



TES-İŞ



TÜRKİYE ENERJİ, SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI

MART 2016

**Şahin: "Kazanılmış Hakların Gaspına
Müsaade Edilemez"**

**TES-İŞ'ten Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Bakanı'na Ziyaret**

**TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin IndustriALL
İcra Kurulu Toplantısına Katıldı**

**Toplu İş Sözleşmeleri
Süreci, Devam Ediyor**

**23. Dünya Enerji Kongresi
Hazırlıkları Sürüyor**

**TÜRK-İŞ 22. Genel Kurulu Yapıldı,
Ergün Atalay Yeniden Genel Başkan Seçildi**





BİRLİKTE ÇÖZÜM ÜRETMEK VE ÇOĞALARAK BÜYÜMEK

TES-İŞ Yönetim Kurulu olarak, şubelerimizi ziyaret etmeye devam etmekteyiz. Ziyaretlerimizde, hedeflerimizi anlatmakta, yönetime geldiğimizden bu yana attığımız ve atmaya çalıştığımız adımlarla ilgili bilgi vermekteyiz.

Üyelerimizle kucaklaştığımız, dertleştığımız bu ziyaretler, hedeflerimizin netleşmesini, izleyeceğimiz yolların aydınlanmasını beraberinde getirmektedir. Üyelerimizden işyeri temsilcilerine, baş temsilciden şube başkanlarımıza, şube başkanlarından genel merkez yöneticilerine kadar bir birliktelik yaşamaktayız ve bu bütünleşme duygusu, atacağımız adımlarda bizlere güç vermektedir.

Birbirimize güvendiğimizde her türlü güçlüğü karşı birlikte olabileceğimizi hissetmekteyiz.

Amacımız bu ziyaretleri sürdürerek daha çok kaynaşmak, tepeden tırnağa bir bütün olabilmek, güç ve irade birliği içinde olabilmektir. Attığımız her adımdan sizleri haberdar edebilmek, şeffaf bir biçimde hayatlarınızda yer alabilmektir. Amacımız, sizlerle ülkemizin yaşadığı acıları paylaşabilmek, içinde bulunduğumuz sorunlara birlikte çözüm üretebilmek ve çoğalarak büyümeaktır.

Özel sektör toplu iş sözleşmesi görüşmeleri de bu anlayış çerçevesinde sürdürülmekte, yaptığımız şube ziyaretlerinde üyelerimizden gelen talepler bu sözleşme görüşmelerinin temelini oluşturmaktadır.

İşletmelerde yerli kömür kullanılmasıyla ilgili çaba sarfetmek ve bu konuda hükümet nezdinde görüşmeler yapmak da yine TES-İŞ'in görevi olmuştur. Çünkü ithal kömür kullanılması halinde birçok işçinin mağdur olacağı açıktır.

TES-İŞ, TÜRK-İŞ'e bağlı en büyük ve güçlü sendikalardan biridir. TES-İŞ, enerji işkolundaki tek örgütlü güçtür. Bizlerin görevi bu gücü daha da büyütmek, güçlendirmek ve enerji işçisinin yüzünü güldürebilmektir.

Bu yolda yanımızda olan tüm üyelerimize binlerce kez teşekkür ediyoruz.

Mustafa Sahin
Genel Başkan



TES-İŞ

TÜRKİYE ENERJİ, SU ve GAZ İŞÇİLERİ
SENDİKASI'nın Eğitim ve Kültür Yayın Organıdır

Sayı: 2016-1
Mart 2016
ISSN: 1301-4714

TES-İŞ Sendikası adına sahibi
Mustafa Şahin
Genel Başkan

Genel Yayın Koordinatörü
Metin Durdu
Genel Eğitim Sekreteri

Yazı İşleri Müdürü ve Editör
Sevkuthan Nevsuhan

Grafik Tasarım ve Fotoğraflar
Mehmet Ali Yıldırım

Yayın Kurulu
Ferudun Yükselir
Ersin Akma
Rıfat Pakkan
Sedat Çokol
İsmail Bingöl
Mehmet Solak
Metin Durdu

Yönetim Yeri ve Yazışma Adresi
TES-İŞ Genel Merkezi
Şenyuva Mah. Meriç Sk. No: 23
06510 Beştepe - Ankara
Tel: 0312 212 65 52 - 212 65 42
www.tes-is.org.tr • info@tes-is.org.tr

Yayın Türü,
Yaygın, Süreli, 3 Aylık

TES-İŞ Dergisi,
3 ayda bir yayımlanır ve üyelerine ücretsiz dağıtılır.
Dergide yayımlanan yazılar yazarların görüşünü yansıtır.
Gönderilen; yazı, resim, karikatür, grafik vb. iade edil-
mez. TES-İŞ Dergisi'nde yayımlanan yazılardan kaynak
gösterilerek alıntı yapılabilir.

Baskı
R24Medya Prodüksiyon Org. Tic. Ltd. Şti.
Tel: 0(312) 251 46 09 Fax: 0(312) 251 46 09

Baskı Tarihi
30 Mart 2016

HABERLER

Şahin: "Kazanılmış Hakların Gaspına Müsaade Edilemez"	6
TES-İŞ'ten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na Ziyaret	16
TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin IndustriALL İcra Kurulu Toplantısına Katıldı	18
Toplu İş Sözleşmeleri Süreci Devam Ediyor	20
23. Dünya Enerji Kongresi Hazırlıkları Sürüyor	21
TÜRK-İŞ 22. Genel Kurulu Yapıldı, Ergün Atalay Yeniden Genel Başkan Seçildi	22
TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Bildirisi	30
TÜRK-İŞ Mart Ayı Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı	31
TES-İŞ Basın Açıklamaları	38



YURT'tan

İşsizlik Rakamları 5 Yılın Zirvesinde	42
Ekonomik Güven Endeksinde Yüzde 15'lik Düşüş	44
Enflasyon Düştü	46
Erkeklerde Mutluluk Arttı, Kadınlarda Düştü	47
İhracat Yüzde 22, İthalat Yüzde 19,7 Azaldı	48
IMF Türkiye'nin 2016 Büyüme Tahminini Yükseltti	49
Hanelerin Altında Biri Kadınlar Tarafından Yönetiliyor	50
'Enerji Yatırımları Takip ve Koordinasyon Kurulu' Oluşturuldu	52
Emekli ve Yaşlılık Ayıklarından Yapılan SGDP Kesintisi Kaldırıldı	54
Türkiye'nin Nüfusu Arttı	56



DÜNYA'dan

Rusya'daki Maden Kazasında 26 İşçi Hayatını Kaybetti	60
Fas'ta İşçi Hakları İçin 24 Saatlik Genel Grev Yapıldı	61
Perulular Suyun Özelleştirilmesine Karşı Yürüdü	62
Hindistan'ın İlk Kadın Sendikası Kuruldu	63
4 Şubat Genel Grevi Yunanistan'da Hayatı Durdurdu	64
Pakistan'da Greve Başlayan İşçilere Polis Saldırısı: Bir Ölü	65
Yahoo 9 Bin Kişiyi İşten Çıkartıyor	66



MAKALE

Türkiye'de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu	68
Sendikaların Üyeleriyle İletişiminde Yeni Bir Araç: Sosyal Medya	85



HABERLER



**Şahin: "Kazanılmış Hakların Gaspına
Müsaade Edilemez"**



**TES-İŞ'ten Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Bakanı'na Ziyaret**



**TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin IndustriALL İcra
Kurulu Toplantısına Katıldı**



**Toplu İş Sözleşmeleri Süreci
Devam Ediyor**



**23. Dünya Enerji Kongresi
Hazırlıkları Sürüyor**



**TÜRK-İŞ 22. Genel Kurulu Yapıldı,
Ergün Atalay Yeniden Genel Başkan Seçildi**



TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Bildirisi



**TÜRK-İŞ Mart Ayı Açlık ve Yoksulluk Sınırı
Açıklandı**



TES-İŞ Basın Açıklamaları



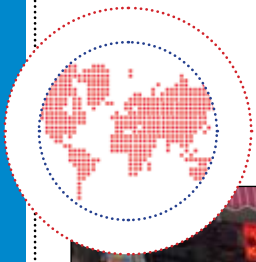
Şahin: “Kazanılmış Hakların



Gaspına Müsaade Edilemez”

TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin ve TES-İŞ Yönetim Kurulu üyeleri 9-12 Şubat 2016 tarihlerinde Adapazarı, Konya, Isparta, Aydın ve Antalya Şubelerini, 17-18 Şubat tarihlerinde de Sivas ve Kayseri Şubelerini ziyaret ederek bir dizi toplantı gerçekleştirdi. TES-İŞ Yöneticileri, 23-25 Mart 2016 tarihlerinde de Adana Şube'ye bağlı Iskenderun, Hatay ve Mersin illerindeki işyerlerini ziyaret etti.





Şahin: “Kazanılmış Hakların Gaspına Müsaade Edilemez”

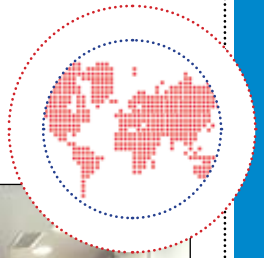
TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin ve TES-İŞ Yönetim Kurulu üyeleri 9-12 Şubat 2016 tarihlerinde Adapazarı, Konya, Isparta, Aydın ve Antalya Şubelerini, 17-18 Şubat tarihlerinde de Sivas ve Kayseri Şubelerini ziyaret ederek bir dizi toplantı gerçekleştirdi. TES-İŞ Yöneticileri, 23-25 Mart 2016 tarihlerinde de Adana Şube'ye bağlı İskenderun, Hatay ve Mersin illerindeki işyerlerini ziyaret etti.

TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin toplantılarda yaptığı konuşmada, “Kazanılmış hakların gaspına izin verilemez” dedi.

Adapazarı Şube ziyaretinde, şube toplu iş sözleşmesi imza töreni gerçekleştirilirken, Konya’da DSİ ve TEİAŞ üyeleriyle toplantılar yapıldı. Konya DSİ ve TEİAŞ Şube Müdürlüğü ziyaret edildi. Isparta’da da DSİ ve TEİAŞ Bölge Müdürlükleri ziyaret edildi, üyelerle sohbet toplantıları da gerçekleştirildi.

Denizli’de Aydem Genel Müdürlüğü ziyaretinin yanı sıra, TEİAŞ üye toplantısında üyelerle sohbet edildi.





Antalya'da DSİ Antalya Bölge Müdürlüğü ziyaret edildi, Antalya DSİ Korkuteli Şantiyesine gidilerek üyelerle toplantı yapıldı. Sivas ve Kayseri'de de işyerlerinde yapılan toplantıların ardından bölge müdürlükleri ziyaret edildi.

TES-İŞ Yöneticilerinin Adana Şubemize bağlı İskenderun, Hatay ve Mersin illerindeki ziyaretlerinde ise İşyeri Bölge Müdürlükleri'nin yanı sıra işyeri ziyaretleri gerçekleştirildi. İşçilerle yapılan toplantılarda, güncel konularla ilgili sohbet edildi.

İşçileri Dinledi

Toplantılarda Mustafa Şahin, Genel Merkez çalışmaları hakkında bilgi verdi ve gelecek dönem hedeflerini anlattı. Çalışma hayatının sorunlarına da işaret eden Şahin, "Size çalışmalarımız hakkında bilgi vermek ve sohbet etmek için geldik. Ülkemizde artık hızlı şekilde özelleştirilmeye gidiliyor. Kurumlar arası değişiklikler oluyor. Bizler de sizin mağduriyet yaşamamanız için elimizden geleni yapıyoruz. Yapmaya da devam edeceğiz" dedi.

Kıdem tazminatı konusundaki kırımızı çizgilere dikkat çeken Şahin, "Taviz yok. TÜRK-İŞ ile birlikte ne gerekiyorsa yapacağız. İşçi hak ve çıkarlarında geri adım atılmasına izin vermeyiz. Eğer bir mağduriyet varsa, bunu gidermek hükümetlerin görevi. Kazanılmış hakların gaspına müsaade edilemez" dedi. Hükümetin, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi veren düzenlemeyi yapmaya çalıştığına da dikkat çeken Şahin, bu çok büyük bir hata olur. 21. Yüzyıl Türkiye'sine kölelik düzeni yakışmaz" diye konuştu. Şahin, Türkiye'nin emekçilerin eliyle yükseldiğini, Hükümetlerin görevinin bu eli zayıflatmak yerine güçlendirmek olması gerektiğini söyledi. Mustafa Şahin, "eğer bir ülkenin halkı mutsuzsa, o ülke de mutsuzdur" diye konuştu.

Mustafa Şahin konuşmasının ardından üyeleri dinledi ve sorularını yanıtladı.



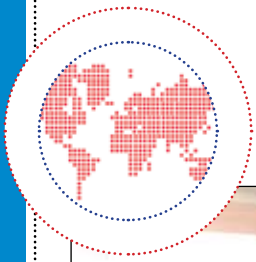
KONYA ŞUBE



KONYA ŞUBE



KONYA ŞUBE



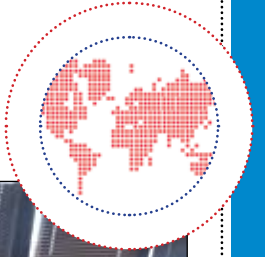
ISPARTA ŞUBE



ISPARTA ŞUBE



ISPARTA ŞUBE



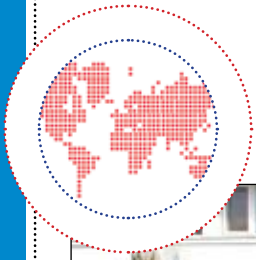
AYDIN ŞUBE



ANTALYA ŞUBE



ANTALYA ŞUBE



ANTALYA ŞUBE



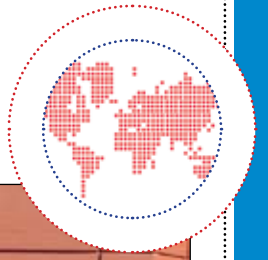
ANTALYA ŞUBE



ANTALYA ŞUBE



SİVAS ŞUBE



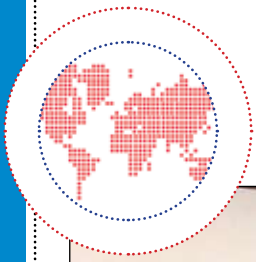
SİVAS ŞUBE



KAYSERİ ŞUBE



KAYSERİ ŞUBE



ADANA ŞUBE



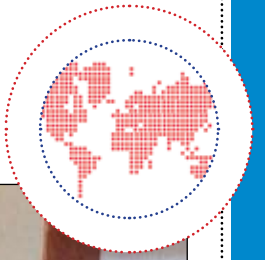
ADANA ŞUBE



ADANA ŞUBE



ADANA ŞUBE



ADANA ŞUBE



ADANA ŞUBE



ADANA ŞUBE



TES-İŞ'ten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na Ziyaret



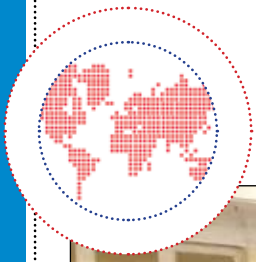
TES-İŞ Yönetim ve Başkanlar Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu'yu makamında ziyaret etti.



TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin, TES-İŞ Yönetim Kurulu ve Başkanlar Kurulu üyeleri ile birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu'yu makamında ziyaret etti.

Şahin, ziyarette yaptığı konuşmada, Bakan Soylu'yu Bakanlığa atanması nedeniyle tebrik etti. Çalışma hayatına ilişkin yaşanan sıkıntıları dile getiren Şahin, konuşmasında enerji işkolunda yaşanan sendikal sıkıntılara da değindi.

Bakan Soylu da Bakanlığın hedefleri ile ilgili düşüncelerini açıkladı. Soylu, sorunları geride bırakmak için her türlü çalışmanın yapılacağını belirtti.



TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin IndustriALL İcra Kurulu Toplantısına Katıldı

Türkiye’de faaliyet gösteren ve IndustriALL Küresel Sendika Federasyonu üyesi 19 sendika adına İcra Kurulu Üyesi olan TES-İŞ Sendikası Genel Başkanı Mustafa ŞAHİN beraberindeki TES-İŞ heyeti ile birlikte, 9-10 Aralık 2015 tarihlerinde Kamboçya’da gerçekleştirilen IndustriALL İcra Kurulu toplantısına katıldı.

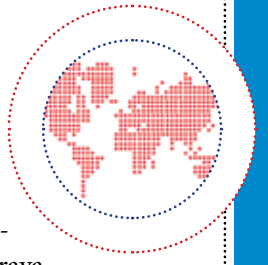
Türkiye’de faaliyet gösteren ve IndustriALL Küresel Sendika Federasyonu üyesi 19 sendika adına İcra Kurulu Üyesi olan TES-İŞ Sendikası Genel Başkanı Mustafa ŞAHİN, beraberindeki TES-İŞ heyeti ile birlikte, 9-10 Aralık 2015 tarihlerinde Kamboçya’da gerçek-

leştirilen IndustriALL İcra Kurulu toplantısına katıldı.

Toplantının ana gündem maddelerinden birisi olan Mülteciler konusunda bir konuşma yapan Mustafa ŞAHİN, yaklaşık iki buçuk milyon kayıtlı Suriyeli mülteci ile Türkiye’nin yükü en faz-

la taşıyan ülke olduğunu söyledi. Birkaç ülke dışında kalan diğer ülkelerin Suriyeli mülteciler konusunda üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirmediklerini söyledi.

Suriye ve Irak’a düşen her bombanın Türkiye’ye yeni bir mülteci akını başlat-



tığını belirten ŞAHİN, bu ülkelerde savaş bitmeden mülteci akınının son bulmayacağını altını çizdi. Sadece insanca yaşamak için bir kara parçası arayan ve bunun için ailesi ile birlikte yollarda ölmeyi göze alan insanların diğerleri gibi insan onuruna yakışır koşullarda çalışma hakkına sahip olduklarını söyledi.

Bunun yanında, sendikal hareketin mültecilerin yoğun yaşadıkları bölgelerde kayıt dışında artış, ücretlerde aşağı doğru baskı, sağlıksız çalışma koşullarında artış gibi endişeleri olduğuna da değinen ŞAHİN, başta Avrupa Birliği ülkeleri olmak üzere diğer ülkelerin “Türkiye’ye para verelim Suriyeli mültecilere onlar baksın” düşüncesinde olduklarını, bu yaklaşımın doğru bir yaklaşım olmadığını belirtti.

ŞAHİN, 15-16 Kasım 2015 tarihleri arasında Antalya’da gerçekleştirilen G20 Zirvesi çerçevesinde, çalışan kesimi temsil eden L20’nin İslahiyedeki mülteci kampını ziyaret ettiğini anlattı. Ayrıca L20’nin, diğer açılım grupları ile birlikte mülteciler konusunda ortak bir deklarasyon yayınladığına değindi. IndustriALL Küresel Sendika Federasyonunun aynı şekilde tüm ülkelere sorumluluklarını yerine getirmeleri çağrısını tekrarlaması gerektiğini söyledi. Benzer bir mülteci kampı ziyaretinin IndustriALL ve Türkiye işçi hareketi açısından faydalı olacağını ifade etti.

G20 Zirvesi esnasında, B20 ve L20’nin Antalya’da “Büyüme ve İstihdam için Daha Kapsamlı Bir Çerçeve” temalı ortak bir toplantı gerçekleştirdiğini belirten ŞAHİN, T.C. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip ERDOĞAN’ın bu toplantıda dünyanın önde gelen işadamlarına seslenerek; “Biraz az kazanın, kazandığınızı işçinizle paylaşın” dediğini anlattı. ŞAHİN, bu sözlerin G20 Dönem Başkanlığını yürüten bir ülkenin Cumhurbaşkanı tarafından ve Zirve sürecinde söylenmesini L20-Türkiye açısından bir başarı olarak niteledi. Dünya’da gelir dağılımı adaletinin kalmadığını, dolaşısıyla bu söylemin dünya işçi hareketi açısından son derece önemli olduğunu

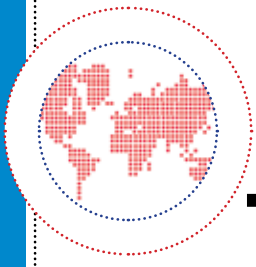
belirtti.

Genel Başkan Mustafa ŞAHİN ve beraberindeki TES-İŞ heyeti, Türkiye Kamboçya Büyükelçisi İlhan Kemal TUĞ’un verdiği yemeğe katıldı. ŞAHİN, Asya Parlamenter Asamblesi APA’nın 8. Olağan Genel Kuruluna katılmak üzere Kamboçya’da bulunan AK Parti Van Milletvekili Burhan KAYATÜRK, AK Parti Osmaniye Milletvekili Suat ÖNAL

ve CHP Sinop Milletvekili Barış KARADENİZ ile yemekte bir araya geldi. Kendilerine enerji sektörü ve çalışma hayatı ile ilgili sorunları anlattı.

ŞAHİN toplantının son gününde yaptığı konuşmada, 25-26 Mayıs 2016 tarihlerinde İstanbul’da gerçekleştirilecek İcra Kurulu toplantısının hazırlıkları ve içeriği hakkında İcra Kuruluna görüş ve önerilerini iletti.





Toplu İş Sözleşmeleri Süreci Devam Ediyor

TES-İŞ'in örgütlü bulunduğu iş yerlerinde yetki tespit başvuruları yapılırken, üye bilgilendirme toplantıları devam ediyor.



6 356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince iş kollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2016 Ocak ayı istatistikleri 30 Ocak 2016 tarih ve 29609 sayılı Resmi Gazetede yayınlandı. İstatistikler, TES-İŞ'in 14 No'lu Enerji İş Kolu'nda %24,10 ile 58.480 üyeye sahip tek sendika olduğunu bir kez daha gösterdi.

Özellikle 1 Mart 2016 tarihinden itibaren TES-İŞ'in yetkili olduğu bir çok işyeri ve işletmede yeni dönem toplu iş sözleşmelerinin startı verildi.

İzgaz İzmit Gaz Dağıtım Sanayi ve Ticaret A.Ş. işyerimiz ile yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerimiz anlaşma ile sonuçlandı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı'na yetki tespit başvurusu yapılan işyerlerini ise şunlar oluşturdu:

İzaydaş İzmit Atık ve Art. Yak. ve Dağ. A.Ş.

İzmir Jeotermal Enerji Sanayi ve Tic. A.Ş.

İGDAŞ,

İSKİ,

Uluğ Enerji,

Uludağ Elektrik,

Çamlıbel Elektrik Dağıtım A.Ş.

Çamlı Enerji,

Akden Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizm. A.Ş.

Çoruh Elektrik Dağıtım A.Ş.

Çoruh Aksa Elektrik Hizmetleri A.Ş.

Beda Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizm. A.Ş.

Fırat Elektrik Dağıtım A.Ş.

Fırat Aksa Elektrik Hizm. A.Ş.

ADM Elektrik Dağıtım A.Ş.,

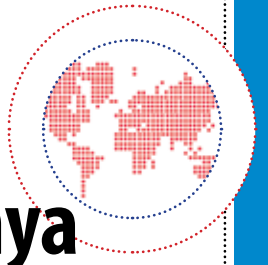
Osmangazi Elektrik Dağıtım A.Ş.,

Başkent Doğalgaz A.Ş.,

Yeşilirmak Elektrik Dağıtım A.Ş.

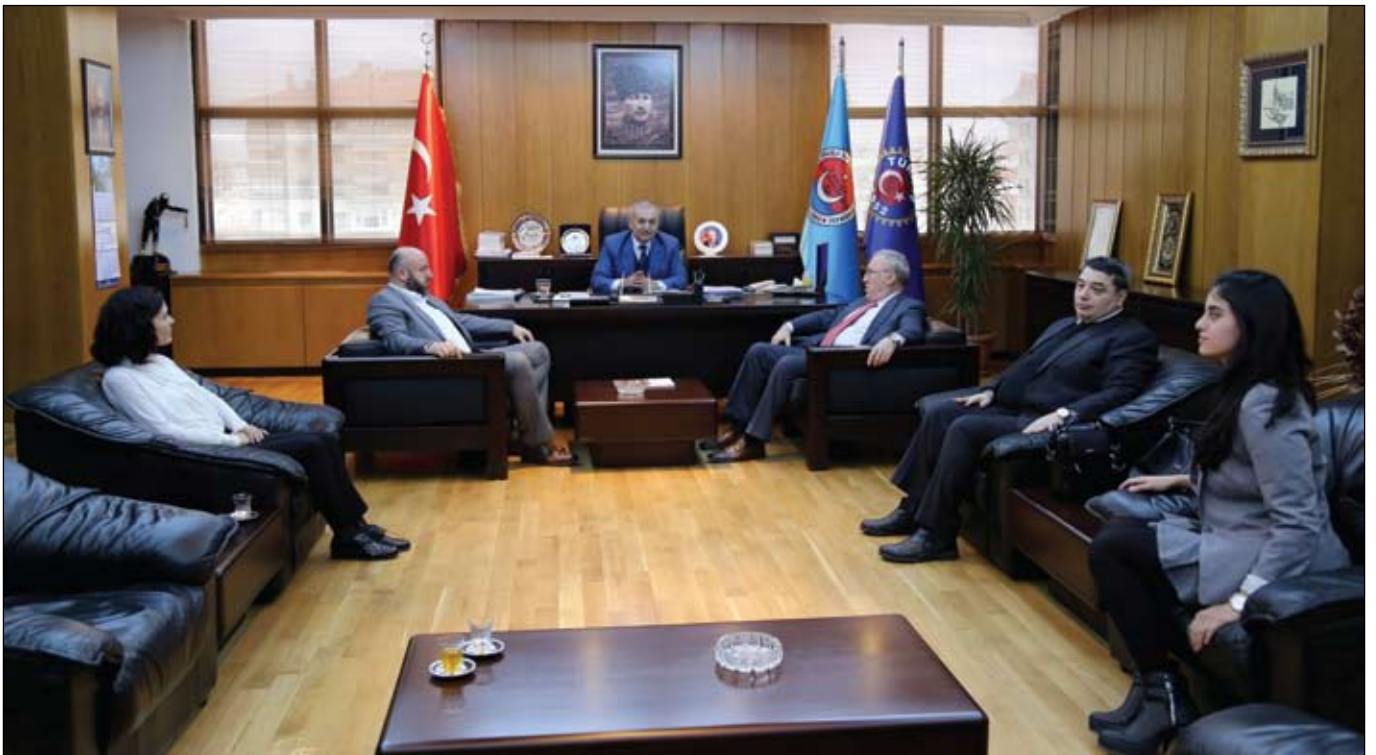
Yapılan başvurular sonucunda yetki belgeleri TES-İŞ lehine düzenlenmeye başlarken, TES-İŞ Şube Başkanlıkları ve üyeler ile bilgilendirme ve değerlendirme süreci devam ediyor.

