BASS

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası

16. GENEL KURULUMUZ YAPILDI

GÜÇ, GÜVEN, BİRLİK

Genel Başkan T. Yılmaz: Birlikte, el ele...

Sendikal haklar demokrasinin temelidir

Türkiye'de genç olmak

Su tehdit altında...

ISSN-1303 - 1155 Sayı: 80 Ekim 2008

içindekiler

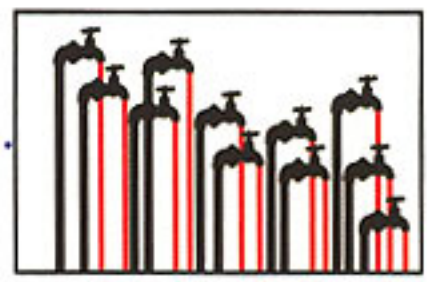
16. Genel Kurulumuz toplandı: Sendikal görevlerde yeni dönem
Sayfa: 2

Güneş Sigorta ve Vakıf Emeklilik'te toplu iş sözleşmesi için geriye sayım başladı Sayfa: 14

Sendikal haklar demokrasinin temelidir
Sayfa: 16

Yasal olarak hafta tatili
Sayfa: 22

Su tehdit altında
Sayfa: 26



Özelleştirme virüsü suya bulaşırsa
Sayfa: 30

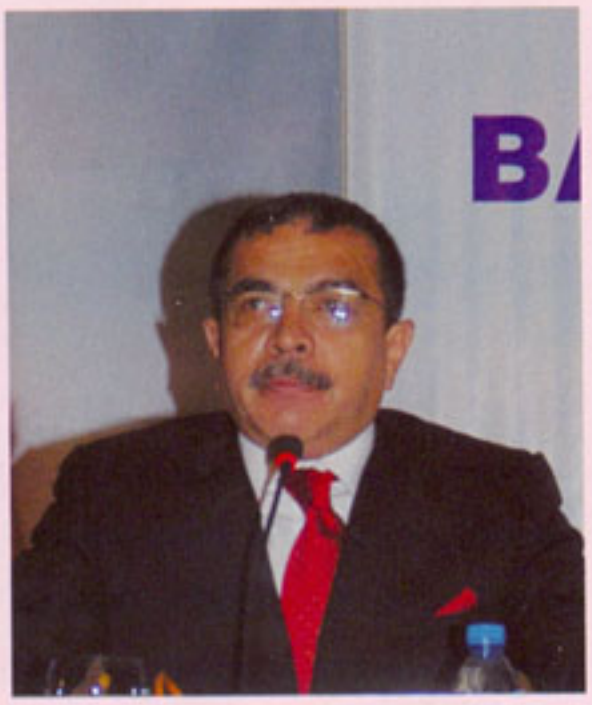
Türkiye'de genç olmak
Sayfa: 32

Ve bankada genç olmak
Sayfa: 40

Kriz, sosyal ve sendikal hakların sınırlandırılması gerekçesi yapılmamalıdır
Sayfa: 42

ISSN: 1303 - 1155 **Yayın Türü:** Yaygın süreli yayın

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayın Organı • **Sayı:** 80 Ekim 2008 • **Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası adına sahibi:** Genel Başkan Turgut Yılmaz • **Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:** Genel Eğitim Sekreteri Salih Kalfa • **Yönetim yeri:** Sümer 2 Sok No: 29 Kat: 3-4-5 Tel: 0.312. 232 50 09 (3 Hat) Faks: 0.312. 231 67 30 • **Bass internet adresi:** www.bass-sen.org.tr **Elektronik posta:** bass-w@tr.net Dergimiz Basın Ahlak Yasasına Uyar • Altı ayda bir yayınlanır, üyelere ücretsiz dağıtılır • **Genel düzenleme ve teknik hazırlık:** Dosya Yayıncılık Tel: (0312) 417 59 62 Elektronik posta: dosyay@gmail.com • **Baskı:** Gurup Matbaacılık İstanbul Yolu Trafo Karşısı 06070 Varlık-Ankara Tel: (312) 384 73 44-45 • **Baskı tarihi:** 24 Ekim 2008



Turgut Yılmaz
BASS Genel Başkanı

Yeni bir döneme başlarken

Türkiye sendikal hareketinin onurlu üyesi olmaktan gurur duyduğumuz BASS'ın, 16. Genel Kurulu 7-8 Haziran 2008 tarihinde toplandı.

