

VERGİDE ADALET İSTİYORUZ



AZ KAZANANDAN AZ
ÇOK KAZANANDAN ÇOK
VERGİ ALINSIN

iÇİNDEKİLER



8

1 Mayıs'ta Türk-İş Konfederasyonu'muzun Önderliğinde 1 Mayıs Emek Ve Dayanışma Günü'nü Bursa'da Coşkuyla Kutladık



14

Şeker-İş Sendikası'nın İşçi Eğitim Semineri Antalya'da Gerçekleştirildi

16

Sendikalı Kadın Çalışan Olmak

24

Şeker-İş'ten Dünya Emekçi Kadınlar Günü Programı

32

Çalışma Meclisi 5 Yıl Sonra Toplandı

34

Türk-İş ILO'da Vergide Adalet Talebini Yineledi

36

Türk-İş Başkanı Atalay: "Katliamın Hiçbir Mazereti Olamaz

37

23. Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Kongresi Türk-İş Ve Ordu Üniversitesi İşbirliği İle Ordu'da Gerçekleştirildi

38

Kolektif Sendika Özgürlüğü; Abdullah Şahin vd Kararı Analizi



32

13. Çalışma Meclisi, Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde Sona Erdi

42

Gündemdeki Sorun: Yetenek Kıtlığı

45

"Türkiye Yüzyılı'nın Emekçileri İftar Programı" Gerçekleştirildi

46

Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Socotab CEO'su Jonathan Wertheimer ile görüştü

47

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa GÖK'ten T.C. Tarım ve Orman Bakanı Sayın İbrahim YUMAKLI'ya Makamında Ziyaret

48

Gelir Dağılımında Bozulma Tarihi Zirvede

50

Sorgulanamayan Sorulara

52

Sosyal Korumanın Milli Gelirden Aldığı Pay Düştü

54

Türkşeker 2023 Ve Türkşeker 2053: Hastalıklara Dayanıklı İlk Yerli Ve Milli Şeker Pancarı Çeşitlerimiz

56

Tüm Yönleriyle Ölüm Aylığı

61

Pancar Alanı ve Rekoltesi
Üzerindeki Baskı, Şeker Üretimini
Sınırlandıracak

62

ISO 2024 Şubat
Çeyrek Dönem Raporu
Dünya Şeker Piyasası

63

Anayasa Mahkemesi Toplu
İş Sözleşmesi Ve Grev Hakkı
Düzenlemesini İptal Etti

64

Şeker-İş Başkanlar Kurulu
Ankara'da Toplandı

71

İşyerinde Uygulanan
Ruh Sağlığı Programları
Ne Kadar Yararlı?

72

Sendikaların Pazarlık Gücünü ve
Grev Hakkını Kısıtlayan Kanun
Maddesi İptal Edildi

74

2023 Avrupa İklim Raporu
Yayınlandı

75

IMF: İşlerin %40'ı
Yapay Zekâdan Etkilenecek

76

Sendika Üyesi Olarak Toplu İş
Sözleşmesinden Yararlanmanın
Temel Esasları

78

Avrupa'da Yapay Zeka
Yasasının onaylanmasının
Ardından Bizleri Bekleyen Gelecek

81

Türkiye Cari GSYH'de
18. SAGP'ye Göre 11. Büyük
Ekonomi

82

İstihdam Ve Sosyal Görünümün
2024 Ajandası

85

Şeker-İş Sendikası
Genel Merkez Denetimi Yapıldı

85

Şeker-İş Ölüm Ve Sosyal
Yardımlaşma Vakfı'nın Denetim
Kurulu Genel Merkez Binası'nda
Gerçekleştirildi

86

Çevrimiçi ("Online")
Alışkanlıklarımızın Çevre ve İklim
Değişikliğine Etkisi

90

Diyoruz
diyoruz da?...

92

Türkiye
Enerji Şartı Anlaşmasından
Çekilmeli!

98

Ankara Yıldırım Beyazıt
Üniversitesi Rektörü Köseoğlu'dan
Şeker-İş'e Ziyaret

98

Şeker-İş'ten Türk Metal'e
Başsağlığı Ziyareti

99

Durmaz'dan Şeker-İş'e Ziyaret

99

Şeker-İş'ten Türk
Harb-İş'e Ziyaret

100

Şekerspor U17
Güreş Takımı Türkiye Şampiyonu

Dergi Adı

Şeker-İş Sendikası Yayın Organı
ŞEKER-İŞ

İmtiyaz Sahibi

Şeker-İş Sendikası Adına Genel Başkan
İsa GÖK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

İbrahim DAYI

Editör

Önsel ÜNAL
Tanık 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

arkotip
ajans

Tasarım

Emrah ANDİŞ

www.arketipajans.com
info@arketipajans.com

Baskı

Aktürk Yayınevi Matbaacılık
Tasarım
Merkez: Kazım Karabekir Cad.
Kültür Çarşısı No: 7 / 53 Altındağ
/ Ankara
Tel: 0312 384 04 84

Yayın Türü: Yaygın Süreli
Basım Tarihi: 10.07.2024

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

BAŞKANDAN

Başkandan



İsa Gök

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı

CUMHURİYETİMİZİN İKİNCİ YÜZYILINDA ORTAK ÇAĞRIMIZ: "GÜVENLİ BİR ÇALIŞMA HAYATI, GÜVENLİ BİR GELECEK."

Cumhuriyetin birinci yüzyılında yazılan büyük başarı öyküsü; kuşku yok ki ikinci yüzyılımıza yön verecek güçte ve diriliktir. Bu gücü oluşturan ise bu toprakların evlatları, çiftçileri, akademisyenleri, sanayicileri, çalışanları kısacası tüm Türkiye'dir.

Bu kocaman kudretli Aile'nin içerisinde; ülkesini üretimle, yuvasını ekmeğiyle, çocuğunu gelecekle buluşturmak için emek veren; yüreği "çelik", gayreti "kutsal", kazancı "helal" çalışanlar, bu vatani büyümek, kalkındırmak, geliştirmek için var gücüyle çalışanlardır.

Bilek gücüyle, beden gücüyle, beyin gücüyle, fikir gücüyle emeğini arz eden, toplumun ve üretimin belkemiği, dayanışmanın, birlik ve beraberliğin timsali tüm çalışanların hak, menfaat ve taleplerinin dile getirildiği "1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü"müzü bir kez daha kutlarken, sendikal mücadelemizin sonuç vermesi, çalışma hayatımızın sorunlarının

sona ermesi, sosyal adaletin vuku bulması en büyük temennimizdir.

Bu 1 Mayıs'ta hepimizin mücadelesi olan,

- Günün şartlarına uygun seviyede eşit ve adil ücret uygulanmasını;
- Vergide adaletin sağlanmasını;
- Özgürce örgütlenmemize imkân verilmesini;
- Tüm haklarımızın korunup geliştirilmesini;
- Gelişen üretim teknolojilerine uyum sağlayacak işçi eğitimlerinin yapılmasını;
- İş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği şartlara uygun çalışma ortamlarının sağlanmasını;
- Birlik, beraberlik ve dayanışma içinde kararlılıkla mücadelemizi sürdüreceğimizi,

meydanlarda haykırdık. Ve sonuç alıncaya kadar da haykırmaya devam edeceğiz. Nitekim;

Emeğe saygı duymak,

Gelir adaletini sağlamak,

ve sosyal hakları güvence altına almak,

çağdaş bir çalışma yaşamı adına demokratik, gelişmiş, adil ve saygın bir toplumun temel önceliklerindendir.

Ülkemizde çalışma hayatını daha iyi standartlara kavuşturmak üzere kayıt dışılıkla mücadele eden, insana yakışır işi ve iş sağlığı-güvenliğini önceliklendiren, işi ve istihdamı birlikte koruyan ve artıran bütüncül politikaları hızla hayata geçirmemiz her daim altını çizdiğimiz meselelerdir.

Çalışma hayatının dinamikleri ikiz dönüşümle beraber değişirken, bu süreci insan odaklı ve toplumsal refahı önceliklendirerek yürütmek gereklidir. Bu kapsamda; eğitim ile istihdam arasındaki bağın güçlendirilmesi, kadınlar ve gençlerin istihdama katılımının artırılması, kadın-erkek tüm bireylerin eşit fırsatlarla insana

yakışır işlere ulaşmasının sağlanması, katma değeri yüksek nitelikli işlerin çoğaltılması, yeni dönüşüme cevap vermek üzere tüm çalışanların yetkinlik ve becerilerini geliştirmek üzere kaynak ayrılması kritik önem taşımaktadır. Bu doğrultuda öncelikle, Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılında refah düzeyi artan ve refahın tüm toplum kesimleriyle adil bölüşümünü sağlayan bir Türkiye olmak için işbirliğini ve dayanışmayı temel almaktan vazgeçmemeliyiz.

Yaşanan pandeminin ardından Rusya-Ukrayna Savaşının, İsrail'in Filistin topraklarına girip Filistin halkını hunharca yok etmek için başlattığı zulmün, acımasızca yaratılan terör eylemlerinin, ülkemizi ve tüm dünya ülkeleri ekonomilerindeki olumsuz etkilerin ve tüm bu olayların yanında 6 Şubat tarihinde 11 ilimizi etkileyen deprem felaketinin yaşanmasının, kuşku yok ki ülkemizin olumsuz etkilenmesini daha da ağırlaştırdığı malumumuzdur. Ülkemizin ekonomide yaşadığı sıkıntıya bağlı olarak yüksek oranda devam eden enflasyonla mücadele ile sağlanan ücret artışlarına rağmen, ücretlerin reel değerini düşürmesi çalışanları, emeklimizi dayanılması güç geçim sıkıntısına sokmuştur. Adil olmayan vergi sistemimize bağlı olarak ücretlerden yüksek oranda vergi kesilmesi ile çalışan, Ocak ayında

aldığı ücreti yılın yarısından itibaren alamamaktadır. Ücretlere uygulanan düşük vergi dilimlerinin yarattığı bu uygulama, işçinin örgütlü olmadığı işyerlerinde ücretlerin düşük gösterilmesine, işçinin sosyal sigorta hakkını kaybetmesini dahi göze alarak kayıt dışı çalışmaya teşvik edilmesine, ülkenin bu nedene bağlı olarak önemli miktarda vergi kaybına yol açmaktadır.

Bu noktada önümüzdeki süreçte Sendikamız tarafından tüm bu konuların değerlendirileceği bir sempozyum planlamakla birlikte alanlarında uzman hocalarımızın tespit ve çözüm önerilerinin de çalışma hayatımıza katkı vererek tüm bu sorunlarımıza ışık yakmasını can-ı gönülden diliyoruz.

Öte yandan, Sendikalar olarak mücadelelerimize rağmen halen sürmekte olan örgütlenmenin önündeki engeller kaçak işçi çalıştırılmasını kolaylaştırırken, iş sağlığı ve güvenliği şartlarına uygun olmayan ortamlarda çok düşük ücretlerle, çağdaş köle şartlarında işçi çalıştırılmasına devam edildiği görülmektedir. Halen ülkemizde kayıt dışı çalıştırılan işçi oranı yüzde 30 seviyelerinde devam etmektedir. Çok acıdır ki, sendikaya üye olmak isteyen işçinin işten çıkartılması neredeyse normal bir uygulama haline gelmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında asıl işlerde muva-

zaalı bir şekilde taşeron işçilerin çalıştırılmaya devam edilmesi ortak, fakat Sendikamızın yıllardır hukuki ve meşru olarak mücadeleye ettiği temel sorunlardan biri olarak gündemdedir. Geçmiş yıllardan beri devam eden işsizlik ise yapısal sorun haline gelmiş vaziyettedir. Genç nüfusun işsizlik oranının yüksek oluşu, geleceğimizin güvencesi olan Sosyal Güvenlik Kurumunun aktif pasif dengesi bakımından büyük önem arz etmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun verilerine göre, ülkemizde her gün 5 işçi iş kazası sonucu hayatını kaybetmektedir. İş Sağlığı, İş Güvenliği Meclisinin verilerine göre 2023 yılında 1929 işçi iş kazaları sonucu hayatını kaybetmiştir. Ülkemiz ölümlü iş kazalarında Avrupa ülkeleri içinde birinci sırada, ILO'nun 12 Temmuz 2023 tarihinde güncellenen verilerine göre, dünya ülkeleri sıralamasında ise ölümcül olmayan meslekli yaralanmalar bakımından 11., ölümlü iş kazası sayısı bakımından 15.sırada yer almaktadır.

Diğer bir kanayan yaramız ise çocukların her türlü şiddete karşı korunamaması ve çocuk işçiliğidir ki, tüm bu konular ne yazık ki gündemde yeteri kadar yer almamaktadır.

Geride bıraktığımız 1 MAYIS vesilesiyle de ortaya koyduğumuz tüm bu meseleler karşısında, ge-

ce-gündüz, kış-yaz, soğuk-sıcak, yağmur-kar demeden çalışarak üreten çalışanların emeğinin karşılığı olan ve geçim sıkıntısı çekmeden, aile bireyleriyle birlikte çağdaş düzeyde yaşayacak ücret seviyesine erişilmesi aciliyet gerektirmektedir. Asgari ücretin yoksulluk sınırının üstünde belirlenmesi, emekli aylığı alt sınırının asgari ücret düzeyine yükseltilmesi, gelir vergisinde adaletin sağlanması, çok kazananın çok, az kazananın az vergi alınması gerekmektedir.

Ayrıca yapılacak yasal düzenlemelerle örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması en mühim konulardan biridir. Ülkemiz şartlarına uygun projelerin uygulanarak, etkin denetimin yapılarak kayıt dışı istihdamın önlenmesi, kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılan taşeron işçilerin, ilgili kurumların kadrolarına geçirilmeleri ve kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron işçi çalıştırılmasına son verilmesi sağlanmalıdır.

Yanı sıra işyerlerinin düzenli ve etkin denetimlerinin yapılarak mevzuatın ve teknolojinin gerektirdiği önlemlerin alınması ve ölümlü iş kazalarının sonlanması en büyük taleplerimizdendir. Başta sanayi olmak üzere istihdam imkânı sağlayacak yatırımların teşvik edilerek beyin göçünün önlenmesi ve işsizlik oranının ka-

bul edilebilir bir düzeye çekilmesi sağlanmalıdır.

Vatani korumak, çocukları korumakla başlar! Geleceğimiz olan çocukların, her türlü şiddetten korunmasını ve ülkemizde yaşanan kadın cinayetlerinin önlenmesini, faillerine caydırıcı ağır cezaların verilmesi ve bu tür eylemlerin son bulması da öncelikli taleplerimizdendir.

Bildiğiniz üzere geçtiğimiz günlerde, 5 yıl aradan sonra, 13. Çalışma Meclisi, Türkiye Yüzyılında Çalışma Hayatı: Emeğin, Sendikal Örgütlenmenin ve İstihdamın Geleceği temasıyla toplandı. Çalışma Meclisi, çalışma hayatında insana yakışır iş, yeşil ve dijital dönüşümün iş gücü piyasalarına etkileri ve adil çözüm, sendikalar örgütlenmede yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri, toplu sözleşme sürecinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri olarak 4 oturum şeklinde gerçekleşti. Öncelikle sosyal diyalog esasında düzenlenen, ortak konularımızı çalışan, işveren ve kamu temsilcileriyle masaya yatıran 13. Çalışma Meclisi'nin çok kıymetli olduğunu vurgulamak istiyor, katkı sunan tüm kesimlere teşekkürlerimi sunuyorum. Buradaki kilit husus muhakkak ki, ülkemiz çalışma hayatı için ortaya çıkan başarısızlık yahut elde edilen tüm başarıların bizim, hepimizin başarısızlığı ya da başarısı olacağı konusudur. Bu

bilinçle konuların kolay olmadığı, fakat her kesimin üstleneceği sorumluluk ve ortaya konacak irade/tercihlerle aşılamayacak hiçbir meselemizin olmayacağını bilinmesi gerekmektedir.

Büyük bir emekle oluşturulan dergimiz yeni sayısı tüm bu konular ve gündeme dair gelişmeleri sizlerin değerli bilgileriyle buluşturmakta; sorumluluk, farkındalık ve hedef odaklı bakış açımızı geliştirerek sendikal hayata fayda sağlama çizgisinde ilerlemektedir. Bu doğrultuda Sendikamız çalışmasına katkı sunan başta Sendikamız çalışanları olmak üzere, değerli Forseti Hukuk Bürosu Av. Gökhan Candoğan, Av. Hasan Çetinbulut, Av. M.Çağrı Songuç, Stj. Av. İldem Keskin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Uzmanı Samet Turan, Anadolu Ajansı Çalışma Hayatı Muhabiri Özcan Yıldırım, Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü-Daire Başkanı Murat Özdamar ve Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Dekanı Prof. Dr. Aydın Başbuğ'a Sendikamız adına şükranlarımı sunuyorum. "Önce İnsan" temelinde Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılında ortak çağrımızı yeniliyor; ülkemiz için güvenli bir gelecek, herkes için güvenli bir çalışma hayatı diliyorum.



1 MAYIS'TA TÜRK-İŞ KONFEDERASYONU'MUZUN ÖNDERLİĞİNDE 1 MAYIS EMEK VE DAYANIŞMA GÜNÜ'NÜ BURSA'DA COŞKUyla KUTLADIK.

TÜRK-İŞ tarafından bu yıl 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü kutlaması Bursa'da yapıldı.

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların üyeleri, Nilüfer ilçesindeki Fatih Sultan Mehmet Bulvarı'nda toplanarak kortej oluşturdu.

Ayrıca Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Şeker-İş Sendikası Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt ve Şeker-İş Sendikası Susurluk Şubesi katıldı.

Bulvarda yaklaşık 500 metre boyunca yapılan yürüyüşün ardından etkinliğin düzenleneceği "Hastane Alanı"na gelen işçiler, slogan atıp halay çekti. Saygı duruşu ve İstiklal Marşının ardından Ankara Seğmenler ekibi bir gösteri gerçekleştirdi. Daha sonra TÜRK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Ramazan Ağar bir konuşma gerçekleştirdi. Ça-

lışma hayatındaki sorunlara dikkat çeken AĞAR, "Vergideki adaletsizliğin bir an önce giderilmesi gerekiyor. Az kazananlardan az çok kazananlardan çok vergi alınmasını bir kez daha bu meydanlardan dile getiriyoruz" ifadesini kullandı. AĞAR'ın ardından Genel Başkan ATALAY sahneye çıkarak alana gelen on binlerce işçiyi selamladı.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, alandaki açık hava toplantısında yaptığı konuşmada, her zaman emekten ve işçiden yana olduklarını söyledi.

İşçilerin çalışma hayatının merkezinde yer aldığını belirten Atalay, çalışanlardan alınan vergilerde düzenleme yapılmasını istedi.

Bu konuda mücadelelerinin süreceğini aktaran Atalay, "Ekim ayında kanun Meclis'e gelene kadar her sokakta her alanda olacağız. Hep beraber bu mücadeleyi vermezsek temsil ettiğimiz insanlar ekonomik yönden, vergi üzerinden bedel ödemeye devam eder." dedi.

Atalay, yaklaşık 670 bin çalışanın taşerondan kadroya geçtiğini ifade etti.

Şu anda 100 bine yakın taşeron işçisinin kadro beklediğini dile getiren Atalay, bu konunun da çözüme kavuşturulması gerektiğini anlattı.

'TÜRKİYE'Yİ DURDURURUZ'

Konuşmasında kıdem tazminatına da değinen Atalay, "4 ay evvel Türk-İş Genel Kurulu'nu yaptık. Aldığımız kararlardan bir tanesi kıdem tazminatıyla ilgili. Kıdem tazminatıyla ilgili ülke gündemine getirirseniz genel grev yapacağız. Aynen aynı noktadayız. Bir adım geri yapmayız. Allah şahidim, Türkiye'yi durdururuz. Bursa'da Türk-İş'in 106 bin üyesi var. Topladığınız zaman 500 bin kişilik bir aileyiz. Onun dışında Bursa'da 800 bine yakın çalışan işçi var. Ailesiyle beraber topladığınız zaman sayı 1,5 milyon üzerinde" dedi.

Konuşmasında enflasyona da değinen Atalay, şunları söyledi:

"4 ay evvel gündem başkaydı, bugün gündem başka. Vergiyi konuşuyorduk, taşeronu konuşuyorduk. Bütün sıkıntıları gündeme getiriyorduk. Ama 4 aydır Temmuz ve Ağustos ayındaki enflasyon, ülkeyi darmaduman etti. Kamu 40 senedir özel sektör dahil,



belediyeler dahil, ücrette önde giden kurumların başında geliyordu. Maaşlesef öyle bir noktaya geldik ki asgari ücret düzeyine yakın bir ücret alıyoruz. Bu kabul edilebilir bir tablo değil, bu sürdürülebilir bir düzen değil. Bununla ilgili Ocak ayında sözleşmeler başlıyor. Sendikalar, işçi ne dediyse onu yerine getirmek mecburiyetindeyiz. Eylemse eylem, grevse grev. Sendikalar size soracaklar, ona göre yol yürüyeceksiniz. Onun için bu ülkede yarım asırdır biz aynı sorunları anlatmaya devam ediyoruz. Ekonomik sıkıntı birinci sıkıntımız. Vergi, taşeron, asgari ücret, örgütlenme, staj mağdurlarının meselesi, EYT'de problemi olan arkadaşlarımız, bunlar bu ülkenin meselesi, bizim meselemiz, sizin meseleniz."

TÜRK-İŞ olarak gelecek yıl 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü İstanbul'da kutlayacaklarını duyuran Atalay, şöyle konuştu:

Bu ülkede nefes alıyoruz, bu topraklarda beraber geziyoruz. Bu ülkede yaşayanların, bu ülkede nefes alanların bay-

rakla problemi olmayacak, Atatürk'le problemi olmayacak, İstiklal Marşı'yla ilgili problemi olmayacak, devlet başkanıyla ilgili problemi olmayacak, emekliyle ilgili problemi olmayacak, kadınla ilgili problemi olmayacak, engelliyle ilgili problemi olmayacak. Bu ülkede yaşıyorsa bu saydıklarımıza uymak mecburiyetindeler. Onun için vatan varsa, ülke varsa sendika var, parti var, dernek var, oda var ama vatan yoksa görüyorsunuz Suriyelilerin durumunu. Onun için TÜRK-İŞ, Türkiye'den yana olma yolculuğunu devam ettirecek, işçiden yana olma yolculuğunu devam ettirecek.

Kadın çalışanların sorunlarına dikati çeken Atalay, hergün şikayetler aldığını, Mobbing, kreş sorunu, ücret ayrımcılığının bitmediğini vurguladı. Atalay kadın işçilere sendikalarda aktif rol alma, seçimlere müdahil olarak yönetimde yer alma çağrısında bulundu.

Gelecek yıl 1 Mayıs kutlamalarını İstanbul'da yapacaklarını belirterek, Taksim'i işaret eden Türk-İş Genel

Başkanı Atalay, "Türkiye'nin değişik alanlarında 1 Mayıs kutlanıyor. Temennimiz, arzumuz sizin ve benim de başkanlarımın da yönetimin de kimsenin burnu kanamadan herkes bu akşam evine dönsün. Herkes iş yerine dönsün. Ama maalesef İstanbul'da istenmeyen görüntüler var televizyonlarda. Kim nerede istiyorsa orada yapsın. Herkese katkı vermeye razıyız. Seneye karar aldık. Seneye İstanbul'dayız. Seneye İstanbul'da daha görkemli bir şekilde 1 Mayıs nasıl yapılıyor, bugün bu alanda gösterdiğiniz gibi, Allah ömür verirse seneye orada göstereceğiz" diye konuştu.

Atalay, işçi kökenli milletvekili sayısının artması için çaba göstereceklerini sözlerine ekledi.

Kutlamaya CHP Malatya Milletvekili Veli Ağbaba, Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Mustafa Bozbey, siyasi partilerin temsilcileri, TÜRK-İŞ'e bağlı 35 sendikanın genel başkanları ile çok sayıda işçi katıldı.



ŞUBELERDEN KARELER



UŞAK





KASTAMONU





ESKİŞEHİR



ŞEKER-İŞ SENDİKASI'NIN İŞÇİ EĞİTİM SEMİNERİ ANTALYA'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamız Şeker-İş tarafından yapılan İşçi Eğitim Semineri 1 – 4 Mart tarihleri arasında Antalya'da gerçekleştirildi. Programda konuşma yapan Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök konuşmasında özelleştirme ve şeker sanayinin sorunları, Alt işveren sorunu, sendikal örgütlenmede yaşanan sıkıntılar, çalışma hayatının yeniden düzenlenme ihtiyacı, enflasyonla mücadele, çalışma saatlerinin azaltılması ve derinleşen vergi adaletsizliği gibi konulara değindi.

Eğitim Programı öncesi Şeker-İş Sendikası Genel Sekreteri Cengiz Ünder,



Genel Mali Sekreteri İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri İbrahim Dayı ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt'ta işçilere hitaben birer konuşma gerçekleştirdi.

Eğitim programı süresince katılan işçilere Prof. Dr. Aydın Başbuğ tarafından Sendika Özgürlüğünün Korunması, Avukat Gökhan Candoğan tarafından Anayasal Bir Hak Olarak Örgütlenme Hakkı ve Şeker-İş Sendikası Danışmanı Önsel Ünal tarafından Sendikal Hayatın Felsefesi ve Hayattan Çıkardığımız Dersler konularında eğitimler verildi. Eğitim sonunda katılanlara Eğitim Semineri Katılım Sertifikası verildi.



SENDİKALI KADIN ÇALIŞAN OLMAK

Stj. Av. İldem KESKİN
Forseti Hukuk Bürosu

İşçi sendikaları, işçilerin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için işçiler tarafından kurulan anayasal kuruluşlardır.

İşçi sendikaları, üyelerin çalışma ve ücret koşullarını iyileştirmek, onlara çeşitli ekonomik ve sosyal haklar sağlamak, işyerinde insanlık onuruna yakışır bir çalışma ortamı yaratmak, **işçilerin kendilerini üretim**

süreci ile ilgili bütün konulara dahil edebilmek için; üyeleri adına, toplu sözleşmeye oturur ve işçilerin menfaatini gözeterek toplu iş sözleşmesini sonuca bağlarlar.

Sendikaların, işçiler için "yasal bir dayanışma örgütü", "işverene tek başına gücü yetmeyen işçilerin birlikte kurduğu yapı", "ekonomik ve sosyal hakları savunabilmek için oluşan bir yapı", "maruz

kalınan sorunlarla uğraşmak için güç veren örgüt", "hem işveren hem de kültürel önyargılara karşı güçlendiren yapı"yı ifade ettiğini söylemek mümkündür.

Sendikalar, tarihte çalışma ilişkilerinin ortaya çıkması ile birlikte çeşitli şekillerde var olmuş, farklı isimler altında örgütlenen işçiler, haklarını elde etmek için kolektif bir mücadele sürdürmüşlerdir.

Sendikanın Tarihçesi

Geçmiş yıllardan beri yasalarla korunan ve işçinin temel haklarından olan sendikacılığın tarihçesine bakıldığında; işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla birlikte gündeme geldiği ve işçilerin, işverenlere karşı hak ve çıkarlarını korumak için oluşturdukları örgütler oldukları görülmektedir. Ancak, sendikalardan önce de çeşitli işçi örgütleri olmuştur.

İşçiler bazı ülkelerde *yardımlaşma sandıkları* kurmuşlardı. Bazı ülkelerde işçi *eğitim dernekleri* vardı. Bazı ülkelerde, kapitalizmin gelişmesiyle gevşeyen lonca ilişkileri içinde hak ve çıkarlarını ustalara karşı korumak isteyen kalfalar, kendi aralarında gizli örgütlenmelere gitmişlerdir. Bu örgütlerin bir bölümü, hayatın dayatmasıyla, belirli bir değişim sürecini yaşadı ve işçilerin işverenlere ve hükümetlere karşı hak ve çıkarlarını koruyan örgütlere dönüştü. Bu dönüşümün belirli bir aşamasında artık bu örgütlere "*sendika*" denmeye başladı. Diğer bir deyişle, bir örgütün "*sendika*" olarak kabul edilmesinde asıl ölçüt, yerine getirilen işlevdir.

Avrupa ülkelerinde sendikaların önemli bir bölümünün atası, loncalar-

da ustaların baskısına ve sömürüsüne karşı kalfaların oluşturdukları "*kardeşlik örgütleri*"dir. Bu gizli örgütler, bir taraftan kalfalar arasında yardımlaşma sağlıyor, diğer taraftan, ustalara karşı kalfaların hak ve çıkarlarını koruyor ve gerektiğinde greve gidilmesini sağlıyordu. Fakat meslek örgütlerinin yanı sıra işçiler bakımından daha kapsayıcı olan genel örgütlerin kurularak farklı meslek gruplarından *işçilerin sendikalaşması 19.yüzyılın sonlarını buldu*.

Osmanlı'ya bakıldığında, bilinen ilk sendika türü örgütlenme, İstanbul'da Tophane fabrikasındaki işçilerce gizli olarak kurulan *Amele-i Osmani (Osmanlı Amele)* Cemiyeti'dir. 1894-95 yıllarında kurulan bu örgüt, kısa bir süre sonra ortaya çıkarılmış ve dağıtılmıştır. *Osmanlı İmparatorluğu'nda sendikalar 1908 yılında İkinci Meşrutiyet'in ilan edilmesinden sonra ortaya çıktı ve yaygınlaştı*. Cumhuriyet döneminde ise işçi ve işveren cemiyet ve sendikalarının doğmasına yol açan kanunların 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nun Bazı Maddelerini Değiştiren 1946 tarihli Cemiyetler Kanunu ile, 1947 yılında yürürlüğe konan "*İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun*" olduğunu söylenebilir.

10 Haziran 1946 tarihinde Cemiyetler Kanunu'nun 9. maddesi tadil eden tasarısının Meclis'de kabulü ile cemiyet kurma yasağı kaldırılması sonrasında, İstanbul'da *Türkiye Mensucat İşçileri Sendikası* kuruldu. 20 Şubat 1947 tarihinde 5018 sayılı *İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri* yeni bir anlayış kazandı. İşçi dernekleri Sendika haline geldi. 24 Mart 1948'de İstanbul İşçi Sendikaları Birliği kuruldu. Birlik faaliyete geçtikten sonra bu tarihe kadar büyük dağınıklık gösteren sendikaları birleştirme yolunda faaliyete girişti.

Türkiye'de İlk Kadın Sendikacı

Lozan Antlaşması imzalandıktan sonra Türk-Yunan Nüfus Mübadelesi ile Türkiye'ye ailesi ile birlikte göç eden ve 1910 yılında Kavala'da doğan Türkiye'nin **ilk kadın sendikacısı Zehra Kosova**, Türkiye'deki sendikacılık ve işçi hareketinde büyük bir rol oynamıştır. Mübadele öncesi Balkanlarda, bütün işçiliği ve sendikal mücadeleye yönelik elde edilen deneyimler, Roman bütün işçileri tarafından Türkiye'ye taşınıp yeni bir gelenek oluşturmuştur. Birçok yerde bütün işçisi olarak çalışan *Zehra Kosova*,



1946 yılında Tütüncüler Sendikası'nın kuruluşuna öncülük ederek Türkiye'deki sendikal mücadelenin öncülüğünü yapmıştır.



1929 ekonomik buhranının da izlerinin devam ettiği, zorlu ekonomik koşulların ülkeye hakim olduğu bir dönemde, işçi olarak çalışmış olan Zehra Kosova, çok zor koşullar altında fabrika işçiliği yapmış, öyle ki emeklerinin karşılığında maaş yerine bulgur aldığını ifade etmiştir.

Bu ekonomik koşullar içerisinde var olmak ve hayatta kalmaya çalışmak kadınlar için ekstra zorlu bir mücadele anlamına gelmektedir. Çünkü tüm dünyada olduğu gibi işçi olarak çalışan kadınlar, erkeklere oranla çok daha düşük ücretlerle çalıştırılmakta, çeşitli mobinglere maruz kalmakta ve halihazırda işçi sömürsünün yoğun olduğu bu dönemde iki kat daha fazla sömürülmektedir.

Günümüzde hala, kadınların iş hayatında benzer sorunlar yaşadığı, yedek iş gücü olarak daha düşük ücretli işlerde istihdam edildiği görülmektedir. Bu durumun nedeninin "toplumsal cinsiyet" olduğu ileri sürülebilir. Toplumsal cinsiyet kavramı, toplumda kadın ve erkek rollerinin dağıtılmış olduğunu ve her iki cinsiyetin de kendine özgü görev ve sorumluluklarının bulunduğunu esas alır. Dolayısıyla kadın işçilerin büyük çoğunluğu Marx'ın tanımıyla "yedek işgücü ordusu" olarak kabul edilir.

Yedek işgücü ordusu aracılığı ile sistem, işçilere her an işlerini kaybedebilecekleri korkusunu yaşatarak ücret maliyetlerini azaltmayı amaçlamaktadır. sürekli olarak bir miktar işsizliğin bulunması, çalışan işçilere herhangi bir iş garantilerinin olmadığını, yerlerine geçecek başkalarının olduğunu sürekli olarak hatırlatmaktadır. Dolayısıyla yedek işgücü ordusu sistemin özellikle kadın işçilerin işsizlik korkusunu manipüle ettiği bir sömürü aracıdır.

Sendikalı Kadın Çalışan Olmak

Günümüzde Kadın İşçilerin Maruz Kaldığı Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılıklar

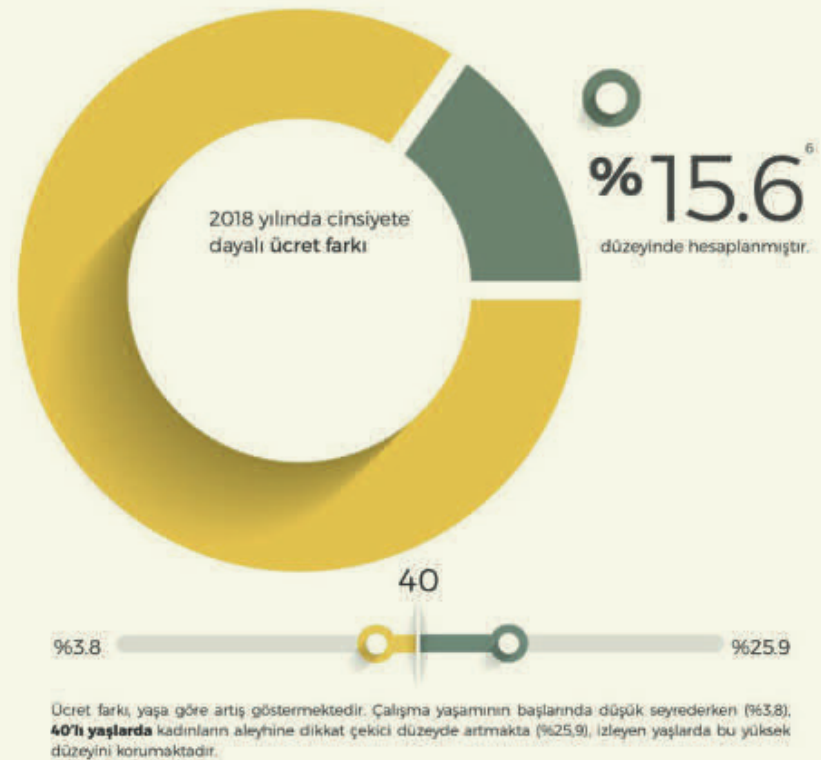
Kadınların iş hayatında yaşadığı olumsuzluklar **işe alımda** başlamaktadır. İşgücü piyasasında işverenlerin erkek ağırlıklı istihdamı ve işe alımlarda toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı yaklaşımları, kadınların işgücüne katılımları önünde önemli bir engel teşkil etmektedir.

Kadınların ev içi sorumlulukları nedeniyle iş yaşamlarına daha az enerji-

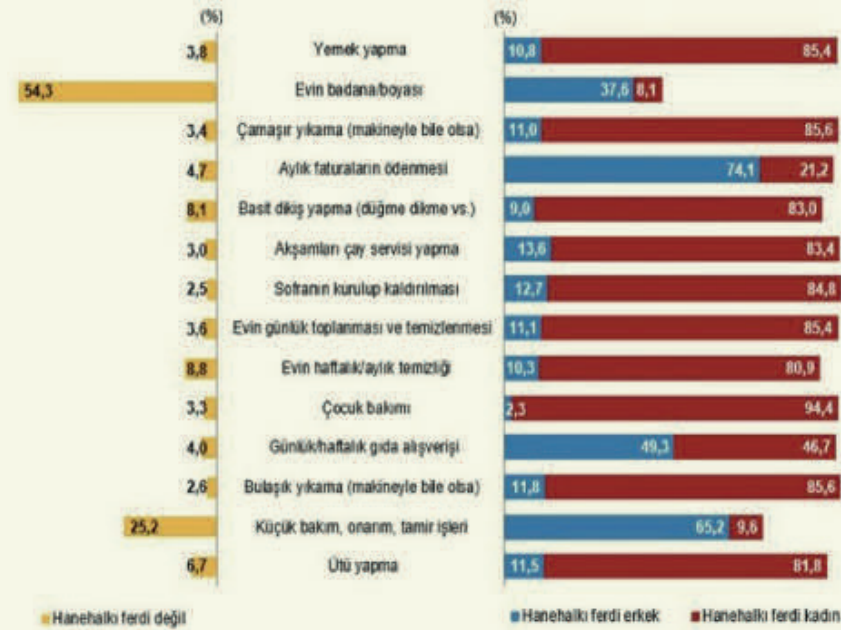
lerinin kalması, evlendiklerinde ve çocuk sahibi olduklarında işi bırakabilme ihtimalleri gibi değerlendirilmeler yapılarak işveren tarafından erkek işçi istihdamına yatkınlığın yüksek olması, kadınların iş hayatında karşılaştıkları ilk sorunu oluşturmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımları önündeki diğer bir engel ise **ücretlendirmede** yapılan ayrımcılıktır. Aynı meslek gruplarında erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük ücret alan kadınların yanı sıra kadınlar sektörel olarak da erkeklere göre daha düşük ücretli sektörlerde çalışmaktadırlar.

Kadınların genel olarak düşük ücretli veya geçici işlerde çalıştırılması, kadın istihdamının az olmasına, kadın işgücü kalitesinin düşmesine, düşük ücrette çalışan kadınların işsizliği tercih etmelerine, kadınların uzun süreli istihdamının sağlanamamasına neden olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ortak çalışmasıyla hazırlanan "Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygula-



Hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler, 2021



Grafikteki rakamların toplamı, yuvarlamadan dolayı 100'ü vermeyebilir.

ması Raporu" 30 Eylül 2020 tarihinde yapılan bir webinar ile kamuoyuyla paylaşılmıştır. Araştırmaya göre Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı %15,6 düzeyindedir.

