



"İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun,
bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini,
hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve
eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler."

(Philadelphia Bildirgesi/ILO)



10

2016 Yılında 1970 İşçi,
İş Kazası Sonucu Yaşamını Yitirdi

12

Aralık 2016
Açlık ve Yoksulluk Sınırı

14

Asgari Ücret 1.404 TL

18

Enflasyon 2016 Yılında
Yüzde 8.53 Oldu

20

TÜİK 3. Çeyrek
Büyüme Rakamlarını Açıkladı



38

İşgücü Piyasasında Suriyeli
Sığınmacılar ve Ülkemiz
Çalışma Hayatına Etkileri



26

Türk-İş Başkanlar Kurulu,
Bolu'nun Abant İlçesinde Toplandı



28

Kırk Meslekte
Mesleki Yeterlilik Belgesi
Zorunluluğu Başladı

35

Batı'ya Oyuncak Üreten
Çin Fabrikalarındaki Acı Gerçek

44

İŞKUR Binlerce Kişiyi
İş Sahibi Yaptı

48

Çalışma Hayatının Kronikleşen
Sorunu: İş Kazası Ve Meslek
Hastalıkları



64

Ekmeğinizi İsraf Etmeyin

52

Özelleştirmelerde
İhbar Tazminatı Hakkı
Doğar Mı?

58

45 Saati Aşıyorsanız
Ücrete Yüzde 50
Zam Var

61

12 Milyon Emekli İçin
Tarihi Karar!

Dergi Adı

Şeker-İş Sendikası Yayın Organı
ŞEKER-İŞ

İmtiyaz Sahibi

Şeker-İş Sendikası Adına Genel Başkan
İsa GÖK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Hasan Basri GÜZEL

Editör

Önsel ÜNAL

Yönetim Adresi

Şeker-İş Sendikası Genel Merkezi
Karanfil Sok. No: 59
Bakanlıklar / ANKARA
Tel: 0 312 418 42 73 - 74
Faks: 0 312 425 92 58
www.sekeris.org.tr
info@sekeris.org.tr

Organizasyon ve Hazırlık

aren

Ajans Başkanı

Arif DEMİRBAŞ

Genel Koordinatör

Engin YALÇINKAYA

Editörler

Ömer ÜNAL

Tasarım Ekibi

Emrah ANDİŞ
Pakize UYANIKER
Bengü SEÇEN

Fotoğraf Editörleri

Banış ŞİMŞEK

Dijital ve Sosyal Medya

Abdullah ERCAN
Hasan ANDİŞ

Baskı Takip Sorumlusu

Oğuzhan EROL

Ziya Gökalp Cad. Dr. Mediha Eldem Sok. No:
38/15 Kızılay/ANKARA
Tel: 0312 430 70 81
www.arentanitim.com.tr
info@arentanitim.com.tr

Baskı

Yayın Türü: Yaygın Süreli
Basım Tarihi: 15.08.2016

Para ile satılmaz.
(3 aylık dergi)
Şeker-İş Dergisi Basın Meslek İlkelerine Uyar



‘İhanet çemberi içinde yer alanlar bilmelidir ki; Türkiye ne teröre ne de terör örgütlerini kullanarak bölünmez bütünlüğümüzü tehdit etme gayesinde olan lobilere teslim olmayacak, Türk milletinin birlik ve beraberliğini hiçbir güç alt edemeyecektir. Bugün hiçbir politik ve sosyal mesafe gözetmeksizin Türk milleti yekvücut olmaya ve milleti bölmeye çalışanlara karşı tek yürek olup tek bir ses vermeye devam edecektir. ’

İsa Gök

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı

Aziz Milletimiz, Terör Marifetiyle Kurgulanan Hesapları Çok Net Okumaktadır

“Sözün bittiği yerdeyiz” demek, artık değer bulmuyor yüreklerde..

Terörün **kirli, kanlı, lanet yüzü** bırakmıyor güzel ülkemizin vatansever, cesur askerinin, polisinin, vatandaşının peşini. Ülkemiz, ne yazık ki hiç olmadığı kadar terör saldırısı altında. Ve taşeron bir yapı altında terör artık, yeni bir taktik yöntemi olarak uluslar arası aktörlerce kullanılmakta..

Amaç; **ülkede kaos iklimi yaratmak, devlete karşı güveni sarsmak ve milletimizin ayrışmasını sağlamak**. Bu unsurları hedef alan saldırıların art arda yaşandığı bir yılın akabinde, umutlarımızı ve beklentilerimizi 2017'ye taşıdık. Fakat terörün yeni yılın ilk saatlerinde ve sonrasında da aynı çirkinlikle cereyan etmesi, **uluslararası aktörlerin terör örgütleri üzerinden insanımıza, vatanımıza ve bağımsızlığımıza yönelik gerçekleştirdiği açık istilayı devam ettirdiğini net bir şekilde tekrar ortaya koydu**.

Fakat milletimiz, uluslar arası aktörlerin maşası olan terör aracılığıyla kurgulanan hesapları çok net görmekte, birliğinden ve beraberliğinden asla taviz vermemektedir. Yaşadıklarımız karşısında vereceğimiz en etkili duruş budur. Türkiye olarak devletimize olan güveni her daim korumak, millet olarak birbirimize kenetlenmektir. Tıpkı 15 Temmuz hain darbe girişiminde olduğu gibi..

FETÖ, DAESH veya PKK hangi terör örgütü olursa olsun Türkiye'nin bugünün-

den rahatsız olan ve gücünü kırmaya uğraşan tüm yapı ve işbirlikçilerinin **alçak taktiği, dış politik hedeflerine Türkiye üzerinden ulaşmaktır**.

Dünya petrol rezervlerinin yarısına sahip olan Ortadoğu Coğrafyası, yaşanan savaşlar ve çatışmalar sonrasında bugün siyasi krizlerin, yoksulluğun, açlığın, cinayetlerin ortasında mücadele etmektedir.

Yakın geçmişte yaşanan, Ortadoğu'yu yangın yerine çeviren kriz ve çatışmaların çıkış noktasını, emperyalist güçlerin terör örgütleri marifetiyle yarattıkları kaos iklimini, ülkeleri birbirlerine kırdırma amaçlarını ülke olarak hafızalarımızda diri tutmaktayız. Nitekim bugün yaşanan süreçte, aynı amaçların güçlü Türkiye'nin geleneksel ve milli yapısını bozma üzerine kurgulandığı bir gerçektir.

Anımsayalım, yaklaşık 7 yıl öncesinde Arap Baharı adıyla Arap halklarının demokrasi, özgürlük ve insan hakları talepleri nazarında Tunus'ta başlayan, Mısır, Libya ve diğer Arap ülkelerine sirayet eden akım nasıl bambaşka bir sürece evrilmiştir. Özgürlük rüzgarlarının esiyor dendiği Ortadoğu ülkelerinde diktatörlerin ve çıkar gruplarının devletleri ele geçirmesi, Mısır'da olduğu gibi seçilmiş hükümetlerin silah gücüyle uzaklaştırılması ve oyun kuran ülkelerin yapılan askeri darbe karşısındaki onaylar tutumları, bölgemiz konjonktürünün nasıl bir yön-

lendirmeye tabi tutulduğunu anlamak bakımından oldukça önemlidir.

Uluslararası müdahale ile devrilen Kaddafi sonrası Libya, Arap baharı halk hareketleri sonrası **istikrarsız ve güvensiz** bir ülke haline gelmiş, bugün DAESH tehdidi altında **güvenlik ve siyaset krizleriyle anılmaya devam etmektedir**. Mısır'da seçilmiş ilk cumhurbaşkanı Muhammed Mursi'nin diktatörlük ile suçlanarak, üç yıl önce gerçekleştirilen askeri darbe ile devrilmesini anımsayınız. Mısır, **demokrasinin katledilmesinin** ardından bugün halen askeri darbenin ekonomik sonuçları ile savaşılmaktadır. Yemen halkı dünyanın **en büyük insani felaketlerinden biri olan açlık krizi** ile karşı karşıya bulunmaktadır. Irak'ın büyük bölümü DAESH terör örgütünün elindedir. İsrail'in Filistinlilere yönelik **insan hakları ihlalleri sürmektedir**. Kan ve gözyaşının durmadığı Suriye; halkıyla, şehirleriyle, iç savaş kurbanı olmaya devam etmektedir. Son sözle gelinen süreç içerisinde Ortadoğu coğrafyası **“demokrasi kılıcını”** çoktan **“oyun kuranların”** eline teslim etmiş durumdadır.

Müslüman coğrafyanın dün yaşadıklarını unutmadan, bugün kurgulanan benzer oyunların muhakemesini yapan Türkiye, devleti ve milletiyle ne teröre ne de terör örgütlerini kullanarak bölünmez bütünlüğünü tehdit etme gayesinde olan lobilere teslim olmayacak, birlik ve beraberliğimizi hiçbir güç alt edemeyecektir. Bugün

hiçbir politik ve sosyal mesafe gözetmeksizin Türk milleti yekvücut olma-ya ve milleti bölmeye çalışanlara karşı tek yürek olup tek bir ses vermeye devam edecektir.

Bölücü emelleri olan örgütleri kullanan ikiye bölünmüş Batı'nın hesaplarını bozmak, hem dış politikada hem de iç politikada güçlü stratejiler geliştirmekle mümkündür. Detaylar içerisinde kaybolmadan, ülkemizin içeride ve dışarıda yaşamakta olduğu diğer önemli sorunların da üzerine kararlılıkla gidilerek, ülkedeki barış ve huzur ortamının bozulmasına asla müsaade etmeyecek bir irade ile hareket edilmesi, özgürlüklerin ve insan haklarının daha fazla yaşama geçirilmesi, demokratik bir yaklaşım altında sorunların özgüvenle çözülmesi yoluna gidilmelidir. Bölgemizde tezahür eden gelişmeler normalleşme sürecine girene kadar ülkemizde öncelikle güvenlik konusunda zafiyet alanı bırakmadan önlem mekanizmasının çok iyi işlemesi gerekmektedir. İç ve dış tüm tehditleri alaşağı edebilmek için ülkenin sosyoekonomik yapısı gözetilerek ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel tedbirler almak zaruri bir ihtiyaçtır. Türkiye de konumu itibarıyla **kendine uygun olan ve uzun vadede geçerliliğini yitirmeyecek milli bir strateji geliştirmek zorundadır.** Bu anlamda da Türkiye'nin hazırlayacağı yol haritasının ilk hedefinde G10'da yer almak olmalıdır. Konjonktürel zorluklarla başa çıkmanın önemli bir ayağını kuşku yok ki ekonomi alanında uygulanacak proaktif politikalar oluşturmaktır. Etken bir ülke olma yolunda, ithalata olan bağımlılığın azaltılması, ihraç pazarlarımızın genişletilmesi, arge ve destek verilmesi, yüksek kalite ve rekabet edilebilirliğin güçlendirilmesi, yerli üretime önem verilmesi gerekmektedir. Bu hedefe giden yolda özellikle yerli üretimden gelen gücün

değerlendirilmesi, güçlü ekonomi ve **istikrar hedefine ulaşmamızı sağlayacak başat enstrümanlardan biri olarak karşımızda durmaktadır.**

Milli Duruş İçerisinde Milli Üretim Modelinin Hayata Geçirilmesi

Ülkemizde milli sermaye inşa projeleri, jeopolitik konumun getirilerini kullanma argümanları, ekonomi görünümündeki yapısal sorunlarla mücadele araçları ve terör gündemi gibi konuların masaya yatırıldığı bugünlerde, tüm bu konularla ilişkili olan şeker sanayinin kazanımlarından ne ölçüde yararlanıldığı **siyaseten masaya yatırılması gereken** elzem konulardan biridir.

Yaklaşık 17 yıla dayanan zaman zarfında, kamu şeker fabrikaları hızla gerileyen bir görünüm içerisine hapsedilmiştir. Stratejik bir ürün olan şeker, tüketiminden vazgeçilmesi mümkün bir gıda değildir. Hammadde üretiminin ülke geneline hakim olması, şeker fabrikalarının ülkemizin bir ucundan diğer ucuna bir ağ oluşturmaya yol açmıştır. Bu ağ içerisinde her bir fabrika, adeta kamu için birer hizmet noktası işlevi görür pozisyonadadır. Bulundukları bölgeler itibarıyla de farklı fırsat ve tehdit unsurlarıyla karşı karşıyadır. Bu anlamda, sosyal ve ekonomik hizmet yapısı çerçevesinde tarım ve sanayi alanı için taşıdığı potansiyeli sürdürülebilir kılmak gerekmektedir.

Bunun için, öncelikli olarak **TÜRKŞEKER'in acilen teknolojik açıdan güçlendirilmesi, insan kaynağı açısından takviye edilmesi, yönetim modeli bakımından rehabilite edilmesi, pancar üretiminin diğer ülkeler düzeyinde desteklenmesi, yeni bir model ile mali alan ve/veya kaynak yaratılması gerek-**

mektedir. Şeker sektörünün gerek üretici gerekse de işgücü açısından tabanı geniş bir sektör olması nedeniyle sektör paydaşlarının içinde bulunacağı bir yapılanma modeli öngörülmelidir.

Bu konuda siyasilerimizin, "toplum yararına hareket sendikacılığı" düşüncesiyle çalışmalarını sürdüren biz sivil toplum kuruluşlarının çözüm önerilerine cevap olabilecek yaklaşımlarına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bakış açısıyla, Güçlü Türkiye'nin güçlü ideallerinin hayata geçirilmesi noktasında zaman kaybına mahal verilmemesi avantajımıza olacaktır.

2017'de Çalışma Hayatımızın Fay Hatları

Türkiye'de hain terör örgütleri kadar masum canların yitirilmesine yol açan bir diğer husus da iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Aşırı kar hırsı olan işverenlere ait işyerlerindeki üretim baskısı, maliyeti nedeniyle alınmayan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, işçinin dinlendirilmeden çalıştırılması, eğitim ve tecrübe yetersizliği gibi birçok nedenden kaynaklanan iş kazaları, çalışma hayatının adeta kanayan bir yarası halini almıştır. Soma, Ermenek, Şirvan gibi büyük maden kazaları, inşaatlarda, kamyonet kasalarında, ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı sanayi işkollarında meydana gelen kazalar, birçok emekçi kardeşimizin evine dönmemesine, evde ekmek bekleyen çocukların umutlu bakışlarının üzerine gözyaşı perdelerinin örtmesine neden olmaktadır. **Kuşkusuz ki bu konuda işçi, işveren ve devletin dahil olduğu üçlü sosyal diyalog mekanizması işletilmeli, her kesim üzerine düşeni fazlasıyla yapmalı ve 'önce can güvenliği' şuuruyla hiç kimse fedakarlıktan kaçınmamalıdır.**

İnsan onuruna yaraşır bir ücret ile çalışma ve yaşam koşullarının düzeltilmesi amacına hizmet edecek düzenlemelerin hayata geçirilmesi ve çalışma yaşamındaki hak ihlallerine yönelik denetim ve teftişlerin artırılarak çalışma barışının sağlanması, çözüm bekleyen konuların başında gelmektedir. İşçi kesiminin en doğal hakkı olan sendikal örgütlenme **önündeki engellerin en başında gelen ve İnsan Hakkı ihlalleri arasında gösterilen işten çıkarmaların artık**

sona erdirilmesi ve işçinin hem 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri hem de Anayasa ile güvence altına alınan kanuni hakkını kullanması sağlanmalıdır.

Yeni istihdam alanları yaratılması, İŞKUR'un iş arayan ve işverenleri bir araya getiren yapısının çeşitli teşvik programlarıyla geliştirilmesi, işsiz kalan vatandaşlarımızın gelir kayıplarının tazmin edilmesi ve yeniden çalışma hayatına kazandırılması için uygulanan istihdam politikaları, işsizlik rakamla-

rını sıfıra indirmek için var gücümüzle çalışmak ve üretebilen bir ülke olmak için koşulsuz bir gerekliliktir.

Şeker-İş ailesi olarak, ülke menfaatini her zaman ön planda tutma şiarıyla çıktığımız yolda; emeğin hukukunu arama bilincini kaybetmeyeceğimizi, işsizlik, kayıt dışılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları, özelleştirme ve taşeronlaşma, geçici işçilik, işçi simsarlığıyla mücadele etmekten asla taviz vermeyeceğimizi bir kez daha bildirir, yeni yılın ilk sayısının tüm okurlara hayırlara vesile olmasını dilerim.



2016 Çalışma Hayatı Nasıl Geçti

- 2015 yılındaki iki genel seçimin ardından, siyasi partilerin seçim vaatleri üzerine merak konusu olan asgari ücret tutarı, 2016 yılı için 1.300 TL olarak belirlendi.

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi araştırmasına göre; 2015 yılında en az 1730 işçi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirdi.

- 2015 yılında en az 2250 işçinin iş akdi, sendikal nedenle feshedildi.

- Çankırı'da bir çorap fabrikasında çalışan 100 işçi, kimyasal zehirlenme nedeniyle hastaneye kaldırıldı. Fabrikada yapılan incelemede, ham gazı koku veren ve doğalgaz kaçağının anlaşılmasını sağlayan "tetra hidro teofen" adlı kimyasal maddenin yere dökülmesi sonucu ortaya çıkan kokunun zehirlenmelere yol açtığı belirlendi.

- Adana'da bir grup 4/C'li çalışan, özlük hakları ve kadro talepleri konusunda verilen sözlerin yerine getirilmediğini söyleyerek kendilerini zincirle bağladı.

- Yunanistan'da hükümetin erken emekliliği kaldırması, emekli aylıklarında kesintiye gitmesi ve sosyal güvenlik primlerinin artması gibi sosyal güvenlik reformlarına karşı, yurt genelinde çalışanlar genel greve gitti.

- Özel istihdam bürolarına geçici iş sözleşmesi yapma yetkisi verilen ve kamuoyunda 'kiralık işçilik' yasası olarak bilinen tasarı, TBMM'ye sunuldu ve komisyonda görüşülerek Genel Kurul'a sevk edildi.

- Gebze'de Mutlu Akü'de çalışan 300 işçi, kanlarında kurşun maddesine rastlanıldığı gerekçesiyle hastaneye kaldırıldı.

-Türk-İş kiralık işçilik tasarısına karşı 81 ilde imza kampanyası başlattı.

OCAK

ŞUBAT

MART

TEMMUZ

AĞUSTOS

EYLÜL

- ÇSGB İşçi Sendikaları üye sayılarını gösteren Temmuz istatistiklerini yayınladı. Yeni istatistiklere göre; Türkiye'de yaklaşık 13 milyon işçi statüsünde çalışandan 1 milyon 499 bin işçinin sendikalı olduğu tespit edildi.

- 50'den az işçi çalıştıranlar, kamu kurum ve kuruluşları ile tehlikeli ve az tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurmamaya işverenlere idari para cezası uygulaması, Temmuz 2017'ye ertelendi.

- Mesleki yeterlilik belgesi bulunmayan işçileri çalıştıran işverenlere uygulanacak idari para cezası yaptırımının süresi, 1 Ocak 2017 tarihine kadar ertelendi.

- Zonguldak'ta 5 bin maden işçisi, Türkiye Taşkömürleri Kurumu'nun özelleştirilmesine karşı gösteri yürüyüşü yaptı.

- 15 Temmuz gecesi yaşanan hain darbe girişimine karşı, Türk-İş meydanlarda demokrasiye sahip çıktı.

- 45 yaş altındaki çalışanların bireysel emeklilik sigortası sistemine zorunlu katılımını öngören kanun tasarısı, meclise sunuldu ve ardından yapılan görüşmelerde kabul edilerek yasalaştı. 1 Ocak 2017'den itibaren maaşlarından yapılacak kesintiler ile, çalışanlar bireysel emeklilik sistemine dahil edilecek.

- Hindistan'da 1 milyondan fazla işçi, ücret seviyelerinin yükselmesi ve istihdam reformunu protesto amacıyla greve gitti.

- Asgari ücretlilerin yüzde 20'lik vergi dilimine girmesi nedeniyle uğradıkları gelir kayıplarını telafi amacıyla, asgari geçim indirimi desteği sağlanan düzenleme yapıldı.

- TBMM Genel Kurulu'nda 'kiralık işçilik' yasa tasarısı görüşülmeye başlandı.

- Amasya'nın Suluova İlçesi'nde kapatılma kararı alınan Yeni Çelttek Maden İşletmesi'nin işçileri, yerin 1200 metre altına inip açlık grevine başladı.

NİSAN

EKİM

- Hükümetin 2017-2019 yıllarını kapsayan Orta Vadeli Program yayınlandı.

- Türkiye Petrolleri'nin özelleştirilmesine karşı, Petrol-İş Sendikası iş bırakma eylemleri yaptı.

- Kamu emekçilerinin fazla çalışma ücreti 1,83 TL olarak belirlendi.

- Ocak'ta işçi emeklilerine yüzde 3,73; memur ve emeklilerine yüzde 3, Temmuz'da işçi emeklilerine yüzde 3,59; memurlara ise yüzde 4 zam öngörüldü.

- ITUC ve ETUC yetkilileri 15 Temmuz gecesinden sonra ilan edilen OHAL ve Türkiye'deki çalışma ortamını yerinden gözlemlemek üzere Türkiye'ye gelerek, Türk-İş'i ziyaret etti.

- Taksim'de 1977 Kanlı 1 Mayıs olayında yaşamını yitiren 37 işçiyi anmak üzere Taksim Meydanı'na siyah çelenk bırakan Türk-İş Konfederasyonu, Çanakkale'de 1 Mayıs etkinlikleri düzenledi.

- TBMM Genel Kurulu'nda görüşülen 'kiralık işçilik' yasa tasarısı kabul edilerek yasalaştı.

- Fransa'da yeni çalışma yasası, genel grevle protesto edildi.

- Zonguldak'ın Kilimli ilçesindeki Deka Madencilik'te ücretlerini alamadığı gerekçeyle 245 işçi iş bırakma eylemi, 85 işçi ise açlık grevi yaptı.

MAYIS

KASIM

- Demiryol-İş Sendikası'nın İZBAN grevi zaferle sonuçlandı.

- Analık izni ve Ücretsiz izin Sonrası Yapılan Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

- Siirt'in Şirvan ilçesinde Ciner Grup'a ait bakır madeni ocağında heyelan sonrası gerçekleşen göçükte 16 işçi, yaşamını yitirdi. Uzun süren çalışmaların ardından son işçinin cenazesine ancak 12 Aralık 2016 tarihinde ulaşılabildi. Özelleştirme ve taşeronlaşmanın işçi ölümlerine neden olduğu gerçeği, bir kez daha gün yüzüne çıktı.

- Bursa Kestel Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren Zara, Trusardi, Moschino gibi birçok ünlü markaya gömlek üreten Slam Tekstil, 10 işçiyi sendikal faaliyet yürüttükleri için işten çıkardı.

- İZBAN grevinin ardından yayınlanan KHK ile, bankacılık, şehir içi toplu ulaşım işlerinde çalışan işçilere grev yasağı getirildi.

- Yeni torba yasa ile yıllık izin sürelerinde değişikliğe gidildi. Yeni düzenlemeye göre; işçinin yıllık ücretli izninin, her kısmı 10 günden az olmamak koşuluyla 3'e kadar bölünebilmesinin önü açıldı.

- Uluslar arası İşgücü Kanunu Tasarısı TBMM'de görüşülerek kabul edildi. Türkiye'deki yabancıların çalışma hayatındaki konumlarını düzenleyen yeni yasa ile, kayıt dışılığın önlenmesi amacıyla Turkuaz Kart sistemine geçildi.

HAZİRAN

ARALIK

- Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 29 Aralık 2016 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndaki son toplantıda, 01.01.2017 tarihinden itibaren geçerli olacak asgari ücreti 1.404 TL olarak kararlaştırdı. Düzenlemeye işçi temsilcisi Türk-İş karşı çıkarak şerh koydu.

- 2016 yılı boyunca 1970 işçi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirdi.

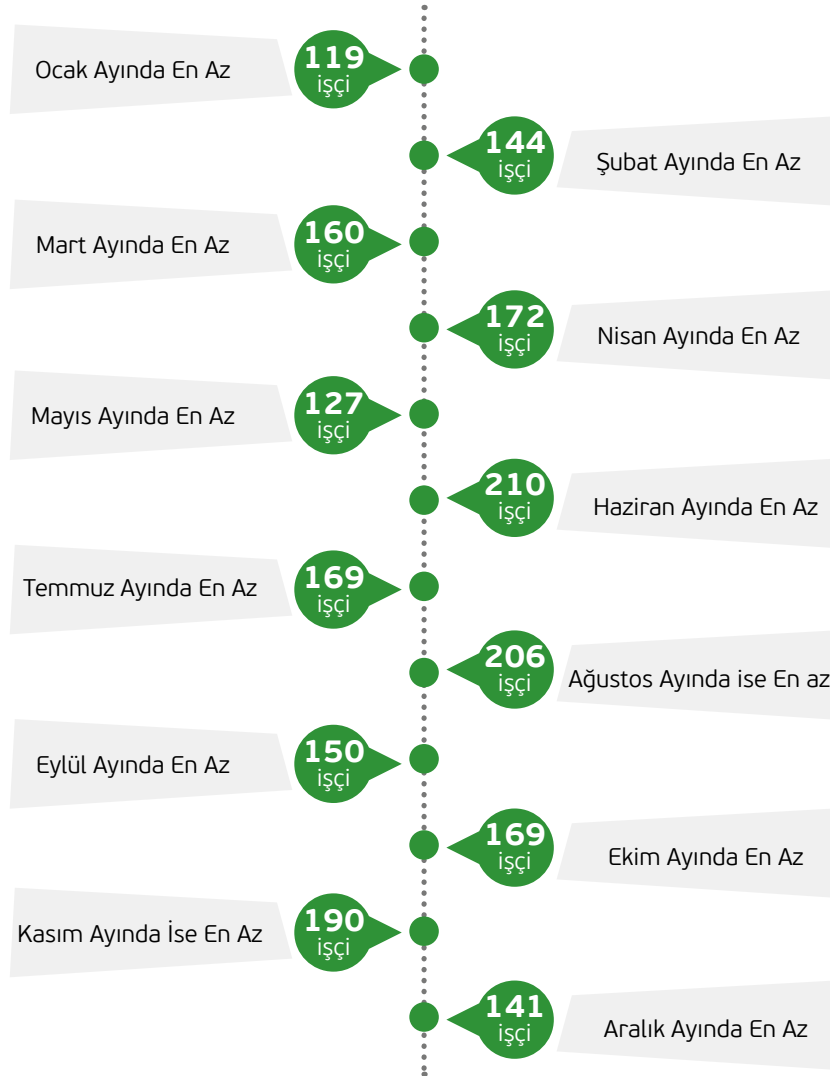


2016 Yılında 1970 İşçi, İş Kazası Sonucu Yaşamını Yitirdi

Başta yüksek kar hırsıyla üretim baskısının fazla olduğu işyerlerinde, işveren kusur ve ihmaliyle, mevzuat yetersizliği veya denetim noksanlığıyla ve son olarak kişisel koruyucuların kullanılmaması gibi işçi kuşuyla meydana gelen iş kazaları, Türkiye'nin kanayan bir yarası olmaya devam etmektedir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin araştırmalarına göre, 2016 yılında en az 1970 kişinin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirdiği tespit edildi.

Rapora göre; 2016 yılında



yaşamını yitirdi.

2016 yılında yaşamını yitiren 1970 emekçinin 1682'si işçi, memur statüsünde çalışan ücretlilerden; 210'u çiftçilerden/küçük toprak sahiplerinden ve 78'i esnaflardan olmak üzere 288'i kendi nam ve hesabına çalışanlardan oluşuyor...

