ÇİMSE-İŞ

Türkiye Çimento Seramik Toprak ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası

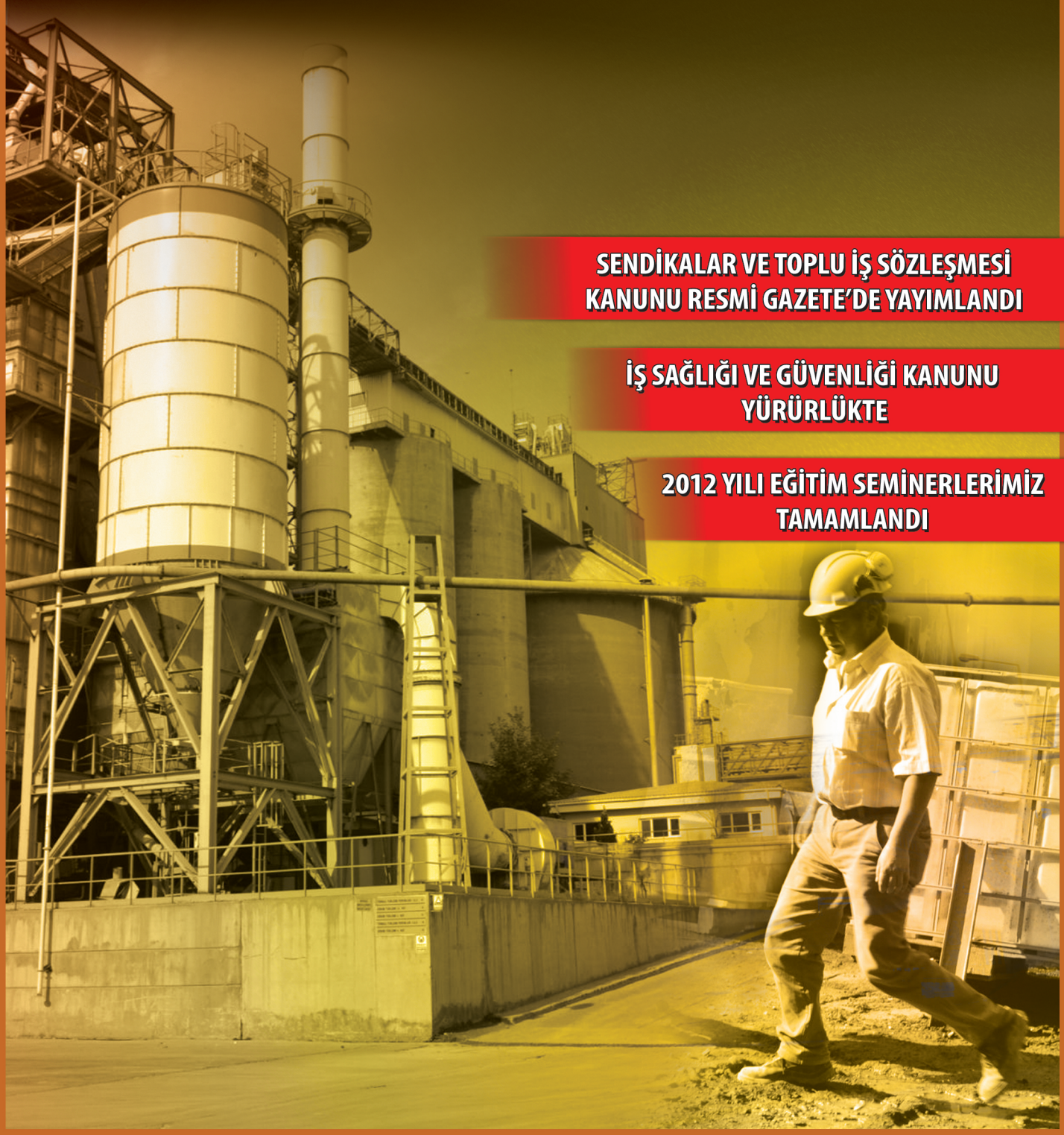
Emek en yüce değerdir

Aralık 2012 - Sayı : 35

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANDI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU YÜRÜRLÜKTE

2012 YILI EĞİTİM SEMİNERLERİMİZ TAMAMLANDI



Başlarken

BAŞKAN'DAN

Sağlık; sadece hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan da tam olarak iyi olma halidir.

İş sağlığı ve iş güvenliği ise genel anlamda "İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır."

İş sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, daha çok işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele alır.

Sürekli gelişen teknoloji, yeni işkolları, üretim donanımlarının gelişmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda, yenilik ile ortaya çıkan sorunların araştırılmasını ve çözümlenmesini zorunlu kılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği, şu an ülkemizde ki çalışma hayatında en önemli problemlerden biridir. Son zamanlarda meydana gelen iş kazaları ve ölümleri nedeniyle bu problem çok daha sık bir şekilde gündeme gelmektedir.

Geçen yıl açıklanan 2010 yılı verilerine göre;

2010 yılında meydana gelen 62.903 iş kazası sonucu, 1.434 kişi hayatını kaybetmiştir.

Yine, 2010 yılında 533 meslek hastalığı sonucu, 10 kişi hayatını kaybetmiştir.

Toplam da; 1434 kişi, iş kazası ve meslek hastalığından dolayı hayatını kaybetmiştir.

İş kazaları sonucu 1.976 kişi,

Meslek hastalıkları sonucu 109 kişi olmak üzere,

Toplam : 2.085 kişi sürekli iş göremez hale geldi.

Bir yıl önceye nazaran iş kazası sonucu ölüm oranı % 24 artmıştır.

Meslek hastalıklarında da bir yıl önceye göre % 25 'e varan artış meydana gelmiştir.

İş Kolumuza giren sektörlerdeki duruma baktığımızda :

2010 yılında Toplam 3861 iş kazası meydana gelmiş ve 37 kişi hayatını kaybetmiştir.

Yine aynı dönemde, 15 Meslek hastalığı oluşmuş ve bunun sonucunda 1 işçi hayatını kaybetmiştir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle binlerce insanımız hayatını kaybetmekte, daha fazla sayıda insanımız da sakat kalmaktadır. Ülkemizin bu şekilde kaybettiği ekonomik kayıpların ciddi rakamlara ulaşması yanında, insanımızın da çektiği acıların dindirilmesi de, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerinin sağlanmasının, önemini artırmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda ülkemizde geçmiş yıllarda çeşitli yasal düzenlemeler hazırlanarak yürürlüğe girmiş fakat maalesef yaraya merhem olamamıştır. En son olarak; 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 Sayılı İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU inşallah bu kara tablonun değişmesi açısından önemli bir başlangıç olacaktır.

Bu kanunla işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri düzenlenmektedir.

Kanun ;

İşyerlerinin sınıflandırılmasını,

İşverenlerin Acil durumları önceden değerlendirerek gerekli tedbirleri alması,

Kaza ve Meslek hastalıklarının kaydının işveren tarafından tutulması ,

50 ve daha fazla çalışan bulunan ve 6 aydan fazla süren sürekli işyerlerinde, işveren tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma zorunluluğunun getirilmesi,

İş yerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması durumunda iş'in durdurulabilmesi gibi bir takım uygulamalar içermektedir.

Sonuç olarak yeni yasa, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlere ve devlete çeşitli yükümlülük ve yaptırımlar getirmekle birlikte 50'den az işçi çalıştıran işyerlerindeki uygulama tarihini iki yıl sonraya ertelemektedir. Ülkemizde işyerlerinin yüzde 98'i, 50'den az işçi çalıştıran işyerleridir. Bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı da 7 milyondur. Yani, bu iş yerlerinde çalışan işçiler, iki yıl içerisinde iş kazasına uğrayabilir, ölebilir çünkü yasanın öngördüğü iş güvenliği hizmetleri ancak iki yıl sonra yürürlüğe girecektir. Bunun diğer anlamı işçilerin iki yıl daha Allah'a emanet edildiğidir.

Görüldüğü üzere ; söz konusu bu kanunun uygulanması ile alakalı bir takım soru işaretleri mevcuttur. Kanun'un kısa vadede uygulanmasında sıkıntı çekileceği gerçektir. Kanunla alakalı bir takım yönetmeliklerin hazırlanarak yürürlüğe girmesinden sonra İş kazalarının ve Meslek Hastalıklarının önüne geçilecektir.

Bu konuda Devletin sorumluluğu olduğu kadar bizlere de büyük sorumluluk düşmektedir.

Sendikamız, iş kolumuzda faaliyet gösteren işyerlerinde yıllardır iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim faaliyetleri vermektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği yasası çıkmadan çok önce sendikamız ÇEİS önderliğinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlem ve tedbirleri uygulamaya koymuş, bunun için sektörümüzde geçerli olan OHSAS 18001 belgesini almaya hak kazanmıştır.

OHSAS 18001, kuruluşların ürün ve hizmetlerinin güvenliğinden çok, çalışanın sağlığına ve işin güvenliğine yönelik bir standarttır. Bu belge, ülkemizde ve dünyada üyelerine yönelik uygulanan ilk belgelendirme projesi olma özelliği de göstermiş, toplumun her kesimi tarafından takdirle karşılanmıştır.

OHSAS 18001 Projesi ile sendikamız üyeleri, dünya çapında geçerli olan İş sağlığı ve Güvenliği eğitimine tabi tutulmuş, işçi ve işveren sendikalarının birlikte hareket etmesi ile sosyal diyalogun en güzel örneği verilmiş, insan hayatına verilen değerin önemi sektörümüzde ispat edilmiştir.

İş hayatımızda kazanın ya da hastalığın önlem alınmadığı takdirde, her an karşımıza çıkabileceği de unutulmamalıdır.

Günümüzde işçi sınıfının ücret, iş güvencesi, sosyal hakları, örgütlülük gibi birçok kazanımı geri alınmıştır, işçilerin en basit hak alma eylemleri bile şiddetle karşı konulmaktadır.

Performansa dayalı esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri işçilerde ciddi sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Çalışanlar her geçen gün daha fazla iş yükü altında ezilmektedir.

İş kazalarında yaşanan ölüm ve yaralanmalar kader olarak algılatılmaktadır.

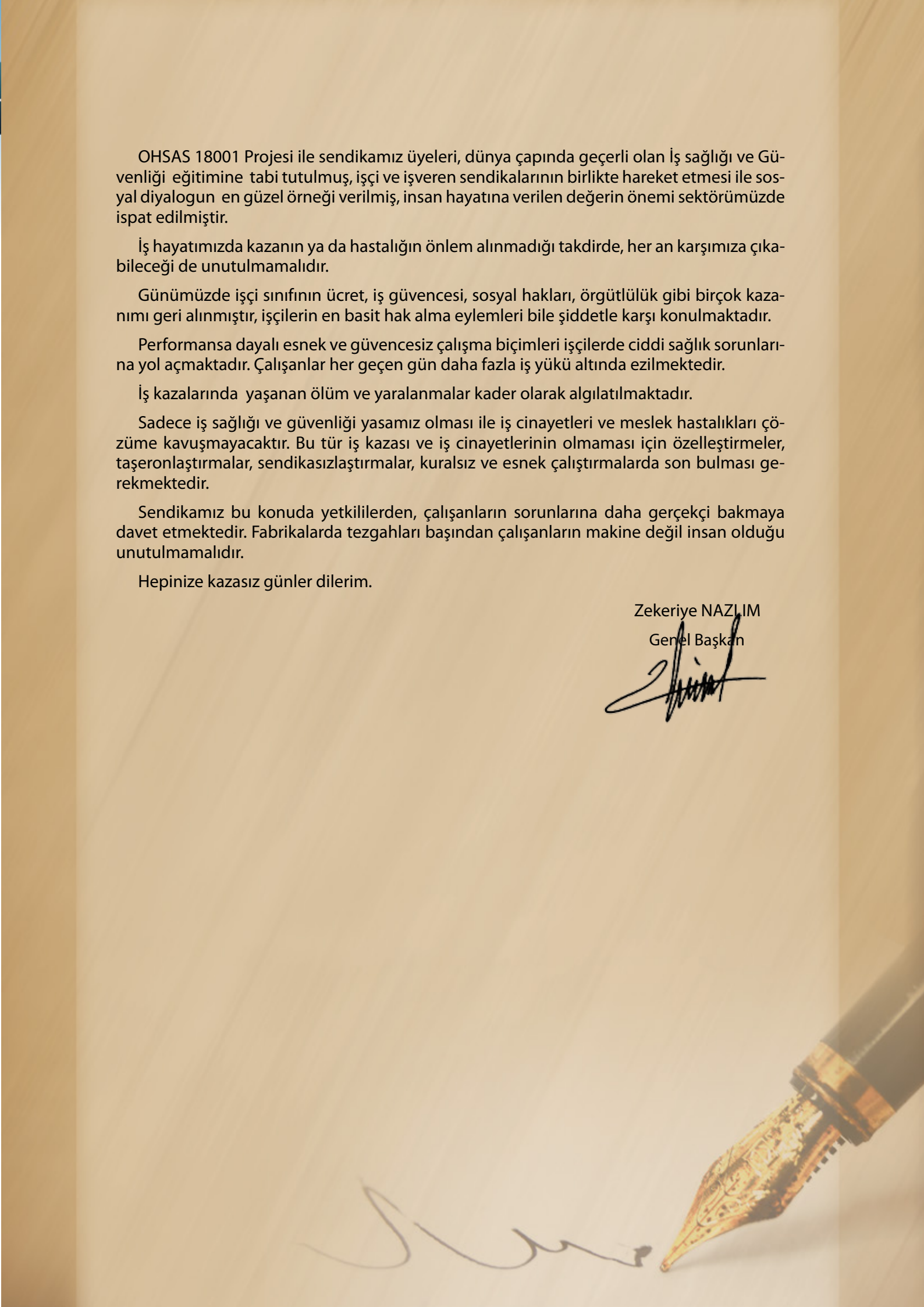
Sadece iş sağlığı ve güvenliği yasamız olması ile iş cinayetleri ve meslek hastalıkları çözüme kavuşmayacaktır. Bu tür iş kazası ve iş cinayetlerinin olmaması için özelleştirmeler, taşeronlaştırmalar, sendikasızlaştırmalar, kuralsız ve esnek çalıştırmalarda son bulması gerekmektedir.

Sendikamız bu konuda yetkililerden, çalışanların sorunlarına daha gerçekçi bakmaya davet etmektedir. Fabrikalarda tezgahları başından çalışanların makine değil insan olduğu unutulmamalıdır.

Hepinize kazasız günler dilerim.

Zekeriye NAZLIM

Genel Başkan



DÜZCE CAM İŞÇİLERİNİN SENDİKAL MÜCADELESİ

Sendikasız, kuralsız, güvencesiz çalışma koşullarına karşı Çimse-İş'te örgütlenen Düzce Cam İşçileri, patronun işten atma saldırısına karşı direnişe başladı. İşçilere, emek ve demokrasi güçleri de destek verdi.

Basın açıklaması yapmak isteyen sendikamız üyeleri iş makinesi engeline takıldı. Genel Eğitim Sekreterimiz Erkan ATAR, sendika adına açıklama yaparken işveren tarafından çalıştırılan iş makinesi ile üyelerimizin sesi bastırılmaya çalışıldı. İşveren tarafından provoke edilen sendikamız üyeleri, jandarma gelmesi sonucu iş makinası durduruldu.

Ardından basın açıklaması yapan ÇİMSE-İŞ Sendikası Genel Teşkilatlanma Sekreteri Cengiz GÖZÜKÜÇÜK, sendikal haklarını kullanan fabrika işçileri işten çıkarılarak, anayasaya aykırı hareket edildiğini, bu tutumdan bir an önce vazgeçmeleri çağrısında bulundu.

"Biz bu işin peşini bırakmayacağız" diyen GÖZÜKÜÇÜK, Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunduklarını, sendikaya üye olmak her çalışanın anayasal hakkı olduğunu, sendikalaşma özgürlüğünü hiçe sayan bu uygulamalara karşı, sendikamız tüm gücüyle mücadele edeceğini ve işten atılan bütün işçi kardeşlerimizin yanında olduğunu dile getirdi.

Sendikamız üyelerinin eylemine Türk-İş'e bağlı çok sayıda sendika temsilcisi de destek verdi.

GÜÇLÜNÜN DEĞİL HAKLININ KAZANDIĞI DAVANIN HİKÂYESİ

AKG Yalıtım ve İnşaat Malzemeleri San. Ve Tic. A.Ş. de çalışan işçilerin Türkiye Çimse-İş Sendikasına üyelik yaptırdıktan sonra, üyelikten zorla istifa ettirilmeleri; etmeyenlerin de işten çıkarılmasının neticesinde sendikamız ilgili işyerine dava açmıştır. Yerel mahkemede dava kazanılmış Yargıtay da davayı onamıştır.

Hukuksal mücadeleyi kazanan sendikamız basına ve kamuoyuna bir açıklama yapmıştır:

"İzmir ilinde faaliyet gösteren AKG Yalıtım ve İnşaat Malzemeleri San. ve Tic. A.Ş. yönetimi sendikalaşmayı engellemek için üyelerimizi zorla istifa ettirmiş ve işten çıkarmıştı.

Sendikamız, işverenin bu sendika karşıtı tavrı karşısında hukuk mücadelesi başlatma kararı almış, işten çıkartılan işçiler ile bir araya gelerek hukuki sürecin başlatıldığını duyurmuştu.

Ayrıca sendikamız ÇİMSE-İŞ, işten çıkartılan üyelerimizin maddi ve manevi destekçisi olacağını ve geri adım atmayacağını belirtmişti. Anayasal haklarını kullanarak sendikalaştıkları için haksız yere işten atılan üyelerimiz

için, başlattığımız hukuksal mücadelemizi kazanmış bulunmaktayız.

Mahkeme, AKG Gaz betonu haksız bulmuş, sendikal nedenle işine son verilen 8 işçimize ilişkin karar kesinleşmiş, mahkeme AKG'yi işçilerin 1 yıllık ücreti tutarında tazminata mahkûm etmiş ayrıca 4 aylık boşta gezme ücretlerini de işçiler hak etmiştir."

KÜTAHYA'DA ÖZELLEŞTİRMEYE KARŞI BÜYÜK MİTİNG

Tes-İş Sendikası ve T.Maden İşçileri Sendikası'nın TKİ Seyitömer Linyitleri ile Termik Santralı'nın birlikte özelleştirmesine karşı düzenlediği protesto mitingine sendikamız T.Çimse-İş'te tam destek verdi. Kütahya'da Zafer Meydanında yapılan dev mitinge genel merkez yöneticilerimizden Genel Eğitim Sekreteri Erkan ATAR, Genel Teşkilatlanma Sekreteri Cengiz GÖZÜKÜÇÜK, Kütahya Şube başkanımız Sadettin AY ve 150 kişiye yakın üyemiz katıldı.

2012 YILI YÖNETİCİ, TEMSİLCİ EĞİTİM TAMAM

BAŞ TEMSİLCİ VE SEMİNERLERİMİZ LANDI

ŞUBE BAŞKANLARI EĞİTİM SEMİNERİ

Şube başkanlarına yönelik düzenlenen seminerlerde, sendikamız uzman kadrosu tarafından farklı konular üzerinden eğitimler verildİ.

Üyelerimize doğru ve güncel bilgileri aktarabilmemiz için ilk önce kendimizin bu bilgilere sahip olmasının gerekliliğinden yola çıkarak eğitimlerimiz verilmiş, farklı altı konu üzerinden eğitim semineri başarıyla tamamlanmıştır.

Genel Başkanımız Zekeriye NAZLIM'ın görüşleri alınarak gerçekleştirilen seminerlerde;

Eğitim Müdürümüz Murat ÖZTÜRK tarafından Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı ve Ulusal İstihdam Stratejileri Belgesi hakkında genel bilgilendirme ve değerlendirme yapılmış.

Genel Başkan Danışmanımız Fatih AKDEMİR tarafından, Liderlik ve Motivasyon üzerine kişisel gelişim dersleri verilmiş.

Toplu İş Sözleşmesi Uzmanı Özge TÜRKER tarafından, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve prosedürleri anlatılmış.

Avukat Emre ÜŞÜMEZ tarafından, 4857 sayılı İş Kanunundan yasal haklarımız anlatılmış ve konu hakkında şube başkanlarımızın soruları alınmış.

Son olarak Muhasebe Müdürü Yakup TEKİNER tarafından, işletme politikası ve mali konular hakkında bilgilendirme yapılmıştır.

Seminer sonrası şube başkanlarımıza, işlenen konular hakkında 50 soruluk değerlendirme testi yapılmış ve konuya hakimiyetleri ölçülmüştür.

Bu seminerlerin şubeler ve işyerleri düzeyinde devam edileceğinin altı çizilmiştir.

BAŞ TEMSİLCİ VE TEMSİLCİ EĞİTİM SEMİNERLERİ

Baş Temsilci eğitim seminerlerinin ilki, 23-26 Eylül 2012 tarihleri arasında Çimtur Eğitim ve Sosyal Tesisleri'nde düzenlenen, Seramik ve Toprak işkolunda bulunan baş temsilcilerimize yönelik eğitimlerdi. Genel başkanımız Zekeriye NAZLIM ve Av. Bekir UZUN'un açış konuşmalarını yaptığı eğitimlerde, ilk gün sunumunu Gazi Üniversitesi'nden Prof Dr. Cem KILIÇ yaptı. Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Çalışma Hayatına Etkilerini inceleyen Prof Dr. Cem KILIÇ, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun genel değerlendirmesini, yasanın amacı, kapsamı, işvereninin ve çalışanların yükümlülükleri gibi konu başlıklarını değerlendirdi. Seminer içeriğini oldukça zengin tutan hocamız, katılımcıların ilgi ve beğenisini kazandı.

İkinci gün eğitimlerimizde açış konuşmasını yapan Genel Eğitim Sekreterimiz Erkan ATAR, sendikamız bünyesindeki yetişmiş uzman kadrosunu tanıttı. Bu eğitimlerde, Eğitim Müdürümüz Murat Öztürk Temel Sendikacılık Eğitimi, Genel Başkan Danışmanı Fatih AKDEMİR Liderlik ve Motivasyon, Toplu İş İlişkileri Müdürü Özge KARADAVUT Toplu İş Sözleşmesi Prosedürü ve Av. Emre KANDEMİR işe iade davalarında işçi işverenin hak ve yükümlülükleri gibi konu başlıklarını işledi.