Günümüzün ekonomik ve toplumsal gerçekleri doğrultusunda sendikamız üyelerinin gereksinim ve beklentilerini karşılamaya çalışmak üzere görev üstlenen Genel Yönetim Kurulumuz, Genel Kurulumuzun tamamlanmasını izleyen günlerden başlayarak öncelikle Vakıf Emeklilik ile Güneş Sigorta'da çalışan üyelerimizin yeni dönem toplu iş sözleşmelerinin ön hazırlıklarına başladı. Aynı anda kurumsal yapımızın güçlendirilmesi için çalışmalar başlatan Genel Yönetim Kurulumuz, daha etkili bir sendikal kurum oluşturulması hedefine yöneldi.

Sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmekle yükümlüdür. Sendikalar, bu amaca dönük etkinliklerini gerçekleştirirken yasalar ve anatüzükleri doğrultusunda çalışmak zorundadır. İmzalanan toplu sözleşmelerin oluşturulma süreçlerinde olsun, uygulanması aşamalarında ortaya çıkan sorunlarda olsun, sendikalar üyeleri ile birlikte hareket etmek, onları tüzükler ve kurallar ölçüsünde sürece katılımını sağlamak durumundadır.

Sendikal kurumun etkinliğini sağlayacak en önemli unsur hiç kuşku yok ki gerçekleştirilebilir, somut hedeflerin bulunmasıdır. Başta toplu iş sözleşmesi süreçleri olmak üzere tüm sendikal çalışmalarda bu durum genellikle zorunlu bir ön koşuldur.

Sendikal birliği oluşturan ve güçlendiren güven ortamı sağlanmadan üyelerin yeni kazanımlara ulaşmasının olanağı yoktur.

Sendikamız 16. Genel Kurulu; güvenin, birliğin ve kurumsal güçlenmenin yeni bir atılıma geçeceği, içinde olmaktan gurur duyduğumuz Türkiye sendikal hareketine çok daha güçlü katkılar sunmaya çalışacağımız yeni bir dönem olacaktır.

BASS ailesini oluşturan değerli üyelerimizin her şeyin en iyisine, en güzeline layık olduğu bilinci ile tüm üyelerimizi saygı ve sevgiyle selamlıyorum.

16. Genel Kurulumuz Toplandı

Sendikal görevlerde yeni dönem

Mustafa Kumlu: Türkiye'de Hükümetler yıllardan beri "açlığı, yoksulluğu, işsizliği" yönetmektedir. Oysa hükümetlerin görevi "yoklukları" yönetmek değil, "varlıklara" kapı açmaktır.

Turgut Yılmaz: Sosyal hakların dönüştürülmeye ve kısıtlanmaya çalışıldığı günümüz Türkiye'sinde sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılması konusunda büyük sorunlar yaşanmaktadır. Hemen tüm işkollarında sendikalaşmak isteyen işçiler, işten çıkarmalar ve istifaya zorlamalar, işlerin taşeronlaştırılması, piyasalaştırılması, kamu kurum ve kuruluşlarının özelleştirilmesi gibi birçok yöntem ve teknikle sendikasız ve örgütsüz bırakılmak istenmektedir.

Sendikamız BASS'ın 16. Genel Kurulu 7-8 Haziran tarihlerinde Ankara'da toplandı.

297 delegenin katıldığı Genel Kurul Divan Başkanlığına Türk-İş ve Tes-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Başkan Yardımcılıklarına Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Ramazan Şafak, Teksif Sendikası Genel Başkanı Nazmi Irgat, üyeliklere Meryem Abacı ile Betül Erolan oybirliği ile seçildiler.

M. KUMLU: DAHA FAZLA SENDİKAL HAK

Genel Kurul Divan Başkanı Mustafa Kumlu gösterilen güvene teşekkür ederek güncel sendikal konulara değindi. Kumlu, ekonomik süreçlerin sorunlar içerdiğini, büyümenin istihdam yaratmadığını, istihdam sorunlarının önceliğini koruduğunu belirterek, sağlık ve sosyal güvenlik hakkına dönük kısıtlamaları eleştirdi. Kumlu özetle şunları söyledi:

"Türkiye'de Hükümetler yıllardan beri "açlığı, yoksulluğu, işsizliği" yönetmektedir. Oysa hükümetlerin görevi "yoklukları" yönetmek değil, "varlıklara" kapı açmaktır. Ve çok açık ki, yoksulluk, açlık ve işsizliğin hüküm sürdüğü bir ülkede, var olan demokrasi her zaman tartışmalıdır. Türkiye'nin halkın ihtiyaçlarının birinci planda gözetildiği, yatırım ağırlıklı bir ekonomik programa ihtiyacı vardır.