2016 yılında ölümlü iş kazalarının yüzde 75'i altı işkolunda gerçekleş-

ti: İnşaat, taşımacılık, tarım, maden, ticaret ve belediye ve genel işler... Türkiye'de İSG alanında bir adım atılmak isteniyorsa bu işkollarından başlamak gerekiyor" açıklamasında bulunuldu. Kuşkusuz metal, enerji, kimya ve gıda sanayi gibi tehlikeli ve çok tehlikeli işlerin yapıldığı işkolları da bu önceliğe dahil edilmelidir.

İSG Meclisi Raporu'nda 2016 yılındaki ölümlü iş kazalarının ana nedenleri arasında trafik/servis kazası, ezilme/göçük ve yüksekten düşmeler gösterildi. Ancak bu yıl kalp krizi/beyin kanaması, silahlı saldırılar ve intiharlar işçi ölümlerinde artan nedenler olarak dikkat çekmektedir.

Kaynak: İSG Meclisi/ <http://www.guvenlicalisma.org/>

Aralık 2016

Açlık ve Yoksulluk Sınırı



Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamaların toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 4.665,04 TL olmuştur.

Milyonlarca Çalışan Ve Ailesinin Geçim Koşulları Yeni Asgari Ücrete Bağlı

- DÖRT KİŞİLİK AİLENİN AÇLIK SINIRI 1.432 TL, YOKSULLUK SINIRI 4.665 TL

- BİR KİŞİNİN GEÇİM MALİYETİ 1.762 TL/AY
- MUTFAK ENFLASYONU AYLIK YÜZDE 1,08 ORANINDA...

İşçi-İşveren-Hükümet temsilcilerinin eşit olarak yer aldığı Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun çalışmaları bu ay gündemin ağırlıklı konusunu oluşturdu. Anayasada "asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz

önünde bulundurulur" düzenlemesi yer almaktadır. Ancak öncelikle çalışanların geçim şartları yerine ekonomideki olumsuzluk gerekçe yapılarak düşük oranda belirlenmesi beklenmektedir.

TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) otuz yıldan bu yana her ay düzenli olarak "açlık ve yoksulluk sınırı" araştırması[*] yapmakta ve çalışanların içinde bulundukları geçim şartlarını ortaya koymaktadır.

TÜRK-İŞ Araştırmasının Aralık 2016 ayı sonucuna göre;

- Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 1.432,17 TL,
- Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamaların toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 4.665,04 TL olmuştur.
- Bekâr bir çalışanın aylık yaşama maliyeti ise 1.761,74 TL olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Kasım 2015	Aralık 2015	Kasım 2016	Aralık 2016
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	382,15	381,94	397,32	399,91
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	319,18	318,17	325,46	328,19
15-19 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	411,73	412,38	420,21	424,40
4-6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	277,54	272,77	273,84	279,67
Açlık Sınırı	1.390,61	1.385,26	1.416,83	1.432,17
Yoksulluk Sınırı	4.529,66	4.512,25	4.615,10	4.665,04

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle, toplamda farklı olabilmektedir.

Dört kişilik bir ailenin “insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi” sağlanması için yapması gereken toplam harcama tutarı son bir yılda 153 TL artmıştır. Bu tutarın 47 TL’si gıda fiyatlarındaki artıştan kaynaklanmıştır. Aralık ayı itibarıyla aylık gıda harcaması tutarı bir önceki aya göre 15 TL artmıştır. Aylık yaşam maliyetindeki bir aylık artış ise 50 TL olmuştur.

Aralık 2016 itibarıyla net asgari ücret aylık 1.300 TL’dir. Bu tutar tek bir işçi için hesaplanmıştır. Oysa devletin resmi Kurumu TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun verdiği görev çerçevesinde yaptığı çalışmada bir işçinin yaşama maliyetini Kasım 2016 itibarıyla aylık net 1.668,90 TL olarak hesaplamıştır. Aynı ay itibarıyla TÜRK-İŞ tarafından bekâr bir işçi için hesaplanan

tutar ise aylık net 1.750 TL olmuştur. Oysa sadece bir ay sonra Konfederasyon tarafından yapılan hesaplama sonucu bu tutarın 12 TL arttığı ortaya çıkmıştır. Ancak devletin yetkili Kurumunun bilimsel ve objektif olarak hesapladığı tutar dikkate alınmamaktadır.

Aile durumu dikkate alınmadan sadece bir kişinin yapması gereken harcama tutarı ile mevcut veya ilan edilecek yeni asgari ücret arasındaki fark ücretli çalışanların geçim koşullarını yansıtan önemli bir gösterge olmaktadır. Asgari ücret tespitinde öncelikle gözetilmesi gereken husus, çalışanın ailesiyle birlikte insan onuruna yaraşır geçim koşullarına kavuşturulmasıdır. Aradaki fark giderilmeden, ekonomideki olumsuz gelişmeler gerekçe gösterilerek, var olan asgari ücrete hedeflenen enflasyon temel alınarak

birkaç puan üzerinde ücret zammı yapılması çalışanların yoksulluğunu gidermek bir yana daha da yoksullaşmaları sonucuna yol açacaktır.

TÜRK-İŞ’in verileri temel alındığında “mutfak enflasyonu”ndaki değişim Aralık 2016 ayında şöyle gerçekleşmiştir:

- Ankara’da yaşayan dört kişilik bir ailenin “gıda için” yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 1,08 oranında artış göstermiştir.
- Yılın ilk oniki ayı itibarıyla fiyatlardaki artış yüzde 3,39 oranındadır.
- Gıda enflasyonunda son on iki ay itibarıyla artış oranı yüzde 3,39’dır.
- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 4,12 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Aralık 2013	Aralık 2014	Aralık 2015	Aralık 2016
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	1,52	0,61	-0,38	1,08
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	9,81	13,94	12,41	3,39
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	9,81	13,94	12,41	3,39
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	8,33	14,08	14,29	4,12

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan ürünlerin fiyatları Aralık 2016 itibarıyla şu şekilde bir değişim göstermiştir:

Süt, yoğurt, peynir grubunda; hesaplama izlenen yedi süt ve sekiz peynir ürün fiyatı ortalama değişmemiş, ancak dört yoğurt ürün fiyatı ortalama bu ay yine artmıştır.

- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat ürünlerinin bulunduğu grupta; kıyma et ve kuşbaşı et ile tavuk fiyatı aynı kalmıştır. Ancak bazı marketlerde et ürünlerinde yılbaşına dönük olarak kilogramda 1 TL tutarında indirim yapıldığı gözlenmiştir.

Sakatat ürünlerinden sadece ciğer fiyatı artmıştır. Balık fiyatı (en fazla tüketilen hamsi, istavrit vb gibi ürünler) ortalama gerilemiştir. Yumurta fiyatı bu ay yüzde 30 oranında zamlan-

mıştır. Bakliyat ürünleri (kuru fasulye, kırmızı mercimek, barbunya) fiyatları, döviz kurundaki artışa da bağlı olarak artmaya başlamıştır.

- Yaş sebze-meyve grubunda bu ay 15’i sebze ve 8’i meyve olmak üzere toplam 23 ürünün fiyatı hesaplamaya dâhil edilmiştir. Geçtiğimiz ay 3,55 TL olarak hesaplanan ortalama sebze-meyve fiyatı bu ay 3,43 TL’ye gerilemiştir. Bu ay sebze fiyatı ortalama artmış (geçen ay 3,69 TL iken bu ay 3,80 TL), meyve fiyatı ise gerilemiştir (geçen ay 3,30 TL ve bu ay 2,75 TL).

Mevsim koşulları nedeniyle pazarda ürün azalması ortaya çıkmış ve hesaplama yapılırken -her zaman olduğu gibi- pazardaki mevsim ürünleri esas alınmış ve ürünlerin tek tek ağırlığı yerine genel meyve-sebze tüketimi miktarından hareket edilmiştir.

- Ekmek, pirinç, un, makarna, irmik gibi ürünlerin bulunduğu grupta; ekmek, un, makarna, irmik fiyatı aynı kalmışken, pirinç ve bulgur fiyatı artmıştır.
- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı, margarin ve zeytinyağı fiyatı yine değişmemiş, ayçiçeği yağı fiyatı ise bu ay artmıştır. Zeytin fiyatı ortalama yine aynı kalmıştır. Yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb.) ürünlerinde ceviz ve fıstık fiyatı aynı kalmış, fındık ve ay çekirdeği fiyatı ise artmıştır. Baharat (kimyon, nane, karabiber, vb.) ürünleri fiyatı bu ay yine aynı kalmıştır. Benzeri şekilde şeker, tuz ve salça fiyatı da değişmemiştir. Bal, reçel ve pekmez fiyatı ile çay ve ıhlamur fiyatı da geçen aya göre aynı kalmıştır.

Asgari Ücret 1.404 TL

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Aralık ayı içerisinde dört toplantı gerçekleştirdi. Toplantıya işçi tarafının temsilcisi olarak Türk-İş Konfederasyonu katıldı. Türk-İş, 2017 yılında uygulanacak olan asgari ücret için net 1.600 TL önerdi. Ancak yapılan toplantılar sonucunda işveren ve hükümet temsilcilerinin oylarıyla asgari ücretin brüt tutarı 1.777,50 TL olarak belirlendi.

2017 yılında uygulanacak olan asgari ücret tablosu brüt, net ve işveren maliyetleri şu şekilde:



Yani asgari ücreti Çalışma Bakanı Müezzinoğlu açıkladı.

ASGARİ ÜCRET				
	Ocak 2015	Temmuz 2015	Ocak 2016	Ocak 2017
Brüt Aylık Asgari Ücret	1.201,50	1.273,50	1.647,00	1.777,50
SGK Primi	168,21	178,29	230,58	248,85
Gelir Vergisi	63,08	72,26	86,47	93,32
Damga Vergisi	9,12	9,67	12,50	13,49
İssizlik sigortası	12,02	12,74	16,47	17,78
Kesintiler Toplamı	252,42	272,95	346,02	373,43
Kesinti Oranı	21,0%	21,4%	21,0%	21,0%
Net Aylık Asgari Ücret	949,08	1.000,55	1.300,98	1.404,07
İŞVERENE MALİYETİ				
SGK işveren primi	186,23	197,39	255,29	275,51
İşsizlik sigortası işveren primi	24,03	25,47	32,94	35,55
İşsizlik sigortası işçi primi farkı	-	-	-	-
Sosyal Güvenlik Primi İşveren Ödemesi	210,26	222,86	288,23	311,06
Toplam İşgücü Maliyeti	1.411,76	1.496,36	1.935,23	2.088,56

Türk-İş Muhalif Kaldı

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 29 Aralık 2016 tarihinde verdiği karara karşı oy veren Türk-İş'in karşı oy gerekçesi:

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda işçi kesimi adına görev yapan (TÜRK-İŞ) temsilcileri, işveren-devlet kesimi temsilcilerinin oy çokluğu görüşüyle 2017 yılı için belirlediği asgari ücrete aşağıdaki gerekçeyle katılmamış ve muhalif kalmışlardır.

"Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda işçi kesimi adına görev yapan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) temsilcileri, işveren-devlet kesimi temsilcilerinin oy çokluğu görüşüyle 2017 yılı için belirlediği asgari ücrete aşağıdaki gerekçeyle katılmamış ve muhalif kalmışlardır:

"Anayasanın 55 inci maddesinde 'asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik

durumu da göz önünde bulundurulur' düzenlemesi yer almaktadır.

Asgari Ücret Yönetmeliğinde ise 'işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin, gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret' olarak asgari ücret tanımlanmaktadır.

Asgari ücret, çalışanların düşük ücretlere karşı korunmasını ve emek sömü-

rüsünü önlemeye yönelik önemli ve etkin bir sosyal politika aracıdır. İnsan temel hak ve özgürlüklerinin tanımlandığı tüm uluslararası sözleşmelerde, herkesin kendisi ve ailesi için "insan onuruna yaraşır" adil ve elverişli bir ücret hakkı olduğu kabul edilmektedir.

İşçi temsilcileri, mevcut asgari ücrette hedeflenen enflasyon ya da biraz üzerinde belirlenecek oranda yapılacak bir artışın yeterli olmayacağını, olumsuz yaşama şartlarını düzeltmeyeceğini, bu nedenle kabul edilemez olduğunu ifade etmişlerdir.

İşçi temsilcileri asgari ücreti belirleme çalışmaları sırasında temel alınması gereken ilkeleri aşağıdaki biçimle açıklamış ve talep etmiştir:

1. Anayasa'da yer alan "geçim şartları" yaklaşımına öncelikle uyulmalıdır.
2. İşçinin ailesi ile birlikte günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir tutar olmalıdır.
3. Belirleme yapılırken, işçinin ve ailesinin bilimsel olarak belirlenmiş harcama kalıbı esas alınmalı ve hesaplamalarda TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verileri kullanılmalıdır.
4. Perakende fiyatlar kullanılarak hesaplanan net harcama tutarı, işçinin eline net geçecek biçimde düzenlenmelidir.
5. Asgari ücret, sanayi/tarım ve yaş, cinsiyet ayrımı yapılmadan yine ulusal düzeyde tek olarak belirlenmelidir.
6. İşçilerin arasında nitelik, kıdem, işin mahiyeti gibi ekonomik amaçlı değerlendirmelerin tümünden bağımsız olarak ele alınmalı, ekonomik ölçülerin ötesinde sosyal bir ücret olarak kabul edilmelidir.
7. İşçinin satın alma gücünün ileriye dönük olarak korunabilmesi için gerekli bir iyileştirme ayrıca ilave edilmelidir.

8. Asgari ücret belirlenirken, gelir dağılımında adaleti sağlamaya yönelik olarak ayrıca refahtan pay verilmelidir.

9. Ücretlerde adaleti sağlamak açısından, en düşük devlet memuru maaşı da dikkate alınmalıdır.

İşçi temsilcileri, asgari ücret çalışmaları sırasında bu ilkeleri savunmuş ve asgari ücretin bu çerçevede belirlenmesi ve kabul edilmesi için çaba göstermiştir.

Asgari ücretin belirlenmesindeki göz önünde bulundurulması öncelikli ilke olan 'çalışanların geçim şartları' devletin resmi kurumu Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından ortaya konulmuştur. Asgari Ücret Tespit Komisyonunun verdiği görev doğrultusunda TÜİK çalışanların geçim şartlarını hesaplamıştır. Devletin resmi kurumunun Komisyona sunduğu hesaplama ya göre, 2016 Kasım ayı itibarıyla ağır bir işte çalışan bekar bir işçinin aylık harcama tutarı net 1.668,90 TL'dir. Yapılan bu hesaplamada 'çalışanın ailesi' dikkate alınmamıştır. TÜRK-İŞ'in (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 30 yıldan bu yana her ay düzenli olarak yaptığı 'Açlık ve Yoksulluk Sınırı' araştırmasına göre tek bir işçinin yaşama maliyeti ise aynı dönem itibarıyla net 1.761,74 TL'dir. TÜRK-İŞ ile TÜİK'in verileri uyumludur.

Bilindiği üzere, asgari ücret pazarlık ücreti değildir. Bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle tespit edilen taban ücrettir.

İşçi kesimi, öncelikle TÜİK tarafından belirlenen net tutarın temel alınmasını, sonradan 2017 yılı için öngörülen enflasyon hedefi ile refah payı ilavesi gerektiğini, sonuç itibarıyla, bu yöntemle belirlenecek asgari ücretin önemli adım ve başlangıç olacağını Komisyonunda ifade ve talep etmiştir.

Ancak işçi kesiminin bu talebi bile Komisyonunda görev yapan işveren-devlet kesimi temsilcileri tarafından dikkate alınmamıştır. Asgari ücret pazarlık konusu yapılmış ve düşük belirlenerek, oy çokluğuyla kabul ve ilan edilmiştir.

Bu yaklaşım gelir eşitsizliğini ve adaletsizliği daha da büyütmektedir. Kararlaştırılan asgari ücret, ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikaların bir yansımasıdır. Devlet sosyal koruma görevini iktisaden zayıf olan işçiden yana kullanmamıştır.

2017 yılı gelir vergisi tarifesi oranları aynı kalmış, gelir vergisinin sadece ilk dilimi yüzde 3,17 oranında artırılmıştır. Bu düzenleme ile ücretliler bu yıl daha da fazla vergi ödemek zorunda kalmaktadır. Asgari ücretliler üzerinde bile taşınmaz boyutlarda vergi yükü bulunmaktadır. Aynı şekilde, sosyal güvenlik için kesilen prim asgari ücretli için yüksektir. Ancak işverenlerin sosyal güvenlik primi 5 puan indirimi uygulaması yanında işgücü maliyeti artışını karşılamak için ayrıca teşvik verilmektedir. Türkiye, ücretten yapılan kesintilerin yüksekliği bakımından OECD üyesi ülkelerin başında gelmektedir. Ülkemizdeki asgari ücret düzeyi çoğu AB üyesi ülkelerin gerisindedir. Türkiye'nin rekabet şartlarını düşük ücret politikasıyla sağlaması mümkün değildir.

Asgari ücret artışını gerekçe yaparak, çalışanların işsizlik ve kayıtdışı istihdamla karşı karşıya bırakmanın doğru bir yaklaşım olmadığı açıktır. Komisyonun işveren-hükümet temsilcileri tarafından belirlenen asgari ücret, işçilerin ve toplumun beklentilerini karşılamamıştır. Bu durumun iş barışını ve sosyal barışı bozabileceği endişesi maalesef devam etmektedir.

Ülkenin millî birlik ve beraberliği her şeyin üzerindedir. İşçiler olarak biz bunun gereğini her fırsatta yerine getirdik. Ancak, işçiye karşı yükümlülüklerin yerine getirilmesi beklentimiz karşılanmamıştır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun işveren-devlet kesimi temsilcilerinin oy çoğunluğuyla belirlenen asgari ücrette, gerek miktar ve gerek belirleme yöntemi açısından yukarıda sıraladığımız gerekçelerle katılmıyoruz ve işçi kesimi olarak muhalif kalıyoruz."

İşsizlik Oranı Ekimde Yüzde 11,8'e Çıktı

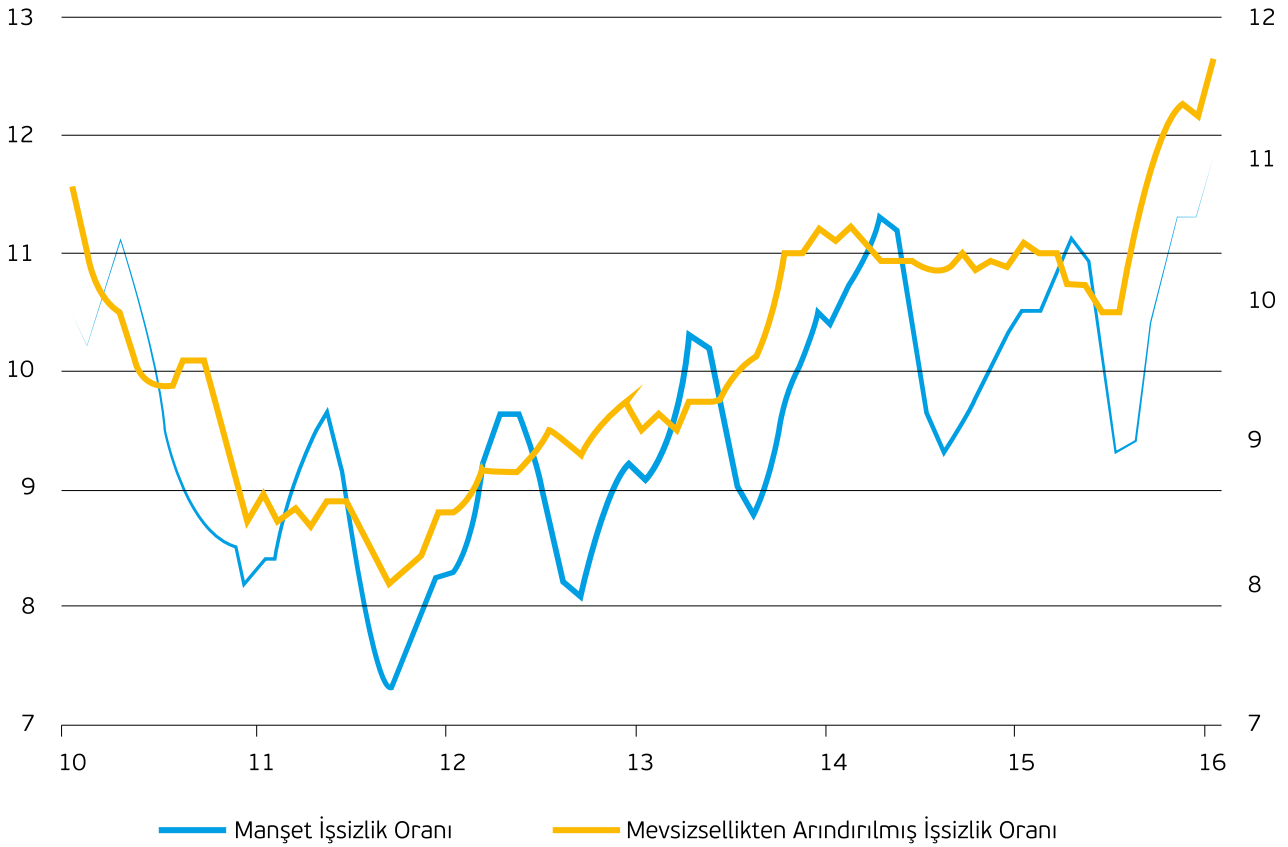
İşsizlik oranı ekim ayında yüzde 11,8 ile Mart 2010'dan bu yana en yüksek seviyeye çıktı.

İşsizlik oranında artış devam ediyor. Ekim ayında yüzde 11,8 olan işsizlik oranı, böylece Mart 2010 dönemin-

den bu yana en yüksek seviyeyi gördü. İşsizlik Mart 2010 döneminde yüzde 12,8 seviyesindeydi.

TÜİK verilerine göre; Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde

işsiz sayısı 2016 yılı Ekim döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 500 bin kişi artarak 3 milyon 647 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise 1,3 puanlık artış ile yüzde 11,8 seviyesinde gerçekleşti.



Tarım dışı işsizlik yüzde 14,1

Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 1,5 puanlık artış ile yüzde 14,1 olarak tahmin edildi. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 1,9 puanlık artış ile yüzde 21,2 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 1,3 puanlık artış ile yüzde 12 olarak gerçekleşti.

İstihdam oranı yüzde 46,2

İstihdam edilenlerin sayısı 2016 yılı Ekim döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 411 bin kişi artarak 27 milyon 267 bin kişi, istihdam oranı ise değişim göstermeyerek yüzde 46,2 oldu.

İşsizlik 2010 yılının Mart ayından bu yana en yüksek seviyeye ulaştı.

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
15 ve Daha Yukarı Yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	58.134	58.990	28.711	29.164	29.423	29.826
İşgücü	30.003	30.914	20.645	21.039	9.358	9.875
İstihdam	26.856	27.267	18.734	18.972	8.122	8.296
Tarım	5.473	5.305	2.931	2.908	2.542	2.398
Tarım Dışı	21.383	21.962	15.802	16.064	5.580	5.898
İşsiz	3.147	3.647	1.911	2.068	1.235	1.579
İşgücüne Dahil Olmayanlar	28.131	28.076	8.066	8.125	20.065	19.952
	(%)					
İşgücüne Katılma Oranı	51,6	52,4	71,9	72,1	31,8	33,1
İstihdam Oranı	46,2	46,2	65,2	65,1	27,6	27,8
İşsizlik Oranı	10,5	11,8	9,3	9,8	13,2	16,0
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	12,6	14,1	10,5	11,2	18,0	21,0
15-64 Yaş Grubu						
İşgücüne Katılma Oranı	56,5	57,4	77,4	77,8	35,4	37,0
İstihdam Oranı	50,4	50,5	70,1	70,0	30,6	31,0
İşsizlik Oranı	10,7	12,0	9,4	10,0	13,5	16,3
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	12,6	14,1	10,5	11,2	18,0	21,1
Genç Nüfus (15-24 Yaş)						
İşsizlik Oranı	19,3	21,2	17,2	17,9	23,1	27,1
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı ⁽¹⁾	24,7	24,3	14,8	14,6	34,7	34,2

Toblodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 168 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 579 bin kişi arttı. İstihdam edilenlerin yüzde 19,5'i tarım, yüzde 19,4'ü sanayi, yüzde 7,6'sı inşaat, yüzde 53,6'sı ise hizmetler sektöründe yer aldı. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,9 puan, sanayi sektörünün payı 0,6 puan azalırken, inşaat sektörünün payı değişim göstermedi, hizmet sektörünün payı ise 1,6 puan arttı.

İşgücüne Katılma Oranı Yüzde 52,4

İşgücü 2016 yılı Ekim döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre

911 bin kişi artarak 30 milyon 914 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,8 puan artarak yüzde 52,4 olarak gerçekleşti. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,2 puanlık artışla yüzde 72,1, kadınlarda ise 1,3 puanlık artışla yüzde 33,1 olarak gerçekleşti.

Kayıt Dışı Çalışanların Oranı Yüzde 34

Ekim 2016 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,3 puan artarak yüzde 33,9 olarak gerçekleşti.

Mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik azaldı, işsizlik arttı

Mevsim etkilerinden arındırılmış istihdam bir önceki döneme göre 23 bin kişi azalarak 27 milyon 312 bin kişi olarak tahmin edildi. İstihdam oranı 0,1 puanlık azalış ile yüzde 46,3 oldu.

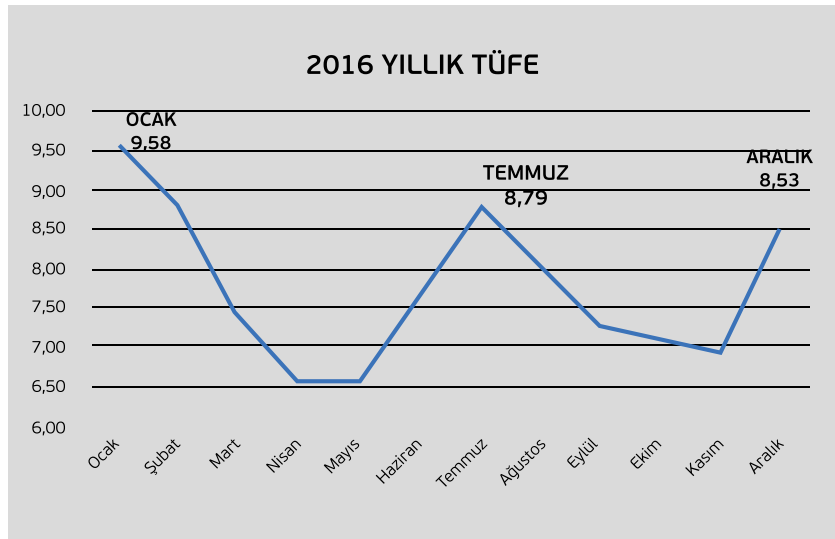
Mevsim etkilerinden arındırılmış işsiz sayısı bir önceki döneme göre 117 bin kişi artarak 3 milyon 611 bin kişi olarak gerçekleşti. İşsizlik oranı 0,4 puanlık artış ile yüzde 11,7 oldu.

Kaynak: Dünya Gazetesi



Enflasyon, aralık ayında piyasa beklentilerinin üzerinde geldi. TÜFE, aralık ayında yüzde 1.64 arttı; yıllık enflasyon yüzde 8.53'e çıktı.