Eğitimcilerimiz sunumlarını bitirdikten sonra Genel Başkanımız Zekeriye NAZLIM seminer katılımcılarına yönelik yaklaşık iki saat süren bir konuşma yaptı. Türkiye ve dünyadaki sendikal gelişmeleri, sendika temsilcisinin görev ve yükümlülüklerini, örgütlenmenin önündeki engelleri, TBMM meclisinde bekleyen sendikalar kanunu hakkındaki görüşlerini paylaştı. Baş temsilcilerimiz, genel başkanımızın konuşmasını ilgiyle takip etti.

----------*----------

İkinci eğitim seminerimiz 28 Eylül- 1 Ekim 2012 tarihleri arasında Çimento fabrikalarında çalışan baş temsilcilerimize yönelik eğitimlerdi. Bu seminere Çimento fabrikalarında çalışan baş temsilcilerimizin yanı sıra, Çimento İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Avukat Sancar BAYAZIT, Hukuk Müşaviri Av. Füsun GÖKÇEN, Araştırma ve Eğitim Müdürü Dr. H. Serdar ŞARDAN, Araştırma ve Eğitim Uzmanı Özgür ACAR, Finans Sorumlusu Levent BARATAN, Av. Cansu ORTANCA, İstanbul İritibat Bürosu Asistanı Deniz ÖKSÜZ ve çimento fabrikalarında çalışan İnsan Kaynakları Müdürleri ve Şefleri katıldı.

Sendikamız yöneticileri ve şube başkanlarının hazır bulunduğu ilk günkü seminerde, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ konuşmacı olarak katıldı. Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Çalışma Hayatına Etkilerini kendine has farklı bir üslupla anlatan hocamızın sunumunu katılımcılar ilgi ile takip etti. Toplantıya Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Sosyal Ortaklar ve Projeler Şube Müdürü Yaşar Baki ALTUNBAŞ davetli olarak katıldı.

İkinci günkü eğitimlerimizde ise sendika uzman kadromuz eğitimlerini verip, Genel Başkanımızın Baş Temsilcilere yönelik konuşması ile seminer bitirildi.

Son eğitim seminerimiz 02-05 Ekim tarihleri arasında, Türkiye geneli bütün temsilcilerimize yönelik düzenlenen eğitimlerdi. Temel Sendikacılık Semineri adı altında düzenlenen bu eğitimlerde sadece sendikamız uzman kadrosu tarafından eğitimler verildi.

Eğitimler başlamadan önce açılış konuşmasını yapan Erkan ATAR katılımcılara sendikal eğitimlerde işlenecek konular hakkında bilgiler vererek sendikal eğitimin önemine değindi.

İlk gün Eğitim Müdürümüz Murat ÖZTÜRK tarafından Dünyada ve Türkiye'de Sendikaların Doğuşu ve Gelişimi, Genel Başkan Danışmanı Fatih AKDEMİR tarafından Liderlik ve Motivasyon, Av. Emre KANDEMİR İşe İade Davalarında İşçi İşverenin hak ve yükümlülükleri gibi konu başlıkları işlendi.

İkinci günkü eğitimlerde ise Toplu İş Sözleşmesi Müdürü Özge KARADAVUT Toplu İş İlişkileri Prosedürünü temsilcilerimize sundu.

Seminer kapanış konuşmasını yapan Genel Başkanımız Zekeriye NAZLIM; İşyeri sendika temsilcisinin önemine değinerek, temsilcilerin işyerindeki faaliyetleri yürütmekten birinci derecede sorumlu olduğunu ve bu yüzden sendikal mevzuatı en iyi şekilde öğrenmek mecburiyetinde olduklarına söyledi.

Bu işin ekip işi olduğuna dikkat çeken NAZLIM, burada bu gün T.Çimse-İş tarihinde bir ilk yaşandığını, sendikacılığın okulu olmadığını, kendi imkanlarımız ile yetiştirdiğimiz uzman eğitim kadromuz ile eğitimlerimizi tamamladığımızı ve bu bizi daha çok mutlu ettiğini belirtti.

Konuşmasını, Türk Sendikacılığına adından bahsettirecek, sendikacılar yetiştirmeyi, Çimse-İş çatısı altında Vatanına Milletine, tüm insanlığa hayırlı hizmetler etmeyi Allah cümlemize nasip etsin diyerek;

Konuşmasına son verdi.

KIDEM TAZMİNATI KALKMIYOR

ÇALIŞANLARA KIDEM TAZMİNATI MÜJDESİ GELDİ

Hükümet, kıdem tazminatları için ayrı bir fon oluşturulmasını öngören düzenlemesini geri çekti.

Genel başkanımızın Zekeriye NAZLIM'ın Türk-İş Genel Kurulu'nda, "Kıdem tazminatına yönelik bir düzenlemeyi Konfederasyonumuz Türk-İş, Genel Grev nedeni sayacağına yönelik bir karar alacağından şüphesi yoktur " diyerek, Türk-İş Genel Kurulu'na damgasını vuran sözleri ve daha sonrasında Türk-İş'in Kıdem Tazminatı konusundaki kararlı mücadelesi sonuç verdi. İşçilerimizin haklarını gasp etmeyi isteyenlere karşı olan mücadelemizi kazandık.

Türk-İş Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK'ın basın ve kamuoyuna duyurduğu; Sayın Çalışma Bakanı Faruk ÇELİK ile yaptığı görüşmede, sayın Başbakan'ın Kıdem Tazminatı konusunun gündemlerinde olmadığını bu konunun artık kapatılması gerektiğini söylediğini iletti.

Haklarımızı gasp etmeyi hedefleyenlere karşı olan mücadelemizi kazandık. Artık sendikalar yollarına daha güçlü bir şekilde devam edeceklerdir.

"Bu kararın tüm işçilerimiz için hayırlı uğurlu olmasını diliyoruz."

Kıdem Tazminatı Tartışması Nasıl Başladı ?

Milyonlarca kişiyi ilgilendiren tartışma, patronlar kulübü TÜSİAD'ın "işveren üzerinde yük oluşturan kıdem tazminatı uygulaması kaldırılsın" talebi ile başladı. Sendikalar, buna itiraz ederken hükümet kanadı kıdem tazminatını kaldırmak yerine bu konuda özel bir fon oluşturulup yükün işverenden buraya kaydırılmasını önerdi. Hazırlanan taslağa göre işveren her ay bu fona personel başına yüzde 3-4 oranında prim ödeyecek. İşten çıkarılan çalışan, tazminatını patronu yerine bu fondan alacak. Fon, devlet güvencesinde olacak. Adına 10 yıl prim ödenen kişiler ise işten çıkarılmasa bile istediği an fondaki parasını alabilecek. Emekli olanlar da kıdem tazminatını fondan alacak. Düzenleme, yasanın yürürlük tarihine kadar olan birikmiş kıdem alacaklarının patronlarca ödenmesini öngörüyor. Ancak hükümet kanadı söz konusu taslağı kriz ortamında toplumsal tepki oluşabileceği gerekçesiyle rafa kaldırdı.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

KARBOSAN ZIMPARA TAŞI SAN. A.Ş.

Sendikamız İstanbul Şubesi'ne bağlı Karbosan Zımpara Taşı San. A.Ş. işletmesinde çalışan üyelerimiz adına, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası ile Sendikamız arasında 01.05.2012 – 30.04.2014 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesi 11.09.2012 tarihinde imzalanmıştır.

YENİ DÖNEM YETKİ TESPİT YAZILARI GELDİ

Yürürlük süresi 31.12.2012 tarihi itibariyle sona erecek olan Toplu İş Sözleşmelerimizin yenilenmesi amacıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan yetki tespiti müracaatları sonucu,

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na üye;

1- Adana Çimento San. T.A.Ş.
- a) Adana Çimento Fabrikası
- b) İskenderun Çimento Öğütme Tesisi

2- Afyon Çimento San. T.A.Ş.

3- Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- a)Büyükçekmece Çimento Fabrikası,
- b)Çanakkale Çimento Fabrikası
- c)Ladik Çimento Fabrikası

4- Aslan Çimento A.Ş.
- a)Darıca Çimento Fabrikası
- b) Taşocağı İşletmesi Darıca-KOCAELİ

5- Aşkale Çimento San. T.A.Ş.
- a) Aşkale Çimento Fabrikası
- b) Trabzon Çimento Fabrikası
- c) Van Çimento Fabrikası

6- Bartın Çimento San. ve Ticaret A.Ş.

7- Baştaş Başkent Çimento San. ve Tic. A.Ş.

8- Batıçim - Batı Anadolu Çimento San. A.Ş.

9- BatıSöke - Söke Çimento San. T.A.Ş.

10- Bolu Çimento San. A.Ş.

11- Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.

12-Cimpor Yibitaş Çimento San. ve T.A.Ş.
- a)Çorum Çimento Fabrikası
- b)Sivas Çimento Fabrikası
- c)Ankara Çimento Fabrikası
- d)Nevşehir Çimento Fabrikası
- e)Samsun Çimento Fabrikası

13- Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş.
- a) İzmir Çimento Fabrikası
- b) Trakya Şubesi

14-Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş.
- a)Mersin Çimento Fabrikası,
- b)Kayseri Üretim Tesisi
- c)Eskişehir Çimento Fabrikası
- d)Ankara Çimento Fabrikası
- e)Niğde Çimento Fabrikası

15- Denizli Çimento San. T.A.Ş.

16- Elazığ Altınova Çimento Sanayi Ticaret A.Ş.

17- Göltaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic. A.Ş.

18- Kars Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.

19- Konya Çimento San. A.Ş.

20- Limak Çimento San. Ticaret A.Ş.
- a)Kurtalan Çimento Fabrikası
- b)Gaziantep Şubesi
- c)Ergani Şubesi
- d)Şanlıurfa Şubesi

21- Limak Batı Çimento San. Tic. A.Ş.
- a) Ankara Çimento Fabrikası
- b) Balıkesir Çimento Fabrikası
- c) Trakya Çimento Fabrikası
- d) Ambarlı Liman Tesisleri

22- Mardin Çimento San. ve Tic. A.Ş.

23- Nuh Çimento San. A.Ş.

24- Ünye Çimento San. ve Tic. A.Ş.

25- Yibitaş Yozgat İşçi Birliği İnşaat Malzemeleri Tic. San. A.Ş.

Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası'na üye;

1- Eczacıbaşı Yapı Gereçleri San.ve Tic.A.Ş.

2- Vitra Karo San. Tic. A.Ş.

3- Ege Seramik San. Tic. A.Ş.

4- Ege Vitrifiye Sağlık Gereçleri San.Tic. A.Ş.

5- Matel Hammadde San. ve Tic. A.Ş.

6- Türk Ytong Sanayi A.Ş.

Ayrıca;

Hitit Seramik Sanayi Ticaret A.Ş.

Uşak Seramik San. A.Ş.

Schott Orim Cam Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Nuh Yapı Ürünleri Mak. San. A.Ş.

Çimnak Taşımacılık Ltd. Şti.

Özgür Atermit San. ve Tic. A.Ş.

Cam Merkezi Sanayi ve Tic. A.Ş.

Arslan Tuğla San. ve Tic. A.Ş.

İşyeri ve İşletmelerinde sendikamızın, Toplu İş Sözleşmesi yapmak için yasanın aradığı çoğunluğu sağladığı tespit edilmiş ve tespit yazıları sendikamıza ulaşmıştır.

MISIR HEYETİNİN TÜRKİYE ZİYARETİ

10 Eylül 2012 tarihinde uluslararası kardeş sendikamız Mısır Yapı ve Ağaç Endüstrisi İşçileri Sendikası'nın 5 kişilik Mısır heyeti karşılıklı fikir alışverişinde bulunmak için ülkemizi ziyaret etti. Mısır heyeti ilk gün sendikamız genel merkezini ziyaret edip, Genel Yönetim Kurulu üyeleri ile karşılıklı fikir alışverişinde bulundu. İkinci gün işyeri ziyaretlerini gerçekleştiren heyet çalışan arkadaşlarla görüşüp yöneticilerimizden üye işyerlerimiz hakkında bilgiler aldı.

Genel Başkanımız Zekeriye NAZLIM ile de görüşen heyet ülkemize yaptıkları ziyaretten dolayı memnuniyetlerini dile getirdiler. Mısır heyetini ağırlamaktan onur duyduğunu belirten NAZLIM, bu ziyaretin her iki taraf açısından da faydalı geçmesini diledi.

Mısır Heyeti Başkanı Muhammed Bahaddin Ahmed ise T.Çimse-İş Sendikasına yapılan ziyaretin çok eğitici olduğunu ve tecrübelerinizden faydalanacaklarını düşündüklerini belirtti. Bu ziyaretlerin Mısır ve Türkiye Sendikaları arasındaki ilişkilerin geliştirmesi bakımından önemli olduğunu belirtti.

Diğer günlerde tarihi ve turistik yerleri gezen heyet, ülkemizde olmaktan büyük mutluluk duyduklarını, Türk misafirperverliğine burada şahit olduklarını, kendilerinin de en kısa zamanda T.Çimse-İş yetkililerini ülkelerinde ağırlamayı arzu ettiklerini belirtti.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU DEĞERLENDİRME TOPLANTISI

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çimento fabrikalarında uygulanmasını müzakere etmek amacıyla Çimento İşverenleri Sendikası genel merkezinde değerlendirme toplantısı yapıldı.

Toplantıya konuşmacı olarak İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT ve Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU katıldı.

Değerlendirme toplantısına katılım yoğun oldu. ÇEİS'e üye çimento fabrikaları insan kaynakları müdürleri, iş sağlığı güvenliği uzman kadroları, sendikamızı temsilen Genel Eğitim Sekreteri Erkan ATAR, çok sayıda şube başkanımız ve uzman kadromuz katıldı.

Toplantının açılış konuşmasını yapan ÇEİS Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yıllardan beri çok duyarlı davrandıklarını, söz konusu kanunla ilgili çıkacak olan yönetmelikte görüşlerini ileteceklerini belirtti.

İlk sunumu yapan İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda İşverenin Yükümlülükleri, Kanunun Kapsamı, Risk Değerlendirmesi, İşyeri Örgütlenmesi, İş

Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, Yaptırımlar ve Para Cezaları gibi konu başlıklarına açıklık getirdi.

İkinci sunumu yapan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU ise, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı'nı genel olarak değerlendirdi.

Sunumların ardından soru-cevap bölümüne geçildi.

Katılımcıların sorularının son bulmasıyla birlikte Av. Sancar BAYAZIT katılanlara teşekkür ederek toplantıyı bitirdi.

YETKİLERLE İLGİLİ TÜRK-İŞ'TEN BASIN AÇIKLAMASI

Türk-İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önünde kitlesel basın açıklaması yaptı. Basın açıklamasına, Türk-İş Yönetim Kurulu üyeleri, Türk-İş Konfederasyonuna bağlı sendikalar ve üyeleri, çok sayıda basın mensubu, Sendikamız Genel Sekreteri Kazım BELEK, Genel Teşkilatlanma Sekreterimiz Cengiz GÖZÜKÜÇÜK, Eğitim Müdürü Murat ÖZTÜRK katıldı. Yaklaşık iki bin kişinin katıldığı, miting havasında geçen basın açıklaması sırasında polis geniş güvenlik önlemi alırken her hangi bir olay yaşanmadı.

Mustafa Kumlu yaptığı açıklamada: 60 yıl boyunca toplu iş sözleşmesi sürecinde darbe dönemleri hariç hiçbir tıkanma yaşamadıklarını belirterek, bugün sözleşme sürecinin tıkanmış durumda olduğunu ifade etti.

Yasa Meclis'ten geçmediği için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini alamadıklarını anlatan Kumlu, "Bazı işverenler yetkiniz yok diyerek iş yeri temsilciliklerimizi kapatıyor, işçilerimiz sendikasız kalıyor, örgütsüz kalıyor. Eğer bu mağduriyet sürdürülürse bu sayı kamu kesimi sözleşmeleriyle birlikte giderek artacak. Sadece Türk-İş'e bağlı sendikalar için konuşuyorum, sayı 600 binleri geçecek" şeklinde konuştu.

"Randevu talebimize henüz cevap gelmedi "

Sorunun çözümü için Başbakan'dan randevu talep ettiklerini anlatan Kumlu, henüz bir cevap alamadıklarını ve sabırların taşma noktasına geldiğini vurguladı. "Sabrımız, sağduyumuz daha fazla istismar edilmemeli, bu sorun ivedilikle çözülmelidir" diyen Kumlu, bu durumun Türkiye'nin ayıbı olduğunu ve Türkiye'nin bu ayıptan kurtarılması gerektiğini söyledi.

GENEL BAŞKANIMIZ ZEKERİYE NAZLIM SAĞLIK BAKAN YARDIMCISI AGAH KAFKAS'I ZİYARET ETTİ

Genel Başkanımız Zekeriye NAZLIM Sağlık Bakan Yardımcısı Agah KAFKAS'ı makamında ziyaret etti. Yapılan ziyarette Genel Başkanımız Nazlım, Agah KAFKAS'a yeni görevinde başarılar diledi. Gayet sıcak ve ılımlı bir havada geçen görüşmede çalışma hayatı ile ilgili güncel konular görüşüldü.

NORM QİZİLDAS ÇİMENTO CEO'SU HASAN YALÇINKAYA ZİYARETİ

Norm Qizildas Çimento CEO'su Hasan YALÇINKAYA sendikamızı ziyaret ederek Genel Başkanımız Zekeriye NAZLIM ile görüştü. Ziyarette, Çimento sektöründeki gelişmeler değerlendirildi.

GENEL BAŞKANIMIZIN LİMAK ANKARA ÇİMENTO FABRİKASI ZİYARETİ

Genel Başkanımız Zekeriye NAZLIM, Limak Yönetim Kurulu Başkanı Nihat ÖZDEMİR'i, Limak Ankara Çimento Fabrikası'nda ziyaret etti. Birlikte fabrikayı gezen ikili daha sonra karşılıklı fikir alışverişinde bulundu.

TÜRKİYE'DE DÜZENSİZ VE GÜVENCESİZ İSTİHDAM

Uluslararası Kimya Enerji Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu ICEM, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu IMF ve Uluslararası Tekstil İşçileri Federasyonu ITGLWF'in ortaklaşa düzenledikleri "Türkiye'de ulusal düzensiz ve güvencesiz istihdam konferansı" Ankara'da yapıldı.

Toplantıya ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda, IMF Genel Sekreteri Jyrki Raina, ITGLWF Genel Sekreteri Klaus Priegnitz ile birlikte üç küresel federasyonun temsilcileri ve Türkiye'den üç küresel federasyona üye sendikalardan yaklaşık 50 kişi katıldı.

Toplantıya sendikamız Çimse-İş'ten Genel Eğitim Sekreteri Erkan ATAR ve Eğitim Müdürü Murat ÖZTÜRK katıldı.

Konferansa konuşmacı olarak katılan, Türk-İş Başkanı Mustafa Kumlu küresel düzeyde ICEM, IMF ve ITGLWF federasyonlarının bir araya gelerek oluşturacakları IndustriALL'un önemini vurguladı. Mustafa Kumlu'dan sonra bir konuşma yapan Teksif Sendikası Başkanı Nazmi Irgat yıllardır uygulanan neoliberal politikaların sendikal örgütlenmenin önünde önemli bir engel olarak durduğunu belirterek dayanışmanın önemini vurguladı. Daha sonra konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili Namık Ata da kendisinin de geçmişte iş müfettişliği yaptığını belirterek yeni düzenlemelerin işçi haklarını geliştirdiğini iddia etti.

Konferansın öğleden sonraki bölümünde ICEM Sektörel Faaliyetler ve Endüstri İlişkileri Sorumlusu Kemal Özkan, ICEM üyesi sendikaların örgütlü olduğu özellikle enerji ve kimya sektörlerinde düzensiz ve güvencesiz istihdamın uluslararası alanda geldiği düzeyi ve ICEM'in buna karşı verdiği mücadeleyi anlattı. Daha sonra IMF Elektronik ve Havacılık Sektörleri Direktörü Jenny Holdcroft kendi sektöründe düzenli ve güvenceli istihdam edilenlerle düzensiz ve güvencesiz istihdam edilenlerin birbirine eşitlenmeye çalışıldığını ve buna karşı sendikaların mücadele ettiğini belirtti. Bir sonraki konuşmacı ITGLWF Proje Sorumlusu Ashling Seely dünyanın bazı bölgelerinde düzensiz ve güvencesiz istihdamın özellikle kadınları vurduğunu belirterek buna karşı da mücadele edilmesi gerektiğinin altını çizdi.

Konferansın ikinci gününde yapılan "Türkiye'de düzensiz ve güvencesiz istihdam: hükümetin yeni istihdam stratejisi ve çalışma yaşamına muhtemel yansımaları" başlıklı ilk oturumunda konuşan Deri-İş Sendikası Genel Başkanı Musa Servi, düzensiz ve güvencesiz istihdamın hükümetin yeni istihdam stratejisiyle her alanda dayatılmaya çalışıldığını ve bu sistemin yoksulluk yarattığını belirterek bu uygulamalara karşı mücadele edilmesi gerektiğini vurguladı. Daha sonra konuşan Birleşik Metal-İş Sendikası uzmanı Mehmet Beşeli hükümetin hedefinin yeni istihdam stratejisiyle sermayenin işçilere daha düşük ücretlerle çalışmayı dayatması olduğunu belirterek düzensiz istihdamına karşı mücadelenin sendikaların önceliği olması gerektiğini vurguladı. Sendikamız adına konuşan Genel Eğitim Sekreteri Erkan ATAR ise yeni istihdam stratejisinin getireceği olumsuz düzenlemelere karşı mücadele edilmesi gerektiğini, özellikle kıdem tazminatına yapılacak herhangi bir saldırının Türk-İş tarafından genel grev nedeni olarak ilan edildiğini söyledi. Öz-İplik-İş Sendikası'ndan Fulya Pınar Özcan ise hükümetin ulusal istihdam strateji belgesindeki işçi haklarına yönelik saldırılarına karşı mücadele edilmesi gerektiğini vurguladı.

ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda da sunumlardan çok faydalandığını, hükümetlerin yeni esnek istihdam politikalarının büyük rahatsızlık yarattığını belirterek buna karşı olan kampanyanın daha güçlü bir şekilde, bütün toplumu kapsayacak biçimde devam etmesi gerektiğini belirtti. Hükümetin çıkarmayı planladığı Toplu İş İlişkileri Kanunu'nun derine inildiğinde eski yasanın izlerini taşıdığını, İLO ve AB standartlarına uymadığını belirtti. IMF Genel Sekreteri Jyrki Raina ise toplantı boyunca konuşulanları dikkatle dinlediğini ve sürdürülebilir bir istihdam stratejisinin oluşturulabileceğini vurguladı ve insan onuruna yakışır çalışma için mücadele edilmesi gerektiğini belirterek konuşmasını sonlandırdı.

ÖRGÜTLENMENİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE ÇIKIŞ YOLLARI

Cengiz GÖZÜKÜÇÜK
GENEL TEŞKİLATLANMA SEKRETERİ

Ülkemizde sendikal örgütlenme son on beş yılda çok büyük düşüş yaşamıştır. İşçi hareketinde 80'li yıllarda görülmeye başlanan özelleştirmeler, 90'lı yılların başında yaygınlaşarak devam etmiştir.

Başta özelleştirme uygulamalarının hedefi durumundaki KİT'lerde (Kamu İktisadi Teşebbüsleri) çalışan işçilerin birliği dağıtılmış, azda olsa geride kalan çalışanlar için ise yaygın bir şekilde taşeronlaştırmaya başvurulmuştur.

Taşeronlaştırma, hizmet işlerinde çalışan işçiler ile başlaşmış daha sonra yardımcı işler taşeronlaştırılmış son duruma bakıldığında fabrikalarda nerdeyse işveren vekili ve beyaz yaka harici çalışan kalmamıştır. İşçilerin birliği beraberliği işveren baskısı ve yasal uygulamalar neticesinde dağıtılmıştır.

Bu yasal uygulamalara bir yenisi daha eklenmiştir. Toplu iş ilişkileri kanunu adıyla karşımıza çıkartılan daha sonra yeni adı, Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri'ne dönüşen kanundur. İşçilerin örgütlenme hakkını bir adım daha geriye götüren bu kanun işverenlerin baskısı ile bir çok değişikliğe uğramış ve meclisten geçmiştir.

Yeni kanun ile işçi ve emekçilerin örgütlenme iradesine karşı cumhuriyet tarihinin en ciddi saldırılarından teki yaşanmış, işçilerin kazanılmış haklarını bile gasp etmiştir. Yapılan değişiklikle 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin sendikal nedenle işten atılmaları yaptırımsız kalmış, bu işçiler sendikal tazminat hakkından yoksun bırakılmış ve işe iade davası açılamaz konuma getirilmiştir. Artık işverenler 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçileri sendikaya üye oldukları için rahatlıkla işten atabilecektir. 11 milyondan fazla işçinin 7 milyona yakını için sendikalaşmanın güvencesi kalmamıştır. Bu yasada yer alan anti demokratik uygulamalar işverenlerin elini daha da kuvvetlendirmiş, sendikaların örgütlenme süreci zorlaşmıştır. Türk-İş Konfederasyonumuzun son ana kadar itiraz ettiği bu düzenlemeye, ILO başta olmak üzere ulusal ve uluslararası sendika örgütleri karşı çıkmıştır. Bu kanun ile temel insan hakkı olan örgütlenme özgürlüğüne darbe vurulmuştur.

Kısaca: Yasal düzenlemeler, özelleştirmeler, taşeron uygulamaları, esnek çalışma uygulamaları, geri kalmış sendikal anlayış neticesinde sendikal hareket ciddi oranda güç kaybetmiştir.

Geldiğimiz noktada ise SGK 2012 verilerine göre, işçi sayısı yaklaşık 11 milyonu bulurken, sendikalarda örgütlü işçi sayısı 885.000, toplu iş sözleşme (TİS) kapsamındaki işçi sayısı ise 550 bin kişi kalmıştır. Bunların 360.000 kişisi kamuda, geri kalan %2 özel sektörde yer almaktadır. Türkiye'deki sendikalaşma oranı kayıtlı SGK verilerine yüzde 5'lere kadar düşmüştür.

Sendikal örgütlenmenin sürekli kan kaybettiği, yeni çıkış yolları ve yükseliş koridorları aradığı bu dönemde sendikaların yapacağı kaybettiklerimize sızlanmak yerine sürekli yeni örgütlenme noktaları tespit etmektir.

Taşeronlaşmanın, esnek ve kayıt dışı çalışmanın sonuçlarını tartışmak yerine bu sonuçlar ortaya çıkmadan müdahale etmenin yolları ve modelleri araştırılmalı işçilere örgütlenme özgürlüğünden önce örgütlenmenin gerekliliği anlatılmalıdır.

İşçinin, emekçinin çalıştığı yerde sendikalarda olmalı, bu bölgelerde sendikalar kamp kurmalı, örgütlenme ağı orada olmalıdır. Sendikalar bilgi birikimleri, deneyimleri, alternatif mücadele biçimleri ile sendikasız işyerlerinde örgütlenmeyi mümkün hale getirmelidir.

Çalışma koşullarının dayanılmaz derecede ağırlaştığı günümüzde ortak çıkarlarımız için örgütlenmenin gerekliliği her işyerinde anlatılmalıdır. Sendikaların kısa, orta ve uzun vadeli planları arasında örgütlenmek, temel hedeflerin başında gelmelidir.

Sendikalı ve toplu sözleşmeli çalışmanın neredeyse ayrıcalık sayıldığı günümüzde hiçbir tehdit baskı ya da hukuk oyunları bizi hedeflerimize ulaşmaktan alı koyamayacak üyesi ile bütünleşmiş olan sendikamız her alanda olduğu gibi örgütsüz işyerlerinde mutlak başarıya ulaşacaktır.

Ülkemizi güçlü teşkilat ağıyla bir bal peteği şeklinde ören T.Çimse-İş önümüzdeki süreçte her ne olursa olsun çığ gibi büyümeye devam edecektir.

1 MAYIS'I BURSA'DA COŞKUYLA KUTLADIK

Ülkemizin dört bir yanında 1 Mayıs'ta meydanlardaydık. Başta Bursa kent meydanı olmak üzere çeşitli illerde, 1 Mayıs İşçi Sınıfının Emek Dayanışma ve Mücadele Gününü coşkuyla kutladık.

Bursa 1 Mayıs kutlamalarına sabah 08:00'den itibaren çevre illerden otobüslerle gelen üyelerimiz stadyum caddesinde toplanmaya başladı.

Sendikamızın Bozüyük ve Kütahya Şubesinden gelen üyeler, Bursa kent meydanında Genel Başkanımız Zekeriye NAZLIM ve Genel Mali Sekreterimiz Cemil KAYA ile buluştu. Genel Başkanımız'ın ve Genel Mali Sekreterimiz'in gruba katılımı ile 1 Mayıs coşkusu daha da arttı.

Hep bir ağızdan, sosyal adalet, eşitlik, sendikal haklarımız için haykırıldı.

1 Mayıs bildirisinin okunmasının ardından konuşmasını yapmak üzere Türk-İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu kürsüye çıktı.

Türk-İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu, "1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı'nda bu meydandan yükselen ses, halkın sesidir. Yılgınlığa umutsuzluğa yer yok. Bu ülkenin gerçek sahibi bizleriz" dedi.

Kumlu, konuşmasını şöyle sürdürdü:

"Kıdem tazminatımıza el uzatılmasını kabul edecek miyiz. Etmeyeceğiz. Kıdem tazminatımıza el uzatılırsa ne yapacağız. Genel grev yapacağız, genel grev. Peki esnek

çalışma biçimleriyle köleleştirilmeyi kabul edecek miyiz. Etmeyeceğiz. Asgari ücretin bölgeselleşmesini kabul edecek miyiz. Etmeyeceğiz. Tüm bunlara ve haklarımıza yönelik diğer saldırılara karşı hep birlikte direnecek miyiz. Direneceğiz arkadaşlar. El ele, kol kola, yürek yüreğe tüm bunlara karşı koyacağız. Var mı öyle işçileri, emeği ile geçinenleri sefaletle baş başa bırakmak. Ey hükümet sana sesleniyorum yoksulluğu açlığı önle, işsize iş yarat, iş güvencesini, sosyal adaleti, adil bölüşümü sağla. Taşeronluğu, cinayet haline gelen iş kazalarını engelle. İşsizlik sigortası fonundaki paralarımıza dokunma. Esnek çalışma biçimlerinden vazgeç. Kayıt dışı ekonomiye karşı mücadele ver. Vergi adaletsizliğine son ver. Her sorunun çözümünü işçinin, kamu emekçisinin, emeklinin sofrasında, haklarında görmekten vazgeç. Unutma ki bu ülke emekçilerin omuzları üzerinde yükseliyor. Bizler sınır karakollarında, vatan savunmasında ölmek dahil, üzerimize düşen her görevi layıkıyla yapmıyormuyuz.

Türkiye'nin ürettiği her değerden adil bir pay almanın kendilerinin de hakkı olduğunu dile getiren Kumlu, "Bir de şu çok iyi bilinsin ki, emeği ile geçinenler, haklarına el uzatanları, çocuklarının geleceğini karartanları, acı ve mutsuzluk yaratanları asla affetmez" dedi.

Türk-İş Başkanı Mustafa Kumlu'nun konuşmasının ardından Türkiye Kamu Sen Genel Başkanı İsmail Koncuk konuşmasını yaptı.

Koncuk, burada yaptığı konuşmada, barış ve özgürlük içinde yaşamak için, demokrasi ve ekmek için birlikte olduklarını dile getirdi. Koncuk, en temel insani ve demokratik hakları için burada toplandıklarını dile getirdi. Yoksulluğun, açlığın, çaresizliğin yaygınlaştığı bir dönem yaşandığını savunan Koncuk, Ulusal İstihdam Stratejisi'ni eleştirdi. Sendikasızlaşmanın yaygınlaştığını dile getiren Koncuk, sendikal örgütlenmenin önüne engeller çıkartıldığını ifade etti.

Türkiye'nin tüm kurumlarının hukuk devleti anlayışıyla hareket etmesi için alanlarda olduklarını dile getiren Koncuk, "Antidemokratik sendikal yasalar değişsin diye, toplu pazarlık ve örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılsın diye, vatandaşımızın yüzü gülsün diye direneceğiz." dedi.

Konfederasyon başkanlarının konuşmalarının ardından 1 Mayıs kutlamaları olaysız şekilde sona erdi.

Sendikamız'ın 1 Mayıs kutlamaları öncesi yoğun çalışmaları sonucu, Bursa mitingini en örgütlü, disiplinli, renkli ve coşkulu grubu olarak kutladı.

UŞAK

Uşak ilinde 1 Mayıs kutlamaları yaklaşık 3000 kişinin katılımı ile Cumhuriyet heykelinin önünde yapıldı. Uşak Şube yönetici ve üyelerinin katılımı ile 80 kişilik grup 1Mayıs'ı coşkuyla kutladı.

İZMİR

İzmir'de 1 Mayıs kutlamaları Gündoğdu Meydanı'nda yapıldı. Mitinge çok sayıda sivil toplum örgütleri de katıldı. Yaklaşık 20 bin işçi ve emekçinin katıldığı 1 Mayıs mitingine İzmir şubemiz 60 kişi katıldı. Genel Sekreterimiz Kazım Belek'te 1 Mayıs'ı İzmir'de kutladı.

Tüm yurtta bayram havasında geçen 1 Mayıs kutlamalarında herhangi bir olayın yaşanmaması demokrasi ve sendikalar adına büyük bir kazanım oldu.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI 101. TOPLANTISI YAPILDI

101. Uluslararası Çalışma Konferansı, 185 ülkeden 5000'den fazla delegenin katılımıyla İsviçre'nin Cenevre kentinde düzenlendi.

Toplantıya, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, Türk-İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu, TİSK Başkanı Kutad Kubilik, işçi, işveren, hükümet gözlemcileri ve sendikamızı temsilen Genel Sekreter Kazım BELEK katıldı.

Konferansın bu yılki gündeminde Myanmar'a demokrasi çağrısı yapıldı. Dünya genelindeki gençleri derinden etkilemekte olan küresel istihdam krizine ilişkin acil olarak harekete geçilmesi yönünde talepte bulunuldu.

Tüm Dünya'daki Genç Nüfusa İstihdam Sağlamak teması ile toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nın ilk gününde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik bir konuşma yaptı. Çelik konuşmasında çalışma hayatı ile ilgili bilgiler verdi. Ayrıca Bakan Çelik konferansın gündemi olan işsizlik konusunda, kamunun da genç işsizler konusunda elini taşın altına koyması gerektiğini ifade etti.

Gençlerin için istihdam konusu konferans tarafından en son 2005 yılında görüşülmüş ve görüşmeler neticesinde bir tavsiye kararı alınmıştı. Bu karar halen ilgili belge olarak geçerliliğini korumakta. ILO Yönetim Kurulu, gençler arasında artan issizlik sonucu ortaya çıkan endişe verici kriz durumuna istinaden uluslararası farkındalığı artırmak amacıyla konuyu tekrar gündeme getirdi.

ILO Toplantılarının ilk günü akşamı Genel Sekreterimiz Kazım BELEK, Türkiye'nin BM Cenevre Ofisi nezdinde ki daimi Temsilcisi Büyükelçi Oğuz Demiralp'in Türkiye'den gelen heyet onuruna verdiği resepsiyona katıldı.

ILO Toplantılarında ikinci gün TÜRK-İŞ Başkanı Mustafa KUMLU, Türkiye'deki çalışma hayatında yaşanan sorunlar ve sendikal hak ihlalleri hakkında konuşma yaptı.

Kumlu konuşmasında, "Türkiye, iş kazası meydana gelen ülkeler arasında dünyada üçüncü, Avrupa ülkeleri arasında ise ilk sırada yer aldığını, şu an TBMM'de olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısının bir an önce yasalaşmasını ve uygulamalardaki eksikliklerin giderilmesini gerektiğini,

Türkiye'de, çalışma hayatını ve sendikal hakları doğrudan etkileyecek yasal değişikliklerin örgütlenme, grev, toplu pazarlık ve diğer tüm temel hak ve özgürlükleri garanti altına alınmasını, konferansın başladığı günlerde ülkemde havacılık sektöründe grev hakkını yasaklayan bir yasanın TBMM'de kabul edilmiş olduğunu,

Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yasası ile sendikalar yasasını tek bir yasada birleştiren Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı da TBMM gündeminde olduğunu, tarafların üzerinde bütünüyle uzlaşma sağlayamadıklarını, çalışan kesimin talepleri doğrultusunda son değişiklikler yapılarak bir an önce yasalaşması gerektiğini, örgütlenmelerin işten çıkarmalarla sonuçlandığı ülkemde, örgütlenme hakkının güvence altına alınması elzem olduğunu belirtti."

Bu yıl ILO'nun üç taraflı yapıdaki Standartların Uygulanması Komitesi işveren tarafının komiteye sunulan uzmanlar kurulu raporunda grev konusuna çok fazla değinildiği ve ILO'nun grevle ilgili bir enstrümanı bulunmadığı gerekçesi ile yaptığı boykot gündeme damgasını vurdu. İşveren grubu ülke vakalarını görüşmeyeceğini belirtti. Hükümet grubundan bazı temsilcilerin de işveren grubunu desteklemesi neticesinde Standartların Uygulanması Komitesinde ILO tarihinde ilk kez hiçbir ülke görüşülmedi. İşveren grubu ayrıca uzmanlar komitesinin yapı itibariyle gözden geçirilmesini ya da daha farklı bir teknik yapıya kavuşturulmasını önerdi.

Ayrıca, ILO'nun Uluslararası Çalışma Standartları ile Temel Hak ve Özgürlükler Departmanının Yönetici Direktörlüğünü yürütmekte olan Guy Ryder ise ILO Genel Direktörü olarak seçildi.

KÜRESEL SANAYİ İŞÇİLERİ FEDERASYONU IndustriALL KURULDU

Uluslararası Maden Kimya ve Enerji İşçileri Federasyonu (ICEM) Uluslar arası Metal İşçileri Federasyonu (IMF), Uluslar arası Tekstil, Giyim, ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF) IndustriALL çatısı altında birleşerek, yeni bir küresel sendika federasyonu kuruldu.

Türkiye'den IndustriALL'a ; Çimse-İş, Türkiye Maden-İş, Tes-İş, Belediye-İş, Petrol-İş, Birleşik Metal-İş, Teksif, Genel Maden-İş, Öz İplik-İş, Deri-İş, Lastik-iş, Çelik-İş, Kristal-İş, Selülöz-İş, Dok Gemi-İş,Tümka-İş, Türk Enerji-Sen, Türk Tarım Orman Sen sendikaları üyedir. IndustriALL 140 ülkeden 50 milyon üyeyi temsil etmektedir.

Metal, Tekstil, Kimya, Enerji, Maden sendikalarını bir araya getiren IndustrALL'un kuruluş kongresinden bir gün önce 18 Haziran 2012 tarihinde üst kuruluşumuz ICEM'in (Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu) fesih kongresi yapıldı. ICEM fesih kongresinde yeni kurulacak Küresel Sanayi İşçileri Federasyonu IndustrALL'un yönetimine ICEM Başkanı Sezeni Zokwanayı başkan yardımcısı, ICEM Endüstri İlişkileri Sorumlusu Kemal ÖZKAN'ı ise Genel Sekreter yardımcısı olarak önerme kararı aldı.

Icem Başkanı Senzeni, bu kongre ile ICEM'in sona ermediğini, aksine yeni bir başlangıç yaptığını belirtti.

IndustrALL'un kuruluş kongresinde söz alan ICEM başkanı Senzeni ZOKWANA, birleşmenin önemine vurgu yaparak IndustriALL'un kuruluşu ve çalışmalarının sağlıklı bir şekilde yürümesinin kongreye katılan her delegenin görevi olduğunu belirtti. Zokwana, çocuk işçiliğine ve taşerona dikkat çekerek işçi simsarlarına karşı mücadelenin altını çizdi.

Yeni Küresel Federasyon IndustriALL'un Yönetim Kurulu şu şekilde oluştu;

Başkan : Berthold Huber

Başkan Yardımcıları : Senzeni Zokwana,
Tom Buffenbarger,
Hisanobu Shimada

Genel Sekreter : Jyrki Raina

Genel Sekreter Yardımcıları : Monika Kemperle,
Fernando Lopes,
Kemal Özkan

Seçimler yapıldıktan sonra IndustriALL eylem planı görüşüldü. Eylem planında, daha güçlü bir birlik oluşturulması, kapitalizmin yarattığı eşitsizlik ve adaletsizliğin ortadan kaldırılması, kadın ve gençlerin sorunlarına önem verilmesi, sendikal hak ihlalleri, sermaye baskısı, sendikacı katliamına dur denilmesi, ILO sözleşmelerinin hükümetler tarafından onaylanması, gibi konular üzerinde konuşma yapıldı. Kongre sonunda 10 maddelik eylem planı oybirliği ile kabul edildi.

Türkiye'de açlık ve yoksulluk sınırı artıyor

DÖRT KİŞİLİK AİLENİN AÇLIK SINIRI 958 ve YOKSULLUK SINIRI 3.121 LİRA...

MUTFAK ENFLASYONU AYLIK YÜZDE 0,93 ve YILLIK YÜZDE 7,06 ORANINDA ARTTI.

YAPILAN ZAMLARIN AİLE BÜTÇESİNE BİR AYLIK YÜKÜ 29 LİRA...

BEKAR İŞÇİ İÇİN BELİRLENEN ASGARİ ÜCRET OLMASI GEREKENDEN 270 LİRA DAHA DÜŞÜK...

Son bir yılda mutfağa gelen ek yük 45 lira. Ailenin yaşam maliyeti ise bir önceki yıla göre 146 lira artmıştır.

Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 958,01 lira,

Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamaların toplam tutarı (yoksulluk sınırı) ise 3.120,55 lira olarak hesaplanmıştır.

ASGARİ ÜCRETLİ AÇLIK VE YOKSULLUK SINIRINA YENİLDİ

Hatırlanacağı üzere Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından bekar bir işçi için yılbaşında hesaplanan net asgari ücret 970,85 lira olmasına karşın, net asgari ücret 701,13 lira olarak ilan edilmişti. Bu yolla asgari ücretli aylık 270 lira daha düşük ücret almak durumunda kalmıştı. 2012 Temmuz ayında asgari ücret artmasına karşın aradaki fark devam etmiştir. Başta doğalgaz ve elektrik olmak yapılan zamların piyasaya yansımasıyla geçim koşulları daha da ağırlaşmıştır.

BU KIŞ VATANDAŞIN ENERJİ FATURASI YÜZDE 60 ZAMLI OLACAK

Açıklanan yüzde 9,8'lik doğalgaz zammı ve yüzde 9.81'lik elektrik zammı enerji tüketiminin had safhaya çıkacağı kış mevsimi öncesi vatandaşları soğuk soğuk terletmeye başladı. Ancak çok önemli bir detay gözden kaçırılıyor.

Daha 6 ay önce doğalgaza tam yüzde 18.72'lik, elektriğe ise yüzde 8.1'lik zam yapılmıştı. Bu zamlar yaz mevsiminin yaklaşması ve doğalgazın sadece mutfaklarda kullanılacak olması nedeniyle gündemi fazla meşgul etmemişti.

Son yapılan zamlarla birlikte geçtiğimiz Nisan ayının sonunda yapılan zamları üst üste koyunca bu kış vatandaşın enerji faturasında yaklaşık yüzde 60'lık bir artış olacak.

DEĞİŞEN SADECE ZAM ORANLARI

Nisan ayında yapılan fahiş zammın ardından Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız, "İthal petrol ve doğalgaza ciddi zamların geldiğini ve zam yapmak zorunda kaldıklarını" açıklamıştı. Sadece 6 ay sonra gelen şok zam da aynı şekilde savunuldu: "Uluslararası ham petrol ve petrol ürünü fiyatlarındaki yükselmeler nedeniyle..." Yani zam oranları değişiyor ancak gerekçeler her zaman aynı.