Son altı aydır, yani Türk-İş Genel Kurulu'ndan bu yana çalışma hayatının neredeyse birikmiş tüm sorunları için hükümet nezdinde hızlı çözüm sürecine girilmiştir. Siyasilerce bulunan çözümlerin çoğu ise bizler için sorun olmuştur, olmaya

devam etmektedir.

Anayasa Mahkemesi tarafından bazı maddeleri iptal edilen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası yasası, aylarca gündemimizi meşgul etmiştir. Çalışanların yoğun tepkisine neden olan bu yasa, 2 saatlik çalışmama hakkını kullanmayı da içeren 13–14 Mart eylemlerini beraberinde getirmiştir. Bu süreç kısmi mutabakatla sonuçlansa da Türkiye gerçekliği

NKA
16.

ile örtüşmeyen 65 yaş emekliliği de dahil önemli bazı konularda sıkıntımız sürmektedir. Ana muhalefet partisinin, yasayı Anayasa Mahkemesi'ne götüreceğini ifade etmesi de memnuniyet vericidir."

Konuşmasında son olarak gündeme getirilen sendika ve toplu sözleşme yasalarındaki değişikliklere değinen Türk-İş Genel Başkanı, sendikal hak ve özgürlükler konusunda ülkemizde yeni süreçlerin yaşanması gerektiğini belirterek, 12 Eylül döneminin izlerinin silenmesi gerektiğini vurguladı. Kumlu konuşmasını şöyle sürdürdü:

"Gündemimizde 2821 ve 2822 sayılı yasalar bulunmaktadır. İlgili teklif, TBMM komisyonlarından geçmiştir. Türk-İş, söz konusu yasaların değiştirilmesini öngören yasa teklifini reform niteliğinde görmemektedir. Çünkü teklif, sendikal örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırmamakta, toplu pazarlık hakkının kullanımını kolaylaştırmamakta, toplu pazarlık hakkından yararlanma kapsamını genişletmemekte ve grev uygulamasını istisna olmaktan kurtarmamaktadır.

Şöyle ki, Teklif ile öngörülen işkolu barajı, toplu sözleşme yapmak isteyen işçi sendikasını, bir işçi konfederasyonuna üye olmak mecburiyetinde bırakmaktadır. Bu koşul, var oluş sebebi temsil ettiği üyeleri için toplu iş sözleşmesi imzalamak olan işçi sendikalarının bu hakkını kullanmak için bir konfede-

rasyona üye olmasını mecbur kılmak anlamına gelir ki bu da sendikal özgürlüğü ortadan kaldırmak demektir. Söz konusu yaklaşım, ILO sözleşmelerine açık aykırılık teşkil etmektedir.

Bunun dışında, sendikal örgütlenmeyi ve toplu sözleşme yapabilmeyi engelleyen en önemli düzenleme, işyeri ve işletme düzeyinde yapılacak sözleşmeler için toplam işçi sayısının yarıdan fazlasını üye kaydetmenin mecbur kılınmasıdır. Bu kural yüzünden işletme düzeyinde toplu sözleşme yapabilmek hemen hemen imkansız hale gelmektedir.

Kanun Teklifi mevcut hali ile toplu sözleşme yapma hakkını kural olmaktan çıkarmakta, toplu sözleşme yapabilmeyi istisna haline getirmektedir. Bu düzenleme toplu pazarlık hakkını ortadan kaldıran bir düzenlemedir ve kabul etmemiz mümkün değildir. Ayrıca, yapılan işin niteliğini ve özelliğini dikkate almadan işkolları sayısını azaltan düzenlemenin, bazı işçi konfederasyonlarının bünyesel sorunlarına çözüm getirmeyi amaçladığı bilinmekte ve böylece uluslararası normlar dışlanmaktadır.

Sendikal hakların kullanımı ve toplu pazarlık hakkının etkinliğini sınırlandıran diğer bir düzenleme de, mevcut kanundaki grev yasaklarının aynen korunuyor olmasıdır.

Yasakların yanı sıra korunan zorunlu prosedürlerle grev hakkı bir kural değil, istisna olmaya devam edecektir.

12 Eylül Askeri İdaresi tarafından hazırlanmış olan ve 25 yıl süren uygulamasıyla sorunlar yaratan bu yasakçı zihniyetin devam ettirilmek istenmesi kabul edilemez.

Türk-İş, bu hali ile söz konusu Kanun teklifinin içerdiği değişikliklerin, endüstri ilişkileri sistemimize olumlu katkı sağlamayacağı inancındadır. Bu nedenle teklifle ilgili çekincelerimiz ve teklife bu haliyle onay vermeyeceğimiz ilgili Bakanlığa iletilmiştir.