Türkiye'nin muhtelif illerinde bulunan sulama birliklerine ilişkin yürütülen toplu iş sözleşmesi süreçleri ise Genel Merkez ve Şube Başkanlıkları koordinasyonunda devam ediyor.



23. Dünya Enerji Kongresi Hazırlıkları Sürüyor

9-13 Ekim 2016 tarihinde ülkemiz ev sahipliğinde İstanbul'da gerçekleştirilecek 23. Dünya Enerji Kongresi ile ilgili olarak Dünya Enerji Konseyi Türk Milli Komitesi Yönetim Kurulu Başkanı ve WEC2016 Organizasyon Komitesi Başkanı Prof. Dr. Hasan Murat MERCAN ile Dünya Enerji Konseyi Türk Milli Komitesi Genel Koordinatörü ve WEC2016 Organizasyon Komitesi İcra Direktörü Süleyman Mümin BULUT ve ekibi, Sendikamız Genel Başkanı Mustafa ŞAHİN'i makamında ziyaret ederek yapılacak Dünya Enerji Kongresi'ne davet ve işbirliği teklif etmiş ve görüş alışverişinde bulunmuşlardır.



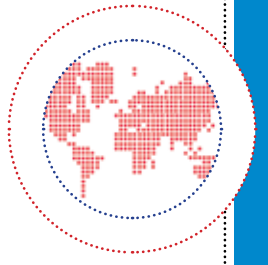




TÜRK-İŞ 22. Genel Kurulu Yapıldı, Ergün Atalay Yeniden Genel Başkan Seçildi

ŞAHİN: "Haklı taleplerimizden vazgeçmeyeceğiz. Tüm siyasi etkilerin üzerinde işçi hak ve özgürlükleri için kenetleneceğiz."





TÜRK-İŞ 22. Genel Kurulu Yapıldı, Ergün Atalay Yeniden Genel Başkan Seçildi

ŞAHİN: “Haklı taleplerimizden vazgeçmeyeceğiz. Tüm siyasi etkilerin üzerinde işçi hak ve özgürlükleri için kenetleneceğiz.”

TÜRK-İŞ Genel Kurulu 3-6 Aralık 2015 tarihlerinde Ankara Büyük Anadolu Hotel’de gerçekleşti. Genel Kurul’da Ergün Atalay yeniden Genel Başkan seçildi. TÜRK-İŞ’in diğer yöneticileri de yerlerini korudu. TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin, Genel Kurul’da yaptığı konuşmada, : “Haklı taleplerimizden vaz geçmeyeceğiz. Tüm siyasi etkilerin üzerinde işçi hak ve özgürlükleri için kenetleneceğiz.” dedi.

TÜRK-İŞ Genel Kurulu’nun açılışında Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu da yer aldı ve birer konuşma yaptı.

Ergün Atalay yaptığı açış konuşmasında özetle şunları söyledi:

“Ülke nüfusunun 40 milyon olduğu 1980 yılında, 2,5 milyon sendikalı işçi varken, nüfusun 78 milyon olduğu günümüzde 1,4 milyon sendikalı işçi vardır. Bunun yaklaşık 900 bin’i Konfederasyonumuza üye sendikaların işçisidir. Sendikal örgütlenmenin düşük olması çalışma hayatının en önemli sorunlarının başında gelmektedir. Sendikalı işçi sayısının düşmesinde, ülkeyi yönetenler kadar sendikalarında sorumlulukları bulunmaktadır. Biz bunun farkındayız



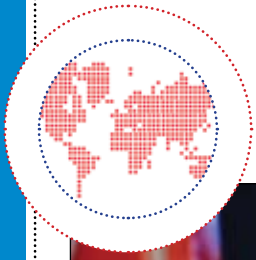
ve sendikacılar olarak özeleştirici yapıyoruz.

2014 yılında ülkemizde çok acı sonuçları olan iş kazaları meydana geldi. 13 Mayıs’ta Soma’da 301 işçi, 6 Eylül’de İstanbul’da 10 işçi, 28 Ekim’de Ermenek’te 18 işçi hayatını kaybetti. En çok ölümlü iş kazalarının olduğu maden sektörü incelendiğinde, kazalar devletin işlettiği madenlerde değil yoğun olarak özel sektörün işlettiği madenlerde ger-

çekleşmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında son yıllarda yaşanan gelişmelerle, iş kazalarının yakın zamanda azalma göstereceği kanaatindeyiz. Bu konuda önümüzdeki dönemde Bakanlığımız ile daha kapsamlı çalışmalar yapacağımızı buradan belirtmek istiyorum.

Bir diğer önemli konu vergilendirme yaşanan adaletsizliktir. Yılın ba-



şında 2 bin lira ücret alan işçi yılsonu geldiğinde 1700 TL ücret almaktadır. Bir diğer ifade ile işçinin aldığı zam yılsonuna kadar eriyip gitmektedir. Bu sorunun bir an önce çözüme kavuşması gerekmektedir.

Bu yıl iyi bir kamu toplu sözleşmesi imzaladık. 2015 yılı için yüzde 6+5, 2016 yılı için 3+3, enflasyon farkı ve 500 lira bir defalık ödeme işçilerin kazanımları oldu.

TÜRK-İŞ olarak üzerinde önemle durduğumuz bir diğer konu işçi emeklilerinin maaşıdır. Memur emeklileri, memurlara yapılan zamlardan aynen faydalanmaktadır. Bu uygulamanın işçi emeklileri içinde aynen geçerli olması gerekiyor. Kamu toplu iş sözleşmesinde alınan zamlar işçi emeklileri için de uygulanmalıdır.

Çalışma hayatının bir diğer önemli sorunu taşeron işçiliktir. Taşeron işçilik meselesine mutlaka çözüm getirilmeli ve bu işçiler mutlaka kadroya alınmalıdır.

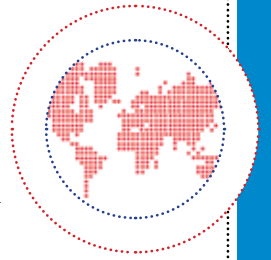
Taşeron işçisinin bugün işverene maliyeti 1900 liradır. Çünkü araçlar işçinin maliyetini artırmaktadır. Araçları ortadan kaldırıp bu paranın işçiye verilmesi gerekmektedir. İşçinin sırtından para kazanılmasına izin verilmemesi gerekmektedir. Bunun için sendikalar olarak yapılacak her düzenlemenin altına tereddüt etmeden imzamızı atacağımızın bilinmesini isteriz.”

Şahin’in Konuşması

TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin, TÜRK-İŞ Genel Kurulu’nda yaptığı konuşmada, şunları söyledi:

“İşçi hareketi olarak kan kaybettiğimiz bir dönemi yaşamaktayız. Çoğu sendikamızın üye sayısı özelleştirmeler başta olmak üzere çeşitli uygulamalar sonucunda azaldı. Kamu’da örgütlü olmaya alışmış sendikalar olarak bu durum bizlere yeni bir kapıyı, özel sektör kapısını açtı. Kimimiz örgütlenebildik, kimimiz işten çıkarmalar nedeniyle





zorluklarla karşılaştık.

Ama şu bir gerçektir ki, TÜRK-İŞ, Türkiye'nin en büyük örgütlü işçi topluluğudur. Çünkü TÜRK-İŞ'i güçlü kılan hiçbir zaman sayısal çoğunluk olmamıştır. Onu güçlü kılan yıllar boyunca biriktirdiği deneyimler ve bu deneyimlerin nesilden nesile bir muhakeme kabiliyeti olarak aktarımlarıdır. Ve işçi hareketinin adresi yine sadece ve sadece TÜRK-İŞ'tir.

Değerli Dinleyenler, geçen genel kuruldan bu yana, ülkemiz önemli dönemlerden geçmiştir. Bir Cumhurbaşkanlığı seçimi, bir yerel seçim, iki genel seçim...

Ve son genel seçimler öncesinde ülkemizi kasıp kavuran terör olayları gündeme oturmuştur. PKK ve DHKP-C terörü yine başımıza bela olmuştur.

Gelinen noktada, DAEŞ terör örgütü dünyayı tehdit ederken, PKK ve DHKP-C terörü de polislerimizin, askerlerimizin, halkımızın canına kastetmektedir.

Masum insanların canına kastedenler, elbette bunun bedelini ödeyecektir. Kafa kesenler, bebek katilleri er geç hak ettikleri cezayı görecektir. Çünkü Türkiye Cumhuriyeti Devleti güçlüdür. Ve milletin birlik ve bütünlüğüne, huzuruna kastedenleri en ağır biçimde cezalandırmaktadır ve cezalandıracaktır.

Tabi terör, sadece bizim değil, dünyanın başına beladır. Paris katliamı bunun en önemli göstergesidir. Nitekim yakın bir geçmişte Türkiye'de toplanan G-20 zirvesinin temel konusu da teröre karşı alınacak önlemler olmuştur.

Sayın Cumhurbaşkanı'nın G-20 zirvesinde yaptığı konuşma önemlidir. Çünkü Sayın Cumhurbaşkanı bu konuşmasında terör ve yoksulluk arasındaki direkt bağlantıya dikkat çekmiştir. Eğer dünyayı yönetenler bu yaklaşımı benimseyip gereğini yerine getirirse işte o zaman "yeni bir dünyanın" kapıları açılacaktır.

Diğer yandan Türkiye son derece özgün ve değerli, zengin kaynaklara sahip özel bir ülkedir.

Ama gelin görün ki, bu zenginliğin ortasında ülkemizin bir refah ülkesi olduğunu söylemek mümkün değildir. Emek lehine atılmak istenen her adım karşısında sırtını küresel sermayeye dayayan işverenlerin direncini bulmaktadır.

Ülkemizde işsizlik vardır, yoksulluk vardır. Ülkemizde vergi adaletsizliği hala sürmektedir. En zengin ve yoksul grubun milli gelirden aldığı pay arasında bir türlü giderilemeyen bir uçurum vardır. Esnek çalışma biçimleri gün geçtikçe daha çok hayatımıza girmektedir. Asgari ücretin 1300 lira olması bile ciddi tartışmaların kapısını açmaktadır. Kiralık işçilik kapımızda beklemektedir. Kıdem tazminatlarımız sürekli tehdit altında tutulmaktadır. Taşeron işçilere asıl işi yaptırma uygulamaları devam etmektedir. Ve en önemlisi artık cinayet halini alan iş kazaları varlığını sürdürmektedir.

Biz ne istiyoruz? Biz kıdem tazminatlarımıza dokunmayın diyoruz,

Türkiye'nin istihdam yaratacak politikalar uygulamasını istiyoruz,

Büyümede paylaşımı ön planda tutan politikaların uygulanmasını istiyoruz,

Biz, alın terine saygı duyan bir yönetim anlayışı istiyoruz,

Vergi adaleti istiyoruz,

Biz, emeği daha da güvencesiz hale getirecek adımlardan vazgeçilmesini istiyoruz,

Biz çocuklarımızın geleceğinin güvence altında olmasını istiyoruz. Eğitimde istikrar istiyoruz,

Kölelik düzenine eş değer yaklaşımlardan vazgeçilmesini istiyoruz,

Yok taşeron işçilikmiş, yok kiralık işçilikmiş,

Yok 4-C'ymiş, yok esnek çalışmamış...

Bırakın düz işçi olarak kalam, giyelim tulumlarımızı, verin emeğimizin karşılığını, verin hakkımızı, hukkumuzu, işimize bakalım...

Değerli Kardeşlerim,

Türkiye'nin en büyük serveti fedakar halkıdır. Türkiye'nin en büyük serveti, işçileridir, değerli kardeşlerim, sizlersiniz... Biz bu halkın, işçilerin, her türlü refahı, bolluğu, zenginliği hak ettiğine inanıyoruz.

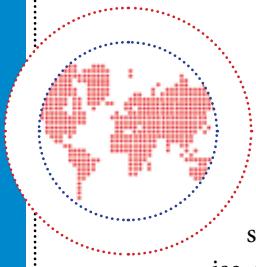
Değerli Dinleyenler, tabii en önemli meselelerimizden biri de özelleştirmelerdir. Türkiye'de özelleştirme adına bu güne kadar yapılanlar son derece can yakıcıdır. Sendikalarımızın bir çoğu bu sürece engel olmak için canla başla çalışmıştır ama küreselleşme bunu dayatmıştır. Hangi parti iktidarda olursa olsun öncelikle bu politikayı uygulamakla yükümlü olmuştur.

Enerjide özelleştirmeler ise yıllarca hükümetlerin programında yer almasına rağmen son 3-5 yıla kadar gerçekleştirilememiştir. Açtığımız davalar ve karşı çıkışlarımızla bu sürece set çekilmiştir. Ve nihayet özelleştirmeler 2012 yılından itibaren kapımızdan girmeye başlamıştır. Yatağan başta olmak üzere bir çok işletmemizde özelleştirmelere karşı çıkmıştır.

Değerli Arkadaşlarım,

Biz enerjide özelleştirmeleri engellemek istedik. Tamam, özelleştirme işsizlik, sendikasıylaştırmaydı... Ama özelleştirmelere daha çok ülkemizin geleceği için karşı çıktık. Çünkü enerji, sadece bizim değil dünyanın can damarıdır. Bu damar kesilirse hayat durur.

Bu nedenle iktisaden güçlenmek isteyen ülkeler enerji kaynaklarını artırmak ister. Siyaseten dünyaya hükmetmek isteyen ülkeler de diğer ülkelerin enerji kaynaklarını ele geçirmek ister. Ortadoğu'da bitmek bilmeyen savaşa-



HABERLER

rın temelinde enerji savaşları vardır. Türkiye ise dünya coğrafyasındaki konumu itibariyle stratejik bir ülkedir. Gelenen noktada dileğimiz enerjide özelleştirmelerin ve enerjide dışa bağımlılığın, ülkemize beklediğimizden daha az zarar vermesidir.

Değerli Kardeşlerim,

Bir çok sendikamızda üyelerimiz işveren- iktidar desteğiyle sendika değiştirmeye zorlanmaktadır. Bu zorlama nasıl yapılmaktadır? Tabii ki devletin bürokrata verdiği tüm yetkileri, o bürokratin emeğinden başka hiç bir serveti olmayan işçi üzerinde kullanmasıyla yapılmaktadır. Yani, “sürgün” tehdidiyle, işçiyi çoluğuyla çocuğuyla perişan etme tehdidiyle, işçiyi hiç hak etmediği cezalara çarptırma tehdidiyle yapılmaktadır.

Güçlü işçi örgütleri örgütlenme faaliyetlerinde iktidar desteğine minnet etmez. Onlar, güçlerinin iktidarla koydukları mesafe ile pekişeceğinin farkındalığı ile iktidar yanışmacılığı yapmayı varlık nedeninin reddi ve zul sayar. Onlar için doğru olan, her daim bağımsızlıklarını korumaktır. Çünkü “doğruya doğru”, “yanlışla yanlış” diyebilmelerinin ön koşulu tüm siyasi partilerle, eşit mesafede olabilmektir.

Kurulduğundan bu yana, işçiyi yaşadığı güven sorunu nedeniyle örgütlenme alanını genişletemeyen HAK-İŞ Konfederasyonu ile Konfederasyona bağlı sendikalar, son 12 yıldır, TÜRK-İŞ’e bağlı sendikaların örgütlülüğündeki iş yerlerine göz dikmiştir.

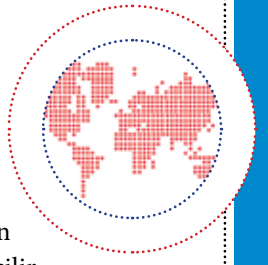
Biz, sırtını iktidara dayayarak sendikacılık yapanlara acıyoruz. Çünkü iktidarlar gelip geçicidir. Bugün iktidarın

gücüyle gelişip büyüyenler, yarın iktidar değiştiğinde bugünkü hatalarının bedelini ağır bir şekilde ödeyecektir. Ben sendikacılık hareketinde TÜRK-İŞ’ten, enerji işkolunda da TES-İŞ’ten üstün güç tanımıyorum.

Değerli Dinleyenler.

TÜRK-İŞ ve bağlı sendikalar olarak temsil ettiğimiz kitlenin bizlere yüklediği sorumluluklar ve görevler vardır. Kazanılmış haklarımızı kaybetmemek ve bu hakları genişletmek, demokratik kazanımlar sağlamak varlığımızın devamının mihenk taşıdır. TÜRK-İŞ, kararlı olduğunda tuttuğunu koparan bir örgüttür. Eylem gücü, konfederasyonlar için çok önemlidir. Çünkü hiç bir hükümet, arkasına binlerce kişinin inançlı, kararlı hareket potansiyelini katmış bir işçi konfederasyonunu göz ardı edemez.





TÜRK-İŞ bu güce sahiptir.

Gücümüzün farkına varıp inançlı olacağız, ısrarcı olacağız, isteyeceğiz... Bir daha isteyeceğiz... Onlar verene kadar da istemeye devam edeceğiz... Haklı taleplerimizden vazgeçmeyeceğiz. Tüm siyasi etkilerin üzerinde işçi hak ve özgürlükleri için kenetleneceğiz. Bunları yapacağız, çünkü mecburuz. Fethedilmeyi bekleyen kaleler bizim arkadaşlar.

Yeter ki gücümüzün farkında olalım. Bu duygu ve düşüncelerle genel kurulumuzda alınacak kararların ülkemize, TÜRK-İŞ'imize ve çalışanlara hayırlı olmasını diliyorum TES-İŞ sendikası adına hepinize saygılar sunuyorum.”

TÜRK-İŞ Yönetimi

Tek listeyle gerçekleştirilen TÜRK-İŞ

22. Genel Kurulu'nda Ergun Atalay yeniden genel başkanlığa seçilirken, Yönetim Kurulu'nun diğer üyeleri de yerlerini korudu. Buna göre, Genel Sekreter Pevrul Kavlak, Genel Mali Sekreter Ramazan Açar, Genel Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp Alemdar oldu.



TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Bildirisi

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu 24 Şubat 2016 tarihinde Bursa'da toplandı. Toplantı sonrası yayınlanan TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Bildirisi'nde şunlar yer aldı:

"TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu ülkemizle ve çalışma hayatıyla ilgi gündemdeki konuları görüşmek ve izlenecek konuları belirlemek üzere 24 Şubat 2016 Çarşamba günü Bursa'da toplanmış ve aşağıdaki konuların duyurulmasına karar vermiştir.

"TÜRK-İŞ 23. Çalışma Döneminin ilk Başkanlar Kurulu Toplantısı bugün 1952 yılında kurulduğu Bursa'da yapılmıştır. TÜRK-İŞ kuruluşundan bugüne ülkemizin sosyal ve ekonomik dönüşümüne ve gelişimine ivme kazandırmış ve çalışma hayatına ve barışına önemli katkıda bulunmuştur. Kurulduğu tarihten itibaren, işçi hareketinin lokomotifi olmuş, çalışanların hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için liderlik yapmıştır.

TÜRK-İŞ, tüzükte belirtilen görev ve yükümlülükleri yerine getirirken ülkemizin toplumsal ve ekonomik gerçeklerini daima göz önünde bulundurmıştır ve Genel Kurulda alınan kararlar doğrultusunda aynı duyarlılıkla yoluna devam edecektir.

Ülkemizde son zamanlarda yoğunlaşan ve toplumsal huzuru ve barışı bozmaya yönelik terör olaylarından TÜRK-İŞ ailesi olarak büyük üzüntü duymaktayız ve vatani uğruna şehit olan kardeşlerimizin acısını yüreğimizde hissetmekteyiz. Bu vesileyle bir kez daha şehitlerimize Allah'tan rahmet, ailelerine ve milletimize sabır, yaralı vatandaşlarımıza şifalar diliyoruz. Ve bir kez daha kararlılıkla vurguluyoruz: Ülkemizin ve milletimizin birliğine yönelik tehditler kirli emellerine ulaşamayacaklardır.

TÜRK-İŞ ailesi kamu düzenini ve demokrasimizi korumaya ve geliştirmeye yönelik gayretlere katkı yapmaya devam edecektir.

64. Hükümet'in 2016 Yılı Eylem Planında yer aldığından gündeme getirilen ve TBBM'ne sevk edilen ve halen Komisyonunda görüşülmekte olan "Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması ve uzaktan çalışma" yı içeren "İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" gündeme geldiği günden itibaren hassasiyetle değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmalar ve araştırmalar söz

konusu düzenlemelerin iş ve işçi dünyasında önemli problemlere yol açacağını, sosyal taraflar arasında güveni sarsacağını, iş barışını bozacağını göstermektedir. Bu nedenle TÜRK-İŞ olarak bu tasarının yol açacağı "Taşeron İşçilik" olarak tanımlanan çalışma biçiminden daha ağır olumsuzlukları, ayırımcılığı ve sorunları Bakanlıkta, Komisyonunda, TBBM'de grubu bulunan partiler nezdinde ve kamuoyunda anlatmak için yoğun mesai sarf etmiş bulunmaktayız.

Gündeme getirilmek istenen "Kıdem Tazminatı konusunda, TÜRK-İŞ Genel Kurulunda oy birliğiyle karar alınmıştır. Kazanılmış haklardan geri atılmasına asla izin verilmeyeceği noktasında kararlılığımız ortadadır ve göz ardı edilmemelidir.

Alt işverenlik (taşeron) uygulamasının yol açtığı sorunları çözmek için kamuda çalışan tüm taşeronlar asıl işçiyardımcı işçi ayırımı yapılmadan kadroya geçirilmelidir. Taşeron işçilerinin haklarının sağlanması ve korunması için bir "çerçeve protokol" yapılmalıdır. Kamuda geçici işçi statüsünde 6 aydan az çalıştırılan (5 ay 29 gün) işçilerin daimi kadroya geçirilmeleri için gerekli yasal düzenleme bir an önce yapılmalıdır.

Asgari ücretin net 1.300.-TL olmasından sonra YHK tarafından alınan kararlar özellikle taşeron işçi sözleşmelerine olumsuz yansımış, ücret zammı ve sosyal yardım ödemelerini düşürmüştür. Ayrıca bazı işverenler toplu iş sözleşmesini baha ne ederek ihale sözleşmesindeki ücreti ve sözleşme farklarını ödememektedir. Sendika üyesi olmayı ve toplu iş sözleşmesine tabi olmayı cezalandıran, dolayısıyla sendikal örgütlenme konusunda caydırıcı etki yapan bu uygulamaya son verilmelidir.

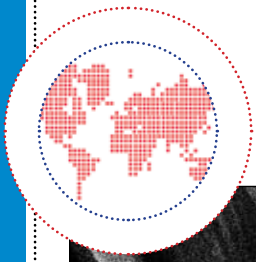
Bazı işyerlerinde Sendika üyelerimize yönelik mobbing uygulamaları dikkatle takip edilmektedir. Bunun en güncel örneği Renault fabrikasında çalışan Türk-Metal üyesi işçilerimizin maruz kaldığı uygulamalardır. İşçilerimizin verimli ve huzurlu çalışma dirençlerini kırmaya yönelik bu uygulamaları ibretle izliyoruz. Yetkileri bu konuda anayasanın sağladığı güvenceleri yerine getirmeye davet ediyoruz. TÜRK METAL Sendikası'nın geçmişte olduğu gibi bugün de bu sorunları aşacak gücü vardır. Başkanlar Kurulu ve-rilen bu mücadelede desteklemeye devam etmektedir."

TÜRK-İŞ Mart Ayı Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı

*Dört kişilik bir ailenin
sağlıklı, dengeli ve yeterli
beslenebilmesi için yapması
gereken gıda harcaması
tutarı (açlık sınırı)
1.400,08 TL,*

*Gıda harcaması ile birlikte
giyim, konut (kira, elektrik,
su, yakıt), ulaşım, eğitim,
sağlık ve benzeri ihtiyaçlar
için yapılması zorunlu diğer
harcamaların toplam tutarı
ise (yoksulluk sınırı)
4.50,54 TL'dir.*

*Bekar bir çalışanın aylık
yaşama maliyeti ise 1.738,50
TL/Ay olarak hesaplanmıştır.*



Fotoğraf © Atilla İyik

TÜRK-İŞ Mart Ayı Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı

Türkiye’de ücretli çalışanlar bir yandan işsizlik ile esnek istihdam baskısı karşısında “insana yakışır çalışma şartları” arayışında olurken, öte yandan elde ettikleri ücret geliri ile kendisinin ailesiyle birlikte “insan onuruna yakışır” geçim şartlarını sağlamanın mücadelesini vermektedir.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) yirmi dokuz yıldan bu yana her ay düzenli olarak yaptığı “açlık ve yoksulluk sınırı” araştırmasıyla çalışanların geçim şartlarını ortaya koymaktadır.

TÜRK-İŞ Araştırmasının Mart 2016 ayı sonucuna göre;

- Dört kişilik bir ailenin sağlıklı,

dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 1.400,08 TL,

- Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamaların toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 4.50,54 TL’dir.

- Bekar bir çalışanın aylık yaşama maliyeti ise 1.738,50 TL/Ay olarak hesaplanmıştır.

TÜRK-İŞ hesaplamasına göre; dört kişilik bir ailenin sağlıklı ve dengeli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı bir önceki aya göre 7 TL gerilerken, bir önceki yıla göre 99 TL artış göstermiştir. Yoksulluk

sınırı ise son bir ayda 24 TL gerilemiş ve fakat son bir yılda 322 TL artmıştır.

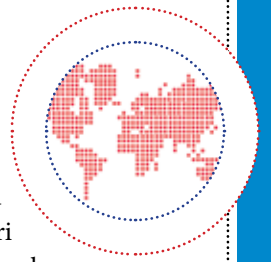
TÜRK-İŞ Gıda Endeksi ile TÜİK Gıda Endeksindeki değişim son oniki ay itibariyle aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi gerçekleşmiştir.

TÜRK-İŞ’in verileri temel alındığında “mutfak enflasyonu”ndaki değişim 2016 Mart ayı itibariyle şöyle olmuştur:

- Ankara’da yaşayan dört kişilik bir ailenin “gıda için” yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 0,52 oranında geriledi.

- Yılın ilk çeyreğinde artış oranı yüzde 1,07 olarak gerçekleşti.

- Gıda enflasyonunda son oniki ay



itibariyle artış oranı yüzde 7,60 oldu.

- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 13,14 olarak hesaplandı.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan ürünlerin fiyatlarında Mart 2016 itibarıyla gözlenen değişim ise şöyle olmuştur:

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; geçtiğimiz aya göre önemli bir değişiklik tespit edilmedi. Ancak süt markalarındaki fiyat hareketliliği dikkat çekti.

- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat ürünlerinin bulunduğu grupta; kıymanın fiyatı bu ay yine gerilerken, kuşbaşı fiyatı aynı kaldı. Bu arada hesaplamada dikkate alınmayan bonfilenin kilogram fiyatının 78,90 TL olduğu da dikkat çekti. Tavuk fiyatı aynı kalırken, mevsimi sona ermeye yakın balık fiyatındaki artış devam etti. Balık fiyatı hesaplanırken -her zaman olduğu gibi- bol ve fiyatı nispeten ucuz olan çeşitlere ağırlık verildi. Yumurta fiyatı bu ay 1 kuruş geriledi. Sakatat fiyatı yine aynı kaldı. Bakliyat (nohut, mercimek, kuru fasulye, barbunya vb.) ürünlerinde bazı fiyat değişikliği olmakla beraber ortalamada bir fiyat farklılığı görülmedi.

- Bu ay yaş sebze fiyatlarındaki gerileme mutfak harcamasını rahatlatmış. Geçtiğimiz ay 3,88 TL olarak hesaplanan ortalama sebze kilogram fiyatı bu ay 3,78 TL oldu. Ortalama kilogram meyve fiyatı ise 2,46 TL'den bu ay 3,00 TL'ye yükseldi. Hesaplama yapılırken -her zaman olduğu gibi- pazardaki mevsim ürünleri esas alındı ve ürünlerin tek tek ağırlığı yerine genel meyve-sebze tüketimi miktarından hareket edildi. Bu ay ortalama yaş sebze-meyve kilogram fiyatı 3,56 TL olarak hesaplandı.

- Ekmek, pirinç, un, makarna, irmik gibi ürünlerin bulunduğu grupta; ekmek fiyatı değişmedi. Aynı grupta yer alan pirinç, makarna, bulgur, un, irmik gibi ürünlerden bulgurun fiyatı artış gösterdi, diğerlerinin fiyatı değişmedi.

- Son grup içinde yer alan gıda mad-

delerinden; tereyağı ve zeytinyağı fiyatı artış gösterdi, margarin ve ayçiçeği yağı fiyatı aynı kaldı. Zeytin ortalama kilogram fiyatı biraz geriledi. Yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb.) ürünlerinden ceviz ve fıstık fiyatı biraz geriledi, fındık fiyatı ise arttı. Şeker, bal, reçel ile tuz fiyatı bu ay da değişmedi, pekmez fiyatı biraz arttı. Ancak balda ürün çeşitliliği ve aralarındaki fiyat farkının yüksekliği -her zaman ki gibidikkat çekti. Baharat (kimyon, nane, karabiber, vb.) ürünleri ile salça fiyatı aynı kalırken, çay ortalama fiyatı ise biraz geriledi. İhlamur fiyatı yine aynı kaldı.

Konfederasyonumuzca hesaplanan tutarlar ücret düzeyi olmayıp haneye girmesi gereken toplam gelir miktarıdır. Ancak hanede çalışan sayısının sınırlı ve fakat ele geçen ücretin yetersiz olduğu durumlarda, elde edilen gelir birden fazla kişinin geçimini karşılayamamakta, kişi başına "insanca geçim için" yapılması gereken harcama tutarı yetersiz kalmaktadır.

TÜRK-İŞ'in bu araştırması alanında

ilktir. Daha sonra bu alanda yapılan benzeri çalışmalara da örnek olmuştur/olmaktadır. "Açlık ve Yoksulluk Sınırı" çalışmasında hesaplamaya temel alınan gıda maddelerinin fiyatları, Konfederasyonumuzca piyasadan, market ve semt pazarları sürekli ve düzenli dolayısıyla doğrudan tespit edilmektedir. TÜİK tarafından derlenen fiyat verileri kullanılmamakta ve fakat, gelişmeleri değerlendirmek ve kıyaslama yapmak için sonradan izlenmektedir. Çalışma bu niteliğiyle bağımsızdır.

Konfederasyonumuz her ayın son haftasında ve TÜİK açıklamasından yaklaşık bir hafta önce hesaplama sonuçlarını kamuoyuna açıklamaktadır ve bu yönüyle, tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan "öncü gösterge" niteliğini de taşımaktadır.

Açıklamalar

Çalışanların, kendilerine ve ailelerine saygın yaşam düzeyi sağlayacak bir gelir elde etmeleri esastır. Yoksulluk, ge-

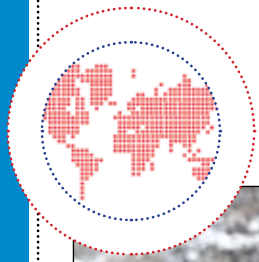
Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL / Ay)

	Mart 2015	Aralık 2015	Şubat 2016	Mart 2016
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	359,95	381,94	395,25	394,64
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	298,19	318,17	323,53	321,84
15-19 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	385,99	412,38	417,83	415,29
4-6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	257,00	272,77	270,81	268,31
Açlık Sınırı	1.301,14	1.385,26	1.407,42	1.400,08
Yoksulluk Sınırı	4.238,23	4.512,25	4.584,44	4.560,54

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

Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Mart 2013	Mart 2014	Mart 2015	Mart 2016
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	0,94	1,65	-0,49	-0,52
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	3,21	6,23	5,85	1,07
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	6,52	13,03	13,24	7,60
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	5,18	10,08	14,75	13,14



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

nel anlamıyla, insanların temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumu olarak tanımlanmaktadır. Yoksulluk sınırı tutarı, bir ailenin, insan onurunun gerektirdiği zorunlu ihtiyaçları karşılayabilmesi için yapması gereken harcama düzeyidir.

Türkiye’de bu konuda düzenli bir çalışma bulunmamaktadır. TÜRK-İŞ, var olan bu eksikliği gidermek amacıyla, Aralık 1987’den bu yana düzenli olarak her ay, gıda harcaması tutarını ve buradan hareketle açlık ve yoksulluk sınırını açıklamaktadır.

Türkiye’de yoksulluk sınırı ve yoksulluğun boyutları ile ilgili ilk resmi çalışma TÜİK tarafından 14 Nisan 2004 günü açıklanan “2002 Yoksulluk Çalışması”dır.

Çalışanların, kendilerine ve ailelerine yetecek bir ücret almaları gereği açıktır. Ancak temel ihtiyaçların kar-

şılanabilmesini sağlayacak ve refahtan pay almasını mümkün kılacak ücretin hesabı nasıl yapılacaktır? İşçinin yaşam standardını sürdürmesi ya da iyileştirmesi için gerekli olan tutar ne kadar olmalıdır? Kuşkusuz bu ve benzeri soruların cevabını vermek kolay değildir. Gerekli olacak tutarın hesabı, yaşam standardı ve tüketim alışkanlıklarına da bağlı olarak kişiden kişiye, hatta ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir.

İşçinin ailesiyle birlikte, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlayabilecek harcama tutarını belirlemek için yapılabilecek hesaplamalardan biri, beslenmeye ilişkin ihtiyaçların belirlenmesidir. Dengeli beslenebilmek için, yetişkinlerin ihtiyaç duyacağı kalori miktarı ile çocukların yaşlarına göre gerekli olan kalori miktarının ne olması gerektiği hakkında bilimsel araştırmalar yapılmıştır. Sağlığın korunabilmesi için bu kalorileri sağlayacak besin miktarları

yanı sıra, gerekli protein, yağ ve karbonhidrat miktarları konusunda da belirlenmelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda, farklı büyüklükteki aileler için toplam besin ihtiyacı hesaplanabilmektedir.

TÜRK-İŞ’in bu çalışmasında, dört kişilik bir ailenin, bilimsel olarak belirlenmiş beslenme kalıbı temel alınmaktadır. Anılan beslenme kalıbı, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Teknolojisi Yüksek Okulu’ndan sağlanmıştır. Günlük kalori ihtiyacının hesabında, hem yetişkin kişiler hem de genç ve çocuk nüfus dikkate alınmaktadır. Buna göre yetişkin erkek için 3500, yetişkin kadın için 2300, 15-19 yaş grubundaki erkek çocuk için 3200 ve 4-6 yaş grubundaki çocuk için 1600 kalorilik liste temel alınmıştır.

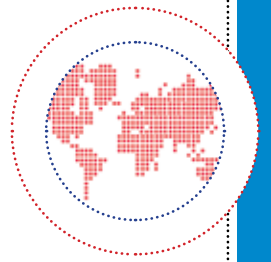
Çalışmada kullanılan besin grubunda şu besin maddeleri yer almaktadır:

Birinci grupta; süt, yoğurt, peynir... İkinci grupta; et, tavuk, balık, sakatat ürünleri, yumurta, kuru bakliyat (nohut, mercimek, kuru fasulye, barbunya vb.)... Üçüncü grupta; meyve ve sebze... Dördüncü grupta; ekmek, makarna, pirinç, bulgur, un, irmik, diğer tahıl unları... Beşinci grupta; tereyağı, margarin, ayçiçeği yağı, zeytinyağı, zeytin, yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık vb.), şeker, reçel, marmelat, bal, pekmez, tuz, baharat (kimyon, karabiber, pul biber, nane vb.), çay, ıhlamur, salça...

Araştırmada, dört kişilik bir ailenin fizyolojik ihtiyaçları ile tutarlı, yeterli ve dengeli beslenmesini sağlamak için gerekli olan kalori sayısı ve bunu karşılayacak besinlerin cins ve miktarı temel alınmaktadır. Ankara’da çalışanların yoğun olarak alışveriş yaptıkları market ve semt pazarları ayda iki-üç kez dolaşarak fiyatlar derlenmekte ve yapılması gereken asgari düzeydeki gıda harcaması tutarı hesaplanmaktadır.

“Açlık Sınırı” dört kişilik bir ailenin, sağlıklı ve dengeli beslenebilmesi için bir ayda gıda için yapması gereken asgari harcama tutarını tanımlamaktadır.

İnsan onuruna yaraşır düzeyde ya-



şam sürdürebilmek için gereken harcama tutarı, hiç kuşku yok ki, gıda ile sınırlı değildir. Gıda harcaması yanında giyim, konut, ulaşım ve diğer ihtiyaçlar için gerekli tutarın da ayrıca hesaplanması gerekmektedir. “Yoksulluk sınırı” zorunlu ihtiyaçlar için yapılması gereken toplam harcama tutarını ifade etmektedir.

Gıda dışındaki zorunlu harcamaların tutarını ayrıntılı olarak ve tek tek hesaplamak için kullanılabilecek, “beslenme kalıbı” benzeri bir bilimsel ve objektif yöntem -maalesef- mevcut değildir. Bu tutarın hesaplanmasında, genellikle aile bütçesi yöntemi kullanılmaktadır. Ailelerin elde ettiği geliri ve temel ihtiyaçları için yaptıkları harcamaları gösteren çalışmalardan yararlanılarak bir hesaplama yapılabilmektedir. Diğer bir

ifadeyle, ailelerin toplam harcamaları içindeki “gıda” payı temel alınarak gıda dışı harcamalara ulaşılmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından, aile bütçesine yönelik anket çalışması yapılmaktadır. TÜİK, ülke genelinde yaptığı anket ile ailelerin elde ettiği geliri ve tüketim harcamalarını bulmaktadır. TÜİK’in 2003-2004 Hanehalkı Tüketim Harcamaları Anketi’ne göre gıda harcamalarının toplam tüketim harcamaları içindeki payı yüzde 30,70 oranındadır.* Hesaplamalarda bu

* TÜİK 2005 yılı için bu oranı yüzde 28,3; 2006 yılı için yüzde 28,5; 2007 yılı için yüzde 28,4, 2008 yılı için yüzde 26,6; 2009 yılı için yüzde 26,7; 2010 yılı için yüzde 27,1; 2011 yılı için yüzde 26,2 olarak hesaplamıştır. 2012 yılı için bu oran yüzde 25,1 ve 2013 için yüzde 23,5’dir. 2014 yılı için TÜİK tarafından hesaplanan gıda içi harcama oranı yüzde 22,7 ve nihayet 2015 yılı için yüzde 22,5’dir.

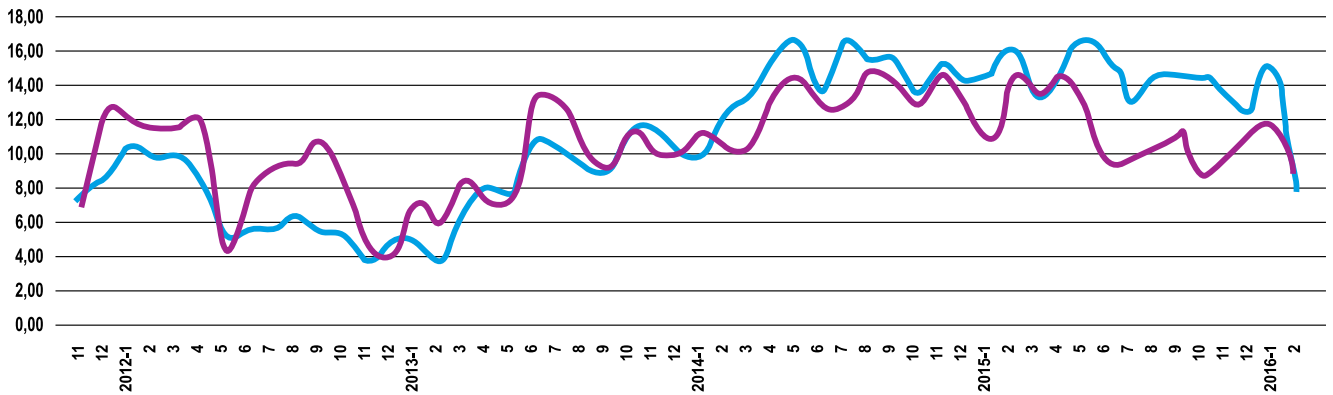
oran esas alınmaktadır.

TÜRK-İŞ çalışması sonucu açıklanan yoksulluk sınırı tutarı, işçinin eline geçmesi gereken ücret düzeyi değildir. Bu değerlendirme eksik bir yaklaşımın ifadesidir. Yoksulluk sınırı tutarı, ailenin yapması gereken insan onurunun gerektirdiği harcama düzeyidir ve bir bakıma, haneye girmesi gereken toplam gelirin alt sınırını ortaya koyan önemli bir göstergedir. Ancak çoğu zaman, ücretli çalışan ailenin tek gelir kaynağı olduğundan yoksulluk sınırı tutarı olması gereken ücret düzeyi olarak görülmektedir.

TÜRK-İŞ’in bu çalışmasıyla hesaplanan gıda harcama tutarında, aylar ve yıllar itibarıyla meydana gelen değişimi

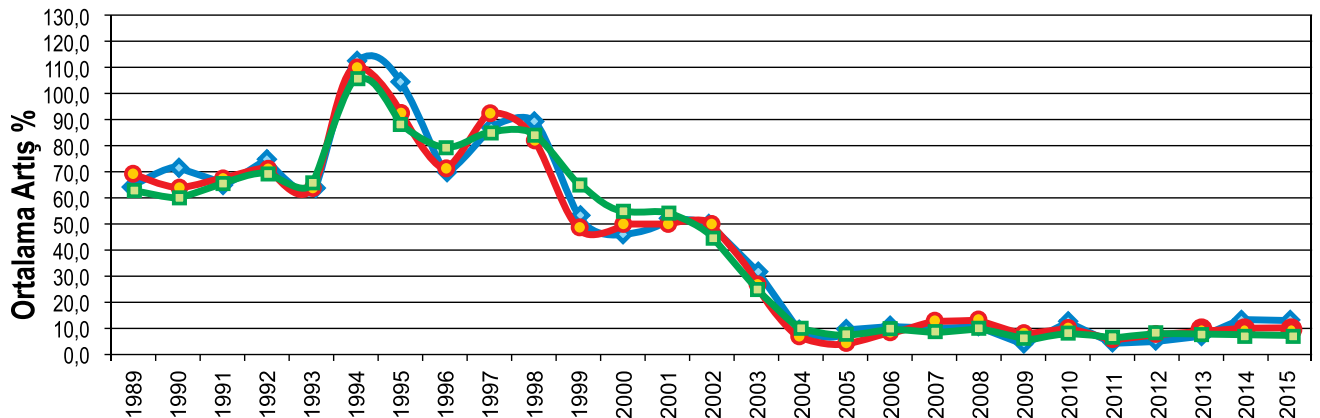
Grafik 1: TÜRK-İŞ ve TÜİK Gıda, TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksi

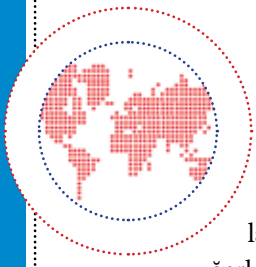
— TÜRK-İŞ Gıda Endeksi — TÜİK Gıda Endeksi



Grafik 2: Gıda ve Tüketici Endeksi

— TÜRK-İŞ Gıda Endeksi — TÜİK Gıda Endeksi — TÜİK Tüketici Endeksi





HABERLER

yansıtın oranları enflasyon verisi olarak değerlendirilmek de ihtiyatlı bir yaklaşımı gerektirmektedir.

Konfederasyonumuzun yirmi dokuz yıldan bu yana her ay düzenli olarak yaptığı gıda harcaması tutarındaki değişim, bir bakıma TÜİK'in açıkladığı tüketici fiyatlarındaki değişimin yönünü ortaya koyan öncü gösterge niteliğindedir. Nitekim 1988-2014 yıllarını kapsayan dönemdeki TÜİK tüketici fiyatları endeksindeki artış ile birlikte tüketici fiyatları içinde önemli alt harcama grubu olan gıda harcamalarındaki yıllık ortalama değişim TÜRK-İŞ gıda harcaması ile kıyaslandığında -neredeyse- paralel bir gelişme hemen dik-kati çekmektedir.

Ancak, yinelemek gerekir ki, bu çalışma, tüketici fiyatları endeksi olarak değerlendirilmemelidir.

Dar gelirli ailelerin elde ettiği gelirin yeterli ve dengeli beslenme için gerekli harcamaları bile karşılayabilecek düzeyde olmadığı açıktır. Aileler, düşük düzeydeki geliriyle beslenme ve beslenme dışı harcamaları karşılayabilmek için çeşitli malların fiyatlarını da dikkate alarak tüketim malları arasında tercihte bulunmak zorunda kalmaktadır. Çoğu zaman fiyatı yüksek olan gıda maddeleri yerine fiyatı düşük olan gıda maddelerini seçmektedir.

Bu durumda olan aileler, büyük bir olasılıkla beslenme dışı harcamalarının (kira, ulaşım, yakıt, elektrik ve benzerleri) bir kısmını da beslenme harcamalarından kısıp elde edebilmektedir. Sonuçta, gelir düzeyinin düşük ve yetersiz olması, dar gelirli kişi ve ailelerin sağlıklı ve dengesiz beslenme yapmasına yol açmaktadır.

TÜRK-İŞ tarafından hesaplanan açlık ve yoksulluk sınırı tutarları ile elde edilen gelir arasındaki fark, çalışanların içinde bulunduğu geçim sıkıntısının boyutlarını ortaya koyan önemli bir gösterge olmaktadır.





TES-İŞ Basın Açıklamaları

ŞAHİN: “Çanakkale Eşsiz Bir Destandır”

TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin, Çanakkale Zaferi'nin 101'ncü yıldönümü nedeniyle bir açıklama yaptı. Şahin açıklamasında şunlara yer verdi:

“Bugün Çanakkale Şehitlerini Anma ve Deniz Zaferi'nin 101'ncü yıldönümüdür.

Çanakkale Zaferi, büyük zorluklar ve yoksunluklar içinde bulunulsa bile inanıldığı zaman nelerin başarılabil-

ceğini tüm dünyaya gösteren eşsiz bir destandır. Bu başarı aynı zamanda, ulus olma bilinci ve bağımsızlık savaşının temellerinin atılması nedeniyle yeniden doğuşun başlangıcı olmuştur.

Çanakkale Savaşları sıradan bir mücadele değil, büyük Türk Milletinin gösterdiği yüksek fedakarlığın ve kahramanlığın abidesidir. Atatürk'ün askeri dehası, Türk askerinin vatan sevgisi ve bağımsızlık inancı zaferin temelini oluşturmaktadır.

Çanakkale Zaferi'nin 100'ncü yılını kutluyor, zaferin mimarı Büyük Atatürk

ile vatan uğruna canlarını veren şehitlerimizi saygıyla anıyoruz.”

ŞAHİN: “Acımız Büyüktür Ama, Direncimiz de Acımız Kadar Büyüktür”

TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin, Ankara'da yapılan bombalı saldırı ile ilgili bir açıklama yaptı. Şahin açıklamasında şöyle dedi:

“Ankara ‘da dün akşam saatlerinde meydana gelen bombalı saldırı bir kez daha yüreğimizi dağladı.

Ankara Garı’nın önündeki ve Meraş Sokak’taki patlamaların yarası hala kanarken yapılan bu saldırı, acımıza acı kattı ama direncimizi artırdı.

Kızılay’ın göbeğinde, direkt sivil halka karşı yapılan bu saldırı, terörün hain ve lanetli yüzünü bir kez daha gün yüzüne çıkardı.

Sivil halka yönelik bir katliamın heflendiği bu saldırıyla amaçlanan, çok açık ki, halkı evden çıkamayacak hale getirene kadar korku yaratmak, panik ve kaosa neden olup, ülkedeki huzur ve güven ortamını bozmak, devlete olan güveni zaafa uğratmaktır.

Ama bu lanetli saldırılar ve bu saldırıların arkasındaki karanlık güçler, bu katliamlarla amacına ulaşamayacak, karşısında korkmayan ve terörü her daim lanetleyen bir devlet ve halk bulacaktır.

Katliamda hayatını kaybedenlere Allah’tan rahmet, yaralılara acil şifalar diliyoruz. Milletimizin başı sağolsun.

Şahin: “Kadınlar Varlığın Cevheridir”

TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü nedeniyle bir açıklama yaptı. Şahin açıklamasına şunlara yer verdi:

“Yüz yılı aşkın bir süredir dünyanın çeşitli ülkelerinde kutlanan 8 Mart, ülkemizde 1921 yılından beri kutlanmakta, her yıl 8 Mart’ta, kadınların yaşadığı sorunlar anlatılmakta ve bu sorunların aşılması için çözüm önerileri dile getirilmektedir.

Hiç kuşkusuz, bugün ülkemizde kadınların yaşadığı sorunların en önemli nedenini toplumun geniş bir kesiminde varlığını koruyan ayrımcı bakış açısı oluşturmaktadır.

Yasalar karşısında kadın ve erkeğin eşit olması elbette önemlidir.

Bu eşitlik, kadın sorunlarının hu-

kuki platformdaki çözümünü beraberinde getirir ama yasalar karşısındaki eşitlik, toplumsal yapıda var olan “eşit değiliz” yargısını değiştirmek için maa- lesef yeterli olamamaktadır. Bu nedendir ki, kadınların gerek evde, gerekse çalışma hayatında yaşadığı sorunlar istenildiği kadar aşılamamıştır.

Günümüzde töre cinayetleri varlığını koruyabilmekte, kadına yönelik şiddet ve cinsel taciz devam edebilmektedir. Eşit işe eşit ücret yaklaşımı ihlal edilebilmekte, kadını meta olarak gören anlayışlar hala geçerliliğini korumakta, yaşanan ekonomik krizlerin aile hayatına yansıyan yıkıcı etkileri en çok kadını mağdur etmekte, işsizleştirme ilk önce kadın çalışanı etkilemektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı, insanlığın çağlar boyunca asırdan asra aktardığı en büyük ayıplardan biri olmasına karşın 21’nci yüzyılda halen bu sorunun aşılamamış olması, manevi değerlerde yaşanan erozyonun en büyük nedeni olduğu gibi endüstriyel ilişkilerde de çok ciddi maddi kayıpları beraberinde getirmektedir.

Kadınların yeteneklerini ve yaratıcılıklarını her geçen gün daha fazla farkettileri bir süreçte, kadın duyarlılığından, sezgi gücünden ve yaratıcılığından yeterince yararlanmayan her toplum, kendini yeniden üretmekte eksik ve yetersiz kalacaktır.

Cinsiyet ayrımcılığı meselesinin aşılmasında ve kadın mağduriyetinin ortadan kaldırılmasında başta yasama ve yürütme erkine görev düşmektedir.

Ama yasalar karşısındaki eşitliğin, erkekler kadar kadınlarda da var olan ve adeta hücrelerine işlemiş bulunan “eşit değiliz” inancını değiştirmedeği ortadadır.

Erkekler kadınlar konusundaki inançlarını gözden geçirmelidir. Ama kadınlarımızın da erkeklerle ilgili inançlarını gözden geçirmeleri gerekmektedir. Bizler, elbette ki 8 Martları kutlamaya devam edelim, elbette ki kadın mağduriyetini beraberinde getiren her türlü olumsuzluğa karşı mücadele etmeyle de devam edelim. Ama kadınlar ve erkekler olarak, insanlığın

yüzyıllardır ektiği cinsiyet ayrımcılığının ne kadar eğitilmiş olursak olalım bizdeki etkisini fark edip “artık değişme vakti” diyelim.

Kadınlarımız, duyarlılıklarıyla, sezgisel ve duygusal zekalarıyla, ana olma vasfıyla, sayılabilecek tüm eşitlik göstergelerinin de üzerindedir ve varlığın cevheridir. Kadınlarımız, erkeklerden eksik değil, varoluş özellikleriyle fazla, ama evrensel değerler karşısında erkeklerle eşittir. Kadınlarımızın bunun farkına varıp, toplumsal baskılar hangi düzeyde olursa olsun asla azına razı olmaması gerekmektedir.

Bu duygu ve düşüncelerle başta kadın üyelerimiz olmak üzere tüm kadınların Dünya Kadınlar Günü’nü kutluyor, kadınlarımıza şükranlarımı, sevgilerimi, saygılarımı sunuyorum.”

Şahin: “Nefretle Kınıyoruz”

TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin, Ankara’daki terör saldırısı ile ilgili bir açıklama yaptı. Şahin açıklamasında şunları söyledi:

Ankara dün, terörün hain yüzünü bir kez daha gördü. Askeri personel taşıyan servis araçlarına yapılan bombalı saldırı ile bir kez daha yüreğimiz dağlandı.

Ankara’nın kalbinde patlayan bu bomba, ülke olarak birlik ve beraberlik içinde olmamızın önemini bir kez daha gösterdi.

İnsan kanına susamış terör örgütlerinin hedefi ülkemizdeki huzur ortamıdır. Kaynayan Ortadoğu kazanı içinde aydınlık yarınlara gebe tek ülke olan Türkiye, ateşin içine çekilmek istenmekte, eli kanlı terör örgütleri bu amaç için kullanılmaktadır.

