

ŞEKER İŞ

Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası

Sayı: 137 • EYLÜL 2021



**Kamu İşçisinin Zammı Oranı
Belirlendi**

**109. ILO Çalışma
Konferansı**

**ILO Amiral Gemisi
Raporu'ndan Çalışma
Hayatımıza Dair Dijital
Tespitler**

**Meselenin Özü Çevrenin
Kalkınmaya Yenik
Düşmesidir**

**Bir Çevre Sorunu Olarak
Musllaaj**

**Çalışma Koşullarında
Esaslı Değişiklik Halleri**

**Pandeminin Değişen Adı
Kod 29**

**Hükümetlerarası İklim
Değişikliği Paneli
(IPCC'nin 6'ncı
Değerlendirme Raporu**

**ŞEKER-İŞ SENDİKASI 22. OLAĞAN GENEL KURULU
GERÇEKLEŞTİRİLDİ.**

İSA GÖK VE YÖNETİM KURULU

GÜVEN TAZELEDİ



Bizi Sosyal Medyadan Takip edin

Türkiye Gıda Ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası resmi sosyal medya hesapları





KIDEM TAZMİNATIMA DOKUNMA GELECEĞİMLE OYNAMA

9

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, 14 Eylül 2021 Salı Günü Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde TÜRK-İŞ'e Bağlı Üye İşçiler İle Bir Araya Geldi

29

TBMM İklim Araştırma Komisyonu'ndaki acı tespit: 'Aşırı hava olayları' normalimiz olacak

34

Ilo Amiral Gemisi Raporu'ndan Çalışma Hayatımıza Dair Dijital Tespitler

10 Şeker-İŞ'te Demokrasi Şölen



38

Bir Çevre Sorunu Olarak Musilaj



40

Marmara Denizi Eylem Planı Koordinasyon Kurulu'na İlişkin Genelge Resmi Gazete'de

22

109. ILO Çalışma Konferansı

30

Uzaktan Çalışmada "Bitmeyen Mesai" İsyanı

42

Uzaktan Çalışmaya Sözleşme Şartı Getirildi

24

Türkiye İşçi Delegatesi ve Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay 109. Ilo Konferansına Hitaben Çevrim İçi Konuşma Gerçekleştirdi

18

Çocuk İşçilerin Sayısı, 20 Yılda İlk Kez Artış Göstererek 160 Milyona Yükseldi

44

Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Halleri



26

Kamu İşçisinin Zam Oranı Belirlendi

47

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan Kod 29 Düzenlemesi'

48

Kıdem Tazminatı Hakkında Bilinmesi Gerekenler

51

Dsö Araştırması: Uzun Çalışma Saatleri Her Yıl Yüz Binlerce Kişinin Ölümüne Neden Oluyor

52

Çalışma Hayatının Güncel Sorunları Üzerine Bir Değerlendirme

56

'Meselenin Özü Çevrenin Kalkınmaya Yenik Düşmesidir'

60

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, İşyerlerinde Mesai Takibi Amacıyla Biyometrik Alınmasının Hukuka Aykırı Olduğuna Hükmetti

62

Küresel Sendikalara Göre Covid-19, İşçi Haklarına Yönelik Bir Salgına Dönüştü

64

Yargıtay'dan Emsal "Cumartesi" Kararı

66

Pandeminin Değişen Adı: KOD 29

68

Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli: Küresel Isınma İnsan Kaynaklı ve Daha Önce Görülmemiş Bir Seviyede

70

Şeker-İş'in Gıda Ekosistemine İlişkin Kısa Bir Ufuk Turu: Gıda Güvenliği, İnsana Onuruna Yakışır İş, Covid-19 Etkisi, ve Sendikal Örgütlenme



73

Rakamlarla Türkiye Gıda ve Tarım Sektörlerine Genel Bakış

80

Sendikal Mücadelede İşçinin Panzehiri Bilgiler

82

Gıda Fiyatlarındaki Artış Enflasyonu Geçti!



83

Şube Genel Kurulları, Ziyaretler, Toplu İş Sözleşmeleri Vefatlar

Dergi Adı

Şeker-İş Sendikası Yayın Organı
ŞEKER-İŞ

İmtiyaz Sahibi

Şeker-İş Sendikası Adına Genel Başkan
İsa GÖK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Cengiz ÜNDER

Editör

Tarık KORKMAZ

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



Ajans Başkanı

Arif DEMİRBAŞ

Genel Koordinatör

Engin YALÇINKAYA

Editörler

Neslihan GÜRİSOY

Tasarım Ekibi

Emrah ANDİŞ
Pakize UYANIKER

Fotoğraf Editörleri

Banış ŞİMŞEK

Dijital ve Sosyal Medya

Eren DEMİRCİ

Baskı Takip Sorumlusu

Hasan ANDİŞ

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

Aydoğdu Ofset Matbaacılık
Ambalaj San. ve Tic. Ltd. Şti.
İvedik Organize Sanayi Ağaç İşleri Sitesi 21. Cad.
598 Sok. No: 20 Yenimahalle/ANKARA
Tel: 0312 395 8144
Faks: 0312 395 81 45
www.aydogduofset.com
aydogduofset@hotmail.com

Yayın Türü: Yaygın Süreli

Basım Tarihi: 22.09.2021

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

BAŞKANDAN

Başkandan



İsa Gök

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı

ŞEKER-İŞ'TE YENİ DÖNEM, GÜÇLÜ HEDEFLER



İklim değişikliği ve biyolojik çeşitlilik kaybının, gıda güvenliği ve geçim kaynakları için yakın ve kalıcı tehditler oluşturması yanında kriz dönemlerinin gıda güvenliği açısından önemi pandemi ile birlikte kendini bir kez daha göstermiştir. Genel olarak yeterli gıda arzı olsa bile pandemi dönemi, tedarik zincirlerinin lojistik aksaklıkları, işgücüne erişimde zorluklar, belirli pazarların kaybı ve tüketici modellerinde meydana gelen değişiklikler gibi gıda sistemlerinin işleyişini etkileyen birçok zorluğu ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda "Gıda krizine müdahale mekanizmaları" oluşturulmaktadır.



Şeker-İş Sendikası olarak delegelerimizin, yüzlerce işçi kardeşimizin, camiamızın güzide yöneticilerinin/temsilcilerinin ve sektör paydaşlarımızın katılımıyla gerçekleştirdiğimiz Şeker-İş 22. Olağan Genel Kurulumuzun büyük heyecan ve coşkusunu hep birlikte yaşadık. Yeni dönemin onur veren sorumluluğunu şahsıma ve yönetim kurulumuza veren değerli üyelerimize şükranlarımızı sunarız.

Her daim mukaddes gördüğümüz bu yüce emanetin yeni döneminde, muvaffak olmak için hep birlikte çalışacak, Aile'mizi diri tutacak, çalışma hayatımıza değer katma yolcuğumuzu sürdüreceğiz. Güçlü hedefler ve değişen öncelikler eşliğinde geleceğe güvenle dokunabilmek için mücadelemize devam edeceğiz.

Şu bir gerçek ki dünya dönüşüyor, gelecek dönüşüyor, kısacası insanlık dönüşüyor..

Alışkın olduğumuz dünya düzeninin 2020'nin başlarından itibaren aniden durma noktasına gelmesiyle, ezberleri bozduğumuz bir dönemin kapılarını aralamıştık. Bugün ise aradan geçen 1.5 yıla yaklaşan sürecin etkilerine yönelik önlem, kurtuluş ve çözüm reçetelerini uygulama aşamasında ilerliyoruz. **Kısacası tohumun filize dönüşmesi için gün sayıyoruz..**

Yaşanan pandemi ile sağlığınıza yönelik tehdit boyutlarının; ekonomiye, eğitime, çalışma hayatına, sosyal güvenlik hizmetlerine, temel sektörlerle sıçramasıyla birlikte eşzamanlı sür-

dürülen politika ve çalışmaların etkinliğini de halen tartışmaya ve değerlendirmeye devam ediyoruz.

Öte yandan **küresel iklim değişikliğine dair risklerin oldukça arttığı bu ortamda ülkemizin iklim krizine diğer yandan, yeni teknolojik trendlere, yeni nesil aşılara, biyoteknolojiye, blockchaine, uzay madenciliğine, hukuk ve ilgili birçok trend konuya odaklanması ihtiyacı** büyüyor.

Ve her geçen gün daha iyi anlıyoruz ki, **dünü kurtarmak için bugünden, bugünü kurtarmak için gelecekte olmamak gerekiyor.**

Gıda Güvenliği, Entegrasyon ve Dijitalizasyon

Bugün sürdürülebilir üretim için tarladan başlayan değişimler, tarla tarafındaki tüm aktörlerin üretim yöntemlerini daha hızlı dönüştürmesini, daha iyi iklim ve çevresel sonuçlar sağlanmasını, doğa temelli, teknolojik, dijital ve uzay temelli çözümlerden en iyi şekilde yararlanmalarını öngörüyor. **Bu çözümler insani ve finansal yatırım gerektirmek yanında aynı zamanda katma değer yaratarak ve maliyetleri düşürerek daha yüksek getiri vaat ediyor.**

Tarla tarafında üretimin sürdürülebilir olması, sanayi tarafının çalışabilmesi için esastır ki, bu nedenle tarla tarafındaki doğal kaynakların korunması ve tarlada ileri teknoloji kullanımı ön plana çık-

maktadır. Gelişmiş ülkelerde; drone teknolojileri, sürücüsüz traktörlerle bilgisayar destekli tarımsal uygulamalar çoktan hayata geçmeye başlamıştır.

Döngüsel biyo-temelli ekonomi, çiftçiler ve kooperatifleri için hala büyük ölçüde kullanılmayan bir potansiyel olarak görülmektedir. Örneğin, **biyogübre, protein yemi, biyoenerji ve biyo-kimyasallar üreten gelişmiş biyo-rafineriler, iklim açısından nötr bir ekonomiye geçiş ve yeni iş alanlarının yaratılması için fırsatlar olarak değerlendirilmektedir.** Yenilebilir enerji yatırımları bütününe bakıldığında, son yıllarda en hızlı büyüyen bileşen güneş enerjisidir. Güneş enerjisinin tarla tarafında kullanımının **ülke destekleri ile gıda güvenliği veya biyolojik çeşitlilikten ödün vermeden daha da hızlandırılması ve yaygınlaştırılması için çalışılmaktadır.**

Bir diğer önemli değişim ve dönüşüm tedbirleri, iklim değişikliğinin bitki sağlığına getirdiği tehditleri önlemeye yöneliktir. Sürdürülebilirlik sorunu, bitkileri yeni ortaya çıkan zararlılardan ve hastalıklardan daha iyi korumak için önlemler ve inovasyon gerektirmektedir. **Biyoteknoloji ve biyo bazlı ürünlerin geliştirilmesi** gibi yeni yenilikçi teknikler, tüketiciler ve çevre için güvenli olmaları ve bir bütün olarak topluma fayda sağlamaları koşuluyla, sürdürülebilirliği artırmada önemli görülmektedir. **Sürdürülebilir gıda sistemleri aynı zamanda tohum güvenliğine ve çeşitliliğine de dayandığından, çiftçilerin, iklim değişikliğinin baskılarına uyarlanmış bitki çeşitleri için bir dizi kaliteli tohumlara erişimi hedeflenmektedir.**

İklim değişikliği ve biyolojik çeşitlilik kaybının, gıda güvenliği ve geçim kaynakları için yakın ve ka-

lıcı tehditler oluşturmaları yanında kriz dönemlerinin gıda güvenliği açısından önemi pandemi ile birlikte kendini bir kez daha göstermiştir. Genel olarak yeterli gıda arzı olsa bile pandemi dönemi, tedarik zincirlerinin lojistik aksaklıkları, işgücüne erişimde zorluklar, belirli pazarların kaybı ve tüketici modellerinde meydana gelen değişiklikler gibi gıda sistemlerinin işleyişini etkileyen birçok zorluğu ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda "Gıda krizine müdahale mekanizmaları" oluşturulmaktadır.

Öte yandan sanayi tarafında ürün çeşitliliğine, entegrasyona, ardışık ve esnek proseslere büyük şirketler tarafından yatırım yapıldığı bilinmektedir. Örneğin şeker hammaddelelerinden, şeker yanında katma değerli ürünler üretimine yönelik yatırımlar uzun yıllardan beri yapılmaktadır. **Şirketlerin büyümesine ve piyasada ortaya çıkabilecek çeşitli risklere karşı şirketleri koruyan ve aynı zamanda büyümelerine olanak sağlayan bu yaklaşım özellikle; ara, yan ve son ürünlerin değerlendirilmesi yanında sıfır atık yaklaşımı çerçevesinde yatay ve dikey entegrasyonu da beraberinde getirmektedir.**

Pandemiden önce başlayan teknolojik alanda bir başka değişim ve dönüşüm olan dijitalizasyon, pandemi sonrasında daha da önem kazanmıştır. Dijitalizasyon; nesnelerin interneti, Endüstri 4.0 ve dijital teknolojilerin uygulanmasına dayanmaktadır. Sanayi tarafında başlayan dijitalizasyon bir yandan tüm tedarik zincirini kapsayacak şekilde gelişimini sürdürürken, Dünya'da bazı ülkelere uygulanmaya başlamıştır. Tedarik zincirindeki ilgili aktörlerin yetkilendirilmesiyle, **zincirin her aşamasında izlenebilirliğin ve bilgi akışının sağlanması, talep tarafında güven**

oluşturarak tedarikçinin ve zincirin güvenilirliğini ve ürünün itibarını artırmaktadır.

Dünya'daki tüm bu değişimler, dönüşümün beyni olan her kademedeki işgücünün de bu doğrultuda yetişmesine ve kendini geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Böylelikle, değişim ve dönüşümde önde giden ülkelerin bilgi birikimleri, teknolojiyi kullanmadaki imkân ve kabiliyetleri de bir adım önde olmaktadır.

Şeker Sektöründe Değişim ve Dönüşüm Zamanı

Şeker sektörü her zaman olduğu gibi, küresel anlamda hedefler koyma ve bu hedefleri uygulama yolunda adımlar atmaya devam etmektedir. **Bu hedefler; insan sağlığını, yaşam kalitesini ve doğayı merkeze alan, doğal kaynakların ve çevrenin korunmasından biyoçeşitliliğe, gıda güvenliğinden enerjiye, dijitalleşmeye kadar uzanan, tedarik zincirinin her noktasında kendini göstermektedir.** Ülke politikaları tarafından beslenen bu gelişmeler sektörde sürekli bir değişim ve dönüşümü beraberinde getirmektedir.

İşte "sürdürülebilir üretim", "gıda güvenliği", "sanayi-ürün çeşitliliği, entegrasyon, dijitalizasyon" konuları bu noktada öne çıkan üç ana eksen oluşturmaktadır.

Dünya'da değişim ve dönüşüm açısından yaşananlar ortadayken, şeker sektörümüz için hedef belirleme, uygulama kabiliyeti, eylem planı hazırlığı ve teknolojik bakımdan onlarca yıl geriden geldiğimiz görülmektedir. Sektörümüz fotoğrafına mercek tutulduğunda, konvansiyonel tarımdan öteye geçememiş, modernizasyon ve otomasyon konusunda Dünya'nın gerisinde, birkaç şirket dışında enteg-

rasyona dahi başlamamış, dijitalizasyon için teknolojik altyapısı olmayan, sadece tesislerin idamesine yönelik yatırımlarla yetinen, işgücünde liyakatten giderek uzaklaşan ve büyük ölçüde taşeron işçi marifetiyle sistemi yürütmeye çalışan bir görünüm sergilediği görülecektir.

Bu farkı kapatabilmek topyekûn bir "seferberlik" ve "yoğun bakım" yanında "kaynak ve yetiştirilmiş işgücü" ile sağlanabilecektir. Devlet'in ilgili tüm tarafları "Tarım, Çevre, Sağlık, Enerji, Ekonomi, Maliye, Ticaret Bakanlıkları", sanayi, sektör paydaşları, üretici ve biz çalışan organizasyonları bu "seferberlik network" ünün içinde mutlaka yer almalıdır. Bu bakış açısıyla 2021 yılının sektör için kısa ve uzun vadeli amaç ve hedeflerin belirleneceği, buna paralel olarak eylem planlarının oluşturulup hayata geçileceği bir döneme imza atmasını umuyoruz.

Nitekim Türkiye Varlık Fonuna devredilmesi ile özelleştirme kapsam ve programından çıkartılan kamu şeker fabrikaları için **"hızla" yapısal iyileşme sağlayacak kararların alınması, yatırımlar yapılması, istihdamın artırılması öncelik arz etmektedir.** Bunun yanında sanayinin beyin takımı nam-ı değer kemik kadrosu **"geçici işçileri" nin 12 ay çalıştırılmaları sağlanarak insan kaynağı güçlendirilmelidir.** Aksi halde sürdürülebilirlik sorunları gölgesinde Türkiye, şeker ihtiyacı açısından dışa bağımlı hale gelerek ve ülkede üretilen katma değer dışarıya aktararak, kamu sağlığı açısından ciddi sorunlar ortaya çıkacağı kesindir.

Bununla beraber bugün ülkemiz açısından oldukça önemli olan **şekerde ihracat olanağımız** büyük bir tehdit altındadır. Geçmişte önemli

miktarda şeker ithal eden ve şeker açığı olan Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesindeki şeker ithalatçısı ülkeler, son on yılda ham şeker rafinerilerine yaptıkları yatırımlarını oldukça artırmıştır. Uluslararası Ticaret İstatistikleri veri tabanı verilerine göre, 2010 yılında 1 milyar \$ değerinde beyaz şeker ithalatı yapan bu ülkelerin beyaz şeker ithalatı yüzde 58 oranında küçülmüş, 2019 yılında 436 milyon dolara gerilemiştir. Önümüzdeki yıllarda devam etmekte olan yeni rafineri yatırımları nedeniyle bu ithalat giderek daha da azalacaktır. Kaldı ki ülkemiz 2020/21 sezonunda eriştiği yüksek üretimle, 450 bin ton düzeyinde C şeker (imalatçı-ihracatçı firmalara yapılan ihracat karşılığı şeker) üretmiştir ve bu şeker ihraç etmek durumundadır.

Şeker-İş olarak, yıllardan beri özellikle altını çizdiğimiz bir mesele olan **C şeker üretiminin artırılması ve desteklenmesi** konusundaki ısrarımızın ne denli haklı olduğu bugün daha iyi anlaşılmaktadır. Fakat ülkemiz bu konuda maalesef geç kalmıştır. Ancak halen bu pazarlarda 1 milyon ton hacimli 436 milyon \$ değerinde bir beyaz şeker açığı mevcuttur. Bu miktara ülkemiz gecikmeksizin talip olmalıdır. **Bunun sağlanması için her şeker şirketine kotaları ölçüsünde C şeker üretimi için bir zorunluluk getirilmesi gerekmektedir. Sözün özü, dünya ülkelerinin 2030'a varan uzun vadeli hedef politikaları karşısında küresel şeker pazarında yolumuzu genişleten kararlara ve stratejik atımlara her zamankinden çok daha fazla ihtiyacımız bulunmaktadır.**

Yaşanan son gelişmelere bakıldığında ise, 16 yıldır bilfiil nişasta bazlı şeker (NBŞ) üretimi ve tüketimine yönelik mücadelemizin bugün "halkımıza mal olduğunu görmek", pancar

şeker sektörü ve kamu sağlığı açısından oldukça sevindiricidir. Çünkü Şeker-İş'in çalışmalarına, çabasına ve mücadele rehberine bakıldığında bugün geline nokta ulaşma gayretini büyük bir inançla omuzladığı görülecektir. **Her daim Konfederasyonumuz TÜRK-İŞ' in de desteğiyle geline son noktada "bir çocuğun, bir tüketicinin, bir habercinin yahut bir akademisyen" in bu gelecek meselesinin bir parçası olduğunu görmek ne denli kıymetli bir dönüşüme hizmet ettiğimizin anlaşılması bakımından oldukça önemlidir.**

Bilindiği gibi 2005 yılı itibarıyla on bir pazarlama yılı, yüzde 10 olan NBŞ kotası her yıl yapılan artışlarla yüzde 12,5-15 arasında uygulanmış, buna karşın Sendikamız her artış kararına karşı çıkarak dava konusu yapmıştır. Bu süreçte on bir artış kararının dokuzunun kazanılmasına rağmen davalar pazarlama yılı sonunda nihayetlendiğinden uygulanma imkânı ortadan kalkmıştır. Devam eden mücadele sürecinde, 27 Mart 2018 tarihinde yürürlüğe giren 7103 Sayılı Torba Yasa ile NBŞ kotası yüzde 5'e düşürülmüş, kotayı yüzde 50 artırma veya düşürme yetkisi Cumhurbaşkanı'na verilmiştir. Bu yetki son 2 yıldır, yüzde 50 düşürme yönünde kullanılırken, önümüzdeki pazarlama dönemi için de 20 Mart 2021 tarihli Cumhurbaşkanı Kararı ile yine yüzde 2.5 olarak uygulanmaya devam edecektir. Kamuoyunda tartışmaya neden olan, 5 Haziran 2021 tarihli "Şeker Kotalarının Düzenlenmesi ve Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik" ile "3 yıl gibi uzun bir aradan sonra" yönetmeliğin kanuna uygun hale getirildiği görülmektedir.

Burada önemli olan husus; bu isabetli kararın azalış yönünde devam etmesi, NBŞ üretimine dö-

nük sıkı bir şekilde denetimin artırılması, yurtiçi satış, ihracat ve dâhilde işleme rejimi kapsamında verilerin TÜİK rakamlarıyla birlikte değerlendirilmesi, kayıt dışına karşı her türlü kontrol mekanizmasının devreye sokulması konusudur. Bunun yanında yüzde 70'leri aşan olağanüstü artışla YYT (yüksek yoğunluklu tatlandırıcı) ithalatına karşı gıda kullanımında etkin mücadele yürütülmesi gerekliliğidir. Sendikamız bu konulardaki hassasiyetini taviz vermeden sürdürmeye kararlıdır.

Pandemi Sürecinde Sendikal Örgütlülüğün Artan Önemi

Virüsle mücadele bir yana, insanoğlu için "emek yoksa ekmek yok, ekmek yoksa hayat yok" gerçeği yaşamımızın merkezinde önemini korumaya devam etmiştir. İşte salgınla yüz yüze kaldığımız zor dönemde, **hayatın devam etmesini borçlu olduğumuz kahramanların kimi en ön safta sağlık emekçileri insanüstü bir çabayla hayatlarını ortaya koyarken, cephenin diğer yanında gıda çalışanları ve daha nice sektör çalışanları canlarını dışlerine takarak çalışmışlardır.** Zorlu koşullarda fabrikada, tarlada, markette, depoda, telefon başında, tırdı, motosiklet üstünde çalışan işçi ve emekçiler kelle koltukta alın teri akıtmışlardır.

Salgın günlerinin bir başka acı gerçeği de Kod-29 ile işten çıkarılan emekçi kardeşlerimiz olmuştur. İşten çıkarma yasağının istisnası olarak "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar" sergiledikleri

gereğesiyle iş akitleri feshedilmiştir. Bunun yanında sendikal örgütlemeyi engellemek için bunu kullanan işverenler olmuş; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2 bendi kapsamında değerlendirilen çalışanlar haksızca ve acımasızca, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi haklarını almadan, ayrıca işsizlik ödeneğine başvurmadan işten çıkarılmışlardır. Kimi işverense işten çıkarma yasağını, önlemler paketinde yer alan ücretsiz izine ayırma yoluyla delmiştir.

Kısacası işverenlerin örgütlenmenin önüne geçmek için uyguladığı işten çıkarmalarla etkin bir şekilde hak kullanımının önüne geçme çabaları pandemi döneminde artarak devam etmiştir. Sendikamızın, "bu süreçlerin en önemli enstrümanı olan yetki davaları" konusundaki mücadelesinde karşılaştığı ve yaşadığı büyük zorluklar bilinmektedir. Keza Anayasa Mahkemesinin 17 Şubat 2021 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 19.11.2020 tarihli kararıyla, Sendikamızın başvurusunun kabulü ile başvuru konusu süreçte Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendika hakkının ihlal edildiğine hükmedilmiştir. **Sendikal hakların korunması anlamında çığır açıcı sayılabilecek kararın gerekçesinde, Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen sendikal örgütlenme hakkının, örgütün varlığı ve işleyişinin korunması, bireyin örgüt içinde faaliyette bulunma ve örgütle ilişki kurma özgürlüğü olmak üzere iki temel hakkı barındırdığı, demokrasilerde sendikaların, devlet tarafından saygı gösterilmesi ve korunması gereken**

temel haklara sahip kabul edildiği, bu hakların etkin bir şekilde kullanımı anlamında, devlete pozitif yükümlülükler getirildiği, bu çerçevede bu hakka dair yargısal süreçlerin sürüncemede bırakılmadan, hızla tamamlanması, ilgili ve yeterli gerekçelerle karar verilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Nitekim pandemi süreciyle de bir dönüşüm içine giren çalışma hayatımızda, çalışanların yüz yüze gelme olasılığı dahi bulamadıkları işverenlerle müzakere olanakları son derece sınırlı olmaktadır. Bu da göz önünde tutularak, çalışanların kabuk değiştirme sürecinde bulunan sendikalara üye olarak kolektif bir şekilde Anayasal hükümlerin sağladığı korumadan yararlanmaları büyük önem kazanmıştır.

Son sözle, Şeker-İş olarak karşıladığımız yeni dönemde örgütlenme mücadelemizden asla taviz veremeyeceğimiz, hak, emek ve geleceğimizi güçlendirme gayretimizi sonuna kadar sürdüreceğimiz, ülkemiz ve sektörümüz için var gücümüzle çalışmaya devam edeceğimizden hiç kimsenin şüphesi olmasın. Bu inançla yaşanan zorlu süreçlerde ailemizi güçlendiren, yüce gönülleri ile omuz veren, desteğini esirgemeyen, yüreğini ortaya koyan başta teşkilatımız olmak üzere her bir emek sevdalısı paydaşımıza teşekkürü bir borç biliyoruz. Bağıtladığımız toplu iş sözleşmelerimizin hayırlı olmasını diliyor, önümüzdeki dönemin gıda sanayinde daha güçlü bir ses olmamıza vesile olmasını temenni ediyoruz.

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, 14 Eylül 2021 Salı Günü Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde TÜRK-İŞ'e Bağlı Üye İşçiler İle Bir Araya Geldi



Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan konfederasyonumuza bağlı farklı sektörlerde çalışan işçilerle, Cumhurbaşkanlığı Külliyesinde bir araya geldi. Gerçekleşen Programa Sendikamız Genel Başkanı İsa Gök ve üyelerimizde katılım sağladı.

Programda konuşan Cumhurbaşkanı Erdoğan, farklı sektörlerde alınlarının teriyle ekmeklerini kazanan işçilerle, gazi mekânda, milletin evinde, Cumhurbaşkanlığı Külliyesinde bir araya gelmekten memnuniyet duyduğunu belirterek, buluşmaya vesile olan Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin'e teşekkür etti.

"Hayata İETT'de işçi olarak başlamış, daha sonra kendi işini kurmuş, siyasetin her kademesinde bulunmuş, Büyükşehir Belediye Başkanlığı, Başbakanlık, Cumhurbaşkanlığı makamlarına gelmiş bir kardeşinizim" sözleriyle konuşmasını sürdüren Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, "Emeğiyle, alın teriyle, beden gücüyle çalışmanın hem yorgunluğunu, hem de bu şekilde evine helal rızık götürmenin verdiği manevi hazzı çok iyi biliyoruz" ifadesini kullandı.

Cumhurbaşkanlığı Külliyesindeki işçi buluşmasını; kararlılığın, azmin, dira-



yetin tüm dünyaya ilanı olarak gördüğünü söyleyen Cumhurbaşkanı Erdoğan, işçilerin her birine kazasız, belasız, verimli, huzurlu çalışmalar temennisiyle konuşmasını tamamladı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin konuşmasında, bugün çeşitli sektörleri temsil eden yaklaşık 1000 işçinin Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde toplandığını ve bunun bir ilk olduğunu vurguladı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Bilgin burada yaptığı konuşmada, Türkiye'de kamu sektöründe çalışan yaklaşık 700 bin işçiyle yapılan toplu sözleşmede, Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın desteğiyle büyük bir başarı sağlandığını belirtti. Bu başarının,

Türkiye'nin başarısı, üretim gücünün göstergesi olduğunun altını çizen Bakan Bilgin, bunun aynı zamanda Cumhurbaşkanı Erdoğan öncülüğünde gerçekleştirilen demokratik reformların nasıl işlerlik kazandığını da gösterdiğini söyledi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay da bugünkü buluşmaya, 5 milyon işçi ve ailesini temsilen, maden, makine-kimya, karayolları, demiryolları, PTT çalışanları, sağlık, tarım, petrol, deniz, enerji, şeker ve gıda gibi alan-

lardan işçilerin katıldığını dile getirdi. Genel Başkan Atalay, Cumhurbaşkanı Erdoğan'a işçilerin taleplerine, sıkıntılarının çözümüne gösterdiği hassasiyetten ötürü teşekkürlerini iletti.

Konuşmasının ardından, Cumhurbaşkanı Erdoğan'a işçiler, kendi elleriyle yaptıkları Türk bayrağı, baret ve feneri günün anısına takdim etti. Daha sonra aile fotoğrafı çektilirdi.

Programa, Cumhurbaşkanı Yardımcısı Fuat Oktay, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin, Sanayi ve Teknoloji Bakanı Mustafa Varank, Türk-İş Yönetim Kurulu Üyeleri, Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Türk-İş'e bağlı Sendikaların Genel Başkanları ile işçiler katıldı.



ŞEKER-İŞ'TE DEMOKRASİ ŞÖLENİ

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Kovid-19 salgınının gıda ve tarım sistemini dönüştürmek için büyük bir fırsat iklimi yarattığını belirterek, milli ve yerli üretimin önemini bu döneme damgasını vurduğunu söyledi.

Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri(Şeker-İş) Sendikası 22. Olağan Genel Kurulu 27-28 Ağustos 2021 tarihinde Ankara'da gerçekleştirildi. Büyük Anadolu otel'de tam bir demokrasi havasında geçen Genel Kurul'da İsa Gök ve genel merkez yönetimi yeniden seçilerek güven tazeledi. Yönetimde Fevzi Şengül Genel Sekreter, İlhan Özyurt Genel Mali Sekreter,

Cengiz Ünder Genel Eğitim Sekreteri ve Murat Taşlıyurt Genel Teşkilatlandırma Sekreteri olarak tekrar görevlerine seçildi.

Genel Kurul'a Türk-İş Konfederasyonu Genel Başkanı Ergün Atalay, Türkşeker Genel Müdürü Mücahit Alkan, Türk-İş Genel Mali Sekreteri ve Yol-İş Sendikası Genel Başkanı Ramazan Açar, Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri

ri ve Teksif Sendikası Genel Başkanı Nazmi Irgat, Yıldız Holding Genel Müdür Yardımcısı Ahmet İnce, İŞKUR Genel Müdürü Bekir Aktürk, TİSK Hukuk İşleri Müdürü Av. Nagehan Akan, Tarım-İş Sendikası Genel Başkanı İlhami Polat, Tez Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Haydar Özdemiroğlu, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Genel Başkanı Hakan Toy, Basın-İş Sendika-

ŞEKER-İŞ 22.OLAĞAN GENEL KURUL



sı Genel Başkanı Savaş Nigar, Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriya Nazlım, Türk Harb-İş Sendikası Genel Başkanı Alaattin Soydan, Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Süleyman Akyüz, Türkiye Maden-İş Sendikası Genel Başkanı Nurettin Akçul, BAAS Sendikası Genel Başkanı Turgut Yılmaz, Güvenlik-İş Sendikası Genel Başkanı Ömer Çağırıcı katıldı.

Divan Kurulu Başkanlığı'na Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri ve Teksif Sendikası Genel Başkanı Nazmi Irgat seçilirken, divan başkan yardımcılıklarına Türkiye Maden-İş Sendikası Genel Başkanı Nurettin Akçul, Türk Harb-İş Sendikası Genel Başkanı Alaattin Soydan seçildi. Divan sekreterliklerine ise Şeker-İş Malatya Şube Başkanı Nuri Murat ile Şeker-İş Kütahya Şube Başkanı Kenan Pınar seçildi.

Genel Kurul'da gösterilen Şeker-İş Sendikası tanıtım filmi ile duygulanlar yaşandı. Ardından Genel Kurul, Saygı duruşu ve İstiklal marşı ile başladı. Genel Kurul açılışını yapmak üzere kürsüye gelen Şeker-İş Sendikası Genel Sekreteri Fevzi Şengül, genel kurulun başta Türkiye olmak üzere şeker pancarı üreticisi ve işçisi için hayırlara vesile olması temennisinde bulundu.

Divan Kurulu Başkanlığını Teksif Sendikası Genel Başkanı Nazmi Irgat'ın yaptığı Genel Kurul'un açılış konuşmasını yapan Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Covid-19 salgının mevcut gıda ve tarım sistemini dönüştürmek için büyük bir fırsat iklimi yarattığını belirterek, "Tüm dünyada ithal ham maddeye dayalı üretim modellerinin zafiyeti karşısında milli ve

yerli üretimin ne denli önemli olduğu bu döneme damgasını vurdu." ifadesini kullandı.

Gök: Topyekûn Bir Seferberlik ve Yapılanma Yanında Kaynak ve Yetiştirilmiş İşgücü Şart

"Dünya'da değişim ve dönüşüm açısından yaşananlar ortada. Şeker sektörümüz için hedef belirleme, eylem planı hazırlığı ve teknolojik bakımdan onlarca yıl geriden geldiğimiz aşikâr. Konvansiyonel tarımdan öteye geçememiş, modernizasyon ve otomasyon konusunda Dünya'nın gerisinde birkaç şirket dışında entegrasyona dahi başlamamış, bir kısır döngünün içerisindeyiz. İşte bu farkı kapatabilmek topyekûn bir "seferberlik" ve "yapılanma" yanında "kaynak ve yetiştirilmiş işgücü" ile sağlanabilecektir.

Önemli olan milli sorunlarımıza aklın, bilimin ışığında cevap aramayı bilmek, yerli çözümler üretebilmektir. Kişiler ya da siyasi görüşler değil, fikirler ve reçeteler üzerinden konuşabilmeyi öğrenmektir. Bakın pandemi mevcut gıda ve tarım sistemini dönüştürmek için büyük bir fırsat iklimi yarattı. Tüm dünyada ithal hammaddeye dayalı üretim modellerinin zafiyeti karşısında milli ve yerli üretimin ne denli önemli olduğu bu döneme damgasını vurdu. Ne var ki bu ibretlik durum Sendikamız mücadelesinin, feraseti ve haklılığını da bir kez daha ortaya koyması bakımından önemlidir. Çünkü tüm bu değerlendirmelerin en güzel örneği Şeker Sektörüdür.”

Yatırım ve İstihdamın Yanında Milli Bir Hafızayla Strateji Planı Yapılması, Sektör Geleceğimizi Şekillendirecek Ana Meselelerdir”

Konuşmasında, kamu şeker fabrikalarının, özelleştirme kapsam ve programından çıkarılarak Türkiye Varlık Fonuna aktarıldığını anımsatan Gök, “Son dönemde ise yaşanan gelişmeyle kamu şeker fabrikalarının özelleştirme kapsam ve programından çıkarılarak Türkiye Varlık Fonuna aktarıldığını biliyorsunuz. Önümüzdeki süreçte şeker sanayimize yönelik “hızla” yapısal iyileşme kararları alınmadan, hammadde garanti altına alınmadan, denetim etkin hale getirilmeden, paydaş işbirliği geliştirilmeden, Türkşeker’in sürdürülebilirliği mümkün olamayacaktır. Yatırım programlarının yeniden tesis edilmesi, yerinde istihdam politikaları uygulanması, milli bir hafızayla strateji planı yapılması, sektör geleceğimizi şekillendirecek ana meselelerdir.”

“Yaptığımız Uyarıların Hepsini Gerçekleştirdi”

Şeker-İş Genel Başkanı İsa Gök, 2000 yılından 2018 yılına kadar şekerde özelleştirmeye kadar ciddi mücadeleler verdiklerinin altını çizerek, milyo-



narca kişinin bu özelleştirme kararına karşı dik durduğunun belirtti. Gök, "20 yıldır özelleştirme programında yer alıyor olmak, şeker sanayini sadece soğutmadı. Adeta fabrikaların ve dönen devasa çarkın buz tutmasına neden oldu" şeklinde konuştu. Şeker fabrikalarında yapılan özelleştirme çalışmalarında yaşanan hukuksuzlukları hatırlatan Gök, yaşananlara karşı yaptıkları uyarıların hepsinin gerçekleştiğini kaydederek uyarılarını hatırlattı. Gök, "İşin ehli olmayanlara teslim ettiğiniz şeker fabrikaları, üreticiyi mağdur eder, çalışanı mağdur eder. Özelleştirilen fabrika daha yüksek karlılık için, kota kaybını engellemek için, teminatlarını korumak için çalışacaktır. Bu amaçlarla, özelleştirme sözleşmelerinde belirlenen şartlar hukuksuz, usulsüz ve haksız bir biçimde çiğnenebilir demiştik. Bugün bunları hepsi ama hepsi gerçekleşti" dedi.

Gök: "Geçici İşçilerinin Kadroya Alınması, Türkşeker'in Sağlıklı İşleyişi ve Geleceği İçin Olmazsa Olmazlardandır."

Gök, şekerde yatırım programlarının yeniden tesis edilmesi, yerinde istihdam politikaları uygulanması ve milli bir hafızayla strateji planı yapılması gerektiğine işaret ederek, şunları kaydetti: "Diğer taraftan, üretim sistemimizde var olan büyük tecrübenin değerlendirilmemesi, sektör motivasyonunu ve işleyişini bütünsel baltalamaktadır. Şu bir gerçek ki kök salmış bir ağaç, köksüz yüzlerce ağaçtan daha güçlüdür. Şeker sanayinde kökten gelen, teknik bilgi ve deneyimini yeni yetişenlere aktaran çok değerli bir nesli vardır. Sanayimiz geçici işçilerinin kadroya alınması, Türkşeker'in sağlıklı işleyişi ve geleceği için olmazsa olmazlardandır."

Genel Başkan Gök: "Büyük Bir Aile Olarak El Ele Yürüyeceğiz!"

"Biliriz ki maziye bilmeden atıye tutunmak, kökten güç almadan göğe

ulaşmaya benzer. Önümüzdeki dönem bu şuurla, çalışma hayatımızın geliştirilmesi mücadelesini elden bırakmayacağız. Konfederasyonumuz öncülüğünde başta kıdem tazminatına yönelik gösterdiğimiz tavizsiz mücadelede olduğu gibi haklarımızın bir adım dahi geriye gitmesine asla müsaade etmeyeceğiz. Güvencesiz istihdam, asgari ücret, kayıt dışılık, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına kadar her ama her konuda haklı gür sesimizi sonuna kadar duyurmaya devam edeceğiz. Evimiz gibi, yediğimiz ekmek gibi kutsal gördüğümüz işyerlerimizi koruyacak, dışımızı tırnağımıza takarak çalışmaya devam edeceğiz. Örgütlenme çalışmalarımıza hız verecek, daha büyük bir Aile olarak el ele yürüyeceğiz" diye konuştu.

