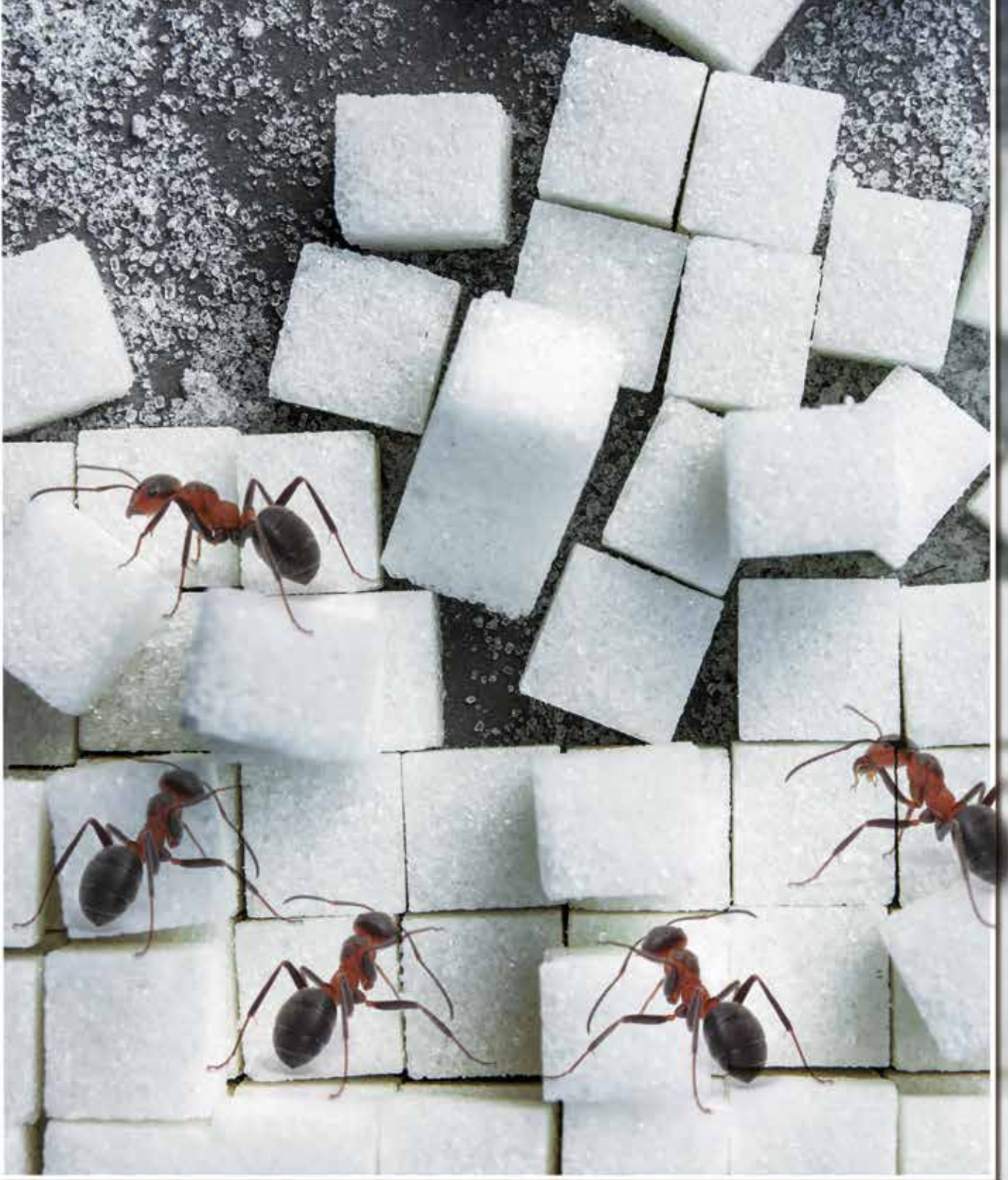


"Şeker berekettir.
Helalinden çalışan tüm canlıların gıdasıdır."





08

Dünyanın İş
Çocukların Sırtında!

12

Şeker fabrikalarında Yeniden
Yapılanmanın Önemine Dikkat
Çeken Ağbal:
"Şeker Fabrikaları Benim
Gözbebeğim"

18

Türk-İş Başkanı Atalay:
"Varlık Fonu Yeni
Özelleştirme Olmasın"

16

22. Zoom Uluslararası
Haber Görüntüleri Ödülleri
Sahiplerini Buldu...

20

İsa Gök:
"Avrupa, Türkiye Şeker Sektörüne
Operasyon Yapıyor"



24

Ulusal İstihdam Stratejisi
Yayımlandı



27

Kayseri Şeker'de İşçiye Zam
Oranı Yüzde 42'ye çıktı.
Şeker-İş Sendikası
Genel Başkanı Gök:
"Verilebilecek en iyi zam"

34

İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu
Arabuluculuk Uygulaması
2018 Yılında Başlıyor...

40

18. Çalışma Ekonomisi Ve
Endüstri İlişkileri Kongresi'nin
Ardından...

42

TÜİK'ten Çarpıcı Açıklama!
Nüfusun Yüzde 14.3'ü
Yoksulluğun Altında...



44

Şeker-İş'den Ankara'da Tatlı
Eylem... Başkan İsa Gök:
"İçinde Pancar Şekeri Bulunmayan
Ürünleri Almayın"

54

Avrupa Sosyal Modeli ve
Türk Çalışma Hayatı İçin
Düşündürdükleri

14

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök İŞKUR Genel Kurulu'nda Konuştu... Gök: "Pirim Ödeyen İşçi İşsizlik Ödeneğinden Dışlanmamalı"

59

Şeker-İş Sendikası'nın Israrı Uluslararası Arenada Ses Getirdi... Effat Üyesi 16 Sendika 15 Temmuz Darbe Girişimini Şiddetle Kınayan Bildiriye İmza Attı

62

Şeker-İş Haber Kameramanlarını 2. Kez Antalya'da Bir Araya Getirdi

66

10. ILO Avrupa Bölge Konferansı İstanbul'da Yapıldı... Türk-İş Başkanı Ergün Atalay: " Sosyal Diyaloga Son Derece Önem Veriyoruz"

Dergi Adı

Şeker-İş Sendikası Yayın Organı
ŞEKER-İŞ

İmtiyaz Sahibi

Şeker-İş Sendikası Adına Genel Başkan
İsa GÖK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Cengiz ÜNDER

Editör

Önsel ÜNAL

Yönetim Adresi

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

Organizasyon ve Hazırlık

aren

Ajans Başkanı

Arif DEMİRBAŞ

Genel Koordinatör

Engin YALÇINKAYA

Editörler

Ömer ÜNAL

Tasarım Ekibi

Emrah ANDİŞ
Pakize UYANIKER

Fotoğraf Editörleri

Barış ŞİMŞEK

Dijital ve Sosyal Medya

Abdullah ERCAN
Hasan ANDİŞ

Baskı Takip Sorumlusu

Oğuzhan EROL

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

Baskı

İleri Haber Ajansı Tanıtım İletişim
Matbaacılık Yayıncılık ve
Teknik Hizmetleri A.Ş.
Tel: 0.212 454 32 90
Basım Yeri: İSTANBUL

Yayın Türü: Yaygın Süreli

Basım Tarihi: 14.11.2017

Para ile satılmaz.

(6 aylık dergi)

Şeker-İş Dergisi Basın Meslek İlkelerine Uyar



Ülkemiz; pancar ve şeker üretiminin istikrarı, sürdürülebilirliği ve yerli arz güvenliğini sağlama, piyasa denetimi, fiyat istikrarı, tarımsal kaynakları koruma, dış tehditlere karşı önlem ve çözüm önerileri geliştirme işlevlerini gerçekleştirecek bir kurumsal yapıdan yoksun durumdadır.

İsa Gök

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı

2018'e Giderken Yerli ve Milli Görünümün Köşe Taşları..

Son aylarını yaşadığımız 2017 yılında, yaşanan siyasi ve bölgesel dinamikler hasebiyle ülkemiz siyaseti, kendisini tahkim etmeye odaklandığı bir süreç yaşamıştır...

Son yıllarda ülke olarak tecrübe ettiğimiz karanlık girişimler, FETÖ yapılanmasına yönelik tasfiyeler, sınır ötesi operasyonlar, hükümet sistemi değişikliği gibi gelişmeler Türkiye'de siyasetin hızlı seyrinin etkisini iyiden iyiye kismemesine neden olmuştur. Özellikle **ülke ve toplum tarihimiz açısından bir milat statüsü taşıyan 15 Temmuz ile birlikte yerli ve milli görünüm, yeni dönemde ülkesel kodlarımızdan biri haline gelmiştir.**

Bugün Suriye ve Irak'ta yaşananlardan da görüldüğü gibi bölgemizdeki güç mücadeleleri, etnik ayrışmalar, nüfuz bölgelerine ayrılmalar, iç çatışmalar, terör örgütlerini bu ortamdan nemalanma istekleri **"Türkiye'nin daha da güçlü olma ihtiyacı"**nı ortaya çıkarmaktadır. Çünkü küresel dünyanın güvenlik sisteminin çöktüğü bu dönemde, bugüne dek devletlerin verdiği vekalet savaşlarının yerini artık, devletlerin doğrudan karşı karşıya gelme ihtimalleri almıştır. Ortadoğu'nun kartlarının yeniden karıldığı, Türkiye'nin de etki alanına dahil olduğu zor bir döneme girdiğimiz açıktır ve bu manzara önemli tehditler barındırmaktadır. Bu noktada Türkiye'nin temel ihtiyacı, Irak'ta, Suriye'de istikrar alanlarının oluşturulmasıdır. Bugün Irak yeniden şekillenirken Türkiye, kendini bu ortamda güçlü hisseden PKK'yla mücadele konusunda önceliğini, aslan payını sınır dışına ayırmak üzere, örgütün askeri ve finansal kaynaklarına yönelik

operasyonlarını artırılmalı, kapsamının genişletilmesini sağlamalıdır. Sınır hattımızın güvence altına alınması noktasında, PKK tarafından nemalanma döneminin bertaraf edilmesi, Türkiye-Irak ve Irak-Suriye sınır hattındaki operasyonel kararların alınmasına devam edilmesi son derece önemlidir.

Küresel ve bölgesel düzeyde bugün yaşananlar, milletin çıkarlarını ve Türkiye'nin menfaatlerini korumakollama olarak çerçevelenen **"merkez strateji ve kollarını belirleme politikaları"**nın ivme kazandırılarak yol almasını zaruri kılmaktadır. **Siyasilerin söylem ve stratejilerinin başarılı olması, dönemin yeni dinamiklerini yakalamalarına ve siyasetin kodlarını bu yönde tayin etmelerine bağlıdır.** Siyasette asıl olan şey, siyaset mühendisliği ve siyasi hesaplamaların ötesinde Türkiye'yi derinden etkileyen meselelerin ele alınış şekli ve yönteminin öneminin yanında hareket kabiliyeti kazandırmakla ilgilidir. **Bugün bulunduğumuz konum itibarıyla de ülke olarak politika belirleme çalışmalarımızın, devlet kurumlarını yeni döneme hazırlayan, orduyu, istihbaratı, ekonomiyi, sanayiyi, işgücünü buna göre dizayn eden, milletle hemhal olan güçlü ittifak anlayışını içeren bir perspektife oturması gerekir.**

Milli Şeker Sektöründe Güçlü İttifak, Güçlü Türkiye

Ülkemizin dış dünyada siyasi etkinliğini kullanması kadar, aynı zamanda içeride büyüme ve istihdamı destekleyen öncelikli politika alanlarının yani **makroekonomik istikrarın sürdürülmesi, beşeri sermaye ve işgücünün kalitesinin artırılması, yüksek katma**

değerli üretimin yaygınlaştırılması, iş ve yatırım ortamının iyileştirilmesi ve kamuda kurumsal kalitenin artırılması hususlarının hayata geçirilmesi önemini korumaktadır. Uluslararası güçlerin stratejik sektörlerimize hükmetme arzularına karşı siyasi irade, milli menfaatler doğrultusunda güç dengelerini lehimize çevirmek adına kalıcı adımlar atmalıdır.

Bugün **denetim, regülasyon ve yönetim boşluğuna sevk edilen, önümüzdeki dönem üretim planlamasının dahi yapılmadığı şeker piyasasının, nişasta bazlı şeker üretim ve yüksek yoğunluklu tatlandırıcı ithalat miktarlarının bilinemediği, kayıt dışı üretimin kontrolünün serbest bırakıldığı, cezai müeyyidelerin uygulanmadığı bir ortama sevk edilişi, mikro ve makro ölçekli birçok sorunu dinamitleme potansiyeli taşımaktadır.**

Öncelikle, karar verici yokluğu/belirsizliği ile geçen 15 aylık dönemde şeker piyasasının yüzde 70'inden fazlasına hâkim olan ve **tüm dünyada yönetsel, stratejik ve operasyonel kararlarla programlanan pancar şeker sektörünü yok oluşa sürükleyen,** nihayetinde kamu ve ülke yararının aleyhine seyreden bir gidişatın varlığından bahsetmek mümkündür. **Ülkemiz; pancar ve şeker üretiminin istikrarı, sürdürülebilirliği ve yerli arz güvenliğini sağlama, piyasa denetimi, fiyat istikrarı, tarımsal kaynakları koruma, dış tehditlere karşı önlem ve çözüm önerileri geliştirme işlevlerini gerçekleştirecek bir kurumsal yapıdan yoksun durumdadır.**

Bağımsız bir idari otorite olarak şekillenen Şeker Kurulu'na üye atan-

maması nedeniyle oluşan bu yönetim boşluğu, sektör olarak tecrübe ettiğimiz yine benzer bir durumun tekrarı mahiyetinde karşımızda durmaktadır. 12 yıl önce, Sendikamızın kurumsal ehemmiyetinin arkasında her daim durduğu Şeker Kurumu'nun, kapatılmasına karşı sürdürdüğü mücadelede de, yaklaşık 8 ay kapalı kalmasının ardından Anayasa Mahkemesi ve Danıştay kararları böylesi bir işlemin hukuka ayrılığı nedeniyle iptalini sağlamıştı. O günkü hukuk belgelerinde **kotaların uygulanmamasından şeker ihracat ve ithalatının belirlenmemesine, kuralsızlığın tırmanmasından arz talep planlamasının yapılamamasına kadar oluşan/oluşacak ciddi sonuçların altı çizilmişti.**

Keza bugün şeker sektörü yine kritik bir dönemden geçmektedir. Pancar şeker sektöründe mevcut yapının sürdürülemezliği karşısında, TÜRKŞEKER'in kamu ve ülke yararı doğrultusunda **yeniden yapılanma zorunluluğu ortadayken, Türkiye'nin kendi pancarından şeker üretmesinin ve ülke şeker sektörünün bugünkü şartlar altında üretime devam etmesinden rahatsızlık duyan bir azınlık grubu tarafından bu boşluk kullanılarak, şeker ithalatından ciddi rantlar elde edilmektedir.** Üreticimizle, çalışanımızla, katma değeriyle ülkemize dönüşümünün birçok koldan sağlanacağı muazzam kaynak yapısı bu yolla harcanmaya çalışılmaktadır.

Diğer taraftan, sanayi altyapısı güçlü, tarımsal destek ve teşviklerle donatılmış AB şeker sektöründe **Ekim ayı**

başı itibarıyla kalkan şeker kotaları karşısında, tarımsal desteklerden mahrum, yeniden yapılanma süreci hayata geçirilememiş olan şeker sektörümüzde alt yapı hazırlık çalışmaları dahi başlatılamamıştır. Bu süreçte Türkiye'nin, Avrupa Birliği'nin şeker sektöründe şekillendireceği tablonun neresinde yer alacağı konusunda taşınan kaygı büyük boyutlardadır. **Kronik sorunlarımız beraberinde var olan regülasyon boşluğu, sektörün yarattığı katma değer ve istihdam potansiyeline ait ülkesel projeksiyonumuzun yapılamaması milli sermayemizden değer yaratamamakta, rekabet gücümüzü açığa çıkaramamaktadır.**

Bir sivil toplum kuruluşu olarak, şeker sektörü için ortaya koyduğumuz çalışmalar, mücadele takvimi, bilgi ve belgelere dayalı olarak objektif değerlendirmeler bugünün sektörel tasvirini ve gelecekte yaşanması kuvvetle muhtemel olumsuz gelişmeleri ortaya koymak açısından önemlidir. Türk şeker sektörünün adeta hafızası olmuş Sendikamızın, milli ve yerli görünümün mihenk taşlarından biri olan, **"gökyüzünden yeryüzüne inene kadar mükemmel incelik ve zerafet sanatının bir kudret eliyle mucizeye dönüştüğü kar tanesinin kristalleştiği gibi fabrikalarda kendi doğal kimyasıyla kristalleşebilen tek ürün"** olan pancar şekerini, bu vatan topraklarından ayırmama, koruma ve geliştirme gayreti sürmeye devam edecektir.

Sağlığınıza Önemseyin..

Sağlık boyutu açısından bilim dünyasının önde gelen isimlerinin çarpıcı tespitlerine şahit olduğumuz, taşıdığı riskler bakımından tartışılan nişasta bazlı şeker ve yüksek yoğunluklu tatlandırıcıların geleceğimize yönelik oluşturduğu endişe ve tehdidin boyutu her geçen gün artmaktadır. Bu konuda siyasilerimizi ve kamuoyunu bilgilendirme ve aydınlatma çabası içerisinde olan Sendikamız, Konfederasyonumuz Türk-İş iş birliğinde, pancar tarımı, şeker sektörü ve nişasta bazlı şekerler gerçeğini masaya yatıran, 10 bini aşkın kitapçık ve broşürün dağıtımını üstlenerek bir farkındalık/sorumluluk projesine daha imza atmıştır.

Bu vesileyle, **Konfederasyonumuz Türk-İş'imizin çok değerli genel başkanı Sayın Ergün ATALAY'a şeker sektörünün sorunlarına gösterdiği milli tutum ve geleceğimize yönelik kaygıları büyük harflerle dillendirmesi hasebiyle minnet duygularımızı bir kez daha ifade etmek isterim.**

Muhakkak ki doğru adımlar, güçlü idealeri gerçekleştirecektir. Yürekllerimizde taşıdığımız heyecanın ve çalışmaların, bu ülke sevdalısı her kesimce destek bulacağına yürekten inanıyor, Türk ürünlerinin yurtdışında markalaşma çabaları kapsamında **"Türk pancar şekerinin bir dünya markası"** haline gelmesini sağlayacak tüm enstrümanları içine alan destek çalışmalarının biran evvel başlatılmasını ümit ediyorum.

Saygı ve sevgilerimle...

İstihdama Kaynak İşsizlik Fonu'ndan

İstihdama kaynak İşsizlik Fonu'ndan Maliye Bakanı Naci Ağbal, istihdam için getirilen teşviklerin 12.3 milyar TL maliyeti olacağını belirterek bunun yaklaşık 11 milyar TL'sinin İşsizlik Fonu'ndan karşılanacağını söyledi.

İŞKUR'un Açıklaması

TRT Haber'de katıldığı canlı yayında ekonomi gündemine ilişkin önemli değerlendirmelerde bulunan Naci Ağbal, "İstihdam için getirilen teşviklerin maliyeti 12.3 milyar TL, bunun yaklaşık 11 milyar TL'sini İşsizlik Fonu üstleniyor. Verilen destekle birlikte asgarî ücretle bir işçi çalıştıran bir işverenin maliyeti 773 TL azalarak 1,404 TL'ye gerilemiş olacak" dedi.

Öte yandan; İŞKUR Genel Müdürü Mehmet Ali Özkan, "Şubat'tan itibaren işverenlerimizin çalışanlarına ilâve olarak aldıkları işçilerin vergi primleri ve SGK primleri için bütün giderler devlet tarafından karşılanacak" dedi. Mehmet Ali Özkan, Çalışma Hayatında Millî Seferberlik Programı çerçevesinde, Muğla Sosyal Güvenlik Kurumu'nda gazetecilerle bir araya geldi. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın önceki günlerde İstihdam Paketi açıkladığını belirten Özkan, "Bu paketten işverenlerimizin daha çok eleman alabilmeleri, istihdama katkı sağlayabilmeleri açısından devlet yine elini taşın altına koydu. 9 Şubat tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan istihdam paketiyle hedeflenen bu yıl için 1,5 milyon istihdam. İstihdamı gerçekleştirmek için bizler gerekli çalışmalara girişeceğiz" diye konuştu.

Şirketlere Destek

Teşvik uygulamasından Türkiye'de bütün özel şirketlerin yararlanabi-



leceğini anlatan Mehmet Ali Özkan, şunları söyledi, "1 Şubat'tan itibaren işverenlerimizin çalışanlarına ilâve olarak aldıkları işçilerin vergi primleri ve SGK primleri için bütün giderler devlet tarafından karşılanacak. Özetle bu şu anlama geliyor, asgarî ücret üzerinden hesaplanan bu ödemelerde iş veren asgarî ücretli için verdiği bin 404 lira haricinde bir para ödemeyecek. Devlet bunun karşılığında 773 liraya tekabül eden vergi kesintisi ve SGK primlerini işverenlerimiz adına yatıracak." Türkiye'de işsizliğinin yanı sıra "iş beğenmeme" konusunun gündemde olduğunu anlatan Mehmet Ali Özkan, "Vatandaşlarımızı/ İŞKUR internet adresine girerlerse günlük açık işleri direkt olarak ana sayfadan görebiliyorlar.

65 Bin Açık İş

Günlük değişmekle birlikte 65 bin ile 100 bin arasında değişen açık iş-

lerimiz var. Bizim 'iş bulamıyorum' diyenlere en büyük önerimi/ ise kuruma müracaat ederek öncelikle belirli mesleklerde profesyonelleşmesi. Mesleğin gerekli niteliklerine sahip olabilmesi için gerekli alt yapıyı hazırlaması gerek. Biz zaten programlarımızla bunu destekliyoruz. Meslekî eğitim veriyoruz ve iş başı eğitim programlarından yararlandırıyoruz" dedi.

Turkcell'e 2300 Kişi

Turkcell Grubu, sektörde yaşanan hızlı gelişmelerin ortaya çıkarttığı ihtiyaçlar doğrultusunda insan kaynağını güçlendirmeye devam ediyor. Turkcell Grubu, başlatılan yeni yatırımlar ve artan insan kaynağı ihtiyacına yanıt vermek üzere 2017'de 250'si GNÇYTNK programında geleceğin lider adayı olmak üzere 2 bin 300 kişiyi daha istihdam etmeyi planlıyor.

Kaynak: Yeniçağ

Dünyanın İşi

Çocukların Sirtında!

Dünyada 168 milyon çocuk, okula gitmek yerine çalışmak zorunda kalıyor. En fazla sömürü Hindistan'da yaşanırken 85 milyon çocuk gelişimlerini doğrudan etkileyen tehlikeli işlerde çalıştırılıyor...

Birleşmiş Milletler'in (BM) dünyada giderek artan çocuk işçiliğine karşı farkındalık yaratmak ve buna engel olmak amacıyla 12 Haziran'ı Dünya Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Günü ilan ettiği 2002 yılının üzerinden 15 sene geçmesine rağmen çocuk iş gücü sorununa çözüm bulunabilmiş değil. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması- na İlişkin Uluslararası Program (IPEC), 6 Haziran'da çocuk işçiliğinin ve zorla

çalışmanın önlenmesi için düzenlediği uluslararası programın ardından bir rapor yayımladı. Raporda, çocuk işçi sayısının son 10 yılda üçte bir oranında düşerek 246 milyondan 168 milyona gerilediği ancak bu durumun çeşitli bölgelerdeki silahlı çatışmalar ve doğal felaketlerin yol açtığı göç ile göç sonrasında oluşan ekonomik ile politik sorunlar yüzünden yeniden artmaya başladığı ifade edildi.

Rapora göre, çalışmak zorunda kalan 168 milyon çocuktan 100 milyonu erkek, 68 milyonu kız. Çocuk işçilerin 140 milyonu 5 ila 14, 28 milyonu ise 5 ila 17 yaş arasında. Bu çocuklardan 85 milyonu tehlikeli işlerde çalışıyor.

En çok çocuk işçinin yer aldığı tarım sektöründe yüzde 59'luk oranla 90 milyon çocuk çalıştırılıyor. Bu sektörü yüzde 32 ile hizmet sektöründe yüzde 7 ile imalat sektörü izliyor.

Hindistan 1. Sırada

Çocukları Kurtarın Vakfının (Save The Children), "Çalınan Çocukluklar" başlıklı raporunda, en çok çocuk işçinin Hindistan'da bulunduğu işaret edildi. Ülkede 31 milyon çocuk, sabahtan akşama uzun süreler çalışmak zorunda kalıyor.

Çocuk işçiliğinde Hindistan'ı Sahraaltı Afrika bölgesi ülkeleri izliyor. Rapora göre, Mali'de yaşayan çocukların yüzde 56'sı, Benin'de yüzde 53'ü, Gine-





Bissau'da yüzde 51'i, Somali'de yüzde 49'u ve Kamerun'da yüzde 47'si işçi.

Türkiye'deki Çocuk İşçi Sayısı Bir Milyonu Aştı

Çocuk işçiliği sorunuyla mücadele için risk altındaki çocuklara yönelik çalışmalar yürüten insani yardım kuruluşu Hayata Destek'in Direktörü Sema Genel Karaosmanoğlu, 12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Günü dolayısıyla açıklama yaptı. Karaosmanoğlu yaptığı açıklamada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2018'i "Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Yılı" ilan etmesini önemsediklerini belirterek "İşyerleri ve tarlaların denetlenmesini ön plana çıkaran, ilgili devlet kurumlarındaki müfettişlikleri kuvvetlendiren, okuldaki devamsızlıkların takip edilmesini önceliklendiren, bu alandaki kanun ihlallerini kapsayan yaptırımları artıran eylem planını doğru yönde atılmış bir adım olarak görüyoruz" dedi.

Yüzde 64 Artış

12 Haziran'ın, Birleşmiş Milletler tarafından 2002 yılında Dünya Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Günü ilan edildiğini belirten Karaosmanoğlu şöyle devam etti:

"12 Haziran, milyonlarca çocuğu oyunlarından, okullarından, akranlarından ayrı düşüren ve erken yaşta çalışmaya mecbur bırakan şartların tanımlanması, kamuoyunda duyarlılığın artırılması ve ortadan kaldırılması adına önemli bir tarih. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre dünyada 200 milyona yakın çocuk işçi var. Ülkemizde sayılarının 1 milyonu geçtiği tahmin edilen çocuk işçilerin yüzde 57'si tarımda, yüzde 27'si hizmet sektöründe, yüzde 16'sı sanayide çalışıyor. Geçim deritlerinden ötürü, ailelerine ekonomik destek vermek zorunda kalan çocukların sayısındaki artış, okula devam ederken çalışmak zorunda kalan çocukların oranına 2006-2012 döneminde yüzde 64'lük bir yükseliş olarak yansıyor. Bu durum, kız çocuklarının eğitimden kopma oranlarına bakıldığında çok daha belirgin."

Suriyeliler Hem Mülteci Hem İşçi

UNICEF Türkiye Temsilciliği, Türkiye'deki pek çok Suriyeli çocuğun tarımda mevsimlik işçi olarak ve tekstil, gibi alanlarda çalıştığını açıkladı.

Ürdün'de bulunan 60 bin Suriyeli çocuk, zor ve tehlikeli işlerde çalışıyor, şiddet ve istismara maruz kalıyor.

2016'da 56 Çocuk İşçi Can Verdi

İzmir Barosu Çocuk Hakları Merkezi Sorumlusu ve Baro Genel Sekreteri İlge Erol, çocuk işçiliği sorununa dikkat çekti. Erol şunları söyledi:

"İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisi verilerine göre iş kazası sonucu hayatını kaybeden çocuk işçi sayısı her geçen gün artıyor. 2016 yılında 56 çocuk iş cinayetleri sonucu hayatını kaybetmiştir. İzmir Barosu Çocuk Hakları Merkezi olarak, çocukların tehlikeli işlerde çalıştırılmamaları, eğitimlerinin, sağlıklarının ve gelişimlerinin zarar görmemeleri için tüm kamu otoritelerini göreve davet ediyoruz."

Kaynak: DHA

Stres İş Verimliliğini Düşürüyor

Stresin günümüz hayatının artık normal bir unsuru olduğuna işaret eden Işıkhana, "Stresi önleyemeyiz ama yönetebiliriz. Stres yönetiminin öncelikli amacı, stres düzeyimizi ortaya çıkarmaktır. Bu düzey, fonksiyonlarımızı ve sistemlerimizi fazla zorlamadan en etkin yerine getirdiğimiz düzeydir. Bu düzeyi koruyabilmek için kendimizi disipline etmeliyiz." dedi. Geçen yıl Uluslararası Stres Yönetim Uzmanları Konseyi'nin ödülünü alan Işıkhana, stresin çalışma hayatında iş verimliliğini düşüren bir faktör olduğunu belirterek, bu durumun farkında olan birçok kurum ve kuruluşun çalışanlarına stres yönetimi eğitimi aldığını da kaydetti.



Kaynak: Milli Gazete

Yargıtay'dan Emsal Karar

Kalp Krizi İş Kazası Sayıldı...