Kadınların yaşadığı bir başka sorun, **iş-aile çatışması** olarak karşımıza çıkmaktadır. İş-aile çatışmasının tanımı, *Greenhaus ve Beutell* tarafından yapılmıştır. Buna göre iş-aile çatışması "iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu" şeklinde tanımlanmıştır.

Ev işlerini ve çocuk ya da yaşlı bakımını yalnızca kadınların görevi olarak kabul eden, erkekleri ise aile geçimini sağlamakla görevlendiren ataerkil düşünce yapısı ve cinsiyete dayalı iş bölümüyle birlikte, toplum tarafından kadınlara yüklenen roller ve buna göre şekillenen aile yapısı, kadınların işgücüne katılmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Geline yeni sosyo-kültürel yapıda kadınların çalışma hayatında yer alması, kadınların kamusal hayata katılımlarının da geleneksel rollerden farklı şekilde

olmasını sağlamıştır. Ancak çalışma hayatı ve kamusal alanlarda yaşanan değişimlere rağmen toplumun kadınlardan beklediği roller değişmemiştir. Kadınlar bir yandan çalışma hayatına dahil olma imkanına kavuşsa da diğer taraftan ev içindeki eşlik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, ev işleri gibi geleneksel sorumlulukları devam etmektedir.

Böylece kadınlar, erkeklerden farklı olarak hem ev içinde kendisine atfedilen rol ve sorumlulukları yerine getirmekle hem de işte erkekler kadar iş yükü ile yükümlüdürler. Neticede kadınlardan aynı anda hem geleneksel aile içi sorumluluklarını hem de işe dair sorumluluklarını yerine getirmelerinin beklenmesi, kadınların daha fazla efor ve enerji harcamalarının yanı sıra erkeklerle nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşamalarına neden olmaktadır.

Nitekim 2021 yılında yapılan Türkiye Aile Yapısı Araştırması ile ev işlerinde hane içindeki kadın ferdin rol alma oranlarının yüksek olduğu görülmektedir.

İlk kez Witz ve Schellhardt tarafından 24 Mart 1986 yılında Wall Street Journal'da iş kadınları ile ilgili yayınlanan "İş Yaşamında Kadın" adlı makalede kullanılan "**cam tavanlar**" kavramı, kadınların iş hayatında yaşadığı bir başka sorunu ifade etmektedir. Kadınların karşı karşıya kaldıkları cam tavan engeli, üst düzey yönetim kadrolarında yer alamayacaklarını kabullenmelerine ve iş hayatlarındaki performanslarının azalmasına neden olarak bir nevi öğrenilmiş çaresizlik meydana getirmektedir.

1980'li yıllarda Profesör Heinz Leymann tarafından tanımlanan "**mobbing**" kavramı, "iş yaşamında bir veya daha fazla kişiye yönelik sistematik olan düşmanca ve etik dışı iletişim kurma yoluyla psikolojik terör" şeklinde ifade edilmiş olup mobbing ile cinsiyet arasındaki bağlantıyı inceleyen pek çok araştırma, kadınların erkeklere nazaran daha fazla mobbinge uğradıklarını tespit etmiştir. Bu yıldırmalara dayanamayan kadınlar iş hayatından uzaklaşabilmektedir.

İş yerinde **cinsel taciz**, çalışan kişinin çalışma hayatına dair kararlarını, koşullarını, sürecini etkileyen işe devam etmesine engel oluşturabilen, kişiyi sindiren ve yıldıran, kişiyi istemediği davranışlara, cinsel taleplere, zorlamalara maruz bırakan, düşmanca bir iş ortamına neden olan bir cinsiyet ayrımcılığıdır. Beraber çalışma mecburiyeti, mağdurların olaya tepki vermesini güçleştirmektedir. Yapılan araştırmalar cinsel taciz mağduru kadınların çoğunluğunun olayı kimseye anlatmadığını ve yasal olarak da şikayette bulunmadıklarını, olayın üstünü kapatmaya çalıştıklarını öne sürmektedir. Bu durum da kadınları iş yaşamından uzaklaştırabilmektedir.

Günümüzde kadınların esnek ve güvencesiz çalışma alanlarında istihdam edilmeleri oldukça sık karşılaşılan bir sorundur. Pek çok kadın sosyal güvenliği olmayan, kayıt dışı, **enformel iş-**

lerde çalışmaktadır. Enformel işgücünün önemli bir kısmını ev eksenli çalışan kadınlar oluşturmaktadır.

Ev eksenli çalışma en basit hâli ile ücret karşılığı evde yapılan çalışmadır. Yüzyıllardır süregelen *el dokumaları, kışlık gıda üretimi, başkalarının çamaşırlarının yıkanması, ütülenmesi, dikiş, şarap üretimi gibi çeşitli mal ve hizmet üretimi* bu kapsamdadır.

Küreselleşme ve üretimin parçalanması ile işler fabrikalardan çıkarılıp evlere doğru yönelirken ev eksenli çalışma çözümlenmiş ve çalışanlarının sayısı her geçen gün artmıştır. Ev eksenli çalışmanın en temel özelliği ise yapılan işin ve çalışanların görünmez nitelikte olmasıdır. Evin içerisinde gerçekleşen bu çalışma biçimi hem kadınların istihdama katılımını sınırlandırmakta hem de emeklerinin sömürülmesine yol açmaktadır. Nitekim ev eksenli çalışma kadınların sosyal güvenceden yoksun kalma, yasal düzenlemelerin sunduğu korumaların dışında kalma, asgari ücretin çok altında bir gelire çalışma gibi sömürü durumlarına neden olmaktadır.

Kadın İşçilerin Sendikaya Bakışı

Günümüzde siyasi ve kültürel nedenlerle sendikaya önyargılı yaklaşılabilen, işçiler sendika üyesi olmanın özellikle işveren tarafından olumlu karşılanmayacağını düşünebilmektedir. Nitekim işçilerin üretim sürecine ve çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerde söz sahibi olmasında önem teşkil ettiği açık olan sendikalarla ilgili en sık sorulan sorulardan biri Sendika üyesi olduğumu patron/işverenim öğrenir mi, sorusu, daha doğrusu korkusudur.

Hemen belirtelim; sendika üyeliği; üye

ve sendika arasındadır, üçüncü kişiler bu konuda bilgilendirilmez. Sendika üyeliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sisteminde tutulan özel bilgidir. Bu bilginin açıklanması, kişisel verilerin gizliliğiyle ilgili yasal düzenlemelere aykırıdır ve Türk Ceza Kanunu Madde 135 kapsamında suç oluşturur.

Peki 21.yüzyılda, hala toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle istihdam ve iş hayatında ayrımcılığa maruz kalan kadın işçilerin sendikaya bakışı nedir?

Kadınlar, genellikle sendikalaşma imkânlarının daha zor olduğu koşullarda çalışmakta ve bu nedenle sendika üyeliğine uzak kalabilmektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere enformel işlerin büyük çoğunluğunda kadınların çalışması, aile sorumlulukları, ayrımcılık, sendikaların erkek egemen imajları gibi etmenler nedeniyle sendikalaşmada kadınların oranı daha düşük izlenmektedir.

Bu etmenlere karşın, bazı araştırmalarda kadınların sendika üyesi olma isteklerinin erkeklere benzer olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla kadınların sendika üyesi olma isteği iş ve ücret doyumu düşüklüğü ile karşılaştıkları ayrımcılık gibi nedenlerle artabileceği gibi, enformel istihdam edilenlere sendikaların ulaşmaması nedeniyle bu potansiyel gerçekleşmeyebilecektir. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Nisan 2023 tarihli e-bülten yayımında zorunlu sigortalı oranının **erkeklerde %66,9** iken, **kadınlarda %33,1** olduğu görülmektedir. Aynı çalışmada sendika üyesi işçilerin **%77,3'ü erkek işçi** iken, **%22,5'inin kadın işçi** olduğunu göstermektedir (Tablo 1).

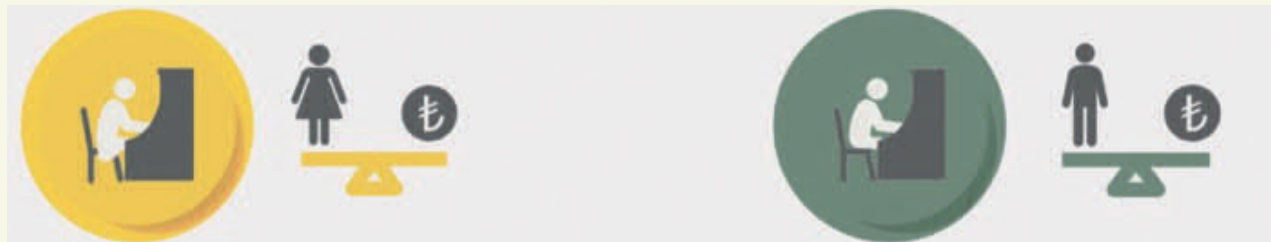
Ülkemizde yapılan bir araştırmada kadınların sendikalara yönelik araçsal bakışları ortaya çıkmıştır. *Toksöz ve Erdoğan*, kadın sendikacıların profilini ortaya çıkarmayı amaçladıkları araştırmalarında, 141 kadına anket uygulamış ve 14 sendika yöneticisi kadınla derinlemesine görüşmeler yapmıştır.

Araştırmada kadınların sendikalara bakışı ile beklentileri incelenmiş olup sonuçlar sendikalara yönelik araçsal bakışa işaret etmektedir. Eğitimden sonra en önemli beklentiler, sosyal hakları ve ücretleri arttırmak olarak tespit edilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda, kadınlar için, bazı engellerin ortadan kalkması durumunda sendika üyeliğine yakın oldukları ileri sürülebilir.

Nitekim *Urhan*, 411 sendika üyesi olan ve üye olmayan işçi ile yaptığı araştırma sonucunda, kadın işçilerin sendika üyeliği konusunda erkeklere göre daha istekli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Sendikaya üye olmalarına engel olan neden veya nedenler ortadan kalkmış olsaydı, sendikaya üye olmak isteyen erkeklerin oranı %66,7 iken, kadınlar için bu oran %83,3 olarak belirlenmiştir.

Kadın işçilerin sendikalaşma oranını artırmak için iş hayatında maruz kaldıkları toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkların önüne geçilmesiyle ilgili sendikaların gerçekçi ve efektif politikalar üretmesi gerektiği ortadadır. Sendikada kadınların yönetsel rol oynaması, bilhassa toplu iş sözleşmelerinde kadın temsili olması bu noktada önem arz etmektedir.

Hak-İş tarafından 2017 yılında yapılan anket çalışmasında sendikali



kadınlar, **toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde kadın temsiline kaçınılmaz bir ihtiyaç olduğunu** belirtmiştir. Hak-İş'in (2017) "*Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri*" başlıklı ankete dayalı çalışmasında sendika üyesi kadınların verdiği cevaplar şu şekildedir (Tablo 2);

karşılığını eşit şekilde talep edebilmelerinde **sendika yönetimindeki kadın temsili** çok önemlidir.

Türkiye'de Sendika Yönetiminde Kadınlar

Türkiye'de sendikalarda kadınlar, karar alma mekanizmalarında yok denecek kadar az sayıda olmakla bera-

me Kurulları ve Disiplin Kurulları'na bakıldığında, kadın yönetici/üye sayısının son derece düşük olduğu veya hiç kadın yönetici/üye olmadığı görülmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 31 Ocak 2024 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "*İş Kol- larındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların*

TABLO 2

Katılımcılara yöneltilen görüş ve sorular	Olumlu (%)	Olumsuz (%)	Kararsızım (%)
Sendikaların erkek egemen bir yapıya sahip olduğunu düşünüyorum.	36,9	40	23,1
İş yerinde bir kadın olarak hak ettiğiniz saygıyı gördüğünüze inanıyor musunuz?	%53,3	31,4	15,3
Toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde kadın temsilcinin olmasının kaçınılmaz bir ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.	82,8	8,7	8,5
Sendikalarının bir kadın komitesi olduğunu biliyorum.	52,3	24,4	23,4
Sendikaların, amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek faaliyetlerde bulunduğunu düşünüyorum.	53,3	18,2	28,6
Çalıştığım ortam bir kadın için güvenlidir.	69,2	18,7	12,2
İş yerinde karşılaştığınız sorunları üst yönetimiyle paylaşabiliyor musunuz?	53	27,2	
İş yerinde bir kadın olarak mobbinge (psikolojik/ fiziksel taciz) maruz kaldınız mı?	26,2	62,9	10,9
İşyerinde cinsiyet ayrımı yapılıyor mu?	25,6	60,9	13,6
İşyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığınızı düşünüyor musunuz?	56,2	29,5	14,3
İş yerindeki yasal haklarınızı biliyor musunuz?	53,5	24,6	21,8
Sendikalarının kadınlara yönelik faaliyetlerinden haberdarım.	47,4	27,3	25,3
İş yerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum.	21,6	67,2	11,3

Bahsi geçen çalışmada –kararsızları dışarda bırakarak– katılımcılar arasında "*Sendikaların kadına yönelik daha fazla çalışma yapması gerektiğine inanıyorum*" ifadesine "*Katılıyorum*" ve "*Kesinlikle katılıyorum*" diyenlerin oranı **%76,7**; "*Sendikalarda iş yeri temsilciliği, delege, il ve merkez yönetiminde kadınların daha fazla yer alabilmesi için kadınların teşvik edilmesini isterim*" ifadesine "*Katılıyorum*" ve "*Kesinlikle katılıyorum*" diyenlerin oranı **%78,9** olmuştur.

Yapılan anket çalışmasından da anlaşılacağı üzere kadın işçilerin sendikalaşmasında ve emeklerinin

ber birçok sendika, verilerini cinsiyet temelinde tutmadığı için sendikalarda yönetici düzeyde temsil edilen kadın sayısı ile ilgili net verilere de ulaşamamaktadır.

Konfederasyonlar bazında; DİSK, Türk-İş, Hak-İş yönetim kurullarına bakıldığında kadın temsiline yok seviyesinde olduğu görülmektedir. Zira, üç büyük konfederasyonda sadece tek bir kadın yönetim kurulu üyesi vardır; o kişi de DİSK Başkanı'dır. DİSK Başkanı dışında, ne DİSK'de ne Türk-İş'de ne de Hak-İş'de kadın yönetim kurulu üyesi vardır. Yine bu büyük üç konfederasyonun İl Başkanlıkları, Denetle-

Üye Sayılarına İlişkin 2024 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ" uyarınca belirlenen, her iş kolundan en fazla üyeye sahip sendikanın Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulları'na bakıldığında da temsilde kadın üyelerin azlığı dikkat çekmektedir. Nitekim **belirlenen 20 iş kolundan en fazla üyeye sahip 20 sendikanın 12'sinde hiç kadın üye bulunmamaktadır. Kurullarında 1'den fazla kadın üye bulunduran sendika sayısı ise yalnızca 3'tür.**

Türkiye'de kadın işçilerin en fazla istihdam edildiği sektörler *hizmet* ve *tarım* sektörleridir. Bununla

birlikte **tarım ve hizmet iş kollarına bağlı sendikaların yönetim kurullarına bakıldığında, yine kadın temsiline yok denecek kadar az olduğu** görülmektedir.

Kadınların iş hayatında maruz kaldığı ayrımcılığın sendikalarda devam etmemesi, toplu iş sözleşmelerinde kadın işçiler lehine hükümler bulunması için sendikalardaki kadın temsiline önemi Hak-İş tarafından 2017 yılında yapılan anket çalışmasında da (tablo 2) görüleceği üzere oldukça fazladır. Sendikada kadın temsiline artması sendikalı kadın işçi oranlarını da artıracaktır. Sendikaların cinsiyet temelli ayrımcılıkların önüne geçilmesi için üreteceği politikalar ancak kadın işçilerle birlikte yapılabileceğinden bu noktada kadın işçilerin sendikaya güven duyarak sendikalaşması çok önemlidir.

Nitekim sendikalı kadın işçilerin sendikalardan beklentisi de bu doğrultuda olmaktadır. Dolayısıyla *kayıt dışı, düşük ücretli, işlerde çalıştırılarak güvencesiz ve ikincil emek olma durumundan da kaynaklı iş yerinde tacize, ayrımcılığa, mobbinge maruz kalan kadınların emek alanlarında iki kez sömürülmesinin önüne geçmek için kadın işçiler mutlaka sendikal faaliyetlerde yer almalı ve toplu iş sözleşmesi süreçlerine dahil olmalıdır. Fakat sendika üyesi kadın işçilerin sendikal faaliyetlere katılımı da sosyokültürel olgular nedeniyle erkeklere göre daha zor olmaktadır.*

Kocaeli ili Gölcük ilçesinde ilgili kamu çalışanı sendikalarına üye kadın çalışanların sendikal faaliyetlere katılma noktasında karşılaştığı sorun alanları ile ilgili yapılan anket çalışmasında, 15 kadın çalışanın

- tamamı *"aile içerisindeki rollerinden dolayı",*
- %67'si *"çalıştıkları kurumun engellemesinden dolayı",*

- %60'ı *"yönetime katılma noktasında bir cinsiyet ayrımcılığının varlığından dolayı",*
- yine %60'ı *"sendikaların kadın üyelerinin cinsiyetlerinden kaynaklı sorunlarla yeterli düzeyde ilgilenmemesinden dolayı",*

sendikal faaliyetlere katılmadıklarını bildirmiştir.

Kadınların sendikal faaliyetlere katılmasıyla ilgili sorumluluk sendikaların yönetim organlarındadır. Bu noktada sendikalar, kadınların sosyo-kültürel nedenlerden kaynaklanan yükünü hafifletecek politikalar üretmeli, cinsiyet temelli ayrımcılığın önüne geçmek için çalışmalıdır. Söz konusu politikalar toplu iş sözleşmeleriyle güvence altına alınmalıdır.

Toplu İş Sözleşmeleriyle Getirilebilecek Düzenlemeler

İş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık anayasa ve yasalarla engellenmiş olmakla birlikte mevzuatın biyolojik cinsiyete bağladığı *"analık, doğum, süt izni"* gibi hakların işverenler tarafından maliyeti nedeniyle olumsuz karşılanmasının yanı sıra toplumsal cinsiyet rolleri de kadın işçilerin işe alım ve iş yaşantısında maruz kaldıkları ayrımcılıkları artırıyor. Erkek emeğinden farkı olmayan kadın emeğinin, toplu iş sözleşmelerine konulacak pozitif ayrımcılık içerir hükümlerle güvence altına alınması gerekmektedir. Bun hükümleri şöyle örnekleyebiliriz;

1. TİS görüşme süreçlerine kadınlar dahil edilerek talepleri ayrı bir başlık ve gündemde ele alınmalıdır,
2. Doğum sonrası ücretli-ücretsiz izin ile süt izni kullanan kadın işçilerin sosyal ve özlük hak kaybı yaşamamaları için bu izinler TİS ile güvenceye alınmalıdır,
3. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz aynı zamanda çalışanların sağlığı

sorunu olarak görülmeli ve İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun çalışmalarının bir parçası haline getirilmeli, toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik eğitimler ve farkındalık çalışmaları yapılmalıdır,

4. Kadınların çifte mesaisi göz önünde tutularak erken emeklilik ve yıpranma payı sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmelidir,
5. *Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik 13.madde uyarınca "Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışması olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür."* denilerek işveren sorumluluk altına alınmış olup TİS ile kadın çalışanların olduğu iş yerleri tarafından kreşler kurulması sağlanmalıdır,

TİS ile kadın emeğinin sömürülmesi, güvencesiz hale getirilmesi ve nihayetinde kadınların toplumsal cinsiyet temelli sebeplerle iş hayatından uzaklaştırılması önenebilecektir. Kadın çalışanların sendikalaşması, TİS görüşmelerinde temsili ile yasalarla koruma altına alınan haklarının arkasında durulmalı ve yargıya yansıyan süreçlerin takipçisi olunmalıdır.

Yargının Kadın Çalışanlara Bakışı

İş hayatında hakları gasp edilen kadınlar alacak haklarını yargıya taşıyarak kazanmak zorunda kalmaktadır. Yargıda mevzuata uygun işlem tesis etmeyerek özellikle kadın emekçileri mağdur eden işverenler aleyhine açılmış birçok dava örneği vardır.

Sakarya'nın Söğüt ilçesindeki entegre tavuk eti tesisinde kalite teknikeri olarak çalışan Derya Bal'ın açtığı dava bunlardan biridir.

Söğüt'te, 2015 yılında doğum yaptıktan sonra yasal iznini kullanan Derya Bal, entegre tavuk eti tesisinde, kalite teknikeri olarak çalıştığı işine döner. Bal, 150 kadın çalışanı olan firmalarda kreş bulunması gerektiğini bildirmesine rağmen olumsuz cevap alınca 6 yıldır çalıştığı iş yerinden ayrılarak, dava açar. Dava sonucu Sakarya 1. İş Mahkemesi'nce, Bal'ın iş akdinin haklı nedenle feshetmesi nedeniyle kıdem tazminatına hak kazandığına hükmedilir ve Bal, 29 bin TL kıdem tazminatını mahkeme kararıyla alır.

Çalışan kadınların haklarını bilmeleri gerektiğini söyleyen Derya Bal, "150'den fazla kadın personelin çalıştığı bir firmada kalite teknikeri olarak çalışıyordum. Çalıştığım sırada 2015 yılında doğum yaptım. Hamileliğim ve doğum sonrasında şifahen dile getirdiğim kreş talebim reddedildi ve kabul edilmedi. 150'den fazla kadın çalıştırılan her iş yerinin kadın çalışanları için 0-6 yaşlarındaki çocuklarının bakımı için kreş talebini yerine getirmesi gerekiyor. Bu talebi yerine getirmezse eğer haklı fesih sebebidir. Ben de bunu çalıştığım iş yerine hatırlattım ve cevap alamadım ve hukuki bir süreç başladı" şeklinde ifade etmiştir.

İş hayatında işçiler, dezavantajlı olarak konumlanabilecekken kadın işçilerin biyolojik ve toplumsal cinsiyet rolleriyle iki kez emek sömürsüyle karşı karşıya kalmasının önüne geçmek, kadın işçilerin sendikalaşması ve sendikalarındaki temsilde oranlarının artarak TİS süreçlerine dahil olmalarıyla mümkündür. Sorunları birlikte yaşayan kadınlar çözümleri de birlikte getirecektir. **Emeklerimizin karşılığını alabildiğimiz bir dünya dileğiyle!**



KAYNAKÇA

www.devturizm.org.tr/, Sendika Üyeliğine Dair

www.madenis.org.tr, Sendikal Yaşam

www.banksen.org.tr, Sendika Üyeliği ile İlgili Sorular

Sendikacılık Tarihi, KOÇ Yıldırım, Türk-İş Eğitim Yay. No.1 Ankara, 1998

<https://app.teksif.org.tr>

Türkiye'de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açılarına İlişkin Bir Değerlendirme, KELEŞ Dilek

www.kadinisci.org, Sendika-Örgüt

Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar, OMA Y. Umur

Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, AKSÖZ Fatma

Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi, SEÇER Barış

2023 Temmuz Ayı İşkolu Raporu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma Hayatı İstatistikleri 2023 Nisan Ayı E-Bülteni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

www.petrol-is.org.tr, Kadın Dergisi

Sendikal Bakış Açısıyla Sendikalı Kadın Çalışanların Kadın Ve İşyeri Bağlamında Sorun Alanlar, H.BELET Nuran

Sendikalarda Kadınların Eksik Temsilinin Bir Nedeni Olarak Toplumsal Cinsiyet: Türkiye Örneği, ADAÇAY Funda Rana

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2024 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, 31 Ocak 2024 Tarihli ve 32446 Sayılı Resmî Gazete

TÜİK, İstatistiklerle Kadın 2022

Sendikalı Kadınlar Ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli-Gölcük'de Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma, YENİHAN Bora, CEREV Gökçe

Kaynak: <https://ustaddergi.com.tr/sendikali-kadin-calisan/>

ŞEKER-İŞ'TEN DÜNYA EMEKÇİ KADINLAR GÜNÜ PROGRAMI





Şeker-İş Sendikası'na üye kadın işçiler Antalya Grand Şeker Otelde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından desteklenen "Çalışma Hayatının Güncel Sorunları, Gıda ve Şeker Sanayi İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Açısından İş Yerlerinde Alınması Gereken Tedbirlere Yönelik İş Yaşam Dengesi Oluşturulması ve İlk Yardım Eğitimleri" Seminerinde bulundu. Ayrıca "BİR FOTOYLA KADIN EMEĞİNİN TERİNİ YAKALA" Fotoğraf Yarışması

Ödül Töreni de gerçekleştirildi. Birincilik Ödülünü Fatmanur Aytekin, İkincilik Ödülünü Çiğdem Yılmaz, Üçüncülük ödülünü Gamze Ülkü, Jüri Özel Ödülünü ise Pınar Dağcı kazandı.

Programın açılış konuşmasını yapan Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök; Evinde anne, işyerinde çalışan, toplum için ise mukaddes olan kadınlarımızı, aynı zamanda işgücüne katılım ve sürdürülebilir kalkınmanın da kıymetli bir paydaşı olduğunu belirterek sözlerine şöyle devam etti;

"Sendikamızın Kıymetli Merkez Yönetim Kurulu, Saygıdeğer Hocalarım ve Uzman Arkadaşlarım, Çok Değerli İşçi Kardeşlerim, Sendikamız Şeker-İş'in düzenlediği 8 Mart Dünya Kadınlar Günü eğitim seminerine katılımınızdan ötürü duyduğum memnuniyetle, hepinizi en derin saygı ve sevgilerimle selamlıyorum. Hepiniz hoş geldiniz.

Öncelikle, eğitim programımıza katkı sunacak tüm hoca ve uzmanlarımıza teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Siz değerli kardeşlerim için





eğitim programımızın verimli geçmesini diliyor, programımızın teşkilatımıza ve çalışma hayatımıza hayırlar getirmesini temenni ediyorum. Sözlerimin hemen başında, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü vesilesiyle sizler başta olmak üzere ülkemizin tüm cesur, özverili, çalışkan, güçlü kadınlarının Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyorum. Bugün elbette hepimizin yüreklerinde, hafızalarında onlar var. Onlar; şehit anaları, eşleri, çocukları, iş kazalarında hayatını kaybeden kardeşlerim ve eli öpülesi anneleri, aileleri. Hayatını kaybedenlere Yüce Allah'tan rahmet, geride kalanlara başsağlığı ve sabır diliyorum.

Evet, hayat koridoru dik ve oldukça zorlu. Bu çetin yaşamda; yetiştiren, çalışan, üreten, dünyayı büyüten; kadınlardır. Hep, 'Kadın eli değmesi' diyoruz ya, işte bu topraklara, bu millete, düne, bugüne ve geleceğe bu eller değmiştir. Bu eller, bizim ellerimizi tutmuştur. Bu yüzden "Anadolu" demek, "Anadolu Kadını" demektir. Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün dediği gibi, "Dünya'da hiçbir milletin kadını, milletini kurtuluşa ve zafere götürmekte, Anadolu kadınından daha fazla çalıştım diyemez."

Evinde anne, işyerinde çalışan, toplumumuz için ise mukaddes olan kadınlarımız, aynı zamanda işgücüne katılım ve sürdürülebilir kalkınmanın da kıymetli bir paydaşıdır. Bu sözler, kadınlarımızın dünyanın hiçbir coğrafyasında görülmeyecek özverilerle, bu toprağın vatan olmasında erkeklerle birlikte müca-delesini mübalağasız anlatır. Evinde anne, işyerinde çalışan, toplumumuz için ise mukaddes olan kadınlarımız, aynı zamanda işgücüne katılım ve sürdürülebilir kalkınmanın da kıymetli bir paydaşıdır. Fakat dünya ölçeğinde kadınlarımızın maruz kaldıkları zorlukların ülkemizde daha derinden yaşanıyor olması son derece iç acıtıcıdır. Dünya Ekonomik Forumu 146 ülkede, ekonomik katılım ve fırsat, eğitimsel

kazanımlar, sağlık ve hayatta kalma ve siyasi yetkilendirme olmak üzere 4 temel alanda cinsiyet eşitsizliğinin değişimini ölçmüştür.

Cinsiyet eşitsizliği, bir önceki yıla göre sadece yüzde 0,3 kapanmıştır.

Küresel Cinsiyet Farkı 2023 Raporuna göre, dünyada cinsiyet eşitsizliğini gidermek için sağlanan ilerlemenin hızı, yaşanan çeşitli krizler nedeniyle büyük ölçüde yavaşlamıştır. Bu yavaş ilerlemede, eğitimsel kazanımlarda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin iyileşme ana faktör olmuştur. Fakat, 2006'dan bu yana cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında sadece yüzde 4,1'lik bir iyileşme kaydedilebilmiştir.

Dünyada cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine yönelik ilerlemenin mevcut hızda devam etmesi durumunda bu farkın ancak 131 yıl içinde kapanabileceği tespit edilmiştir. Bu süre, ekonomik eşitsizliği kapatmak için 169 yıl, siyasi yetkilendirme alanındaki eşitsizliği kapatmak için ise 162 yılı alabilecektir.

Diğer taraftan, dünya çapında kadınlar iş gücüne erkeklere göre daha



yüksek oranda katılım sağlamaktadır. Fakat iş gücünün neredeyse yüzde 42'sini kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların kıdemli liderlik pozisyonlarındaki oranı ise yüzde 32,2 ile erkeklere göre 10 puan daha düşüktür. Küresel işsizlik oranları açısından da kadınlarda işsizlik oranı yüzde 4,5 ile erkeklerdeki yüzde 4,3 işsizlik oranına göre daha yüksek ölçülmüştür. Tüm bunlara rağmen küresel krizlerin yükü de, kadınların omzuna bırakılmıştır. Kadınlar, mevcut yaşam maliyeti krizinin ve iş gücü piyasasındaki

aksamaların yükünü taşımaya devam etmektedirler. Hâlbuki, ekonomik toparlanmaancaktüm kesimlerin yaratıcılığı ve becerileriyle sağlanabilecektir. Ayrıca günümüzde kadınlar; vasıfsız, düşük ücretli, emek yoğun, dikkat gerektiren ve hünere dayalı işlerde yoğunlaşmaktadır. Bu sistem içerisinde çalışan kadının evine, çocuklarına ve onların ihtiyaçlarına yeterli zaman ayıramadıkları, ayrıca yoğun çalışma temposundan özel hayatlarına dair planlarını sürekli öteledikleri bilinmektedir.





“Güçlü Kadın Güçlü Toplum”

Emeklerin sömürülmesi, çalışma saatleri dışında ve hafta sonları da çalıştırılarak kadının yıldırılması ve buna karşılık az ücret ödenmesi söz konusudur. Fazla mesai dolayısıyla da aşırı yorgunluk en bariz sorunlar arasında gelmektedir. Ve her şeyden önemlisi,

kadınların sürekli manevi olarak yıpratıldıkları ve duygusal bir baskı altında kaldıkları su götürmez bir gerçektir. Bu noktada Sendikamızın her daim vurguladığı çalışma saatlerinin azaltılması noktasında kadınlarımızın maruz kaldığı bu “iş yaşam dengesizliği” meselesinde çalışma saatlerini merkeze almak gerekmektedir.

Ülkemiz, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın belirgin olarak yaşandığı ülkelere biri olmamalıdır. Kadına yönelik şiddet, kadın cinayetleri, işsizlik, eğitimsizlik, mobbing kısacası alınan kadınlarımızın mağduriyetleri ve sorunlarını siğ bir mevzuat alanında tartışmak yersizdir. Bunun yerine ülkemizde artık, ciddi yaptırımların hayata geçirildiği bir toplumsal cinsiyet adalet mekanizması kurulmalıdır. Hayalini kurduğumuz Türkiye hedefini yakalamak için, bu konu olmazsa olmaz bir toplumsal sorumluluk alanıdır. Siz kıymetli kardeşlerimi sendikal yaşamda daha fazla görmeye olan ihtiyacımız kesindir. Sendika olarak bizlere düşen, “güçlü kadın güçlü toplum” anlayışını yerleştirmektir. Kadın çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları zorlukları bertaraf etmek, örgütlü bir dayanışma içerisinde mücadele etmektir.

Değerli Kardeşlerim, 8 Mart Dünya Kadınlar günü vesilesiyle; alın teri, özveri, gayret ve mücadeleniz için her birinizi bir kez daha tebrik etmek istiyorum. Şeker-İş Ailesi olarak dayanışma gücümüz birliğimizi pekiştiriyor. Sizlerden istirhamım, Ailemizi büyütme için, bu dayanışma ruhunu genişletmek için sendikasız arkadaşlarınızı sendikal olmaya teşvik etmenizdir.

İnsanların büyük bir çoğunluğu dünyayı kurtaracak bir kahraman gelecekmiş gibi büyük bir garabet içerisinde



dedir. Oysa öyle olmayacağını hepimiz biliyoruz. Çözümün anahtarı bizde ve tercihlerimizdedir. Unutmayalım ki, bir tercih çok şey değiştirir.

Bildiğiniz gibi, sizlerin yüce emeklerini resmederek birlikte bugün güzel bir etkinliğin de heyecanını paylaşmaktayız. "BİR FOTOYLA KADIN EMEĞİNİN TERİNİ YAKALA" fotoğraf yarışmamızla kadınlarımızın toplumumuzda ve çalışma hayatımızda üstlendiği rol ve aldığı kıymetli sorumluluğa dikkat çekmek istedik. Sizlerin kıymetli katılımları sonrasında da bugün ödül sahiplerine ödülleri takdim edeceğiz. Bu elbette temsili bir ödüldür. Fakat bu etkinliğimizle hep birlikte yeni bir sinerji yakalacağız. Katılan tüm katılımcılara ve TRT, NTV, Anadolu Ajansı'nın kıymetli temsilcilerinin içinde olduğu jüri üyelerimize tek tek teşekkür ediyorum. Bu birlikteliğimizin önümüzdeki dönemimize ışık tutacağına yürekten inanıyorum. Bu duygu ve düşüncelerle sözlerime son verirken; siz değerli çalışan kardeşlerimin 8 Mart Kadınlar Günü'nü bir kez daha kutluyor, herkese sağlık, mutluluk, başarı ve ebedi saadetler diliyorum."

Programa Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök'ün yanı sıra Şeker-İş Sendikası Genel Sekreteri Cengiz Ünder, Genel Mali Sekreteri İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri İbrahim Dayı ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt'ta katıldı.

Eğitim programı süresince katılan kadın işçilere Pınar Özmen tarafından Temel İlk Yardım Eğitimi, Prof. Dr. Aydın Başbuğ tarafından Gıda ve Şeker Sanayi İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Açısından İş Yerlerinde Alınması Gereken Tedbirlere Yönelik İş Yaşam Dengesi Oluşturulması, Avukat Gökhan Candoğan tarafından Sendikalı Bir Kadın Çalışan Olmak, Şeker-İş Sendikası Danışmanı Önsel Ünal tarafından Sendikal Hayatın Felsefesi ve Hayattan Çıkarıldığımız Dersler konularında eğitimler verildi. Eğitim sonunda katılanlara Eğitim Semineri Katılım Sertifikası verildi.





Birincilik Ödülü - Fatmanur AYTEKİN



İkincilik Ödülü - Çiğdem YILMAZ



Üçüncülük Ödülü - Gamze ÜLKÜ



Yarışma Jüri Özel Ödülü - Pınar DAĞCI

ÇALIŞMA MECLİSİ

5 YIL

SONRA TOPLANDI



Çalışma Meclisi, 5 yıl aradan sonra ilk kez toplandı. Toplantıda, işçi ve işveren sendikaları ile kamu yetkilileri çalışma hayatının gündemindeki başlıkları ele alındı.

Toplantının açılışında konulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan, ele alacakları başlıklar hakkında bilgi verdi.

Bakan Işıkhan, "Çalışanlarımızı enflasyonun tahribatına karşı koruma anlayışımızı sürdürüyoruz" dedi.

İşçi ve işveren sendikaları da taleplerini dile getirdi.

Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, "Dar ve sabit gelirlielerin alım gücü

düştü. Öyle bir nokta geldi ki kamuda 20 yıl çalışan asgari ücretin bir tık üstünde uzatacak noktaya geldi." dedi.

Tisk Başkanı Özgür Burak Akkol, "Sosyal yardımların vergiden muaf olması gerektiğini düşünüyoruz. Kayıt dışı başka bir konumuz..." değerlendirmesinde bulundu.

13. Çalışma Meclisi'nin gündemi "Türkiye Yüzyılında Çalışma Hayatı: Emelin, Sendikal Örgütlenmenin ve İstihdamın Geleceği" olarak belirlendi.

Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür

Burak Akkol, Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, Hak-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan, Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Önder Kahveci, DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu, KESK Eş Genel Başkanı Ayfer Koçak ile TZOB Genel Başkanı Ş. Şemsi Bayraktar da birer konuşma yaptı.

Sendikamız Şeker-İş tarafından katılım sağlanan toplantıya, işçi, Kamu Görevlileri ve İşveren Sendika Konfederasyonlarının, Oda ve Borsa Birliklerinin, Sivil Toplum Kuruluşlarının Başkanları ile akademisyenler katıldı.

13. ÇALIŞMA MECLİSİ, CUMHURBAŞKANLIĞI KÜLLİYESİ'NDE SONA ERDİ



"Emeğin, Sendikal Örgütlenmenin ve İstihdamın Geleceği" temasıyla 29-30 Nisan tarihlerinde düzenlenen 13. Çalışma Meclisi, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın teşrifleriyle Cumhurbaşkanlığı Külliyesi Sergi Salonu'nda düzenlenen yemekle sona erdi.

13. Çalışma Meclisi, "Emeğin, Sendikal Örgütlenmenin ve İstihdamın Geleceği" temasıyla düzenlenerek 29-30 Nisan tarihlerinde gerçekleşti.

Meclis; Çalışma Hayatında İnsana Yakı-şır İş, Yeşil ve Dijital Dönüşümün İşgücü Piyasasına Etkileri ve Adil Geçiş, Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Toplu Pazarlık Sis-teminde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm

Yolları olarak 4 oturumda gerçekleşti.

İki gün boyunca devam eden programda, işçi, kamu görevlileri ve işveren sendika konfederasyonlarının başkanları, oda ve borsa birliklerinin başkanları, sivil toplum kuruluşlarının başkanları ile akademisyenlerin katılımıyla çalışma hayatına ilişkin istişarelerde ve çözüm önerilerinde bulunuldu.