Atalay: "Ülkeyi Yönetenlerin Bize Sözü Var"

Türk-İş Başkanı Ergün Atalay, 20 ya da 30 yıllık geçici işçinin olmayacağını ülkeyi yönetenlerin kendilerine bu konuda söz verdiklerini söyledi. Bu konuda hala sonuç alamadıklarını söyleyen Atalay, "Sonuç almaya çalışıyoruz. Bizim görevlerimizden biri de sorunları çözmek. Bunları ülke gündemine taşıyarak çözüme kavuşturulmasını sağlamaktır. Pandemi sürecinde sendikalara ihtiyaç olduğunu daha iyi anladık, kamuoyu da bunu iyi anladı. Ama 15 milyon civarında örgütsüz işçi var. Bunlar bu hastalık sürecinde hiçbir şekilde hakkını hukukunu alamadı. İşten atıldı, işsiz kaldı. Bunlar kayıtsız çalışan işçilerdir, sanayide, lokantada, tekstilde çalışanlardır" dedi.

Şekerde özelleştirme kararlarının yeni olmadığını hatırlatan Atalay, "Bunlar gündeme geldiğinde büyük mücadeleler verildi. Özelleştirme geldi iyi mi oldu? Önümüzdeki süreçte hep birlikte göreceğiz. Silaha ihtiyacımız olduğu kadar gıdaya ihtiyacımızın olduğu bir dönemdeyiz. Pandemi döneminde bu daha çok iyi anlaşılmış



durumda. Deniz de bizim, ormanda bizim. Hangi partiye oy verirsiniz ve rin milli meselelerde yan yana birlikte olmak zorundayız" diye konuştu.

Bu hastalık bu kadar yoğunken çarklar dönüyorsa bunun nedeni işçilerdir" diyen Atalay, "Sağlık çalışanlarıdır.



Onlara teşekkür ediyoruz. Aşı yapmayanlara uyarılarda bulunmalıyız onları teşvik etmeliyiz. Aşı olmadan olmaz. Kaybettiklerimiz eşimiz, dostumuz ve akrabalarımızdır. Yapmamız gerekenleri yapalım. İşçiyiz biz. Bu ülkede 17 milyon civarında çalışan var aileleri ile birlikte 40 milyon çalışınız. Biz Türkiye'nin en büyük Sendikası ve sivil toplum örgütüyüz. Bizim temsil ettiğimiz insanlar ekonomik durumları sıkıntılı olan ailelerdir. Bizim eğitim ile ilgili gayretlerimiz devam ediyor ve edecek. İşçi çocuklarının savcı, hakim, doktor olması bizi çok sevindiriyor. Sınırlarımızda ve Afganistan'da yaşananlar içimizi acıtıyor. Türkiye'nin dört bir yanında yaşanan olaylar devam ediyor. On gün önce yangın ve sel bölgesindeydik. İnsanımızın nerede bize ihtiyacı varsa sendika olarak oradayız, orada olmaya çalışıyoruz" ifadelerini kullandı.

"Pandemi Bize, Sendikanın Gerekli Olduğunu Bir Kez Daha Gösterdi"

Pandemi döneminde sendikalara ihti-



yacın olduğunu daha iyi anladıklarını belirten konuşmasına şu şekilde devam etti: "Kamuoyu da bunu iyi anladı. Ama 15 milyon civarında örgütsüz işçi var. Bunlar bu hastalık sürecinde hiçbir şekilde hakkını hukukunu alamadı. İşten atıldı, işsiz kaldı. Bunlar kayıtsız çalışan işçilerdir, sanayide, lokantada, tekstilde çalışanlardır. Bu örgütsüz çalışma için hiçbir siyasi parti de çalışma yürütmüyor. Bu tablo için iyi düşünmek gerekir. Gazetelerde ve tv lerde yüzde ellileri bulsak bu çalışma sorunlarının hepsini çözmüş oluruz. Biz Gazeteciler ve televizyoncular olarak örgütlenmek zorundayız. Örgütlenirsek sorunlarımızı rahatlıkla çözüme kavuşturmuş olacağız. Kıdem yoksa sendikacılık yapmanın ve orada oturmanın bir anlamı yok. Sendikalar olmasaydı, Türk iş olmasaydı, sizler olmasaydınız şu an kıdem midedem yoktu. Bunun altında siz işçilerin emeği var. Ocak ayında 1 milyon 200 bin civarında üyemiz olur. Rahat bırakılırsa daha çok üyeye ulaşırız. Tek istediğimiz işçi nereyi istiyorsa ve





nerede mutlu ise oraya gitsin. Bunu savunduğumuz anda 25 bin işçi Türk iş bünyesine girdi. Bu sayı da daha da artar.”

“Silaha İhtiyacımız Olduğu Kadar Gıdaya da İhtiyacımız Var”

Atalay: “Şekerde özelleştirme kararları yeni değil, bunlar gündeme geldiğinde büyük mücadeleler verildi. Özelleştirme geldi iyi mi oldu? Önümüzdeki süreçte hep birlikte göreceğiz. Silaha ihtiyacımız olduğu kadar gıdaya ihtiyacımızın olduğu bir dönemdeyiz. Pandemi döneminde bu daha çok anlaşılmış durumda. Eğitime, iş ahlakına sahip yöneticilere ihtiyacımız var. Bu şekilde bir ahlaka sahip kişilerin sayıları az olsa da var. 20 ya da 30 yıl geçici işçi olmaz. Ülkeyi yönetenlerin bu mesele ile ilgili bize sözü var. Bu konuda mücadele ediyoruz sonuç aldık mı? Hayır. Sonuç almaya çalışıyoruz. Bizim görevlerimiz-

den biri de sorunları çözmek. Bunları ülke gündemine taşıyarak çözüme kavuşturulmasını sağlamak bizim görevimiz. Deniz de bizim, ormanda bizim. Hangi partiye oy verirsiniz verin milli meselelerde yan yana birlikte olmak zorundayız. Gücüm yettiği kadar meselelere çözüm bulmaya çalışıyorum” diye konuştu.

“Şeker Sanayinin Çalışanları Milli Bir Görev Yapmaktadır”

Geçtiğimiz şeker üretim sezonunun şeker sanayinin en zor kampanya dönemlerinden biri olmasına rağmen, birçok şeker fabrikasının tüm zamanların üretim rekorlarını kırdığı belirten Türkşeker Genel Müdürü Mücahit Alkan; “29 Nisan 2021 Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile yıllardır tepesinde satılık tabelası olan fabrikaların özelleştirme kapsamından çıkarıldı. Türkşeker şeker sanayisi için çok önemli. Türkşekerin

olmaması durumunda şeker fiyatları ne hale geleceğini hepimiz biliyoruz. Ancak geldiğimiz an itibarıyla 20 yıllık süreçte özelleştirmeden kaynaklı fabrikalara gereken yatırım maalesef gerçekleşmemiş. Bundan dolayı çok ciddi bir modernizasyona ihtiyaç var ve biz Türkşeker olarak sanayimizin modernizasyonu konusunda oldukça hassasız. Yaklaşık 5 yıllık süreçte 2,5 milyar TL’ye yakın yatırım bütçesini Varlık Fonuna yetkililerine sunduk.

Türkşeker sadece Türkiye ekseninde değil uluslararası düzeyde üretim yapan bir kurum haline gelmeli. Bir İHA’nın bir SİHA’nın uzaya gönderilen mekiğin önemi neyse tarımın gıdanın şekerin de o kadar önemli olduğuna inanmıyorum. Şeker-İş Sendikası Şeker Sanayi’nin daimi sahibidir. Şeker Sanayinin çalışanları milli bir görev yapmaktadır. Bu önemli günde yapılacak olan genel kurulun hayırlara vesile olmasını diliyorum” dedi.



Toplu İğne ile Kuyu Kazar Gibi Örgütlenme Konusunda Bu Sendikayı Bu Teşkilatı Güçlü Hale Getirmek Zorundayız

Pandemi koşullarında genel kurul yapmanın zorluğuna değinen Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt genel kurula katılan herkese teşekkür ederek şöyle devam etti; “Şeker işçisi olarak 20 yıldır özelleştirme mücadelesi veriyoruz. Türkşekerin özelleştirme kapsamından çıkarılmasını gururunu hep beraber yaşamaktayız. Verdiğimiz mücadelenin Türkiye de bir örneği olduğunu sanmıyorum. Özelleştirme kapsamından çıkan tek kurum olmanın hazzını ve gururunu yaşıyorum.

Şeker işçileri olarak sendikal mücadelede gelecek nesillere anlatılacak çok büyük bir eserimiz var. Bize bu konuda yol haritası çizen önderlik eden genel başkanımıza teşekkür etmek istiyorum. Göstermiş olduğu stratejide hem özelleştirme hem şeker sektörünün sürdürülebilirliği noktasında ortaya



koymuş olduğu misyon bizi bu noktalara taşıdı. Sendika olarak Türk halkına şunu ispat ettik şeker işçisi bir şey söylüyorsa haklıdır. Bunun en büyük örneği de pandemi sürecinde ortaya çıkan etanol ihtiyacının şeker fabrikaları tarafından karşılanmasıdır.

Çalışma hayatında örgütlenme ile ilgili çok ciddi sıkıntılar var ama biz yılmayacağız, mücadeleyi bırakmayacağız. Toplu iğne ile kuyu kazar gibi örgütlenme konusunda bu sendikayı bu teşkilatı güçlü hale getirmek zorundayız. Bunu yapabilecek potansiyele sahip bir sendikayız. Bu duygu ve düşüncelerle Sendikamızın 22. Olağan genel kurulunun teşkilatımıza ve sanayimize hayırlı olmasını diliyor, hepinizi saygı, sevgi ve hürmetle selamlarım.” diyerek sözlerine son verdi.

“Değişen Dünyada Sendikal Eğitimin Gerekliliğinin Farkındayız”

Genel Eğitim Sekreterliği yaptığı 2017-2021 yılları içerisinde son 2





yılı pandemiyle geçmesine rağmen yapılan eğitim seminerlerinde 1117 işçiye eğitim verildiğini belirten Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder şunları belirtti; "Eğitimin çok önemli olduğunu farkındayız. Eğitim olmazsa sendikaların olmayacağı aşikâr. Çünkü değişen dünya üzerinden özellikle son 30 yılda işçi profilinde ciddi de-



ğişimler meydana geldi. Teknolojinin getirdiği çalışma şartlarının, çalışma düzenini çok fazla değiştirdiği günümüzde sendikaların bu duruma ayak uydurması gerektiği inancındayız.

Şeker sanayi ve pancar tarımı çok zorlu günler geçirdi. Pancar üretim alanlarının daralması ile pancar tarı-

mına çok fazla destek verilmemesinden dolayı çiftçimiz gün geçtikçe pancar tarımından uzaklaşmaya başladı. Deniz seviyesinde bulunan Hollanda ve Japonya gibi ülkeler pancar tarımından doğal pancar şekeri üretiyor. Bizde bu konuda yeşil kuşak avantajımızı kullanarak pancar tarımımızı geliştirmeliyiz ve üretimimizi arttırmalıyız.

Türkşeker'de 25-30 senedir çalışan geçici sorunu kanayan bir yara. Analarının ak sütü gibi helal kadrolarına almaları ve onların yüzlerinin güldüğünü görmek en büyük temennimizdir. Diğer önemli konu ise Türkşeker'e bağlı olan Ankara, Eskişehir Afyon Turhal ve Erzincan makine fabrikalarıdır. Bir avuç işçi ile fabrika yapan fabrikalar dönmeye çalışıyor. Bu fabrikalara mutlak suretle Türkşeker tarafından taşeron kullanılmadan eleman takviyesi yapılarak eski işlevli haline dönmesi gerekiyor. Bizimde bu konuda elimizden geleni yapacağımıza kimsenin şüphesi olmasın. Son



olarak 22. Olağan genel kurulumuzun şeker sanayine, gıda sanayine, Türk-İş'imize, teşkilatımıza hayırlar getirmesini diliyorum." diyerek sözlerine son verdi.

Yaklaşık 45 yıldır şeker sanayinin içinde olduğunu ve Şeker-İş Sendikasının çalışan topluluğunu hizmet vermekten gurur duyduğunu belirten Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt şunları ifade etti; "Sayın divan, sayın genel başkanım, kıymetli yöneticilerimiz ve alın terini ekmeğine katık eden çok değerli üyelerimiz genel kurulumuza katıldığı için hepinize teşekkür ediyorum. Ben bugün burada özellikle geçmişe doğru bazı şeyleri hatırlatmak istiyorum. Ben 1976 yılında Turhal şeker fabrikasına elektrikçi olarak çalışmaya başladım. 45 yıldır bu sanayinin içerisindeyim ve bu sanayinin ekmeğini yiyorum. Genel Başkanımızın yanında bu sendikanın çalışan topluluğunu hizmet vermekten gurur duyuyorum.



2005 yılı bu sendika için bir milattır. Bugün burada bu genel kurulu her birlikte demokrasi içerisinde yapabiliyorsak bunun sebebi o günlerden bugüne kadar verilen mücadeledir. Biz bu mücadeleye yürekten inanıyoruz. Başta ve Genel başkanımız olmak üzere çalışanlardan aldığımız



destekle bu mücadeleyi verdik. Fabrikalarımız varlık fonuna devrildi ve bu sayede özelleştirme kapsamından çıkmış olduk. Sözlerimi fazla uzatmadan 22. Olağan genel kurulumuzun camiamıza çalışma hayatına ve işçi sınıfına hayırlar getirmesini diliyorum."



“Şeker sanayinin, sendikamızın ve çalışma hayatının geleceği için üzerimize düşen görev ne ise, elimizden geleni yapmaya devam edeceğiz.”

Genel Kurul’da 2010 yılından bu yana Genel Sekreterlik görevine sürdüren Fevzi Şengül, desteklerinden dolayı tüm delegelere teşekkür ederek şöy-

le devam etti: “Bizlere duyduğunuz güveni göstermenizden dolayı büyük mutluluk duyuyorum. Ben gücümü her zaman genel kurullardan aldım bundan sonrada almaya devam edeceğim. Şeker sanayinin, sendikamızın ve çalışma hayatının geleceği için üzerimize düşen görev ne ise, elimizden geleni yapmaya devam edece-

ğiz. 22. Olağan Genel Kurulumuzun Şeker-İş Sendikasına, Türk İşçi Hareketine hayırlar getirmesini diliyorum” diye konuştu.

Konuşmaların ardından Tüzük Tadil Komisyonu, Tahmini Bütçe Komisyonu, Hesap Tetkik Komisyonu, Mevzuat ve Dilek Komisyon raporları ve 2017-2021 yılı bütçesi, Komisyonlarca hazırlanan raporlar İlgin Şube başkanı Yusuf Yazır, Ankara Şube başkanı Çetin Yıldız, Erciş Şube başkanı Yusuf Özlek, Eskişehir Şube başkanı Hamit Dokuzlar tarafından okunarak maddeler oylamaya sunuldu. Şeker-İş Sendikası’nın 22. Olağan Genel Kurulunda yapılan oylamada İsa Gök yeniden genel başkanlığı seçilirken, yeni yönetim şu isimlerden oluştu:

Genel Başkan-İsa Gök

Genel Sekreter-Fevzi Şengül

Genel Mali Sekreter-İlhan Özyurt

Genel Eğitim Sekreteri-Cengiz Ünder

Genel Teşkilatlandırma Sekreteri-

Murat Taşlıyurt



109. ILO ÇALIŞMA KONFERANSI

TÜRK-İŞ'in ev sahipliğinde çevrimiçi düzenlenen 109. ILO Çalışma Konferansı açılışı kapsamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat BİLGİN, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak AKKOL ve Genel Başkan Ergün ATALAY açıklamalarda bulundu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat BİLGİN, Bakan Yardımcısı Ahmet ERDEM, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak AKKOL, Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Önder KAHVECİ, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Nazmi İRGAT ve konfederasyon temsilcileri Uluslararası Çalışma Örgütü'nce (ILO) düzenlenen "109. Uluslararası Çalışma Konferansı" kapsamında TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde bir araya geldi.

Burada konuşan Bakan BİLGİN, 109. Uluslararası Çalışma Konferansı'nın salgın nedeniyle Cenevre'de yapılamadığını ancak TÜRK-İŞ'in ev sahipliğinde Ankara'da bir araya geldiklerini söyledi.

ILO'nun tüm çalışanlar için olduğu kadar demokratik rejimler açısından da önemli bir üst örgütlenme olduğunun altını çizen Bakan BİLGİN, örgütün, Birleşmiş Milletlerin (BM) en önemli, köklü kuruluşlarından olduğunu vurguladı.

ILO'nun uluslararası çalışma ilişkilerine norm koyan bir kuruluş olduğunu belirten BİLGİN, her ülkenin kendi şartlarının bulunduğunu ancak bunların mutlaka üst bir norma bağlanması gerektiğini kaydetti.

Bakan Vedat BİLGİN, ILO'nun çalışma ilişkilerine nitelik kazandırmak açısından sadece toplumsal dayanışmayı ör-

gütleyen bir yapı değil, aynı zamanda buna kural, norm koyan bir yapı olarak da çok önemli, tarihsel bir fonksiyonu yerine getirdiğini, ILO-Türkiye ilişkilerinin 90 yıllık bir tarihinin olduğunu dile getirdi.

Koronavirüs salgınının çalışma hayatını ve ekonomik hayatı olumsuz etkilediğini belirten BİLGİN, kayıt dışı çalışanların, yoksul kesimlerin, iş kaybı yaşayanların, yoksul ülkelerin sorunlarının derinleştiğine işaret etti.

"Emek, sosyal güvence altına alınmalı"

Türkiye'nin diğer ülkelerle mukayese edildiğinde etkili bir salgınla mücadele başarısı ortaya koyduğunu dile getiren Bakan BİLGİN, bu başarının içinde sağlık sisteminin kurumsal altyapısının gücünün, devletin katkısı yanında Türk insanının dayanışmasının önemli katkısı olduğunu söyledi.

Gelecek 20-25 yılda gerçekleşmesi beklenen yeni çalışma biçimlerinin salgın sürecinde doğrudan uygulamaya konulduğuna dikkati çeken Bakan BİLGİN, bu çalışmaların da kayıt içine girmesi ve hukuki eksikliklerin giderilmesinin önemine vurgu yaptı.

Emeğin mutlaka sosyal güvenceye alınması gerektiğinin altını çizen BİLGİN, koronavirüs salgını döneminde Türkiye'de sosyal devlet uygulamasının en başarılı örneklerinin ortaya konduğunu kaydetti.

"Örgütsüz iş yerlerinde problem var"

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY konuşmasında, salgın sürecinde çalışma hayatının sorunlarının daha da arttığını söyledi.

ILO'nun gündeminin aşırı ulaşım ile ilgili olduğunu belirten ATALAY, dünyanın yüzde 80'inin aşırı ulaşmadığına dikkati çekti.

Salgın döneminde örgütlü iş yerlerinde yaşanan sıkıntı ve problemleri çözüme imkanı bulduklarını ancak örgütsüz iş yerlerinde büyük problemlerin yaşandığını dile getiren Genel Başkan Ergün ATALAY, örgütsüz çalışanların kısa çalışma ödeneğinden, devlet yardımlarından istifade edemediğini söyledi.

ATALAY çalışma hayatıyla ilgili sorunların katlanarak arttığını söyleyerek, "Şu süreçte biz şunu öğrendik, örgütlü olan iş yerlerinde biz sıkıntıları rahat anlatma imkanı bulduk, bunlara çözüm imkanı bulduk. Maalesef örgütsüz olan iş yerlerinde, kayıt dışı örgütsüz çalışan iş yerlerinde devasa problemler var. Buradaki arkadaşlarımız kısa çalışmadan istifade edemiyor. Kayıt dışı olduğu için devletin yardımlarından istifade edemiyor. Buradaki insanlarımız, sanayide çalışan, kasapta, manavda, lokantada değişik iş yerlerinde çalışan 15 milyon insan civarında topluluğu. Sendikalar, bu dönemde



► 109.Uluslararası Çalışma Konferansı
► 109th Session of the International Labour Conference



**KOVID-19 krizinde kurtulmak için
insan odaklı kapsayıcı ve sürdürülebilir
bir**



daha rahat anlama imkanı buldu. Çünkü burada çalışan sendikası çalışanlar desteklerden istifade edemedi" açıklamalarında bulundu.

Sendikal örgütlenmenin, Norveç, Danimarka gibi ülkelerde yüzde 90, gelişmiş Avrupa ülkelerinde ise yüzde 40 seviyelerinde bulunduğu dikkati çeken ATALAY, bunun Türkiye'de yüzde 14 seviyesinde olduğunu söyledi.

Türkiye'de 9 milyon mültecinin bulunduğunu, terör örgütlerine dünyanın gelişmiş ülkeleri tarafından silah verildiğini belirten ATALAY, bu sorunlar bırakılarak örgütlenmenin konuşulmayacağını ifade etti.

Terörün, sıkıntının olduğu yerde bunun bedelini işsiz, emeklinin, işçinin ödediğini vurgulayan Genel Başkan ATALAY, "Şu anda biz teröre harcadığı-



**SENDİKAL
ÖRGÜTLENMENİN,
NORVEÇ, DANİMARKA
GİBİ ÜLKELERDE
YÜZDE 90, GELİŞMİŞ
AVRUPA ÜLKELERİNDE
İSE YÜZDE 40
SEVİYELERİNDE
BULUNDUĞUNA
DİKKATİ ÇEKEN ATALAY,
BUNUN TÜRKİYE'DE
YÜZDE 14 SEVİYESİNDE
OLDUĞUNU SÖYLEDİ.**



mız parayı harcamasaydık bizim milli gelirimiz 4 misli artmıştı. Bunları göz ardı edemeyiz." diye konuştu.

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak AKKOL'da konuşmasında koronavirüs salgınıyla dünyada işsizliğin arttığını, kadın ve genç istihdamında gerilemeler yaşandığını dile getirdi.

Salgın döneminde kurumsal, kayıtlı, örgütlü iş yerlerinin farkının ortaya çıktığını belirten AKKOL, Türkiye'nin dünya çapında güzel uygulamalar ortaya koyduğunu, kısa çalışmada devletin işverenlerin ve çalışanların arkasında durduğunu söyledi.

Kayıt dışı çalışanların ise kısa çalışma ödeneğinden yararlanmadığını dile getiren AKKOL, "Biz, kayıtlı, kurumsal, örgütlü istihdamın TİSK olarak arkasındayız." diye konuştu.

TÜRKİYE İŞÇİ DELEGESİ VE TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI ERGÜN ATALAY

109. ILO KONFERANSINA HİTABEN ÇEVİRİM İÇİ KONUŞMA GERÇEKLEŞTİRDİ

Türkiye işçi delegesi ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 08 Haziran 2021 Salı günü Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 109. ILO Konferansı'na hitaben çevrim içi bir konuşma gerçekleştirdi.


International Labour Organization


109th Session of the International Labour Conference

Plenary 8 June
08/06/2021

Next Speaker
Remaining Speakers
21



Nearly 700 million people in 43 countries suffer from water scarcity,

LEBANON 04:00
YAMMINE, Lamia (Mme)

EMPLOYER - Bahrain 04:00
JANAHI, Sonya (Mrs)

ARGENTINA 04:00
MORONI, Claudio (Sr.)

WORKER - Netherlands 04:00
ELZINGA, TUUR (Mr)

EMPLOYER - Pakistan 04:00
SUTTAR, Ismail (Mr)

DJIBOUTI 04:00
IBRAHIM ROBLEH, Isman (M.)

WORKER - Argentina 04:00
MARTÍNEZ, R. Gerardo (Sr.)

AZERBAIJAN 04:00
BABAYEV, Sahil (Mr)

UZBEKISTAN 04:00
KHUSANOV, Nozim (Mr)

WORKER - Turkey
ATALAY, Ergün (Mr)

02:03

Pandemi nedeniyle geçen yıl gerçekleştirilemeyen 109. Uluslararası Çalışma Konferansı bu yıl çevrim içi olarak; "Kovid19 ve İnsan Odaklı İyileşme" gündemiyle toplandı. Gerçekleştirilen

Konferansa çalışan kesimi temsilen Türkiye İşçi Delegesi olarak TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY katıldı. ATALAY'ın Konferansa yaptığı konuşma şu şekildedir:

"Değerli Başkan, Değerli Katılımcılar, pandemi, halk sağlığını ve ekonomileri alt üst etmiştir. Çalışma hayatında çözüm bekleyen sorunlar birikmiştir. Sendikaların uya-

rılarını sürekli görmezden gelerek bu zorlu dönemi atlattıkları mümkün değildir. Esnek ve güvencesiz, sendikası çalışmayı dayatan, kemer sıkma politikalarıyla sorunlara çözüm bulunamaz.

Sosyal devletin güçlendirilmesi gerekmektedir. Hayat boyu eğitim, asgari ücret, çalışma koşulları ve fazla çalışma saatleri, eşit işe eşit ücret ilkesi, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeleri göz ardı eden ülkeler, en fazla iş kayıplarına ve ekonomik tahribata uğramıştır.

Oysa örgütlenme, toplu pazarlık hakları ve sosyal diyalogu önemseyen ülkeler sorunların çözümünde daha başarılı olmuşlardır.

Genel Direktörün raporu, birikmiş tüm sorunlarımıza değinmektedir. Raporun çizdiği yol haritası taraflara rehber niteliğindedir.

Herkese insan onuruna yakışır iş ve sosyal adalet gündemi çerçevesinde çalışma hayatının geleceğine önemli katkıları olacaktır.

Üyelerimizin ve tüm emekçilerin sağlığını, güvenliğini sağlamak, iş ve gelirlerini korumak için çalıştık.

Sendikali işyerlerinde virüse maruz kalan veya zarar gören işçilerin sayısı diğer işyerlerine göre çok düşük sayı da kaldı. Ülkemizde iş kazasına uğrayan işçiler için de benzeri bir durum söz konusudur.

Daha kırılgan ve savunmasız olan sendikası işçiler, kayıt dışında çalışanlar, göçmenler, kadınlar ve gençler bu süreçte en çok mağduriyet yaşayan kesimler olmuştur.

Benim ülkemizde de iş ve gelir kaybına uğrayan kesimler için koruyucu tedbirler alınmıştır. Ancak, bu yardım ve destekler ihtiyacın gerisinde kalmıştır. En gelişmiş ülkelerde dahi yaşanan

zafiyetler, “sosyal devletin” daha güçlü bir şekilde yeniden inşa edilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Dünyada 700 milyon kişi gece yatağa aç girmektedir. İklim değişikliği görmek durumundayız. Yaklaşık 700 milyon insan 43 ülkede su kıtlığı yaşamakta, 2 milyar insan ise temiz içme suyuna erişememektedir.

Ekonomileri yıkan ve sosyal yaşamı dönüştüren böyle bir salgın durumunda bile sağlık hizmetlerine ve aşıya erişemeyen, sosyal korumadan mahrum kalan milyonlarca kişi, hepimiz için utanç kaynağıdır.



**SENDİKALI
İŞYERLERİNDE
VİRÜSE MARUZ
KALAN VEYA
ZARAR GÖREN
İŞÇİLERİN
SAYISI DİĞER
İŞYERLERİNE
GÖRE ÇOK DÜŞÜK
SAYIDA KALDI.**



Her türlü sağlık riskine rağmen, üretim ve yaşam emekçilerin büyük özveriyle devam etmiştir.

Emekçilerin sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışmalarını sağlamak zorundayız.

Örgütlenme, toplu pazarlık, grev ve diğer haklar hiçbir ayırım, kısıtlama veya

baskı olmadan özgürce kullanılmalıdır.

Salgın döneminde zorunlu uygulanan evden çalışma ve diğer esnek çalışma biçimlerinin, yaygınlaşarak kalıcı hale gelmesini sakıncalı buluyoruz.

Değerli Katılımcılar, Dünyanın büyük bir bölümünde insanlar aşıya erişmiyor. Artık ölümleri durdurmak, ekonomileri ayağa kaldırmak, kaybedilen iş ve gelirleri geri kazanmak ve artan yoksulluğun önüne geçmek için insan odaklı bir yapı inşa etmek ve geleceğimizi yeniden şekillendirmek durumundayız.

Ancak, uluslararası dayanışma olmadan bu mümkün değildir. Başta ABD ve AB ülkelerine sesleniyorum. İnsan haklarını politikalarının merkezine koyduklarını söyleyen ülkelere ve uluslararası topluma sesleniyorum.

Herkese aşı ve tedaviye eşit erişim imkanı sağlamak için elinizden geleni yapın.

Filistin’de son olaylarda 70 çocuk, 35 kadın öldürüldü. Bu insanlık dramını durdurun.

Suriyeli göçmenler ve yardıma muhtaç tüm insanlar konusunda sorumluluk üstlenin. Türkiye 4 milyonu ülkemizde olmak üzere toplam 9 milyon Suriyeliye insani yardımda bulunmaktadır.

Bölgemizdeki terörden çıkar bekleyen, destekleyen, 20 bin TIR silah gönderen, para veren devletler bulunmaktadır. Bölgeyi istikrarsızlığa, kaosa sürüklemeyi amaç edinen ve aslında birbirinden farklı olmayan terör örgütlerine hep birlikte karşı çıkılmalıdır. Bu terör örgütlerine karşı en büyük mücadele Türkiye vermiştir. Bunu muhataplarımız iyi bilmektedir.

Konferansın başarılı olmasını temenni eder, hepinize teşekkür ederim.”

KAMU İŞÇİSİNİN ZAM ORANI BELİRLENDİ

Hükümet ve işçi konfederasyonları arasında sağlanan anlaşmaya göre, taban ücretleri 4 bin 100 liraya yükseltilecek kamu işçilerinin ücretlerine 2021-2022'nin ilk 6 ayı için yüzde 12, diğer 6 aylar için yüzde 5 artı enflasyon farkı oranında zam yapıldı.



Kamu kurum ve kuruluşlarındaki 700 binden fazla işçiyi ilgilendiren 2021 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü üzerinde hükümet ve işçi konfederasyonlarının anlaşma sağlamasının ardından Türk-İş Genel Merkezi'nde imza töreni düzenlendi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin, törendeki konuşmasında, Türk-İş'in Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu olduğunu belirterek, bundan dolayı imza törenini Türk-İş'te düzenleme karar aldıklarını söyledi.

Yürütülen toplu pazarlıkta hem çalışanları hem de kamuoyunu tatmin

edecek bir aşamaya geldiklerini dile getiren Bilgin, şunlar kaydetti:

Geçici İşçilik Konusunda Çok Ciddi Düzenlemeler Yaptık

"Türkiye'nin toplumsal barışına hizmet edecek bir sözleşmedir. Burada ilk yaptığımız şey çok önemli. Taşerondan geçen işçilerin çoğunluğunu oluşturduğu, asgari ücret düzeyinde çalışan bir grup vardı. Bunların sayısı 315 bin kişiydi. Bunların ücretlerine 500 lirayı geçen düzeltme yaptık. Yani 4 bin 100 lira civarında oldu. Bu belki de bugüne kadar seyyanen yapılan en yüksek zam oldu. Bu çok önemli çünkü bun-

dan sonra yapılan pazarlık sonucunda vardığımız artış oranından da ayrıca faydalanacaklar. Birinci 6 ay için yüzde 12, ikinci altı ay için yüzde 5 artı enflasyon farkı olmak üzere yüzde 21'lik ciddi bir ortalama zamma ulaştık. Bütün işçilere yansıyan oranının yüzde 27,17 olduğunu ifade etmek isterim. Bu çok ciddi bir artışıdır. Bu artışların kamuya bir maliyeti vardır ama bu maliyeti dikkate alan bir yaklaşımı Türk ekonomisinin imkanları içerisinde gerçekleştirmiş bulunuyoruz. Bu sözleşmede sadece bunu gerçekleştirmedik, Türk çalışma hayatında ilk defa toplam orana, yaklaşık yüzde 3 oranın-

da yansıyan hizmet zammı konusunda bir uzlaşmaya vardık. Bunun da çok önemli olduğunu düşünüyorum. **Özellikle orman işçileri ve geçici işçilerin kadroya alınması konusunda da bu sözleşme içerisinde bir anlayış birliğine vardık. Çeşitli sektörlerde; madenlerde, petrol iş kolunda ve şeker iş kolunda sektörün kendi iş kolunun iç sorunlarının konusunda da kapsamlı çalışma yaptık. Onlarda da çok ciddi bir düzenleme yaptık. Bütün bu oranların aynı zamanda bütün sosyal hakları da aynı ölçüde arttırdığının altını çizmek isterim. Yani bu oranlar sadece ücretlere yansımada sosyal haklara da aynı oranda yansıdı "**

İkramiyeler Birinci Yıl İçin 30, İkinci Yıl İçin 40 Güne Çıkartıldı

Sözleşmeyle sosyal haklarda da iyileştirmeler yapıldığını vurgulayan Bilgin, şöyle devam etti:

"Taşerondan kadroya geçenlerin ikramiyelerini birinci yıl için 30 güne, ikinci yıl için 40 güne çıkarttık. Ücretlere yapılan artışlar, bütün sosyal yardımlara da yansıdı. Sosyal yardımlar 275 liradan 350 liraya yükseltildi. Bunlar Türk işçisine helal olsun. Bütün bunları dikkate aldığımız zaman kamuya maliyeti Türk ekonomisinin karşılayabileceği bir maliyettir. Sayın Cumhurbaşkanı, emeği koruyacak bir yaklaşımla bizi yetkili kıldı. Sayın Cumhurbaşkanı'mıza saygılar sunuyorum, Hazine ve Maliye Bakanı'mız Lütfi Elvan'a teşekkür ediyorum."

2021 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü ile kamudaki işçilerin taban ücreti 4 bin 100 liraya yükseltildi. Ücretlere 2021-2022'nin ilk 6 ayı için yüzde 12, diğer 6 aylar için yüzde 5 artı enflasyon farkı oranında zam yapıldı.

Genel Başkan Ergün Atalay'da törendeki konuşmasında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Bilgin ile TCDD Genel Müdürlüğü ve akade-

misyenliği dönemlerinde birlikte çalışma fırsatı bulduklarını belirterek, Bakan Bilgin'in sendikaları ve işçileri çok iyi tanıdığını söyledi.

Bakan Bilgin'in bakanlığının bir fırsat olarak gördüklerini ifade eden Genel Başkan Atalay, "Biz bu dönem sıkıntılarımızı çözdük, çözdük. Bu dönem çözemezsek bir asır çözemeyiz." dedi.

Sözleşme görüşmelerini orman yangınları nedeniyle biraz ötelediklerini vurgulayan Atalay, "Sendikacı hem mücadele yapacak hem müzakere yapacak. Geçen sene kıdem tazminatında aynısını yaptık, esnek çalışmada da aynısını yaptık. Bu çalışmaları yapmayaydık, şu anda kıdem tazminatıyla ilgili kanun geçmişti." ifadeleri kullandı.

Sosyal Yardımlar 275 Liradan, 350 Liraya Yükseltildi

Genel Başkan Ergün Atalay, imzalanacakları sözleşmeyle ücret ve sosyal

haklarda önemli kazanımlar elde ettiklerini belirterek, şunları kaydetti:

"Sözleşmeyle, öncelikle ücretleri 4 bin 100 liranın altında olanların ücretleri 4 bin 100 liraya yükseltildi. Ücretlere 2021'in ilk altı ayında 12 zam yapıldı. Bu işçiler, çalıştığı her yıl için ilave 7 lira zam aldı. 2021'in ikinci altı ayında yüzde 5 zam artı gerçekleşirse enflasyon farkı verilecek. Bu artışlarla en düşük ücrete 2021 yılı için yüzde 34,62 zam yapılmış oldu.

Ortalama ücretlilere ise yüzde 12 ücret artışının yanında çalıştığı her yıl için 7 lira olmak üzere ortalama 105 lira verildi. Her sendikanın skala ayarlamasıyla birlikte ortalama ücretlilere 2021'in ikinci altı ay ilavesiyle yapılan artış yüzde 27,17'yi buldu. Ayrıca, taşerondan kadroya geçenlerin ikramiyeleri birinci yıl için 30 güne, ikinci yıl için 40 güne çıkartıldı. Sosyal yardımlar 275 liradan, 350 liraya yükseltildi."





Törene, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Ahmet Erdem, Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, Hak-İş Genel Başkan Vekili Osman Yıldız, Türk-İş Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, Türk-İş Genel Mali Sekreteri Ramazan Açar, Sendikamız Genel Başkanı İsa Gök ve ilgili sendikaların genel başkanları katıldı.

Türk-İş ve Hak-İş talepleri ortak belirlemişti

Bakanlıklar, üniversiteler, hastaneler, il özel idareleri, demiryolları, şeker fabrikaları ve elektrik üretim santrallerinin de aralarında olduğu kamu kurum ve kuruluşlarındaki 700 binden fazla işçiyi ilgilendiren 2021 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolüyle ilgili süreç 31 Mayıs'ta başlamıştı.

Türk-İş ve Hak-İş'in en düşük brüt üc-



retin 4 bin 800 liraya yükseltilmesi, 2021-2022 döneminde ilk 6 ay yüzde 20, diğer 6 ay için enflasyon artışı yüzde 3 refah payı talebine hükümet, brüt ücreti 3 bin 577-3 bin 750 lira ara-

sı olanlara 100 lira, brüt ücreti 3 bin 750-4 bin lira arası olanlara 60 lira seyyanen zam ile yılın ilk 6 ayı yüzde 9, ikinci 6 ay yüzde 5 artışı enflasyon farkı teklifiyle karşılık vermişti.

Kaynak: AA

TBMM İKLİM ARAŞTIRMA KOMİSYONU'NDAKİ ACI TESPİT: 'AŞIRI HAVA OLAYLARI' NORMALİMİZ OLACAK

Komisyonun taslak raporunda küresel iklim değişikliğine bağlı olarak gelişen aşırı hava olaylarının şiddetleneyeceği ve bunun, "Türkiye'nin normali" haline geleceği vurgulandı. Raporda felakete karşı şehirlerde yaşanacak can ve mal kayıplarına karşı yapısal tedbirler alınması gerektiği vurgulandı...

Karadeniz'deki birçok ilde can alan sel felaketleri yaşanırken, TBMM İklim Araştırma Komisyonu'nun taslak raporunda iklim değişikliği ekseninde yağışların şiddetinde sıçrama yaşandığı ve yaşanacağı belirtildi. Milliyet'in ulaştığı taslak raporda "İklim Değişikliği'nin Nedenleri ve Etkileri" bölümünde önemli tespit ve uyarılar yer alıyor.

Dört bölümden oluşması planlanan taslak raporda seller başta olmak üzere iklim kaynaklı felaketler, "Küresel İklim Değişikliği'nin Nedenleri ve Etkileri" bölümünün, "aşırı hava olayları" alt başlığında ele alınıyor. İklim değişikliğinin kara ve deniz sıcaklıklarını artırması, yağış miktarı ve şiddetini değiştirmesi sonucunda, hava ile bağlantılı doğal afetlerin şiddetinde artışlar meydana geldiği kaydedilen raporda, yaşanan can ve mal kayıplarına ilişkin, "Aşırı hava olayları, büyük ekonomik ve sosyal etkilere neden olmaktadır" değerlendirmesi yapıldı.

Raporda, yağışları tetikleyen buharlaşma konusu irdelenirken, 100 yıllık projeksiyona yer verildi ve yıllık ortalama 1.1 milimetrelilik buharlaşma yaşanacağı ifade edildi. Kuraklıkla ilgili 10'ar ve 30'ar yıllık periyotlarla

değerlendirmelere yer verilen raporda, iyimser ve kötümser senaryolara değinilerek, "2016-2040, 2041-2070 ve son olarak 2071-2098 periyotları boyunca kuraklığın hem frekansında hem de şiddetinde artış olacağını öngörüyoruz" ifadeleri kullanıldı. Raporda, Güneydoğu Anadolu'da riskin daha yüksek olduğu kaydedildi.