Ankara'da iş yerinde kalp krizi geçiren Y. Ş.'nin vefat etmesinin ardından Yargıtay, kalp krizini iş kazası olarak değerlendirdi. Konak Kardiyoloji Tıp Merkezi Halkla İlişkiler Müdürü Cansu Baştak, kalp krizinin Yargıtay tarafından alınan emsal kararının ardından bu konuya ilişkin en büyük görevin işverenlere düştüğünü dile getirdi. Baştak, "İşverenler çalışanlarının sağlık kontrollerini belirli aralıklarla mutlaka yaptırmalı ve hem çalışanını hem de kendisini güvence altına almalıdır" dedi.

Ne Karar Alındı?

Konak Kardiyoloji Tıp Merkezi Halkla İlişkiler Müdürü Cansu Baştak, iş yerinde geçirilen kalp krizi sonucu ölümün iş kazası olup olmadığı ile ilgili tartışmaya Yargıtay'ın son noktayı koyduğunu söyledi. Baştak, "Ankara'da bir iş yerinde sigortalı işçi olarak çalışan Y. Ş. atölyede çalışırken bayılarak yere düştü. Kalp krizi geçirdiği anlaşılan işçi, ambulansla hastaneye kaldırılırken yolda hayatını kaybetti. Yargıtay Genel Kurulu olayı iş kazası olarak değerlendirirken olayın 506 sayılı yasanın 11. maddesinde (5510 sayılı yasada) işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla meydana gelme hallerine uygun olması ve kanunda belirtilen haller dışında başkaca bir şartın ve kısıtlamanın getirilemeyeceğinden hüküm verilmiştir" diye konuştu.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Tedbirleri Önemli

Yargıtay'ın kalp krizinin iş kazası sayılmasına ilişkin aldığı emsal kararda işverenin iş sağlığı ve güvenliği

tedbirlerinin büyük önem taşıdığını söyleyen Baştak, "Kusur oranı belirlenirken SGK işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine bakar. Bu konuda işverenler aldıkları ve almadıkları tedbirlerden sorumludur. İşverenin gerekli kalp ve sağlık muayenelerini yaptırmış olması halinde işveren kusurlu olmayacaktır" dedi.

İşveren Kusurlu Bulunursa Ne Olur?

Olayın iş kazası olarak kabul edildikten sonra kusur tespiti çok iyi yapılması gerektiğini vurgulayan Baştak, "İşverenin kusurlu bulunması halinde hem işveren tazminat ödeyebilir hem de SGK geride kalanlara ödediği aylıkların bir kısmını işverenin kusuru oranında işverenden geri isteyebilir.

Bu durumda en büyük sorumluluk işverene düşmektedir. Çalışanlarının sağlık kontrollerini belirle aralıklarla mutlaka yaptırmalı, hem çalışanını hem de kendilerini güvence altına almalılarıdır" dedi.



10 Gün İşsiz Kalmış İşçiyi Çalıştıran Teşvik Alacak



ESKİ ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI MÜEZZİNOĞLU; 3 AYLIK İŞSİZ KALMA SÜRESİNİN 10 GÜNE İNDİRİLECEĞİNİ AÇIKLADI.

Eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Müezzinoğlu; 3 aylık işsiz kalma süresinin 10 güne indirileceğini açıkladı. Milyonlarca kişiyi ilgilendiren konular hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu, CNN Türk'te Hakan Çelik'e önemli açıklamalarda bulundu.

"3 Aylık İşsiz Kalma Süresi 10 Güne İnecek"

Müezzinoğlu 2017'nin ilk aylarında devreye giren İstihdam Teşvik Paketi'ndeki işsiz kalma süresi hakkında; "Üç aylık sigortasız olmak şartı vardı, istismarlar olabilir diye, bunu 10 gün sigortasız olma şeklinde düzenlemeler getirdik. Şu anda 'Bu yıl artı istihdam yapmak istiyorum' diyen işverenlerimizin 10 gün sigortasızlık dışında önünde herhangi bir engelini kalmadığını ifade edebilirim." diye konuştu.

Düzenlenme İle Ne Amaçlanıyor?

İstihdam Teşvik Paketi'yle; işveren istihdama katkı sağlamak için son 3 ay içerisinde sigortalı olarak çalışmamış ve işsiz kaldığını İŞKUR'a bildirmiş bir işçiyi işe aldığı; "gelir vergisi vb" gibi yükümlülüklerinde devlet katkısı alıyordu.

Ancak bazı işverenler; işe alacağı çalışanın 3 ay süresi dolmadığı için bekletiyor ve istihdama katkı sağlamıyordu.

Bakan'ın açıkladığı değişiklikle bu şart 10 gün gibi kısa bir süreye düşürülerek; hem işveren istihdama katkı sağlayıp, devlet desteğinden yararlanacak hem de işçi kısa sürede yeni bir iş bulmuş olacak.

Teşvik Paketiyle İşe Alınanın Avantajı 773 TL

2017 yılı başında devreye giren seferberlik kapsamında verilen destekle birlikte asgari ücretle bir işçi çalıştıran işverenin maliyeti 773 TL azalarak 1,404 TL'ye geriliyor.

İşverenin maliyet kalemlerini incelediğimizde ise ortaya şu tablo çıkıyor;

30 gün çalışan asgari ücretli bir işçinin işverene maliyeti normal koşullarda 2.088,56 TL iken teşvik kapsamında işe aldığı;

- Gelir vergisi yönünden 93,32 TL indirimden (asgari ücret aldığı ve işçinin bekar çocuksuz bir kişi olduğu dikkate alındı)

- 1777,50 (asgari ücret brütü)*0.00759 Damga vergisi oranı=13,49 TL Damga vergisi indiriminden yararlanacak
- Sigortalının Aylık Prim Ödeme Gün Sayısı x 22,22 TL (30 gün bildirim olduysa 666,60 ödeyecek)

Böylece işveren;

- SGK teşviğinden 666,60 TL
- Gelir vergisinden 93,32 TL
- Damga vergisinden 13,49 TL

Toplamda 773,41 TL daha az maliyetle işçi çalıştırmış olacak.

1,5 Milyon İstihdam Bekleniyor

Öte yandan 2016 Aralık ayında hiç işçi bildirmemiş işyerleri istihdam ettikleri her bir sigortalı için teşvikten yararlanabilecek. Ayrıca 2017 yılında faaliyete geçen işyerlerinde işe alınacak her bir sigortalı teşvikten yararlanabilecek. İstihdam seferberliği ile 1.5 milyon kişinin iş sahibi yapılması, buna ilaveten 500 bin kişinin işbaşı eğitimi ile istihdamının sağlanması öngörüldü.

Kaynak: Ensonhaber.com

Şeker fabrikalarında Yeniden Yapılanmanın Önemine Dikkat Çeken Ağbal:

“Şeker Fabrikaları Benim Gözbebeğim”



çisinin ve kadro bekleyen işçiler için umut dolu bir açıklama yaptı.

Maliye Bakanı Naci Ağbal, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda 2018 yılına ilişkin Bütçe ve Kesin Hesap Kanunu Tasarılarının Genelini Sayıştay Tezkerelerinin görüşmelerinde milletvekillerinin sorularını yanıtladı.

Şeker fabrikalarının gözbebeği olduğunun altını çizen Ağbal, fabrikalardaki işçilerin büyük fedakarlıklarıyla fabrikalarını ayakta tuttuklarını söyledi.

Özelleştirme uygulamalarında 2018’de 10 milyar liralık hedefe yönelik olarak Ağbal, bunun 6-7 milyar lirasının geçmiş yıl özelleştirmeleri ile bu yılki özelleştirmelerin taksitlerinden geldiğini söyledi. Ağbal, şeker fabrikalarındaki kadrosuz işçilerin durumuna ilişkin olarak, şu değerlendirmelerde bulundu:

Özelleştirme uygulamalarında 2018’de 10 milyar liralık hedefe yönelik olarak Ağbal, bunun 6-7 milyar lirasının geçmiş yıl özelleştirmeleri ile bu yılki özelleştirmelerin taksitlerinden geldiğini söyledi. Ağbal, şeker fabrikalarındaki kadrosuz işçilerin durumuna ilişkin olarak, şu değerlendirmelerde bulundu:

Hassasiyetleri dikkate alarak çalışıyoruz

“Şeker fabrikaları benim gözbebeğim. Şeker fabrikalarındaki işçilerimiz büyük bir özveriyle o fabrikalarını ayakta tutuyorlar. Bununla ilgili hükümet olarak, hem şeker piyasasının

hem şeker fabrikalarının hassasiyetini biliyoruz. Bu konuda mutlaka gerek işçilerimiz, gerek sendikalarımız, gerek yerel paydaşlarımız hep beraber istişare ederek, şeker fabrikalarının daha da büyümesi, yatırım imkanının artırılması için gerekli çalışmaları yapacağız. Tabii özelleştirme de yapacağız ama burada bütün hassasiyetleri dikkate alarak çalışma yapacağız. (Kadrosuz işçiler) O konuda beraber çalışıyoruz zaten. Şeker Fabrikaları Genel Müdürlüğümüz bir çalışma yaptı, işçi arkadaşlarımızla da sendikadaki arkadaşlarımızla da görüşüyoruz. Zamanı gelince arkadaşlarımızın beklentileriyle ilgili olumlu adımları atacağız.”

Maliye Bakanı Ağbal’ın, göreve geldiği günden bu güne büyük hassasiyet ve titizlikle üzerinde durduğu şeker fabrikaları hakkındaki izlenimleri şöyle:

20 Eylül 2016

Çorum Şeker Fabrikası’nın 2016-2017 pancar alım kampanyasının açılış töreni
“ŞEKER FABRİKALARI ‘SAHİBİNE’ SATILACAK”

Hükümet, şeker fabrikalarının özelleştirmesinde strateji değişikliğine gidiyor. Şeker fabrikalarında üretimi garanti altına almayan yanlış özelleştirme politikasından vazgeçen hükümet, kamu şeker fabrikalarını asıl sahibine yani pancar üreticisi ve şeker

Şeker Sanayi Sektörü’nün kısa vadeli çıkarlar peşinde koşan, endüstrinin geleceği ile ilgili teknolojik ve ekonomik bir perspektife sahip olmayan özelleştirme politikaları ile rant kaynağı haline getirilmeye çalışıldığı ve 15 Temmuz hain darbe girişiminin getirdiği sancılı bir dönemde özellikle şeker sektöründe kavganın değil, adaletin sağlanması için çabalayan, sektör temsilcilerinin görüşlerini ilk kez böylesine dikkatle dinleyen, Türk tarımının, şeker sanayinin ve pancar üreticisinin geleceği için bir çıkış yolu arayan, şeker işçisinin, üreticisinin mukaddes davası olan şeker sektörünün ayakta kalması için tüm imkanlarını zorlayarak bir çıkış yolu arayan Maliye Bakanı Naci Ağbal, şeker iş-

ker işçisine satacak. Bu yapıda devlet üretimden çekilerek düzenleyici ve denetleyici bir görev üstlenecek.

Hükümetin şeker fabrikalarının özelleştirilmesiyle ilgili strateji değişikliğini Maliye Bakanı Naci Ağbal açıkladı. Çorum Şeker Fabrikası'nın 2016-2017 pancar alım kampanyasının açılış törenine katılan Ağbal, şeker fabrikalarının özelleştirilmesinin TÜPRAŞ ve Türk Telekom'dan ayrı tutulması gerektiğini belirterek, "Şeker fabrikalarının özelleştirilmesini 40 kere düşünmemiz lazım" dedi. Şeker fabrikalarının içinde üretici ve işçinin bulunmadığı bir modelle özelleştirilmesine imza atmayacaklarını kaydeden Ağbal, PANKOBİRLİK ve Şeker-İş Sendikası'na da verdikleri destekten dolayı teşekkür etti.

Ağbal, şeker fabrikalarının geleceğini yakından ilgilendiren strateji değişikliği ile ilgili olarak şunları kaydetti: "Özelleştirme bir devlet politikası. Bugün tüm siyasi partilerimiz özelleştirmenin ülke için doğru, gerekli olduğu konusunda mutabık ancak bunun detayları konusunda farklı farklı yaklaşımlarımız



olabilir, bu doğaldır. Önemli olan bu ülke kaynaklarının daha doğru, daha etkin, daha verimli kullanılmasıdır.

"40 KERE DÜŞÜNMEMİZ GEREKİYOR"

Şeker sektörünün özelleştirilmesi, özelleştirme programında olan birçok şirketin özelleştirilmesinden çok farklı. Benim kanaatim bu. Yani TÜPRAŞ'ı

özelleştirebilirsiniz, orada bir şirket var, mega bir üretim, fabrika ortamı var. Onun altında tarım üreticisi yok. Türk Telekom'u özelleştirebilirsiniz ama iş şeker fabrikalarının özelleştirilmesine geldi mi bu konuyu 40 kere düşünmemiz lazım."

29 Ocak 2017

Eskişehir Kazım Taşkent Şeker Fabrikası Ziyareti

Basın mensuplarına kapalı olarak gerçekleştirilen ziyarette Bakan Ağbal, fabrikanın sosyal tesislerindeki öğlen yemeği sonrasında şeker fabrikasını ve etanol ünitesini gezdi. Bakan Naci Ağbal ile beraberindeki heyet, ardından makine fabrikasını gezdi. Buradaki gezinin ardından heyete şeker ve makine fabrikaları ile ilgili sunum ve sinevizyon gösterimi gerçekleştirildi.

Gezi sonrasında Bakan Ağbal'a ziyaretten dolayı plaket takdim edildi. Bakan Ağbal'ın ziyareti sırasında Vali Azmi Çelik, Eskişehir Büyükşehir Belediye Başkanı Prof. Dr. Yılmaz Büyükerşen, AK Parti İl Başkanı Dünder Ünlü, kurum müdürleri ile çalışanlar da hazır bulundu.



Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök İŞKUR Genel Kurulu'nda Konuştu...

Gök:

**"Pirim Ödeyen İşçi İşsizlik
Ödeneğinden Dışlanmamalı"**



İŞKUR 9. Olağan Genel Kurulu Ankara'da gerçekleştirildi. Genel Kurulda Türk-İş'i temsil eden İŞKUR Yönetim Kurulu Üyesi ve Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök konuşmasında İŞKUR'un Türkiye'nin en önemli kurumlarından biri olduğunu söyledi.

Kurumun işsizlikle mücadele ve istihdam artışında büyük bir görev üstlendiğini ifade eden Gök, şunları kaydetti:

"Bununla beraber Kurumun hala mesafe kat etmesi gereken alanlar da vardır. İlk olarak harcamaların etkinliğinin takibi konusu vardır. İşsizlik

Sigortası Fonunun oluşturulmasının ana nedenlerinden biri işsizlik yardımlarının yapılmasıdır. Ancak zaman içinde Kurum tarafından yapılan diğer harcamalar işsizlik ödeneği yardımlarını aşmıştır. Daha açık olarak ifade edecek olursam 2016 yılı itibarıyla işsizlik ödeneği giderleri 3 milyar

700 milyon lira dolayındadır. Diğer taraftan aktif işgücü programları için yapılan harcama neredeyse 5 milyar liradır.”

Kurumun yönetimindeki İşsizlik Sigortası Fonu'nun koşullarının esnetilmesi gerektiğini savunan Gök, İşsizlik Sigortası Kanununun bazı maddeleri değiştirilmesi talep etti. Kurumun hala mesafe kat etmesi gereken alanlar olduğuna dikkat çeken Gök şunları söyledi:

“İlk olarak harcamaların etkinliğinin takibi konusu vardır. Fonun oluşturulmasının ana nedenlerinden biri işsizlik yardımlarının yapılmasıdır. Ancak zaman içinde Kurum tarafından yapılan diğer harcamalar işsizlik ödeneği yardımlarını aşmıştır. Daha açık olarak ifade edecek olursam 2016 yılı itibarıyla işsizlik ödeneği giderleri 3 milyar 700 milyon TL dolayındadır.

Diğer taraftan aktif işgücü programları için yapılan harcama neredeyse 5 milyar TL'dir. Aktif işgücü programları için yapılan harcamalar gerekli olabilir. Ancak incelediğimiz Genel Kurul raporunda ve daha önce sunulan işgücü piyasası araştırma raporunda harcamaların değerlendirilmesiyle ilgili hiçbir bilgi yer almamaktadır. Örneğin 2017 yılı Ocak-Eylül döneminde mesleği olmayan işsizlerin meslek sahibi olmaları için verilen mesleki eğitim kurslarına 86 binden fazla kişi katılmıştır. Katılımcı sayısı hakkında bilgi verilmektedir. Ancak; İstihdam garantili mesleki eğitim alan kaç kişinin tam zamanlı uzun süreli işe girdiği, İstihdam garantili mesleki eğitim alan bir kişinin tam zamanlı uzun süreli işe giriş maliyeti hakkında hiçbir bilgi verilmemektedir. Kurum bu maliyeti bilmek ve tüm paydaşlara bildirmek zorundadır.”

İşsizlik ödeneği için 180 gün kuralı değişmeli

İşsizlik sigortası kanununun bazı maddelerinin de değiştirilmesi gerektiğine değinen Gök, şöyle devam etti:

“İlk olarak, bildiğiniz gibi İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için yılda ortalama olarak asgari “200” gün işsizlik sigortasına tabi olarak çalışmış olmak gerekmektedir. Ancak 5260 sayılı Kanun uygulamasındaki yanlış yorumlamadan dolayı kamuda geçici olarak çalıştırılan işçilere hiçbir şekilde yılda “180 günden” fazla çalışmaları için vize verilmemektedir. Bu işçiler yılda ortalama 200 gün çalışmadıkları için işsizlik ödeneğinde yararlanamamaktadırlar. Bu ise sosyal güvenliğin edim-karşı edim ilkesine tam anlamıyla aykırıdır. Bu en basit anlamıyla “sen prim ödeyeceksin ama yardımdan dışlanacaksın” demektir.”



İşsizlik 2023'te Yüzde 5'e Düşecek"

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi, Resmi Gazete'nin mükerrer sayısında yayımlandı.

Türkiye ekonomisinin yakın geçmişi ve bugünkü durumunun analiz edildiği stratejide, temel politika eksenleri, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, iş gücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olarak tespit edildi.

Mevcut durum analizinin tablolarla yapıldığı stratejinin, temel hedefleri ve ilkeleri de belirlendi. Buna göre, iş-

sizlik oranı 2023 yılı itibarıyla yüzde 5 düzeylerine indirilecek. İstihdam oranı 2023 itibarıyla yüzde 55'e yükseltilecek, tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam ise 2023 yılında yüzde 15'in altına düşürülecek.

Uzun Süreli İşsizlik İçin Yüzde 15 Hedefi

Stratejiye göre, kadınların iş gücüne katılma oranı 2023 yılına kadar yüzde 41 düzeyine çıkarılacak. Kadınların 2015 yılı itibarıyla yüzde 46 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranı, 2023 yılında yüzde 30'a düşürülecek. 2015 yılı itibarıyla yüzde 18.5 olan genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranı düzeyine indirilecek. 2015'te yüzde 21 seviyesinde gerçekleşen

uzun süreli işsizlerin oranı, 2023'e kadar yüzde 15'e gerileyecek.

Çocuk İşçiliği ile Mücadele Edilecek
Strateji kapsamında "Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı" etkin bir şekilde uygulanacak. İşsizlik ödeneği alanların toplam işsizlere oranı 2012 yılındaki yüzde 14.5 seviyesinden, 2023 yılına kadar yüzde 25'e yükseltilecek. 2023 yılında özellikle sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, sokakta ve mevsimlik gezici geçici tarımda gerçekleşen çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri tamamen ortadan kaldırılacak, diğer alanlarda çocuk işçiliği yüzde 2'nin altına düşürülecek.

Öte yandan, çalışan yoksulların oranı da 2023'e kadar yüzde 5 seviyesine indirilecek.



Kaynak: Milli Gazete

Basın Sektörüne Mesleki Yeterlilik Getiriliyor



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Başkan Yardımcısı Metin Karaman, iletişim fakültesi mezunu olmayan basın mensupları için mesleki yeterlilik sınavları düzenleneceğini açıkladı.

İş sağlığı ve güvenliği seferberliği kapsamında çalışmalar ile sektörel toplantılarda bulunmak üzere geldiği Amasya'da SGK İl Müdürlüğünde basın toplantısı düzenleyen MYK Başkan Yardımcısı Karaman, "Basın sektörü için meslek standartlar ve yeterlilikler hazırladık. Özellikle hayat boyu öğrenmeden geçen basın mensupları için biz sunucu, spiker, yönetmen, foto muhabiri, ekonomi muhabiri ve benzeri şu anda 30'a yakın meslek standartları ve yeterliliğimiz oluştu. Yakın zamanda özellikle iletişim fakültesi mezunu olmayan basın mensupları içinde Basın Yayın ve Enformasyon



UYGULAMANIN
HAYATA GEÇMESİYLE
FOTO MUHABİRLİĞİ
İLE EKONOMİ
MUHABİRLİĞİ GİBİ
ALANLARIN KODU,
KENDİNE AİT YASALARI
VE İŞ SAĞLIĞI
GÜVENLİĞİ KURALLARI
OLACAK.



Genel Müdürlüğü ve TRT Genel Müdürlüğü aracılığıyla mesleki yeterlilik sınavlarına da başlayacağız" dedi.

Uygulamanın hayata geçmesiyle foto muhabirliği ile ekonomi muhabirliği gibi alanların kodu, kendine ait yasaları ve iş sağlığı güvenliği kurallarının

olacağına değinen Metin Karaman, "Spor muhabiri olabilir. Foto muhabiri olabilir. Adliye muhabiri olabilir. Sunucu, spiker, yönetmen olabilir. Bunların tamamının belgelendirmesi önümüzdeki süreçte başlayacak. Onu da Avrupa Birliği projesinden destekleyerek yapacağız" diye konuştu.

İş müfettişi Okan Çetinkaya, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Sabit Yasin Bostancı, SGK İl Müdürü Nurcan Yurt Şenel ve İşkur Müdürü Osman Yılmaz'ın yer aldığı toplantıda iş sağlığı ve güvenliği seferberliği kapsamında bilgiler veren Karaman, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında hayati olduğunu değerlendirdikleri tehlikeli mesleklerde mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğunun sahada kendisini göstermeye başlamış olup 210 bin kişinin söz konusu belgeden aldığını söyledi.

Kaynak: Haberler.com

22. Zoom Uluslararası Haber Görüntüleri Ödülleri Sahiplerini Buldu...

Şeker-İş Sendikası'na Zoom Sponsor ödülü

Bakan Lütfi Elvan Yılmaz'dan

Türkiye Haber Kameramanları Derneği'nin düzenlediği 22'nci Zoom Uluslararası Haber Görüntüleri Yarışması Ödül Töreni, BYEGM Basın Kültür ve Sanat Merkezi'nde yapıldı. Kalkınma Bakanı Lütfi Elvan Yılmaz ile siyaset ve medya dünyasından çok sayıda davetlinin katıldığı törende Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri(ŞEKER-İŞ) Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, haber kameramanlarına katkılarından dolayı sponsor kategorisinde plaketle ödüllendirildi. İsa Gök, plaketini Kalkınma Bakanı Lütfi Elvan Yılmaz'ın elinden aldı. Gök, ayrıca ATV Kameramanı Sadık Doğan ve CNN Türk Kameramanı Ahmet Akpolat'a plaketlerini takdim etti.





Türk-İş Başkanı Atalay: “Varlık Fonu Yeni Özelleştirme Olmasın”



TÜRK-İŞ, Bakanlar Kurulu kararıyla Türkiye Varlık Fonuna devredilmesiyle ilgili olarak bir açıklamada yayınladı.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, bazı şirketlerin Bakanlar Kurulu kararıyla Türkiye Varlık Fonuna devredilmesiyle ilgili olarak yaptığı açıklamada; yatırımlara kaynak sağlanması yoluyla kalkınmanın hızlandırılması ve ekonomide sürdürülebilir büyüme oranlarının yakalanması amacıyla getirilen düzenlemenin “yeni özelleştirme” olmaması gerektiğini söyledi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı şu açıklamayı yaptı:

“Türkiye Varlık Fonu ülkenin gündemine Ağustos 2016 tarihinde kabul edilen kanun ile girmiştir. Kanunun gerekçesinde, Türkiye Varlık Fonunun oluşturulma amacı “sürdürülebilir büyüme ve finansal kalkınmayı sağlamak” olarak açıklanmıştır.

Türkiye Varlık Fonunun kurulmasıyla birçok hedef gerçekleştirilmek istenmektedir. Bunlar arasında, “kalkınmanın lokomotifi olan reel sektör yatırımlarına, stratejik sektör, şirket ve projelere uzun vadeli kaynak sağlanması yoluyla kalkınmanın hızlandırılması, ekonomide sürdürülebilir büyüme oranlarının yakalanması ve ekonomik istikrarın sağlanması” başta gelmektedir. İşçiler açısından en dikkat çekici hedef, hiç kuşku yok ki, “büyüme oranına gelecek on yıl içinde yıllık yüzde 1,5 oranında ilave artış sağlanması” yanı sıra “yapılacak yatırımlarla yaklaşık yüzbinlerce kişilik ek istihdam sağlanması” olmaktadır.

Bu hedefler, yatırımlar yoluyla istihdamın artması ve ekonomik büyüme sağlanarak refahın yaygınlaşması açısından önemli ve kabul edilebilir niteliktedir.

Kalkınma yolunda ilerlemek isteyen her ülke gibi Türkiye’de de temel

hedef, yüksek ekonomik büyüme-yi sağlamak, diğer bir ifadeyle, kişi başına düşen mili geliri istikrarlı bir şekilde yükseltmektir. Oysa büyüme hızını artırmak konusunda, tasarruf yetersizliği, teknolojik gelişme gibi nedenlerle güçlükler yaşanmaktadır. Ülkenin ekonomik ve sosyal sorunlarının çözümü, gelişmiş ülkelerle olan gelir açığının kapanabilmesinin temel koşulu, zaman içerisinde daha yüksek büyüme oranlarının sağlanması ve sürdürülmesi olmaktadır.

Ülkemizde gerçekleştirilen ekonomik büyüme sağlıklı kaynaklara dayanmaktadır. Yatırımlar yetersiz ve sektörler itibarıyla dağılımı dengesizdir. Ekonomik büyüme daha çok dış kaynaklarla, para ve maliye politikalarının etkisiyle iç talep canlandırılarak sağlanabilmektedir. İç talep kısıldığında büyüme oranlarının hızla düştüğü gözlenmektedir. İç talebin canlandırılması ve üretim artışı ise ithalatta hızlı yükselmeyi ve cari açıkta artışı beraberinde getirmektedir.

Ekonomik büyümesini istikrarlı sürdürmek durumunda olan ülkemizde, Türkiye Varlık Fonu oluşturulması hiç kuşku yok ki bu açıdan büyük önem taşımaktadır.

Ülke ekonomisinde bir dönüşümün gerçekleştirilmesi ve yeniden büyüme sürecinin sağlanması için, öncelikle sanayileşme ve reel üretim artışlarına dayalı bir program çerçevesinde bu uygulamanın yapılması gerekmektedir.

Bu yaklaşım, gelir dağılımını bozarak sermaye birikimi modelinin terk edilmesi anlamındadır. Dışarıya kaynak transferinin önlenmesi, lüks tüketim ve israfın sonlandırılmasıdır.

Büyüme hızına olumlu katkısı olan yatırımların yetersiz kalması, hem ekonomik büyümeye katkıyı azaltmakta hem de uzun vadede ekonomik büyümenin sürdürülmesini olumsuz etkilemektedir. Gelişmekte olan pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye ekonomisinin sektörel yapısının değişimi eşliğinde ekonomik büyümede belirleyici en önemli öge sabit sermaye yatırımlarıdır.

Büyümesini hızlandırmayı ve kişi başına gelir seviyesini artırmayı kendisine hedef olarak belirleyen Türkiye, bunu gelir dağılımını iyileştirerek gerçekleştirmek durumunda olmalıdır. Bunun yolu, geçmiş dönemde de

uygulandığı üzere, kamu iktisadi kuruluşların özelleştirilmesi ve yabancılara satılması olmamalıdır. Bakanlar Kurulu Kararıyla; BOTAŞ, TPAO, ETİ MADEN, ÇAYKUR, PTT, TÜRKSAT, ZİRAATBANKASI ile HALKBANK ve BORSA İSTANBUL gibi kamu sermayeli şirketler, banka ve finans kuruluşları, özelleştirme programında bulunan bazı şirketler Türkiye Varlık Fonu'na devredilmiştir. Burada çalışanların statüsünün ne olacağı sözlü taahhütlerle değil yazılı olarak netleştirilmeli, istihdam güvencelerinin korunacağı belirtilmelidir. Bunun için gerekli düzenlemeler vakit kaybedilmeden yapılmalıdır.

Türkiye'de ulusal tasarruf oranının yükseltilmesi için çaba gösterilmesi olumludur. Ancak bu yaklaşım "yeni bir özelleştirme" uygulamasına dönüşmemeli, "geleceğe ipotek" sonucuna yol açmamalıdır.