İkinci gününde de devam eden program, Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın teşrifleriyle düzenlenen yemekle sona erdi.

Programa Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol ile sendika ve



konfederasyonların temsilcileri katıldı.

Düzenlenen yemeğe Şeker-İş Sendikası adına Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Şeker-İş Sendikası Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt ve Ankara Şeker Fabrika-sında çalışan işçileri katıldı.

TÜRK-İŞ ILO'DA VERGİDE ADALET TALEBİNİ YİNELEDİ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), İsviçre'nin Cenevre kentinde devam eden 112. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, Türkiye'nin işçi delegesi olarak Genel Kumla hitap etti. Tüm dünyada çalışanların haklarının gerilemeye devam ettiğini dile getiren Atalay sözlerine şu şekilde devam etti;

"Türkiye İşçi Delegesi olarak hepinizi saygıyla selamlıyorum. Ülkem de dâhil olmak üzere, tüm dünyada çalışanların hakları daha kötüye gitmeye devam etmektedir. Dünyada çalışanların önemli bir bölümü; yıllardır güvencesizlik, sendika karşıtlığı, yoksulluk, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yetersizliği gibi birçok sorunla karşı karşıyadır. Geçtiğimiz

yıl iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle çok sayıda işçi hayatını kaybetmiştir. Yaşanan bu iş cinayetlerinin ve dünya emekçilerinin yaşadığı sorunların merkezinde insanı ve çalışanı yok sayan aşırı kar hırsı bulunmaktadır. Ülkemde de, dar ve sabit gelirlilerin durumu son 25 yılın en kötü noktasındadır. Yüksek enflasyon nedeniyle geçim şartları ağırlaşmış, ücretliler satın alma gücünü kaybetmiş, çalışanların üzerindeki ağır vergi yükü sebebiyle gelir adaleti bozulmuştur.

Yapılacak düzenlemeyle az kazananlardan az, çok kazananlardan çok vergi alınmalıdır. Genel Müdürün Raporunda da belirtildiği gibi, COVID-19 salgını, depremler ve savaşlar da en çok işçileri, işsizleri ve dünyanın dört bir

yanındaki yoksulları etkilemektedir. Özellikle savaşlar nedeniyle işyerleri yıkılmış, işçilerin gelirleri, birikimleri ve aileleri yok olmuştur.

Tüm dünyada çalışanlar, emekliler, asgari ücretliler bedel ödemeye devam etmekte, sendikal haklar geriye gitmektedir. ILO Sözleşmelerinin sendikal hakları ve çalışma koşullarını düzenlemede önemli bir etkisi vardır. Ancak çok sayıda ülkede, bu sözleşmelerin birçoğu uygulanamaz hale gelmiştir. Bunun temel nedeni, özellikle çok uluslu şirketlerin sendikal haklar üzerinde uyguladığı baskılardır. Her alanda kuralsızlaştırma yaygınlaşmış, çalışma koşulları bozulmuştur. Çalışma hayatının sorunlarının çözülebilmesi için ülkeler tarafından kabul edilen ve onay-



lanan ILO Sözleşmeleri tam olarak uygulanmalıdır. Üye ülke hükümetleri ve işverenler, ILO sözleşme ve standartlarının uygulanmasında aktif rol almalıdır.

Çalışan herkesin sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarından özgürce yararlanması sağlanmalıdır. Çalışanlar, hiçbir ayrıma tabi tutulmadan kendi iradeleriyle sendika seçme hakkına sahip olmalıdır. Hükümetler ve işverenler temel ILO Sözleşmelerine saygı gösterilmeli, sosyal diyalog mekanizmaları etkin bir şekilde işletilmelidir.

Türkiye’de kamu görevlilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını düzenleyen 4688 Sayılı Kanunundan kaynaklı sorunlar bulunmaktadır. Kamu görevlilerinin, örgütlenme özgürlüğüne ve sendika seçme hakkına tam olarak saygı gösterilmelidir. Farklı gerekçelere dayalı ayrımcı uygulamalara son verilmelidir. Geçtiğimiz yıl ülkemizde, Cumhuriyet’in 100. yılını kutladık. Geçen 100 yılın 50 yılı, terör örgütleriyle mücadeleyle geçti. Maalesef belirtmeliyim ki, bazı gelişmiş ülkeler bu örgütlere silah da dâhil olmak üzere her türlü desteği vermektedir. Günümüzde terör, uluslararası düzeyde çözüm gerektiren bir sorun haline gelmiştir.

Biz bu salonda işçi haklarından bahsederken, dünyanın birçok yerinde çatışmalar devam etmektedir. Tüm Ortadoğu küresel savaşa dönüşebilecek bir yangın yerine dönüşmüştür. Bugün Gazze’ye karşı yürütülen işgal operasyonunun 243’üncü günündeyiz. Filistinli işçileri ve halkı, İsrail’in her türlü temel insan hakkını hiçe sayan acımasız saldırıları ve katliamı ile karşı karşıyadır. Uluslararası toplum ise sadece bu katliamı izlemekle yetinmektedir.

Biz burada konuşurken; bebekler, çocuklar, kadınların da aralarında olduğu siviller hayatını kaybetmeye



devam etmektedir. Dünyanın her tarafında öğrenciler, Filistin’e destek gösterileri yaparken, biz sendikacılar da dâhil olmak üzere bu salondakiler, öğrenciler kadar etkili bir tepki gösteremiyoruz. Filistin’de ve dünyanın diğer bölgelerindeki savaşların ve işçi hak ihlallerinin bir an evvel sona ermesi için uluslararası topluma, konuşmanın ötesinde artık harekete geçme çağrısında bulunuyor, teşekkür ediyorum.”

187 ILO üyesi devletten işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin yer aldığı Konferansa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhân, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, TİSK Başkanı Özgür Burak Akkol ve Türk-İş Konfederasyonuna bağlı sendikaların genel başkanları da katıldı.



TÜRK-İŞ BAŞKANI ATALAY: “KATLIAMIN HİÇBİR MAZERETİ OLAMAZ”



TÜRK-İŞ Genel Başkanı Atalay, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın Filistin Özel Oturumunda konuştu:
TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, Filistin topraklarındaki işgalin derhal durdurulması gerektiğini belirterek, "İşgal edilen bölgeler gerçek sahiplerine iade edilmeli, ihtiyaç duyulan yardımlar derhal bölgeye ulaştırılmalı. Filistin'de yıkılan altyapı yeniden inşa edilmeli ve Filistin halkı evlerine kavuşmalı." dedi.

Atalay, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 112'nci Uluslararası Çalışma Konferansı kapsamında düzenlenen Filistin Özel Oturumunda yaptığı konuşmada, oturumun son derece önemli olduğunu söyledi.

Filistin topraklarının 75 yılı aşkın bir süredir işgal altında olduğunu anımsatan Atalay, "İşgal, 7 Ekim 2023'ten bu yana daha saldırgan bir hal aldı." açıklamasını yaptı.

"Katliamın hiçbir mazereti olamaz"

Türkiye'de sendikalar başta olmak üzere tüm kesimlerin yaşanan soykırım ve işgale tepki gösterdiğine dikkati çeken Atalay, şöyle konuştu:

"Türkiye'deki emekçiler, bölgesel savaş politikalarına ve operasyonlarına karşı ortak bir tutum ve eylem içindedir. Savaşın sürdüğü koşullarda emeğin haklarından, insanca yaşama koşullarından ve insan haklarından söz edemeyiz. Böyle bir katliamın ve bu

şekilde kan dökülmesinin hiçbir mazereti olamaz. Filistin Genel Sendikalar Federasyonu aylardır düzenli olarak işgal altındaki işçilerin durumuna ilişkin bilgilendirici bültenler yayınlamaktadır. Bu bültenler, Filistin'in işgal altındaki topraklarında aylardır akıl almaz bir baskı ve katliam yaşandığını ortaya koymaktadır. Elimizdeki son verilere göre, Filistin'de en az 15 bin çocuk, 10 bin kadın, 152 BM çalışanı, 142 basın mensubu, 492 sağlık çalışanı ve 200 doktor öldürüldü. 7 kilise hasar gördü. Hasar gören 564 camiden 371'i tamamen yıkıldı. Hastaneler yerle bir edildi."

"BM'nin iki devletli çözümü hayata geçirilmeli"

Refah Mülteci Kampı'nda ardı ardına işlenen katliamların, insanlığa karşı işlenmiş suç niteliğinde olduğunu vurgulayan Atalay, herkesin Filistin halkının bu çığlığını duyması gerektiğini söyledi.

Atalay, şunları kaydetti:

"Başta Gazze halkı olmak üzere Filistin halkı, geçtiğimiz ekim ayından bu yana işgal güçlerinin ağır saldırıları ve abluka altında hayatta kalmaya çalışıyor. Yükselen enflasyon, azalan geçim kaynakları ve iş imkanları Gazze halkının içinde bulunduğu şartları daha da ağırlaştırıyor. İşgal derhal durdurulmalıdır. İşgal edilen bölgeler gerçek sahiplerine iade edilmeli, ihtiyaç duyulan yardımlar derhal bölgeye ulaştırılmalıdır. Filistin de yıkılan altyapı yeniden inşa edilmeli ve Filistin halkı evlerine kavuşmalıdır. Uluslararası toplum Filistin meselesini ele alırken adil ve hakkaniyetli olmalıdır. Emperyalist ve yayılcı hedefler terk edilmelidir. BM'nin iki devletli çözümü daha fazla zaman kaybedilmeden hayata geçirilmelidir. Tarih en iyi öğretmendir. Bize aynı hataları ikinci kez yapmamayı öğretir. Tarifsiz acılar çekmiş milletlerin kendi deneyimlerinden çok şey öğrenmiş olmaları beklenirdi."

23. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ TÜRK-İŞ VE ORDU ÜNİVERSİTESİ İŞBİRLİĞİ İLE ORDU'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ.

100
TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN YÜZÜNCÜ YILI

23. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ

Cumhuriyet'in İkinci Yüzyılında Sosyal Politikanın Güncel Sorunları
ve
Yeni Örgütlenme Pratikleri
30 MAYIS - 1 HAZİRAN 2024

23ceei.odu.edu.tr

ORDU ÜNİVERSİTESİ
ÜNYE İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
KONFERANS SALONU

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Ordu Üniversitesi işbirliğiyle gerçekleştirilen "23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri" Kongresi, Ordu'da başladı. Kongrenin açılışına, Türk-İş Genel Başkan Yardımcısı ve Koop-İş Genel Başkanı Eyüp Alemdar, Ordu Valisi Muammer Erol, Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Gürol Özcüre, konfederasyona bağlı sendikaların yöneticileri, temsilcileri, uzmanları ve üniversitenin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü akademisyenleri ve öğrencileri katıldı.

Kongrenin açılış konuşmasını Türk-İş adına yapan Genel Başkan Yardımcısı Eyüp Alemdar, günümüzün en önemli konularından birinin dijital çağda yeni iş tanımı olduğunu vurguladı. Alemdar, Sanayi 4.0, dijitalleşme, yapay zeka gibi kavramların çalışma hayatını derinden etkilediğini belirterek, sendikaların ve üniversitelerin işbirliği yaparak çalışanları bu değişime hazırlamaları gerektiğini ifade etti.

Kongrenin açılışında söz alan Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Gürol Özcüre ise sendikaların bilimsel çalışmalara verdiği önemi vurgulayarak, geleceğin meslek tanımları konusunda işbirliği içinde hareket etmeye hazır olduklarını ifade etti.

Ayrıca yapılan kongreye Türkiye Gıda ve Şeker Sanayii İşçileri Sendikası temsilen Özel Kalem Müdürü Aysun Konakoğlu ve Ar-Ge Müdürü Mehtap Biçer katıldı.

KOLEKTİF SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ; ABDULLAH ŞAHİN VD KARARI ANALİZİ

Av. Gökhan CANDOĞAN

Forseti Hukuk Bürosu

Resmi Gazete'nin 12 Haziran 2024 tarihli sayısında yayımlanan 28.03.2024 tarihli Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu kararı ile toplu iş hukuku açısından önemli bir hukuki yorum ortaya konulmuştur.

Kolektif Sendika Özgürlüğü

Türk Metal Sendikası'na üye olan ve Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu'nda (MKEK) çalışmakta olan 30 işçi, iki toplu iş sözleşmesi arasındaki dönemde Sendika'dan istifa edip aidat ödeme yükümlülüğünden kurtulup, yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden hemen önce yeni-

den Sendika'ya üye olmak istemişlerse de Sendika, bu talebin kötüniyete dayalı olduğu, Sendika'ya zarar verdiği gerekçeleriyle üyelik istemlerini reddetmiştir.

Sendika'nın üyelik isteminin reddi üzerine başlayan süreç Anayasa Mahkemesi'ne taşınmış ve Mahkeme 28.03.2024 tarihli kararıyla, kolektif sendika özgürlüğü ile bireysel sendika özgürlüğü arasındaki dengenin korunması ve Sendika tüzel kişiliği aleyhine bozulmaması gerektiği temelinde bir karar vererek, 30 başvuru açısından hak ihlali olmadığına karar vermiştir.

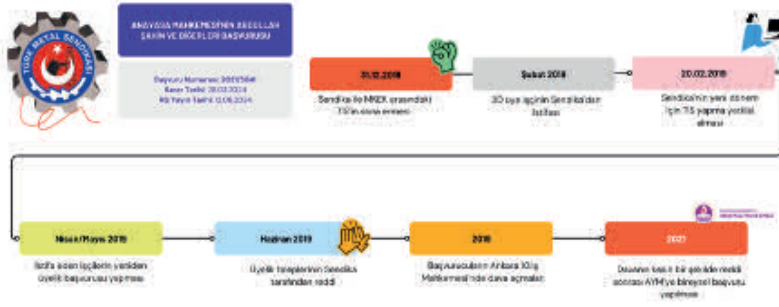
Olayların Özeti

Türk İş Konfederasyonu'na bağlı ve Türkiye'nin en büyük işçi sendikası olan Türk Metal Sendikası ile MKEK arasında 4.8.2017 tarihinde imza-

lanan ve 1.1.2017-31.12.2018 tarihleri arasında, 2 yıl süre ile geçerli toplu iş sözleşmesi (TİS) döneminde Sendika'ya üye olan 30 başvuru, TİS süresinin dolması sonrasında, Şubat 2019'da çeşitli gerekçelerle sendikadan istifa etmişlerdir.

Türk Metal Sendikası, yeni dönem TİS için gerekli koşulları sağlayarak Bakanlık'dan 20.2.2019 tarihinde yetki belgesi olarak yeni dönem TİS görüşmelerine başlaması üzerine, Şubat ayında Sendika'dan istifa eden 30 başvuru, Nisan-Mayıs aylarında yeniden üye olmak için Sendika'ya başvuru yapmışlarsa da Sendika; sırf belli bir süre aidat ödememek için istifa ederek, TİS sürecinde sendikanın güçsüz görünmesine, pazarlık yeteneğinin azalmasına, birlik ve dayanışmanın bozulmasına neden olan bu kişilerin üyelik istemlerini reddetmiştir.





İş Mahkemesi Kararı

Üyelik başvurusu reddedilen işçiler bu kez Ankara 10.İş Mahkemesi'nde dava açarlar. Davayı değerlendiren Mahkeme, kesin olarak verdiği karar ile davacı işçilerin **"nimet olan TİS'ten kaynaklı alacaklardan faydalanmak istedikleri, ancak külfet olan aidat ödeme yükümlülüğüne katlanmak istemedikleri... yapmış oldukları kötü niyetli eylemin bir önceki sene 6-7 kişi tarafından, bu sene ise 80 küsur kişi tarafından gerçekleştirildiği... bu durum bile TİS bulunmayan dönemde sendika üyeliğinden çıkarak aidat ödemeyip TİS'in geriye yürüten hükümlerinden aidat ödemediği yararlanmış olmak için tekrar üye olma çabasının sendikanın amacına, birlik, beraberlik, dayanışma ilkelerine ve kolektif sendika özgürlüğüne zarar verdiği.."** gerekçeleriyle davayı reddeder.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) Yaklaşımı

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 11.maddesinde yer alan **"1.Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir."** hükmü örgütlenme haklarının dayanağını oluşturmaktadır.



Bu hüküm doğrultusunda AİHM içti-hadını değerlendiren Anayasa Mahkemesi; **sendika kurma hakkının, sendikaların kendi kurallarını koyma, kendi işlerini yönetme haklarını içerdiği; idari formaliteler ve ücretlerin ödenmesi de dahil olmak üzere üyelik koşulları ile ilgili kendi kurallarını koyma özgürlüğünün yanı sıra üye adayının icra ettiği meslek veya zanaat gibi daha esaslı başka kriterler koyma özgürlüğüne de sahip olduğunu** belirtmiştir (Demiryolu Mühendisleri ve İtfaiyeciler Birliği (ASLEF) /Birleşik Krallık, B.No: 11002/05, 27.2.2007).

Yukarıda alıntılanan AİHM kararında, açık bir şekilde; sendikaların üyelerini seçmekte özgür olmaları gerektiği, AİHS 11.maddeye dayanılarak dernek/kuruluşların kendilerine katılmak isteyen herkesi kabul etmek gibi bir yükümlülüklerinin olmadığı belirtilmiştir. AİHM'e göre, **sendikaya katılma hakkı, sendikanın kurallarına bakılmaksızın kişiye istediği sendikaya katılmak için genel bir hak kazandırdığı şeklinde yorumlanamaz.**

Anayasa Mahkemesi Kararı

Pozitif Yükümlülük Kapsamı

Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 5 ve 51.maddesi temelinde yaptığı değerlendirmede, sendika hakkının devlete müdahalede bulunmama gibi negatif bir yükümlülük getirirken, aynı zamanda üçüncü kişilerin, özellikle de işverenin çalışanların sendikaya üye

olma ve sendikal faaliyette bulunma haklarını kullanmayı engelleyici davranışlardan kaçınmasına yönelik olarak ve sırf bu haklardan yararlandıkları gerekçesiyle yaptırıma tabi tutulmalarını, ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyici tedbirler alma ödevi kapsamında devlete pozitif yükümlülükler getirdiğini ortaya koymuştur.

Bireysel-Kolektif Sendika Özgürlüğü Tanımlaması

Anayasa Mahkemesi kararının 38.paragrafında, bireysel sendika özgürlüğü ile kolektif sendika özgürlüğü ayrımı ifade edilmiştir. Buna göre;

• **Bireysel sendika özgürlüğü;** özellikle işveren karşısında ekonomik olarak güçsüz durumda olan çalışanların ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek için serbestçe sendika kurma, sendikaya üye olma, sendikal faaliyette bulunma ve istediği zaman sendika üyeliğinden ayrılma haklarını,

• **Kolektif sendika özgürlüğü** ise; sendikaların varlıklarını koruma, sürdürme, sendikaya üye kaydetme, üyelikte çıkarma, sendikal faaliyetlerde bulunma haklarını,

içermektedir. Bu ayrım temelinde, kolektif sendika özgürlüğünün, sendikaların kolektif irade özerkliklerini koruduğunu, bunun da sendikaların, kendilerini ilgilendiren konularda serbestçe karar alma, organizasyonlarını düzenleme ve sendikalara özgü faaliyetler yürütme haklarına sahip oldukları anlamına geldiğini ifade eden AYM, sendikaların varlıklarını sürdürbilmelerinin üye sayılarına bağlı olduğunu da eklemiştir.

AYM, kararında sendika özerkliğinin üyelerini seçmekte de özgür olmaları anlamına geldiğini, kendilerine katılmak isteyen herkesi kabul etmek gibi bir yükümlülüklerinin bulunma-

dığını, ancak bu hakları kullanmanın keyfiyet anlamına gelmeyeceğini vurgulamıştır.

Bireysel-Kolektif Sendika Özgürlüğü Dengesinin Önemi

Sendika hakkını "iki taraflı" olduğunu bu şekilde ortaya koyan AYM, bireysel sendika özgürlüğünün korunabilmesi için sendikaların varlıklarını devam ettirebilmeleri gerektiğini, bu iki hakkın bir denge halinde bulunmasının zorunluluk olduğunu anımsatarak;

- sendikanın üye sayısının TİS görüşmelerinde pazarlık ve işçiyi işverene karşı koruma gücünü artıran en önemli faktörlerden olduğunu,
- sendikanın finansal açıdan güçlenmesinin örgütlü işçi sayısına bağlı olduğunu,
- sendikanın finansal kaynakları güçlendikçe organizasyonel performansının artacağını ve sendikanın daha fazla işçiye ulaşma imkânına sahip olacağını,

belirterek, bu dengeyi gözeterek verilen ilk derece mahkemesi kararının Anayasa'nın 51.maddesinin ihlaline yol açmadığına, başvuru konusu süreçte sendika hakkının ihlal edilmediğine hükmetmiştir.

AYM Kararının Sendika Tüzel Kişiliklerini Koruyucu Etkisi

Ankara 10.İş Mahkemesi'nde yapılan yargılama sırasında dinlenen tanıklardan birisi, bu şekilde sendikadan istif edenlerin bir kısmının üyelikte kalanlara yönelik, maaş bordrosunu sallayarak

arak "bakın bizden aidat kesilmedi, siz kerizsiniz, koyunsunuz" dediklerini duyduğunu söylemiştir. İlk derece mahkemesi kararında, bu söylemlere karşılık, nimet-külfet dengesi vurgulanarak, başvurucu işçilerin tutumunun kolektif sendika özgürlüğünü yok etmeye yönelik bir tutum olduğu ifade edilmiştir.

Bir adım ötesi, İş Mahkemesi kararında "dava konusu eylemin aidat ödemek için kanunun arkasından dolanma gayreti ile yapıldığı açık olup kötü niyetli bu davranış hukuk düzeni tarafından korunmayacaktır" denilerek dürüstlük kuralına da atıf yapılmıştır.

Bu yaklaşım, yıllardan bu yana kötülenmekten güçlerini önemli bir ölçüde kaybeden sendika tüzel kişilikleri açısından önemlidir. 1980'li yıllarla birlikte özelleştirme, kuralsızlaştırma ve serbestleşme mottosu ekseninde emek örgütlenmelerinin güç yitirisi tüm dünyada gelir dağılımı eşitsizliklerinin ciddi bir şekilde artışına neden olmuştur. Yani, kolektif sendika özgürlüğünün ihlali, peşi sıra bireysel sendika özgürlüğünü de neredeyse kullanılamaz hale getirmiştir.

Elbette ki sendikaların, kendi bünyelerinde düzeltmeleri gereken pek çok organizasyonel sıkıntıları vardır ama bunların hiçbirisi örgütsüzlüğün olumsuz sonuçlarından daha önemli, birincil değildir. Bu nedenle, emeğiyle geçinen kesimlerin sendikalara, kolektif sendika özgürlüğüne daha çok sarılması gerekmektedir.

Son dönemde Anayasa Mahkemesi tarafından verilen kararlar, çoğu üniversitede hiçbir zaman doğru dürüst bir şekilde müfredata eklenmeyen ve lisans öğrencilerine öğretilmeyen "toplu iş hukuku" alanında ciddi sonuçlar doğuracak niteliktedir. Bu kapsamda, AYM'nin Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi-i İşçileri Sendikası (Şeker-İş) başvurusu (B.No:2016/13328) üzerine verdiği



19.11.2020 tarihli kararı da anımsatmak isteriz.

İşveren tarafından yetki tespitine itiraz edilmesi üzerine başlayan dava sürecinin 4 yılı aşan bir süre devam etmesinin devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediği anlamına geldiğini kararında vurgulayan AYM,

32. Örgütlenme özgürlüğü, içinde **temel iki hak** barındırır. **Bunlardan biri örgütün varlığı ve işleyişinin korunmasıdır. Diğeri ise bireyin örgüt içinde faaliyette bulunma ve örgütle ilişki kurma özgürlüğüdür.** İstihdam alanında kendi üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçlayan örgütler olan sendikalar, örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasıdır. Dolayısıyla sendika hakkı da çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle bağımsız bir hak değil örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir. Demokrasilerde böyle bir örgüt, devlet tarafından saygı gösterilmesi ve korunması gereken temel haklara sahiptir (Tayfun Cengiz, B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 31).

diyerek Sendika tüzel kişiliğinin varlığı ve işleyişinin korunması zorunluluğunu açıkça ortaya koymuştur.

Sendikaların bir yandan işleyişlerini güncelleyerek kapasitelerini artırmaları, bir yandan da bu tür kararları sonuna kadar savunarak toplu iş hukukunun daha etkili bir koruma mekanizmasına kavuşmasını sağlamaları gerekiyor.



GÜNDEMDEKİ SORUN: YETENEK KITLIĞI

Özcan YILDIRIM

Anadolu Ajansı Çalışma Hayatı Muhabiri



Mesleki ve teknik eğitim, ulusal ve uluslararası mesleki yeterliliğe, meslek ahlakına ve mesleki değerlere sahip, yenilikçi, girişimci, üretken, ekonomiye değer katan ehil iş gücü yetiştirmek amacıyla yapılan eğitim ve öğretim faaliyetlerinin tamamını kapsıyor.

Gençlerin üretim süreçlerine nitelikli olarak katılmasını sağlayacak kilit

bir süreç olan mesleki ve teknik eğitim; bireylere istihdam edilmelerini kolaylaştıracak bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırıp, toplum genelindeki iş gücü istatistiklerini olumlu etkiliyor.

Bu alanda genç nüfusuyla önemli bir potansiyeli bulunan Türkiye, imkânlar bakımından demografik fırsat penceresine sahip. Ülkemizin

bu avantajının, ekonomik üretim sürecine katkı sağlayabilmesi, gençlerin bilgi-beceri düzeylerinin artırılması ve iş gücü piyasasında aktif yer alması mesleki ve teknik eğitimle mümkün olup, bu yöndeki politikaların artırılarak desteklenmesi önem arz ediyor.

Milli Eğitim Bakanlığının örgün eğitim istatistiklerine göre, ortaöğretimde

örgün eğitim gören öğrenci sayısı 6,5 milyonun üzerinde. Bu öğrencilerin yaklaşık 1,8 milyonu mesleki ve teknik liselerde eğitim alıyor. Yaklaşık 3 milyon kayıtlı işsiz olduğu, işsizlik oranının yüzde 8,7'yi, genç işsizliğinin yüzde 15,6'yı bulurken, çoğu işveren nitelikli çalışan bulmakta zorlanıyor.

Bu durum bize, Türkiye'nin iş gücü arz ile talebinde ciddi bir uyumsuzluk yaşadığını bize gösteriyor. Bu sorunun birçok sebebi olmakla birlikte, sorunun temelinin eğitim aşamasında yani mesleki ve teknik eğitim politikaları ve uygulamalarından kaynaklandığı net bir şekilde söylenebilir. Sürekli değişen eğitim politikaları öğrencilerin meslek tercihini ve okul başarısını etkilerken, mesleki ve teknik eğitime dair önemli toplumsal algı değişimine de yol açıyor. Maalesef ülkemizde meslek liseleri uzunca bir süre başarısız öğrencilerin yönlendirilmesi gereken yerler olarak algılandı. Ülke olarak okul başarısı olmayan çocukları meslek liselerinde eğitip, meslek sahibi yapmak istedik. Mesleki ve teknik eğitimin nitelik ve niceliği yeterince önemsenmedi. Almanya'da lise düzeyinde mesleki ve teknik eğitim alan öğrenci oranı yüzde 65, diğer okullardaki öğrenci oranı ise yüzde 35 düzeyinde. Ülkemizde ise bu oranlar tam tersi seviyede.

Türkiye'de 200'ün üzerinde üniversite, 8,5 milyon civarında lisans öğrencisi var. Her yıl 1 milyon kişinin üniversitelerden mezun olduğunu dikkate aldığımızda, ülkemizin üretimde, istihdamda ve birçok alanda rekorlar kırması gerekiyor. Anadolu'da "yüksek lise", büyükşehirler de "apartman üniversitesi" niteliğinde açılan üniversiteler, her liseyi bitirenin mutlaka üniversite okuması gerektiği fikrini toplumda yaygınlaştırdı. Bugün, söz konusu nitelikteki üniversitelerde mezun olduktan sonra kolay istihdam imkânı bulamayan gençler, eğitimini aldıkları meslekler yerine satış ve pazarlama elemanı, müşteri temsilcisi gibi işleri yapmak durumunda kalıyor. Diploma aşkı, gençleri mesleki ve teknik eğitimden, çıraklıktan ve tezgâhtan uzaklaştırırken, diploma sahibi olan gençler de sonraki süreçte üretimde yer almaktan imtina ediyor. Gençler tezgâh yerine AVM'lerde çalışırken, hizmetler sektörüne yöneliş, sanayi ve üretimde nitelikli ara elemana ihtiyacını her geçen gün artırıyor. Bunun bir sonucu olarak, asgari ücretin 3-4 katı ücretlere rağmen kepçe operatörü ve kaynakçı gibi mesleklerde eleman bulunmadığı şeklindeki haberler sık sık karşımıza çıkıyor. Bu, küresel bir sorun olan "yetenek kıtlığını" gündeme getiriyor. Türkiye,



genç nüfusuna rağmen aradığı yeteneğe kolay erişemeyen ülkeler arasında üst sıralarda yer alıyor. Buna bir de son dönemde artan yetenek ve beyin göçü eklenince Türkiye iş piyasası açısından daha da kaygı verici bir tablo ortaya çıkıyor.

Bugün, sanayici ve işverenler "gençler tezgâh başında çalışmak istemiyor", "9-5 mesai ve hafta sonu izin yapabilecekleri işler talep ediyor" serzenişinde bulunurken, sendikacılar ve akademisyenler eğitim politikasındaki yanlışlar, ücret adaletsizliği ve çalışma koşullarının uygunsuzluğunun gençleri üretimden uzaklaştırdığını savunuyor.

ÖĞRENCİ SAYILARI

OKUL TÜRÜ	ÖĞRENCİ SAYISI
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	1.381.441
Mesleki Eğitim Merkezi	250.932
Mesleki Açıköğretim Lisesi	72.558
Özel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	143.305
TOPLAM	1.848.236

Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş, Şubat 2024

	Şubat 2024			Bir önceki ay			Bir önceki aya göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
(Bin kişi)									
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	65 763	32 547	33 216	65 726	32 529	33 197	37	18	19
İşgücü	35 501	23 337	12 164	35 463	23 286	12 177	38	51	-13
İstihdam	32 423	21 633	10 789	32 276	21 510	10 766	147	123	23
İşsiz	3 078	1 703	1 374	3 187	1 777	1 411	- 109	-74	-37
İşgücüne dahil olmayanlar	30 263	9 210	21 053	30 263	9 243	21 020	0	-33	33
(%)									
İşgücüne katılma oranı	54,0	71,7	36,6	54,0	71,6	36,7	0,0	0,1	-0,1
İstihdam oranı	49,3	66,5	32,5	49,1	66,1	32,4	0,2	0,4	0,1
İşsizlik oranı	8,7	7,3	11,3	9,0	7,6	11,6	-0,3	-0,3	-0,3
Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş)	15,6	13,4	19,6	16,4	14,1	20,8	-0,8	-0,7	-1,2

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Mevsimsel etkilerden arındırma yöntemi gereği geçmiş aylara ilişkin tahminler revize edilerek yayımlanmaktadır.

Bunlarla birlikte, toplumda yıllardan beri gelen algı sorunu ile yeni neslin borsa, kripto para ve sosyal medya üzerinden zahmetsiz para kazanma isteği de göz önünde bulundurulduğunda, gençlerin sanayi yerine hizmet sektöründeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışma eğilimi, mesleki ve teknik eğitimin önündeki sorunlardan bir olarak karşımızda duruyor.

Bu noktada; Büyük Önder Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün "Çalışmadan, öğrenmeden, yorulmadan rahat yaşamanın yollarını aramayı alışkanlık haline getirmiş milletler; evvela haysiyetlerini, sonra hürriyetlerini ve daha sonra da istikballerini kaybetmeye mahkumdurlar" sözü daha bir anlam kazanıyor.

Mesleki ve teknik eğitim, kalkınmanın en önemli parametrelerinden biridir. Mesleki ve teknik eğitim kalitesi, ülke kalkınmasına doğrudan katkı sağlar. İmalat sektöründe, mesleki ve teknik yeterliğe sahip elemanların çalışması üretim kapasitesini artırdı-

ğı gibi kaliteyi de istenen seviyeye çıkarır. Eğitimli iş gücünün yetişmesiyle imalat sektöründe kalite artar ve kalite arttıkça yeni iş alanları açılır ve nitelikli çalışana daha çok ihtiyaç duyulur.

Şunun altını çizmek gerekiyor; teknoloji, teknolojiye ve bilgiye dayalı üretim olmazsa kalkınma ve refah olmuyor, herhangi bir katma değer de yaratılamıyor. Katma değer ve refah ise ancak nitelikli iş gücüyle mümkün. Bu noktada devlete düşen görev; iş gücü piyasasını ihtiyaçlar ekseninde planlamak. Konuyu, mesleki ve teknik eğitim sürecinden başlayarak, nitelikli iş gücünü cazip kılacak ücret politikası aşamasına kadar teşvik edip, bir bütün şeklinde ele almak.

Özetleyecek olursak, bugün Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim hala olması gereken düzeyde değil ve ülkenin başta ara eleman olmak üzere nitelikli iş gücü sorunu devam ediyor. Herkesin kendince haklı olup, çeşitli sorun ve gerekçeler sıraladığı bu tablonun de-

ğişmesi için ise ortak fayda ve hedeflere ihtiyaç duyuluyor.

Yapılması gereken, öncelikle tüm kesimlerin görüş ve talepleri dikkate alınarak kalıcı bir eğitim politikasının belirlenmesidir. Ardından, okulların eğitim kalitesi ve donanımı yükseltilmeli, günün koşullarına göre müfredat güncellenmeli, eğitim sürecinde teori ve pratik atbaşı ilerlemeli, sisteme yeni meslekler eklenmeli, okul ve özel sektör iş birliği güçlendirilmeli, işletmeler desteklenmeli ve öğrenciler teşvik edilmeli, gerek düşük ücret politikaları gerekse de algı sorunu aşılacak mesleki ve teknik eğitimin cazibesi artırılmalıdır.

Tüm bunların kararlı ve kalıcı bir biçimde hayata geçirilmesi Türkiye'nin sahip olduğu iş gücünü niteliğini daha da artıracaktır. İş gücünün niteliğini arttıran bir Türkiye, üretim kapasitesini artırarak hem işsizlik ve enflasyon gibi kronik sorunlarını çözecek hem de kalkınma hamlesinde büyük bir ivme kazanacaktır.

"TÜRKİYE YÜZYILI'NIN EMEKÇİLERİ İFTAR PROGRAMI" GERÇEKLEŞTİRİLDİ.



Cumhurbaşkanı Erdoğan, Haliç Kongre Merkezi'nde düzenlenen "Türkiye Yüzyılı'nın Emekçileri İftar Programı"na katıldı.

Erdoğan, bu mübarek ayın milletiyle birlikte İslam alemine ve tüm insanlığa hayırlar getirmesini niyaz ettiğini, kardeşliğin, dayanışmanın ve birliğin sembolü olan bu bereketli iftar sofrasında emekçilerle beraber olmanın bahtiyarlığı içinde olduğunu dile getirdi.

Programa Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, TİSK Genel Başkanı Özgür Burak Akkol, Hak-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan, Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Önder Kahveci, Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu ve çeşitli işkollarından işçiler katıldı.

İftar Programına Şeker-İş Sendikası Adına Şeker-İş Sendikası Genel Sekreteri Cengiz Ünder, Şeker-İş Sendikası Genel Mali Sekreteri İlhan Özyurt, Şeker-İş Sendikası Sakarya Şube Başkanı Erdal Genç ve Adapazarı Şeker Fabrikası çalışanları katıldı.



TÜRKİYE GIDA VE ŞEKER SANAYİ İŞÇİLERİ SENDİKASI GENEL BAŞKANI İSA GÖK, SOCOTAB CEO'SU JONATHAN WERTHEIMER İLE GÖRÜŞTÜ

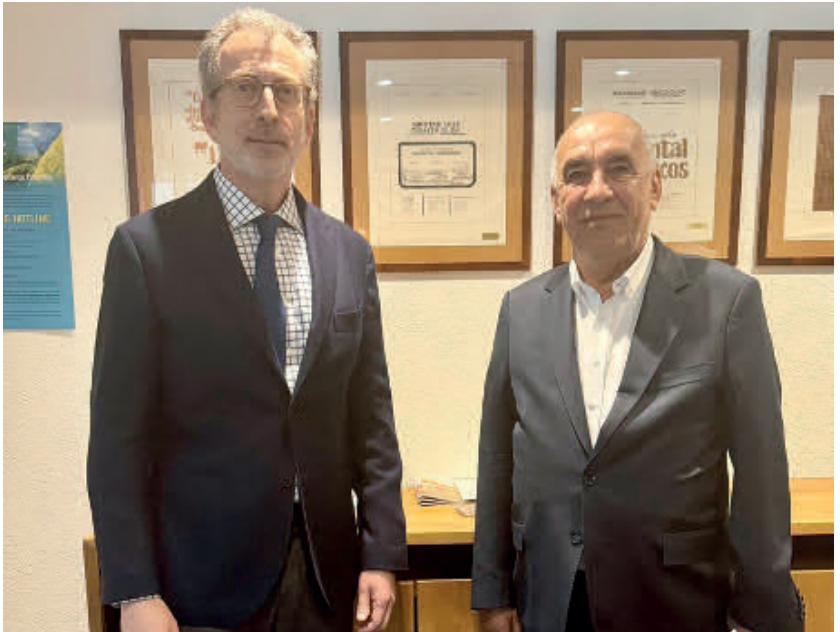


Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 112. Uluslararası Çalışma Konferansı'na katılmak için İsviçre'nin Cenevre kentinde bulunan Genel Başkanımız İsa Gök, CEO Jonathan Wertheimer ile Socotab'ın Cenevre'deki Merkez Ofisinde bir araya geldi.

Gök, görüşmede, Socotab Yaprak Tütün'ün İzmir'deki tesislerine örgütlü olduklarını belirterek, ikinci dönem toplu iş sözleşmesi için görüşmelerinin sürdüğünü söyledi.

Görüşme sürecinde Socotab'ın pozitif tutumundan dolayı duyduğu memnuniyeti dile getiren Gök, görüşmelerin kısa sürede sonuçlanacağına inandığını ifade etti.

CEO Jonathan Wertheimer de işletmelerin çalışanlarla değerli olduğunu belirterek, çalışanları koşullarını iyileştirmek için çalıştıklarını kaydetti.