'Türkiye'nin normali'

Raporda, aşırı hava olaylarının şiddetleneyeceği ve bunun, "Türkiye'nin normali" haline geleceği vurgulanırken, "Küresel iklim değişikliği ile sıcaklıklar artacak, sıcaklığın artışına bağlı olarak da atmosferdeki su buharı salınımı daha fazla olacak. Bu yüzden özellikle yağışların şiddetinde ve şiddetli yağışların frekanslarında da artış yaşanacak" tespiti yapıldı. Yağışların miktarındaki azalmaya rağmen, şiddeti ve frekansının artmasına ilişkin tehlikeyi içeren grafiklere de yer verilen raporda, yağış rejiminin değişerek 2040'a kadar olan periyotta ciddi azalma olacağı, 2040-2071 periyodunda ise azalmanın yüzde 30'a varacağı belirtildi.

Afetlerin 1940-2020 arası dağılımına yer verilen raporda; sel, fırtına, hortum, yıldırım, heyelan, kum fırtınası

ve dolu felaketlerinin 2016'dan sonra katlanarak arttığı vurgulandı.

'Yapısal tedbir gerekli'

Raporda, özetle şu öneri ve tespitlere yer verildi:

- Son 20 yılda şiddeti, süresi ve frekansında artış olduğu tespit edilen şiddetli hava olayları ve meteorolojik afetlerin iklim değişikliğinin sonucu olarak artış eğiliminin devam edeceği öngörülmekte. Bu kapsamda meydana gelebilecek can ve mal kayıplarının azaltılmasına yönelik özellikle şehirlerde yapısal tedbirlerin artırılması gerekmekte. Mevcut şehir planlarının ve altyapılarının meteorolojik veriler ve projeksiyonlar göz önünde bulunarak yenilenmesi, yeni hazırlanacak şehir plan ve altyapı çalışmalarında bu verilerin göz önünde bulundurulması, ihtiyaç olması hâlinde bir yasal düzenleme yapılması zorunlu.

- Betonlaşmanın yoğun olarak görüldüğü şehir merkezlerinde iklim değişikliğinin sıcaklık, yağış gibi değişkenlerin uç değerlerindeki artışa sebep olması, aşırı yağışlardan kaynaklı şehir sellerini oluşturup, artırıyor. Şehir sellerine sebep olan yağmur suları depolanarak sulama için yeniden kullanılmalı.

UZAKTAN ÇALIŞMADA “BİTMEYEN MESAI” İSYANI

İşlerini evden yürüten beyaz yakalı çalışanın da sahadaki mavi yakalı çalışanın da ortak sorunu ‘bitmeyen mesai.’

İşlerini evden yürüten beyaz yakalı çalışanın da sahadaki mavi yakalı çalışanın da ortak sorunu ‘bitmeyen mesai.’

Kısa çalışma modeline rağmen bildirdiği çalışma süresini aşan, bu dönemde mevcut çalışanına daha fazla iş yükleyip fazla mesai yaptıran, buna karşılık hak ettiği ücreti vermeyen bazı işverenler, ‘beğenmeyen gider’ mantığıyla işçi üzerinde baskı kuruyor.

Öte yandan evden çalıştığı için internet, elektrik, yemek ve doğalgaz gibi masrafları da cebinden ödeyen ça-

lışanlar ise kendilerine hissettirilen “evdeysen çalışmıyorsundur” mobing yanında günün her saatinde talep edilen ve mesai kavramını ortadan kaldıran işlerden şikayetçi. Yani hem sahada hem de evden çalışmada iş yükü artıyor ama bu fazla iş yükleri mesai olarak sayılmıyor.

‘Ev’de masraf artıyor, iş ve iş dışı sınırlar kalkıyor

Yapılan birçok araştırmada ve çalışanlar tarafından sosyal medyada gündeme getirilen konuların başında ‘evde uzayan mesai’ sorunu ortaya çıkıyor.

Geçtiğimiz ay Politeknik’in yaptığı “Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarının Çalışma Hayatında COVID-19 Araştırması” evden çalışmayla birlikte ev masraflarının arttığı, iş ve iş dışı sınırların ortadan kalktığını ortaya koyuyor.

Evden çalışmayla ilgili negatif durumlarda başı çeken yüzde 52’lik oranla ev masraflarının artması oldu. İş ve iş dışı sınırlarının kalmaması yüzde 51 ile ikinci sırada yer alıyor.

Katılımcıların yüzde 11’i hastayken çalışmak zorunda kaldığını, yüzde 29’u çalışma saatleri dışında iş için



arandığını, yüzde 36'sı çalışma saatlerinin arttığını, yüzde 38'i de iş saati dışında daha sık iş yapmaya başladığını söylemiş.

Mühendis ve mimarların yüzde 94'ü evden çalışmayla birlikte artan masraflar için işveren desteği olması gerektiğini düşünüyor.

Goodjob Human Insight & Brand Strategy'nin klinik psikologlarla gerçekleştirdiği Covid- 19 salgın sürecinin çalışan kesim üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yola çıkılan araştırmalarına göre de, pek çok çalışan iş hayatı ile özel hayat dengesini kurmakta zorlanıyor.

'İrtibatı kesme hakkı' kabul edildi

Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde evden çalışma standartlarına ilişkin kurallar, giderek daha belirgin hale geliyor. Son olarak Ocak ayı sonunda Brüksel'de gerçekleştirilen Avrupa Parlamentosu (AP) Genel Kurul oturumunda, çalışanlara iş saatleri dışında ulaşılamamasına yönelik "irtibatı kesme hakkı" ile ilgili hazırlanan rapor kabul edildi.

Raporda evden çalışanların mesai bitişinin ardından iletişim kanallarını kapatmadıkları, uzun çalışma saatlerinin ve çalışan üzerindeki artan taleplerin kaygı, depresyon, tükenmişlik gibi çeşitli sağlık sorunlarına yol açtığı belirtiliyor.

Çalışanların hafta sonu, yıllık izin ve mesai saatleri sonrası işleriyle ilgili e-posta, mesaj ve aramalara yanıt vermeme hakları olduğuna işaret edilen raporda, bu konuda hızla Avrupa Birliği (AB) çapında bir mevzuat hazırlanması gerektiği kaydedildi.

Haftada 45, yılda 270 saat

2003 tarihli, hala yürürlükte olan İş Yasası'na göre Türkiye'de haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş. Bu yasaya göre bir yılda bir işçiye en fazla 270 saat fazla çalışma yaptırılabilir. 45 saatlik haftalık çalışma



süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Bu şekilde genel uygulamaya göre, günlük 7.5 saat çalışmayla 45 saatlik haftalık çalışma süresi tamamlanır. 45 saati aşan çalışmalar ise fazla çalışmaya (fazla mesaiye) girer ve her bir saatlik fazla çalışma için işçiye, saat başına düşen normal ücretinin yüzde 50 fazlasının yani 1.5 katının ödenmesi gerekir.

Çalışma süresi 1 günde 11 saati aşmamak kaydıyla haftanın değişik günlerine dağıtılabilir. Ancak 1 günde 11 saatten fazla çalışma yapılamaz. Eğer işveren fazla çalışmalarını ödemez ise işçi için haklı fesih şartları oluşur. Yani işçiler isterlerse bunu sebep gösterek iş sözleşmelerini sona erdirip tazminatlarını talep edebilir.

Pandemi döneminde arttı

TOBB ETÜ Öğretim Üyesi Prof. Dr. Cem Kılıç da, yasal mesai saatlerine bazı şirketlerin bilhassa pandemi döneminde riayet etmediğini söylüyor.

Fazla çalışmanın günlük 11 saati aşan çalışmalar olarak kabul edildiğine

dikkat çeken Kılıç, "Haftada 45 saatin üzerine çıkılmışsa bu, fazla çalışma kabul ediliyor. Burada fazla çalışmaya ilişkin hükümlerde dikkat edilmesi gerekenler konu bunlar. 45 saatlik çalışma hafta içi bölünmüşse, sadece hafta içi çalışılıyorsa günde 9 saat olur. Onun üzerine 2 saat daha çalışabilir kişi. Yani her halükarda günde 11 saati aşmayacak şekilde olmalıdır. Bunu aşarsa hem fazla mesaisini alacak, hem de o fazla mesainin de üzerindeki sürelerin ücretini Yargıtay kararına göre en az 50 ücret fazlasıyla alacak. Yılda en fazla 270 saat çalıştırma hakkı var işverenin. Diyelim ki çalışan 270 saati geçmiş, 70 saat daha çalışmış, dolayısıyla toplamının, kanuni sınırların üzerinde olanların da fazla mesai ücretlerini zamlı olarak alması gerekir" diyor.

Fazla mesai sorununun perakendede, hizmet sektöründe yaygın olduğunu belirten Kılıç, "Bazı şirketler kısa çalışmanın, ücretsiz izinin yaygınlaştığı bu dönemde var olan istihdamı daha da fazla çalıştırma yönüne gidiyorlar. Bu da fazla çalışmaya sebep oluyor" diyor.

ÇOCUK İŞÇİLERİN SAYISI, 20 YILDA İLK KEZ ARTIŞ GÖSTEREREK 160 MİLYONA YÜKSELDİ

Uluslararası Çalışma Örgütü ve UNICEF, COVID-19 küresel salgını nedeniyle dokuz milyon çocuğun daha risk altında olduğu konusunda uyarıyor.



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve UNICEF'in yayınladığı yeni rapora göre, çocuk işçi olarak çalışan çocukların sayısı son dört yılda 8,4 milyon artarak dünya genelinde 160 milyona yükseldi; COVID-19 salgınının etkileri nedeniyle de milyonlarca çocuk daha risk altında.

12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Günü öncesinde yayınlanan Çocuk İşçiliği: 2020 Küresel Tahminler, Eğilimler ve Önümüzdeki Yol başlıklı raporda, çocuk işçiliğinin sona erdirilmesine yönelik kaydedilen ilerlemenin 20 yıldır ilk kez durduğu, 2000 ile 2016 yılları arasında

çocuk işçilerin sayısında yaşanan 94 milyonluk azalma ile sağlanan düşüş eğilimini tersine çevirdiği konusunda uyarılar yer alıyor.

"YENİ TAHMİNLER BİZİM İÇİN BİR UYARI NİTELİĞİNDE. YENİ NESİL ÇOCUKLAR DA RİSKE ATILIRKEN, BU DURUMA SEYİRCİ KALAMAYIZ."

Raporda, şu anda dünyadaki çocuk işçi sayısının yarısından fazlasını oluşturan 5 ila 11 yaşlarındaki çocuk işçilerin sayısında önemli artış olduğuna dikkat çekiliyor. Çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verebilecek işler olarak tanımlanan tehlikeli işlerde çalışan 5 ila 17 yaşlarındaki çocukların sayısı ise 2016 yılından bu yana 6,5 milyon artarak 79 milyona yükseldi.

Guy Ryder, ILO Genel Direktörü

"Yeni tahminler bizim için bir uyarı niteliğinde. Yeni nesil çocuklar da riske atılırken, bu duruma seyirci kalamayız," diyor ILO Genel Direktörü Guy

Ryder, "Kapsayıcı sosyal koruma sayesinde aileler, ekonomik zorluklarla karşı karşıya olsalar bile çocuklarının okulda kalmasını sağlayabilmektedir. Burada, kırsal kalkınma ve tarımda insana yakışır iş konularına daha fazla yatırım yapılması son derece büyük önem arz ediyor. Birçok şeyin vereceğimiz tepkilere bağlı olduğu kritik bir noktadayız. Zaman, adanmışlığımızı ve enerjimizi yeniden göstererek ve bu kritik noktayı atlatarak, yoksulluk ve çocuk işçiliği döngüsünü kırmanın zamanıdır" diye ekledi.

Sahraaltı Afrika'da nüfus artışı, yinelenen krizler, aşırı yoksulluk ve sosyal koruma önlemlerinin yetersiz kalması nedeniyle son dört yılda 16,6 milyon çocuk daha çocuk işçi olarak çalışmaya başladı.

2016 yılından beri bu konuda gelişmelerin yaşandığı Asya, Pasifik, Latin Amerika ve Karayipler gibi bölgelerde bile, kaydedilen bu gelişmeler COVID-19 nedeniyle tehlike altında.

Rapor, küresel salgının sonucunda 2022 yılının sonuna kadar dünya genelinde dokuz milyon çocuğun daha çocuk işçiliğine sürükleneceği yönünde uyarıda bulunuyor. Bir simülasyon modeline göre, eğer çocuklar kritik öneme sahip olan sosyal koruma kapsamına erişemezse bu sayı 46 milyona kadar yükselebilir.

COVID-19 nedeniyle yaşanan ekonomik sarsıntılar ve okulların kapanması da, halihazırda çocuk işçi olarak çalışan çocukların daha uzun saatler boyunca veya daha da kötüleşen koşullar altında çalışacak olması, çok daha fazla çocuğun ise kırılgan ailelerin yaşadığı iş ve gelir kayıpları nedeniyle en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine zorlanacağına işaret ediyor.

Henrietta Fore, UNICEF İcra Direktörü

UNICEF İcra Direktörü Henrietta Fore, "Çocuk işçiliğiyle mücadeleimizde ze-

min kaybediyoruz; geçtiğimiz yıl ise bu mücadelemizi daha da zorlaştırdı" dedi. "Küresel salgın nedeniyle uygulanan genel tecritler, okulların kapanması, ekonomik aksamalar ve milli bütçelerde görülen daralmaların ikinci yılına girdiğimiz bugünlerde, aileler yürek burkan seçimler yapmak zorunda kalıyor. Hükümetleri ve uluslararası kalkınma bankalarını, çocukları işgücünden çekerek okula geri döndürecek programlara ve ailelerin, en başta bu tür kararlar almamasını sağlayabilecek sosyal koruma programlarına yapılacak yatırımlara öncelik vermeye çağırıyoruz".



"ÇOCUK İŞÇİLİĞİYLE
MÜCADELEMİZDE
ZEMİN KAYBEDİYORUZ;
GEÇTİĞİMİZ YIL İSE BU
MÜCADELEMİZİ DAHA DA
ZORLAŞTIRDI."



Raporda yer alan diğer temel bulgular da şu yönde:

Çocuk işçilerin yüzde 70'i (112 milyon) tarım sektöründe, yüzde 20'si (31,4 milyon) hizmet sektöründe, yüzde 10'u (16,5 milyon) ise sanayide yer alıyor.

Çocuk işçi olarak çalışan 5 ile 11 yaş arasındaki çocukların yaklaşık yüzde 28'i, 12 ile 14 yaş arasındaki çocukların ise yüzde 35'i eğitim dışında kalıyor.

Çocuk işçiliği, her yaştaki erkek çocukları arasında kız çocuklarından daha yaygın görülüyor. Haftada en az 21 saat yapılan ev işleri hesaba katıldığında ise, çocuk işçiliğinde görülen cinsiyete dayalı fark azalıyor.

Kırsal alanlarda çocuk işçiliğinin görülme sıklığı (yüzde 14), kentsel alan-

lardakinden (yüzde 5) neredeyse üç kat daha yüksek.

Çocuk işçi olarak çalıştırılan çocuklar bedensel ve zihinsel zarar görme riski altındadır. Çocuk işçiliği çocukların eğitimini tehlikeye atar, sahip oldukları hakları ve gelecekteki fırsatlarını kısıtlar ve yoksulluk ve çocuk işçiliğinden oluşan, nesiller arası sürecek bir kısır döngüye yol açar. Çocuk işçiliğinde görülen artış eğilimini tersine çevirmek amacıyla, ILO ve UNICEF şu çağrılarda bulunuyor:

Evrensel çocuk yardımı da dahil olmak üzere, herkes için yeterli sosyal koruma.

Kaliteli eğitime ve COVID-19 öncesinde de eğitimden mahrum olan çocuklar da dahil, tüm çocukların okula geri dönmesine yönelik daha fazla para harcanması.

Aileler, aile gelirine katkıda bulunması için çocuklarının yardımına başvurmak zorunda kalmasın diye yetişkinler için insana yakışır işlerin teşvik edilmesi

Çocuk işçiliğini etkileyen, zararlı toplumsal cinsiyet normlarının yok edilmesi ve ayrımcılığa son verilmesi.

Çocuk koruma sistemleri, kırsal kalkınma, kırsal kamu hizmetleri, altyapı ve geçim imkanlarına yönelik yatırımlar yapılması.

Çocuk işçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Yılı kapsamında, UNICEF ve ILO'nun da ortakları arasında bulunduğu İttifak 8.7 küresel ortaklığı, Üye Devletleri, işletmeleri, sendikaları, sivil toplumu ve bölgesel ve uluslararası örgütleri, somut eylemler gerçekleştireceklerine dair söz vererek çocuk işçiliğinin sona erdirilmesine yönelik küresel mücadelede gösterdikleri çabayı artırmaları yönünde destekliyor.

ILO AMİRAL GEMİSİ RAPORU'NDAN ÇALIŞMA HAYATIMIZA DAİR DİJİTAL TESPİTLER

Mehtap BİÇER

Şeker-İş AR-GE Müdürü

*Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) amiral gemisi raporlarından yakinen takip edilen dünya istihdam ve sosyal görünüm raporu bu yılki gündemini “**çalışma dünyasını dönüştürmede dijital çalışma platformlarının rolü**” merkezinde oluşturmuş ve analiz etmiştir.*

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) amiral gemisi raporlarından yakinen takip edilen dünya istihdam ve sosyal görünüm raporu bu yılki gündemini “çalışma dünyasını dönüştürmede dijital çalışma platformlarının rolü” merkezinde oluşturmuş ve analiz etmiştir.

Değişim genellikle zorlayıcı, ancak her zaman kaçınılmazdır. Bu temelde mesleklerin geleceği ve geleceğin mesleklerinin masaya yatırıldığı bu dönemde dijital platformların kullanımı ve sektör/meslek çeşitliliği oldukça artmıştır. Post-pandemi dönem olarak adlandırılan salgın sonrası süreçte de oldukça önemli bir yer tutacakları değerlendirilmektedir. Çünkü Covid-19 salgınıyla birlikte ekonomiden çalışma hayatına, eğitimden sosyal hayata uzanan dijital dünyanın değişim ve dönüşüm sürecinin oldukça hızlandığı deneyimlenmiştir.

Son on yıla bakıldığında da dijital çalışma platformlarının dünya çapında beş kat artış gösterdiği görülmüştür. Bu büyüme, insana yakışır iş fırsatları sağlamak ve sürdürülebilir işletmelerin büyümesini daha tutarlı bir şekilde teşvik etmek için uluslararası politika diyaloguna ve düzenleyici işbirliğine olan ihtiyacın altını çizmiştir. İş modellerinin hızla dijitalleşmesiyle birlikte dijital platformların rolünün hangi boyuta taşındığı, istihdam ve sosyal görünümde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerine dair önemli değerlendirmeler de ilgili ILO Raporu'nda derinlemesine ele alınmıştır.

Bilindiği gibi son on yılın geniş bant bağlantısı ve bulut bilişimdeki genişleme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yenilikler; ekonomik işlemler ve bireyler, işletmeler ve cihazlar arasında büyük miktarda veri ve bilgi alışverişine olanak sağlamıştır. Covid-19 salgını, Mart 2020'den bu yana uzaktan çalışma düzenlemelerinde artışa yol açarak dijital ekonominin büyümesini ve etkisini daha da pekiştirmiştir. Dijital platformlar bir dizi hizmet ve ürün sunarken; dijital teknolojilerdeki yenilikler sonucunda çalışmalara aracılık eden ve bir dizi ekonomik sektöre hızla nüfuz eden dijital işgücü platformları odak konusu olmuştur.

Dijital çalışma platformları dijital ekonominin ayırt edici bir parçası olmuştur. Bu sistemde bireylerin veya müşterilerin, birçok etkinlik ve ödevin yanı sıra, bir web sitesi geliştirmekten yemek sipariş etmesine veya çalışan bulmasına kadar geniş bir ağ sunulmuştur. Dijital çalışma platformları çevrimiçi/web tabanlı (yasal, finansal ve patent hizmetleri, tasarım ve yazılım geliştirme vb) ve konum tabanlı platformlar (taksi, teslimat ve ev hizmetleri) olmak üzere iki geniş kategoride sınıflandırılmaktadır.

Öncelikle dijital çalışma platformlarının gelişimi, kadınlar, engelliler,



gençler ve göçmen işçiler de dâhil olmak üzere çalışanlara gelir getirici fırsatlar sunma potansiyeline sahiptir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, bu tür platformlar umut verici bir iş fırsatı kaynağı olarak kabul edilir ve birçok hükümeti dijital altyapı ve becerilere yatırım yapmaya yönlendirmektedir. İşletmeler, verimliliği ve üretkenliği artırmak ve daha geniş pazar erişiminin keyfini çıkarmak için küresel ve yerel bir işgücüne erişmek adına bu platformlardan yararlanmaktadır. Önemli olan husus şudur ki, platformların sağladığı fırsatlara büyük bazı zorluklar eşlik etmektedir. Çalışanlar açısından bu zorluklar; iş ve gelir devamlılığı, çalışma koşulları, sosyal koruma, beceri kullanımı, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ile ilgilidir.

Dijital çalışma platformlarındaki çalışma koşulları büyük ölçüde hizmet sözleşmeleri ile düzenlenir.

Hizmet şartları sözleşmeleri platformlar tarafından tek taraflı olarak belirlenir. Çalışma süresi, ödeme, müşteri hizmetleri, hukuki konular ve verilerin korunması ile ilgili hususlar tanımlanır. İlişkinin gerçek doğasından bağımsız olarak, platform ile platform çalışanı arasındaki sözleşme

ilişkinin istihdam dışında niteleme eğilimindedirler. Sonuç olarak, platform çalışanları, çalışanlar için geçerli olan çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukların birçoğuna erişemezler.

Platform çalışanları genellikle toplu pazarlık yapamazlar.

Birçok yargı alanında rekabet hukuku serbest meslek çalışanlarının kartel oluşturdukları gerekçesiyle toplu pazarlıkta bulunmalarını yasaklamaktadır. Bununla birlikte, ILO Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı, 1949 (No. 98) ve Örgütlenme Hakkı Hakkında Örgütlenme Özgürlüğü ve Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87), örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünün tüm işçilerin kullanımına sunulmasını sağlamaktadır. Dijital emek platformu çalışanlarının kolektif örgütlenmesinin önündeki zorluk coğrafi olarak dağılmış olmalarıdır. Bununla birlikte, farklı bölgelerde bulunan bazı işçiler dijital araçlarla da dâhil olmak üzere örgütlenmeyi başarırken, özellikle konum tabanlı platformlarda grev, hukuki başvuru ve sendikalaşma yolunda harekete geçmiştir. Bazı işçiler de platform kooperatifleri kurmuştur.

Dijital çalışma platformlarındaki işçilerin çoğunluğu sosyal güvenlik kapsamına sahip değildir.

Sağlık sigortası ve işle ilgili yararlanma hükmü, işsizlik ve maluliyet sigortası ve yaşlılık aylığı veya emeklilik yardımları ile ilgili büyük boşluklar vardır. Sosyal korumaya erişim sınırlı olmakla birlikte, başta kadınlar olmak üzere uygulama tabanlı taksi ve teslimat sektörlerinde çalışanlar çeşitli iş güvenliği ve sağlık riskleri ile karşı karşıya kalmaktadır. Sosyal güvenlik kapsamına sahip olmamak, Covid-19 salgını sırasında, özellikle konum tabanlı platformlardaki tüm platform çalışanları için önemli zorluklar yaratmıştır.

COVID-19 salgını, dijital çalışma platformlarında işçilerin karşı karşıya kaldığı risklerin çoğunu ortaya çıkarmıştır.

ILO hızlı değerlendirme anketleri, salgının konum tabanlı platformlarda çalışanlar için etkilerini ele almıştır. Gelir kaybını telafi etmek için, bazı işçiler ek çalışma faaliyetlerinde bulunmaya başladıklarını veya özel bağlantıları aracılığıyla platformlar dışında taksi ve teslimat hizmetleri verdiklerini bildirmişler; birçoğu da gereksiz harcamaları azaltmış, faturaların ödemesini ertelemiş ya da kredi almıştır.

Konum tabanlı platformlardaki bazı işçiler, iş yerindeyken Covid-19'a yakalanma endişesi hissetmelerine rağmen, ekonomik gereklilik nedeniyle kriz boyunca çalıştıklarını bildirmişlerdir. Her on işçiden yedisi, virüs testinin pozitif çıkması durumunda ücretli hastalık izni alamadıklarını veya tazminat alamadıklarını, böylece kendi sağlıklarına ek olarak başkalarının sağlığını riske attıklarını belirtmiştir.

Bazı konum tabanlı platformlar, güvenlik eğitimi ve kişisel koruyucu ekipman (KKD) sağlanması da dahil olmak

üzere işçiler arasındaki iş güvenliği ve sağlık risklerini azaltmak için özel önlemler üstlenmiştir. Bununla birlikte, KKD sağlanan ankete katılan işçilerin yaklaşık yarısı, sağlanan KKD miktarının veya kalitesinin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Dahası, her on işçiden sekizi, KKD'yi kendileri satın almak zorunda kaldıkları için ek mali harcamalara maruz kalmıştır.

Birçok ülkeden gelen düzenleyici tepkiler neticesinde dijital çalışma platformlarındaki çalışma koşullarıyla ilgili bazı konular ele alınmaya başlamıştır.

Ülkeler, çalışma haklarının platform çalışanlarına genişletilmesi konusunda çeşitli yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Bunlar şunlardır:

İş güvenliği ve sağlığı: Avustralya ve Yeni Zelanda'daki yasalar daha geniş bir yasal dil benimsemiştir ve iş güvenliği ve sağlık kapsamını tüm işçilere genişletmiştir. Brezilya'da yargı kararı, mevcut güvenlik ve sağlık yasal standartlarını platform çalışanlarına genişletmiştir.

Sosyal güvenlik: Birçok ülke, sosyal güvenliği platform çalışanlarına yaymak için yenilikler getirmiştir. Bunlar arasında, platformların serbest çalışanların (Fransa) kaza sigortası masrafları karşılamasında zorunlu kılınmaları, serbest meslek çalışanları için sosyal güvenliğin genişletilmesi (birçok Latin Amerika ülkesi) yer almaktadır. Covid-19 salgını karşısında, bazı ülkeler tüm işçilere (İrlanda) hastalık yardımlarını ve sigortasız serbest çalışanlara (Finlandiya ve ABD) işsizlik yardımlarını genişletmiştir.

Çalışma süresi ve ücretlendirme: Çalışma standartlarına yönelik bazı yeni yaklaşımlar özellikle dijital tabanlı çalışmaya uyarlanmıştır. Örneğin, Fransız yasaları, bir platformun isteğe bağlı olarak platform tüzüğünde "ilişiji kesme hakkı" ve serbest çalışan platform çalışanlarının işleri için

"iyi bir gelir" elde etmelerini sağlama yöntemlerini içermesini sağlamıştır.

Artan düzenleyici kaygılarla birlikte, platform şirketleri ve işçi örgütleri de dile getirilen sorunları ele almaktadır.

Danimarka'da, bir sendika ile temizlik platformu arasındaki toplu pazarlık anlaşması, bazı platform çalışanlarının çalışan statüsüne geçiş yapmasına izin vermiştir. Altı dijital çalışma platformu, güvenlik ve refah, esneklik, adil koşullar, sosyal koruma ve veri yönetimi gibi konuları kapsayan Dünya Ekonomik Forumu İyi Platform Çalışması İlkeleri Şartı'nı imzalamıştır.

Dijital çalışma platformlarının bir tür uluslararası politika diyalogu ve koordinasyonuna ihtiyaç vardır.

Hükümetler ve devlet dışı aktörler birçok durumda dijital çalışma platformlarını düzenlememektedir, ancak bu girişimler önemli ölçüde değişmektedir. Ülkeler, özellikle platformların, müşterilerin ve işçilerin farklı yargı bölgelerinde bulunduğu çevrimiçi web tabanlı platformlarla ilgili düzenlemelerin uygulanmasında zorluklarla karşı karşıyadır.

Uluslararası politika diyalogu ve koordinasyonu, ülkeler ve platform şirketlerinin yanıt çeşitliliği göz önüne alındığında, düzenleyici kesinliği ve evrensel çalışma standartlarının uygulanabilirliğini sağlamak için de hayati öneme sahiptir. ILO'nun iş yerinde temel ilkelerinin ve haklarının statüleri ne olursa olsun tüm platform çalışanları için uygulanması önemlidir. Ayrıca, adil ödeme sistemleri, adil fesih ve uyuşmazlık çözümüne erişim gibi diğer ILO Sözleşmelerine dayanan ilkeler de platform çalışanlarına genişletilmelidir.

İleriye dönük olarak amaç, dijital çalışma platformlarından kaynaklanan zorlukları çözmeyi amaçlayan bir küresel sosyal diyalog sürecine girmek olacaktır.

Böylece dijital çalışma platformları iyi iş fırsatları sağlamak, sürdürülebilir işletmelerin büyümesini teşvik etmek ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için katkıda bulunma fonksiyonlarını yerine getirmiş olacaktır. ILO'nun bağımsız İşin Geleceği Küresel Komisyonu, belirli asgari hakları ve korumaları belirleyen ve platformların ve müşterilerinin bunlara saygı duymasını gerektiren uluslararası bir yönetim sisteminin geliştirilmesini tavsiye etmiştir. Ayrıca, "çalışmayı etkileyen nihai kararların çalışan odaklı alınmasını" sağlamak için algoritmik yönetim, gözetim ve kontrole «komutada insan» yaklaşımı çağrısında bulunulmuştur.

ILO'nun İşin Geleceği için Yüzüncü Yıl Bildirgesi, kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmayı, tam ve üretken istihdamı ve herkes için insana yakışır çalışmayı teşvik etmek için "uygun gizlilik ve kişisel verilerin korunmasını sağlayan politikalar/önlemler ve platform çalışmaları da dâhil olmak üzere işin dijital dönüşümüyle ilgili iş dünyasındaki zorluklara ve fırsatlara yanıt verme" çağrısında bulunmuştur.

Birden fazla uluslararası forum ve kuruluşta eş zamanlı bir çaba, dijital çalışma platformlarının kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmaya güçlü bir şekilde bağlı olması nedeniyle kritik öneme sahip olacaktır. Böyle bir düzenleyici diyalog ve koordinasyon süreci, özünde, iş güvenliği ve sağlığı ve sosyal güvenlik gibi temel ilkeleri ve hakları uygulayan iç yasaların yanı sıra dijital çalışma platformu çalışanları da dâhil olmak üzere tüm işçiler için geçerli olmasını sağlama çabasına sahip olmalıdır. Doğru katılım ve hazırlıkla, bu süreç zaman içinde işletme, ulusal ve uluslararası düzeyde daha net bir anlayış, daha etkili ve tutarlı bir yaklaşımla yol alabilecektir.

Kaynakça: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm

BİR ÇEVRE SORUNU OLARAK **MUSİLAJ**

Marmara Denizi'ni kaplayan ve bütün dünya basınının gündemine oturan deniz salyası (müsilaj) aslında yeni bir sorun olmamakla birlikte artan kirlilik ve iklim değişikliği sonucu daha sıklıkla görülmeye başladı.

Zararlı alg (deniz yosunu) patlaması sonucu yaşanan olayın farklı türleri dünya tarihinde birçok farklı bölgede gözlemlendi.

Özellikle bahar aylarıyla birlikte havaların ısınması denizlerdeki mikro-organizmaların kontrolsüz şekilde çoğalmasına neden oluyor. Zararlı alg patlaması olarak ifade edilen bu olay sudaki oksijen seviyesini azaltarak, içinde yaşayan canlıların da ölümüne neden olabiliyor.

Tarım faaliyetleri, aşırı gübre kullanımı, sanayi atıkları ve evsel atıkların deniz ya da tatlı sulardaki nitrojen ve fosfat seviyesini arttırmasına yani ötrofikasyona neden oluyor ve bu da zararlı alg patlamasını tetikliyor. Küresel ısınma da sorunun daha sık ve yoğun yaşanır hale gelmesinde büyük rol oynuyor.

Deniz salyası, çoğunluğunu bitki planktonlarından oluşan mikroorganizmaların aşırı çoğalarak yapışkan, salyamsı bir madde salgılaması sonucu oluşuyor. Bu mikroorganizmalar stres altında daha fazla yapışkan madde salgılıyor; başka atık ve maddelerle birleşerek yayılıyor ve giderek deniz yüzeyini kaplıyor. Deniz salyası özellikle Akdeniz bölgesinde zaman zaman görülen alg patlamalarının bir



Müsilaj'ın havadan görünümü.

türü. Oluşum nedeni ne olursa olsun, deniz müsilajı sosyo-ekonomik sonuçları nedeniyle endişe yaratıyor.

İlk kez 1729'da kaydedilen müsilaj ve balık ağlarını kaplaması sebebiyle "kirli deniz" olarak tanımlanıyordu. O tarihten bu yana zaman zaman rastlanan müsilaj olayı özellikle son 30 yıldır çok daha fazla sıklıkla ve daha yoğun şekilde gözlenmeye başladı. Marmara Denizi'nde yaşanan olayın haricinde dünyadaki en büyük müsilaj olayı Adriyatik Denizi'nde yaşandı.

Bitki planktonları ve su altı alg patlamalarından oluşan yapışkan organik madde en yaygın olarak özellikle Adriyatik Denizi'nin kuzey kıyılarında gö-

rüldü. Tarihi kaynaklarda jelatin benzeri bir maddenin yaz aylarında su yüzeyinin hemen altında toplanması şeklinde gözlemlendiği müsilajın 1972 ve 1905 tarihlerinde en ağır şekilde seyrettiği belirtildi.

Daha sonra hafifleyen ancak 1988'de yeniden ortaya çıkan sorun 1991'den sonra İtalya'nın batısındaki Tiran Denizi açıklarında da görülmeye başladı.

Müsilajı Temizlemek Ya Da Yok Etmek Mümkün Mü?

Alg patlamaları ve müsilaj aslında ekosistemin doğal süreçlerinden biri. Ancak araştırmacılar insanlığın yarattığı çevre sorunları nedeniyle bu olayların günümüzde daha sık ve yoğun yaşandığına ve bir sorun olarak karşımıza çıktığına dikkat çekiyor.

Geçmişte yaşanan müsilajlar ya doğal yollardan dağıldı, ya çeşitli aletlerle yüzeyden toplandı ya da denizin dibine çökerek gözden uzaklaştı. Ancak sorunun artan boyutuyla başedebilmek için daha uzun vadeli tedbirler gerekiyor. Çevre kirliliğinin önüne geçecek etkin arıtma tesislerinin faaliyete geçmesi, tarımda ve sanayide zararlı, özellikle de nitrojen ve fosfatı arttıracak kimyasalların kullanımının önüne geçilmesi ve iklim değişikliğiyle mücadelede öncelik verilmesi bu yöntemlerin en başta gelenleri.



Müsilaj'ın havadan görünümü.

MARMARA DENİZİ EYLEM PLANI KOORDİNASYON KURULU'NA İLİŞKİN GENELGE RESMİ GAZETE'DE

Marmara Denizi Eylem Planı Koordinasyon Kurulu'yla ilgili Cumhurbaşkanlığı Genelgesi Resmi Gazete'de yayımlandı. Genelgede, "Marmara Denizi'nde iklim değişikliği etkisi ile birlikte artan sıcaklık, deniz suyundaki durağan ve azot-fosfor artışına bağlı olarak ortaya çıkan ve doğal yaşamı etkileyen afet niteliğinde bir müsilaj kirliliği görülmeye başlanmıştır" denildi

Resmi Gazete'de, Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın imzasıyla yayımlanan genelgede, "Marmara Denizi'nde iklim değişikliği etkisi ile birlikte artan sıcaklık, deniz suyundaki durağan ve azot-fosfor artışına bağlı olarak ortaya çıkan ve doğal yaşamı etkileyen afet niteliğinde bir müsilaj kirliliği görülmeye başlanmıştır" denildi.

DHA'nın haberine göre; genelgede, "Deniz kirliliğinin giderilmesi amacıyla Çevre ve Şehircilik Bakanlığı koordinasyonunda Marmara Denizi Havzası'nda yer alan valilikler, yerel yönetimler, ilgili kurum ve kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenlerin katılımlarıyla Marmara Denizi Eylem Planı hazırlanarak, 6 Haziran

2021 tarihinde kamuoyu ile paylaşılmıştır" ifadelerine yer verildi.

Marmara Denizi Eylem Planı çerçevesinde öngörülen işlerin belirtilen sürelerde tamamlanabilmesi için gereken çalışmaların bir bütünlük içerisinde yürütülebilmesi amacıyla Çevre ve Şehircilik Bakanı Başkanlığında;





Marmara Denizi Eylem Planı Koordinasyon Kurulu'nun (Koordinasyon Kurulu) oluşturulduğu belirtilen genelgenin devamında şu ifadeler yer aldı:

"Koordinasyon Kurulu; Çevre ve Şehircilik, İçişleri, Sağlık, Sanayi ve Teknoloji, Tarım ve Orman, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlıklarının ilgili Bakan Yardımcıları, Milli Savunma Bakanlığı Seyir, Hidrografi ve Oşinografi Dairesi Başkanı, İstanbul, Kocaeli, Bursa, Balıkesir, Tekirdağ, Yalova, Çanakkale illerinin valileri, TÜBİTAK Marmara Araştırma Merkezi ve Türkiye Bilimleri Akademesi Başkanları ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi Deniz Bilimleri Enstitüsü Müdürü ve İstanbul Üniversitesi Su Bilimleri Fakültesi Dekanı, Marmara Belediyeler Birliği Başkanı, İstanbul, Kocaeli, Bursa, Balıkesir, Tekirdağ Büyükşehir Belediye Başkanları ile Yalova ve Çanakkale İl Belediye Başkanları, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Organize Sanayi Bölgeleri Üst Kuruluşu Başkanları, Türkiye Çevre Ajansı Başkanı, İMEAK Deniz Ticaret Odası Başkanı, Türkiye Gemi İnşa Sanayicileri Birliği Başkanı, Marmara Denizi Eylem Planı uyarınca Marmara Belediyeler Birliği bünye-

sinde kurulacak olan Bilim ve Teknik Kurul Başkanı, Deniz Temiz Derneği (TURMEPA) ve Türkiye Çevre Koruma Vakfı (TÜÇEV) Yönetim Kurulu Başkanlarının katılımıyla oluşur."

"Kurul, Ayda En Az Bir Kere Toplanacak"

Genelgede yer alan bilgilere göre, Koordinasyon Kurulu ayda en az bir defa toplanacak, davet üzerine ayrıca

KOORDİNASYON KURULUNCA İHTİYAÇ DUYULMASI HALİNDE ALT ÇALIŞMA GRUPLARI OLUŞTURULABİLECEK, TOPLANTILARA KONUYLA İLGİLİ KAMU KURUM VE KURULUŞLARI, ÜNİVERSİTELER, SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI, MESLEK BİRLİKLERİ VE ÖZEL SEKTÖR TEMSİLCİLERİ DAVET EDİLEBİLECEK, BU TEMSİLCİLERİN OY HAKKI BULUNMAYACAK.

toplanabilecek, sekreteryaya hizmetleri Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü tarafından yürütülecek. Koordinasyon Kurulu, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanacak ve toplantıya katılan üye sayısının salt çoğunluğu ile karar alacak. Oyların eşitliği halinde Koordinasyon Kurulu Başkanının kullandığı oy yönünde çoğunluk sağlanmış sayılacak. Toplantıda, üye salt çoğunluğu sayısının oluşmaması halinde toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar alınacak. Koordinasyon Kurulu tarafından alınan kararlar, ilgili kurum ve kuruluşlarca uygulanacak.

Koordinasyon Kurulunca ihtiyaç duyulması halinde alt çalışma grupları oluşturulabilecek, toplantılara konuyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, meslek birlikleri ve özel sektör temsilcileri davet edilebilecek, bu temsilcilerin oy hakkı bulunmayacak.