Bu yasa Türkiye ve çalışma hayatı için çok önemli bir yasadır. Eğer 2821 ve 2822 sayılı yasalarda bir değişiklik yapılacaksa, bu Türkiye'de sendikal özgürlüğün kapılarını açmalı, toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt prosedürünü, gerçekten çağdaş demokratik ülkeler seviyesine getiren bir nitelikte olmalıdır."

Türk-İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu, BASS 16. Genel Kurulu'nda yaptığı konuşmada demokrasi için sendika hak ve özgürlüklerin önemine değindi.

YILMAZ: GENEL SORUNLAR VARLIĞINI KORUYOR

Genel kurul gündeminin okunarak oylanmasından sonra BASS Genel Başkanı Turgut Yılmaz, genel kurul açış konuşmasını yaptı. Yılmaz konuşmasında ülkede yaşanan ekonomik ve politik sorunlarla çalışanların yaşadığı sorunlara değindi.

Genel Başkan Turgut Yılmaz, konuşmasında özetle şunları söyledi:

"Türkiye, siyasal tartışmaların yeni boyutlar kazandığı gerilimli bir dönemi yaşıyor.

Gerilim yalnızca siyasal tartışmalar boyutuyla sınırlı değildir.

Tartışmaların odaklandığı konular değerlendirildiğinde bu sorunların gerçekte yılların sorunları olduğu, önlem alınmadığı ve etkili politikalar oluşturulmadığı taktirde çok daha ileri boyutlara tırmanabileceği görülmektedir.

Bir başka boyutuyla sertleşen ve kutuplaşan siyasal tartışmalar yaşanan ekonomik ve sosyal sorunların bir sonucu ve devamı özelliği taşımaktadır.

Türkiye, 2000'li yıllara önemli ekonomik, siyasal ve sosyal sorunlarla birlikte girdi. 2001 yılında yaşanan ve Cumhuriyet döneminin en büyük krizi olarak nitelenen kriz, ekonomiyi tümüyle altüst ederken aynı za-

manda ülkenin borç yükünü ve genel sosyal sorunlarını yani işsizliği, gelir dağılımı bozukluklarını, yoksulluğu ve güvencesizliği arttırdı.

Siyasal iktidarların yaşanan krizi ve krizleri, yalnızca finansal boyutuyla değerlendirmesi, buna karşılık kalıcı ekonomik ve sosyal önlemlere yönelmemesi, yaşanan sorunları daha da arttırmakta, bu durum da yeni sorunların oluşmasına yol açmakta, ülkemiz ve insanlarımız yıllarını yitirmektedir. Bu durumun yarattığı önemli bir sonuç ise genellikle toplumsal bezginliktir, yılgınlıktır, çaresizliktir ve tükenmişlik duygusudur. Ülke sorunlarını demokratik süreçlerle hoşgörü içinde çözmek yerine herhangi bir otoriteye bağlanma, boyun eğme ve tüm çözümleri bu otoritenin buyurganlığında görmektir.

Ülkemizin içinde bulunduğu dönemi tanımlayan ekonomik ve sosyal verilerin olumlu olduğunu söyleyebilmek, süreçlerin sorunsuz ve öngörülenlere bağlı olarak geliştiğini ileri sürmek olanaklı değildir.

"BORÇ YÜKÜ AĞIRLAŞIYOR"

Türkiye ekonomisi iç ve dış borç yükü açısından büyük kırılmalar yaşayan ve sürdürülebilir ölçüler içine çekilmediği sürece çok daha büyük sorun-

lar yaşama potansiyeli gösteren bir ekonomi görünümündedir.

- 2002-2007 döneminde kamu kesimi borç stokları 141,3 milyar dolar artarak, 181,3 milyar dolardan 322,6 milyar dolara çıkmıştır. Dönem boyunca artış oranı %78'dir.

- Aynı dönemde özel sektör dış borç stokları ise, 114,8 milyar dolar artarak 43,2 milyar dolardan 158 milyar dolara çıkmıştır. Dönem boyunca artış oranı %265,7'dir.

- Sonuç olarak Türkiye ekonomisinin toplam borcu beş yılda, % 114,2 oranında artarak 224,4 milyar dolardan 480,6 milyar dolara ulaşmıştır.