ŞEKER-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI İSA GÖK'TEN T.C. TARIM VE ORMAN BAKANI SAYIN İBRAHİM YUMAKLI'YA MAKAMINDA ZİYARET



Sendikamız Genel Başkanı Sayın İsa GÖK ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Sayın Murat TAŞLIYURT, T.C. Tarım ve Orman Bakanı Sayın İbrahim YUMAKLI'yı makamında ziyaret ederek, ülkemiz şeker sanayinin sorunları ve çözüm önerileri hakkında görüşlerini takdim etmişlerdir.

Türkiye yüzyılına tarımın, gıdanın, şekerin ve milli üretimin yüzyılı yapmak için var gücüyle çalışan Sayın Bakanımızın kıymetli çalışmaları, şüphe yok ki ülkemizin potansiyeline yakışır uygulamalarla tarım ve gıda sektörünün yeterliliğini güçlendirecek, dünya

ölkeleri içerisindeki yerimizi hak edilen konuma taşıyacaktır.

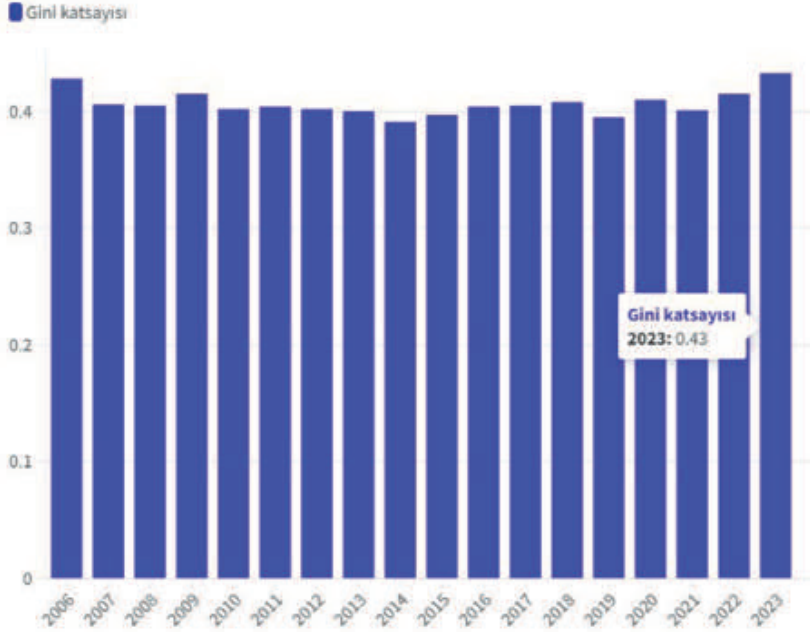
Sayın Bakanımızın kararlılığı ve büyük özverisi münasebetiyle kendilerine teşekkürlerimizi arz ediyor, kıymetli hizmetlerinin en yakın zamanda karşılığını bulacağına yürekten inanıyoruz.

GELİR DAĞILIMINDA BOZULMA TARİHİ ZİRVEDE

Gelir dağılımı eşitsizliği ölçütlerinden olan Gini katsayısı 2022 yılında 0,433 ile veri setinin en yüksek seviyesine çıktı. Söz konusu katsayı sıfıra yaklaştıkça gelir dağılımında eşitliği, bire yaklaştıkça gelir dağılımında bozulmayı ifade ediyor.



Gelir dağılımı yansıtan Gini katsayısının seyri



Kaynak: TÜİK, Gelir referans dönemi bir önceki takvim yılıdır.

TÜİK'in Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2023 yılı sonuçlarına göre; en yüksek eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine sahip yüzde 20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay bir önceki yıla göre 1,8 puan artarak yüzde 49,8'e çıkarken, en düşük gelire sahip yüzde 20'lik grubun aldığı pay 0,1 puan azalarak yüzde 5,9 oldu.

En son yapılan araştırma sonuçlarına göre Gini katsayısı bir önceki yıla göre 0,018 puan artış ile 0,433 olarak tahmin edildi. Tüm sosyal transferler hariç tutulduğunda Gini katsayısı 0,520, emekli ve dul yetim maaşı dahil diğer tüm sosyal transfer gelirleri hariç tutulduğunda ise 0,445 olarak tahmin edildi.

Gelir dağılımı eşitsizliği ölçütlerinden olan Gini katsayısı, sıfıra yaklaştıkça gelir dağılımında eşitliği, bire yaklaştıkça gelir dağılımında bozulmayı ifade ediyor.

Toplumsal en yüksek gelir elde eden yüzde 20'sinin elde ettiği payın en düşük gelir elde eden yüzde 20'sinin elde ettiği paya oranı şeklinde hesaplanan

P80/P20 oranı 7,9'dan 8,4'e, gelirden en fazla pay alan yüzde 10'unun elde ettiği gelirin en az pay alan yüzde 10'unun elde ettiği gelire oranı şeklinde hesaplanan P90/P10 oranı ise 14,2'den 15'e yükseldi.

Toplam Gelirden En Yüksek Payı Yüzde 48,5 İle Maaş Ve Ücret Geliri Aldı

Toplam gelir içerisinde en yüksek payı, yüzde 48,5 ile bir önceki yıla göre 2,3 puan artan maaş ve ücret geliri aldı. İkinci sırayı yüzde 22,1 ile önceki yıla göre 1,1 puan artan müteşebbis geliri alırken üçüncü sırayı yüzde 17,6 ile önceki yıla göre 2,6 puanlık azalış gösteren sosyal transfer geliri oluşturdu.

Tarım gelirinin müteşebbis geliri içindeki payı yüzde 20,5 olurken, emekli ve dul-yetim aylıklarının sosyal transferler içindeki payı ise yüzde 88,4 olarak gerçekleşti.

En Düşük Gelir Van, Muş, Bitlis, Hakkari Bölgesinde Gerçekleşti

Araştırma sonuçlarına göre,

Türkiye'de yıllık ortalama eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert geliri 2023 yılında 83 bin 808 TL iken, İBBS 2. Düzey bölgeleri itibarıyla en yüksek olduğu bölge 114 bin 634 TL ile TR10 (İstanbul) bölgesi oldu. Bu bölgeyi, 108 bin 036 TL ile TR51 (Ankara) bölgesi ve 101 bin 372 TL ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesi izledi.

En düşük yıllık ortalama eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert geliri ise 39 bin 173 TL ile TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari) bölgesinde gerçekleşti.

Gelir Eşitsizliği En Az Zonguldak, Karabük, Bartın Bölgesinde Oldu

Son yapılan araştırma sonuçlarına göre P80/P20 oranı Türkiye'de 8,4 iken, bu değer en düşük olduğu İBBS 2. Düzey bölgesi 5,3 ile TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın) olurken bu bölgeyi 5,4 ile TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova) ve 5,5 ile TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari) bölgeleri izledi.

P80/P20 oranının en yüksek olduğu İBBS 2. Düzey bölgeleri ise 9,4 ile TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan), 8,4 ile TR10 (İstanbul) ve TR51 (Ankara) oldu.

Bir Önceki Yıla Göre Son Yüzde 10'luk Grupta Olanların Yüzde 66,5'i Aynı Gelir Grubunda Kaldı

Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirine göre sıralı yüzde 10'luk gelir grupları itibarıyla fertlerin bir önceki yıla göre yüzdelik geçişleri incelendiğinde; bir önceki yılda birinci yüzde 10'luk grupta olan fertlerin 2023 yılında yüzde 49,2'sinin, son yüzde 10'luk grupta olan fertlerin ise yüzde 66,5'inin gelir grubu değişmedi.

Ayrıca 2022 yılında birinci yüzde 10'luk grupta olan fertlerin yüzde 29,9'unun 2023 yılında gelir grubu birden fazla yükseldi. Son yüzde 10'luk grupta olan fertlerin ise yüzde 13,1'inin gelir grubu birden fazla düştü.

Kaynak: Bloomberg HT



SORGULANAMAYAN SORULARA

Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ

*Nuh Naci Yazgan Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Dekanı*

Günümüzde çoğunlukla karşılaştığımız birçok durumda, insansal yaşantı alanımız ile aklın nesneler dünyası arasında bir çatışma yaşamaktayız. Öyle ki hakikatte herkesin aklı ile onayladığı bir olgunun tamamen karşıtı bir somut toplumsal gerçeklik ile uyumlu bir hayat sürdürerek kendimizi aldatarak ruhen huzuru temin ediyoruz. Açık bir ifade ile aslında akla, adalete ve hakikate aykırı olduğunu idrak ettiğimiz halde sanki böyle değilmiş gibi hareket ederek paradoksal bir hayat sürüyoruz. Huzuru bulmak için de rasyonel bir gerekçe üretiyoruz.

Bu kronik paradoksal durum gerçekte bir ahlak sorunudur. Aklın düşünce ku-

rallarına göre ulaştığı tümel soyutlamalar, bazı ilkeler ile süzülerek ahlaka dönüşür. Bu ilkeler adalet, hakkaniyet, vicdan gibi kâmil değerlerdir. İşe bu kâmil değerler, kişide somutlaşacak olan "ihsan ahlakının" ilk temelleridir.

Fiyatlar seviyesindeki sürekli artış olarak yaşadığımız enflasyonun iktisadi olarak zorunlu nedenleri dışında bu nedenlere bağlı olmayan insansal yaşantı alanımızın kâmil olmayan gayri ahlaki yönü de mevcuttur. Ancak asıl konumuz bu değildir. Enflasyonla mücadeledeki baskı altına alınacak sosyal gruplar arasında ücret ve dar gelirliye yönelik alım gücünü kırmaya yönelik kamusal politikadaki gayri ahlaklıktır.

Enflasyonu düşürmenin, fiyat artışlarını durdurmanın yolu, tüketim talebinin kısılmasıdır. Peki kimin tüketim talebi kısılabilir? Yüksek gelir grubundaki bireyin tüketim alışkanlığı nasıl kısılabilir? Tüketim talebi, gelirlere dokunmadan tüketim alışkanlığındaki zihniyet dönüşümü ile değiştirilebilir mi?

Yukarıdaki sorular ve benzeri sorgulamaları çoğaltmak mümkündür. Elbette birbirinden farklı siyasal ve düşünsel cevaplar bulmak mümkündür. Ancak kamu politikalarının çözümü somut bir şekilde karşımızda durmaktadır. Çözüm, zenginin satın alma gücü kesilemez; aksine dar gelirli ve ücretlinin satın alma gücü kesilerek

tüketim talebi kısılabilir. Peki, dar gelirlinin alım gücü kısılmasına rağmen üst gelir gruplarının artan tüketim talebinin durdurulamaması durumunda ne yapılacak? Tatmin edici bir cevap yoktur. Buna rağmen dar gelirlinin ve ücretlinin gelirinin alım gücü küçülmeye devam eder. Herkes bilir ki bu adil bir durum değildir. Ancak herkes bunun böyle olması gerektiğini kabul ederek rasyonel çelişik hayatı kabul etmek zorundadır.

Aklın nesneler doğruları ile insansal hayat alanımızda karşılaştığımız bir diğer paradoksal v-bulanıklık, ücretlerin enflasyon oranında artırılarak alım gücünün korunduğu yaftasıdır. Akıl bunun doğru olmadığını keşfeder ancak sosyal hayatımızda sanki bu hakikatin yeri yokmuş gibi körler sağırılar birbirini ağırlamaktadır.

"Toplu iş sözleşmesi" ve memurların "toplu sözleşme" görüşmelerinde ücretlerin enflasyon oranındaki artışı öngörülerek ücretin alım gücü korunmak hedeflenmiştir. Ancak bu durum maalesef bizleri yanıltıcı bazı sonuçlara yöneltmektedir.

Genellikle enflasyonist ortamlarda ücretler, altı aylık aralıklarla artışa tabi tutulmaktadır. Ücretlerin altı ayda ya da 12 ayda yapılan enflasyon oranındaki artışla ücrette meydana gelen kayıp telafi edilebilir mi?

Uzun bir dönemdir ücretler enflasyon oranı kadar arttırılmaktadır. Eğer bu hesap doğru ise, bugünkü ücretlerimizin alım gücünün yıllara rağmen aynı kalması gerekmektedir. Demek ki ya enflasyon oranındaki artış, gerçek bir ücret artışı değildir; ya da ilan edilen enflasyon oranı! gerçek değildir.

Enflasyon oranındaki artış, artış gerçekleşinceye kadar ücretlerdeki aşınma nedeniyle kaybolan alım gücünü sadece bir defalığına telafi etmemektedir. İzleyen aydan itibaren kayıp devam etmektedir. Enflasyon oranındaki artış, sadece altı ay süresin-

ce ücretimde meydana gelen toplam kaybı bir defada ve 7. ayda ödemektedir. Ancak bir sonraki yılın ilk ayında ödenme üzere meydana gelen kayıplarım hemen 8. Aydan itibaren ortaya çıkmaktadır.

Ücretteki enflasyon oranındaki artış gerçek bir artış mıdır? Elbette hayır. Ücretimde reel olarak bir artış meydana gelmemiştir. Altı ay boyunca kaybettiğim para bir defada verilmiştir. Ancak hemen Ağustos ayından itibaren ücretimde reel kayıplar meydana gelmeye devam etmektedir.

Enflasyon oranının gerçek rakamlara dayandığını ve alım gücümüzün korunduğunu düşünülelim. Bu durumda toplu pazarlık sistemi neye yarayacaktır. Enflasyonun altı aylık dönemde %30 olduğu bir ortamda ücretteki artışın (%15 zam + enflasyon farkı) olması ile (%25+ enflasyon farkı) arasındaki fark nedir? Çalışan-

lar anlamsız bir rakamlar ve oranlar karmaşasına itilerek asıl sorundan uzaklaştırılmaktadır.

Çalışanların gerçek sorunu sadece enflasyon ile kaybolan alım gücünü korumak değildir. Üretimden kaynaklanan refah seviyesindeki artıştan hakkaniyete uygun adil bir pay almaktır. Bu hedeften uzaklaştıran toplu pazarlık, sanki hiç de böyle değilmiş gibi yıllardır sürmektedir. Bu paradoksal durumun açmaz bir sonuç olduğu içinde bulunduğumuz 20224 yılında daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Tüketim alışkanlıklarının değiştirilmesi, alt gelir gruplarının ve ücretlilerin alım gücünü enflasyon karşısında korunması birlikte değerlendirilerek sosyal politikalar üretmek gerekmektedir. Aksi durum rasyonel olmayan ve giderek ücretli aleyhine sonuçlanan bir kısır döngüye dönüşecektir.



SOSYAL KORUMANIN MİLLİ GELİRDEN ALDIĞI PAY DÜŞTÜ

Emekli, yaşlı, hasta, dul, yetim, işsiz gibi kesimlere yapılan harcamaların idari masraflar da dahil toplam tutarı 2022 yılında yüzde 60,2 ile enflasyonun altında bir artışla 1 trilyon 291,1 milyar lira oldu. Bu harcamaların 2021'de yüzde 11 olan GSYH'ye oranı 2022'de yüzde 8,6'ya geriledi.

Hane halkları veya bireylerin belirlenmiş risk veya ihtiyaç yüklerini hafifletmek amacıyla emekli, yaşlı, dul, yetim, hasta, işsiz ve benzeri kesimlere yapılan sosyal koruma harcamalarının milli gelirdeki payı 2022 yılında düşüş kaydetti.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) açıkladığı sosyal koruma istatistiklerine göre söz konusu harcamaların idari masraflar da dahil toplam tutarı 2022 yılında cari olarak yüzde 60,2'lik bir artışla 1 trilyon 291 milyar 77 milyon liraya ulaştı.

Tüketici fiyatları (TÜFE) bazında yüzde 64,27 olan enflasyonla indirgendiğinde söz konusu harcamaların önceki yıla göre reel bazda yüzde 2,5 azaldığı dikkati çekti. Sosyal koruma harcamalarının gayri safi yurt içi hasılaya (GSYH) oranı, 2021 yılındaki yüzde 11'lik düzeyinden 2022'de yüzde 8,6'ya düştü.

Yüzde 8,4'e geriledi

2022'de idari masraflar ve benzeri giderler düşüldüğünde, toplam sosyal koruma harcamalarının 1 trilyon 297 milyar 924 milyon lira ile yüzde 98,2'lik



Sosyal koruma harcamaları (Milyon TL)

	2021	Pay(%)	GSYH'ye Oran (%)	2022	Pay(%)	GSYH'ye Oran (%)	Yıllık Değ. (%)	
							Carl	Reel*
TOPLAM HARCAMA	805.843	100,0	11,0	1.291.077	100,0	8,6	60,2	-2,5
İdari masraf ve diğer harcamalar	13.249	1,6	0,2	23.153	1,8	0,2	74,8	6,4
Sosyal koruma yardımları	792.594	98,4	10,9	1.267.924	98,2	8,4	60,0	-2,6
Hastalık/sağlık bakımı	248.111	30,8	3,4	396.993	30,7	2,6	60,0	-2,6
Engelli/malul	25.292	3,1	0,3	42.328	3,3	0,3	67,4	1,9
Emekli/yaşlı	355.068	44,1	4,9	567.450	44,0	3,8	59,8	-2,7
Dul/yetim	90.478	11,2	1,2	150.214	11,6	1,0	66,0	1,1
Aile/çocuk	40.417	5,0	0,6	83.872	6,5	0,6	107,5	26,3
İşsizlik	26.912	3,3	0,4	14.429	1,1	0,1	-46,4	-67,4
Sosyal dışlanma b.y.b	6.315	0,8	0,1	12.640	1,0	0,1	100,2	21,8

*Reel değişim, 2022 yılında yüzde 64,27 olarak gerçekleşen TÜFE artışına göre hesaplandı.

bölümünü ihtiyaç sahiplerine yapılan şartlı ve şartsız yardımlar oluşturdu. Önceki yıla göre reel bazda yüzde 2,6 azalan söz konusu tutarın milli gelirdeki payı da 2,5 puan düşerek yüzde 8,4'e indi. Sosyal koruma yardımlarının en büyük bölümü 567 milyar 450 milyon TL ile emekli/yaşlılara yapıldı. Bunu 396 milyar 993 milyon TL ile hastalık/sağlık bakımı için ve 150 milyar 214 milyon lira ile dul ve yetimlere yapılan harcamalar izledi.

Yarıya yakını aile ve çocuklara

Risk/ihtiyaç grupları bazında bakıldığında, emekli/yaşlılara yapılan harcamaların milli gelirdeki payı yüzde 4,9'dan yüzde 3,8'e, hastalık/sağlık bakımı harcamalarının payı yüzde 3,4'ten yüzde 2,6'ya ve dul/yetim harcamalarının payı yüzde 1,2'den yüzde 1'e geriledi. Sosyal koruma yardımlarının yüzde 13'ü şartlı olarak verildi, bunun da yarıya yakını aile/çocuk yardımları oluşturdu.

Yüzde 62,4'lük bölümü oluşturan "nakdi" sosyal koruma yardımlarının yüzde 71,2'si emekli/yaşlılara yapıldı. 2022 yılında 1 trilyon 554 milyar 151 milyon lira olan sosyal koruma gelirlerinin ise yüzde 41,4'ü devlet katkısı olarak gerçekleşti. Bu yardımların yüzde 28,4'ünü işveren sosyal katkıları ve yüzde 23,1'ini koruma kapsamındaki bireyler tarafından yapılan sosyal katkılar oluşturdu.

Kaynak: Dünya Gazetesi

TÜRKŞEKER 2023 VE TÜRKŞEKER 2053:

HASTALIKLARA DAYANIKLI

İLK YERLİ VE MİLLİ

ŞEKER PANCARI

ÇEŞİTLERİMİZ

İnsan beslenmesinde önemli bir yere sahip olan şeker, dünyada en çok şeker kamışı ve şeker pancarı bitkilerinden üretilmektedir. Türkiye; Rusya, Fransa, ABD ve Almanya'dan sonra dünyanın 5., Rusya, Fransa ve Almanya'dan sonra ise Avrupa'nın 4. büyük şeker pancarı üreticisi ülke konumundadır. Şeker pancarı ülkemizin en yüksek ekonomik değere sahip endüstriyel bitkilerinden birisi olup yaklaşık bir asırdır tarımı yapılmaktadır. Ekonomik değeri yüksek olan şeker pancarı, şeker ve alkol üretimi ile hayvan yemi ve gübre yapımında kullanılmaktadır. Ayrıca maya, antibiyotik ve biyoetanol ürünlerinin hammaddesini oluşturmakta ve küresel şeker talebinin yaklaşık %30'unu karşılamaktadır. Şeker pancarı üretimi ülkemizde sözleşmeli tarımın ilk örneklerinden biri olup tarımın sanayiye entegre olmasını sağlamış ve ülkemizde tarıma dayalı sanayinin gelişmesinde lokomotif görevi görmüştür. Şeker pancarı doğrudan veya dolaylı olarak ülkemizdeki yaklaşık 10 milyon kişiyi etkilemekte olup gıda, hayvancılık, ilaç sanayisi, ulaşım sektörü ve istihdam alanında ekonomiye yüksek oranda katkıda değer yaratmaktadır.

Türkşeker, ülkemizdeki şeker pancarı tarımı ve şeker üretimi konularında

faaliyet gösteren, Cumhuriyetin ilk yıllarında kurulmuş en köklü ve en büyük kamu sanayi kuruluşlarımızdan biridir. Ülkemizde yaklaşık bir asırdır şeker pancarı tarımı ve şeker üretimi yapılmasına rağmen, günümüz koşullarına cevap verecek ve hastalıklara dayanıklı yerli bir şeker pancarı çeşidimiz maalesef mevcut değildir. Tohum temini, Almanya ve Belçika başta olmak üzere tamamen Avrupa ülkelerinden sağlanmakta olup bunun için yılda yaklaşık 40 milyon Avro'luk bir bedel ödenmektedir. Siyasi bir kriz ya da benzeri bir sorun yaşanması ve buna bağlı olarak

tohum temininin durdurulması halinde bu durum, ülkemizdeki şeker pancarı tarımının da tamamen durması, diğer bir ifade ile kendi şekerimizi üretmeyeceğimiz anlamına gelmektedir. Söz konusu bu dışa bağımlılık, şeker üretimi adına ülkemiz için sürekli bir milli ve stratejik sorun olmuştur.

Ülkemizin stratejik konumu göz önüne alındığında, hem dünyanın ve Avrupa'nın en büyük şeker pancarı üreticisi ülkelere birisi olması hem de dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alması bakımından, yerli ve milli şeker pancarı çeşidi geliştir-



mek, Türk Milleti adına Türkşeker'in çok önemli bir stratejik hedefi olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi öğretim üyeleri Prof. Dr. Songül Gürel ve Prof. Dr. Ekrem Gürel, yerli şeker pancarı çeşitlerinin ıslahı konusunda yaklaşık 30 yıldır hem Şeker Enstitüsü'nde hem de üniversitede bilimsel çalışmalar yapmaktadır. Bu amaca yönelik olarak Türkşeker, yukarıda anılan bu temel soruna kalıcı bir çözüm üretmek amacıyla; Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi öğretim üyeleri Prof. Dr. Songül Gürel ve Prof. Dr. Ekrem Gürel ile Kastamonu Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Mehmet Cengiz Baloğlu ile "Hastalık ve Zararlılara Dayanıklı Yerli ve Milli Şeker Pancarı Çeşitlerinin Islahı ve Tohum Üretimi" başlıklı bir üniversite-sanayi iş birliği protokolü imzalanmıştır. Bu ulusal ortak proje kapsamında, yerli şeker pancarı çeşidi geliştirme çalışmalarına son yıllarda büyük bir hız verilmiş ve Türkşeker'e bağlı Şeker Enstitüsü bünyesinde uzun yıllardır yürütülen ıslah çalışmalarına verilen bu destek meyvesini vermiştir.

Türkşeker'in vizyoner üst yöneticileri, Şeker Enstitüsü'nün özverili çalışanları ve projede yer alan bilim insanlarının gayretleriyle Cumhuriyet tarihinin ilk yerli ve milli, Rhizomania hastalığına dayanıklı şeker pancarı çeşitleri geliştirilmiştir. 28 Ocak 2022 tarihinde üretim izinleri alınan "Türkşeker 2023" ve "Türkşeker 2053" adlı şeker pancarı çeşitleri 4 Nisan 2024 tarihinde tescil edilmiştir. Çeşit adlarındaki "2023" Cumhuriyetimizin 100'üncü yılına, "2053" ise İstanbul'un fethinin 600'üncü yılına atfen kullanılmış, her iki çeşit te Milli Çeşit Listesi'ne kaydedilmiştir. Ülkemizde benzeri olmayan bu proje, şeker pancarının hem klasik hem biyoteknolojik ıslah çalışmalarını içermektedir. Ayrıca şeker pancarı tohumlarında hastalık ve zararlılara karşı dayanıklılık genlerine ait moleküler markörlerin şeker pancarı genomunda taramaları ve şeker pancarı çeşitlerinin genetik analizleri yapılmaktadır. Böylece çağımızın modern moleküler biyolojik yöntemleri kullanılarak kalite ve verimin en üst düzeyde olacağı yerli

şeker pancarı çeşitlerinin geliştirilmesinde önemli adımlar atılmıştır.

Tescillenmiş olan bu çeşitlerin tohum üretimine 2024 yılı itibarıyla başlanmış, 2025 ve sonraki yıllarda anılan bu yerli şeker pancarı çeşitlerimiz Türk çiftçisi ile buluşacaktır. Önümüzdeki 5 ila 7 yıl içerisinde ise hem ülkemizin tüm ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek hem de ihraç edilecek bir düzeye erişmesi öngörülmektedir. Böylece kalite ve verimin en üst düzeyde olacağı yerli şeker pancarı çeşitlerinin geliştirilmesi süreçlerindeki bu önemli adımlar tamamlanmış olacaktır. Ayrıca çeşitli hastalık ve zararlılar ile kuraklığa dayanıklı çeşitlerin de ıslahı devam etmekte olup, önümüzdeki yıllarda bu çeşitlerin de tescili hedeflenmiştir.

Diğer taraftan, ülkemizde zaman içerisinde ihtiyaç duyuldukça, birçok hastalığa, zararlıya, kuraklığa ve herbisite dayanıklı olacak yeni ve alternatif çeşitlerin de geliştirilmesi hedefine yönelik olarak, kendi yerel yabani pancar gen kaynaklarımızın moleküler yöntemlerle taranarak envanterinin çıkarılması çalışmaları da yine Türkşeker'e bağlı Şeker Enstitüsü bünyesinde büyük bir gayretle devam etmektedir.

Bu proje, bilim insanlarına üniversite-sanayi iş birliğinin önemi ve sahada uygulamalarının mümkün olduğunu göstermiş ve genç nesillere başarılı bir rol model olmuştur. Bu projede görev alan tüm paydaşların gayretleriyle elde edilen ilk yerli ve milli hastalıklara dayanıklı şeker pancarı çeşitlerinin geliştirilmesi ile ülkemiz şeker pancarı tohumu tedarikinde dışa bağımlılıktan kurtulacak ve Türk çiftçisi yerli tohum ile buluşturulacaktır.



Melezlenecek bitkilerin dikimi



Fidelerin seralarda üretimi ve vernalizasyonu



Kenevir izolasyonunda melezleme



Melezleme sonrası bitkiler



TÜM YÖNLERİYLE ÖLÜM AYLIĞI

MURAT ÖZDAMAR

Sosyal Güvenlik Kurumu

Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Daire Başkanı

Bir sosyal risk olan ölüm, yaşayan her canlının zamansız biçimde karşılaşılabileceği kesin olan bir risk olup, sosyal güvenlik hukukunda ayrı bir öneme sahiptir.

Ölüm sigortası (survivors insurance), sağladığı haklarla temel koruma birimi olarak aileyi esas almaktadır¹. Buna bağlı olarak da sigortalının ölümü sonrası geride kalan hak sahibi konumundaki eşinin, çocuklarının, anne ve babasının gelir kayıplarını karşılamayı hedefleyen uzun vadeli bir sigorta koludur².

Hak sahibi aile bireylerinin ölüm sigortasından faydalanabilmesi için sigortalının ölümünün gerçekleşmesi

gerekir. Ölümün meydana geliş biçimi veya kişinin kusuru nedeniyle ölmüş olması ölüm sigortasından yararlanma şartlarını etkilemez. Vadesi yettiği için ölen bir kaza sonrası ölen veya cinayete kurban giden için de ölüm aylığı şartları aynıdır.

Kendisinden uzun bir süre haber alınamayan ve öldüğüne kesin gözle bakılan kimsenin aile bireylerinin mahkemelere başvurarak gaiplik kararı aldırması halinde yine ölüm aylığına hak kazanma hakkı doğacaktır.

Geride kalan aile bireylerinin ölüm aylığından yararlanabilmeleri için sigortalının sağlığında Sosyal Güvenlik

Kurumu ile bir ilişkisinin doğmuş olması gerekir. Ölen sigortalının sağlığında Sosyal Güvenlik Kurumu ile bir ilişkisi bulunmamakla birlikte ölenin yurt dışında çalışmasının bulunması halinde, aile bireyleri yurt dışı borçlanma müessesesi ile öleni, Sosyal Güvenlik Kurumu ile ilişkilendirerek, ölüm aylığından yararlanabilir.

5510 sayılı Kanunun ölüm aylığı şartlarının düzenlendiği 32 inci maddesine göre ölen sigortalının sağlığında Sosyal Güvenlik Kurumu ile ilişkisi açıklayacağımız dört farklı biçimde oluşmuş ise aile bireylerinin ölüm aylığı alama hakkı oluşacaktır.

¹Yusuf ALPER, **Sosyal Sigortalar**, Bursa: Ekin Kitabevi, 2003, s.323

² Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul:2013, s.399.

Ölenin aile bireylerine ölüm aylığı bağlanma hakkını doğuracak olan ilişkiler şunlardır.

1. Ölen sigortalı, malullük veya yaşlılık aylığına hak kazanmış ve aylık bağlanması için Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurmuş ancak henüz aylık bağlanmamış ise,
2. Sigortalıya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından malullük aylığı bağlanmış ancak bu aylık malullük hali ortadan kalktığı için kesilmiş ise veya bağlanan yaşlılık aylığı tüm sigorta kollarına tabi çalıştığı için kesilmiş ise
3. Ölen sigortalı, malullük aylığı, yaşlılık aylığı veya vazife malullüğü almakta iken vefat etmiş ise
4. Malullük veya yaşlılık aylığı bağlanmamakla birlikte ölenin en az 1800 gün prim ödemesi bulunuyor ise veya ölenin son sigorta statüsü SSK olup 1800 gün primi bulunmamakla birlikte her türlü borçlanma hariç beş

yıl sigortalılık süresi ve en az 900 gün prim ödemesi varsa Ölüm aylığı hakkı oluşacaktır³.

Burada bir hususu özellikle belirtelim. Yukarıda açıkladığımız 4 üncü maddedeki prim gün şartı, ölümü 2008 Ekim ayı başı sonrası olanlar için geçerlidir. Sigortalının ölümü 2008 Ekim ayı başından önce gerçekleşmiş ise hakkında eski sosyal güvenlik kanunlarına ilişkin hükümler uygulanacağından aylık bağlanması için gerekli prim gün sayısı da sigortalılık statülerine göre farklılık gösterecektir.

Ölenin en sonuncu sigorta statüsü SSK ise ve ölüm tarihi 1 Ekim 2008 tarihi öncesi ise borçlanma dahil beş yıl sigortalılık süresi ve 900 gün prim ödemiş olması ölüm aylığı bağlanması için yeterlidir.

Ölenin en sonuncu sigorta statüsü Bağ-Kur ise ve ölüm tarihi 1 Ekim 2008 tarihi öncesi ise ödemesi gereken prim gün sayısı ölüm tarihine

göre değişkendir. Ölüm 4 Ekim 2000 tarihi öncesi ise üç yıl prim ödemiş olması gerekir. Ölüm 4 Ekim 2000-7 Ağustos 2001 tarih aralığında ise beş yıl prim ödemiş olması gerekir. Ölüm Ağustos 2001-1 Ağustos 2003 tarih aralığında ise üç yıl prim ödemiş olması gerekir. Ölüm 2 Ağustos 2001-30 Eylül 2008 tarih aralığında ise beş yıl prim ödemiş olması gerekir. Eksik kalan primler kanunun yapılmasına izin verdiği sigorta borçlanmaları yoluyla da tamamlanabilir.

Ölüm tarihinde son sigorta statüsü Emekli Sandığı olanların ölümü halinde, aile bireylerine ölüm aylığı bağlanması için on yıl prim ödemiş olması gerekir. On yıl prim ödemesi bulunmamakla birlikte beş yıl prim ödemesi bulunan sigortalının aile bireylerine de ölüm aylığı bağlanmakla birlikte bunların bağlanma ve kesilme şartları Emekli Sandığı Kanun hükümlerine göre değil 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre belirlenir.

Aylık Statüsü	Ölüm tarihi	Ölüm Aylığı İçin Gerekli Prim Ödeme Süresi
4/I-a veya 4/I-b veya 4/I-c	30.9.2008 sonrası	En az 1800 gün prim ödemiş olması (4/I-a sigortalıları için her türlü borçlanma hariç en az 5 yıl sigortalılık süresi + 900 gün prim)
Emekli Sandığı (5434)	Ölüm tarihinin önemi yok	En az 10 yıl (3600 gün) prim ödemiş olması (5 yıl/1800 gün prim ödemesi varsa 5510, m.32 ve m.34 kapsamında aylık bağlanır.)
SSK	1.10.2008 öncesi	En az 5 yıl sigortalılık süresi ve en az 900 gün prim ödemesi (borçlanmayla tamamlanabilir)
Tarım SSK (2925 sayılı Kanun)	Ölüm tarihinin önemi yok	En az 5 yıl sigortalılık süresi ve en az 900 gün prim ödemesi (borçlanmayla tamamlanabilir)
Bağ-Kur	-04.10.2000 öncesi veya -8.8.2001-1.8.2003 arası	En az 1080 gün prim ödemiş olması (Eksik kalan süreler borçlanmayla tamamlanabilir)
	-04.10.2000-7.8.2001 arası -02.8.2003-30.9.2008 arası	En az 1800 gün prim ödemiş olması (Eksik kalan süreler borçlanmayla tamamlanabilir)
Tarım BağKur (2926 sayılı Kanun)	-04.10.2000 öncesi veya -8.8.2001-1.8.2003 arası	En az 1080 gün prim ödemiş olması (Eksik kalan süreler borçlanmayla tamamlanabilir)
	-04.10.2000-7.8.2001 arası -02.8.2003-30.9.2008 arası	En az 1800 gün prim ödemiş olması (Eksik kalan süreler borçlanmayla tamamlanabilir)
Banka Sandıkları (Aktif ⁴ veya SGK'ya devir)	1.10.2008 öncesi	En az 5 yıl sigortalılık süresi ve en az 900 gün prim ödemesi (borçlanmayla tamamlanabilir)
Banka Sandıkları (Aktif veya SGK'ya devir)	30.9.2008 sonrası	En az 1800 gün prim ödemiş olması veya her türlü borçlanma hariç en az 5 yıl sigortalılık süresi + 900 gün prim bulunması

³Tuncay/Ekmekçi, s.422-425.; Şakar, s.284-288.; Semih Aktuğ/Namık Hüseyinli, "Türkiye ve Azerbaycan Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm Sigortası" **Kamu-İş Dergisi**, C:12, Sayı:4/2012, s.126-129. Mehtap Yücel Bodur, **Türk ve Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm Sigortası**, Seçkin Yayınevi, Ankara:2021, s.70.

⁴5510 sayılı Kanunun geçici 20 inci maddesinde yer alan, "Bu Kanunun kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası hariç diğer hükümleri bakımından; vakıf senetlerinde bu Kanuna aykırı hükümler bulunması halinde, bu Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla bu Kanun hükümleri uygulanır." Hükümü gereği, ölüm aylığı için aranan prim şartları 5510 sayılı Kanunun 32 inci maddesine eşit olacaktır. Aynı görüşte; Nergis Şimşek, **SSK ve Bağ-Kur'da Emeklilik**, Yaklaşım Yayınevi, Güncellenmiş 2.Baskı, Ankara:2012, s.420.

5510 sayılı Kanunun 3'üncü maddesi birinci fıkrası 7 numaralı bendinde geride kalan hak sahibinin kimler olduğuna ilişkin açıklama yapılmıştır. İlgili maddede yer alan hükme göre, "sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan **eş, çocuk, ana ve babası**" hak sahibidir.

Dul eşin hak sahipliği: Sigortalının ölümü ile kendisine ölüm aylığı bağlanabilecek olan hak sahibinin ilki dul kalan eştir. Dul eş, erkek yahut kadın olabilir.

Dul eşe ölüm aylığı bağlanabilmesi için, ölüm tarihinde sigortalı ile Türk Medeni Kanunu'na uygun biçimde evlilik yapılmış olması gerekir. Dini nikah, resmi evlilik olarak sayılmaz, geçimi ölen sigortalı tarafından sağlanıyor olsa dahi geride kalan eş olarak hak sahibi sayılmaz. Geride kalan eş kavramının, ölüm sigortasının ruhuna uygun biçimde yeniden düzenlenmesi gerektiğini ileri sürenler bulunmaktadır. Bizim de katıldığımız bu görüşe göre, ölen sigortalının hayatta iken geçimini sağladığı dini nikahlı eşine de aylık bağlanması için yasal değişiklik yapılması isabetli olacaktır.

Boşanma davası devam ederken ölen sigortalının dul eşine aylık bağlanıp bağlanamayacağı hakkında da 5510 sayılı Kanunda özel bir hüküm bulunmuyor. Ancak bu konuda SGK tarafından yayınlanmış olan 2018-38 sayılı Genelgede özel bir düzenleme yer alıyor. Genelgede yer alan düzenlemeye göre, söz konusu evlilik birliğinin sona ermesi ise boşanma kararının kesinleşmesi ile hüküm ifade ettiği için, boşanma davası devam ederken vefat eden sigortalının eşinin hak sahipliği hususunda;

- Ölen sigortalının mirasçıları tarafından 4721 sayılı Kanunun 181 inci maddesine göre boşanma davasına devam edilmemişse, evlilik boşan-

ma ile değil ölüm ile sonuçlandığından sağ kalan eşi Kanun hükümlerine göre aylık bağlanacaktır.