Doğalgaz

Mart 2012	yüzde 18.72
Eylül 2012	yüzde 9,8

Elektrik

Mart 2012	yüzde 8,1
Eylül 2012	yüzde 9.81

ZAMLAR ZİNCİRLEME GELECEK

Doğalgaz ve elektrik bütün zamları tetikleyecek. İşte iş dünyasının, akademisyenlerin ve uzmanların son zamları ve etkileri hakkında düşündükleri:

Doğalgaza yapılan yüzde 9.8, ve sanayi abonelerinde elektriğe yapılan yüzde 4.03'lük zam ile ticari abone elektriğine yapılan yüzde 8.06 oranındaki zam iş dünyasında şirket ve sektör hedeflerinin gözden geçirilmesine neden oldu.

Zamların maliyetlere yansımasının kaçınılmaz olacağını öne süren işadamlarının gözü ve kulağı artık kurlarda. TL'nin değerlenmesi ve faizlerin yükselmesi ihtimali, zamlar karşısındaki son kalenin de yıkılması anlamına geliyor. Çünkü sanayicilere göre hem TL'nın değerlenmesi hem de faizlerin artması durumunda oluşacak açığı kapatmak mümkün olmayacak.

Akaryakıt, otomotiv, alkollü içkiler ve tapu harcına yapılan ÖTV artışının ardından, günlerdir beklenen doğalgaz ve elektrik zammının tüketicilerin satınalma gücünü düşüreceği ve sanayide maliyetleri artıracağı belirtiliyor.

Zamlı tarifeler, 1 Ekim-31 Aralık arasında uygulanacak.Konutlarda elektrik ve doğalgaza yüzde 9.8 zam yapılırken yapılan zammın, aylık ortalama 150 kilowat elektrik tüketen bir ailenin faturasına 4.8 TL etki edecek.

BOTAŞ'ın satın aldığı fiyatın altında doğalgaz satması gerekçesine dayandırılan zam, maliyetleri artıracağı için elektrik fiyatlarına da belli oranda yansıtıldı.

1 Ekim'den geçerli olmak üzere doğalgaz satış fiyatları, nihai tüketici fiyatlarına yüzde 9.8 oranında yansıyacak şekilde arttırıldı. TETAŞ'ın 31 Aralık 2012'ye kadar uygulayacağı elektrik toptan satış tarifesi de 18.91 kuruştan 20.80 kuruşa çıkarıldı.

En son 1 Nisan'da elektriğe yüzde 8.1, doğalgaza da yüzde 18.72 zam yapılmıştı.Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK), bu hafta ikinci kurul toplantısını yaparak, elektriğe yapılan zammı karara bağladı. EPDK perakende elektrik fiyatlarının yüzde 4.03 ile yüzde 9.81 arasında değişen oranlarda artırılmasına karar verdi.

1 Ekim 2012 geçerli olmak üzere perakende elektrik fiyatları, kilovatsaat başına meskenlerde yüzde 9.81 artarak 35.704 kuruşa, orta gerilim sanayi abonelerinde yüzde 4.03 artarak 27.748 kuruşa, ticarethane abonelerinde ise yüzde 8.06 oranında artırılarak 35.934 kuruşa yükseltildi.

ATALAY ŞAHİNOĞLU-NUH ÇİMENTO BAŞKANI
MALİYETLERE YÜZDE 2 YANSIR

Bizim maliyetimize yüzde 2 oranında bir yansıması olur. Doğalgaza yapılan zam çok yüksek değil ama genele baktığımızda yıllık zam yüzde 30'lara geliyor. Bu da önemli bir oran. Elektrik üreticileri de fiyat artışına gider. Çimento sektörü hedeflerini yüzde 2 oranında satış fiyatlarına yansır. Üretimimiz ya da ihracat hedeflerimzi etkilemez.

Mehmet HACIKAMİLOĞLU ÇİMSA GENEL MÜDÜRÜ
SEKTÖRDE KÜÇÜLME BEKLEMİYORUZ

Doğalgaza yapılan zam bize endirekt olarak elektrik fiyatları üzerinden olumsuz bir etki yapacak. Elektriğe gelen zam hiç kuşkusuz çimento maliyetlerine yansıyacak. Zam nedeniyle sektörde küçülme beklemiyoruz. Çimento talebi ve fiyatı, inşaat sektörünün büyümesine paralel seyreder. Biz yoğun enerji tüketen bir sektörde faaliyet gösterdiğimiz bilinciyle hareket ediyoruz. Mersin'de kurduğumuz atık gazdan elektrik üretim tesisiyle, önümüzdeki yıl daha çok elektrik üretip, ihtiyacımızın yüzde 20'sini kendimiz üreteceğiz. Zammın olumsuz etkilerini azaltmayı hedefliyoruz.

Tanıl KÜÇÜK - İSO BAŞKANI
İSTİHDAM VE YATIRIM KISITLANIR

Zamlar, önümüzdeki dönemde yeni istihdam ve yatırım kapasitesinin daha da kısıtlaması anlamına geliyor. Doğalgaza yapılan zam, sanayimizin, rekabet ettiği ülkelere göre zaten yüksek olan girdi maliyetlerini biraz daha yükseltecek, üretimlerinde yoğun olarak doğalgaz kullanan sektörlerimiz zamdan özellikle olumsuz etkilenecek. İç pazarda talebin durgun olduğu bir ortamda, sanayicimizin maliyetlerindeki artışı fiyata yansıtması kolay olmayacak. Bu da sanayicimizin kaynak yaratma kapasitesini etkileyecek.

Rızanur MERAL - TUSKON BAŞKANI
SANAYİCİ KARA KARA DÜŞÜNÜYOR

Yapılan toplu zamlar sanayicide şok etkisi yaratıyor. Doğru olan zamların küçük yüzdeler halinde yapılması. Ekonominin daralmaya başladığı, piyasa şartının ağırlaşmaya başladığı dönemde yapılan zamlar maliyet artışı getirecek. Sanayiciler maliyetlerle nasıl başedeceklerini kara kara düşünüyorlar. Özellikle enflasyon düşüşünü sekteye uğratabilir. Yabancı yatırımların Türkiye'ye mesafeli duruşunun en önemli nedeni enerji maliyetleri. Zamlar, yabancı yatırımcıyı biraz daha uzak tutar.

Çalışanların yarısı asgari ücretli gösteriliyor

Maliye Bakanı Şimşek, Türkiye'de çalışanların yüzde 47'sinin asgari ücret üzerinden beyan edildiğini, bunun düzeltilmesi için çalıştıklarını söyledi.

Türkiye'de, Ağustos 2012 itibariyle ücretli 13 milyon 194 bin 783 kişiden 6 milyon 264 bin 123'ünün asgari ücretli olarak beyan edildiğini anlatan Şimşek, "Yani Türkiye'de çalışanların yüzde 47'si asgari ücret üzerinden beyan ediliyor. Bunun doğru olmadığı kanısındayız. Bunları daha da iyileştirmek istediklerini belirten Şimşek, İyileştirmemizin tek yolu işsizlere iş bulmaktır, istihdamı artırmaktır. Başka mucizevi bir yol yoktur" dedi.

Benzin satışlarında düşüş

EPDK'nın Ağustos Ayı Petrol Piyasası Sektör Raporu'na göre, bu yılın 8 ayında yurtiçi benzin satışları geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 6,2 azaldı.

Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu'nun (EPDK) Ağustos Ayı Petrol Piyasası Sektör Raporu'na göre, 2012 Ocak-Ağustos döneminde 19 milyon 688 bin 555 ton petrol ve petrol ürünleri ithal edilirken, ithalat geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 5,7 artış gösterdi.

Benzin ihracatı ise bu yılın 8 ayında geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 1,5 artarak 1 milyon 685 bin 921 ton düzeyine çıktı.

Yurtiçi satışlara bakıldığı zaman, bu yılın 8 ayında geçen yılın aynı dönemine göre benzin türleri satışları yüzde 6,2 azalarak 1 milyon 241 bin 70 ton, motorin türleri satışları ise yüzde 7,1 artarak 10 milyon 248 bin 991 ton olarak gerçekleşti.

Ağustos'ta ortalama benzin satış fiyatı litrede 4,47 lira, motorin satışları ise 3,85 lira oldu.

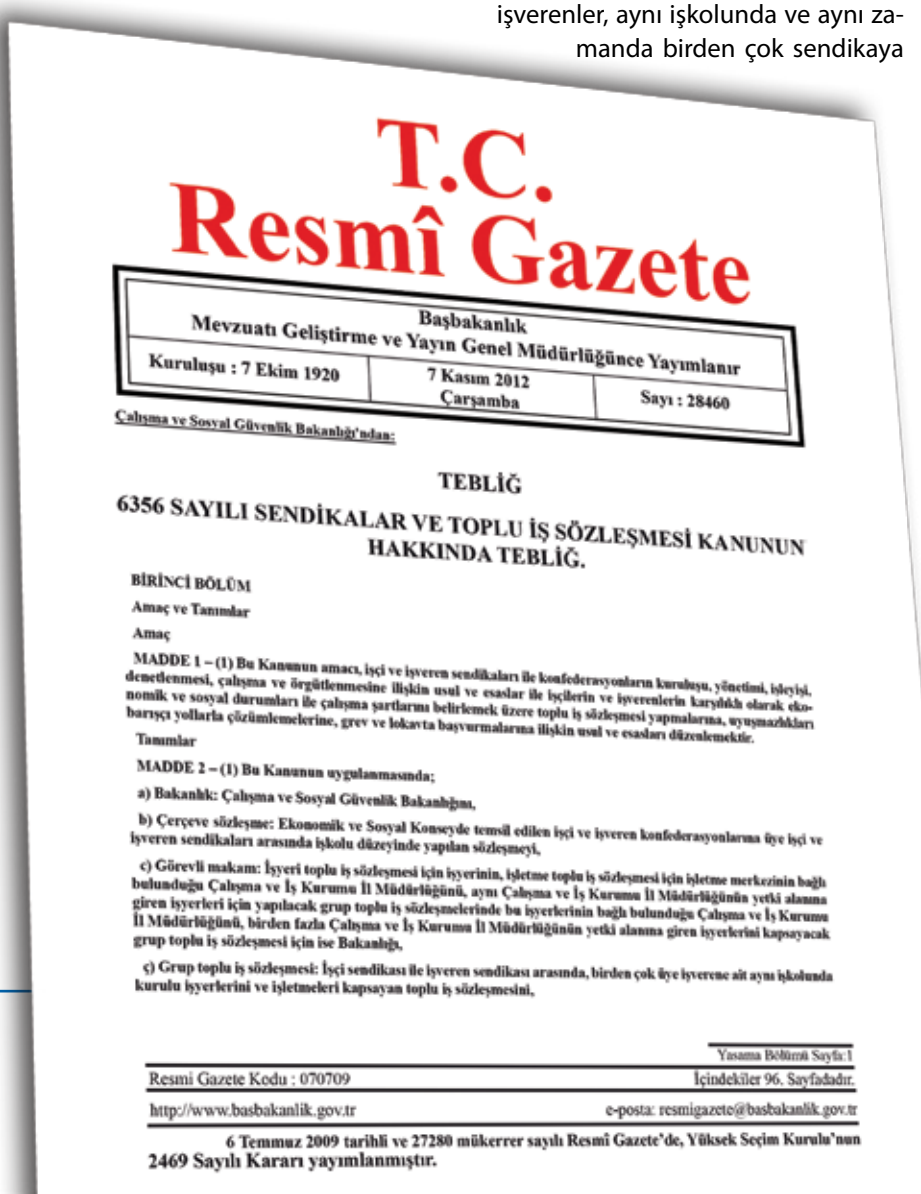
TÜKETİMDE YOKSUL VE ZENGİN TRAJEDİSİ

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2011 yılı Hane Halkı Tüketim Harcaması istatistiklerini açıkladı.

Verilere göre, Türkiye'de düşük gelirliler kazançlarının büyük çoğunluğunu kiraya ve boğaza ayırıyorlar. En düşük gelire sahip %20 'lik kesimin gıda ve konuta harcadığı pay, en yüksek gelire sahip %20'lik kesimin iki katı kadar fazla. En düşük gelire sahip %20'lik kesim, gelirlerinin üçte ikisini sadece konut ve gıda harcamalarına ayırıyor. Bu kesimin eğitime ayırdığı pay % 0,7 ile neredeyse yok gibiyken, en yüksek gelire sahip kesim eğitime % 3,4'lük bir pay ayırıyor.

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANDI

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 18 Ekim 2012 günü Meclis Genel Kurul'unda kabul edildi. 6 Kasım'da Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından onaylanan Kanun 7 Kasım günü Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girdi.



T.C.
Resmî Gazete

Başbakanlık
Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğünce Yayımlanır

Kuruluşu : 7 Ekim 1920	7 Kasım 2012 Çarşamba	Sayı : 28460

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan:

TEBLİĞ

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNUN HAKKINDA TEBLİĞ.

BİRİNCİ BÖLÜM
Amaç ve Tanımlar
Amaç

MADDE 1 – (1) Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Tanımlar

MADDE 2 – (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi,

c) Görevli makam: İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı,

ç) Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini,

Yasama Bölümü Sayfa:1
Resmi Gazete Kodu : 070709 — İçindekiler 96. Sayfadadır.
http://www.basbakanlik.gov.tr — e-posta: resmigazete@basbakanlik.gov.tr

6 Temmuz 2009 tarihli ve 27280 mükerrer sayılı Resmî Gazete'de, Yüksek Seçim Kurulu'nun 2469 Sayılı Kararı yayımlanmıştır.

YENİ SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NDA NELER DEĞİŞTİ

1-SENDİKA ÜYELİĞİ: Sendikalara üye olma yaşı 16'dan 15'e düşürüldü. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamayacak. İşçi veya işverenler, aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacak. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait iş yerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilecek.

2-NOTER ŞARTI KALKTI

Sendika üye olmak ve üyelikten çıkmak için noter şartı kaldırıldı.

3-İNTERNET ORTAMINDAN BAŞVURU

Sendikaya üyelik, bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine, e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-devlet kapısı üzerinden kazanılacak. Üyelik başvurusu, sendika tarafından 30 gün içinde reddedilmediği takdirde, kabul edilmiş sayılacak. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren 30 gün içinde yetkili mahkemede dava açabilecek. Mahkemenin kararı kesin olacak. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi halinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılacak. Üyelik aidatı, kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenecek. Aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen 1 ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat mik-

tarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlü olacak.

4- PATRON İŞÇİLER ARASINDA AYRIM YAPAMAYACAK

İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamayacak.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamayacak.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamayacak veya farklı işleme tabi tutulamayacak.

İşverenin, fesih dışında aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecek.

Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, dava açma hakkına sahip olacak. Bu durumda işçinin 1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilecek. Sendikal tazminat, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmayacak.

İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene ait olacak. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü olacak.

5- SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ

Her üye, e-devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunarak üyelikten ayrılabilecek. E-devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildirimi, elektronik ortamda eş zamanlı olarak bakanlığa ve sendikaya ulaşacak. Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren 1 ay sonra geçerlilik kazanacak. Çekilenin 1 aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni üyelik, bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılacak.

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı, genel kurulca verilecek. Çıkarılma kararına karşı üye, 30 gün içinde yetkili mahkemeye itiraz edebilecek.

SGK'dan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erecek. Ancak çalışmaya devam edenler ile sendika veya şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurallarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam edecek.İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak, üyeliği sona erdirmeyecek.

İşçi sendikası üyesinin, 1 yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemeyecek.

Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi, bu süre içinde askıda kalacak.

6- İŞKOLU 20'YE İNDİRİLDİ

İşkolları yeniden belirlendi. Mevcut yasada 28 olan işkolu sayısı, yeni yasayla 20'ye indirildi.

No	İşkolları
1	Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık
2	Gıda sanayi
3	Madencilik ve taş ocakları
4	Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
5	Dokuma, hazır giyim ve deri
6	Ağaç ve kâğıt
7	İletişim
8	Basın, yayın ve gazetecilik
9	Banka, finans ve sigorta
10	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
11	**Çimento, Toprak ve Cam**
12	Metal
13	İnşaat
14	Enerji
15	Taşımacılık
16	Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
17	Sağlık ve sosyal hizmetler
18	Konaklama ve eğlence işleri
19	Savunma ve güvenlik
20	Genel işler

7- BARAJ YÜZDE 3

İşkolu barajı yüzde 10'dan yüzde 3'e düşürüldü. Ancak yeni düzenleme ile baraj yüzde 3 olsa bile iş kollarının birleştirilmesi nedeniyle o işkolunda çalışan kişi sayısı artmış oldu. Böylece bir çok sendikanın üye yapması gereken işçi sayısı da yükselmiş oldu.

İş kolunda en az yüzde 3 üye şartı; Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1 Temmuz 2016'ya kadar yüzde 1; 1 Temmuz 2018'e kadar ise yüzde 2 olarak uygulanacak.

8-SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ

Sendikaya üye olma özgürlüğünün güvencesini sağlayacak yasa hükümlerinin (Sendikal Tazminat davası için 30 işçi ve en az altı aylık çalışmış olma şartının aranmaması) kaldırıldı. Türk-İş Konfederasyonumuzun son ana kadar itiraz ettiği bu düzenlemeye, ILO başta olmak üzere ulusal ve uluslararası sendika örgütleri karşı çıktı. Böylelikle 30 ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan yaklaşık 6,5 milyon işçi için örgütlenmenin önü kesilerek, temel insan hakkı olan örgütlenme özgürlüğüne darbe vuruldu.

9- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ŞARTI

Sendika, iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde 3'ünün üyesi bulunması şartıyla, iş yerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde 40'ının kendi üyesi bulunması halinde toplu iş sözleşmesi yapabilecek.

10- İŞKOLU TESPİTİ

Bir iş yerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılacak. Bu tespite karşı 15 gün içinde dava açılabilecek. Mahkeme 2 ay içinde karar verecek, kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay, 2 ay içinde kesin olarak karara bağlayacak.

Yeni bir toplu iş sözleşmesi için

yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli" olacak; "işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacak".

11- TAŞERON İŞÇİLERDE SENDİKALI OLACAK

Bir iş yerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de iş yerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecek. Bu düzenleme ile hem özel sektörde hem de kamuda çalışan milyonlarca taşeron işçi de daha kolay sendikalı olabilecek.

12- SENDİKA KURUCULUK KOŞULLARI

Sendika kuruculuk koşulları arasından fiilen çalışma, Türk vatandaşı olma, Türkçe okur-yazar olma şartları kaldırıldı. Getirilen hükme göre her ne kadar 'fiilen çalışan' ibaresi bulunsa da bu ibare "sendikanın kurulacağı iş kolunda fiilen çalışmayı" kapsamamaktadır. Böyle bir uygulamanın Türk çalışma hayatına pozitif hiç bir etkisi olmayacağı gibi, ortaya sendika görüntüsü altında yüzlerce kuruluş çıkacak, çalışma hayatı kendini daha büyük bir kaos içinde bulacak.

13- SENDİKALARA MALİ DENETİM

Sendika ve konfederasyonların denetimi, denetleme kurulları tarafından yapılacak. Mali denetimleri ise yeminli mali müşavirler yapacak.

14- ULUSLARARASI KURULUŞLARA ÜYELİK

Kuruluşlar, tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu ve üyesi olabilecek, dış temsilcilik açabilecek. Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları, Dışişleri Bakanlığı'nın görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığı'nın izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilecek ve üst kuruluşlara üye olabilecek.

KKTC'de faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları, Türkiye'de kurulu üst kuruluşlara üye olabilecek. Bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşa katılması halinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşa kendiliğinden geçer.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU KABUL EDİLDİ

Kanun, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenliyor.

Kanuna göre, Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), genel kolluk kuvvetleri ve MİT Müsteşarlığı'nın faaliyetlerinde, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinde, ev hizmetlerinde, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar hakkında, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde uygulanmayacak.

İşveren; çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlayacak, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacak. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyecek ve denetleyecek.

İşveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirecek.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacak. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütecek.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri yazılı olarak bildirecek.

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınacak.

İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranacak.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracak. Risk değerlendirmesinde; belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni gibi konular dikkate alınacak.

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını sağlayacak. Verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamayacak. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılacak. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması halinde bu süreler fazla sürelerle çalışma ya da fazla çalışma olarak değerlendirilecek.

-Acil durumları önceden değerlendirecek-

İşveren; meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirecek; çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleyerek, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alacak, acil durum planlarını hazırlayacak.

İşveren, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapacak.

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na veya işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecek.

Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecek.

Çalışanlar, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda, işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli yere gidecek.

İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda iş sözleşmelerini feshedebilecek.

-Kaza ve meslek hastalıklarının kaydı tutulacak-

İşveren; bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutacak, gerekli incelemeleri yapacak, bunlarla ilgili raporları düzenleyecek, işyerinde çalışan temsilcisi görevlendirecek.

Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak amacıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı'nın başkanlığında Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulacak. Konsey; Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı, ilgili bakanlıklardan birer genel müdür, Yükseköğretim Kurulu'ndan bir yürütme kurulu üyesi; sendikaların üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçü ile TOBB, TESK, Türk Tabipler Birliği, TMMOB ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği'nden birer yönetim kurulu üyesinden oluşacak.

İşveren, 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde kurul oluşturacak.

Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi, teftişi, bakanlık iş müfetişlerince yapılacak. İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulacak.

"Çok tehlikeli" sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamışsa iş durdurulacak.

İşveren işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödeyecek veya aynı ücretle başka bir iş verecek.

CEZALAR

Yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene, her bir yükümlülük için ayrı ayrı 2 bin TL ceza uygulanacak.

İş yerinde iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı görevlendirmeyen işverene, görevlendirmediği her kişi için 5 bin TL, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene 2 bin 500 TL; risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene 3 bin TL ceza verilecek.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumlarına ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene 5 bin TL, büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene 50 bin TL, güvenlik raporunu hazırlayıp bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işyerine 80 bin TL idari para cezası verilecek.

Fakat Yeni Yasa, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlere ve devlete çeşitli yükümlülük ve yaptırımlar getirmekle birlikte 50'den az işçi çalıştıran işyerlerindeki uygulama tarihini iki yıl sonraya erteliyor. Ülkemizde işyerlerinin yüzde 98'i, 50'den az işçi çalıştıran işyerleridir. Bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı da 7 milyondur. Bu iş yerlerinde çalışan işçiler, iki yıl içerisinde iş kazasına uğrayabilir, ölebilir çünkü yasanın öngördüğü iş güvenliği hizmetleri ancak iki yıl sonra yürürlüğe girecektir.