Makro ekonomik göstergelerin olumsuzluğu sosyal sorunlara yalnızca bugün ölçeğinde değil gelecek kuşaklar ölçeğinde de yansımaktadır. Hatta denilebilir ki ekonomik sorunların ağırlığını bugünkü kuşaklardan daha çok gelecek kuşaklar çekmeye mahkumdur.

Bugün ülkemiz sosyal yaşamının en önemli sorunlarının başında işsizlik sorunu gelmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre yaklaşık 23 milyonluk iktisaden faal nüfusun yüzde 12'si işsizdir. Ancak işsizlik eksik istihdamla birlikte çok daha artmakta yüzde 20'leri geçmektedir. Bunun yanında gençler, kadınlar, yüksek okul bitirmişler ve Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da yaşayanlar arasında işsizlik oranı yüzde 30'lara ve hatta yüzde 40'lara-60'lara varmaktadır.

Bu nedenle Türkiye, üniversite bitirmiş işsizler ülkesidir, işi olmayan genç kızlar ve kadınlar ülkesidir; iş aramaktan yılmış ve cesaretini yitirmiş, geleceğe umutla bakamayanlar ülkesidir; mezralarını, köylerini, kasabalarını terketmiş çaresiz insanlar ülkesidir.

Bu büyük sorunu ortadan kaldıracak önlemler alınmaması ve hemen hemen hiçbir kararlı politikanın oluşturulmaması gerçekte sendikalar başta olmak üzere tüm ülkemiz insanlarının düşünmesi gereken bir durumdur.

Hükümetin son olarak yasalaştırdığı istihdam paketi, istihdam sorunlarını çözmeye dönük bütünsel bir yaklaşım oluşturmak anlamına gelmemektedir. Tam tersine sorunları daha da karmaşıklaştıran bir evreye geçisi kolaylaştırmaktır. Çünkü, daha önce iç borçlanmanın finansmanında kullanılan İşsizlik Sigortası Fonu, bu kez GAP'a kaynak olarak aktarılmak suretiyle dolaylı biçimde amacı dışında bir işlev yüklenmektedir. Hükümet aynı paket ile getirdiği diğer düzenlemelerle işsize dönmesi gereken ve onu koruması gereken Fon birikimlerini açıkça başka alanlarda kullanmak istemektedir. İstihdam pa-

16. Genel Kurul'da göreve seçilen Genel Başkan Turgut Yılmaz ve Genel Yönetim Kurulu üyeleri, delegeleri selamladılar.

ketinin getirdikleri yalnızca bununla da sınırlı değildir. Yeni düzenleme ile kadın çalışanların kreş hakkına kısıtlama getirilmiştir.

"KAYGI DUYMAKTA HAKLIYIZ"

Türkiye 2008 yılına yeni ve büyük sorunların yaşanacağının belirtileri ile girdi. Hükümet tarafından art arda getirilen ve büyük tartışmalara neden olan gelişmeler yaşandı. Yılın ilk günlerinde Anayasa tartışmaları gündeme getirilirken demokratikleşme sürecinin derinleşmesini sağlayacak değişiklikleri getirmek yerine ülke siyasal ve toplumsal zıtlaşmaların oluşmasına neden olan sorunlara kilitlendi. Bir oldu-bittiyle Anayasa'da yapılan değişikliklerin hemen ardından bu kez Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı'nın çıkartılması süreci başladı.

Mart ayının ilk günlerinden başlayarak Nisan ayının ortalarına kadar uzanan dönemde Türkiye sosyal güvenlik sisteminde yapılmak istenen hak kısıtlamalarını tartıştı. Bu dönemde Emek Platformu'nun ortak çabası ve eylem kararları sonucu 14 Mart 2008 tarihlerinde geniş çaplı eylemler gerçekleştirildi. Yasanın çıkışını izleyen sürecin hemen ardından "İstihdam Paketi" ve daha sonra Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Yasası değişiklikleri gündeme getirildi.

"SOSYAL DÖNÜŞÜME DİKKAT"

Hükümet 2008 yılına ilişkin politik hedefi, reform adı altında hak kısıtlamalarına yol açacak büyük sosyal dönüşümlerin gerçekleştirilmesi hedefidir.

Yapılan ve yapılması öngörülen tüm değişiklikler reform kavramıyla açıklanması olanaksız değişikliklerdir. Bu çabalar somut olarak bir sosyal dönüşüm planının uygulandığını göstermektedir. Yani hedeflenen açıktır ve somuttur: IMF ve Dünya Bankası istemlerine bağlı sosyal dönüşüm planını yaşama geçirmek.

Çünkü milyonca insana dayatılan yeni sosyal güvenlik ve sağlık sistemi, toplumumuzun sosyal gelişmesini amaçlayan bir stratejinin sonucu değil; insanları araç olarak değerlendiren neoliberal anlayışın bir sonucudur.