- Ölen sigortalının mirasçılarından birinin boşanma davasına devam etmesi ve mahkeme kararı ile hayattaki eşin kusurlu olduğunun tespit edilmesi halinde aylık bağlanamayacaktır.
- Hayattaki eşin hak sahipliği sıfatının söz konusu karar kesinleşene kadar devam ettiği hususu göz önüne alındığında, sigortalının ölüm tarihinden kararın kesinleşme tarihine kadar geçen süre için eşi aylık bağlanacak ve kesinleşme tarihini takip eden ödeme dönemi başından itibaren ise aylık kesilecektir.

Bu konuya ait mahkemelere yansıyan bir ihtilafta Yargıtay 10. Hukuk Dairesi de SGK'nın uygulamasına paralel biçimde hüküm kurmuş, mirasçı tarafından takip edilen ve ölümden sonra tescil edilen boşanma davasında eşin kusurlu bulunmasına bağlı olarak boşanmaya hükmedilmesi nedeniyle dul eşe ölüm aylığı bağlanamayacağına hükmetmiştir.

Dul eşin reddi miras yapması da ölüm aylığı almaya engel bir hal değildir. Çünkü 5510 sayılı Kanun hükmüne göre sosyal sigorta yardımlarında zorunluluk ilkesi egemendir ve sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir.

Dul eşe ölüm aylığı bağlanması için asgari evlilik süresi aranmadığı gibi aylık bağlanması yönünden dul eşin kaç yaşında olduğunun da önemi bulunmamaktadır. Yine dul eşin sigortalı çalışması yahut kendisinin emekli olması da ölüm aylığını almaya engel hal sayılmamaktadır. Ancak Emekli Sandığı kapsamında bağlanacak ölüm aylıklarında eşinden 30 yaş veya daha büyük olanlar için nispetinde aylık bağlanır. Ancak evlenme akdi en az 10 yıl evvel yapılmış veya çocukları olmuş ise indirim yapılmaz.

Sigortalının ölümü sonrası öksüz ve/veya yetim çocukların bir gelir kaybı yaşayacağı bilinen bir gerçek. İsten bu gerçeklikten hareketle 5510 sayılı Kanun ölen sigortalının öksüz ve/veya yetim çocuklarını hak sahibi saymış ve bunalar ölüm aylığı bağlanması hakkını tanımıştır. Ancak ölüm aylığı her çocuğa bağlanmayıp, 5510 sayılı Kanunda yer alan şartları sağlayan çocuklara bağlanmaktadır.

Öksüz ve/veya yetim çocukların aylık alma şartları: Çocukların ölüm aylığı hak sahipliği kanunda sınırlı biçimde sayılmıştır. Sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş yahut babalığı hükme bağlanmış çocuklar ile sigortalı öldükten sonra doğan çocuk da doğumla birlikte hak sahipliğini kazanarak ölüm aylığından yararlanacaktır.

Ölen sigortalı kadın ise çocuğu ile soy bağı doğumla oluşur. Anne ile çocuğu arasındaki soy bağına çocuğun resmi nikahlı eşten olma şartı yoktur. Her hal ve şartta çocuk, anneden hak sahipliğini kazanır.

Baba yönünden hak sahibi olabilmek için, çocukların ya evlilik birliği içinde doğması yahut tanınması, soy bağına evlenmeyle düzeltilmesi veya mahkeme kararıyla babalığın hükme bağlanması gerekir. Türk Medeni Kanunu'na göre, eşler ancak birlikte evlat edinebilir. Eşlerden biri en az iki yıl evli olmak veya kendisinin 30 yaşını doldurması şartıyla diğerinin çocuğunu evlat edinebilir. Kanuna göre, evli olmayan kişi otuz yaşını doldurmuşsa tek başına evlat edinebilir. Evlatlık evlat edinenden ölüm aylığına hak kazabildiği gibi biyolojik babasından dolayı da ölüm aylığına hak kazanabilir. Bu durumda hem evlatlık verildiği hem de öz babası üzerinden olmak üzere iki aylık alabilir.

Erkek Çocukların ölüm aylığı alma şartları:

Ölen sigortalının reşit olmayan 18 yaşından küçük çocukları ölen anne ve/veya babası üzerinden ölüm aylığı al-

maya hak kazanır. Çocuğun aylık alma hakkı, orta öğrenim görüyorsa 20 yaş yüksek öğrenim görüyorsa 25 yaşına kadar devam eder. Bu yaşlardan önce öğrenimin sona ermesi halinde mezuniyetle birlikte aylık kesilir. Bu yaşlardan sonra öğrenim devam etse bile aylık yaştan tamamlandığı tarihte kesilir.

Erkek çocuklara aylık bağlanabilmesi için Türkiye'de yahut yurt dışında sigortalı çalışmasının bulunmaması gerekir. Ancak istisnai olarak orta öğrenim görüyorsa 20 yaş yüksek öğrenim görüyorsa 25 yaşına kadar olan dönemde tam süreli ya da kısmi süreli olarak SSK sigortası kapsamında çalışmak ölüm aylığı almaya engel değildir. SSK sigorta kapsamı dışında sigortalı olan 18 yaşından büyük erkek çocuğun aylığı öğrenim durumuna bakılmaksızın kesilir. Buna bağlı olarak, ölen babası limitet şirket ortağı olan çocuklar, mirasla şirket ortağı olmaları ve bunun uzantısı olarak da Bağ-Kur sigorta kapsamına girmeleri nedeniyle ölüm aylığından yararlanamaz. Ancak mirasla intikal eden şirket hissesinin tamamının devredilmesi halinde Bağ-Kur sigortalılığı sona ereceğinden, ölüm aylığı alma hakkı tekrar oluşur.

Öğrenim gören erkek çocuğun evlenmiş olması ölü aylığı almaya engel değildir. Açık öğretim kapsamındaki eğitim almanın da örgün eğitim almaktan farkı yoktur.

Kız Çocuklarının ölüm aylığı alma şartları:

Kız çocuklarına ölüm aylığı bağlanabilmesi için, evlenmemiş olması, boşanması yahut dul kalmış olması yanında Türkiye'de yahut yurt dışında sigortalı çalışmasının bulunmaması, kendi sigortalılığı nedeniyle emekli maaşının olmaması, ölüm aylığı bağlanması için aranan şartlardır. Ölen anne/baba Emekli Sandığı kapsamında ise kız çocuğunun SSK veya Bağ-Kur sigortalısı olması veya emekli olması da ölüm aylığı almasına engel değildir.

Ölen eşinden dolayı da ölüm aylığına hak kazanan kız çocuğuna hem eşinden hem babasından/annesinden aylık bağlanmaz. Bu aylıklardan talep ettiği bağlanır. Ancak eş ve anne/baba sigortalılık statüsü farklı ve birisi Emekli Sandığı ise iki aylık da bağlanır. Yine kendisine 1 Ekim 2008 tarihinden önce ölen eşinden yahut anne/babasından dolayı dul aylığı bağlanmış olan kız çocuğuna, ölenlerin sigorta statüsü farklı ise iki aylık da bağlanır.

Anne/babanın ölüm tarihinde sigortalı çalıştığı için aylık bağlanmayan evlenmemiş, boşanması yahut dul kalmış kız çocuğu, sigortalı işten ayrılmakla birlikte hak sahibi olarak ölüm aylığı alma hakkını kazanır. Aynı biçimde Anne/babanın ölüm tarihinde evli olup sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuğuna da ölüm aylığı bağlanır.

Ölen eşinden ve ölen anne/babadan aylık alma hakkı bulunan kız çocuğunun kendisini de aylığa müstahak çocuğu bulunuyorsa, kendisi için anne/babasından çocuğu için de eşinden aylık talebinde bulunması menfaatlerine olacaktır.

Malul Çocuklara ölüm aylığı alma şartları:

Malul çocuklara aylık bağlanabilmesi için malul çocuğun sigortalı çalışmasının bulunmaması, kendi sigortalılığı nedeniyle emekli maaşının da olmaması gerekir. Malul çocuğun erkek yahut kadın olmasının önemi bulunmamaktadır. Evli malul kız çocuğa da evli malul erkek çocuğu da sigortalı çalışmama ve kendi sigortasından dolayı aylığı bulunmama şartıyla ölen anne/babadan ölüm aylığına hak kazanır.

Çocukların hem sigortalı annesinin hem de sigortalı babasının ölümü halinde hem anneden hem de babadan olmak üzere iki aylık bağlanır. Bu aylıklardan yüksek olanı tam düşük olanı ise yarım ödenir. Ancak ölen anne ve baba Emekli Sandığı kapsamında ise sadece bir aylık bağlanır. Yine ölenin biri Emekli Sandığı kapsamında diğeri de SSK yahut Bağ-Kur sigortası

kapsamında ise iki aylık da tam olarak ödenir.

Sigortalının ölümü sonrası annesi ve babası da bir gelir kaybı yaşayacaktır. 5510 sayılı Kanun, bu gelir kaybını en aza indirme adına ölen sigortalının anne ve babasına, ölüm aylığı bağlanma hakkını tanımıştır. Ancak ölüm aylığı her anne ve babaya bağlanmayıp, 5510 sayılı Kanunda yer alan üç şartın tamamını sağlayan anne ve/veya babaya bağlanmaktadır.

Ölen SSK ve Bağ-Kur sigortalısının anne ve babasının ölüm aylığı alma şartları: SSK veya Bağ-Kur sigortalısı veya emekli çocuğunun ölümü sonrası annesine ve/veya babasına ölüm aylığı bağlanabilmesi için üç şartın oluşması gerekiyor.

Burada özellikle bir husus belirtelim. 5510 sayılı Kanun çok açık biçimde ölen sigortalının anne ve babasına aylık bağlanma şartlarını açıklamakla örtülü biçimde üvey anne-baba, kayınvalide, kayınpeder, büyükanne ve büyük babaya aylık bağlanmayacağını da belirtmiş oluyor. Yine bir çocuğu evlat edinen de bu çocuğun ölümü nedeniyle aylık alma hakkını kazanamaz.

İlk Şart: Ölen sigortalının anne ve/veya aylık bağlanabilmesi için aranan ilk şart, diğer çocuklardan hak kazanılan aylık hariç bir emekli maaşının bulunmamasıdır. Buna bağlı olarak kendi emekli maaşı bulunan veya ölen eşinden dolayı dul aylığı veya ölen anne-babasından dolayı yetim aylığı alan anne ve babaya ölen çocuğundan aylık bağlanamaz.

İkinci Şart: Ölen sigortalının anne ve/veya abasına aylık bağlanabilmesi için bir gelirinin bulunmaması veya geliri bulunuyorsa her tür kazanç e irattan elde ettiği gelirinin net asgari ücretin altında olması gerekir. SGK, anne ve babanın sağ ve evlilik birliğinin devamı halinde hem anne hem de baba gelirini toplayıp ikiye bölmekte ve bulunan bu gelirin net asgari ücretin altında kalıp kalmadığına bakmak-

tadır. İş Mahkemeleri ise annenin ve babanın gelirinin ayrı ayrı belirlenmesi gerektiğine hükmetmektedir.

Üçüncü Şart: Ölen sigortalının anne ve/veya babasına aylık bağlanabilmesi için, eş ve çocuklara aylık bağlandıktan sonra artan bir hissenin bulunması gerekir. Eğer ölenin ki çocuğuna aylık bağlanıyorsa artan hisse kalmayacağından anne ve/veya babaya aylık bağlanamaz. Ancak annenin veya babanın yahut bunlardan birisinin 65 yaşın üzerinde olması halinde diğer aylık alanların hisselerinden indirim yapılarak 65 yaşın üstündeki anne ve/veya babaya aylık bağlanır.

Sigortalının ölüm tarihinde 65 yaşın altında bulunan ve artan hisse bulunmadığı için aylık bağlanamayan anne ve babaya, daha sonra eş ve çocukların aylıktan çıkmasıyla artan hisse oluşması halinde aylık bağlanabileceği gibi artan hisse oluşmasa dahi 65 yaşın tamamlanması halinde aylık bağlanabilecektir.

Ölen Emekli Sandığı sigortalısının anne ve babasının ölüm aylığı alma şartları: Sigortalının ölüm tarihinde memurluk nedeniyle sigortalılığı bulunmayan babaya, aylık bağlanan dul ve yetimlerden artan hisse olup olmadığına bakılmaksızın, 65 yaşından büyük olanlara muhtaç olmaları şartıyla, 65 yaşından küçük olanlara ise, muhtaç ve çalışarak geçimini sağlamayacak derecede malul olmaları, şartıyla ölüm aylığı bağlanabilir.

Sigortalının ölüm tarihinde memurluk nedeniyle sigortalılığı bulunmayan ve evli olmayan (boşanmış, dul) anneye ise muhtaç olması yani gelirinin asgari ücretin net tutarının altında bulunması şartıyla ölen çocuğundan aylık bağlanır.

Ölen sigortalının harp malulü yani şehit olması veya vazife malulü olması halinde, anne ve babasına herhangi bir şart aranmaksızın aylık bağlanır.

Emekli Sandığı Kanun hükümleri gereği, Türk Vatandaşlığından çıkarılan, Türk Vatandaşlığını bırakan, yabancı

memleket uyruğuna girenlerin bağlanan ölüm aylıkları kesilmekle birlikte ülkemizde sosyal güvenlik anlaşması olan ülke vatandaşlığına geçenlerin aylıkları kesilmemektedir.

Hak sahiplerinin ölüm aylık hisseleri, eş, çocuklar, anne ve baba için ayrı belirlenmiştir. Medeni Kanun'a göre, çocukların miras hissesi daha yüksek iken sosyal sigortalarda eşin hissesi daha yüksek belirlenmiştir. Bunun nedeni ise sosyal sigortalarda ailenin esas alınmasıdır.

Ancak ölüm aylık hisseleri de ölüm tarihine ve ölenin sigortalılık statüsüne göre farklı belirlenmiştir. Bunun nedeni ise süreç içerisinde kanunlarda yapılan değişikliklerdir.

Ölen Sigortalı Emekli Sandığı Kapsamında İse Ölüm Aylık Hissesi:

Dul eş için yüzde 50, aylık alan yetimi bulunmayan dul eş için yüzde 75 oranında aylık bağlanır. Ancak dul eşin memur olması veya kendisinin Emekli Sandığı emekli maaşı bulunması halinde hissesi yüzde 50 olmaktadır. Ölenin aylık alma hakkı bulunan eşi ile bir yetiminin bulunması halinde, dul eşin aylık hissesi yüzde 60, yetim çocuğun yüzde 30 oranında olacaktır. Çocuklarla anne veya babanın her biri için yüzde 25 oranında aylık bağlanır. Ölenin önceki eşinden olan çocukları ile hem anadan hem babadan yetim olan çocukların aylık hissesi yüzde 30 oranındadır. Ölenin aylık bağlanacak eşi yoksa eş payı, çocuklarla ana babanın aylıklarına eşit olarak pay edilecektir. Ancak bu aylıkların toplamı yapılan eklemelerden yetim bir kişi ise aylığın yüzde 50'sini, iki kişi ise yüzde 80'ini, üç kişi ise tamamını geçemeyecektir. Örneğin, ölüm aylığı hissesi, bir çocuk için yüzde 50, iki çocuk için yüzde 40'ar, üç çocuk için 1/3'er hisse oranında olacaktır.

Ölen Sigortalı SSK Kapsamında İse Ölüm Aylık Hissesi:

Sigortalının ölümü 1.10.2008 tarihi öncesi ise eşin hissesi yüzde 50, çocukların hissesi yüzde 25, anne ve babanın her birinin hissesi yüzde 25 oranında olacaktır.

Aylık alan çocuk yoksa eşin hissesi yüzde 75 olacaktır. Annesiz ve babasız yetim çocuk hissesi yüzde 50 olacaktır. Hem anneye hem babaya aylık bağlanması halinde anne hissesi yüzde 25, baba hissesi yüzde 25 olacaktır. Ancak her durumda bağlanacak aylık hissesi toplamı yüzde 100'ü aşamayacak yani pay edilen aylık sigortalının aylığını geçmeyecektir.

Sigortalının ölümü 1.10.2008 tarihi sonrası ise eşin hissesi yüzde 50, çocukların hissesi yüzde 25, anne ve babanın her ikisinin hissesi yüzde 25 oranında olacaktır. Bu durumda hem anneye hem babaya aylık bağlanması halinde her birinin hissesi yüzde 12,50 olacaktır. Aylık alan çocuk yoksa ve dul eşin sigortalı çalışmıyor veya kendisinin bir emekli maaşı bulunmuyor ise dul eşin aylık hissesi yüzde 75 olacaktır. Anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşene, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber anne veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayan çocukların aylık hissesi yüzde 50 oranında olacaktır.

Ölen Sigortalı Bağ-Kur Kapsamında İse Ölüm Aylık Hissesi:

Sigortalının ölümü 1.10.2008 tarihi sonrası ise aylık hisseleri, SSK sigortalıları ile aynıdır. Tekrara düşmemek adına bir üst paragrafa bakılarak ayrıntıları görülebilir.

Sigortalının ölümü 1.10.2008 tarihi öncesi ise eşin hissesi yüzde 50 oranındadır. Aylık alan çocuğu bulunmayan dul eşin aylık hissesi yüzde 75 olmaktadır. Yetim çocukların hissesi aylık alan eş olmasa dahi yüzde 25 oranındadır. Anne veya babanın her birinin hissesi ise yüzde 25 oranındadır.

Ölüm aylıklarında hisseden bağımsız bir de alt sınır aylık uygulaması bulunmaktadır. Bu alt sınır aylık da ilk defa sigortalı olunan tarihe göre, ölen sigortalının statüsüne göre değişkenlik göstermektedir.

PANCAR ALANI VE REKOLTESİ ÜZERİNDEKİ BASKI, ŞEKER ÜRETİMİNİ SINIRLANDIRACAK

AB'de şeker pancarına ayrılan toplam tarım alanının, tarihsel olarak yüksek şeker fiyatlarının da desteğiyle tahmini dönemin başında 1,48 milyon hektar civarında stabil olması bekleniyor. Bu fiyatların daha sonra bu seviyelerden gerilemesi ve diğer mahsullere yönelik arazi kullanımı rekabetinin artması, dolayısıyla şeker pancarı ekilen alanın 2035 yılına kadar yavaş yavaş 1,43 milyon hektara gerilemesi bekleniyor. Şeker pancarı rekoltesinin olumsuz hava olaylarının daha sık görülmesi ve bitki koruma ürünlerinin bulunabilirliğinin azalması nedeniyle yavaş yavaş düşmesi bekleniyor. 2023-2035 döneminden sonra ise yasaklı ne-nikotinoid maddelere alternatiflerin piyasaya sunulmasının beklenmesiyle şeker pancarı rekoltesindeki düşüşün yavaşlaması bekleniyor. 2035 yılına kadar AB'nin ortalama şeker pancarı veriminin 72 ton/ha seviyesinde stabil olması ön görülüyor. Arazi ve verimde-

ki değişikliklerin bir sonucu olarak, AB şeker üretiminin 2024-2026'daki ortalama 15,7 milyon tondan 2035'te 15,3 milyon tona gerilemesi bekleniyor.

Tüketim Düşüşleri Değişen Tüketici Tercihleri ve Azalan Nüfustan Kaynaklanacak

AB'de şeker tüketimi; büyük ölçüde tüketicilerin, özellikle yüksek şeker içerikli ürünlerin tüketimini azaltarak, daha düşük şeker alımını sağlayan besinlere yönelmeleri nedeniyle, uzun yıllardan beri istikrarlı bir şekilde azalmaktadır. AB nüfusunda beklenen düşüş ve kişi başına düşen şeker tüketimindeki sürekli düşüş eğilimi göz önüne alındığında, bu düşüş eğiliminin bugünden 2035'e kadar devam etmesi bekleniyor. Bu nedenle, AB şeker tüketiminin yıllık %0,7 (kişi başına %0,6) oranında azalması ve 2035 yılında 15,3 tüketim milyon tona ulaşması bekleniyor.

AB Net Şeker İthalatçısı Olmaya Devam Ediyor

Kotalı üretim sisteminin sona ermesinin ardından AB şeker üretiminde yaşanan düşüş ile AB net şeker ithalatçısı haline geldi. 2035 yılına kadar bu pozisyonun devam etmesi bekleniyor. AB şeker ihracatı son yıllarda rekor düzeyde düşük bir seviyeye ulaştı ancak geleneksel ihracat piyasasındaki talebi karşılamaya devam etmesi bekleniyor. Öte yandan, AB'de şeker tüketiminin üretimden daha hızlı azalmasının beklenmesi nedeniyle ithalatın tahmin dönemi sonunda 1 milyon tonun altına düşmesi bekleniyor.



ISO 2024 ŞUBAT ÇEYREK DÖNEM RAPORU

DÜNYA ŞEKER PİYASASI

2023/24 dengesinin ikinci revizyonu, 0,69 milyon tonluk az açığı gösteriyor.

- Üretim 179,75 milyon tona, tüketim ise 180,44 milyon tona yükseldi.
- Brezilya'daki yüksek üretim verileri 2023/24 üretim tahminini yönlendiriyor.
- Brezilya ihracatına daha fazla bağımlılık nedeniyle ticaret hacimlerinin geçen sezona göre artması bekleniyor.

Piyasa Fiyatı Güncellemesi

Vadeli işlem piyasası fiyatları, spekülasyonların ve endeks fonlarının yıl sonundan önce tasfiye edilmesiyle keskin bir düşüş yaşadı.

Fiyat öngörülleri nötr kalmayı sürdürüyor ancak ticari olmayanların uzun pozisyonları yeniden oluşturması durumunda yükseliş eğiliminde olacak.

- Enerji fiyatları 2023'ün 4. çeyreğinde % 1,8 düşerken, hasatların iyi olması nedeniyle tahıl fiyatları % 4 düştü.
- USD, ISO tarafından izlenen tüm para birimlerine karşı değer kaybediyor.
- Brezilya yerel şeker fiyatı Ekim ayında rekor seviyeye ulaştıktan sonra düştü.
- AB fiyatları rekor seviyede kalıyor.

DÜNYA ETANOL PİYASASI

- 2024 yılında dünya etanol üretimi çok az bir düşüşle 115,4 milyar litreye indi.
- 2023 yılında 108,1 milyar litre olan küresel tüketimin 2024 yılında toplam 110,2 milyar litreye çıkması düşünülüyor.

YAN ÜRÜN PİYASASI

- 2024 yılı için dünya dengelerinin sıkı olması ve fiyatların artması öngörülmüyor.
- Global melas üretiminin (Brezilya hariç) 2023/24'te biraz artması bekleniyor.
- Yem tahıl fiyatlarının zayıflamasıyla hayvan yemi üreticilerinden melas talebi zayıflıyor.
- Küresel melas ihracatı 2023'te % 10 azaldı.

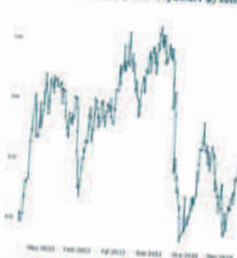
ALTERNATİF TATLANDIRICILAR

- 2023'te Meksika'ya daha yüksek ihracat için ABD HFCS üretimini artırdı; yüksek ihracat muhtemelen 2024'te de devam edecek.
- AB izoglukoz üretimi ve kullanımı 2023/24'te düştü.
- Doğal alternatif tatlandırıcılar ilgi görüyor.

Kaynak: ISO Quarterly Market Outlook Şubat 2024

DÜNYA BEYAZ ŞEKER FİYATLARI

Londra No:5 Beyaz Şeker Fiyatları \$/ton



Londra (No:5) Beyaz Şeker Fiyatları: Şubat ayı içerisinde ortalama 640,49 \$ olarak gerçekleşti. Mart ayında ise son işlem fiyatına göre %6,08 arttı ve ayı 652,5 \$ seviyesinde bitirdi. Böylelikle Mart ayında ortalama fiyat 621,83 \$ oldu. New York Ham Şeker fiyatları (No:11) ise Mart ayında ortalama 479,10 \$ olarak gerçekleşmiştir.

Kaynak: Londra Borsası

ŞEKER FİYATLARI

Londra No 5 Beyaz Şeker Şubat ayı ortalaması 640,49 \$/ton olurken, Türkiye Kristal Şeker Şubat ayı Fabrika satış fiyatı ortalaması 22.042 TL/ton, NBŞ fiyat ortalaması ise 31.070 TL/ton olarak gerçekleşmiştir.

2023/2024 KAMPANYASI

11 Eylül 2023'te Ereğli şeker fabrikası ile başlayan 2023/24 Kamppanyası; 12 Mart 2024'te Iğın şeker fabrikasında son şekerin üretilmesi ile sona erdi. Ülke genelinde 183 gün süren kampanya sonucunda 25 Milyon 250 bin 213 ton pancar üretime karşılık 24 milyon 251 bin 403 ton şeker pancarı işlendi ve 3 milyon 335 bin 353 ton şeker üretildi. Ülke tarihinin en yüksek seviyesine ulaşıldı. A kotası şeker üretiminin %37'si Kamu, %36'sı Kooperatif ve %27'si de Özel şeker fabrikalarında gerçekleştirildi.

DÜNYA ŞEKER DENGESİ



ISO Dünya Şeker Dengesi - ŞUBAT 2024

ISO, 2023/24 PY için -0,34 milyon ton olan küresel şeker açığı Kasım tahminini Şubat ayı raporunda -0,69 milyon ton olarak revize etti. 2017/18 PY 'de 179,83 milyon ton ile dünya şeker üretimi rekor seviyeye ulaşmıştı. 2022/23 PY'de üretim 178,16 milyon ton, tüketim 177,86 milyon ton olarak gerçekleşmiştir. 2023/24 PY 'de ise global olarak; 179,75 milyon ton şeker üretimi ve 180,44 milyon ton şeker tüketimi, -0,69 milyon ton şeker açığı ön görülmektedir.

ISO 2024 ŞUBAT ÇEYREK DÖNEM RAPORU

DÜNYA ŞEKER PİYASASI

- 2023/24 dengesinin ikinci revizyonu, 0,69 milyon tonluk az açığı gösteriyor.
- Üretim 179,75 milyon tona, tüketim ise 180,44 milyon tona yükseldi.
- Brezilya'daki yüksek üretim verileri 2023/24 üretim tahminini yönlendiriyor.
- Brezilya ihracatına daha fazla bağımlılık nedeniyle ticaret hacimlerinin geçen sezona göre artması bekleniyor.

PIYASA FİYATI GÜNCELLEMESİ

- Vadeli işlem piyasası fiyatları, spekülasyonların ve endeks fonlarının yıl sonundan önce tasfiye edilmesiyle keskin bir düşüş yaşadı.
- Fiyat öngörülleri nötr kalmayı sürdürüyor ancak ticari olmayanların uzun pozisyonları yeniden oluşturması durumunda yükseliş eğiliminde olacak.
- Enerji fiyatları 2023'ün 4. çeyreğinde % 1,8 düşerken, hasatların iyi olması nedeniyle tahıl fiyatları % 4 düştü.
- USD, ISO tarafından izlenen tüm para birimlerine karşı değer kaybediyor.
- Brezilya yerel şeker fiyatı Ekim ayında rekor seviyeye ulaştıktan sonra düştü.
- AB fiyatları rekor seviyede kalıyor.

ANAYASA MAHKEMESİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE GREV HAKKI DÜZENLEMESİNİ İPTAL ETTİ

Anayasa Mahkemesi (AYM) 6356 sayılı yasaya eklenen ek 2. maddenin "Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır" hükmünü iptal etti. Karar 17/4/2024 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı.

Bilindiği gibi Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair 7079 Sayılı Kanun ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanuna eklenen ek 2. madde işçi konfederasyonlarına hükümet ile toplu iş sözleşmesi çerçeve anlaşma protokolüne imzalama imkânı veriliyordu. Ek

2. maddeye göre protokol hükümleri madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcı idi.

AYM, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na eklenen ek 2. maddenin (1) numaralı fıkrasının ikinci cümlesinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline oybirliğiyle karar verdi.

İptal kararı sonrasında hükümet ile konfederasyonlar arasında protokol-

ler yine imzalanabilecek ancak konfederasyonlar tarafından imzalanan çerçeve anlaşma protokolü taraf idare ve üye sendikalar için bağlayıcı olmayacak. Üye sendikalar taraf idareler ile toplu iş sözleşmesi prosedürü yürütebilecek, uyuşmazlık çıkarabilecek ve greve çıkabilecek.

Çerçeve anlaşma protokolü bağlayıcı değil yol gösterici olabilecek. Üye sendikalar isterlerse bu protokolü esas alabilecek.



ŞEKER-İŞ BAŞKANLAR KURULU ANKARA'DA TOPLANDI

Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Başkanlar Kurulu toplantısı 18 Nisan 2024 tarihinde Şeker-İş Sendikası Genel Merkezi'nde gerçekleştirildi. Başkanlar kurulunun açış konuşmasını gerçekleştiren Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök şu şekilde konuştu;

“Başkanlar Kurulu Toplantımıza hepiniz hoş geldiniz. Sizleri şahsım ve yönetim kurulumuz adına saygıyla, sevgiyle selamlıyorum. Toplantımızın ülkemize, camiamıza ve teşkilatımıza hayırlar getirmesini diliyorum. Öncelikle, ülkemizde 31 Mart'ta büyük bir demokratik olgunluk içerisinde gerçekleşen yerel seçimlerin milletimize hayırlar

getirmesini diliyorum. Demokrasimizin ne denli canlı ve güçlü olduğunu tüm dünyaya gösteren seçimlerin asıl önemi, milli iradenin ortaya konmasıdır. Dahası yaşanan seçimlerde, ülkemizin dört bir yanında sandığa dair siyasi maksatlı çalıntı, kayıp gibi spekülasyonların yaşanmaması, seçmenin ortaya koyduğu “emanet”e zayıf



getirmemiş; bu atmosfer milletimiz nazarında teveccühle karşılanmıştır. Nitekim demokrasi ve milli birliğimiz her şeyin önünde gelmektedir.

Bir kutu kibritin içindeki çöpleri tek tek kolayca kırabilirsiniz. Fakat bu kutunun içindeki “elli kibriti” bir anda kırmak isterseniz, işte bunu başaramazsınız. 85 milyonu aşan ülkemizde de durum tam da budur. Hep birlikte koruduğumuz güçlü birlik ve beraberlik yani amaç birlikteliğiyle aynı hedefe yöneldikçe bizi, kimsenin durduramayacağı açıktır. Farklılıklarımızın getirdiği zenginlikten beslenerek, saygı, bilim, akıl, kültür, kadim bilginin oluşturduğu köprüde yol almaya devam ederek, ortak paydamızı büyüterek, Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılında koşar adım ilerlemeliyiz.

Gazze’de Yaşananlar Aslında Emperyalist Batı’nın Tüm Dünya Halklarına Reva Gördüğü Muameledir.

Bakın yaklaşık yedi aydır Filistin topraklarında masum Filistinli insanlara yönelik tarihin ender görebileceği bir vahşet yaşanıyor. Tüm dünyanın gözü önünde korkunç bir soykırım uygulanıyor. Zalim Siyonistler ve Batılı destekçileri, masum çocuklar, kadınlar ve hastalar dâhil herkesin hedef alındığı saldırıları devlet ve yerleşimci terörü üzerinden gerçekleştiriyor. Dünya çapında milyonlarca insan, yaşanan soykırıma ve Gazze’deki vahşete ısrarlı tepkiler veriyor. Batılı hükümetlerin büyük çoğunluğu İsrail’e destek verirken, Batılı halkların ikiye bölündüğü görülüyor. Rusya ve Çin gibi etkili devletlerin ise yaşananlara güçlü cevaplar üretmekten imtina ettiği görülüyor. Milli menfaatlerin zedelenmesine yol açacak bir tavır almak istenmiyor. Afrika ve Latin Amerika gibi kıtalarındaki pek çok devlet ise etkili tavırlar takınmakta, fakat güçleri durumu değiştirmeye yetmemektedir.

Unutmayalım ki Gazze’de yaşananlar aslında emperyalist Batı’nın tüm dünya halklarına reva gördüğü mu-



ameledir. Amerika kıtasındaki yerli-lere, Okyanusya'daki Tazmanyalılara, Afrika'daki Tutsilere, Kuzey Afrika'daki Cezayirli Müslüman Araplara veya Avrupa'daki Boşnaklara karşı yürütülen soykırım suçlarının son bir halkası bugün yaşananlardır. Dolayısıyla değişen bir şey yoktur. Dün, büyük bir pervasızlık ve hayâsızlıkla masum insanların hayatı hedef alınıyordu.

Bugün de yine, aynı pervasızlık ve hayâsızlıkla Gazzelilerin hayatları hedef alınmaktadır. Güney Afrika lideri Mandela'nın dediği gibi, "Filistinliler özgür olmadıkça, Afrikalı halklar da tam olarak özgürlüklerine kavuşamayacaktır". Bunun şuurlunda olarak, Gazze'de yaşananları değerlendirmek gerekmektedir.

Dünyanın "kaos çağına" girdiğinin en fazla farkında olan ülkelerden birisi olarak Türkiye, yeni girişimlerle küresel ve bölgesel ölçekte nüfuzunu ar-

tırmaya devam etmelidir. Bu kaotik ortamda riskleri yönetmenin ve fırsatları değerlendirmenin ne kadar kritik olduğunun farkında olunmalıdır. Artan milli kapasite ve dinamik-yetişmiş insan gücü Türkiye'nin avantajları olarak öne çıkan hususlardır. Bütüncül bir dış politika izlenerek; Türkiye'nin çevresinde barış, refah ve istikrar kuşağı oluşturmak, kıtasal açılımları yeni hamlelerle kurumsallaştırmak, daha adil bir küresel düzenin kurulmasına öncülük etmek ana stratejiler olmalıdır.

Yakın dönemde Rusya-Ukrayna Savaşı'na yönelik geliştirilen diplomatik açılımlar, Suriye ve Irak'taki terör örgütleriyle askerî mücadele, Gazze'deki insanlık dramına karşı duruşumuz ve savunma sanayi hamleleri son derece önemlidir. Bu istikamette ülkemiz, 2024 yılında da hem sosyo-ekonomik hem de siyasal kazanımlarını koruyup geliştirme hususunda taviz vermemelidir.

"Yapay Zekâ Odaklı Dezenformasyon ve Yanlış Bilgilendirme Önümüzdeki İki Yıl İçinde En Büyük Küresel Risk Olarak Değerlendirilmektedir"

Öte yandan dünya, iklim değişikliğinin artan olumsuz etkileri, toplumsal kutuplaşma ve devam eden geçim sıkıntısı gibi faktörlerin etkisindedir. Küresel ölçekte yaşanan sorunlar, teknolojik gelişme ve ekonomik belirsizliklerle birlikte hızla artan bir ivmede şekillenmektedir. Evet, kısa vadede dünya için çoğunlukla olumsuz bir görünüm söz konusudur. Fakat dahası uzun vadede durumun daha da kötüleşmesi beklenmektedir.

Hızla gelişen yapay zeka odaklı dezenformasyon ve yanlış bilgilendirme önümüzdeki iki yıl içinde en büyük küresel risk olarak değerlendirilmektedir. Diğer küresel riskler olarak siber güvenlik, jeopolitik çatışmalar, fırsat



eşitsizliği, enflasyon, mecburi göç ve ekonomik gerileme yer almaktadır. 10 yıllık perspektifte ise aşırı hava olayları öncelikli risk olarak değerlendirilmekte, yapay zekânın yaratabileceği olumsuz sonuçlar öne çıkmaktadır.

Uzmanların üçte ikisi, 2024 yılında yaşanacak aşırı hava olaylarına karşı endişeli olduğunu beyan etmektedirler. İklim değişikliğiyle bağlantılı aşırı hava olayları, dünya sistemlerindeki kritik değişim, ekosistemin çöküşü, doğal kaynak kıtlığı ve kirlilik ise önümüzdeki on yıllık süreçte karşılaşılabilecek en önemli 10 riskten 5'ini oluşturmaktadır. Dünya genelinde jeopolitik dinamikler öne çıkmakla birlikte, küresel tedarik zincirlerinin etkilenmesi, ekonomik yapılar üzerinde olumsuz etkiler doğurmaktadır. İsrail-Gazze ve Rusya-Ukrayna arasında yaşanan savaşlar insani krizlerin devam etmesine ne-

den olmaktadır. Bu gibi krizler, gıda ve enerji kaynaklarının akışını engelleyebilecek potansiyel tehlikeleri de beraberinde getirmektedir. Küresel çapta artan ekonomik belirsizlikler ve gelir dağılımındaki eşitsizlikler, gelecekteki ekonomik yapıyı şekillendirmeye devam etmektedir. Ekonomik fırsat eşitsizliği, özellikle önümüzdeki iki yıl içindeki en büyük endişelerden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu eşitsizliğin uzun vadede nüfusun önemli bir kesiminin ekonomik fırsatlardan mahrum kalmasına neden olabileceği değerlendirilmektedir.

Özellikle çatışmaya eğilimli veya iklim değişikliğine karşı savunmasız ülkelerin yatırımlardan, teknolojilerden ve istihdam yaratma potansiyelinden giderek daha fazla izole edilebileceği uyarısı yapılmaktadır. Bu durumun güvenli geçim kaynaklarının azalmasına bağlı olarak bireyleri suç veya radikalleşmeye daha meyilli olmaya

itebileceği konusunda da uyarılar söz konusudur.

Gök; "Çalışanların Milli Gelirden Aldığı Pay Azalmıştır"

Diğer taraftan azalan güven, toplumsal kutuplaşma ve değişken jeopolitik koşullar küresel risklere karşı iş birliği kurulmasını giderek zorlaştırmaktadır. Söz konusu risklerin çözümü için ulusların, şirketlerin ve sivil toplumun iş birliği içerisinde hareket etmesi gerekmektedir.

Son verilere göre ülkemizde de bireysel gelir dağılımında bozulmanın sürdüğü görülmektedir. En yüksek yüzde 20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay 2013'te yaklaşık yüzde 46'dan, 2022'de yaklaşık yüzde 50'ye yükselmiştir. En düşük yüzde 20'nin payı ise aynı dönemde 6,2'den 5,9'a gerilemiştir. Nitekim de çalışanların milli gelirden aldığı pay azalmıştır. 2022 yılında ücretlilerin milli gelirden aldığı





ğı pay, 3.17 puanlık bir kayıpla yüzde 23.72'ye gerilemiştir. Bu oran, 2001 ve 2008-2009 ekonomik kriz döneminin bile altındadır. Emeğin milli gelirden aldığı pay 1995 yılından bu yana görülen, yani son 27 yılın en düşük düzeyindedir. Milli gelirden aldığımız paya bakıldığında, 2019 yılında emeğin aldığı pay yüzde 31.32 düzeyindeydi. Üç yılda emeğin pastadan aldığı pay 7.6 puan azalmıştır ki bu, üç yıllık bir süre için çok hızlı bir kayıptır.