Aralık ayında yüzde 0.93 artış göstermesi beklenen Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) yüzde 1.64 arttı. Yılsonu enflasyonu ise yüzde 8.53 olarak gerçekleşti. TÜFE'nin 2016 yılında, TCMB'nin yılsonu tahmini olan yüzde 7.50'nin bir miktar üzerinde yüzde 7.77 seviyesinde yılı tamamlaması bekleniyordu. Bu arada çekirdek enflasyon da yüzde 7,48 seviyesine çıktı. Gıda fiyatları, zamlar ve kur etkisi yüksek enflasyonda etkili faktörler.



Nisan ayında 3 yılın en düşük seviyesi görülmüştü

Enflasyonun uzun bir süredir çift haneye yakın seyretmesindeki ana belirleyici olan gıda fiyatlarındaki artışın çift haneden yüzde 1'lere gerileme-

siyle yıllık enflasyon Nisan'da yüzde 6.57'ye düşerek üç yılın en düşük seviyesine gerilemişti.

Temmuzda Yüzde 8.79'A Çıktı

Tüketici fiyatları bu düşüşün ardından yönünü yukarı çevirerek Ramazan

nedeniyle gıda fiyatlarında yaşanan artış sonucu Haziran ayında yıllık bazda yüzde 7.64'e, Temmuz'da ise tütün fiyatlarına yapılan zammın da etkisiyle yüzde 8.79'a yükselmişti. Yıllık enflasyonda yılın kalanında ise dalgalı bir seyir izlendi.

		Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
TÜFE (aylık) Yüzde	2014	1.98	0.43	1.13	1.34	0.4	0.31	0.45	0.09	0.14	1.9	0.18	-0.44
	2015	1.1	0.71	1.19	1.63	0.56	-0.51	0.09	0.4	0.89	1.55	0.67	0.21
	2016	1.82	-0.02	-0.04	0.78	0.58	0.47	1.16	-0.29	0.18	1.44	0.52	1.64
TÜFE (yıllık) Yüzde	2014	7.75	7.89	8.39	9.38	9.66	9.16	9.32	9.54	8.86	8.96	9.15	8.17
	2015	7.24	7.55	7.61	7.91	8.09	7.2	6.81	7.14	7.95	7.58	8.1	8.81
	2016	9.58	8.78	7.46	6.57	6.58	7.64	8.79	8.05	7.28	7.16	7	8.53
Yi-ÜFE (aylık) Yüzde	2014	3.32	1.38	0.74	0.09	-0.52	0.06	0.73	0.42	0.85	0.92	-0.97	-0.76
	2015	0.33	1.2	1.05	1.43	1.11	0.25	-0.32	0.98	1.53	-0.2	-1.42	-0.33
	2016	0.55	-0.2	0.4	0.52	1.48	0.41	0.21	0.08	0.29	0.84	2	2.98
Yi-ÜFE (yıllık) Yüzde	2014	10.72	12.4	12.31	12.98	11.28	9.75	9.46	9.88	9.84	10.1	8.36	6.36
	2015	3.28	3.1	3.41	4.8	6.52	6.73	5.62	6.21	6.92	5.74	5.25	5.71
	2016	5.94	4.47	3.8	2.87	3.25	3.41	3.96	3.03	1.78	2.84	6.41	9.94

TÜİK verilerine göre; TÜFE'de (2003=100) 2016 yılı aralık ayında bir önceki aya göre yüzde 1,64, bir önceki yılın Aralık ayına göre yüzde 8,53, bir önceki yılın aynı ayına göre yüzde 8,53 ve on iki aylık ortalamalara göre yüzde 7,78 artış gerçekleşti.

Aylık en yüksek artış yüzde alkollü içecekler ve tütün grubunda

Ana harcama grupları itibariyle 2016 yılı Aralık ayında endekste yer alan

gruplardan gıda ve alkolsüz içeceklerde yüzde 3,29, ulaşırmada yüzde 1,97, eğlence ve kültürde yüzde 1,42 ve ev eşyasında yüzde 1,28 artış gerçekleşti.

Aylık en fazla düşüş gösteren grup giyim ve ayakkabı

Ana harcama grupları itibariyle 2016 yılı Aralık ayında endekste düşüş gösteren bir diğer grup ise yüzde 0,14 ile haberleşme oldu.

Yıllık en fazla artış alkollü içecekler ve tütün grubunda gerçekleşti

TÜFE'de, bir önceki yılın aynı ayına göre ulaşırmada yüzde 12,36, çeşitli mal ve hizmetler yüzde 11,08, sağlık yüzde 9,73, eğitim yüzde 9,47 ile artışın yüksek olduğu diğer ana harcama grupları oldu.

Kaynak: Dünya Gazetesi

TÜİK 3. Çeyrek Büyüme Rakamlarını Açıkladı

Yılın 3. çeyreğine ilişkin büyüme rakamları açıklandı. Buna göre 3. çeyrekte yıllık yüzde 1.8 küçülme yaşandı.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), yılın 3. çeyreğine ilişkin gayri safi yurtiçi hasıla verilerini açıkladı. Türkiye ekonomisi 3. çeyrekte yıllık yüzde 1.8 küçüldü.

Yeni Hesaplamayla Kişi Başına Gelir 11 Bin Doları Aştı

Ulusal Hesaplar Sistemi (SNA-2008) ve Avrupa Hesaplar Sistemi'ne (ESA-2010) uyum kapsamında ana revizyon çalışmaları tamamlandı. Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH), yıllık veriler kullanılarak, dönemsel GSYH tahminlerinden bağımsız olarak, üretim, harcama ve gelir yöntemlerine göre hesaplandı. Dönemsel GSYH tahminleri, yeni bağımsız hesap ile revize edildi.

Üretim yöntemine göre cari fiyatlarla GSYH, 2015 yılında bir önceki yıla göre %14,3 artarak 2 trilyon 337 milyar 530 milyon TL oldu. 2015 yılında gayrisafi yurtiçi hasılda en yüksek payı %16,7 ile imalat sanayi aldı. İmalatı, %11,5 ile toptan ve perakende ticaret ve yüzde 8,2 ile inşaat izledi. Yıllık gayrisafi yurtiçi hasılda en düşük pay hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri için gerçekleşti.

Kişi Başına Gayrisafi Yurtiçi Hasıla 2015 Yılında 29 885 TL Oldu

2015 yılında kişi başına GSYH cari fiyatlarla 29.885 TL, ABD doları cinsinden 11.014 dolar olarak hesaplandı. Eski hesaplama yöntemine göre kişi başına düşen milli gelir geçen yıl 9.177 dolar olarak hesaplanmıştı.

Gayrisafi Yurtiçi Hasıla 2015 Yılında Yüzde 6,1 Arttı

Üretim yöntemine göre GSYH, zincirlenmiş hacim endeksiyle 2015 yılında bir önceki yıla göre yüzde 6,1 arttı.

Üretim yöntemine göre cari fiyatlarla GSYH, 2015 yılında bir önceki yıla göre yüzde 14,3 artarak 2 trilyon 337 milyar 530 milyon TL oldu. 2015 yılında gayrisafi yurtiçi hasılda en yüksek payı yüzde 16,7 ile imalat sanayi aldı. İmalatı, yüzde 11,5 ile toptan ve perakende ticaret ve yüzde 8,2 ile inşaat izledi. Yıllık gayrisafi yurtiçi hasılda en düşük pay hane halklarının işverenler olarak faaliyetleri için gerçekleşti.

Hane Halkı Nihai Tüketim Harcamaları 2015 Yılında Yüzde 5,5 Arttı

Hane halkı nihai tüketim harcamaları 2015 yılında bir önceki yıl zincirlemiş hacim endeksine göre yüzde 5,5 arttı. Hane halkı tüketim harcamalarının GSYH içindeki payı yüzde 60,4 oldu. Hane halkı harcamalarında en yüksek payı alan harcama grupları sırasıyla, yüzde 21,7 ile gıda ve alkolsüz içecekler, yüzde 16,0 ile ulaştırma ve yüzde 15,6 ile konut, su, elektrik, gaz ve diğer yakıtlar oldu.

2015 yılında devletin nihai tüketim harcamalarının GSYH içindeki payı yüzde 13,9 olurken, sabit sermaye oluşumunun payı yüzde 29,7 oldu. Bir önceki yıl zincirlenmiş hacim endeksine göre, devletin nihai tüketim harcamaları yüzde 4,1, gayrisafi sabit sermaye oluşumu ise yüzde 9,2 artış gösterdi.

Mal ve hizmet ihracatı, 2015 yılında bir önceki yıl zincirlenmiş hacim endeksine göre yüzde 6,6 artarken, ithalatı da yüzde 3,8 arttı.

İşgücüne Yapılan Ödemelerin Gayrisafi Katma Değer İçerisindeki Payı Yüzde 33,2 Oldu

Gelir yöntemiyle gayrisafi yurtiçi hasıla hesaplamalarına göre, 2009 yılında işgücüne yapılan ödemeler toplam gayrisafi katma değerden yüzde 30,2 pay alırken, 2015 yılında yüzde 33,2 pay aldı. İşletme artığı/karma gelir, katma değerden 2009 yılında yüzde 51,5, 2015 yılında ise yüzde 50,3 pay aldı.

İşgücüne yapılan ödemelerin gayrisafi katma değer içindeki payı 1998 yılında yüzde 28,8 iken 2015 yılında yüzde 33,2 olarak hesaplandı. Bu oran 2001 yılında yüzde 28,1 olarak hesaplanırken, 1998 yılı sonrası en düşük değeri olarak gözlemlendi. 2001-2008 yılları arasında işgücüne yapılan ödemelerin payı yatay bir seyir izlerken, 2008 sonrası dönemde kademeli bir şekilde arttı.

İşletme artığı /Karma gelirin cari fiyatlarla gayrisafi katma değer içerisindeki payı, 1998 yılında yüzde 54,6 iken bu oran 2015 yılında yüzde 50,3 oldu. 2001-2005 döneminde bu oran yüzde 55,5'e kadar yükselirken, sonraki dönemde 2009-2011 dönemi hariç sürekli azaldı.

Kaynak: Habertürk Ekonomi



2017'de Resmî Tatiller

2016'da 9 gün Ramazan Bayramı tatili, 9 gün de Kurban Bayramı tatili yapan çalışanlar bu yıl aynı şansa sahip değil. Ayrıca yılbaşı tatili başta olmak üzere bazı milli bayramlar da hafta sonuna denk geliyor. Bu nedenle çalışanlar fazladan tatil yapamayacak.

Çalışanlar hafta sonu ve bayramlar dahil 2016'da toplam 118.5 gün tatil yapmıştı. Ramazan ve Kurban bayramlarında hükümet arife ve bayram sonrası günleri tatil ilan edince çalışanların tatil süresi uzamıştı.

2017'de Ramazan Bayramı, 25 Haziran Pazar, 26 Haziran Pazartesi ve 27 Haziran Salı günlerine denk geliyor. Bayramın ilk günü hafta sonuna denk geldiği için çalışanlar ekstrede sadece 2 gün tatil yapabiliyor.

2017'De 113.5 Gün Tatil Var

Kurban Bayramı ise 1 Eylül Cuma, 2 Eylül Cumartesi, 3 Eylül Pazar ve 4

Eylül Pazartesi günleri kutlanacak. Kurban Bayramı'nın ikinci ve üçüncü günleri hafta sonuna denk geldiğinden çalışanlar için yine sadece 2 gün ekstra tatil var.

2017'de çalışanlar hafta sonları dahil 113.5 gün tatil yapacak. Bir başka deyişle 2016'ya göre 5 gün daha az tatil yapılacaktır.

İşte 2017'Nin Resmi Tatilleri

Yılbaşı	1 Ocak 2017 Pazar
Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı	23 Nisan 2017 Pazar
Emek ve Dayanışma Günü	1 Mayıs 2017 Pazartesi
Atatürk'ü Anma, Gençlik Ve Spor Bayramı	19 Mayıs 2017 Cuma
Ramazan Bayramı (Arefe)	24 Haziran 2017 Cumartesi
Ramazan Bayramı 1. Gün	25 Haziran 2017 Pazar
Ramazan Bayramı 2. Gün	26 Haziran 2017 Pazartesi
Ramazan Bayramı 3. Gün	27 Haziran 2017 Salı
Demokrasi ve Özgürlükler Günü	15 Temmuz 2017 Cumartesi
Zafer Bayramı	30 Ağustos 2017 Çarşamba
Kurban Bayramı (Arefe)	31 Ağustos 2017 Perşembe
Kurban Bayramı 1. Gün	1 Eylül 2017 Cuma
Kurban Bayramı 2. Gün	2 Eylül 2017 Cumartesi
Kurban Bayramı 3. Gün	3 Eylül 2017 Pazar
Kurban Bayramı 4. Gün	4 Eylül 2017 Pazartesi
Cumhuriyet Bayramı	29 Ekim 2017 Pazar



Bireysel Emeklilik Sistemi

Namık TAN

4632 sayılı Kanunla getirilen Bireysel Emeklilik Sistemi, 7 Ekim 2001 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. 4632 sayılı Kanunun genel gerekçesine bakıldığında; "Bireysel Emeklilik Sistemi, kişilerin aktif çalışma yaşamları süresince yaptıkları tasarrufları uzun vadeli yatırıma yönlendirerek emeklilik dönemlerinde, yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerini sağlayan özel bir emeklilik sistemidir. Kişiler bu sisteme gönüllü katılarak, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ek bir gelir sağlayabilmektedir" görüşüne yer verilmiştir.

Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi, zorunlu sigorta sisteminin tamamlayıcı bir yatırım aracı olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım ile bakıldığında, zorunlu emeklilik sisteminin zayıflatılması riski ile karşılaşılmaktadır. Bireysel emeklilik sistemine tamamlayıcı bir seçenek olarak bakıldığında, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2008 öncesine göre emekli aylığına hak kazanma koşulları ve aylık hesaplamalarında oldukça geriye gidişleri getirmiştir.

5510 sayılı Kanunun getirmiş olduğu parametreler, emekli aylıklarını düşüren bir kurgu öngördüğünden, zorunlu sigorta sisteminin güçlendirilmesi, hak kayıplarına yol açan aylığa hak kazanma koşulları ve emekli aylığı hesaplanma parametrelerinin yeniden düzenlenmesi, öncelikli sorun olarak görülmelidir. Zorunlu sigorta sisteminin giderek zayıfladığı bir süreçte, bireysel emeklilik sistemi ön plana çıkarılmaktadır. Bu gerçeğin görülmesi ve 5510 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemelerin öncelikle tartışılması

ve sosyal güvenliğin temel kuralı olan norm ve standart birliğinin kurulması ve emekli aylıklarında eşitliğin sağlanması temel öncelik olmalıdır.

Bireysel emeklilik sistemi, gönüllülük üzerine kurulmuş ve başlangıçta beklenen ilgi gösterilmemiştir. Hedeflerin çok gerisinde kalınması karşısında, 2013 itibarıyla yıllık brüt asgari ücretin toplamını aşmamak koşuluyla, birikimlere yüzde 25 devlet desteği sağlanmaya başlanmıştır.

Devlet katkısından yararlanmak için sistemde uzun süre kalınması öngörülmüş ve 2013 yılından itibaren devletin yüzde 25 oranında katkı payından yararlanma koşulları belirlenmiştir. Buna göre;

Sistemde 3 ile 6 yıl arasında kalanlar

% 15

Sistemde 6 ile 10 yıl arasında kalanlar

% 35

Sistemde 10 yıldan fazla kanalar

% 60

En az 10 yıl ve emeklilik yaşı olan 56 yaşını tamamlayarak emekli olanlar ile vefat veya maluliyet nedeniyle ayrılanlar, devlet katkı payının yüzde 100'üne hak kazanılmaktadır.

1 Ocak 2017 itibarıyla, çalışanların otomatik olarak sisteme girmesi öngören 6740 sayılı Kanun ile 45

yaş sınırı getirilmiştir. Bunun nedeni, sistemden erken çıkışların olmaması ve 55 yaş koşulunun daha geç yerine getirilmesidir.

16 Aralık 2016 itibarıyla bireysel emeklilik sisteminde katılımcı sayısı 6,5 milyonu aşmıştır. Katılımcıların sistemde oluşturdukları toplam fon miktarı ise 52,6 milyar lira, devlet katkısı ise 7,2 milyar liraya yükselmiştir. 1 Ocak 2017 itibarıyla çalışanların kademeli olarak sisteme dahil olması durumunda, gönüllü ve otomatik katılımcı sayısının 20 milyona varması hedeflenmiştir.

Çalışanların ücretinden kesilecek asgari katkı payı miktarı, prime esas kazancın yüzde 3'ü oranında belirlenmiştir. Bu oranın azaltılması veya yükseltilmesi konusunda, Bakanlar Kurulu'na yetki verilmiştir. Bireysel emeklilik sistemine çalışanların otomatik olarak dahil edilmesine işçi sendikaları olumlu bakmamış ve geçmişte uygulanan zorunlu tasarruf ve konut edindirme yardımlarında yaşanan kayıplar dikkate alındığında, kuşku ile bakılmıştır. Başta TÜRK-İŞ olmak üzere işçi sendikaları, bireysel emeklilik sistemine çalışanların otomatik olarak dahil edilmesine itiraz etmiş ve tercih hakkının tanınması gerektiğini savunmuştur. Kanunun hazırlık aşamasında sendikaların itirazları yerinde bulunmuş ve sisteme otomatik giren çalışanlara iki ay içinde itiraz hakkı düzenlenmiştir. Otomatik katılımcı, teklif formunun imzalanmasını veya teklifin onaylanmasını müteakip 60 gün içinde cayma hakkına sahiptir. Cayma bildiriminin şirkete ulaşmasını müteakip verilen ödeme talimatları iptal ettirilir ve yapılan tüm ödemeler,

fon toplam gider kesintisi haricinde hiçbir kesinti yapılmadan, varsa yatırım gelirleriyle birlikte 10 iş günü içinde ödeyene iade edilir.

Çalışanların sistemde kalmaları için teşvikler de getirilmiştir. Sistemde devam etmeye karar veren çalışanlara, 1000 TL tutarında Devlet katkısı sağlanması, emeklilik halinde hesabındaki birikimini en az 10 yıl süreli yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında almayı tercih eden çalışana birikiminin %5'i oranında ek devlet katkısı teşvik sağlanması da öngörülmüştür.

Bireysel emeklilikte, birikimlerin güncellenmesi farklı parametrelere göre yapıldığından, sigortalıların prim kesintilerinin nemalandırılmasında bireysel emeklilik şirketleri tarafından çok yönlü bilgilendirmeler yapılmaktadır. Katılımcılar güvenli yatırım için daha az getiriye razı olup daha az risk içeren fonlara ağırlık verebilir veya daha fazla risk alarak daha fazla getiri

sağlama ihtimali olan fonları seçebilir. Ayrıca katılımcılar fon dağılımı değişikliği hakkını kullanarak birikimlerinin dahil olduğu fonları değiştirebilirler.

Bireysel Emeklilik Sistemi; katkı paylarının/tasarrufların toplanması, değerlendirilmesi ve kişiye toplu para ya da maaş ödenmesi esasına dayanmaktadır. Sistemin işleyişine bakıldığında, 10 yıl sisteme prim ödeme ve 56 yaş koşulu yerine getirildiğinde, sunulan tercihlere göre toptan ödeme, içindeki birikimlere göre aylık ödenmesi veya ömür boyu aylık ödeme gibi seçenekler öneriliyor. Örneğin, ömür boyu aylık ödeme oldukça düşük bir tutar olduğundan, genellikle birikimler toptan talep ediliyor.

Bakanlar Kurulu'nca çalışanların bireysel emeklilik sistemine otomatik olarak dahil edilmesinde kademeli bir geçiş öngörülmüştür. Bu kapsamda, Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilen "Çalışanların İşverenleri Ara-

cılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ile kamu ve özel sektör çalışanlarının bir takvim doğrultusunda sisteme dahil edilmesi öngörülmüştür.

İlk aşamada bin ve üzeri çalışanı olan özel sektör 1 Ocak 2017'de, memurlar (genel ve özel bütçeli idareler) ve 250-1000 çalışanı bulunan özel sektör 1 Nisan 2017'de sisteme geçecek. 100 ile 249 çalışanı olan özel sektör, 1 Temmuz 2017'de, mahalli idareler ve KİT'ler ise 1 Ocak 2018'den itibaren sisteme dâhil olacak. Öte yandan özel sektörde faaliyet gösteren, 10-49 çalışanı olanlar işverenler aracılığıyla 1 Temmuz 2018'den itibaren, 5-9 çalışanı olanlar da 1 Ocak 2019'dan itibaren sisteme girebilecek. Bu şekilde mevcut durumda 14 milyonun üzerinde çalışımızın sisteme dâhil olması hedefleniyor.



Sigorta Teşvik Primi

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amacıyla yürürlüğe konulan sigorta primi teşviklerden birini de 1 Mart 2011 tarihinden geçerli olmak üzere 6111 sayılı Torba Kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 10 uncu madde ile getirilen sigorta primi teşviki oluşturmaktadır. Uygulamada 6111 kanun numaralı sigorta prim teşviki olarak bilinen bu teşvikle asıl olarak, kadınların ve gençlerin işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması, yeni istihdam yaratılmasını teşvik etmek, çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirme, kalite ve etkinliği artırmak amaçlanmış ve teskinden yararlanma şartları da buna göre kurgulanmıştır. 6111 kanun numaralı sigorta primi teşvikinin yararlanma şartları Yürürlükteki diğer sigorta primi teşvikleri ile kıyaslandığında 6111 kanun numaralı sigorta primi teşviki işverenler açısından en avantajlı prim teşvikini oluşturmaktadır. Zira, diğer pek çok teşvikte, teşvik tutarı hesaplanırken prime esas kazanç altı sınırı (asgari ücret) baz alınırken, 6111 kanun numaralı sigorta primi teşvikinde, prime esas kazanç üst sınırına (asgari ücretin 6,5 katı) kadar olan sigorta primi işveren hissesinin tamamına (yüzde 20,5) karşılık gelen tutarda destek sağlanmaktadır. Başka bir ifadeyle, 6111 kanun numaralı teşvikten yararlanan işverenler istihdam ettikleri kişilerden dolayı SGK'ya sadece (yüzde 14 sigorta primi+yüzde 3 işsizlik) yüzde 17 oranında prim ödemektedirler. 6111 kanun numaralı sigorta primi teşvikinden yararlan-

mada genel olarak aşağıdaki şartlar aranmaktadır. Sigortalı yönünden:

- 1/3/2011-31/12/2020 tarihleri arasında işe alınması,
- 18 yaşından büyük olması,
- İşe alınmadan önceki 6 aylık dönemde işsiz olması,
- İşyerinde fiilen çalışması, İşyeri yönünden:
- Özel sektöre ait olması

- Sigortalının işe alınmadan önceki 6 aylık ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması,
- Muaccel borcunun olmaması,
- Aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresi içinde verilmesi
- Tahakkuk eden cari ay priminin yasal süresinde ödenmesi, SGK'nın mevcut uygulamasında, 6111 sigorta primi teşvikinden yararlanılmak istenildiğinde, e-Bildirge sistemi ta-



rafından diğer şartlar yönünden otomatik olarak kontrol yapılmakta ve herhangi bir hata olması durumunda da sistem tarafından uyarı verilmesine karşın, sigortalının işe alınmadan önceki 6 aylık ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılıp çalıştırılmadığı hususu, cari dönem aylık prim ve hizmet belgelerinin tamamı SGK kayıtlarına girmediğinden sistem tarafından kontrol edilememekte, başka bir ifadeyle bu konuda işveren beyanına göre işlem yapıp, sonradan SGK tarafından geçmişe dönük kontrol yapılmakta ve yersiz yararlanma durumunun tespit edilmesi halinde de geçmişe dönük iptal yapılarak yersiz faydalanılan teşvik tutarı gecikme zammı ve cezasıyla birlikte tahsil edilmektedir. 6111 sigorta primi teşviki ile ilgili yeni kontrol sistemi Ancak, SGK'nın 09 Ağustos 2016 tarihinde devreye soktuğu yeni uygulama ile işverenlere, 6111 prim teşvikinden yararlanırmak istedikleri sigortalıların 6 aylık ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırıp çalıştırmadıklarını önceden görme ve hatalı bir durum varsa bunu düzeltme imkanı sağlanmıştır. Bu çerçevede, e-Bildirge programında yer alan «Prim Teşviklerinden Yersiz Yararlanılmış Dönemler» ekranına eklenen «Cari Dönemler» başlıklı menü kullanılarak;

- Bildirge verme süresi sona ermemiş aya ilişkin düzenlenen 06111 kanun numaralı bildirgede hata olması halinde, ilgili aya ilişkin bildirge verme süresi sona ermeden e-Bildirge üzerinden gerekli düzeltme işlemi yapılabilecektir.
- Bildirge verme süresi sona ermiş, ancak prim ödeme süresi sona ermemiş ise, bu durumda da 06111 kanun numaralı verilen bildirgede hata olması halinde işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne/Mer-



kezine başvurularak gerekli düzeltme işlemi yaptırılabilir. SGK'nın bu yeni düzenlemesinin işverenlerce kullanılması halinde, 6111 kanun numaralı teşvikten yanlış ve yersiz yararlanma durumunun olup olmadığı önceden kontrol edilebilecek ve sonradan gecikme cezası/gecikme zamlı olarak yararlanan teşvikin iade edilmesi şeklinde bir sürprizle karşılanılmaması olacaktır.

☾ Bu teşvikle asıl olarak, kadınların ve gençlerin işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması, yeni istihdam yaratılmasını teşvik etmek, çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirerek, kalite ve etkinliği artırmak amaçlanmış ve teskinden yararlanma şartları da buna göre kurgulanmıştır. ☾

Türk-İş Başkanlar Kurulu, Bolu'nun Abant İlçesinde Toplandı



TÜRK-İş Genel Başkanı Ergün ATALAY çalışma hayatıyla ilgili değerlendirmelerde bulundu

Toplantıya 25 Aralık 2016 pazar günü geçirdiği kalp krizi neticesinde hayatını kaybeden Tez-Koop-İş Sendikası Genel Başkanı merhum Osman GÜRSU için saygı duruşunda bulunarak başlandı.

Toplantıda, asgari ücret görüşmeleri, yeni yıldaki vergi düzenlemeleri ile 2017'de süresi bitecek kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri başta olmak üzere çalışma hayatı ve ülkede yaşanan son gelişmeler ele alındı.

Başkanlar Kurulu toplantısının ardından Genel Başkan Ergün ATALAY, Anadolu Ajansı muhabirine açıklamalarda bulundu.

ATALAY, Asgari Ücret Tespit Komisyonunun yeni yılda geçerli olacak asgari ücreti belirlemek üzere perşembe günü toplanacağını söyledi.

İşverenin durumunu bildiğini ancak en iyi de işçinin halini bildiğini dile getiren ATALAY, "Bin 600 liranın çok olduğunu söylemek, bunu vermemek için ayak diretmeğe ülke ve insanlara kötülük yapmaktır. Hükümetin, toplumun büyük bir kesiminin de üzerinde mutabık olduğu TÜRK-İŞ'in bin 600 liralık asgari ücret talebine müspet yaklaşması gerekiyor." diye konuştu.

Bir asgari ücretli, çalıştığı bir yılın yaklaşık bir ayını vergi olarak verirken, acaba bazı işverenlerimiz çalıştıklarının değil bir ayını, bir gününü vergi olarak veriyor mu? İşçiler olarak bunu hakikaten merak ediyoruz. Bu ülkede açlık sınırı bin 432 lira. Bu rakam ortadayken hala bin 600 liranın yüksek olduğunu söylemek doğru bir yaklaşım değil."