İş yeri denetimlerini artık devlet yapmayacak. Denetimler devlet yerine özel şirketler tarafından yapılacak. Kendilerinin devre dışı bırakıldığını söyleyen Meslek odaları ve Uzmanlar tasarıyı, iş sağlığı ve güvenliğinin devlet eliyle piyasalaştırılması şeklinde yorumluyorlar. Uzmanlar bu tasarı ile birlikte işçi ölümlerinin daha da artacağına dikkat çekiyor.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, 2004 yılından bu yana çıkarılmaya çalışılıyordu. İşçi sağlığı ve güvenliği bütün gelişmiş ülkeler ile 27 Avrupa Birliği (AB) ülkesinde ayrı bir düzenleme olarak yürürlükte bulunuyor. Türkiye'de her gün 172 iş kazası meydana geliyor. Bu kazalarda her gün 4 emekçi yaşamını yitiriyor, 6 emekçi de sürekli iş göremez hale geliyor. Yeni yasa ile denetimler, büyük oranda kamudan ve işverenden alıp, ilgili personele ve çalışanlara bırakıyor.

İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞINDAN KAYNAKLANAN DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI DAVALARI

Av. Hasan ŞAHİN

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen işçinin olası yaşam süresi içinde çalışarak sağlayabileceği kazancından desteğinden yoksun kalanlara yapabileceği yardım tutarının peşin olarak toptan ödenmesidir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 6/3/1978 gün ve 1/3 sayılı kararında destekten yoksun kalma tazminatı "eylemin karşılığı olan bir ceza olmayıp, ölüm sonucu ölenin yardımından yoksun kalan kimsenin muhtaç duruma düşmesini önlemek ve yaşamının desteğin ölümünden önceki düzeyde tutulması amacına yönelik sosyal karakterde kendine özgü bir tazminat" şeklinde tanımlanmıştır.

Hukuki niteliği yönünden, destekten yoksun kalma tazminatı destekten yoksun kalanlar açısından bağımsız bir haktır. Bunun bir sonucu, mirasçılık sıfatı ve miras hukuku ile bir ilgisi yoktur. Bu sebeple örneğin, mirasın reddedilmesi, destekten yoksun kalma tazminatı istenilmesine engel değildir. Diğer bir sonucu da, desteğin bu tazminat istemi üzerinde ölmeden önce, iradesi ile tasarrufta bulunma yetkisinin bulunmamasıdır. Yine borçlunun rızası olmaksızın alacağın temliki hükümlerine göre devrinin mümkün olmasıdır. Ancak, İİK hükümleri gereği destekten yoksun kalınmasından doğan tazminat alacaklarının haczi mümkün değildir.

Destekten yoksun Kalma Tazminatı için aşağıdaki koşulların oluşması gerekir;

Destek olan işçinin bireysel anlamda iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi,

Destek olanla destekten yoksun kalanlar arasında desteklik ilişkisinin bulunması,

Desteğin bakım gücüne ve destekten yoksun kalanın bakım ihtiyacı içinde bulunması.

İşverenin sorumluluğunu gerektiren destekten yoksun kalma tazminatının varlığı için ilk koşul, **destek olan işçinin bireysel anlamda iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesidir**. Bu konuda derginin önceki sayılarında yayımlanan yazılarımızda detaylı olarak açıklama yapıldığından bu konuda tekrara girmekten kaçınılmıştır.

Aranan diğer bir koşul ise, **destek olanla destekten yoksun kalanlar arasında desteklik ilişkisinin bulunması**, desteklik ilişkisi destek olan işçi ile destekten yoksun kalan arasında yasal bakım yükümlülüğü olsun veya olmasın kurulabilen bir ilişkidir.

Destek, tazminat isteminde bulunan kişiye fiilen, sürekli ve düzenli bir şekilde bakan veya ileride bakması kuvvetle olasılıklı bulunan kişidir. Bu nedenle, eşler arasında, anne ve babalar ile birlikte fiili destek ilişkisi bulunan kardeşler, nişanlılar, resmi evlilik dışı birlikte yaşayanlar da işçi desteklerinin ölümünden dolayı bu tazminatı isteyebilirler.

Hukuken iki çeşit destek vardır. Gerçek destek ve farazi destek.

Gerçek destek, öldüğü tarihe kadar bir başkasına fiilen ve düzenli olarak bakan kişidir. Gerçek destek olarak, eşlerin birbirine, çocukları, kazanç ve gelir sahibi çalışma çağındaki çocuk, anne ve babasının desteği olabilir, anne ve babanın çocuklarına destek olması, kardeşlerin birbirine destek olması sayılabilir. Kardeşlerin gerçek destek varlığından bahsedilmek için gelir ve kazanç sahibi olması ve desteklik ilişkisinin ispat edilmesi gerekir.

Farazi (varsayımlı) destek, ölmeseydi başkasına bakması güçlü olasılık olan kişidir. Destek sayılabilmek

için fiili bakım ilişkisinin ölüm anında var olması şart değildir. Ölüm olayı gerçekleştiği sırada henüz destek ilişkisi ortaya çıkmamış olmasına rağmen bu ilişkinin ölüm olayı meydana gelmemiş olsaydı ileride kurulacağının ihtimal olarak yüksek görülmesi halinde farazi destek kavramı ortaya çıkmaktadır. Özellikle küçük çocukların anne ve babaları için farazi destek oldukları konusunda öğreti ve yargısal kararlar aynı görüş birliği içindedir. Nişanlılar arasında ölüm olayı olmadan önce bakım ilişkisi var ise gerçek desteğin kaybından bahsedilebilir. Eğer bakım olayı ölüm tarihinde gerçekleşmemişse farazi destek söz konusu olacaktır. Nişanlı kişinin açtığı destekten yoksun kalma davasında, şayet karşı taraf nişanlının destekten yoksun kaldığı yolundaki iddiasına karşı evlenmenin gerçekleşmeyeceği yolundaki iddiasını kanıtlamakla yükümlüdür. Çünkü nişanlılığın sonunda evlilik birliğinin kurulması, beklenen olağan bir sonuçtur. Destek konusunun ispat edilmiş sayılabilmesi için tam bir kesinlik değil, davacı ile ölen kimse arasında gelecekte destek ilişkisinin kurulabileceğine dair güçlü bir olasılığın ortaya konması ile kanaate varılması söz konusu olabilecektir.

Destekten yoksun kalma tazminatı için gereken üçüncü koşul ise, **Desteğin bakım gücüne sahip olması ve destekten yoksun kalanın bakım ihtiyacı içinde bulunmasıdır.** Bu tazminatın istenebilmesi için iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen işçinin sağlığında fiilen ve sürekli olarak bakması dışında, ölenin bakım gücüne, desteklenenlerin de bakım ihtiyacına sahip olmaları gerekir. Bakım gücü, desteğin ölmeseydi elde etme olasılığı olan gelirlerin toplamıdır. Desteğin gelir ve kazancı, fiilen ve düzenli bir bakımı gerçekleştirecek miktarda olması gerekir. Destek işçi, desteklenenlerin ihtiyaçlarının bir bölümünü karşılamakta olsa bile, öğretinin görüşü ve uygulamaya göre bakım gücüne sahip olduğu kabul edilir.

Bakım ihtiyacı için ise, destekten yoksun kalanların mutlaka yoksulluğa düşmeleri gerekli değildir. Destek işçinin yardımı olmaksızın sosyal seviyesine uygun şekilde geçimini sağlayamayacak olması, bakım ihtiyacı içinde olduğunun göstergesidir. Destekten yoksun kalanların bakım ihtiyacı gelir elde etme, ölüm ve evlenme gibi nedenlerle sona ererse, desteklik ilişkisi de ortadan kalkacağından zararı, destek işçinin ölümü ile bakım ihtiyacının sona erdiği zaman dilimi için hesaplanması gerekir.

Destekten yoksunluk davasında; destekten yoksun kalan eş (evlilik bağı aranmaz), çocuk (evlat edinilen ve üvey çocuk da bu davayı açabilir), anne ve baba (anne-babanın çocuklarının vefatı nedeni ile destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilmeleri için kendilerine SGK'nca gelir bağlanması gerektiği 21. HD'nin yerleşmiş içtihatlarındandır. 5510 SK'nun 34. Maddesinde anne-babaya gelir bağlanmasının şartları düzenlenmiştir. Uygulamada, bu koşulların oluşmaması halinde anne ve babanın bakıma muhtaç olmadıkları, bakım ihtiyaçlarının bulunmadığı buna bağlı olarak destekten yoksunluk tazminatlarının reddedildiği görülmektedir.) kardeşler, nişanlılar, destekten yoksun kalanın mirasçıları, tazminat alacağını devralan temlik alacaklısı, davacı sıfatı ile bu davayı açabilir.

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan destekten yoksun kalma tazminat davasının işverene yöneltilmesi gerekir.

Zararın Belirlenmesi Yöntemi

Destekten yoksun kalma tazminat davası da, derginin önceki sayılarında yayımlanan yazılarımızda detaylı olarak anlattığımız bedensel

zarardan kaynaklanan tazminat davası gibi yürür. Vefat eden destek işçinin net geliri, yaşam süresi, çalışma süresi, karşılıklı kusur oranları, davacıların sosyal durumları, destek süresi ve payları, eşinin evlenme olasılığı ve SGK tarafından yapılan yardımlar gibi unsurların tam ve eksiksiz bir şekilde tespit edilmesi gerekir.

Zararın belirlenmesinde öncelikle desteğin geliri belirlenir. Ayrıca, destek işçinin destekten yoksun kalanlara gelirinden ayırdığı ve ayırabileceği paylar belirlenir. Destek işçinin bakım gücü, süresi ve destekten yoksun kalanların bakım ihtiyacı süresi belirlenerek, tazminat alacaklısının alacağı dönemli gelirlerin peşin sermaye değerleri saptanır.

Zararın hesabında karar gününün esas alınması gerekir. Bedensel zarar nedeniyle zarara uğrayan işçinin gelirinin hesaplanmasında olduğu gibi vefat eden işçinin geliri hesaplanırken, ölüm tarihi ile hüküm tarihi arasında zararın somut olarak gerçekleşmiş olması, hüküm tarihinden sonraki geleceğe yönelik dönem zararının ise varsayımlara dayanması nedeni ile iki dönem için ayrı ayrı hesaplanması gerekir.

Bilinen dönem geliri işçinin ölüm tarihi ile hüküm (son bilirkişi raporu) tarihi arasındaki dönemdir. Bilinen dönem geliri, destek işçinin ölüm tarihi ile hüküm tarihi arasındaki (en son bilirkişi raporu) zaman dilimi içindeki gelirdir. İşçinin ölüm tarihindeki yaşı ile ölmeseydi kaç yıl yaşayacağı (bakiye ömrü) PMF tablosuna göre saptanır. Tazminat hukukundaki zarar hesaplarında esas alınan 60 yaş sonuna kadar çalışacağı kabul edilerek, aktif dönem süresi (iş görebilirlik çağı)belirlenir. Gelir hesabı için işçinin ölüm tarihindeki gerçek ücreti hesaplanır. Ölen işçinin son aldığı gerçek günlük net ücret tespit edildikten sonra bilinen dönem mevcut veriler de dikkate alınarak iskontolama ve arttırma işlemi yapılmadan hesaplanır. Bu hesaplama döneminde işçinin son aldığı ücreti ile hesaplama tarihine kadar ücretteki artışlar (vefat eden işçinin TİS ile belirnen ücret artışı, sözleşme ile belirlenen veya asgari ücretteki artışlar) esas alınmalıdır.

Bilinmeyen dönem geliri, aktif dönem geliri ve pasif dönem geliri olarak ikiye ayrılır. Aktif dönem, hükme esas son rapor tarihi ile destek sigortalının iş görebilme çağının sonu olan 60 yaşını doldurduğu tarihe kadar geçen zaman aralığıdır. Bu dönem için, ölen sigortalının hüküm tarihindeki aylık net geliri esas alınıp 12 ile çarpılarak yıllık geliri bulunur. Daha sonra, her yıl geliri ayrı ayrı % 10 arttırılıp, % 10 oranında iskontoya tabi tutularak bu dönemdeki toplam kazancı bulunur.

Pasif dönem geliri, işçinin iş görebilirlik çağı sonu olan 60 yaşını bitirdiği tarihten PMF tablosuna göre, ölüm tarihi olarak varsayımsal olarak kabul edilen tarihe kadar geçecek dönemdeki kazanç kaybı toplamıdır. Bu gelirin saptanması için aylık net asgari ücret 12 ile çarpılarak 1 yıllık net asgari ücret toplamı bulunur. Bu tutar her yıl için % 10 arttırılıp % 10 iskontoya tabi tutulduktan sonra toplam pasif dönem kazancı bulunur.

Gelirin Paylaştırılması

Destek sigortalının bakım gücünü oluşturan gelir tutarı belirlendikten sonra, gelir destekten yoksun kalanlar arasında belli ilkeler çerçevesinde paylaştırılır.

Gelir paylaşımı davacı olsun veya olmasın tüm destekten yoksun kalanların gelir payları gözetilerek yapılır.

Tüm gelir paylaştırılmaz. Gelirin bir kısmı vefat eden sigortalının kendisine ayıracağı paydır. Destek işçinin gelirden kendi payı ayrıldıktan sonra kalan gelir destekten yoksun kalanlar arasında paylaştırılır.

Destekten yoksun kalanlara tutarlar, bu kişilerin ihtiyaçları kadar ve bakım ihtiyacı süresince olmalıdır.

Bu ilkelerin yanı sıra paylaştırmanın nasıl yapılması gerektiği konusunda matematiksel bir ölçüt bulunmamaktadır. Bu durum da her olayın kendi içinde özellikleri, destekten yoksun kalanların desteğe yakınlık derecesi, sayısı, yaşı, evli olup olmadıkları, başka gelire sahip olup olmadıkları vs..gibi kriterlerin titizlikle ayrı ayrı değerlendirilmesini gerektirir.

Paylaştırmada eş ve çocukların Payı

Destek işçinin ölümü halinde geride sadece karısını bırakması halinde, eşe düşecek payın gelirin % 50'si olabileceği genellikle öğreti ve uygulamada kabul edilmiştir.

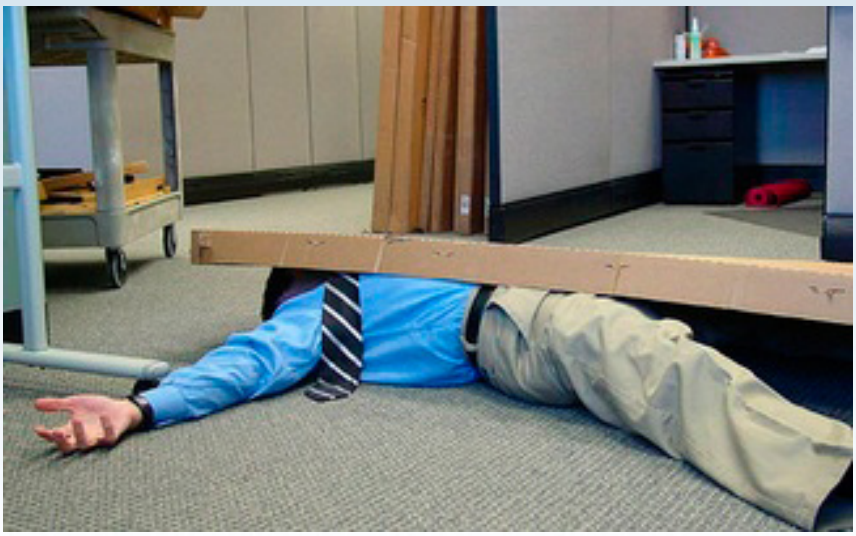
Destek işçinin ölümü halinde geriye karısı ile birlikte bir çocuğun kalması durumunda, uygulamada çocuğa ayrılacak yardım tutarı % 15 civarında, eşin payı % 45 veya çocuğun payı % 20 eşin payı ise 40 olmaktadır.

Destek işçinin karısı ile birlikte birden çok çocuğun kalması halinde, destek işçinin kendine düşen pay da eşe düşen pay da düşmektedir. Uygulamaya göre genel olarak, 2 çocuklu ailede genel olarak, destek işçinin payı % 40, eşin payı % 45, çocukların

payı % 10+ % 10, üç çocuklu ailede destek işçinin payı % 35 eşin payı % 35, çocukların payı % 10+%10+%10 olarak belirlenmektedir. Kadının payı çocuk sayısının fazlalığına göre düşmekte ise de istisnai durumlar dışında uygulamada % 25-30'un altına inmediği görülmektedir.

Hak sahipleri arasında eş ve çocuklar ile birlikte anne-babanın bulunması halinde bu kişiler için de uygun oranda pay ayrılmaktadır. Hak sahibi olan babanın, PMF tablosuna göre belirlenen destek işçinin muhtemel ömründen daha önce hak sahibi olmaktan çıkıyor ise bu tarihten itibaren hak sahibi annenin payı biraz arttırılabilir. Pay sahiplerinden birinin bakım ihtiyacından kurtulması veya muhtemel ömrünü doldurarak pay sahibi olmaktan çıkması durumunda diğer pay sahiplerinin paylarında artış yapılacaktır. Örneğin çocuklar büyüyerek bakım ihtiyacından kurtulduktan sonra aynı oranda sağ kalan eşin payının da arttırılması gerekebilir. Paylaştırma oranları saptanırken birçok kriter ve olasılık birlikte dikkatlice değerlendirilmelidir. Örneğin, bekar bir işçinin ölümü halinde ölen işçinin ileride evleneceği, çocuk sahibi olacağı tazminat hesabında göz önünde bulundurulması gereken olasılıklardandır. Bu olasılığın paylaştırmaya etkisi ise en çok destekten yoksun kalma tazminatı talep edenlerin ölen kimsenin anne ve babası olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu halde, belli bir sürenin sonunda anne ve babanın payının azaltılması hatta tamamen ortadan kalkabileceği olasılıkları dikkate alınarak hesap yapılmalıdır.

Zararın saptanabilmesi için paylarla birlikte destek işçinin bakım gücü süresi ile bakım ihtiyacının devam süresinin de tespit edilmesi gerekir. Yargıtay'a göre destek sigortalının destek süresi olasılıklı yaşam süresinin sonuna kadar devam eder. Bu nedenle gelir hesabına 60 yaşından sonra başlayan pasif dönemin de katılması gerekmektedir. Farazi desteklerde destek süresinin başlangıç tarihi saptanırken, onun destek gücünün gerçekleştiği tarih ile hak



sahiplerinin ihtiyaç içine düşecekleri tarihten hangisi daha sonra ise sonraki tarih başlangıç olarak esas alınmalıdır.

Destekten yoksun kalanın ihtiyaç süresi ise değişkendir. Destekten yoksun kalan kadın, kocasından yaşça büyükse kendi kalan ömür süresince yaşça küçük ise destek sigortalının kalan ömrü süresince yararlanır. Ancak, kocasını yitiren eş, yeniden evlenir, yeni bir işe girer veya vefat ederse bakım ihtiyacı o tarihte sona erer.

Çocukların bakım ihtiyacının süresi ise kendi imkanları ile geçimlerini sağlayabilecekleri zamana kadar geçen süreyle sınırlıdır. Yargıtay 21.Hukuk Dairesi'nin uygulamalarına göre, erkek çocuklar 18 yaşını, kız çocuklar köyde ise 18 yaşını, kentte ise 22 yaşını, kız veya erkek çocuk yüksek öğretimde ise 25 yaşını doldurana kadar destekten yararlanırlar. Yüksek öğretimde olmasalar bile halen ortalise öğrenimine devam ediyorlarsa, yüksek öğretim yapacakları varsayılarak hesap yapılır. Kız çocukları babanın vefatından sonra evlenmişlerse destek süreleri evlenme tarihi ile sınırlandırılmıştır. Destekten yoksun kalan çocuklar çalışamayacak şekilde sakat veya başkasının yardımına muhtaç iseler, destek sigortalının bakiye ömrünün sonuna kadar ihtiyaç süresi devam eder.

Destekten yoksun kalan anne-baba ise, PMF yaşam tablosuna göre belirlenen kendi bakiye ömürleri boyunca bakım ihtiyacı oldukları kabul edilir. Ancak bazı durumlarda, bilirkişi tarafından düzenlenen rapor tarihinde yoksun kalan anne veya babanın yaşı PMF tablosunda gösterilenden daha fazla çıkmaktadır. Anne-baba PMF tablosuna göre bakiye ömrü dolmuş olmasına rağmen raporun düzenlendiği tarihte halen yaşıyor ise bilirkişi tarafından rapor tarihinden sonra belirli süre daha yaşayacakları varsayılarak hesap yapılır. Nişanlısını kaybeden kişi, ekonomik güce sahip birisiyle evlenmesi halinde bakım ihtiyacı sona erdiği kabul edilir.

Zarar hesabında, bilirkişi tarafından belirlenen desteğin bakım süresi ve destekten yoksun kalan davacıların bakım ihtiyaç süresine göre, alacağı dönemli gelirlerin peşin sermaye değerleri saptanır.

Zarar ve Tazminat Hesabında Uygulanacak İndirimler

Destekten yoksun kalma tazminatı hesabı yapılırken belirli esaslar çerçevesinde indirim uygulanır. Önce gerçek zararın saptanması gerektiğinden, zararla ilgili indirimler uygulanır. Örneğin, sağ kalan eşin evlenme şansı indirimi öncelikli yapılır.Daha sonra sırasıyla, desteğe ait indirim nedenleri (desteğin kusuru vs..), tazminat alacaklısına ait indirim nedenleri uygulanır. Son olarak da Kurumca hak sahiplerine sağlanan gelirlerin, hükme en yakın tarihteki verilere göre belirlenen peşin sermaye değerleri indirilir. Ancak aşağıda açıklandığı üzere Yargıtay 21.Hukuk Dairesi'nin son tarihli kararından sonra bundan böyle bu konuda uygu-

lamanın değişebileceğini söylemek mümkündür.