Ancak, “yurtta sulh, cihanda sulh” ilkesini benimsemiş olan Türkiye Cumhuriyeti, gücünü bu günlere gelebilmek için büyük badireler atlatmış olan halkından almaktadır. Hiç bir terör eylemi Türk halkını yıldıramayacak, devletine olan güvenini azaltamayacaktır. Devletimiz, bu belanın hakkından er

geç gelecektir.

Saldırıyı yapanları nefretle kınıyor, hayatını kaybedenlere Allah'tan rahmet, yaralılara acil şifalar diliyoruz. Hayatını kaybedenlerin ailelerine, Türk Silahlı Kuvvetleri'ne ve milletimize başsağlığı diliyoruz.

İyi Yıllar

TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin yeni yıl nedeniyle bir açıklama yaptı. Şahin açıklamasında şunlara yer verdi:

2015 yılı, bölgemiz ve Türkiye açısından ekonomik ve siyasal sorunların yaşandığı problemli bir yıl olmuştur.

Bölgemizde yaşanan çatışmalar binlerce insanın ölümüne yol açarken, ülkemizdeki hain terör saldırıları 2015 yılını kana bulamıştır.

Demokrasinin sınırları, istikrarlı ve huzurlu bir ülkede genişleyebilir. Emegün çıkarları da istikrarlı ve huzurlu bir ülkede karşılığını bulur.

Dileğimiz, yeni yılla birlikte, dünyada, ama özellikle bölgemizde ve ülkemizde, geçmiş yılların tüm sorunlarının geride bırakılmasıdır.

Beklentimiz, emeğe ve emekçi haklarına saygı ve duyarlılığın arttığı, emeğin ve emekçinin sorunlarının insan odaklı yaklaşımlarla çözümlendiği, çalışan hak ve özgürlüklerinin genişletildiği, işsizliğe ve yoksulluğa yatırım odaklı politikalarla köklü çözümler üretildiği, iş cinayetlerinin engellendiği, terörle akan kanın durdurulduğu

bir Türkiye'dir.

İnsanların huzur içinde yaşadığı ve birbirine sıkıca kenetlendiği, kardeşçe geleceğe umutla baktığı bir ülke, bizler için bir hayal değildir.

2016 yılının, dünyada, bölgemizde ve ülkemizde barış, huzur ve kardeşliğin hakim olduğu ve çalışma yaşamının tüm sorunların çözüldüğü bir yıl olmasını dileğiyle, iyi yıllar...

Şahin: "Lanetliyoruz"

Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) Genel Başkanı Mustafa Şahin İstanbul Sultanahmet Meydanı'nda meydana gelen saldırı ile ilgili olarak bir açıklama yaptı. Şahin açıklamada şunları ifade etti:

İstanbul Sultanahmet Meydanı'nda meydana gelen ve Suriye kökenli terörist tarafından gerçekleştirildiği belirtilen bombalı saldırı teşkilatımızda büyük bir üzüntüye neden olmuştur.

Vatandaşlarımızın ve ülkemizi ziyarete gelen turistlerin hayatını kaybetmesine ve yaralanmasına neden olan bu patlama, tıpkı diğer terör eylemleri gibi, ülkemizin barış ve huzuruna yöneldir. Ancak bir katliam niteliği taşıyan bu vahşi saldırı da amacına ulaşamayacak, vatandaşlarımızın teröre karşı dik duruşu devam edecektir.

Devletimizin, bu terör belasının kökünü kazıyacağına ilişkin inancımız tamdır.

Patlamada hayatını kaybedenlere

Allah'tan rahmet, yaralılara acil şifalar, milletimize başsağlığı diliyoruz.

Nefretle Kınıyoruz

TES-İŞ Genel Başkanı Mustafa Şahin, Diyarbakır ve Şırnak'taki saldırılarla ilgili bir açıklama yaptı. Şahin açıklamasında şunları söyledi:

"Terör örgütünün Diyarbakır Çınar Emniyet Müdürlüğü ve yanındaki lojmanlara bomba yüklü araç ile saldırarak çocukları, sivilleri kalleşçe katletmesi tüm ülkeyi olduğu gibi, teşkilatımızı da yasa boğmuştur.

Hiçbir amaç, hiçbir gerekçe bir bebeğin evinde öldürülmesini, sivillerin hedef alınmasını haklı kılamaz. Bu alçakça saldırıyı yaparak bir kez daha nefretimizi kazanan bu örgüt, er geç ülkemizden kazınacak, halkımız bu katil sürüsünden kurtulacaktır.

Diyarbakır saldırısının yanı sıra teröristlerin Şırnak'ta sekiz okul ve bir yurda öğrenciler ve öğretmenler ders yaparken ses bombası, havai fişek ve molotof kokteyli ile saldırması terörün hain ve acımasız yüzünün bir başka göstergesi olmuştur.

Türkiye Cumhuriyeti Devleti güçlüdür ve elbette masum insanların hedef alınmasının bedelini bu canilere öde-tecektir.

Saldırıları yapan ve yaptıranları nefretle kınıyor, hayatını kaybeden vatandaşlarımıza Allah'tan rahmet, yaralılara acil şifa diliyoruz.

KAYIPLARIMIZ



Erhan ERDEM
Adana Şube
(06.07.2015)



Hüseyin KAVUKÇU
Ankara 1 No'lu Şube
(28.11.2015)



Alparslan ÖZTÜRK
Zonguldak Şube
(22.12.2015)

*Vefat eden üyelerimize
Allah'tan rahmet,
ailelerine ve TES-İŞ camiasına
başsağlığı dileriz.*

TES-İŞ
YÖNETİM KURULU

YURT'tan



**İşsizlik Rakamları 5 Yılın
Zirvesinde**



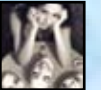
**Ekonomik Güven Endeksinde
Yüzde 15'lik Düşüş**



Enflasyon Düştü



**Erkeklerde Mutluluk Arttı,
Kadınlarda Düştü**



**İhracat Yüzde 22,
İthalat Yüzde 19,7 Azaldı**



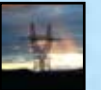
**IMF Türkiye'nin
2016 Büyüme Tahminini Yükseltti**



**Hanelerin Altında Biri
Kadınlar Tarafından Yönetiliyor**



**'Enerji Yatırımları Takip ve
Koordinasyon Kurulu' Oluşturuldu**



**Emekli ve Yaşlılık Aylıklarından Yapılan
SGDP Kesintisi Kaldırıldı**



Türkiye'nin Nüfusu Arttı



İşsizlik Rakamları 5 Yılın Zirvesinde

TÜİK tarafından yapılan açıklamaya göre, Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2015 yılında bir önceki yıla göre 204 bin kişi artarak 3 milyon 57 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise 0,4 puanlık artış ile %10,3 seviyesinde gerçekleşti. İşsizlik oranı erkeklerde 0,2 puanlık artışla %9,2 kadınlarda ise 0,7 puanlık artışla %12,6 oldu.

Aynı yılda tarım dışı işsizlik oranı bir önceki yıla göre 0,4 puanlık artışla %12,4 olarak tahmin edildi. 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı 0,6 puanlık artış ile %18,5 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 0,4 puanlık artış ile %10,5 olarak gerçekleşti.

İstihdam Oranı %46 Oldu

İstihdam edilenlerin sayısı 2015 yılında, geçen yıla göre 688 bin kişi artarak 26 milyon 621 bin kişi, istihdam oranı ise 0,5 puanlık artış ile %46 oldu. Erkeklerde istihdam oranı 0,2 puanlık artışla %65 kadınlarda ise 0,8 puanlık artışla %27,5 olarak gerçekleşti.

Bu yıl, tarım sektöründe çalışan sayısı 13 bin kişi, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı ise 675 bin kişi arttı. İstihdam edilenlerin %20,6'sı tarım, %27,2'si sanayi, %52,2'si ise hizmetler sektöründe yer aldı. Bir önceki yıl ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 1,2 puan artarken, tarım sektörünün payı 0,5 puan, sanayi sektörünün payı 0,7 puan azaldı.

İşgücü 2015 yılında bir önceki yıla göre 892 bin kişi artarak 29 milyon 678 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,8 puan artarak %51,3 olarak gerçekleşti. Erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,3 puanlık artışla %71,6, kadınlarda ise 1,2

puanlık artışla %31,5 olarak gerçekleşti.

İşsizlik oranının en yüksek olduğu bölge %24,8 ile Mardin, Batman, Şırnak, Siirt olurken, bunu %17,5 ile Şanlıurfa, Diyarbakır takip etti. İşsizlik oranının en düşük olduğu bölge ise %3,9 ile Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan oldu.

En yüksek istihdam oranı %53,2 ile Tekirdağ, Edirne, Kırklareli'de gerçekleşti. Bunu % 52 ile Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan izledi. En düşük istihdam oranı ise %28,7 ile Mardin, Batman, Şırnak, Siirt oldu.

En yüksek işgücüne katılma oranı %57,4 ile Tekirdağ, Edirne, Kırklareli'de gerçekleşti. Bunu %55,5 ile Antalya, Isparta, Burdur izledi. En düşük işgücüne katılma oranı ise %38,2 ile (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt ve %42,8 ile Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye bölgelerinde oldu.

İstihdam edilenler içinde tarım sektörünün payının en yüksek olduğu bölge % 59,5 ile Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan oldu. Tarım sektörünün payının en düşük olduğu bölge ise %0,7 ile İstanbul oldu.

Sanayi sektörünün istihdam edilenler içindeki payının en yüksek olduğu bölge %39,4 ile Bursa, Eskişehir, Bilecik oldu. Bunu %39,2 ile Tekirdağ, Edirne, Kırklareli ve %36,2 ile İstanbul bölgeleri izledi. Sanayi sektörünün payının en düşük olduğu bölge ise %11 ile Erzurum, Erzincan, Bayburt oldu.

İstihdam edilenler içinde hizmet sektörünün payının en yüksek olduğu bölge %71,9 ile Ankara iken, hizmet sektörünün payının en düşük olduğu bölge %28,3 ile Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan oldu.



*İşsizlik oranı 2015'te
0,4 artarak, 10,3 olarak
açımlandı. Bu, 2010'dan
bu yana en yüksek işsizlik
oranı*



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım



Ekonomik Güven Endeksinde

Ekonomik güven endeksi, 2016 yılı Şubat ayında bir önceki aya göre yüzde 14,8 oranında azalarak 83,88 değerinden 71,46 değerine düştü.

TÜİK verilerine göre ekonomik güven endeksi Şubat ayında bir önceki aya göre %14,8 oranında azalarak 83,88 değerinden 71,46 değerine düştü. Ekonomik güven endeksindeki düşüş, tüketici, hizmet, perakende ticaret, inşaat ve reel kesim (imalat sanayi) güven endekslerindeki düşüşlerden kaynaklandı.

Tüketici güven endeksi Şubat ayında bir önceki aya göre %7 oranında azalarak 71,62 değerinden 66,64 değerine düştü. Hizmet sektörü ve perakende ticaret sektörü güven endeksleri %3,5 ve %2,4 oranında düşerek sırasıyla 89,24

ve 106,18 oldu. İnşaat sektörü güven endeksi bir önceki aya göre %1,3 oranında azalarak Şubat ayında 82,82 değerine düştü. Reel kesim güven endeksi ise %0,7 azalarak 105,20 değerini aldı.

Hizmet sektörü güven endeksi %3,5 azaldı

Mevsim etkilerinden arındırılmış hizmet sektörü güven endeksi Ocak ayında 92,53 iken, Şubat ayında 89,24 değerine düştü. Hizmet sektörü güven endeksindeki bu azalış; son üç aylık dönemde “iş durumunun” iyileştiğini, “hizmetlere olan talebin” arttığını de-



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

Yüzde 15'lik Düşüş

ğerlendiren ve gelecek üç aylık dönemde “hizmetlere olan talebin” artacağını bekleyen girişim yöneticisi sayısının azalmasından kaynaklandı.

Hizmet sektöründe bir önceki aya göre; iş durumu ve hizmetlere olan talep endeksleri %0,4, hizmetlere olan talep beklentisi endeksi ise %8,5 azaldı.

Perakende ticaret sektörü güven endeksi %2,4 azaldı

Mevsim etkilerinden arındırılmış perakende ticaret sektörü güven endeksi Şubat ayında 106,18 değerine

düştü. Perakende ticaret sektörü güven endeksindeki bu düşüş; son üç aylık dönemde “iş hacmi-satışların” arttığını değerlendiren girişim yöneticisi sayısının azalmasından kaynaklandı. Mevcut mal stok seviyesinin mevsim normallerinin altında olduğunu değerlendiren ve gelecek üç aylık dönemde “iş hacmi-satışların” artacağını bekleyen girişim yöneticisi sayısı ise arttı.

Perakende ticaret sektöründe bir önceki aya göre; iş hacmi-satışlar endeksi %8,8 azalırken, mevcut mal stok seviyesi ve iş hacmi-satışlar beklentisi endeksleri ise sırasıyla %2 ve %0,1 arttı.

İnşaat sektörü güven endeksi %1,3 azaldı

Mevsim etkilerinden arındırılmış inşaat sektörü güven endeksi bir önceki ayda 83,91 iken, Şubat ayında 82,82 değerine düştü. İnşaat sektörü güven endeksindeki bu düşüş; “alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyinin” mevsim normallerinin üzerinde olduğunu değerlendiren girişim yöneticisi sayısının azalmasından kaynaklandı. Gelecek üç aylık dönemde “toplam çalışan sayısında” artış bekleyen girişim yöneticisi sayısı ise arttı.

İnşaat sektöründe bir önceki aya göre; alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi endeksi %6 azalırken, toplam çalışan sayısı beklentisi endeksi %2,2 arttı.



Enflasyon Düştü

Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE), 2016 Şubat ayında Ocak ayına göre yüzde 0,02 geriledi; 2015 Aralık ayına göre yüzde 1,80, 2015 Şubat ayına göre yüzde 8,78 ve on iki aylık ortalamalara göre yüzde 7,97 arttı.



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

TÜİK verilerine göre, TÜFE'de 2016 yılı Şubat ayında bir önceki aya göre %0,02 düşüş, bir önceki yılın Aralık ayına göre %1,80, bir önceki yılın aynı ayına göre %8,78 ve on iki aylık ortalamalara göre %7,97 artış gerçekleşti.

Ana harcama grupları itibariyle 2016 yılı Şubat ayında endekste yer alan gruplardan çeşitli mal ve hizmetlerde %1,31, alkollü içecekler ve tütünde %1, lokanta ve otellerde %0,78 ve ulaştır-

mada %0,77 artış gerçekleşti.

Ana harcama grupları itibariyle 2016 yılı Şubat ayında endekste yer alan gruplardan haberleşmede %0,42, eğlence ve kültürde %0,13 ve gıda ve alkolsüz içeceklerde %0,04 düşüş gerçekleşti.

TÜFE'de, bir önceki yılın aynı ayına göre alkollü içecekler ve tütün (%12,78), çeşitli mal ve hizmetler (%12), eğlence ve kültür (%11,25), ev eşyası (%11,04) artışın yüksek olduğu diğer ana harcama grupları oldu.

Bir önceki yılın Aralık ayına göre en yüksek artış %2,88 ile Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan bölgesinde, bir önceki yılın aynı ayına göre en yüksek artış %9,82 ile Adana, Mersin bölgesinde ve on iki aylık ortalamalara göre en yüksek artış %8,69 ile İzmir bölgesinde gerçekleşti.

Şubat 2016'da endekste kapsanan 417 maddeden; 38 maddenin ortalama fiyatlarında değişim olmazken, 245 maddenin ortalama fiyatlarında artış, 134 maddenin ortalama fiyatlarında ise düşüş gerçekleşti.



Erkeklerde Mutluluk Arttı, Kadınlarda Düştü

Kadınlarda mutluluk oranı, 2014 yılında %60,4 iken 2015 yılında %60,2'ye düştü, erkeklerde bu oran %52'den %52,9'a yükseldi.

TÜİK verilerine göre mutlu olduğunu beyan eden bireylerin oranı 2014 yılında %56,3 iken 2015 yılında %56,6 oldu. Mutsuz olduğunu beyan eden bireylerin oranı ise %11,7'den %11,4'e düştü.

Kadınlarda mutluluk oranı, 2014 yılında %60,4 iken 2015 yılında %60,2'ye düştü, erkeklerde bu oran %52'den %52,9'a yükseldi.

Yaş gruplarına göre mutluluk düzeyine bakıldığında, en yüksek mutluluk oranı %63,8 ile 18-24 yaş grubunda, en düşük mutluluk oranı ise %51,7 ile 45-54 yaş grubunda gerçekleşti.

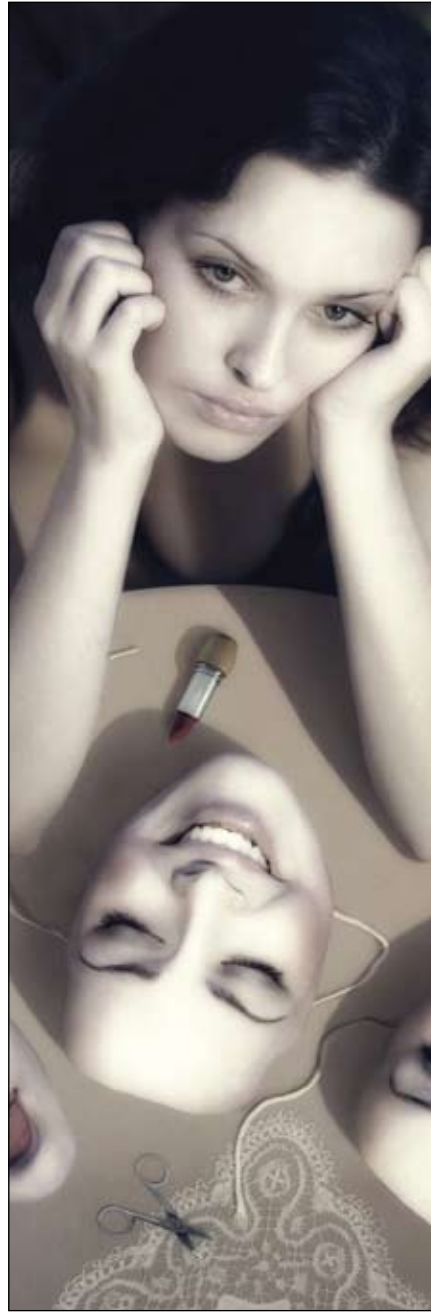
En Önemlisi Sağlık

Evli bireylerin, evli olmayanlara göre daha mutlu olduğu görüldü. Evli bireylerin 2015 yılında %59,6'sı mutlu iken, evli olmayanlarda bu oran %49,5 olarak gerçekleşti.

Kendilerini en çok ailelerinin mutlu ettiğini ifade edenlerin oranı %72,3 olurken, bunu sırasıyla; %13,1 ile çocuklar, %5,3 ile eş, %2,8 ile anne/baba, %2,7 ile kendisi, %1,9 ile torunlar ve %1,9 ile diğer kişiler takip etti.

Kendilerini en çok sağlıklı olmanın mutlu ettiğini ifade edenlerin oranı %68,8 olurken, bunu sırasıyla; %15,8 ile sevgi, %8,6 ile başarı, %3,9 ile para, %2 ile iş ve %1 ile diğer değerler takip etti.

Yükseköğretim mezunu olanlarda mutluluk oranı %59,5 iken, bunu sıra-



sıyla; %58 ile ilköğretim veya ortaokul mezunu, %57,8 ile bir okul bitirmeyenler, %56,5 ile lise ve dengi okul mezunu, %54 ile ilköğretim mezunu takip etti.

Bireylerin kamu hizmetlerinden genel memnuniyet düzeylerine bakıldığında, 2014 yılı sonuçlarına göre en yüksek artış 2,2 puan ile ulaştırma hizmetlerinde gerçekleşti. En yüksek memnuniyet oranı 2015 yılında %74 ile ulaştırma hizmetlerinde gerçekleşirken bunu sırasıyla; %72,3 ile sağlık, %69,8 ile asayiş, %59 ile eğitim, %58,7 ile Sosyal Güvenlik Kurumu ve %50,4 ile adli hizmetlerden memnuniyet takip etti.

Bireylerin %74,4'ü kendi geleceklerinden umutlu

Kendi geleceklerinden umutlu olduğunu beyan eden bireylerin oranı, 2014 yılında %73,8 iken 2015 yılında %74,4'e yükseldi. Kendi geleceklerinden umutlu olan kadınların oranı, 2014 yılında %74,7 iken 2015 yılında %74'e düştü, erkeklerde ise bu oran %72,9'dan %74,7'e yükseldi.

Daha önceki yıllarda asayiş, eğitim ve sağlık hizmetlerinden memnuniyet soruları için "Fikrim yok" seçeneği sunulmazken, 2014 yılından itibaren, 18 ve üzeri yaştaki tüm fertlerin konuya ilişkin görüşlerinin alınabilmesi için bu sorulara "Fikrim yok" seçeneği eklenmiştir. Ancak, geçmiş seriler ile söz konusu verilerin karşılaştırılabilirliğini sağlamak amacıyla 2014 yılı haber bülteninde, ilgili sorulardan "Fikrim yok" seçeneği dışarıda tutularak asayiş, eğitim ve sağlık hizmetlerinden memnuniyet göstergeleri yayımlanmış olup bu haber bülteni ile birlikte hesaplamalara "Fikrim yok" seçeneği dahil edilmiştir.

İhracat Yüzde 22, İthalat Yüzde 19,7 Azaldı

Türkiye İstatistik Kurumu ile Gümrük ve Ticaret Bakanlığı işbirliğiyle oluşturulan geçici dış ticaret verilerine göre, ihracat 2016 yılı Ocak ayında, 2015 yılının aynı ayına göre yüzde 22 azalarak 9 milyar 597 milyon dolar, ithalat yüzde 19,7 azalarak 13 milyar 358 milyon dolar olarak gerçekleşti.

Türkiye İstatistik Kurumu ile Gümrük ve Ticaret Bakanlığı işbirliğiyle oluşturulan geçici dış ticaret verilerine göre; ihracat 2016 yılı Ocak ayında, 2015 yılının aynı ayına göre yüzde 22 azalarak 9 milyar 597 milyon dolar, ithalat yüzde 19,7 azalarak 13 milyar 358 milyon dolar olarak gerçekleşti.

Ocak ayında dış ticaret açığı yüzde 13,4 azalarak 4 milyar 343 milyon dolardan 3 milyar 762 mil-

yon dolara düştü. İhracatın ithalatı karşılama oranı 2015 Ocak ayında yüzde 73,9 iken, 2016 Ocak ayında yüzde 71,8'e düştü. Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre; 2016 Ocak ayında bir önceki aya göre ihracat yüzde 1,1,ithalat yüzde 1,5 azaldı.

Takvim etkilerinden arındırılmış seriye göre ise; 2016 yılı Ocak ayında önceki yılın aynı ayına göre ihracat yüzde 20, ithalat yüzde 17 azaldı. Avrupa Birliği'nin (AB-28)

ihracattaki payı 2015 Ocak ayında yüzde 42,7 iken, 2016 Ocak ayında yüzde 49,5 oldu.

AB'ye yapılan ihracat, 2015 yılının aynı ayına göre yüzde 9,7 azalarak 4 milyar 750 milyon dolar olarak gerçekleşti. Almanya'ya yapılan ihracat 2016 yılı Ocak ayında 1 milyar 90 milyon dolar olurken, bu ülkeyi sırasıyla İngiltere (650 milyon dolar), İtalya (570 milyon dolar) ve Irak (469 milyon dolar) takip etti. Çin'den yapılan ithalat, 2016 yılı Ocak ayında 1 milyar 924 milyon dolar oldu.

Bu ülkeyi sırasıyla Rusya (1 milyar 345 milyon dolar), Almanya (1 milyar 163 milyon dolar) ve İtalya (606 milyon dolar) izledi.

Ocak ayında imalat sanayi ürünlerinin toplam ihracattaki payı yüzde 93,2 oldu. Yüksek teknoloji ürünlerinin imalat sanayi ürünleri ihracatı içindeki payı yüzde 3,2, orta yüksek teknolojili ürünlerin payı ise yüzde 32,7 oldu.



IMF Türkiye'nin 2016 Büyüme Tahminini Yükseltti

Uluslararası Para Fonu (IMF) Türkiye'nin 2016 yılı büyüme tahminini yüzde 2.9'dan yüzde 3.2'ye yükseltti



Uluslararası Para Fonu (IMF), Türkiye'nin 2016 yılına ilişkin büyüme tahminini yüzde 2.9'dan yüzde 3.2'ye yükseltti.

IMF, Çin'in Şanghay kentinde düzenlenecek G-20 Bakanlar ve Merkez Bankası Başkanları Toplantısı öncesinde yayımladığı "Küresel Beklentiler ve Politika Zorlukları" başlıklı raporunda, Türkiye için büyüme tahminlerinde revizyona gitti.

Türkiye'ye ilişkin büyüme tahminini, bu yıl için 0.3 puan artırarak yüzde 2.9'dan yüzde 3.2'ye yükselten IMF, gelecek yıl için ise 0.1 puan düşürerek yüzde 3.7'den yüzde 3.6'ya çekti.

IMF, daha önce ocak ayında yayımladığı Güncellenen Dünya Ekonomik Görünüm Raporu'nda, Türkiye'ye ilişkin herhangi bir değerlendirilmede bulunmamıştı.

*TÜİK'in Gelir ve Yaşam
Koşulları Araştırması 2014 yılı
sonuçlarına göre, hanehalkı
yönetiminden sorumlu
olan fertlerin yüzde 82,5'ini
erkekler, yüzde 17,5'ini ise
kadınlar oluşturdu.*



Hanelerin Altıda Biri Kadınlar Tarafından Yönetiliyor

TÜİK'in Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2014 yılı sonuçlarına göre, hanehalkı yönetiminden sorumlu olan fertlerin yüzde 82,5'ini erkekler, yüzde 17,5'ini ise kadınlar oluşturdu.

Hanehalkı sorumlusu erkek olan hanelerin yüzde 58,1'i çocuklu çiftlerden, yüzde 18,3'ü çocuksuz çiftlerden oluşurken, kadın olan hanelerin yüzde 48'i tek kişilik hanelerden, yüzde 35'i ise tek ebeveynli hanelerden oluştu.

Erkeklerin sorumlu olduğu hanelerin ortalama hanehalkı büyüklüğü 3,8 iken, kadınların sorumlu olduğu hanelerde bu değer 2,3 oldu.