Resmi Gazete'de yayımlanan "Gelir Vergisi Genel Tebliği'ne değinen

ATALAY, asgari ücretliler başta olmak üzere tüm ücretli çalışanları olumsuz etkileyeceğini söyledi. Tebliğin, asgari ücretlinin sırtına yeni bir yük getirdiğini belirten ATALAY, "İşçiler olarak daha olumlu bir gelişme beklerken, geçmiş senelerden daha kötü bir duruma düştük. Vergiye temmuz ayında girerken, artık nisanın sonunda girmeye başlayacağız." dedi.



Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği Resmî Gazete’de

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, bugünkü Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Yeni düzenleme ile 19 Mart 2013 tarihli ve 28592 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” yürürlükten kaldırıldı.

Buna göre, özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyetleri ile incelenmesine, kontrolüne, denetim ve teftişine ilişkin usul ve esaslar belirlendi.

Özel istihdam büroları iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapacak, iş gücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütecek ve mesleki eğitim düzenleyecek.

Bu bürolar, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık yapamayacak.

Grev Ve Lokavtta Geçici İş İlişkisiyle İşçi Çalıştırılmayacak

İzin verilen özel istihdam bürolarınca işçinin askerlik hizmeti ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasında, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artmasında, mevsimlik işler hariç dö-nemsellik arz eden iş artışlarında geçici iş ilişkisi kurulabilecek.

Ayrıca, geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtta geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramayacak.

En Çok 3 Aya Kadar Olan Ücretleri Ödenecek

İşveren, ödenmeyen ücret bulunması halinde, bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemesiyle, bu büronun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok 3 aya kadar ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatıracak.

Eğitim Ve Çocuk Bakım Hizmetlerinden Yararlanma

Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden de yararlanılacak.

Özel istihdam bürolarının iflası, kapatılması, aracılık faaliyeti veya geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali ya da işçi ücretlerinin büro tarafından ödenmemesi hallerinde, diğer kanunlarda düzenlenen hükümlere bakılmaksızın işçi alacakları, teminattan öncelikli olarak ödenecek.

Kaynak: TRT Haber





Kırk Meslekte Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Başladı

İlker ÖZDİN

Yeni yıl ile birlikte çalışma hayatında yürürlüğe giren önemli düzenlemelerden birisi de bazı mesleklere belge zorunluluğu getirilmesidir. 23 Nisan 2015 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 6645 sayılı Kanun ile 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanuna eklenen Ek Maddeye göre; "Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standardı yayımlanan ve Çalı-

şma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak tebliğlerde belirtilen mesleklerde, tebliğlerin yayım tarihinden on iki ay sonra Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda düzenlenen esaslara göre Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmayan kişiler çalıştırılmayacaktır." Bu Kanun doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 25 Mayıs 2015 tarihinde yayımlamış olduğu ilk tebliğ ile

26.05.2016 itibariyle 40 meslekte belge zorunluluğu başlatılmış, fakat Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğunun sektöre daha iyi anlatılıp iş hayatında farkındalık oluşturularak işyerlerinin faaliyetlerinin devamının sağlanması, işçilerin istihdam sorununu yaşamaması ve işverenlerin cezai müeyyidelerle maruz kalmaması için ilgili düzenleme ertelenerek 01 Ocak 2017 tarihi itibariyle başlamış-



tır. Bu 40 meslek ile birlikte 24 Mart 2017'den itibaren 8 meslekte daha Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu devreye girecektir.

Her ne kadar geçiş süreci uygulansa da Mesleki Yeterlilik Sistemi konusunda ne işverenler ne de çalışanlar konu hakkında yeterli bir bilgiye sahip değildir. Mesleki yeterlilik, en başta meslek standartlarının oluşturulduğu, bu standartlar temel alınarak, bireylerin mesleğini başarı ile icra etmesi için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler ile bu bilgi, beceri ve yetkinlikleri kanıtlamaları için nasıl bir ölçme ve değerlendirme sürecinden geçmeleri gerektiğini açıklayan yeterliliklerin oluşturulduğu ve bu yeterliliklere göre ölçme,

değerlendirme ve belgelendirmenin yapıldığı bir sistemdir. Mesleki Yeterlilik Sistemi ile eğitim ile istihdam ilişkisini güçlendirilmesi, eğitim yoluyla kazandırılan yeterliliklere bir standart getirilmesi, işgücü piyasası ihtiyaçlarına çabuk uyum sağlanabilmesi ve meslekî eğitim ve öğretim ile özel sektörün talep ettiği vasıflı insan gücü arasındaki koordinasyonun sağlanması hedeflenmektedir.

Mesleki Yeterlilik Sistemi'nin geliştirilmesi için sistemin içinde bulunan, işçi, işveren ve sınav ve belgelendirme kurumlarına çeşitli kolaylıklar sağlanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı tebliğ kapsamında yer alan mesleklerde, yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşlarının gerçekleştireceği sınavlarda başarılı olan kişilerin 31 Ocak 2017'ye kadar belge masrafla sınav ücretinin tamamı, 01 Ocak 2018 tarihinden 31 Aralık 2019 tarihine kadar ise belge masrafı ile sınav ücretinin yarısı işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır. 03 Şubat 2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun kapsamında teşvikten yararlanma şartlarını taşıyan, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi kişilerin sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmektedir. Sınav ve belgelendirme kurumları açmak isteyenler için hibe programları açılmaktadır.

Sistemin korunması için idari yaptırımlar da söz konusudur. Mesleklerde belge zorunluluğu getiren tebliğler yayımlandıktan sonra bir yıl geçiş süresi öngörülmektedir. Bu süre içerisinde işçilerin ve işverenlerin Mesleki Yeterlilik Belgesi alması beklenmektedir. Geçiş süresi dolduktan sonra Mesleki Yeterlilik Belgesi olmayan işçi çalıştırılması halinde iş-

verene her işçi için idari para cezası uygulanacaktır.

Mesleki yeterlilik süreci Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından yürütülmekte, Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikler MYK tarafından hazırlanmaktadır. Sınav ve belgelendirme ise MYK'nın yetkilendirdiği kurumlarca yapılmaktadır. Bugüne kadar MYK tarafından yayımlanan meslek standardı sayısı 685, belgelendirme yapılan ulusal yeterlilik sayısı 48'i zorunlu olmak üzere toplam 188'dir.

Mesleki Yeterlilik Sistemi'nin yasal düzenlemeleri geçmişe dayansa da, sistemin gelişmesi ve standart ve yeterliliklerin hazırlanma süreci günümüze yakın dönemde hız kazanmaya başlamıştır. Sanayileşme Sürecinin hız kazandığı ülkemizde sistemin geliştirilmesi yoluyla eğitim ile istihdam ilişkisini güçlendirilmesi ve meslekî eğitim ve öğretim ile özel sektörün talep ettiği vasıflı insan gücü arasındaki koordinasyonun sağlanması hedeflerinin gerçekleştirilmesine büyük önem verilmektedir. Dolayısıyla Çalışma ve Sosyal Bakanlığı'nın ve Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından Mesleki Yeterlilik Sistemi hakkında yapılan düzenlemeler ve açıklamalar çalışma hayatının tüm kesimleri tarafından dikkatle takip edilmelidir.

Kaynak: www.myk.gov.tr



İstihdamda Çarpıcı Tespit: “5.3 Milyon Genç Ne Çalışıyor, Ne Okuyor”

İşsizlik denilince aklımıza genellikle işsizlik oranı, işsiz sayısı, kadın-erkek istihdamının durumu, tarımda ve tarım dışında çalışanlar gibi göstergeler gelir. Batı'nın ya da gelişmiş ekonomilerin yıllardır izlediği bazı kavramlara, göstergelere ise pek aşına değiliz.

İşte TÜİK, temmuz ayına ilişkin son işgücü istatistikleri bülteninde ilk kez çok önemli bir göstergeye yer verdi. Bu, eğitim görmeyen, aynı zamanda çalışmayan genç nüfusla ilgili bir gösterge. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu da ekim ayına ilişkin işgücü piyasaları haber bülteninde bir dizi konunun yanı sıra bu konu üstünde önemle durdu. TİSK, 15-29 yaş arasında olan ve ne çalışan, ne de okuyan bu gençleri, “boşluktaki gençler” olarak tanımladı.

Bu yaş grubunda bulunan, okumayan ve çalışmayan genç sayısı tam 5 milyon 339 bin düzeyinde. Bu sayı, temmuz ayındaki durumu gösteriyor. Geçen yılın temmuzunda 5 milyon 221 olan sayıya göre 118 bin kişilik artış var.

Temmuz itibarıyla 5.3 milyon olan boşluktaki gençlerin yüzde 72 oranında 3.8 milyonunu kadınlar, yüzde 28 oranında 1.5 milyonunu ise erkekler oluşturuyor.

Boşluktaki gençlerin çağ nüfusuna oranı erkeklerde yüzde 16.7, kadınlarda ise tam yüzde 43. Bu arada kadınlarda 25-29 yaş grubundaki oranın yüzde 56.7 ile yarıyı aştığı görülüyor. 25-29 yaş grubundaki 3 milyon kadının 1.7 milyonu ne çalışıyor, ne okuyor.

Bu gruptakilerin kimi işsiz, kimi zaten çalışmak istemiyor, belki de kimi evde «hayırlı» bir kısmet bekliyor.

Görünmeyen Yüze Dikkat!

İlk bakışta milyonlarca gencin okumadığı ve iş bulamadığı sonucuna varmak mümkün tabii ki. Ama bu durum bazı gerçeklerin gözden kaçırılmasına yol açmamalı.

Acaba 5.3 milyon gencin tümü iş bulamadığı, okuma olanağı elde edemediği için mi «boşluktaki genç» tanımına giriyor. Bu soruya evet yanıtı vermek pek doğru olmaz. Bizde iş beğenme durumu giderek belirginleşiyor, küçük sanayici eleman bulamıyor. Bu sıkıntı giderek büyüyor. Bir de işsizlik maaşı konusu fazla istismar ediliyor. Önümüzdeki günlerde bu konuyu detaylı olarak ele almaya çalışacağımızı belirtelim.

Tisk'nin Tespitleri

Biz TİSK'nin istihdam raporunda yer alan tespitlerine dönelim:

**İşsizlik, temmuz 2016 döneminde sert biçimde yükselerek yüzde 10.7'ye çıktı. Son bir yılda istihdam 294 bin kişi artarken, işsiz sayısındaki artış 354 bin kişi ile daha yüksek oldu.

İşsizlikteki artışın ivme kazanmasının temelinde; büyümenin yavaşlaması, özel sektörün belirsizlikler nedeniyle personel alımı konusunda yaşadığı tereddütler ve yatırımların gerilemesi, verimliliğin artmaması, yüksek asgari ücretin süren etkileri, kadın is-

tihdamındaki artışı sınırlandıracak mevzuat düzenlemesi gibi pek çok faktör bulunuyor.

**İşsizlik ödeneğine başvuru sayısında olağanüstü yükselme var. Başvuru sayısının yıllık artış hızı temmuzda yüzde 45 iken ağustosta yüzde 79.6'ya yükseldi. Reel kesimin ağustos ve eylül aylarına ilişkin istihdam beklentisi zayıfladı. Bu veriler işsizliğin yakın gelecekte de artmaya devam edeceğine işaret ediyor.

**Maliyet artışını dizginleyecek düzenlemelere gidilmeli, istihdam dostu yasal, idari ve mali tedbirler uygulanmalı, işgücü piyasası reformu yapılmalı. Asgari ücret artışının olumsuz etkileri giderilmeli, işverene kamu mali desteği ise devam etmeli.

**İşgücüne katılımın yavaşlaması, işsizlik oranının daha yüksek gerçekleşmesini önledi. Genç erkeklerde çalışma talebinin nispeten azaldığı, genç kadınlarda ise arttığı anlaşıldı.

**Kadınlarda istihdam oranı ancak 0.1 puan arttı. Kadınlarda işsizlik, erkeklere kıyasla çok daha hızlı biçimde yükseldi. Bu verilerden, doğum yapacak kadınlar için izin haklarını genişleten ve zorunlu istihdamı öngören yasal değişikliğin kadın stihdamını olumsuz etkilemeye başladığı anlaşıyor.

**Sanayi sektöründe istihdam 82 bin kişilik ciddi bir kayba uğradı. Bu sektördeki istihdamın toplamdaki payı 0.5 puan azalarak yüzde 19'a düştü. Bunda, imalat sanayinde 95 bin işin kaybedilmesi etkili oldu. Hizmetler

sektörü ise toplam istihdam artışında hakim rol oynadı. Aktif olması gereken yaz döneminde tarımdaki istihdam kaybı 291 bin kişiyi buldu.

****Sanayi sektörü, istihdam yarata-maz duruma geldi.**

****294 bin kişilik toplam istihdam artışının dörtte üç oranında 213 bini eğitim işkolundan kaynaklandı.**

****2016 yılının ilk yedi ayında işveren sayısı, ücretli sayısından daha hızlı arttı. Normal koşullara aykırı bu gelişme, olsa olsa Suriyeli mülteciler tarafından kurulan işyerleri ile açıklanabilir. TÜİK konuya açıklık getirmeli.**

****Genç istihdamı azalıyor. Son bir yılda 88 bin genç işini kaybetti. Çalışan her 3 gencin 2'si erkek.**

Okuma Yazma Bilmeyen Gençler

****Türkiye'de 89 bini erkek, 127 bini kadın olmak üzere 15-24 yaş grubunda toplam 216 bin okuma-yazma bilmeyen genç var.**

****Eğitim durumuna göre yıllık işsiz sayısı artışında yükseköğretim mezunları yüzde 29 ve 205 bin kişi ile başı çekti.**

****İş bulma umudu olmayan ya da çalışmaya hazır ama iş aramayan kitleye 100 bin kişi eklendi.**

****Türkiye, dünyadaki belli başlı 48 ülke içinde işsizlik oranının en yüksek olduğu 8'inci ülke. Euro bölgesinde işsizlik oranı Türkiye'dekinin altına geriledi.**

****En geniş işsizlik tanımına göre Türkiye'de işsizlik oranı yüzde 18,9 ve 6 milyon 342 bin işsiz var.**

Merkez Faizi Niye Düşürmedi?

Merkez Bankası enflasyon gerilediği halde bu ay faiz indirimini pas geçti. Sahi Merkez Bankası niye böyle yaptı? Hazır enflasyon gerilemişken niye faiz indirimi devam ettirilmedi?

Sorunun yanıtı yine Merkez Bankası'nca açıklanan verilerde gizli.

Yabancılar, Moody's Türkiye'nin notunu düşürdükten sonraki hafta bile Türkiye'den çıkmamış, hatta not kararının açıklandığı günü izleyen hafta, yani eylülün son haftasında hisse senedi ve DİBS'te net 618 milyon dolarlık alım yapmışlardı.

Ama başka gelişmeler belli ki yabancı yatırımcıyı fena rahatsız etti. Belki OHAL'in uzatılması, belki başkanlık tartışması, belki sınır ötesindeki operasyon... Yabancılar ekim ayıyla birlikte Türkiye'den hızla çıkmaya başladı. Ekimin ilk haftasında 769, ikinci haftasında ise 295 milyon dolarlık çıkış yaşandı. İki haftada DİBS'ten gerçekleşen çıkış 1 milyar 65 milyon doları buldu, hisse senedinde ise neredeyse hiç hareket olmadı.

Piyasadaki gelişmeleri daha yakından izleme olanağına sahip Merkez Bankası da bu koşullarda faizi daha da düşürüp herhalde yangına benzin dökmemeliydi ve dökmedi de...

Genç Nüfusta Eğitim Görenler, Eğitim ve İstihdamda Olanlar ve Boş Gezenler

(Temmuz 2016 itibarıyla / Bin Kişi)

	Toplam	Sadece Eğitimde Olanlar	Sadece İstihdamda Olanlar	İstihdamda ve Eğitimde Olanlar	Ne Eğitim Ne İstihdamda Olanlar	Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı(%)
Toplam						
15-19	6,281	3,383	803	882	1,213	19.3
20-24	5,568	1,016	1,867	779	1,907	34.2
25-29	6,088	332	2,940	598	2,219	36.4
15-29	17,937	4,731	5,610	2,259	5,339	29.8
Erkek						
15-19	3,222	1,611	542	608	462	14.3
20-24	2,744	457	1,217	521	549	20.0
25-29	3,043	118	2,016	417	492	16.2
15-29	9,009	2,186	3,775	1,546	1,503	16.7
Kadın						
15-19	3,058	1,772	261	274	752	24.6
20-24	2,824	559	650	257	1,358	48.1
25-29	3,045	214	924	181	1,727	56.7
15-29	8,927	2,545	1,835	712	3,837	43.0

Kaynak: Dünya Gazetesi

Volkswagen Faturayı İşçiye Kesti

Otomotiv sektörünün devlerinden Volkswagen, emisyon skandalının ardından uğradığı maddi kayıplar sebebiyle sıkı bir tasarruf programını hayata geçireceğini açıkladı.

20 Ekim'de Volkswagen'in merkezi olan Wolfsburg kentinde 20 bin işçiyle olağanüstü toplanan Volkswagen yönetimi, üretim maliyetlerini 2021'e kadar yıllık 3,7 milyar Euro azaltmayı planladığını açıkladı.

"Gelecek anlaşması" adlı planın gelecek haftalarda yürürlüğe girmesi bekleniyor. Plan kapsamında işçilerin haftalık iş saat'nin 35 saat'ten 40 saat'e çıkarılması öngörülüyor. Ayrıca meslek yapanların meslek eğitimlerinin sonunda, kıralık işçilerin de sözleşmelerinin sonunda süresiz işe alınmayaacağı öngörülüyor. Birkaç yıla kadar 10 bin işçinin işten çıkarılması'nın da planlandığı iddia ediliyor.

Basına kapalı gerçekleşen işçi ve işveren temsilcileri kurulunda bulunan görgü tanıklarına göre işçiler, açıklanan planı sıkça yuhlayarak ve ıslık çalarak protesto etti.

Volkswagen, tasarruf planı için gerekçe olarak piyasa'da rekabet edebilecek düzeyde kalmayı ve böylece uzun vadede şirketin sürekliliğini garantiye getirebileceğini gösterdiği belirtiliyor.

Volkswagen'in insan kaynakları bölümü başkan Karlheinz Blessing, Frankfurter Allgemeine Zeitung'a yaptığı açıklamada, şirketin elektronik otomobil üretimine geçmesiyle dizel ve benzin motorlu araçların üretimiyle görevli olan personele olan ihtiyacın azalacağını belirtti. Blessing, "Birkaç yıla kadar 5 haneli bir personel sayısını işten çıkarılması söz konusu" ifadelerini kullanarak iddiaları doğruladı.

İşçi Temsilcileri Kurulu ise tasarruf planıyla ilgili dört "dokunulamaz ve pazarlanılamaz" şart koştu. Buna göre işveren tarafından işten çıkarılma sözleşmesinin olmaması, iş sözleşmelerine, maaş ve iş saati gibi konularda değişiklik yapılmaması talep edildi. İşten çıkarma planının ise Almanya'nın mevcut demografik durumuna bağlı olarak erken emeklilik ve yaşlılık sebebiyle yarım zamanlı çalışma gibi metodlarla gerçekleştirilmesi istendi.

Yazılı metinle şartlarını açıklayan işçi temsilcileri, plan çerçevesinde Volkswagen'in tüm merkezlerinde çalışan sayısının açıkça tanımlanmasını ve garantilenmesini talep etti.

Kaynak: Aydınlık

Şirketin elektronik otomobil üretimine geçmesiyle dizel ve benzin motorlu araçların üretiminde görevli olan personele ihtiyacın azalacağı belirtildi. Bir kaç yıla kadar beş haneli bir personel sayısının işten çıkarılması söz konusu.



Venezuela'da Asgari Ücret ve Emekli Maaşları Arttı

Venezuela'da hükümet, asgari ücrete ve emekli maaşlarına yüzde 50 zam yaptı. BBC'de yer alan habere göre, Devlet Başkanı Nicolas Maduro, katıldığı haftalık televizyon ve radyo programında, aylık asgari ücreti, en yüksek resmi kurda yaklaşık 60 dolara (40 bin bolivar) çıkardığını açıkladı.

Asgari ücret ve emekli maaşlarındaki artışın iş ve geliri koruyacağını söyleyen Maduro, alınan önlemin kamu çalışanlarına, silahlı kuvvetlere ve emeklilere fayda sağlayacağını ifade etti. Maduro, "Ekonomik savaş ve medya saldırılan zamanlarında istihdamı ve işçinin gelirini korumamız gerekiyor." dedi.

Venezuela İş Adamları Derneği ise ücret artışının danışılmadan yapıldığını ve bu durumun, işten çıkarmalara ya da küçük işletmelerin kapanmasına neden olabileceğini bildirdi. Muhalefet partisi milletvekili Jose Guerra da sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımında, Merkez Bankasının maaş artışını karşılamak için daha fazla para basmasının daha yüksek enflasyonla sonuçlanacağına işaret ederek "Bu daha önce tecrübe edildi." ifadesine yer verdi. Zamlann ülkedeki krizi artıracığını kaydeden muhalefet, Maduro'yu, Venezuela'da ekonomiyi çökertmekle suçluyor.

Maduro ise siyasi düşmanları ve iş adamları tarafından yürütülen ekonomik savaşla karşı karşıya olduğunu savunuyor. Ekonomik kriz ve hükümet karşıtı gösterilere sahne olan petrol zengini Venezuela'da halk, saatler süren elektrik kesintileri, ilaç ve temel gıda ürünlerinin eksikliği nedeniyle zorluk çekiyor. Uluslararası Para Fonu (IMF) verilerine göre, enflasyon rakamlarının 2017'de 4 haneli rakamlara ulaşmasının beklendiği ülkede hükümet, 2015'ten bu yana verilerini açıklamıyor.

Kaynak: AA





Modern Çağın Köleleri: Amozombiler

Online alışveriş platformu Amazon, yılbaşı öncesi elemanlarını köle gibi çalıştırmakla suçlanıyor.

Bir Daily Mail muhabiri, dünyanın en büyük alışveriş sitelerinden Amazon'un İskoçya'nın Glasgow şehrindeki merkezinde gizlice işe girerek şirketteki korkunç çalışma ortamını ortaya çıkardı. Şirkette özellikle yılbaşı'nın yaklaşmasıyla elemanların âdeta köle gibi çalıştırıldığı görüldü. Asgari ücret verilen elemanlara günde 12 saat mesai yaptırılıyor ve onlardan

sadece tuvalet ihtiyacı için verilen sınırlı molalar dışında aralıksız çalışmaları isteniyor. Şirketin dev deposunda ürünleri almak, paketlemek için mesai içinde 20 kilometre kadar yürümek zorunda kalan çoğu elemanın ayaklarını su topluyor. Ürünleri bulmak için sadece 7 saniye verilen elemanlar zamana karşı yarış veriyor.

Üstelik şirkette elemanlara karşı büyük bir güvensizlik ve şüphe atmosferi var. Her personelin elinde bir tarama aleti var ve bununla onların

nerede oldukları, her adımları takip ediliyor. Güvenlik kameraları ve havaalanlarındaki gibi güvenlik kontrolleri de cabası. Her türlü aksamaya disiplin cezası veriliyor. İşçilerden biri, "Çalışmadan önce beyninizi bir kenara koyuyorsunuz. Burada sadece birer zombisiniz" diye konuştu. Amazon ise tarama aletlerinin elemanların işini kolaylaştırdığını, güvenlik tedbirlerinin de büyük şirketler için normal olduğunu savundu.

Kaynak: Türkiye Gazetesi

Batı'ya Oyuncak Üreten Çin Fabrikalarındaki Acı Gerçek

Barbie, Tank Motoru ve Sıcak Tekerlekler gibi oyuncaklar, saatte 86 peni kazanan işçiler tarafından yapılıyor.

Xiao Fang, Chang'an'daki Mattel oyuncak fabrikasında Noel pazarı için Barbie bebek üreten şanslı işçilerinden biri olduğuna inanıyor.

Doğru söylüyor, haftada altı gün 11 saat çalışıyor ve dokuz kadınla birlikte bir yurt paylaşıyor ve kocasını sadece haftada bir kez görüyor. Üç yaşındaki kızını Sichuan'daki evde bırakmak zorunda kaldı. Yalnızca bir ortak banyo var ve eğer sıcak su istiyorsa onu başka bir kattan getirmek zorundalar. Ama en azından bir işi olduğunu söylüyor. Öbürlerinin işi daha zor.

Xiao, Noel'de olması gereken oyuncakları üreten Çin fabrikalarındaki binlerce işçiden biri.

ABD merkezli sivil toplum kuruluşu China Labour Watch'ın bir araştırmasına göre Barbie, Thomas Tank Motoru ve Sıcak Tekerlekler gibi oyuncakların, saatte 86 peni kazanan işçiler tarafından yapıldığını ortaya koyuyor.

Fazla mesai, yasal sınırın neredeyse üç katına çıkabiliyor. Bu, Yeni DreamWorks filmi Trolls ya da McDonald's için Happy Meal oyuncakları üretenler de dahil bazı fabrikalarda 12 saatlik vardiyalarda ve tehlikeli kimyasallarla çalışmak zorunda kaldıkları anlamına geliyor.

China Labour Watch'a göre, oyuncak dünyası çocuklar için cennet olabilir ancak oyuncak fabrikası işçileri için bir sefalet dünyası.

Grubun Kurucusu ve Yönetici Li Qiang şöyle diyor: "Çocukların hayallerinin işçilerin kabuslarına dayanmasını tolere edemiyoruz ve oyuncak üreten işçilere yönelik haksız zulme karşı savaştığımızı"

Dört Fabrikada Gizli Araştırma

Gizli araştırmacılar dört fabrikaya sızdı ve grup, bulgularını desteklemek

için Observer ile ücret fişleri ve fotoğraflar paylaştı.

Araştırmacılar, Disney, Mattel, Fisher-Price ve McDonalds'a ayda 100 saatten fazla mesai yapmak zorunda kalan işçilerin bulunduğunu ve bunun Çin'deki yasal sınırın neredeyse üç katı olduğunu söylüyor.

Ancak oyuncak endüstrisinin kendi denetim kurumu olan ICTI Care Foundation, fazla mesai yasağını ihlal eden birçok Çin fabrikasını durdurmaya güçlerinin yetmediğini belirtiyor.

ICTI Care'nin İletişim Direktörü Mark Robertson "Gerçek şu ki yönetim genelinde, fabrikaların çoğu, Çin'de yasal sınırların ötesinde çalışıyor ve yasal sınırlar neredeyse evrensel olarak yok sayılıyor dedi: "Biz şeffaflık istiyoruz. Fabrikalarda kaç saat çalışıldığını bilmek istiyoruz, böylece işçilerin çalıştıkları her dakikanın hakkının ödendiğinden emin olabiliriz" dedi.

Bu sene bazı markalar gizli ekip tarafından ziyaret edilen fabrikalarda üretildi. Foshan Nanhai Diecast Company fabrikasında işçiler için asgari ücret saatte sadece 86 peniydi. Fabrikada fotoğraflanan oyuncaklar, Thomas the Tank Engine Minis ve Hot Wheel Guardians of Galaxy'nin yanı sıra

Cars Piston Cup ve Fisher-Price Learn with Me Zebra Walker'ı da içeriyordu. Fisher-Price'in sahibi ise Mattel.

Fazla mesai boyunca çalışan, tüm ödenekleri ve kesintileri uygulanan bir işçi, eve Çin kentlerinde aylık 715 sterlin olan ortalama ücretten daha azını götürür.

Şirkete işçi olarak giren gizli bir araştırmacı, plastiklerin yumuşatıldığı ve eritildiği izoamil asetatla (genellikle muz yağı olarak bilinir) çalışmak zorunda kaldığını açıkladı. Araştırmacı bir üretim hattında çalıştı ve güçlü koku hakkında yönetimden şikayetçi olduklarını bildiren işçilerle doğrudan temasa geçti.