Kadın yönünden yeniden evlenme ihtimalinin oranının tespit edilmesi ve bunun zarardan indirilmesi gerekir. Kadının yeniden evlenmesi bakım ihtiyacını sona erdiren nedenlerdendir. Evlenme şansının ne olduğu ise, eşin yaşı, sosyal durumu, çocuk sayısı, yaşadığı ortam, sağlığı, fiziksel görünümü, ekonomik durumu, gibi kriterlere göre belirlenir. Hakim her olayın özelliklerine göre bu oranı belirledikten sonra bu oranda eşin zarar tutarından indirim yapılmasını sağlar. Evlenme şansı oranında zarardan indirim yapılmaksızın hesaplanan tazminat tutarına hükmedilmesi bozma nedenidir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin uygulamasında genel olarak kabul edilebilir nitelikte görülen ve İsviçre uygulamasına ait olan ve sadece dul eşin yaşı esas alınarak belirlenmiş oranlar aşağıdaki gibidir:

Çocuksuz kadının yaşı	Evlenme olasılığı
17-20	% 52
21-25	% 40
26-30	% 27
31-35	% 17
36-40	% 9
41-50	% 2
51-55	% 1

Ancak evlenme olasılığı saptanırken, kadının yaşı ile birlikte diğer kriterlerin, (çocuk sayısı, sosyal ve ekonomik durumu, karakteri, yaşadığı çevre, aile bağları, sağlığı, fiziksel görünümü, yeniden evlenme isteği vs.. gibi) kişisel birtakım özelliklerin de her olayda ayrı ayrı dikkatlice değerlendirilerek kanaate varılması gerekir.

Uygulamada Mahkemeler olağan yaşam deneyimleri dikkate alınarak kocanın evlenme şansının dul kadına göre daha yüksek olduğunu kabul etmektedir.

Miras geliri yönünden, Yargıtay'ın son yıllardaki içtihatları, miras gelirini tazminatın hesaplanmasında zarardan indirim nedeni olarak kabul etmemektedir.

Olayda vefat eden destek işçinin kusuru, destekten yoksunluk tazminatının belirlenmesinde tazminat tutarının indirilmesini sağlayan etkenlerin başında gelmektedir. Olayın meydana gelmesinde, ölen sigortalının kusuru da etkili olmuşsa, hesaplanan zarar tutarından desteğin kusuru oranında indirim yapılır.

Zararlandırıcı olayın meydana gelmesinde, desteğin ve işverenin hiçbir kusurunun olmadığı, olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu oluştuğu uzman bilirkişi raporu ile tespit edilmiş olabilir. Bu durumda, ortak görüş, kaçınılmazlıktan kaynaklanan sorumluluğun destek işçi ile işveren arasında işverene % 60 işçiye % 40 oranında sorumluluk verilerek hakkaniyete uygun olarak paylaştırılması yönündedir. Sonuç olarak, kaçınılmazlık indiriminin uygulanması gereken bir olayda destekten yoksun kalanların saptanan zararlarından % 40 oranında indirim yapılır.

Yargıtay kararında, nikahsız eşin zararından da BK 43.ve 44. Maddeler gereği, belli oranda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur. Hükmün gerekçesi ise evlilik sözleşmesi olmaksızın birlikte yaşayan eşin, destek eşin vefatı ile nikahlı eş gibi yaşamının sonuna kadar özellikle birtakım faktörlerle birlikte değerlendirildiğinde müşterek haneyi terk edeceği, kendisine yeni bir yaşamı tercih edeceği olasılığının yüksek olması olarak belirtilmiştir. Hükme karşı oy yazısında ise bu kararın ülkemizdeki toplumsal hayatın gerçekleri ve örf ve adetlerle bağdaşmadığı şeklinde karşı görüş belirtilmiştir.

6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 52. Maddesinin 2.fıkrasına göre, zarara hafif kusuru ile sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hakim tazminatı indirebilir. Bu maddenin

uygulanabilmesi için, işverenin kusurunun hafif olması, tazminat ödediği takdirde yoksulluk durumuna düşecek olması ve hakkaniyet tazminat indirimini haklı göstermelidir.

Destekten yoksun kalanlara SGK tarafından bağlanan gelirlerin indirilmesi gerekir. Hak sahipleri, sigortalının veya sürekli işgöremezlik geliri ile malullük veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, anne ve babasıdır. Destek işçinin ölümü ile SGK tarafından hak sahiplerine sağlanan parasal yardımlar ise, cenaze ödeneği, eş, çocuk anne ve babaya bağlanan gelirler ve kız çocuklarına verilen evlenme ödeneği gibi ödemelerdir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerinin işverene karşı açacakları destekten yoksunluk tazminatının hukuki sebebi SGK tarafından sağlanan haklar dışında kalan zararların ödetilmesi ilkesine dayanmaktaydı. Bu halde, ödenmesi gereken tazminat hak sahiplerinin gerçek zararı olduğundan, bu amaç doğrultusunda, uygulamada destek işçinin ölümü nedeniyle, kurumca kısa vadeli sigorta kolundan hak sahiplerine sağlanan parasal yardımlarla gelirlerin en son verilere göre hesaplanan peşin sermaye değerlerinin kurumdan sordurularak tazminat tutarından indirimi sağlanmaktaydı.. Ancak bu uygulama, sigortalı veya hak sahipleri, sorumluluk hukuku kapsamında işveren ve eğer varsa üçüncü kişilere karşı açtıkları davada bu kişilerin kusurları oranında tazminat isteyebildiklerinden Kurumca bağlanan gelirlerin sadece zarar sorumlularının kusurunun karşılığı olan tutarı tazminattan indirilmesi gerekeceği görüşü ileri sürülerek eleştirilmekteydi..

Ancak, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 55. maddesi ilebu konuda yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre, kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemeyecek, zarar veya tazminattan indirilemeyecektir.Yine bu düzenlemeyle Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılamaz veya azaltılamaz hükmü getirilmiştir.

Bu hüküm ve Anayasa Mahkemesi'nin 506 Sayılı Kanunu'nun 26. Maddesindeki sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarla sınırlı olmak üzere bölümünün Anayasaya aykırılık nedeniyle 21/03/2007 tarih ve 26649 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 23/11/2006 gün ve 2003/10 E., 2006/106 K.sayılı iptal kararı dikkate alınarak Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2012/13182 E., 2012/14603 K.sayılı ve 13/09/2012 tarihli ilamı ile SGK tarafından bağlanan gelirlerin ilk peşin değerinin (ve geçici iş göremezlik ödeneği miktarının) rücu edilebilecek kısmının hesaplanarak, bilirkişi raporunda belirlenen zarar tutarından indirilmesi gerekirken Mahkeme kararında yazılı şekilde fazla indirim yapılarak hüküm kurulmasının usul ve yasaya aykırı bulunmuştur. Bu hükümle birlikte, bundan sonra uygulamada tazminat hesabında denkleştirme yapılırken hüküm tarihindeki peşin sermaye değeri değil hesaplanan ilk peşin sermaye değerinin rücu edilebilecek kısmının tazminat miktarından indirilmesi yoluna gidileceği fikrine varılmaktadır.

Yargıtay içtihatlarına göre, işveren işyerinde çalışan işçilerine veya ölümü halinde hak sahiplerine karşı hukuki sorumluluğunu güvence altına almak için, özel bir sigorta şirketiyle işçi yararına mali sorumluluk sigortası yapmış ise, bu sözleşme gereği sigorta şirketince, sigorta tazminatı hak sahiplerine ödenir. Ödenen bu tazminat da destekten yoksun kalanlar tarafından işverene karşı açılan tazminat davasında hesaplanan tazminat tutarından indirilir. Bu uygulama çerçevesinde düzenlenen 6098 Sayılı Borçlar Yasasının 130. Madde hükmüne göre başkasını çalıştıran kişi, çalıştırdığı kişiye karşı hukuki sorumluluğunu güvence altına almak üzere sigorta yaptırmışsa, sigortadan doğan haklar doğrudan doğruya çalışana ait olur. Ancak, çalışana ödenecek sigorta tazminatı genel hükümlere göre ödenecek tazminattan indirilir.

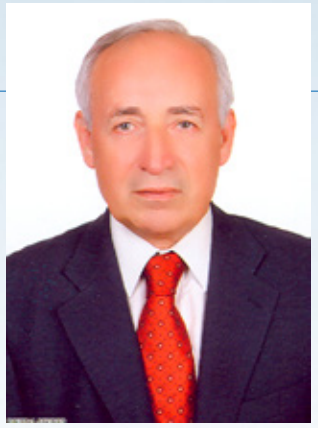
6098 Sayılı Borçlar Yasası'nın 55/1.fikrası 2.cümlesinde, "..ifa amacı taşımayan ödemeler…zarar ve tazminattan indirilemez." hükmü yer almaktadır. Bu hüküm gereği, işverenin ifa amacı taşımayan ödemeleri tazminattan indirilemez. Ancak işveren destekten yoksun kalanlara olay nedeniyle ve ifa amacıyla makbuzla veya banka dekontu vs. ile bir ödemede bulunmuşsa, verilen tutarın hüküm tarihine en yakın tarihteki etkenler göz önünde tutularak güncelleştirilmesi ve uyarlama sonucu gerçek değeri saptanarak, güncelleştirilen makbuz bedeli zarardan indirilir. Bunun dışında işverenin iş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili olmayan birtakım işçilik alacakları karşılığı yaptığı ödemelerin (kıdem,ihbar.. vs) tazminattan indirilmesi mümkün değildir.

Üçüncü kişilerce yapılan birtakım ödemeler şayet işverenin borcunu azaltmak amacı ile yapıldığı işverence kanıtlanırsa, bu ödeme destekten yoksun kalanın zararından denkleştirme kuralları gereği indirilebilir.

Son Yargıtay kararı ile birlikte uygulamada olabilecek değişiklikler ve buna dair tazminat hesaplama yöntemi ile örnek tazminat hesaplamalarına bir sonraki dergi sayımızda yer vereceğiz.

Kaynaklar: Ali Güneren -İş Kazası veya Meslek Hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları kitabı, Gaye Burcu Seratlı – İş Kazasından doğan destekten yoksun kalma tazminatı kitabı.

ASGARİ ÜCRET VERGİ DIŞI KALDIĞI TAKDİRDE ÜCRETLİNİN KAZANCI VAR MI ?



Osman KOÇYİĞİT / Yeminli Mali Müşavir

Bilindiği gibi TBMM'nde grubu bulunan partilerin katılımıyla oluşturulan uzlaşma komisyonu yeni Anayasa hazırlanması çalışmalarına devam etmektedir. Uzlaşma komisyonu bu çalışmaları sırasında ittifakla asgari ücretin vergi dışında kalması hususunda anlaşma sağlamışlardır.

Bu haber üzerine basın, tv ve radyolardan çalışana müjde asgari ücretin vergi dışı kalması ile çalışanın ücretinde 2012 yılı hesaplarına göre ayda 200,00 TL, yılda 2.400,00 TL artış olacağı günlerce haber yapılmış, bazı yayınlarda ise bu farkın işverenlerin olacağı çalışana yansımayacağı açıklanmıştır. Bu tartışmalara Çalışma ve Sosyal Güvenlik Sayın Bakanı da katılarak çalışanın aylık 200,00 TL kazancı olacağı açıklamasında bulunmuştur.

Bu açıklamalara karşı konunun uzmanlarca haberlerin doğru olmadığı yönünde açıklamalar olmuştur. Bu hususla ilgili Maliye Bakanlığınca hiçbir açıklama yapılmamıştır.

Bu durumun gerçeklerini birde biz açıklayalım; Gerçekten asgari ücret vergi dışı kalır mı? Kalırsa çalışanın ücretinde ne kadar artış olur ?

Yeni bir Anayasa çalışmaları yapıldığı doğrudur, ancak komisyon çalışmaları devam etmektedir. Ayrıca komisyonda yeni Anayasa maddelerin tamamı üzerinde mutabakat sağlanacağı da zor görünüyor. Farz edelim mutabakat sağlandı bu Anayasa TBMM'ye gelecek ve Anayasa yapma koşulları görüşülerek halk oylamasına da gerek kalmaksızın kanunlaşması gerekmektedir. Önümüzdeki yıllar seçim yılları olduğundan biraz daha hızlı hareket edileceğini düşünmekteyim. Ancak böyle bir uygulama yalnız asgari ücretli çalışana değil tüm ücretlilerin işçi memur dâhil, ücretlerinden asgari ücret tutarında vergi alınmayacağında bu tutarın bütçeye getireceği yük küçümsenmeyecek kadar büyük olacaktır. İşte o zaman maliye ve hazine bürokratları devreye girecek yerine bütçeye ek gelir bulunamadığı takdirde biraz zor görünmektedir. Ancak olmaz anlamında söylemiyorum, dediğim gibi seçim yılları olduğundan olması daha yakın ihtimal.

Gelelim asgari ücret vergi dışı kalsa 2012 yılı itibariyle çalışanın kazancı aylık ve yıllık kaç lira olur. Çalışanların bir de asgari geçim indirimi uygulaması var, yani ailenin aile yapısına göre ücretlerinden asgari geçim indirimi tutarında gelir vergisi kendisine ödenmektedir.. Örneğin evli eşi çalışmayan ve dört çocuğu olan çalışanın zaten asgari ücret kadar ücretinden kesilen gelir vergisi asgari geçim indirimi olarak kendisine ödenmektedir.. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunun 32. maddesine göre evli bir çalışanın asgari ücret tutarının % 50 i, evli ve eşi çalışmıyorsa % 60 ı, evli ve bir çocuğu varsa %75., iki çocuğu varsa % 90 ı, dört çocuğu varsa asgari ücret kadar tutarın gelir vergisi işveren tarafından maliyeye ödenecek vergiden düşülerek ücretliye iade edilmektedir.

Şimdi, 2012 yılı ikinci altı aylık dönem için asgari ücret vergi dışı kaldığını kabul etsek ücrete yansıyacak tutar ne kadardır. Bu dönemde belirlenen asgari ücret 18 yaş üstündekiler için 940,50 TL dir. Bu tutardan kesilen Sosyal Güvenli Primi 131,67 TL ile işsizlik primi 9.40 TL toplam 141,07 TL Asgari ücretten düşüldüğünde vergiye tabi matrah 799,43 TL dir. Gelir Vergisi Kanunundaki vergi oranları ilk 10.000,00 TL için % 15 olduğunda vergiye tabi aylık matrahın yıllık tutarı da 10.000,00 TL yi geçmediğinden 799,43 bu tutarın % 15 inin gelir vergisi 119,91 TL dir. Asgari geçim indirimini dikkate almasak dahi ücrete yansıyacak tutar 119,91 TL dir. Asgari geçim indirimi uygulaması kaldırıldığı takdirde örneğin evli eşi çalışmayan dört çocuklu bir çalışanın ücretinde hiçbir değişiklik olmayacaktır.

Şayet gerçekleşirse bu artış çalışanın ücretine mi yansır, yoksa işverende mi kalır çalışan işverenle net ücret üzerinden anlaşmışsa bu takdirde çalışan anlaştığı ücretini almaya devam eder işveren faydalanır, böyle bir anlaşma yoksa çalışanın ücretine yansır.

Gelelim işin doğrusuna en son yayınlanan dört kişilik bir ailenin açlık sınırı 949,14 TL yoksulluk sınırı 3.091,65 TL dir. Sosyal bir Hukuk Devletinde bu tutarlar dikkate alınmadan asgari ücret belirleniyor ve açlık sınırının altındaki ücretten Sosyal Güvenlik Primi, İşsizlik Primi, Gelir Vergisi, Damga Vergisi kesiliyorsa işte çalışanların açlıktan ölmemesi için mucizeler yaratması gerekmektedir. Bir İngiliz bürokrat, bir Amerikalı bürokrat ve bir Türk bürokrat çalışanlarının ücretlerini tartışıyorlarmış. Amerikalı ve İngiliz bürokratlar çalışanlara verdikleri ücretleri söyler ve bu ücretin yarısı ile geçinebildikleri halde diğer kalanını nereye harcadıklarını merak ettikleri söylemeleri üzerine, bizim Türk bürokrat ise bizim çalışanlara verdiğimiz asgari ücretle yaşamaları imkânsız olmasına rağmen nasıl yaşadıklarını merak ediyoruz dediği söylenir.

İnsanca yaşanabilen bir ücret almanız dileğiyle en derin saygı ve sevgiler sunarım.

VİLLEROY&BOCH ALMANYA FABRİKASI ZİYARETİ

Genel Başkanımız Zekeriye NAZLIM, Genel Sekreterimiz Kazım BELEK, Pendik Şube Başkanımız Arif SARI, Bozüyük Şube Başkanımız Feyim KOSACI Eczacıbaşı Vitra Karo'nun daveti üzerine, Almanya Villeroy&Boch Karo fabrikasını ziyaret etti. Dünyanın en eski ve en çok tanınan seramik markası olarak bilenen Villeroy&Boch sendikamız yöneticilerine tanıtılarak, fabrika gezisi düzenlendi.

ECZACIBAŞI YAPI GEREÇLERİ SAN. VE TİC. A.Ş. VİTRA BOZÜYÜK

Eczacıbaşı Yapı Gereçleri San. ve Tic. A.Ş. Vitra Bozüyük Fabrikası'nda Kıdem Teşvik Töreni yapıldı. 5-10-15-20-25 yılını dolduranlara ödülleri yapılan koktyle ile verildi. Koktyle Genel Müdür Atalay Gümrah, Fabrika Direktörü Mehmet MERCAN, İnsan Kaynakları Müdürü Erhan ARPAÇ, İnsan Kaynakları Müdürü Zeynep Yıldız ÜNAL, T. Çimse-İş Sendikası Bozüyük Şube Başkanı Feyim KOSACI, Şube Sekreteri Hasan EMER, fabrika işyeri temsilcileri ve çalışanlar katıldı.

ASLAN ÇİMENTO PİKNİK ETKİNLİĞİ

Aslan Çimento Fabrikası çalışanlarına piknik etkinliği düzenlendi. Polenezköy piknik alanında düzenlenen etkinliğe Genel Müdür, İnsan Kaynakları Müdürü, Şube Başkanımız, şube yöneticileri, çalışanlar ve aileleri katıldı.

Fabrikanın düzenlediği bu etkinlik ile üyelerimiz iş temposundan uzaklaşma, aileleri ile birlikte vakit geçirme, dinlenme imkânı buldu.

BAŞTAŞ İFTAR YEMEĞİ

Ankara Şubemize bağlı Baştaş Çimento Fabrikası'nın, Ramazan ayında geleneksel olarak düzenledikleri iftar yemeği fabrika yemekhanesinde verildi. İftara fabrika yöneticileri, sendikamızdan Genel Teşkilatlanma Sekreteri Cengiz GÖZÜKÜÇÜK, Ankara Şube Başkanı Burhanettin ARDUÇ, temsilcilerimiz ve çalışanlar katıldı.

AFYON ÇİMENTO KAZA ARAŞTIRMA EĞİTİMİ

Afyon Çimento Fabrikası, Fabrika Genel Merkezinde Eğitmen Murat ARIKAN tarafından Afyon Çimento Fabrikası kaza araştırması ve kök sebep analizi eğitimi verildi. Eğitime fabrika yöneticileri, sendikamız baş temsilcisi Cengiz ACAR ve fabrika sağlık memuru katıldı.

SÜPERATEŞ FABRİKASI ZİYARETİ

İstanbul Şube Başkanımız Mustafa DERDİYOK, Süperateş Fabrikasın ziyaret etti. Baş temsilcimiz Yılmaz KÖSE ve temsilcimiz Hayrettin YÜCEDAĞ ile fabrikayı gezen heyet işçilerle bir araya gelip, onların sorunlarını dinledi.

NAFİ GÜRAL VAKFI'NDAN EĞİTİME DESTEK

Kütahya Şubemize bağlı Kütahya Porselen Fabrikası bünyesinde çalışanların başarılı olan çocuklarına her yıl Kütahya Porselen Nafi Güral Vakfı tarafından burs verilmektedir. Bu yılda Kütahya Porselen Fabrikasına bağlı üyelerimizin çocuklarının büyük bir çoğunluğuna burs verilmiştir. Nafi Güral Vakfı'na eğitime verdikleri destekten dolayı T.Çimse-İş Sendikası olarak teşekkür ederiz.

ÇERKEZKÖY SCHOOT ORİM CAM KIDEM TEŞVİK TÖRENİ

Çerkezköy Schoot Orim Cam Kıdem Teşvik Töreni Silivri Garden Restaurant'ta yapıldı. Kıdem Teşvik Törenine Genel Müdür Hakan Gerdan, Fabrika Müdürü Mustafa Yılmaz, İnsan Kaynakları Müdürü Yeşim Ağaçkesen, T.Çimse-İş Sendikası İstanbul Şube Başkanı Mustafa DERDİYOK, temsilci arkadaşlarımız ve çalışanlar katıldı.

DENİZLİ CAM ÜYELERİMİZLE TOPLANTI

Denizli Şubemize bağlı Denizli Cam işyerinde çalışan üyelerimize, şubemizin organize ettiği sosyal iletişim ve sosyal diyalog toplantısı düzenlendi. Toplantıda işletme içi sorunlar değerlendirildi. Yemekli toplantıya Denizli Cam Genel Müdürü Mehmet RABUŞ da katıldı.

GEBZE ATERMİT PİKNİK ORGANİZASYONU

Gebze Atermit Fabrikası çalışanları için piknik organizasyonu düzenledi. Pikniğe İşletme Müdürü Mehmet GEZMİŞOĞLU, İnsan Kaynakları Müdürü Cahit KARADENİZ, Hereke Şube Başkanı İlhami YILDIRIM, işyeri temsilcileri ve çalışanlar aileleri ile katıldı.

CAM MERKEZİ KIDEM TEŞVİK TÖRENİ

Hereke Şubemize bağlı Cam Merkezi San. ve Tic. A.Ş. Gebze iş yerimizde Kıdem İşçiliği Teşvik töreni yapıldı.

Törene, Yönetim Kurulu Başkanı Semavi YORGANCI, Genel Müdür Fabrizio Missichi, sendikamızı temsilen Hereke Şube Başkanımız İlhami YILDIRIM, işyeri temsilcileri ve çalışanlar katıldı.