Değerli Arkadaşlar ezcümle, emeğin payı üç yılda 27 yıl geriye gitmiş durumdadır. Ekonominin ana omurgası olan sanayideki kayıp daha yüksek oranlara çıkmaktadır. Ücretlilerin sanayide yarattıkları katma değerden aldıkları pay üç yılda 11.49 puanlık bir çöküşle yüzde 22.53'e düşmüştür. Yani sanayi işçisi, pastadan aldığı üç dilimden birisini kaybetmiştir.

Bu bozulmayı destekleyen ve besleyen ana konulardan biri de elbette

enflasyon meselesidir. 2024 yılının ilk aylarında açıklanan yüksek enflasyon oranlarına göre, "yılsonu hedefi olan yüzde 36 yıllık enflasyona" ulaşmak oldukça zor görünmektedir. Enflasyonun temel belirleyicisinin "Gıda ve Alkolsüz İçecekler Grubu" olduğu görülmektedir. Enflasyona iki büyük etki, hizmetler ve gıdadan gelmektedir. Hizmetler kısmına baktığımızda bu sorunun sadece bizim değil, enflasyonla uzun zamandır mücadele eden ülkelerin de temel sorunu olduğu görülmektedir. Ancak "Gıda"da durum böyle değildir. Referans olarak alabileceğimiz Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü FAO rakamlarında tersine bir seyir görülmektedir.

FAO, 245'ten fazla ülke ve bölge için gıda ve tarım verilerine erişim sağlamaktadır. FAO Gıda Fiyat Endeksi son 10 yıla baktığımızda 2014 yılında 115 olan endeks değerinin 2020 yılına kadar 100 değerinin altında seyrettiğini, 2021 yılında 125,8, 2022 yılında

144,7 değerine yükseldikten sonra 2023 yılında 124,7 endeks değerine ulaştığı görülmektedir. 2023 yılı genelinde yıl içerisinde kademeli olarak 119 değerine gerilediğini ve en son 2024 yılı Ocak ayında ise 118,00 endeks değerinde gerçekleştiği görülmektedir. 118 endeks değeri 2014 yılı endeks değerinin sadece 3 puan üzerindedir.

Özetle dünya gıda fiyatlarında kronik hale gelmiş bir yükseliş söz konusu değildir. FAO Gıda Fiyat Endeksi, 2023'te 2022'deki seviyesinin yaklaşık yüzde 10 altında kapatmıştır.

Türkiye'de Gıda Enflasyonunun temeli, aslında arzın talebi karşılayamamasından, verimsiz üretim yapımızın ağırlıklı olmasından kaynaklıdır. Bu nedenle geçtiğimiz yıl ve yıllarda, sıklıkla ithalatın, artan fiyatları dengelemek adına bir çözüm olarak düşünüldüğünü hep yaşıyoruz.

"Tarım ve Orman Bakanlığı'nın 2024-2028 Yılı Stratejik Planı Önümüzde Bir Rehber Niteliğinde Durmaktadır"

Türkiye'nin dördüncü çeyrek büyüme verileri de aslında arzın yetersiz olduğunu bize gösteriyor. Türkiye 2023 yılında yüzde 4,5 büyürken tarım sektörü 2023 yılında bir önceki yıla göre yüzde 0,2 küçülmüştür. Tarım sektörü, gıda güvenliğinin temelidir. Ortalama büyümenin yüzde 4,5 olduğu ülkemizde tarım sektörü bırakın büyümeye katkı sağlamayı, tam tersine büyümeden çalmıştır. Ülkemizde tarım sektörünün neden daraldığı sorusu karşısında yıllardır neden kalıcı çözümler üretilemediği anlaşılabilir gibi değildir. Herhangi bir konuda sorun yokmuş gibi davranmak maalesef ki sorunları çözmemektedir. Üreticinin serzenişine kulak tıkamak ya da eyleme geçmemek zamanla sektör içerisinden sektörün dışına itmektir. Üretimi daha teknolojik, ölçek ekonomisinde yapacak sermaye sahiplerinin ya bu sektörden çıkmalarına ya

da hiç girmemelerine neden olmaktadır. Bu da tekelleşmeyi, verimsizliği beraberinde getirmektedir. Tarım ve Orman Bakanlığı'nın 2024-2028 yılı Stratejik Planı önümüzde bir rehber niteliğinde durmaktadır. Stratejik planda Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Çevresel ve Yasal çevre analizini toplu halde sunan analizinde; Hammadde ve girdi fiyatlarının hızlı artması, girdi fiyatlarının döviz kuru kaynaklı artışı, sektörün ekonomik cazibesinin eksikliği, atıl kalan tarım alanları, tarım sektöründe teknoloji transferinin yeterli düzeyde olmaması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin maliyeti nedeniyle kullanımlarının az olması, tarım ve gıda lojistiğindeki planlama eksikliği, onlarca tehdit unsurundan bir kaçı olarak göze çarpmaktadır.

Başkan Gök; "Gıda Enflasyonunda Kalıcı Bir İyileşme Sağlanamadıkça Enflasyonda Düşüş Beklemek Zor Gözükmetedir"

Talep güçlü ve arz kısıtlı ise orada fiyatların artması kaçınılmazdır. Ülkemiz tarımda arz ve maliyet sorununu çözemediği takdirde, yani "gıda enflasyonunda kalıcı bir iyileşme sağlanamadıkça" enflasyonda düşüş beklemek zor gözükmetedir. Biz çalışanların tırmanan fiyatlar karşısında aldığımız zam oranlarının hızla erimesiyle azalan alım gücümüz, vergiden kaynaklı artan sıkıntımız ve bağlı motivasyon kaybımız Sendikal gündemimizde önemini korumaktadır. Bu görünümde, "insana yakışır çalışma şartları ve ücretleri" için mücadelesini sürdürecektir olan yine biz Sendikalarımızdır. Fakat politika yönetimiyle bağlantılı olarak ekonomik ve sosyal sorunların temeline giden tek bir yaklaşım değil, bütüncül bir bakış açısıyla hareket edilmesi zorunluluğu aşîkârdır. Örneğin istihdam piyasaları açısından öncelikli olarak; Üretkenliği ve potansiyel büyümeyi artıran yatırım politikaları uygulanmalı, Politikacılar; gençler, kadınlar ve yaşlı

çalışanların işgücü piyasasına katılımını sağlamalı, Düşük ücret ve zor çalışma koşullarının olduğu sektör ve mesleklerde iyileştirmeler sağlanmalı, İşgücü piyasasının uyumunun önündeki yapısal engeller kaldırılmalıdır. Yapısal sorunları çözmeye dönük emekten yana politikaların gerekliliği her dönemden çok daha fazla aciliyet kazanmaktadır. Burada çalışanların örgütsüz, güçsüz ve dağınık olması büyük bir dezavantajdır.

"Ülkemizde İşçi Sınıfının Kayıtlı Kesimi Açısından Değerlendirildiğinde Büyük Çoğunluk Sendikal Örgütlenmenin Dışında Kalmaktadır."

6356 sayılı yasa gereğince, işçi sendikalarına ilişkin istatistik verileri, kayıtlı çalışan işçilerin sayısında son iki "6 aylık dönem" de azalma olduğuna işaret etmektedir. Ocak 2024 istatistiğine göre, bütün işkollarında çalışan-



ların sayısı Temmuz 2023 dönemine göre yüzde 7,53 oranında azalarak 16 milyon 395 bin 275 olmuştur. 20 işkolundan 8'inde çalışan işçilerin sayısında azalma görülmektedir. Bir önceki döneme oranla en fazla çalışan işçi artışı ise Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar, Taşımacılık ve 32 bin 562 çalışanla Gıda Sanayi işkollarında görülmektedir.

Örgütlenme düzeyine bakıldığında ise sendikalı işçi sayısında Temmuz 2023 dönemine göre küçük de olsa yüzde 3 oranında artış meydana gelmiş ve 2.5 milyona yaklaşmıştır. Buna rağmen istatistiğin açıkladığı toplam kayıtlı çalışan işçiler içinde sendikalı işçi oranı yüzde 15.22 ile oldukça azdır. İşkollarındaki istihdam kayıpları, sendikalı işçi sayısını da olumsuz etkilemiştir. Bunun sonucunda 20 işkolundan altısında sendikalı işçi sayısında azalma ortaya çıkmıştır. 235 sendikadan yalnızca 61'i işkolu barajını aşabilmektedir. Oransal olarak bakıldığında barajı aşabilenlerin toplam içindeki oranı yüzde 25,96'dır. Ülkemizde işçi sınıfının kayıtlı kesimi açısından değerlendirildiğinde büyük çoğunluk sendikal örgütlenmenin dışında kalmaktadır. Buna kayıt dışı çalışanlar ve göçmenler dâhil edildiğinde örgütsüzlüğün boyutu daha da büyümektedir. Mahkemelerin uzun sürmesi ve işverenlerin kasıtlı hukuk ihlalleri, hukuksuzluğu tespit edilenlerin cezalarının ertelenmesi veya paraya çevrilmesi gibi belli başlı kimi unsurlar işçi sınıfının örgütlenmesinin başlıca engelleyici faktörleridir. İş Kanunu değişikliği elzemdir fakat sendikaların karşılaştıkları sorunların somut çözümlerine isabet eden bir düzenleme mekanizması gereklidir. Bunun için de düzenlemeler; hükümet, işçi ve işveren tepe örgütlerinin bir araya geldiği sosyal diyalog zemini olan İş Kanunu'nun 114. Maddesiyle münhasıran üçlü danışma kurulunda müzakere edilmeli, sosyal taraflar arasında çözüme bağlanmalıdır. Elbette biz işçiler için örgütlenmekten

başka çıkar yol yoktur. Asgari ücretin ortalama ücret haline aldığı, çalışan yoksulluğunun yaygınlaştığı, giderek artan sayıda işçinin iş cinayetlerine kurban edildiği, kayıtsız çalışan ile kayıtlı arasında yaratılan rekabetin yoğunlaştığı, daha fazla esneklik diyerek sermayenin çalışma koşulları üzerinde hâkimiyetinin artırılmak istendiği koşullarda, örgütlü mücadeleye daha fazla gereksinim vardır.

“Şeker fabrikaları ürettikçe, kazanan Türkiye olacaktır”

Bildiğiniz üzere şeker sanayimizde 2023-24 kampanya dönemimizi geride bıraktık. “Şeker fabrikaları ürettikçe, kazanan Türkiye olacaktır” vizyonunu güçlendiren herkese, sizlere, emeğini var eden tüm paydaşlara teşkilatımız adına can-ı gönülden teşekkür ediyorum. Diğer dönemlerde olduğu gibi bu üretim döneminde de Sendikamız, işyerlerimizde üretim işleyişinin yakın takipçisi olmuştur.

Türkşeker bünyesinde 9 milyon 60 bin ton işlenen pancar karşılığı 1 milyon 161 bin ton şeker üretilmiştir. Türkşeker bakımından son 25 yılın rekor üretiminin gerçekleşmesi elbette önemlidir ve çok kıymetlidir. Fakat randıman geçen döneme göre 0.65 puanlık kayıpla neredeyse 60 bin tonluk bir üretimin kaybedilmesine neden olmuştur. Ayrıca bu kaybın değeri de 1.33 milyar TL gibi bir meblağa karşılık gelmektedir. Bu randıman değeri son 7 kampanyanın en düşük 2. değeri olmuştur. Kapasite kullanım performansı da bir önceki döneme göre, yine yüzde 5,6 oranında düşmüştür. 2023/24 kampanyası Aralık ayı ortasından itibaren, pancar bozulmasına bağlı “düşük tonaj çalışma ve kısmi duruş” beyanlarının çok sıklaştığı ve hemen hemen her fabrikada yaşandığı tespit edilmiştir. Sanayideki arıza ve tam duruşta bir önceki kampanyaya göre %82,3 oranında artmıştır. Kısacası, yapısal sıkıntılarımızın mahal vermediği bir sanayi yapısına ulaşılmadıkça, asıl potansiyel

üretim seviyesi yakalanamayacak, mali boyutta da kayıplar maalesef ki devam edecektir.

Buradaki önemli konu şudur: Fabrika meydanından başlayan ve şekerin torbaya alınması da dâhil tüm süreçlerde işgücünün nitel ve nicel yeterliliği başta gelmektedir. Hassas işletme şartlarının sağlanması, arızaya meydan vermeyecek şekilde bakım işlemlerinin yürütülmesi, arızaların gecikmeksizin giderilmesi, dolayısıyla daha fazla şekerin torbaya girmesi ve daha az yakıt tüketimi, taşeron değil kendi teknik çalışanımızın gerekliliğini ortaya koymaktadır. 2023 yılı kampanya döneminde sanayinin bir günlük duruşa isabet eden maliyetinin 13 milyon TL'yi aşmasıyla 19 gün tam duruşun 247 milyon TL tutarında kayıp yarattığı göz ardı edilmemelidir.

Bunun karşısında nitelikli istihdam ve ileri teknoloji yatırımlarının devreye alınmasıyla, daha ileri hedeflerin gerçekleştirilebileceği açıktır. Şekere dönüştürülebilen kayıpların, pozitif maddi varlığa dönüşmesi için “rasyonel bir maliyet-fiyat” ilişkisinin kurulması önem arz etmektedir. Potansiyel fayda kalemlerinin gelir ve tasarrufa dönüşümü, harcamaların azaltılması veya gelirlerin artırılmasına katkı sağlaması bakımından önemlidir. Örneğin fabrikaların enerji verimliliğinde her yüzde 5 oranında artış, şeker maliyetlerini yaklaşık yüzde 1 oranında düşürmektedir. Bedeli ödenen-işlenen pancar farkının azaltılması, yakıt tasarrufu ve melasta kalan şekerin azaltılması, bu değerdeki paylarının büyüklüğü nedeniyle öncelikli olarak ele alınmalıdır.

Bu düşüncelerle sözlerime burada son verirken; sendikamız çalışmaları ve önümüzdeki dönem hedeflerimizi masaya yatıracığımız Başkanlar Kurulu toplantımızın, başta teşkilatımız olmak üzere, ülkemiz çalışma hayatına hayırlara vesile olmasını diliyor, hepinizi saygı ve sevgiyle selamlıyorum.”

İŞYERİNDE UYGULANAN RUH SAĞLIĞI PROGRAMLARI NE KADAR YARARLI?



İşyerinde çalışanların ruh sağlıkları için uygulanan programların faydalarının araştırıldığı çalışma, 10 Ocak 2024 tarihli Endüstriyel İlişkiler Dergisinde (Industrial Relations Journal[1]) yayımlandı.

Oxford Üniversitesi Refah Araştırma Merkezinden Dr. William J. Fleming'in çalışması, finans ve sigorta hizmetleri çalışanları, genç çalışanlar ve kadınların daha fazla temsil edildiği 233 kuruluştaki çalışanların 2017 ve 2018 yılında İngiltere'nin En Sağlıklı İşyeri Araştırmasına verdiği yanıtlara dayanıyor. Ruh sağlığının korunmasına yönelik olarak yapılan 90 farklı girişimin sonuçlarının değerlendirildiği araştırmada, yardımlaşma veya gönüllü çalışma fırsatı verilen çalışanların refahının arttığı görüldü.

Araştırmaya göre uygulamalar, koçluk ve zaman yönetimi veya finansal refah kursları gibi işyeri sağlıklı yaşam önerilerinin çalışanlar üzerinde herhangi bir olumlu etkisi olmazken, dayanıklılık ve stres yönetimi eğitimlerinin tam tersine olumsuz etkisi olduğu gözlemlendi. Araştırma sonuçlarının analizini yapan Dr. Fleming, söz konusu popüler programların etkili olmadığına dair bulgunun tartışmalı olduğunu ileri sürerken, eğer işverenler çalışan sağlığına önem veriyorsa, özellikle iş planı, ücret ve performans incelemeleri gibi kurumsal uygulamalara odaklanmalarının daha yararlı olacağını ifade etti. Fleming, çalışanlar farkındalık uygulamalarına, uyku programlarına ve sağlık uygulamalarına erişmek istiyorlarsa bunun yanlış olmadığını; ancak eğer çalışanların refahları artırılmaya çalışılıyorsa, bunun çalışma pratikleriyle ilgili olması gerektiğini ifade ediyor.

Kaynak: "Workplace Wellness Programs Have Little Benefit, Study Finds," The New York Times, January 15, 2024; <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.12418> (Erişim tarihleri: 14/02/2024).

SENDİKALARIN PAZARLIK GÜCÜNÜ VE GREV HAKKINI KISITLAYAN KANUN MADDESİ İPTAL EDİLDİ

AV. HASAN ÇETİNBULUT

Forseti Hukuk Bürosu

1. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na, 7079 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun'un 105.maddesi ile yapılan değişiklik üzerine eklenen, Ek 2.madde ile kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü düzenlenmiştir.

EK MADDE 2

(1) Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında;

a) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, özel kanunlarla kurulan diğer kamu kurum ve kuruluşları, hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım alarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında,

b) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç), birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin %50'sinden fazlası kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan her türlü işletme ve şirketler, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşlarda,

c) İl özel idareleri, belediyeler ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, belediyelerin bağlı kuruluşları, müessese ve işletmeleri ile bunların birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip oldukları şirketlerde, çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilir. Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır."

2. Maddenin son cümlesinde kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolünün, idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcı olduğu hükmü bulunmaktadır. Maddenin bu cümlesi ile kamuda çalışanlar arasında yeknasaklığın sağlanması, konfederasyon üyeleri arasında koordinasyon sağlama niteliği ve daha güçlü pazarlık gibi amaçlar hedeflenmiş ise de sendikaların özellikle toplu iş sözleşmelerinde ücret ve mali haklardaki pazarlık gücünü ve grev hakkını kısıtlayan hükmün, Anayasa Mahkemesi'nin 27.12.2023 tarihli ve 2018/96 Esas 2023/222 Karar sayılı kararı ile iptaline karar verilmiştir.

3. Temel hak ve hürriyetlerin ölçüsüz bir şekilde kısıtlanması anlamına gelen, sendika kurma hakkının da ihlal edildiği kanaatine varan Anayasa Mahkemesi, toplu iş sözleşmesi sürecinde uyuşmazlık çıkarılmasının da dolayı

olarak engellenmesi yoluyla grev hakkının kullanılamayacağı gerekçesine dayalı olarak hükmün Anayasa'ya aykırı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

238. Dava konusu kural gereği kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü madde kapsamındaki iş yerleri ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcı kılınmıştır. Bu protokolün işçilerin mali ve sosyal haklarına yönelik düzenlenmesi toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin çerçeve bir belirleme sağlamakla birlikte bağlayıcılığı sebebiyle sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma hakkını kısıtlamaktadır. Ayrıca söz konusu bağlayıcılık toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkmasını da engeller nitelikte olduğundan sendikanın grev kararı almasını dolaylı olarak engeller niteliktedir. Tüm bu kısıtlama ve engeller ise sendikal faaliyete ve dolayısıyla sendika hakkı kapsamında olan haklara temas ettiğinden düzenlemenin sendika hakkını sınırlandırdığı anlaşılmaktadır.

4. Sendikaların, toplu iş sözleşmelerinde belki de en önemli olan konulardan olan mali ve sosyal hakların konularında yetkinin federasyonlara bırakılmış olması, sendikaların kamu düzeyindeki toplu iş sözleşmelerindeki meşruiyetinin sorgulanması anlamına gelen tartışmalı bir konu olarak öne çıkmaktaydı. Her ne kadar toplu iş sözleşmelerinin yalnızca işçilerin mali ve sosyal haklarından ibaret olmadığı, iş sözleşmesinin yapılması,

içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlenmesi, işçilerin haklarının, işverenin sorumluluklarının belirlenmesi gibi önemli fonksiyonları da bulunsu da, ülkemizde en öne çıkan özelliğinin mali ve sosyal haklar olarak görüldüğü bir gerçektir.

5. Bu doğrultuda bakıldığında, işçilerin beklentilerinin ve isteklerinin sendikalar tarafından dinlendiği, çözümün sendikalar tarafından beklendiği bir durumda, federasyonların yetkilendirildiği gibi, imzalanan kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolünün bağlayıcı olmasının sendikaların varlığına aykırı olarak görüldüğü bir gerçektir.

6. Yukarıda anlatılmaya çalışılan sendikaların toplu iş sözleşmesindeki pazarlık gücünü önemli ölçüde işlevsiz hale getiren bu durumun, doğrudan etkisi ise sendikanın grev hakkını kullanma noktasında öne çıkmaktadır. Nitekim, kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolünün bağlayıcılığı, sendikaların belirlenen mali haklara itiraz edememesi anlamına gelmektedir. Sendikaların gücünü kullanma motivasyonunun en öne çıktığı nokta, kuşkusuz elinde bulundurduğu grev hakkıdır.

7. 6356 sayılı Kanun'un 58.maddesinde yer verilen grev hakkı, madde metninde yer verildiği üzere, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde kanuni grev olabileceğidir. İşçinin ve üyesi olduğu sendikanın, yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında sahip olduğu bir hakkın, federasyonun bağ-

layıcı protokolü ile elinden alınması hukuka aykırı bir yaklaşımdır.

8. Kanun hükümleri gereğince çok sınırlı bir şekilde ve yerde uygulanan grev hakkını sınırlandıran düzenleme, sendikaların ve üye işçilerin haklarının önemli ölçüde kısıtlanması anlamına gelmektedir. Nitekim, sendikaların kamu işyerlerinde grev sayıları, halihazırda sendikaların grev haklarını kullanmak konusunda çok istekli olmadıklarını da doğrular niteliktedir.

9. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2012 - 2022 yılları arasını kapsayan istatistik çalışmalarında, on yıllık süreçte, 171 grevin yapıldığı, bu grevlerden yalnızca 21 tanesinin kamu işyeri olduğu görülmektedir.¹ 10 yıllık süreçte kamu işyerlerindeki grevler, toplam grev sayısının %12,28'sini oluşturmaktadır.

10. Kamu çerçeve protokolünün bağlayıcı olduğuna yönelik olduğu düzenlemenin yürürlükte olduğu ve verilerin bulunduğu 2018-2022 yılları arasında, kamu işyerlerinde yalnızca 10 grev yapılabilmektedir. 2023 ve 2024 yıllarına dair veriler henüz yıllarına dair verilere Bakanlık sitesinde yer verilmemekle birlikte bu sayıların da çok değişmeyeceği anlaşılmaktadır.

11. Sendikali işçilere uygulanan baskının nispeten daha az hissedildiği kamu işyerlerindeki grev oranının düşüklüğü de gözetildiğinde, halihazırda etkisiz olan grev kurumunun, yasal düzenleme ile bir anlamda sona erdirilmesinin, kamu işyerlerindeki sendikal faaliyete katkı sağlamayacağı gözlemlenmiştir.

12. Anayasa Mahkemesi'nin kamu işyerlerinde sendikaların meşruiyetini sorgulanmasına sebebiyet veren kanun düzenlemesinin iptaline karar vermesinin yerinde olduğu açıktır. Nitekim, konfederasyonların işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalama yetkileri halen bulunmakla birlikte, bağlayıcılığının ortadan kaldırılması da son derece yerinde olmuştur.

13. Konfederasyonların mali ve sosyal haklara ilişkin protokolünün, sendikalar tarafından taban olarak kabul edilmesi, sendikaların pazarlık gücünün ve gerekli gördüğü durumlarda kullanılabileceği grev hakkının da etkisiyle, kamu işçilerin daha iyi şartlarda bir toplu iş sözleşmesine kavuşması olasıdır.

14. Sendikaların, toplu iş sözleşme görüşmelerindeki mali ve sosyal haklara yönelik görüşmelerini bir prosedür haline getiren düzenlemenin iptalinin kamu işyerlerindeki sendikaların yeniden etkin bir şekilde faaliyet göstermesi açısından önemli bir kazanım olduğu açıktır.

15. İşçilerin ve sendikaların haklarını tam ve etkin olarak kullanabildiği toplu iş sözleşmesi süreçlerinin işletilebilmesi için öncelikle sendikaların örgütlenmesi önündeki tüm engellerin kalkması gerektiğini hatırlatmakla birlikte, Anayasa Mahkemesi kararının uygulanacağı 2024 yılı itibariyle, kamu toplu iş sözleşmelerinin, kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolünden ne kadar daha iyi şartlar içerebileceğinin takibinin önemli olduğu düşünmekteyiz.

¹ <https://www.csqb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/is-uyusmazligi-istatistikleri/>



2023 AVRUPA İKLİM RAPORU YAYINLANDI!

Rapor, Copernicus, İklim Değişikliği Servisi ve Dünya Meteoroloji Örgütü tarafından hazırlanan ve bir dönüm noktası olma özelliği taşıyan ilk rapordur.

Rapor, iklim değişkenlerini ve temalarını ele alarak araştırmacılara, iklim iletişim konusunda uzmanlaşmış gazetecilere, politika yapıcılara ve İklim duyarlı sektörlerde çalışan profesyonellere bilgiler sunmaktadır.

Rapor hazırlanırken, yıl boyunca, Avrupa Orta Vadeli Hava Tahminleri Merkezi, Copernicus İklim Değişikliği Servisi paydaşları ve Dünya Meteoroloji Örgütü tarafından toplanan veriler analiz edilmiştir. Ayrıca Dünya Sağlık Örgütü, diğer Copernicus hizmetlerinden alınan veri setleri, Dünya Meteoroloji Örgütü Bölgesel İklim Merkezleri, EU-METSAT, uluslararası kuruluşları gibi çeşitli kaynaklara da dayanmaktadır.

Raporda:

Avrupa'da kaydedilen en sıcak üç yıl 2020'den günümüze; en sıcak 10 yılın ise 2007'den günümüze kadar yaşandığı belirtilmiştir.

- "Yüksek sıcaklık stresinin" yaşandığı en yüksek gün sayısında,
- Minimum "güçlü sıcaklık stresinden" etkilenen alanın büyüklüğünde,

- En geniş çaplı orman yangınlarında,
- Aralık ayının en yüksek nehir akışlarında,
- Yenilenebilir enerji üretimine en büyük payda,
- Kuzeydoğu Atlantik'te en sıcak deniz ısı dalgasında, rekorlar yaşanan bir yıl olmuştur.

Yaşanan bu rekorlar da göz önüne alındığında karşılaşılan etkilerde şu şekildedir:

- Yaşanan ekonomik zararın yüzde 81'inin taşkın kaynaklı olduğu
- Finansal olarak 13,4 Milyar Euro zarar,
- Taşkınlardan etkilenen 1,6 milyon insan,
- Kasırgalardan etkilenen 550 bin ve orman yangınlarından ekilenen 36 bin insan,
- Kasırgalar sonucunda en az 63 kişinin, taşkınlar sonucu 44 kişinin ve orman yangınları sonucu 44 kişinin hayatını kaybettiği, raporlanmıştır.

Gösterge bazlı gözlem başlıkları olarak:

- Avrupa'da kaydedilen en sıcak ikinci yıl olduğu,
- Kalıcı bir atmosferik sirkülasyon

düzeninin fırtınalara ve taşkınlara yol açtığı,

- Yağışların yıllık ortalamasının %7 üzerinde gerçekleştiği,
- Avrupa okyanusu için ortalama deniz yüzeyi sıcaklığının rekor seviyede olduğu,
- Okyanus renginin okyanus sağlığını ve su kalitesini izlemek için kullanıldığı (fitoplanktonlar),
- "Aşırı sıcak stresinin" rekor sayıda yaşandığı,
- Sıcaklığa bağlı can kayıplarının son 20 yılda yaklaşık yüzde 30 arttığı ve gözlemlenen Avrupa bölgelerinin yüzde 94'ünde sıcaktan kaynaklanan can kayıplarının arttığı tahmin ediliyor.

2023 Avrupa İklim Raporu'nda Türkiye

- Türkiye'nin Batı bölgelerinin normalden daha yağışlı koşullarla karşılaştığı,
- Eylül ayında rekor düzeyde yağış ve selin Türkiye'yi etkisi altına aldığı,
- Yine Eylül ayında yaşanan Daniel Kasırgası sonucunda Türkiye'de 8 kişinin hayatını kaybettiği, belirtilmiştir.

IMF: İŞLERİN %40'I YAPAY ZEKÂDAN ETKİLENECEK

Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından yapay zekâ ile ilgili yapılan bir analizde, yapay zekânın bazı işlerin yerini alarak, bazı işleri ise tamamlamak suretiyle küresel düzeydeki işlerin %40'ını etkileyeceği belirtiliyor.

14 Ocak 2024 tarihli "Üretken Yapay Zeka: Yapay Zekâ ve İşin Geleceği" temalı analiz, geçmişte otomasyon ve bilgi teknolojilerinin daha çok rutin görevleri etkilemesine karşın, yapay zekânın ağırlıklı olarak niteliği yüksek işleri etkileme gücü olduğunu vurguluyor. Bu itibarla gelişmiş ekonomiler, gelişmekte olan ekonomi ve piyasalara göre yapay zekâdan kaynaklanan risklerle daha fazla karşılaşma du-

rumunda kalıyor. Diğer yandan, gelişmekte olan ekonomi ve piyasalara nazaran yapay zekânın faydalarından daha fazla yararlanma imkânına da sahip oluyorlar. Bu bağlamda, gelişmiş ekonomilerde işlerin yaklaşık %60'ının yapay zekâdan etkilenmesi öngörülüyor. Etkiye maruz kalan işlerin yaklaşık yarısı yapay zekâ entegrasyonundan yararlanarak üretkenliği artırabiliyor. Diğer yarısında ise yapay zekâ uygulamaları, hali hazırda insanlar tarafından gerçekleştirilen temel görevleri yerine getirerek işgücüne olan talebi azaltabilir, ücretlerin düşmesine neden olabilir ve bazı işlerin yok olması neticesinde işe alımların azalmasına yol açabilir.

Gelişmekte olan pazarlar ile düşük gelirli ülkelerin yapay zekâya maruz kalma oranları sırasıyla %40 ve %26 olarak tahmin ediliyor. Bulgular, gelişmekte olan ekonomilerin yapay zekâ nedeniyle çalışma hayatında daha az kesintiyle karşılaşacaklarını gösteriyor. Aynı zamanda, bu ülkelerin birçoğunun yapay zekânın faydalarından yararlanacak altyapı ve nitelikli işgücüne sahip olmamasından dolayı, teknolojinin zaman içinde bu ülkeler ile gelişmiş ülkeler arasındaki eşitsizliği daha da artırma tehlikesi bulunuyor.

Kaynak: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2024/01/14/a-will-transform-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity>



SENDİKA ÜYESİ OLARAK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMANIN TEMEL ESASLARI

SAMET TURAN

T.c. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Uzmanı

Sendikalar demokratik toplum düzeni içerisinde yerine getirdiği işlevler bakımından oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu kuruluşların işlevlerini yerine getirmedeki temel aracı ise toplu iş sözleşmeleridir. Toplu iş sözleşmeleri, çalışma hayatını, ekonomik, sosyal ve hukuki açılarından yoğun bir şekilde etkilemektedir. Zira sözleşme tarafları toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesine dayanarak sözleşme tarafı olmayan işçi ve işverenlerin iş ilişkilerini düzenleyen objektif nitelikte hukuk normları kararlaştırabilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin muhtevasını ise; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususlar oluşturmaktadır.

Türkiye’de işçilerin sendikaya üye olmada temel motivasyon kaynağını, sosyal tarafların yürüttükleri çetin pazarlıklar neticesinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinden yararlanarak sözleşmenin getirdiği ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan faydalanma isteği oluşturmaktadır. Ancak bu durum, sendikaların toplumdaki rolünün toplu iş sözleşmesi imzalamak ile sınırlı olduğu anlamına gelmemelidir. Bir sivil toplum kuruluşu olarak sendikalar, bilhassa üyesi işçiler için

çalışma hayatı dışında, yaşamın her alanında yer alabilmelidir.

Elbette sendikaların uygulayacağı bu tarz bir yönetim anlayışı toplu iş sözleşmelerinin, toplu iş ilişkilerindeki önemini etkilemeyecektir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan Çalışma Hayatı İstatistikleri Mart Ayı Bülteninde yer alan verilere göre 2024 Mart ay itibarıyla Türkiye’de yürürlükteki toplu iş sözleşmesi sayısı 4.603, sözleşme kapsamındaki işçi sayısı ise yaklaşık 1,7 Milyon olarak gerçekleşmiştir. Bahse konu veriler, toplu iş sözleşmeleri Türk çalışma hayatındaki yerini giderek sağlamlaştırmakta olduğunu ve işçi-işverenlerin iş ilişkilerini düzenlemede kullandığı başlıca yöntem olma yolunda ilerlediğini kanıtlar niteliktedir.

Bu bakımdan, işçilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramının, yararlanma koşullarının ve uygulamadaki esaslarının bilinmesi büyük önem arz etmektedir. Zira bir ülkede sendikalaşma oranını etkileyen faktörlerin başında o ülkenin toplu iş sözleşmesinden yararlanma kapsamının kişi, yer ve zaman bakımından nasıl belirlendiği gelmektedir.

Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Kavramı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 39 maddesinde, toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikası üyeleri yararlanacağı belirtilmiştir. İşçi sendikalarının varoluş amacının üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olduğu düşünüldüğünde 6356 sayılı Kanunun yararlanma kavramını kullanırken taraf işçi sendikasına üyeliği vurgulaması doğaldır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma kavramından ne anlaşılması gerektiğine hususunda 6356 sayılı Kanunda doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinden yararlanma, işçilerin toplu iş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşulları ile mali ve sosyal haklara tabi olma durumu olarak ifade edilebilir.

Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaya Dair Temel Esaslar

Toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olarak yararlanabilmek için öncelikle toplu iş sözleşmesinin kişi, yer ve zaman bakımından uygulanma alanında yer almak gerekir. Kişi

bakımından uygulanma alanında yer alabilmek için 4857 sayılı İş Kanunu bakımından işçi sıfatına sahip olmak gereklidir. Örneğin, cıracılar, stajyerler ve memurlar çalıştıkları işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalanırsa dahi bu sözleşmeden faydalanamamaktadır.

Hangi Kanuna tabi olarak çalışıldığı, iş sözleşmesini türü veya yapılan işin niteliği toplu iş sözleşmesinden yararlanma hususunda önem arz etmemektedir. Kişilerin yarı zamanlı veya mevsimsel çalışması da toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için engel teşkil etmeyecektir. Bununla birlikte, kişinin işçi sıfatının sona ermesi ile birlikte toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı da ortadan kalkacaktır.

Toplu iş sözleşmesinin yer bakımından uygulanma alanı esasında, sözleşme kapsamındaki işyerini/işyerlerini ifade etmektedir. Sözleşme kapsamındaki işyeri/işyerleri ise Çalışma Bakanlığınca düzenlenen yetki tespitinde esas alınan birimlerden oluşturmaktadır. Bu bakımdan, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yer bakımından geçerli sınırlarını yetki tespit yazısı çizdiği söylenebilir.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyerinde çalışmak başlı başına sözleşmeden yararlanılabileceği anlamına gelmemektedir. Zira toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerinde başka bir işverene bağlı işçiler de çalışıyor olabilir. Örneğin görevlerini, asıl işverenin işyerinde sürdüren alt işveren işçileri asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden faydalanamazlar. Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için işçinin toplu iş sözleşmesi ile bağlı işverenin işçisi olması icap etmektedir.

Türk Hukukunda, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikaya üye olan işçilerin sözleşmeden yararlanma başlangıçlarına, sendika üyeliğinin mevcut olduğu tarihe göre farklılık göstermektedir. 6356 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinde yer alan düzen-

lemeye göre “Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır”. Buna göre;

toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Sözleşmeye taraf sendika üyesi işçilerin, ayrıca bir yararlanma talebinde bulunmalarına da gerek yoktur.

Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihinde veya Daha Öncesinde Sendikaya Üye Olan İşçiler

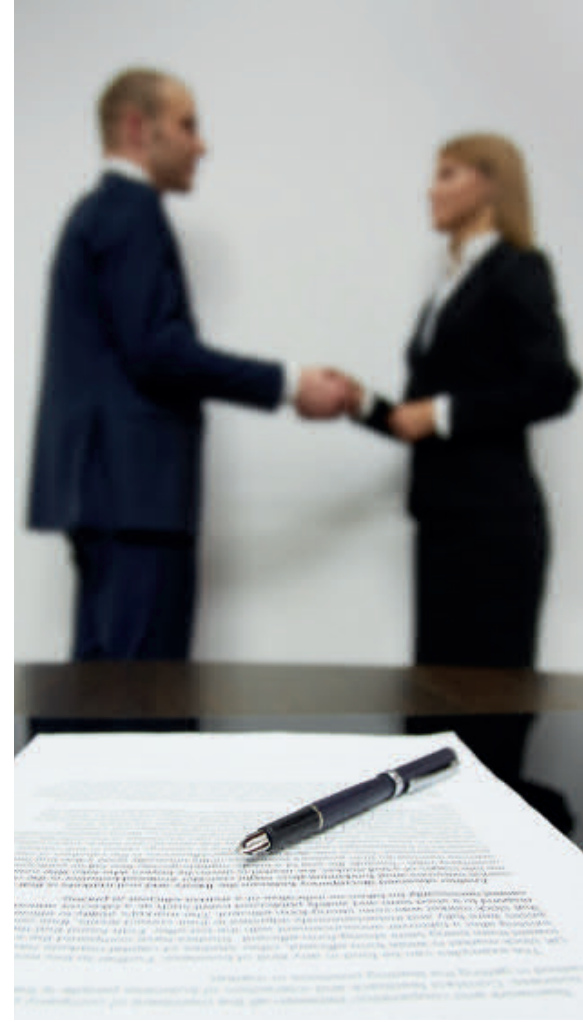
- Sözleşmenin Yürürlük Başlangıcı İtibariyle

Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihinden Sonra Sendikaya Üye Olan İşçiler

- Üyeliklerinin Sendika Tarafından İşverene Bildirim Tarihi İtibariyle

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinde üye olmakla birlikte imza tarihinde herhangi bir nedenle sendika üyeliği sona eren işçiler, yürürlük tarihinde üye olmalarını gerekçe göstererek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir. Zira toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren yararlanma imkânı 6356 sayılı Kanun uyarınca imza tarihinde üyeliği mevcut kişilere tanınmıştır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya konusunda bir başka önemli husus ise toplu iş sözleşmesi imza tarihinde iş sözleşmesi sona ermiş taraf sendika üyesi işçilerin durumudur. Bahse konu husus 6356 sayılı Kanunda açık bir şekilde düzenlenmiş olup bu kapsamdaki işçiler, toplu iş sözleşmesi-



nin yürürlük tarihinin imza tarihinden önceye alınması halinde, yürürlük başlangıcından iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir. İş sözleşmesinin neden sona erdiğinin bu haktan yararlanma bakımından bir önemi bulunmamaktadır.