Personel ayrıca, şirketin en üretken her üç işçiye ödül verdiğini söyledi. Ödül ise kağıt havlu paketi idi.

Araştırmacılar Chang'an Toy fabrikasında Mattel's Monster High oyuncak bebeklerini fotoğrafladılar ve şirketin Barbie bebeklerini yaptıklarını söyleyen işçilerle konuştular. Binanın dışına da büyük pembe bir Barbie afişi asılmış.

Ayda 100 Saatten Fazla Çalışıyorlar

Fabrikada 4 bin 200 işçi çalışıyor ve işçiler saat başı 1.08 sterlinlik bir taban





ücretten başlıyor, üretim pik yaptığı dönemlerde ayda 100 saatten fazla çalıştıklarını söylüyorlar. Aylık asgari ücret 188 sterlin ve fazla mesai, ödenek ve kesintilerden sonra maksimum ücret 337 sterlin oluyor.

Araştırmacılar, ortalama haftalık çalışma saatinin 68.3 saat olduğunu söylüyor. Çin İş Kanunu, ayda yalnızca 36 saate kadar mesaiye izin veriyor. Haftada ortalama 68.3 saat çalışan bir işçi, ayda ortalama 88 saat fazla mesai yapıyor, ancak işçiler yaz boyunca, en yoğun üretim dönemlerin-

de bu rakamın daha yüksek olduğunu öne sürüyor.

Saatte 1.16 Sterline Üretilen Prensesler

Araştırmacılar, Shenzhen Wei Lee Fung Plastik Ürünleri fabrikasında, Batman da dahil olmak üzere Fisher-Price Imaginext DC Super Friends oyuncaklarını, Fisher-Price Küçük İnsanlar dizisindeki Disney prenses bebeklerini ve oyuncakları görüntülediler. Fabrika, saat başı 1.16 sterlinlik bir asgari ücret aldıklarını bildiren yaklaşık 2 bin işçi çalıştırıyor

ve 100 saatten fazla, fazla mesai olduğu öne sürülüyor.

Bu şirkete katılan gizli bir araştırmacıdan, verilen olası bir cezayı kabul etmeyi taahhüt ettiği bir bildiri imzalaması istendi.

Zehirli Kimsayalarla Çalışıyorlar

Araştırmacılar, yaklaşık 2 bin 700 kişiyi çalıştıran Dongguang'daki Combine Will fabrikasında, DreamWorks filmi- nin karakterlerine dayanan Hello Kitty oyuncakları ve troll kalem Toppers-



lar da dahil olmak üzere McDonalds Happy Meals için üretilen oyuncakları da görüntülediler.

Bazen ayda 100 saatlik mesai yaptıklarını söyleyen kesim bölümündeki işçilerle görüştüler. Ayrıca, binanın içinin 31 derece sıcaklığa kadar çıktığını öğrendiler. Ücretler saat başı 1.08 TL'den başlıyor ve bazı çalışanlar, yüksek kullanımda baş dönmesine ve hatta ölüme neden olabilen muz yağı ve izopropil alkol ile çalıştıklarını söyledi. Beş günlük hafta için asgari ücret ayda

189 sterlin, üstelik eve giren ücretinin üst sınırı 337 sterlin. Bununla birlikte, parça fiyatına bağlı olarak bazı işçiler ayda 482 sterlin kazanabildi.

Onların Da Çocukları Var

Chine Labour Watch'tan Li Qiang, oyuncak şirketlerinin Çinli işçileri istismar etmekle suçluyor: "Oyuncak fabrikalarındaki işçiler her gün ağır iş yükü ile karşı karşıya ancak son derece düşük bir ücret kazanıyor. Onların da çocukları var. Oyuncaklardan yüksek kazanç elde edenler, işçilerin haklarını zayıflatarak

bunu yaptı ve bu yüzden ihmalleri resmi ve etik olarak mahkum edilmelidir."

Büyük Patronların Hiç Haberi Yok!

McDonalds'ın bir sözcüsü, "Combine Will'in oyuncak alıcısı olarak bu iddiaları çok ciddiye alıyoruz. Tedarik zincirimizin her köşesinde adil ve etik işyeri standartlarını sağlamayı taahhüt ediyoruz. Soruşturmada ICTI Care ile yakından çalışıyoruz ve bu iddiaların kapsamlı bir incelemesini denetliyoruz ve tespit edilen tüm konulara hızlı ve etkili bir şekilde hitap edeceğiz" dedi.

Bir Mattel sözcüsü de, "Mattel, oyuncaklarımızı ve ürünlerimizi üreten her kişiye saygıyla davranılmasını ve güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışılabilmesini sağlamayı taahhüt etti. İşgücü standartlarımız, çevre, sağlık ve güvenlik programlarımız ve gözetim süreçleri bu taahhüdü yansıtmakta ve etik çalışma uygulamaları ve çevre yönetimine ilişkin kaydımızın arkasında duruyoruz. Üretim tesislerinin tüm dünyada güvenli ve etik yerlerde çalışmasını sağlamaya adanmış bulunuyoruz ve tersine herhangi bir öneriyi reddediyoruz" dedi.

Disney, ICTI Care'ye taleplerini iletti. Direktör Mark Robertson, örgütün suçlamaları "son derece ciddiye" aldığını ve "sağlam bir soruşturma" sözü verdiğini söyledi. Sektördeki standartların iyileştiğini ve fabrika çalışanlarının refahının "öncelikli öncelik" olduğunu söyledi.

Oyuncak Perakendecileri Birliği, soruşturmaya gündeme getirilen sorunlarla baş etmek için endüstriyle birlikte çalışacağını açıkladı. Bir sözcü, "Oyuncak Perakendecileri Birliği, Çin laboratuvar raporunu endüstri genelinde paylaşılan bir kaygı ile görüyor.

Üyelerimiz, tüm İngiltere, Avrupa ve daha geniş standartlara uyumu içeren oyuncakları nereden ve nasıl satın aldıklarına ilişkin bir etik kurallara uyan vicdani perakendecilerdir.

Gethin CHAMBERLAIN
The Guardian

İşgücü Piyasasında Suriyeli Sığınmacılar ve Ülkemiz Çalışma Hayatına Etkileri

Mehtap BİÇER

Bilindiği gibi, 2011 yılı itibarıyla Ortadoğu'da başlayan isyanlar ve akabinde meydana gelen çatışmaların Suriye'ye sığınması neticesinde Suriye'den çevre ülkelere göç akınları başlamış, yaklaşık 5.5 yıl öncesinde ülkemiz topraklarına giriş yapan ilk kabile sonrası sığınmacı göçmenlerin sayısı ülkemizde giderek artış göstermiştir.

Bugün Türkiye'de Birleşmiş Milletler verilerine göre, yaklaşık 2.8 milyon kayıtlı Suriyeli mülteci barınmaktadır ve bu süreç içerisinde ülkemizde 150 binden fazla Suriyeli bebek dünyaya gelmiştir. Bu noktada belirtmekte fayda var ki, Türkiye'de bulunan Suriyelilerin yasal statüsü "Geçici Koruma Altındaki Yabancı" olarak geçmektedir. Ülkemizde mülteci olabilmek için bireysel başvuruda bulunmadıkları takdirde sığınmacı yahut mülteci statüsü kitle halinde gelen Suriyelilere verilmemektedir. Fakat, uluslararası hukuktaki konumları gereği "sığınmacı/mülteci" olarak adlandırılmaktadır.

Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların sosyal uyum ve toplumsal entegrasyonu tartışmaları devam etmektedir. Kaldı ki, Suriye'deki savaş ortamının devam etmesi nedeniyle Suriye'nin yaşanabilir bir hale gelinceye kadar Türkiye'den ayrılmaları pek mümkün görünmemektedir. Bu bakış açısıyla Türkiye'ye bu denli büyük bir kitlesel göçün getirdiği sorunlar içerisinde Suriyelilerin sosyo-ekonomik durumlarının dizayn edilmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle, bu konjonktürün önemli ayaklarından birini, Suriyeliler-

rin istihdamı, işgücü piyasasında oluşmuş/oluşacak rekabet ortamı, sosyal çatışma ve yerli istihdama olan etki analizi oluşturmaktadır.

Avrupa Birliği ve Türkiye arasındaki anlaşma taahhütleri ile Türkiye'deki Suriyeli mültecilere çalışma izninin verilmesi aslen işgücü piyasasında dengeleri değiştirebilecek iki önemli enstrümandır. Bunlardan ilki, Bir-

☾ Türkiye'de bulunan Suriyelilerin yasal statüsü "Geçici Koruma Altındaki Yabancı" olarak geçmektedir. Ülkemizde mülteci olabilmek için bireysel başvuruda bulunmadıkları takdirde sığınmacı yahut mülteci statüsü kitle halinde gelen Suriyelilere verilmemektedir. ☾



leşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin darbe girişiminin ardından Türkiye ve AB arasındaki mülteci iade anlaşmasının fiilen askıya alındığını açıklamasının ardından kriz konusu olmuştur. Diğerleri ise, Şubat 2016'da çıkarılan "Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik" ile çalışma çağında bulunan 1-1.2 milyonu aşkın Suriyeliye çalışma izni verilerek kayıt içi ekonomiye katılımları sağlanmıştır.

Çalışma izni kapsamında, geçici koruma altında kayıtlı olunan illerde sığınmacılara çalışma hakkı verilmiş ve buna göre bir işyerinde mevcut çalışan sayısının yüzde 10'unu geçmemek suretiyle geçici koruma altındaki işgücünden istihdam edilmesi onaylanmıştır. Yüzde 10 kota sınırlamasının yerel işgücünü korumaya yöneliktir. Fakat geçici koruma altındakilerin de

mağdur olmamaları için, iş sahibinin aradığı nitelikteki işçiye İŞKUR aracılığıyla 4 haftaya tekabül eden zaman zarfında bulamadığını ispatlaması durumunda kota uygulamasında esneklik söz konusu olabilecektir. Suriyeli sığınmacılar çalıştıkları işlerde en az asgari ücret alma hakkına sahip olmuşlardır. Tarım sektöründe çalışmak isteyen Suriyeli sığınmacıların izinlerinin ise valiliklerin izinleriyle belirlenmesine ve aynı şekilde sağlık görevlisi ya da eğitimci olarak çalışmak isteyenlerin çalışma izinleri için Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK'ün görüşlerine başvurulmasına karar verilmiştir. Kamu düzeni, kamu güvenliği ya da kamu sağlığı yönüyle çalışma izni verilmesinde sakınca görüldüğü İçişleri Bakanlığınca bildirilen illerde çalışma izni verilmesi, Bakanlıkça durdurulabilecek, bu illerde verilen çalışma izinleri uzatılmayacaktır. Ancak yabancıların bu ilde kalma hakkı devam ediyorsa, önceden verilen ve geçerliliği devam eden çalışma izinleri, sona erdiği tarihe kadar kullanılacaktır.

Suriyeli işgücü profiline baktığımızda, sosyoekonomik açıdan düşük seviyeli işlere yönelimlerinin olduğu görülmektedir. Çünkü, dil sorunundan büyük bir kesiminin düşük eğitim seviyesine hakim oluşuna veya eğitim seviyelerinin geçerliliğini kanıtlayamamaları gibi sebeplerle düşük ücretlerde çalışmayı kabul etmektedirler. Diğer bir anlatımla, ülkemizde işsizlik oranının yüksek olduğu bölgelerde özellikle doğu ve güneydoğu Anadolu da yaşayan Suriyeli mülteciler, ucuz işgücü piyasasında o bölgenin insanıyla ve iş arayan kesimiyle rekabet eder pozisyon almaktadır.

Tablonun diğer yüzü, yaşanan bu sosyal rekabet neticesinde iş bulamayan sığınmacıların suça yönelmeleri ihtimalini barındırmaktadır. Suriyeli sığınmacıların yoğun olarak ikamet ettikleri yerlerde artan işsizlik oranları, toplumda Suriyelilerin yerli nüfusun istihdam alanını elinden aldığı algısını oluşturmaktadır. Emek piyasasındaki bu reka-

bet ve olumsuz toplumsal algılar sosyal çatışmaları beraberinde getirme potansiyeli taşımaktadır. Ülkemizdeki şu an mevcut rekabet henüz sorun taşıyan bir seviyeye ulaşmış görünmese de Suriyelilerin yoğun olarak yaşadığı bölgelerde bu ve benzer senaryoların yaşanmaması için önlem niteliği taşıyan tedbirlerin alınması gereklidir.

Uyum ve adaletin gözetildiği bir işgücü piyasasına sahip olabilmek, bu amaçla uygun istihdam politikası araçlarını kullanmaktan geçmektedir. Özellikle Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde Suriyelilerin yoğun yaşadıkları yerleşim yerlerinde politika yapıcılarının, sosyal uyum dengesini gözeterek istihdam olanaklarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapması gerekmektedir. Bu eksende eğitim seviyesi düşük olan genç ve çalışma çağında olan nüfus için Türkçe dil eğitimi kursları, okuma yazma ve temel eğitimlere dair kurslar açılmalıdır. Yeni istihdam alanları geliştiren projelerin desteklenmesi, ülkemizde kurulan Suriyeli ortaklı şirketlerde Suriyelilerin istihdamının gerçekleşmesi, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine yönelik çabaların oluşturulması ve mesleki eğitim kursları aracılığıyla aktiviteler ile istihdam edilebilirlikleri artabilecektir. Sonuç olarak, emek istismarına müsaade edilmeden, sosyal dengeleri muhafaza eden bir barış ortamının tesis edilmesi sığınmacı emek gücünün hayatını idame ettirmesi kadar toplumsal olarak da ülkemizin içinde bulunduğu sıkıntılı süreç içerisinde son derece önem taşımaktadır.

Kaynakça:

- AFAD Başkanlığı, 2013. Türkiye'deki Suriyeli sığınmacılar saha araştırması sonuçları.
- AFAD Başkanlığı, 2014. Türkiye'deki Suriyeli Kadınlar Raporu
- TEPAV 2016, Türkiye'deki Suriyeliler, İşsizlik ve Sosyal Uyum
- İLEM 2016, Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'deki çalışma durumları ve Türkiye ekonomisine etkileri



Tahmin Sanal Ölüm Gerçek

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK), aktüeryal dengesine ilişkin uzun vadeli projeksiyonlar yapılmasına olanak veren 2015 yılı verileri açıklandı. Buna göre, 2015 yılında SSK (4/a) statüsünde emekli aylığı alanlardan 76 bin 463 kişi yaşamını yitirdi.

Bunlardan 69 bin 28 erkeğin ortalama yaşı 70; 7 bin 435 kadının ortalama yaşı ise 71 olarak hesaplandı. Ağırlıklı ortalamaya göre, geçen yıl SSK statüsünde emekli aylığı alırken ölenlerin ortalama yaşı 70 oldu.

Son verilere göre ortalama emeklilik yaşı erkeklerde 52, kadınlarda ise 50 olduğu dikkate alındığında, Türkiye'de ortalama olarak erkekler 19, kadınlar ise 18 yıl emekli aylığı alabiliyor. Gerçekleşen rakamlar bunlar... Oysa SGK'nın aktüeryal denge politikalarının oluşturulmasında ve bireysel emeklilik planlarında esas alınan veriler gerçek ölüm rakamlarından çok daha yüksek yaşam beklentilerine işaret ediyor.

Tahminler Yüksek

Hacettepe Üniversitesi öncülüğünde hazırlanan Türkiye Hayat Annüite (TRHA-2010) tablolarına göre, doğuşta yaşam beklentisi erkeklerde 77, kadınlarda ise 84. Tabloya göre, 50 yaşına gelmiş bir erkeğin 30 yıl; kadının ise 35 yıl daha ömrü kaldığı varsayılıyor.

Bu durumda 50 yaşına ulaşmış erkeğin 80'e kadar, kadının ise 85 yaşına kadar yaşayacağı kabul ediliyor. TÜİK tahminlerine göre ise doğuşta beklenen yaşam süresi Türkiye geneli için ortalama 78; erkeklerde 75.3,

kadınlarda da 80.7 yaş seviyesinde bulunuyor. TÜİK de 50 yaşına ulaşmış kişilerde kalan yaşam beklentisini kadınlarda 31, erkeklerde 28 yıl olarak hesapladı. Bir başka ifadeyle 50 yaşına gelmiş erkeklerin 78, kadınların ise 81 yıl yaşayacağını öngördü.

38 Yılda 5 Yıl Uzadı

2015 yılında yaşamını yitiren emeklilerin ortalama yaşı ile beklentiler arasında büyük fark bulunuyor. 2015'teki rakamlar itibarıyla TRHA-2010 ile fark erkeklerde 7 yıl, kadınlarda 13 yıl. TÜİK'in tahminlerine göre fark ise erkeklerde 5.3 yıl, kadınlarda da 9.7 yıl oldu. SSK, sosyal güvenlik kuruluşları tek çatı altında toplanmadan

önce de aylık alan sigortalıların ortalama ölüm yaşına ilişkin verileri düzenli olarak yayımlıyordu. Buna göre, 1978 yılında emekli aylığı almakta iken ölenlerin ortalama yaşı erkeklerde 65, kadınlarda 66 oldu. Son olarak 2015'teki verilere göre, son 38 yılda kadın ve erkeklerin ömrü 5 yıl uzayarak sırasıyla 71 ve 70'e çıktı.

Aktif Sigortalının Geçen Yıl 10 Bini Öldü

Son verilere göre aktif çalışan sigortalılardan geçen yıl 10 bin 741 kişi hayatını kaybetti. Bunların ortalama yaşı erkeklerde 49, kadınlarda 48 olarak kayıtlara girmiş durumda.

Kaynak: Habertürk



Uluslararası Sendikal Örgütler ve Küresel Sendikal Kriz: Mücadele Alanları ve Çözüm Arayışları

Dr. Emirali KARDOĞAN

Özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan 1970'li yıllara kadar, Avrupa'nın ve kapitalizmin altın çaığında sermaye büyürken, çalışanlar da refah uygulamaları çerçevesinde sosyal haklar elde etmişti. Bu hakların elde edilmesi sadece devletlerin lütfu değildi. Bir yandan sosyalist Sovyet korkusu bir yandan da yaklaşık 150 yıllık sendikal mücadelenin etkisi büyüktü. Refah döneminde de gittikçe güçlenen sendikal hareket, 1970'lerle birlikte neoliberal politikaların varlığını hissettirmesiyle sadece ülkemizde değil, küresel boyutta kuşatma altına alındı.

Türkiye'de 12 Eylül Askeri Darbesi ile birlikte sosyal haklar askıya alınırken, sendikalar ve sendikacılarda baskı altına alındı; sendikalar kapatıldı ve sendikacılar tutuklandı. Sonuç olarak da sendikalar güç ve üye kaybetmeye başladı. Ocak 1984 Çalışma Hayatı istatistiklerinde sendikalaşma oranı yüzde 53,85 (ÇSGB, 1990) olarak kayıtlara geçerken, bugün geline noktada 2016 Temmuz istatistiklerine göre sendikalaşma oranı ise sadece yüzde 11,50 (ÇSGB, 2016). Ancak toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçi oranının yaklaşık yüzde 6 civarında olduğu ve Eylül 2016 TÜİK verilerinde kayıt dışı istihdamın da yüzde 34,6 (TÜİK, 2016) olduğu göz önünde tutulduğunda, sendikalaşma oranındaki durumun vahameti daha iyi anlaşılacaktır. Bu düşüşün elbette farklı



nedenleri var; ancak bu yazıda onu tartışmayacağız. Neoliberal saldırılar elbette sadece Türkiye emek hareketini etkilemedi; küresel anlamda bir saldırı sözkonusuydu. Bu yazıda da özellikle uluslararası sendikal hareketin örgütler bağlamında bu saldırılara ve yeni mücadele alanlarına karşı duruşları hakkında kısa bir bilgi aktarılmaya çalışılacaktır.

Türkiye'de olduğu gibi benzer şekilde bir parçası olmaya çalıştığımız Avrupa ülkelerindeki sendika üye yoğunluğunda da bir düşüş göze çarpmaktadır. Avrupa'da 1995 yılında yüzde 44 olan sendikalaşma oranı, 2012 itibarıyla yüzde 30'a kadar geriliyor (31 Avrupa Ülkesi ortalaması). Aynı dönemde AB-15 ülke grubunda bu oran yüzde 42'den yüzde 34'e düşmüştür. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

(ETUC) konuya dikkat çekerken özellikle sendikalı işçilerin yaş ortalamasının da arttığını ve yaşlandığının altını çiziyor. Özellikle araştırma kapsamında 2004 ile 2014 yılları kıyaslamasında sendikalı işçi yaşının 45'den 53'e yükseldiği tespit edilmiştir (ETUC, 2016).

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) işgücünün yapısına dikkat çektiği görülmektedir. ITUC 2014 verilerine göre küresel işgücü yaklaşık 2,9 milyar kişidir. Bunların sadece yüzde 60'ı; yani 1,7 milyonu formel çalışıyor. Geriye kalan yüzde 40 ise güvencesiz işlerde enformel sektörde çalışıyor. Formel çalışanların ise sadece 200 milyonu sendikal güvence kapsamında. Çoğunluğunu kadınların oluşturduğu işgücünün hassas grupları işgücünün yüzde 50'sini oluşturmaktadır (Benedict, 2016). Bu veriler çerçevesinde



de sendikalaşmanın ve örgütlü yapının önemi açıkça ortaya çıkmaktadır.

Peki, küresel anlamda krizde olan sendikaların özellikle gelecekte mücadele alanları neler olacak? Elbette her ülkenin, her sektörün ve hatta her sendikanın mücadele alanı farklı olacaktır; ancak ortak tehlikeler ve mücadele alanlarının tespit edilmesi önemlidir. Bu konuda çeşitli uluslararası emek örgütlerinin tespitlerde bulunduğu görülmektedir. Bu tespitlerin Türkiye'deki sendikal kriz çerçevesinde karşılığını bulduğunu söylemek mümkündür.

ITUC sendikal örgütlenmenin önündeki önemli sorunlar olarak, enformel sektörün yoğunluğu ile birlikte, özellikle gençler ve kadınlar üzerinde yoğun olmak üzere, işsizlik baskısını görmektedir. ITUC tarafından bu gruplarda özellikle geleceğe yönelik ümitsizliğin

arttığı vurgulanmaktadır. Çözüm olarak, örgütlü yapının varlığı ve güçlendirilmesi önerilmektedir. Özellikle daha iyi bir çalışma ve yaşam için zorunlu görülen ücretler, güvenlik, güvenceli iş, haklar ve sosyal koruma için, işçilerin örgütlenmesi gerektiği ITUC'un 2014 Dünya Kongresinde dile getirilmiştir. ITUC, Kongrede amaçlarını da ortaya koymuş ve üye sendikaların yeni üye kazanımları için, örgütlenme kapasitelerinin açık hedeflerle geliştirilmesi gerektiği vurgulanmış; strateji olarak da, örgütlenmede aktif olarak görev alacak liderlere yönelik bölgesel eğitimlerin yapılmasını, işyeri örgütlenme eğitimlerinin gözlemlenmesini, kampanyaların ve küresel bir network ağının desteklenmesini öngörmüştür (Benedict, 2016).

Avrupa düzeyinde faaliyette olan sendikal üst örgüt olan ETUC, özellikle yukarıda ifade edilen bilgiler doğrultu-

sunda yaşanan ve emekliliği yaklaşan sendikal işçi varlığına dikkat çekerken; çözüm anlamında yeni örgütlenme stratejisinde gençlerin sendikalara yönlendirilmesinin önemine vurgu yapmaktadır. Bu konuda da en büyük mücadele alanları olarak, gençlerin sendika hakkında hiç bilgi sahibi olmamasını, yeni sektörlerle birlikte farklı iş statülerinin ortaya çıkışını ve artan atipik çalışma biçimlerini görüyor. Eğer bunların üstesinden gelinmez ve temsiliyet gücü arttırılmaz ise gelecekte kazanımlar elde edebilecek pazarlık gücünün olmayacağını altı çiziliyor (ETUC, 2016).

Diğer yandan Avrupa Taşıma İşçileri Federasyonunun (ETF), sendikaların hem şimdi, hem de gelecekte mücadele ettiği ve edeceği alanları farklı bir şekilde değerlendirdiği görülmektedir. ETF, özellikle gelecekte işgücü yapısını ve bu bağlamda da sendikaları etkile-



yebilecek “Mega-Trend”ler üzerinde durmaktadır (Gerhardt vd., 2016). İş-gücünü etkileyecek bu mega-trendler:

1. Ekonomik Küreselleşme
2. Teknolojik Gelişme
3. Demografik Değişim
4. İklim Değişikliği

Bu trendlerden ‘Ekonomik küreselleşmenin’ temel sorun kaynağı olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle neoliberal politikalarla birlikte küresel kapitalizm sosyal, ekonomik ve ekolojik dengeler üzerinde yıkıcı etkisini hissettirmiştir. Son 30-40 yılda olduğu gibi günümüzde ve gelecekte sendikaları ve emekçileri etkilemesi kaçınılmaz görünmektedir.

Teknolojik gelişmeler çerçevesinde özellikle otomasyon, dijitalleşme, siber-fiziksel sistemler, 3D baskı gibi gelişmelerin yeni iş alanları ve sek-

törler yarattığı/yaratacağı ve bu bağlamda da teknolojik gelişmelerin yeni sektörler yaratmakla birlikte, çeşitli sektörlerde de işsizliği artıracağı vurgulanmaktadır. Rotterdam limanı bu konuda önemli bir örnektir. Tam otomasyona geçen limanda, konteyner terminalinde tek bir işçi dahi kalmıştır. Tüm işlemler kumanda odasından yönlendirilmektedir.

Demografik değişimlerin etkisine baktığımızda, bir yandan yaşlanan nüfusa dikkat çekilirken diğer yandan da artan savaşlarla birlikte hızlanan uluslararası göçün işgücü piyasasına ve hedef konumundaki ülkelerdeki çalışma koşullarına olası etkilerinin altı çizilmektedir.

İklim değişikliği ile ilgili olarak sera gazları ve gittikçe ısınan dünyaya vurgu yapılmaktadır. Egzoz gazı emisyonları ve bununla birlikte son 50 yılda artan sıcaklara bağlı ölümlerin artacağına dikkat çekilmektedir.

Genel hatları kısaca yukarıda açıklandığı gibi uluslararası sendikal örgütlerin küresel bir sendikal krizin varlığını kabul ettiği ve bunun üstesinden gelmek için çeşitli stratejiler geliştirdiği görülmektedir. Türkiye’de de sendikaların benzer sorunlarla birlikte ülkemize has sorunları olduğu görülmektedir. Tüm uluslararası emek örgütlerinin dile getirdiği sorunların neredeyse tamamı Türkiye’de mevcuttur. Buna karşın, özellikle otomasyonun yarattığı sorunlarla henüz tam anlamıyla tanıştığımız söylenemez. Belli sektörlerde yarı otomasyon uygulamaları olduğu bilinmektedir. Ancak işsizlik baskısı yaratacak düzeye geldiğini söylemek pek mümkün görünmemektedir. Buradan bunun önemsiz olduğu gibi bir anlam çıkarılmamalı; aksine şimdiden önlem alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Bu sorunların aşılması için uluslararası destek arayan sendikalarımızın, ülke içindeki sorunları aşmak için işbirliğine yanaştığını söylemek pek mümkün görünmektedir. Uluslararası sendikal örgütlerin sorunları Türkiye’de karşılığını bulmasına karşın, Türkiye’deki sendikal sorunların tamamının karşılığını uluslara-

rası örgütlerde bulduğunu söylemek mümkün değildir. 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve ilgili mevzuatın kendisi başlı başına bir sorun alınır. 6356 sayılı kanun ILO Sözleşmelerine aykırı hükümler taşıırken, uluslararası sendikaların böyle bir sorunu olmadığı görülmektedir.