Hiç kuşku yok ki, ekonomik büyümenin sağlanması önem taşımaktadır. Ancak bir o kadar önemli olan husus da "kim için ve nasıl büyüme" sorusudur. Tasarrufun toplumun hangi kesimi tarafından yapılacağıdır. Milletin tasarruflarıyla oluşturulan ve sınırlı sayıda kalan kamu şirketlerinin elden çıkarılmasına yola açacak politikalarla özenle kaçınılmalıdır. Büyüme stratejileri, kapsayıcı ve gelir dağılımını iyileştirici sosyal politikalarla desteklenmelidir. Ekonomik, sosyal, mali politika uygulamalarında, iktisaden dar ve sabit gelirli kesimlerin korunmasına öncelik verilmesi önem taşımaktadır.

Türkiye Varlık Fonu uygulamasıyla ilgili olarak kamuoyunda oluşan tereddüt ve görüşler ile endişeler en kısa zamanda giderilmelidir."



İsa Gök:

"Avrupa, Türkiye Şeker Sektörüne Operasyon Yapıyor"

Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (Şeker-İş) Genel Başkanı İsa Gök, son günlerde şiddeti giderek artan pancar şekeri üzerindeki algı operasyonu, Nişasta Bazlı Şekerlerin kotaları, şeker fabrikalarının geleceği ve yeni modele ilişkin Dünya Gazetesi Ankara Temsilcisi Ferit Parlak'ın sorularını cevaplandırdı. Hüseyin Gökçe imzalı röportaj şöyle:

"Türkiye'de şeker pancarı üretiminin azaltılması yönünde lobiler var" diyen Şeker İş Sendikası Başkanı İsa Gök, sektörde kotaları kaldıran AB'nin pazar olarak gördüğü Türkiye'de sektöre operasyon yaptığını söyledi.

Şeker İş Sendikası Başkanı İsa Gök, Türkiye'de şeker pancarı üretiminin azaltılması yönünde lobiler olduğunu belirterek, sektörde kotaları kaldıran AB'nin pazar olarak gördüğü Türkiye'de sektöre operasyon yaptığını söyledi. Doğu ve Güneydoğu'daki fabrikaların kapatılması halinde, bunların yerini terörün dolduracağını dile getiren Gök, eşit şartlarda yarışılması halinde Türkiye'nin verimlilik ve maliyet yönüyle Avrupa'yı geçeceğini söyledi. Ankara Sohbetlerine konuk olan İsa Gök, Dünya Gazetesi Ankara Temsilcisi Ferit B. Parlak'ın sorularını cevaplandırdı.

Son zamanlarda, Doğu ve Güneydoğu Anadolu'daki şeker fabrikalarının kapatılması gerektiği yönünde talepler çoğalmaya başladı, bunları nasıl değerlendiriyorsunuz?

Bir dönemler bu yönde görüş ağırlık kazanmış olmasına rağmen, artık siyasilerin bütün fabrikaların çalışması gerektiği yönünde kararlılığını biliyoruz. Bu fabrikalar kurulduğundan bu

yana sadece ekonomik değil, sosyal alanda da hizmet etmiş. Fabrikalar alandan çekilirse, yerini terörle dolduruyorlar, göç oluyor. Ayrıca şeker fabrikalarının gerilediği bölgelerde somut olarak hayvancılığın da hızla gerilediğini gözlemleyebiliyoruz. Uzun süredir bu fabrikalara yatırım yapılmıyor, fabrikaların bünyesinde önceden Ar-Ge çalışmaları yapıyordu, Türkiye'nin iklim koşullarına uygun tohum üretiliyordu, şimdi bunlar terk edildi. Aynı bölgede hayvancılık da bitti.

Bu fabrikaların sadece kampanya döneminde 3-4 ay çalıştığı yönünde değerlendirmeler yapılıyor....

Öncelikle devletin bu fabrikaları neden yaptığını ilişkin sorunun cevabını bulalım. Çünkü işçi üzerinden politika yapmak bazı çevrelerin işine geliyor. Bugün Kars'a, Ağrı'ya bakın, illerin görünüşünü şeker fabrikalarının değiştirdiğini görürsünüz. Bugün o fabrikaların misyonunu doldurduğuna ilişkin bir koşul oluşmamış.

Şeker maliyetindeki yükseklik de çok sık dile getiriliyor....

Bunu söyleyenler Türk çiftçisine verilen destekle AB çiftçisine verilen desteği karşılaştırmıyor. Onlar dekar ba-

şına 25 euro destek alıyorlar, 26 euro da referans fiyat var. toplam 50 euroya ulaşıyor. Desteği doğrudan çiftçiye verdikleri için, maliyet düşük gibi görülüyor. Almanya 25 euro destek verirken şekeri 4 liraya satıyor, bizde de şeker 4 lira. Toplam maliyette onlardan daha pahalı olsak bile özellikle Konya, Kayseri, Afyon, Kütahya, Eskişehir gibi illerde maliyet yönüyle AB ile yarışıyoruz. Bir yarış yapılacaksa bu yarışın kuralları eşit olması lazım öyle değil mi? Bizim elimizi kolumuzu bağlayıp ringe atıyorlar, boksörle dövüş diyorlar.

Bu fabrikalardaki işçi durumu nasıl?

Sosyal amaçlı çalışan fabrikalarda işçi sayısı 3 bini geçmez. Teknik olarak bu fabrikalar başka yerlere de taşınabilir. Ancak buradaki esas hadise Türkiye'deki şeker sektörüne bir operasyon yapmak istiyorlar. Türkiye'yi pazar haline getirmek istiyorlar. AB eğer bizim pancar üretimimizi yok edebilirse, pazar onlara hazır hale gelir. Pancar, gece ile gündüz arasında belirli bir sıcaklık farkı ister, bunun için de bölgede iklim bakımından pancar yetiştirmeye en uygun ülke Türkiye. Almanya, Fransa, Polonya gibi ülkeler bizden daha az güneş almalarına rağmen üretimi bırakmıyorlar. Oysa



bizi terk etmeye zorluyorlar. NBS çık-madan önce Türkiye’de 20 milyon ton şeker üretimi gerçekleştirilirken, bu-gün üretim 3 milyon ton azalarak 17 milyon tona gerilemiş durumda. Oysa bu süreçte dünya şeker üretimi yüzde 2 büyüdü.

Sizce Avrupa bu yıl kalkacak kotalar yüzünden mi böyle bir şey istiyor Türkiye’den?

Kesinlikle öyle olduğunu düşünüyorum. Onlar kendilerine bir şeker rejimi yaratmışlar. 6 ülkede sabitlemişler ve şeker sadece burada üreteceklerini söylüyorlar. Diğer yerlerin kotalarını alarak bir şekilde küçültüler. Pancar üreten ülkelerde de nişasta bazlı şeker üretimi çok düşük. Fransa’da yasak değil ama üretim sıfır. Almanya’da yüzde 2-3 oranlarında. Pancardan şeker üretmeyen ülkelerde ise NBS üretimi yüzde 20-25 civarında.



PANCAR ÜRETEN
ÜLKELERDE DE
NİŞASTA BAZLI ŞEKER
ÜRETİMİ ÇOK DÜŞÜK.
FRANSA’DA YASAK
DEĞİL AMA ÜRETİM
SIFIR.



Fabrikalarda teknolojik gelişimi sağlamak için yatırımlar var mıdır?

Aslında teknolojik olarak çok geride değiliz ve yatırımlar da yapılıyor. Bazı fabrikalarımızda teknolojik gerilikler var ama söylendiği kadar büyük maliyetler oluşturacak farklar değil. Daha önce söylediğim gibi sosyal amaçlı fabrikaları çıkarınca biz bu işi AB’den daha iyi yapıyoruz. Biz bugüne kadar işçi arkadaşlarımızı, “AB şunu yapıyor, Türkiye pazar oluyor” şeklinde motive ederek 4 ay hiç izin kullanmadan çalıştırdık. Bugün Maliye Bakanımız da konuyla yakından ilgileniyor. Yatırımlar da yavaş yavaş başlıyor.

Tekrar fabrikaların çalışma süresine dönmek istiyorum. Dünyanın her yerinde pancar üretiminin süresi vardır. Bizde 180 güne kadar çıktığı oluyor. Birileri “işçiler 4 ay çalışıp, geri kalanında yatıyorlar” diye bir şey söylediler ve bu ifade yerleşti. Oysa bu

gerçek değil. Fabrika 3 ay çalışsa da makineler 1 yıl çalışmış gibi yoruluyor ve yılın geri kalan bölümünde işçiler bunların bakımını yapıyor. Devletin elindeki 25 fabrikada ortalama 200 işçi çalışıyor. Yerinde gidip görmezseniz ne demek istediğimi anlayamazsınız. Maliye Bakanımız geldi 5.5 saat fabrikaları gezdi. Kampanya dönemlerinde kadrolu işçilerin yetişmediği durumda taşeron işçiler gelip çalışıyor. Şeker fabrikaları tamamen entegre bir sistemle çalışır ve en küçük bir makinedeki arıza tüm sistemi durdurur ve milyonlarca lira zarar ortaya çıkar. İşte bu yüzden işçilerimizin çalışma sistemine yönelik eleştiriler benim çok ağırıma gidiyor.

Üstelik siyasilere gidip yalan yanlış bilgilerle onları da yanıltmaya çalışanlar var.

Fabrikalar arasındaki verim farkı neden kaynaklanıyor?

Her fabrikanın belirli bir kapasitesi ve kotası var. Günde 500 ton üreten de var, bin ton üreten de. Burada kapasiteyi arttırarak birim maliyetin düşürülmesi gerekiyor. AB'nin yaptığı gibi teşviki doğrudan üreticiye verirsiniz, üretim ve verimlilikte artış yaşanır ve pancar terk edilmez. Örneğin Doğu Anadolu'da kış uzun olduğu için pancarın gelişmesi zor oluyor, bunun yerine fideleme yapılırsa, dünyanın en yüksek şeker oranlı pancarı bölgede yetiştirilebilir.

Peki şeker fabrikalarının zararı ne boyutta?

Son iki yıldır pancar fiyatı arttırılmasına rağmen, şeker fiyatına zam yapılmadı. Fabrikaların elindeki stok bittince şekerin fiyatı arttı. Yine de mali durum, önceki senelere göre daha iyi. 2 bin 500 kişi 4 ay boyunca hafta tatili yapmadan çalışıyor, çalışma hayatında kimse buna "nasıl oluyor?" demiyor. Biz işçiler olarak bu fedakarlığı

yapmaya devam ederiz. Bütün bunları göre göre işçinin üzerine gidilmesi hiç hakkaniyetli değil.

Fabrikaların geleceğiyle ilgili sizin öneriniz nedir?

Çalışanların ve çiftçinin de içinde olduğu bir modelde fabrikalar çalıştırılmaya devam edilebilir. Yani birbirini denetleyebilen iki çıkar grubu olmalı ki iş yürüsün. Herkes elini taşın altına koysun. Devlet de yine denetim görevini yürütür. Dünyada devletin denetimi olmadan tarım bir yere gitmiyor. Burada siyasilerin, sektörün dünyadaki uygulamalarıyla ilgili çok iyi bilgilendirilmesi gerekiyor.

Sonuç olarak bu ülke topraklarında üretilebilen her şeyi üretmek lazım. Ucuz ucuz derken geliyorlar başka ülkelerden bizim tarlarımızı kiralıyorlar, satın alıyorlar. Bu ülkenin C şekerini de biz üretelim onlar da katkı versin.

Şunu da belirtmekte fayda var; pancarda bir algı operasyonu aldı başını gidiyor ama bu arada Nişasta Bazlı Şekerciler çok kazanıyor diyeni duymadım. Üstelik onlar maliyetleri çok daha düşük olmasına rağmen, aynı fiyata satıyorlar.

Türkiye'de gıda sektöründe başarılı bir özelleştirme örneği gösterebilir misiniz? Bakın şimdi Et ve Balık Kurumu yeniden açılıyor. Şirket kapatıldığında hayvancılık da bitti. Aslında bizim şeker fabrikaları olarak hayvancılığa da büyük katkımız oluyor küşpe yönüyle.

10 yıl önce konuştuklarımız

2007 yılı Ağustos ayında yayımlanan yazımla başlayayım: "2006 yılında Avrupa'da, şeker pancarından şeker üretimini azaltacak bir reform paketi uygulamaya kondu. Ancak, bugün geline nokta, fabrikalarda kapasite ve verimlilik artışına gidilmesi,

şeker pancarından şeker üretiminin daraltılması değil aksine artırılması anlamına geliyor." O dönem Avrupa için söylediklerimiz, bugün gerçekleşti ve şeker pancarından şeker üretimi 'yüksek teşviklerle' artarak devam etti...

Şeker İş Başkanı İsa Gök 2009 yılında yine bu sayfada anlatmış, "Şekeri pahalı üretmiyoruz, AB'den bile ucuz üreten fabrikalarımız var. Fabrikaları modernize edersek Avrupa'nın en ucuz şeker üreten ülkesi haline geliriz." Kısacası, verimliliği artırmak tek ve akılcı yol iken, biz verimsizliğe odaklanıp, kafa karıştırmaya devam ediyoruz...

Şeker Kurulu TMO'ya verilirse kurum siyasallaşır

Şeker Kurulu yaklaşık 1 yıldır faaliyet göstermiyor, şimdi bu kurumun görevlerinin TMO'ya verilmesi yönünde görüşler ortaya çıkmaya başladı....

Eğer öyle bir şey yapılırsa kurum siyasallaşır. Şimdi biz her şeye rağmen, görevini tam yapmamasına rağmen, siyasetin orada baskın olmasına rağmen, Şeker İş Sendikası olarak Şeker Kurulu aleyhine dava açabildik ve uygulama alanı bulamasak da davalarımızın yüzde 90'ını kazandık. Piyasanın yüzde 60'ına hakim bir şirket var. Bunu defalarca gündeme getiriyorum, her şeye bakan Rekabet Kurulu, buna bakmıyor. Eğer bir kamu kurumuna bağlanırsa Şeker Kurulu, o zaman açacağımız davalarda kamuyu karşımıza almış gibi görünürüz. Sanayiciler istedikleri zaman bakanlıklara ulaşırken, biz yılda birkaç kez ancak randevu alabiliyoruz. Yani çiftçilerin ve işçilerin lobisi işverenler kadar güçlü değil. Bizim hukuki mücadele alanımız daraltılırsa, bundan Türkiye zarar görür.

İŞKUR Patronlar İçin Harekete Geçiyor

Cigna tarafından yapılan bir araştırma, gurbette çalışan kişilerin memleketlerinde çalışanlara kıyasla daha mutsuz olduğunu ortaya çıkardı.



İŞKUR çalışanından sonra yöneticilere de el attı. Kurum 'iş koçu' uygulamasıyla, patronlara danışmanlık yaparak nitelikli personele ulaşmalarını sağlayacak

İşgücü piyasasında özellikle iş arayan gençler ile eleman ihtiyacı olan işverenlere destek veren Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), patronlara da "iş koçu" desteği vermeye başladı. Bütün illerde lokomotif işletmelerin yöneticileriyle çalışacak işletme, hukuk, çalışma ekonomisi mezunu iş koçları, patronlara danışmanlık yaparak nitelikli personele ulaşmalarına katkı sunuyor. Bu koçlar işletmelerin işgücü temini, teşviklerden haberdar olmaları ve bundan

maliyete katlanmadan yararlanmaları konusunda rehberlik yapacak.

Sabah gazetesinden Hazal Ateş'in haberine göre patronlara verilecek danışmanlık hizmetinde şunlar yer alıyor:

İhtiyaç duyulacak meslekler belirlenip onlar için yol haritası çizecek.

Çok sayıda eleman alacak, engelli istihdam edecek işverenler için iş arayanlarla görüşme yapacakları ofis alanı sağlanıyor. Mevcut çalışanlara yönelik mesleki eğitimleri düzenlemeye yardım ediyor. İşverenler yükümlülükleri ve hakları konusunda

bilgilendiriliyor. İşverenin açık işleri alınıyor ve ilan ediliyor. Patronun istediği personelin alımında aday seçimi, iş ve kursa yönlendirme desteği sağlanıyor. Yurtiçi ve yurtdışı işe yerleştirmede aracılık yapılıyor.

İstihdam fuarları ve kariyer günlerinin kazandırdıkları anlatılıyor. İşverenlerle ağ toplantıları düzenleniyor. Teşvikler ve hibe uygulamaları hakkında bilgi veriliyor. İletişim merkezi aracılığıyla işverenlerin memnuniyetleri ölçülürken, teşvikler gibi hizmetler hakkında bilgi veriliyor. İş arayanların meslek ve nitelikleri ile işverenlerin işgücü talepleri eşleştiriliyor.

Kaynak: haber3.com



Ulusal İstihdam Stratejisi Yayımlandı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi ile bilişim, finans, inşaat, sağlık, tarım, tekstil ve hazır giyim ile turizm sektörlerinde 2023'e kadar istihdamın artırılması, kayıt dışı istihdamın ise azaltılması hedefleniyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi ile bilişim, finans, inşaat, sağlık, tarım, tekstil ve hazır giyim ile turizm sektörlerinde 2023'e

kadar istihdamın artırılması, kayıt dışı istihdamın ise azaltılması hedefleniyor.

Resmi Gazete'nin mükerrer sayısında yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisi ile Türkiye'nin büyüme ve gelişme eğilimleri de dikkate alınarak, turizm, inşaat, finans, bilişim, sağlık, tarım, tekstil ve hazır giyim sektörlerine ilişkin istihdam stratejileri belirlendi.

Buna göre, bilişim sektöründe sektöre yönelik iş gücünün niteliği geliştirilecek, girişimcilik teşvik edilecek. Toplumsal

ve kültürel alanda bilişim teknolojileri kullanma ve değişim sürecine uyum becerileri geliştirilerek sektördeki istihdam artırılacak. Sektör ile ilgili gerekli piyasa düzenlemeleri de yapılacak.

"Her Yıl 10 Bin Bilişim Uzmanı Yetiştirilecek"

Hedefler çerçevesinde her yıl 10 bin bilişim uzmanı yetiştirilecek. Türkiye'de, OECD verilerine göre, 2014'te yüzde 1,08 olan toplam istihdam içindeki bilişim uzmanı oranı, 2019'da diğer ülke



artış ortalamaları olan yüzde 0,31 oranında artırılabilecek. İŞKUR'un bilişim sektöründe verdiği hizmetlerden faydalananların sayısı da yükseltilecek.

Sektörde iş gücünün niteliği, sektörün güncel ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirilecek, girişimciliğe yönelik teşvikler ile toplumsal ve kültürel alanda bilişim teknolojilerini kullanma ve değişim sürecine uyum becerileri artırılabilecek, bilişim sektörü piyasasının daha etkin çalışması sağlanacak.

"Engelli İstihdamı 2019'a Kadar Yüzde 10 Artırılacak"

Finans sektöründe ise 2013 yılı sonu itibarıyla nitelikli istihdam düzeyi 2023'e kadar yüzde 28; engelli istihdamı dü-



GEREKLİ TEKNİK VE YASAL ÖNLEMLER ALINARAK TARIM SEKTÖRÜNDE AİLE İŞLERİ DIŞINDA, ÜCRET KARŞILIĞI GEZİCİ VE GEÇİCİ TARIM İŞLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUK İŞÇİLİĞİ TAMAMIYLA ORTADAN KALDIRILACAK.

zeyi de 2015 yılı sonuna göre, 2019'a kadar yüzde 10 oranında artırılabilecek.

İnşaat sektöründe, ulusal ve uluslararası rekabet gücü ile istihdam kapasitesini her vasıf düzeyinde yükselterek, değişen piyasa koşullarına hızlı uyum sağlayabilen, mesleki yeterlilik belgelili iş gücü istihdamını yaygınlaştırarak verimliliği yüksek, iş sağlığı ve güvenliği bilinci gelişmiş, kayıtlı iş gücünün sürdürülebilir istihdamının sağlanması amaçlanacak.

Sektördeki mevcut istihdam, 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 160 oranında artırılabilecek. İnşaat sektöründe 2023 yılı sonuna kadar çalışanların yüzde 30'u mesleki yeterlilik

sertifikasına sahip nitelikli iş gücü haline getirilecek. Sektörde kayıt dışı istihdam, 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 50 oranında azaltılacak.

Hekim Sayısı Artacak

Sağlık hizmetleri sektörünün, toplumun değişen ihtiyaçlarına hazır ve hızlı cevap verebilmesi için sektörün ihtiyaç duyduğu iş gücünün tespit edilmesi, nitelik ve nicelik olarak artırılması da hedefleniyor.

Bu kapsamda sağlık sektöründe çalışan sayısı, 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 100 artırılarak, sektördeki istihdamın toplam istihdama oranı OECD ortalamasına yaklaştırılacak. 2023 yılında bin kişiye düşen hekim sayısı 2,4'e, hemşire sayısı da 3,8 düzeyine çıkarılacak.

Tarım Sektöründe Hedefler

Türkiye'de kayıt dışılığın en yoğun yaşandığı sektör olan tarım sektörüyle ilgili de hedefler belirlendi. Sektördeki iş gücünün niteliği ve uyum yeteneği ile teşvikler yoluyla kırsalda katma değer ve istihdam imkanlarının artırılması, kayıtlı istihdamın geliştirilmesi, sektördeki dezavantajlı grupların çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesi ve çocuk işçiliğinin önlenmesi amaçlanıyor.

Gerekli teknik ve yasal önlemler alınarak tarım sektöründe aile işleri dışında, ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışan çocuk işçiliği tamamiyle ortadan kaldırılacak. Tarım sektöründe kayıt dışı istihdam, 2012 yılında yüzde 83,6'dan 2023 yılında yüzde 50 seviyesine indirilecek.

Tekstil İşçisine Sertifika

Tekstil ve hazır giyim sektöründe ise mevcut istihdam imkanlarının geliştirilmesi, nitelikli iş gücü talebinin karşılanması ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi hedefleniyor. Kayıt dışılığı önlemeye yönelik teşvik edici politikalarla denetimler artırılarak, 2012 yılı sonuna göre



2023 yılına kadar kayıt dışı istihdam yüzde 50 oranında azaltılacak. Sektörde çalışan işçilerin yüzde 50'sinin 2023 yılına kadar sertifika sahibi olması sağlanacak.

Turizm sektöründe de esnek çalışma şartlarının uygulanabilirliğinin artırılması, nitelikli iş gücü talebinin karşılanması ve alternatif turizmin desteklenmesi yoluyla mevcut istihdam imkanları geliştirilecek. 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar turizm sektöründe istihdam yüzde 80 oranında artırılacak. 2023 yılına kadar 400 bin turizm çalışanı meslek içi eğitimden geçirilecek, 500 bin kişiye sektöre yönelik iş gücü yetiştirme eğitimi verilecek. Kayıt dışılık 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 50 oranında azaltılacak.

2023 yılı vizyonu ile hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi, üçer yıllık dönemleri kapsayan ve her yılın sonunda gün-

cellenecek eylem planları aracılığıyla hayata geçirilecek.

Engellilik Durumuna Göre Elektronik Sınav Sistemi Geliştirilecek

2017-2019 Eylem Planları'na ilişkin tabloların da yer aldığı stratejide, eğitime erişimde kız çocukları, engelli çocuklar, coğrafi konum veya sosyo-ekonomik açıdan olumsuz koşullarda yaşayan çocuklara odaklanılarak, bu grupların eğitime erişimi ve devamının önündeki engeller kaldırılacak.

Teknoloji kuluçka merkezlerinin kurulmasına destek sağlanacak.

Alt işverenlik uygulaması, işçi hakları ile iş yeri koşulları dikkate alınacak şekilde gözden geçirilecek.

Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatında yaşanan sorunların çözümü amacıyla bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı sistemine yö-

nelik mevcut durum tespiti ve mevzuat çalışması yapılacaktır. Bu kapsamda gerek Üçlü Danışma Kurulunda, gerekse diğer sosyal diyalog mekanizmaları çerçevesinde mevzuat çalışmasının sonuçlandırılması sağlanacaktır.

Şiddet mağduru konukevinde kalan, eski hükümlü, kocası ölmüş veya boşanmış kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımları desteklenecek, mesleki eğitim kurslarına yönlendirilmeleri sağlanacaktır.

Engellilerin dezavantajlı konumları göz önünde bulundurularak, engellilik durumlarına göre elektronik sınav sistemi geliştirilecek.

Yerel düzeyde çocuk işçiliği ile mücadele birimleri kurulacak, çocuk işçiliği izleme sistemi oluşturulacaktır.

Yükseköğrenim mezunlarına ilişkin düzenli olarak istihdam izleme araştırmaları yapılacak ve bunların İŞKUR'a kayıt olmaları sağlanacaktır.

Kayseri Şeker'de İşçiye Zam Oranı Yüzde 42'ye çıktı.

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı Gök: "Verilebilecek en iyi zam"

KAYSERİ Şeker Fabrikası ile Türkiye Gıda ve Seker Sanayi işçileri Sendikası (Şeker-iş) arasında 26 Nisan tarihinde başlayan toplu sözleşme görüşmelerinde uzlaşma sağlandı. 1020 işçiye kapsayan ve yürürlük süresi iki yıl olan toplu sözleşmenin bayram öncesinde imzalanması çalışanları sevindirdi.

Sektörde Bir İlk

İmzalanan toplu sözleşmeye göre; çalı-

şanların ücretlerine yüzde 17 ile yüzde 42 arasında zam yapıldı. Sözleşmenin ortalama yüzde 29.5 zam oranı ile hem sektöründe hem de Kayseri Şeker tarihinde bir ilk olduğuna dikkat çekildi. Sosyal yardım 130 liradan 150 liraya; lojman yardımı 280 liradan 350 liraya; cenaze yardımı 220 liradan 250 liraya artırıldı.

Gök: "Mutluyum"

İmza töreninde konuşan Şeker-İş Sen-

dikası Genel Başkanı İsa Gök şunları söyledi: "Kayseri Şeker Fabrikamızın ortalama ücretlerine baktığımızda bugün yönetim kurulunun hakikaten fevkalade ince çalışmasıyla verebileceklerinin en azami noktasını verdiklerini düşünüyorum. Ve sektörün bu sıkıntılı zamanında böyle bir toplu sözleşmeye imza koymaktan da çok mutlu olduğumu ifade etmek isterim."



İstihdam Stratejisinin Yol Haritasında İkinci Etap Nasıl İşleyecek?

Mehtap BİÇER

Geçtiğimiz Temmuz ayında, 2014 ile 2023 yılları kapsayacak olan Ulusal İstihdam Stratejisi ile önümüzdeki 3 yıla ilişkin istihdam politikalarını içeren eylem planları açıklanmıştır. Bilindiği gibi, ekonomik büyüme ve yeni istihdam alanlarına olan ihtiyacımıza binaen hazırlanan bu strateji ilk defa geçtiğimiz dönem yani 2014 ve 2016 yıllarını kapsayan bir planla kamuoyuna sunulmuştu. İkinci strateji olarak yayınlanan belge ve eylem planları ise biz çalışanları yakından ilgilendiren konularla 4 politika eksenini

ve 7 sektörün durum analizleri, temel amaçları, hedefleri ve politikaları üzerine inşa edilmiştir.

Temel politika eksenleri; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, iş gücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olarak ele alınmıştır. Bilişim, finans, inşaat, sağlık, tarım, turizm, tekstil ve hazır giyime yönelik sektörel istihdam stratejileri geliştirilmiştir.

İşgücü Piyasasına İlişkin Yaşanan Bozulmalar ve Önümüzdeki Dönem Hedefleri

Makroekonomik çerçevede işgücü piyasasının durumunu açıklayan görünüm, Türkiye’de işsizlik oranının ABD ve AB-28 Bölgesi’nin aksine 2012 yılından sonra artış gösterdiğini, 2012 yılında % 9.2 olan işsizlik oranının 2015 yılında % 10.3 olarak gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Ekonomik büyümenin devamlılığı ve üretim artışına rağmen işsizlik oranlarının artış göstermesinde, 2012’den sonra



Türkiye’de yaşanan siyasi ve ekonomik gelişmelerin etkisinin görüldüğü, işgücü piyasasının temel sorunlarına yakın coğrafyadaki siyasi gelişmeler ve ekonomideki yapısal problemlerinde eklenmesi, istihdam stratejilerinin bütüncül ve orta-uzun vadeli hazırlanması gerekliliği öne çıkmıştır. İşgücü piyasasının durumunu ortaya koyan sanayi, inşaat ve hizmetler sektöründe, turizmde Rusya ile yaşanan kriz, tarım alanındaki olumsuz hava koşulları, 15 Temmuz darbe girişiminden kaynaklanan olumsuzlukların, 2016 ve 2017 yılları için makroekonomik hedeflere ulaşılmasında negatif etki yarattığının altı çizilmiştir.