UNİCERA 2012

UNICERA 24. Uluslararası Seramik Banyo Mutfak Fuarı, Tüyap Beylikdüzü Fuar ve Kongre Merkezi / İstanbul'da gerçekleştirildi. Üyelerimizin emekleri ile üretilen mamullerin sergilendiği fuarda, Genel Eğitim Sekreterimiz Erkan ATAR, Genel Teşkilatlanma Sekreterimiz Cengiz GÖZÜKÜÇÜK, Pendik Şube Başkanımız Arif SARI ve İstanbul Şube Başkanımız Mustafa DERDİYOK hazır bulundu.

Üyelerimizin titiz çalışmalarını tüm dünyaya sergileme fırsatı bulduğu bu fuarda heyetimiz, üyelerimizi ve işverenlerimizi tebrik ederek, fuarın kendileri için hayırlı geçmesi dileklerinde bulundular.

Bu yıl fuara, Amerika, Avustralya, İtalya, Fransa, Bulgaristan, Almanya, Polonya, Belçika, Japonya, İspanya, İngiltere, İsviçre, Çin, Tayvan, Fransız Guyanası ve Türkiye olmak üzere 16 ülkeden temsilciler katıldı. Türkiye ekonomisi için ciddi oranda istihdam sağlayan Türk seramik sektörü, bitmiş ürün ihraç etmenin yanı sıra geliştirdiği tasarımlar ile rekabette de öne geçerek dünya seramik sektöründe söz sahibi olduğunu bir kez daha ispatladı.

İSTANBUL'U GEZİYORUZ...

SCHOTT Orim Cam Sanayi Ticaret A.Ş Bolu Fabrikası çalışanları için geçen yıl düzenlediği Çanakkale Şehitliği gezisinden sonra bu yıl da İstanbul'a kültürel gezi düzenledi.Yaklaşık 150 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen organizasyonda çalışanlar İstanbul'un tarihi ve kültürel zenginliklerini görmenin mutluluğunu yaşadılar.

Sultanahmet - Ayasofya - Topkapı Sarayı Yerebatan Sarnıcı görülen yerler arasındaydı. Gezi tekne ile yapılan boğaz turuyla sona erdi.

ADIYAMAN ÇİMKO ÇİMENTO İFTAR YEMEĞİ

Sanko Holding Adıyaman Çimko Çimento'nun her yıl düzenlediği geleneksel iftar yemeği programını bu yıl daha da zenginleştirilerek devam etti. Bu sene, 5 – 10 – 15 – 20 ve 25 yıl çalışanlara plaket verilmesinin dışında ilk defa 20 yıl ve üzeri çalışan personellerin tamamına yarım altın ve takım elbise ödülü verildi. Sanko Vakfı aracılığıyla çalışanlarının yüksek öğrenim gören çocuklarına tamamen karşılıksız burs veren ve çalışanlarının tamamına ayrıca ihtiyacı olan binlerce aileye gıda yardımında bulunan Sanko Holding'in bu jesti çalışanları oldukça mutlu etmiştir. Sanko Vakfı'na eğitime ve üyelerimize verdikleri destekten dolayı T.Çimse-İş Sendikası olarak teşekkür ederiz.

ECZACIBAŞI VİTRA'DAN 23. ŞAMPİYONLUK

Kadınlar Voleybol Ligi'nde 2011-12'nin en büyüğü Eczacıbaşı VitrA oldu. Turuncu beyazlılar, Vakıfbank'ı final serisinin ikinci maçında da yenerek mutlu sona ulaştı.

Aroma Kadınlar Voleybol Ligi Final Serisi'nin ikinci maçında Vakıfbank Türk Telekom'u ilk maçta olduğu gibi 3-2 yenen Eczacıbaşı VitrA, şampiyon oldu. TVF Başkent Salonu'nda üyelerimizin doldurduğu tribünler önünde oynanan maçta time-break setini 15-9 kazanan Eczacıbaşı kupaya uzandı.

Bozüyük ve Pendik Şubemizden otobüslerle gelen çok sayıda üyemizi Genel Yönetim Kurulu üyelerimiz Erkan ATAR ve Cengiz GÖZÜKÜÇÜK karşıladı.

Maç başlamadan önce Eczacıbaşı Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Faruk ECZACIBAŞI ve Eczacıbaşı Holding Ceo'su Erdal KARAMERCAN ile görüşen Genel Eğitim Sekreterimiz Erkan ATAR, Genel Teşkilatlanma Sekreterimiz Cengiz GÖZÜKÜÇÜK ve Bozüyük Şube Sekreterimiz Hasan EMER maçı kazanacaklarına inandıklarını belirterek başarı dileklerinde bulundular.

BOLU ÇİMENTO'DA GELENEKSEL AÇIK KAPI PİKNİĞİ

Oyak Bolu Çimento çalışanları ve ailelerinin bir araya geldiği geleneksel açık kapı piknik etkinliği yapıldı. Pikniğe Oyak Bolu Çimento Genel Müdürü Kemal Doğansel Oyak Bolu Çimento Genel Müdür Yardımcıları Memiş Vanlı Özgün Çınar çalışanlar ve eşleri, Çimse-İş Sendikası Ankara Şubesini temsilen Şube yönetim kurulu üyesi Polat Bağlan İşyeri Baş temsilcisi Nizamettin Gençler, Schot Orim Cam İşyeri Baş temsilcisi Seyfullah Samur katıldı.

GÜRAL PORSELEN GELENEKSEL FUTBOL TURNUVASI

Güral Porselen Fabrikası 22.Geleneksel Futbol Turnuvası düzenledi. Finalde birinciliği fincan tornalar takımı kazandı. Şampiyon olan ve dereceye giren 4 takıma saat hediye edildi.

DENİZLİ ÇİMENTO SOSYAL ETKİNLİKLERİ

Denizli Şubemize bağlı Denizli Çimento Fabrikası çalışanları, Marmaris Akyaka'ya tekne gezisi düzenlendi.

ATALAY ŞAHİNOĞLU'NUN ŞUBE ZİYARETİ

Nuh Şirketleri Yönetim Kurulu Başkanı ATALAY ŞAHİNOĞLU, Hereke şubemizi ziyaret etti. Hereke Şube Yönetim Kurulu Üyelerimizin de şubede olmasından dolayı ziyaret daha bir sıcak ortamda gerçekleşti.

Ziyaretinden dolayı kendisine, T.Çimse-İş Sendikası Hereke Şubesi olarak teşekkür ederiz.

KÜTAHYA ŞUBESİ AKŞAM YEMEĞİ

Kütahya Şubesi, Güral Porselen Geleneksel Futbol Turnuvasını kazanan birinci ve ikinci olan takıma akşam yemeği düzenledi. Yemeğin sonunda T.Çimse-İş Kütahya Şube Başkanı Sadettin AY'a katkılarından dolayı plaket verildi.

GÖLTAŞ ÇİMENTO ETKİNLİĞİ

Göltaş Çimento Fabrikası çalışanları için kaynaşma dayanışma piknigi düzenledi.

ŞEHİTLERİMİZ SON YOLCULUĞUNA UĞURLANDI

Afganistan'ın başkenti Kabil'de yaşanan helikopter kazasında şehit olan 12 askerimiz son yolculuklarına uğurlandı. Eczacıbaşı Yapı Gereçleri San. ve Tiç. A.Ş./Vitra Bozüyük fabrikası işyeri temsilcimiz Halil ÇOLAK ve Vitra çalışanı Halit ÇOLAK 'ın kardeşleri binbaşı Mithat ÇOLAK ve 4 askerimiz Ankara/Kocatepe Camii'ndeki törenin ardından Ankara Cebeci Askeri Şehitliği'nde toprağa verildi.

Askerlerimiz son yolculuklarına uğralamak için binlerce Ankaralı Kocatepe Camii'nde buluştu. Törene; Cumhurbaşkanı Abdullah Gül ve Başbakan Erdoğan başta olmak üzere devlet erkanı, Genel Başkanımız Zekeriye NAZLIM, Genel Yönetim Kurulu Üyeleri, Bozüyük Şube Başkanımız Feyim KOSACI, Şube Sekreterimiz Hasan EMER, Bozüyük Şubemizden çok sayıda üyemiz ve şehit askerlerin aileleri katıldı. Törende yapılan konuşmaların ardından şehitler için dualar okundu.

Genel Başkanımız törenin ardından sendika genel merkezinde üyelerimize yaptığı konuşmada; Afganistan'da barış ve istikrarın sağlanması için şehit düşen askerlerimiz için Allah'tan rahmet dilediğini, yakınlarının acılarını paylaştığını ifade etti.

Daha sonra Ankara'ya gelen üyelerimiz memleketlerine yolcu edildi.

İSTANBUL ŞUBE BAŞKANI MUSTAFA DERDİYOK'UN KIZI EVLENDİ

İstanbul Şube Başkanı Mustafa DERDİYOK 'un kızı dünya evine girdi. İstanbul Sefaköy Özcanlar Düğün Salonunda düzenlenen nikah törenine Genel Merkez Yöneticileri, Şube Başkanları ve işyeri temsilcileri ve çok sayıda davetli katıldı. Genç çifte bir ömür boyu mutluklar dileriz.

SALİH KILIÇ TÜRK-İŞ 3.BÖLGE ZİYARETİ

SGK Genel Yönetim Kurulu Üyesi ve eski Türk-İş Genel Başkanı Salih KILIÇ, Türk-İş 3. Bölge temsilciliğini ziyaret etti. Ziyarette sendikamız İzmir Şubesi yönetim kuruluda hazır bulundu.

TERÖRÜ VE DESTEKÇİLERİNİ NEFRETLE LANETLİYORUZ

Bingöl Karlıova'da izinden dönen askerleri taşıyan konvoya düzenlenen hain saldırı sonucu 10 askerimiz şehit düştü, bu 10 Mehmetçiğin içinde, Eczacıbaşı Yapı Gereçleri Mobilya Fabrikası çalışanı üyelerimizden Nadir KARAKAŞOĞLU'nun kardeşi İdris KARAKAŞOĞLU'da vardı. Vatanını korumak için canını ortaya koyan İdris kardeşimizi ve diğer şehit mertebesindeki Mehmetçiklerimizi Türk halkı asla unutmayacaktır. Boynumuz asla bükülmeyecek, terör örgütüne ve onlardan beslenen çapulculara gereken cevap verilecektir.

Artık millet olarak sözün bittiği yerde olduğumuzu aşikardır, kürt sorunu diye uydurma bir sorun öne sürerek ülkemizi bölmeye çalışanlar, şunu iyi bilsinler ki, bu milletin çapulculara verecek bir karış toprağı yoktur.

Birkaç ay önce halkımızın gözleri önünde, milletvekili üyeleri tarafından kucaklanan terör örgütü üyeleri, buradan aldıkları güçle eylemlerini daha da artırarak her gün kan akıtmaya devam etmektedir. Yaşanan saldırılar terör örgütünü sempatik gösterme girişimlerine de bir cevap niteliğindedir.

Eli kanlı terör örgütü artık şehir merkezlerine kadar inmiş sivil vatandaşlarımızı da şehit etmektedir. Bu tür saldırılarla vatandaşlarımızı birbirine düşürmeyi amaçlamaktadır. Ancak Türki-ye'de yaşayan herkes kardeştir. Taşeron terör örgütü isteklerine asla ulaşamayacaktır. Türk milletinin bu terör belasının üstesinden geleceğine inancımız tamdır.

Devletimizden teröre karşı daha sert önlemler almasını, bu kanı durdurmak için sivil toplum örgütleri olarak siyasi iradeye her türlü desteği vermeye hazır olduğumuzu da buradan belirtiriz.

Terörü ve destekçilerini nefretle lanetliyor, vatanı, milleti için bu güne kadar çekinmeden göğsünü düşmana siper eden Türk Silahlı Kuvvetlerine, Polis Teşkilatımıza, tüm güvenlik birimlerine başsağlığı ve sabır diler, İdris kardeşimize ve diğer şehitlerimize Cenab-ı Allah'tan rahmet, kederli ailelerine, silah arkadaşlarına ve milletimize başsağlığı diliyoruz.

T. ÇİMSE-İŞ SENDİKASI
GENEL YÖNETİM KURULU

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız: "Çimento Sektörünün Çalışmalarını Peşinen Destekliyoruz.

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği tarafından düzenlenen "Çimento Sektöründe Enerji Verimliliği" Paneli, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız'ın katılımıyla gerçekleşti. Sektör temsilcileri, davetliler ve basının katılımıyla Ankara Rixos Otel'de yapılan panelde, çimento sektörünün enerji verimliliği konusunda yaptığı çalışmalar ve sektörün beklentileri konuşuldu. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız, "Türk çimento sektörünün enerji verimliği konusuyla ilgili çalışmalarını peşinen destekliyoruz ve her zaman yanındayız" dedi.

Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği, enerji verimliliğinin arttırılması konusunda gerek sektör çalışanlarının bilinçlendirilmesi, gerekse üretim sistemlerinde verimliliğin arttırılması konularında çalışmalar yürütüyor. Bu kapsamda düzenlenen "Çimento Sektöründe Enerji Verimliliği" paneli, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız'ın ve sektör temsilcilerinin katılımıyla Ankara'da gerçekleşti.

Çimento Sektörü Kazandığını Yatırıma Dönüştürüyor

Türk çimento sektörünün dünyada 5. sırada yer aldığına dikkat çeken Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız "Panelin Türkiye'de oluşturmaya çalıştığımız enerji verimliliği ve tasarruf bilincine katkıda bulunacağına inanıyorum. Kat edecek çok yolumuz var. %20'lere varan bir tasarruf etme imkânımız var. Bu büyümeye mani değildir aksine sıhhatli büyümeye yol açar. Her birimiz için enerji sektörünü değerlendirmek ve verimli kılmak önem kazanıyor. Bu alanda yapılacak yatırımlar ve her türlü tasarruf Türkiye'nin büyümesine katkıda bulunacak. Enerjinin en yoğun kullanıldığı çimento sektörü de bu konuda üzerine düşeni yapıyor ve kazandığını tekrar yatırıma dönüştürüyor. Öyle yatırımlar var ki kendisini 2 ayda da 2 yılda da amorti edebilir. Biz 7-8 yılda amorti eden yatırımları da dikkate alıyor ve destekliyoruz. Türk çimento sektörünün enerji verimliliği konusundaki tüm çalışmalarını peşinen destekliyoruz ve yanınızdayız." dedi.

Denizli Cam web sitesi the Interactive Media Awardst tarafından üstün başarı ödülüne layık görüldü

Crema tarafından bu sene içerisinde yenilenen Denizli Cam web sitesi ABD'de The Interactive Media Council, Inc. (IMC)' in düzenlediği uluslararası the Interactive Media Awards yarışmasında "Tüketim Ürünleri" kategorisinde "Üstün Başarı" ödülüne layık görüldü.

Her yıl dünya üzerindeki 5000'in üzerinde web sitesinin 90 kategoride değerlendirildiği bu prestijli yarışmada aynı kategorideki (Tüketim Ürünleri) Sony, Samsung, Suzuki gibi dev markalar arasında yer alarak tasarım, içerik, fonksiyon, kullanım kolaylığı ve web standartlarına uygunluk kriterlerinin her birinden ortalama yüzde 95,2 oranında başarılı bulunmuştur.

Değerlendirme sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tasarım: 93
İçerik: 95
İşlevsellik: 99
Kullanım Kolaylığı: 91
Standartlara Uygunluk ve Tarayıcı Uyumluluğu: 98

Aşkale Çimento'nun Hedefi Anadolu'da İlk 10'a Girmek

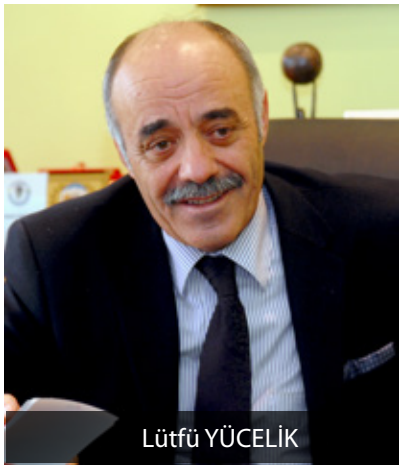
Aşkale Çimento AŞ, Ekonomist Dergisi'nin TEB ile birlikte yaptığı 'Anadolu'nun 500 Büyük Şirketi Araştırması'nda 62.

Aşkale Çimento AŞ, Ekonomist Dergisi'nin TEB ile birlikte yaptığı 'Anadolu'nun 500 Büyük Şirketi Araştırması'nda 62. sırada yer aldı. Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, gerçekleştirilen yatırımlar ve büyüme ile hedeflerinin Anadolu'da ilk 10'a girmek olduğunu söyledi.

Özelleştirme ile birlikte aradan geçen zaman içinde 264 milyon dolarlık yatırım yapan Aşkale Çimento'nun, Van ve Gümüşhane'de 2 yıl içinde 169 milyon dolarlık yatırım gerçekleştirdiğini hatırlatan Lütfü Yücelik, "Bunlar söz konusu illerde Cumhuriyet tarihinde eşine az rastlanacak sanayi yatırımlarıdır. Van'da tamamlanan 79 milyon dolarlık devasa yatırımımız geçtiğimiz aylarda üretime başladı. Aynı şekilde Gümüşhane'deki projemiz 2013 yılının ilk aylarında devreye alınacak. Bunlar çok ciddi yatırım ve rakamlar. Bölgesel kalkınmada Aşkale Çimento önemli bir aktör olmakla beraber aynı zamanda diğer girişimciler için umut kaynağı olmayı sürdürüyor." dedi.

AŞKALE ÇİMENTO, BİRLİK VE DİRLİĞİN HARCI'

Zorlu bir sektör ve aynı zamanda iklimsel- coğrafi sıkıntıların çok olduğu bir bölgede sürekli büyüyen bir şirket olduklarını aktaran Lütfü Yücelik, şöyle konuştu: 'Çaycısından genel müdürüne birlik ve beraberlik içinde çalışarak büyümemizi başarıyoruz. Sektörde birçok rakibimiz 12 ay satış imkanına sahip iken bizim için bu süre en fazla 7 ay olabiliyor. Ama asla bu ve benzeri olumsuzluklar bizi yolumuzdan etmiyor. Türkiye'de saygın ve mütevazi bir konuma sahibiz. En çaresiz günde


Lütfü YÜCELİK

bile sabrettik. Allah da yardımcımız oldu. Bu gün geldiğimiz nokta tarifi zor bir mücadelenin sonucudur. Katkısı olan herkese bir kez daha teşekkür ediyorum. İnşallah daha güzel ve daha gurur verici noktalara geleceğiz. Aşkale Çimento; birlik ve dirliğin harcıdır. Bu harç bizleri sapasağlam bir arada tutmaktadır."

Ege Seramik Autumn 2012 Koleksiyonunu Sundu

Her yıl İtalya'nın Bologna şehrinde düzenlenen Cersaie Fuarı'nda Ege Seramik, 16. holde yer alan A56-B51 nolu standda Autumn 2012 koleksiyonuna ait 12 yeni seriyi ilk defa yurtdışında sergiledi.

Ege Seramik, fuarda Autumn 2012 koleksiyonuna ait dijital baskı teknolojisi ile ürettiği Alba, Atrium, Equinox, Dali, Hollywood, Magic, Time, Palermo, Cube, Woodcut, Como serileri ile Albis ve Carrara serilerine yer verdi.

Equinox ve Dali serileri, Autumn 2012 koleksiyonunda ilgiyi üzerine çeken seriler arasında yer alıyor.

Cam Merkezi, yalıtım camları ile enerji tasarrufu sağlıyor

Cam Merkezi Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Gülfem Yorgancılar Perçin, "Konutlarda ısı kaybının yüzde 30'u pencerelerden kaynaklanıyor.

Cam Merkezi Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Gülfem Yorgancılar Perçin, "Konutlarda ısı kaybının yüzde 30'u pencerelerden kaynaklanıyor.

Binalarda yalıtım konusunda camın büyük öneme sahip olduğunu vurgulayan Cam Merkezi Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Gülfem Yorgancılar Perçin, "Konutlarda ısı kaybının yüzde 30'u pencerelerden kaynaklanıyor. Cam Merkezi olarak, dünyanın en büyük üreticilerinden ısı kontrol camları (Low-e camlar), güneş kontrol camları (reflekte ve renkli camlar) ile ısı ve güneş kontrol camları (solar low-e camlar) ithal ederek yalıtım konusunda müşterilerimize çözümler sunuyoruz" dedi.

Cam Merkezi'nin, 38 yıldır toplam 100 bin metrekare alana sahip dört işletmesi ile 'hızlı, yaratıcı, çözüm üreten, global cam merkezi' vizyonu doğrultusunda faaliyetlerini sürdürdüğünü anlatan Gülfem Perçin, yeni nesil solar Low-e yalıtım camlarının güneşin ısıtıcı ışınlarının eve girmesini engellerken, ışıktan mahrum bırakmadığını dile getirdi.

Günümüzde her alanda enerji tasarrufu sağlanabilmesi için çeşitli çalışmalar yapıldığını belirten Gülfem Perçin, yalıtım camları konusunda tüketicileri bilinçlendirmeye devam edeceklerinin altını çizdi.

Kütahya Porselen Yeni Mağazasını Açtı

Porselende kalitenin imzası olan Kütahya Porselen, Eskişehir'deki mağazasını 8 Ekim Pazartesi günü hizmete açtı.

Kütahya Porselen yeni mağazasını Eskişehir'de hizmete açtı. Samimi bir ortamda gerçekleşen açılış, Kütahya Porselen San. A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi Sema Güral Sürmeli'nin ev sahipliğinde gerçekleşti. Açılışta Kütahya Porselen'in yenilikçi ve modern çizgilere sahip ürünleri ilgi çekerken, konuklar birbirinden güzel tasarımları yakından inceleme fırsatı da buldular.

Avrupa'nın en büyük seramik fuarına Türk damgası

İtalya'da gerçekleşen Cersaie Fuarı'na katılan Graniser Seramik, her yıl olduğu gibi bu yılda çok iddalı bir stand, geniş ürün yelpazesi ve şık tasarımları ile ziyaretçilerin ilgi odağı oldu.