Koordinasyon Kurulu tarafından yürütülecek çalışmalarda ve alınan kararların uygulanmasında ihtiyaç duyulacak her türlü destek ve yardım bütün kurum ve kuruluşlarca titizlikle sağlanacak.

UZAKTAN ÇALIŞMAYA SÖZLEŞME ŞARTI GETİRİLDİ

Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirledi.

Buna göre, gerekli olması halinde uzaktan çalışmanın yapılacağı mekanla ilgili düzenlemeler iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanacak. Bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirlenecek.

Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi karar-

laştırılmamışsa işveren tarafından sağlanacak. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilecek.

Bu kapsamda, iş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde, işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işveren tarafından yazılı olarak işçiye teslim edilecek. Teslim edilen belgenin işçi

tarafından imzalı bir nüshası ise işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanacak. İş araçları listesi, sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenirse ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmayacak.

Uzaktan çalışma süresi

Uzaktan çalışma süresine ilişkin ise yönetmelikte, “Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş

sözleşmesinde belirtilir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır” ifadeleri yer aldı.

Yönetmelikte, uzaktan çalışmadaki iletişim hakkında ise “Uzaktan çalışmada iletişimin yöntemi ve zaman aralığı uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirlenir” ifadesine yer verildi.

Uzaktan çalışmada verilerin korunması

Yönetmelikte, uzaktan çalışmada verilerin korunmasına ilişkin detaylar da yer aldı. Buna göre işveren, çalışanı, iş yerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ile paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirecek. Ayrıca verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirler de işveren tarafından alınacak.

Korunması gereken verinin tanım ve kapsamı, sözleşmede belirlenecek ve çalışanın bu kurallara uyması zorunlu olacak.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler

Yönetmelikte, işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve gerekli iş güvenliği tedbirini almakla yükümlü olduğu belirtildi.

“Uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler” başlıklı 13’üncü maddenin birinci fıkrasına göre, tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle ilgili çalışma alanlarında uzaktan çalışma yapılamayacağı ifade edildi.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise şunlar kaydedildi:

“Kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili

mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile milli güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağı birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirlenir”

Uzaktan çalışmaya geçiş

Yönetmelikte, uzaktan çalışmaya geçişin kapsamı da belirlendi.

Buna göre, iş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilecek veya iş yerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, tarafların anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilecek.

İşçinin uzaktan çalışma talebi yapmak istemesi halinde talebi, yazılı olarak yapacak. İşveren, talebi değerlendirirken işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstasları kullanacak.

İşveren talebi 30 gün içinde işçiye yine yazılı olarak bildirecek ve yönetmeliğin 5’inci maddesine göre sözleşme yapılacak. Ayrıca işçi tekrar iş yerinde çalışma talebinde bulunabilecek.

Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle iş yerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde ise uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmayacak.





ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK HALLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Mehtap YÜCEL BODUR

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, “çalışma koşulları” olarak değerlendirilmelidir¹. Yönetim hakkının kapsamında kalan sınırı aşan, iş ilişkisindeki denge ve düzen unsuruna müdahale niteliğindeki değişiklikler esaslı değişiklik olarak adlandırılır. Değişikliğin esaslı olup olmadığının belirlenmesinde çalışma koşulunun niteliği belirleyici değildir. Değişikliğin sözleşme ilişkisi ve işçi bakımından gösterdiği etki burada önemlidir². İşçinin sözleşmeye devam etmesini çekilmez kılacak derecede ağırlaştıran ve işçinin aleyhine sonuç doğuran her türlü değişiklik esaslı değişiklik olarak kabul edilir³. Belirtilmelidir ki işçinin çalışmasını güçleştiren, onu maddi kayba uğratan bir değişiklik kadar, prestij kaybına yol açan, sosyal hayat ilişkilerine zarar veren bir değişikliğin de esaslı olduğu kabul edilmelidir⁴. Esas-

lı değişiklik kavramına ilişkin doktrinde bir başka görüş, esaslı değişikliği emredici kanun hükümlerine ve toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerine aykırı olan değişiklikler olarak değerlendirmektedir⁵. Bu görüş, kanun ve toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmiş hususlarda işçinin aleyhine esaslı değişiklik yapmak mümkün olmayacağından, bu hukuk kaynakları bakımından çalışma koşullarının esaslı değiştirilmesinin değil uygulanmamasının söz konusu olması nedeniyle eleştirilmektedir⁶.

İşte bu şekilde belirtilen çalışma koşullarının uygulanmaması yahut değiştirilerek uygulanması durumunda İK m.22 hükmü geçerli olacaktır. Buna göre işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilecektir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacak ve işçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir. İşçi bu durumda İş Kanununun 17 ila 21.

madde hükümlerine göre dava açabilecektir. İşçinin çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmemesi halinde işveren ya bu değişikliği yapmama ya da iş akdini feshetmek zorunda kalmaktadır⁷. Yargıtay esaslı değişikliği değerlendirirken kötüleşen çalışma koşulu ile sınırlı kalmamakta, iş ilişkisinin bütününe dikkate alarak genel bir değerlendirme yapmaktadır. Bunun sonucu olarak da bir çalışma koşulu işçi aleyhine değişse bile genel olarak işçinin lehine ise esaslı değişiklik olmadığı kabul edilmektedir⁸.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan haller konusunda kesin ve mutlak ölçüler belirlenmesi mümkün değildir. Her somut olayın özelliği göz önünde tutularak işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı saptanmalıdır. İşçinin durumunun ağırlaştırılması esas alınmalıdır⁹. Ancak örnek niteliğinde esaslı değişiklik halleri ücret değişikliği, işin niteliğinde değişiklik, işyeri değişikliği ve çalışma saatlerinde değişiklik olarak sayılabilir¹⁰.

Ücrette her türlü işçi aleyhine değişiklik esaslı sayılmaktadır. Burada sadece asıl ücrette bir indirim değil, aynı zamanda ücret eklerinde bir azalma da esaslı değişiklik teşkil etmektedir. Örneğin yol ödeneğinin kaldırılması, öğle yemeği ya da servis hizmetinin kaldırılması aynı ek ücret ödemelerinin esaslı değiştirilmesi anlamına gelmektedir¹¹.

İşin niteliğinde değişiklik işveren-
ce işçiye sözleşmeyle belirlenenden
aleyhe farklı bir iş verilmesi veya
daha olumsuz çalışma koşullarında
çalışmaya zorlaması durumunda söz
konusu olur. Örneğin işçinin dokuma
tezgâhından alınıp tuvalet işleri ile
görevlendirilmesi, muhasebe ele-
manının temizlik işlerine verilmesi
durumlarında çalışma koşullarında
esaslı değişiklik vardır¹². Belirtilmeli-
dir ki işçi, işverence yeterli eğitiminin
olduğu işlere verilebilir. Önemli bir
fikir işinde çalışan bir kişinin ücreti
aynı kalsa bile bedeni faaliyet gerekti-
ren bir işe geçirilmesi hatta işçi için
prestij kaybına yol açan daha basit bir
işte çalıştırılmaya zorlanması, çalış-
ma koşullarında esaslı değişiklik nite-
liği taşır. Bu bağlamda işçiye örneğin
kalite kontrol işini yürütmekteyken ek
olarak posta başı görevinin verilmesi,
şoförlüğün yanında depo boşaltma
işinin de yaptırılması çalıştırma ko-
şullarında bir ağırlaştırmadır¹³. Ancak
örneğin işçinin görevli olduğu kredi
servisinde daha önce üç elemanla
çalışırken bunların ayrılması sonu-
cu o işyerini sadece bir ay boyunca
yürütmek zorunda kalması çalışma
koşullarında esaslı değişiklik olarak
görülmemektedir¹⁴.

Yine taraflar iş sözleşmesinde işçinin
çalışacağı işyerini belirlemişlerse, iş-
çinin onayı olmadan işveren işyerini
değiştiremez ve işçiye başka işyerine
nakledemez. Ancak bu yönde bir hü-
küm yoksa işçinin durumunu ağırlaş-
tırmamak koşuluyla aynı il sınırları
içinde işyeri değişikliği kural olarak
kabul edilebilir. Burada işçinin duru-
munun ağırlaşması yolda geçen sü-
renin artıp dinlenme zamanının azal-
ması yahut yol ücretinde önemli bir
artış şeklinde olabilir¹⁵. Ancak işçinin
il sınırları dışında bir işyerine nakle-
dilmesi esaslı değişiklik teşkil eder ve
İK m.22 hükümlerine tabi olur¹⁶.

Yine çalışma saatlerinde değişiklikler
ücreti etkiliyor veya işçinin yaşamın-

da zorluklar yaratıyorsa işçi aleyhine
esaslı değişiklik olarak kabul edilme-
lidir¹⁷.

Yararlanılan Kaynaklar:

AKTAY, A.Nizamettin/ARICI, Kadir/ SEN-
YEN KAPLAN, E.Tuncay: İş Hukuku, 5. Bas-
kı, Ankara 2012.

ALP, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştiril-
mesi, Ankara 2005.

ALPAGUT, Gülsevil: İş Kanunu'nun 22.
Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleş-
me Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve
Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları, LEGAL
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Der-
gisi, 2006/9, s.49-64.

AYDIN, Ufuk: Çalışma Koşullarında Esaslı
Değişiklikler ve Değişiklik Feshi, , SİCİL İş
Hukuku Dergisi, Eylül 2011, S.23, s.22-36.

BAŞBUĞ, Aydın: İşverenin Yönetim Hakkı
ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara
2008.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: Çalışma Koşulla-
rında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi,
2010/3, s.93-116.

ENGİN, Murat: Çalışma Koşullarında Esas-
lı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı,
İÜHFD, C.LXI, S.1-2, 2003, s.313-326.

İREN, Ertan: İşverenin İşçisini Başka Bir İş-
yerine Nakil Yetkisini İş Sözleşmesiyle Sak-
lı Tutmasına İlişkin Yargıtay Kararı İncele-
mesi, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010,
S.19, s.74-87.

MANAV, Eda: İşyeri Değişiklik Kayıtlarının
Geçerliliği Sorunu, SİCİL İş Hukuku Dergisi,
Mart 2012, S.25, s.136-157.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI,
Muhittin: İş Hukuku, 5. Bası, Ankara 2012.

NARMANLIOĞLU, Ünal: İşverenin Çalışma
Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını
Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı
Mıdır?, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006,
S.3, s.9-19.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 8. Baskı, İstan-
bul 2012.

ŞEN, Murat: İş Hukukunda Çalışma Koşul-
larında Değişiklik, Ankara 2005.

TULUKÇU, N.Binnur: Çalışma Şartlarında
Esaslı Değişiklik, Prof. Dr. Sarper Süzek'e
Armağan, C.I, İstanbul 2011, s.1099-1141.

UZUN, Bekir: Çalışma Koşullarında Değişik-
lik ve İş Sözleşmesinin Feshi, SİCİL İş Huku-
ku Dergisi, Haziran 2006, S.2, s.48-59.

Dipnotlar

1. Y9HD, E.2008/22933, K.2010/7945, T.25.3.2010; Uzun, s.48; Manav, s.140; Tulukçu, s.1101; Engin, s.314. Başbuğ, s.5 vd.
2. Alpogut, s.55; Narmanlioğlu, s.11; Aydın, s.24; Uzun, s.53; Manav, s.140.
3. Manav, s.140; Şen, s.109; Doğan Yenisey, s.95.
4. Alp, s.115.
5. Narmanlioğlu, s.10.
6. Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.343; Engin, s.314.
7. Süzek, s.671; Aktay/Arıcı/Kaplan, s.191.
8. Alp, s.117.
9. Süzek, s.674; Aydın, s.24.
10. Süzek, s.675 vd.; Alpogut, s.55; Aydın, s.23; Manav, s.140; Engin, s.315. "İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödemek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir (Y9HD 27.10.2008 gün 2008/ 29715 E, 2008/ 28944 K.)"
11. Süzek, s.675; Aydın, s.24 vd.
12. Süzek, s.676.
13. Şen, s.126.
14. Şen, s.127.
15. Süzek, s.676; İren, s.84; Aydın, s.25; Manav, s.141.
16. Manav, s.141; Süzek, s.676.
17. Süzek, s.677; İren, s.84; Aydın, s.25. "...imzalanmış iş sözleşmesinin özel şartlar bölümünün (c) bendinde, "İşveren, işçiyi, ücretinde değişiklik yapmadan kendisine ait aynı il hudutları dahilinde herhangi bir başka işyerine tayin ve nakil etmekte serbesttir" şeklinde kurala yer verilmiştir. Davalı firma ihale yoluyla temizlik işlerini alan bir şirkettir. Bu kapsamda Maliye Bakanlığının Dikmen Caddesinde bulunan işyerinde çalışan davacı işçinin Sincan da bulunan başka bir işyerinde aynı şekilde temizlik işçisi olarak çalışması istenmiş davacı ise bunu kabul etmeyerek ayrılmıştır. Davalı işveren devamsızlık tutanakları düzenlemiş ve haklı olarak iş sözleşmesini feshetmiştir. İşverenin bahsi geçen uygulaması iş sözleşmesi hükmüne uygun olup işçinin görevlendirildiği işyerinde çalışması gerekir. Görevlendirilen işyerinin işçinin ikamet ettiği adrese uzak olması bu sonucu değiştirmemektedir." Y9HD, E.2004/20234, K.2005/13747, T.19.4.2005.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NDAN KOD 29 DÜZENLEMESİ

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kamuoyunda son dönemde tartışma konusu olan Kod 29 uygulamasıyla ilgili olarak SGK genelgesinde yapılan değişiklik ile ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin tamamı için ayrı ayrı kodlar belirledi. Kurum Kod 29 ile işten çıkarılan kişilere ilişkin istatistikleri de paylaştı.



Son dönemde kamuoyunda pandemi döneminde getirilen işten çıkarma yasağını delmek için kullandığı belirtilen Kod 29 uygulamasıyla ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) yeni bir düzenlemeye gitti.

SGK genelgesinde yapılan değişiklik ile ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin tamamı için ayrı ayrı kodlar belirlendi. SGK'dan yapılan açıklamada böylelikle mazeretsiz devamsızlık hali ile hırsızlık gibi birbirinden farklı fesih sebeplerinin farklı bildirim kodları ile yapılması sağlanarak, olası sorunların önüne geçileceği ifade edildi.

SGK açıklamasında birbirinden farklı fesih nedenlerinin tamamının aynı kod (Kod-29) ile bildiriminin çalışma hayatında belirsizliklere yol açtığının görülmesi üzerine bu düzenlemeye gidildiğini belirtti.

Düzenlemeyle yeni kodlar getirildi

Söz konusu düzenlemeyle farklı kodlarla farklı fesih sebepleri de tanımlandı. Yeni kodlar şöyle sıralandı:

- Kod 42- Gerçeğe aykırı CV sunma
- Kod 43- Şeref ve haysiyet kırıcı isnadda bulunma
- Kod 44- Cinsel tacizde bulunma
- Kod 45- İşyerine sarhoş gelme ve işveren ya da işçilere sataşma
- Kod 46- Hırsızlık ya da mesleki sırları ortaya atmak
- Kod 47- İşyerinde 7 günden fazla hapisle cezalandırılan suç işlenmesi
- Kod 48- İzinsiz haklı sebebe dayanmayan devamsızlık
- Kod 49- Ödevli olunan işleri hatırlatıldığı halde yapmamak
- Kod 50- İşin güvenliğini ve makine-leri hasara uğratma

2020'de 176 bin 662 kişi Kod 29 ile işten çıkarıldı

Kurum açıklamasında Kod 29 ile işten çıkarılanlara yönelik istatistikleri de verdi. Buna göre 2018'de 233 bin 430 kişinin işten çıkarılma nedeni Kod 29 olarak gösterilirken, 2019'da bu sayı 194 bin 524, salgın yılı olan ve fesih yasağı uygulamasının olduğu 2020'de ise 176 bin 662 oldu.

SGK fesih kısıtından önceki dönemde aylık ortalama 17 bin çalışanın işten ayrılış nedeninin Kod-29 olarak bildirildiğini, fesih kısıtından sonraki dönemde bu sayının daha düşük olup aylık ortalama 15 bin kişi olduğunu belirtti.

KIDEM TAZMİNATI HAKKINDA BİLİNMESİ GEREKENLER

Esra KESKİN

Sağlık-İş Sendikası Uzmanı

Kıdem tazminatı 4857 sayılı İş Kanununun 120. Maddesindeki, "1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır" hükmü gereği yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir.

Yargıtay'a göre, işverene ait bir ya da birkaç işyerinde, belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık, işveren tarafından, işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya "kıdem tazminatı" denir.

İşçinin kıdem tazminatını hak edebilmesi için, sözleşmenin sona erdiği tarihe göre işyerinde en az 1 yıllık kıdemini bulunması gerekir. Ancak işçinin sırf kıdem tazminatı almasını engellemek için, bir yıllık sürenin dolmasına çok az bir süre kala, iş sözleşmesinin dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde feshedilmesi, öğretide çoğunluk görüşe göre, hem kötüniyet tazminatını hem de kıdem tazminatını gerektirir. Ayrıca en az bir yıllık kıdem koşulu, nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine olmak koşuluyla, bu süre kısaltılabilir (9. HD, 15.09.2011 tarih, 19802/320242 E.K.)

Bir yıllık sürenin başlangıcı, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihtir. İşçinin bu tarihten itibaren bir takvim yılı çalışması halinde, süre koşulu gerçekleşir.

Bu süre içinde geçen deneme süresi, ücretli izin, tatil, dinlenme gibi neden-

lerle çalışılmayan günler, bir yıllık sürenin hesabında çalışılmış gibi kabul edilir. Buna karşılık iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler, grev veya kanuni lokavtla geçen süreler, ücretsiz izinde geçen süre, işçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 haftadan fazla aşan istirahat raporu süresi, tutuklulukta ve hükümlülükte geçen süre ve çıraklıkta geçen süre kıdemden sayılmaz. Toplu iş sözleşmelerine buna aykırı hükümler konulamaz. Bir yıllık sürenin sonu olarak; bildirimli fesihte bildirim süresinin sona erdiği tarih, bildirimsiz fesihte fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı tarih ve işçinin ölümünde öldüğü tarih, emeklilik veya evlilik ya da askerlik nedeniyle sözleşmenin işçi tarafından sona erdirilmesinde işçinin fiili çalışmasının sona erdiği tarih esas alınmalıdır.

İşçinin kıdemi, sözleşme devam etmiş veya aralıklarla yeniden yapılmış olmasına bakılmaksızın, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştığı süreler dikkate alınarak hesaplanır. Bu işyerlerinin farklı işkollarında olması veya işçinin bu işyerlerinde değişik işler yapmış olmasının önemi yoktur. Hatta işçinin ödünç işçi olarak bir başkasının işyerinde çalıştığı süre de ödünç veren işveren nezdindeki kıdeme dahildir.

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMADA KANUNDA ÖNGÖRÜLEN HALLER

A) Fesih Dışı Sona Erme Halleri

- İş Sözleşmesinin Emeklilik Nedeniyle Sona Ermesi

4857 sayılı İş Kanunun 120. Maddesi yollamasıyla halen yürürlükte olan 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılması halinde, kıdem tazminatına hak kazanabileceği hükme bağlanmıştır. İşçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa bahsi geçen işlemler için başvurması ve bu yöndeki yazıyı işverene bildirmesi gerekir. Böylece işçinin yaşlılık, emeklilik, malullük ve toptan ödeme yönlerinden bağlı bulunduğu mevzuata göre aylığa hak kazanıp kazanmadığı denetlenmiş olur. İşçi tarafından bağlı bulunduğu kurum ya da sandıktan tahsis ya da tahsis yapabileceğine dair yazının işverene bildirildiği anda işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. İş Kanunu'na göre çalışanlar yönünden faiz başlangıcında da bu tarih esas alınmalıdır. Ancak işçinin çalışma süresinin hesabı, fiilen işyerinden ayrıldığı tarihe göre yapılır.

- Kadın İşçinin İş Sözleşmesini Evlilik Sebebiyle Sona Erdirmesi

Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sözleşmeyi feshedebileceği hükme bağlanmıştır. 1 yıllık sürenin hesabı evlilik tarihinden itibaren işlemeye başlar. Bu sebeple yapılan feshin işveren tarafından kabul edilmesi gerekmez. Aynı zamanda işçinin işverene ihbar öneli tanınması zorunluluğu da bulunmamaktadır. Bu hakkın kullanımı devamında kadın işçinin başka bir işte çalışmasının önünde engel değildir. Anayasal temeli olan çalışma hak ve hürriyetinin ortadan kaldırılması düşünülemez.

- İş Sözleşmesinin İşçinin Ölümü ile Sona Ermesi

İşyerinde bir yıl veya daha fazla sürede çalışan işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılarının kıdem tazminatı talep hakkı doğar. Yasa hükmünde işçinin sadece ölümünden söz edilip ölüm nedenleri üzerinde durulmadığından, işçinin eceliyle ölmesi gibi ölümün üçüncü kişiler ya da işçinin kendi kusurlu davranışı veya intiharı sonucu ortaya çıkması, tazminata hak kazanma noktasında sonuca etkili değildir.

- İş Sözleşmesinin Askerlik Nedeniyle İşçi Tarafından Sona Etilmesi

İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı talep hakkı doğmaktadır.

İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir nedenle silah altına alınması hali ise 4857 sayılı Kanunun 31. maddesinde düzenlenmiş olup bu durum, 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinde yer almadığından, işçinin kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır. Bu durumda sözleşme askıda kabul edilmektedir.



B) Fesih ile Sona Erme Halleri

İşçi İş Kanununun 24. Maddesindeki bildirimsiz derhal fesih sebeplerinden birisiyle sözleşmeyi feshederse ve fesih işlemi Yasadaki koşullara uygun ise kıdem tazminatına hak kazanır. Buna karşılık işçi, sözleşmeyi İş Kanununun 17. maddesine göre feshetmesi veya istifa etmesi yahut İş Kanununun 24. maddesine göre yaptığı feshin haksız olması halinde, kıdem tazminatı alamaz. İşveren, iş sözleşmesini İş Kanununun 17. maddesine göre bildirimli olarak veya İş Kanununun 25. maddesinin I/II/III fıkraları uyarınca bildirimsiz olarak feshetmesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Ayrıca, işveren tarafından İş Kanununun 18. maddesine göre yapılan geçerli nedenle bildirimli fesihlerde, fesih geçerli nedene dayansın veya dayanasın, işçi kıdem tazminatını hak eder.

KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

Kıdem tazminatına hak kazanan işçiye veya varislerine, fiilen işe başladığı tarihten itibaren sözleşmenin devamı süresince geçen her tam yıl için, işverence, 30 günlük ücreti tutarında ödeme yapılır.

Kanuna göre, işçinin elde edebileceği kıdem tazminatının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna, bir hizmet yılı için ödenecek azami emekli ikramiyesini geçemez. Buna kıdem tazminatı tavanı denir. 1475 sayılı Kanununun 14. Maddesinde yer alan kıdem tazminatı tavanına ilişkin hüküm, mutlak emredici niteliktedir. Kıdem tazminatının yıllık miktarına ilişkin 30 günlük ücret tutarının, TİS ile artırılabilmesinin ancak tavan tavanla sınırlı olarak geçerli olduğu için, 30 günlük sürenin artırılmasıyla ortaya çıkan miktar tavanı aşarsa, aşan kısım talep edilemez.

HESAPLANMASI

Önce işçinin çalışma süresi hesaplanmalıdır. Bulunan sonuçtan, kıdeme dahil olmayan, örneğin makul süreyi aşan hastalık izinleri vs. çalışma süresinden düşülerek kıdem süresi bulunur.

İşçinin çalışma süresi tespit edildikten sonra bir günlük çıplak brüt ücreti hesaplanır. Daha sonra kıdeme dahil olan bütün ödeme kalemleri tespit edilerek, bu ödemelerin bir günlük tutarı belirlenir. Aynı olarak yapılan yardımlarda yardımın emsal veya rayiç bedeli bu-

lunur. Bulunan miktarlar bir günlük çıplak brüt ücrete eklenerek, işçinin bir günlük giydirilmiş brüt ücretine ulaşılır. Örneğin, işyerinde yılda bir defa 3650 TL brüt ikramiye ödeniyorsa, bu tutar 365'e bölündüğünde bir günlük ikramiye tutarı 10 TL'dir. Bu miktar işçinin bir günlük çıplak brüt ücrete eklenerek işçinin tazminata esas bir günlük giydirilmiş brüt ücreti bulunur.

Bir yıllık kıdem tazminatı miktarı bulunduğundan sonra, işçinin kıdem süresinin her yılı için bu tutarda kıdem tazminatı hesaplanır. Yıldan artan gün ve aylar için de orantı kurulur.

Bu şekilde işçinin toplam kıdemine göre bulunan miktara, brüt kıdem tazminatı miktarı denir.

Kıdem tazminatı alacaklarından SGK kesintisi yapılmaz. Aynı kural ihbar, kötünüyet, haksız fesih, iş güvencesi, ayrımcılık ve sendikalar tazminatları için de geçerlidir. Bulunan brüt kıdem tazminatı tutarından damga vergisi kesilerek (binde 7,59) işçiye ödenecek net kıdem tazminatı bulunur.

DSÖ ARAŞTIRMASI: UZUN ÇALIŞMA SAATLERİ HER YIL YÜZ BİNLERCE KİŞİNİN ÖLÜMÜNE NEDEN OLUYOR

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ortak yürüttüğü araştırma, uzun çalışma sürelerinin her yıl yüz binlerce kişinin ölümüne yol açtığını ortaya koydu.

Araştırmada 2000-2016 arasında 194 ülkeden alınan veriler incelendi. Bulgular, 2016'da 745 bin kişinin uzun çalışma saatlerine bağlı inmeden veya kalp hastalıklarından öldüğünü gösterdi. Bu sayı, 2000'e göre yaklaşık yüzde 30'luk bir artışa tekabül ediyor.

Uzun çalışma saatleriyle ilişkili ölümler konusundaki ilk küresel çalışmada, haftada 55 saat ya da daha fazla çalışmanın, 35-40 saate göre yüzde 35 daha yüksek inme, yüzde 17 daha yüksek koroner arter hastalığı riskiyle ilişkili olduğu görüldü.

Yüzde 72'si erkek olan kurbanların orta yaşta veya daha yaşlıyken hayatını kaybettiği de tespit edildi. Araştırmada en fazla ölümlere, Çin, Japonya ve Avustralya'yla çevresini kapsayan Güneydoğu Asya ve Batı Pasifik bölgelerinde rastlanıldığı kaydedildi.

DSÖ Çevre, İklim Değişikliği ve Sağlık Bölümü Direktörü Maria Neira şöyle konuştu:

Haftada 55 saat veya daha fazla çalışmak sağlığı ciddi şekilde tehdit ediyor. Bu araştırmanın, konu hakkında harekete geçilmesini ve işçilerin korunmasını sağlamasını umuyoruz.

Bununla birlikte DSÖ yetkilileri, Covid-19 pandemisiyle uzaktan çalışma-

nın yayılmasının ve ekonomideki yavaşlamanın, uzun çalışma saatlerinin yol açtığı riskleri artırdığını söyledi. "Covid-19 pandemisi pek çok kişinin çalışma şeklinde büyük değişikliklere yol açtı. Uzaktan çalışma, birçok sektörde norm haline geldi ve evle iş arasındaki sınırları bulanıklaştırdı" diyen DSÖ Genel Direktörü Tedros Adhanom Ghebreyesus, şu ifadeleri kullandı: Hiçbir iş, inme veya kalp has-

talıkları riskine değmez. Hükümetler, işverenler ve işçiler, çalışanların sağlığını korumak için birlikte çalışmalıdır.

DSÖ uzmanlarından Frank Pega, so-kağa çıkma yasağı ve kısıtlamaların uygulandığı dönemlerde çalışma saatlerinin yüzde 10 arttığına dair elerinde veriler bulunduğunu da ifade etti. Araştırma, Environment International adlı hakemli bilim dergisinde yayımlandı.



ÇALIŞMA HAYATININ GÜNCEL SORUNLARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Prof. Dr. Aydın Başbuğ

Küresel bir sorun olan covid-19 pandemisi nedeniyle başta sağlık çalışanları olarak covid-19'un bir meslek hastalığı olarak tanımlanması gerekmektedir. Bu konudaki gecikme ileriye sari büyük hukuki uyumsuzluklara konu olacaktır. Ayrıca işyerinde bu pandemiye yakalandığının anlaşılması durumunda da covid-19'un bir iş kazası olarak tanımlanması zorunludur. Bu çerçevede 5510 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı tanımını veren 13. Maddesinin yeniden düzenlenerek sosyal ihtiyaçlara cevap verecek nitelikte ele alınmalıdır.

Geçtiğimiz günlerde çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı ile aile ve sosyal politikalar bakanlığı birleştirilerek ismi Çalışma, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olmuştu. Bu organizasyon değişikliği çalışanlar açısından ve sosyal devlet anlayışı bakımından bazı eleştirilere konu olmuştu. Ancak bu hatadan tekrar dönülerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı asli hüviyetine kavuşturmuş ve Prof. Dr. Vedat Bilgin bakan olarak atanmıştır.

Bakanlığın iadesi, sosyal devlet ve sosyal politika araçlarında yeniden temel konuların gündeme alınmasını sağlamıştır. Ancak bu durumda da yeni bakanı, çalışma hayatının birikmiş sorunları beklemektedir.



Bu sorunların başında sosyal güvenlik hakları yer almaktadır.

1999 yılında 4447 sayılı Kanun ile emeklilik yaşının yükseltilmesi sonucunda eski sigortalıların kademeli olarak yaşının yükseltilmesi ile sonuçlanan geçiş dönemi, son zamanlarda Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) adı altında tekrar gündeme getirilmiştir. Yaklaşıl 22 yıldanberi uygulanan ve daha önce bu geçiş sürecine takılarak geç emekli olan sigortalılar varken kalan diğer sigortalılar için sorunun gündeme getirilmesi sigorta tekniği ve haklardan yararlanmanın eşitliği karşısında uygun olmasa da siyasi bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar teknik olarak savunulabilir olmasa da sayılarının büyük bir yekunu oluşturması ve sivil muhalefetin gündeminde yer alması nedeniyle konu teknik olmaktan çıkarak siyasi karar alma mekanizmasında bir güncel mesele haline gelmiştir. Bu nednele yeni dönemde EYT'liler açısından geçmişte yaşa takılanlar da gözetilerek adil bir çözüm bulunması zaruriyeti doğmuştur. Bu çerçevede erken emeklilik hakkı, haklarda orantılı bir kısıtlama yapılarak düzenlenmesi gerekecektir. Doğal olarak adaleti sağlama uğruna oldukça hassas bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

Küresel bir sorun olan covid-19 pandemisi nedeniyle başta sağlık çalışanları olarak covid-19'un bir meslek hastalığı olarak tanımlanması gerekmektedir. Bu konudaki gecikme ileriye sari büyük hukuki uyumsuzluklara konu olacaktır. Ayrıca işyerinde bu pandemiye yakalandığının anlaşılması durumunda da covid-19'un bir iş kazası olarak tanımlanması zorunludur. Bu çerçevede 5510 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalığı tanımını veren 13. Maddesinin yeniden düzenlenerek sosyal ihtiyaçlara cevap verecek nitelikte ele alınmalıdır.

Genel sağlık sigortası kapsamında kullanılması zorunlu ilaçların karşılanması, gelir seviyesi düşük aktif sigortalı olmayanların sağlık hakkını ve katılım payının da adil bir şekilde düzenlenmelidir.

Sosyal sigorta işlemleri bakımından, kırtasiyeciliğin azaltılması, işlemlerin basitleştirilerek elektronik ortamından azami ölçüde yararlanılması ve Kurum önündeki kalabalık ve kuyrukların giderilmesi gerekmektedir. Bu sorunların bir kısmı idari olarak çözülebilecek niteliktedir. Bazı büyük illerde kuyruk görülmez iken, ondan daha az sayıda sigortalıya hizmet veren illerde bu kuyrukların görülmesi sorunun idari yapılanmada olduğunu göstermektedir.

Devlet Personel Başkanlığı yeni yapılanmada kapatılmış ve Çalışma Bakanlığının bünyesine alınmıştır. Bu değişiklik bakanlığın tek başına kalkabileceği bir sorun değildir. Kamu personel rejimi aynı zamanda mali yük getirmesi



nedeniyle Maliye işleri ile birlikte değerlendirilmelidir. Çalışma Bakanlığının üstesinden kalkamadığı bir çok mesele varken bir de bu karmaşık yapıyla uğraşması güç görünmektedir.

Geçtiğimiz seçim dönemlerinde bazı kamu çalışanlarına 3600 gösterge verileceği vaadine rağmen bu hak sadece müftülere verilmiştir. Bu durum, beklenti içerisinde olan öğretmen ve polis başta olmak üzere birçok kamu çalışanını rahatsız etmiştir. Çalışma Bakanlığının muhatap olduğu bu sorun beklenti içerisinde olan diğer kamu kesimini de memnun edecek ölçüde giderilmeyi beklemektedir.

Kamu personel rejiminin bekleyen sorunlarının kaynağı yine kamu uygulamalarıdır. Bu sorunların başında alt işveren ve geçici işçi uygulamaları gelmektedir.

Kamuda yıllardan beri çalışan, hatta çalışma süresi 10 ayı bulan geçici işçiler, aynı işverenin işçisidir. Hukuki olarak bu işçiler ile diğer işçi olarak çalışanlar arasında süre dışında bir fark bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında her türlü esaslı değişiklik yapmak mümkündür. Bu işçi-

lerin yeniden işe giriyormuş gibi işlem görmesi büyük bir hasırlıktır.

696 sayılı KHK ile kamuda alt işveren uygulamasına kısmen son verilerek mevcut alt işveren işçilerinin bazıları kadroya geçirilmiştir. Bu durum kadro bekleyen geçici işçiler açısından bir haksızlık meydana getirdiği gibi kadroya geçirilmeyen diğer alt işveren işçileri açısından da bir başka haksızlığı meydana getirmektedir. Burada siyasetin sosyal bir meseleyi çözüme kavuşturulması yönündeki iradesi karşısında kamu bürokrasisinin ayrıntılı, kazuistik ve çoğu zaman da zor anlaşılır düzenlemelerle siyasi iradeye sekte vurduğu ve yeni sorunların doğmasına yol açtığı görülmektedir. Bu durum çalışma hayatını ilgilendiren konuların nasıl düzenlenmesi gerektiği ile ilgili başka bir sorunu gündeme getirmektedir.

Çalışan olarak işçinin haklarını kısıtlayan, kanuni bir dayanağı bulunmadığı halde iş sözleşmesi dışına çıkararak idari sözleşme ile ne olduğu belirli olmayan istihdam yapısı da tehlikeli bir gelişmedir. Aslında işçi olduğu halde, herhangi bir kurum yayınladığı yönetmelikle idare hukukuna ve dolayısıyla idare mahkemelerinin görevine giren

istihdam biçimleri yagınlaşmaktadır. Bu düzenlemelerde bu kişilerin hangi sendikaya üye olabileceği dahi düzenlenmektedir. Oysa bu düzenlemelerin hiçbir hukuki temeli olmadığı gibi Anayasa ve Anyasa Mahkemesi kararlarına aykırıdır. Bu yaklaşım sosyal devlet felsefesi ile bağdaşmamaktadır. Kamu işyerleri insan haklarının uygulandığı örnek işyerleri olmak zorundadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) geliştirmeye çalıştığı "düzgün iş- decent work" anlayışı ile bu uygulamaları bağdaştırmak mümkün değildir. Düzgün iş (decent work) klasik asgari standartların da üzerinde işçinin maddi ve manevi varlığını geliştirebileceği bir çalışma ortamı ve haklar manzumesini ilke edinen bir anlayıştır. Bir zamanlar bütün kamu bürokrasisinde moda olan bu kavram çabuk unutulmuştur.

Çalışma hayatının düzenlenmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının inhisarında tutulmalıdır. Çalışma hayatının özellikleri ve sıkıntılarını bimeyen değişik kamu kuruluşlarının adeta bir vergi mevzuatı düzenler gibi meseleleri ele alması doğru değildir. İş ilişkilerinin düzenlenmesi, klasikleşmiş işçi, işveren ve devlet üçlüsünün katılımı ve işbirli-

ği ile düzenlenmelidir. Başta sendikalar olmak üzere sivil kuruluşların aktif katılımı sağlanarak onların da çözüm önerileri getirme fırsatı tanınmalıdır. Aksi takdirde siyasi iradenin her çabası, konudan uzak ya da ön yargılı bürokrasi tarafından akamete uğrayacaktır.

Önümüzdeki günlerde yapılması gereken belki de en önemli çaba, yeni bir iş kanunu kodifikasyonunun hazırlanmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu eskimizdir. Hatta Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu da eskimiştir. Çalışma hayatının temel meselesi olan işçi, işyeri, işletme, asıl iş- yardımcı iş ve mesleki yeterlilik gibi sayılamayacak çok kavramların içi boşaltılmış ya da 80 yıldan beri açıklığa kavuşturulmamıştır. Bu nedenle bütün bu meseleleri içine alacak tek bir iş kanunu düzenlemesi ile bekleyen yüzlerce soruna çözüm kavuşturulmalıdır.

Kolektif özgürlüklerin ve özelde sendikal hakların korunması ve geliştirilmesi için önemli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak buna rağmen sendikal haklar gün geçtikçe gerilemekte; haksız saldırılara uğramaktadır. Sendikal hakların korunması ve geliştirilmesinin önünde en büyük engel toplu iş sözleşmesi düzenidir. Bu problemlerin başında yetki sorunları gelmektedir. Çok basit hukuki meselelerden doğan yetki uyuşmazlıkları yıllarca sürmektedir. Davanın hangi yer mahkemesinde açılacağı sorunu dahi 5 – 6 yıl sürebilmektedir. Yetki itirazları asılsız ve herhangi bir bilgi ve belgeye dayanmadan yapılmaktadır. Bu durum örgütlenen işyerinde dahi bir sonraki dönem ya da sorunun yargısal olarak çözüme kavuşturulduğu tarihte sendikasılaşma ile sonuçlanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi sorunları mutlaka çözümlenmelidir. Bunun için Yüksek Hakem Kurulu gibi bir yarı mahkeme niteliğinde bir kurul kurulmalı veya Ankara İş Mahkemelerinden sadece bir veya bir kaç bu sorunların çözümüne tahsis edilmelidir. Bu amaç-

la İş Mahkemeleri Kanununda değişiklik yapılmalıdır.

Çalışma hayatının ve iş uyuşmazlıklarının önemli bir kısmı yargılama hukukundan kaynaklanmaktadır.



ÖNÜMÜZDEKİ GÜNLERDE YAPILMASI GEREKEN BELKİ DE EN ÖNEMLİ ÇABA, YENİ BİR İŞ KANUNU KODİFİKASYONUNUN HAZIRLANMASIDIR. 4857 SAYILI İŞ KANUNU ESKİMİŞTİR. HATTA DENİZ İŞ KANUNU VE BASIN İŞ KANUNU DA ESKİMİŞTİR. ÇALIŞMA HAYATININ TEMEL MESELESİ OLAN İŞÇİ, İŞYERİ, İŞLETME, ASIL İŞ- YARDIMCI İŞ VE MESLEKİ YETERLİLİK GİBİ SAYILAMAYACAK ÇOK KAVRAMLARIN İÇİ BOŞALTILMIŞ YA DA 80 YILDAN BERİ AÇIKLIĞA KAVUŞTURULMAMIŞTIR. BU NEDENLE BÜTÜN BU MESELELERİ İÇİNE ALACAK TEK BİR İŞ KANUNU DÜZENLEMESİ İLE BEKLEYEN YÜZLERCE SORUNA ÇÖZÜM KAVUŞTURULMALIDIR.



İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, olumsuz işlemektedir. Arabuluculuk aşamasında hep taviz veren kesim işçi kesimidir. Arabuluculuk, yargıamının kısa zamanda sonuçlanması ve yargıya güvenin azalmasının sonucu olarak bir bedel ödeyerek alacağına kavuşmanın aracı haline gelmiştir. İş Mahkemeleri Kanununda değişiklik yapılarak işçinin

avukatının bulunması zorunlu hale getirilmelidir.

İş davalarının daha hızlı çözülmesi için İş Mahkemeleri Kanununda değişiklik yapılarak avukatların belge isteme ve delil sunma hakları güçlendirilmeli, hakimın re'sen delil toplamasının önüne geçilmelidir. Dava taraflarca önceden hazırlanmalı, hakim sadece karar vermelidir. Aslında yasal düzenleme de bu yöndedir. Buna rağmen avukatın edindiği belgeye bir değer verilmeyecek hakim tarafından aynı belge re'sen tekrar istenerek zaman kaybedilmektedir. Davalı tarafın dahi itiraz etmediği bu bilgiler, hukuka aykırı bir biçimde görmezlikten gelinmektedir. Kaldı ki, davalı tarafın belgenin içeriğine itiraz ve kendisinin yeni bir belge sunarak delili çürütme hakkı vardır. Davasının taraflarca hazırlanması ilkesi gereğince hakim kısa zamanda sadece taraflarca hazırlanan dosya ve bilgi, belgeler üzerinden çabuk karar verömelidir.

İş mahkemeleri Kanununda yapılacak değişiklik ile işçi alacakları, belirsiz alacaklarda olduğu gibi yargılama usulü getirilmelidir. Bu sorun sadece İş Mahkemeleri Kanununda yapılacak bir değişiklik ile çözüme kavuşturulabilecek niteliktedir.

Çalışma hayatının meseleleri sadece yukarıda saydığımız konularla sınırlı değildir. Ancak bu konular acil ve bir çok sorunun çözülerek iş ilişkilerinin diğer meselelerine vakit ayırmayı sağlayacak niteliktedir.

Görülüyor ki, Çalışma Bakanı olmak kolay görünmemektedir. Bu sorunlar yumağı karşısında yeni Çalışma Bakanımıza çalışmalarında başarılar dileriz. Sayın Bakanın ardına alacağı siyasi destek ile bu sorunlar çözülebilecek niteliktedir. Çalışanlar her gün yeni bir sorun ile karşılaşmadan bu acil sorunların hallini beklemektedir.



'MESELENİN ÖZÜ ÇEVRENİN KALKINMAYA YENİK DÜŞMESİDİR'

Av. Gökhan Candoğan

*Türkiye Barolar Birliği (TBB) Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu Başkanı
Avukat Gökhan Candoğan, 1994 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk
Fakültesi'nden mezun olduktan sonra stajını tamamlayarak 1995 yılında
avukatlığa başladı. Greenpeace Akdeniz ofisi ile başlayan çevre hukuku
alanındaki çalışmalarını kesintisiz bir şekilde devam ettiriyor.*



Tam da gözler iklim değişikliği meselesine çevrilmiş, TBMM bünyesinde kurulan "İklim Komisyonu" bünyesinde en azından sorunun varlığı konusunda bir ulusal mutabakat oluşmuşken, bir anda gündemimize giriveren "müsilaj sorunu", bir başka deyişle Marmara Denizi'nin oksijensizlikten ölüm fazına geçişi, tıpkı geç gelen adaletin "adalet" sayılmaması gibi, bir ümitsizlik doğurdu hepimizde.

Bilim insanlarının yıllardan bu yana uyardıkları risk gerçekleşmiş durumda; aşırı nüfus ve plansız bir büyümenin eseri olarak, 1990'lardan sonra, her tür atığımızı doğru dürüst arıtmadan derin

deniz deşarjı ile, yaşayan bir ekosistem değil de bir "alıcı ortam" olarak gördüğümüz Marmara Denizi'ne boşaltmamız sonucunda, nadir bir deniz varlığı bataklığa dönüşmek üzere. Bunu, hukuk temelinde nasıl değerlendirmeliyiz?

1960'lı yıllarda küresel çevre sorunlarının yavaş yavaş ortaya çıkmaya başlamasıyla birlikte gündemimize girmeye başlayan "çevre hakkı" ülkemizde ilk kez 1982 Anayasası ile düzenlendi. Sağlıklı bir çevrede yaşam hakkı olarak ifade edilen bu düzenlemeye göre de 1983 yılında Çevre Kanunu yürürlüğe girdi. Metin olarak baktığınızda, benzer-

lerinden pek de aşağı kalır yanı bulunmasa da, çevre – kalkınma ikileminde, gelişmekte olan bir ülke olarak ağırlığı kalkınmaya vermemiz, sonuçlarını düşünmediğimiz, ön görmediğimiz, biraz da açık bir ifadeyle, umursamadığımız, Çevre Kanunu ve hükümlerini yok saydığımız bir büyüme süreci yaşamamıza sebep oldu.

Çevre Kanunu'nda, en önemli uygulama aracı olan çevresel etki değerlendirmesi (ÇED), dinamik bir süreç olarak değil bir rutin işlem olarak ele alındı. Bu sebeptendir ki, nasıl bir akarsuyun üzerinden birbirini etkilemesi kaçınılmaz çok sayıda HES için kümülatif / bütünleşik bir ÇED değerlendirmesi yapmak yerine, her biri için teker teker ÇED hazırlayıp, değerlendirme yaparak ÇED'i anlamsız, işlevsiz hale getirdiysek, Marmara Denizi gibi görece durgun, kapalı bir ekosistemde, etrafındaki yedi şehrin tamamının bütün kentsel atık suları ve sanayi-tarım atıklarını, herhangi bir bilgimiz, stratejik ÇED'imiz, eylem planımız ve önlemimiz olmaksızın derin deniz deşarjı yoluyla doğrudan Marmara Denizi'ne veya Marmara Denizi'ne akan derelere boşaltılmasına seyirci kaldık.



İşaretleri de okumadık: Marmara Denizi'ndeki biyolojik çeşitlilik inanılmaz ölçüde azalırken, Marmara'ya özgü balıklar ve diğer deniz canlıları bir bir ortadan kaybolurken, ne sebeplerini düşündük ne de engellemek için girişimde bulunduk.

Meselenin özü çevrenin kalkınmaya yenik düşmesidir

Meselenin özü, çevrenin kalkınmaya yenik düşmesidir. Hal böyle olunca, salt formalite olarak bile olsa, hukuk kuralları temelinde, özellikle de yaptırımlar düzeyinde bir değerlendirme, çok da anlamlı olmayacak gibi görünüyor.

Evet, Çevre Kanunu'nun temel düzenlemeleri dikkate alınmamıştır. ÇED yok sayılmış, dolanmak için sayısız yöntem icat edilmiştir. "Kirlenen Öder" ilkesine uyulmamış, zaman zaman gösterme-

lik olarak denetimler, idari yaptırım kararları alınmışsa da, oluşan zararın sebebiyet verenden tahsiline yönelik neredeyse hiç işlem yapılmamış, dava açılmamıştır.

Evet, bütünlük bir kıyı yönetim planlaması yapılmamış, havza bazında stratejik ÇED yapılmamış, kümülatif etki araştırılmamıştır.

Evet, Türk Ceza Kanunu'nda yer alan çevreyi kirletme suçuna yönelik gerekli soruşturmalar yapılmamış, davalar açılmamış, sorumlular yargılanmamıştır. Bunları ve daha fazlasını, pek çok sayıda örnek ile ortaya koyabiliriz, ama mesele daha derin. Çevreyi koruma görevi, Anayasa'mızın 56'ncı maddesi ile devletin yanı sıra tüm yurttaşlara da verilmiştir. İşte, biz bu noktada başarısız olduk. Kalkınmanın büyümesi siyasi parti, iktidar, muhalefet, merkezi iktidar, yerel

yönetim, sivil toplum, sade vatandaş ayırmadı; bu işte herkesin sorumluluğu ve günahı var.

Çevreyi koruma görevi, Anayasa'mızın 56'ncı maddesi ile devletin yanı sıra tüm yurttaşlara da verilmiştir. İşte, biz bu noktada başarısız olduk. Kalkınmanın büyümesi siyasi parti, iktidar, muhalefet, merkezi iktidar, yerel yönetim, sivil toplum, sade vatandaş ayırmadı; bu işte herkesin sorumluluğu ve günahı var.

Sürdürülebilir kalkınma ilkesi, aldığımız her karara sızmalı

Çok güç olsa da, uluslararası çevre hukukunun özünü oluşturan "sürdürülebilir kalkınma" ilkesi, aldığımız her karara sızmalı, nüfuz etmeli. Kanun'da

"Bugünkü ve gelecek kuşakların, sağlıklı bir çevrede yaşamasını güvence altına alan çevresel, ekonomik ve sosyal hedefler arasında denge kurulması esasına dayalı kalkınma ve gelişme" olarak tanımlanan sürdürülebilir kalkınma, ilkokuldan itibaren ders olarak okutulmalı, herkes tarafından içselleştirilmeli.

Yasal düzenlemelerimizde bir takım güncellemeler yapılabilir ama bugüne kadar doğru dürüst uygulanmamış hukuki araçları, etkin bir şekilde gündeme getirmeliyiz.

Çevre Kanunu'nun 8'inci maddesinde kirlenme yasağı: "Her türlü atık ve artığı, çevreye zarar verecek şekilde, ilgili yönetmeliklerde belirlenen standartlara ve yöntemlere aykırı olarak doğrudan ve dolaylı bir biçimde alıcı ortama vermek, depolamak, taşımak, uzaklaştırmak ve benzeri faaliyetlerde bulun-

mak yasaktır.” olarak ifade edilirken, 30’uncu maddede: “Çevreyi kirleten veya bozan bir faaliyetten zarar gören veya haberdar olan herkes ilgili mercilere başvurarak faaliyetle ilgili gerekli önlemlerin alınmasını veya faaliyetin durdurulmasını isteyebilir.” denilerek yasağı ihlal etmenin yaptırımı ve başvuru hakkı düzenlenmiştir.

Yine Çevre Kanunu’nun 3/g fıkrasında “Kirlenme ve bozulmanın önlenmesi, sınırlandırılması, giderilmesi ve çevrenin iyileştirilmesi için yapılan harcamalar kirleten veya bozulmaya neden olan tarafından karşılanır.” cümlesiyle ifade edilen “kirleten öder” prensibi, 28’inci maddesinde “Çevreyi kirletenler ve çevreye zarar verenler sebep oldukları kirlenme ve bozulmadan doğan zararlardan dolayı kusur şartı aranmaksızın sorumludurlar.” ifadesiyle “kirletenin sorumluluğu” düzenlenmiştir.

Bu saydığımız 4 madde / ilke bugüne kadar çok az uygulanmış, gündeme gelmiştir. Müsilaj üzerinden düşünelim: Derin deniz deşarjının Marmara Denizi’nde biyolojik çeşitliliği yok ettiği, sudaki çözülmüş oksijen miktarını azaltarak ötrofikasyona sebep olduğu bugün Bakanlık dahil herkes tarafından kabul edilen bir husus. Peki, derin deniz deşarjını kim yapıyor? İleri biyolojik arıtma tesisleri bir zorunluluk iken, hangi yerel yönetimler bunu gereksiz bulup yatırımdan kaçınıyor? Hangi sanayi tesisleri arıtma yapmaksızın deşarj yapıyor? Bunların tespiti son derece kolay, değil mi! İşte, sorumlulular ortada. Yaptırım nerede peki?

Sadece idari para cezaları değil; temizlemek için devletin yaptığı bütün giderleri, eski hale getirmek için gereken yatırımları da karşılaması gerekiyor bu kişi, şirket, kurumların. İşte bunu

yapmaya başladığımız anda, değişim süreci başlayacaktır.

İdare tarafından yapılan açıklamalarda, müsilaj ile ilgili bir yandan “kirlilik” diğer taraftan da iklim değişikliği nedeniyle Marmara’da deniz suyu sıcaklığının ısınması gerekçe gösteriliyor. Deniz suyu sıcaklığının artmasında da, Ege ve Karadeniz’e göre daha yüksek bir ısınmadan bahsediliyor. Marmara’dan soğutma suyu alıp sonra yine deşarj eden termik santraller var.

Termik santral faaliyetlerinin suyun ısınmasında etkisi nedir? Kirletmese de karbon emisyonları nedeniyle iklim değişikliğinin bir numaralı sorumlusu olan termik santrallerle ilgili bir değerlendirme kaçınılmaz. Marmara’nın mevcut çevre sorunlarında, ülkenin enerji politikasının da ciddi bir etkisi var.

Mağdur yurttaşlar dava haklarını kullanabilirler, kullanmalılar

Bütün bu hukuki süreçlerde kullanılabilecek, dayanak oluşturabilecek bir Anayasa Mahkemesi kararı, cevap için iyi bir başlangıç olabilir. Anayasa Mahkemesi’nin 01.02.2018 tarihli Binali Özkaradeniz vd. kararında, Kars Susuz ilçesinde, kanalizasyonun arıtma yapılmaksızın Susuz çayına deşarj edilmesi nedeniyle zarara uğradıklarını ifade eden yöre sakinlerinin manevi tazminat istemleri ele alınmıştır. İdare mahkemesi ve Danıştay tarafından reddedilen isteği değerlendiren Anayasa Mahkemesi; ileride tamamlanacak arıtma tesisinin inşa edilmeye başlan-

mış olması gerekçesiyle davanın reddinin yerinde olmadığını, başvuruclarının özel ve aile hayatlarına saygı haklarının ihlali ile oluşan manevi zararın tazmininin benzer ihlallerin önüne geçilmesi anlamında etkili olacağını, çevresel rahatsızlığa kamu makamlarının sebep olduğu gözetilerek, oluşan zararın karşılanmasına neden gerek olmadığını açıklayamayan idare mahkemesi kararının yerinde olmadığını, ifade ederek ihlal kararı vermiştir.

Bu karar, önemli çevre sorunlarından bizzat zarara uğrayan kişilerin dava hakkını ortaya koymaktadır. Çevre Kanunu’nun yukarıda aktardığımız hükümleri de, salt devlete / idarelere değil çevreyi kirleten özel kişi / şirketlere karşı da haksız fiil sorumluluğundan kaynaklı tazminat davaları açılabilirliğini göstermektedir.

Bu nedenle, bugüne kadar daha çok idareye yönelik davalarla şekillenen çevre hakkının, hukuk tekniğine uygun hazırlanmış, iyi çalışılmış tazminat davaları ile de güçlendirilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Mağdur olan yurttaşlar, Anayasa’nın 56. maddesi ile Çevre Kanunu 3/g, 8, 28 ve 30 uncu maddesi hükümleri başta olmak üzere diğer ilgili yasal düzenlemeler uyarınca dava haklarını kullanabilirler, kullanmalılar.

KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURULU, İŞYERLERİNDE MESAI TAKİBİ AMACIYLA BİYOMETRİK ALINMASININ HUKUKA AYKIRI OLDUĞUNA HÜKMETTİ

Avukat Nur Buğçe BAKİREL

Son dönemde teknolojik gelişmelerle birlikte, işverenlerin çalışma süresi ve fazla mesai sürelerinin tespiti gibi nedenlerle iş yeri giriş çıkışlarında personelin parmak izi, yüz ve göz (retina) tarama kaydı gibi biyometrik veri kaydeden sistemlerin kullanımının yaygınlaştığı görülmektedir.

2018 yılında yürürlüğe giren ve yürürlüğe girmesinden bu yana uyum çalışmaları devam eden Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun ("Kanun") 6'ncı maddesi kapsamında "özel nitelikli kişisel veri" kategorisine dahil olan biyometrik veriler, diğer kişisel verilere oranla daha hassas şekilde işlenmesi gereken bir veri kategorisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma saatlerinin takibi için biyometrik verilerin kullanımı, kişisel verilerin korunması mevzuatının yürürlüğe girmesinden önceki süreçte de

hukuka aykırı olarak kabul edilmekteydi. Danıştay'ın 2014/2242 Esas ve 2014/4562 Esas tarihli kararlarında açıkça "parmak izi ya da yüz tarama sistemi" gibi biyometrik yöntemlerin, kamusal alan da olsa "özel hayatın gizliliği" ilkesi kapsamında bulunduğu ve toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılamayacağına dair bir güvencenin mevcut olmadığı göz önünde tutularak hukuka aykırı bir işlem olarak değerlendirilmekteydi.

Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonraki süreçte ise, Kişisel Verileri Koruma Kurulu ("Kurul") ilk olarak bir spor salonunun üyelerinin giriş çıkış kontrolünü biyometrik veri işleyerek yapmasına ilişkin şikayet üzerine, giriş kontrolünün alternatif yollar ile sağlanması mümkün iken kişilerin biyometrik veri niteliğindeki avuç içi izi verisinin alınmasının 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 4 üncü maddesinin (2) numaralı fıkrasında yer alan "İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma" ilkesi ile bağdaşmadığı, öte yandan özel nitelikli kişisel verilerin Kanun kapsamında ancak ilgili kişilerin açık rızasına ya da Kanunun 6 ncı maddesinin (3) numaralı fıkrasında sayılan şartlar çerçevesinde işlenebileceği, bu kapsamda adı geçen veri sorumlusu tarafından avuç içi izi verisinin işlenmesi için kişilerden açık rızalarının alınması yoluna gidildiği ancak açık rıza verilmemesi durumunda kulüp hizmetlerinden yararlanamadıkları dikkate alındığında üyelerden alınan açık rızanın Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendine aykırılık teşkil etmesi nedeniyle Kanunun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi kapsamında idari para cezası uygulanmasına karar vermiştir¹.

Kurul, "belediyede memur olarak görev yapan ilgili kişinin, veri sorumlusu bünyesinde işe giriş çıkış takibinin biyometrik veri işlenerek yapılması hakkında verdiği güncel tarihli kara-

rında² ise, *biyometrik yöntemlerin, ölçülebilir fizyolojik ve bireysel özellikleri aracılığıyla gerçekleştirilen ve otomatik şekilde doğrulanabilen kimlik denetleme tekniklerini ifade ettiğini* belirten Danıştay 15. Dairesinin 2014/4562 Esas sayılı kararına atıfta bulunarak, *bu yöntemler arasında parmak izi tanıma, avuç içi tarama, el geometrisi tanıma, iris tanıma, yüz tanıma, retina tanıma, DNA tanıma gibi yöntemlerin bulunduğu ifade edildiği dikkate alındığında, işe giriş çıkışlarda personelin parmak izinin taranması suretiyle kişilerin kimlik doğrulamasının yapılması hususunda adı geçen veri sorumlusunun özel nitelikli kişisel veri niteliğindeki biyometrik veri işleme faaliyetinde bulunduğu biçiminde ifadeye yer vermiştir.*

Devamında veri sorumlusu bünyesinde mesai kontrolü amacıyla biyometrik veri olan parmak izinin işlenmesinin Kanun'un "Genel İlkeler" başlıklı 4'üncü maddesinin (ç) bendindeki amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkesine aykırı olduğu, öte yandan söz konusu veri işleme faaliyetinin hukuka uygun bir veri işleme şartına dayanmadığı dikkate alındığında veri sorumlusunun söz konusu uygulamasının Kanunun 12'nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendine aykırılık teşkil ettiği değerlendirilmiş ve Kanunun 18'inci maddesinin 3'üncü fıkrası hükmüne göre söz konusu veri sorumlusu bünyesinde görev yapan kişiler hakkında disiplin hükümlerinin işletilmesine ve sonucunun Kurula bildirilmesine karar verilmiştir.

Kurul ayrıca, veri sorumlusu tarafından bugüne kadar işlenen ve muhafaza edilen parmak izi ile ilgili verilerin Kanunun 7'nci maddesi ile Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine uygun olarak ivedilikle imha edilmesi, eğer ilgili özel nitelikli kişisel verilerin üçüncü

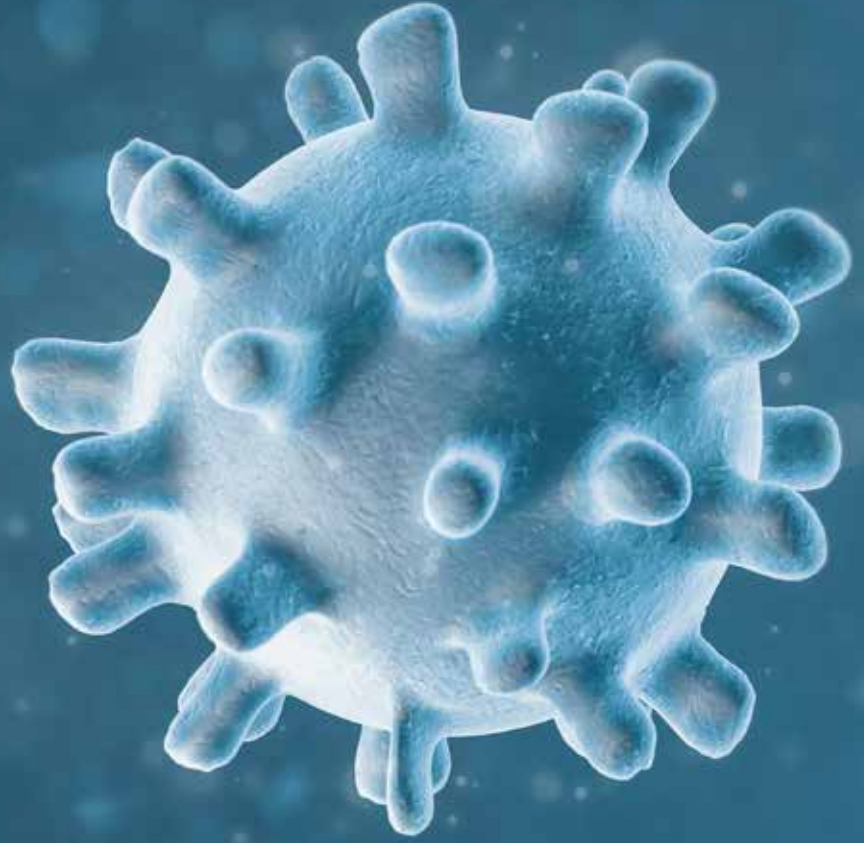
kişilere aktarılması söz konusu ise, imha edilmesine yönelik işlemlerin bu verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere ivedilikle bildirilmesinin sağlanması, işe giriş ve çıkış işlemlerinin salgın dönemi dışında da geçerli olmak üzere alternatif yollarla sağlanması, biyometrik veri ile giriş çıkış işlemleri yapılması uygulamasına son verilmesi ve mevcut sistemin kaldırılması hususlarında veri sorumlusunun talimatlandırılmasına karar vermiştir.

Her ne kadar, Danıştay kararlarından hareketle de işyeri giriş çıkış takiplerinin biyometrik veri işlenmek suretiyle gerçekleştirilmesinin hukuka aykırı olduğu kabul edilmekteyse de, Kurul tarafından Kanun'un 18'inci maddesinde öngörülen idari para cezası üst sınırının 2021 yılı için 1.966.862,00-TL olduğu da göz önünde bulundurulduğunda, her türlü işleme faaliyetinin kişisel verilerin mevzuatına uygun yürütülmesi için veri sorumlularının azami özeni göstermesi gerekmektedir.

Mevcut kararlardan hareketle, ölçülülük/orantılılık ilkesi gereği, işyeri giriş ve çıkışlarında biyometrik verilere ilişkin olarak veri güvenliğinin sağlanmasındaki sıkıntılar da dikkate alınarak, salt işe giriş çıkışların takibi amacıyla parmak izi, yüz tanıma, yüz/retina tarama sistemleri uygulamasından vazgeçilmesi ve bu konuda Toplu İş Sözleşmelerinde Kurul kararlarına aykırı ve ileride sorun yaratacak bir düzenlemeye yer verilmemesi gerekmektedir. İşverenler tarafından mesai takibinin sağlanması için alternatif ve ölçülü çözümler üretilmelidir.

1 Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 25.03.2019 tarihli, 2019/81 sayılı kararı ile 31.05.2019 tarihli 2019/165 sayılı Kurul Kararlarına ilişkin Özet, bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5496/2019-81-165>

2 Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 01/12/2020 tarihli ve 2020/915 sayılı Karar Özeti, bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6872/2020-915>



KÜRESEL SENDİKALARA GÖRE COVID-19, İŞÇİ HAKLARINA YÖNELİK BİR SALGINA DÖNÜŞTÜ

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun yaptığı endekse göre Türkiye, işçi hakları açısından en kötü 10 ülke arasında. Salgında işçilerin ekonomileri ayakta tuttuğu belirtilerek "Şimdi hükümetler işçileri korumazsa, ekonomi kadar demokrasiler de korunamaz" denildi.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) her yıl dünya ülkelerinin işçi hakları açısından değerlendirdiği Küresel Haklar Endeksi raporunu açıkladı. Covid salgınının tüm ülkelerde işçi haklarına yönelik bir salgına dönüştüğü belirtilen rapora göre aralarında Türkiye'nin de olduğu 10 ülke bu süreci fütursuzca kullandı. ITUC Genel Sekreteri Sharan Burrow, hükümetlere ciddi uyarıda bulunarak, "İşçiler küresel pandemi sırasında ön cephede savaştılar ve toplumlari

ayakta tuttular. Eğer hükümetler, işçilerin güvenliklerini sağlayamazsa işçiler de ekonomileri koruyamaz. Ekonomilerimize ve demokrasilerimize yönelik tehditler hükümetlerin görmezden gelemeyeceği kadar büyük bir tehdittir" dedi.

Rapora göre 2021'de işçi hakları açısından en kötü 10 ülke Bangladeş, Belarus, Brezilya, Filipinler, Honduras, Mısır, Kolombiya, Myanmar, Türkiye ve Zimbabve oldu. Rapora göre

2021 yılında grev hakkı, sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı, sendikal etkinlikler, temel hak ve özgürlükler, ifade özgürlüğü ve toplantı hakkı dünya genelinde ihlal edildi.

DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu ve DİSK Genel Sekreteri Adnan Serdaroğlu'nun gözaltına alınması, grev yasakları ve sendikal faaliyetlere yönelik engellemeler raporda yer aldı.



Burrow, rapora ilişkin şu değerlendirmeyi yaptı:

"COVID-19 salgını istihdamı, toplumları ve hayatları mahvetti. Hükümetler ve işverenler pandemiye suiistimal ederek işyerinde virüs bulaşmasıyla ilgili bilgileri teşhir eden işçileri işten attılar, toplu sözleşme hakkını ihlal ettiler, işçiler üzerinde denetim ve gözetimi artırdılar, kişisel gizliliği yok saydılar, ifade ve örgütlenme özgürlüğünü sınırlandırdılar."

Raporda, Türkiye'nin Covid-19'un sendika üyelerine ayrımcılıkta bahane olarak kullanıldığının, sendika üyelerinin ücretsiz izne zorlandığının altı çizildi.

Yeni bir toplumsal sözleşmenin ancak istihdam, sosyal haklar, sosyal koruma, eşitlik ve kapsayıcılık temelinde inşa edilebileceğini belirten Burrow, baskıcı hükümetler ve kötü niyetli şirketler tarafından yok edilen toplumsal güvenin tekrar tesis edilebileceğine de dikkat çekti.

Raporda dikkat çeken noktalar özetle şöyle:

- Belçika, El Salvador, Haiti, Kanada, Macaristan, Malezya, Ürdün, Myanmar ve Slovakya'da işçi hakları geçen yıla göre kötüleşti. Bolivya, Bosna-Hersek, Yunanistan, Meksika, Makedonya, Panama, Sudan ve Togo'da ise işçi hakları iyileşti.

- Sendikal faaliyetlerin engellendiği ülke sayısı 2020'de 89'iken 2021'de 109'a yükseldi. Pek çok ülkede bağımsız sendikalar devlet baskısına maruz kaldı.

- İşçi haklarının en iyi olduğu ülkeler Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Hollanda, Norveç ve Uruguay oldu.

- Ülkelerin yüzde 79'unda toplu sözleşme hakkı ihlal edildi. Yüzde 74'ünde işçilerin sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı gasp edildi.

Kaynak: Cumhuriyet

YARGITAY'DAN EMSAL "CUMARTESİ" KARARI

Milyonlarca işçiyi yakından ilgilendiren bir karara imza atan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Cumartesi gününün yıllık izinden sayılacağına hükmetti. Emsal kararla birlikte, özel sektör işçilerinin yıllık izin sürelerinden sadece pazar günleri düşürülmeyecek.



Yıllardır tartışılan cumartesi gününün işçinin yıllık izin süresinden sayılıp sayılmayacağı konusunda Yargıtay'dan emsal bir karar geldi. Bir fabrikada çalışan işçi, İş Mahkemesine müracaat ederek, sendika üyesi olduğunu ve Toplu İş Sözleşmesi'nden yararlandığını, sözleşmede hafta tatilinin pazar günü olarak düzenlendiğini ve cumartesi gününün de akdi tatil olarak düzenlendiğini belirtti.

İş Kanunu'nda ise yıllık izin süresinden sayılamayacak günler içinde hafta tatili günlerinin de sayıldığını öne süren davacı işçi, Toplu İş Sözleşmesi kapsamında cumartesi günlerinin de hafta tatili olduğunu ve yıllık izin süresinden düşülmesinin mümkün olmadığını dile getirdi. Davacının yasal çalışma süresini haftalık 5 gün çalışarak doldurduğunu, bu nedenlerle toplu iş sözleşmesinde 'dinlendirme günü' olarak akdedilen cumartesi günlerinin akdi tatil olması sebebiyle yıllık izin süresinden düşülemeyeceğinin tespitine karar verilmesini talep etti.

Davalı işveren ise 2429 sayılı Yasada ulusal bayram ve genel tatil günü ile hafta tatili günlerinin neler olduğunun açıkça düzenlendiğini, yasada hafta tatilinin pazar günü olduğunun belirtildiğini, İş Kanunu 46 ve 63 maddede haftalık çalışma günleri ve hafta tatilinin açıkça düzenlendiğini kaydetti.

Yargıtay Kararını Açıkladı

Yasaya göre haftanın 6 günü çalışan işçiye haftanın yedinci günü verilen 24 saatlik iznin hafta tatili olduğunu, sendika ile yapılan toplu iş sözleşmesinde de haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu, vardiyalı çalışma yok ise hafta içi 9 ar saat mesai yapılacağı,

cumartesi günü işçilerin dinlendirileceği ve pazar gününün de hafta tatili olduğunun düzenlendiğini öne sürdü. Gerek yasada gerekse toplu iş sözleşmesinde cumartesi gününün hafta tatili olduğuna dair düzenleme olmadığını savunarak davanın reddini talep etti. İş Mahkemesi, davanın kabulüne hükmetti. Davalı işveren kararı istinafa götürdü. Bölge Adliye Mahkemesi, yerel mahkemenin kararını yerinde buldu. Davalı işveren kararı temyiz edince bu kez devreye Yargıtay 9. Hukuk Dairesi girdi.

Kural olarak cumartesinin iş günü olduğuna dikkat çekilen Yargıtay kararında; akdi tatil günü olarak cumartesi günlerinin yıllık izin süresine eklenemeyeceği vurgulandı. Cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilemeyeceği hatırlatıldı.

Kararda şu ifadelere yer verildi:

"Cumartesi günü hafta tatili olarak da kararlaştırılabilir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle cumartesi ve pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla yıllık izin kullanma dönemi içindeki cumartesi ve pazar günleri kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği sadece yıllık izne rastlayan pazar

günleri izin süresinden düşülmelidir.

Davalı iş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 'Haftalık Çalışma Süresi' başlıklı 12'inci maddesinde, 'Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Diğer hususlarda ve vardiyalı çalışmalarda yasa hükümleri uygulanır. Vardiyalı çalışma sistemi dışında; Pazartesi, Salı, Çarşamba, Perşembe ve Cuma günleri 9 saat çalışılır.

Cumartesi günü işçiler dinlendirilir. Pazar Günü Hafta Tatilidir.' düzenlemesi, aynı toplu iş sözleşmesinin 'Yıllık Ücretli İzin' başlıklı 25 inci maddesinde ise 'yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, ve Genel Tatil günleri izin süresinden sayılmaz' düzenlemesi mevcuttur.

Görüldüğü üzer mezkûr toplu iş sözleşmesi düzenlemelerinden, tarafların hafta tatili olarak kabul ettiği pazar günü haricinde Cumartesi günü de dinlendirilme günü olarak belirlenmiş ve burada cumartesi günü 'hafta tatili' olarak adlandırılmadığı gibi yıllık ücretli izin hesabında da izin süresine ekleneneğine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yapılan bu tespit bağlamında İlk Derece Mahkemesince verilen kabul kararının yukarıda değinilen Dairemiz uygulamasına göre yerinde olmadığı açıktır. Bu durumda, İlk Derece Mahkemesince Dairemizin halihazırdaki uygulaması gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir. Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, ortadan kaldırılmasına oy birliği ile hükmedilmiştir."

PANDEMİNİN DEĞİŞEN ADI: KOD 29

Av. Hasan ÇETİNBULUT

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II.maddesinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Kanun'da işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı dört başlık altında açıklanmıştır. Bunlar sırasıyla; sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halleridir. İş Kanunu'nun 25/II.maddesinde dokuz alt başlık halinde düzenlenen, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı fiil ve eylemleri nedeniyle işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanması halinde; işçiler kıdem tazminatına ve ihbar tazminatına hak kazanamadığı gibi işsizlik ödeneğinden de yararlanamıyorlar.

Pandeminin ülkemizde etkisini iyiye hissettirmesiyle birlikte 7244 Sayılı Kanun'la 17.04.2020 tarihinde fesih yasağı getirildi. Şimdilik, 30.06.2021 tarihinde sona erecek fesih yasağının tek istisnası, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde sayılan haller olarak karşımıza çıkıyor. Kısa çalışma ödeneği ve ücret nakit desteği gibi düzenlemelerle birlikte fesih yasağı düzenlemesinin, istihdamın korunması adına olumlu etkileri olduğunu söyleyebiliriz. Ancak fesih yasağı, işverenler bakımından çok kapsamlı bir yasakmış gibi görünse de, aslında caydırıcılıktan uzaktı. Kaldı ki bu durum devamında adeta başka bir salgın hastalığın ortaya çıkmasına da neden oldu. Bu salgının adı ise Kod 29'du.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 9.maddesi gereğince işveren, işçinin iş ilişkisi sona erdikten sonra Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimde bulunmak zorundadır. SGK her bir işten çıkarma nedenini bir sayısal kodla özetlemiştir. Kod 29, çok kısa bir süre önceye kadar işverenin "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" nedenine dayalı bir işten çıkarma yapıldığı anlamına gelmekteydi. Fesih yasağının tek istisnası olan bu durum nedeniyle özellikle son aylarda ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışı olmaksızın "Kod 29" kullanılarak çok sayıda çalışanın işten çıkarıldığı konusu gündemdeydi. Dokuz başlık altında düzenlenen "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" hükümlerine dayalı olarak iş akdi feshedilen işçilerin, işten ayrılış bildirelerinde 29 numaralı işten çıkış kodu görülmekteydi. Bu dokuz başlığın altında, işçinin başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması, uyuşturucu kullanımı, hırsızlık, işverene karşı şeref ve haysiyet kırıcı davranışlarda bulunulması gibi haller bulunmakla görece daha hafif, işverene karşı yanıltıcı beyanda bulunmak, devamsızlık, görevini yerini getirmemekte ısrar gibi hallerin de bulunduğu düşünülürse, bu eylemlerin tamamı için SGK'ya tek bir kodla bildirimde bulunulması çeşitli mağduriyetlere yol açıyordu. Özellikle yeni bir iş arayışında olan işçilerin karşısına çıkan bu durum, işverenin işçiyi tercih etmesinde bir soru işareti olarak da görülmüyordu.

SGK, 01.04.2021 tarihli 2013/9 sayılı genelge ile işten çıkış kodlarında düzenlemeye gitti, devamında ise "Kod-29" kullanılarak çok sayıda çalışanın işten çıkarıldığı yönünde iddiaların bulunması üzerine de 08.04.2021 tarihinde bir basın açıklaması yaptı. Bu açıklamada geçmiş dönem verilerine de yer verildi.

Yıl	İşten Ayrılış Nedeni Kod-29 Olarak Belirtilen Çalışan Sayısı
2018	233.430
2019	195.524
2020	176.662

Ayrıca, açıklamada, **"Fesih kısıtından önceki dönemde aylık ortalama 17 bin çalışanın işten ayrılış nedeni "Kod-29" olarak bildirilmiş iken fesih kısıtından sonraki dönemde bu sayı daha düşük olup aylık ortalama 15 bin kişidir."** bilgisine de yer verildi. 01.04.2021 tarihli yeni düzenlemeye göre de işten çıkış kodları ise 4857 sayılı Kanunu'n 25/II.maddesinde "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığı altında düzenlenen dokuz alt başlık 42 ile 50 numaralı kodlar arasında tek tek şu şekilde belirlenmiştir:

Kod	İşten Ayrılma Bildirimi	Kanun Maddesi
42	İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-a
43	İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-b
44	İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-c
45	İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-d
46	İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-e
47	İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-f
48	İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-g
49	İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-h
50	İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-ı

Birbirinden farklı fesih nedenlerinin tamamının aynı kod (Kod-29) ile bildiriminin çalışma hayatında belirsizliklere yol açtığına görülmesi üzerine SGK genelgesinde yapılan değişiklik ile ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin tamamı için ayrı ayrı kodlar belirlenmesi olumlu bir düzenleme olarak görülebilir. İşveren, yargılama süresince fesih gerekçesini değiştiremeyeceğinden işten ayrılma/çıkarma gerekçesine uygun kodun bildiriminin yapılması hukuki açıdan

önemlidir. Bu düzenleme sonrasında ispat yükü üzerinde olan işverenin, uygun bildirimde bulunma sorumluluğunun arttığını söylemek mümkün.

Salgın döneminde, mesaiye kalmadığı için ya da herhangi bir haksızlığa itiraz ettiği için hatta bazen bunları yapmadan bile, işveren işçi çıkarmak istediği için tazminat vermemek adına Kod-29'la işçi çıkarma yoluna gidilen bir dönemden geçiyoruz. Sendikal örgütlenme faaliyetinde bulunan birçok işçi de bu süreçte, "Kod 29" ile işinden uzaklaştırıldı. Bu şekilde gerçekleşen fesihlerde, neredeyse işlevsiz arabuluculuk uygulamasını bir kenara bırakırsak, işçilerin yargı yolunu kullanmaktan başka bir şansları hala mevcut değil. İşe iade ya da işçilik alacaklarının (kıdem ve ihbar tazminatı) tahsili istemiyle açılacak davaların işçi lehine sonuçlanması halinde, işverenin, SGK işten ayrılış kodunu düzeltmesi gerekecektir. Bu durum, mahkeme kararına göre geriye dönük olarak işçinin, çalışmadığı dönemler için işsizlik ödeneğinden faydalanması durumunu da gündeme getirebilecektir. Ayrıca, her ne kadar şu ana kadar bu konuda emsal bir yargı karar bulunmuyor ise de Kod 29'la iş ilişkisi hukuka aykırı bir şekilde sona erdirilen işçinin, yargı yolu ile haklılığının ispat etmesi halinde, fesih yasağının sona ereceği tarihe kadarki ücret ve ücret niteliğindeki haklarını da işverenden talep etme hakkının olduğu söylenebilir.

Salgının da etkisiyle ekonomik açıdan daha zor durumda olan işçilerin, sendikal güvenceye kavuşmaları artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Özellikle bu dönemde önemi daha da hissedilen sendikaların, salgından güvenli çıkışın anahtarı olmakla birlikte gelecek güzel günlerde daha etkin bir rolde olmaları gerektiğini ise şimdiden söyleyebiliriz.