Ortaya konulan politika ve tedbirler ile stratejinin dayandığı temel politika çerçevesi kapsamında ulusal istihdam stratejisinin temel hedefleri, işsizlik oranının 2023 yılı itibariyle yüzde 5 düzeylerine indirilmesi, istihdam oranının yüzde 55 düzeyine yükseltil-

mesi, tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam oranının 2023 yılında yüzde 15’in altına düşürülmesi olarak sıralanmıştır. Dikkat çekici bir unsur olarak, stratejik ilkeler içerisinde yer alan bütüncül yaklaşım, fırsat eşitliği, işi değil insanı korumak, sosyal diyalogun esas alınması, özendirici yaklaşımın yanı sıra diğer bir ilke olan işverenler üzerine ek yük getirilmemesi konusu çalışma hayatımızı dolayısıyla biz çalışanları yakından ilgilendiren ucuz işgücü sağlama, kıdem tazminatından yararlanamayan kesimin genişlemesi, güvencesiz çalışma şekillerinin yaygınlaşması ve daha birçok aleyhe düzenlemeyi beraberinde getirebilecek bir argüman olarak görülmektedir.

Eleştiri oklarının yöneltildiği diğer bir konu da, bir politika stratejisi olarak ele alınan işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması konusudur. Farklı esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak kullanılması yani kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi ile çalışma, uzaktan çalışma ve çağrı üzerine çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ile geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi etkinliğinin artırılmasına yönelik politikalar, emek istismarını arttıran bir dizi gelişmenin yaşanacağına dikkat çekmektedir. Emeğe karşı yapılan bu duyarsızlığın hiçbir sendikal örgütün asla suskun kalmaması gereken bir tehdit olarak algılanması gerekmektedir.

Tarım Sektörü Politika ve Hedefleri Yeterli mi?

Tarım sektörünün mevcut durum analizinde öncelikle, dünyada hızlı nüfus artışı, gelirlerin yükselmesi ve ticaretin büyümesiyle gerçekleşen kişi başı tüketimin artması sonucunda tarım üretiminin önümüzdeki 10 yıl içinde istikrarlı bir biçimde artması gerektiğine işaret edilmektedir. Türkiye ekonomisindeki öneminin nispi olarak azalmış olması yanında yurtiçi gıda gereksiniminin karşılanması, sanayi sektörüne girdi temini, ihracattaki payı ve istihdama yaptığı katkı açısın-

dan tarım sektörünün uzun yıllar daha önemini koruyacağı muhakkaktır.

Tarım sektörünün GSYH içindeki payının giderek düşmesi ise sanayi ve hizmet sektörlerinin gelişmesinin göreceli olarak daha hızlı gerçekleşmesinden kaynaklanmaktadır. Peki sektörel istihdam stratejisinde temel amaç, hedefler ve politikalar nasıl belirlenmiş bakacak olursak, hedeflerin gerekli teknik ve yasal önlemlerin alınarak tarım sektöründe aile işleri dışında, ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışan çocuk işçiliğinin tamamıyla ortadan kaldırılacak olması ilk sırada yer almaktadır.

Diğer yandan tarım sektöründe kayıt dışı istihdam düzeyinin 2012 yılında ki yüzde 83,6’dan 2023 yılında yüzde 50 seviyesine indirileceği diğer bir hedef olarak karşımızdadır. Bunların yanında belirlenen politikalar; tarım sektöründeki dezavantajlı grupların çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesi, tarım sektöründe eğitim ve yayım hizmetlerinin etkinleştirilmesi, tarıma dayalı imalat sanayinin geliştirilerek kırsalda katma değer artışı sağlanması, kırsal nüfusu bulunduğu yerde tutacak istihdam imkanlarının artırılması, tarım sektöründeki işgücünün eğitim ve vasfı düzeyi yükseltilerek uyum yeteneğinin artırılması üzerine şekillenmiştir. Strateji içerisinde mevcut destekleme politikalarına istinaden destek ve teşvikler konusundaki yetersizliklerin üstüne gidilmeyişi ve yeni program dahilinde hedef seçilmeyişi önümüzdeki süreçte de dünyanın en gelişmiş ülkeleriyle aramızda açılan makası daraltma konusunda kararlı olmadığımızı göstermektedir. Halbuki tarım destek politikasının gıda ve tarım sektörünün yönetimindeki rolünün ne kadar baskın olduğu AB, ABD ve Japonya gibi gelişmiş ülkeler incelenerek saptanmalı ve artık bu kısır döngü biran evvel hayata geçirilecek ek düzenlemelerle bertaraf edilmelidir.



Bakan Sarıeroğlu'dan 'Taşerona Kadro' Açıklaması

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sarıeroğlu, 'Taşerondaki kardeşlerimizin kamudaki istihdam beklentilerini karşılayabilmek için Maliye Bakanımızla çok ciddi bir çalışma içindeyiz. Bu çalışmalarımızı kısa bir sürede tamamlayıp paylaşacağız.' dedi.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu, Eskişehir'de Porsuk Spor Salonu'nda yapılan AK Parti Odunpazarı İlçe Teşkilatı 4. Olağan Kongresi'nde yaptığı konuşmada, 15 yıllık iktidarları boyunca hainlerin sürekli pusu kurduğunu söyledi. Hain 15 Temmuz darbe girişiminin bertarafında Türk milletinin büyük rol oynadığını dile getiren Sarıeroğlu, şöyle konuştu:

"Partimizi kapatmak istediler, 367 diye tutturdular. Başaramadılar, 27 Nisan bildirgesiyle AK Parti'ye ayar veremeye çalıştılar. IMF'ye olan borç sıfırlandı, Gezi olaylarıyla gücümüz, potansiyelimiz boşa harcatılmak istenildi. Bunu da başaramadılar. Tıpkı Adnan Menderes'in başına gelenler gibi Sayın Cumhurbaşkanımızın başına geldi. Bugün merhum Adnan Menderes'in

ölüm yıl dönümü. 'Halka hizmet, Hakka hizmettir' diyen, adam gibi adam, liderimiz, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'a da aynen merhum Menderes'e yapılanlar yapılmak istenildi. Fakat milletimiz bu konuda tek güvencemiz olmuştur. Allah milletimizden razı olsun. Darbe gecesi Cumhurbaşkanını Recep Tayyip Erdoğan'ın çağrısıyla sokaklara çıkan Türk milleti sayesinde kardeşliğimiz devam etti.

O gece milletimize sokaklara çıkma çağrısı yapıldıktan hemen sonra iman aşkıyla meydanları dolduranlardan Allah razı olsun. Milletimiz olmasaydı, bu çatı altında olamazdık. Milletimiz olmasaydı Odunpazarı Olağan Kongresi'ni yapıyor olamazdık. Her güç zamanda ferasetiyle, basiretiyle Türkiye'nin önünü Türk milleti açmıştır."

"Sözlerimizi yerine getirdik, getiriyoruz"

Hükümetin taşeronlarla ilgili politikasına da değinen Sarıeroğlu, "İnşallah taşerondaki kardeşlerimizin kamudaki istihdamları ile ilgili beklentilerini de karşılayabilmek için Maliye Bakanımızla çok ciddi bir çalışma içindeyiz. Bu çalışmalarımızı kısa bir sürede tamamlayıp kardeşlerimizle paylaşacağız. İnşallah sıkıntılarına, beklentilerine yeni yasama döneminde yeni yıla girmeden cevap vermiş olacağız. Yine çocuk işçilerle alakalı, mevsimlik tarım işçileriyle alakalı düzenlemeler yapacağız. Eskişehir'de de sayıları oldukça fazla. İnsan onuruna yakışır bir çalışmayla, yaşama şartlarıyla hayatın idamesi sağlanabilmesi için çalışmalarımızı sürdürüyoruz." diye konuştu.

Kaynak: AA

Milyonlarca Emeklinin Maaş Zammı Değişti

Merkez Bankası'nın beklenti anketi değişince SSK ve Bağ-Kur emeklilerinin de Ocak ayı zam oranları değişti.

Yaklaşık 9 milyon SSK ve Bağ-Kur emeklisinin gözü Ocak zammında. Temmuz'da maaşları yüzde 5.89 artan emeklilerin; Ocak zammının ipuçları geliyor. Zam oranı; Merkez Bankası'nın yüzde 8.7'lik 2017 sonu enflasyon tahminine göre yüzde 2.65 olacak. 2017 enflasyonunun Ağustos'taki gibi yıllık yüzde 10.68 olması halinde ise emeklilerin zammı yüzde 4.52 seviyesinde gerçekleşecek. Merkez Bankası'nın açıkladığı Eylül ayı beklenti anketi de yeni bir hesap ortaya çıkardı. Bu tahmine göre, Ocak zammı yüzde 3.61 olacak

Tahmin Değişti

SSK ve Bağ-Kur emeklileri, her yıl Ocak ve Temmuz'da, bir önceki 6 aylık dönemde gerçekleşen enflasyon kadar

zam alıyor. Bu yılın ilk 6 aylık döneminde enflasyon yüzde 5.89 çıktı. Buna bağlı olarak da SSK ve Bağ-Kur emeklilerinin maaşına Temmuz'da yüzde 5.89 zam yansıtıldı. SSK ve Bağ-Kur emeklileri, bir sonraki zammı da Ocak'ta alacak. Bu zammı da 2017'nin ikinci 6 aylık döneminde gerçekleşen enflasyon belirleyecek. Merkez Bankası, ekonomistlerle gerçekleştirdiği 2017 yılı Ağustos ayına ait beklenti anketi sonuçlarını açıkladı. Cari yıl sonu Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) beklentisi bir önceki anket döneminde yüzde 9.46 iken, bu anket döneminde yüzde 9.72'ye yükseldi.

Artış Nasıl Yansır?

Bu tahmine göre, 2017'nin ikinci yarısında enflasyon yüzde 3.61 olarak gerçekleşecek. SSK ve Bağ-Kur emeklilerinin Ocak zammı da buna göre yüzde 3.61 olacak. Eğer Ocak zammı yüzde 3.61 olarak gerçekleşirse, halen 2 bin



lira maaş alan emeklinin Ocak'ta aylığı 72.20 lira artacak. Emeklinin yeni maaşı 2 bin 72 lira 20 kuruş olacak. Halen en düşük emekli maaşı 885 lira seviyesinde bulunuyor. Bu maaş, yüzde 3.61 artışla 916.94 liraya ulaşacak. En yüksek emekli maaşı ise 4 bin 240 lira seviyesinde bulunuyor. Bu maaş da 153 lira artışla 4 bin 393 liraya ulaşacak..

Emeklilere 5 Taksitle, 650 TL'ye 5 Yıldızlı Tatil Müjdesi

Emeklilere ucuz tatil imkanı için adeta seferberlik başlatıldı. Türkiye Emekliler Derneği, üyelerine 4-5 gün her şey dahil 650 lira ve yüzde 30 indirimli tatil fırsatı sunarken; Çalışma Bakanlığı da hesaplı seyahat imkanı için hazırlıklarını sürdürüyor. '1 milyon emekliye ucuz tatil' için turizmcilerle görüşmeler yapılıyor.

5 Taksitle 650 Lira

Türkiye Emekliler Derneği Projeler Grup Başkanı Emin Tangören, yaptığı açıklamada kışın emeklilere 5 taksit-

te 555 liraya tatil imkanı sunduklarını hatırlatarak, "Yaz kampanyamızda ise 650 liraya Alanya'da 4 gece 5 gün, Dalyan'da ise 3 gece 4 gün tatil imkanı sunuyoruz. İki de 5 yıldızlı olan otellerde emeklilerimiz herşey dahil hizmet alıyor. İsterlerse 5 taksit imkanı da sunuyoruz" dedi. Tangören, ayrıca bir tur operatörü ile anlaştıklarını kaydederek, "Bu operatörün de sunduğu çok sayıda otel var. Derneğimize üye emeklilerimiz bu otellerden, yüzde 30'a varan indirimle yararlanabilir" diye konuştu.

Bakanlık Devrede

Çalışma Bakanlığı'nın yürüttüğü '1 milyon emekliye ucuz tatil' projesi hakkında da Tangören, "Biz kış döneminde 5 gün tatili uçak dahil 555 liraya kadar düşürdük. Bakanlığımızın fiyatı bunun altına çekmesini bekliyoruz" ifadelerini kullandı. Çalışma Bakanlığı da, turizmcilerle ve THY yetkilileriyle görüşmeler yapılıyor. Proje kapsamında, emeklilerin Ege ve Akdeniz'de Eylül, Ekim ve Kasım aylarında hesaplı tatil yapması sağlanacak. Ayrıca ucuz uçak bileti imkanı sunulacak.

Performansı Düşen Tazminatsız Kovulamayacak

İş performansı düştüğü gerekçesiyle "tazminatsız" olarak işten çıkarılan bir çalışanın başlattığı hukuk mücadelesi 6 yıl sonra milyonlara büyük bir müjdeyle sonuçlandı.

Delikli makine operatörü olarak çalıştığı iş yerinden, iddiaya göre performansı düşürdüğü gerekçesiyle kapı önüne konulan işçiye 6 yıl sonra yargıdan müjdeli haber geldi. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 4857 Sayılı Kanun'unda işçinin performans düşüklüğünün, düzenlenen haklı fesih nedenleri arasında yer almadığına dikkat çekerek, 'Düşük performans göstermek geçerli fesih nedenidir. Bu fesih şekli de işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanmasına engel teşkil etmediğinden davacının kıdem

ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekir.' ifadeleriyle milyonlarca işçiyi yakından ilgilendiren emsal bir karara imza attı.

Kayseri'de çalıştığı iş yeriyi aynı sektörde faaliyet gösteren başka bir fabrikadan daha iyi şartlarda teklif aldığı iddia edilen işçi, işveren tarafından bilinçli olarak performansı düşürdüğü gerekçesiyle 'haklı fesih' hakkını kullanılıp kapı önüne konuldu. Yıllarca çalıştığı iş yerinden tazminatsız şekilde atılan işçi, ilk olarak Kayseri 2. İş Mahkemesi'nde alacak davası açtı.

Tarafları dinleyen mahkeme, işverenin performans düşüklüğüne dair uyarı ve savunma taleplerini içeren tutanakları imzalamayan işçinin taz-

minatsız olarak kapı önüne konulmasına onay verdi. Davacı işçi kararı temyiz edince devreye Yargıtay 9. Hukuk Dairesi girdi.

Davalı işverenin, düşük performans sebebiyle savunmasının istendiğini, savunma vermediğini ve veriminin düşmesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini savunduğuna dikkat çeken Daire, "İş yeri disiplin kurulu kararında hamde ve malzemeyi zayi etmek suçundan feshedildiği yazılıdır. Davalı işveren davacının hammadde ve malzemeye zarar verdiğini ispat edememiştir. Cevap dilekçesinde sözü edilen hususlarda sadece performansla dayalı belge sunulmuştur.

İşçinin düşük performans göstermesi



geçerli fesih nedeni olabilirse de İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen haklı fesih nedenleri arasında işçinin performans düşüklüğü yer almamaktadır. Böyle olunca davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken yazılı şekilde isteklerin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." gerekçesiyle Kayseri 2. İş Mahkemesi'nin kararını bozdu. Yeniden yapılan yargılama sonunda mahkeme, önceki kararda direnince bu kez devreye Yargıtay Hukuk Genel Kurulu girdi.

Tazminatsız Atılamaz

Genel Kurul, işverenin, davacının iş yerindeki tavırları, çalışma verimini düşürmesi, kendisine verilen uyarı ve savunmaları imzalamayı reddederek işverenin yönetim yetkisini tanıması sebebiyle iş sözleşmesinin disiplin kurulu kararı ile haklı sebeple feshedildiğini savunduğuna dikkat çekti. Bu sebeple davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamayacağı-

nı bildirerek davanın reddini savunduğu hatırlatıldı. Mahkemece dinlenen davalı tanıkları beyanlarında, davacının ortalama günde 500 adet çelik delik delmekte iken başka bir işyerinden teklif aldığını belirttiikten sonra günlük 240 adet delik deldiğini beyan ettiklerine vurgu yapıldı.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında şu ifadelere yer verildi: "İş sözleşmesinin feshine neden olarak gösterilen düşük performans gösterme 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesinde düzenlenen geçerli fesih nedenidir. Performans düşüklüğü haklı fesih nedeni oluşturacak ağırlıkta olmamakla birlikte işyerinin normal işleyişini bozan, iş görme borcunun gerektirdiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen hallerden olup geçerli fesih nedeni oluşturduğundan ve bu fesih şekli de işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanmasına engel teşkil etmez.



Davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi hatalıdır. İşçi görevini uyarıya rağmen hiç yerine getirmese işveren haklı sebeple derhal; eksik, kötü, yetersiz bir biçimde yerine getirirse geçerli fesih hakkını kullanabilecektir. Dosya kapsamında yer alan tutanaklardan da anlaşıldığı üzere davacının iş görme borcunu hiç yerine getirmemiş olmasından değil eksik ve kötü ifa ettiğinden bahsedilmektedir.

Hal böyle olunca, iş sözleşmesinin performans düşüklüğüne dayalı olarak geçerli sebeple feshedildiği anlaşılan davacının, Özel Daire bozma kararında da değinildiği gibi kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi doğru olmamıştır. Yerel mahkeme kararının belirtilen nedenlerden dolayı bozulmasına karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere oy birliği karar verildi."

2011 yılında başlattığı hukuk mücadelesini kazanan işçi, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı sonrası tazminatını aldı.

Kaynak: Habertürk



YARGITAY HUKUK GENEL KURULU, 4857 SAYILI KANUN'UNDA İŞÇİNİN PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜNÜN, DÜZENLENEN HAKLI FESİH NEDENLERİ ARASINDA YER ALMADIĞINA DİKKAT ÇEKTİ.



İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Uygulaması 2018 Yılında Başlıyor...

Av. Gökhan CANDOĞAN

Av. Hürmüz BİÇER

Çalışanları ve sendikaları yakında ilgilendiren, iş uyuşmazlıklarının önemli bir kısmında "arabuluculuğa başvuru" uygulamasını dava şartı olarak kabul eden, bu haliyle de ciddi bir değişim

anlamına gelen "7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu", 25.10.2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı.

1950 yılından bu yana yürürlükte olan İş Mahkemeleri Kanunu'nun kaldırıl-

ması ve iş hukukunun temel yasa hükümlerinin değiştirilmesine dair "**İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı**" Adalet Bakanlığı tarafından 25 Mayıs 2017 tarihinde TBMM'ye sevk edilmişti.



Gerekçe; Zamanla Değişen Toplumsal Yapıya Uyum..

Kanunun yeniden düzenlenmesine ilişkin genel gerekçesi; 1950 yılından bu yana geçen 67 yıllık sürede işçi ve işveren ilişkisinin değişen niteliği, nüfus artışı, iş alanları ve işin değişimi, teknoloji, yargının iş yükü ve 4 Şubat 2011 tarihinde hukuk düzenine giren Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) getirdiği değişikliklere uyum arayışı olarak açıklanıyor.

İş uyuşmazlıklarının yargıya yüklediği iş yükü, Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verileri ile orta-

ya konularak, değişimin temelinde önemli bir gerekçe olarak ön plana çıkarılmış görünüyor. Buna göre, 2016 Aralık ayı itibarıyla **14 milyona yakın işçi ile 1 milyon 750 bine yakın işyerinin bulunduğu ülkemizde**, ilk derece mahkemelerinde 2016 yılı itibarıyla görülen **3 milyon 525 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık yüzde 15'i iş uyuşmazlıklarından** kaynaklanmaktadır. 2016 yılında **Yargıtay'da incelenen 780 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının ise yaklaşık yüzde 30'u iş hukukun-**dan kaynaklanmaktadır.

Dava Şartı Olarak "Zorunlu" Arabuluculuk

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile "ihtiyari arabuluculuk" kurumu 2012 yılından itibaren hukuk düzenimizde yer almıştı. "Dava şartı olarak arabuluculuk" ise hukukumuzda bir ilk olarak varlık bulacak. 7036 sayılı Kanun'un üçüncü maddesi ile,

1. **Bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı davaları**
2. **İşe iade talebiyle açılan davalar**

için arabulucuya başvurulması dava şartı olarak öngörülüyor. Yani, işçi veya işveren alacakları ve tazminatları ile işe iade uyuşmazlıklarında **dava açmadan önce arabulucuya başvurulması zorunlu**. Bu zorunluluğa uymamanın sonucu ise, dava şartı yokluğu sebebiyle davanın usulden reddi olarak öngörülüyor.

Buna göre, yukarıda anılan hukuki uyuşmazlıklara dair dava açılırken, **davacı**, arabuluculuk faaliyetine ilişkin **"son tutanağı"** (yahut onaylanmış bir örneğini) dava dilekçesine eklemek zorunda. Aksi durumda, mahkeme tarafından davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması, sunulmaması halinde ise davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren bir davetiye

gönderilecek. Bu ihtar gereğinin yerine getirilmemesi, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden ret kararı verilmesini gerektiriyor.

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile rücu davaları bakımından ise zorunlu arabuluculuk söz konusu değil. Kanun'un 3. maddesinde yer alan "(3) İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında birinci fıkraya hükmü uygulanmaz" hükmü ile, bu uyuşmazlıkların zorunlu arabuluculuk kapsamı dışında olduğu açıkça belirtiliyor.

Kanun ile Arabuluculuk Daire Başkanlığı'nın, sicile kayıtlı arabuluculardan, varsa uzmanlık alanları da belirtilerek, arabulucunun görev yapacağı adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına listeleme, komisyonların da kendi yargı çevresindeki arabuluculuk bürolarına, arabuluculuk bürosu yoksa görevlendirilecek sulh hukuk mahkemesine bildirimini öngörülüyor.

Arabuluculuk faaliyeti'nin bir arabulucu görevlendirilmesinden itibaren **üç hafta içinde sonuçlandırılması**; zorunlu hallerde ise **en fazla bir hafta uzatılması** yönünde düzenleme ile dava açılmadan önce arabuluculuk aşamasında geçirilecek süre belirlenmeye çalışılmış. Bu sürenin, arabuluculuk için başvuru tarihinden değil, **arabulucu görevlendirme tarihinden** itibaren başlatılması, görevlendirme aşamasında bir miktar daha süre kaybı olabileceğini düşündürülebilir.

Yasalarda belirtilen taraflar lehine sürelerle, uygulamada riayet edil(e)mediği ile ilgili adli mercilerin kötü şöhreti düşünüldüğünde, dava açılmadan önce geçirilmesi zorunlu arabuluculuk süresinin, makul sürede yargılama hakkı şikayetlerine eklenip eklenmeyeceğini bize zaman gösterecek.

Bir arabuluculuk faaliyetinin sona erme halleri Kanun'da şu şekilde tanımlı;

1. *Taraflara ulaşılamaması*
2. *Taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması*
3. *Yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması*
4. *Yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılamaması*

Belirtilen sona erme hallerinin tümünde arabulucu "son tutanağı" düzenleyerek durumu Arabuluculuk Bürosu'na bildirir. Arabuluculuk ücretinin nasıl ve kim tarafından ödeneceği durumlara özgü olarak belirleniyor; ancak yargılama giderleri yönünden "yaptırım" niteliğinde bir düzenlenme özellikle belirtilmeyi hak ediyor.

Arabuluculuk faaliyetinin, **taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması nedeniyle sona ermesi** durumunda, toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf ileride açılan **davada** (kısmen veya tamamen) **haklı çıksa bile yargılama giderlerinin tamamından sorumlu tutulur. Bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez.**

Bu düzenleme, özel gerekçesinde, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden biri olarak tanımlanan "dava şartı olarak arabuluculuk" kurumunun işlemesi ve "umulan sosyal menfaatin" gerçekleşmesi için önemli bir müessese olarak açıklanıyor.

Sürelere İlişkin Düzenlemeler

7036 sayılı Kanun ile; Arabuluculuk Bürosu'na başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımının duracağı ve hak düşürücü sürenin işlemeyeceği belirtiliyor. Kanun'un 15. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen zamanaşımı sürelerinin düzenlenmesine ilişkin ek madde 3 ile, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kay-



diyla, hangi kanuna tabi olursa olsun, aşağıda belirtilen hak ve **alacaklarda zamanaşımı süresi beş yıla düşürülüyor;**

1. *Yıllık izin ücreti,*
2. *Kıdem tazminatı.*
3. *İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.*
4. *Kötüniyet tazminatı.*
5. *İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.*

İşe iade davası yönünden; dava açılmadan önce arabulucuya başvurulması zorunlu olacağından, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddelerini değiştiren uyum düzenlemeleri de söz konusu. Buna göre, İş Kanunu'nun 20. maddesi şu şekilde değiştiriliyor: İşçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile **fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde** işe iade talebiyle, **arabulucuya başvurmak zorundadır.** Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, **son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava** açabilir.

Uygulamada sorunla karşılaşmamak için son tutanağın tebliği değil, düzenlenmesi tarihinin esas alındığını vurgulamak gerek. İşe iade davasının ivedilikle sonuçlandırılacağı yönünde düzenleme alışlagelmiş olmakla birlikte, işe iade davalarında kararların, Bölge Adliye Mahkemelerinin **istinaf kanun yolu aşamasında kesinleşecek** oluşu bir yenilik. İşe iade dava dosyaları, Yargıtay temyiz incelemesinden geçmeden kesinleşecek.

İş Yargılamasını Değiştirecek Diğer Önemli Yenilikler

Yukarıda kısaca aktarılan önemli değişikliklerinin yanı sıra, iş yargılamasında mevcut düzenleme ve uygulamalara etkisi olacak diğer dikkat çeken hususlar ise şu şekilde sıralanabilir;

- **İş Mahkemeleri'nin görev alanı,** 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmeleri ile çalışanları (genel hizmet sözleşmeleri, pazarlamacılık sözleşmesi ve evde hizmet sözleşmesi) da kapsayacak şekilde **genişletme,**
- Kanun yolu başvuru süresinin, **ilamın taraflara tebliğinden itibaren başlatılması,**
- İşe iade kararı üzerine hükmedilen işe başlatmama tazminatı ile **boşta geçen süre ücretinin, dava**

tarihindeki ücret esas alınarak parasal olarak belirlenmesi,

- **Arabuluculuk anlaşma belgesinin**, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın **ilam niteliğinde belge** olarak kabulü (Avukatlık Kanunu 35/A hükümüne istinaden),
- 6552 sayılı Kanun ile 2014 yılından itibaren mevcut olan, hizmet tespit talepli davalar haricinde, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun taraf olduğu hukuki uyuşmazlıklarda, **dava açılmadan önce Kurum'a başvuru zorunluluğu** (altmış gün bekleme süresi) nun tekrar belirtilmesi,
- HMK ile uyumlu olacak şekilde iş mahkemelerinde **basit yargılama usulü** uygulaması,
- Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanununda düzenlenen çalışanların (**gazeteci ve deniz adamı**) bu kanun tasarısı kapsamında **işçi sayılması**,
- Arabuluculuk görüşmelerinde **gizlilik ilkesi; arabulucu unvanının varsa uzmanlık alanlarıyla birlikte kullanılabilmesi** ve bu imkanın **reklam yasağı dışında** tutulması,

Yine Kanun ile getirilen önemli değişikliklerden birisi de, Kanun'un 37.maddesi ile 399 sayılı KHK'ye eklenen ek madde ile, bugüne kadar idari yargıda görülen, **399 sayılı KHK'ya tabi personel uyuşmazlıklarının da iş mahkemelerinde görülecek olması**. Sendika ve meslek örgütlerinin, **"iş güvencesinin ortadan kaldırılması"** olarak gördüğü bu değişim, önümüzdeki dönemde bu kurumlar

için söz konusu olacak "yeniden yapılandırma" süreçlerinde personel sorunlarının kolayca aşılmasına yardımcı olacak gibi görünmektedir.

Geçiş Hükümleri

Dikkat edilmesi konulardan birisi de uygulamanın başlangıcı; Kanun'un "yürürlük" maddesi ile, **arabuluculuk ile ilgili değişikliklerin (madde 3-11-12) 01.01.2018 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek**. Yani, arabuluculuğa başvuru, 01.01.2018 tarihinden itibaren zorunlu olacak. Anılan tarihe kadar geçecek sürede açılması gereken/açılan davalar iş mahkemeleri tarafından görülmeye devam edecek.

Kanun'un "geçiş hükümleri" başlıklı maddesiyle de "Bu Kanun'un dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtay'da görülmekte olan davalar hakkında uygulanmaz" denilerek, uygulamanın 01.01.2018 tarihinden itibaren başlatılacak olduğu ve bu tarihe kadar açılan veya görülmeye devam eden davaların mahkemeler tarafından sonuçlandırılacağı, ifade ediliyor.

Geçiş aşamasında dikkat gerektiren önemli bir düzenleme ise zamanaşımı süresine ilişkin özel geçiş hükmü. 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici madde 8'de, **"Ek 3 üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve**

tazminatlar hakkında uygulanır. Ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur." hükmü var.

Bu özel geçiş hükmünü bir örnek ile açıklamak gerekirse; yürürlükteki hükümlere göre bir işçinin iş akdinin feshi tarihinden itibaren on yıllık zamanaşımı süresinde dava ile talep edebileceği kıdem tazminatı için dava açılmadan;

- yedi yıl geçmiş ve geriye üç yıl kalmışsa, düzenlemenin yürürlüğe girmesi ile birlikte zamanaşımı süresi, önceki hükümlere göre yine üç yıldır, yeni düzenleme ile zamanaşımı süresinin beş yıl olduğundan söz edilemeyecektir.
- üç yıl geçmiş ve geriye yedi yıl kalmışsa, düzenlemenin yürürlüğe girmesi ile birlikte zamanaşımı süresi beş yıl olacaktır.