Sosyal hakların dönüştürülmeye ve kısıtlanmaya çalışıldığı günümüz Türkiye'sinde sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılması konusunda büyük sorunlar yaşanmaktadır. Bir yandan hemen tüm işkollarında sendikalaşmak isteyen işçiler, işten çıkarmalar ve istifaya zorlamalar, işlerin taşeronlaştırılması, piyasalaştırılması, kamu kurum ve kuruluşlarının özelleştirilmesi gibi birçok yöntem ve teknikle sendikasız ve örgütsüz bırakılmak istenmektedir.

Bir ülkede demokrasinin hangi düzeyde geliştiğini saptamanın en açık kanıtını sendikal hak ve özgürlüklerin uygulanma düzeyi belirler. Tüm 20. Yüzyıl boyunca bu kural, değişmez bir biçimde temel kural olmuştur.

"SENDİKAL HAKLAR GELİŞMELİ"

Yaşama hakkı gibi çalışma hakkı, sendikalaşma hakkı ve toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı temel insan haklarındandır.

Ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin çağdaş ülkeler düzeyinde geliştiğini söylemek

olanaksızdır.

Sendikal hak ve özgürlükler üzerindeki kısıtlamalar genel olarak hangi noktalarda odaklanmaktadır?

-Sendikalar toplu iş sözleşmesinin bağıtlanması için karmaşık prosedürlere zorlanmaktadır.

-Grev hakkı sınırlandırılmıştır. Hak grevi yasaktır. Birçok sektör ve alt sektörde grev uygulamasına geçilmesi yasaklanmıştır.

-Yüksek Hakem Kurulu demokratik bir yapıdan, işleyiş ve yetkiden uzaktır.

-İş güvencesini sağlayan yasal düzenlemeler yetersizdir, uygulanma zorlukları içindedir.

-İşyeri temsilcilerinin hak ve yükümlülükleri yetersizdir; sendikaların işyeri kurullarında etkin olarak görev almaları engellenmektedir.

-Kamu çalışanlarına grevli toplu sözleşmeli sendikal haklar tanınmamıştır.

-Toplu işten çıkarmalar konusundaki yasal düzenlemeler yetersizdir.

-İş teftişi ulusal düzeyde yeterli biçimde kurumlaştırılmamıştır.

-Sendikalar karar alma-danışma mekanizmalarından dışlanmaktadır.

-İmzalanan uluslararası sözleşmelerin iç hukukla uyumlaştırılmaları için düzenlemeler yapılmamaktadır.

-İş mahkemelerindeki davaların uzamasına ilişkin önlemler alınmamaktadır.

Tüm bu görünümün yarattığı sonuç açıktır:

Türkiye'de 2 milyon 800 bini kamu çalışanı olmak üzere 12 milyon ücretlinin ancak yüzde 8-10'u sendikalarda örgütlüdür ve 3 işçi konfederasyonunun üye sayısı ancak 700-800 bin civarındadır. Yani emekçilerin hak ve dayanışma örgütü sendikalar toplumsal ve siyasal yaşamdan dışlanmıştır.

Bu görünümün oluşma nedenleri konusunda siyasal iktidar ve işveren örgütleri yeterli dersi çıkardığı gün kazanacak olan Türkiye olacaktır.

Bu nedenle sendikasızlaştırmaların tüm işkollarında bilinçli olarak tetiklendiği koşullarda, işkolları ve konfederasyonları ne olursa olsun tüm sendikalar, ortak amaçlar yönünde sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılması için çaba harcarken, aynı anda yasalaştırılmayan hakların geciktirilmeden yasalaşması doğrultusunda içten ve kararlı adımlar atmalıdırlar.

Öncelikle iş güvencesi daha güçlü kurullara bağlanmalı, toplu iş sözleşmelerinin uygulanmaması durumunda yürürlüğe giren hak grevi başta olmak üzere tüm grev yasakları ortadan kaldırılmalıdır.

Ve yine her insanın çalışma hakkı, çalışmak için yaşamak ilkesine bağlı olmaktan kurtarılarak yaşamak için çalışmak ilkesi doğrultusunda belirlenmelidir. Bu anlamda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi tam süreli istihdam politikalarını reddetmeden titiz kurullara bağlanmalı; tüm ülkede günlük, haftalık, yıllık ve bir ömür boyu sürecek çalışma süresi yaklaşımı yerine çağdaş kurallar getirilmelidir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda yapılmasını yıllardır beklediğimiz değişiklikler bu taleplerimizi de kapsayacak şekilde vakit kaybetmeden gerçekleştirilmelidir."