İşçinin sendika üyesi sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanması, işçi ile sendika arasındaki üyelik ilişkisinin ortadan kalkması ile sona ermektedir. Sendika üyeliğinin sona ermesi kesinleşinceye kadar işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam eder. 6356 sayılı Kanuna göre işçinin sendika üyeliğinden çekilme bildirimi bir ay sonra hüküm doğuracağından bu süre zarfında işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecektir. Yine, üyenin ihraç edilmesi durumunda ise ihraç kararına karşı itiraz prosedürünün tamamlanarak kararın kesinleşmesi kadar geçen sürede işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir.

AVRUPA'DA YAPAY ZEKA YASASININ ONAYLANMASININ ARDINDAN BİZLERİ BEKLEYEN GELECEK

MEHTAP BİÇER

Şeker-İş Sendikası

AR-GE Müdürü

Beklendiği gibi, Dünyanın ilk yapay zekâ yasası AB'de kabul edildi. Yapay zekâ yasası, yapay zekânın risklerini ele alan ve Avrupa'yı küresel olarak lider bir rol oynayacak şekilde konumlandıran yapay zekâya ilişkin ilk yasal çerçeveyi oluşturuyor. Yapay zekâ yasası, yapay zekâ geliştiricilerine ve uygulayıcılarına, yapay zekânın belirli kullanımlarına ilişkin net gereksinimler ve yükümlülükler sağlamayı amaçlamakta; yapay zekâ sistemlerinin temel haklara, güvenliğe ve etik ilkelere saygı duymasını sağlayarak ve çok güçlü ve etkili yapay zekâ modellerinin risklerini ele alarak, Avrupa ve ötesinde güvenilir yapay zekâyı teşvik etmektedir. Hedef, insanların ve işletmelerin güvenliğini ve temel haklarını garanti altına almak, AB çapında yapay zekâyı yönelik yatırımı ve yenilikçiliği güçlendirmektir.

Bir kısım yapay zekâ sistemleri risk taşımamakla sınırlı olsa da ve birçok toplumsal zorluğun çözümüne katkıda bulunabilse de, bazı yapay zekâ sistemleri, istenmeyen sonuçlardan kaçınmak için ele alınması gereken ciddi riskler yaratmakta...

Bu bakımdan önerilen kurallar;

- Yapay zeka uygulamalarının özel olarak yarattığı riskleri ele almak,
- Kabul edilemez riskler oluşturan yapay zeka uygulamalarını yasaklamak,
- Yüksek riskli uygulamaların bir listesini belirlemek,
- Yüksek riskli uygulamalara yönelik yapay zeka sistemleri için net gereksinimler belirlemek,
- Yüksek riskli yapay zeka uygulamalarını dağıtanların ve sağlayıcıların belirli yükümlülükler tanımlamak,
- Belirli bir yapay zeka sistemi hizmete sunulmadan veya piyasaya sürülmeden önce bir uygunluk değerlendirmesi yapılmasını zorunlu kılmak,
- Belirli bir yapay zeka sistemi piyasaya sürüldükten sonra yaptırımı uygulamaya koymak,
- Avrupa düzeyinde ve ulusal düzeyde bir yönetim yapısı oluşturmaktır.
- Yüksek riskli olarak tanımlanan yapay zekâ sistemlerine bakıldığında aşağıdaki alanlarda kullanılan yapay zekâ teknolojisiyle karşılaşılmaktadır:

- Vatandaşların yaşamını ve sağlığını riske atabilecek kritik altyapılar (örneğin ulaşım),
- Bir kişinin eğitime erişimini ve yaşamının mesleki seyrini belirleyebilecek eğitimsel veya mesleki eğitim (örneğin sınavların puanlanması),
- Ürünlerin güvenlik bileşenleri (örneğin robot yardımlı cerrahide yapay zeka uygulaması),
- İstihdam, çalışanların yönetimi ve serbest mesleğe erişim (örneğin işe alım prosedürleri için cv sıralama yazılımı),
- Temel özel ve kamu hizmetleri (örneğin vatandaşların kredi alma fırsatını engelleyen kredi puanlama),
- İnsanların temel haklarına müdahale edebilecek kolluk kuvvetleri (örneğin delillerin güvenilirliğinin değerlendirilmesi),
- Göç, iltica ve sınır kontrolü yönetimi (örneğin vize başvurularının otomatik olarak incelenmesi),
- Adaletin ve demokratik süreçlerin yönetimi (örneğin mahkeme kararlarını aramak için yapay zeka çözümleri).

- Tüm bu yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin piyasaya sürülmeden önce katı yükümlülüklerle tabi olmasıyla;
- Yeterli risk değerlendirmesi ve azaltma sistemleri,
- Riskleri ve ayrımcı sonuçları en aza indirmek için sistemi besleyen veri setlerinin yüksek kalitesi,
- Sonuçların izlenebilirliğini sağlamak için faaliyetin kaydedilmesi,
- Yetkililerin sistemin uyumluluğunu değerlendirmesi için sistem ve sistemin amacı hakkında gerekli tüm bilgileri sağlayan ayrıntılı belgeler,
- Dağıtımcıya açık ve yeterli bilgi,
- Riski en aza indirmek için uygun insan gözetim önlemleri,
- Yüksek düzeyde sağlamlık, güvenlik ve doğruluk gereksinimi vardır.

Tüm uzaktan biyometrik tanımlama sistemleri yüksek riskli kabul edilmektedir ve sıkı gereksinimlere tabidirler. Kamuya açık alanlarda kolluk kuvvetlerinin amaçları doğrultusunda uzaktan biyometrik tanımlamanın kullanılması prensip olarak yasaktır. Kayıp bir çocuğun aranması, belirli ve yakın bir terör tehdidinin önlenmesi veya ciddi bir cezai suçun failinin veya şüphelisinin tespit edilmesi, yerinin belirlenmesi, tespit edilmesi veya kovuşturulması için gerekli olduğu durumlar gibi dar istisnalar kesin olarak tanımlanmış ve düzenlenmiştir. Bu kullanımlar, adli veya diğer bağımsız bir organın iznine ve zaman, coğrafi erişim ve aranan veri tabanları açısından uygun sınırlamalara tabidir.

Yanı sıra sınırlı risk, yapay zekâ kullanımında şeffaflık eksikliğinden kaynaklanan riskleri ifade etmektedir. Yapay Zekâ Yasası, insanların gerektiğinde bilgilendirilmesini sağlamak ve güveni artırmak için belirli şeffaflık yükümlülüklerini getirmektedir. Sağlayıcıların yapay zekâ tarafından oluşturulan içeriğin tanımlanabilir olmasını sağlaması gerekecektir. Ayrıca, kamuyu ilgilendiren konularda kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla yayınlanan yapay zekâ tarafından oluşturulan metinler,



yapay olarak oluşturulmuş olarak etiketlenmelidir. Bu aynı zamanda derin sahtekârlıklardan oluşan ses ve video içerikleri için de geçerlidir. Bir yapay zekâ sistemi piyasaya sürüldüğünde, yetkililer piyasa gözetiminden sorumlu olur, dağıtımıcılar insani gözetim ve izlemeyi sağlar ve sağlayıcılar da piyasaya arz sonrası bir izleme sistemine sahip olmaktadır. Sağlayıcılar ve dağıtımıcılar ayrıca ciddi olayları ve arızaları da bildirecektir.

Bu çerçevede yapay zekâ hızla gelişen bir teknoloji olduğundan, yapay zekâ mevzuatının geleceğe yönelik kapsamlı bir yaklaşımı muhakkak olmalıdır ve kuralların teknolojik değişime uyum sağlamasına olanak tanınmalıdır. Yapay zeka uygulamaları piyasaya sürüldükten sonra bile güvenilir kalmalıdır. Bu, sağlayıcıların sürekli kalite ve risk yönetimini gerektirecektir.

2024 sonunda resmen başlayacak olan yasa sürecinde 2026 yılında tüm testler ve revizyonların bitmesi ve kesinleşmesi beklenmektedir. Düzenlemelere uyulmaması durumunda ise 35 milyon Euro'ya veya ilgili şirketin, kurumun küresel cirosunun yüzde 7'sine kadar çıkabilen önemli cezalar öngörülmektedir. Burada sözün özü iş dünyası, kurumlar, AB'de yasaklanmış yapay zekâ sistemlerini sağlamadığından, kullanmadığından emin olmak zorundadır. Aldatıcı teknikler kullanan (deepfake gibi), yaş, cinsiyet, engellilik, sosyo-ekonomik, duygusal durum, vb. saptayan, biyometrik kategorizasyon, sosyal skorlama, vb. yapan, bu tür verileri kullanan, gerçek zamanlı biyometrik tanımlama, görüntü kaydı yapan, suç işleme riski değerlendiren, hedef gözetmeksizin yüz tanıma veri tabanları oluşturan veya genişleten, tıbbi-güvenlik nedenleri dışında, iş yerlerinde ve eğitim kurumlarında duygu çıkarımı yapan uygulamalara çok ciddi izin kontrol ve yasak prosedürleri söz konusudur.

Özellikle biyometrik monitör, kayıt, güvenlik-kontrol kamera kayıtları çok sıkı denetime girecektir. Finans, sağlık, eğitim, güvenlik, iletişim, pa-

zarlama, satış, lojistik, ulaşım, vb. gibi kilit sektörlerde ve portallarında toplanan, işlenen ve kullanılan veriler tamamen mercer altında olacaktır. Elbette bu denli ciddi bir denetleme mekanizması çok sağlam teknik altyapı, organizasyon, koordinasyon ve işleyiş anlamına gelmektedir. Geline nokta AB, Çin, Rusya, Körfez ülkelerinin ve Asya'daki teknolojiye ileri olan ülkelerde de eş güdüm, kural ve kanun birliğinin nasıl sağlanacağı konusu en önemli mesele olarak karşımızda durmaktadır.

Tüm bunlarla birlikte 1990'larda internetin çıkışında ve yayılmasında olduğu gibi, yapay zekâ da çalışma hayatımızda işlerin tanımını değiştirecek yeni bir araç olarak aramızda yer alacaktır. Gelişmiş ekonomilerde işlerin yaklaşık yüzde 60'ının yapay zekâdan etkilenmesi öngörülmektedir. Gelişmekte olan pazar ile düşük gelirli ülkelerin yapay zekâyı kullanma oranları sırasıyla yüzde 40 ve yüzde 26 olarak tahmin edilmektedir. Bulgular, gelişmekte olan pazar ve ekonomilerde, yapay zekânın etkisinin fazla olmaması nedeniyle daha az kesintiye uğrayacaklarını gösteriyor. Aynı zamanda, bu ülkelerin birçoğu yapay zekâdan yararlanacak altyapı ve nitelikli işgücüne sahip olmadığından, zaman içinde yapay zekâ teknolojisinin küresel düzeyde ülkeler arasındaki eşitsizliği daha da artıracığı tahmin ediliyor.

Hem çalışanlar hem de işverenler için önümüzde yaşanacak değişiklikleri yönetmenin en iyi yolunun, becerilere öncelik veren bir yaklaşımı benimsemek olduğu ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar için bu, işinizi bir iş unvanı yerine bir dizi görev olarak düşünmek ve bu görevlerin yapay zekâ iletledikçe düzenli olarak değişeceği anlamına geldiği şeklinde yorumlamak gerekir. İşleri, yapay zekânın tamamen üstlenebileceği görevlere, yapay zekânın verimliliği artırabileceği görevlere bölerek, sahip olunan işte rekabetçi kalabilmek için yatırım yapmak gereken becerileri ele almak gerekecektir. Sonuçta, birçok iş için gereken bece-

riler 2015'ten bu yana yüzde 25 gibi şaşırtıcı bir oranda değişmiş ve yapay zekâ gibi yeni teknolojilerin hızla gelişmesi nedeniyle bu sayının 2030 yılına kadar en az yüzde 60-65'e ulaşması beklenmektedir. Ve bu sadece yapay zekâ okuryazarlığıyla ilgili beceriler değildir. İnsan becerilerinin artan önemine binaen yapay zekâ araçları iş yerinde daha yaygın olarak kullanıldıkça profesyonellerin daha önemli hale geleceğini düşündüğü en önemli becerilerin problem çözme, stratejik düşünme ve zaman yönetimi olduğu değerlendirilmektedir.

2024 yılı problem çözme, empati ve aktif dinleme gibi insan becerilerinin kariyer başarısı için daha temel olduğu ve insanlar arası işbirliğinin şirket başarısı için daha temel olduğu yeni bir çalışma dünyasının kapılarını açmaya başlayacaktır. 2024'te liderler, sürekli gelişen bu teknolojiye faydalanırken aynı zamanda çalışanlarını da güçlendirecek, beceri geliştirme ve sürekli eğitimlerini yapay zekâ becerileri ile pratik insan becerileriyle uyumlu hale getirmelerini sağlamalıdır. Sonuç olarak yapay zekânın muhakkak içinde olduğu yeni dönüşüm sayfasında bizleri, insanın merkezinde konumlanan yeni bir çalışma dünyası bekliyor olacaktır. Yapay zekâ, organik zekânın yerini almak yerine, onunla birlikte çalışarak yeni fırsatlar yaratacaktır. Bu simbiyotik ilişki, teknolojik fakat insan odaklı bir geleceğin kapılarını aralayacaktır.

Kaynakça.

- <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>
- <https://www.atlas.edu.tr/blog/yapay-zekadestekli-calisma-geleceginin-insanlara-her-zamankinden-daha-fazla-ihtiyaci-var/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/yapay-zeka-i%C5%9Fin-gelece%C4%9Finde-bir-sonraki-ad%C4%B1m-ne-olacak-expert-za8kuf/?originalSubdomain=tr>
- <https://www.ufuktarhan.com/makale/yapay-zeka-iceri-organik-zeka-disari>
- <https://www.bbc.com/turkce/articles/ce-5je6xjd80o>

TÜRKİYE CARİ GSYH'DE 18. SAGP'YE GÖRE 11. BÜYÜK EKONOMİ



IMF'nin cari fiyatlarla dünya milli gelir sıralamasında geçen yıl bir basamak yükselerek 18'inci olan Türkiye, SAGP'ye göre ise 11'inci sıradaki yerini korudu.

Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) cari fiyatlarla milli gelir büyüklüğüne göre dünya sıralamasında Türkiye 2023 yılında bir basamak yükselerek 18'inci olurken, satın alma gücü paritesine (SAGP) göre ise 11'inci sıradaki yerini korudu. IMF projeksiyonlarında Türkiye'nin SAGP'ye göre milli gelirde 2027 yılında ilk 10'a gireceği öngörüldü.

Türkiye, cari fiyatlarla dolar cinsinden kişi başına düşen milli gelirde ise 72'nci olurken SAGP'ye göre de 52'nci sırada yer aldı. IMF'nin Dünya Ekonomik Görünümü (World Economic Outlook) veri setinin Nisan 2024 güncellemesinde, 196 ülkenin 2022-2029 dönemine ait makro ekonomik göstergelerine ilişkin gerçekleşme ve projeksiyonlar revize edildi.

Güncellenen veri setinde, 2022 yılında 905,8 milyar dolar GSYH ile 19'uncu büyük ekonomi olan Türkiye'nin 2023 yılı GSYH'si, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) açıkladığından farklı olmak üzere 1 trilyon 108,5 milyar dolar olarak yer aldı. IMF verisine göre Türkiye milli gelir büyüklüğünde bir basamak yükselerek 18'inci oldu. TÜİK ise şubat ayında, Türkiye'nin 2023 yılı GSYH'sini 1 trilyon 118,6 milyar dolar olarak açıklamıştı. TÜİK'in açıkladığı milli gelir büyüklüğü baz alınır, Türkiye bir üst sıradaki Hollanda'yı geçerek 17'nciliğe yükseliyor.

IMF veri setinde Türkiye'nin 2024 yılında 1 trilyon 113,6 milyar dolar GSYH ile 18'inci sıradaki yerini koruyacağı, 2025'te 1 trilyon 106,9 milyar ve 2026'da 1 trilyon 153,5 milyar dolarla 19'uncu sırada yer alacağı, 2029 yılında 1 trilyon 286,1 milyar dolarlık GSYH büyüklüğüne ulaşırken sırasının aynı kalacağı öngörülüyor. Ekonomi yönetiminin eylül ayında hazırladığı Orta Vadeli Program'da (OVP) ise 2024'te 1 trilyon 119 milyar, 2025'te 1 trilyon 205 milyar, 2026'da 1 trilyon 318 milyar dolarlık GSYH hedefleniyor.

İSTİHDAM VE SOSYAL GÖRÜNÜMÜN 2024 AJANDASI

AYSUN KONAĞOĞLU

Şeker-İş Sendikası
Özel Kalem Müdürü

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından her yıl düzenli olarak yayınlanan Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler Raporu'nun 2024 yılına dair tespitleri biz sendikalar ve çalışma hayatımızın bugünü ve geleceği için oldukça önemli, bir o kadar da kargı verici boyutlarıyla dikkatlere sunulmuştur.

Karmaşık bir küresel istihdam senaryosunun ortaya konduğu Rapor'da, işgücü piyasalarının ekonomik koşullardaki bozulmaya rağmen şaşırtıcı düzeyde dayanıklılık gösterdiği, fakat ortaya çı-

kan yeni kırılmalıklar ve peş peşe gelen krizler, sosyal adaletin daha fazla sağlanmasına yönelik umutları zayıflattığını, pandemi sonrası dönemde toparlanmada iniş ve çıkışların görülmeye devam ettiği öne çıkmıştır.

İçinde bulunduğumuz bu yılda, küresel işsizlikte hafif bir artış öngörülmekle birlikte, işgücü piyasasında ortaya çıkan zorluklara işaret edilmiştir. Bu zorluklar nelerdir diye baktığımızda karşımıza, öncelikle yüksek ve düşük gelirli ülkeler arasındaki eşitsizlikler, düşük gelirli ülkelerde işsizlik ve yok-

sulluk oranlarının daha yüksek olması, ayrıca küresel işgücünün önemli bir kısmının kayıt dışı istihdamda kalması konuları çıkmaktadır. G20 ülkelerinde gelir eşitsizliğinin artması ve enflasyonun reel gelirler üzerindeki etkisi temel endişeler arasında yer almaktadır.

Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu'nda, adil ve sürdürülebilir bir küresel ekonomik iyileşmenin sağlanması için sosyal adalet odaklı politika müdahalelerine duyulan ihtiyacın altı çizilmektedir. Sayısal veriler



bazında incelendiğinde işsizlik ve insana yakışır iş açığı, pandemi öncesi seviyelerin altına inmiş, % 5.1'e çıkan 2023 küresel işsizlik oranı, 2022 yılındaki % 5.3'ün biraz altına inerek, sınırlı iyileşme göstermiş, yanı sıra küresel iş açığı ve işgücü piyasasına katılım oranlarında 2023 yılında iyileşme görülmüştür. Bu yıl da, kayıt dışı çalışma oranlarının sabit kalması ve küresel işgücünün yüzde 58'ini oluşturması beklenmektedir. İşgücü piyasasına katılım oranları pandemi öncesi seviyelere dönmekle birlikte, farklı gruplar arasında değişiklikler

görülmeye devam etmektedir. Rapora göre; kadınların işgücüne katılımı konusunda hızlı bir toparlanma görülürken, özellikle yükselen ve gelişmekte olan ülkelerde cinsiyet farkı hâlâ kayda değer bir orandadır. Genç işsizlik oranlarına bakıldığında, hala sorun teşkil edecek düzeylerde seyrettiği görülmektedir. Eğitimde ve istihdamda yer almayan kişilerin oranı ise özellikle genç kadınlar arasında hala yüksek bir düzeydedir ve bu tespitler geleceğin istihdam piyasaları bakımından oldukça endişe verici boyutta değerlendirilmektedir.

Buradan hareketle aşağıdaki kilit konular, tüm dünya istihdam piyasalarının odaklandığı meseleler olarak sıralanmıştır.

- Ekonomik toparlanma yavaşlamıştır.
- Reel ücretler ciddi şekilde düşmesine rağmen istihdam artışı dayanıklılığını kanıtlamış ve işsizlik oranı düşmeye devam etmiştir.
- Finansal koşullar kötüleşmeye başlamış ve kırılganlık artmıştır.
- Yatırımlar dirençli kalmaya devam etmiş, ancak artan fiyat baskıları

nedeniyle verimlilik artışı yavaşlamayı sürdürmüştür.

- İşgücü dengesizlikleri; işgücü piyasası uyumunu etkileyen yapısal sorunların bir göstergesi olan zayıf verimlilik artışı ve düşük ortalama çalışma saatleri ile daha da artmıştır.
- Hızlanan teknolojik ilerleme, işgücü piyasasının dayanıklılığını test etmektedir.
- Sosyal adaleti kötüleştiren çoklu kriz nedeniyle işgücü piyasası görünümü belirsizliğini korumaktadır.

Yine en önemli tespitlerden olan çalışan yoksulluğu ve işgücü verimliliğindeki düşüşe dair değerlendirmeler de son derece önemli ve acil eylem gerektiren konulardandır. ILO, ne yazık ki çalışan yoksulluğunun devam edeceğinin altını çizmektedir. 2020 yılından sonra hızla düşmesine rağmen, aşırı yoksulluk içinde yaşayan çalışan sayısı (kişi başı satın alma gücü paritesine göre günde 2.15 ABD dolarından az kazananlar) 2023 yılında yaklaşık 1 milyon kişi artmış durumdadır. Orta düzeyde yoksulluk içinde yaşayan çalışan sayısı (kişi başı satın alma gücü paritesine göre günde 3.65 ABD dolarından az kazananlar) ise 8.4 milyon yükselmiştir. İşgücü verimliliği ise pandemi sonrasında görülen kısa süreli bir artışın ardından, önceki on yılda görülen düşük seviyeye geri dönmüş vaziyettedir. Teknolojik ilerlemelere ve artan yatırımlara rağmen verimlilik artış hızı yavaşlamaya devam etmektedir. ILO'ya göre, bu durumun 3 temel nedeni vardır ve bunlar şu şekilde sıralanmıştır:

1. Ciddi tutarlardaki yatırımların, hizmetler ve inşaat gibi daha az verimli sektörlerle yönlendirilmiş olması.
2. Beceri kıtlığı.
3. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ve verimliliği düşük firmaların ağırlıklı olduğu sektörlerde yeni teknolojik

lojilerin daha hızlı benimsenmesini engelleyen büyük dijital tekellerin hâkim olması.

Peki ILO'nun bu mühim konularda öncelikli eylemler olarak tayin ettiği politika önlemleri, tespitleri nelerdir?

Öncelikle hızla yaşlanan ülkelerde politika yapıcılarının, başta gençler, kadınlar ve yaşlı çalışanlar olmak üzere işgücü piyasasına bağlılığı zayıf olan grupların katılımını desteklemesi gerekmektedir. Ebeveynlerin işgücü piyasasına katılımı için elverişli bir ortam, finansal bağımsızlığı artırabilecek, yaşam boyu kazançları iyileştirebilecek ve işgücü açığının hafifletilmesine yardımcı olabilecektir.

Fiziksel ve zihinsel olarak çalışmaya devam etmek isteyen yaşlı çalışanlar için, finansal ve diğer engellerin ortadan kaldırılması işgücü piyasasına bağlılıklarını güçlendirebilecektir. Öte yandan, genç istihdam politikaları, ilgili eğitimleri sunmayı ve gençlerin işgücü piyasasına bağlılıklarını geliştirmeyi amaçlamalıdır. Son olarak ise insanların coğrafi hareketliliğini artırmaya yönelik konut politikaları, coğrafi uyumsuzluğu ve dolayısıyla beceri uyumsuzluğunu azaltabilecektir.

Diğer bir konu olarak, yatırım ve beceri politikalarının üretkenliği ve potansiyel büyümeyi artırması ve teknolojik ilerlemenin daha verimli kullanılmasını kolaylaştırması gerekmektedir. Hâlihazırda birçok gelişmiş ve bazı gelişmekte olan ülkelerde gözlemlenen yatırım artışları, düşük verimli hizmet sektörleri ve inşaat sektörlerini destekliyor gibi görünmektedir. Kapsamlı beceri politikaları yoluyla verimliliği artırmak için entegre stratejilere ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışanların yüksek verimli sektörlerdeki yeni iş fırsatlarına geçişlerinin desteklenmesi, işgücü açıklarının hafifletilmesine yardımcı olabilecektir.

Ulaşım, inşaat ve sağlık hizmetleri de dâhil olmak üzere birçok hizmet sek-

törü fiziksel varlık gerektirmektedir. Teknolojik ilerlemelere bağlı olarak, bazı işler otomatikleştirilebilecek, bu da altyapı ve becerilere kamu yatırımı yapılmasını gerektirecektir. Örneğin, 3D baskı, robotik, dronlar ve nesnelerin interneti gibi yeni teknolojiler, inşaat sektöründe şimdiden devrim yaratmaktadır. Araştırmalar, verimlilik artışının uzun vadede işsizlikle negatif korelasyon gösterdiğini ve teknolojik değişimden kaynaklanan negatif net istihdama dair çok az kanıt olduğunu ortaya koyarak teknolojik işsizlik kavramını çürütmektedir.

Ayrıca veriler, zorlu çalışma koşullarına sahip sektörlerde işgücü açığının daha vahim ve giderilmesinin daha zor olduğunu göstermektedir. Bu sektörlerde işten ayrılma oranları özellikle yüksektir. Daha iyi ücret ve daha iyi çalışma koşulları bu eğilimi tersine çevirebilecektir. Diğer yandan işgücü açığı olan sektörler cinsiyet açısından daha ayrılmış olma eğilimindedir. Ücret skalasının alt ucundaki sektörlerde kadın çalışanların yoğunlukta olduğu bilinmektedir. Bu tür dengesizliklerin ele alınması, işverenlerin açık pozisyonlarını doldurma olanaklarını artırırken, çalışanlar için fırsatları genişletebilecek ve işgücü piyasasını iyileştirebilecektir. Bu da hükümetlerin ve sosyal ortakların bu zorlukları ele almak için ek çabalar göstermesini önemli kılmaktadır. İşgücü piyasası uyumunun önündeki yapısal engellerin hiçbirisi kısa vadede ortadan kalkacak gibi görünmemektedir. Beceri eksikliklerini gidermek üzere, özellikle kırılgan gruplar için işgücü piyasasına bağlılığı ve becerileri iyileştirmek için çaba göstermek gerekecektir. Temel olarak, verimlilik artışını ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik politikalara öncelik verilmesi önem arz etmektedir.

Kaynakça: ILO tarafından hazırlanan Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2024 Raporu'ndan derlenmiştir.

ŞEKER-İŞ SENDİKASI GENEL MERKEZ DENETİMİ YAPILDI

Şeker-İş Sendikası Sendika Denetimi 19-28 Şubat 2024 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 eksikliğe rastlanmadığına vurgu yapılarak yönetim kurulunun yaptığı çalışmalarla teşekkür edildi.



ŞEKER-İŞ ÖLÜM VE SOSYAL YARDIMLAŞMA VAKFI'NIN DENETİM KURULU GENEL MERKEZ BİNASI'NDA GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Şeker-İş Ölüm ve Sosyal Yardımlaşma Vakfı'nın denetimi Şeker-İş genel merkezinde gerçekleştirildi. Başkan Kenan Pınar, Raportör Sinan Türe ve Üye Çetin Yıldız tarafından gerçekleştirilen denetim sonrası hazırlanan raporda ise şöyle denildi: Şeker-İş Vakıf Denetimi Yapıldı. 14-16 Şubat 2024 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 eksikliğe rastlanmamıştır. Denetim Kurulu olarak Yönetim Kurulunun yapmış olduğu başarılı çalışmalardan dolayı teşekkür eder, başarılarının devamını dileriz.

ÇEVİRİMİÇİ ("ONLINE") ALİŞKANLIKLARIMIZIN ÇEVRE VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNE ETKİSİ

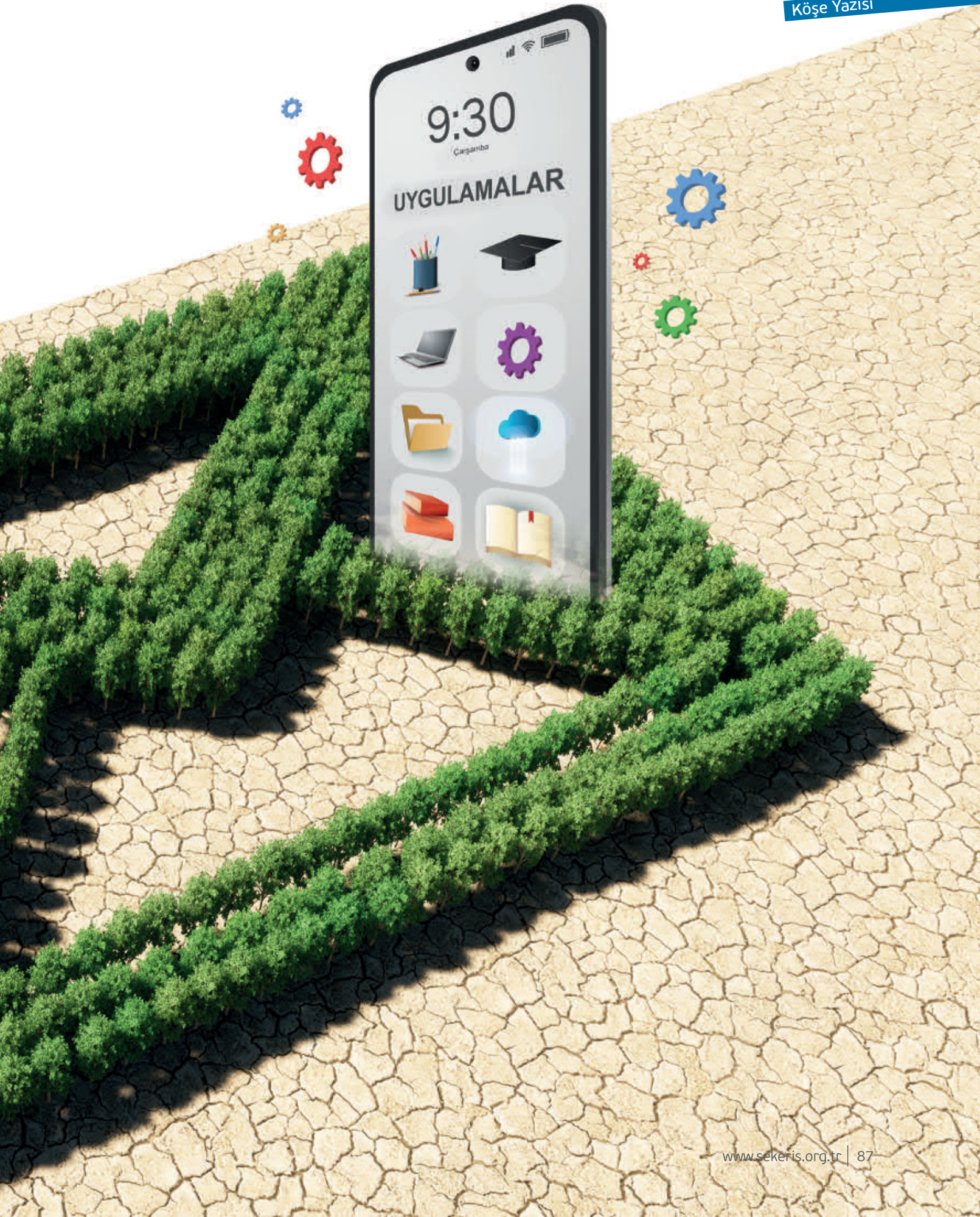
AV. MEHMET ÇAĞRI SONGÜÇ

Forseti Hukuk Bürosu

Günümüzde internetin yaygın kullanımının, insanların yaşam tarzlarını ve alışkanlıklarını kökten değiştirdiğini söylemek yanlış olmasa gerek. Haberleşme şekli; bulut sisteminde ya da elektronik ortamda kayıt altına alınan yazılar – fotoğraflar – videolar; alışveriş alışkanlıklarımız tümüyle çevrimiçi hayatın bir parçası olmuş durumda. Ancak, bu değişimlerin çevre ve iklim üzerindeki etkileri ise genellikle göz ardı edilmekte.

Sınırsız ve bedava bir enerjiden söz etmenin mümkün olmadığı türden bir alışkanlıkta internetin bu denli yoğun kullanılması ile enerji tüketimi artarken aynı zamanda karbon ayak izimiz de büyümektedir.

Online alışkanlıklarımızın çevreye olan etkisinde birincil etken elbette ki enerji tüketimi ile ilişkilidir. İnternet, sunucuların sürekli çalışmasını gerektiren bu teknolojinin büyük miktarda elektrik enerjisi tüketimine neden olduğu aşikardır. Zira, sunucuların bağlı bulunduğu veri merkezlerinin soğutulması ve işletilmesi için harcanan enerji miktarı oldukça yüksek olup; bu





da fosil yakıtların kullanımına bağlı olarak sera gazı emisyonlarını artırmaktadır.

Alışkanlıklarımızdaki değişimle birlikte süre gelen diğer bir etki temeli ise "cihaz üretimi" ve "atık" hususudur. Malum, gelişen teknolojik imkanlara ayak uydurmak mevcut cihazların "yeterlilik" tartışmasını da beraberinde getirmektedir. Gerek cep telefonları gerek bilgisayar temelindeki ihtiyaç duyulan parça ve internet kullanımıyla birlikte cihazların üretimi kadar, "eski" cihazların atıl duruma gelmesi ve teknolojik atıkların da sayısının ciddi oranda artması sonucu doğurmaktadır. Kuşkusuz ki bu durum, elektronik atıkların ve toksik maddelerin çevreye zarar vermesine, elektronik cihazların üretimi için gereken hammaddelerin çıkarılması süreci de doğal kaynakların tükenmesine ve habitatların tahrip olmasına neden olabilmektedir.

Online alışkanlıklarımızın çevreye etkisi sadece enerji tüketimi ve elektronik atıklarla da sınırlı kalmamakta;

örneğin, online alışveriş yapmak taşıma ve ambalajlama gereksinimlerini artırmakta, bu da nakliye emisyonlarını ve ambalaj atıklarını çoğaltmaktadır. Bir başka deyişle, *internetin sağladığı olanakların doğrudan olduğu kadar dolaylı olarak da çevreye etki ettiğini söylemek gerekmektedir.*

Yine, veri merkezleri üzerinde gereksiz yük oluşturan ve iklimi zarar veren bir başka alışkanlık olarak; uykuya dalmak için açılan videolar, arka plan gürültüsü olarak kullanılan ses/video kayıtlarına da işaret etmek hatalı olmayacaktır.

Öte yandan, veri depolama süreçlerinin, bilgi teknolojisi endüstrisinin büyümesiyle birlikte giderek arttığı; bu artış ile birlikte daha fazla enerji tüketimine ve karbon salınımına neden olduğu dikkate alındığında; ayrıca, veri depolama cihazlarının üretimi ve atık duruma gelmesi sürecinin de çevresel etkiyi artırdığı söylenebilecektir.

Tüm bu süreç içerisinde mevcut fiili kirletmeler/tahribatlar dışında; on-

line iletişim araçlarının kullanımının çevresel etkisini de göz ardı etmemek gerekmektedir. Zira; bu makalenin yazımı – okunması sırasında dahi kullanılan teknoloji ve yayınlanacağı "sanal platform", hatta bu süreçte gelen e-posta / sms / görüşmeler gibi diğer iletişim araçlarının kullanımının devam ettiği dikkate alındığında; büyük miktarda verinin depolanmasını gerektirir bir süreç ile karşı karşıyayız. Bu veriler, genellikle veri merkezlerinde depolanır ve işlenir. Veri merkezlerinin faaliyetleri için ise büyük miktarda elektrik enerjisi gerekli olduğu, beraberinde de karbon salınımının arttığı kuşkusuzdur.

Veriler üzerinden de bu anlatılanlara işaret edecek olursak:

Datareportal adlı internet sayfasında paylaşılan verilerde

1) Türkiye'de

- 2023 yılı başında ülkemizde yaklaşık 71,38 milyon internet kullanıcısının bulunduğu,

- 18 yaş ve üzeri 58,65 milyon sosyal medya kullanıcısının bulunduğu ve toplamda 62,55 milyon sosyal medya kullanıcısına ev sahipliği yapıldığına,
- 18 yaş ve üzeri sosyal medya kullanıcısı sayısının 18 yaş ve üzeri toplam nüfusun %94,6'sına denk geldiğine;
- Nüfusun yaklaşık %95 i gibi bir oranda hücresel mobil bağlantının aktif olduğuna,

II) Dünya genelinde ise – “GWI” isimli araştırma şirketinin e-ticaret konusundaki son verilerine de atıf yapılarak;

- 5,35 milyar internet kullanıcısının bulunduğu,
- Toplam internet kullanıcısı sayısının son bir yılda yaklaşık 97 milyon arttığına, ki bu oranın küresel olarak %1,8 oranında bir artışa tekabül ettiğine,
- Ortalama bir kullanıcının günlük 6 saat 40 dakikasını çevrimiçi olarak geçirdiğine,
- 16-64 yaş arası internet kullanıcılarının %56,1'inin her hafta internetten bir şeyler satın aldığına,
- 2023'te çevrimiçi tüketim malları satın alımlarına harcanan para miktarının bir önceki yıla oranla yaklaşık %10'luk bir artışla 3,15 trilyon ABD dolarına ulaştığına,

ve benzeri başkaca organizasyonlar ile kullanımlara işaret edilmiştir.

Görülebileceği gibi gerek sosyal medya alışkanlıkları gerek e-ticaret alışkanlıklarında yaş ve kullanım oranındaki artış ciddi bir oranda artış göstermekte ve bu haliyle mevcut iklim değişikliğinin etkenlerinden birinde pay sahibi olduğumuzu açıkça ortaya koymaktadır.

Yine, “Statista” adlı firmanın topladığı verilerinde **2019 yılında dün-**

yada 53,6 milyon tonluk e-atık üretildiğine işaret edilmişken, bu sayının **2030 yılında 74,7 milyon tona ulaşması** bekleniyor.

Gün içerisinde gerçekleştirdiğiniz çevrimiçi etkinliklerinizin karbon-dioksit salınımındaki değerini hiç merak ettiniz mi?