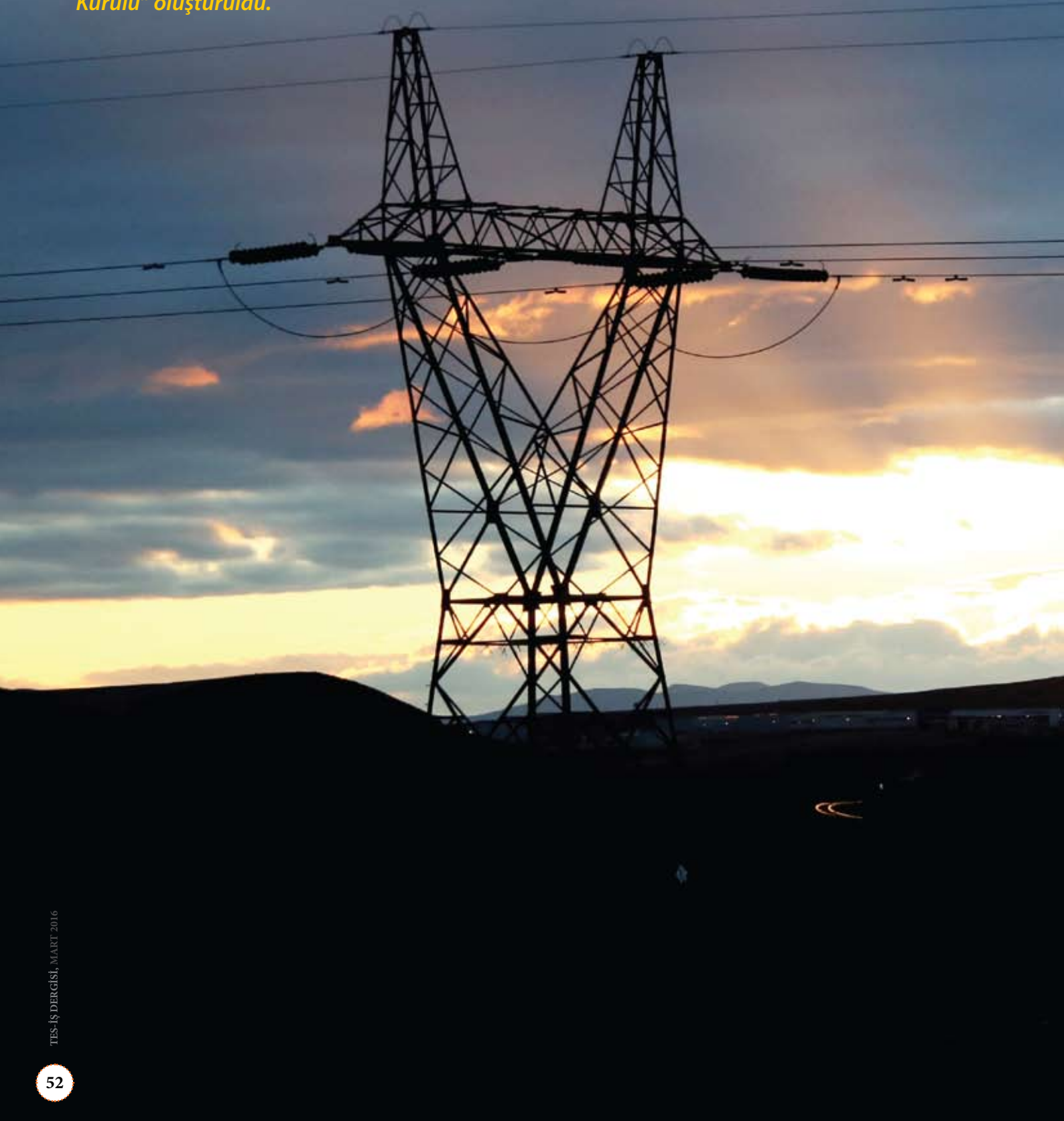
Kadınların sorumlu olduğu hanelerin gelirinin üçte birini sosyal transfer geliri oluşturdu

Hanehalkı sorumlusu erkek olan hanelerde toplam hane gelirinin yüzde 73,7'si maaş, ücret, yevmiye ve müteşebbis gelirlerinin kapsandığı faaliyet gelirinden oluşurken, hanehalkı sorumlusu kadın olan hanelerde bu oran yüzde 51,6 oldu.

Faaliyet dışı gelirlerin payına bakıldığında ise, sosyal transferlerin toplam gelir içindeki payı erkeklerin sorumlu olduğu hanelerde yüzde 18,2, kadınların sorumlu olduğu hanelerde yüzde 33,4 iken, diğer gelirlerde bu oranlar sırasıyla yüzde 8,1 ve yüzde 15 olarak gerçekleşti.

'Enerji Yatırımları Takip ve Koordinasyon Kurulu' Oluşturuldu

Kamu ve özel sektör tarafından yapılan veya yapılacak yatırımların izin süreçlerinin takibini, denetimini ve koordinasyonunu sağlamak; özel sektöre açılacak linyit sahaları ile rödovans usulüyle yeni ihale edilecek sahalara yapılacak üretim tesisleri dahil bütün elektrik üretim ve iletim tesislerinin yatırım sürecini hızlandırmak üzere; "Enerji Yatırımları Takip ve Koordinasyon Kurulu" oluşturuldu.



Kamu ve özel sektör tarafından yapılan veya yapılacak yatırımların izin süreçlerinin takibini, denetimini ve koordinasyonunu sağlamak; özel sektöre açılacak linyit sahaları ile rödovans usulüyle yeni ihale edilecek sahalara yapılacak üretim tesisleri dahil bütün elektrik üretim ve iletim tesislerinin yatırım sürecini hızlandırmak üzere; “Enerji Yatırımları Takip ve Koordinasyon Kurulu” oluşturuldu.

Resmi Gazete’de yayımlanan Başbakan Ahmet Davutoğlu imzalı genelgede Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) öncelikli dönüşüm programları arasında yer alan ‘Yerli Kaynaklara Dayalı Enerji Üretimi Programı’nın eylem planında, başta yenilenebilir ve yerli kömür olmak üzere tüm yerli kaynaklarının ekonomiyi kazandırılmasını

teminen atılması gereken adımların belirlendiği hatırlatıldı.

Genelgede şöyle devam edildi:

“Bu çerçevede kamu ve özel sektör tarafından yapılan veya yapılacak yatırımların izin süreçlerinin takibini, denetimini ve koordinasyonunu sağlamak özel sektöre açılacak linyit sahaları ile rödovans usulüyle yeni ihale edilecek sahalara yapılacak üretim tesisleri dâhil bütün elektrik üretim ve iletim tesislerinin yatırım sürecini hızlandırmak üzere “Enerji Yatırımları Takip ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuştur.

Kurul, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Müsteşarının başkanlığın-

da Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Orman Genel Müdürlüğü, Karayolları Genel Müdürlüğü, Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu, Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü, Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü’nden en az Genel Müdür veya Başkan Yardımcısı seviyesindeki temsilcilerden oluşur.



YURT'tan •

Emekli ve Yaşlılık Aylıklarından Yapılan SGDP Kesintisi Kaldırıldı

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, emekli ve yaşlılık aylıklarından yapılan sosyal güvenlik destek primi kesintisinin kaldırıldığını açıkladı.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, emekli ve yaşlılık aylıklarından yapılan sosyal güvenlik destek primi kesintisinin kaldırıldığını açıkladı.

SGK'dan yapılan açıklamada, yaşlılık veya emekli aylığı bağlandıktan sonra çalışmaya devam edenlerin (Ticari veya serbest meslek kazancı sebebiyle gelir vergisi mükellefi olan veya vergiden muaf olmakla birlikte Esnaf ve Sanatkar Siciline kayıtlı veya anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi ortağı, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları) aylıklarından kesilen sosyal güvenlik destek primi kesintisi kaldırılmıştır” dedi.

Açıklamada, 10 Şubat 2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan bu düzenlemelerin yayımını takip eden ödeme dönemi başından itibaren yürürlüğe gireceği belirtildi.

Açıklamada, şöyle devam edildi:

“4/a (SSK- hizmet akdiyle çalışanlar), 4/b (Bağkur- kendi adına ve hesa-

bına bağımsız çalışanlar) ve 4/c (Emekli Sandığı- kamu görevlileri) kapsamında yaşlılık veya emekli aylığı alanlardan, esnaf olarak çalışmaları sebebiyle aylıklarından SGDP (sosyal güvenlik destek primi) kesintisi yapılanların bu kapsamdaki sigortalılıkları 29.2.2016 tarihi itibarıyla sonlandırılacaktır. Bu çerçevede; 4/a (SSK) ve 4/b (Bağ-Kur) kapsamında yaşlılık aylığı alanların Şubat/2016 dönemindeki çalışmaları sebebiyle tahakkuk edecek Sosyal Güvenlik Destek Primleri Mart/2016 dönemi aylıklarından kesileceğinden, Nisan/2016 döneminde ödenecek aylıklarda SGDP kesintisi yapılmayacaktır. 4/c (Emekli Sandığı) kapsamında emekli aylığı alanların Şubat/2016 dönemindeki çalışmaları sebebiyle tahakkuk eden Sosyal Güvenlik Destek Primleri Şubat/2016 aylıklarından peşin olarak kesildiğinden Mart/2016 dönemi aylıklarından SGDP kesintisi yapılmayacaktır. Ayrıca, Emekli Sandığı kapsamında emekli aylıklarını 3 aylık dönemler itibarıyla alanların aylıklarından yersiz olarak kesilen tutarlar, taleplerine gerek bulunmaksızın ilgililerin hesaplarına yatırılacaktır.”





YURT'tan •

Türkiye'nin Nüfusu Arttı

Türkiye'nin nüfusu 31 Aralık 2015 tarihi itibarıyla 78 milyon 741 bin 53 kişi oldu. Türkiye'de ikamet eden nüfus 2015 yılında, bir önceki yıla göre 1 milyon 45 bin 149 kişi arttı. Erkek nüfusun oranı %50,2 (39 milyon 511 bin 191 kişi), kadın nüfusun oranı ise %49,8 (39 milyon 229 bin 862 kişi) olarak gerçekleşti.

Türkiye'nin nüfusu 31 Aralık 2015 tarihi itibarıyla 78 milyon 741 bin 53 kişi oldu.

Türkiye'de ikamet eden nüfus 2015 yılında, bir önceki yıla göre 1 milyon 45 bin 149 kişi arttı. Erkek nüfusun oranı %50,2 (39 milyon 511 bin 191 kişi), kadın nüfusun oranı ise %49,8 (39 milyon 229 bin 862 kişi) olarak gerçekleşti.

Yıllık nüfus artış hızı 2014 yılında %13,3 iken, 2015 yılında %13,4 oldu. İl ve ilçe merkezlerinde ikamet edenlerin oranı 2014 yılında %91,8 iken, bu oran 2015 yılında %92,1'e yükseldi. Belde ve köylerde yaşayanların oranı ise %7,9 olarak gerçekleşti.

Türkiye nüfusunun %18,6'sının ikamet ettiği İstanbul, 14 milyon 657 bin 434 kişi ile en çok nüfusa sahip olan il oldu. Bunu sırasıyla %6,7 (5 milyon 270 bin 575 kişi) ile Ankara, %5,3 (4 milyon 168 bin 415 kişi) ile İzmir, %3,6 (2 milyon 842 bin 547 kişi) ile Bursa ve %2,9 (2 milyon 288 bin 456 kişi) ile Antalya illeri takip etti. Bayburt ili ise 78 bin 550 kişi ile en az nüfusa sahip il oldu.

Türkiye nüfusunun ortalanca yaşı yükseldi

Ülkemizde 2014 yılında 30,7 olan ortalanca yaş, 2015 yılında önceki yıla göre artış göstererek 31 oldu. Ortanca yaş erkeklerde 30,4 iken, kadınlarda 31,6 olarak gerçekleşti. Ortanca yaşın en yüksek olduğu iller sırasıyla Sinop (39,3), Balıkesir (38,8) ve Kastamonu (38,3) iken, en düşük olduğu iller ise sırasıyla Şanlıurfa





(19,3), Şırnak (19,5) ve Ağrı (20,3) oldu.

Ülkemizde 15-64 yaş grubunda bulunan (çalışma çağındaki) nüfusun oranı 2015 yılında, bir önceki yılda olduğu gibi %67,8 (53 milyon 359 bin 594 kişi) olarak gerçekleşti. Çocuk yaş grubundaki (0-14) nüfusun oranı ise %24'e (18 milyon 886 bin 220 kişi) gerilerken, 65 ve daha yukarı yaştaki nüfusun oranı da %8,2'ye (6 milyon 495 bin 239 kişi) yükseldi.

Türkiye'de kilometrekareye düşen kişi sayısı arttı

Nüfus yoğunluğu olarak ifade edilen "bir kilometrekareye düşen kişi sayısı", Türkiye genelinde 2014 yılına göre 1 kişi artarak 102 kişi oldu. İstanbul, kilometrekareye düşen 2 821 kişi ile nüfus yoğunluğunun en yüksek olduğu ilimiz oldu. Bunu sırasıyla; 493 kişi ile Kocaeli, 347 kişi ile İzmir ve 283 kişi ile Gazian-

tep takip etti. Nüfus yoğunluğu en az olan il ise bir önceki yılda olduğu gibi, kilometrekareye düşen 12 kişi ile Tunceli oldu.

Yüzölçümü bakımından ilk sırada yer alan Konya'nın nüfus yoğunluğu 55, en küçük yüzölçümüne sahip Yalova'nın nüfus yoğunluğu ise 275 olarak gerçekleşti.



Fotoğraf © Atilla Işık



DÜNYA'dan



**Rusya'daki Maden Kazasında
26 İşçi Hayatını Kaybetti**



**Fas'ta İşçi Hakları İçin 24 Saatlik
Genel Grev Yapıldı**



**Perulular
Suyun Özelleştirilmesine Karşı Yürüdü**



**Hindistan'ın İlk Kadın Sendikası
Kuruldu**



**4 Şubat Genel Grevi
Yunanistan'da Hayatı Durdurdu**



**Pakistan'da Greve Başlayan İşçilere
Polis Saldırısı: Bir Ölü**



**Yahoo
9 Bin Kişiyi İşten Çıkartıyor**



Rusya'daki Maden Kazasında 26 İşçi Hayatını Kaybetti

Rusya'da 25 Şubat'ta meydana gelen maden kazasında enkaz altında mahsur kalan 26 madencinin hayatını kaybettiği açıklandı

Kaza, Rusya'nın Komi Özerk Cumhuriyeti'nin Vorkuta kentindeki Severnaya kömür madeninde 25 Şubat günü meydana geldi. 748 metre yerin altında meydana gelen kaza anında, içe-

ride 110 madenci bulunduğu açıklanmıştı. 80 madenci tahliye edilirken 26 madenciden haber alınamıyordu. Ayrıca tahliye olan 4 madenci de hayatını kaybetmişti.

Kaza ile gazetecilere bilgi veren maden teknisyeni Denis Paykin, enkaz altında mahsur kalan 26 madencinin hayatını kaybettiğini bildirdi. Paykin, "İncemeler sonucu yangının devam etmesi, meydana gelen göçükler ve 3 pat-

lama sonrası mahsur kalanlardan sağ kurtulan olmadığına kanaat getirildi" ifadesini kullandı.

Öte yandan, cumartesiye pazara bağlayan gecede meydana gelen patlamada ise 5'i kurtarma görevlisi olmak üzere 6 kişinin hayatını kaybettiği ve 5 kişinin de yaralandığı belirtildi.





Fas'ta İşçi Hakları İçin 24 Saatlik Genel Grev Yapıldı

Fas İşçi Sendikası (UMT), Demokratik İşçi Konfederasyonu (CDT), Fas İşçileri Genel Sendikası (UGTM) ve Demokratik İşçi Federasyonu (FDT) sendikaları 24 Şubat'ta hükümetin ücret, vergilendirme, emeklilik ve çalışma mevzuatı gibi konulardaki uygulamalarına karşı 24 saatlik genel grev yaptı

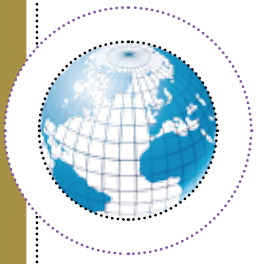
Fas'ta işçi sendikaları, hükümetin ücret, vergilendirme, emeklilik ve çalışma mevzuatı gibi konulardaki uygulamalarına karşı düzenledikleri grevle ilgili olarak ortak bir bildiri yayımladı. Sendikalar yayımladıkları bildiride "Genel greve katılımın tüm beklentilerin öte-

sinde" olduğunu belirtti.

Yaşam standartları düşen, işçi hakkı ihlalleri artan ve hükümetin işçiler üzerinde baskıcı yöntemlere başvurduğu koşullar altındaki Faslı işçiler için sendikalar, işçi haklarını ortadan kaldıran uygulamalara karşı mücadele edeceklerini söylediler. Dört büyük sendika

tarafından düzenlenen genel grev, hükümete karşı yapılan ikinci büyük grev niteliği taşıyor.

Sendikalar tarafından yapılan açıklamada, grevin Fas'ın tüm bölgelerinde, tüm iş kollarında ve tüm şehirlerinde özel ve kamu idareleri hizmetlerinde etkili olduğunun altı çizildi.



Perulular Suyun Özelleştirilmesine Karşı Yürüdü

Peru, Lima'da bulunan kamu kurumu SEDAPAL'ın özelleştirilmesini engellemek için 18 Şubat'ta Peru Ulusal Su Kurumu tarafından yürüyüş düzenlendi



Demokratik kitle örgütleri, gençlik grupları ve SEDAPAL çalışanları kamu kurumunun özel şirkete satılmasını protesto etmek için başkent Lima'da yürüdüler.

SEDAPAL Genel Sekreteri Luisa Eyzaguirre "Biz Peruluların sıhhi koşulları ile su hakkını savunmak ve özel şirketlere suyumuzu satmak isteyen Merkez Hükümete hayır demek için sokaklardayız," dedi.

Eyzaguirre ayrıca, "Bu yürüyüş aynı zamanda binlerce insanın faydalana-

cağı ve hükümet tarafından ertelenen yüzlerce su ve kanalizasyon projesinin ivedilikle yapılması için de düzenlendi. Bize göre bu, su ve hayat yürüyüşü protestosudur" dedi.

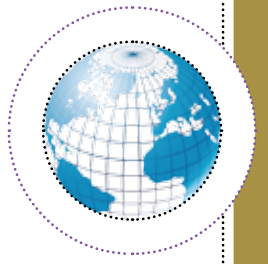
Daha önce Şubat ayında, ülkenin Konut, İnşaat ve Hıfzısıhha (MVCS) bakan yardımcısı, Juan Haro, hükümetin Lima ve komşu Callao'da ki su hizmetlerini satmayı düşünmediklerini söylemişti.

Yerel günlük gazete Gestión tarafından Haro'nun sözleri "SEDEPAL'in bü-tünüyle özelleştirilmesi asla söz konusu

değildir, MVCS'nin böyle bir düşüncesi yoktur" şeklinde kaydedilmişti.

Ulusal Hıfzısıhha Hizmetleri (Sunass) Başkanı Fernando Momiy su hizmetlerini devralanların suya zam yapmayacaklarını söylüyor. SEDAPAL'i satın almayı düşünen şirketler ise enerji maliyetlerini düşürme ve firmanın verimliliğini artırma sözü veriyorlar.

Bununla birlikte, pek çok kişi, yakında satışa sunulacak ve hizmet verilecek kentlerde yaşayan 10 milyon kişi için su fiyatlarının artmasından endişe ediyor.



Hindistan'ın İlk Kadın Sendikası Kuruldu

Hindistan'da ilk kadın sendikası Asanghaditha Mekhala Thozhilali kuruldu. Sendika Penkoottu olarak bilinen bir kadın kolektifinin devamı niteliğinde.



Hindistan'da kadın sendikası olan Asanghaditha Mekhala Thozhilali Sendikası (AMTU) 18 Ocak'ta resmi başvuruda bulundu ve 30 Ocak'ta sendikanın başvurusu kabul edildi.

Asanghaditha Mekhala Thozhilali Sendikası'nın tam açılımı "Esnek Sektör İşçileri Sendikası", sendika Penkoottu olarak bilinen bir kadın kolektifinin devamı niteliğinde. Sweet Meat sokağında çalışan ve çoğunluğu temizlik işçisi, terzi ve tezgahlar olan kadınlar tarafından kurulan kolektif 2009'da bir araya gelmiş ve ilk kampanyasını çalışan kadınlar için hijyen ve temiz tuvalet talepleri üzerine yoğunlaştırmış. Bu ilk kampanya başarı

ile sonuçlanmış, dükkanlarda ve diğer iş yerlerinde kadınlar için hijyenik tuvaletler tahsis edilmiş.

'Yasemin devrimi'

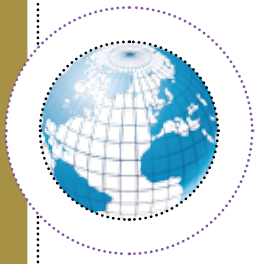
Sunny, kadın çay işçilerinin sendikalara karşı mücadelesinin, kadınlara öngörülen ek ödemelerin kesilmesinden itibaren başladığını belirtiyor. Yaşadıkları sorunların sadece bununla sınırlı olmadığını aktaran Sunny "Sendika patronları, tekel patronları ile önceden anlaşarak, işçileri kandırıyorlardı. Sözde işçileri temsil eden sendika patronları lüks bir hayat yaşarken, evleri patronlar tarafından ödeniyor ve çocukları özel eğitimler alıyor. Çay tarlasında en rahat işleri de onlar yapmaktalar" diye konu-

tu.

Çay işkolunda çalışma koşulları oldukça ağır olduğunu belirten Sunny şunları söyledi:

Çay yapraklarını elleriyle açan işçilerin elleri hızlı şekilde yıpranıyor. Dağlarda çalışan kadınların iş koşulları ise daha ağır. Hastalık veya sakatlanma riski artıyor. Güneşin doğmasından batmasına kadar çalışan kadınların ücretleri erkeklerine göre daha düşük. Kerala'da çalışan bir kadın işçinin aldığı ücret günlük 233 Rupien (yaklaşık 10 TL). Bu sıradan bir işçinin kazandığı ücretin yarısı.

Şimdi Kerala dağlarında başlayan "yasemin devrimiyle" kadınlar, yıllardır süren sömürüye karşı direniyor."



4 Şubat Genel Grevi Yunanistan'da Hayatı Durdurdu

Yunanistan'da hükümetin emeklilik yasa tasarısı ve bütçe kesintilerini kapsayan sosyal reform paketi sendikaların çağrısıyla gerçekleştirilen kitlesel grevlerle karşılandı



Yunanistan'da hükümetin emeklilik yasa tasarısı ve bütçe kesintilerini kapsayan sosyal reform paketi sendikaların çağrısıyla gerçekleştirilen kitlesel grevlerle karşılandı. 4 Şubat'ta iki ayrı yürüyüş düzenlendi. Grev nedeniyle uçuşlar, feribot seferleri iptal edildi, okullar ve eczaneler kapandı, hastanelerin ise sadece acil servisleri çalıştı. Gösteriye katılan emekçilerinin sayısının 50.000'den az olmadığı rapor edildi.

Kemer sıkma politikalarına karşı özel sektör ve kamu sektörü sendikalarının çatı yapıları olan GSEE ve ADEDY ile Komünist Parti tarafından desteklenen PAME sendikasının çağrı-

ları üzerine iki ayrı yürüyüş düzenlendi. PAME sendikasının kortejinde 20.000 işçi yer alırken, yaklaşık 1.000 avukatın takım elbiseleri ile katıldığı diğer yürüyüşte de binlerce emekçi sesini işçi düşmanı reformlara karşı yükseltti. Çiftçiler ise 3 Şubat Çarşamba günü Katerini şehrinde bir araya gelerek Çalışma Bakanı Giorgos Katrougalos'un sosyal güvenlik paketine karşı muhalefeti büyütme ve yol kesme eylemleri ile gösterilere devam etme kararı aldı.

Hükümet ülkenin kredi geri ödemeleri için emeklilik fonunda reforma gitmeyi ve sosyal güvence katkı payını gelirin üçte ikisini kesintiye uğratabilecek şekilde artırmayı önermişti. Gelirdeki

bu büyük kesinti oranı sanatçılar, doktorlar, avukatlar, mühendisler, denizciler, çiftçiler dahil olmak üzere değişik sektörlerden birçok emekçiyi bir araya getirmişti.

Kemer sıkma politikalarına son verme vaadiyle iktidara gelen Tsipras hükümeti, Euro Bölgesinden çıkartılma ihtimali ile yüzleşince keskin bir dönüş yaparak Troyka'nın dayattığı sosyal reformlara yeşil ışık yakmıştı.

Ana kortejden ayrılan siyahlara bürünmüş genç eylemciler polise karşı molotov kokteyli ve taşlarla harekete geçti. Polisler ise gençlere göz yaşartıcı gaz ve ses bombasıyla cevap verdi.

Pakistan'da Greve Başlayan İşçilere Polis Saldırısı: Bir Ölü

Pakistan'da hükümetin Cinnah Havaalanı'nı özelleştirmesine karşı greve başlayan işçilere polis saldırı. Saldırıda bir kişi hayatını kaybetti, iki kişi yaralandı

Pakistan'da hükümetin Cinnah Havaalanı'nı özelleştirmek istemesi üzerine işçiler greve başladı. Hükümetin geri adım atmaması üzerine işçiler grevlerini sürdüreceklerini belirterek, kargo girişini kapatmaya çalıştı.

Habere göre, kargo girişine gelen işçilere polis ve milisler saldırı ve ateş açtı. Saldırıda bir işçi hayatını kaybetti, iki işçi yaralandı.

Konu ile açıklama yapan Ağa Han Hastanesi'nden yapılan açıklamada ise İnayet Raza adındaki göstericinin ateşli silahla vurularak öldüğü bildirildi, yaralıların da ateşli silahla vurulduğu açıklandı. Güvenlik güçleri ise protestocuların üzerine ateş açmadıklarını söyledi.

Emniyet yetkilisi bir kişi ise "Memurlarımdan biri ateşli kalabalığın içinden açmış olabilir. Kimin ateş açtığının anlaşılması için kovanlar aranıyor" dedi.



YAHOO!

Yahoo 9 Bin Kişiyi İşten Çıkartıyor

İnternet şirketi Yahoo, yeniden yapılanma kapsamında 2016 sonuna kadar 9 bin kişiyi işten çıkaracak

İnternet şirketi Yahoo, “yeniden yapılanma” kapsamında 2016 sonuna kadar 9 bin çalışanını işten çıkarma kararı aldı.

Yahoo’nun 1 milyar dolar “tasarruf yapacağı” iddia edilen “yapılanma planına” göre, 9 bin kişi işten çıkarılacak ve ürün çeşitleri azaltılacak.

BBC Türkçe’deki habere göre, söz konusu plana göre, beş bölgedeki Yahoo ofisleri de kapatılacak.