Genel Başkan Turgut Yılmaz, konuşmasının sonunda 16. Genel Kurulun, onbinlerce banka çalışanının sendikal mücadelesini daha da güçlendireceğine inancı vurgulayarak tamamladı.

TURGUT YILMAZ GENEL BAŞKANLIĞA SEÇİLDİ

Türk-İş eski Genel Başkanı ve Ankara Milletvekili Bayram Meral'in de bir konuşma yaptığı genel kurul daha sonra bütçeyi görüşerek karar bağladı.

Yönetim ve Denetleme Kurullarının aklanmasından sonra gündemin son maddesi olan seçimlere geçildi. Yapılan seçimlerde Genel Başkanlığa Turgut Yılmaz, Genel Sekreterliğe Erol Demir, Genel Mali Sekreterliğe Mustafa Eren, Genel Eğitim Sekreterliğine Salih Kalfa, Genel Örgütlenme Sekreterliğine Gökhan Eygün seçildi.

Genel Kurul seçimlerinde Genel Denetleme Kurulu üyeliklerine, Feyzullah Cantekin, Engin Gündaş, Nihat Barış; Genel Disiplin Kurulu üyeliklerine ise Köksal Altı, Sadık Günay, Çiğdem Başcı, İzzettin Duman, Osman Dursun seçildiler.

Genel Kurul sonunda bir konuşma yapan Genel Başkan Turgut Yılmaz, sendikal birliğin ve güvenin önemine değinerek BASS 16. Genel Kurulunun sendikal harekete ve tüm üyelere hayırlı olması dileğinde bulundu.

BASS GENEL YÖNETİM KURULU

Turgut Yılmaz (Genel Başkan)

4 Ocak 1956 tarihinde Bolu'nun Seben ilçesinde doğdu. İlk ve orta öğrenimini Seben'de tamamladıktan sonra İstanbul Maçka Sanat Enstitüsü'ne girdi. 1973 yılında Maçka Sanat'ı bitirdi ve 15 Şubat 1977 tarihinde Vakıfbank'a girerek Taksim Şubesinde işe başladı. 1987 yılında profesyonel sendikal yaşamına başlayan Yılmaz, Ağustos 1990'da BASS Genel Başkanlığına seçildi. Evli ve 4 çocuk babası.

Erol Demir (Genel Sekreter)

8 Mayıs 1968 tarihinde Ankara'nın Nallıhan ilçesinde doğdu. Öğrenimini Nallıhan'da tamamlayarak çalışma yaşamına özel sektörde başladı. 20 Ekim 1997'de Vakıfbank Bolu Şubesinde göreve başladı. 2000 yılı kasım ayından itibaren Vakıfbank Ankara Yenimahalle Şubesinde görev yapan Erol Demir, evli ve iki çocuk babası.

Mustafa Eren (Genel Mali Sekreter)

28 Temmuz 1961 tarihinde Çanakkale'nin Yeniçiftlik beldesinde doğdu. Orta ve lise öğrenimini Biga Atatürk Lisesi'nde tamamladı. 1984 yılında polis memuru olarak göreve başladı. 1988 yılında bu görevden istifa ederek Vakıfbank'ta çalışmaya başladı. Vakıfbank İzmir Finans Market Şubesi'nde üst yetkili olarak görev yaptı. 2004 yılında yapılan 15. Genel Kurulu'nda BASS Genel Mali Sekreterliğine seçilen Eren, evli ve bir çocuk babası.

Salih Kalfa (Genel Eğitim Sekreteri)

20 Temmuz 1963 tarihinde Sinop'un Gerze ilçesinde doğdu. Askerlik görevini bitirdikten sonra 23 Eylül 1985 tarihinde Vakıfbank İstanbul Şubesi'nde göreve başladı. Vakıfbank'ın İstanbul'daki farklı şubelerinde çalışan Salih Kalfa, evli ve iki çocuk babası.

Gökhan Eygün (Genel Örgütlenme Sekreteri)

3 Aralık 1966 tarihinde Kars'ın Kağızman ilçesinde doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Iğdır'da tamamladı. Askerlik görevini bitirdikten sonra Vakıfbank Iğdır şubesinde göreve başladı. 1991 yılında Antalya Şubesi'ne atanan Eygün, BASS 16. Genel Kurulu'nda Genel Örgütlenme Sekreterliği görevine seçildi.