Uluslararası sendikalar kadınları ve gençleri sendikalara çekmeyi ve üye kaydetmeyi hedef olarak ortaya koyarken, Türkiye’de ise hedef, kadın ve gençleri sendikalara çekmekten önce iş sahibi yapabilmektir. Yapısal bir hal alan işsizlik, Türkiye’de en büyük sorun olarak karşımızda durmaktadır. Açıkça söylenebilir ki; uluslararası sendikaların sorunlarını biz anlıyoruz; ancak onlar bizim sorunlarımız anlamakta zorluk çekmektedir. Çünkü bu sorunları yarım yüzyıl önce çözmüş olmaları, anlamalarını zorlaştırmaktadır. Özellikle yapılan uluslararası toplantılarda, gelişmiş, gelişmekte ve az gelişmiş olan ülke sendikacılarının sorunlara yaklaşımındaki farklılık bunun en açık örneğidir. Sonuç olarak, uluslararası sendikal mücadelede ortak sorun alanları mevcut olmakla birlikte, ülkelerin kendilerine has sorunları ortak hareket etmeyi engeller niteliktedir. Uluslararası sendikal dayanışma elbette önemlidir; ancak öncelikli olarak ülke içindeki sendikal dayanışmanın sağlanması Türkiye’deki sendikal hareket ve işçilerin geleceği açısından daha hayati önem taşımaktadır.

Kaynakça:

- Benedict, S. (2016), “The ‘Hard’ Facts”, perc.ituc-csi.org/IMG/pptx/organising_cle0cc7e6.pptx
- ÇSGB. (1990), Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın no:7, Ankara
- ÇSGB (2016), “İşçi ve Sendika Üye Sayıları: 2016 Temmuz Ayı İstatistiği”, http://www.csgb.gov.tr/media/3400/2016_temmuz_6356.pdf
- ETUC. (2016), “ETUC Role and Strategy on Organising”, Resolution Adopted at the Executive Committee of 26-27 October 2016, Brussels.
- Gerhardt, A.; Spittel, A.; Saed, S.; Steiger, D.; Trunkwalter, S.; Weitcushat, B. (2016), “Anticipating Change – Trends in the Transport Sector in Europe”, EVA, Berlin
- TÜİK. (2016) “İşgücü İstatistikleri: Eylül 2016”, Haber Bülteni, 15 Aralık 2016

İŞKUR Binlerce Kişiyi İş Sahibi Yaptı



Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından işsizlerin çalışma hayatından kopmalarını engellemek ve geçici gelir desteği sağlamak amacıyla geliştirilen toplum yararına programdan faydalanan kişi sayısı artıyor.

10 aylık dönemme açılan programlara 152.920 kişi katıldı. Toplum yararına programlar kapsamında ağaç dikimi, temizlik, restorasyon gibi faaliyetler ile çevre düzenlemesine katkı sağlanıyor. 2009'dan bugüne işbaşı eğitim programını başarı ile bitirenlerin yüzde 75'i istihdam edildi.

592 Engelli Patron Oldu

Türkiye İş Kurumu'nun verdiği kurs ve destekler çok sayıda kişiyi kendi işinin patronu yaptı. İŞKUR vasıtasıyla kişi başına 36 bin TL hibe vererek 2014 yılından bugüne kadar 592 engelli vatandaşa kendi işlerini kurma imkanı sağlandı. Özel politika gerektiren gruplara yönelik uygulanan kurs ve programlar kapsamında kadınlar, gençler, engelliler, eski hükümlüler,

Romanlar, uzun süreli işsizler, madde bağımlıları, göçmen ve mültecilere yönelik mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlenerek istihdam edilebilirlik artırıldı. Bu kapsamda son 3 yıl içerisinde 5 bin 334'ü Roman vatandaş olmak üzere 92 bin 621 kişinin kurs ve programlara katılması sağlandı.

Kaynak: Sabah Gazetesi



Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, İşsizlik Sigortası Fonu ile ilgili Önemli Açıklamalarda Bulundu:

“İşçinin Fonu Emanetimizdir Usulsüz Harcama Söz Konusu Değildir”

Türkiye İş Kurumu'nun işçi tarafı temsilcisi olarak Yönetim Kurulu üyeliğini yapan Türk-İş'e bağlı Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, son günlerde kamuoyunda sıkça dile getirilen İşsizlik Sigortası Fonu ile ilgili yazılı bir açıklamada bulundu.

Açıklamasında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre işçi-işveren ve devletin ödediği primlerle oluşturulan fondan, anılan Kanun'un 53'üncü Maddesinde öngörülen giderler dışında usulsüz harcama yapılmadığını belirten Gök, işsizlik sigortası fonunda biriken kaynakların işsizlikle mücadelede kullanılan aktif ve pasif işgücü politikalarının finansmanında değerlendirildiğini ifade etti. Fonun amacının işsiz kalan sigortalıların karşılaştıkları gelir kaybını bir nebze olsun tazmin etmek ve çalışma hayatından uzaklaşmadan yeniden bir iş bulmalarını sağlamak olduğunu aktaran Gök, “İşsizlik

Sigortası Fonu'ndan kanun dışı bir harcama yapılması söz konusu değildir. Biz bunun takipçisiyiz. Fondan işsizlik ödeneği, Kurum tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarına ait giderler ve Kanunda belirtilen teşvikler dışında harcama yapılamaz” dedi.

“Fonun Yağmalandığı Haberleri Gerçek Dışı”

2016 yılının Haziran ayında yaklaşık 97,5 milyar lira fon varlığı bulunduğuna dikkat çeken Gök, sözlerini şu şekilde sürdürdü:

“Fonun yürürlüğe girdiği Mart 2002'den Haziran 2016'ya kadar işsizlik ödeneği için 7 Milyon 76 bin 376 kişi başvuruda bulunmuş, 4 milyon 712 bin 281 kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Mart 2002 tarihinden 30 Haziran 2016 tarihine kadar toplam 12 milyar 223 milyon 856 bin TL işsizlik ödeneği verilmiştir. 2016 yılının ilk 6 ayında 1 milyar 593

milyon 233 bin 839 TL işsizlik ödeneği verilmiş olup, 2016 yılının Haziran ayında 412 bin792 işsiz vatandaşımız ödenekten yararlanmıştır. Yine 2016 yılının ilk 6 ayında fondan yapılan diğer harcamalar; 148 bin 460 TL kısa çalışma ödeneği, 122 bin 475 yarım çalışma ödeneği, 8 milyon 675 bin 835 TL Ücret Garanti Fonu ödemesi, 3 milyar 825 milyon 980 bin TL aktif işgücü programları için yapılan harcamalar ve 933 milyon 878 bin 17 TL Kanun'da belirtilen diğer giderlerdir.”

Kamuoyunda fonun yağmalandığı gibi yanlış ve kötü niyetli haberlerin yer aldığının altını çizen Gök, her ay düzenli olarak İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni yayımlandığını ve bu bültene İŞKUR'un internet sitesi üzerinden kolayca ulaşılabileceğini belirtti. Başkan Gök son olarak, vatandaşlara bilgi kirliliği yaratacak söylemlere itibar etmeme çağrısında bulundu.

Kadın Çalışan Kayıt Dışı!



Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanı Mehmet Selim Bağlı, "Türkiye genelinde kadın çalışanların kayıt dışılık oranı yüzde 45,8 düzeyinde. Küçük işletmelerde kadın istihdamına baktığımızda bu oran yüzde 72,8'e çıkıyor" dedi.

Bağlı, bir otelde düzenlenen "Küçük İşletmelerde Kayıtlı İstihdamın Teşviki Çalıştayı"nın açılışında yaptığı konuşmada, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ), istihdamdaki payından ötürü Türkiye ekonomisinde önemli bir role sahip olduğunu söyledi. Avrupa Birliği standartlarına göre 50 kişiden az çalışanı olan işletmelerin KOBİ olarak nitelendirildiğini anımsatan Bağlı, Türkiye'de ise 10 kişiden az çalışanı olan işletmelerin KOBİ olarak değerlendirildiğini ifade etti. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, istihdam edilen yaklaşık 27 milyon 500 bin kişiden 15 milyon 300 bininin 10 ve

daha az kişi çalıştıran iş yerlerinde görev yaptığına dikkati çeken Bağlı, şunları kaydetti:

"Toplam istihdamın yaklaşık yüzde 56'sı küçük ölçekli işletmelerde bulunuyor. Kurumumuz verilerine göre yaklaşık 1 milyon 700 bin iş yerinin yüzde 85,7'si yani 1 milyon 470 bini 10 ve daha az kişi çalıştıran iş yerleridir. Zorunlu sigortalı olan yaklaşık 14,6 milyon kişinin yüzde 28,3'ü de 10 ve daha az kişi çalıştıran iş yerlerinde istihdam ediliyor. Ayrıca bu sektörde çalışanların önemli bölümünü erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Türkiye genelinde kadın çalışanların kayıtdışılık oranı yüzde 45,8 düzeyinde. Küçük işletmelerde kadın istihdamına baktığımızda bu oran yüzde 72,8'e çıkıyor. O zaman ikili bir problemle karşı karşıyayız. Bir, küçük iş yerlerinde kayıt dışılık yüksek. İki, kadın istihdamında özellikle küçük iş yerlerin-

de kayıt dışılık çok çok daha yüksek. Dolayısıyla hem kadın istihdamındaki kayıtdışılığı kontrol altına almak hem de genel kayıtdışılığı kontrol altına almak için KOBİ'lere yoğunlaşmamız gerekiyor. "Kayıtdışı istihdamla mücadelenin toplumsal bir kültür olduğunu ifade eden Bağlı, sadece cezalandırmalarla kayıt dışı istihdamla mücadele edilemeyeceğini söyledi. Kayıt dışı istihdamda hedeflere ulaşılması için KOBİ'lerin öneminin altını çizen Bağlı, bu kapsamda KOBİ'lerdeki kayıt dışı istihdam oranının düşürülmesi gerektiğini ifade etti. Çalıştaya Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) ve TÜİK temsilcilerinin yanı sıra çeşitli üniversitelerden akademisyenler katıldı. (AA)

Zorla Mesai İstifasında İşçiye Tazminat Hakkı

YARGITAY, ücreti verilmiş olsa bile 270 saatten fazla yapılan çalışma halinde iş sözleşmesini tek taraflı sonlandıran işçiye, kıdem tazminatının ödeneceğine hükmetti. Konya'da bir fabrikada makine bakım ustası olarak çalışan işçi, ücreti ödenmesine rağmen fazla çalıştırıldığı gerekçesiyle iş sözleşmesini tek taraflı feshetti. İşverenin kıdem tazminatını ödememesi üzerine işçi dava açtı. Konya 1. İş Mahkemesi, fazla çalışma ücreti ödendiği için işçinin bu durumdan kaçınmayacağına dikkat çekti.

Temyizde Bozuldu

Kararda, fazla çalışmaya karşı çıkmayan davacının yazılı muvafakati olmadığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı bildirildi. Mahkeme, iş akdini haksız feshettiği gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı hakkı kazanamayacağına hükmetti. Bunun üzerine kararın bozulması için dosya temyize götürüldü. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, yerel mahkemenin kararını bozdu.

Emsal Karar

Yargıtay, bozma kararında işçinin her yıl için fazla çalışma yapmaya muvafakat ettiğine ilişkin verdiği bir belgenin bulunmadığına dikkat çekerek, "Davacının fazla çalışmaya kaldığı ve ücretini de aldığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddi hatalıdır" dedi. Yerel mahkeme de Yargıtay'ın bu kararına uydu. Emsal karara göre, ücret alınmış olsa dahi 270 saatten fazla yapılan çalışma halinde iş sözleşmesini tek taraflı sonlandıran işçi, kıdem tazminatını işverenden talep edebilecek.

Kaynak: Aydınlik Gazetesi



Çalışma Hayatının Kronikleşen Sorunu: İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları

Erkan KIDAK

Çalışma hayatında karşılaşılabilecek en önemli riskler olan iş kazaları ve meslek hastalıkları, işveren-işçi kusur ve ihmalden, mevzuat yetersizliğinden, yaptırımların caydırıcılıktan uzak olmasından veya denetimlerin-teftişlerin verimli bir şekilde yapılmamasından kaynaklanabilmektedir.

İş kazası, aniden ortaya çıkmaktayken; diğer büyük risk olan meslek hastalığı, belirli bir süreç içerisinde, hastalığın vücuda sinsice yayılması ile meydana gelmektedir. İş kazası, çalışma ortamında her an karşılaşılabilecek bir risktir. Meslek hastalığı ise, işyeri ortamının sağlık standartlarını sağlamadığının kanıtı niteliğindedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki bu iki riskin ortak özelliği ise, işçinin yaşamını kaybetmesine veya 'fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali' olarak tanımlanan sağlığının ve vücut bütünlüğünün yitirilmesine yol açmalarıdır.

Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin hangi aşamada bulunduğunu görmek için istatistiklere bakmak yeterli olacaktır. Her ay düzenli olarak rapor yayınlayan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi raporlarına göre, 2015 yılında en az 1730, 2016 yılında ise en az 1970 işçi yaşamını yitirmiştir. Bu durum göstermektedir ki; Türkiye'de iş kazalarının bilançosu her geçen yıl ağırlaşmakta, işçi

sağlığı ve iş güvenliği karnesi Türkiye'yi sınıfta bırakmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı ile mücadelede, öncelikle mevzuatın yeterli yaptırımları öngörmesi, mevzuatla ilgili denetim ve teftişlerin verimli bir şekilde yürütülmesi, teknolojik gelişmelerin takip edilerek alınacak tedbirlerin güncellenmesi, işçilerin yanı sıra işverenlerin de farkındalığının artırılması ve işçi sağlığı ile iş güvenliğinin toplumun tüm bireylerinde çocukluktan itibaren bir kültür olarak kazandırılmasına bağlıdır.

İş kazası ve meslek hastalıkları riskleriyle mücadelede, diğer her şeyden önce mücadele yaklaşımı belirlenmelidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından risk arz eden bir sorunu ortamda, hedefte veya kaynakta çözmek mümkündür (Fişek, Çalışma Yaşamında Sağlık ve Güvenlik). İşyeri ortamındaki koşulların değiştirilmesi veya risklerin hedefi durumunda olan işçilerin eğitim, kişisel koruyucu kullanımı gibi önlemlerin alınması elbette gereklidir. Ancak, burada etkili mücadele yöntemi sorunun kaynağını tespit ederek, risk henüz ortaya çıkmama aşamasına gelmeden önlenmelidir. Bu yöntemle hem işçinin vücut bütünlüğü hem de işgünü kayıpları önlenerek verimlilik korunmuş olacaktır.

Çalışma yaşamında sağlık ve güvenliğin korunması, en az

işverenler kadar işçilerin de birinci önceliği olmalıdır. Bu noktada işçilerin demokratik kitle örgütleri olan sendikalara büyük görevler düşmektedir. En önemli faaliyet alanı olan Toplu İş Sözleşmeleri'nde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin, akçeli



veya akçesiz diğer bütün hükümlerin üzerinde kırmızı çizgi olarak belirmesi, işyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından en az riskli duruma getirilmesi, tehlikeli durum ve davranışların önlenmesi için iş güvenliği kurullarının etkin olarak çalıştırılması ve diğer sosyal diyalog mekanizmalarının aktif olarak kullanılması sendikaların yapabileceklerinden bazılarıdır. Sendikaların örgütsüz işçileri de üye kaydetmesi, işçi sağlığı ile ilgili olarak yapacakları atılımlar içerisinde gösterilebilecek temel bir faaliyettir.

Çalışma hayatında kronikleşmekte olan sorunun çözümü için iş güvenliği kültürünün tabana yayılması, bunun için de işveren-işçi ve devlet tarafları-

nın üzerine düşen sorumluluktan kaçmadan görevini yerine getirmesi ve en önemlisi bu risklerdeki hedef grup olan işçilerin sendikalarda örgütlenmesi gerekmektedir. Sendikal örgütlenmeler ise, farklılıkları bir kenara bırakarak, topyekün kronik hale gelen bu sorunun çözümüne odaklanmalıdır. Aksi takdirde, sendikaların işçisiz varlığını sürdürmesi mümkün değildir.

“ÖLMESEYDİK İYİYDİ”

Ömrünü çalışma yaşamının ‘iki kötü kardeşi’ ile (iş kazası ve meslek hastalıklarıyla) mücadeleye adanmış, akademik çalışmalarının yanı sıra Fişek Enstitüsü, Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı gibi sivil toplum

örgütleri aracılığıyla çalışma yaşamında sağlık ve güvenlik için birçok proje uygulamış, hem Mülkiyeli hem Tıbbiyeli hocamız Prof.Dr.A.Gürhan Fişek’i 14 Ocak 2017 günü kaybetmiş olmanın üzüntüsü içerisindeyiz.

“Görünmez kaza senin göremediğindir” parolası ile çıktığı yolda, “kaza geliyor demez” sözüne itibar edilmemesi gerektiğine, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenabilir riskler olduğuna işaret eden Prof.Dr.A.Gürhan Fişek, Mülkiye’de, Tıbbiye’de ve sivil toplumda yapmış olduğu çalışmalarla her zaman saygıyla anılacaktır.

Türkiye’de sosyal bilimlerle tıp ve diğer fen bilimlerini ortak paydada buluşturarak, başta işçi sağlığı ve iş güvenliği olmak üzere halk sağlığı adına öncül nitelikte çalışmalarda bulunmuş olan hocamızın değerli eşi Oya Fişek ve ailesi başta olmak üzere, sevenlerine ve tüm emek camiasına baş sağlığı dileriz.

*İSİG Meclisi, İş Cinayetleri Raporları, 2016 Yılı

*Fişek, A.G., “Çalışma Yaşamında Sağlık ve Güvenlik”, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim Ve Eylem Merkezi Vakfı Yayınları Bilim Dizisi: 2, Ankara: 2014

İş kazalarında öldük, ölmeseydik ne iyiymi.



Geçici İşçilik



8 Şubat 2016 tarihinde TBMM'ye sunulmuş Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda görüşülüp Genel Kurul'da kabul edilen İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, 20 Mayıs 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. 3 büyük işçi sendikası konfederasyonunun itirazlarına rağmen kabul edilen bu kanun, çalışma hayatında köklü değişiklikler meydana getirebilecek.

Peki temelde özel istihdam bürolarına, işçi ile işveren arasında geçici iş ilişkisi kurma yetkisi veren bu kanunla neler olacak?

Özel İstihdam Bürolarına Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisi Verilecek

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesinde geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller belirtiliyordu. Ancak, iş arayanlarla işçi arayanları bir araya getirmek üzere kurulmakta olan özel istihdam büroları bu kapsamın dışında tutulu-

yordu. Yeni düzenlemeyle işverenin geçici işçi çalıştırmaya ihtiyaç olduğu hallerde, özel istihdam bürosu aracılığıyla işçi temini etmesinin önü açıldı. Ancak, düzenlemeyle bu işçi temininin her halde yapılmasının önünü kapayacak şekilde hükümler getirildi ve geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller şu şekilde düzenlendi:

- a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- b) Mevsimlik tarım işlerinde,
- c) Ev hizmetlerinde,
- d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici

iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde,

- g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde.

Geçici İşçi Sağlama Sözleşmesi

4 Ay Süreli Yapılabilecek

Kötü niyetli işverenlerin Kanunla getirilen bu esnekliği, kötüye kullanmalarını engellemek için düzenlemede geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak için 4 aylık bir üst sınır getirildi. Buna göre, özel istihdam bürosunda işçi temin eden işverenle 4 aylık süreyle sözleşme imzalanacak. İstisna olarak işçinin askerlik hizmet sürecince, doğum iznine ayrıldığı zaman zarfında ve mevsimlik tarım işleri ile ev hizmetlerinin gördürüldüğü işlerde 4 aylık üst sınır öngörülmedi. Bu hallerde işveren ile özel istihdam bürosu arasında akdedilecek olan geçici işçi sağlama sözleşmesinde herhangi bir süre sınırlamasına gidilmedi.

Yapılan düzenlemeye göre mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hali dışındaki hallerde, geçici işçi sağlama sözleşmesi en fazla 2 kez ve toplamda 8 ay geçmemek üzere yenilenebilecek. İşverenlerin dönemsellik arz eden iş artışlarını bahane ederek 8 ay boyunca geçici işçi istihdam etmesinin engellenmesi için böyle bir sınırlamaya gidildi.

Çalışma hayatına esneklik getiren bu düzenlemenin kötü niyetle kullanılmasını engellemek amacıyla, işverenlere aynı işlerde tekrar tekrar geçici işçi istihdam etmesinin önü kapatıldı. İşveren, geçici işçi sağlama sözleşmesine göre işçi çalıştırdığı bir işte tekrar geçici işçi çalıştıramayacak. Aynı işte tekrar geçici işçi çalıştırabilmesi için aradan 6 ay geçmesi gerekecek.

Kaynak: CNN Türk

Devamsızlık Sebebiyle İşçinin İş Akdinin Feshi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II-(g) bendinde, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanamaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu kurala bağlanmıştır.

İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin izin süresince iş yerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olmaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek iş yerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur. (Yargıtay 9. HD. 1.7.2008 gün 2007/21656 E, 2008/18647 K.)

İşçinin işe devamsızlığı her durumda işverene haldı fesih imkânı vermemektedir. Devamsızlığın haldı bir nedene dayanması halinde işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkânı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi hal-ler, işe devamsızlığı haklı lalan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmektedir. Bu açıdan işçinin mutlaka devlet hastanesinden rapor getirilmesi gibi bir zarureti bulunmamaktadır.

Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkânı

yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haldı fesih imkânı doğmaz.

Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir, iş yerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı İş Kanununun 25/ II- h bendi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır. Maddede geçen bir ay ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlar söz konusu ise ta-

kip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir. İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır.

Toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu takdirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haldı fesih imkânı tanır. Uygulamada iş sözleşmesi şifahen feshedilen işçi iş yerinden ayrıldıktan sonra hakkında tutanak tutulduğuna ve haldı fesih yapıldığına sıklıkla karşılaşılmaktadır. Yargı bu nedenle işçilerin haklarının zayı edilmemesi için gerçekten bir devamsızlık olup olmadığını hassas bir şekilde irdelemekte aksine en ufak çelişki veya delilin ortaya çıkması halinde işçiler lehine karar vermektedir. Bu nedenle işverenlerin devamsızlık yapılan her gün için ayrı ayrı tanıklar huzurunda tutanak tutmaları, bu tanıkları açılacak davalarda tanık olarak dinletmeleri ispat yönünden önem arz etmektedir.



Özelleştirmelerde İhbar Tazminatı Hakkı Doğar Mı?



Prof. Dr. Cem KILIÇ



Lorem ipsum dolor sit amet, id dolore mentitum complectitur vis,

Çalışanların işe girerken imzaladıkları iş sözleşmeleri belirsiz süreli ise taraflardan herhangi biri iş ilişkisini sona erdirmek istediğinde karşı tarafa bildirimde bulunmak zorundadır. İşçiye önceden bildirimde bulunulması şart koşularak, bu sürede yeni iş araması ve bulması arzulanıyor. İşçinin de işten ayrılmadan önce işvereni haberdar etmesi şart koşulmuştur.

İhbar süresi denilen bu süre, işçinin çalışma süresi altı aya kadarsa iki hafta, altı aydan fazla bir buçuk yıldan azsa dört hafta, bir buçuk yıldan fazla

üç yıldan azsa altı hafta ve nihayet üç yıldan fazla ise sekiz haftadır.

Sürenin Amacı Nedir?

Kanunda bu sürelerin getirilmesinin temel amacı işçinin aniden işsiz kalmasının önüne geçmektir. İşçiye bu zorunluluğun getirilmesinin nedeni ise, üretime devam eden işverenin aniden işgücünü kaybetmesini engellemektir.

Bildirim sürelerine uyulması zorunlu tutulurken, buna uyulmamasının sonucu ihbar tazminatı olarak düzenlenmiş durumda.

İş sözleşmesini süreye uymadan fesheden taraf karşı tarafa ihbar tazminatı adı altında bir tazminat ödemek zorunda kalıyor. İhbar tazminatı çalışanın yukarıda belirtilen süreler için elde edeceği ücret kadar belirleniyor.

İhbar tazminatı sürelerle uyulmadan yapılan fesihlerde ancak kendisine karşı fesih uygulanan kişi tarafından talep edilebilir. Ortada bir fesih yoksa ihbar tazminatı hakkı doğmaz ya da kişi kendisi iş sözleşmesini feshettiysse buna dayanarak ihbar tazminatı talep edilemez. Örneğin, işçi yeni bir iş buldu ve işten ayrılacak, işverene gidip "Ben işten ayrılıyorum, bana ihbar tazminatımı ver" diyemez. Ancak bu durumda işçi sürelerle uymadıysa, işveren ihbar tazminatı talep edebilir.

Yargıtay: Anlaşma Yok

Günümüzde bu alanda en çok sorun işçilerin özelleştirilen yerlerde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında 4-c'ye geçmek istemeleri halinde yaşanıyor. Bu kişilerden özelleştirme tarihinden itibaren en geç altı ay içinde iş akitleri özel sektör tarafından feshedilenlere 4-c'ye geçme hakkı tanındı.

Bu haktan yararlanmak isteyenler işverenlerine başvurup akitlerinin feshedilmesini talep ettiler.

İşverenler, çalışanların haklarının kaybolmaması için bu taleplerini kabul ederek çalışanların kıdem tazminatlarını ödediler. Fakat devamında işçiler tarafından ihbar tazminatlarının ödenmediği yönünde davalar açılmaya başlandı.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015 yılında konuya ilişkin verdiği kararda yapılan işlemin işverenin iş sözleşmesini feshi olduğunu ve işçilere ihbar tazminatı ödenmesi gerektiğini belirtti. Sorun şu ki; işten ayrılma talebi bu işçilerden gelmişti, işçilerin mağdur olmamasını isteyen iyiniyet-

li işverenler bu talebi kabul ederek, sadece görünürde bir işten çıkarma gerçekleştirmişti. Aslında tarafların arasında meydana gelen anlaşma yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesiydi. Anlaşma yoluyla sona eren sözleşmelerde ihbar tazminatı hakkı doğmaz. Yargıtay arada olan işlemin anlaşma olmadığını, işverenin feshi olduğunu belirterek ihbar tazminatlarına hükmetmeye başladı.

Yargıtay Çelişkisi...

İhbar süresi, çalışanın bir anda işsiz kalmasının önüne geçmek için getirilmiş bir süredir. Mevcut durumda ise belirtilen işçiler işsiz kalmadıkları gibi, kendi istekleriyle devletin kadrosuna geçmektedirler. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu taraflar arasında ihbar tazminatının ödenmesine ilişkin anlaşmaya varılamadığını belirterek, aradaki işlemin ikale olmadığı sonucuna vardı. Ne var ki anlaşma bir tarafın isteklerinin tamamen kabul edilmesi değil, pazarlık sonucu bir nihayete ulaşılmasıdır.

Hukukta anlaşma bedelleri aşırı dengeşiz olmadığı sürece geçerlidir. Yargıtay da zaten diğer davalarda, bu

kararının aksine ikale bedelinin makul olup olmadığına bakmaktadır. İşten ayrılmak isteyen bir çalışana normalde kıdem tazminatı hakkı bile yokken, bu tazminatın verilmesi her hâlükârda makul kabul edilmelidir. Kişi kendisi işten ayrılmayı istediğinden dolayı zaten ihbar tazminatı hakkı doğmayacaktır.