MAKALE



**Türkiye’de Kıdem Tazminatının
Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu**



**Sendikaların Üyeleriyle İletişimde Yeni Bir
Araç: Sosyal Medya**





Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu

RESUL LİMON

TES-İŞ Sendikası Eğitim Müdürü



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

I-KIDEM TAZMİNATININ TANIMI VE NİTELİĞİ

Kıdem tazminatı ; Kanunda gösterilen fesih hallerinde en az bir yıllık kıdeme sahip işçiye veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerine işveren tarafından kanun gereği ödenmesi icap eden, miktarı işçinin kıdemine ve son brüt kazancına göre belirlenen bir miktar paradır.

Kıdem tazminatı işçiler için ta-

nınmış bir haktır. Bu haktan sadece İş Kanunu’nun 1.maddesinin ikinci fıkrasında sayılan kimseler değil, Deniz İş Kanununa göre işçi sayılan gemi adamları(md.2/B) ile Basın İş Kanununa göre işçi tanımının dışında kalan fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışan gazeteciler(md.1) kıdem tazminatı hakkında yararlanırlar (Dz. İşK.md 20, Basın İşK.md.6). Ayrıca İş Kanunu kapsamı dışında kalan Borçlar Kanununa tâbi işçilerden,” 50’den az (50 dahil) işçi çalıştıran tarım ve or-

man işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerde(İşK.md.4/b) çalışan işçilerde, hizmet akdi veya toplu iş sözleşmelerinde hüküm bulunması” koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanabilirler.

4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenleme yapılmamıştır. 22.5.2003 tarihli 4857 sayılı Kanun 1475 sayılı İş Kanununu yürürlükten kaldırırken bu kanunun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesini yürürlükte bırakmış(md.120) ancak 1975 yılında 1927 sayılı kanun gibi bir “kıdem tazminatı fonu” kurulmasını geçici 6. maddesi ile öngörmüştür. Buna göre halen iki tane İş Kanunu yürürlüktedir. Bunlardan biri sadece 14. maddesi saklı tutulmuş 1475 sayılı İş Kanunu diğeri ise 4857 sayılı İş Kanunudur. Böyle bir sonucun oluşmasındaki temel neden 4857 sayılı kanun çıkartılırken, kıdem tazminatının geleceği konusunda sosyal tarafların bir anlaşmaya varamamış olmasıdır.

Kıdem tazminatı 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda girmiştir, kıdem tazminatı düzenlemesi gerek 3008 sayılı kanunun yürürlükte kaldığı sürede, gerekse 931 sayılı İş Kanunu ve bunun iptali üzerine yürürlüğe konulan 1475 sayılı İş Kanununun çıkarılması sırasında değişikliklere uğramış, son olarak da 1475 sayılı İş Kanununda değişiklikler yapan 1927, 2320, 2457, 2762 ve 2869 sayılı kanunların yürürlüğe konulmasıyla bugünkü biçimini almıştır.



II- KIDEM TAZMİNATIN TARİHİ GELİŞİMİ

1-3008 Sayılı İş Kanunu (1936 - 1967)

Kıdem tazminatı olgusu Türk hukuk sistemine ilk olarak 3008 sayılı Kanunla girmiştir. Kanunun ilk hali şu şekildedir;

“Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir.” (3008 sayılı İK.m.13/4)

Kanun ilk halinde; fesih sebebi ne olursa olsun beş yıllık kıdemi bulunan her işçiye iş sözleşmesinin feshi halinde her bir kıdem yılı için on beş günlük ücreti tutarında tazminat verilmesini öngörmekteydi.

Daha sonra 3008 sayılı Kanunda 1950 yılında yapılan değişiklikler ile;

- Beş yıl olan tazminata hak kazanmak için gerekli kıdem süresi üç yıla indirilmiştir.
- Tazminata hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin belirli şartlar altında feshedilmesi kuralı getirilmiş, fesih sebebi ne olursa olsun her şartta kıdem tazminatı alabilme imkanı ortadan kaldırılmıştır.
- Yaşlılık aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesini fesheden işçinin de kıdem tazminatı alabileceği hüküm altına alınmıştır.
- Kıdem süresi, aynı işverenin farklı işyerlerinde geçen hizmetlerinin tümü olarak kabul edilmiştir.

2- 931 Sayılı İş Kanunu (1967 - 1971)

3008 sayılı İş Kanunu 931 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile mülga olmuştur. 931 sayılı Kanunda kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli süresi üç yıl olarak korunmuş ayrıca tazminat tutarı on beş günlük ücret olarak kalmıştır. Kanunun ilk hali şu şekildedir;

Hizmet akdinin 17'nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından veya 16'ncı maddenin I ve II numaralı bendinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veyahut da muvazaf askerlik hizmeti dolayısıyla fesih halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir. Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır. İhtiyar-

lık aylığı bakımından bağlı bulundukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini fesheden işçiler de yukarıdaki fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak aylık veya toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye verilecek tazminatın hesabında işçinin yalnız 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri nazara alınır. İşçinin bu





MAKALE

fıkra hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için ihtiyarlık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kurum ve sandığa müracaat etmiş olduğunu alacağı bir belge ile belgelemek zorundadır. İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik iş yerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali, yahut diğer bir suretle işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetlerin toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı, hilafına hüküm olmadıkça yeni işverene aittir. Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez. İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni varislerine ödenir. (931 sayılı İ.K. M. 14)

Yeni Kanunda kıdem tazminatı ile getirilen bir takım değişiklikler şöyle sıralanabilir:

- 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde geçen "askerlik hizmeti" deyişi, 931 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde "muvazzaf askerlik hizmeti" şeklinde değiştirilmiştir.

- Daha önce kıdem tazminatına hak kazanma süresi olarak "iş yılı" temel alınırken, 3008 sayılı Kanun'la birlikte "takvim yılı" temel alınmaya başlanmıştır. "Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır." hükmü ile süre ve ödemelerin hesabında kolaylık sağlanmıştır.

- İşçinin hastalığı durumundan kaynaklanan fesih hallerinde de işveren tazminat ödemeye yükümlü kılınmaktadır.

- İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatının varislerine ödeneceği hükmü eklenmiştir.

3- 1475 Sayılı Kanun (1971 - 2003)

1475 Sayılı İş Kanunu, 1971 yılında yürürlüğe konulmasından 2003 yılında mülga edilmesine (Kıdem tazminatı ile ilgili 14. maddesi hariç olmak üzere) kadar yedi temel değişikliğe uğramıştır. Kanunun ilk hali ve yapılan değişiklikler aşağıdaki şekildedir;

Hizmet akdinin 17 nci maddesinin

II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından veya 16 ncı maddenin I ve O numaralı bentlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veyahutta muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başlandığından itibaren her tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında tazminat verilir. Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır.





nır. İhtiyarlık aylığı bakımından bağlı bulundukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini fesheden işçiler de yukarıdaki fıkra yazılı bulunan tazminata hak kazanır. İşçinin bu fıkra hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için ihtiyarlık sigortası

bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali, yahut diğer bir suretle işverenden başka bir işverene geçmesi veya

başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetlerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı, hilafına hüküm olmadıkça yeni işverene aittir. Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez. İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni varislerine ödenir. Bu süre hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir. (1475 sayılı İK m.14)

a) 4/7/1975 ve 1927 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler:

Kıdem tazminatı kurumunda 1927 sayılı yasa ile yapılan başlıca değişiklikler aşağıda incelenmiştir.

- Kıdem tazminatına hak kazanacak asgari 3 yıllık süre 1 yıla indirilmiştir.

- Her geçen tam yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı, 15 günlük ücret tutarından 30 günlük ücret tutarına çıkarılmıştır.

- Altı ayı geçen kıdem süresinin yıla tamamlanması ilkesinden vazgeçilmiştir.

- Kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının her yıl için dikkate alınacak miktarı, "günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katı" ile sınırlandırılmış ve öylece ilk kez kıdem tazminatına tavan getirilmiştir.

- Belirli koşullarla, kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi, toplam süreye göre kıdem tazminatı ödenmesi hükmü getirilmiştir.

- Kıdem tazminatına esas alınacak ücretin tanımı yapılmış, bu ücrete yapılabilecek ekler belirlenmiştir.

- Sabit ve değişken ücretle çalışanların kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücretler belirtilmiş bu ücretlerin hesaplama yöntemi gösterilmiştir.

- Kıdem tazminatından doğan sorumluluğun özel şahıslara veya sigorta



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım



MAKALE •

şirketlerine sigorta ettirilmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

- Kıdem tazminatına ilişkin olarak bir fon kurulması, bu fonla ilgili hususların kanunla düzenlenmesi hükme bağlanmıştır.

b- 23/10/1980 tarih ve 2320 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler:

2320 sayılı Kanun başlıca iki değişiklik getirmiştir.

- 1927 sayılı Yasanın kıdem tazminatının tavanını 7,5 kat ile sınırlayan maddesinin Anayasa Mahkemesi tarafından 25.01.1979 tarihi E. 1975/14 K., 1979/6 sayılı kararıyla iptal edilmesinin ardından, kanun koyucu bu kanunla

eski düzenlemeyi yeniden düzenlemiş ve düzenlemenin yürürlük tarihi 12/9/1980 tarihinde görüşülmüştür. Madde gerekçesinde “İş barışını olumsuz yönde etkileyen ekonominin içinde bulunduğu şartlara tamamen ters düşen ve sosyal dengesizliklere neden olan uygulamaya bir son vermek amacıyla Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği hüküm yeniden getirilmekte ve bulunacak meblağın gelir vergisinden muaf olarak işçilere ödenmesi temin edilmektedir.” denilmiştir.

- Kıdem tazminatı konusunda İş Kanununun 98. maddesine eklenen bir hükümle kanunun belirlediği kuralların dışına çıkılması halinde altı aydan iki yıla kadar hapis ve 20 bin Türk Lirasından, 50 bin Türk Lirasına kadar ağır

para cezası esas getirilmiştir.

c) 8/5/1981 tarih ve 2457 Sayılı Kanunla yapılan değişiklikler:

Kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin kıdem tazminatı niteliğindeki ödemelerin de tavan sınıra tabi olacağı, aksi bir tutumun 98. maddedeki cezai yaptırımı gerektireceği esas getirilmiştir. Getirilen geçici maddeler ile, 12/9/1980 - 23/10/1980 tarihleri arasında işten ayrılmanın tavanı aşan kıdem tazminatlarının eksik ödenmesi, ödenmişse geri alınmaması öngörülmüştür.

d) 11/12/1982 tarih ve 2762 Sayılı Kanunla yapılan değişiklikler:

Kanunla, kıdem tazminatının üst





sınırına ilişkin ölçü, “en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı emeklilik ikramiyesini geçmez” şeklinde yeni bir prensibe bağlanmıştır.

e) 30/7/1983 tarih ve 2869 Sayılı Kanunla yapılan değişiklikler:

Kanun ile yapılan değişiklikleri özet olarak şöyle sıralayabiliriz.

- Kadın işçilerin evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzuları ile işten ayrılmalari halinde kıdem tazminatından yararlanmaları sağlanmıştır.
- Zamanında ödenmeyen kıdem tazminatları için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesi esası getirilmiştir.

f) 25/8/1999 tarih ve 4447 Sayılı Kanunla yapılan değişiklikler:

4447 Sayılı Kanunda 1475 sayılı İş Kanunun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinin birinci fıkrasına yapılan ilave ile, yaş haddini beklemeksizin prim ödeme gün sayısını dolduran işçilerin kendi istekleriyle işyerlerinden ayrılmalari halinde de kıdem tazminatı ödenmesi esas kabul edilmiştir.

g) 15/8/2002 gün ve 4773 Sayılı Kanunla yapılan değişiklikler:

4773 sayılı Kanun ile kıdem tazminatı uygulamasında herhangi bir değişiklik yapılmaksızın çalışma hayatına iş güvencesi hükümleri getirilmiştir. Kanunun uygulama tarihi olarak 15/3/2003 belirlenmiştir. Ayrıca bu kanun ile işveren tarafından geçerli olmayan bir fesih nedeni ile işçinin işine son verilir ise işveren ihbar ve kıdem tazminatının yanı sıra ayrıca bir tazminat ödemekle yükümlü tutulmuştur. Bu düzenlemenin çalışan kesim açısından önemli bir hak kazanımı olduğu açıktır.

4- 4857 Sayılı Kanun

10/6/2003 tarihinde çalışma hayatını düzenleyen 4857 sayılı İş kanunu yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu,

1475 sayılı Kanunun kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü maddesi hariç tüm maddelerini mülga etmiştir. 4857 sayılı Kanunun kıdem tazminatı konusunda 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine atıf yapmasının sebebi, 4857 sayılı Kanunun geçici 6'ncı maddesinde kıdem tazminatı fonunun kurulmasının öngörülmesi ve fon kuruluncaya kadar mevcut hakların ve uygulamanın 1475 sayılı Kanunun ilgili hükümlerine göre devam etmesinin hüküm altına alınmasıdır. 2003 yılından bugüne kadar kıdem tazminatı fonu kurulmadığından 1475 sayılı kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edilmektedir. İlave olarak, 4857 sayılı kanunda kıdem tazminatı hükümlerine uymamanın müeyyidesi olan idari para cezalarına yer verilme-

miş ve kıdem tazminatı mutlak emredici olmaktan ziyade nispi emredici hale dönüşmüştür.

III- KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI, MİKTARI VE ÖDENMESİ

Bu aşamada kıdem tazminatına mevcut şartlarda hangi şartlarda hak kazanıldığı, tazminat tutarının nasıl belirlendiği ve ödemenin usul ve esasları konularına yer verilecektir.

1- 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından

1457 Sayılı İş Kanununun o zamanki çalışma hayatı ihtiyaçlarına tam olarak



Fotoğraf © Atilla Işık



MAKALE •

cevap vermemesi nedeniyle ihtiyaç duyulan yeni iş kanunu 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni Kanun 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesi hariç diğer tüm maddelerini yürürlükten kaldırmıştır. 14 üncü madde yeni bir düzenleme yapıncaya kadar uygulamaya devam edilecektir.

Bu sebeple 4857 sayılı Kanunun kıdem tazminatı için 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine atıf yapması sebebiyle 1475 sayılı Kanun hükümlerine değinilecektir.

a) Hak Kazanma Koşulları

4857 sayılı Kanuna tabi bir çalışanın kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, İş Kanununa tabi sürekli bir

işte çalışıyor olmak, iş sözleşmesinin belirli sebeplerle son bulması ve kıdem şartının gerçekleşmiş olması şartlarının tümünün gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu şartlar ayrı ayrı incelenecektir.

aa) İş Kanununa Tabi Sürekli Bir İşte Çalışıyor Olmak

Kıdem tazminatına hak kazanabil-





mek için öncelikle, sözleşmenin feshinden önce 4857 sayılı Kanuna tabi sürekli bir işte çalışıyor olmak gerekmektedir.

Öncelikle hangi işlerin İş Kanunu kapsamına girdiği önem arz etmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 4 üncü maddesi Kanunun istisnalarını saymış ve "deniz ve hava taşıma işlerinde, 50'den az işçi çalıştıran (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya

işletmelerinde, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında, sporcular hakkında, rehabilite edilenler hakkında,

507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 inci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde" kanun hükümlerinin uygulanamayacağını belirtmiştir. (4857 sayılı İK Madde 4) Dolayısıyla bu işlerin dışında her türlü iş, İş Kanunu kapsamı içerisinde değildir.

Sürekli-süreksiz iş ayrımı Kanunun 10 uncu maddesinde açıklanmıştır. 4857 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinde nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlerin süreksiz, bundan daha fazla devam eden işlerin ise sürekli iş sayılacağı belirtilmiş hemen sonraki fıkrasında ise Kanunun kıdem tazminatı ve kıdem tazminatı fonu ile ilgili geçici 6'ncı maddelerinin süreksiz işlerde uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. Sürekli iş süreksiz iş ayrımında kanun koyucu objektif bir kriter getirerek işin nitelik itibarıyla ne kadar süreceğini dikkate almıştır. Bu ayrımın temel kriter objektif bir gözle yapılan işin kaç iş günü içerisinde bitirileceğidir. Belirtmekte fayda var ki; nitelik itibarıyla otuz günden az zamanda tamamlanacak bir işin, çalışanların ihmalinden dolayı otuz günden fazla sürmesi bu işin sürekli iş sayılmasını gerektirmez.

bb) İş Sözleşmesinin Belirli Sebeplerle Son Bulması

Kanun koyucu kıdem tazminatına hak kazanabilmenin diğer koşulunu iş sözleşmesinin Kanunda sınırlı olarak sayılan hallerin varlığı ile son bulmuş olmasına bağlanmıştır. Dolayısıyla herhangi bir fesih sebebi ile son bulan sözleşme kıdem tazminatı almaya hak teşkil etmez. Kıdem tazminatı almaya hak kazandıran fesih halleri Kanunda sayılmıştır. Bunlar işçinin ölümü, sözleşmenin işveren tarafından haklı nedenlerin dışındaki sebeplerle feshi, sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenlerle feshi, sözleşmenin muvazzaf askerlik nedeniyle feshi, sözleşmenin Sosyal Güvenlik Kurumundan veya ilgili sandıklardan aylık almak amacıyla feshi, sözleşmenin evlenme nedeniyle feshi olmak üzere altı tanedir.



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım



MAKALE

aaa) İşçinin Ölümü

1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü maddesi gereğince iş sözleşmesinin işçinin ölümü ile son bulması halinde diğer şartlar da sağlanmak kaydıyla kıdem tazminatı ölen işçinin kanuni mirasçılara ödenmelidir. Yalnız burada iş sözleşmesinin feshinden değil de infisahından söz etmek daha yerinde olacaktır. Kanunun bu net ve açık hükmüne karşın, Yargıtay'ın işçinin ölümünün kendisinin kasıtlı davranışı, ağır kusur veya ihmali halinde gerçekleşmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılmayacağına dair kararlar mevcuttur.

bbb) Sözleşmenin İşveren Tarafından Haklı Nedenlerin Dışındaki Sebeplerle Feshi

İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrası, iş sözleşmesinin işveren tarafından Kanunun 25 inci maddesinin 2 numaralı bendinde gösterilen sebepler haricinde feshedilmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanılacağına hükmetmiştir. 2 numaralı bentte sayılan durum, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle fesih hakkıdır. Kanun 25 inci maddesi işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenlemektedir. Haklı nedenler; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ile işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 inci maddedeki bildirim süresini aşması olarak sayılmıştır. Dikkat edildiği üzere kanun koyucu dört fesih halinde sadece işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan halleri sebebiyle fesihte kıdem tazminatına hak kazanılamayacağına hükmetmiştir. Diğer durumlarda işveren sözleşmeyi derhal feshetse dahi kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür.

ccc) Sözleşmenin İşçi Tarafından Haklı Nedenlerle Feshi

İş Kanununun 24 üncü maddesinde işçinin iş sözleşmesini haklı neden-

le derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin süresi belirli veya belirsiz olsun işçi sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde sözleşmeyi derhal feshedebilmektedir. İş sözleşmesinin bu şekilde fes-

hedilmesi halinde işveren işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür.

ddd) Sözleşmenin Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Feshi

İş Kanununun kıdem tazminatına hak kazanma hali olarak saydığı diğer





bir fesih türü muvazzaf askerlik nedeniyle sözleşmenin feshidir. Muvazzaf askerlik, 1111 sayılı Askerlik Kanununda tanımı yapılan 20 yaşını dolduran ve sağlam olan her erkek Türk vatandaşının zorunlu olarak yapması gereken vatandaşlık ödevidir. Zorunlu askerliğin

süresi ve nasıl yapıldığını herhangi bir önemi yoktur. Muvazzaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin feshini işverenin ya da işçinin yapmasının bir önemi yoktur. Her iki durumda da işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş-

ten çıktığı tarih ile muvazzaf askerliğinin başladığı tarih arasında makul bir sürenin aranması gerekir. Nitekim Yargıtay bir kararında işten ayrıldıktan on dört ay sonra askerlik hizmeti başlayan işçinin kıdem tazminatı talebi-





MAKALE

ni yerinde bulmamıştır.

eee) Sözleşmenin Sosyal Güvenlik Kurumundan veya İlgili Sandıklardan Aylık Almak Amacıyla Feshi

İş Kanununun 14 üncü maddesine göre “bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malülliük aylığı veyahut toptan ödeme almak amacıyla” sözleşmenin feshi halinde kıdem tazminatı hakkı doğacaktır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için yukarıda açıklanan nedenle iş sözleşmesini feshedip aylık veya toptan ödemeye hak kazandığını veya ilgili sosyal güvenlik kuruluşuna aylık veya toptan ödeme talebinde bulunduğunu belgelemesi (1475 sayılı İK Madde 14) gerekmektedir.

fff) Sözleşmenin Evlenme Nedeniyle Feshi

1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine 29/7/1983 tarih ve 2869 sayılı kanunla eklenen bir hüküm ile kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini kendi insiyatifi

ile feshetmesi halinde kıdem tazminatı alabilmesinin önü açılmıştır. Burada kıdem tazminatına hak kazanabilmek için üç ana şartın varlığından söz edilebilir. Bunlardan birincisi kadın işçinin çalışırken evlenmesi gerektirir. İş sözleşmesi feshedildikten bir gün sonra dahi evlense işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. İkinci şart, iş sözleşmesinin kadın işçi tarafından feshedilmesidir. Üçüncü şart ise sözleşmenin feshinin evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde yapılmasının gerektirir. Burada kadın çalışana evlenmesi nedeniyle verilen tazminatı, kadınlar için pozitif ayrımcılık yapılması amacı taşımaktadır. Fakat bu imkan kadınları çalışma hayatından daha kolay çekilmelerine sebep olabilecek bir uygulamadır. Bu durum ülkemizde zaten düşük olan kadın istihdamının artırılması için yapılan çalışmaları engelleyici bir unsurdur.

Ayrıca evlenme nedeniyle tazminat alınması durumu suistimale açık bir konudur. Bu durum muvazaalı boşanmalara neden olabilmektedir. Yargıtay'ın bu konuda vermiş olduğu kararlarda muvazaalı boşanma sonucu alınan kı-

dem tazminatının işverence geri istenebileceği belirtilmiştir.

cc) Kıdem Şartının Gerçekleşmiş Olması

İş Kanunu kıdem tazminatına hak kazanabilmek için asgari kıdem şartı aramaktadır. Bu süre bir yıldır. Kanunun 14 üncü maddesi “işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceğini” (1475 sayılı İK Madde 14) hüküm altına almıştır. Burada belirtilen bir yıllık süre takvim yılıdır.

Bir yıllık sürenin hesaplanmasında fiilen çalışılan değil çalışanın istirahat ve benzeri nedenlerle iş sözleşmesinin askıda kaldığı bütün durumları kapsar. Fakat bu durum ayın belirli günlerinde örneğin ayın 14 günü çalışan bir kişinin ayın tüm günlerinde çalışmış gibi kıdem tazminatına hak kazanacağı anlamı taşımaz. Bu konuda Yargıtay kısmi süreli çalışan işçinin toplam çalıştığı gün sayısının 365'e bölünmesi suretiyle yıla çevrilmesi ve bu süre üzerinden tazminat ödenmesine hükmetmiştir.

b) Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Kıdem tazminatına hak kazanan işçiye işyerinde çalıştığı her bir tam yıl işçinin işverence otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de oranlama yapılarak ödeme yapılır. Otuz günlük süre sözleşme veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. Ödeme işçiye son ödenen brüt ücret üzerinden yapılır. Brüt ücret içerisine para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme gereği ödenen veya kanundan doğan menfaatler girmektedir. Bu menfaatlerin kıdem tazminatına esas ücrete dahil edilebilmesinde, işçiye bir menfaat sağlanmış olması, menfaatin para ile ölçülebilir nitelikte olması, menfaatin kanundan yada sözleşmeden doğması ve menfaatlerin geçici olması kriterleri dikkate alınır. Bu konuda Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda yapılan iş karşılığında ödenen ve arizi





olmayan ödemelerin ihbar ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Çalışanın kıdem tazminatı hesabına esas son ücreti asgari ücretten az ise asgari ücret dikkate alınır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulu gibi sabit olmayan ücret üzerinden ödeme yapıyor ise son bir yıllık toplam ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi ile bulunacak ortalama ücret üzerinden tazminat hesaplanır.

İş kanununun 14 üncü maddesinde otuz günlük sürenin bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilirliği hüküm altına alınmıştır. Buna göre sözleşme gereği çalışana örneğin bir yıllık kıdem karşılığı 50 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenebilecektir.

Günlük ücretin sabit olmadığı ödeme biçimlerinde son bir yıllık ödenen tutarın o sürede çalışılan günlere bölünmesi sonucu bulunan ortalama ücret üzerinden ödenir. Kıdem yılı 365 gün üzerinden hesaplanmalıdır.

1475 sayılı Kanun "Devlet Memurları Kanunu'na bağlı en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenen azami emeklilik ikramiyesini geçmez" diyerek kıdem tazminatının azami sınırını da belirlemiştir. Dolayısıyla kıdem tazminatının tavanı Başbakanlık Müsteşarının bir yıllık hizmeti için ödenecek olan emeklilik ikramiyesini geçmez. Fakat 4857 sayılı Kanunla idari para cezası uygulaması kaldırılmış olduğundan bu hükme uymamanın ceza-i müeyyidesi bulunmamaktadır.

Ayrıca İş Kanunu ve Deniz İş Kanununa göre ödenen kıdem tazminatlarının tamamı, Basın İş Kanununda ise 24 aylık tutarı aşmayan kıdem tazminatı ödemeleri gelir vergisinden istisna tutulmuştur.

c) Kıdem Tazminatının Ödenmesi

Kıdem tazminatının alacaklısı hak doğduğu anda sağ olan işçidir. Kıdem

tazminatını hak etmiş fakat ödeme yapılmadan ölen işçinin kanuni mirasçıları da hak sahibidir. Halihazırda çalışmakta iken ölen işçinin hak ettiği kıdem tazminatının hak sahipleri de işçinin kanuni mirasçılarıdır. Kıdem tazminatı ücret niteliği taşımadığı için alacağın kısmen veya tamamen üçüncü bir kişiye devri mümkündür. Ayrıca ücret niteliği taşınamaması haczedilebilir olmasına da imkan tanımaktadır.