Normal bir e-postanın 4 gram, fotoğraf-video eklenen bir e-postanın yaklaşık 50 gram; spam (istenmeyen) bir mesajın 0,3 gram; iyi bir kalitede izlenen bir dizinin /filmin saatte 72 gram; bir tweet ya da iletinin veyahut bir Google aramasının 0,2 gram karbon ayak izine sahip olduğu değerlendirilmektedir.

O halde; sıradan bir “tık”lamanın milyonlar ve hatta dünya genelinde milyonlarca insan tarafından devamlılık içerisinde gerçekleştirildiği dikkate alındığında; BBC’nin 2020 yılındaki haberinin başlığında da belirtildiği gibi “çevrimiçi alışkanlıklarımızın düştüğümüz kadar temiz olmadığı”nı söylememiz yanlış olmasa gerek.

Peki, çizilen bu tabloda hiç pozitif etki yok mu?

Esasen dile getirdiğimiz veriler – örnekler hep “çevrimiçi kullanım”ın olumsuz yanlarına yönelik gibi gözükse de, hatta e-posta kullanımımızı / zoom toplantılarımızı düşünsük bile sanıyorum ki iş yerine ulaşımında kullandığımız toplu taşımada tek bir seferde yaklaşık 0,5 kg CO₂ karbon ayak izi ürettiğimizi, Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü’nün karbon emisyonu hesaplayıcısına göre Ankara-Esenboğa Havalimanından İstanbul Havalimanına ulaşan uçaktaki bir yolcunun karbon ayak izinin yaklaşık 53 kg CO₂-eq (Karbon dioksit eşdeğeri) – aynı güzergahtaki otobüs yolculuğunda ise karbon emisyon değerinin yaklaşık 8,86 kg CO₂-eq olduğunu düşündüğümüzde; verimli bir enerji kullanımı ve çevre-denge koruması ile telafi edilemeyecek derecede bir sorunla

karşı karşıya olmadığımızı söyleyebileceğiz.

Ve yine, elbette çevrimiçi alışkanlıkların karbon salınımına etkisi kaçınılmaz ise de

- Enerji verimliliğinde ilerleme kaydedilmesi,
- veri depolama teknolojilerinin kullanılması,
- günlük çevrimiçi alışkanlıklarımızın kısmen kontrol altında tutulması,
- cep telefonlarında kullanılmayan arka plan uygulamalarının kapatılması,
- kullanılmayan sosyal medya ve/veya e-posta hesaplarının – uygulamaların kapatılması / silinmesi,
- ekran kullanım süresinin azaltılması,
- mail trafiğine dikkat edilerek gereksiz e-postaların e-posta kutularından, benzer durumdaki birçok fotoğrafın telefonlardan/bulut sisteminden temizlenmesi
- bilinçli veri yönetimi ve depolama uygulamaları

gibi eylemlerle karbon salınımını azaltmak da mümkün.

Özetle; online alışkanlıklarımızın çevre ve iklim üzerindeki etkilerinin göz ardı edilemeyeceği kuşkusuz; yeter ki, bu etkileri azaltmak için atılacak adımların, interneti daha sürdürülebilir bir şekilde kullanabilmenin ve hem bireysel hem de toplumsal düzeyde çevre korumasına katkıda bulunmanın bizim elimizde olduğunu unutmayalım.

Sonuç olarak;

Albert Einstein’ın söylediği gibi (“Look deep into nature, and then you will understand everything better.”) bizi bekleyen geleceği görmek için *Doğanın derinliklerine bakalım, o zaman her şeyi daha iyi anlayacağız.*

DIYORUZ DIYORUZ DA?...

ÖNSEL ÜNAL

Şeker-İş Sendikası
Danışman

- Hayat yokuşunu çıkarken akıtmadığımız terin, inerken dönüştüğü gözyaşından öğrenebiliriz kendimizi. Hayat yokuşunu çıkarken sağındaki, solundaki tabelalara arada bir bakmalı insan. Bakmadan geçmişsen geri dönüp bakmadığın tabelaya bakmalısın. Kim bilir hayatının bilmediğin gerçek yönü bu tabeladadır.

- İranlı Yazar Miandji şöyle der: **“Fırtınaya karşı koyan ağacın köküdür, bu yüzden insan için derinleşmek, yükselmekten önce gelir.”**

Çinlilerin yetiştirdiği bir bambu ağacı vardır. Bu ağaç dikildikten sonra her yıl düzenli sulanır, her yıl bakımı yapılır ancak yukarı doğru hiç yükselmez. Altı yıl bu işlem böyle devam eder. Ancak, altı yılın sonunda birden 27 metre yükselir. Tabi bu sürede 27 metre derinliğinde yani yerin altına büyümüştür.

Olun-İnanın-Yapın-Düşünün-Sevin diyoruz da?..

- Hayatın en önemli terapilerden biridir acıyı paylaşmak. Acılar paylaşılarak azalır. Sevgi paylaşılarak çoğalır. Ancak insanın başkalarının

acısını hissetmesi lazım. Başkalarının acılarına ortaklaşmayı öğrenmeliyiz. Hissedilmeyen acı hissizlere mahsustur ve sürekli hale geldiğinde insanı kalıcı olarak hissizleştirir. Ta ki ateş düştüğü yeri yakana kadar. Denizde boğulmuş biri sahile çıkartıldığında ölmüştü. Üzerine gazete kağıdı örtüldü. Başucunda yakınları ağıt yakarlarken çok değil, 10 metre ileride bir çok insan o insanın boğulduğu suda balık tutmaya devam ediyordu. Televizyonlarda onlarca trafik kazasında ölenleri, cinayetleri çekirdek çitleyerek seyrediyoruz. Hissedemiyoruz, empati kuramıyoruz. İnternetin esiri olmuş vaziyette dünyadan uzaklaşıyoruz. Sanal bir fanusta sanal gerçekleri izliyoruz. Aslında aynlaşıyor, benzeşiyoruz.

- Karısını öldüren adama sormuşlar neden öldürdünüz? diye. Adam, “Çok seviyordum, öldürdüm” diye cevap vermiş. Severken öldürüyor, öldürerek seviyor. Hatta öldürmeyi bile bilmiyor, katlediyoruz.

- **“Emeğe saygılı olun”** diyoruz. Ama dünyanın zengin ve yoksulları

arasındaki gelir uçurumunu giderek büyütüyoruz.

- **“Bir düşün inanın”** diyoruz. Hayaller insanı büyütür. Hayal etmek hedefin başlangıcıdır. İnandığımız düş için bedeller ödüyoruz. Düşlerimiz sonunda bizi ayağa düşürüyor. Vatanımızdan kaçmayı düşünüyoruz. Sonra buna beyin göçü diyoruz. Ama gitmesek beyinlerimizin göçeceğini unutuyoruz.

- **“Doğayı sevin”** diyoruz. Doğayı katlediyoruz. Yakıyoruz, kirletiyor, çöplüğe dönüştürüyoruz. Yaşadığımız yere tükürüyoruz. Birinizin yüzüne tükürüldüğünde ne hissedeceğimizi unutuyoruz.

- **“Her öğrendiğimiz bilgiye inanıyoruz”**. Bilgili olduğumuzu sanarak konuşup duruyoruz. İnternet, dijitalleşme hızı önümüze sunulan yüzlerce binlerce karmaşık bilgiyle çöp beyinler oluşturuyor. Neyin doğru, neyin yanlış olduğunu kavrayamadığımızdan kirliliğiyle kuşatılıyor.

‘Mevlana Mesnevi’ye, Gel ne olursan ol yine gel.’ diye yazmış.



'Cumhuriyet tarihinde en çok içki Konya'da içilmiş'.

'Mehter yürüyüşü iki ileri bir geridir' diye söylenmiş.

Bu şehir efsanelerine inanıyoruz ama hepsinin çöp fikir olduğuna inanamıyoruz. İnanmak istediğimize inanıyoruz.

"Gel, ne olursan gel" diye başlayan şiir, Mesnevinin orijinal kopyalarının hiçbirinde yoktur. Mevlana'dan önce Horasanlı Ebul Hayr tarafından yazılmıştır.

Tekel arşivlerinde Konya, hiçbir zaman ülkemizdeki içki tüketiminde ilk beşe girmemiştir.

Mehter müziğiyle iki ileri bir geri yürümeyi deneyin. Bu yürüyüş müziğe uymayacaktır. Mehteran, üç ileri, bir sol selam, üç ileri bir sağ selam vererek yürür.

Hatalar cezamı yoksa ders mi?

- Hatalara bakış açısı kültürlerarası farklılık gösterir. Ülkemizde hata yapanlar, işinde başarısız olanlar damgayı yer. 'Onun yaptığı işten hayır gelmez' lere maruz kalır.

Ancak, dünyanın en yenilikçi yerlerinden biri olan Silikon Vadisi'nde üç iş batırmış adama hiç iş batırmamıştan daha fazla ücret öderler. Özellikle o insandan işi nasıl batırdığını, nere-

lerde yanlış yaptığını ne gibi derler çıkardığını öğrenirler. Edison da ampulü icat etmeden önce binlerce kez hata yaptı ve bu hataları eleyerek ampule giden doğru yolu bulmadı mı? Hatalar bizi korkutmamalı.

Nazım'ın dediği gibi **"Üzüm üzümken güzeldir. Ezildikten sonra ha şıra olmuş ha pekmez, hiç farketmez"**.

Tarihte kayıtlara geçmiş ilk iftiradır, Havva'nın elmayı Adem'e yedirip, suçu yılanı atması. Burada suçlu sadece Adem değil, suç ortağı elmadır. Ama bugün o günah olarak görülen elmayı hepimiz yemiyor muyuz?

Sağlıkla kalın.

TÜRKİYE ENERJİ ŞARTI ANLAŞMASINDAN ÇEKİLMELİ!

AV. GÖKHAN CANDOĞAN
Forseti Hukuk Bürosu

Enerji Şartı Anlaşmasından Çekilmeye Dair Önemli Karar

Avrupa Parlamentosu, 24 Nisan 2024 tarihli oturumunda; Sanayi, Araştırma, Enerji ve Uluslararası Ticaret komitelerinin, Avrupa Birliği'nin (AB) Enerji Şartı Anlaşması'ndan (Energy Charter Treaty/ECT) çekilmesine yönelik tavsiye kararını 43 ret oyuna karşılık 560 olumlu oyla (27 çekimser oy) kabul etti. Uzun bir süredir gündemde olan konu ile ilgili Parlamento'nun bu kararı sonrasında, AB Konseyi, anlaşmadan çekilmek için, üye ülkelerin nitelikli çoğunluğu ile karar verebilecek.

Oylama sonucu hakkında konuşan Ticaret Komitesi Raportörü Anna Cavazzini (Yeşiller/EFA, DE):

"Bugünkü oylama doğru yönde atılmış önemli bir adımdır. AB nihayet iklim düşmanı Enerji Şartı Anlaşmasından çekiliyor. İklim krizi göz önünde bulundurulduğunda, AB mümkün olan en kısa sürede iklim-nötr bir kıta haline gelmelidir. Nihayet bu fosil dinazor anlaşması artık iklimin tutarlı bir şekilde korunmasının önünde engel teşkil et-

miyor; zira artık özel tahkim mahkemelerinde açılan ve milyarlarca avro tazminat talep eden şirket davalarından korkmamıza gerek yok."

derken, Sanayi, Araştırma ve Enerji Komitesi Raportörü Marc Botenga'da (The Left, BE)

"Enerji Şartı Anlaşması, iklim politikalarının karlarını etkilemesi halinde fosil yakıt çokuluslu şirketlerinin devletlere ve Avrupa Birliği'ne dava açmasına izin vermektedir. İklim krizinin ortasında bu durum, vergi mükellefleri için çok maliyetli olmasının yanı sıra bir çelişkidir. Sivil toplumun yanı sıra, bu anlaşmadan çıkmak için önemli bir hareket inşa edildi ve bugün bunun meyvelerini görmekten mutluluk duyuyorum. Artık yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik kamu yatırımlarının hızlandırılması gerekmektedir."

diyerek alınan kararın önemine dikkat çekmiştir.

Enerji Şartı Anlaşması

17 Aralık 1994'de Lizbon'da imzalanan ve 1998 yılında yürürlüğe giren, bugün itibarıyla 50 ülkeyle birlikte AB ve EURATOM'un (Avrupa Atom Enerjisi Kurumu) taraf

olduğu Enerji Şartı Anlaşması (EŞA); soğuk savaşın sona erdiği dönemde, Batı Avrupa'nın enerji arz güvenliğini temin temelinde, fosil yakıtlar başta olmak üzere sınır aşan enerji yatırımlarını/yatırımcıları korumak, ticaret ve uyumsuzlukların çözümü için bir çerçeve sağlamak amacıyla gündeme getirilmişti.

Bu noktada, Ortadoğu'nun birincil enerji kaynaklarına bağımlılıktan kurtulmak için, SSCB'nin dağılmasının ardından oluşan Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT) ülkelerinden Avrupa'ya sağlanacak enerji arzını garanti altına almanın amaçlandığı rahatlıkla söylenebilir.

Her ne kadar anlaşmanın gündeme geldiği tarihte de çevresel kaygılar mevcut ve bilinmekteyse de, bugün geline noktasındaki kadar bir çevre farkındalığının olmaması, Paris Anlaşması ve Avrupa Yeşil Mutabakatı ile birlikte ülkelerin ulusal katkı beyanları ile özellikle fosil yakıtlara dayalı enerji üretimini aşma aşama sonlandırma noktasına gelmesi ve Dünya çapında en çok



dava edilen yatırım anlaşmalarından birisi haline gelmesi EŞA'yı ciddi bir sorun haline getirmiş durumdur.

EŞA'da bulunan, bir taraf devletin anlaşmadan çekilmesinden sonra, anlaşma hükümlerinin 20 yıl boyunca yürürlükte kalacağına dair sona erme hükmü, bugün çevre kaygıları ile hareket eden pek çok üye/taf devletin elini koluna bağlar durumda. Nitekim, 2014 yılı sonunda yaptığı açıklama ile 2016'dan itibaren Anlaşma'dan ayrılacağını bildiren İtalya'ya karşı enerji yatırımcısı şirketler tarafından, 2015 yılında beş, Anlaşma'dan ayrılmasından sonra da yukarıda açıklanan sonlanma hükmünden kaynaklı olarak yedi dava açılmıştır.

Sorun Yaratan "Sona Erme Hükmü"

Anlaşma'nın ciddi bir sorun olarak görülen "Anlaşmadan Çekilme" başlıklı 47.maddesinde,

(1) Bir Anlaşma tarafı için, Anlaşma'nın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en az beş yıl sonra, ilgili Anlaşma Tarafı Depozitör'e bu Anlaşmadan çekildiğine ilişkin yazılı bildirimde bulunabilir.

(2) Anlaşmadan çekilme, ilgili bildirimin Depozitör'e ulaştığı tarihten sonraki bir yılın dolmasıyla veya çekilme bildiriminde belirtilen daha geç bir tarihte geçerlilik kazanacaktır.

(3) Bu Anlaşmanın hükümleri, bir Anlaşma Tarafının Alanı içinde diğer Anlaşma Tarafları Yatırımcıları veya sözü geçen Anlaşma Tarafının Anlaşma'dan çekildiği tarihten itibaren yirmi yıl boyunca diğer Anlaşma Taraflarının Alanı içinde sözü geçen Anlaşma Tarafı Yatırımcıları tarafından yapılmış olan Yatırımlara uygulanmaya devam edecektir.

(4) Bir Anlaşma Tarafının taraf olduğu tüm Protokollar, sözü edilen Anlaşma Tarafı için, Anlaşma'dan

çekildiği tarihten itibaren geçerliliğini kaybedecektir.

hükmü mevcuttur. Bu maddede yer alan 20 yıllık sona erme hükmü, Paris İklim Anlaşması hükümlerine uymak için harekete geçerek, Paris Anlaşması ile uyumsuz olan [Paris Anlaşması fosil yakıtlardan kurtulmak gibi nihai bir amaca sahipken EŞA öncelikle fosil yakıt yatırımlarını korumak için akdedilmiştir] Enerji Şartı Anlaşması'dan çıkmak isteyen ülkeleri çok büyük miktarlarda tazminat taleplerine maruz kalma tehdidi ile başbaşa bırakmaktadır.

Bu konu/sorun Avrupa'da o kadar öncelikli hale gelmiştir ki uluslararası hukuk hükümleri çerçevesinde Anlaşma'dan, 20 yıllık süreye maruz kalmadan çekilebilmenin teorik altyapısı incelenmektedir. Buna dair bir makalede;

- Anlaşma'nın anılan 47/3 bendini değiştirmenin ve/veya bu hükmün uygulanmayacağına dair Anlaşma Tarafları arasında bir mutabakata varmanın neredeyse mümkün olmadığı, hükmeye özel bir değişikliğin ise Anlaşma temelini ortadan kaldıracığından Viyana Sözleşmesi hükümlerince geçersiz kabul edileceği,
- Anlaşma taraflarının, Viyana Sözleşmesi'nin 62.maddesinde düzenlenen "rebus sic stantibus" doktrinine dayanarak, sona erme hükmü de dahil olmak üzere Anlaşma'dan çekilme hakkına sahip olup olamayacaklarına baktığında; anlaşmanın temelini oluşturan bir durumda öngörülen temel bir değişiklik olması ve bu değişikliğin anlaşma kapsamında yerine getirilmesi gereken yükümlülükleri kökten değiştirmesi halinde taraflardan birinin anlaşmadan çekilmesine izin verilmesi anlamına gelen bu kural temelinde, iklim değişikliği ve buna dayalı Paris Anlaşması tüm yaklaşımları değiştirdi-

ğinden, tarafların Anlaşma'dan bu gerekçe ile çekilebilmelerinin mümkün olduğu, savunulmaktadır.

Yani, zamanında Batı Avrupa enerji arz güvenliğini sağlamak üzere gündeme gelen Anlaşma, bugün en çok Avrupa ülkelerine karşı açılan yüksek miktarlı tazminat davalarının dayanağı haline gelmiştir. Enerji yatırımcısı şirketler, özellikle AB bünyesinde, fosil yakıtlı santrallerin kapatılmasını gerektiren önlemlere karşı tazminat talep etmek üzere bu anlaşmayı sıklıkla gündeme getirdiler, kullandılar.

Danimarka, Fransa, Almanya, Lüksemburg, Polonya, İspanya ve Hollanda'nın da aralarında bulunduğu AB üyeleri iklimle ilgili kaygılar çerçevesinde, EŞA'dan ayrılma planlarını açıklamıştı. Parlamento'nun onayıyla birlikte, Mayıs ayından itibaren AB ülkelerinin nihai kararları almaları beklenirken, Anlaşma'da kalmak isteyen Güney Kıbrıs ve Macaristan ile reform yapılmasını isteyen ülkeler zora girmiş durumda.

Anlaşma'nın Çevre Hükümleri

Enerji sektöründeki tanımlanan ekonomik aktiviteleri düzenlemek amacıyla oluşturulan Anlaşma'nın giriş kısmında, "Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Konvansiyonu"nun, "Uzun Menzilli Sınırlar Ötesi Hava Kirlenmesi Konvansiyonu" ve ilgili protokollarının ve diğer uluslararası çevre anlaşmalarının enerji ile ilgili hususlarına atıf yapılırken, Anlaşma'nın 19.maddesinin başlığı "Çevresel Hususlar" olarak belirlenmiştir;

19/1: Her Anlaşma tarafı, sürdürülebilir kalkınma ve taraf olduğu çevre ile ilgili uluslararası anlaşmalardaki yükümlülüklerini gözönüne alarak, kendi alanı içinde veya dışında, kendi alanındaki "Enerji Döngüsü"

(Energy Cycle) kapsamındaki tüm operasyonlardan kaynaklanan zararlı "Çevresel Etkiler" in ekonomik yönden verimli biçimde minimuma indirilmesi için gayret sarfedecektir.

Anlaşma tarafları, bu amacın gerçekleştirilmesinde, güvenlik yönünü de gözönüne alarak, "Maliyet-Etkin" (Cost-Effective) şekilde davranacaklardır. Anlaşma tarafları, ulusal politikaları ve aksiyonları kapsamında, çevresel bozulmayı önleyecek veya minimuma indirecek önlemleri almaya çaba gösterecektir. Anlaşma tarafları, kirlenme maliyetinin, sınır ötesi kirlenmeyi de kapsayacak biçimde ve "Enerji Döngüsü" kapsamında yer alan yatırımları veya uluslararası ticareti etkilemeden veya kamu menfaatini gözetir şekilde Anlaşma Taraflarının alanlarındaki kirlenme tarafından üstlenmesini kabul ederler....

Dönemin çoğu uluslararası anlaşmasında olduğu gibi, çevreyle ilgili yükümlülüklerde, cümlelerin "gayret sarfedeceklerdir", "çaba gösterecektir", "teşvik edecektir" ile bitmesi, özellikle "bağlayıcılık" anlamında bu hükümlerin Anlaşma'nın "tamamlayıcı" hükümleri niteliğinde düzenlendiğini göstermektedir. Bunun yanında, Anlaşma metni kapsamında;

- Enerji Döngüsü'nün, Tüm Enerji Zinciri: çeşitli enerji formlarının **prospeksiyon, arama, üretim, çevrim, depolama, taşıma, dağıtım ve tüketimi; atıkların işlenmesi ve bertaraf edilmesi; anılan aktivitelerin işletmesine son verilmesi, durdurulması veya kapatılması; "Çevresel Etki"lerin tehlikelerinin minimuma indirilmesi,**
- Çevresel Etki'nin; İnsan sağlığı ve güvenliği, flora, fauna, toprak, hava, su, iklim, peyzaj ve tarihsel anıtlar veya diğer fiziksel yapılar veya bu faktörler arasındaki etkileşimler dahil olmak üzere ifa edilen aktivitenin çevre üzerindeki meydana

getirdiği herhangi bir etki; (Yukarıda belirtilen faktörlerin değişiminden kaynaklanan kültürel miras veya sosyo-ekonomik şartlar üzerindeki etkiler de tanım kapsamında yer almaktadır),

- Maliyet-Etkin'in; tanımlanan bir amacı daha ucuz maliyetle gerçekleştirmek veya belli bir maliyetle en büyük faydayı elde etmek,

anlamına geldiği de özellikle belirtilmiştir. Bu maddeye göre, Anlaşma tarafları, enerji politikalarının formülasyonunda ve uygulanmasında çevresel hususları gözönüne alacaklar ve "enerji döngüsü" kapsamında, piyasa prensiplerine dayalı fiyat formasyonunu ve çevresel maliyetlerin ve faydaların bütünüyle yansıtılmasını teşvik edeceklerdir.

AB Komisyonu'nun 2023 Teklifi

Enerji Şartı Anlaşması'nın uzunca bir süredir Avrupa'nın gündeminde olduğunu belirtmiştik. Gerçekten de, Avrupa Komisyonu, 7 Temmuz 2023 tarihinde, Birliğin Enerji Şartı Anlaşması'ndan (EŞA/ECT) çekilmesine ilişkin Konsey kararı için bir teklif yayınlamıştı.

Bu süreçte, AB ülkeleri, bir yandan EŞA'nın güncellenmesi, reforma tabi tutulması konusunda ortak çalışma yürütüp karar almaya çalışırken, bir yandan da bazı üye ülkeler tek taraflı olarak Anlaşma'dan çekilme niyetlerini açıkladılar. 2022 yılında İspanya, Hollanda ve Slovenya Anlaşma'dan ayrılma niyetlerini açıklarken, Fransa, Almanya ve Polonya Ocak 2024 itibarıyla resmi olarak Anlaşma'dan çekildiler. Lüksemburg'un 2024 ortasında Anlaşma'dan çekilme sürecinin tamamlanacağı da düşünüldüğünde, 2016'da İtalya'nın Anlaşma'dan çekilmesiyle başlayan sürecin hız kazandığı, görülecektir.

Geri çekilmelerin, çok sayıda imzacı devlet ve Avrupa kurumla-

rının, EŞA'nın yatırım koruma standartlarının devletler için kabul edilemez düzeyde ihtilaf riski yarattığı yönündeki artan endişelerini yansıttığı, yatırımcılara adil ve hakkaniyetli muamele ("FET") sağlama yükümlülüğü veya yatırımcıların **meşru beklentilerini koruma gerekliliği** gibi bazı anlaşma standartlarının aşırı geniş olarak görülmesinden **kaynaklandığı görüldüğü** yaygındır.

Komisyon, devam eden fosil yakıt yatırımlarına ilişkin endişeler nedeniyle Antlaşma'nın artık AB'nin Avrupa Yeşil Mutabakatı ve **Paris Anlaşması kapsamındaki iklim hedefleriyle uyumlu olmadığı** düşüncesinden yola çıkarak, Birlik ve Üye Devletler tarafından koordineli bir çekilmeyi önermiştir. Ayrıca, yukarıda belirtildiği gibi yatırımcı-devlet uyumsuzluk çözümünde geçerli uluslararası tahkim mahkemeleri kararlarının genellikle kamuya kapalı olması, davaların çoğunun, genellikle AB'de yerleşik yatırımcılar tarafından AB Üye Devletlerine karşı açılmış olmasını da önemli bir geri çekilme gerekçesi olarak kabul etmiştir.

ABAD'ın Enerji Şartı Anlaşması'nı AB Hukukuna Aykırı Bulması

Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) Eylül 2021 tarihli kararı ile ABAD'ı kendi yetki alanındaki AB içi ihtilaflar üzerinde yargı yetkisi dışında bıraktığı için Enerji Şartı Anlaşması'nı AB hukukuna aykırı bulmuştur.

Bir Ukrayna firması tarafından Moldova Cumhuriyeti'ne karşı başlatılan (République de Moldavie v Komstroy LLC.) uyuşmazlık sürecinde, Paris'de karar veren bir hakem heyetinin yargı yetkisine dair davada, Enerji Şartı Anlaşması'nın bazı hükümlerinin yorumlanması ve

- Madde 1(6)], elektrik satışına ilişkin bir sözleşmeden kaynaklanan ve ev sahibi Devletteki

yatırımcının herhangi bir ekonomik katkısını içermeyen bir talebin bu madde anlamında bir "yatırım" teşkil edebileceği şeklinde mi yorumlanmalıdır?

- Madde 26(1)], bir Akit Tarafın yatırımcısı tarafından, bu anlaşmaya Akit Taraf olan Devletlerden birinden olmayan bir müteşebbis tarafından tesis edilen bir hakkın devralınmasının bir yatırım teşkil ettiği şeklinde mi yorumlanmalıdır?
- Madde 26(1)], bir yatırımcının ev sahibi Devletin sınırında tedarik edilen elektriğin satışına ilişkin bir sözleşmeden kaynaklanan bir alacağının, yatırımcının diğer Akit Tarafın topraklarında herhangi bir ekonomik faaliyette bulunmaması durumunda, diğer bir Akit Tarafın bölgesinde yapılmış bir yatırım teşkil edebileceği şeklinde mi yorumlanmalıdır?

sorularının cevaplandırması için *Cour d'appel de Paris (Paris İstinaf Mahkemesi)* tarafından yargılamanın durdurulmasına ve ön karar için Adalet Divanına başvurulmasına karar vermiştir.

Durumu değerlendiren ABAD; AB hukukunun özerkliğinin ve kendine özgü yapısının korunması anlayışıyla, EŞA'nın bir Üye Devlet ile başka bir Üye Devletin yatırımcısı arasında, yatırımcının ilk Üye Devletle yaptığı bir yatırıma ilişkin **uyuşmazlıklara uygulanamayacağı şeklinde yorumlanması gerektiği** sonucuna varmış ve ön karar ile sorulan hususları cevaplandırmıştır.

ABAD'ın 2021 tarihli bu kararı, EŞA hükümlerinin uygulanabilirliği konusunda ciddi bir soru işareti anlamına gelmektedir.

Enerji Şartı Anlaşması ve Türkiye

Türkiye, EŞA'yı ilk imza tarihinde, 17 Aralık 1994'de imzalamışsa da "Avrupa Enerji Şartı Konferansı

Nihai Senedi, Enerji Şartı Anlaşması ve Ekini Teşkil eden Kararlar ile Enerji Verimliliğine ve İlgili Çevresel Hususlara İlişkin Enerji Şartı Protokolü'nün Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında" 4519 sayılı Kanun 1.2.2000 tarihinde kabul edilmiş ve 6.2.2000 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Kanun'un ardından, Bakanlar Kurulu'nun 25.05.2000 tarih ve 2000/786 sayılı kararıyla, Anlaşma onaylanmış ve Anlaşma metni Türkçe olarak Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

Bugüne kadar EŞA'ya dayalı olarak Türkiye'ye karşı 6 yasal süreç başlatılmıştır. Bunların önemli bir kısmı Uzanlar tarafından, farklı şirketler adıyla yapılan başvurulardır ve EŞA web sayfasında yer alan bilgilere göre, bu davaların tamamı Türkiye lehine sonuçlanmıştır.

Türkiye'nin elektrik üretiminde kömürün çok ciddi bir payı vardır. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı web sitesinde yer alan bilgilere göre; 2022 aralık itibarıyla ülkemizde; 1 adet asfaltit, 46 adet linyit, 4 adet taş kömürü ve 16 adet ithal kömürle çalışan olmak üzere toplam 67 adet kömürle çalışan elektrik üretim santrali bulunmaktadır ve 2022 aralık itibarıyla, ülkemizin kömüre dayalı santral kurulu gücü toplam kurulu gücün %21'ine karşılık gelmektedir. Yerli kömüre dayalı kurulu gücün toplam kurulu güce oranı ise %11 olmuştur.

Özellikle ithal kömüre dayalı üretimin yüksekliği ve bu üreticilerin önemli bir kısmının yabancı yatırımcı olması, ileride çıkabilecek olası bir ihtilafta EŞA'nın devreye girmesi anlamına gelecektir. Bu nedenle, AB bünyesinde bu sorunu öncelikli hale getiren kaygıların, belki de fazlasıyla ülkemiz için de geçerli olması gerekir ve beklenirken, bu yönde hiçbir adım atılmamış olması, dikkat çekicidir.

Türkiye Neden Enerji Şartı Anlaşması'dan Çekilmelidir?

Yakın zamanda yapılan bir çalışmaya göre, Anlaşma'dan çıkmakla en fazla yararı elde edecek ülkelerden birisi İngiltere'dir. Anlaşma'dan çekilme yönünde ciddi bir iç baskının geliştiği İngiltere'de, Şubat 2023'de 110 akademisyenden oluşan bir grup, Anlaşma içinde kalmanın İngiltere'nin küresel ısınmayı 1.5°C ile sınırlama hedeflerine zarar vereceğini, fosil yakıtlara bağımlılığını uzatacağını ve yenilenebilir enerjiye geçişi engelleyeceğini' savunarak Birleşik Krallık hükümetine Anlaşma'dan çekilme çağrısında bulunmuştur. Mektupta;

"Size, Enerji Şartı Anlaşması'ndan (EŞA) çekilme konusunda Fransa, Almanya, Hollanda ve diğer kilit müttefiklere katılmayı düşünmenizi teşvik etmek için yazıyoruz. EŞA'ya üyeliğin devam etmesinin, Birleşik Krallık'ın fosil yakıtlara bağımlılığını uzatacağı ve yenilenebilir enerjiye geçişi engelleyeceği için küresel ısınmayı 1.5 derece ile sınırlama beklentilerimize zarar vereceği görüşündeyiz.

2022 IPCC raporu, EŞA'nın fosil yakıtların kullanımdan kaldırılmasını engelleme riski taşıdığını açıkça ortaya koymuştur. Yatırımcılar halihazırda kömürle çalışan elektrik santrallerinin aşamalı olarak kapatılması, kıyı şeridi yakınlarında petrol ve doğalgaz çıkarılmasının yasaklanması ve çevresel etki değerlendirmelerinin zorunlu kılınmasına karşı, üye ülkelere davalar açmışlardır.

EŞA, yatırımcıları (fosil yakıtlar da dahil olmak üzere) gelecekteki varsayımsal karlarının kaybı için tazmin eden davaların açılmasına izin vererek ve yerel mahkemeler aracılığıyla elde edilebilecek olandan önemli ölçüde daha büyük miktarlarda tazminat sağlayarak iklim eyleminin maliyetini önemli ölçüde

artırabilir. Ülkelerin, EŞA kapsamındaki taleplere itiraz edilme korkusuyla yeni mevzuat çıkarmaktan çekindiklerine dair kanıtlar da mevcuttur.

EŞA, Birleşik Krallık'ın enerji güvenliğini artırmasına yardımcı olacak hiçbir şey yapmamaktadır. Birleşik Krallık'ın başlıca petrol ve gaz tedarikçileri üye değildir: Birleşik Krallık'ın ham petrol ithalatının yarısını karşılayan Norveç, EŞA'nın web sitesinde yer almakla birlikte anlaşmayı hiçbir zaman onaylamamıştır; Rusya ise 2018 yılında anlaşmadan çekilmiştir. ABD, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri gibi diğer büyük petrol ve gaz tedarikçileri de üye değildir ve sekiz Avrupa ülkesi yakın zamanda çekilme niyetlerini açıklamışlardır.

Mevcut reform önerileri, tüm fosil yakıtlardaki mevcut yabancı yatırımlar için EŞA'nın yatırımcıdan devlete uyumsuzluk çözümü (ISDS) mekanizması kapsamındaki korumayı en az 2033 yılına kadar, gazda ise 2043 yılına kadar uzatmaktadır. Bu da yatırımcıların, tam da dünyanın fosil yakıt kullanımını hızla azaltmaya ihtiyaç duyduğu bir dönemde, fosil yakıtların kullanımdan kaldırılmasına karşı çıkmak için anlaşmayı kullanmaya devam edebilecekleri anlamına geliyor. **Fransız İklim Yüksek Konseyi, EŞA'nın güncellenmesi planlarının AB'nin net sıfır hedefleriyle çeliştiğini belirtmiştir; bu durumun Birleşik Krallık'ın kendi planları için de geçerli olması muhtemeldir.**

EŞA neredeyse 30 yıl önce, Soğuk Savaş'ın sona erdiği ve iklim değişikliğine yol açan insan faktörleri konusunda daha az anlayış ve fikir birliği olduğu bir dönemde oluşturuldu. Bağlam önemli ölçüde değişti: sera gazı emisyonlarında ciddi bir azaltım yapmak için çok sınırlı bir zamanımız var.



COP27'nin sonuçlanması, Birleşik Krallık'ın COP26 dönem başkanlığının kısa bir süre önce sona ermesi ve Nisan ayı başında yapılması öngörülen EŞA güncellemesi toplantısı, Birleşik Krallık'ın çekilmesi için bu anı önemli kılmaktadır. Bu fırsatı değerlendirerek Birleşik Krallık'ın çekileceğini duyurmanızı ve gün batımı hükümlerinin uygulanmamasını sağlamak üzere diğer ortaklarla birlikte çalışmanızı tavsiye ediyoruz."

denilerek, çekilmenin önem ve kaçınılmazlığı tüm yönleriyle ortaya konulmuştur. Belirtilen hususların neredeyse tamamı ülkemiz için de geçerlidir.

Nihayetinde, Paris İklim Anlaşması taahhütlerini imkansız kılacak bir anlaşmanın bugün için savunulabilir bir tarafının kalmadığı, ötesinde, özellikle Türkiye açısından, Anlaşma çerçevesinde yerine getirilmesi gereken çevresel yükümlülükler bağlamında hiçbir adım atılmamış olması da gözettildiğinde, uygulanabilirliği kalmamış bir anlaşmanın içinde yer almamalıyız.

Doğrudan fosil yakıtlara dayalı yatırımları korumak için oluşturulan bir uluslararası sözleşmenin, koruduğu yatırımların sebep olduğu çevresel etkileri ile ilgili hiçbir gerçek/uygulanabilir sorumluluk öngörmediği, tam tersi, salt ekonomik/ticari bir bakış açısıyla bu şirketlerin çok ciddi büyüklükte ekonomik yarar/menfaatler elde etmeye yönelik davalar açmasına imkan tanıdığı düşünüldüğünde, Türkiye'nin bir an önce harekete geçip, sivil toplumun da katılımına açık bir süreç inşa edilerek, Anlaşma'dan uygun bir şekilde çekilmenin değerlendirme ve hazırlıklarının yapılması gerektiği açık.

Anlaşma içinde kaldığımız her gün, gelecek kuşaklara yaşanabilir bir Dünya/Türkiye bırakma yükümlülüğümüzün ihlali anlamına gelecek, yeşil dönüşümü etkisiz bırakacaktır. Bunu ister miyiz?

<https://ustaddergi.com.tr/enerji-sarti-anlasmasi-turkiye/>

ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRÜ KÖSEOĞLU'DAN ŞEKER-İŞ'E ZİYARET



Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ali Cengiz Köseoğlu Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök'ü makamında ziyaret etti. Yapılan görüşmede ülkemizde çalışma yaşamında yaşanan sorunlar ve Şeker-İş Sendikası ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi arasında yapılabilecek iş birliği imkânları ele alındı.

ŞEKER-İŞ'TEN TÜRK METAL'E BAŞSAĞLIĞI ZİYARETİ



Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Uysal Altundağ'a ve yönetim kuruluna Türk-İş Konfederasyon Genel Başkan Yardımcısı ve Türk Metal Sendikası Onursal Genel Başkanı Pevrul Kavlak'ın vefatından dolayı başsağlığı ziyaretinde bulundu. Ayrıca Genel Başkanlığa seçilen Uysal Altundağ'a yeni görevinde başarılar dilendi.

DURMAZ'DAN ŞEKER-İŞ'E ZİYARET



Cumhuriyet Halk Partisi Tokat Milletvekili Kadim Durmaz Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök'ü ve Şeker-İş Sendikası Yönetim Kurulu Üyelerini Şeker-İş Sendikası Genel Merkezinde ziyaret etti. Ziyarette çalışma hayatı ve şeker sektörüne dair karşılıklı fikir alışverişinde bulunuldu.

ŞEKER-İŞ'TEN TÜRK HARB-İŞ'E ZİYARET



Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ve Sendika Yönetim Kurulu üyeleri Türk Harb-İş Sendikası Genel Başkanı Alaattin Soydan'ı makamında ziyaret ettik.

ŞEKERSPOR U17 GÜREŞ TAKIMI TÜRKİYE ŞAMPİYONU



Şekerspor U 17 Serbest Güreş Takımı, Türkiye Şampiyonasında takım halinde Türkiye 1.si oldu. TÜRKŞEKER Genel Müdürü Dr. Muhiddin Şahin ve Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök başarılarından dolayı sporcuları tebrik etmek için Ankara Şeker Fabrikasında bir araya geldi.