HÜKÜMETLERARASI İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ PANELİ: KÜRESEL ISINMA İNSAN KAYNAKLI VE DAHA ÖNCE GÖRÜLMEMİŞ BİR SEVİYEDE

BM Genel Sekreteri António Guterres: Rapor insanlık için "kırmızı alarmın" çaldığı anlamına geliyor.

Uzun zamandır beklenen Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (IPCC)'nin 6'ıncı Değerlendirme Raporu 9 Ağustos'ta çevrim içi olarak yayınlandı. Raporda iklim değişikliğinin yaygın şekilde görüldüğü, artarak hızla ilerlediği belirtiliyor.

İnsan kaynaklı iklim değişikliği şimdiden dünyanın her bölgesinde birçok aşırı hava ve iklim hareketine yol açı-

yor. Bilim insanları, atmosfer, okyanuslar ve denizler, buzullar dahil olmak üzere Dünya'nın tüm iklim sistemlerindeki değişiklikleri gözlemliyor.

Rapora göre, bu değişikliklerin çoğu eşi benzeri görülmemiş seviyede ve bazılarının artışı da devam ediyor. Deniz seviyesinin yükselmesi gibi bazı gelişmeler 'geri döndürülemez' seviyeye erişmiş durumda.

Ancak IPCC uzmanları, iklim değişikliğini sınırlamak için hala zaman olduğunu söylüyor. Karbondioksit (CO2) ve

diğer sera etkisi yapan gazlarının salınımlarında güçlü ve sürekli azalmanın, hava kalitesini hızla iyileştirebileceği ve 20 ila 30 yıl içinde küresel sıcaklıkların dengelenebileceği ifade ediliyor.

'İnsanlık İçin Kırmızı Alarm'

BM Genel Sekreteri António Guterres, IPCC raporunun "insanlık için kırmızı alarm" zillerinin çaldığı anlamına geldiğini söyledi. Guterres, "Alarm zilleri kulakları sağır edecek seviyede ve kanıtlar reddedilemeyecek nitelikte" dedi.



SIXTH ASSESSMENT REPORT

Working Group I – The Physical Science Basis

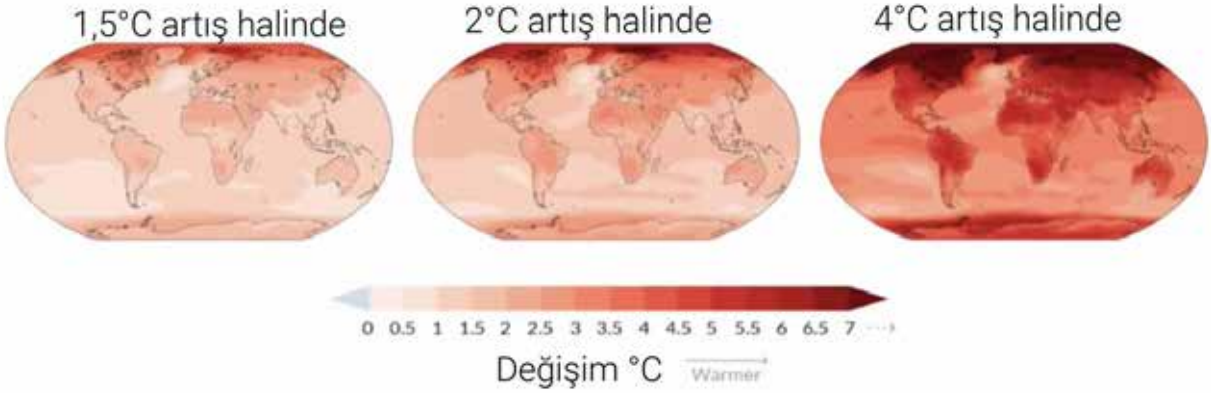
ipcc

INTERGOVERNMENTAL PANEL ON CLIMATE CHANGE



Küresel ısınmadaki her artış, iklim değişikliğine büyük etki yapıyor...

Sıcaklık artışı simülasyonları



IPCC raporu ile ilgili bir açıklama yayınlayan Guterres, uluslararası olarak kabul edilen, sanayi öncesi dönem küresel ısınma seviyelerinin 1,5°C derece üzerindeki eşiğin aşılmasının “tehlikeli bir şekilde yakın olduğunu” belirtti ve “Yakın vadede 1,5°C dereceye ulaşma riskiyle karşı karşıyayız. Bu eşiğin aşılmasını önlemenin tek yolu acilen çabalarımızı hızlandırmak ve en iddialı yolu takip etmektir” dedi.

Guterres, 1,5°C derece hedefini hayatta tutabilmek için kararlı bir şekilde harekete geçilmesinin şart olduğunu söyledi.

Guterres, açıklamasında, “Bu krize dayanışma ve cesaretle yanıt verirsek, kapsayıcı ve yeşil ekonomiler, refah, daha temiz hava ve daha iyi sağlık herkes için mümkün olacaktır” dedi.

Genel Sekreter, Kasım ayında Glasgow’da yapılacak çok önemli COP26 iklim konferansı öncesinde, tüm ulusların, özellikle de gelişmiş G20 ekonomilerinin, net sıfır emisyon koalisyonuna katılması gerektiğini

söyledi ve bunun için de somut adımlar atmalarını istedi.

İnsanlardan Kaynaklanıyor

66 ülkeden 234 bilim insanı tarafından hazırlanan raporda, iklimin insan faaliyetleri sonucu değiştiğinin ve bu faaliyetlerin küresel ısınmayı, en azından son 2 bin yıldır görülmemiş bir seviyeye çıkarttığının altı çiziliyor.

IPCC, önlem alınmadığı takdirde 21’inci yüzyılda 2°C’lik küresel ısınmanın aşılabacağı konusunda uyarıda bulunuyor. Raporda, önümüzdeki on yıllarda CO2 ve sera etkisi yapan diğer gaz salınımlarında hızlı ve derin azalmalar olmazsa, 2015 Paris Anlaşmasının hedeflerine ulaşmanın “mümkün olamayacağı” ifade ediliyor.

İklim Değişikliğini Sınırlamak

IPCC Çalışma Grubu Eş Başkanı Pan-mao Zhai iklim değişikliğinin dengelenebilmesi için sera etkisi yapan gaz salınımlarında güçlü, hızlı ve sürekli azalmalar ve net sıfır CO2 emisyonuna ulaşılmasının gerektiğini vurguluyor.

Zhai başta metan olmak üzere sera etkisi yapan diğer gazların ve hava kirleticilerin sınırlandırılmasının hem sağlık hem de iklim için fayda sağlayacağını altını çiziyor.

IPCC Hakkında

Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (IPCC), iklim değişikliği ile ilgili bilimsel değerlendirmeler yapan bir BM kuruluşudur. Siyasi liderlere iklim değişikliği, etkileri ve riskleri ile ilgili periyodik bilimsel değerlendirmeler sunmak ve iklim değişikliğine uyum ve etkilerinin azaltılmasına yönelik stratejileri belirlemek amacıyla 1988 yılında Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) ve Dünya Meteoroloji Örgütü (WMO) tarafından ortaklaşa kurulmuştur.

IPCC’nin kuruluşu aynı yıl BM Genel Kurulu tarafından da onaylanmıştır. IPCC’ye üye 195 ülke vardır. Dünyanın dört bir yanından binlerce bilim insanı IPCC Değerlendirme Raporlarının hazırlanmasına katkı sunmaktadır.

ŞEKER-İŞ'İN GIDA EKOSİSTEMİNE İLİŞKİN KISA BİR UFAK TURU:

Gıda Güvenliği, İnsan Onuruna Yakışır İş, Covid-19 Etkisi ve Sendikal Örgütlenme

Süleyman YAZIR



Gıda Güvenliği: Şeker-İş'in Yoksulluğun Giderilmesi ve Gıda Güvenliğinin İlişkinin Konumu

Halen Dünyada 1 milyara yakın insan kronik açlık çekmektedir. Üstelik bu durum daha da kötüye gitmektedir. Zira, bu yüksek gıda ihtiyacına karşılık, aynı zamanda, sadece ülkemizde değil küresel ölçekte de gıda fiyatlarında eşi görülmemiş bir artış eğilimi vardır. Bu durum ise daha fazla açlık, yoksulluk, işsizlik, sosyal huzursuzluk ve siyasi istikrarsızlık yaratmaktadır.

Bunu da doğal görmek gerekmektedir. Zira, birçok ülkedeki kırılgan ekonomik iyileşme ve yüksek işsizlik oranları açıklıkla beraber yoksulluğu da başka boyutları taşımaktadır. Bu durum oybirliğiyle kabul edilen Birleşmiş Milletlerin **Binyıl Kalkın-**

ma Hedeflerine ve özellikle de aşırı yoksulluk ve açlığın ortadan kaldırılmasına yönelik Binyıl (Millennium) hedeflerine ulaşma çabalarını ciddi şekilde engellemektedir. İşte tüm bu gelişmelerin merkezinde yüzyılımızın en önemli girişimi olan **"Gıda Güvenliği"** konusu vardır.

Bu düşüncelerle, **1996 Dünya Gıda Zirvesi**, gıda güvenliğini **"her zaman,**



aktif ve sağlıklı bir yaşam için beslenme ihtiyaçlarını ve gıda tercihlerini karşılayan yeterli, güvenli ve besleyici gıdaya fiziksel, sosyal ve ekonomik erişime sahip olunması" olarak tanımlamıştır. İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü yapısı ve çalışma hayatındaki derin uzmanlığıyla **ILO**, iyileştirilmiş gıda güvenliğine yönelik mevcut çabala-

ra üst düzeyde katkıda bulunmak ve bunları güçlendirmek için benzersiz bir konuma sahiptir. Bundan dolayı da ILO, gıda ekosistemi içindeki kilit sanayiler için gıda güvensizliği ile mücadele stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulanmasında özel bir sektörel program geliştirmiştir. Bu amaca yönelik olarak da ILO 2008 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansı'nda küresel gıda kriziyle mücadeledeki kendi rolüne ilişkin bir Kararı kabul etmiştir. Bu Karar tüm işçi ve işveren örgütleri için bir rehber niteliğindedir.

Gıda Güvenliğinde Şeker-İş'in Misyonu: Gıda Güvenliği ve "İnsan Onuruna Yakışır İş"

Şeker-İş perspektifinden bakıldığında, gıda güvenliği konusu, işçilerin ve ailelerinin insana yakışır iş yoluyla sürdürülebilir kazanç getirici bir işte çalışmalarını da kapsamaktadır. **Ancak şurası unutulmamalıdır, gıda üretimi ve gıda satın alma imkanlarının her ikisi de istihdama dayandığından, İnsana Yakışır İş Gündemi, gıda güvenliğini sağlamaya yönelik stratejilerin merkezinde yer almaktadır. Bu bakımdan da Şeker-İş konuya ilişkin çalışmalarında (4) temel hususu ön plana çıkarmaktadır.**



Sendikal ve Sosyal Haklar	İstihdam	Sosyal Koruma	Sosyal Diyalog
Yoksullukla mücadele, örgütlenme özgürlüğünün teşviki ve kullanımı, çocuk işçiliğinin önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin etkinleştirilmesi, engelliler gibi dezavantajlı grupların da sosyo-ekonomik hayata entegre edilmesi.	Gıda üretim, işleme, erişilebilirliği ve bu gıdaların karşılanabilir bir fiyatla nüfusun büyük bölümlerine dağıtımı için güvenceli, tam zamanlı ve süresiz istihdam yapısının sağlanması.	Enflasyon ve diğer dalgalanmalar halinde temel gelir güvenliğini ve temel sosyal hizmetlere erişimi garanti eden, yoksulla mücadeleyi etkin araç olarak kullanan ve gıda, tarım ve hayvancılığı mali ve aynı yardımlarla destekleyen sosyal koruma programlarının ön plana çıkarılması.	Toplu pazarlık, grev gibi sendikal haklara ilave olarak tüm sendikal hakların etkin kullanımı için hala ülkemizde tam olarak kullanılmayan çalışanların işyerlerinde kararlara katılımının sağlanması.

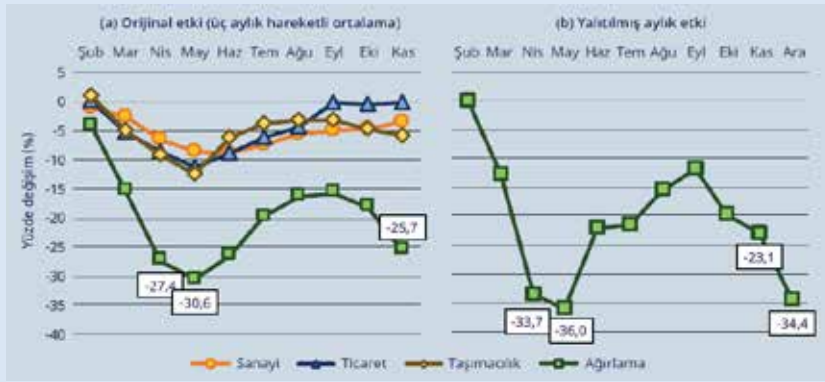
Yeni Bir Meydan Okuma: COVID-19

Sadece ülkemiz değil tüm dünya çalışanlarını derinden etkileyen faktörlerden biri de Covid-19 salgını olmuştur. ILO Ankara Ofisinde Araştırma Uzmanı Sayın **Luis Pinedo CARO**'un 16 Mart 2021 tarihli Türkiye'de Covid araştırması bu salgının boyutları ve çalışanların karşı karşıya kaldıkları sorunları çok açık olarak ortaya koymaktadır.¹

¹ Bakınız https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-ankara/documents/publication/wcms_775756.pdf (06.05.2021'de girildi)



Kaynak: Caro Araştırması Şekil 2



Kaynak: Caro Araştırması Şekil 7

Bu araştırmaya göre Covid, Şubat-Aralık 2020 döneminde Türkiye’de tam zamanlı eşdeğer çalışan milyonlarca işgünü kaybına neden olmuş olabileceğini göstermektedir. Bu durum yandaki grafikte çok açık olarak gözükmektedir.

Yine aynı araştırma, diğer önemli konuları da ele almaktadır. Tüm ülkemiz vatandaşlarını ilgilendiren bu konu, Covid-19 nedeniyle toplumun en kırılğan kesimlerinin işgücü piyasasının dışına itilmesidir. Caro’nun araştırmasına göre iş kayıpları sanayi, ticaret ve taşımacılık sektörleri için Mayıs 2020’de yüzde 10’u geçmiştir. Ağırlama sektörü ise aynı dönemde yüzde 30 ile zirve yapmıştır.

Tehditlerin Fırsatlara Dönüştürülmesi

Salgın bir taraftan iş kaybı ve kısa çalışmaya neden olurken diğer taraftan da başka alanlarda istihdam artışına yol açmıştır. Örneğin gıda perakendeciliğinde, hem çevrimiçi teslimatları karşılamak için depolarda ve hem de kasa tezgahlarında çalışanların işe alımında bir artış olmuştur. Örneğin İngiltere’de Asda, Aldi ve Lidl gibi market zincirleri 12.000’den fazla geçici işçi ve 4.000’den daimi işçi çalıştırmayı planlamıştır.

Benzeri gelişme Türkiye’deki gıda sektöründe de gözlenmiştir. Çoğu küçük işletme e-ortamda veya telefonla yapılan paket talepleri için ek çalışan istihdam etmeye başlamışlardır. Bunun çarpıcı bir örneği gıda sektöründe faal olan “**Yemek Sepeti**”’nde gözlenmiştir. **17 Şubat 2021 tarihli bir gazete haberinde anılan şirket CEO’sunun son bir yıl içinde şirket çalışan sayılarının 2.000’den 8.000’e çıktığını ve önümüzdeki yıllarda bunun 20.000’e çıkacağını ifade ettiği belirtilmektedir.**²

Bize göre tüm bu gelişmeler sektördeki çalışma koşulları, ücret, örgütlenme ve hepsinden önemlisi iş sağlığı ve güvenliği konularının bu yeni gelişmeler ışığında ciddi olarak yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Ancak bu şekilde tehditler fırsatlara dönebilir.

² Bakınız <https://www.sirketdedikodulari.com/gundem/cevrimici-yemek-siparisi-sitesi-yemeksepeti-8-bin-calisana-ulasti/7amp> (06.05.2021’de girildi.)

RAKAMLARLA TÜRKİYE GIDA VE TARIM SEKTÖRLERİNE GENEL BAKIŞ

Türkiye Dünya Bankasının sınıflandırmasına göre, kişi başına milli gelir bakımından üst orta gelir grubunda yer almaktadır (2019). 56 ülkenin yer aldığı bu grup, kişi başına milli geliri 4046-12535 \$ olan ülkeleri kapsamaktadır. Üst orta gelir grubundaki ülkelerin bulundukları coğrafyalar Latin Amerika, Afrika, Uzak Asya başta olmak üzere Dünya'nın büyük çoğunluğunu temsil etmektedir. Üst orta gelir grubunda yer alan ülkelerin listesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Dünya Bankası verilerine göre, Türkiye tarım sektörü 2019 yılında 48,9 Mİr dolar düzeyinde katma değer yaratmıştır. GSMH'nin % 6,4'ünü tarım sektörü oluşturmuştur. Bu katma değer, Türkiye'nin içinde bulunduğu üst orta gelir grubu ülkelerinin yarattığı katma değerlerin %2,9'unu, Dünya tarımsal katma değerinin % 1,4'ünü temsil etmektedir.

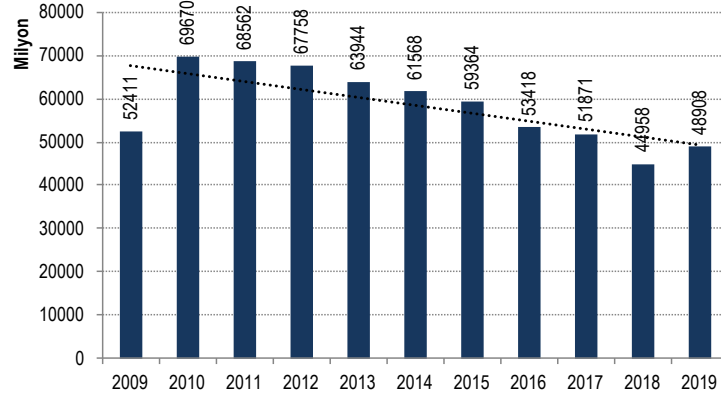
Türkiye tarımsal katma değerinin yıllar itibarıyla gerileme kaydettiği görülmektedir. 2009 yılında 52,4 mİr \$ olan tarımsal katma değer, 2010 yılında 69,7 mİr dolara yükselmiş, sonraki yıllarda belirgin ve süregelen bir düşüş kaydederek 2019 yılında 48,9 mİr dolar olarak kayıtlara geçmiştir. Tarımsal katma değere GSMH'nin %'si olarak bakıldığında da benzer seyir görülmektedir. 2009 yılında GSMH'nin %8,1'i düzeyinde olan tarımsal katma değer, 2010 yılında %9 ile rekora ulaşmış, 2018 yılında % 5,8 ile en düşük düzeye indikten sonra

Üst Orta Gelir Grubu Ülkeler Listesi (2019)

1 Anavutluk	20 Fiji	39 Karabağ
2 Amerikan Samoa	21 Gabon	40 Namibya
3 Arjantin	22 Gürcistan	41 Kuzey Makedonya
4 Ermenistan	23 Grenada	42 Paraguay
5 Azerbaycan	24 Guatemala	43 Peru
6 Belarus	25 Guyana	44 Rusya
7 Belize	26 Endonezya	45 Samoa
8 Bosna-Hersek	27 İran	46 Sırbistan
9 Bostwana	28 Irak	47 G. Afrika
10 Brezilya	29 Jamaika	48 St. Lucia
11 Bulgaristan	30 Ürdün	49 St. Vincent&Grenadines
12 Çin	31 Kazakistan	50 Surinam
13 Kolombiya	32 Kosovo	51 Tayland
14 Costa Rika	33 Lübnan	52 Tonga
15 Küba	34 Libya	53 Türkiye
16 Dominika	35 Malezya	54 Türkmenistan
17 Dominik Cum.	36 Maldivler	55 Tuvalu
18 E. Gine	37 Marshall Adaları	56 Venezuela
19 Ekvador	38 Meksika	

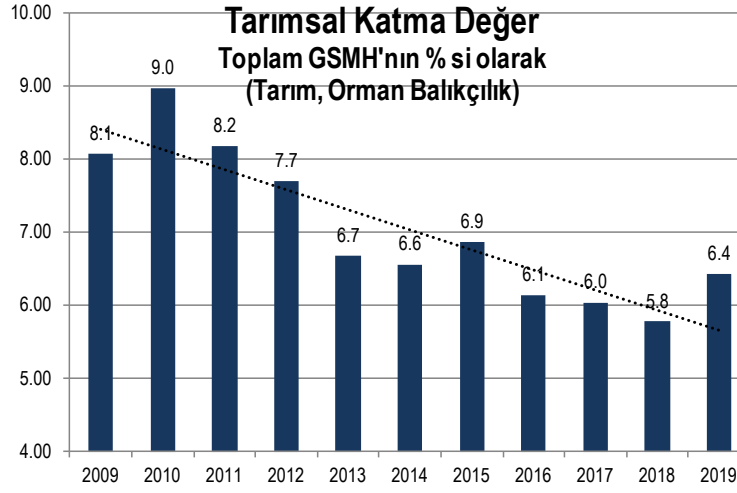
2019 yılında %6,4 ile 2009 yılı düzeyinin de altında kalmıştır. Bu gerilemenin bir taraftan tarımın cazibesini yitirmesinden, bir taraftan da diğer sektörlerin yarattığı katma değer artışına bağlı olarak oransal küçülmeden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Tarımsal Katma Değer, Mln ABD\$ (Tarım, Orman ve Balıkçılık)



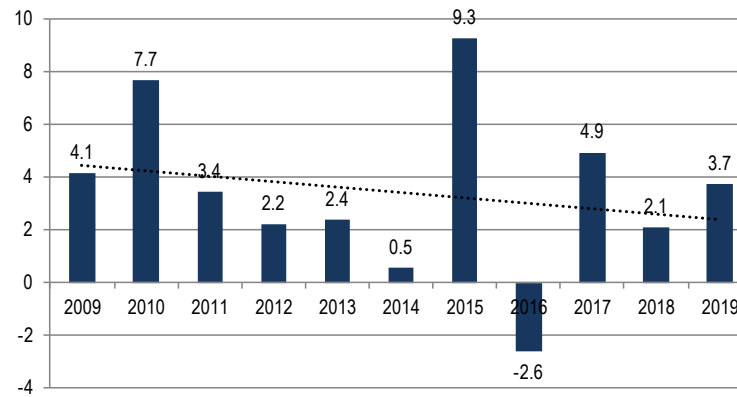
Kaynak: Dünya Bankası

Tarımsal Katma Değer Toplam GSMH'nın % si olarak (Tarım, Orman Balıkçılık)



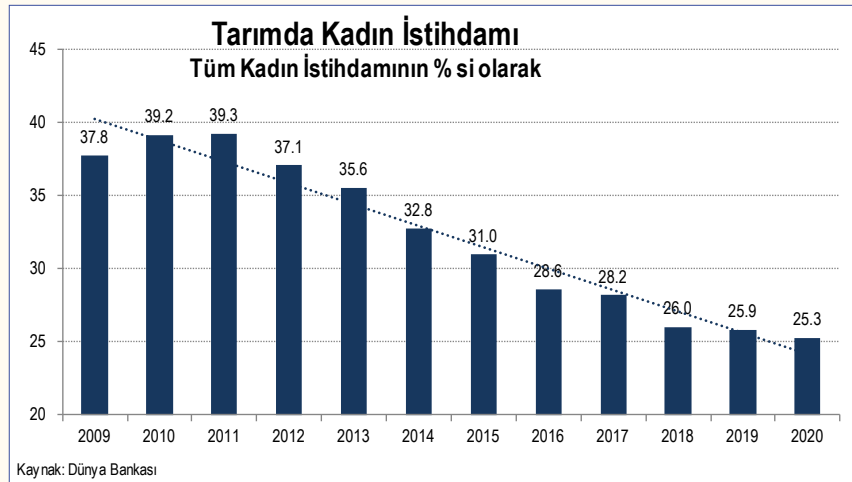
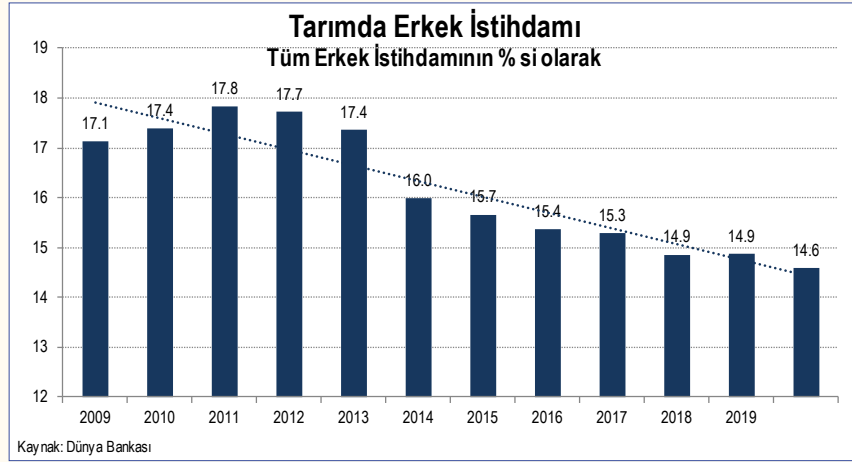
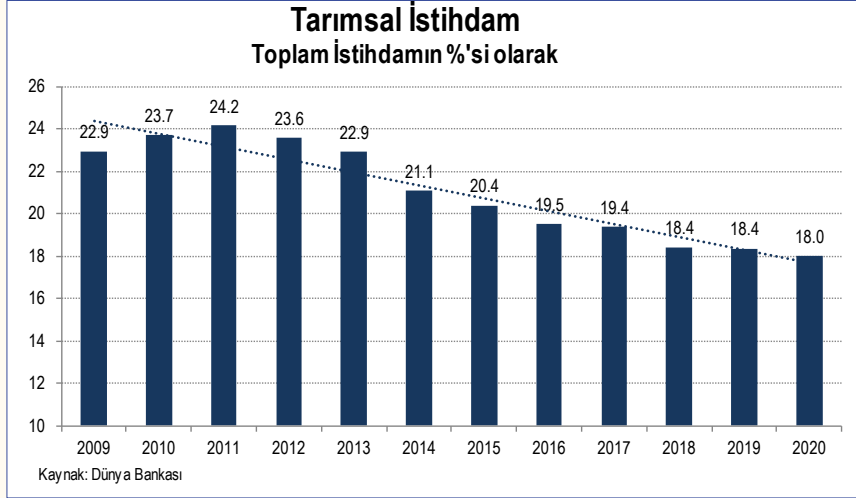
Kaynak: Dünya Bankası

Tarımsal Katma Değer Yıllık % Büyüme

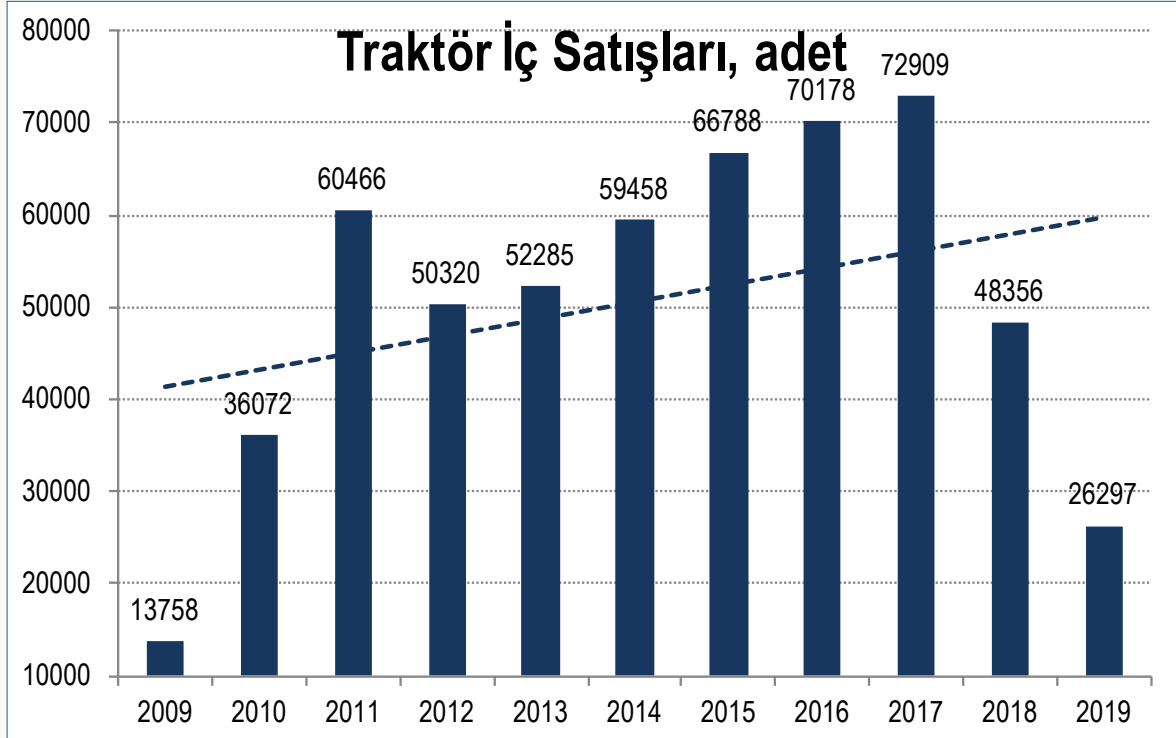
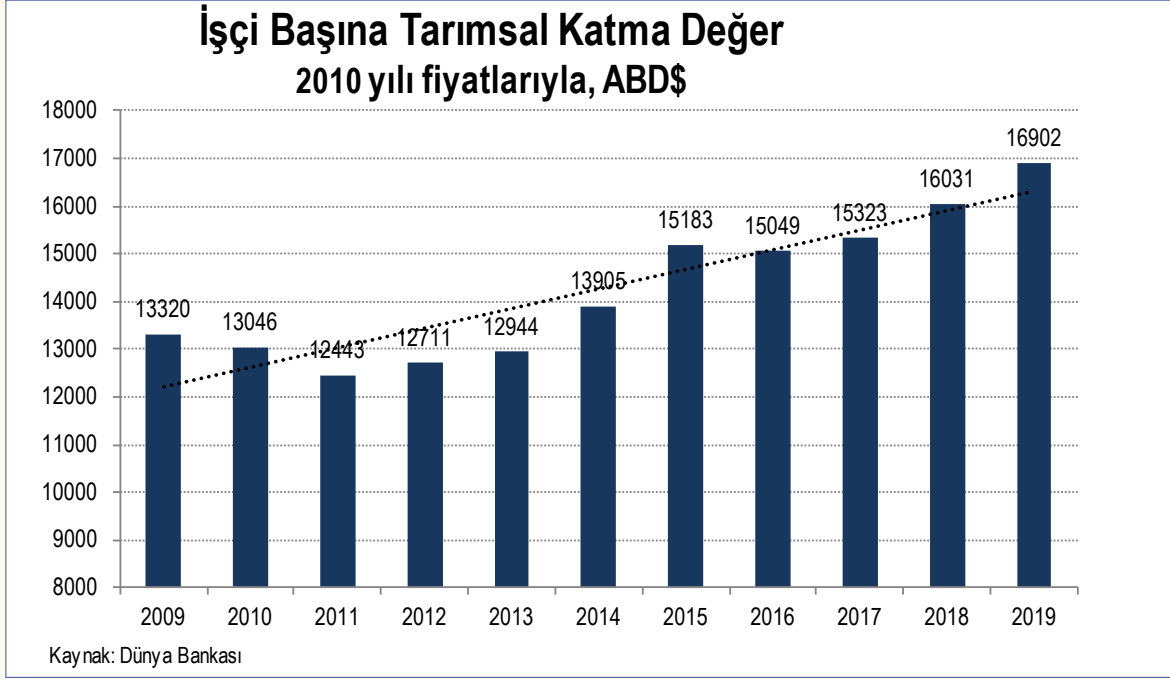


Kaynak: Dünya Bankası

Tarımsal istihdam ve işçi başına tarımsal katma değer verileri incelendiğinde ise; özellikle 2013 yılından itibaren tarımsal istihdamın hızla gerilediği ve 2020 yılında en düşük düzey olan toplam istihdamın % 18'i düzeyine indiği görülmektedir. 2020 yılında; toplam erkek istihdamının sadece % 14,9'u, toplam kadın istihdamının ise sadece % 25,3'ünün tarımda istihdam edildiği görülmektedir. Tarım sektöründe erkek istihdamının 2009 yılında % 17,1, kadın istihdamının ise %37,8 düzeyinde olduğu rapor edilmektedir. Özetle, her iki cinsiyetin de tarım sektöründen hızla çekildiği görülmektedir.

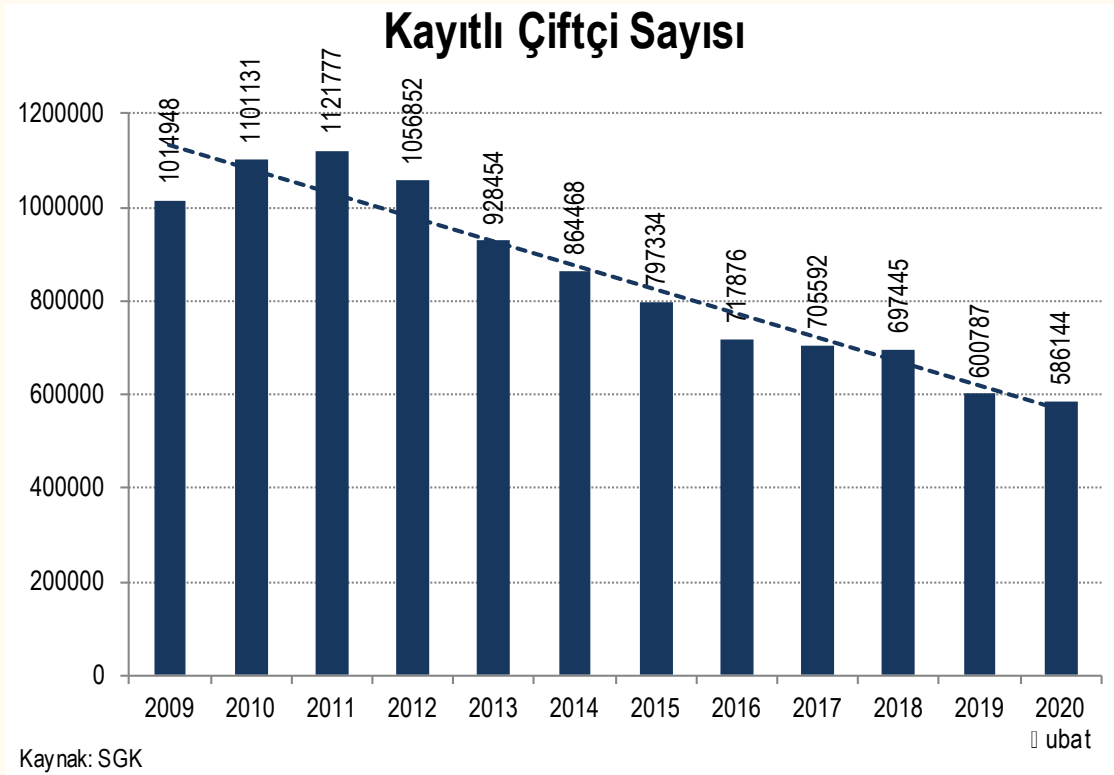


Tarımsal katma değerde gerileme daha yavaş olurken, tarımsal istihdamdaki gerilemenin daha hızlı olması, işçi başına yaratılan katma değerde artışı işaret etmektedir. 2010 yılı fiyatlarıyla 2019 yılında işçi başına tarımsal katma değer 16 bin 902 ABD Doları olarak rapor edilmektedir. Bunda incelenen dönemde mekanizasyonun bir dereceye kadar etkili olduğu söylenebilir.



Aynı dönemde temel tarım makinesi olan traktör iç satışlarının seyrine bakıldığında 2018 yılına kadar artış kaydettiği görülmektedir. 2018 ve 2019 yıllarında ise keskin bir düşüş olduğu TARMAKBİR verilerinden görülmektedir. Dolayısıyla, 2009-2017 döneminde, işçi başına tarımsal katma değer artışında tarımsal mekanizasyondaki gelişmenin de etkisi olduğu söylenebilir. Ancak 2018 ve 2019 yıllarında tarım makinelerine olan talebin düşmesine rağmen işçi başına tarımsal katma değerdeki artış, tarımsal üretimden kaçışın açık bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Nitekim bu veriyi SGK kayıtları doğrulamaktadır. İncelenen dönemde Türkiye’de kayıtlı çiftçi sayısında % 42 oranında düşüş meydana gelmiştir.



GIDA SEKTÖRÜNDE DURUM

2019 yılı Küresel Gıda Güvenliği Endeksi genel sıralamasında Türkiye 113 ülke arasında 41 inci sırada yer almıştır. Küresel Gıda Güvenliği Endeksi ülkelerin gıda alanındaki faaliyet ve politikalarına göre yapılan bir puanlamaya dayanmaktadır. Bu suretle ülkelerin çeşitli kriterlere göre performansları değerlendirilmektedir.

Türkiye 113 ülke arasında;

- Gıdanın bulunabilirliği açısından 34' üncü sırada,
- Alım gücü açısından 51' inci sırada,
- Kalite ve güvenilirlik açısından 40 'ıncı sırada

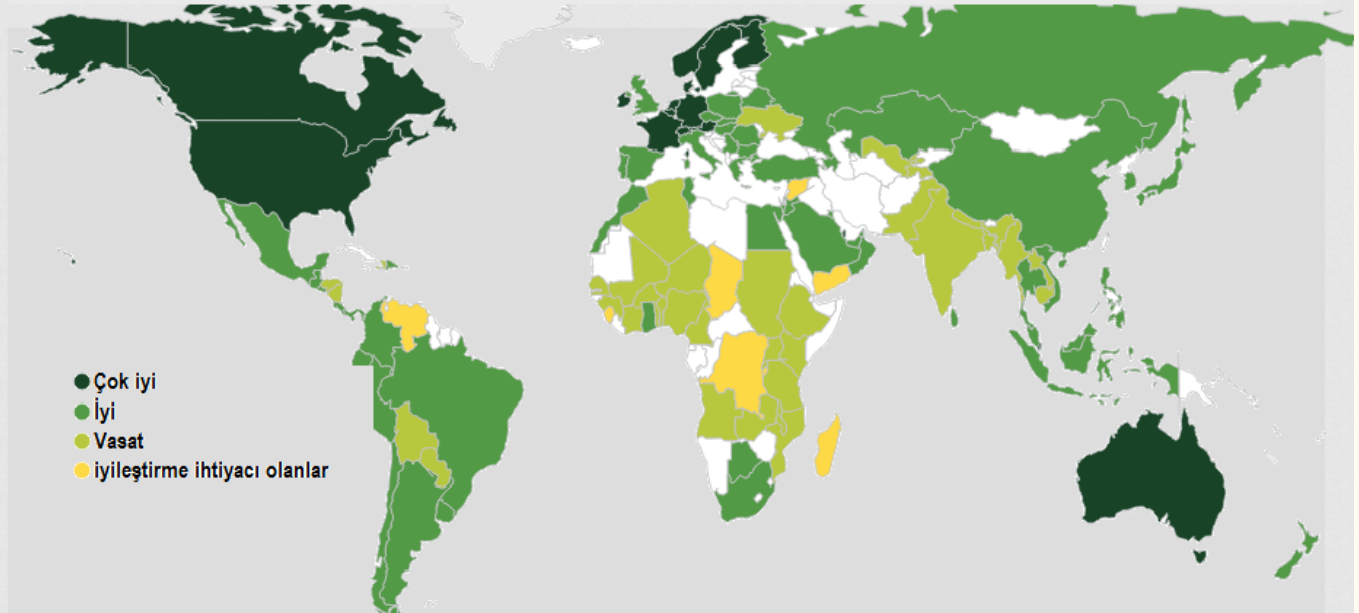
yer almıştır.