Yargı Kararı İşçiye Zarar Verir

Yargıtay kararının işçileri koruduğu düşünülecek dahi olsa, karar uzun vadede geniş işçi kitlelerine zarar verebilir. Kendisine dava açılabileceğini düşünen işverenler, işçilerin 4-c'ye geçirilme taleplerini karşılamak yerine, kendi bünyelerinde istihdam etmeye devam etmeyi tercih edebilecektir. Çünkü işverenin o çalışanı kendisi istediği zaman çıkarmak istediğinde katlanması gereken maliyetle, işçinin 4-c'ye geçirilmesi için katlanması gereken maliyet farklı olmayacaktır. Bu durumda da işçinin talebinden ziyade işverenin o andaki durumuna göre karar vermesi söz konusu olacaktır. İşçiler altı aylık süreyi kaçırdıkları için hem işlerini kaybetmiş, hem de kadroya geçmemiş olacaklardır.

Kaynak: Milliyet



Yargıtay'dan Kıdem Tazminatı Kararı



Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, evlenmeden 10 gün önce işyerinden istif eden kadına kıdem tazminatı ödenmesine hükmeden yerel mahkeme kararını bozdu.

Sakarya'da evlilik hazırlığı yapan bir kadın işçi, 3 yıldır çalıştığı iyerine dilekçe vererek, evleneceği gerekçesiyle iş akdinin feshedilmesini ve kıdem tazminatının ödenmesini istedi.

Şirket ise İş Kanununa göre, "kadın işçilerin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi rızası ile hizmet akdini sona erdirmesi durumunda» kıdem tazminatı almaya hak kazanacaklarının hükme bağlandığına işaret ederek, evlenmeden 10 gün önce iş

akdini fesheden kadın işçiye tazminat vermedi.

İşçi ise evlilik nedeniyle iş akdinin feshedilmesinden kaynaklanan kıdem ve ihbar tazminatı alacağını kendisine ödenmesi istemiyle dava açtı.

Sakarya İş Mahkemesi, davayı kabul ederek, kadına tazminat ödenmesine karar verdi. Yerel mahkemenin kararında, "Davacı kadının evlilik nedeniyle iş akdini feshettiğinin anlaşıldığı, davacının evlendiği tarih ile iş akdinin feshine ilişkin dilekçeyi verdiği tarih arasında on günlük bir süre bulunduğu, davacının evleneceği için işi bırakacağını daha önce davalı şirkete bildirdiği, bu nedenle davacının fesih

tarihinden on gün sonra evlenmiş olmasının tazminat alamayacağı anlamına gelmeyeceği" belirtildi.

Daire Kararı Bozdu

Şirketin kararı temyiz etmesi üzerine dosyayı inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yerel mahkemenin kararını bozdu.

Dairenin kararında, İş Kanununda, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde iş akdini feshedebileceğinin hükme bağlandığı belirtildi.

Kararda, kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkının, evlilik tarihinden iti-

baren başlayacağı, bu hakkın sadece kadın eşe tanındığı, resmi evlilik işleminin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılması gerektiği ifade edildi.

Kadın işçinin evlilik öncesinde bu hakkını kullanmasının mümkün olmadığı vurgulanan kararda, “Kadın işçinin yasanın tanıdığı fesih hakkını kullanması halinde, kıdem tazminatı talep hakkı doğar. Feshin işverence kabul edilmesi gerekmez” denildi.

“Kadın İşçi Evlilik Nedeniyle Feshin Ardından Başka Bir İşte Çalışabilir”

Evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak yasa da belirtilen fesih hakkının tanındığına değinilen kararda, şu tespitler yapıldı:

“Çalışma hayatının evlilikle birlikte gereği gibi yürütülemeyeceği düşüncesi, aile birliğinin korunması ve kadının aile ile ilgili görevleri, yasa koyucuyu bu doğrultuda bir düzenlemeye yöneltmiştir. Bununla birlikte Anayasal temeli olan çalışma hak ve hürriyetinin ortadan kaldırılması düşünülemez. Kadın işçinin evlilik nedenine bağlı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmasının gerekleri ortaya çıkmış olabilir. Hatta kadın işçi evlilik nedenine dayalı feshin ardından ara vermeksizin başka bir iş yerinde çalışmaya başlayabilir ve bu durum evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğurabilir.”

Somut olayda, davacının evlilik nedeniyle ancak henüz resmi evlilik işlemi yapılmadan iş sözleşmesini feshettiği hatırlatılan kararda, yasa hükmü uyarınca resmi evlilik işlemi yapılmadan bu hakkın kullanılamayacağının altı çizildi.

Kararda, bu nedenle davacının kıdem tazminatına hak kazanamayacağı ve davanın reddedilmesi gerektiği kaydedildi.

Yerel mahkemenin ilk kararında direnmesi üzerine dosya Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna geldi.

Kurul, yerel mahkemenin direnme kararını, daire kararı doğrultusunda bozarak, evlenmeden önce evlilik nedeniyle iş akdini fesheden kadının, kıdem tazminatına hak kazanmasının mümkün olmadığına karar verdi.

AA



Çalışan Kadın...

Aysun KONAĞOĞLU

Her birey yaşam yarışına eşit şartlarla başlayamaz. Doğuştan edindiği hak ve özelliklerinin yanında hemen hemen her kültürde varolan, kız veya erkek olmasına göre değişen, kendi rollerine uygun davranışlara yöneltilir ve o şekilde yetiştirilirler. Yetiştirilme kültürü, tarih boyunca kadınların yaşamın içinde etkin rol almalarını sınırlamıştır.

Toplumumuzda ataerkil aile yapısının egemenliği, kadının aile içindeki yerini bu yapıya göre belirlediği gibi kadının eğitim, çalışma ve çalışma yaşamında aktif rol alma, toplumsal etkinliklere katılma olanağını da, hep kadın olduğu için engellenmiştir.

Oysa ki Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın en temel ilkelerinden biri, "kanun önünde eşitlik" ilkesidir. Anayasaya göre kadın-erkek, herkes kanun önünde eşittir ve devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Ancak uluslararası belgelerde ve Anayasalarda eşitlik ilkesi esas alınmış olsada, yasalardaki kadın-erkek eşitliğinin gerçek hayattaki kadın-erkek eşitsizliğini gidermekte yetersiz kaldığı bir gerçektir.

Tarihi sürece baktığımızda, Kurtuluş savaşı döneminde erkeklerle beraber mücadele eden kadınlara Cumhuriyetin ilanından sonra gerçekleştirilen devrimler çerçevesinde önemli toplumsal haklar verilmiştir. Seçme seçilme hakkı, yasa önünde erkeklerle eşit konumda olma gibi temel haklar yanında 1936 İş Kanunu ile çalışma hayatında da düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan bazıları;

- 1923 yılında yapılan Türkiye İktisat Kongresi'nde, Türkiye genelinde kadınların madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması, her ay üç gün izin verilmesi, doğum öncesi ve sonrası için sekiz haftalık ücretli izin hakkı verilmesi,
- 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile yetişkin işçilerin yanı sıra kadın ve çocuk işçiler için çalışma yaşı, izin süresi, işin konusu ve diğer çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler getirilmesi,
- 1945 yılında yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçilere analık durumunda sosyal güvence hakkı getirilmesi,
- 1971 yılında yürürlüğe giren ve 2003 yılına dek yürürlükte kalan 1475sayılı İş Kanunu ile kadın işgücünü korumaya yönelik kimi hükümlerin yanında eşit işe eşit ücret ilkesi mevzuata girmiş başlıca düzenlemelerdir.

Geçmişten günümüze ilerleyen dönemde yapılan reformlar, kanuni haklar ve alınmış ulusal ve uluslararası kararlara rağmen günümüzde toplumun geniş kesiminde kadın işgücüne yönelik geleneksel bakış tarzının halen sürdüğü gözlenmektedir. Toplumun ve kadının kendisine biçtiği öncelikli rol "iyi eş ve iyi anne" ve bunun doğal sonucu olarak "iyi ev kadını" olduğu sürece, kadın işgücünün "ucuz emek", "ücretsiz aile işçisi" ve benzeri şekillerde tanımlanması kaçınılmaz olmaktadır.

☾ Bugün ülkemizde önlem politikaları çerçevesinde, kadın çalışanların istihdamının sürdürülebilirliği bakımından devlet, işveren ve çalışan arasında dengeyi sağlayacak yapısal düzenlemelere ihtiyaç vardır. ☾

Kadınlar; çalışma yaşamı, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, siyaset ve sivil toplum örgütleri gibi toplumsal yaşama katılım sağlayan diğer alanlarda toplumsal cinsiyet veya ayrımcılık temelli birçok engelle karşılaşmaktadır. Bu ve benzeri durumlar kadınları çoğu kez çalışma hayatı ve ev hayatı arasında tercih yapmak zorunda bırakmaktadır.

Oysa ki çalışma yaşamında yer almak, istihdamı sürdürebilmek, kadının toplumsal yaşamın diğer alanlarında da varlık gösterebilmesinin temel koşullarından biridir. Aksi takdirde statü ve sosyal ilişkilerde yaratacağı dezavantaj kadınlar için sosyal dışlanma riskini beraberinde getirmektedir. Son yıllarda kadın çalışanların istihdam verilerine baktığımızda bu söylediklerimizi doğrular niteliktedir. 2010 ve 2011 yıllarında %24 olan istihdam oranı, 2012 yılında % 25'e, 2013'te % 26'ya yükselmiştir. Bu oran 2014'de değişmezken, 2015 Kasım ayında% 27 seviyesine gelmiştir. Bu durum 5 yılda kadınların toplam istihdam içindeki payının sadece 3 puan artmış olduğunu göstermektedir. Oysaki kadınların iş gücüne katılımının artırılması, hem ekonomik hem de sosyal açıdan kalkınmayı sağlayan ve

yoksulluğun azaltılmasında strateji aracı konumundadır.

Bugün ülkemizde önlem politikaları çerçevesinde, kadın çalışanların istihdamının sürdürülebilirliği bakımından devlet, işveren ve çalışan arasında dengeyi sağlayacak yapısal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemeyi amaçlayan yasalar ve yürürlüğe konan yönetmelikler, öncelikle Türkiye’de kadınların önünde bulunan mevcut engelleri ortadan kaldırmayı amaçlamalıdır. Kadın istihdamının toplam istihdam içindeki payının artırılması açısından, istihdama girişte büyük önem taşıyan eğitim seviyesi artırılmalı, ayrıca kız çocukları başta olmak üzere kadın çalışanların mesleki eğitim almalarının desteklenmesi gerekmektedir.

Çocuk, yaşlı bakımı ve ev işleriyle ilgili hususlarda oluşturulacak eşitlikçi ve paylaşımcı anlayış ile kadının işgücüne katılımını engelleyen okul öncesi eğitim kurumları ile bakımevlerinin artırılması için gerekli alt yapı ve yatırımlar, hem kamusal alanda hemde özel sektörde biran önce hayata geçirilmelidir. Devlet tarafından sağlanan teşvik ve sosyal yardımlar ise kadınların çalışmaması gibi bir koşula bağlı olmaksızın sunulması, kadınların işgücüne katılımının önündeki engelleri kaldırmada ve kısa vadede sonuç almasını sağlayacak etkin bir politika aracı olacaktır.

Hiç kuşkusuz bu konuda yapılacak çalışmalar ve atılacak adımlar sadece kadın çalışanların değil toplum refahını da arttıracaktır.

Kaynak: *tüik2016martbülteni-dpt (yayın-veriler)*

Özlem Çakır - Kayseri Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi



45 Saati Aşıyorsanız Ücrete Yüzde 50 Zam Var

Yüzde 46 ile çalışanlar arasında fazla mesai yapma oranı en yüksek ülke olan Türkiye’de, yaz saati, finans ve tekstil başta olmak üzere yeni fazla mesai nedeni yarattı. Ancak Türkiye’de günde 11 saatin üzerinde mesai yasak. Haftada 45 saat aşılmışsa her saat için normal ücretin yüzde 50 üzeri ücret ödenmek zorunda.

Gazete Habertürk’ün araştırmasına göre yaz saati uygulamasının bütün yıla yayılması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerinin yaptığı denetimler dolayısıyla önceki yıllarda milyonlarca lira fazla mesai cezası ödemek zorunda kalan finans kuruluşları başta olmak üzere yurtdışıyla yoğun iş bağlantısı olan şirketleri nöbetleşe fazla mesaiye yöneltti. Şirketler özellikle beyaz yakalı çalışanlarını sırayla nöbete bırakma yoluyla, dünya ile iş trafiğini kesintisiz yürütme yoluna gidiyor. Bazı işyerlerinde ise mesai başlangıcını erkene çekme yolu tercih ediliyor. Yaz saati uygulaması sonucu Avrupa ile 2, İngiltere ile 3 saate çıkan zaman farkının mesai çakışmasını azaltması zaten dünyada çalışanlar arasında fazla mesai oranında dünya şampiyonu olan Türkiye’de yeni bir neden ortaya çıkardı. Peki Türkiye’de fazla mesai kuralları neler?

10 Dakika Fazla Mesai Yarım Saat Kabul Ediliyor

Yasaya göre, işçiler bir günde en fazla 11 saat çalıştırılabilir. Fazla çalışma süresi yıllık 270 saati aşmıyor. Fazla çalışma yapan işçiye, normal ücretin yüzde 50’si oranında daha fazla ücret ödenmesi gerekiyor. Kış saatine geçilmemesi, bankacılık sektörünün yanı

sıra yurtdışı borsalarla çalışan brokerler ile şirketlerin ihracat ve ithalat departmanlarında çalışan personelin daha fazla mesai yapmasına neden oluyor. İş Kanunu’na göre, haftalık çalışma süresi 45 saat. Bu süre, haftanın 6 gününe 7.5 saat olarak bölünebilir. Haftada beş gün çalışılan işyerlerinde ise günde 9 saat çalışma yapılabilir. Haftalık 45 saati aşan çalışmalar ise “fazla çalışma” olarak adlandırılıyor. İşçi ve işveren anlaşırса haftalık normal çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, 45 saati aşamaz. Buna “denkleştirme” deniliyor. Örneğin, bir hafta 35 saat çalışan işçi, eksik çalıştığı 10 saate karşılık 2 ay içinde herhangi bir haftada 55 saate kadar çalıştırılabilir. İşverenin bundan dolayı fazla çalışma ücreti ödemesi gerekmez. İki aylık denkleştirme süresi toplu sözleşmelerle dört aya kadar artırılabilir.

Fazla Çalışmaya Yıllık 270 Saat Sınırı

Fazla mesai hesabında yarım saate kadar olan süreler 30 dakika, yarım saati aşan süreler ise 60 dakika kabul ediliyor. 1 saat 10 dakika fazla mesai yapan kişinin 1 saat 30 dakika çalıştığı, fazladan 40 dakika çalışanların da 1 saat fazla mesai yaptığı hesaplanıyor. Fazla çalışma yaptırmak için işçinin onayının alınması zorunlu. Yönetmelik, onayın her yılın başında yazılı olarak alınmasını düzenliyor. Fakat, Yargıtay’ın, yazılı onay olmasa bile bir defa fazla çalışma yapıp ücretini de alan işçinin “onay vermiş” kabul edi-



leceği yönünde kararları bulunuyor. Fazla çalışmanın toplam süresi yılda 270 saati aşamaz.

Brüt Ücret İçindeyse Fazla Mesai Alınmaz

Bazı işverenler çalışanlarıyla yaptıkları sözleşmede, fazla çalışma bedelinin brüt ücretin içinde olduğunu, ayrıca fazla çalışma ücreti ödenmeyeceğini belirtiyor. Yargıtay, işçi tarafından böyle bir sözleşmenin imzalanmış olması durumunda, ayrıca fazla çalışma ücreti talep edilemeyeceği yönünde karar veriyor. Ancak, Yargıtay kararlarına göre, bu şekilde sabit ücrete dahil edilebilecek fazla çalışma süresi yıllık 270 saati aşamaz. 270 saati aşan fazla mesai için ayrıca ücret ödenmesi gerekiyor.

Hakkaniyet İndirimi Yapılıyor

İşçilerin fazla mesai talebiyle açtığı davalarda yazılı kanıt varsa, mahkemeler

bunun üzerinden karar veriyor. Ancak, yazılı bir kanıt yoksa, tanıkların anlatımlarına dayanarak fazla mesai tespiti yapılıyorsa mahkemeler yüzde 25- 30 oranında hakkaniyet indirimi yapabiliyor. Örneğin, kişi yıl boyunca her gün 2 saat fazla mesai yaptığını iddia etmişse, mahkeme günde ortalama 1.30 dakika çalışıldığı yönünde karar verebiliyor.

7.5 Saate İstisna İşler Var

İş Kanunu, akşam saat 20.00 ile sabah 06.00 arasını “gece” olarak kabul ediyor. İşçilerin gece 7.5 saatten fazla çalıştırılması yasak. Ancak, bunun da istisnaları var. Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin “yazılı” onayı alınarak 7.5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

liyor. Gece 7.5 saatten fazla çalışan işçi, haftalık 45 saatten az çalışsa bile fazla mesai ücretine hak kazanıyor.

Türkiye’de Ücretlilerin Ortalama Çalışma Süresi

% 19’u 55 saat
% 21.4’ü 65 saat
% 8.8’i 75 saat

Bazı Ülkelerde Fazla Mesai Kuralları Nasıl?

Ülke	Mesai Ücreti Artışı	Maksimum Fazla Mesai
TÜRKİYE	YÜZDE 50	YILDA 270 SAAT
Fransa	Yüzde 10	Yılda 220 Saat
Almanya	Sözleşmeye Bağlı	Günde 2 Saat
İspanya	Sözleşmeye Bağlı	Yılda 80 Saat
İngiltere	Yüzde 25-50 Arası	Sınırlama Yok
İsveç	Sözleşmeye Bağlı	Yılda 200 Saat
Polonya	Yüzde 50-100 Arası	Yılda 150 Saat

Fazla Mesai Yapan İşçi Oranında İlk Sıradayız

Ülke	(%)
TÜRKİYE	46.13
Japonya	31.72
Meksika	28.63
Kore	27.66
Şili	16.32
Avustralya	14.13
İzlanda	13.45
İngiltere	12.06
ABD	11.13
Avusturya	8.76
Fransa	8.96
Çek Cum.	7.58
Almanya	5.41
Yunanistan	5.23
Belçika	4.30
Estonya	4.11
Finlandiya	3.89
Danimarka	1.97



Yöneticilerin Fazla Çalışma Ücreti Alması 'Amir'e Bağlı

Çalışma hayatında yaygın kanaatin aksine yönetici pozisyonundakiler de fazla çalışma ücreti alma hakkına sahip bulunuyor. Yargıtay'ın kararlarına göre, üst düzey yönetici konumunda olan kişiye aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı varsa, haftalık 45 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekiyor. Yönetici konumundaki kişi genel müdür de olsa, onun üzerinde şirket ortağı ya da yönetim kurulu başkanı gibi

birisi varsa fazla çalışma ücreti alma hakkı bulunuyor. Ancak, mesai saatlerini kendisi belirleyen ve üzerinde denetim sağlayan bir kişi bulunmayan yöneticiler fazla çalışma ücreti alamıyorlar.

Hamilelik Ve Emzirme Süresi Boyunca Gece Mesaisi Yasak

Gece çalışacak işçilerin çalışmaya başlamadan önce ve iki yılda bir sağlık kontrolünden geçirilmesi gerekiyor. 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler sanayi sektöründe gece çalıştırılmaz. Kadın çalışanlar, gebe olduk-

larının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süre ile gece çalıştırılmazlar. Emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılabilir. 18 yaşını doldurmamış işçiler ile part time çalışanlara fazla mesai yaptırma yasağı bulunuyor.

Kaynak: Habertürk

12 Milyon Emekli İçin Tarihi Karar!

Danıştay, işçi ve memur emeklilerinin sendikalı olabilmelerinin önünü açan Ankara 7. İdare Mahkemesi kararının yürütmesinin durdurulması istemini reddetti. Yeni Emekli Bir-Sen Genel Başkanı Odabaş: "Yüksek mahkemenin kararına göre işçi, Bağ-Kur ve memur emeklileri sendika kurabilecek. Anayasanın 53. maddesine istinaden yapılacak bir uyum yasasıyla yaklaşık 12 milyon emekli sendikalı olma hakkını kavuşacak. Danıştay, emekliler için tarihi bir karar vererek, emeklilere sendika yolunu açtı. Mahkeme kararı herkesi bağlar. Sendika kurmanın önündeki engel kaldırıldı. Bundan sonra yetkili sendika, işçi ve memurların bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu ile toplu sözleşme yapma hakkına sahip olacak. Artık emekliler kendileriyle ilgili kararı, kendilerini doğrudan temsil eden emekli sendikalarının aracılığıyla verebilecek."

"Sendika" Yerine "Dernek"

Yeni Emekliler Birliği Sendikası (Yeni Emekli Bir-Sen) yönetim kurulu üyeleri, 26 Eylül 2013'te kuruluş dilekçesiyle Ankara İl Dernekler Müdürlüğüne başvurdu. Valilik yetkilileri, emeklilerin sendika kurabileceklerine ilişkin yasal düzenleme bulunmaması nedeniyle İçişleri Bakanlığına emeklilerin sendika kuruma haklarının olup olmadığını sordu.

İçişleri Bakanlığından 27 Haziran 2016'da gelen cevapta, emeklilerin "sendika" yerine "dernek" kurabilecekleri bildirildi. Ankara Valiliği de bu bilgilendirme gereği sendika kuruluş dilekçesini işleme koymayarak, başvuruyu reddetti. Sendika yönetimi ise Ankara Valiliğinin ret işleminin iptali istemiyle Ankara 7. İdare Mahkemesinde dava açtı.

Valilik işlemini iptal eden Mahkeme, Ankara Valiliği ve İçişleri Bakanlığı'nın "emekliler sendika kuramaz" kararını hukuka aykırı bularak, Anayasanın 17. ve 51. maddeleri ile İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 11. maddesi gereğince emeklilerin sendika kurabileceklerine hükmetti.

Bunun üzerine Ankara Valiliği, Ankara 7. İdare Mahkemesi'nin kararını temyiz ederek, yürütmesinin durdurulmasını ve kararın bozulmasını istedi. Temyiz istemini 10 Aralık 2016'da görüşen Danıştay 10. Dairesi, Ankara Valiliğinin başvurusuyla ilgili ilk incelemesini tamamladı.

Ankara 7. İdare Mahkemesi kararının yürütmesinin durdurulması istemini oy birliğiyle reddeden daire, temyiz istemini daha sonra esastan karara bağlayacak.

"Danıştay Tarihi Bir Karar Verdi"

AA muhabirine konuşan Yeni Emekli Bir-Sen Genel Başkanı İsrail Odabaş, Danıştay'ın sendikalarının lehine verdiği kararın, yaklaşık 12 milyon emekliyi doğrudan ilgilendirdiğine dikkati çekerek, "Yüksek mahkemenin kararına göre işçi ve memur emeklileri sendika kurabilecek. Anayasanın 53. maddesine istinaden yapılacak bir uyum yasasıyla yaklaşık 12 milyon emekli sendikalı olma hakkını kavuşacak. Danıştay emekliler için tarihi bir karar vererek emeklilere sendika yolunu açtı." dedi.

Kararın kendilerine tebliğ edilmesi üzerine kuruluş dilekçesi ve sendika karar defteriyle yeniden valiliğe başvurduklarını söyleyen Odabaş, "İl Dernekler Müdürlüğü, dilekçemizi Danıştayın kararıyla birlikte bakanlığa gönderecektir. Umuyoruz ki yakın

bir zamanda kuruluşumuz tescillenir." diye konuştu.

Odabaş, idarenin, mahkemenin kararına uymak zoruna olduğunu, bununla ilgili yasal düzenlemelerin bir an önce yapılması gerektiğini belirterek, "Mahkeme kararı herkesi bağlar. Sendika kurmanın önündeki engel kaldırıldı. Bundan sonra yetkili sendika, işçi, Bağ-Kur ve memurların bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu ile toplu sözleşme yapma hakkına sahip olacak. Artık emekliler kendileriyle ilgili kararı, kendilerini doğrudan temsil eden emekli sendikalarının aracılığıyla verebilecek." değerlendirmesini yaptı,

2010'da yapılan referandumla kabul edilen anayasa değişikliği sonucunda memurlara toplu sözleşme hakkı verildiğini, emeklilerin de bu imkandan yararlanabileceklerinin açık bir şekilde vurgulandığını aktaran Odabaş, şöyle devam etti:

"Ancak bu hak, emeklilerin temsilcileri yerine aktif çalışan memurların yaptığı toplu sözleşme ile veriliyor. Bu durum eşitlik ilkesine de anayasadaki toplu sözleşme hükmüne de aykırı. Zira toplu sözleşme masasında alınan kararların büyük çoğunluğu çalışan memurlara yönelik. Anayasanın 53. maddesine istinaden çıkarılacak bir uyum yasası ile bu sorun giderilebilecektir."

Anayasanın yanı sıra Türkiye'nin imzaladığı uluslararası sözleşmelere göre emeklilerin sendika kurma hakkının görmezden gelinemeyeceğini vurgulayan Odabaş, "Bundan on yıl önce memurlar için de 'sendika kuramaz' diyorlardı, bugün memurların yaklaşık yüzde 80'i sendika üyesi." ifadesini kullandı.

Kaynak: Milliyet

Kayseri Şeker 62.Kampanya Dönemini Rekorlarla Kapattı...

Başkan Akay:

"KAYSERİ ŞEKER YOLUNA DİMDİK DEVAM EDİYOR"



Kayseri Şeker'in 2016-2017 yılını kapsayan kampanya dönemi aynı zamanda Kayseri Şeker Fabrikasının 62.Kampanya dönemi olup Kayseri Şeker 99 gün, Boğazlıyan Şeker Fabrikası da 10. Kampanya döneminde 104 gün çalışarak yeni bir rekora daha imza attı.

2 Milyon 567 Bin ton pancar bedeli olarak 9 bin 571 çiftçiye nakliye dahil 662 Milyon TL ödeme yapıldı. Kampanya süresinde Boğazlıyan ve Kayseri Şeker fabrikalarında 381 bin ton şeker üretildi. Her iki fabrikada, kampanya süresi içerisinde 2 bin 725 kişi istihdam edildi.

2016-2017 Kampanya döneminde pancar bedelleri 26 Aralık 2016 tarihinde ödenerek her yıl bir ay öne alındı. Bütün bu değerler ışığında Kayseri Şeker 2016-2017 kampanya dönemi ni "Rekorlar Yılı" olarak değerlendirdi.

Kayseri Pancar Kooperatifi Başkanı Hüseyin Akay, kampanya kapanışı do-

layısıyla yaptığı konuşmada; "2016 yılı rekorlar yılı olacak demiştim. Pancar, şeker, melas ve küspe üretiminde çok şükür rekorlar yılı oldu. Başarılı bir şekilde kampanya gerçekleştirildi. Bu başarı fabrikasına ve işine sahip çıkan, dört elle sarılan, tüm sıkıntılara rağmen işine pür dikkat devam eden siz değerli çalışanlarımız, Yönetim kurullarımız ve özellikle de çiftçilerimizin de çok büyük katkıları bulunmaktadır. Allaha şükür bir aile olarak bu başarıyı ortaya koyduk. Kayseri Şeker dimdik yoluna devam ediyor. Bu rekorlar yılında Kayseri Şeker pancar bedelinde en yüksek rakamı çiftçisine vermesi yanında Pancar bedellerini her yıl bir ay öne alarak ödeme yaptık. Tüm bunları beraber yaşayarak yolumuza 63. Kampanya ile devam edeceğiz" dedi. Akay konuşmasını emeği geçenlere teşekkür ederek tamamladı.