Milyonlarca kişiyi ilgilendiren uyuşmazlıklarla ilgili köklü bir değişim söz konusu. Yine de, değişikliğin pek çok yerinde **"hukuk devleti"nden "kanun devleti"ne dönüşüm mantığının** izlerini görmek mümkün.

Bugüne kadar, çeşitli yasal düzenlemelerle, özellikle yargılama süresine dair, kesin olarak getirilen pek çok sürenin, uygulamada ne yazık ki "uyul(a) mayan kurallar" olarak görüldüğü dikkate alındığında, bu **değişikliklerin uyuşmazlıkların çözümleme süresini kısaltmak, uzlaşma kültürünü geliştirmek bir yana, ekonomik ve sosyal olarak güçsüz konumdaki çalışanların haklarına ulaşma süreçlerini daha da uzatacak bir hamle** olduğunu düşünmek olası..



İşten Kovulanlara Yargıtay'dan Müjdeli Haber

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işverenin sağlık sorunlarını gerekçe göstererek savunmasını almadan işten attığı işçinin işe iade edilmesi gerektiğine hükmetti.

Yargıtay'dan milyonlarca çalışanı ilgilendiren emsal karar. Kocaeli'nin Gebze ilçesinde bir fabrikada çalışan işçi, iddiaya göre sendikaya üye olduğu için işveren tarafından sağlık sorunları bahane edilerek işten kovuldu.

Gebze 1. İşçi İş Mahkemesi'nde feshin iptal edilmesi istemiyle işe iade davası açan işçi, davalı şirkette 2 Ekim 2013 tarihinde işe başladığını, 16 Ekim 2014'te iş akdinin davalı tarafından feshedildiğini belirterek, "Sendikalı olmam sebebiyle iş akdim mesnetsiz bir fesih sebebine dayanarak sonlandırıldı. İş akdimin feshinin geçersizliğine ve işe iademe karar verilmesini istiyorum." dedi.

Mahkemede savunma yapan davalı şirket avukatı ise davacının 21 Ekim 2013 tarihinden itibaren iş akdinin feshine kadar geçen süre içerisinde aralıklı olarak toplam 195 gün rapor aldığını bildirdi. İşveren avukatı, davacının sağlık sebepleriyle şirkette çalışmasının gerçekleştirilemediği ve taraflar arasındaki iş ilişkisinin sürdürülemeyeceğini açıkça gösterdiğinden davacının iş akdinin haklı sebeple feshedildiğini belirterek davanın reddedilmesini talep etti.

Mahkeme, davacının iş akdinin kesintisiz devamsızlığının bildirim süresinin 6 hafta aşmasından dolayı iş kanunu 25/1b-a maddesi gereğince davalı işveren tarafından feshedildiğini, davacının iş akdinin feshedilmesinin davalı işverenin haklı ve geçerli



bir sebebe dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verdi.

Savunmasını Almadan Atamazsınız
Davacı avukatı kararı temyiz edince devreye Yargıtay 9, Hukuk Dairesi girdi. Emsal nitelikte bir karara imza atan Daire, 4857 İş Kanunu'na göre: hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili sebeplerle feshedilemeyeceği maddesine dikkat çekti.

Yargıtay kararında şu ifadeler yer verildi: "İşçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili sebeplerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörülmesi ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, süreli feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir. Madde açıkça sadece işverenin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II numara- lı bendinde sayılan haklı sebeplerle

fesihte savunma alınacağını düzenlemiş, 25. maddenin diğer bentlerini dışında tutmamıştır. İşçinin sağlık nedeni ile iş görme edimini yerine getirmemesi, verimi ile ilgili olduğundan 19. madde uyarınca savunmasının alınması gerekir.

Dosya içeriğine göre davacı işçinin iş sözleşmesinin, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/1 maddesi uyarınca sağlık nedenleri ile davalı işverence feshedilmiş, ancak savunması alınmamıştır. Davacının iş sözleşmesinin sağlık sebepleri ile feshedilmesine karşın, fesih öncesinde savunmasının alınmamış olması feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır. Diğer taraftan her ne kadar davalı işverence, İş Kanunu 25/1-b uyarınca davacının iş sözleşmesinin feshedildiği savunulsa da, somut olayda işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve iş yerinde çalışmasında sakınca bulunduğu hususları da ispatlanamamıştır. Tüm bu sebeplerle davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalıdır.

Mahkemenin kararının bozularak ortadan kaldırılmasına, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine oy birliği ile karar verilmiştir."

Kaynak: haber3.com

Türkiye'den Yurt Dışına Çalışmaya Gidenler Hayatlarından Memnun Mu ?

Cigna tarafından yapılan bir araştırma, gurbette çalışan kişilerin memleketlerinde çalışanlara kıyasla daha mutsuz olduğunu ortaya çıkardı.

Küresel sağlık hizmetleri firması Cigna Corporation, '2017 Cigna Mutluluk Düzeyi-Küresel Gurbetçiler' (2017 Cigna Well-being Survey-Globally Mobile Individuals) adlı araştırmasının sonuçlarını açıkladı. Dünya'nın haberine göre sonuçlar, uluslararası kariyer imkanlarını değerlendirmek için farklı ülkelerde çalışan kişilerin kendilerini pek çok alanda memleketlerinde olduğundan daha mutsuz hissettiğini ortaya koyuyor. Gurbette çalışanların 'Mutluluk Düzeyi Endeksi' skorları, memleketlerinde çalışanlarınkine kıyasla 1.8 puan daha düşük çıkarken, farklı bir ülkeye yerleştikten sonra en çok düşüş gösteren alanın, yüzde 9,4'le aile üyelerinin genel mutluluk seviyesi olduğu görülüyor.

Araştırmanın en dikkat çekici sonuçları şöyle sıralanıyor:

Aileden Uzak Kalmak Mutsuzluk Kaynağı

Katılımcılara göre farklı bir ülkede çalışmanın getirdiği en büyük avantaj, uluslararası kariyer imkanlarını değerlendirme imkanı sağlaması. Diğer yandan yüksek maaşlar, daha iyi çalışma saatleri ve farklı kültürlerden yeni insanları tanıma imkanı da yurt dışında çalışma motivasyonunu artıran etkenler arasında.

Ancak bu pozitif beklentiler, çoğu zaman negatif gerçekliklerle gölgeleniyor. Örneğin araştırmaya katılanların yalnızca üçte biri, çalıştığı farklı ülkede aldığı maaşın kendisini tatmin ettiğini söylüyor. Bunun yanı sıra me-

safeler nedeniyle aile üyeleriyle vakit geçirme imkanının ve aileden alınan manevi desteğin azalması mutluluk oranını ciddi ölçüde azaltıyor. Çocuklu ailelerde, çocukların farklı bir ülkede eğitim alacak olması da endişeye neden olan faktörler arasında.

Sağlık Konusundaki Endişe Ağır Basıyor

Araştırma, farklı ülkelerde çalışan kişilerin sağlık konusunda da memleketlerinde yaşayan kişilere kıyasla daha fazla endişe yaşadığını da ortaya koyuyor. En çok korkulan sağlık sorunları arasında kanser ve kaza sonucu yaşanması muhtemel sakatlıklar başı çekerken, bu ikisini depresyon gibi ruhsal rahatsızlıklar takip ediyor. Yine yurt dışında çalışanların yüzde 25'i alkol tüketimi kaynaklı rahatsızlıklar yaşamaktan korktuğunu söylüyor. Bu oran, kendi ülkelerinde çalışanlara göre çok daha yüksek.

Sadler, bu noktada gidilen ülkedeki firmanın sunduğu sağlık sigortası kapsamının önemine dikkat çekiyor: "Sağlık kaygıları gurbetçi çalışanları mutsuz ediyor. Küresel gurbetçilerin yüzde 40'ı, çalıştıkları firmanın kendilerine herhangi bir ekstra sağlık avantajı sağlamadığını belirtiyor. Yine katılımcıların yüzde 15'i, çalıştıkları ülkede hiçbir sağlık güvencesine sahip olmadığını söylüyor."

Güvensizlik Hissi Mutsuzluğa Tetikliyor

Diğer yandan politik gelişmeler ve makro-ekonomik faktörler de güven-

sizlik hissine neden olarak mutsuzluğu artırıyor. Güvensizlik hissini en yoğun yaşayanlar, son dönemde çalışmak için ABD'ye gidenler. Bu kişilerin yüzde 42'si kendini iki yıl öncesine kıyasla daha tedirgin hissettiğini söylüyor. Afrika ülkelerine çalışmaya gidenlerin ise yüzde 31'i ciddi güvenlik endişeleri yaşıyor.

Sonuçlara göre, gurbetçi çalışanlar iş saatleri dışında sosyalleşmekte de sıkıntı çekiyor. Buna göre yurt dışında çalışan her beş kişiden biri sık sık yalnızlık çektiğini söylerken, bu oran bekar ya da yalnız yaşayan kişiler arasında yüzde 25'e kadar çıkıyor.

"Dünya Geneline Sağlık Ve Refah Düzeyini Yükseltiyoruz"

Cigna Uluslararası Pazarlar Başkanı Jason Sadler, sonuçları şöyle değerlendirdi:

"Araştırmamız, farklı ülkelerde çalışan kişilerin pek çok alanda tedirginlik yaşadığını ortaya koyuyor. Örneğin istisnasız bir şekilde tüm gurbetçiler, kendilerinin ve ailelerinin bir sağlık sorunu yaşamaması ihtimalinden endişe duyuyor. Bu durumun başlıca sebeplerinden biri, işverenlerin sağlık alanındaki beklentileri karşılamakta yetersiz kalması. Cigna olarak uzun yıllardır farklı ülkelerde yaşayan kişileri destekleyen çözümler üretiyoruz. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda sunduğumuz hizmetleri daha da geliştirerek, dünya geneline gurbetçi çalışanların sağlık ve refah düzeyini yükseltmeyi hedefliyoruz."

Kaynak: haber3.com

18. Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin Ardından...

Aysun KONAĞOĞLU

Birşeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak gerekir. Alanı ne olursa olsun emeğin gücü dünyada yüzyıllardır varolmuş ve var olmaya da devam edecek bir olgudur. Kuşkusuz ki, çalışma hayatında emek gücünün hak ve menfaatlerinin korunması noktasında vazgeçilmez aktörler olarak sendikalar yer almaktadır.

Sendikalar, toplumsal sorunların çözülmesine katkıda bulunmak, küresel ekonomide artan rekabete karşı işçi çıkarlarını göz önünde bulundurarak işyeri düzeyinde verimliliğin artırılması ve işbirliği oluşturma çerçevesinde önemli rol almaktadır.

Türkiye'de işçi sendikalarının yeni çağın dinamiklerine göre yeniden yapılanabilmesi amacıyla, çalışma hayatının hızlı değişimlerine ayak uydurabilmesi, toplumun taleplerine yönelik politikaları gözönüne alabilmesi ve herşeyden önemlisi örgütlenmeye dayalı sosyal diyalogu geliştirmeye yönelik vizyon değişikliğine ihtiyacı vardır. Sendikalar açısından çalışma ilişkilerini iyi okuyarak gelişmelere uygun farklı stratejiler geliştirmek her geçen gün önem kazanmaktadır.

Bu anlamda, üniversitelerin çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümleri çalışma hayatının temelini ele alan konuları içinde barındırmaktadır. Heryıl Türk-İş, üniversitelerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri ve Türk-İş'e bağlı sendikaların katıldığı kongreler düzenlemektedir. Bu yıl 18.'si düzenlenen Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinin ana teması olarak, 21. Yüzyılın başından itibaren sosyal politikanın değişik alanlarında yaşanan gelişme-

leri içeren "Sosyal Politika'da Dönüşümler" başlığı belirlenmiştir.

Kongrenin diğer oturumlarında ise "Sosyal Güvenlikte Dönüşüm", "İstihdam ve İşsizlik Sorunları", "Çalışma Hayatında Kadın", "İşgücü Piyasalarında Dönüşüm", "Çalışma Psikolojisinde Güncel Tartışmalar", "Sendikalar ve Sosyal Hareket", "Sosyal Güvenlikte Yeni Gelişmeler", "İş Sağlığı ve Güvenliği", "Sosyal Politikada Özel Gruplar", "İşgücü Piyasasında Dönüşüm" ve "Sosyal Politikada Çağdaş Gelişmeler" konu başlıklarında kapsamlı tebliğlere yer verilmiştir. Sendikacılar ve akademisyenler bir araya geldiği kongrenin ana oturumunda, "Türkiye'de ve Dünyada Sendikal Dönüşümler" başlığına yer verilmiştir.

Türkiye'de ve Dünyada Sendikal Dönüşümler oturumdan değerli hocalarımızın hazırladığı tebliğlerden öne çıkan noktaları özetlemeye çalışırsak;

Dünyada Sendikal Hareket: Değişim, Yeni Politikalar ve Gelecek

Sendikal Harekette Değişim: Prof. Dr. Aysen Tokol, 1970'li yılların ortalarından itibaren özellikle 1980 sonrası birçok gelişmiş ülkede sendikalar için altın çağın sona erdiğini, ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel, yasal ve sendikalarından kaynaklanan nedenlerle sendikal yoğunluğun azaldığını belirtiyor. Tokol, bunu şöyle anlatıyor: "Sendikal yoğunlukta azalma ülkelere göre değişmekle birlikte gelişmiş, gelişmekte olan ülkeler ile orta ve doğu Avrupa ülkelerinin tümünde ortaya çıkmıştır. 1980 sonrası sendikaların siyasi etkinliği azalmış, sendika/ siyasi parti ilişkilerinde yeni bir döneme girilmiş-



tir. Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde bağımlı model sendika/ siyaset parti ilişkisi ortadan kalkmış, İngiltere, İskandinav ülkeleri, Almanya, Fransa gibi ülkelerde ara bağımlı modele göre şekillenen sendika /siyasi parti ilişkisi sona ermiş veya çok zayıflamıştır. Sendikaların temel faaliyetlerinden biri olan toplu pazarlık faaliyetinde de köklü değişimler yaşanmış, birçok ülkede toplu pazarlığın önemi ve etkinliği azalmıştır. Toplu pazarlığın kapsamı daralmış, toplu pazarlığın temel taraflarını kural olarak işçi ve işveren sendikaları oluştururken; bazı ülkelerde yasal düzenlemelerle örgütlenmemiş işçi gruplarına da işverenlerle işyeri düzeyinde pazarlık yapabilmeye olanağı tanınmıştır."

Sendikal Krize Karşı Yeni Politikalar: Sendikaları olumsuz yönde etkileyen tüm bu değişimler işçi sendikalarını yeni politikalar geliştirmek zorunda bırakmıştır. Sendikal yoğunluktaki azalmaya karşı; ulusal düzeyde sendikal birleşmeler artmış, Hizmet Sendikacılığı, Örgütlenme Sendikacılığı, Toplumsal Hareket Sendikacılığı, Toplumsal Adalet Sendikacılığı gibi örgütlenme modelleri geliştirilmiştir. Ayrıca sendikal canlanma tartışmaları kapsamında paydaşlık, politik eylem, sendikaların yeniden yapılan-



dırılması, diğer toplumsal hareketlerle ittifak, uluslararası dayanışma ve örgütlenme gibi politikalar gündeme gelmiştir. Bu sendikal canlanma politikaları ulusal sendikalar yanında uluslararası sendikalar tarafından da uygulanmaya başlanmıştır. Sendikal canlanma politikaları sendikalar tarafından kimi zaman tek başına kimi zaman bir arada kullanılmıştır.

Sendikaların Geleceğine Yönelik Senaryolar: Sendikaların gösterdiği bu çabalara karşılık sendikal krizin devam etmesi sendikaların geleceğine yönelik kaygıları tüm dünyada artırmaktadır. Günümüzde sendikaların geleceği ile ilgili üç farklı senaryo üzerinde durulmaktadır.

Bu senaryolara göre;

- Sendikaların gücü ekonomide hiçbir önemli etkiye sahip olamayacakları bir noktaya doğru giderek azalmaya devam edecek, sendikasız endüstri ilişkileri sözkonusu olacaktır.
- Sendikalar sahip oldukları güçlerini koruyacaklar. Ancak sendika- işveren ilişkileri çatışmacı niteliğinden uzaklaşacak daha çok işbirliğine yönelik özellik kazanacaktır.
- Sendikaların gücü mevcut düzeyde kalacak ancak sendikalar kendilerini yeni ekonomik, sosyal ve siyasi koşullara uyarlamak zorunda kalacaklardır.

Duyulan kaygılara rağmen sendikaların geleceği ile en fazla kabul göre görüş; sendikaların yerine geçecek, gelecekte alternatif olabilecek bir başka kurumun henüz mevcut olmadığı, sendikaların üye sayıları ve etkinlikleri azalsa da tamamen ortadan kalkma-

yacakları şeklindedir. Örgütsüz kitleleri (göçmenler, kayıt dışı çalışanlar vd.) örgütlemeyi amaçlayan Sendika Dışı Emek Örgütleri- üye tabanlı örgütler, toplum merkezli emek örgütleri ve işçi merkezleri- ise sendikalara bir alternatif olmayıp, sendikaların farklı gruplarla iletişim kurabilmeleri açısından önemli taşıyan yeni örgütlenme modelleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç olarak; Dünyada sendikal hareket 1970'lerin ortalarından itibaren özellikle 1980 sonrası bir değişim sürecine girmiş, sendikaların varlığı ve geleceği tartışılmaya başlanmıştır. Bu tarihten günümüze kadar geçen süreçte sendikalar geliştirdikleri çeşitli politikalarla sendikal krize çözüm bulmaya çalışmaktadır. Henüz bu konuda kesin bir başarı elde edilemese de dünya sendikacılık tarihi incelendiğinde sendikaların sürekli yeni sorunlarla karşılaştıkları ve bu sorunlara karşı izledikleri politikalarla ayakta kalmayı başardıkları görülmektedir. 1980 sonrası ortaya çıkan değişimler her ne kadar sendikaları olumsuz şekilde etkilese de sendikalar gelecekte de varlıklarını sürdürmeye devam edeceklerdir. Zira sendikalar sadece işçilerin örgütü değil demokrasinin vazgeçilmez bir parçasıdır.

Türkiye'de Sendikal Haklara İlişkin Genel Bir Değerlendirme

Prof.Dr. Banu Uçkan Hekimler ise sendikaların da içinde olduğu baskı gruplarının, demokrasiyi besleyen ve destekleyen unsurların başında geldiğini söylüyor. Uçkan'ın bu konudaki görüşleri şöyle: "Güçlü ve etkin sendikacılık, demokrasinin de teminatı durumundadır. Türkiye'de sendikal

hakların uygulanması konusunda yaşanan sıkıntılar ve ihlaller demokratik sistemi de olumsuz yönde etkilemektedir. Türkiye'de işçilerin Anayasa ve ilgili kanuna göre örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları olmakla birlikte, bu haklar yine yasal düzenlemelerle sınırlandırılmakta ve kimi zaman da uygulamada ciddi şekilde ihlal edilmektedir. Yasal düzenlemelerde sendikal özgürlüğe ilişkin düzenlemeler olmasına rağmen sendikaya üye olan veya belirli sendikalara üye olan işçilerin işten çıkartılması ve işten çıkartılma tehdidinde maruz kalması bunun en tipik ve çarpıcı örneklerinden birini oluşturmaktadır. Ayrıca 1990'lı yılların ortalarından itibaren neredeyse sistematik bir şekilde grev yaşağına dönüştürülen grev ertelemeleri ise hem toplu pazarlık hem de grev hakkını sınırlandırarak grev eğilimini zayıflatmakta ve sendikaların pazarlık gücünü kırmaktadır. Memurların sendikal hakları konusunda da tablo çok farklı değildir. Memurların grev hakkı olmadığı için gerçek bir toplu pazarlık hakından da söz edebilmek mümkün değildir. Ayrıca memurların bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü ise bizzat devlet tarafından ihlal edilmekte; toplu pazarlık ve uyuşmazlıkları çözüm süreci, demokratik temsiliyeti önemli ölçüde zedelemektedir. Gerek işçi gerekse memur sendikalarının yaşadığı tüm bu sıkıntıların biricik sorumlusu yalnızca dışsal faktörler ve yasal düzenlemeler değildir. Sendikaların kendi içinden kaynaklanan örgüt içi demokrasi zafiyeti, izledikleri geleneksel politikalar, siyasetle olan ters yönlü ilişkileri gibi nedenler de sendikaların imajını olumsuz yönde etkilemekte ve sendikalara olan güveni zedelemektedir. Bu noktada sendikaların kurtarıcısı dışarıdan beklemek yerine kendi öz güçlerini kullanmaları ve hukuk içinde kalarak ama yasaları zorlayarak yeni bir dönemi başlatmaları gerekmektedir."

Değerli hocalarımıza bizlere ışık tutan çalışmaları için teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Kaynak: ceeik2017.uludag.edu.tr

TÜİK'ten Çarpıcı Açıklama! Nüfusun Yüzde 14.3'ü Yoksulluğun Altında...



Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2016 sonuçlarına göre, gelir eşitsizliği bir önceki yıla göre artış kaydetti.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2016 yılına ilişkin Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması sonuçlarını açıkladı. Gelir dağılımı eşitsizliği ölçütlerinden olan ve sıfıra yaklaştıkça gelir dağılımında eşitliği, 1'e yaklaştıkça gelir dağılımında bozulmayı ifade eden Gini katsayısı, 2016'da bir önceki yıla göre 0,007 puan artışla 0,404 olarak tahmin edildi. Hane halkı kullanılabilir gelirinin, hane halkı büyüklüğü ve kompozisyonu dikkate alınarak hesaplanan eşdeğer hane halkı büyüklüğüne bölünmesiyle elde edilen

"eşdeğer hane halkı kullanılabilir fert gelirine" göre, en yüksek gelire sahip yüzde 20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay geçen seneye kıyasla 0,7 puan artarak yüzde 47,2 ve en düşük gelire sahip yüzde 20'lik grubun payı 0,1 puan artarak yüzde 6,2 oldu. Toplumun en zengin yüzde 20'sinin gelirinin, en yoksul yüzde 20'sinin gelirine oranı 7,6'dan 7,7'ye çıktı.

Nüfusun Yüzde 14,3'ü Yoksulluk Sınırının Altında Kaldı

Eşdeğer hane halkı kullanılabilir fert medyan gelirinin yüzde 50'si dikkate alınarak belirlenen yoksulluk sınırına göre, yoksulluk oranı bir önceki yıla göre 0,4 puanlık düşüş ile yüzde 14,3

olarak gerçekleşti. Medyan gelirin yüzde 60'ı dikkate alınarak belirlenen yoksulluk sınırına göre ise yoksulluk oranı bir önceki yıla göre 0,7 puan azalarak yüzde 21,2 oldu. Hanehalkı tiplerine göre eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelirinin yüzde 50'si dikkate alınarak hesaplanan yoksulluk oranlarına bakıldığında; tek kişilik hanehalklarının yoksulluk oranının bir önceki yıla göre 0,8 puan artışla yüzde 8,9, bağımlı çocuğu olmayan hanehalklarının yoksulluk oranının 0,8 puan düşüşle yüzde 4, bağımlı çocuğu olan hanehalklarının yoksulluk oranının ise 0,2 puan düşüşle yüzde 17,9 olduğu görüldü.

Yükseköğretim Mezunlarının Yüzde 1,7'si Yoksul

Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelirinin yüzde 50'si dikkate alınarak hesaplanan yoksulluk oranına göre; okur-yazar olmayanların yüzde 26,2'si, bir okul bitirmeyenlerin yüzde 24,1'i yoksul iken, bu oran lise altı eğitimlilerde yüzde 12,5, lise ve dengi okul mezunlarında ise yüzde 6,2 oldu. Yükseköğretim mezunları ise yüzde 1,7 ile en düşük yoksulluk oranının gözlemlendiği grup oldu.

Sürekli Yoksulluk Oranı Yüzde 14,6 Oldu

Dört yıllık panel veri kullanılarak hesaplanan sürekli yoksulluk oranı, eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelirinin yüzde 60'ına göre son yılda ve aynı zamanda önceki üç yıldan en az ikisinde de yoksul olan fertleri kapsamaktadır. Buna göre, 2015 yılında sürekli yoksulluk oranı yüzde 15,8 iken 2016 yılında bu oran yüzde 14,6 oldu. Nüfusun yüzde 42,2'si konutunda izolasyondan dolayı ısınma sorunu yaşarken, yüzde 38,1'i sızdıran çatı, nemli duvarlar, çürümüş pencere çerçevesi ve yüzde 24,5'i trafik veya endüstrinin neden olduğu hava kirliliği, çevre kirliliği veya diğer çevresel sorunlar yaşadı.

Taksit Ödemeleri Veya Borçları Olanların Oranı Yüzde 68

Nüfusun, yüzde 68'i konut alımı ve konut masrafları dışında taksit ödemeleri veya borçları olduğunu yüzde 65,4'ü yıpranmış ve eskimiş mobilyalarını yenileme ihtiyacını ekonomik nedenlerle karşılayamadığını ve yüzde 17,4'ü konut masraflarının hanelerine çok yük getirdiğini beyan etti.

Maddi Yoksunluk Oranı Yüzde 32,9

Finansal sıkıntıda olma durumunu ifade eden maddi yoksunluk; çamaşır makinesi, renkli televizyon, telefon



EŞDEĞER HANEHALKI KULLANILABİLİR FERT MEDYAN GELİRİNİN YÜZDE 50'Sİ DİKKATE ALINARAK BELİRLENEN YOKSULLUK SINIRINA GÖRE, YOKSULLUK ORANI BİR ÖNCEKİ YILA GÖRE 0,4 PUANLIK DÜŞÜŞ İLE YÜZDE 14,3 OLARAK GERÇEKLEŞTİ.



ve otomobil sahipliği ile beklenmedik harcamalar, evden uzakta bir haftalık tatil, kira, konut kredisi, borç ödemeleri, iki günde bir et, tavuk, balık içeren yemek ve evin ısınma ihtiyacının ekonomik olarak karşılanamama durumu ile ilgili hanehalklarının algılarını yansıtmaktadır. Yukarıda belirtilen dokuz maddenin en az dördünü karşılayamayanların oranı olarak tanımlanan ciddi maddi yoksunluk oranı 2015 yılında yüzde 30,3 iken 2016 yılında 2,6 puanlık artışla yüzde 32,9'a yükseldi.



Kaynak: Posta

Şeker-İş'den Ankara'da Tatlı Eylem...

Başkan İsa Gök:

"İçinde Pancar Şekeri Bulunmayan Ürünleri Almayın"

Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası, Ulus'ta, şeker pancarı üretim ve tüketimine teşvik etmek ve doğru şekere yönlendirmek amacıyla Ulus'ta basın açıklaması düzenledi. Düzenlenen toplantıda, katılımcılara şeker pancarından yapılan tatlı ikram edildi. Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Fransa, İngiltere gibi ülkelerin nişasta bazlı şeker üretimini yasakladığını hatırlatarak, "Sağlığımız için pancar şekerinden üretilen ürünlerin dışında evlerimize ne idüğü belirsiz şekerli ürünleri sokmayalım" dedi.

33 Fabrika Pancar Şekeri Üretiyor

Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, son dönemde pancar şekerine karşı oluşturulmaya çalışılan karalama kampanyasından bahsederek, "Bugün, Türkiye ekonomisine 3 milyar dolara yakın katma değer sağlayan, besicisinden nakliyecisine milyonlarca insanımıza istihdam alanı açan, aş olan, iş olan 25'i kamuya ait, 8'i özel sektörde toplam 33 fabrikanın el emeği göz nuru olarak işlediği ve sofralarımıza kadar ulaştırdığı pancar şekeri üzerinde son günlerde oluşturulmaya çalışılan karalama kampanyasını bertaraf etmek ve sizlerin huzurlarınızda neyin zararlı neyin zararsız olduğunu tüm kamuoyuyla paylaşmak için buradayız" ifadelerini kullandı.

Gök, sözlerini şöyle sürdürdü, "Her şeyden önce şeker pancarı bu ülkenin tarihidir, kültürüdür, geleceğidir;

şeker pancarı milli bir davadır! Şeker pancarı, sosyal ve kültürel bir değerdir. Ulusal varlığımızdır.

Şeker pancarı; şeker, et, süt, süt ürünleri, yağ, un demektir. Hayvancılığımız için kaba yem, sanayimiz için hammaddedir."