Değerlendirmede en çarpıcı nokta, Türkiye'de gıda maliyetlerinin Dünya ortalamasının üzerinde artış göstermesi olarak rapor edilmektedir. Dünya'da gıda maliyetlerindeki artış ortalaması (2010=100) %186,4 olarak verilirken, Türkiye için bu değer % 244,3 olarak rapor edilmektedir.

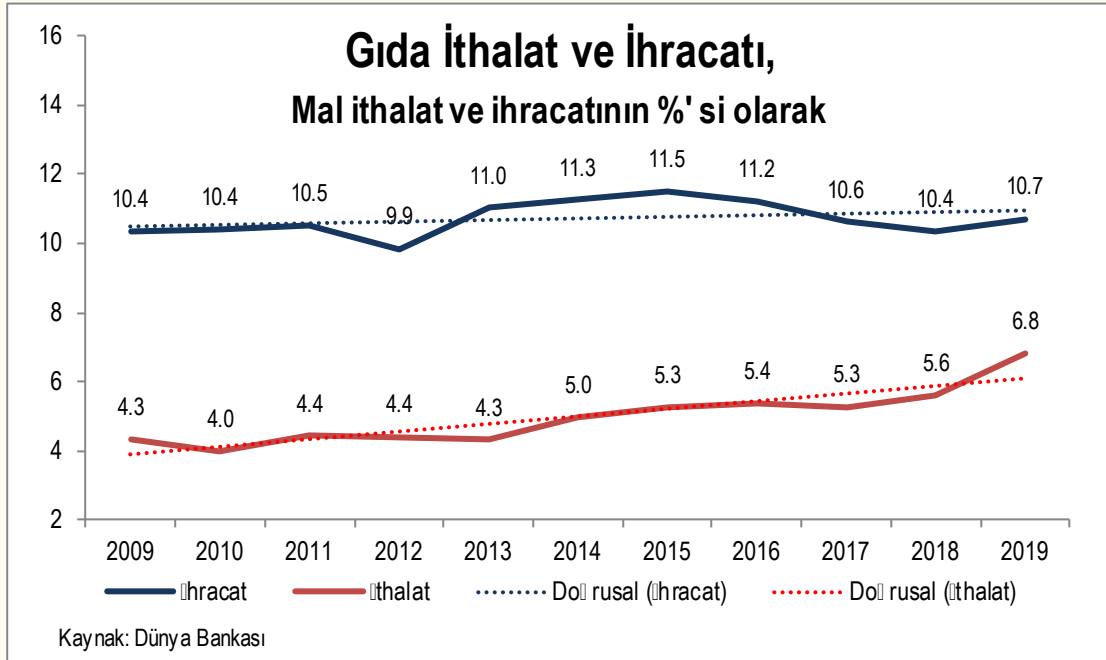
KÜRESEL GIDA GÜVENLİĞİ ENDEKSİ, 2019

Türkiye 113 ülke arasında 41 inci sırada...

Türkiye için gıda güvenliğinde en büyük tehdit, gıda maliyetlerinde Dünya ortalamasının üzerindeki artış...



Dünya Bankası verilerinden hareketle Türkiye'nin gıda ithalat ve ihracatı incelendiğinde, anılan dönemde ihracatta önemli bir değişim gözlenmezken, ithalatı artış kaydedildiği görülmektedir. 2009 yılında gıda ihracatı toplam mal ihracatının %10,4'ünü oluştururken, 2019 yılında %10,7'sini oluşturmuştur. 2009 yılında gıda ithalatı toplam mal ihracatının %4,3'ünü oluştururken, 2019 yılında %6,8'e yükselmiştir. Gıda ithalatında, ihracata göre daha hızlı bir artış yaşandığı görülmektedir.



ŞEKER MASTER PLANI HAZIRLIK ÇALIŞMALARI SÜRÜYOR

Şeker Dairesi Başkanlığınca uygulananmakta olan "Şeker Hammaddelerinin Sürdürülebilir Yönetimi Projesi" kapsamında TÜBİTAK-TÜSSİDE (Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü) tarafından yürütülmekte olan Şeker Master Planı 3. Teknik Komite ve Odak Grup toplantıları Şeker Dairesi Başkanlığı Sektör Paydaşları ve Akademisyenlerin katılımı ile 13-14 Temmuz 2021 tarihinde TÜSSİDE Gebze yerleşkesinde gerçekleştirilmiştir. Şeker Master Toplantılarına Şeker-İş Sendikası'ni temsilen Ar-Ge Müdürü Mehtap Biçer ve Özel Kalem Müdürü Aysun Konakoğlu katılmıştır.



SENDİKAL MÜCADELEDE İŞÇİNİN PANZEHİRİ BİLGİLER

SENDİKA NEDİR?

Sendika; İşçilerin ya da işverenlerin ayrı ayrı olmak üzere iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular yönünden çıkarlarını korumak, yeni haklar sağlamak ve onları daha da geliştirmek amacıyla aralarında yasalar uyarınca kurdukları birlik olarak tanımlanır. Başka bir deyişle sendika, istihdam koşullarını sürdürmek ve geliştirmek için bir araya gelen çalışan gruplarıdır.

Sendika, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzere işkolu esasına göre kurulan örgütlerdir. İşçi sendikaları, insan onuruna yakışır düzeyde istihdamı güvence altına alan sınıfsal örgütlerdir.



SENDİKA ÜYELİĞİ NE İŞE YARAR?

Sendikalar çalışma koşullarının, iş güvenliğinin ve ücretlerin iyileştirilmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Ancak bazı hükümetler ve işverenler, işçilerin mevcut sendikalara katılma ya da yenilerini kurma haklarını kötüye kullanmaktadır. Bu durumda bir sendikaya üye olmanın birçok nedeni var. Bunlardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz;

1. Ekonomik nedenler: Bireysel çalışan, işverenine kıyasla çok az pazarlık

gücüne sahiptir. Ücret ve diğer çalışma koşullarından memnun değilse, işi bırakabilir. Sürekli olarak istifa etmek bir çalışan için yararlı değildir. Bu durum, işçi üzerinde büyük mali ve duygusal bir yük anlamına gelir. İşverene karşı ortak eylemde bulunabilecek bir sendikaya katılmak, işverenin daha iyi istihdam koşulları için işçilerin taleplerini kabul etmesine neden olan güçlü bir araçtır. – Sendikaya sahip şirketlerde çalışanların ortalama olarak, sendikasız bir işyerinden yüzde 10 daha fazla kazanç sağladığı kanıtlanmış bir gerçektir.

2. Güvenlik duygusu: Çalışanlar sendikalara, kaza, yaralanma, hastalık, işsizlik vb. çeşitli tehlikelerden ve gelir güvensizliğinden yeterli koruma sağlamanın etkili bir yolu olduğuna inanmaları nedeniyle sendikalara katılabilirler. Sendika, işçilerin emeklilik hakları ve işçilerin yararına olan refah seviyesinin yükseltilmesi için yönetimi zorlar. – Sendikalı işyerlerinde yüzde 50'ye varan daha az kaza olduğu kanıtlanmış bir gerçektir.

3. Ayrımcılığı en aza indirme: Ücret, çalışma, transfer, terfi vb. ile ilgili kararlar doğası gereği oldukça öznel. Denetim otoritesi ile astlarının her biri arasındaki kişisel ilişkiler yönetimi etkileyebilir. Böylece, kayırmacılık ve ayrımcılık şansı vardır. Bir sendika, yönetimi işçilere eşit muamele için baskı yapan personel politikalarını düzenlemeye zorlayabilir. Yönetimin

tüm emek kararları, sendikanın yakın denetimi altındadır. Bu, kayırmacılık ve ayrımcılığı en aza indirmeye etkisine sahiptir.

4. Aidiyet duygusu: Zaman zaman, bir çalışan iş arkadaşlarının da etkisiyle sendikaya katılır; Yapmazsa, genellikle işinde çok zor zamanlar geçirebilir. Öte yandan, bir sendikanın üyeleri olan kişiler, iş arkadaşlarının gözünde saygı duyulan kişiler olduklarını düşünmektedir.



5. Kendini ifade etme ihtiyacı: Kendini ifade etme arzusu, çoğu insan için temel bir gerçektir. Hepimiz duygularımızı, düşüncelerimizi ve görüşlerimizi başkalarıyla paylaşmak isteriz. Benzer şekilde işçiler de yönetimin on-

ları dinlemesini isterler. Bir sendika, işçilerin duygularını ve fikirlerini tartışabilecekleri bir ortam sağlar. Ayrıca çalışanların duygularını, fikirlerini, görüşlerini ve şikâyetlerini yönetime iletir. Yönetim karar alırken bu fikirlerle, şikâyetlere ve görüşlere gereken önemi verir.

6. İlişkilerin iyileştirilmesi: Sendikalara katılan çalışanların bir diğer nedeni de, sendikalar, sorunları barışçıl yollarla çözerek yönetim ve işçiler arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesinde yardımcı olurlar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi; İşverenlerin, işten keyfi nedenlerle işçi çıkartmalarını yasaklamıştır. Türk Ceza Yasasına göre; İşçinin sendikaya üye olmasını engelleyen, sendikasıdan istifa edip, başka bir sendikaya üye olmasına zorlayan işveren 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

BİR İŞÇİNİN İZİNLERİ NASIL VE NEYE GÖRE BELİRLENİR?

Çalışan işçilerin yıllık izin süresi, iznini hak ettiği tarihteki hizmet süresine ve 4857 sayılı Kanunun 53'üncü maddesine göre belirlenir. İşyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Yıllık İzin Süreleri

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlar için ondört iş gününden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlar için yirmi iş gününden, –

Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlar için yirmialtı iş gününden, az olamıyor.

Bu süreler toplu iş sözleşmeleri veya bireysel hizmet sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izin süreleri genel olarak çalışma sürelerine göre kademeli olarak belirlenmiş olmakla birlikte, 18 yaşından küçükler ile 50 ve daha yukarı yaştaki çalışanların izin süreleri farklı belirlenmiş. 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 iş gününden az olamıyor.



İzin Süresi Bölünebiliyor

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemiyor ve sürekli bir şekilde verilmesi zorunlu. Ancak tarafların anlaşmasıyla, bir bölümü on günden az olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

Yol İzni

İşçi yıllık ücretli iznini işyerinin bulunduğu yerden başka yerde geçirecekse, talep etmesi ve bu hususu belgelemesi koşuluyla, gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere, işveren işçiye toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorunda.

Kullanılmayan İzinler

Hak kazanılan yıllık izinler, iş sözleşmesi feshi olana kadar istenildiği zaman kullanılabilir. Kullanılmayan izinlerin yanması (zamanaşımına uğraması) söz konusu olmuyor. Kullanılmayan izinlerden çalışırken vazgeçip izin ücreti talep edilemiyor. Ancak iş sözleşmesi her ne şekilde sona ermiş olursa olsun, kullanılmayan izin sürelerine ilişkin ücretin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödenmesi gerekiyor. İzin ücreti alacağına ilişkin zamanaşımı süresi ise beş yıl.

SENDİKA ÜYELİĞİ SENDİKAYA ÜYELİK ANAYASAL HAKTIR

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 51. Madde- Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin

çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17. Maddesi'ne göre; On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir ve sendikaya üye olmak serbesttir. 25. Maddesine göre ise işçiler; Sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamazlar.

Gıda Fiyatlarındaki Artış Enflasyonu Geçti!

Salgının etkisiyle dünyada gıda fiyatları artmaya devam ediyor. Türkiye’de de ithalatın etkisiyle gıda fiyatlarındaki artış enflasyondaki artışı dizginlenemez bir noktaya getirdi. Dünyada ise son bir yılda gıda fiyatları yüzde 31 oranında arttı.

Salgının etkisiyle dünyada gıda fiyatları son bir yılda yüzde 31 oranında artarken, Türkiye’de ithalatın da etkisiyle gıda fiyatlarındaki artış enflasyondaki artışı dizginlenemez bir noktaya getirdi.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) verilerine göre tüketici fiyatları endeksi (TÜFE) sepetinde 133 çeşit ürünle yer alan gıda ve alkolsüz içecekler grubundaki durdurulamayan fiyat artışı, yüzde 25.94 ağırlığa sahip olduğu tüketim harcamalarını etkileyerek enflasyondaki yükselişi de tetikliyor.

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Binhan Elif Yılmaz, gıdadaki TÜFE’nin genel TÜFE’ye göre daha hızlı arttığını belirterek, “Temmuzda genel TÜFE bir önceki aya göre yüzde 1.80 ve yıllık yüzde 18.95 olarak gerçekleşirken, gıda ve alkolsüz içecekler TÜFE’si bir önceki aya göre yüzde 2.77 ve yıllık yüzde 24.92

ile genel TÜFE’nin üzerinde çıktı. Gıda ve alkolsüz içecekler TÜFE’si ile genel TÜFE arasındaki açıklık, Türkiye’de gıda enflasyonunun en önemli göstergesidir” dedi.

Üretici fiyatları endeksi (ÜFE) ve girdi fiyatları arasındaki makasın da hızla açıldığına dikkat çeken Yılmaz, “Temmuz ayı Yİ-ÜFE bir önceki aya göre yüzde 2.46 ve yıllık yüzde 44.92 iken, gıda ürünleri ÜFE bir önceki aya göre yüzde 2.44 ve yıllık yüzde 38.92 oranında arttı. Gıdadaki fiyat artışlarının doğrudan üreticiye yansımadağı, yüksek pazarlama marjlarının var olduğu gözlemlenebiliyor. O nedenle gıdadaki fiyat artışlarını dizginlemede bir seçenek, üreticinin de ürettiği ürünün ticaretinde de var olabilmesidir” diye konuştu.

En çok artış ayçiçek yağında

Salgının ilk başlangıcı itibarıyla fiyatları artan temel gıda ürünlerinin, izleyen

aylarda da günümüze kadar fiyatlarının artmaya devam ettiğine dikkat çeken Prof. Dr. Binhan Elif Yılmaz’a göre, hem son bir yılda hem de salgın başlangıcından bugüne kadar fiyatı en fazla artan gıda ürünleri olarak etler, yağlar ve baklagiller ön plana çıkıyor.

Ayçiçek yağı salgından bu yana yüzde 76.3’lük fiyat artışıyla zam rekortmeni olurken, yıllık artışta da yüzde 60.4’le şampiyon oldu. Onu pandemi başlangıcından bu yana fiyatı yüzde 73, yıllık olarak da yüzde 37.2 artan balık izledi.

Mercimek ise salgından bu yana yüzde 71, son bir yılda da yüzde 37.2’lik fiyat artışıyla üçüncü sıraya yerleşti. Tavuk eti de salgında yüzde 70 zamlanırken, yıllık fiyat artışı yüzde 56’yı buldu. Yılmaz, ayçiçek yağı ve zeytinyağındaki uzun dönemli fiyat artışlarının kümülatif olarak temmuz ayı TÜFE’si üzerinde baskı unsuru oluşturduğunu vurguladı.

Kaynak: Sözcü



ŞEKER-İŞ'ten HABERLER

ŞEKER-İŞ SENDİKASI ANKARA ŞUBESİ ÇETİN YILDIZ İLE DEVAM DEDİ



Şeker-İş Sendikası Ankara Şubesi 22. Olağan Genel Kurulu, geçtiğimiz günlerde Ankara Şeker Fabrikası sinema salonunda gerçekleştirildi. Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ve Ankara Şeker Fabrikası Müdürü Mustafa Uslu'nun yanı sıra çok sayıda davetlinin katıldığı kongrede Çetin Yıldız yeniden şube başkanlığına seçilerek güven tazeledi.

Ankara Şeker Fabrikası sinema salonunda yapılan Genel Kurula Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Şeker Fabrikası Müdürü Mustafa Uslu, EMAF Fabrikası Müdürü İnanç Koyuncu, Şeker-İş Sendikası Genel Sekreteri Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Genel Teşkilatlandırma Sekreter-

ri Murat Taşlıyurt, Eskişehir Şube Başkanı Hamit Dokuzlar, Yozgat Şube Başkanı Turgut Gözübüyük, Turhal Makine Baştemsilcisi Nurullah Alpat, Erzincan Makine Fabrikası Baştemsilcisi Oğuz Bingöl, sendika üyeleri ve delegasyon katıldı.

Birlik-Berberlik Mesajı

Şeker-İş Sendikası Ankara Şube Başkanı Çetin Yıldız, genel kurulda yaptığı konuşmasında öncelikle vatanımızın bölünmez bütünlüğü için gözünü kırpmadan canlarını veren aziz Şehitlerimizi ve İş Kazaları ile Salgın nedeniyle





hayatını kaybeden görev şehitlerimizi rahmetle anarak sözlerine başladı. Ülkemizin coğrafi ve jeopolitik konumu nedeniyle emperyalist ülkelerin hedefi haline geldiğini belirtirken “Ülkemizin bölünmez bütünlüğüne yönelik saldırıların arttığı bu dönemde Kahraman Silahlı Kuvvetlerimizin Doğu Akdeniz’de, Libya’da, Suriye’de, Kuzey Irak’ta, Mavi Vatan deniz alanlarında, Can Azerbaycan’da Terör devletlerini ve onların maşası Terör örgütlerini etkisiz hale getirmek için başlattığı sınır ötesi operasyonlar ile hain unsurları ve planlarını yerle bir ederek dosta gurur düşmana korku salmıştır. Ülkemizin üzerine oynanan büyük oyunları idrak etmeli birliğimizin ve beraberliğimizin ne kadar güçlü bir silah olduğunu idrak ederek Tüm Türk Cumhuriyetleri ile hayalimizdeki ülkü birliği sağlanmalıdır.” diye konuştu.

Türk Şeker’in özelleştirmesine karşı 21 yıldır usanmadan yılmadan mücadele edildiğini de sözlerine ekleyen Çetin Yıldız, “Bildiği üzere Türkşeker 2000 yılında özelleştirme kapsamına alınmış olmasına rağmen Özelleştirilmeye karşı tam 21 yıldır yılmadan usanmadan mücadele ederek; Bugün yani 2021 yılında Fabrikalarımızın tamamının ol-





masa da önemli bir bölümünün özelleştirilmesini gerek hukuksal gerek eylemsel mücadelesiyle durduran; özelleştirilmesini durdurduğu fabrikalarda ise bugün Devlet yöneticilerimizin övünçle Rekor üretim reklamları verilmesine sebep olacak şekilde fedakâr işçisiyle birlikte ayakta tutan akılcı politikayı bizlerin adına belirleyen Şeker-İş Sendikamızın Genel Başkanı Sayın; İsa Gök ve şahsında yönetim kuruluna ve teşkilatlarına huzurlarınızda şükranlarımı sunuyorum.” dedi.

Konuşmasında şeker fabrikalarının sorunları da değinen Çetin Yıldız, “Fabrikaların sürdürülebilirliği için 2020



yılında alınan 1500 yeni işçi sanayimize adeta can suyu olmuştur. Ancak emeklilikler nedeniyle yeniden işçi alımı elzemdir. Fabrika yapan Makine Fabrikalarında norm kadro açığı had safhadadır. İvedilikle yeni işçi alınmaz ise Makine Fabrikaları Özelleştirmeye dahi gerek kalmadan kendiliğinden kapanacak olup, ülkemiz milli bir değerini kaybedecektir. Yerli ve milli tohumu işleyecek Tohum Fabrikamız da eleman açığı nedeniyle kapanmayla karşı karşıyadır” şeklinde konuştu.

Yıldız sözlerini “22. Olağan Genel Kurul’un çalışma hayatına sanayimize çalışanlarımıza hayırlı olmasını diliyor



saygılar sunuyorum. Genel Kurulumuza katılan başta Genel Başkanımız ve Fabrika Müdürümüz olmak üzere tüm misafirlerimize, üyelerimize ve delegasyonumuza ayrı ayrı teşekkür ediyorum” diyerek tamamladı.

Tek liste halinde yapılan seçim sonrası Ankara Şubesi Yönetim Kurulu şu şekilde oluştu:

Şube Başkanı - Çetin Yıldız
İdari Sekreter - Burhan Küçükçınar
Mali Sekreter - Adem Öztürk
Yönetim Kurulu
Hacı Özbay
Özkan Uğur



15 TEMMUZ ŞEHİDİMİZ ÖMER TAKDEMİR KABRİ BAŞINDA DUALARLA ANILDI

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, Şeker-İş Genel Başkanı İsa Gök ve beraberindeki heyet, 15 Temmuz hain darbe girişiminin beşinci yıl dönümünde Şehit Ömer TAKDEMİR'i kabri başında dualarla andı.



Türk-İş Genel Başkanı Ergün ATALAY, Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa GÖK, Güvenlik İş Sendikası Genel Başkanı Ömer ÇAĞIRICI, Ankara Şeker Fabrikası Müdürü Mustafa Uslu ve beraberindekiler, Şehit Ömer TAKDEMİR'in Kahramankazan ilçesi Yakuphasan köyünde bulunan kabrine ziyarette bulunarak mezarı başında dualarla andı.

kötülüğü geçmişte de olduğu gibi gelecekte de yapmaya devam edeceklerdir. Bizler terör örgütlerine karşı verilen mücadeleyi, demokrasiyi ve hukukun üstünlüğünü savunmayı kararlılıkla sürdüreceğiz. Şehitlerimize Allah'tan rahmet diliyorum. Mekânları cennet olsun. Rabbim bu millete böyle acılar bir daha yaşatmasın." diye konuştu.



Ziyarette Türk-İş Genel Başkan Ergün ATALAY Şehit Ömer TAKDEMİR'in ailesine taziyelerini ileterek; "TÜRK-İŞ olarak şehidimizin ailesinin, dün nasıl yanıdaysak bugün de yarın da yanında olacağız. Ömer hepimizin evladıydı. 15 Temmuz gecesini iyi analiz etmek lazım. O gece kahramanlar, gaziler ve şehitler olduğu gibi aynı zaman da hainler de vardı. O hainler fırsat buldıkları zaman bize ve ülkemize en büyük



BURDUR ŞEKER-İŞ BAŞKAN ONAY'LA YOLA DEVAM DEDİ



Kurulu huzurunda yapılan organ seçimleri ise şu şekilde gerçekleşti:

YÖNETİM KURULU

Şube Başkanı: Mustafa Onay

Şube İdari Sekreteri: Osman Çelik

Şube Mali Sekreteri: Mehmet Algül

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ

Uğur Teke

Muhammed Ceylan

Seçim sonrası basın mensuplarına konuşan Başkan Onay; "Şeker Fabrikamız Burdur'un ekonomisine ciddi katkı sağlayan kuruluşlardan bir tanesi. Özelleşme gerçeğini yaşıdıktan sonra tekrar Burdur'a geri kazandırılmasında, bu mücadelede Şeker-İş



Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Burdur Şubesi 20'nci Olağan Genel Kurulu Burdur Şeker Fabrikası Alakart Lokantası yanındaki çok amaçlı salonunda yapıldı. Pandemi tedbirleri kapsamında gerçekleştirilen genel kurula Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Şeker-İş Sendikası Genel Sekreteri Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Mu-

rat Taşlıyurt, Şeker-İş Uşak İl Temsilcisi Yaşar Taylan, Şeker-İş Eskişehir Şube Başkanı Hamit Dokuzlar, Şeker-İş Amasya Şube Başkanı Bahtiyar Keskin, Şeker-İş Samsun İl Temsilcisi Sinan Türe, delegeler ve davetliler katıldı.

Her dört yılda bir yapılan genel kurula 111 delegeden 97 si oy kullandı. İşaretleme yöntemi ile yapılan seçimlerde 91 oy alan Mustafa Onay yeniden başkan seçildi. Yüksek Seçim

Sendikasını yalnız bırakmayan tüm paydaşlarımıza saygı, sevgi ve hürmetlerimizi sunuyorum. İnşallah hayırlı görevler yapmak nasip olur bize 4 yıllık boyunca . Tabii çok zor şartlarda sendikacılık yapacağız. Zor şartlarda bu bacayı tüttüreceğiz. Seçtiğimiz günün heyecanı son güne kadar devam edecek. İnşallah Burdur'umuza, yöre halkımıza, çiftçilerimize, kamyoncularımıza, besicilerimize Şeker Fabrikamızın varlığı hayırlı uğurlu olur" sözlerine yer verdi.

ŞEKER-İŞ ESKİŞEHİR ŞUBE 4 YIL DAHA HAMİT DOKUZLAR İLE DEVAM DEDİ

Şeker-İş sendikası Eskişehir Şube 21.olağan Genel Kurulu 12.03.2021 tarihinde Eskişehir Şeker Fabrikası sinema salonunda yapıldı.



Genel kurula Şeker-İş sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Fabrika Müdürleri Mehmet Yüksel ve Yaşar Özudoğru, Şeker-İş Sendikası Genel Sekreteri Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt, Eskişehir Türk-İş İl Temsilcisi Orhan DEMİR, Şeker-İş Malatya Şube Başkanı Nuri Murat, Şeker-İş Susurluk Şube Başkanı Nuri Akkaş, Şeker-İş Uşak İl Temsilcisi Yaşar Taylan, Şeker-İş Kütahya Şube Başkanı Kenan Pınar, Şeker-İş Amasya Şube Başkanı Bahtiyar Keskin katıldı. Tek liste halinde yapılan seçim sonrası yönetim kurulu şu şekilde oluştu;

Şube Başkanı Hamit DOKUZLAR

İdari Sekreter Yakup TÜRKER

Mali Sekreter Erkan KAPLAN

Yönetim Kurulu Üyeleri

Selçuk ÇEPEL

Salih SAYLAN

KAYSERİ ŞEKER İŞ'TE İBRAHİM DAYI GÜVEN TAZELEDİ

Mevcut Başkan İbrahim Dayı, mevcut delegelerin çoğunun oyunu alarak yeniden Başkanlığa seçildi Şeker İş Sendikası'nın 20. Olağan Genel Kurul Toplantısı Kayseri Şeker 15 Temmuz Şehitleri Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi. Genel Kurul'da mevcut Başkan İbrahim Dayı güven tazeledi.

Şeker İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Genel Merkez Yöneticileri, Kayseri Pancar Ekicileri Kooperatifi Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Akay ve Yönetim Kurulu Üyeleri, Birim Müdürleri, Türk-İş'e bağlı Kayseri'deki sendika başkanları, sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri ve Kayseri Şeker ile bağlı iştiraklerde görev yapan işçiler katıldı.

Kayseri Pancar Ekicileri Kooperatifi Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Akay, son zamanlarda şirketin ve sektörün geleceği açısından çok önemli adımlar attıklarını belirterek, özellikle Pandemi döneminde süreci çok iyi yönettiklerini ve bu süreç boyunca kampanyanın aksamasına mani olacak hiçbir olumsuz durumun yaşanmadığını ifade etti.

Başkan Akay, görev aldığı 2011 yılından bu yana Kayseri Şeker'in halka açık bir şirket olması ve çiftçi ile çalışanların Kayseri Şeker'in fiili hissedarları olması arzusunda olduğunu da belirterek, geçen yıldan bu yana bu konuda yoğun bir çaba gösterdiklerini ve son yapılan Genel Kurul ile bu konudaki en önemli adımı atarak, kayıtlı sermaye tavanını 700 milyondan 750 milyona çıkardıklarını söyledi. Akay, bu konuda attıkları adımları da özetleyerek şöyle devam etti. "Biz çalışanlarımızı ve çiftçilerimizi, ne namerde, ne de merde muhtaç etmeyiz. Bu anlayışımızda bir değişiklik yok, Allah'ın izniyle etmeyeceğiz de. Ama hayatın

ve ekonominin gerçeklerinin göz ardı edilmemesi lazım. İşte bu anlayış içerisinde geleceğimizi planlamaya çalışıyoruz. Benim 2011 yılında görev aldığım günden beri idealim şudur; Kayseri Şeker halka açık bir şirket olsun, Kayseri Şeker'in çiftçisi ve çalışanları istiyorlarsa Kayseri Şeker'e hissedar olsun. Çünkü Kayseri Şeker bu sektörün geleceği, bu sektörün en güçlü kuruluşu ve bu kuruluş Allah'ın izniyle geleceğe emin adımlarla yürürken, çiftçisi ve çalışanları da bundan sonraki oluşacak kârlarından bir pay sahibi olsunlar, burada gerçekten hisse sahibi olsunlar anlayışındaydım. 2011 yılından bu yana hep bunu hayal ediyordum. Bu uğraşlarımızın so-

nucunda 2017 yılının Aralık ayında bir kanun çıktı ve denildi ki; Bizimki gibi Kooperatif şirketleri halka açık şirket statüsünde olacaktır. Bunun sonucunda bizler, kâğıt üzerinde de olsa, halka açık şirket statüsüne gelmiş olduk. Bunu en fazla isteyerek ve bir an önce gerçekleştirmek için Yönetim Kurulumuza, Ana Sözleşmemizi buna göre düzenledik. Tabi burada her ne kadar kanun çerçevesinde halka açık şirket statüsü kazanmış olsak da, ortaklarımızın sayımız yine 30 ve ne çalışanlarımız ne de çiftçilerimiz şirketimize hissedar değiller. İşte kâğıt üzerindeki bu uygulamayı fiili hale getirmek için teşebbüste bulunduk. Geçen seneden beri de yoğun bir şekilde çalışıyoruz, dün yaptığımız Genel Kurul ile de Kayseri Şeker'in kayıtlı sermaye tavanını 750 Milyon TL'ye çıkarmış olduk. Bu iş sektörde bir ilk ve Kayseri Şeker, bunu diğer ilklerde olduğu gibi başarıp ve önümüzdeki Mayıs ayının 15'i ile 30'u arasında sonuçlandırarak, Borsa'da gonk çalmayı ümit ediyoruz."

Başkan Akay, Büyük Kayseri Şeker Ailesinin birliğinin bozulmasına asla müsaade etmeyeceklerini de belirterek, "Burası hep birlikte Büyük Kayseri Şeker Ailesi, hepimiz bu ailenin çok değerli birer parçalarıyız. Bu büyük aile birbiriyle anlayış birliği ve dayanışma içerisinde olduğu zaman, zorlukları aştığı ortadadır. Yine bu anlayış çerçevesinde her türlü zorluğu aşarak, başarılarımızı devam ettireceğiz, bu aile ve anlayış birliğinin bozulma-





sına hiçbir şekilde müsaade etmeyiz, sizlerin de etmeyeceğini gördük ve biliyoruz. Bu vesile ile yeni seçilecek arkadaşlarımıza başarılar diliyorum. İnşallah şirketimiz, sektörümüz ve çalışanlarımız adına hayırlı bir sonuç ortaya çıkar” şeklinde konuştu.

Şeker İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ise yaptığı konuşmada, Şeker Sektörünün alt yapısının yeniden yapılandırılması gerektiğini belirterek, ülke olarak üretme mecburiyetinde olduklarını ve bunun için yapılan işe sadakat gösterme mecburiyetlerinin olduğunu kaydetti.

Gök, Şeker Kurulunun özerk bir hale gelmesi gerektiğini de vurgulayarak, şöyle devam etti.” Sayın Başkanın söylediği bütün ifadelerle, tüm gönüllümle katılıyorum. Beraber hareket etmek mecburiyetimiz var onun için de Şeker Sektörünün alt yapısının yeniden yapılması gerekiyor. Yeniden Şeker Kurulu’nun özerk hale gelmesi gerekiyor, yeniden münavebe alanlarına uymamız gerekiyor. Bu ülkenin topraklarını hep beraber öldürüyoruz, gelecek nesillerin ekmeğini aşını elinden alıyoruz. Şimdi bir çiftçi kuruluşu olan Kayseri Şeker Turhal’ı aldı, üretimde hiçbir problem yok. Çünkü o kültür sadece çiftçi kuruluşlarında



var, Pankomuz da var. Ne olursak, nasıl olursak olalım, bu ülke bizim, üretmek mecburiyetimiz, işimize sadakat gösterme mecburiyetimiz var. Onun için sektördeki yapılanmaları hep beraber en iyi şekilde çözeceğimiz ümidi ile saygı ile hepinizi selamlıyorum”.

Genel Kurulun sonunda mevcut Başkan İbrahim Dayı, mevcut delegelerin çoğunun oyunu alarak yeniden Şeker İş Sendikası Kayseri Şube Başkanlığı’na seçildi.

Yapılan seçim sonrası Kayseri Şubesi Yönetim Kurulu şu şekilde oluştu:

Şube Başkanı – İbrahim Dayı

İdari Sekreter – İbrahim Eryolu

Mali Sekreter – Suat Oflaz

Yönetim Kurulu

Mustafa Kılıç

Fatih Çalışkan

ŞEKER-İŞ KÜTAHYA ŞUBE'SİNDE BAŞKAN KENAN PIYNAR

Şeker-İş Sendikası Kütahya Şubesi 21. olağan kongresi yapıldı. Delegelerin tamamının oyunu alan Başkan Kenan Pıynar güven tazeleyerek yeniden başkanlığa seçildi.



21. Olağan Genel Kuruluna Kütahya Pancar Ekicileri Kooperatifi toplantı salonunda tek liste ile yapılan kongrede mevcut başkan Kenan Pıynar, oylamaya katılan delegenin tamamının oyunu alarak yeniden başkanlığa seçildi. Güven tazeleyerek yeniden başkanlığa seçilen Şeker-İş Sendikası Kütahya Şube Başkanı Kenan Pıynar, kongrelerin üyelerden talepleri alma günü olduğunu söyledi. Kütahya'da örgütleşmede zayıf olduklarını dile getiren Başkan Pıynar, gıda sektöründe çalışanların sendikalarına üye olabileceklerini kaydetti.

"Haklı Mücadelemizin Kutsallığına İnanıyoruz"

Şeker-İş Sendikasının protokolde önemli bir yeri olduğunu vurgulayan Başkan Pıynar, "Ben sizlerin desteğiyle güzel şeyler yapacağımıza eminim. Bazı baskılar arkadaşlarımızı bizden uzaklaştırdı. Ancak vereceğimiz haklı mücadelenin kutsallığına inanıyoruz.

Türkiye genelinde ilk özelleştirilen kurum Kütahya Şeker Fabrikası, bu süreçte her gün mayın tarlasında gezer gibi zorluklarla karşılaştık. Tabi ki genel merkezimizi ve genel başkanımızı hep yanımızda hissettik. Onlardan güç aldık." diye konuştu.

Kütahya'da işverenin ve sendikalarının artık profesyonelleştiğinin altını çizen Pıynar, "Kütahya'da işçi arka-

daşımız işe başladığı gün sendikali oluyor. Bizler her ne kadar ciddi baskılara maruz kalmış olsak ve işten atılmakla tehdit edilmiş olsak ta yılmadık ve sendikamızı bugünkü haline getirdik. Tüm işçi arkadaşlarımıza ve Genel Merkez yöneticilerimize verdikleri desteklerden dolayı teşekkür ediyorum." dedi.

"Sektöre Sahip Çıkmak Milli Bir Meseledir"

Şeker-İş Sendikası İlgin Şube Başkanı Yusuf Yazır'da kongrede yaptığı konuşmada, 2004 yılının şeker sanayi için milat olduğunu vurguladı. 2005 yılı Şubat ayında mücadeleye başladıklarını belirten Yazır, "Bu mücadelede ortaya bir vizyon koyduk. Fabrika, sendika ve işçilerimizle ciddi bir çalışmaya içerisine girdik. Seçimle işe giren arkadaşlarımızın tümü bu seçime girerken nasıl bir mücadele vereceğini bilerek işe başlamalı. Sektörün menfaatleri bizim kişisel menfaatlerimizin önünde olmamalı." dedi.





Şeker-İş sendikasının büyük mücadele verdiğini kaydeden Yazır, Şeker pancarının yasal anlamda mücadelesini veren kurumun sendikaları olduğunu anlattı. Bu mücadelenin sadece Şeker-İş Sendikasının olmadığını tüm alternatif ürünlerle beraber sektör bütünlüğüyle konunun değerlendirilmesi gerektiğini ifade eden Yazır, "İşveren sendikadan rahatsız olmamalıdır. Verilen mücadeleden işverenler rahatsız olmamalıdır. Sektöre sahip çıkmak milli bir meseledir. İnsanlar tatlandırıcılarla ve nişasta bazlı şekerlerle zehirlenmesin diye mücadele eden tek kurum Şeker-İş Sendikası'dır." dedi.

"İşveren Temsilcisi Kongreye Katılmalıydı"

Şeker -İş sendikası Genel Başkanı İsa Gök ise kongrede yaptığı konuşmada, Kütahya Şeker Fabrikası yöneticileri-



nin kongreye katılmamalarını eleştirdi. Genel Kurulların işçilerin sorun yeri olmadığını çözüm yerleri olduğunu söyleyen Gök, "İşverenimizin bu toplantıda olmasını arzu ederdim. Genel kurullar sadece işçilerin sorun yerleri değil çözüm yerleridir. Bu nedenle işverenlerin katılması önem arz etmektedir. İşverenler çözüm ve sorunları



içimize girerlerse görebilirler. Bizleri sadece çalışan olarak görüp üzerimizden para kazanılan şahsiyetten ziyade insan olarak görmelerini arzu ederim. İşverenimiz burada olsaydı önünüzdeki toplu iş sözleşmesinin de adımı atılabilirdi." diye konuştu.

"Çalışma Hayatı Yeniden Düzenlenmeli"

İş sektörlerinin ağır olduğunun altını çizen Genel Başkan İsa Gök, "Çalışanlarımız ağır sanayide gözükmüyor. Bunları da çözerken işverenin desteğini arzu ediyoruz. Kütahya da yaşanmadı ama diğer Fabrikalar da verilen taahhütler üretimle ilgili yerine getirilmiyor. Çalışma hayatı yeniden düzenlenmeli. Biz Şeker-İş olarak gündemi iyi takip ederek hem mahkemelere hem yayın organlarına referans olarak gösteriliyoruz." dedi.

Kütahya Şeker-İş Sendikası 21. Olağan Genel Kurulunda Şube Başkanlığına Kenan Pınar, İdari Sekreterliğe Ali Din, Mali Sekreterliğe Bayram Nigiz, Yönetim kuruluna ise Gökhan Ahmet Göksu ve Mehmet Yıldırım seçildi.



ŞEKER İŞ MALATYA ŞUBESİ YENİDEN NURİ MURAT DEDİ

Şeker-İş Sendikası Malatya Şubesi 22.Olağan Genel Kurulunda mevcut başkan Nuri Murat yeniden 4 yıllığına göreve getirildi.



Malatya Şeker Fabrikası sosyal tesislerinde gerçekleşen Şeker-İş Sendikası Malatya Şubesi 22.Olağan Genel Kurulu'na Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Genel Sekreter Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt, Malatya Şeker Fabrikası Müdürü Suat Altun, Elazığ Şeker-İş İl Temsilcisi Aşkın Karaçıl, Malatya Türk-İş İl Temsilcisi Hikmet Kazgan, Ağrı Şeker -İş Şube Başkanı Agit Arslan, Kars Şeker-İş İl Temsilcisi Yaver Kop, Erciş Şeker-İş Şube Başkanı Yusuf Özlek, Kahramanmaraş Şeker-İş İl Temsilcisi Mehmet Kılıç ile birlikte sendika yöneticileri ve delegeler katıldılar.