Öte yandan, 2017-2018 Kampanya dönemi için yeni hedefler belirleyen

Kayseri Şeker Yönetimi Randevulu sistem ile "Sök-Yüklet-Taşı" sistemini uygulamaya hazırlandığı belirtildi.

62. Kampanyanın sona ermesi ve son altı yıldan beri çalışanların hiçbir mağduriyet yaşatmadan maaş ve ikramiyelerin zamanında verilmesinde Başkan Hüseyin Akay ve Yöneticilerin gösterdikleri ilgiden dolayı Şeker İş Sendikası Kayseri Şube Başkanı İbrahim Dayı tarafından tüm çalışanlar ve Şeker-İş Sendikası adına Başkan Akay'a teşekkür ederek çalışanların maaşlarının söz verilen saatinde ödenmesine dahi riayet edildiğinden dolayı saat hediye etti.

Şeker İş Sendikası Kayseri Şube Başkanı İbrahim Dayı konuşmasında; Önceki yönetimler zamanında çalışanların aylıklarını alamadıkları günler olduğunu belirterek, "Allah o günleri bizlere bir daha göstermesin. Ben burada 10 yıl muvakkat olarak çalıştım. 10 yıl sonra ancak kadroya dahil oldum. Muvakkat olarak çalıştığım kampanya sonunda maaş alamadan elimizde iş elbiselerimizle ağlayıp gittiğimiz günler oldu. Muvakkat arkadaşlar giderken arkasından ağladığımız günler de oldu. Başkanımız Hüseyin Akay'ın geldiği günden beri artık o istenmeyen görüntüler tarihe karıştı ve maaşlarımız günün gününde yatmaya başladı. Ayrıca; Muvakkat personelimizin çalışma süreleri ve diğer sorunları ile ilgili de Başkanımız ve tüm Yöneticilerimizin gösterdiği duyarlılıktan dolayı da tüm çalışanlarımız adına teşekkür ediyorum" dedi.

2016 Yılıının Son Başkanlar Kurulu KKTC'de Gerçekleştirildi

2016 yılının son Başkanlar Kurulu Toplantısı ile İdari ve Mali Sekreterler Toplantısı Yavru Vatan KKTC'de gerçekleştirildi. Toplantıda çalışma hayatı, şeker sektörü, özelleştirme süreci ve genel kurula ilişkin konular masaya yatırıldı. Toplantının açılış konuşmasını yapan Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, alçak terör saldırısında hayatını kaybeden emniyet mensuplarına ve vatandaşlara Allah'tan rahmet, gazilere acil şifa, millete başsağlığı dileyerek konuşmasına başladı.

15 Temmuz Bir Dönüm Noktası

15 Temmuz darbe girişimini, demokrasinin tüm kurum, kurallarıyla gerçekleşmesi ve demokratik denetim için bir dönüm noktası olarak görmek gerektiğinin altını çizen Gök, "Ne var ki Türkiye'ye yönelik iç ve dış güvenlik risklerinin hali hazırda devam ettiği düşünüldüğünde yeniden yapılanma döneminin ilk ayağında anayasal reformlar hayata geçirilmelidir. Esasen, 15 Temmuz sonrası siyasal ve toplumsal katmanlardaki uzlaşma imkanı bu anlamda bir fırsat yaratmaktadır. Siyasi partiler arasındaki diyalog kapılarının aralanması, siyasal sistemin çerçevesi ve başta anayasa değişikliği olmak üzere sorunların daha gerçekçi olarak ele alınmasına imkan vermektedir" diye konuştu.

Başkanlık Sisteminde Halkın Tercihi Önemli

Dünden bu yana, başkanlık sistemine ilişkin yeterince tartışma yapılmıştır. Önümüzdeki süreçte iki hususa eğilmek gerekmektedir. Bunlardan ilki, sistem dizaynında tercih edilen başkanlık modelinin tam içeriğinin birçok yönden somut olarak tartışılması ge-

rekliliğidir. Diğer bir konu ise, bir siyasal sistemden diğer bir siyasal sisteme geçişte yaşanması muhtemel riskler, zorluklar veya fırsatların değerlendirilmesidir. Bu bakımdan, bürokrasinin yeni sisteme geçişte karşılaşılacağı güçlükler tartışılmalı, yönetsel artılar ortaya konularak zaman kaybına mahal vermeden sahici bir anlayışla ele alınmalıdır. Nihai olarak da, siyasal sistem değişikliği her halükarda referandumla kabul edileceği için halkımızın tercihi hayata geçirilmiş olacaktır.

Diyaloga açık sosyal taraflara her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulduğu bu süreçte, sosyal tarafları etkileyecek tüm düzenlemelerde tarafların görüşlerinin alınması, konunun tüm boyutlarının ele alınması açısından faydalı olacaktır.

Diğer yandan, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun yeni olmasına rağmen, geçmişin izlerini tamamen üzerinden atabilmiş değildir. Bildiğimiz gibi, sendikal haklar ve toplu

sözleşme düzeninin en önemli unsuru yetkidir. Ülkemizde sendikalaşmayı, çalışanların ekonomik ve sosyal hakları geliştirmesinin önünde en büyük engel yetki sorunlarında toplanmaktadır. Bu sorunun sarıh bir düzenleme ile basit ve çabukluk esası üzerine yeniden ele alınması gerekmektedir.

Önümüzdeki yıl, Sendikamız yoğun bir gündemle çalışmalarına devam edecektir. Gerek örgütlenme faaliyetlerimizdeki yetersizlik gerekse de çözüme ulaştırmaya çalıştığımız diğer sorunlarımızı başarıyla nihayetlendirme, sağlıklı bir yapı içerisinde sendikal çalışmalarımızı yürütme çabamız sürecektir. Nitekim, ülkemizin ve şeker sanayimizin içinde bulunduğu zorlu koşullar altında, ekme yediğimiz bu sektör için, sorumluluğumuz gereği her birimiz elimizden gelenin daha da fazlasını yapma mecburiyetindeyiz. Bu bakış açısıyla her daim; çalışmak, attığımız her adımın altını doldurmak, karşımıza çıkan zorluklara geniş perspektiften bakabilmeyi başarmak, örnek bir sendika olma sorumluluğuyla çalışmalarımızı ülkenin gerçekleriyle harmanlamak gayretinde olmalıyız.



Ekmeğinizi İsraf Etmeyin

Ülkemizde son zamanlarda ekmek tüketimine paralel, israfın fazla olduğu, bu israfın önlenmesi ile birçok yatırım yapılabileceği gibi, insan sağlığında ve ülke kalkınmasında önemli etkileri vardır.

Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğünce Hazırlanmış Olan

Türkiye’de Ekmek İsrafı Araştırması (2012) Özet Bilgileri

Araştırmanın Kapsamı

Tüm Türkiye’yi temsil edecek şekilde seçilen 12 ildeki toplam; 252 fırın, 53 personel yemekhanesi, 53 öğrenci yemekhanesi, 611 lokanta ve otel yetkilileri, ayrıca kurumlarda yemek yiyen 552 kişi ve 1.589 hanede toplam 5.662 aile bireyi ile görüşülerek yemek yeme durumu ve ekmek tüketimi hakkında bilgi toplanmıştır.

Ekmek israfı; fırınlar, toplu yemek yenen yerler [otel, lokanta, öğrenci yemekhaneleri (üniversite, yurt ve yatılı okul) ve kurum yemekhaneleri (özel kurum, kamu kurumları ve hastaneler)] ile haneler ayrımında tespit edilmiştir.

Ekmek İsrafının Tanımı ve İsraf Oranını Hesaplama Yöntemi

Araştırmada ekmeğin insanlar tarafından tüketilmemesi yani insan gıdası olarak kullanılmaması; (toplumda yaygın bir davranış biçimi olan) bayatlamış ekmeklerin çöpe atılması ya da hayvanlara verilmesi israf olarak değerlendirilmektedir.

Hesaplanan israf oranları, toplu yemek yenen kuruma/haneye alınan veya toplu yemek yenen kurum içinde

üretilen ekmek miktarı ile tüketilen veya satılan ekmek miktarı arasındaki farktan (yani artan ekmek miktarından), çeşitli yöntemlerle değerlendirildikten sonra tüketilen ekmek miktarının çıkarılması ve bu miktarın toplam ekmek üretim/alım miktarına bölünmesiyle elde edilmiştir. Bir başka deyişle, toplu yemek yenen bir kuruma veya haneye günlük alınan ve tüketilen ekmek miktarı arasındaki farktan (artan ekmek), günlük olarak değerlendirilen (örneğin köfte harcı olarak kullanılan) ekmek miktarı çıkarılmış, geri kalan ekmeğin, beyan edilmese dahi, israf edileceği varsayılmıştır.

Türkiye’de Toplam Ekmek Üretimi, Tüketimi ve İsrafı

(Adetler 250 gr’lık standart ekmek üzerinden hesaplanmıştır.)

Ekmek üretimi

Günde 25 bin 295 ton (25.295.305 kg), yılda 9,2 milyon ton (9.232.786 ton) ekmek üretilmektedir.

Günde 101 milyon (101.181.223) adet, yılda 37 milyar (36.931.146.395) adet ekmek üretilmektedir.

Ekmek tüketimi

Günde 23 bin

800 ton (23.809.128 kg), yılda 8,7 milyon ton (8.690.332 ton) ekmek tüketilmektedir.

Günde 95 milyon (95.236.515) adet, yılda 35 milyar (34.761.327.975) adet ekmek tüketilmektedir.

Ekmek israfı

Günde 1.500 ton (1.486 ton), yılda 542 bin ton (542.455 ton) ekmek israf edilmektedir.

Günde 6 milyon (5.944.708) adet, yılda 2,1 milyar (2.169.818.420) adet ekmek israf edilmektedir.

Türkiye’de kişi başı ekmek tüketimi ve israfı

Ekmek tüketimi günlük 319 gr,

Ekmek israfı günlük 20 gr (19.9 gr)’dır.

Ekmek israfının Ülkemize ekonomik yükü;

Ekmeğin kg fiyatından (2,80 TL/kg) hareketle yıllık 1,546 milyar TL civarındadır.



Ekmek israfı oranları

%3,1

Fırınlarda israf oranı

%2,9

Hanelerde israf oranı

%3,1

Lokanta, otel ve benzeri yerlerde toplam israf oranı

%2,7

Kurum yemekhanelerinde toplam israf oranı

%7,1

Öğrenci yemekhanelerinde toplam israf oranı

%5,9

Ülke geneli ekmek israf oranı (toplam üretimin yüzdesi olarak)

(İsraf oranları fırınlarda üretilen ekmeğe; haneler, lokanta, otel vb. yerler, kurum yemekhaneleri ile öğrenci yemekhanelerinde ise satın alınan ekmeğe üzerinden hesaplanmıştır.)

Fırınlarda Ekmek Üretimi ve Satışı

Fırınlara, ürettikleri ekmek tip ve türleriyle ilgili olarak her birinden kaç adet ürettikleri ve bunların kaçını aynı gün içinde sattıklarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir.

2008 yılında fırınların neredeyse % 50'si ikili ekmek üretirken, bu oran 2012 yılında % 20'lere düşmüştür; ikili ekmeğin toplam satılan ekmek miktarı içindeki payı da % 5'e inmiştir. Aynı zamanda normal ekmeğin toplam satış adedi içindeki payı sabit kalırken, toplam satış miktarı (gr) içindeki payı % 60'tan % 75'e çıkmıştır. Normal ekmek ürettiğini beyan eden fırınların oranı da % 78'den % 88'e yükselmiştir. Fırınlara, ya normal somun ekmeğinin gramajını artırarak ya da üretmekte olduğu ikili ekmeği normal ekmek adı altında satmaya başlayarak iki ayrı ebatla somun ekmek üretmekten vazgeçmiştir.

Bir başka önemli değişim ise rol ekmeğin yaygınlaşmasıyla ilgilidir. 2008 yılında fırınların sadece % 5'inin ürettiği ve satılan toplam ekmek adedi içinde % 0,5'lik bir paya sahip olan rol ekmek, 2012 yılına gelindiğinde % 7'lik bir paya yaklaşmış ve fırınların % 13'ü tarafından üretilir hale gelmiştir. Toplam ekmek miktarı içindeki payı da % 0,1'den % 1,3'e çıkmıştır.

Fırıncıların ürün çeşitliliğini artırması, gün içinde satılmayıp artan ekmek oranının yükselmesinin sebeplerinden biri olarak gösterilebilir. 2008 yılında üretilen ekmeğin adet olarak % 1,7'si gün içinde satılmazken, 2012 yılında bu oran % 2'ye çıkmıştır. Aynı dönem-

de iade alınan ekmeğin toplam satış içindeki oranı da % 1,7'den % 2,7'ye çıkmıştır. Gün içinde satılmayan ve satıldığı halde iade alınan ekmeğin adet olarak toplam üretime oranı, 2008 yılında % 3,4'ten 2012 yılında % 4,7'ye yükselmiştir. Bu durum israf potansiyelinin artmış olduğu anlamına gelmektedir. Fırınlara çöpe atıldığı veya hayvan yemi olarak kullanıldığı beyan edilen ekmek oranı fazla değişiklik göstermemiş, 2012 yılında toplam üretimin % 0,9'u olarak tespit edilmiştir. Öte yandan artan ekmeğin ihtiyaç sahiplerine ücretsiz verilmesi, düşük fiyatla satılması ya da galeta unu yapımı gibi kullanımlar ile insan gıdası olarak değerlendirilen kısmı hariç bırakıldığında, geri kalan ekmeğin çöpe atılması veya hayvan yemi olarak kullanmasının israf olduğu varsayılarak hesaplanan israf oranı, 2012 yılı itibarıyla adet cinsinden toplam üretimin % 3,1'ine denk gelmektedir.

Kurumlara ve Hanelere Ekmek Alımı ile Kurumlarda ve Hanelerde Ekmek Tüketimi

Kurumların ekmek üretimi/temini

2012 yılı itibarıyla fırınlar tarafından satışa sunulan ekmeklerin yaklaşık % 90'ını (adet cinsinden) somun biçimli normal ekmek veya çiftli/ikili ekmek oluşturmaktadır. Görüşülen tüm kurum türleri genel olarak, doğrudan fırınlardan veya ekmek fabrikalarından yapılan alımlar ile ekmek ihtiyacını karşılamaktadır. Ayrıca otel ve lokantaların % 19,6'sı müşterisine servis ettiği ekmeği kısmen veya tümüyle kendisi üretmektedir.

Kurumların ekmek tercihi ve servisi

Lokanta ve otellerde en çok tercih edilen ekmek türü, ortalama gramajı 163 gr olan ve tüm alımların (kendilerinin ürettikleri dâhil) % 46'sını oluşturan pide ve benzeri yassı ek-



meklerdir. Personel ve öğrenci yemekhanelerinin en çok tercih ettiği ekmek türü, çoğunlukla 50-60 gr aralığında gramaja sahip olan rol ekmeklerdir. Toplu yemek yenen kurumların ekmek tercihinde normal ekmeğin yanı sıra yassı ekmek ve tek kişilik rol ekmeğin önemli bir ağırlığı bulunmakta, ikili ekmekler ise Hazeran 2008’de asgari ekmek gramajının artırılmasından bu yana bu kurumlarca hemen hemen hiç alınmamaktadır.

Personel yemekhanelerinde yemek yiyenlere sunulan ekmeklerin adet olarak üçte ikisi rol ekmek, geri kalan % 19’u somun, % 15’i ise çeşit ekmek tipleri arasında dağılmaktadır. Öğrenci yemekhanelerinde de toplam ekmek alımının % 44’ü rol ekmek iken, somun ekmek alımı adet olarak üçte bir oranını geçmektedir.

Kurumların ekmek israfı

Personel yemekhanelerinde bir yandan kurumsal israf azalırken öte yandan bireysel (parça ekmek) israf artmıştır. Bu artışın önemli nedenlerinden birinin rol ekmekle ilgili gelişmeler olması muhtemeldir. Her bir kurum türü içindeki ekmek alımlarında % 1’in altında orana sahip ekmekler hariç tutulduğunda, öğrenci kitlesinde en çok elde kalan ekmek tipinin % 12’si normal ekmek, % 5’i ise rol ekmektir. Yine % 1’den az paya sahip ekmek tipleri hariç bırakıldığında personel yemekhanelerinde en çok elde kalan ekmek % 9 ile çeşit ekmek iken, ikinci sırada % 5 ile rol tipi ekmek yer almaktadır. Lokanta ve otellerde ise yine % 1’den az paya sahip ekmek tipleri hariç bırakıldığında en çok elde kalan ekmek tipleri % 9 ile rol ekmek, onun hemen arkasında % 8 ile çeşit ekmek yer almaktadır.

Hanelerin ekmek alımı ve israfı

Ortalama ekmek gramajının yükselmesi sonucu hanelere alınan günlük ekmek adedi azalmıştır. 2012 yılı araştırmasında hane başına günde 3,65 adet ekmek alındığı tespit edilmiştir. Kişi başına ekmek alımı ise 1 adet ekmeğin biraz üstündedir. Günlük alınan ekmeğin ortalama % 2,9’u (yaklaşık 0,1 adet ekmek) bayatladıktan sonra insan gıdası olarak değerlendirilemeyerek israf edilmektedir. İsfraf edilen ekmeğin yaklaşık % 90’ı hayvan yemi olarak, geri kalanı da çöpe atılarak israf edilmektedir.

Ekmek Satış ve Alım Tutumları

Üretilen ekmeklerin % 30’u doğrudan fırınlar, % 68,7’si bakkal ve marketler aracılığıyla satılmaktadır.

Fırınların % 60’ından fazlası, özellikle bakkallara ve marketlere satış yapanlar, iade ekmek almaktadır.

☾ Hanelerin neredeyse yarısı satın aldıkları ekmek miktarını hanede yaşayan kişi sayısının belirlediğini söylerken, aldıkları ekmek sayılarının günden güne değişmediğini iddia edenlerin oranı da azımsanmayacak bir seviyededir (% 18,7). ☾

Adet olarak toplam ekmek satışının % 2,7'si (üretimin % 2,6'sı) fırınlarca iade alınmaktadır. 2008 yılında fırınların yaklaşık yarısı iade almaktayken bu oranın 2012 yılı itibarıyla % 60'ın üzerine çıkması, fırınlar arası rekabetin arttığını göstermektedir.

Hanelerin ekmek alım davranışı

Hanelerin toplamda % 94'ü her gün en az bir kere ekmek almaktadır. Ayrıca hanelerin % 76'sı ekmek alışverişini ihtiyaca göre ayarlayarak israfa yol açmayacak şekilde gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Her ne kadar hanelerin % 76'sı günlük ihtiyaçları kadar ekmek satın aldıklarını belirtiyor olsa da başka sorulara verdikleri cevaplara göre evinde hiç ekmek bayatlamayan ve evden çöpe atılacak veya hayvan yemi olarak kullanılacak ekmek çıkmayan hanelerin oranı % 46'da kalmaktadır. Dolayısıyla beyandan bağımsız olarak tam ihtiyacı kadar ekmek alımı gerçekleştiren hanelerin oranı (% 46) tüm hanelerin yarısından azdır.

Hanelerin neredeyse yarısı satın aldıkları ekmek miktarını hanede yaşayan kişi sayısının belirlediğini söylerken, aldıkları ekmek sayılarının günden güne değişmediğini iddia edenlerin oranı da azımsanmayacak bir seviyededir (% 18,7). Ekmek alımlarının alışkanlıklara göre belirlendiğini ifade eden % 11 oranında haneyi de bu grup içinde düşünmek gerekir. Öte yandan hanelerin neredeyse % 40'ı, o gün evde yapılan yemeğe göre



ekmek alımlarının değişkenlik gösterdiği belirtilmiştir.

Hanelerin Ekmeğin Boyutuyla İlgili Düşünceleri

Hanelerin % 60'ı mevcut ekmeğin gramajından memnunken, ekmek gramajı hane inisiyatifine bırakıldığında farklı cevaplar alınmıştır. Hanelerin % 30'u mevcut ekmekten daha büyük gramaj arzulamakta, % 23'ü mevcut ekmekten daha küçük ekmek istemekte, % 20'lik bir kitle ise mevcut gramajdan memnun olduğunu belirtmektedir.

Hanelerin Öğünlere göre ekmek tüketimi

Hanelerde ekmeğin en çok akşam yemeğinde (% 38) ve sabah kahvaltısında (% 34) tüketildiği anlaşılmıştır. Eve alınan ekmeğin dörtte birinden daha azı öğlen tüketilmektedir. Öğlen yemeğinde ekmek tüketim oranının üçüncü sırada olmasının sebebi nüfusun önemli bir kısmının öğle yemeklerini lokantalarda veya yemekhanelerde yiyor olmasıdır. Son olarak ekmeğin % 4'ü ara öğünlerde tüketilmektedir.

Ekmeğe İlgili Tutum ve Kanaatler

Fırıncıların neredeyse tamamı (% 99,6) ekmeği temel gıda maddesi olarak algılamakta, yine çok büyük çoğunluğu (% 97) ekmeğin çöpe atılmasının en kötü davranışlardan biri olduğu görüşüne katılmaktadır. Fırıncıların % 56'sı ülkemizde ekmeğin sağlıklı koşullarda üretilmediğini ifade ederek özeleştirici yapmakta, yarısından fazlası da (% 56) fırınların yeterince denetlenmediğini belirtmektedir. Fırıncıların % 97'den fazlası ise kaliteli ve dayanıklı ekmek tüketiminin teşvik edilmesini savunmaktadır.

Lokanta, otel, personel yemekhaneleri ile öğrenci yemekhanelerinde yetkililer ve yemek yiyenlerle yapılan görüşmelerde % 88 veya üzerinde oranlarla yaygın olan bir başka kanıda küçük boy ekmeklerin daha az israf edildiğidir. Olumlu bir bulgu ise hem lokanta ve otelcilerin hem de yemekhane yetkililerinin bayat ekmeğin değerlendirilmesi konusunda toplumun yetkililer tarafından bilinçlendirilmesi gerektiğini düşünmeleridir. Bu konudaki mutabakat % 94 veya üzeri oranlarla ifade edilmektedir.

Hem personel kitlesi hem de öğrenci grubu, ekmeğin doğru muhafazası ve bayat ekmeğin değerlendirilmesi konusunda bilgilendirilmeye açıktır. Personelin % 99'u hem ekmeğin bayatlamadan saklanması hem de bayatlamış ekmeklerin uygun şekilde değerlendirilmesi konusunda toplumun bilgilendirilmesi gerektiğini düşünürken, öğrenciler arasında da her iki oran % 96 veya üzerinde sıklıkla ifade edilmektedir.

Hane halklarının önemli bir bölümü de hem ekmeğin bayatlamadan saklanması hem de bayatlamış ekmeklerin uygun şekilde değerlendirilmesi konusunda toplumun bilgilendirilmesi gerektiğini düşünmektedir (% 94).

2008 Yılı Araştırmasından Bu Yana Temel Değişkenlerde Meydana Gelen Değişimler

Fırınlardaki israf oranı artarak üretimin % 3'ünü aşmıştır. Toplu yemek yenen kurumlarda bütün olarak israf edilen, bir başka deyişle kurumsal israf olarak adlandırdığımız israfın düştüğü, buna karşın yemek yiyenlerin parça ekmek bırakmalarından kaynaklanan bireysel israfın arttığı görülmüştür. Her iki değişimin karşılıklı etkisinin toplam kurumsal israfı büyük ölçüde sabit tuttuğu gözlenmektedir. Perso-



❧ Kişi başı günlük ekmek tüketimi 2008-2012 döneminde azalarak 331 gr'dan 319 gr'a düşmüş, diğer taraftan toplam israf oranının artmasıyla kişi başı günlük ekmek israfı 17,4 gr'dan 19,9 gr'a çıkmıştır. ❧



nel yemekhanelerindeki toplam israf oranı % 2,5'ten % 2,7'ye yükselirken, öğrenci yemekhanelerinde % 8,6'dan % 7,1'e düşmüştür. Hanelerdeki israfta da az miktarda bir düşüş gözlenmiş, 2012 yılı için hanelerde ekmek israfı oranı % 2,9 olarak bulunmuştur.

Kişi başı günlük ekmek tüketimi 2008-2012 döneminde azalarak 331

gr'dan 319 gr'a düşmüş, diğer taraftan toplam israf oranının artmasıyla kişi başı günlük ekmek israfı 17,4 gr'dan 19,9 gr'a çıkmıştır. 2012 yılı itibarıyla günlük toplam 1.486 ton ekmeğin hayvan yemi olarak veya çöpe atılarak israf edildiği hesaplanmıştır. 2008 yılı araştırmasının verileri ile 250 gr'lık standart ekmek üzerinden hesaplama yapıldığında, ekmek israf

adedinin günlük 4,9 milyondan 5,9 milyona çıkmış olduğu görülmektedir. Bu artıştaki en önemli etken, fırınlarda ihtiyaç fazlası üretimin yükselmiş olmasıdır. Fırınlardaki israf oranının % 2'den % 3,1'e çıkması ile ülke geneli toplam israf oranı % 5'ten % 5,9'a yükselmiştir.

İlginç Bilimsel Bilgiler



Dünya üzerindeki **tavuk** sayısı insan sayısından daha fazladır.



Kedi ve köpekler insanlar gibi sağlak ya da solak olabilirler.



Denizyıldızlarının beyinleri bulunmaz.



Dünyanın en hızlı hayvanı **Gökdoğanlar**dır. Dalış esnasında saate 320 km hıza ulaşabilirler.



Salatalık, patlıcan, kabak ve domates aslında sebze değil, meyvedir.



Ördeklerin sesleri asla yankı yapmaz.



İnsanlar bir yıl içinde en az 1460 **rüya** görürler.



Bozulmayan tek gıda **Bal**'dır.



Kestane ağacının kerestesi yaklaşık 500 yıl kadar dayanır. Karadeniz Bölgesinin tarihi evleri bu ağaçtan yapılmıştır.



Patates, elma ve soğanın tatları aynıdır. Onlardan farklı tat alındığı duygusunu uyandıran, farklı kokulara sahip olmalarıdır.



Yer çekiminin olmadığı bir ortamda **mum** alevinin aldığı şekil küreye benzer.



İnsanların **kalça kemikleri** betondan çok daha sağlamdır.



İnsanların **vücut fonksiyonları** dursa bile bu andan itibaren beyin hücreleri 5 dakika daha sağlığını korumaya devam eder. Yani beyin ölümü 5 dakika daha geç gerçekleşmeye başlar. Tüm bu ilginç bilgiler bilimsel olarak kanıtlanmış bilgilerdir.



Üzümler eğer mikrodalga fırına atılırsa patlar.



Şuan içtiğimiz **sular** tam 3 milyar yıl öncesine ait sulardır.



Bir **portakal ağacı** yüz yıldan fazla süre meyve verebilir. 1421 yılında Fransa'ya getirilmiş olan bir portakal ağacı tam 473 yıl boyunca meyve vermeye devam etmiştir.



Bir insanın **doğum günü** aynı zamanda dünya üzerindeki en az 9 milyon insanın da doğum günüdür. İnsan nefesi -90 derecede donar ve gözle görülebilir.



Sabah yenilen **elmanın** uyku açma özelliği içilen kahveden çok daha fazladır.



Çin'de İngilizce konuşanların sayısı Amerika'dan daha fazladır.

★ SENDİKAYA ★

ÜYE OLUYORMUŞ

İKİ GÖZÜMÜN ÇİCEĞİ