Cersaie Fuarı'nın Graniser Seramik için çok stratejik bir kapı olduğunu vurgulayan Genel Müdür Yardımcısı Baybars Genç; Avrupa'da yaşanan ekonomik daralma nedeniyle bu sene ziyaretçi sayısının %20 daha düşük olmasına rağmen fuarın kendileri açısından çok verimli geçtiğini belirtti.

Suriye krizinde psikolojik sınır aşıldı

Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) Türkiye'ye sığınan Suriyelilerin sayısının 100 bin 363 olduğunu açıkladı.

AFAD'dan yapılan açıklamada şöyle denildi:

"Ülkemize toplam 143 bin 140 Suriye vatandaşı giriş yapmıştır. 42 bin 777 Suriyeli ülkesine dönmüştür. Hatay'da 12 bin 68, Gaziantep'te 17 bin 237 (7 bin 736'sı İslahiye, 6 bin 754'ü Karkamış, 2 bin 747'si Nizip çadır kentlerinde), Kilis'te 12 bin 789, Şanlıurfa'da 30 bin 934 (18 bin 847'si Ceylanpınar'da, 12 bin 87'si Akçakale çadır kentlerinde), Kahramanmaraş'ta 14 bin 620 kişi, Osmaniye'de 8 bin 60 ve Adıyaman'da 3 bin 980 kişi barındırılmaktadır. 102'si refakatçi, 573'ü hasta ve yaralı olmak üzere toplam 675 kişi hastanede kalmaktadır. Hastanedekilerle ülkemizde toplam 100 bin 363 Suriye vatandaşı bulunmaktadır."

AFAD'ın açıkladığı 100 bini aşkın kayıtlı mültecinin dışında yaklaşık 50 bin Suriyeli'nin de kaçak yollardan Türkiye'ye giriş yaptığı tahmin ediliyor.

DAVUTOĞLU: 100 BİNİ GEÇERSE...

Dışişleri Bakanı Ahmet Davutoğlu, yaklaşık üç ay önce yaptığı açıklamada, Türkiye'deki Suriyeli mültecilerin sayısının 100 bini geçmesi durumunda, Suriye içinde bir güvenli bölge kurulabileceğini ifade etmişti.

Öte yandan ABD merkezli İnsan Hakları İzleme Örgütü'nden bugün yapılan açıklamada, Türk ve Irak hükümetlerine çağrıda bulunularak, "10 binin üzerinde Suriyeli'nin haftalardır mahsur kaldığı sınır kapılarının derhal yeniden açılması" istendi.

Yunanistan'da işsizlik oranı yüzde 25'i geçti

Yunanistan'da işsizlik oranı bu yıl temmuz ayında yüzde 25,1 oldu.

Yunanistan İstatistik Kurumu (ELSAT) verilerine göre, ülkede geçen yılın temmuz ayında yüzde 17,8 olan işsizlik oranı bu yıl temmuz ayında yüzde 25,1'e ulaştı.

Bu yılın haziran ayında bu rakam yüzde 24,8 olarak ölçülmüştü.

Verilere göre, Yunanistan'da çalışan sayısı 3 milyon 763 bin 142, işsiz sayısı 1 milyon 261 bin 604 oldu.

Geçen yılın temmuz ayından bu yana geçen bir yılda ülkede işsiz sayısının 377 bin 991 arttığı, çalışan sayısının ise 329 bin 86 kişi azaldığına işaret edildi.

ELSTAT verilerine göre ülkede her gün 1000 kişi işsiz kalıyor.

Ülkede 25 yaş altı gençler arasındaki işsizlik oranı ise yüzde 54,2'ye çıktı.

Mali krizin patlak vermesinden bir yıl önce 2008 yılında, ülkede kayıtlı işsiz sayısı 364 bin kişiydi.

Portekiz'de Rekor Vergi Artışı, Halk Sokağa Döküldü

Ekonomik krizin yoğun şekilde yaşandığı Portekiz'de hükümet vergileri arttırmayı planlıyor. Portekiz halkı ise bu düşünceyle hazırlanan yeni bütçeden memnun değil.

Sokağa dökülen binlerce Portekizli, hem Avro bölgesinin mali dayatmalarını eleştirdi, hem de iktidardaki Coelho hükümetinin istifasını istedi.

En Büyük Vergi Artışı

Portekiz'de hükümet, 2013 bütçesinde, ülke tarihinin en yüksek vergi artışlarını yapmaya hazırlanıyor. Buna göre ortalama gelir vergisi yüzde 9,8'den gelecek sene yüzde 13,2'ye yükselecek.

Bu artış ise pek çok işçinin bir aylık maaşına denk düşüyor.

12 Bin Kamu Çalışanı İşten Çıkarılacak

Emeklilerden ve işçilerden daha fazla fedakarlık isteyen Coelho hükümeti, vergi artışlarından yaklaşık 3 milyar avroluk gelir elde etmeyi planlıyor.

Öte yandan hazırlanan bütçe kanununda kamuda çalışan 600 bin kişinin yüzde 2'sinin işten çıkarılması da öngörülüyor.

Ekonomi Daralacak

Hükümet, ekonominin bu sene yüzde 3 oranında daralacağını; gelecek sene ise bu oranın yüzde 1 olacağını öngörüyor. Ancak ekonomistlere göre daralmanın 2013'de daha büyük olacağı kanaatinde.

10 milyon nüfuslu Portekiz, Avrupa Birliği kaynaklarından 78 milyar avroluk dış yardım alıyor.

57 Kentte Halk Sokaklara Döküldü

İspanya'da bütçe kesintileri ve işsizlik düzenlenen gösterilerde protesto edildi

Hükümetin açıkladığı 2013 yılı bütçesindeki kesintiler ve işsizlik ülkenin birçok kentinde protesto edildi.

Başta Madrid, Valencia, Bilbao, Toledo olmak üzere İspanya'nın 57 şehrinde halk sokaklardaydı.

Başkent Madrid'de protestocular "ülkemizi mahvetmek istiyorlar, onları durdurmamız lazım" yazılı büyük bir pankartla yürüdü. Gösteriye katılan yaklaşık 60 bin kişi hükümet karşıtı sloganlar attı.

Bir protestocu, "Zenginlerden ve bankalardan aldıkları vergiyi artıracaklarına çalışan kesime işkence ediyorlar" diye konuştu.

İşsizliğin yüzde 25'e dayandığı İspanya'da hükümetin açıkladığı 2013 yılı bütçe taslağı, 40 milyar avroluk kesinti içeriyor.

Taslakta, kamu çalışanlarının ücretlerinin dondurulması ve işsizlik maaşının kesilmesi de öngörülüyor.

İspanya Merkez Bankası, hazırlanan bütçe taslağını çok iyimser bulduğunu açıklamış ve gelecek yılın bütçe açığı hedefini tutturmak için daha fazla tedbir alınmasını istemişti.

GDO'NUN İNSAN SAĞLIĞINA ve ÇEVREYE ZARARLARI

GDOların Tehdit ve Riskleri

GDO Nedir ? (Genetiği Değiştirilmiş Organizmalar) Bir canlının gen diziliminin değiştirilmesi ya da ona kendi doğasında bulunmayan bambaşka bir karakter kazandırılması yoluyla elde edilen canlı organizmalara Genetiği Değiştirilmiş Organizmalar; yani kısaca GDO adı verilmektedir. GDO'da dikkat etmemiz gereken bir husus asla ve asla doğanın kendi işleyişi içerisinde olan bir mekanizma değildir. AB'nin 2001/18 sayılı Direktif'inde GDO; "insan hariç olmak üzere, genetik materyali doğal yolla gerçekleşmeyecek şekilde değiştirilmiş organizma" olarak tanımlanmaktadır.

Bir canlıdan diğerine gen aktarımı, bir çeşit kesme, yapıştırma ve çoğaltma işlemi olup, genetik mühendisleri tarafından uygulanmaktadır. Aktarılacak gen önce bulunduğu canlının DNA'sından kesilerek çıkarılıyor sonra vektör adı verilen taşıyıcı virüs ile bu gen DNA molekülüne yapıştırılıyor.

Frankeştayn Gıda olarak da nitelenen GDO'lar bugün kolera bakterisi geni taşıyan yonca, akrep geni taşıyan pamuk, tavuk genli patates, balık genli domates gibi gıdalar şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

İnsanlık bugün doğal çeşitliliğe zarar vererek tür zenginliğinin yok olmasına yol açan GDO'ların çeşitli yollardan yayılarak yeni Frankeştaynlar yaratma tehlikesiyle karşı karşıyadır.

Biyolojik Çeşitlilik, Tarımsal Biyoçeşitlilik ve Doğal Dengeye Etkileri

Yerel türler tehdit altında. Yaşam bir bütündür ve gen halkalarındaki en küçük bir değişiklik beslenme zinciri yoluyla bütündeki diğer parçaları da etkiler.

Sonuçta insan, hayvan, bitki, mikroorganizmalarda yapılan her bir değişiklik bütünün bir diğer parçası olan tarımsal biyoçeşitliliği; yani sağlıklı beslenmenin temeli olan gıda çeşitliliğine etkileyecektir.

Hastalık ve diğer zararlılara karşı dayanıklı olması için genleriyle oynanmış bir buğday türünün belki verimi yüksektir; ancak bir hastalık ya da zararlı sayesinde o türün yok olması ve dünyada artık başka bir buğday yetiştirilmediği için buğday ırkının tamamen ortadan kalkması gibi bir felaketi beraberinde getirebilmektedir.

Modern tarım yüzünden zaten çeşitliler çok azalmış durumdadır. Asya'da mevcut 140 bin çeşitten sadece 6'sı ekili toprakların %70'ini kaplıyor. Azalan çeşitler ise tamamen GDO tehdidi altındadır. Çünkü GDO'ların aktarılmış genleri çevresinde geleneksel yöntemle üretilmiş ürünlere geçebilmektedir. Arılar, kuşlar, böcekler ve rüzgar gibi tozlaşmayı sağlayan etkenler GDO'u polenleri komşu tarlaya taşıyor ve oradaki üründe de genetik değişikliğe yol açıyor. GEN KAÇIŞI adı verilen bu bulaşma sonucu yaşamın sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşıyan bitkiler tek tipleşmekte ve doğal çeşitlilik azalmaktadır. Milyonlarca yılda oluşan türler 5-10 senede yok olmaktadır.

Birkez gen aktarımı başlatılınca genetiği değişmiş ürünün, genetiği değişmemiş ürünlere bulaşması -ileriki nesillere de aktarılacağından- önlenemez hale gelmektedir.

Yararlı böcekler yok olmaktadır. Zararlı böceklere karşı dayanıklı olmalarını sağlamak için bazı bitkilere aktarılan toksin (zehir) karakterli genler o böcekleri yiyen yararlı böcek türlerinin de yok olmasına neden oluyor.

Ayrıca yabani ot ilacına dayanıklı genler aktarılmış bir ürünün yetiştiği tarlaya ertesi yıl farklı bir ürün ekildiğinde, tarlada kalan geçen yılın GDO'lu ürünü yeni ürün için yabancı ottur. Ancak eski GDO'lu yabani otlara dayanıklı olduğundan çiftçi için büyük sorun yaratıyor ve yeni ürüne şans tanımıyor, onunla mücadele etmek imkânsızlaşıyor.

Yabancı otlara doğru gen kaçışı nın kolza ve pancarda belirginleşmesi Fransa Tarımsal Araştırmalar Ulusal Enstitüsü'nün (INRA) yabani otlara dayanıklı tüm kolza varyetelerini stoktan çıkarmasına neden oldu.

İnsan Sağlığına Etkileri

GDO lu bitkiler yüksek allerji riski taşıyor. Alerjenler, genetik mühendisliği yoluyla bireylerin güvenli olduğunu düşündükleri için tüketmekte sakınca görmedikleri besinlere de aktarılabiliyor. Bu durumda birey allerjeni taşıdığını bilmediği besini tüketerek kendini riske atabiliyor.

11 Aralık 2003'te Rusya'da bir gurup bilim adamı son üç yıl içerisinde allerji belirtisi gösteren hastaların sayısında 3 kat artış olduğunu ve bunun altında yatan nedenin Genetiği Değişmiş Ürünler'in (GDÜ) tüketimi olabileceğini açıkladılar.

Toksit (Zehirleyici) Etkiler

Araştırmalar GDO'lu patateslerin fareler için toksik etki yaptığını, bağışıklık sisteminde bozukluklar, viral enfeksiyonlar gibi birçok etkileri olduğunu ortaya koyuyor.

1980 lerin sonunda bir Japon firması triptofan adlı bir aminoasidi bir bakteriye ürettirerek bbesin takviyesi olarak ABD de satışa sundu.Aylar içinde ürünü kullanan kişilerde sinir sistemini etkileyen, kas ağrıları ve kandaki bazı hücrelerin sayısında artış ile seyreden eozinofili-miyalji sendromu ortaya çıktı. Bu sorunları yaşayan 155 kişşide kalıcı hasar meydana geldi,37 hasta yaşamını yitirdi.Mayeno ve Gleich,1994 . Yapılan incelemne sonucu genetiği değiştirilmiş bakterideki artmış triptofan üretiminin toksik bir yan ürün oluşumuna yol açtığı ve sendromun toksik madde nedeniyle ortaya çıktığı anlaşıldı.

Sağlıksız Hayvanlar ve Hayvansal Ürünler

Örneğin süt verimini arttırmak için ineklere GDÜ'lü ürünler veriliyor. Bu hayvanların sağlıkları bozuluyor. Meme enfeksiyonları, rahim, sindirim sistemi bozuklukları, yumurtalık kistleri görülüyor. Gebelik oranı düşüyor. Antibiyotik kullanma sıklığı artıyor.

Bilim insanları ayrıca iki tür potansiyel tehlikeye dikkati çekiyor; durgun virüsleri yeniden harekete geçmesi ve virüsler arasında yeni bulaşıcı diziler oluşturabilecek kombinasyonlar!

Sağlıksız Beslenme ve Yol Açtığı Sorunlar

Sadece verimli ve dayanıklı birkaç ürün yetştirilmesine yol açan GDO'ların yarattığı en büüyk tehlikelerden biri de gen çeşitliliğinin yok olmasıyla birlikte insanları tek tip gıda almak zorunda bırakıyor olması.

Tek tip gıdalar insanların sağlıklı ve dengeli beslenmesini engelleyecek. Bu durumda tek tip beslenmeye mecbur kalacak olan yoksullar sağlığını yitriyor, maddi imkanı iyi olanların da gıda takviyeleri, tedavi yöntem ve ilaçlarına büyük miktarda para harcaması gerekiyor.

Ekonomiye ve Üretime Katkısı

Yaşam patentlenemez! GDO'lar ekonomik bağımlılık ve canlıların yaşam hakkının ellerinden alınması ve canlılar üzerinde mülkiyet hakkı tanınması açısından önemli tehdit ve riskler taşımaktadır.

GDO'lerin ekonomik olarak getirdiği en büyük sakıncalardan biri bu ürünlerin patent hakkının tüm dünyada birkaç çok uluslu şirketin elinde olmasıdır. Bu çalışmaları yapan şirketler en büyük kazançlarını patent bedeli tahsil ederek sağlıyorlar. Çiftçi terminatör genlerle kısırlaştırılan tohumları her yıl yeniden almak zorunda kalıyor. Bu da çiftçiyi çok uluslu tohum üreticisi şirketlere bağımlı kılıyor.

HANGİ ÜRÜNLER GDO LU OLABİLİR?

Pek çok GDO lu ürün var: Mısır, patates, domates, pirinç, soya, buğday, kabak, balkabağı, ayçiçeği, yer fıstığı, bazı balık türleri, kolza, kasava, papaya.

Bunların dışında çalışmala-rın devam ettiği ürünler var: Muz, ahududu, çilek, kiraz, ananas, biber, kavun, karpuz, kanola.

Üretimi sırasında GDO kullanılmış pek çok ürün var: Mısır ve soya genleri ile oynanan ürünlerde ilk sırayı aldıklarında bu bitkilerden üretilen yan ürünlerin de GDO'lu olma riski var.

Mısır ve soyadan üretilen yağ, un, nişasta, glikoz şurubu, sakkaroz, fruktoz içeren gıdalar günlük tüketim maddeleri arasında yer alıyor. Örneğin: Bisküvi, kraker, kaplamalı çerezler, pudingler, bitkisel yağlar, bebek mamaları, şekerlemeler, çikolata ve gofretler, hazır çorbalar, mısır ve soyayı yem olarak tüketen tavuk ve benzeri hayvansal gıdalar ile pamuk GDO'lu olma riski taşıyor.

Sadece mısırdan üretilen ve çeşitli gıdalarda bileşen veya katkı maddesi olarak kullanılan yan ürün sayısı 700'ü, soyadan üretilen türevlerinin sayısı ise 900'ü buluyor. Yani bu yan ürünleri içeriğinde kullanan her bir işlenmiş ürünün GDO'lu olma riski bulunuyor.

GIDA SEÇİMİNDE NELERE DİKKAT ETMELİ?

Ürünleri dış görünüşünden bu durumu anlamaya imkan yok. Bu nedenle riski azaltmak gerekmektedir. Yukarıdaki Hangi ürün GDO lu olabilir bölümünü iyi okuyun. Böylece risk gruplarını tespit edersiniz.

Organik ürünler yemeye dikkat edin. Bu ürünlerin üretiminde ekolojik sertifikalı tohumluk kullanılır. Her organik veya ekolojik denen ürüne itibar etmeyin. Mutlaka sertifikasını görmek isteyin. Alışveriş yaptığınız marketlerde organik ürün talep edin.

Gıdaları mevsiminde tüketin. Mevsimi dışında yetiştirilen sebze ve meyveler için doğal olmayan zorlama yöntemler kullanılmaktadır. Doğal yöntemlerin kullanılmadığı seralarda çok fazla tarım ilacı kullanıldığını da unutmayın.

Gıdalarınızı yerel olanlardan seçin. ABD veya Arjantin gibi dünyada en çok GDO üreten ülkelerden gelen ürünlerin GDO'lu olma riski oldukça yüksek. Ülkemizde üretilen ve kaynağını bildiğimiz ürünler tüketerek yerel çeşitlerin korunmasına da katkıda bulunun. Ayrıca dünyanın farklı bölgelerinden gelen ürünlerin ulaştırılması için harcanan yakıtın yarattığı kirliliği unutmayın

Açlığa çözüm olacağı söylenen GDO'nun üretimi, verimi arttırmadığı ve çözüm olamayacağını rakamlarıyla ortaya koyduk. Peki, açlığın nedeni ne? Bakıyoruz, bugün dünyada Türkiye gibi 10 ülkeyi besleyecek buğday stoku var, depolarda duruyor. Bunun yanında Türkiye gibi 165 ülkeyi besleyecek pirinç stoku var, depolarda bekliyor. Buna karşın dünyada insanlar açlıktan ölüyorlar. O zaman buradan da şunu anlıyoruz, dünyadaki açlığın nedeni kesinlikle ve kesinlikle tarımsal üretim yetersizliği değildir. GDO lobilerinin açlığı tarımsal üretim yetersizliğinden kaynaklanıyormuş gibi göstererek kendi GDO'lu tohumlarıyla bu sorunu bitirecekleri söylemi de bu noktada doğru değildir. Sorun üretilenin adil paylaşılamaması sorunudur. FAO verileri de bu saptamayı açıkça desteklemektedir. Zira bugün dünya nüfusu 7 milyara yaklaşmıştır, ancak 12 milyar insanı doyuracak tarım arazisi mevcuttur.

ÇOCUĞU OLANLAR VE EVLENENLER

ÜYELERİMİZDEN
Yunus Emre KARABAYIR, Murat GÜRBÜZ, Erdem KUŞ, Serdar ÜLGEN, Mustafa KURU, Nuri AVCI, Akın KARATAŞ, İbrahim KAPLAN, Şafak ZİHİNDER, Ceyhun AKAY, Serdar DEMİR, Erhan ASLAN, Gökhan DÜZYOL, İsa ALBAYRAK, Hasan ÖNER Ülper SOLMAZ, Rahmi ÖZTÜRK'nun çocukları olmuştur.
Üyelerimizin ailelerini tebrik ediyor, Allah analı, babalı büyütsün diyoruz.

Denizli Şube Yönetim Kurulu Üyemiz Kadir AYHAN 28 Ekim 2012 tarihinde Nazife AYHAN'la dünya evine girmiştir. Kendilerine bir ömür boyu mutluluklar dileriz.

EMEKLİ OLAN ÜYELERİMİZ

Kadir SÜSLÜ
(Cam Merkezi San.ve Tic.A.Ş.)

Ahmet AKÇA
(Bartın Çimento Fabrikası)

Necati GÜNEŞ
(Bartın Çimento Fabrikası)

Cemil ERGÜDER
(B.Çekmece Akçansa)

Bahri DUYMAZ
(B.Çekmece Akçansa)

Arif ÖZTÜRK
(Afyon Çimento Fabrikası)

Adem SEVİMLİ
(Güral Porselen)

Halil ATALAY
(Güral Porselen)

Abdullah DOĞRUL
(Güral Porselen)

Satılmış YOLDAŞ
(Türk Ytong / Pendik)

Abdullkadir AYGÜN
(Kütahya Porselen)

Refik KAYACAN
(Türk Ytong/Saray)

Emin CENGİZ
(Çimsa Eskişehir Çimento)

Abdullah YILMAZ
(Çimsa Eskişehir Çimento)

Ali Yaşar DEMİR
(Karbosan Sefaköy)

Sami ORHAN
(Van Çimento)

Veysel ŞERAN
(Van Çimento)

Yafes ŞILDIR
(Kütahya Porselen)

Yaşar HAKVERDİ
(Adana Çimento)

Yusuf ERTUĞ
(Akçansa B.Çekmece)

Ayrıca
Adnan ÇOLAK
ve Özcan KARA
Akçansa B.Çekmece'den emekli olmuşlardır.

Sendikamıza katkılarından dolayı teşekkür eder, bundan sonraki hayatınızda sağlık ve mutluluk dileriz.

ACI KAYBIMIZ

Orhan ÖZGİRAY
(Sendikamız kurucu üyelerinden)

Gökhan SARIBAŞAK
(Vitra Karo Tuzla)

Kadir ŞEN
(Aşkale Çimento Fabrikası)

Merhumlara Allah'tan rahmet, başta ailesi olmak üzere, tüm camiamıza baş sağlığı dileriz.