Seçim sonucunda Nuri Murat yeniden Şeker-İş Sendikası Malatya Şubesi Başkanlığına getirilirken, İdari Sekreterliğe Cemal Dalhançer, Mali Sekreterliğe Adnan Aybar ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak da Ali Varol ve Metin Karabulut seçildiler.

Malatya şeker-İş sendikasının 22. Olağan Genel Kurulu öncesi gazetecilere açıklamalarda bulunan Şeker İş Sendikası Malatya Şube Başkanı Nuri Murat; " Bugün işçinin bayramı. Geçmiş yıllarımızın muhasebesini yapıyoruz. Sıkıntıları, sorunları dile getirip tartışmak ve çözüm noktalarını bulmak amacıyla kongreler yapılıyor. Şeker-İş Sendikası olarak biz, Malatya'da yıllardır şeker çalışanları olarak fabrikanın yıllardır kapanmaması, özelleştiril-



memesi için ciddi anlamda mücadele verdik. Bugün de bunun mükâfatını alıyoruz" dedi.

Murat açıklamasının devamında ise; "Bugün, fabrika 60 bin ton pancar işlerken bugün 700 bin pancar işler duruma gelmiştir. Bu da bu Sendikanın ve bu işçinin mücadelesi ile olmuştur. Bizim genel kurullarımız, bir kardeşlik, bir barış, bir düğün bayram havası ortamında geçer. Gerçekten biz çalışanlarımızın bize verdiği güvene layık olmaya çalışıyoruz. Genel kurulumu-

zun hayırlara vesile olmasını diliyorum. Herkesin Miraç Kandili tebrik ediyorum. En büyük projemiz geçici arkadaşlarımızın sorunları sıkıntıları geçici arkadaşlarımızın kadroya alınması için ciddi anlamda bir mücadele vereceğiz. Bu dönemde yine çalışacağız; Bu şirketin kangren haline dönüşmüş en büyük sorun geçici işçi sorunudur. Bunu çözmeye çalışacağız. En büyük probleminiz en büyük sıkıntımız budur" ifadelerine yer verdi.



ŞEKER-İŞ SAKARYA ŞUBESİ 4 YIL DAHA OĞUZ KALAY İLE DEVAM DEDİ

Şeker-İş Sendikası Sakarya Şubesi 2. Olağan Genel kurulu yapıldı. Adapazarı Şeker Fabrikası'nda gerçekleşen kongrede tek aday olan Oğuz Kalay, delegelerin tamamının oyunu alarak başkan seçildi.



Sektörde İşçi Potansiyeli Büyük

Güvenoyu olarak yeniden başkanlığa seçilen Oğuz Kalay, olağan genel kurul sürecinde emeği geçen herkese teşekkür etti. Gıda sektöründe büyük işçi potansiyeli olduğunu belirten Başkan Kalay, "Özellikle gıda sektörü için sendikalaşma çok önemli. Türkiye'deki büyük firmalara baktığınız zaman sendikasız iş yeri yoktur. Sendikasız iş yerleri büyüyemiyor. Büyümeye ihtiyacı olan ve kurumsallaşmak isteyen işyerleri işçilerin sendikalaşmasını desteklemelidir" dedi.



Sorunları Sendika İle Aşılır

Sendikal faaliyetler ve işçi sorunlarına değinen Başkan Kalay genel kurulda yaptığı konuşmada şu ifadeler er verdi; "Göreve geldiğimizden bugüne kadar geçen süreyi birlik ve beraberlik içinde mücadele ederek geride bıraktık. Ülkemiz siyaset ve ekonomisine bakıldığında oldukça çetin geçen bir sürecin ardından yeni dönemin hem Şeker-İş camiasında hem de ülkemizde hayırlara vesile olmasını dileriz.

Değerli yol arkadaşlarımız, işçi sendikası olarak çalışma hayatında bizleri

yakından ilgilendiren birçok konu yer almaktadır. Kiralık işçilik yasaının çıkması, taşeronlaşma ve özelleştirme, iş kazaları ve meslek hastalıkları, sendikal nedenle iş akitleri feshedilen işçiler, işsizliğin tırmanması güvencesiz çalışma gibi çalışma hayatının kronikleşen sorunlarının çözümü kuşkusuz örgütlenmeden geçmektedir. Sendikalı işyerlerinde tüm bu olumsuzlukların minimum seviyeye inmiş olması, işçilerin refah seviyesinin görece olarak yüksek olması bunun en net göstergesidir. Bu şiarla, Şeker-İş Sendikası olarak örgütlenme çalışmalarımız devam etmektedir.

Sendikalar Ayakta Kalacak

Görevde bulunduğumuz süre zarfında ülke genelinde şeker sektörü üzerinde oynanan oyunları bozmak için hem hukuksal hem de kamuoyu oluşturmak üzere ciddi bir mücadele içine giren genel merkezimizin tüm gücümüzle destekledik. Bunun yanında sendikamızın örgütlenme çalışmaları, eğitim seminerleri gibi birçok sendikal faaliyetin de yanında yer aldık. Unutulmamalıdır ki; dünyada ürettiğinin karşılığını aqlamadığına inanan insanlar var oldukça, sendikaların varlık sebebi de var olacaktır ve sendikalar mutlaka ayakta kalacaktır. Şeker-İş Sendikası Sakarya Şubesi olarak daha verimli çalışmalara imza atabilmek, güzel yarınlar birliktir, beraberlik ve dayanışma içinde genel merkezimizle birlikte ulaşmamızı diliyoruz. Sakarya Şubemizin 2. Olağan Genel Kurulu'nu tamamlamanın mutluluğu içinde, başta şubemiz olmak üzere Şeker-İş camiasına, ülkemize ve Türk işçi hareketine hayırlar getirmesini dileriz." dedi

Kongreye Geniş Katılım

Şeker-İş Sendikası Sakarya Şubesi'nin 2. Olağan Genel Kurulu'na pandemi tedbirleri kapsamında geniş katılım sağlanırken; Genel kurula Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakan Yardımcısı



Hasan Ali Çelik, Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanı Ekrem Yüce, Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ile yönetim kurulu üyeleri, Ak Parti İl Başkanı Yunus Tever, Türk-İş Temsilcisi Demiryol-İş Sendikası Şube Başkanı Cemal Yaman, delegeler ve davetliler katıldı.

Genel kurulda yapılan seçim sonrası belirlenen Şeker-İş Sendikası Sakarya Şubesi Yönetim Kurulu şu isimlerden oluştu:

YÖNETİM KURULU

Şube Başkanı: Oğuz Kalay

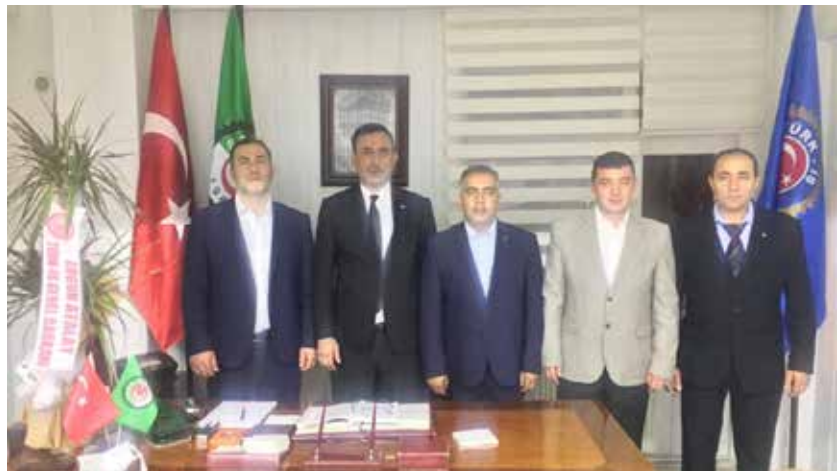
Şube İdari Sekreteri: Erdal Genç

Şube Mali Sekreteri: Abdullah Dursun

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ

Kadir Yıldız

Hakan Gündoğdu



ŞEKER-İŞ ILGIN YAZIR İLE YOLA DEVAM DEDİ

Şeker İş Sendikası Ilgın Şubesi 13.Olağan Genel Kurulu 22 Haziran 2021 tarihinde Şeker İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök'ün katılımıyla Ilgın Şeker Fabrikasında gerçekleştirildi.



Şeker İş Sendikası Ilgın Şubesi 13.Genel Kurulu'na Şeker İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök'ün yanı sıra Olağan genel kurula Şeker-İş Sendikası Genel Sekreteri Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt, Şeker-İş Ankara Şube Başkanı Çetin Yıldız, Şeker-İş Konya Şube Başkanı Metin Kunter, Şeker-İş Uşak İl Temsilcisi Yaşar Taylan, Şeker-İş Kütahya Şube Başkanı Kenan Pınar, Şeker-İş Ereğli Şube Başkanı Yüksel İlaslan, Şeker-İş Eskişehir Şube Başkanı Hamit Dokuzlar, Şeker-İş Kayseri Şube Başkanı İbrahim Dayı, Şeker-İş Elazığ Baştemsilcisi Aşkın Karaçil, Şeker-İş Burdur Şube Başkanı Mustafa Onay ile şeker fabrikası çalışanları katıldı.

Açılış konuşmasını yapan Şeker-İş Sendikası Ilgın Şube Başkanı Yusuf Yazır: "Ilgın Şeker Fabrikası, şeker sektörün en önemli gemisidir. Çünkü fabrikaları ayakta kalırsa şeker sanayisi de ayakta kalır. Ilgın Şeker Fabrikası şeker sanayinin lokomotifidir. Herkesin elini taşın altına koyması

gerekir. Bulunduğumuz mevki ve bölüm için görevimizi harfiyen yapmak zorundayız. Ilgın Şeker Fabrikası'nı 2021-2022 sezonuna çok güzel bir şekilde hazırlamalıyız ve görevimizi en iyi şekilde yapalım" dedi.

Genel kurula katılan Şeker İş Genel Başkanı İsa Gök ise konuşmasında: İşçinin ve çiftçinin sırtından kar etmeye çalışan özel sektör var. Onların üzerinden elimizi çekmeyeceğiz. Onları adım adım takip etmeye devam edeceğiz. Türkiye şeker fabrikaları üzerindeki oyun hızlı devam ediyor. Nişasta bazlı şekerlerle bu ülkenin

kanını yemiyorlar yüksek dozlu tatlandırıcılar ile geleceğimizi tehlikeye sokuyorlar. Bunlarla ilgili şeker kurlundan ses yok. Bir şeker iş sendikası olarak bunların takipçisi olacağız" ifadelerine yer verdi.

Tek liste halinde yapılan seçim sonrası yönetim kurulu şu şekilde oluştu;

Şube Başkanı Yusuf Yazır
İdari Sekreter Akif Avşar
Mali Sekreter Hüseyin Abalı
Yönetim Kurulu Üyeleri
Hasan Metin - Atıla Yalı



SUSURLUK'TA YAVUZ GÜRSOY DÖNEMİ

Şeker-İş Sendikası Susurluk Şubesi 21.olağan Genel Kurulu 17 Haziran 2021 tarihinde Susurluk Şeker Fabrikasında gerçekleştirildi.



Genel kurula Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Susurluk Şeker Fabrikası Müdürü Hakan Çelik, Şeker-İş Sendikası Genel Sekreteri Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt, Şeker-İş Ankara Şube Başkanı Çetin Yıldız, Şeker-İş Konya Şube Başkanı Metin Kunter, Şeker-İş Uşak İl Temsilcisi Yaşar Taylan, Şeker-İş Kütahya Şube Başkanı Kenan Pınar, Şeker-İş Ereğli Şube Başkanı Yüksel İlaslan, Şeker-İş Eskişehir Şube Başkanı Hamit Dokuzlar, Şeker-İş Kayseri Şube Başkanı İbrahim Dayı, Şeker-İş Elazığ Baştemsilcisi Aşkın Karaçil, Şeker-İş Burdur Şube Başkanı Mustafa Onay katıldı.

Yapılan seçim sonrası yönetim kurulu şu şekilde oluştu;
Şube Başkanı Yavuz Gürsoy
İdari Sekreter Ümit Gülen
Mali Sekreter Ali Kalma



KONYA ŞEKER-İŞ'E KUNTER DAMGASI!



Şeker-İş Sendikası Konya Şubesi'nin 20. olağan kongresi Konya Şeker Fabrikası tesislerinde gerçekleştirildi. Pandemi tedbirleri kapsamında gerçekleştirilen genel kurula Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Şeker-İş Sendikası Genel Sekreteri Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt, Şeker-İş İlgin Şube Başkanı Yusuf Yazır, Şeker-İş Ereğli Şube Başkanı Yüksel İlaslan, Şeker-İş Ankara Şube Başkanı Çetin Yıldız, Türk-İş Konya İl Temsilcisi Ab-

dulkadir Tamak, delegeler ve davetliler katıldı.

Gerçekleştirilen kongrede iki aday yarıştı. Delegelerin birçoğunun oyunu alan mevcut Başkan Metin Kunter güven tazeleyerek yeniden başkanlığa seçildi. Güven tazeleyerek yeniden başkanlığa seçilen Şeker-İş Sendikası Konya Şube Başkanı Metin Kunter; "Bizleri tekrardan seçerek bu göreve layık gören delegelere teşekkür ediyorum. Yönetim Kurulu olarak verilen göreve layık olmak için gayret göstereceğiz" diye konuştu.

Genel kurulda yapılan seçim sonrası belirlenen Şeker-İş Sendikası Konya Şubesi Yönetim Kurulu şu isimlerden oluştu:

YÖNETİM KURULU

Şube Başkanı: Metin Kunter

Şube İdari Sekreteri: Nuh Mumcu

Şube Mali Sekreteri: İbrahim Ethem Güven

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ

Celalettin Sert

Ali Baskın

ŞEKER-İŞ AMASYA ŞUBESİNDE BAHTİYAR KESKİN GÜVEN TAZELEDİ



Amasya Şeker Fabrikasının Suluova tesislerindeki salonunda tek liste ile yapılan kongrede tek aday olan mevcut başkan Bahtiyar Keskin, oylamaya katılan 103 delegenin tamamının oyunu alarak yeniden göreve seçildi. Pandemi tedbirleri kapsamında gerçekleştirilen genel kurula Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Şeker-İş Sendikası Genel Sekreteri Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt, delegeler ve davetliler katıldı.

Genel kurulda yapılan seçim sonrası belirlenen Şeker-İş Sendikası Amasya

Şubesi Yönetim Kurulu şu isimlerden oluştu:

YÖNETİM KURULU

Şube Başkanı: Bahtiyar Keskin

Şube İdari Sekreteri: Rasim Kaya

Şube Mali Sekreteri: Salih Arabacı

YÖNETİM KURULU ÜYELERİ

Sebahattin Kuzucu

Süleyman Göktaş

Keskin, kongreye katılanlara teşekkür ederek, "Tekrar göreve seçilmekten dolayı mutluyum. Bu göreve layık olmak için gayret göstereceğim." dedi.





Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Başkanlar Kurulu toplantısı pandemi koşullarına uygun şekilde 5 Ağustos 2021 tarihinden Şeker-İş Sendikası Genel Merkezi'nde gerçekleştirildi. Genel Başkan İsa Gök'ün toplantıda yaptığı konuşmasında şu hususların üstünde durdu; " Gelecek döneme yön verecek olan Başkanlar Kurulu Toplantımızın ülkemize, camiamıza ve teşkilatımıza hayırlar getirmesini diliyorum. Hepiniz hoş geldiniz. Öncelikle haya-

tımızın durma noktasına geldiği zorlu süreç sonrası, feraset ve tedbirle hareket ettiğimiz bu mücadele döneminde siz değerli arkadaşlarımı sağlıklı, aynı masanın etrafında görebilmenin mutluluğu içerisindeyim. Uzun bir süre daha hayatımızı etkileyecek gibi gözükken, benim bir "imtihan" olarak nitelendirdiğim bu sürecin, bir kez daha bu denli derinden yaşanmamasını umut ediyorum."dedi.



AMASYA ŞEKER 29. DÖNEM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRÜŞMELERİ BAŞLADI

Amasya Şeker Fabrikası A.Ş. Genel Müdürlüğü ile Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası arasında imzalanacak olan 29. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri Amasya Şeker Fabrikasında başladı. Amasya Şeker ile Şeker-İş Sendikası arasında yürütülen görüşmeler sonunda ortaya çıkacak sonuç, 2 yıllık bir dönemi kapsayacak. Toplu Sözleşme görüşmesine Şeker-İş Sendikası adına Genel Sekreter Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Amasya Şube Başkanı Bahtiyar Keskin ve TİS Uzmanı Engin Türkmen, Amasya Şeker adına İnsan Kaynakları Müdürü Oğuz Gül, Bakım Onarım Müdürü Yaşar Maden, Şeker Üretim Müdürü Sedat Güven ve Ziraat Müdür Vekili Erol Yelen katıldı.



SOCOTAB YAPRAK TÜTÜN A.Ş.'DE İLK TOPLU SÖZLEŞME HEYECANI

Socotab Yaprak Tütün San. ve Tic. A.Ş.'ile Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası arasında imzalanacak olan 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri İzmir'de başladı.

Toplu Sözleşme görüşmesine Şeker-İş Sendikası adına Genel Sekreter Fevzi Şengül, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Şeker-İş İzmir İl Temsilcisi Halil İbrahim Bircan ve TİS Uzmanı Engin Türkmen, Socotab adına ise Genel Müdür Süleyman Yiğit Tunçel, Finans ve İdari İşler Direktörü Onu Özkol, Operasyon Direktörü Cenk Tetik, İnsan Kaynakları Müdürü Diğdem Dönmez ve Socotab Avukatı Ahmet Okyay katıldı.



KAYSERİ ŞEKER'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ BAŞLADI

Kayseri, Boğazlıyan, Turhal Şeker Fabrikaları ve Kayseri Şeker iştiraklerinde çalışan bin 385 işçiyi kapsayan 29. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri başladı. Kayseri Şeker ile Şeker-İş Sendikası arasında yürütülen görüşmeler sonunda ortaya çıkacak sonuç, 2 yıllık bir dönemi kapsayacak.

Kayseri Şeker Fabrikası toplantı salonunda başlayan Toplu İş Sözleşme görüşmeleri ilk toplantısına Kayseri Şeker adına, Kayseri Şeker Genel Müdürü İsmail Gedik, Genel Müdür Yardımcıları Kazım Duygulu, Sırrı Doğanlı, Turhal Şeker Fabrikası adına Fabrika Müdürü Hulusi Yüksel, Boğazlıyan Şeker Fabrikası adına Fabrika Koordinatörü Ümit Almak, Kayseri Şeker İnsan Kaynakları Müdürü

Hasan Apaydın, Şeker-İş Sendikası adına Genel Sekreter Fevzi Şengül, Mali Sekreter İlhan Özyurt, Şeker-İş Sendikası Kayseri Şube Başkanı İbrahim Dayı ve Şeker-İş Sendikası Toplu Sözleşme Uzmanı Engin Türkmen katıldı.

60 gün içerisinde neticeye varılması beklenen Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri sona erdiğinde, Kayseri Şeker'de 29. kez, iştiraklerinde ise 4. kez imzalanmış olacak.



KONYA ŞEKER SANAYİ VE TİCARET A.Ş.'DE TOPLU SÖZLEŞME HEYECANI

Konya ve Çumra Şeker Fabrikaları ile Panagro'da için Toplu İş Sözleşme görüşmeleri başladı. Konya Şeker ile Şeker-İş Sendikası arasında yürütülen görüşmeler sonunda ortaya çıkacak sonuç, 2 yıllık bir dönemi kapsayacak.

Toplu Sözleşme görüşmesine Şeker-İş Sendikası adına Genel Sekreter Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt, Konya Şube Başkanı Metin Kunter ve TİS Uzmanı Engin Türkmen, Konya Şeker A.Ş. adına İnsan Kaynakları Direktörü Gürçan Yandımoğlu, İnsan Kaynakları End. ilişkiler

Operasyon Müdürü Ali Sarı, End. ilişkiler Yöneticisi Mücahit Özbakır ve İnsan Kaynakları Operasyon Yöneticisi Hasan Ekmekçi katıldı. Müzakereler sonucun-

da anlaşmaya varılması halinde Konya ve Çumra Şeker Fabrikaları için 29. kez Panagro için ise 3. kez Toplu İş Sözleşmesi imzalanmış olacak.



TÜRKŞEKER'DE 29. DÖNEM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALANDI

Kamuda çalışan işçileri kapsayan çerçeve protokolün Türk-İş ile hükümet arasında akdedilmesinin ardından; Şeker-İş Sendikası, Türkşeker'e ait şeker fabrikalarındaki üyeleri için toplu iş sözleşmesini bağdırladı. 2021-2023 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri, 19 Ağustos 2021 tarihinde Türkşeker Genel Müdürlüğünde anlaşma tutanağının imzalanmasıyla sona erdi. İmza törenine Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Türkşeker Genel Müdürü Mücahit Alkan, Şeker-İş Sendikası Yönetim Kurulu üyeleri, Şeker-İş Sendikası Müzakere Heyeti, Türkşeker Genel Müdür Yardımcıları ve Türkşeker Müzakere Heyeti katıldı.

Protokolle zam oranları "ilk yıl birinci altı ay için yüzde 12; ikinci altı ay için yüzde 5+enflasyon farkı, ikinci yıl birinci altı ay için yüzde 5+enflasyon farkı ve ikinci yıl ikinci altı ay için yüzde 5+ enflasyon farkı" olarak belirlendi.

Türk-İş ile hükümet arasında imzalanan kamu çerçeve protokolü uyarınca; hizmet zammı maddesi ilave edilerek şeker-iş üyesi işçilerimize her tam hizmet yılı için brüt 7,00 TL/ay hizmet zammı verildi. 2020 yılında alınan teknisyen/tarım işçisi ve tekniker/depo işçilerine 31.08.2021 tarihindeki yevmiyelerine 2,00 TL iyileştirme yapılarak, ayrıca ücret zamları uygulanacak. Sürekli işçi kadrolarına alınanlar için; taban ücret seviyeleri yükseltilerek 01.01.2022 tarihinde yapılacak kadro ihdasıyla ilk grup terfi sınavında başarılı olanların terfileri sağlanacak. Sendikamız Şeker-İş üye olan işçilerimizin yıllık ücretli izinleri 1 gün artırılabilecek. Ayrıca diğer madde değişiklikleriyle de kamu şeker fabri-

kaları çalışanlarına önemli kazanımlar elde edildi.

29. dönem toplu iş sözleşmesinin camiamıza hayırlar getirmesini dileriz.



ADAPAZARI ŞEKER FABRİKASI 6. DÖNEM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRÜŞMELERİ BAŞLADI

Adapazarı Şeker Fabrikası A.Ş. Genel Müdürlüğü ile Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası arasından imzalanacak olan 6. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri Adapazarı Şeker Fabrikasında başladı. Adapazarı Şeker ile Şeker-İş Sendikası arasında yürütülen görüşmeler sonunda ortaya çıkacak sonuç, 2 yıllık bir dönemi kapsayacak. Toplu Sözleşme görüşmesine Şeker-İş Sendikası adına Genel Sekreter Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder Sakarya Şube Başkanı Oğuz Kalay ve TİS Uzmanı Engin Türkmen, Adapazarı Şeker adına Yıldız Holding İnsan

Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Ahmet İnce, İnsan Kaynakları Direktörü Hamide Güven Şen, Adapazarı Şeker

Fabrikası İnsan Kaynakları Müdürü Gürsel Çavuşoğlu, Şeker İşverenleri Sendikası Uzmanı Aslıhan Balkan katıldı.



KÜTAHYA ŞEKER'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRÜŞMELERİ BAŞLADI

Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. arasında imzalanacak olan 9. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri Kütahya Şeker Fabrikasında başladı. Kütahya Şeker ile Şeker-İş Sendikası arasında yürütülen görüşmeler sonunda ortaya çıkacak sonuç, 2 yıllık bir dönemi kapsayacak. Toplu Sözleşme görüşmesine Şeker-İş Sendikası adına Genel Sekreter Fevzi Şengül, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Kütahya Şube Başkanı Kenan Pınar ve TİS Uzmanı Engin Türkmen, Kütahya Şeker adına Genel Müdür Hayri Dikbaş, Muhasebe Müdürü Samet Öktem, İnsan Kaynakları Şefi Salahattin Yetkin ve İnsan Kaynakları Sorumlusu Emel Oğul katıldı.



Şeker-İş Ölüm ve Sosyal Yardımlaşma Vakfının Denetim Kurulu Genel Merkez Binası'nda Gerçekleştirildi

Başkan Kenan Pınar, Rapartör Sinan Türe ve Üye Çetin Yıldız tarafından gerçekleştirilen denetim sonrası hazırlanan raporda ise şöyle denildi: Şeker-İş Vakıf Denetimi Yapıldı "7 Temmuz- 9 Temmuz 2021 tarihleri arasında Şeker Anadolu Mutfağı, Şeker-İş Misafirhanesi ve Vakfın iştiraki olan Şeker-İş Sigorta Aracılık Hizmetleri Ltd. Şti. ile Anadolu Şeker Turizm Ltd. Şti. Merkez ve Grand Şeker Hotel Şubesi'ne ait bütün kayıtlar incelenmiş olup, kayıt ve kararların Yönetmelik ve Tüzüğe uygun olarak zamanında yapılmış, kayıt ve evraklarda herhangi bir eksiğe rastlanmamıştır.

Denetim Kurulu olarak Yönetim Kurulunun yapmış olduğu başarılı çalışmalarından dolayı teşekkür eder, başarılarının devamını dileriz.



Şeker-İş Sendikası Genel Merkez Denetimi Yapıldı

Şeker-İş Sendikası Sendika Denetimi 23 Haziran-5 Temmuz 2021 tarihleri arasında Başkan İsmail Çelik, Raportör Şahabettin Özyorgancı ve Üye Arafa Şen tarafından gerçekleştirildi. Denetleme sonrası tutulan tutanakta bütün kayıtların incelenerek kayıt ve kararların yönetmelik ve tüzüğe uygun olarak zamanında yapıldığı, kayıt ve evraklarda herhangi bir eksiğe rastlanmadığına vurgu yapılarak yönetim kurulunun yaptığı çalışmalara teşekkür edildi.



TARIM-İŞ SENDİKASINDAN ŞEKER-İŞ'E ZİYARET

Tarım-İş Sendikası Genel Başkanı İlhami Polat ve yönetim kurulu üyeleri 22. Olağan Genel Kurul sonra yeniden genel başkanlığa seçilen Genel Başkan İsa Gök'ü makamında ziyaret etti ve seçimin işçi sınıfına hayırlar getirmesini diledi. Ayrıca ziyarette Tarım-İş Sendikası Genel Başkanı İlhami Polat Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök'e çini işleme takdim etti.



TEZ-KOOP-İŞ'TEN ŞEKER-İŞ'E ZİYARET

Tez-Koop-İş Genel Başkanı Haydar Özdemiroğlu ve Genel Sekreter Hakan Bozkurt Şeker-İş Sendikasının 22. Olağan Genel Kurulu sonrasında yeniden genel başkanlığa seçilen İsa Gök'ü makamında ziyaret etti.



ÇİMSE-İŞ SENDİKASINDAN ŞEKER-İŞ SENDİKASINA TEBRİK ZİYARETİ

Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Zekeriye Nazlım ve beraberindeki heyet Şeker-İş Sendikasının 22. Olağan Genel Kurul sonucunda yeniden genel başkanlığa seçilen Genel Başkan İsa Gök ve Sendika Yönetim Kurulu üyelerine tebrik ziyaretinde bulundu.



TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI ERGÜN ATALAY'DAN ŞEKER-İŞ'E ZİYARET

Türk-İş Genel Başkan Ergün Atalay, Şeker-İş Sendikasının 22. Olağan Genel Kurulu'nun işçi sınıfına hayırlara vesile olmasını diledi. Şeker-İş Sendikası Genel Başkan'ı İsa Gök ziyaretin kendilerini onur ettiğini belirterek, Türk-İş Genel Başkan'ı Ergün Atalay önderliğinde her zaman birlik ve dayanışma ruhunun devam etmesi temennisinde bulundu.



TÜRKŞEKER GENEL MÜDÜRÜ MÜCAHİT ALKAN'DAN ŞEKER-İŞ'E HAYIRLI OLSUN ZİYARETİ

Türkşeker Genel Müdürü Mücahit Alkan ve beraberindeki heyet 22. Olağan Genel Kurul sonucunda seçilen Şeker-İş Sendikası Sendika Yönetim Kuruluna hayırlı olsun ziyaretinde bulunarak görevlerinde başarılar diledi.



ŞEKER-İŞ'TEN ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI BİLGİN'E ZİYARET

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, 28 Haziran 2021 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Bilgin'e tebrik ziyaretinde bulunarak, çalışma hayatı ve şeker sanayini konu alan sorunlar hakkında görüşme sağlanmıştır. Ayrıca Genel Başkan İsa Gök tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Bilgin'e detaylı bir rapor sunulmuştur.



GENEL BAŞKAN İSA GÖK'TEN KASTAMONU ŞEKER'E TAZİYE ZİYARETİ

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök Kastamonu Şeker Fabrikasında tribün dairesi kısmında çalışan Ferdi Balaban'ın 25 Mart 2021 tarihinde geçirdiği elim trafik kazası sonrası vefatında dolayı Şeker-İş Kastamonu İl Temsilciliğine taziye ziyaretinde bulundu. Üzüntülerini dile getiren Gök merhuma Allah'tan rahmet kederli ailesine ve tüm sevenlerine başsağlığı ve sabırlar diledi. Aynı kazada yaralanan Kastamonu Şeker Fabrikası kazan dairesi çalışanı Baha Karakaya'ya da geçmiş olsun dileklerini ilettili.



BASIN MENSUPLARINDAN BAŞKAN GÖK'E ZİYARET

Demirören Haber Ajansı Ankara Temsilcisi Ercan Gürses ve Trt Haber Spikeri Ahmet Görmez heyet Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök'ü makamında ziyarette ettiler. Ziyarette çalışma hayatına dair fikir alışverişinde bulunuldu. Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ziyaretten duyduğu memnuniyeti dile getirdi.

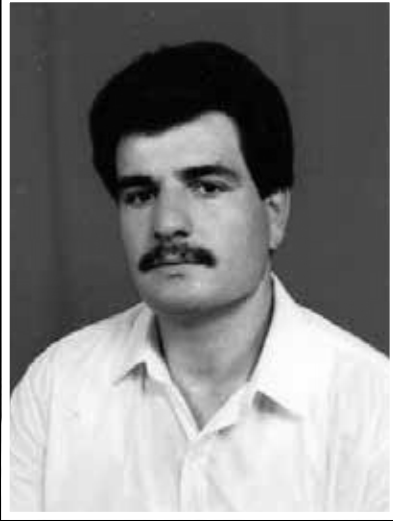


DURMAZ'DAN BAŞKAN GÖK'E ZİYARET

Cumhuriyet Halk Partisi Tokat Milletvekili Kadim Durmaz, Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök'ü makamında ziyaret etti. Ziyarette Şeker-İş Sendikası Yönetim Kurulu üyeleri Fevzi Şengül, İlhan Özyurt, Cengiz Ünder ve Murat Taşlıyurt'ta hazır bulundular. Ziyarette çalışma hayatı ve şeker sektörünün sorunları dile getirildi. Karşılıklı fikir alışverişinde bulunuldu.



VEFAT HABERLERİ



Çarşamba Şeker Fabrikasında meydan kısmında çalışan arkadaşımız Abdullah Güleç 11.04.2021 tarihinde vefat etmiştir. Merhum üyemize Allah'tan rahmet kederli ailesine ve tüm sevenlerine başsağlığı ve sabırlar dileriz.



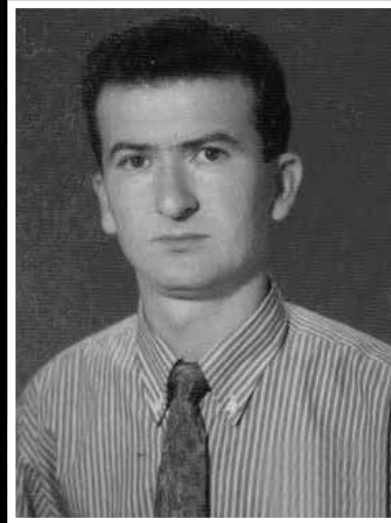
1998 ve 2002 yılları arasında Turhal Şube Başkanlığı yapan Mihdat Taşdelen vefat etmiştir. Merhum başkanımıza Allah'tan rahmet kederli ailesine ve tüm sevenlerine başsağlığı ve sabırlar dileriz.



Kastamonu Şeker Fabrikasında tribün dairesi kısmında çalışan arkadaşımız Ferdi Balaban 25.03.2021 tarihinde elim bir trafik kazası sonucu vefat etmiştir. Merhum üyemize Allah'tan rahmet kederli ailesine ve tüm sevenlerine başsağlığı ve sabırlar dileriz.



Ankara Şeker Fabrikasında kazan dairesi kısmında çalışan arkadaşımız Soner Çakar 20.05.2021 tarihinde vefat etmiştir. Merhum üyemize Allah'tan rahmet kederli ailesine ve tüm sevenlerine başsağlığı ve sabırlar dileriz.



Çarşamba Şeker Fabrikasında inşaat kısmında çalışan arkadaşımız Yaşar Erdembay 01.05.2021 tarihinde elim bir trafik kazası sonucu vefat etmiştir. Merhum üyemize Allah'tan rahmet kederli ailesine ve tüm sevenlerine başsağlığı ve sabırlar dileriz.

**Elleriyle çalışan insan işçidir.
Elleri ve kafasıyla çalışan insan ustadır.
Elleri, kafası ve yüreği ile çalışan insan sanatkardır.**

Goethe



Fotoğraf: Okan YAY

ŞEKER-İŞ YÖNETİM KURULU



İsa GÖK
Genel Başkan

Fevzi SENGÜL
Genel Sekreter

İlhan ÖZYURT
Genel Mali Sekreter

Cengiz ÜNDER
Genel Eğitim Sekreteri

Murat TAŞLIYURT
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

ŞEKER-İŞ GENEL MERKEZİ

Karanfil Sok. No: 59 Bakanlıklar-Ankara
Tel: (312) 418 42 73-74 Faks: (312) 425 92 58
web:www.sekeris.org.tr kep adresi: sekeris@hs03.kep.tr

ŞEKER-İŞ ŞUBELER

AĞRI: Agit ARSLAN

Ağrı Şeker Fabrikası / Ağrı
Tel: (472) 2154924 Faks: (472) 2154924
e-posta: agri@sekeris.org.tr

AMASYA: Bahtiyar KESKİN

Atatürk Bul. No: 270 Şeker Fab.
Karşıyaka/Suluova/Amasya
Tel: (358) 4171059 Faks: (358) 4171059
e-posta: amasya@sekeris.org.tr

ANKARA: Çetin YILDIZ

Fabrika Cad. Şeker Fabrikası İçi 06790
Etimesgut /Ankara
Tel: (312) 2448417-18 Faks: (312) 2443780
e-posta: ankara@sekeris.org.tr

BURDUR: Mustafa ONAY

Burdur Şeker Fabrikası/Burdur
Tel: (248) 2331520 Faks: (248) 2322818
e-posta: burdur@sekeris.org.tr

ERÇİŞ: Yusuf ÖZLEK

Van/Ağrı Yolu Bul. Erçiş Şeker Fabrikası Erçiş/Van
Tel: (432) 3544609 Faks: (432) 3544609
e-posta: ercis@sekeris.org.tr

EREĞLİ: Yüksel İLASLAN

Ereğli Şeker Fabrikası Ereğli/Konya
Tel: (332) 7345297 Faks: (332) 7345297
e-posta: eregli@sekeris.org.tr

ESKİŞEHİR: Hamit DOKUZLAR

Sakarya Cad. Birlik İşhanı No:19/1 Eskişehir
Tel: (222) 2215063 Faks: (222) 2200139
e-posta: eskisehir@sekeris.org.tr

İLGİN: Yusuf YAZIR

Hükümet Cad. Ziraat Bankası Karşısı ŞEKÖP Binası
Kat 21 No:106 İlgin/ Konya
Tel: (332) 8857102 Faks: (332) 8857103
e-posta: ilgin@sekeris.org.tr

KAYSERİ: İbrahim DAYI

Kayseri Şeker Fabrikası/Kayseri
Tel: (352) 3319717 Faks: (352) 3319717
e-posta: kayseri@sekeris.org.tr

KONYA: Metin KUNTER

Selçuk Mah.Tekke Cad. No:43 Konya
Tel: (332) 3239613 Faks: (332) 3240023
e-posta: konya@sekeris.org.tr

KÜTAHYA: Kenan PIYNAR

Atatürk Bulvarı 4. Bölge Karşısı No:3 Kutahya
Tel: (274) 2248064 Faks: (274) 2248064
e-posta: kutahya@sekeris.org.tr

MALATYA: Nuri MURAT

Malatya Şeker Fabrikası /Malatya
Tel: (422) 2121055 Faks: (422) 2121055
e-posta: malatya@sekeris.org.tr

SAKARYA: Oğuz KALAY

Yazlık Cad. Zarif Sok. No:1 Sakarya
Tel: (264) 2772357 Faks: (264) 2772357
e-posta: sakarya@sekeris.org.tr

SUSURLUK: Yavuz GÜRSOY

Okullar Cad. Şeker Pasajı No:10 Susurluk/
Balıkesir Tel: (266) 8653873 Faks: (266) 8653873
e-posta: susurluk@sekeris.org.tr

YOZGAT: Turgut GÖZÜBÜYÜK

Yozgat Şeker Fabrikası Sorgun/ Yozgat
Tel: (354) 4411002 Faks: (354) 4411001
e-posta: yozgat@sekeris.org.tr

ŞEKER-İŞ İL TEMSİLCİLİKLERİ

ÇORUM: Sefer KAHRAMAN

Uçutlar Mah. Albayrak 6. Sok.
No:19140 /Çorum Tel: (364) 2244685
Faks: (364) 2244685
e-posta: corum@sekeris.org.tr

MUŞ: Maşallah DEMİR

Atatürk Çocuk Parkı Karşısı No:18 Muş
Tel: (436) 2151490 Faks: (436) 2151490
e-posta: mus@sekeris.org.tr

KAHRAMANMARAŞ: Mehmet KILIÇ

Nuhak Yolu Özeri Şeker Fabrikası
46301 Elbistan/K. MARAŞ
Tel: (344) 4191498 Faks: (344) 4191498
e-posta: elbistan@sekeris.org.tr

KARS: Yaver Kop

Kars Şeker Fabrikası/ Kars
Tel: (474) 2135688 Faks: (474) 2135688
e-posta: kars@sekeris.org.tr

KASTAMONU: Ali ÇUFADAROĞLU

Cumhuriyet Cad. Belediye Karşısı/ Kastamonu
Tel: (366) 2427513 Faks: (366) 2427513
e-posta: kastamonu@sekeris.org.tr

KIRKLARELİ: Orhan SALTİK

Ordu Cad. No:14 Alpullu/ Kırklareli
Tel: (288) 5231014 Faks: (288) 5231014
e-posta: alpullu@sekeris.org.tr

ERZURUM: Metin KESKİN

Erzurum Şeker Fabrikası Ilca/Erzurum
Tel: (442) 6313895 Faks: (442) 6313895
e-posta: erzurum@sekeris.org.tr

SAMSUN: Sinan TURE

Tuzcular Yokuşu Belediye Atkısı No: 2
Çarşamba/Samsun Tel: (362) 8334258
Faks: (362) 8334258
e-posta: carsamba@sekeris.org.tr

UŞAK: Yaşar TAYLAN

İsmet Paşa Cad. Şeker İşhanı
İstasyon Cad No:97 Uşak
Tel: (276) 231 34 00 Faks: (276) 231 34 00
e-posta: usak@sekeris.org.tr