Şeker Pancarı Konusunda Teşvikler Yetersiz

"Öncelikle 3 milyar dolara yakın katma değeri olan bu sektörün, mutlaka ve mutlaka bir milli duruş göstermesi gerekiyor. Bütün dünyada, bütün devletlerin bir tarım politikası var. Ama şeker pancarı konusunda, Türkiye'de bir eksiklik var. Şeker pancarı bir sanayi tesisinde bir ürün olarak yetiştiriyor ama bitki olarak tarım bitkisi. Şimdiye kadar, tarım bitkisi olarak, Tarım Bakanlığımızın verdiği teşviklerden yararlanamaması nedenleri ile baktığımızda bunu tespit ettik. Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri, pancarı bizden 14 kat daha fazla bir şekilde teşvik ediyor. Biz onlardan eksik kalıyoruz. Biz onlardan çok daha az teşviklerle ürettiğimiz için, daha az ürün çıkıyor ve şeker fabrikaları sorgulanıyor. Bu problemlerin çözülüp, daha sonra faaliyetler ile ilgili gerçek rakamları ortaya koymamız gerekiyor. Birinci derdimiz bu"

"Tabiat İle İnsan Uyumludur"

Şeker-İş Genel Başkanı İsa Gök, sağlığa zarar mısır şurubu, yüksek yoğunluklu tatlandırıcılar ve glikoz şurubu gibi ürünlerin sağlığa zararlarından bahsederek, "İnsan olarak hepimiz



tabiatın bir parçasıyız. Meyveler, kısacası topraktan çıkan her şey, tabiatın bir parçasıdır. Tabiatta var olan doğal gıdaların tümü insan doğasıyla birebir uyumludur ve bu gıdalarda bulunan maddelerin insan vücudu için önemli etkileri vardır. Ancak, tabiatın gelen doğal gıdalar dıştan müdahale ile başka bir şekle dönüştürülürse işte o zaman insana adeta zehir etkisi yapmaktadır. Başka bir anlatımla ifade

edecek olursak; Annelerimiz meyveleri kaydattığında ondan pekmez, reçel yaparlardı. Hiçbir kimyasal işleme gerek duymazlardı. Oysa hayatımızın hemen her alanına sinsice giren ve sağlığınıza olumsuz etki eden mısır şurubu, yüksek yoğunluklu tatlandırıcılar, ya da glikoz şurubu tamamen mısırın kimyasal işleme maruz bırakılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Açıkça doğallığına müdahale edilmektedir” şeklinde konuştu.

“Bir Gofretten Ne Olacak Demeyin”

Aileleri, çocuklarının katkı maddeli tatlı gıdalardan uzak durmaları gerektiği konusunda uyararak Şeker-İş Genel Başkanı Gök, “Şekerlemelerde, şekerli un ve unlu ürünlerde, 5-10 liraya satılan geleneksel tatlılarda, dondurmadan, helvaya, reçele, kolalı, gazlı içeceklerle kadar hemen hemen bu katkı maddeleri kullanılmaktadır.





Gök, basın mensuplarına pancar tatlısı ikram etti.



Buradan bütün annelere, babalara sesleniyorum. Çocuklarınızı ne kadar sevdiğinizi biliyorum. Bir anne için, bir baba için önce evladının sağlığı gelir. Size buradan tavsiyede bulunmak istiyorum; Ne olur, çocuklarınıza nişasta bazlı şeker içeren, glikoz şurubu katkılı ürünleri yedirmeyin. Bir kutu koladan, ya da gofretten ne olacak? demeyin. Eğer şeker tüketecekseniz şeker pancarından üretilen doğal şeker tüketin” diye konuştu.

İhtiyaçtan Fazla Glikoz Şurubu Üretiliyor

Gök, Türkiye'nin şeker ve türevleri ihtiyacının 100-110 bin ton olduğunu ama buna rağmen bu rakamın 4 katı büyüklükte bir üretim ağı olduğunu kaydederek, “Bundan 17 yıl önce yüksek yoğunluklu tatlandırıcılar, 450-500 bin ton civarında, Türkiye’de gıda sektörüne girmeye başladı. Bunun denetimi kesinlikle yapılamıyor. Türkiye’nin glikoz ihtiyacı 100-110 bin ton civarında iken, Türkiye’deki üretim

miktarı 450-500 bin ton civarında. Bu glikozun sağlık açısından zararlı olduğunu herkes söylüyor ve konuşuyor. Pancarı kaynattığınızda, içindeki şeker tadını anlayacaksın. Bunu birçok meyvede görebilirsiniz ama mısır da görmezsiniz. Eğer mısır enzim ve kimyasallarla müdahale edilmezse asla tatlandırıcı bir tat veremez. Bunun için mısırdan elde edilen nişasta bazlı şekerin insan sağlığı için zararları çok fazla. Bu dünyada tartışılmaya devam ediliyor. Kanseri hastalığının sebebi olduğu söyleniyor” dedi.

“Avrupa Ve Abd Halkını Bilinçlendiriyor”

Avrupa ve ABD gibi ülkelerin, doğal şeker tüketimi ve yapay şekerlerin zararları gibi konularda, kendi toplumlarına sürekli olarak bilinçlendirme çalışmaları yaptıklarını hatırlatan Genel Başkan Gök, “Avrupa ve ABD, Nişasta Bazlı Şeker tüketilmemesi için halkını sürekli bilinçlendirirken, Türkiye’de ise NBŞ ile üretilen gıda maddeleri üzerindeki etiketlerde uyarı bulunmamaktadır. Hangi gıdada ne kadar NBŞ kullanıldığı belirtilmemektedir. Nasıl ki sigaraların üzerinde ‘Sigara sağlığa zararlıdır’ gibi etiket bulunuyorsa pancar şekerini dışında üretilen tüm ürünlerde bu uyarı etiketlerinin konulması sağlığımız açısından caydırıcı

bir unsur olacaktır. Hükümetimizin de bu konuyu değerlendireceğini ümit ediyoruz” ifadelerini kaydetti.

“Tükettiğiniz Ürünleri Sorgulayın”

Kimyasal oranı yüksek ve doğal şeker barındırmayan ürünlerin, son dönemde artan hastalıklar konusunda birincil faktör olduğunu hatırlatan Genel Başkan Gök, “Son olarak, tükettiğiniz ürünleri lütfen sorgulayın. Ambalajlarını okuyun. Çünkü şeker üretiminde söz sahibi ülke olan Fransa, Hollanda, İngiltere gibi ülkeler bile kendi çocuklarına nişasta bazlı şeker katkılı bu ürünleri yedirmiyor, hatta birçoğu yasaklamış. Niçin? Çünkü hastalıklar artmış. Küçük yaştaki çocuklar çağın hastalığı Obezitenin pençesine düşmüş, depresyon, kanser, kalp hastalıkları, yüksek tansiyon vakalarında artışlar yaşanmış” sözlerini vurguladı.

“Geleceği Parlak Çocuklar İçin El Ele Verelim”

Pancar şekerini konusunda tüketimin artması gerektiğini ve ailelerin bilinçlenmesi konusunun üzerinde durulmasını ifade eden Gök, “Biz ülkemizi, insanımızı, çocuklarımızı, çiftçimizi, şeker pancarı üreticisini, o fabrikalarda çalışan işçileri, tüm işçileri, emeklilerimizi seviyoruz. Geleceği parlak, sağlıklı, gürbüz çocuklar için, insanlarımız ve gençlerimiz için gelin hep birlikte el ele verelim. Ortak bir kampanyaya imza atalım. Sağlığımız için pancar şekerinden üretilen ürünlerin dışında evlerimize ne idüğü belirsiz şekerli ürünleri sokmayalım” uyarısında bulundu.

Gök, sözlerini şöyle sürdürdü, “Biz sağlığınızı önemsiyoruz. Sizler de ‘keşke’ dememek için çocuklarınızın sağlığını önemseyin. Sendikamız tarafından özenle hazırlanan elinizde tuttuğunuz broşürlerde bütün bu anlattığımız bilgileri bulacaksınız. Lütfen sağlığımız için bir dakika ayırarak ve bu broşürleri okumadan buruşturup atmayalım.”

TÜRK-İŞ ve Şeker-İş Sendikası'ndan bir sosyal sorumluluk projesi daha...

Şeker Sektörü Kitapçık ve Broşürlerle Halka Anlatılacak



KİTAPÇIK VE BROŞÜRLERDE PANCAR TARIMI ŞEKER SEKTÖRÜ VE NİŞASTA BAZLI ŞEKERLER(NBŞ) GERÇEĞİ

TÜRK-İŞ ve Şeker-İş Sendikası son günlerde karalanmaya çalışılan yüzbinlerce çiftçi ailesinin geçim kaynağı pancar tarımı ve şeker sektörü için harekete geçti. Sendika, toplumda bilinci artırmak ve farkındalık yaratmak üzere şeker sektörü ve buna karşılık insan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğu ileri sürülen nişasta bazlı şekerlerin toplum sağlığındaki olumsuz etkilerini konu alan broşür ve bilgilendirme kitapçığı hazırladı.

'Pancar Tarımı Şeker Sektörü Ve Nişasta Bazlı Şekerler(NBŞ) Gerçeği' başlığıyla hazırlanan 27 sayfalık kitapçıkta NBŞ üretimi ve dünya gerçekleri, Türkiye için pancar şekerinin önemi, doğal olmayan şekerlerin insan ömrüne etkisi, özelleştirmede yeniden yapılandırma modeli olan 'Üretici-İşçi-Devlet' modeli ile uzmanların şeker sektörüne ve Nişasta Bazlı Şekerlere ilişkin açıklamaları yer alıyor.

Daha çok toplum sağlığını ön plana çıkartan "Sağlığını Önemseyin" kapak tasarımıyla hazırlanan broşürde ise pancar şekerinin önemi, sorgulamadan tüketilen market raflarındaki ürünler, Türkiye'deki yapay tatlandırıcı istilası, okuldaki çocukların ne şekilde beslendikleri ve bir bardak kolanın insan üzerindeki olumsuz etkileri gibi konular görsellerle destekleniyor. Kristal şekerin üretildiği doğal pancar ile Nişasta Bazlı Şekerlerin hammaddesi

mısırın karikatürize edildiği broşür toplam on sayfadan oluşuyor.

Kitapçık ve broşürler başta Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan olmak üzere Başbakan Binali Yıldırım, Bakanlar, Milletvekilleri, siyasi partilerin temsilcileri, sivil toplum ve medya kuruluşları, ilk ve ortaöğretim eğitim kurumları ile ilgili üniversitelere ulaştırılacak.



Meltem TV Ankara Bölge Sorumlusu Harun Göksel'den Şeker-İş'e ziyaret...

Gök: "Şeker İşçisi Yatmıyor Yılın Her Günü Çalışıyor"



Meltem Tv, Mesaj Tv Ankara Bölge Sorumlusu Harun Göksel, 21. Olağan Genel Kurul'da yeniden Genel Başkanlığa seçilen Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök'ü makamında ziyaret ederek yeni dönemde başarılar temennisinde bulundu.

Şeker işçisi yatmıyor yılın her günü çalışıyor

Şeker işçisinin "4 ay çalışıp, geri kalanında yatıyorlar" şeklinde kamuoyunda bir karalama kampanyasına maruz kaldığını dile getiren Gök, "Bu ifade yerleşti. Oysa bu gerçek değil. Fabrika 3 ay çalışsa da makineler 1 yıl çalışmış gibi yoruluyor. Dolayısıyla ve yılın geri kalan bölümünde işçiler bunların bakımını yapıyor" dedi. Gök, "Devletin elindeki 25 fabrikada ortalama 200 işçi çalışıyor. Yerinde gidip görmezseniz ne demek istediğimi anlayamazsınız. Maliye Bakanımız geldi 5.5 saat fabri-

kalari gezdi. Kampanya dönemlerinde kadrolu işçilerin yetişmediği durumda taşeron işçiler gelip çalışıyor. Şeker fabrikaları tamamen entegre bir sistemle çalışır ve en küçük bir makinedeki arıza tüm sistemi durdurur ve milyonlarca lira zarar ortaya çıkar. İşte bu yüzden işçilerimizin çalışma sistemine yönelik eleştiriler benim çok ağırıma gidiyor" şeklinde konuştu.

Doğu ve Güneydoğu Anadolu'daki Şeker fabrikaları kapatılırsa terör tırmanır

Gündeme ilişkin konuların da değerlendirildiği ziyarette Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, şeker sektörüne ilişkin açıklamalarda bulundu. Türkiye'de son zamanlarda özellikle şeker sektörüne ilişkin bir algı operasyonunun yapıldığına dikkat çeken Gök, şeker pancarı üretiminin azaltılması yönünde lobiler olduğunu belirterek,

sektörde kotaları kaldıran AB'nin pazar olarak gördüğü Türkiye'de sektöre operasyon yaptığını söyledi. Doğu ve Güneydoğu'daki fabrikaların kapatılmasının bölgeye bomba atmakla eşdeğer olduğunun altını çizen Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı, fabrikalardan boşalan yerleri terörün dolduracağını dile getirdi. Gök, "Eşit şartlarda yarışılması halinde Türkiye'nin verimlilik ve maliyet yönüyle Avrupa'yı geçeceğini söyledi. Gök, "Ayrıca şeker fabrikalarının gerilediği bölgelerde somut olarak hayvancılığın da hızla gerilediğini gözlemleyebiliyoruz. Uzun süredir bu fabrikalara yatırım yapılmıyor, fabrikaların bünyesinde önceden Ar-Ge çalışmaları yapılıyordu, Türkiye'nin iklim koşullarına uygun tohum üretiliyordu, şimdi bunlar terk edildi. Aynı bölgede hayvancılık da bitti" diye konuştu. Gök şu görüşlere yer verdi:

"Biz bu işi Avrupa'dan daha iyi yapıyoruz"

"Aslında teknolojik olarak çok geride değiliz ve yatırımlar da yapılıyor. Bazı fabrikalarımızda teknolojik gerilikler var ama söylendiği kadar büyük maliyetler oluşturacak farklar değil. Daha önce söylediğim gibi sosyal amaçlı fabrikaları çıkarınca biz bu işi AB'den daha iyi yapıyoruz. Biz bugüne kadar işçi arkadaşlarımızı, "AB şunu yapıyor, Türkiye pazar oluyor" şeklinde motive ederek 4 ay hiç izin kullanmadan çalıştırdık. Bugün Maliye Bakanımız da konuyla yakından ilgileniyor. Yatırımlar da yavaş yavaş başlıyor.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay'dan Şeker-İş'e Ziyaret

TÜRK-İŞ Konfederasyonumuzun Genel Başkanı'ı Ergün Atalay 21. Olağan Genel Kurulu sonucu oluşan yönetimi tebrik amacıyla Sendikamıza ziyarette bulundu. Seçimin işçi sınıfına hayırlara vesile olmasını diledi. Sendikamız adına konuşan Genel Başkan İsa Gök ziyaretin kendilerini onure ettiğini belirterek, Genel Başkanımız Ergün Atalay önderliğinde her zaman birlik ve dayanışma ruhunun devam etmesi temennisinde bulundu.



Akay'dan Şeker-İş'e Hayırlı Olsun Ziyareti



Kayseri Pancar Kooperatifi Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Akay, Şeker İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök'ü Şeker-İş Sendikası Genel Merkezinde ziyaret ederek şeker sektöründeki son günlerde oluşturulmaya çalışılan algı operasyonlarına karşı duyarlılığından dolayı teşekkür etti.

Şeker İş Sendikası Başkanı İsa Gök, ziyaret esnasında yaptığı konuşmasında, "Ülkemizin çok çeşitli problemleri var çalışanlarımızın, çalışma hayatımızın problemleri var, sektörümüzün problemleri var, çiftçimizin problemleri var ama biz, pancar üreticileriyle, yöneticilerimizle, çalışanlarla beraber bu sektörü ayakta tutmak mecburiyetin-

deyiz" dedi. Gök, Başkan Akay'a Kayseri Şeker'de çalışan sendikalı 1020 işçiyi kapsayan, 27. dönem toplu iş sözleşmelerinde gösterdiği duyarlılık yanında ülke genelinde örnek olacak, iki yıl için ortalama yüzde 29.5 zam oranı ile hem sektöründe ilk hem de Kayseri Şeker tarihinde bir ilki yaşattıkları için de ayrıca teşekkür etti. Gök, konuşmasını şöyle sürdürdü: "Türkiye'de şeker pancarı üretiminin azaltılması yönünde lobiler oluştu. Sektörde kotaları kaldıran AB'nin pazar olarak gördüğü Türkiye'de sektöre operasyon yaptığını ama Nişasta Bazlı Şekerlere karşı bir şikayet oluşmaması dikkat çekicidir." Başkan Akay, Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök'ün Şeker Sektörü ile ilgili olarak yapmış olduğu açıklamadan dolayı da teşekkür etti. Son günlerde "Nişasta bazlı şeker sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin kotalarının artışı", "şeker sektöründeki denetimsizliğin artması", "Avrupa, Türkiye şeker sektörüne operasyon yapıyor", "Nişasta bazlı şeker yani 'zehir' lobisi atakta!"

"şeker sektöründeki denetimsizlik 200 bin çiftçi ailesini olumsuz etkileyecek" gibi haberlerin Şeker sektöründeki sorunun ülke gündemine taşınmasına vesile olduğunu belirtti. Başkan Akay, Orta Anadolu çiftçisinin son yıllarda şeker pancarından para kazanmaya başladığı, dolayısıyla şeker pancarının çiftçiler için vazgeçilmez bir ürün haline gelmesine karşılık NBS üretimi yapan firmalarla rekabette sıkıntı yaşadıklarını söyledi. Başkan Akay, Şeker Kurulu üyelerinin atanmamasının şeker sektöründe denetimin azalmasına ve dolayısıyla pancar şeker üreticilerinin pazar kaybetmekte olduğunu belirterek yapılan lobi faaliyetlerden sektörün rahatsız olduğuna da dikkat çekti. Ziyaret esnasında, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Sekreteri Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt ve Şeker İş Sendikası Kayseri Şubesi Başkanı İbrahim Dayı da hazır bulundu.

ŞEKER-İŞ Sendikasının Yeni Yönetimine Ziyaretler Sürüyor

Ak parti Karaman Milletvekili ve TBMM Tarım Komisyonu Başkanı Recep Konuk ve Pankobirlik Genel Müdürü Taner Taşpınar, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ve yönetimine hayırlı olsun ziyaretinde bulundu.

Recep Konuk ve Taner Taşpınar, 22 Temmuz 2017 tarihinde gerçekleştirilen Şeker-İş Sendikası 21. Olağan Genel Kurulu'nda yeniden Genel Başkanlığa seçilen İsa Gök ve yönetimini tebrik ederek bundan sonraki çalışmalarında başarılar diledi.



Koop-İş'den Şeker-İş Yönetimine Hayırlı Olsun Ziyareti

Koop-İş Yönetim Kurulu, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri (Şeker-İş) Sendikası 21. Olağan Genel Kurulu'nda yeniden Genel Başkan seçilen İsa Gök ve yeni Yönetim Kurulu'na hayırlı olsun ziyaretinde bulundu.

Şeker-İş Sendikası Genel Merkezi'nde gerçekleştirilen ziyarete; TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri ve Koop-İş Genel Başkanı Eyüp Alemdar, Genel Sekreter Metin Güney, Genel Mali Sekreter Ahmet Karaman, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Osman Aksoy, Genel

Eğitim Sekreteri ve Ankara 1 No'lu Şube Başkanı Murat Türkül katıldı.

Eyüp Alemdar ve Koop-İş Yönetim Kurulu, yeniden Şeker-İş Genel Başkanı seçilen İsa Gök ve yeni Yönetim Kurulu üyeleri Genel Sekreter Fevzi Şengül, Genel Mali Sekreter İlhan Özyurt, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Murat Taşlıyurt,



Genel Eğitim Sekreteri Cengiz Ünder'e hayırlı olsun dileklerinde bulunarak, görevlerinde başarılar diledi.

Tez Koop-İş'den Şeker-İş'e Ziyaret

TezKoop-İş Genel Başkanı Haydar Özdemiroğlu ve Genel Sekreter Hakan Bozkurt Şeker-İş Sendikası'nın 21. Olağan Genel Kurulu sonrasında yeniden Genel Başkanlığa seçilen İsa Gök ve yönetimini ziyaret etti.



Göçer'den Şeker-İş Ziyaret

AK Parti Tokat Milletvekili Celil Göçer 21. Olağan Genel Kurul'da yeniden Genel başkanlığa seçilen İsa Gök ve yönetimini ziyaret ederek hayırlı olsun temennisinde bulundu.



Türk Harb-İş Genel Başkanı Bayram Bozal'dan Şeker-İş'e Tebrik Ziyareti

Türk Harb-İş Genel Başkanı Bayram Bozal, 21. Olağan Genel Kurulu sonucu oluşan yönetimi tebrik amacıyla Şeker-İş Sendikası'na ziyarette bulundu. Şeker-İş Sendikası Yönetim Kurulu'nu tebrik eden Bozal, yeni dönemin başta Türk-İş Konfederasyonu olmak üze-

re işçi sınıfına hayırlı olmasını diledi. Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ise ziyaretten duyduğu memnuniyeti ifade ederken, birlik ve dayanışma ruhunun geçmiş dönemlerde olduğu gibi yeni dönemde de kararlılıkla sürdürüleceğini söyledi.



Şeker-İş'te Görevini Teslim Eden Başkanlara Teşekkür Edildi

Şeker-İş Sendikası'nın 21. Olağan Genel Kurulu sonrası görev teslimi duygulu anlara sahne oldu. Genel Merkez Binası'nda gerçekleştirilen veda töreninde Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, görevlerini tamamlayan Genel Mali Sekreter Eyyup Şen ve Genel Eğitim Sekreteri Hasan Basri Güzel'e teşekkür etti.

Törende görevlerini teslim eden başkanlara "Mukadderatımız olan şeker sektörü için güçlü bir inanç ve milli bir

duruş sergileyerek sorumluluktan kaçmadan büyük emekler sarfeden anlayışınızla, birlikte çalıştığımız süre içerisindeki mesai arkadaşlığınıza, dostluğunuza ve özverili çalışmalarınıza teşekkür eder, emeklilik yaşamınızda aileniz ve tüm sevdiklerinizle birlikte nice sağlık ve mutluluklar dileriz. Yolunuz, bahtınız, alnınız açık olsun. Saygı ve sevgilerimizle..." ifadelerine yer verildi.





'Güzellikle İyiye Ulaşmak'

Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ

Bir işte veya meslekte kendi ya da bir başkasının işyerinde çalışma dahil, insan hayatının her anı bir bütündür. Bu bütünlükte güzelliğin, hakikatin, gerçekliğin, iyiliğin, iyi olmanın, erdem ve ahlakın merkezinde yüce bir varlık yer alır.

Güzel olan, aynı zamanda iyilik ve hakikati de bize gösterir. Güzel olan aynı zamanda iyidir; ve hakikat daima güzeldir.

Hakikati kavramak, erdemli olmayı gerektirir. Erdem ise bizi ahlaklı kılar. Bu kapsamda güzellik, iyilik ve hakikat; aynı zamanda ahlaklı ve erdemli davranmayı, ilahi hikmete mazhar olmayı gerektirir.

Güzele ulaşma aynı zamanda iyi olmakla da eş anlamlıdır.

Güzellik, iyiye ulaşmada bir ölçüdür. İnsanı iyi olmaya sevk eden ölçüdür. Bu nedenle güzellik, aynı zamanda iyi olmaya bizi çeker, iyi olma isteğini benliğimize kazandırır. Artık güzel olan aynı zamanda iyi olanın da simgesidir.

Güzellik bir bakıma görünür iyiliktir.

Kur'an'da iyilik ve güzellik tek bir kelimede toplanmıştır. Hasen (H-S-N), hem iyilik hem de güzellik anlamına gelmektedir. Cenab-ı Allah şüphesiz adalet kadar aynı zamanda güzel ve iyi olanı da insana emretmiştir. Her iyilikte bir güzellik; her güzellikte bir iyilik bulmak mümkündür.

Kuran'ı bir kavram olan hüsün, "güzel, değerli, seçkin ve kendisine rağbet edilen, ilgi gösterilen, yaptığı işi en

iyi şekilde yapmaya, aldığından daha fazlasını katmaya" denmektedir.

Aynı kelime kökünden gelen ihsan yaptığı iş ne olursa olsun en doğru ve en güzel biçimde yapmayı ve her davranışında güzel davranmayı ifade etmektedir.

Başkaları ile kurulan ilişkilerde o kişiye güzel davranmak, başışta bulunmak, borcunu en iyi şekilde yerine getirmek, kendisi için istediği güzelliği ve iyiliği karşısındaki için de istemek anlamına gelmektedir.

Ahlak, davranışlar ve iş ahlakı bakımından ise kelimenin anlamı; kendi kişiliği ve kimliğini, sergilediği davranışlarında ve yaptığı işte görerek, kişiliğini güzelleştirmek için davranışlarını mükemmelleştirmek ve yaptığı

işte maharetli, en iyi yapan, en güzel yapan olmaktır.

Allah ile olan ilişkilerinde ise kendisini Allah'a yaklaştıracak en doğru yolu bulma ve bu yolda ilerlemektir. Bu seyir-i sülukun yolu, ibadetlerini en güzel şekilde yapmak davranış ve işindeki güzellekle Allah'a yaklaşımdır.

"Meslek" kelimesi de aynı kökten, "m-s-l-k" gelmektedir. Yani yol almaktır. Bir iş sanat veya meslek sahibi olmak, sadece teknik konularda maharet sahibi olmak değildir. Bu anlamda meslek, güzellik, iyi olma ve erdemlilik yolunda mesafe kat etmektir.

Meslek, ihsan ahlakına giden yolun ta kendisidir.

İnsan davranışlarını oluşturan her şey ihsanın konusu olup kişi, bu davranışlarında ve gerçekleştirdiği işinde güzeli yapmak ve doğru, mükemmel şekilde ifa etmekle sorumludur.

Güzel davranmak sadece kişinin kendisine yönelik bütün davranışlarının konusu değildir. Karşı tarafa iyilikte bulunmak da ihsanın konusudur. Yine bu evrensel ilkeyi Peygamberin şu hadisi tespit etmektedir; "Kendin için sevdiğini kardeşin içinde sevmek".

Demek ki, güzel işin ölçüsü, kişinin yaptığı iş ne olursa olsun her an Allah'ın huzurunda; O'nun karşısında faaliyette bulunuyormuş gibi, işi tam, eksiksiz ve mükemmel bir şekilde yapabileceğinin en iyisini yapmaktır.

Bir yönüyle eksik kalan bu olgu, "güzellik" kavramında bir eksiklik meydana getirecektir. Yani işi tam yapmayan, eksik yapan; yapabileceğinin altında bir performans gösteren; kendisi için iyi olanı istemekle ve bunu yapmakla beraber Müslüman kardeşi için bu harekette bulunmayan, ne kadar süslü davranırsa davranırsın "güzel" olandan uzaktır.

İhsan sıradan bir güzellik değildir. O daha da güzel olanı ifade eder. Daha



GÜZELLİK, EN YÜCE VARLIKLA UYUM VE UYGUNLUK İÇİNDE OLDUĞU ÖLÇÜDE MÜKEMMELLEŞİR. İŞTE BU NEDENLE GÜZELLİK, ERDEMLİ, AHLAKLI VE İYİ OLMA İLE İÇ İÇDİR.



iyi davranmak, daha mükemmel yapmak, daha fazla iyilikle karşılık vermek ihsanı, güzel davranışı açıklayan diğer kavramlardan ayırmaktadır.

Sosyal ilişkilerde ihsan, adaletten daha kapsamlı bir davranıştır.

Adalet haklara sahip olmada eşitliği, ekonomik ve sosyal yönden eşitliği, kişiye hakkını tam ve eksiksiz vermeyi ifade ederken; insan davranışının her alanında olgunluğu ve güzelliği arayan ihsan; adaletten daha fazlasını verme, karşındakine daha güzeli ile karşılıklı bulunma anlayışını getirmektedir.

İnsan davranışları açısından bakıldığında İslam, insanlara karşı adil davranmayı bir farz davranış olarak insanlara emretmektedir. Buna karşılık ihsan, adaletli olmaktan daha kapsamlı ve daha üstün olduğu için hem emredilmiş hem de daha fazlası için tavsiyede bulunulmuştur.

Kur'an-ı Kerim'in Nahl suresinin 90. ayetinde "Muhakkak Allah, adalet ve ihsan ile emreder." buyrulmuştur.

Yaptığı her şeyi güzel, eksiksiz ve mükemmel yapma alışkanlığı iş ve davranışlarında kaliteyi ön plana çıkarmaktadır. Kişinin davranışlarında ölçülü olmak, insanların kötü sözlerine karşı üzülmemek, kendi nefsi için istediğini işyeri, işi ve işyerindeki diğer çalışanlar için istemek, işi vak-

tinde yapmak ve sadece sözleşmeden doğan iş görme borcunu ifa etmekten öteye giderek işi tam ve doğru, en güzel biçimde yapmaktır.

İhsan ahlakı, kişinin bütün hayat alanını kapsamaktadır. Özellikle sosyal hayat alanı, işin en güzel ve gereği gibi yapılmasının söz konusu olduğu alandır.

İhsan ahlakı sadece Allah'a karşı onu görüyormuşçasına ibadet ederek sadece kişinin ruh dünyası ile sınırlı değildir. Yine Hazreti Peygamberin sözlerinde temel esasları belirlendiği gibi cansız varlıklarla da olan ilişkide işi en güzel ve tam olarak yapmak ihsan ahlakının önemli bir yönüdür. O'nun kazandırdığı ihsan ahlakına göre, iyi, güzel ve doğru olan bir söz, iş veya davranış küçümsenmemelidir. Basit dahi olsa her işte doğru ve güzeli ortaya koymalıdır.