Kıdem tazminatının borçlusu genel anlamda işverendir. Kanunda açıkça kıdem tazminatının ödeme zamanı belirtilmemesine rağmen "iş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile, sözleşme ile kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur" denilerek kıdem tazminatının sözleşmenin feshinden veya ifisahından hemen sonra ödenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda iş sözleşmesinin bittiği tarihten ödeme tarihine kadar mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır. Faizin temerrüt tarihinden itibaren uygulanmayıp sözleşmenin bitim tarihinden itibaren uygulanmasının sebebi bu tazminatların zamanında ödenmesinin sağlanması, davaların uzaması sebebiyle düşük faiz oranları ile işçinin hak kaybına uğramalarının engellenmek istenmesidir.

Kıdem tazminatı ücret olarak nitelendirilmediği için on yıllık zamanaşımına tabidir.

IV. KIDEM TAZMİNATI FONU

1- Kıdem Tazminatı Fonunun Genel Esasları

Çalışma hayatında kıdem tazminatı, işverene yüklenmiş, kanundan doğan kendine özgü bir ödeme yükümlülüğüdür. Devlet memurlarına ödenen emekli ikramiyesinin işçiler bakımından karşılığı, işsizlik sigortasının eksikliğini gideren bir ödeme yükümlülüğü, işçinin yıpranma karşılığı ya da geciktirilmiş

bir ücret olduğu söylenebilir de, ayrı ayrı bu nitelermelerin hiçbirisi değil, duruma göre belki hepsidir.

3008 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 1936 yılında yaşlılık, işsizlik ve iş güvencesi hükümleri bulunmamaktaydı. Yaşlılık Sigortası 1.4.1950 tarih ve 5417 sayılı kanun ile, İşsizlik Sigortası 25.8.1999 tarihinde 4447 sayılı yasa ile ve iş güvencesi de 2003 yılına 4857 sayılı yasa ile hukukumuzda girmiştir. 1936 yılında bu sigorta ve güvencenin yasal olarak var olmaması nedeni ile o tarihte kıdem tazminatının varlığı kısmen işsizlik sigortası tazminatı, kısmen iş güvencesi tazminatı, kısmen de bedensel yıpranma tazminatı olarak değerlendirilmiştir. Kıdem tazminatı ücret niteliğinde olmadığından, işçinin ücretine güvence sağlamak için 4857 sayılı yasanın 33. maddesi ile oluşturulmuş bulunan "ücret garanti fonu" kapsamına da alınmamıştır. Kıdem tazminatı işsizlik sigortası değildi. 4447 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 1999 yılına kadar onun yerine geçtiği söylenebilir. 4857 sayılı kanunun 18-21. maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinin olmadığı dönemlerde dolaylı olarak iş güvencesi benzeri bir düzenleme olduğu düşünülebilir ve belki de işçi statüsünde çalışanların memurlar gibi emeklilik ikramiyesi olmadığından SSK'ya emeklilik başvurusu yapmak için işten ayrılanlar için emeklilik ikramiyesi olarak algılanabilir.

Yabancı bazı ülkelerde kıdem tazminatının işverenlerce finanse edilen fonlardan karşılanması bizde de işveren çevrelerinin bu konuda öneriler yapmalarına neden olmuştur. Kıdem tazminatı için bir fon kurulması düşüncesini ilk kez 1962 yılında Üçüncü Çalışma Meclisinde basın işverenleri gündeme getirmiş, gazetecilerin kıdem tazminatlarının, işverenlerin ödeyecekleri primler karşılığında kıdem tazminatının Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmasını istemişlerdir.

Kıdem tazminatı giderek ağırlaştıkça



işverenlerin bu önerileri de ağırlık kazanmaya başlamıştır. Buna karşılık işçi çevreleri kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasına uzun süre karşı çıkmışlar, böyle bir yolun açılması halinde işçilerin kolayca işten çıkarılacaklarını ileri sürmüşlerdir. Bu yüzden 1975 yılında yapılan değişiklikle kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulması prensip itibarıyla kabul edilmiş, ancak işten çıkarılan işçinin bu tazminatı fondan değil, işverenden alması benimsenmiştir.

Kıdem tazminatı konusunda yaşanan sorunların giderilmesinde alternatif çözüm yollarından bir tanesi kıdem tazminatının fon sistemine dönüştürülmesidir. Fon sistemi sosyal güvenlik sistemlerinin finansman yöntemlerinden biridir. Fonların değerlendirilmesinden elde edilen gelirlerle, mevcut katkıların reel olarak korunması ve gelecekte yapılacak ödemelerin finansmanının sağlanması amaçlanmaktadır.

Fon biriktirme yöntemi, katılan her kişi için gelecekte karşılaşılabileceği risklere karşı bir fon kurulması esasına dayanır. İleride karşılaşması muhtemel riskler sonucu yapılacak ödemeleri karşılamak amacıyla ödenen primlerle bir fon oluşturulması temeline dayanmaktadır. Fonların verimli bir şekilde değerlendirilmesi, uygun yatırımlara yönltilmesi, ülke ekonomisi açısından önemli yararlar sağlayabileceği gibi, fonların etkin alanlarda kullanılması, fondan yararlananlara ilerleyen dönemlerde yapılacak ödemelerde iyileştirmelere sebep olabilmektedir.

Bu zamana kadar hazırlanan kanun tasarılarının incelenmesi, kurulması planlanan kıdem tazminatı fonunun temel esasları ve varsayımlarında yapılan değişiklikler hakkında fikir verecektir.

2- Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarıları

a) 1976 Tarihli Kanun Tasarısı

1975 yılında başlayan çalışmalar ne-

ticesinde 1976 yılında kıdem tazminatının fona dönüştürülmesi konusunda bir kanun taslağı hazırlanmıştır. Kanun tasarısının gerekçesinde, fonun bir işçinin mevcut işyerinde iş güvencesine kavuşacağı ve işverenlerin ani ve büyük tazminatlar ödemekten kurtulacağı belirtilmiştir. Tasarıda, fona aktarılması gereken prim oranının % 10 olması ve bu tutarın tamamını işverenin ödemekle yükümlü kılınması tasarının hayata geçirilme şansını azaltmıştır. Taslakla öngörülen hükümler şu şekildedir;



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

• Emeklilik, ölüm ve toptan ödeme hallerinde kıdem tazminatı alınacaktır. Fakat iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi, işçi tarafından haklı sebeple feshi ve askerlik durumlarında işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü devam edecektir.

• Fon, Çalışma Bakanlığı bünyesinde, yönetiminde ve kontrolünde kurulacaktır.

• Fon 1475 sayılı İş Kanunu, 854

sayılı Deniz İş Kanunu ile 5953 sayılı Basın İş Kanununa tabi çalışanları kapsamaktadır.

• Kıdem tazminatı işçi adına fona yatıran son ücreti üzerinden hesaplanacaktır. Son ücret, işçinin son üç yıllık ortalama ücretinden % 10'dan daha büyük oranda fazla ise aradaki farkı işveren ödeyecektir.

• İşçi adına işveren tarafından fona ödenecek prim oranı aylık ücret tutarının % 10'udur

• Fon kaynaklarının en fazla % 20'si devlet tahvillerinde, devlet kefaletine haiz tahvillerde ve hisse senetlerinde, en fazla % 30'u taşınmaz mallarda, en fazla % 40'ı devlet yatırımları ve iştiraklerinde, kalan % 10'u ise vadeli mevduat hesaplarında değerlendirilecektir.

b) 1980 Tarihli Kanun Tasarısı

1976 tarihli tasarıdan bazı konularda ayrıışan tasarının gerekçesi kıdem tazminatının yatırımların önüne geçmesini engellemek ve yeni iş imkanları oluşturulması olarak belirtilmiştir. Tasarının 1976 tarihli tasarıdan farklı olan yönleri şu şekildedir.

• Kıdem tazminatı sadece emeklilik, toptan ödeme ve ölüm hallerinde ödenecektir.

• Fon yönetiminde işçi ve işveren kesimi de temsil edilecektir.

• Fon kurulmadan önceki kıdem tazminatı yükümlülükleri de fonun sorumluluğuna devredilmiştir.

• Kıdem tazminatı, işçinin son üç yıllık ücretinin ortalaması üzerinden ödenecektir.

• Fona aktarılabacak prim oranı ilk yıl için % 10 olacaktır. Bu oran her yıl fonun dengeleri gözetilerek yeniden belirlenecektir.

c) 1984 Tarihli Kanun Taslağı

1984 tarihli taslağın ana hatları şu şekildedir.



- Kıdem tazminatı emeklilik, toptan ödeme, ölüm ve malullük hallerinde ödenecektir.

- Fonun kapsamında İş Kanunu kapsamındaki işçiler, 5434 sayılı Kanun kapsamında memurlar, zorunluluk unsuru olmadan Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında olanlar ve istekleri halinde yurtdışında çalışanlar girmektedir.

- Fon tarafından ödenecek kıdem tazminatından 15 yıl veya daha az hizmeti olanlar yararlanacaktır. Bu kapsama dahil olmayan kıdem süreleri sonucu oluşabilecek kıdem tazminatı ödemelerinden işveren sorumlu olacaktır.

- Fon Sosyal Sigortalar Kurumu bünyesinde oluşturulacaktır.

- Taslakta ölüm, yaşlılık, emeklilik, malullük nedenleriyle iş sözleşmesi veya kamu görevi sona erenler ile toptan ödeme yapılanlar dışında kalan işsizlere ilk altı aylık kıdem süresi için Fona ödenmiş primin % 40'ını aşmamak üzere işsizlik avansı verileceği belirtilmiştir.

- Ödenecek olan kıdem tazminatı tutarı bir önceki yıl ücretliler geçinme endeksi ile aynı yılın milli gelir artışı oranı ve fonun büyüme ve yatırımlardaki kullanma imkanları dikkate alınarak Yüksek Planlama Kurulu tarafından belirlenecektir.

- Prim miktarı yıllık olarak tahsil edilecektir. Prime esas ücretin bir aylık tutarı iki eşit taksit halinde Fona işveren tarafından ödenecektir.

d) 1992 Tarihli Kanun Taslağı

- Emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerinde kıdem tazminatı ödenecektir.

- İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshi halinde tazminat ödenmeyecek fondan biriken tutar değerlendirilmeye devam edilecektir.

- Kanunun yürürlük tarihine kadar olan hizmet sürelerine ait kıdem tazminatı hakları saklı tutulacak ve bu tutar-

ların ödeme yükümlülüğü işverenlere ait olacaktır.

e) 2004 Tarihli Kanun Taslağı

2002 yılında 4857 sayılı İş Kanununun hazırlanması esnasında Bilim Kurulu 4857 sayılı Kanun ile beraber Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısının yasalaşması için bir taslak metin hazırlamıştır. Fakat bu tasarı kanun haline gelmemiştir. Daha sonra 2004 yılında toplanan IX Çalışma Meclisi 2002 tarihli bu taslak üzerinde tartışmış fakat or-

- Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları taslakta, bağlı oldukları kurum ve sandıklardan malullük, yaşlılık ya da emeklilik aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmelerini feshedenler ya da iş sözleşmeleri işverence her hangi bir şekilde sona erdirilip de malullük, yaşlılık, emeklilik aylığı ya da toptan ödeme almak için Kurum veya Sandıklara başvuranlar ile işçinin ölümü durumları olarak belirlenmiştir. (Madde 7)



tak bir mutabakata varılamamıştır. Bu tasarı kıdem tazminatı fonu konusunda yapılan en ciddi çalışmadır.

Tasarının genel esasları şu şekildedir.

- Kıdem tazminatı fonunun yalnızca 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçileri, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında yer alan işçileri kapsayacağı öngörülmüştür. (Madde 2)

- Yukarıdaki şartlardan farklı olarak herhangi bir sebeple iş sözleşmesi sona eren ve adına en az on yıl prim ödenen işçinin talebi halinde de kıdem tazminatı ödenecektir. (Madde 7)

- Emeklilik ya da yaşlılık aylığı almakta iken tekrar çalışmaya başlayanlar fona tekrar prim ödemeye başlayabilecek ve sonradan ödenen süre için ikinci kez tazminat ödenebilecektir. Fakat kıdem tazminatı alınan süreler dikkate alınmayacaktır. (Madde 10)



MAKALE

- Fonun yürürlük tarihine kadar olan işçilerin kazanılmış hakları korunacaktır. Fon kanununun yürürlüğünden sonra ilk kez işe girenlere ise artık sadece fon kanunu uygulanacaktır. (Madde 15)

- Her işçi için aylık brüt ücretinin % 3'ü tutarında katkı işveren tarafından

tazminatı ödenecektir (Madde 8)

Söz Konusu Taslak en güncel taslak olması sebebiyle oluşturulması düşünülen fonun kapsamı, işlevi, yöntemi, prim oranları, aktüeryal açıdan sürdürülebilirliği, fondan sağlanacak yardımların miktarı halen tartışılmaktadır.

İşçi sendikaları fonun kuruluşundan önceki kazanılmış hakların korunması-

nin tarım, turizm, karayollarında çalışanlar için tamamlanması zor bir süre olduğu görüşünde olup, bu on yıllık süreyi kıdem tazminatını bir emeklilik ikramiyesine dönüştürme çabası olarak görmektedirler.

Çalışan kesim açısından diğer bir tereddüt ise taslakta belirlenen % 3 oranında işveren tarafından yapılacak katkının ilerleyen dönemlerde fonun sürdürülebilirliği açısından yeterli olmayacağıdır. Bunun doğal sonucu olarak kanun koyucu prim oranını artıracak, bu artış kayıtdışı istihdamın da artışına neden olacaktır.

İşçi kesimi ise hâlihazırda mevcut kazanılmış haklardan taviz vermeksizin kıdem tazminatı fonu kurulabileceğini fakat fon sisteminin ikinci basamak emeklilik planı olarak veya kıdem tazminatının emekli ikramiyesi şeklinde ödenecek bir tazminat şeklinde uygulanmasını istememektedir.

3- Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Görüşler

Kıdem tazminatı Türkiye'de yaşlılık ve işsizlik sigortalarının bulunmadığı ve iş güvencesinin sadece iş kanunu ile sağlandığı bir dönemde 1936 yılında 3800 sayılı yasa ile yürürlüğü konduğu gerçeği sıkça dile getirilmektedir ve kıdem tazminatının varlık amacının sadece işsizlik dönemine yönelik bir ödeme ve işten çıkarmayı zorlaştıracak bir kurum olarak takdim edilmeye çalışıldığı gözlemlenmektedir. Oysa kıdem tazminatının başka önemli bir işlevi de işçinin, işverenin koruma ve kollama görevi içinde kendini göstermektedir. İş kanunu ve borçlar kanununun ilgili maddeleri işverenlerin çalıştırdıkları işçileri gözetme borcunu düzenlemektedir. Gözetme borcu işverenin işçinin çıkarları doğrultusunda davranma, onu koruma ve yardımcı olma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınma borcudur. Bu borç kavramı içeriğinde işçinin, işverenin işini görürken yıprandığı gerçeği de vardır. Kıdem tazminatının asıl işlevi işçinin bu bedensel ve ruhsal yıpranmasını karşılamasıdır.



fona ödenecektir. (Madde 12)

- Fon, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulacak fakat idari ve mali açıdan özerk olacaktır. (Madde 4)

- İşçiye ve ölümü halinde yasal mirasçılara, fona prim ödenmiş olan her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretinin otuz günlük tutarı kadar kıdem

nı, fondan tazminata hak kazanma şartlarının kolaylaştırılmasını talep etmekte, tasarıda yer alan on yıllık sürenin kısaltılması, kanuni faiz yerine mevduat faizi uygulanması, ödenecek tazminatın hesabında ortalama ücret yerine son ücretin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir.

Ayrıca çalışan kesim on yıllık süre-



Kıdem tazminatını sadece işsizlik sigortası ve iş güvencesi işlevini karşıladığı görüşü ise kıdem tazminatının varlık nedenini tam kavrayan bir görüş olarak kabul edilemez. Kıdem tazminatını işçinin bedensel ve ruhsal yıpranmasının bedeli olmasının yanında diğer iki husus tali unsurlar olarak düşünülmeli ve kıdem tazminatı fonu kurulmasına ilişkin düşünceler bu gerçeğin ışığında değerlendirilmelidir.

Taslakla ilgili birçok görüş, eleştiri ve öneriler ileri sürülmekte ve taslağın bazı eksikliklerine işaret edilmektedir. İstifa halinde veya iş sözleşmesini işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeni ile haklı nedenle fesihle sınırlı olarak 1475 sayılı iş kanunu 14. Maddesi kıdem tazminatı ödemesi öngörmemiştir. Fon uygulamasında bu durum işçinin konumunu olumsuz etkilememeli ve işçinin çalıştığı süreler, iş sözleşmesi bu iki nedenle sona erse de kıdeminden sayılmalıdır. Halen çalışmakta olan işçilerin, fonun yürürlük tarihinden önceki kıdem tazminatları da fondan ödenmelidir. Çünkü işverenler bu tazminatları ödememek için haklı nedenle fesih arayışı içine girebilirler. Kayıt dışılık ve iş mahkemelerinin yükü bu yüzden doğacak davalar nedeniyle artabilir. Taslakta kıdem tazminatı ödenmesinin koşullarından biri, adına en az 10 yıl prim ödenmiş işçinin isteğine bağlanmıştır. Özellikle tarım, turizm, karayollarında çalışma gibi mevsimlik işlerde bu 10 yıl koşulunun 20 yılda bile tamamlanabileceğini kuşkulu bulanlar vardır.

Taslak bu haliyle yasallaşırsa adına son 10 yılda prim ödenmemiş bir işçi kıdem tazminatı alamayacağından iş kanununun 24 üncü madde de kendilerine tanınmış olan haklı nedenle sözleşme fesih hakkını kullanamayacak ya da kullanmak istemeyecek ve olumsuz koşullarda çalışmaya zorlanacaktır. Bu durum işçinin sözleşme yapma ve sona erdirmeye konusundaki özgür iradesini ortadan kaldıracak ve iş kanununun işçiyi koruma ilkesine ters düşecektir.

4- Çalışanlar Açısından Taslağın Değerlendirilmesi ve Öneriler

Kıdem tazminatı fonu kanun tasarısı taslağı görüldüğü üzere, işçinin kıdem tazminatı alabilmesini sadece emeklilik ya da adına en az 10 yıl prim ödenmiş olması koşuluna bağlayarak bu tazminatı bir emeklilik ikramiyesine dönüştürmek istemektedir.

Kıdem tazminatı yükünün işveren den alınarak fona devredilmesi ardındaki gerçek yukarıdan beri vurgulamaya çalıştığımız gibi, işsizlik sigortası ve iş güvencesi hükümlerinin çalışma mevzuatına girmiş olmasıdır.

Yasalaştırılması düşünülen fon tasarısı taslağı işyerlerinin kapanması, işverenin iflası veya konkordato ilan etmesi, ödeme güclüğü içine düşmesi gibi durumlarda kıdem tazminatının bir emeklilik ikramiyesi olarak ödenecek olması işçiler için olumlu olarak kabul edilse dahi bu taslağın bütün çalışanlar adına olumlu bir girişim olarak algılanması zordur. Kıdem tazminatı fonu kurulmak istenmesini işsizlik sigortası ve iş güvencesi yükümlerinin bağlılığına dayandırmak bu anlamda gerçekçi değildir. Çünkü bu iki durum yükümleri yetersizdir ve tüm çalışanları kapsamamaktadır. 1/6/2000 tarihinde yürürlüğe giren 4447 sayılı işsizlik sigortası kanununun 50. maddesinin 1'nci fıkrasına göre günlük işsizlik ödeneği sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının % 40'dır. Bu suretle hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı 16 yaşından büyükler için uygulanan aylık brüt asgari ücretin % 80 ini geçemez.

Sendika üyesi ve bir toplu sözleşmesi şemsiyesi altında olmadan çalışan işçilerin ve özellikle kayıt dışında çalıştırılan işçilerin büyük bir çoğunluğu asgari ücrete yakın ücretlerle çalıştırıldığı genelde kabul gören bir varsayımdır. 50. maddenin 1'nci fıkra hükmüne göre işsiz kalan bir işçiye ödenecek aylık işsizlik ödeneğinin işsizlere ödenmesi öngörülen en yüksek aylık brüt asgari ücretin % 80 ini geçemeyeceğine göre, işsizlik

ödeneği bir işçinin ailesi ile birlikte geçimini sağlamaktan çok uzak kılacaktır. Bu nedenle işsizlik sigortasının varlığının kıdem tazminatının kaldırılması için bir gerekçe olamayacağı açıktır. Ancak kıdem tazminatı ile birlikte düşünülmesi durumunda çalışanların işsizlik dönemlerinde bir ekonomik güvenceye sahip olacakları düşünülebilir.

Bu durum iş güvencesi yükümlerinin yürürlüğe girmiş olması da kıdem tazminatının emekli ikramiyesine dönüştürülmesi için yeterli bir neden değildir. Çalışanların önemli bir bölümü 4857 sayılı iş kanununun 18 - 21. Maddelerinde hükme bağlanmış olan iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaktadır. İş kanunu, 18. Maddesi ile ancak en az 6 aylık kıdemi olan ve 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceğini kabul etmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yayınladığı çalışma hayatı istatistiklerine baktığımız zaman 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyeri sayısı %15 dolaylarında, bu nedenle iş güvencesi hükümleri sadece bu %15'lik dilimde çalışan işçiler için söz konusu olmaktadır.

İş güvencesi yükümlerinin çalışanların çoğunu kapsamadığı anlaşılmaktadır. İşsizlik sigortası ile ilgili hükümlerin işsizlik ödeneğinin yetersiz oluşu ile kıdem tazminatının kaldırılmasının gerekçesi yapılamaz. Özellikle iş güvencesi hükümlerine göre mahkeme tarafından işe iade edilen fakat işe başlatılmayan işçiler için 4-8 aylık ücretleri tutarında tazminatlara hükmedebilmektedir. 8 yıldan fazla kıdeme sahip bir işçi işten çıkarılıp, işine iadesine karar verilip, işe başlatılmadığı durumda en fazla 8 aylık iş güvencesi tazminatına hak kazanacağının hükme bağlandığı bir durumda hükmedilen tazminatın 8 yıldan fazla kıdemi olan işçilerin kıdem kaybını karşılamadığı açıktır. Kıdem tazminatı fonunun finansmanı konusunda da bir zorluluk yaşanacağı açıktır. Mevcut rejimde işverenlerin işçisine ödemesi



MAKALE

gereken 1 yıllık kıdem tazminatının en düşük tutarı ilgili işçinin bir aylık brüt ücretinin %8,3'üne karşılık gelmektedir. Bu oran ikramiye ve sosyal yardım ödemeleri yapılan işyerlerinde brüt ücret üzerinden %9 - %11 arasındadır. Oysa fon kanun tasarısı taslağında çalışanlara her bir yıl çalışması karşılığında 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmesi bunun için işverenlerin fona %3'ü geçmeyecek oranda prim ödemeleri öngörülmüştür. Kamu maliyesi genel dengeleri, %50'yi aşan kaçak istihdam, işyeri iflasları göz önüne alındığında bu %3 oranının çok kısa bir süre sonra hükümetlerce artırılması kaçınılmazdır. %3'lük prim ile çalışanlara ancak 10 günlük kıdem tazminatı ödenebilir. Ücret maliyetinin bu kadar pahalı olduğu ülkede bu yüklerin azalması yadsınmaz bir zorunluluk haline gelmişken en az %3'lük bir maliyetin daha getirilmesi işletmenin ve sanayinin gerçekleriyle bağdaşmamaktadır. Bunun kabulü kayıt dışı istihdamı daha da artıracaktır.

KAYNAKÇA

ABBASGİL, Cengiz, İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Yasa Yayınları, İstanbul. 2004

AKGÜL Işıl, Zaman Serilerinin Analizi ve Arıma Modelleri, Der Yayınları, İstanbul.

AKYİĞİT Ercan, Kıdem Tazminatı (Öğretide-Uygulama) Ankara,1999,

AKYİĞİT, Ercan En Son Yargı Kararları Eşliğinde İş Kanunu, Deniz İş Kanunu Ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara. 2010 AKYİĞİT, Ercan; Kıdem Tazminatı, Ankara, 2010

ARSLAN, H. Bader; ULAŞ, Dilber; "İstihdamın Korunması ve İşten Çıkarılanlara Uygulanan Yardımlar", Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:4

AYGÖREN, Hakan, Kıdem Tazminatı Fonu Üzerine Bazı Senaryolar, Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri), Ed. Kamil Orhan, Handan Kumaş, Gazi Yayınevi, Ankara,2011

AYGÖREN Hakan, ÇELİK Muhsin, UYAR Umut Kıdem Tazminatı Fonu'nun Aktüeryal Prim Oranı Hesaplamaları Ve Muhasebesi Muhasebe ve Finansman Dergisi, Nisan 2012

Basın-İş Sendikası; "Çalışma Yaşamının En

Kıdemli Konusu : Kıdem Tazminatı" araştırması, <http://www.basin-is.org/kidem.htm>, 2003

BAŞBUĞ Aydın, İş ve Hukuk çalışanların Hakları ve Sorunları, Ankara, Temmuz, 2011

BAŞTERZİ, Süleyman; Kıdem Tazminatı - İşsizlik Sigortası İlişkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara 1995.

Belediye İş Sendikası; "Temel ve Vazgeçilmez Bir Hak : Kıdem Tazminatı Araştırması" <http://www.belediyeis.org.tr/bilgi.php?mid=6&mlzid=3&altid1=0&lang=tr&fid=a0>

CENTEL Tankut, Kıdem Tazminatının Geleceği Üzerine Gözlemler, INTES ,Sayı 94, Mart-Nisan 2006

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı, Yayın No:118

ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri,19.Bası, Beta, Ağustos 2006,

DEMİR Fevzi İş Hukuku ve Uygulaması,4. Baskı,Izmir, Ekim 2005

DİLİK, Sait; Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş, Kamu-İş Dergisi, Cilt 7 Sayı 1, 2002.

ERGİN Berin, Kıdem Tazminatı Hakkı İşçiden Sökülüp Alınmaz, INTES, sayı 94

ERGİN, Berin (1989), Türk İş Kanununda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, Filiz Kitapevi, İstanbul.

ERKUL, İhsan; 1927 Sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, 1. Baskı, Eskişehir, 1975

KARADENİZ, Oğuz (2011), Konusunda Yaşanan Sorunlar ve Kıdem Tazminatı Fonuna İlişkin Görüşleri, Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri), Ed. Kamil Orhan, Handan Kumaş, Gazi Yayınevi, ss. 236-255, Ankara.

KUMAŞ, Handan (2011), Ülke Örnekleri İle Kıdem Tazminatı Uygulamalarına Genel Bir Bakış, Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri), Ed. Kamil Orhan, Handan Kumaş, Gazi Yayınevi, ss. 67-100, Ankara.

KURT, Resul; İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar, 1. Baskı, İSMMM Yayın No: 60, İstanbul 2006

KUTAL, Metin (2004), Kıdem Tazminatı Fonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 9.