Hazreti Peygamber bir gün üstü iyi düzeltilmemiş bir kabir görür. Bozuk yerlerin düzeltilmesini isteyerek şöyle buyurur; "Bu işin ölüye ne faydası, ne zararı olur; fakat yaşayanların gözlerine düzgün kabir daha güzel görünür. Kim bir şeyi yaparsa Cenab-ı Hak, onun mükemmel ve güzel bir şekilde yapılmasını sever".

Sosyal ilişkilerde ihsan ahlakının nasıl olması gerektiği, Hazreti Peygamberin bir sözünde şöyle belirtilmiştir; "Kendinize göre makul bir iş yapınız. Sırf başkalarına rekabet olsun diye yapmayınız. (Şöyle demeyin) "İnsanlar ihsan ederse biz de ihsan ederiz; zulmederse biz de zulmederiz.". Fakat kendinizi şuna ikna ediniz: İnsanlar ihsan ederse ihsan ediniz; (fakat) fenalık ederlerse, siz yine zulmetmeyiniz". Yani her hal üzere işin en doğrusu ve en güzelini yaparak, güzel olanı en güzel şekilde yapınız.

"Rabbimiz, bize dünyada da güzellik ver, ahrette de güzellik ver".



Avrupa Sosyal Modeli ve Türk Çalışma Hayatı İçin Düşündürdükleri

Süleyman YAZIR

Avrupa Sosyal Modelinin (ASM) Kavramsal Çerçevesi ve Gelişimi

Avrupa Sosyal Modeli ile anlatılmak istenen; sürdürülebilir yüksek ekonomik büyüme ile bununla birlikte gerçekleştirilen tutarlı bir sosyal uyumdur. Bu kavram siyasi ve akademik arenada hem sosyal bireyselliliği öngörerek toplumsal dokuyu dağınık hale getiren ve sosyal sorunların çözümünü tamamen serbest pazara bırakan neo-liberal düşünce ve hem de etkinliği çok tartışılan sosyal açıdan düzenlenmiş piyasa ekonomilerinin dışında üçüncü bir yoldur.¹

“Avrupa Sosyal Modeli” özellikle 1950’lerden sonra yaşanan hızlı sosyal, ekonomik, ve ideolojik gelişmelerin sonucu 1980’lerde Delors tarafın-

dan kavramlaştırılmıştır. Bu kavramın geri planındaki gelişmelere kısaca değinmekte yarar vardır.

Bu yapıya gerekli kılan ilk faktör ekonomik gelişme ve politikalarıdır.

Avrupa Sosyal Modeli’nin kaynağı ortaya çıkan “yeni ekonomide”, küresel rekabette, üretim merkezinin ve işin parçalanmasında ve işgücünün bu kuralırlılıklara olan tepkisinde. Ekonomik kargaşa ile dengesiz zenginleşme yeni talepleri doğurmuştur.

İkinci önemli faktör devletlerin doğasındaki değişikliklerdir. 1945 sonrası devletler yeniden yapılanmalarını tamamlamış, 1970’lerde ise devletin temel görevi “denge” hızla endüstriyel gelişim olarak algılanmıştır. 1980’lere gelindiğinde devletin

yapı iki önemli liderden etkilenmiştir; Neo-liberal Thatcher ve sosyalist Mitterand.

Thatcher-Regan ikilisinin baskın rolü ve yüzeysel başarıları Avrupa’da Thatcherizmin yayılmasına ve sosyal yaşantıda hızlı bir gerileme yaşanmasına neden olmuştur. Bu dönem devletin üretimden çekilmeğe başladığı, özelleştirmenin tüm hızıyla devam ettiği yıllardır. İronik olarak bu yıllarda Delors da sosyal Avrupa’dan bahsetmeğe başlamıştır.

Bu aşamada bazı ülkelerin Thatcher-Regan ikilisinin baskın rolünden etkilenmediği belirtilmelidir. Örneğin Kuzey ülkeleri hiçbir şekilde geleneksel güçlü örgütlenme ve işçi-işveren ilişkilerinden hiçbir şekilde vazgeç-



memişlerdir.² Örneğin Thatcherizm Almanya'daki sosyal dokuya zarar verememiş, düzenlemeler marjinal düzeyde kalmıştır. Sadece işkolu iş sözleşmelerinin işyeri sözleşmelerine dönüştürülmesini sağlayan esneklikler sağlanmış ve 1998 sonrası sosyal güvenlik alanında reform yapılmıştır.

1990'lara gelindiğinde ise işten çıkarmalar, belirli süreli sözleşmeler, güvencesiz işler, en az bunlar kadar önemli bilgi teknolojileriyle birlikte çalışan kadınların sayısının artması ve hepsinden önemli devletlerin "tam istihdam" olmasa bile yüksek istihdam hedefleri ekonominin üretim alanındaki unsurlarının ilişkilerini yeniden tasarımlarını zorunlu kılmıştır.

Üçüncü önemli faktör sivil toplumun etkisinin gittikçe artmasıdır. İkinci Dünya Savaşı öncesinde, sendikalar ve siyasi partiler arasındaki çok sıkı bir ilişki var olmuştur. Fakat, II. Dünya savaşı sonrası Avrupa'daki sendikaların siyasetten arındırılması soğuk savaşın önemli önceliklerinden biri haline gelmiştir. Sendikaların siyasetten arındırılmaları ve özellikle siyasi organlarla ilişkilerin sınırlı düzeylere inmesi sendikaların sosyal po-

litikaların belirlenmesindeki etkilerini asgariye indirmiştir. Bunların istisnaları Portekiz, İtalya ve Fransa'daki sendikalarıdır. Bunlara Kuzey ülkelerini de dahil edilebilir.

1989 yılında Soğuk Savaş'ın sonu ideolojik ve siyasi boşluk ortaya çıkmıştır. Yine bu yıllarda Avrupa işçi hareketi bakımından son derece önemli bir gelişme yapılmıştır. 1973 yılında temelleri atılan bu hareket Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) adı altında tek bir Konfederasyon bünyesinde kurumsallaşmıştır. Üstelik birçok Avrupa ülkesinde sendikalar tekrar canlanmış ve birçok ülkelerde siyasi güçler üzerinde bakıya başlanmışlardır. Bu baskılar sonucu Belçika ve Avusturya'da sosyal diyalog etkin bir araç olarak kullanılmaya başlanmış, Hollanda sosyal taraflara kanun yapma yetkilerini vermiştir. Diktatörlüklere karşı mücadelelerde sendikaların sembol olduğu Yunanistan, İspanya ve Portekiz'de sendikalar çok ciddi haklar almışlardır.

Bu aşamada 1968'den itibaren başlayan gençlik hareketleri ile feminist, yaşlı ve engelli hareketleri gibi sivil toplum hareketlerinin etkisi de unutulmamalıdır.



JACQUES DELORS
"AVRUPA SOSYAL
MODELİ" (ASM)
KAVRAMINI POPÜLER
HALE GETİREN KİŞİDİR.
DELORS BUNU SAF
ABD KAPİTALİZMİNE
KARŞI BİR ALTERNATİF
OLARAK ORTAYA
ÇIKARMIŞTIR. BU
MODELİN GENEL
HAREKET NOKTALARINI
ANLAMAK BÜYÜK
ÖNEM TAŞIMAKTADIR.



Avrupa Sosyal Modelinin Kurulmasını Gerekli Kılan Nedenler

Jacques Delors "Avrupa Sosyal Modeli" (ASM) kavramını popüler hale getiren kişidir. Delors bunu saf ABD Kapitalizmine karşı bir alternatif olarak ortaya çıkarmıştır. Bu modelin genel hareket noktalarını anlamak büyük önem taşımaktadır.

İlk olarak deneyimler neo-liberallerin serbest pazar mekanizmasının adil bölüşümün gerçekleştirilmesini sağlayacağı iddialarını boşa çıkarmıştır. Kapitalizmin vahşi bir hal aldığı ortamda geleneksel AB sosyal yapısının mutlaka dışsal faktörlerle desteklenmesi ve hatta korunması gerekli olmuştur. Örneğin Neo-liberal öğretilerde serbest işgücü piyasasına bırakılması gereken iş bulma süreçleri ve etkinlikleri hiçbir zaman sonuç vermemiş ve AB buna "ulusal istihdam stratejisi" ile yanıt vermiştir.

İkinci olarak muhtemel ücret ve sosyal damping risklerinin giderilmesi zorunlu hale gelmiştir.³ Sermayenin ücret ve sosyal maliyetlerin ucuz olduğu AB üyesi ülkelere kayma riskinin daha yüksek sosyal standartlara sahip olan ülkelere bu standartların aşağıya doğru gitme ihtimalinin özel politikalarla önlenmesini gerekli kılmıştır.

Üçüncü olarak koşullar Neo-liberallerin ihmal ettiği, kadınların işgücü piyasasına artan oranda katılımı, nüfusun yaşlanması ve aile kurumlarının dönüşümü gibi demografik ve toplumsal değişimlerin temel politika alanına dahil edilmesini zorunlu kılmıştır.

Dördüncü olarak kadınların işgücü piyasasına daha çok katılımının aile yapısında yol açtığı değişikliklerin yaratacağı çocuk bakımı ve ebeveyn izni gibi karmaşık etkileşimler içeren sorunların her bir bireyin kendine özgü gereksinimleri de dikkate alınarak çözülmesi bir ihtiyaç haline gelmiştir.

Son olarak, bilgi işlem teknolojileri kullanımı ve küreselleşmenin AB eko-

nomileri üzerindeki uluslararası etkilerini azaltmak için işçi ve işveren arasında son derece güçlü bilgilendirme ve danışma mekanizması kurulması şart olmuştur.

Avrupa Sosyal Modelinin Kapsamı ve Temel Özellikleri

Bir görüşe göre ASM **"AB yapılanmasında farklı sosyal sorunlar ve bunların önemine ilişkin ortak görüş ve ilkeler"** bütünüdür.⁴ Bu görüş ASM'nin temel kapsama alanlarını;

- İhtiyaç içindekilere sosyal yardım sağlanması,
- Evrensel eğitim hizmetlerinin temin edilmesi (ilk ve orta okul),
- Bütünleşik bir örgün, yaygın ve eğitim sistemin kurulması,
- Tıbbi bakım sağlanması,
- Karmaşık fakat adil sosyal güvenlik sisteminin kurulması ve
- Son derece ayrıntılı işçi-işveren ilişkileri

düzeni olarak ifade etmektedir.⁵

Bu yeni sistemin özelliği, sanayi demokrasisini de kapsayan son derece geniş ve güçlü bir demokratik ortamda sosyal harcamaları optimize etmek ve harcamalardan optimum katkı almak için yeni bir koruma sistemi getirmesidir. **Bu yapıda sihirli sözcük "bireysel gelişimdir."** Bu kelime bile tek başına geleneksel sosyal politikadan bir kopuşu açık olarak göstermektedir.

Bu durum AB sosyal politikanın esaslarını koyan 1994 tarihli Beyaz Kitap'ta da görülmektedir.⁶ Beyaz Kitap sosyal politika, demokratik ve bireysel değerler, özgür toplu pazarlık, piyasa ekonomisi, herkes için fırsat eşitliği, sosyal koruma ve dayanışma gibi kavramlar etrafında **ekonomik gelişme ile sosyal gelişmeyi** ayırlamaz bir bütün olarak görmektedir. Lizbon Başkanlar Konseyi Kararı bunu desteklemektedir.⁷

Son olarak Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma'nın (ABİHA) 9. Maddesi politika ve faaliyetlerinin tanımlanma ve uygulanmasında;

- Birliğin yüksek düzeyli istihdama ulaşma gereksinimlerini,
- Yeterli sosyal koruma garantisi edilmesini,
- Sosyal dışlanmaya karşı mücadele edilmesini,
- Ancak bu bağlamda
 - Üst düzeyli eğitim ve öğretimi
 - Yaygınlaştırılmış mesleki eğitimi ve
 - Hayat boyu öğrenme ihtiyacını
 vurgulamakta ve bireye "çaba sarfetme görevi" vermektedir.⁸

Görüldüğü gibi, örneğin işgücü piyasasına uyum bağlamında yeni meslek edinme eğitimi veya meslek değiştirme eğitimi tamamen bireyin kendi sorumluluğundadır. Geçmişteki geleneksel refah devleti uygulamalarından farklı olarak ASM;

- Hayatta karşılaşılan risklerin yönetimini ve davranış seçeneklerini tamamen bireye bırakmakta,
- Hatta ona bu konuda sorumluluk yüklemekte,
- Meslek eğitimi alınması gibi sistem içinde kalmak isteyenlere ise imkan sağlamaktadır.

Avrupa Sosyal Modelinin Araçları ve Önemli Müdahale Alanları

ASM bu iddialı sistemini hayata geçirebilmek için bir dizi araç kullanmakta olup, belirli alanları da özel müdahale alanları olarak seçmiştir. Bu sistemin yürütülmesi farklı kaynak ve araçların harekete geçirilmesi ile sağlanmaktadır. Bu bağlamda;

- Sistem kanun hükmünde olan 50'den fazla yönerge ve diğer birincil hukuk araçları ile düzenlenmekte,
- Yorum hususunda içtihat hukuku devreye girmekte,
- Ulusal politikalar Açık Koordinasyon Yöntemi (AKY) ile uyumlaştırılmakta,



- Mevzuat yapımı aşamasında, ikili veya üçlü sosyal diyalog kullanılmakta, ve
- Avrupa Sosyal Fonu (ASF) ile mali müdahalelerde bulunmaktadır.

Ancak sürecin işlenmesinde iki aşama özel önem taşımaktadır. Bunlar; özellikle çalışma hayatıyla ilgili mevzuat hazırlanması ile hazırlanan mevzuatın yürürlüğe konulmasıdır.

Mevzuat hazırlanması süreci bir ihtiyaç tespiti ile başlamakta ve bu görevi Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı (Avrupa Vakfı) üstlenmektedir. Avrupa Vakfı öncelikle AB ölçeğinde bir ihtiyaç ve durum tespit çalışması yürütmektedir.

Bu araştırmalar, işçiler, işverenler, KOBİ temsilcileri, hükümetler ve diğer ilgili tüm taraflardan bilgi alınmasını da kapsamaktadır. Bu aşamadan sonra mevcut mevzuatın kaldırılması gereken hükümleri incelenmekte ve sonunda da rapor sosyal tarafların incelenmesine sunulmaktadır. Aslında süreç yasalaşma sonrası da bitmemekte Avrupa Vakfı düzenli bir şekilde



de uygulama değerlendirme raporları (Impact Analysis Reports) hazırlayarak taraflara sunmaktadır.

Burada özellikle vurgulanması gereken husus özellikle çalışma hayatında ihtiyaç duymaları halinde işçi ve işverenlerin kanunları bile çıkarabilmeleridir.

Mevzuatın uygulanması da oldukça gelişmiş yöntemlerle, işi şansa bırakmadan yapılmaktadır. Bu bağlamda aşağıda belirtilen çalışmalar gerçekleştirilmektedir;

- Eğitim merkezlerinde yeni mevzuat konusunda ilgili personeli eğitecek eğitimcilerin eğitimi,
- İş müfettişlerinin eğitilmesi,
- İş hakimlerinin eğitilmesi,
- Sosyal tarafların eğitilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uyumlaştırılması ve uygulamanın koordinasyonu,
- Uygulayıcı personelin eğitilmesi,
- Eğitim merkezlerinde yeni mevzuat konusunda ilgili personeli eğitecek eğitimcilerin eğitimi,



“ ASM BU İDDİALİ SİSTEMİNİ HAYATA GEÇİREBİLMEK İÇİN BİR DİZİ ARAÇ KULLANMAKTA OLUP, BELİRLİ ALANLARI DA ÖZEL MÜDAHALE ALANLARI OLARAK SEÇMİŞTİR. ”

- Uygulama için rehber yayınlar hazırlanması,
- Gerektiğinde yeni kurumlar kurulması (**Eşitlik Kurumu gibi**),
- Mevcut yapının yasal olarak yeni mevzuata göre yapılandırılması,
- Sistemin gerektirdiği idari ve fiziki alt yapı, nitelikli personel ve mali ihtiyaçlarının karşılanması,
- Alınan şikayetlerin değerlendirilmesi ve
- Tüm bu faaliyetlerin zaman bazlı bir çizelgeye bağlanması.

Sistemin diğer müdahale alanları ve araçları bağlamında aşağıdaki hususlar da belirtilebilir;

- ABİHA'nın 2, 125, 128 ve 130. Maddelerinde Avrupa İstihdam Stratejisi tanımlanmış ve hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda İstihdam Rehberleri, Ortak İstihdam Raporu ve Ulusal Reform Programları hazırlanmaktadır.
- Kayıt dışı istihdam AB bakımından ciddiye ele alınmakta ve eylem planları hazırlanmaktadır.
- ABİHA'nın 158. Maddesi gereği tam istihdam, işte kalite ve verimlilik, sosyal içerme ve bölgesel farklılıkların giderilmesini amaçlayarak ekonomik ve sosyal uyumun güçlendirilmesi için Avrupa Sosyal Fonu oluşturulmuştur.
- İstihdam, sosyal koruma, sosyal içerme, gençlik ve eğitim gibi konularda sosyal tarafların AB hukuk sistemi içinde yumuşak hukuk olarak adlandırılan düzenlemeleri yapabilmesi için Açık Koordinasyon Yöntemi geliştirilmiştir.

Avrupa Sosyal Modelinin Kısa Bir Değerlendirilmesi

Buraya kadar yaptığımız açıklamalardan da görüleceği üzere sosyal Avrupa'nın genel hedefleri;

- Daha eşitlikçi bir toplum yaratmak,

- Yoksulluk ve yoksulluk ücretlerine son vermek,
- Temel insan haklarını garanti altına almak ve
- Herkesin insan onuruna yaraşır şekilde yaşaması için temel hizmetleri ve geliri sağlamaktır.

Bu hedefleri gerçekleştirmek üzere AB önceki siyasi ideolojilerden bağımsız, kendine has bir yapı olan bir Avrupa Sosyal Modeli oluşturmuştur. Oluşturulan bu modelin ekonomik ve sosyal ilkelere ilişkin tasarımı çok başarılı olarak kabul edilmektedir.

Sistem, “liberal” düşüncenin “piyasa” ve “sol” düşüncenin “kamu düzenlemeleri” kavramları yerine bireyin kapasitesini geliştirme ihtiyacını uyumlaştıran yeni bir kavramı hayata geçirmektedir.

Tüm bu incelemeler ışığında değerlendirildiğinde ASM içindeki sosyal politikalar sadece iyi ekonomik performans ve politikalarının bir sonucu değil, ama aynı zamanda bu politikaların bir girdisi ve çerçevesidir. Bu nedenle de AB açısından ASM’nin çağdaştırılması, onun geliştirilmesi ve gelişen ve hızla değişen toplum ve ekonomi ile uyumlaştırılması demek, sosyal politikalar ile ekonomi arasındaki olumlu karşılıklı destekleyici rolün garanti altına alınması demektir.⁹

Avrupa Sosyal Modelinin Türkiye İçin Düşündürdükleri

Yukarıdaki açıklamalardan görüldüğü üzere ASM özgür toplu pazarlık, piyasa ekonomisi, herkes için fırsat eşitliği, sosyal koruma ve dayanışma, düşük kayıtdışı çalışma, işsizlik ve mesleki gelişim gibi sosyal ve ekonomik olguları bir bütün içinde değerlendirmektedir. Daha da önemlisi bu politikaların tümü işçi ve işverenlerin de katıldığı sosyal diyalog yolu ile belirlenmektedir.

Örneğin AB tarafından 2002 yılında kabul edilen 14 numaralı Yönerge çalışma hayatındaki her zaman işveren ve dolayısıyla işçiyi tehdit eden bir risk unsuruna dikkat çekerek;

- Risk öngörüsünü geliştirmek,
- İş organizasyonunu daha esnek hale getirmek ve
- İş güvencesini sağlamak suretiyle çalışanların;
- İşletme içerisindeki eğitimlere erişimini kolaylaştırmak,
- Adaptasyon ihtiyaçlarından çalışanları haberdar etmek,
- İstihdam edilebilirliklerini arttırmak için çalışanların tedbir alma ve faaliyetlere katılma imkanlarını arttırmak,
- İşletmenin çalışmalarında ve geleceğinde çalışanın katılımını teşvik etmek ve
- Rekabet edebilirliğini arttırmak

adına, **işletmeler içerisindeki diyalogun güçlendirilmesine** ve karşılıklı güvenin teşvik edilmesine ihtiyaç olduğunu ifade etmek ve çalışanlar için son derece sistematik bilgilendirme ve danışma mekanizmalarını öngörmektedir.

Uygulamada işletme/işyeri düzeyindeki sosyal diyalog sosyal ve makro-ekonomik politikalara ve hatta sosyal taraflarca “yasa” hazırlama hakkına kadar gitmektedir. Türkiye’de de ekonomik ve sosyal politikalar ile işletme yönetiminde “ortak aklı” yaratacak sağlam bir sosyal diyalog ortamı yaratılmalıdır.

Bunun da ötesinde yasal düzenlemelerin uygulanması yasal düzenlemenin konusu olan sosyal taraflardan uygulayıcı birimleri ve hatta hukuk makamlarını kapsayan bir dizi eğitim programı ile desteklenmelidir. Daha da önemlisi kabul edilen yasalarla ilgili bir etki analizi yapılmalıdır.



- 1 Jespen, M ve Pascual, A. S.: The European Social Model: an exercise in deconstruction Journal of European Social Policy dergisindeki makalesi , Yıl 2005, Cilt 15 Sayı 3, Shf.: 234
- 2 Kuzey ülkeleri bugün bile Avrupa’nın sosyal dokusunu belirlemede çok etkin bir rol oynamaktadırlar. Avrupa Temel Haklar Şartı’nın kabul süreci bunun iyi bir örneğidir.
- 3 Jacobsson, K. and Schmid, H. : “Real Integration or just Formal Adaptation? On the Implementation of the National Action Plans for Employment’ C. de la Porte and P. Pochet’in editörlüğünü yaptığı A New Approach to Building Social Europe: the Open Method of Coordination isimli kitapta makale, Brüksel, PIE Peter Lang yayınevi, 2002
- 4 Vaughan-Whitehead, D.: EU Enlargement versus Social Europe? The Uncertain Future of the European Social Mode. Cheltenham, Edward Elgar, 2003
- 5 Hay, C., W. ve Wincott, D.: Globalisation, European Integration and the Persistence of European Social Models, Tebliğ No 3/99, Birmingham Üniversitesi, 1999, Birmingham
- 6 Beyaz Kitap için bakınız; Commission of the European Communities: White Paper: “European Social Policy – A Way Forward for the Union, com (94) 333 final, Brüksel, 27. 07. 1994
- 7 European Council: Presidency Conclusions, Lisbon European Council 23 and 24 March 2000’, Brüksel, 2000.
- 8 Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Anlaşma için bakınız ABRG Tarih:26 Ekim 2012, Sayı:326
- 9 European Council: Presidency Conclusions, Stockholm European Council 23 and 24 March 2001, Brüksel, 2001.

Şeker-İş Sendikası'nın Israrı Uluslararası Arenada Ses Getirdi...

EFFAT Üyesi 16 Sendika 15 Temmuz Darbe Girişimini Şiddetle Kınayan Bildiriye İmza Attı



Bulgaristan'ın Bankya şehrinde 02-03 Ekim 2017 tarihlerinde gerçekleştirilen Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm İşçi Sendikaları Federasyonu (EFFAT) Güney Doğu Avrupa Bölgesel Konseyi'nin yedinci toplantısına Şeker-İş Sendikası damgasını vurdu. Genel Başkan İsa GÖK'ün Şeker-İş'i temsil ettiği toplantıda yaptığı konuşmasında 15 Temmuz hain darbe girişiminin kınanması önerisi Konsey tarafından kabul edildi.

Bulgaristan, Sırbistan, Makedonya, Karadağ ve Hırvatistan'ı temsilen 16 sendika ile EFFAT ve Freidrich Ebert Vakfı temsilcilerinin katıldığı toplantıda Gök'ün 15 Temmuz kalkışmasının şiddetle kınanması önerisi Güney Doğu Avrupa Bölgesel Konseyi Karar Tasarısına dahil edildi. Kınama bildirisinde **"250 şehidin olduğu ve 15 işçinin de hayatını kaybettiği Türkiye'deki 15 Temmuz darbe girişimini şiddetle kınar ve demokrasi**



ve sendikal örgütlenme karşıtı tüm hareketleri ret eder" ifadelerine yer verildi.

Çalışanların ücret düzeylerinin yükseltilmesi konusunu ele alan Konsey toplantısında bir konuşma yapan Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, çalışanların ekonomik kalkınmadan veya üretim faaliyetlerinden ne kadar pay aldığı hususunu dikkatlice incelemesinin çok önemli olduğunu vurgulayarak sosyal adalet ve insana yaraşır işin en önemli bileşeni olan ücret artışının merkezinde sendikaların olduğunu söyledi.

Sosyal diyalogun en önemli araçlarından biri olan toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin ise bu amaçlara ulaşmada ki en önemli araçlardan biri olduğuna değinen Gök, temel amacın ücretlerin çalışanları koruyacak ve artan refahtan pay alacak şekilde artışının olması gerektiğini belirtti. Gök, bu amaca ulaşılmasında herkese uygun bir formül olmadığına dikkat çekerek çözümün Şeker-İş'in yaptığı gibi her aşamada ve her işyerinde en uygun yöntemin uygulanması olduğunu vurguladı. İsa Gök, konuşması sırasında toplu pazarlığın ve ücret artışının mevcudiyetinin demokrasinin mevcudiyetine bağlı olduğuna işaret ederek Türkiye'de gerçekleştirilen hain 15 Temmuz kalkışmasında 250 şehidin olduğunu ve 15 işçinin hayatını kaybettiğini hatırlatarak, bu kalkışma sonrası ayrıca asgari ücretin Euro bazında yüzde 20 değer kaybettiğini belirterek Konseyin 15 Temmuz kalkışmasını kınaması gerektiğinin altını çizdi.

İsa Gök tarafından Konsey Toplantısı Karar Tasarısına dahil edilmek üzere hazırlanan 15 Temmuz kalkışmasını tel'in eden **"250 şehidin olduğu ve 15 işçinin de hayatını kaybettiği Türkiye'deki 15 Temmuz başarısız darbe girişimini şiddetle kınar ve demokrasi ve sendikal örgütlenme karşıtı tüm hareketleri ret eder"** ifadesi Konsey tarafından oybirliği kabul edildi.

İşsizlik Maaşına Düzenleme

Meclis'te görüşülen Torba Yasa ile asgari ücretten taşeronların maaşına, işsizlik ödeneğinden 15 Temmuz Darbe Kalkışmasının bastırılması sırasında yaralananlara memurluk hakkı tanınmasına kadar birçok düzenleme geliyor. İşsizlik maaşı artık ay sonlarında alınmayacak.

İşsizlik ödeneği değişecek, taşeron işçinin maaşını Maliye Bakanlığı belirleyecek. Meclis'te görüşmeleri süren Torba Yasa ile sosyal güvenlik alanında da birçok değişiklik olacak. Bunların en başında da asgari ücretle çalışanları yakından ilgilendiren düzenleme geliyor. Malum, senin son üç ayında gelir vergisinden dolayı başta asgari ücretli olmak üzere tüm çalışanların maaşlarında bir düşüş oluyor.

Fazla Ödeme Engellenecek

Asgari ücretli çalışan açısından bakacak olursak; bu düşüş nedeniyle aylık 1404 lira maaş alan çalışanların eline, Ekim ayında 1374 lira, Kasım-Aralık aylarında da 1328 lira geçecekti. Torba yasa ile Ekim-Kasım-Aralık aylarında ücretleri 1404 liranın altına düşecek olan tüm çalışanların net ücretleri, 1404 liraya tamamlanacak şekilde ilave geçim indirimi sağlanacak.

Böylece, asgari ücretli çalışan, senenin son üç ayında da 1404 lira almaya devam edecek. Bu da şu anlama geliyor ki, devlet, sene sonuna kadar asgari ücretliye 76 lira destek sağlayacak.

Torba yasa ile getirilen bir başka önemli düzenleme de işsizlik maaşı ile ilgili. Mevcut durumda işsizlik ödeneği her ayın sonunda yapılıyor. Torba yasa



ile bu durum değişecek ve işe giriş, emeklilik gibi durumların tespit edilerek, fazladan yapılan ödemelerin önüne geçmek için işsiz maaşları her ayın beşinde ödenecek. Halen işsizlik ödeneği alanlar da torba yasanın çıkması sonrası maaşlarını ayın 5'inde alacak.

Taşeron İşçinin Maaşı

Torba yasında, taşeron işçileri de yakından ilgilendiren düzenleme bulunuyor. Kamuda çalışan taşeron işçilerin maaşları artık Maliye Bakanlığı tarafından belirlenecek. Peki, bugüne kadar nasıl belirleniyordu? Her kamu kurumu kendi sözleşme yapıyor ve sözleşmede de çalışacak olan taşeron işçilerin ücretlerini kendi belirliyordu. Torba yasa Meclis'ten geçtikten sonra ise artık kamuda çalışacak tüm taşeron işçilerin sözleşmedeki ücretlerine ilişkin tavanı Maliye belirleyecek.



TORBA YASA
MECLİS'TEN
GEÇTİKTEN SONRA
İŞE ARTIK KAMUDA
ÇALIŞACAK TÜM
TAŞERON İŞÇİLERİN
SÖZLEŞMEDEKİ
ÜCRETLERİNE İLİŞKİN
TAVANI MALİYE
BELİRLEYECEK.



Torba Yasa İle Neler Değişecek

-Asgari ücretin 1404 liranın altına düşmemesi için çalışanlara ilave geçim indirimi sağlanacak.

- Taşeron işçilerin maaşlarını Maliye Bakanlığı belirleyecek.
- Ay sonları ödenen işsizlik maaşı her ayın 5'inde ödenecek.
- Terörle Mücadele Kanununa göre istihdam hakkı bulunanlarda yaş sınırı kalkıyor.
- Terörle mücadelede yaralanan vazife malulleri ile 15 Temmuz Darbe Kalkışmasının bastırılması sırasında yaralananlar memur olabilecek.
- Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışanların alacakları yetki belgesi için yapacakları harcamalar 2020 yılına kadar İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak.

Kefalet Sandığı'nın 480 Milyon TL'si Ne Olacak?

Kefalet Sandığı'nda biriken 480 milyon lira, Maliye'nin bütçesine aktarılacak. Kefalet Sandığı, kamu kurumlarında veznedar, tahsildar, ambar memuru, konsolos gibi görevlerde bulunan, para ve menkul kıymetleri elinde tutan, alıp-veren memurların zimmetine para geçirme ya da herhangi bir nedenden dolayı devlete verecekleri zararı karşılamak üzere 1934 yılında kuruldu. Bir anlamda devlet hazinesini sigorta altına alan kuruluş olarak çalışıyor. Bu görevlerde bulunanların kefalet aidatı altında ödedikleri paralar Sandığın gelirlerini oluşturuyor. Kişinin memurluğu bittiğinde ya da kefaleti gerektiren görevi son bulduğunda, zimmet suçu yoksa o tarihe kadar ödemiş olduğu kefalet aidatı memura iade ediliyor. Bugüne kadar da görevden ayrılan memurların Sandıktan alacakları paralar nemaları ile birlikte ödendi. Halen çalışmakta olan memurlar için de 73 milyon TL karşılık ayrıldıktan sonra Kefalet Sandığı'nın kasasında 480 milyon TL para bulunuyor ve bu para atıl olarak varsayılıyor. İşte, torba yasanın Meclis'ten geçmesi halinde Kefalet Sandığı'nın bu parası Maliye Bakanlığı'nın bütçesine geçecek.

Kaynak: NTV



Şeker-İş Haber Kameramanlarını 2. Kez Antalya'da Bir Araya Getirdi

Şeker-İş Sendikası ve Türkiye Haber Kameramanları Derneği organizasyonu ile 15 Temmuz'da görev yapan haber kameramanlarına yönelik Antalya'nın Manavgat ilçesinde sendikaya ait otelde bu yıl "Basın Mensupları Buluşması"nın 2.si düzenlendi.



Şeker-İş Sendikası ve Türkiye Haber Kameramanları Derneği organizasyonu ile 15 Temmuz'da görev yapan haber kameramanlarına yönelik Antalya'nın Manavgat ilçesinde Şeker-İş Sendikası'na ait Grand Şeker Otel'de bu yıl "Basın Mensupları Buluşması"nın 2.si düzenlendi.

Programda, Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, TESK Genel Başkanı Bendevi Palandöken, Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, Genel Maden-İş Sendikası Genel Başkanı Ahmet Demirci, Türkiye Gazeteciler Sendikası Genel Başkanı Gökhan Durmuş, Türkiye Haber Kameramanları Derneği Başkanı Aytekin Polatel de katıldı.



Ergün Atalay:

"Şeker fabrikaları Türkiye'nin sigortası"

"Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, konuşmasında Şeker fabrikalarının önemine işaret etti. Atalay, "Şeker fabrikaları Türkiye'de şeker sektörünün sigortası durumunda. 15 yıldır 4 kere özelleştirmeye alındı" dedi. Maliye Bakanı Naci Ağbal'ın şeker fabrikalarında yaşanan sıkıntıları çok iyi bildiğini aktaran Atalay, "İki gün önce kendisi ile bir araya geldiğimizde yine fabrikalarda yaşanan sıkıntıları konuştuk. Mevcut fabrikaların bu hali ile bu yıl kampanya dönemini bitirmeleri çok zor. Bunu sayın bakana aktardık" diye konuştu.



Şeker fabrikalarının önemine işaret eden Atalay, "Şeker fabrikaları Türkiye'de şeker sektörünün sigortası durumunda. 15 yıldır 4 kere özelleştirmeye alındı" dedi. Maliye Bakanı Naci Ağbal'ın şeker fabrikalarında yaşanan sıkıntıları çok iyi bildiğini aktaran Atalay, "İki gün önce kendisi ile bir araya geldiğimizde yine fabrikalarda yaşanan sıkıntıları konuştuk. Mevcut fabrikaların bu hali ile bu yıl kampanya dönemini bitirmeleri çok zor. Bunu sayın bakana aktardık" diye konuştu.

Gelir vergisi tarifesinin üçüncü dilimindeki ücretler için yapılacak vergi



kesintisi oranının yüzde 27'den yüzde 30'a çıkartılmasına ilişkin maddenin "torba tasarısı"ndan çıkarıldığını anımsatarak, "Gelir vergisi konusunda bizim yüzde 27'ye itirazımız vardı. Onu yüzde 30 yaptılar, sonra yüzde 27'yi muhafaza ettiler. Yüzde 27'lik vergi kesintisi oranının çalışanlar için yüksek. Yüzde 27'nin kabul edilebilir bir tarafı yok ama yüzde 30 çok ama çok kötüydü" diye konuştu.

Taşeron işçilerin kadro taleplerine değinen Atalay, "Bu konu, 1 milyon taşeron işçisinin yanında bu işçilerin aileleri düşünüldüğünde yaklaşık 5 milyon kişiyi ilgilendiriyor. Hükümet yetkilileri bununla ilgili çalışmasının yılsonuna kadar biteceğini söylediler. Ben de biteceğiyle ilgili bayağı umutluyum ama nasıl biteceğiyle ilgili tereddütlerim var. Memur mu yoksa işçi mi olacaklar?" değerlendirmesinde bulundu.

Her gün 6 işçi iş kazasına kurban gidiyor

Atalay, Tüpraş İzmir Rafinerisinde önceki gün meydana gelen patlamada yine işçi ölümleri yaşandığını hatırlatarak, iş kazalarının Türkiye'de can yakmaya devam ettiğini dile ge-





tirdi. Bu yılın 8 aylık bölümünde bin 338 kişinin iş kazaları nedeniyle yaşamını yitirdiğine dikkati çeken Atalay, her gün ortama 6 kişinin iş kazasına kurban gittiğini kaydetti. İş kazalarının önlenmesi için toplumun her kesiminin gayret sarf etmesi gerektiğini belirten Atalay, bu konuda çıkartılan yasaların yaptırım gücünün olması gerektiğini anlattı.

İsa Gök:

"Kötü günler geride kaldı"

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök ise basın mensuplarının toplumun gözü ve kulağı olduğunu belirtti. Gök, basın mensuplarını iş stresinden uzakta bir araya getirmek için ilkini geçen yıl düzenledikleri programın ikincisini gerçekleştirmenin mutluluğunu yaşadıklarını dile getirdi. Basın mensuplarının 15 Temmuz 2016'daki hain darbe girişimi gecesi canları pahasına görevlerini yaptığını vurgulayan Gök, yaşanan kötü günlerin geride kaldığını kaydetti. Türkiye'nin yaşadığı zor günleri toplumun tüm kesimlerinin birlik ve beraberliği sayesinde atlattığını anlatan Gök, "Birbirimizi sevmek mecburiyetinde değiliz ama birbirimize saygı duymak zorundayız" ifadesini kullandı.



Bendeve Palandöken:

"NBŞ kullanımı pancar üreticilerini perişan ediyor"

TESK Genel Başkanı Bendeve Palandöken, merdiven altı tatlı üretimlerinin insan sağlığını tehdit ettiğini belirterek, bu üretimlerde de ucuz olduğu için nişasta bazlı şekerlerin kullanıldığını söyledi. Bu durumun pancar ekicilerini de perişan ettiğini vurgulayan Palandöken, şeker tüketiminde nişasta bazlı şekerden dolayı önemli oranda düşüş olduğunu söyledi. Şeker sektöründe denetim görevi gören Şeker Kurulu üyelerinin atanmamasından dolayı yaşanan denetimsizliğe işaret eden Palandöken, bu durumun sürdürülebilir bir tarafının bulunmadığını kaydetti.

Palandöken, Türkiye'nin en büyük sorunlarından birinin gelir dağılımındaki adaletsizlik olduğunu, bundan da en çok işçiler ile küçük esnafın etkilendiğini ifade etti. Esnafın toplumun en önemli unsuru olduğuna işaret eden





Palandöken, zor şartlarda görev yapan basın mensuplarının da toplumun önemli bir parçası olduğunu söyledi.

Aytekin Polatel:
"Kameramanlık dünyanın en zor mesleği"

Programda konuşan Türkiye Haber Kameramanları Derneği Başkanı Aytekin Polatel, haber kameramanlığının dünyanın en zor mesleklerinden biri olduğunu söyledi. Polatel, haber kameramanlarının görevleri icabı insanların kaçarak uzaklaştıkları yerle-

re koşarak gittiklerini belirtti. Haber kameramanlarının 15 Temmuz'daki hain darbe girişiminde önemli bir sınavı başarıyla geçtiğine dikkati çeken Polatel, meslektaşlarının o gece darbecilere karşı kamuoyu ve vatandaşları bilgilendirme görevi üstlendiğini bildirdi. Haber kameramanlığı mesleğinin zor bir meslek olduğunu işaret eden Polatel, meslekten emekli olmanın daha da zor olduğunu anlattı.

Konuşmaların ardından Polatel, haber kameramanlarına verdikleri des-

tekten ötürü Atalay ve Palandöken'e plaket, Gök'e ise 15 Temmuz'daki darbe girişimiyle ilgili basın mensuplarının kaleme aldığı "Kalkışma" adlı kitabı takdim etti.

Programda ayrıca haber kameramanı olarak emekliye ayrılan Cezmi Sayıl-gan, İsmail Köşeli, Cenk Barut ve Süleyman Damla'ya plaketlerini Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, TESK Genel Başkanı Bendevis Palandöken, Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök verdi.



10. ILO Avrupa Bölge Konferansı İstanbul'da Yapıldı...

Türk-İş Başkanı Ergün Atalay: " Sosyal Diyaloga Son Derece Önem Veriyoruz"

ILO 10. Avrupa Bölge Konferansı İstanbul'da 2-5 Ekim 2017 tarihleri arasında gerçekleşti. Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay'ında katıldığı konferansa Şeker-İş Sendikasını temsilen Genel Sekreter Fevzi Şengül katıldı. Türk-İş Başkanı Atalay, konferansta yaptığı konuşmada sendikal hareket olarak sosyal diyaloga son derece önem verdiklerinin altını çizdi. Sosyal diyalogun arzu edilen düzeyde güçlenebilmesi için örgütlenme oranının yüksek olması ve işverenlerin ulusal ve küresel düzeyde sendikalara karşı bakış açılarını olumlu yönde değiştirmeleri gerektiğine vurgu yaptı. Atalayın konuşmasının tam metni şöyle:

"Öncelikle, konferans başkanlığına seçilmenizden dolayı sizi kutluyor, değerli görüşlerini bizlerle paylaşan tüm delege ve katılımcılara teşekkür ediyorum. Ülkemizdeki tüm çalışanlar adına hepinizi bir kez daha saygıyla selamlıyorum. Biz; insan onuruna yakışır iş, adil ve yaşanabilir bir dünya için mücadele ederken, savaş gibi, terör gibi insanı ve yaşamı yok eden olayların giderek artıyor olması çalışan kesimi hayal kırıklığına uğratmaktadır.

Kemer sıkma politikaları işsizliği artırıyor

Buna rağmen, sendikal hareket olarak umudumuzu hiçbir zaman yitirmi-

yoruz. ILO'nun her etkinliğini umutlarımızı yeşerten son derece önemli bir fırsat olarak görüyoruz. 10. Avrupa Bölge Konferansına ev sahipliği yapmaktan büyük bir onur ve mutluluk duyuyoruz. ILO 8. Avrupa Bölge Konferansında, ekonomik krizi tartıştık ve krizin sorumlusunun çalışanlar olmadığını söyledik. 9. Avrupa Bölge Konferansında kemer sıkma politikalarının işsizlik yarattığını ve sosyal haklarda tahribata neden olduğunu anlattık. 10. Konferansta ise herhangi bir ilerlemeden değil; terörden, teröre verilen destekten, savaşlardan ve dünya liderleri arasındaki siyasi çatışmalardan bahsediyoruz.

Oslo'da alınan kararlar uygulanmalı

Suriyeli mültecilerin çocuklarına yaşayabilecekleri bir kara parçası ararken boğularak öldüklerini, kıyılarına vuran ölü bedenleri ve yaşanan dramı anlatıyoruz. Genel Direktörün "Avrupa ve Orta Asya'da İnsan Onuruna Yakışır İş'in Geleceği" başlıklı raporu çalışma yaşamı ile ilgili hemen her alanda yaptığı isabetli tespitlerle çalışmalarımıza zemin oluşturmaktadır. Raporda yer alan durum tespitleri oldukça yerindedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki bölgedeki bazı ülkelerde görülen belirsiz ve çalkantılı siyasi ortam gelecek açısın-

dan endişe yaratmaktadır. Siyasi istikrar bölgenin geleceği açısından önem taşımaktadır. Sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümenin sağlanması belirsizliğin ortadan kalkmasıyla mümkün olacaktır. Oslo'da kabul edilen politika gündemi günümüzde de geçerliğini korumaktadır. Oslo'da alınan kararları sahiplenerek ve uygulayarak geleceğe şekil vermeliyiz. Ekonomik büyümenin kazançlarını toplumun tüm kesimleri için adil ve dengeli dağılması esastır. Bunu sağlamanın bir yolu da yeni iş imkanlarını artırılmasıdır. Rapor herkes için insana yakışır işlerin nasıl sağlanacağını ve kapsayıcı bir gelecek açısından yapılması gerekenleri isabetle ortaya koymaktadır.

Türkiye bugün, bölgemizde en fazla mülteci nüfusa ev sahipliği yapan ülke konumundadır. Kendi vatandaşlarının ihtiyaçlarının yanında, çocuklarının hayatta kalabileceği bir toprak parçası arayan, çoğunluğu Suriyeli üç buçuk milyondan fazla mültecinin tüm temel ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Göç konusu uluslararası bir boyut kazanmıştır. Çözümün de bu kapsamda olması gerekir. Göçmenlerin uluslararası hukuka ve insan hakları evrensel ilkelerine uygun biçimde "açık kapı politikası" ve "geri göndermeme" ilkeleri çerçevesinde kabul edilen ülkemize her türlü destek sağlanmalıdır.



Raporda belirtildiği gibi, mültecilerin işgücüne katılabilmeleri için beceri edindirme eğitimleri dahil olmak üzere pek çok proje yürütülmektedir. Türk insanı gösterdiği büyük fedakarlıklarla tüm dünyaya vicdan aşılamış, unutulmuş değerleri hatırlatmıştır.

Örgütlenmedeki mevzuat engellerini ILO ile aşacağız

Ekonomik büyümenin ücretlerin satın alma gücünde artış sağlamadığı gö-

rülmektedir. Asgari ücretin bir "geçim ücreti" olması çalışanların yaşama şartlarını iyileştirecek bir araçtır. Sendikalar ücretler arasındaki farklılığı gidermek doğrultusunda önemli işlevlere sahiptir. Ücretli çalışan kesim için adil gelir dağılımı bu yolla sağlanacaktır. Sendikal örgütlenme oranının düşme eğiliminde olduğu raporda tespit edilmiştir. Toplu sözleşme kapsamının artırılması hepimizin ortak çabası olmalıdır. Örgütlenme-

deki mevzuat engellerinin, ILO çatısı altında sürdürülen çalışmaların da katkısıyla önemli ölçüde aşılabacağı kanaatindeyim. Ancak, yine raporda da belirtildiği gibi, işverenlerin sendika karşıtı tutumlarının örgütlenmeyi kısıtladığını, taşeronlaşma ve düzensiz çalıştırma biçimlerinin örgütlenmeyi olumsuz etkilediğini, dolayısıyla uygulamadaki sıkıntıların devam ettiğini de vurgulamak isterim.

Sosyal diyalog için örgütlenme oranı yüksek olmalı

Sendikal hareket olarak sosyal diyaloga son derece önem vermekteyiz. Sosyal diyalogun arzu ettiğimiz düzeyde güçlenebilmesi için örgütlenme oranının yüksek olması ve işverenlerin ulusal ve küresel düzeyde sendikalara karşı bakış açılarını olumlu yönde değiştirmeleri gerekmektedir. Büyük firmalarda mevcut olan sendikal örgütlenmeye özellikle küçük işletmelerde rastlanmamaktadır. Büyük ölçekli işletmeler sendikal örgütlenmenin ve verimlilik artışının olduğu yerlerdir. Bu da bize sendikaların ve sağlıklı endüstriyel ilişkilerin, verimliliği, kurumsallaşmayı ve kar oranlarını artırdığını göstermektedir. İşçilerin iş yerlerindeki çalışma şartları ve iş güvenliği arzuladığımız düzeyde değildir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ILO ile işbirliği sayesinde önemli adımlar atılmıştır. Bundan sonra da aynı kararlılıkla iş kazaları ve meslek hastalıklarını geriletme için hep birlikte daha fazla çalışmalıyız. Yeşil ekonomi konusundaki çalışmalar kararlılıkla sürdürülmelidir. İnsan onuruna yakışır iş ve istihdam artışı beklentisi ile yeşil ekonomiye geçiş sürecini desteklemekteyiz. Yeşil ekonomiyi; yaşadığımız çevre, çalışma hayatı, yeni iş olanakları ve "kaliteli iş" kavramlarını birleştiren önemli bir süreç olarak görüyoruz."

Şekerde Dengeler Özelleştirme İle Değişecek Mi?



İrfan DONAT
Bloomberg HT
Tarım Direktörü

Ekonomiden sorumlu Başbakan Yardımcısı Mehmet Şimşek, Maliye Bakanı Naci Ağbal ve Kalkınma Bakanı Lütfi Elvan, 2018-2020 yıllarını kapsayan "Yeni Orta Vadeli Program"ı (OVP) açıkladı.

OVP'de bir çok sektörü yakından ilgilendiren kararlar var.

Ama bunlar arasında bizim en çok dikkatimizi çeken tarım ve gıda sektörünü çok yakından ilgilendiren **özel-
leştirme hedefleri**.

Maliye Bakanı Naci Ağbal, özelleştirme uygulamalarına program döneminde de devam edeceklerini ve önümüzdeki yıl için özelleştirme geliri hedefinin 10 milyar lira olduğunu

söyledi. Ağbal, 2019 ve 2020 yılları için de 10'ar milyar liralık özelleştirme hedeflediklerini vurguladı.

Türkiye Şeker Fabrikaları'na bağlı fabrikalardan önceliklendirme yaparak özelleştirmelere devam edeceklerini kaydeden Ağbal, özelleştirme programını hızlandırmayı planladıklarını dile getirdi.

Peki bu sektör açısından ne anlama geliyor?

Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. stratejik önemde bir işletme ve özellikle şeker sektörü açısından kritik bir pozisyonda. İktisadi bir devlet teşekkülü konumundaki Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. pancardan şeker üreten ve bu sektörde yüzde 50'den fazla paya sahip bir kuruluş. Bugün itibarıyla **25 şeker fabrikası**, 4 alkol fabrikası, **2 Makine fabrikası**, 1 Elektromekanik Aygıtlar Fabrikası, **1 Tohum İşleme Fabrikası** ve 1 Araştırma Enstitüsü'ne sahip olan Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'nin yurt çapında kurduğu 150'den fazla bölge şefliği ve 300'ün üstünde pancar alım merkezi bulunuyor.

Şirketin bir de yurt dışı yatırımı söz konusu...

1996 yılında yapımına başlanan ve 1998'de tamamlanarak günde 3 bin ton pancar işleme kapasitesine sahip **Özbekistan Horezm Şeker Fabrikası**'nda yüzde 53,7 paya sahip olan Türkşeker, herhangi bir şirket değil.

2016 yılında **ISO 500** sıralamasında 21'inci sırada yer alan kuruluşun geçen yılki net satış rakamı 3,6 milyar lirayı aşıyor. 9 bin kişiye istihdam yaratan şirketin aktif toplamı ise 3 milyar 861 milyon lira seviyesinde.

Sadece bu açıdan baktığınızda bile Türkşeker'in özelleştirilme kararı sektördeki bir çok dengeyi de ciddi biçimde değiştirebilir. Ama asıl mesele **"Bundan sonraki dönemde Türkiye'nin şeker ihtiyacının karşılanmasında pancar mı ön planda olacak yoksa mısır şurubu mu?"** sorusuna verilecek yanıt. Ve bu sorunun cevabı Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'nin özelleştirme kararı ve sürecinde yatıyor. Cevaptan çıkacak sonuç da Türkiye'de pancar üretiminin kaderini ve Türkiye'nin bu alandaki politikasını belirleyecek.

Başlıkta bahsettiğimiz denge de tam burada yatıyor...



“BU KONUYU 40 KERE DÜŞÜNME-MİZ LAZIM”

Hatırlarsanız 20 Eylül 2016’da **Maliye Bakanı Naci Ağbal**’ın bu konuda çok önemli bir açıklaması vardı.

Aynen aktaralım...

Ağbal, “Şeker sektörünün özelleştirilmesi, özelleştirme programında olan birçok şirketin özelleştirilmesinden çok farklı. Benim kanaatim bu... Yani TÜPRAŞ’ı özelleştirebilirsiniz, orada bir şirket var. Mega bir üretim fabrika ortamı var. Onun **altında** tarım üreticisi yok. Türk Telekom’u özelleştirebilirsiniz ama iş, şeker fabrikalarının özelleştirilmesine geldi mi **bu konuyu 40 kere düşünmemiz lazım**” diyerek meselenin ne kadar hassas olduğuna vurgu yapmıştı.

Aslına bakarsanız Türkiye Şeker Fabrikaları’nın özelleştirme süreci yeni değil.

Daha önce de zaman zaman gündeme gelmiş ve sonra rafa kaldırılmıştı.

Şimdi yeniden gündemimize girdi.

Biz de tıpkı Maliye Bakanı Ağbal gibi şeker sektöründe özelleştirmenin çok kritik ve stratejik önemde olduğunu düşünüyoruz.

40 değil belki 140 kez düşünülmesi gerektiğini savunuyoruz.

Neden mi?

Nişasta bazlı şeker çıkmadan önce Türkiye’de yaklaşık 20 milyon ton şeker pancarı üretimi gerçekleştirilirken, bugün üretim 3 milyon ton azalarak 17 milyon tonlara gerilemiş durumda. Bildiğiniz üzere uzun zamandır sektörde önemli bir tartışma konusu var.

Nişasta bazlı şeker kotasının artırılması noktasında yoğun faaliyet gösteren sanayiciler bir tarafı temsil ederken, diğer tarafta ise **pancardan şeker üreten** bir sanayi kesimi var.

Türkiye’de şeker sektörü bünyesinde 7 tane pancar şekeri üreticisi ve



NİŞASTA BAZLI ŞEKER ÇIKMADAN ÖNCE TÜRKİYE’DE YAKLAŞIK 20 MİLYON TON ŞEKER PANCARI ÜRETİMİ GERÇEKLEŞTİRİLİRKEN, BUGÜN ÜRETİM 3 MİLYON TON AZALARAK 17 MİLYON TONLARA GERİLEMİŞ DURUMDA.



5 nişasta bazlı şeker üreticisi olmak üzere birbirine rakip 12 şirket faaliyet gösteriyor.

Sektörde ayrıca kota hakkı bulunmayan ve kota tahsis edilmeyen 5 adet nişasta bazlı şeker üreten şirket bulunuyor. Söz konusu şirketlerin de yıllık toplam üretim kapasitesi yaklaşık 350 bin ton ve üretimlerinin tamamı ihraç ediliyor.

Türkiye’de 2016/2017 dönemine ait **pancar şekeri üretim kotası 2 milyon 500 bin ton**ken **izoglukoz (NBŞ) kotası ise 265 bin ton** seviyesinde.

Sektörün denetimi noktasında önemli bir misyonu bulunan **Şeker Kurulu**’na ise 1 yılı aşkın süredir atama yapılmıyor.

Haliyle de sektörde üretim ve mevcut kotalar kontrol edilemiyor.

Şeker piyasasında bir başı boşluktan bahsederek yanlış olmaz.

Bir tarafta pancar şekeri üretiminin maliyet ve satış fiyatına yönelik tartışmalar ile atıl kapasite iddiaları sürerken, öte yanda kamuoyunda nişas-

ta bazlı şekerin (mısır şurubu) sağlık üzerindeki etkileri tartışılıyor ve kaygılar dile getiriliyor.

Gelelim işin ekonomik boyutuna...

Pancardan elde edilen şeker sektörünün Türkiye’de 3 milyar doları aşan bir katma değer yarattığı hesaplanıyor.

Türkiye’nin yıllık şeker ihtiyacı yaklaşık 3 milyon ton civarında iken şeker pancarı fabrikaları yılda yaklaşık 2,3 milyon ton üretim yapıyor.

Yaklaşık **350 bin çiftçi ailesi** bu işten ekmek yaşıyor.

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, burada önemli bir noktaya dikkat çekerek, “Buna rağmen stok kalıyor. Geriye kalan ihtiyaç başka yollarla ikame ediliyor. Bu hem ekonomik hem sağlık açısından konuşulması gereken bir konu” diyor.

Türkşeker’in özelleştirilmesinin uzun zamandır programda olduğunu belirten Gök, “Dünyada şeker fabrikalarının özel şahıslar için özelleştirildiği baki değil. Bu noktada yanlış bir karar alınmaması lazım” diyor.

Gök, şeker fabrikalarının dünyadaki yapılarının iyi analiz edilmesi gerektiğinin altını çiziyor.

Dünyada şeker fabrikalarının **kooperatifler** eliyle yönetildiğine dikkat çeken Gök, özelleştirme yerine devletin ve üreticinin içinde olduğu bir model geliştirilmesinin daha faydalı olacağını savunuyor.

Şeker konusu öylesine, herhangi bir konu değil...

Kendi içinde bir çok dengesi var...

Bir yazıda tamamını anlatmak güç olsa da biz özetini yazmaya çalıştık.

Sadece sektörü değil 80 milyon tüketicii de yakından ilgilendiren bu konu oldu, bittiye getirilmemeli...

Üzerinde çok konuşulması ve tartışılması gerektiğini düşünüyoruz.



Şeker-İş Sendikası Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ü Andı

Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası Genel merkez Yönetimi ve sendika personeli 10 Kasım Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün ebediyete intikalinin 79. Yılı münasebetiyle Genel Merkez Binası bahçesinde anma töreni düzenledi. Şeker-İş sendikası İsa Gök'ün törende yaptığı açıklama şöyle:

"Türk milleti, Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün önderliğinde verdiği şanlı mücadele ile bağımsızlığını muhafaza, milli birlik ve beraberliğini güçlendirme, devletini sonsuza kadar yaşatma azim ve kararlılığını tüm dünyaya göstermiştir.

Kendisini millete adanmış, bağımsızlık yolunda karşısına çıkan tüm engellere direnmiş olan Gazi Mustafa Kemal Atatürk, yaşam tarzı ve başarılarıyla tüm dünyaya örnek bir lider olmuştur. Kurtuluş Savaşı ile Türk milletinin yeniden ve daha güçlü bir şekilde kül-



lerinden doğmasına öncülük ederek etnik kökeni ne olursa olsun tüm vatandaşlarını Türk Ulusu çatı kimliğinde birleştirmiştir.

Dün olduğu gibi bundan sonra da onun işaret etmiş olduğu muasır medeniyetler seviyesinde şüphesiz ki ülkemizi ve milletimizi Cumhuriyetimizin 100. yıldönümü olan 2023 yılına

gururla taşıyacak adımlar ve çalışmaların savunucusu olacağız

Bu düşünce ve duygularla, milletçe ilke ve devrimleriyle hiç sönmeyecek bir meşale misali O'nun aydınlatığı uygarlık yolunda kararlı ve de istikrarlı ilerleyişimizi sürdüreceğimiz inancıyla Gazi Mustafa Kemal'i ebediyete intikalinin 79. Yılında rahmet, minnet ve şükran duygularımızla anıyoruz."

Vefat



Bahri SAY

Doğum tarihi: 1948

Vefat tarihi: 09.09.2017

1948 yılında Tokat Erbaa doğmuştur. 1983-1986 yılları arası şube idari sekreterliği. 1986-1989 yılları arası Turhal Şube Başkanlığı yapmıştır. 9 Eylül 2017 tarihinde vefat etmiştir. Merhum arkadaşımıza Allah'tan rahmet ailesi, sevenleri ve tüm yakınlarına baş sağlığı ve sabırlar dileriz.