Çalışma Meclisi Toplantısı Tebliğleri, 15-16 Eylül, Ankara.

KUTAL Metin, İktisat ve Maliye, Cilt XXVIII-sayı 12, İstanbul 1982

KUTAL, Metin, "Kıdem Tazminatının Bir Fon- dan Karşılanması", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 55,İstanbul 2006

KUTAL, Metin; Kıdem Tazminatının Bir Fon-

dan Karşılanması ve Bu Konuda Hazırlanan Yasa Taslağı, IX. Çalışma Meclisi Konferans Bildirisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 15-16 Eylül 2004.

KUTAL, Metin; Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması (2002 Yasa Taslağına İlişkin Bir Değerlendirme), Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006.

LİMONCUOĞLU, Siyami, Alp Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; İş Hukuku, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008

NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1998.

NARMANLIOĞLU, Ünal, Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002.

OĞUZMAN Kemal, Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1984.

SÜZEK, Sarper (2005), İş Hukuku (Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku), Beta Yayınları, 2.

Baskı, İstanbul.

ŞAKAR Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul,2006

ULUÇ, Gülnaz, Kıdem Tazminatı: Türkiye ve Kanada Örneği, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi, 2007

USTA Osman, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara, 1998

UZUN Bekir, Kıdem Tazminatı Konusunda Bir Öneri, INTES, Mart -Nisan sayı 94, 2006

ÜNAL, Ayşe, Yeni İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları, Uludağ

Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl 6, Sayı 8. 2005

TUNCEL, Ferhan, Kıdem Tazminatı, Türkiye Yayınları, 1. Baskı, Mart 2007

TUNÇOMAĞ Kenan, Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar, İstanbul Üniversitesi Milletlerarası Münasebetler Enstitüsü Yayını, Hıfzı Timur Anısına Armağan, İstanbul, 1979

TUNÇOMAĞ, Kenan. - CENTEL, Tankut, İş Hukuku Esasları, Beta Yayınları, İstanbul, 2005

YARGI Mustafa, Çeşitli Ülkelerdeki Kıdem Tazminatı Uygulamaları İle Türkiye Uygulamaları İle Türkiye Uygulamasının Karşılaştırılması: Kıdem Tazminatı Fonu, Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Tezi, Ankara, 2012



Sendikaların Üyeleriyle İletişiminde Yeni Bir Araç: Sosyal Medya

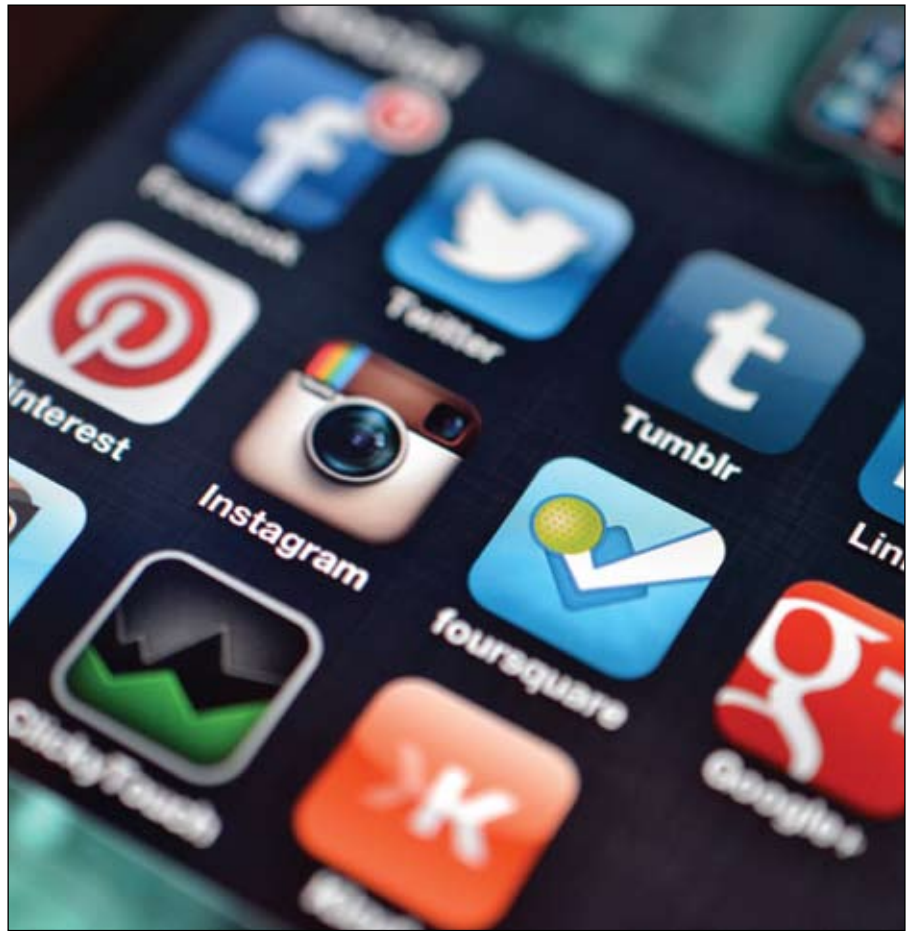
İlknur KILINÇ

TES-İŞ Sendikası Örgütlenme ve İletişim Uzmanı

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde baş döndürücü bir hızla yaşanan ve hayata geçen gelişmeler, bireylerin bu gelişmeleri yakından takip etmesine ve yaygın bir şekilde kullanmasına yol açan bir süreci oluşturmaktadır. Yeni iletişim ortamlarının gelişmesi ve farklı kitlelerin bilgi iletişim teknolojilerine yönelik ilgisinin fazla olması, sosyal medyanın gücünü arttırmakta, sosyalleşme kavramına da yeni bir boyut kazandırmaktadır. Her geçen gün artan kullanıcı sayısı sosyal medya artık hayatımızın bir parçası hatta odak noktası haline gelmiştir. Artık örgütlenmeler, buluşmalar, tepkiler sosyal ağlar üzerinden yapılmakta, bilgisayar veya internet bağlantısı olan bir cep telefonu ile gelişmeler izlenip doğrudan yorum yapılmakta, katkı verilmektedir.

Sosyal medya; kullanıcı katkılı içeriği, hızı ve yaygınlığı, kolay ulaşılabilirliği ile iletişimin tarzını yeniden şekillendirmiş, bireylerin ve toplumların daha demokratik şekilde kamuoyuna katkı sağlamasına ön ayak olmuştur.

Sosyal medya, kullanıcılara enformasyon, düşünce, ilgi ve bilgi paylaşım imkânı tanıyarak karşılıklı etkileşim yaratan çevrimiçi araçlar ve web siteleri için ortak kullanılan bir terimdir (Sayımer, 2008). Sosyal medya terimi bir bütününü kapsayan bir terimdir ve sosyal ağ sitelerini, sanal dünyaları, sosyal haber ve sayfa işaretleme sitelerini (Bookmarking), wikileri, forum ve görüş bildirim platformlarını kapsamaktadır (Tuten, 2008). Sosyal medya, isminde medya



olmasına rağmen geleneksel medyadan farklı özelliklere sahiptir. Özgünlüğünü yaratan en önemli farklılığı, herhangi bir kişinin sosyal medyanın içeriğini yaratabilmesi, yorumda bulunabilmesi ve katkı sağlayabilmesidir (Scott, 2010).

Sosyal medyanın sunduğu en büyük olanak, kurumların sosyal medya platformları aracılığıyla hedef kitleleri ile gerçek, dürüst ve insan teması (human-touch) bulunan bağlantılar kurabilme-

leridir. Bu durum, güven duygusunun oluşmasına ve uzun soluklu ilişkilerin kurulmasına olanak tanımaktadır (Chaney, 2009).

Mayfield (2008), sosyal medyayı; en yüksek derecede paylaşımın gerçekleştiği, çevrimiçi medyanın yeni bir türü olarak fırsatlar sunan en yeni fikirlerden biri olarak tanımlamakta ve aşağıdaki özelliklere sahip olduğunu belirtmektedir;



MAKALE

• **Katılımcılar:** Sosyal medya katılımcıları cesaretlendirir ve ilgili olan her bir kullanıcıdan geri bildirim alır.

• **Açıklık:** En çok sosyal medya servisleri geribildirim ve katılımcılara açıktır. Bu servisler oylama, yorum ve bilgi paylaşımı gibi konularda cesaret aşılarlar. Bunlar çok nadir ulaşımaya yönelik engeller koyarlar.

• **Konuşma:** Geleneksel medya yayına ilişkin iken (içerik aktarımı ya da dinleyiciye bilgi ulaşımı), sosyal medya iki yönlü iletişime olanak tanınması bakımından diğer mecralardan daha avantajlıdır.

• **Toplum:** Sosyal medya topluluklara çabuk ve etkili bir oluşum için izin verir. Topluluklar da böylece sevdikleri fotoğraf, politik değerler, favori TV şovları gibi ilgili oldukları şeyleri paylaşırlar.

• **Bağlantılılık:** Sosyal medyanın çoğu türü, bağlantılı işler gerçekleştirir; diğer siteler, araştırmalar ve insanların ilgili oldukları herhangi bir konuda link verilmesine olanak tanır.

Sosyal medya tanımları ve özelliklerinden de anlaşılacağı üzere, sosyal medya kavramında en fazla vurgu yapılan nokta gücün kullanıcıda olması ve kullanıcıların da içerik yaratım sürecine dahil olabilmesi, özetle etkileşimin ve çok yönlü iletişimin gerçekleşmesine imkan tanıyor olmasıdır.

Küreselleşme ve rekabetin arttığı günümüz dünyasında sosyal medya, kurumlara yeni fırsatlar sunmaktadır. Var olabilmek ve fark yaratabilmek amacıyla kurumlar sosyal medya kullanımına önem vermelidir. Sosyal medyayla kurum ve kuruluşlar paydaşlarıyla aralarında var olan medya kanalını kaldırarak, doğrudan paydaşlarına ulaşarak ürün veya hizmet tanıtımını yapmakta, kurum hakkında bilgi aktarmakta ve çok kısa sürede doğrudan geribildirim alabilmektedir. Dolayısıyla sosyal medya her geçen gün stratejik iletişimin önemli bir parçası haline gelmektedir.

Sosyal ağlar, geleneksel mecralara göre hedef kitle ile kurum arasında interaktif, diyaloga dayalı, iki yönlü simetrik iletişim gerçekleştirilmesine imkan tanıyarak, bu özelliği ile ön plana çıkmaktadır.

Sosyal medyada farklılaşmanın yolu, farklı ve zengin içeriğin düzenli olarak

üretilmesi ve yönetilmesidir. Kurumlar bu noktada hedef kitlelerinin hangi sosyal medya aracında bulunduğunu tespit etmeli hedef kitlesine uygun doğru ve zengin içeriği sunmalıdır. Sosyal medyada, herhangi bir iletişim stratejisi oluşturulmadan, içerik açısından zengin olmayan ve içeriği yönetilmeyen projelerden orta ve uzun vadede başarı





beklemek doğru olmayacaktır.

Sosyal medya kurumlara, hedef kitleyi elde tutmak ve bunlarla iletişime geçmek için birçok yol sunmaktadır. Katılımcıların her an bilgiyi paylaşmalarına izin veren tanıtımlar uygulamak, konu ve programları seçmek için katılımcıya etkileşimli toplantı-

lar düzenlemek ve hedef kitleye Facebook, Twitter ya da bloglarla ulaşmak bunlardan bazılarını oluşturmaktadır. Facebook ve Twitter ise en çok bilinen ve kullanıcı sayısı diğer sosyal paylaşım ağlarına göre en fazla olan ortamlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Geleneksel medyada mesaj ve içe-

rik oluşturma gücü eşik beklileri ve medya çalışanlarındayken, sosyal medyanın web 2.0 aracılığıyla bu gücü herkese vermesi, kurum ve kuruluşların bu alanda dikkatli olmalarını zorunlu kılmaktadır. Sosyal medyada çevrimiçi konuşmaların fazla olması nedeniyle, insanlar birbirleriyle zamanda ve mekânda kısıtlama olmaksızın içerik yaratmakta; fikir ve görüşlerini yazıp paylaşmaktadır. Bu paylaşımların çoğu ürünler, markalar veya kurumlar hakkında olmaktadır (Uzunoğlu ve vd). Sosyal medya, mesajın doğrudan iletilirliği bakımından önem taşımakta ancak herkese açık olan bu mecra sürekli ve dikkatli bir şekilde takip edilmediği müddetçe bazı sorunlara sebep olabilecektir. Bu doğrultuda sosyal medyadaki çalışmaların sürekli takip edilmesi ve çalışmalar gerçekleştirilirken kriz yaşanabilecek durumlar için proaktif çalışılması gerekmektedir. Kurumların başarılı bir şekilde sosyal medya yönetimi gerçekleştirmeleri için en önemli faktörler “doğru strateji” ve “içerik üretimi ve yönetimi”dir.

Toplunun önemli bir bölümünü örgütleyen ve sosyal politikaların en önemli aktörü sendikalar da bu süreçte enformasyon ve iletişim teknolojilerini benimseme ve uyarlama döneminde-dirler. Sendikaların iletişim teknolojileri alanındaki gelişmelerden sendika içi iletişim ve sendika içi demokrasi, kamuoyu oluşturma, çalışma yaşamındaki gelişmeleri ve dönüşümleri takip etme ve uluslararası platformda sendikal hareketle etkileşime girme konularında yararlandıkları gözlemlenmektedir (Waterman ve Wills, 2001). İnternetin teknolojik potansiyeli, sendikalar için daha hızlı, küresel, daha şeffaf, daha az merkezi, daha az bürokratik bir iletişim ortamı vaat etmektedir. Yeni enformasyon ve iletişim teknolojileri sendikal hareketteki hiyerarşiyi, bürokratikleşmeyi, merkezileşmeyi ve karar alma süreçlerinde ortaya çıkan sorunları gidererek, katılımı artırarak onların seslerini dünyaya duyurma-





MAKALE

larını sağlamaktadır (Şener, 2009). İnternetin etkinliğini bir adım daha öteye taşıyan sosyal medya da sendikaların iletişim adına kullandığı alternatif yol olarak görülmektedir.

Sosyal medya, sendikalara geniş bir kitleye ulaşma, yaygın kampanyalar örgütlenme, şeffaflaşma ve üye sayısını artırma gibi konularda azımsanamayacak birçok fırsat sunmaktadır (Şenalp, 2012). Sosyal medyanın sağladığı olanaklarla sendikalar kendi alternatif çözümlerini aramalıdır. Kendi içeriklerini kendileri üretmeliler hatta gerekirse eğitimlerle üyelerinin de sosyal medya okuryazarı olmalarını sağlamalıdır. “Yurttaş gazeteciliği” kavramından yola çıkıldığında, her sendikalı işçinin birer emek muhabiri olarak işyerlerindeki problemler ve hak ihlallerini paylaşabilmesi, dijital aktivizmi yaygınlaştırmak ve emeğe odaklı yurttaş gazeteciliği için ciddi bir önem taşımaktadır (Uçkan, 2012).

İşçileri örgütleyecek bir dayanışmaya bugün her zamankinden fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Gelecek dönemlerde sendikalar hızla yeni üye arayışına girecekler ve mevcut üyelerini de kaybetmek istemeyeceklerdir. Bu bağlamda yeni örgütlenme stratejileri içerisinde sosyal medya iletişimi önemli bir rol oynayacaktır. Sosyal medya iletişimiyle sendikalar üleriyle aralarındaki etkileşimi arttıracaktır, bu da üyelerin sendikaya bağlılık, güven ve ait olma duygusunu güçlendirerek sendikal iletişime her anlamda katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA:

Chaney, P. (2009). The Digital Handshake Seven Proven Strategies to Grow Your Business Using Social Media. USA: Wiley and Sons.

Mayfield, A. (2010). What is Social Media, iCrossing, e-book, 02 Şubat 2010, http://www.icrossing.co.uk/fileadmin/uploads/eBooks/What_is_Social_Media_iCrossing_ebook.pdf.

Sayımer, İ. (2008). Sanal Ortamda Halkla İlişkiler, Beta Yayınları, İstanbul.

Scott, D.M (2010). The New Rules of Marketing and PR, John Wiley and Sons, New Jersey.



Şenalp, Ö. (2012). “Yeni Sosyal Medya Tabandan ve güçlü bir uluslararası sendikal hareket inşa etmek: Sendika üyeleri ve militan aktivistler için kullanma kılavuzu”, https://www.academia.edu/5459088/YEN%C4%B0_SOSYAL_MEDYA_T_abandan_ve_g%C3%BC%C3%A7l%C3%BC_bir_uluslararasıC4%B1_sendikal_hareket_in%C5%9Fa_etmek_Sendika_%C3%BCyeleri_ve_militan_aktivistler_i%C3%A7in_kullanma_klavuzu (25.03.2016)

Şener, G. (2009). “Sendikal Mücadelede İnternetin Rolü: Türkiye’deki İşçi Sendikalarında İnternetin Kullanımı”, Yeditepe Üniversitesi İletişim Çalışmaları Dergisi, 9, 1-22, https://www.academia.edu/2401624/Sendikal_Mucadelede_Internetin_Rolu_Turkiyedeki_Isci_Sendikalarinda_Inter

netin_Kullanimi (14.12.2013).

Tuten, T.L. (2008). Advertising 2.0: Social Media Marketing in a Web 2.0 World. USA: Praeger Publishers.

Uzunoglu E., Onat F., Alikılıç Ö. A., Çakır S. Yeygel. (2009). İnternet Çağında Kurumsal İletişim, İstanbul, Say Yayınları.

Uçkan, Ö. (2012). “Sendikalar ve Sosyal Medya”, Emek Dünyası, 39. Bölüm, <http://www.youtube.com/watch?v=h2Pfl-KHfu8>, (25.04.2013).

Waterman, P. ve Wills, J. (2001) (der.). Place, Space and the New Labour Internationalisms. Oxford: Blackwell.

Mustafa Şahin

Genel Başkan

Ferudun Yükselir

Genel Başkan Yardımcısı

Ersin Akma

Genel Başkan Yardımcısı

Rıfat Pakkan

Genel Sekreter

Sedat Çokol

Genel Mali Sekreter

İsmail Bingöl

Genel Mevzuat Sekreteri

Mehmet Solak

Genel Teşk. Sekreteri

Metin Durdu

Genel Eğitim Sekreteri

TES-İŞ GENEL MERKEZİ: Şenyuva Mah. Meriç Sk. No: 23, 06510 Beştepler - Ankara Tel: (312) 212 65 10 (20 hat) Faks: 212 65 52 - 212 65 42

TES-İŞ ŞUBELERİ

ADANA ŞUBE (Başkanı): Mustafa ÖĞÜT

Reşatbey Mah. 62024 Sok. Fehmi Bindebir İş Mrk. Kat: 2 No:2 Seyhan - ADANA
Tel: 0.322 458 00 63 Faks: 0.322 458 00 64

ADAPAZARI ŞUBE (Başkanı): İrfan KABALOĞLU

Semerciler Mah. Yenibosna Cad. No:13 ADAPAZARI
Tel: 0.264 282 33 40 Faks: 0.264 282 33 41

AFŞİN ŞUBE (Başkanı): Mustafa KILIÇ

Afşin Bey Caddesi No:41 Afşin-KAHRAMANMARAŞ
Tel: 0.344 511 42 68 Faks: 0.344 511 20 51

ANKARA 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Dural KARAKOÇ

Süleyman Sırrı Caddesi No:2/11 Yenışehir-ANKARA
Tel: 0.312 435 36 55 Faks: 0.312 435 29 40

ANKARA 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Fatih TÜLEK

Karanfil Sokak No:34/ 7 Bakanlıklar-ANKARA
Tel: 0.312 419 11 41-42 Faks: 0.312 419 26 86

ANTALYA ŞUBE (Başkanı): Hacı Mevlüt ÜNAL

Fabrikalar Mah. Hasan Tahsin Cad. 3002 Sok. No: 19 ANTALYA
Tel: 0.242 334 34 00 Faks: 0.242 344 78 68

AYDIN ŞUBE (Başkanı): Mustafa AYDIN

Efeler Mah. Atatürk Bul. 2283. Sokak Piramit Sitesi No:2 Kat:1 AYDIN
Tel: 0.256 213 62 02 - 225 89 54 Faks: 0.256 225 88 17

BALIKESİR ŞUBE (Başkanı): Necdet ÖZBAY

Hisariçi Mah. Gözem Sokak No:4 Kat:4 BALIKESİR
Tel: 0.266 241 36 01 Faks: 0.266 241 67 61

BURSA ŞUBE (Başkanı): Besim MESTAN

Çakırhamam Temiz Cad. Sütmen İşhanı Kat:2 No:14 BURSA
Tel: 0.224 222 58 71-221 40 02 Faks: 0.224 221 03 41

ÇAYIRHAN ŞUBE (Başkanı): Sinan TÜRKEL

Gazi Mah. İşçiler Sok. Nazmi Bıyıklı Pasajı Üstü Çayırhan-ANKARA
Tel: 0.312 796 15 40 Faks: 0.312 796 03 02

DİYARBAKIR 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Ali ÖNCÜ

İstasyon Cad. Oryıl 20 Apt. Kat:2 No:3 DİYARBAKIR
Tel: 0.412 229 39 94 Faks: 0.412 228 48 23

DİYARBAKIR 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Şükrü KAÇMAZ

Ofis İstasyon Cad. Kupik Apt. No:1 DİYARBAKIR
Tel: 0.412 223 63 06 Faks: 0.412 224 83 20

EDİRNE ŞUBE (Başkanı): Zeki ŞİŞKO

Talas Paşa Cad. Özdiç Pasajı Kat:1 EDİRNE
Tel: 0.284 225 24 56 Faks: 0.284 212 53 33

ELAZIĞ ŞUBE (Başkanı): Erdeniz ERDİM

Bosna Hersek Bulvarı No: 17/C ELAZIĞ
Tel: 0.424 233 92 25 Faks: 0.424 236 07 62

ERZURUM ŞUBE (Başkanı): Muharrem DEMİRCAN

İsmet Paşa Cad. No:28 ERZURUM
Tel: 0.442 234 76 75 Faks: 0.442 233 53 52

ESKİŞEHİR ŞUBE (Başkanı): Ünal DAR

Arfiye Mah. Bilir Sokak No:12 ESKİŞEHİR
Tel: 0.222 233 27 86 Faks: 0.222 234 41 56

ISPARTA ŞUBE (Başkanı): Osman KORKMAZ

Mimar Sinan Cad. Halı Sarayı C Blok Kat:2 ISPARTA
Tel: 0.246 218 36 13 Faks: 0.246 218 29 01

İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Rıdvan UYAR

Lati Lokum Sokak Elbir İşhanı No:1 Mecidiyeköy-İSTANBUL
Tel: 0.212 217 43 97 Faks: 0.212 217 40 00

İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Mustafa GÜNER

Büyükdere Cad. No:56/2 Mecidiyeköy-İSTANBUL
Tel: 0.212 275 72 30-31 Faks: 0.212 266 17 42

İSTANBUL 3 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Hüseyin OZİL

Mithatpaşa Cad. No:5 Kat:4 Daire:30 Ümraniye-İSTANBUL
Tel: 0.216 412 45 50 Faks: 0.216 412 65 42

İZMİR 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Muharrem EKİM

1401 Sokak Bastıyalı Apt. 24/A Kahramanlar-İZMİR
Tel: 0.232 421 70 89 Faks: 0.232 422 39 23

İZMİR 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Hüseyin İNAL

1356 Sokak Gökdemir Apt. No:1/3-4 Alsancak-İZMİR
Tel: 0.232 421 45 79 Faks: 0.232 421 07 62

KAHRAMANMARAŞ ŞUBE (Başkanı): Ömer Lütfi ERGİN

İsa Divanlı Mah. Şeyh Adil Cad. No: 41 Mert - Han Kat: 2 / 9
KAHRAMANMARAŞ Tel: 0.344 221 36 94 Faks: 0.344 221 36 95

KAYSERİ ŞUBE (Başkanı): Hasan AYDIN

Sahabiye Mah. Kanal Cad. No:6/2 KAYSERİ
Tel: 0.352 231 21 40 Faks: 0.352 222 72 67

KONYA ŞUBE (Başkanı): Behçet ŞENBİLİR

Alaaddin Bul. TES-İŞ Apt. No: 10/2 Selçuklu - KONYA
Tel: 0.332 351 20 18 Faks: 0.332 350 66 62

KÜTAHYA ŞUBE (Başkanı): Eşref ERDEN

Ethem Erdiç Cad. Ali Kalfa Çarşısı Kat:1 KÜTAHYA
Tel: 0.274 224 56 22 Faks: 0.274 224 56 23

SAMSUN ŞUBE (Başkanı): Nakif YILMAZ

Bahçelievler Mah. Kefeli Sami Sit. Gazanhan Sok. No: 6 SAMSUN
Tel: 0.362 231 38 00-01 Faks: 0.362 233 28 48

SİVAS ŞUBE (Başkanı): Tevfik GÜVERİ

Hükümet Meydanı Meydan Ticaret Mrk. No:303/4 SİVAS
Tel: 0.346 221 18 60 Faks: 0.346 221 39 16

SOMA ŞUBE (Başkanı): Bedri DEMİRASLAN

Gazi Osman Paşa Cad. No:1 Soma - MANİSA
Tel: 0.236 613 23 36 Faks: 0.236 613 10 33

ŞANLIURFA ŞUBE (Başkanı): Ramazan DÜZME

Esentepe Mah. 291. Sok. No: 7 ŞANLIURFA
Tel: 0.414 313 21 85 Faks: 0.414 313 79 03

TRABZON ŞUBE (Başkanı): Cengizhan GÜNDOĞDU

İskender Paşa Mah. Sümer Sok. Hamamizade Kültür Mrk. Ark.
PK.17 TRABZON Tel: 0.462 326 65 06 Faks: 0.462 323 30 19

VAN ŞUBE (Başkanı): Naif BALANDI

Bahçıvan Mah. Zübeyde Hanım Cad. Odalar İş Mrk. No:5 K: 2 VAN
Tel: 0.432 216 19 99 Faks: 0.432 216 18 74

YATAĞAN ŞUBE (Başkanı): Fatih ERÇELİK

Yeni Mah. İnönü Bulvarı Ünal Toksöz Cad. No:16/B Yatağan - MUĞLA
Tel: 0.252 572 25 03 Faks: 0.252 572 69 66

ZONGULDAK ŞUBE (Başkanı): Ahmet HASANEFENDİOĞLU

Terakki Mah. Dereçi Sk. Aydın İşhanı No:2 Kat:2 ZONGULDAK
Tel: 0.372 253 01 95 Faks: 0.372 253 10 89