Yeni şube yönetim kurulları

Sendikamız 16. Genel Kurulu'na doğru 6 Şubemizde yapılan genel kurullar ile şube karar organları yeniden oluştu. Genel kurullarda birçok arkadaşımız yeniden göreve getirilirken birçok arkadaşımız ise ilk kez göreve seçildiler. 6 Şubemizde göreve seçilen şube yönetim kurulu, şube denetleme kurulu ve şube disiplin kurulu üyelerinin büyük bir sorumluluk duygusu ile başarılı biçimde üyelerimizin sorunlarını çözmek üzere çalışmalar yürüteceklerine, sendikamızı her geçen gün daha da güçlendireceklerine ve sendikal gücümüzü oluşturan sendikal birliğimizi daha da geliştireceklerine içtenlikle inanıyoruz.

ANKARA ŞUBESİ

(Genel Kurul Tarihi: 1 Aralık 2007)

-Şube Yönetim Kurulu: Akif KALENDER (Şube Başkanı), Ahmet EKİCİ(Şube Sekreteri), Murat Bora DELİBAŞ (Şube Mali Sekreteri), Necati KOŞU Ahmet KILIÇ Haydar MUTLU Vedat SÖZEN Aslıhan YÜZBAŞI Emel ÖZKAN

-Şube Denetleme Kurulu: Hasan ÖZEKİN, Kemal YILMAZ, Erdem ÖZKER

-Şube Disiplin Kurulu: Safa ÇAĞLAR, Zekeriya MAZLUM, Zuhal DOĞAN, Beyza ENGÜRÜ, Ali BOYAR

MARMARA ŞUBESİ

(Genel Kurul Tarihi: 1 Mart 2008)

-Şube Yönetim Kurulu: Zafer GÖKÇEGÖZ (Şube Başkanı), Nefiye ÖZDEMİR (Şube Sekreteri), Orhan KASAP(Şube Mali Sekreteri), Vedat GÜLER (Üye), Levent YALMAN (Üye), Ayşenur KOLÇİNOĞLU (Üye), O.Saim ŞEKER (Üye), Yakup SERİM (Üye), Sema HİZEL (Üye)

-Şube Denetleme Kurulu: Mustafa DEDEMLİ, Ali BARUT, H. Tuğrul YILDIRIM

-Şube Disiplin Kurulu: Ahmet Hulusi İPEK, Ayhan SAMARAZ, Ersan DİVRİKLİOĞLU, Orhan KOÇER, Kadir ÇELİK

EGE BÖLGESİ ŞUBESİ

(Genel Kurul Tarihi: 12 Ocak 2008)

-Şube Yönetim Kurulu: Erol SARDOĞAN (Şube Başkanı), Eşref ERTAŞ (Şube Sekreteri), Feray KODÇİ (Şube Mali Sekreteri), Mustafa BAYKALDI (Üye), Eyüp Sabri DEMİR (Üye), Nihat ÇAVUŞ (Üye), Veysel AKAN (Üye), İbrahim ÇOŞGUN (Üye),Erdoğan DEMİR (Üye)

-Şube Denetleme Kurulu: Aynur ÜNAL, Asude ÖZ, Seyfi EVREN

-Şube Disiplin Kurulu: İbrahim LENGER, Tamer DOLU, Ahmet C. YİĞİTOĞLU, Yakup ÇATALOK, Burçin APAYDIN

ÇUKUROVA VE GÜNEYDOĞU ANADOLU ŞUBESİ

(Genel Kurul Tarihi: 29 Mart 2008)

-Şube Yönetim Kurulu: Ömer FARUK DELİKANLI (Şube Başkanı), Mehmet EMİN BAYLAN (Şube Sekreteri), Ayhan KAYA (Şube Mali Sekreteri), Ömer ZENGİN (Üye), Mustafa AĞDEMİR (Üye), Murat TAŞ (Üye), Dader YILMAZ (Üye), Bekir BODOVOĞLU (Üye), Mustafa TANSEL DAĞLI (Üye)

-Şube Denetleme Kurulu: Nurten GÜZELANT, Cem ERKUL, Sinan ÖCAL

-Şube Disiplin Kurulu: Kadir KISACIK, Rezan AYAZ, Ali AVCU, Alaattin ZENGİN, Suat KUTLU

Ankara ve İç Anadolu Şubesi Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulu üyeleri birlikte.

BASS Marmara Bölge Şubesi Yönetim Kurulu üyeleri.

MARMARA ve AKDENİZ BÖLGE ŞUBESİ

(Genel Kurul Tarihi: 15 Aralık 2007)

-Şube Yönetim Kurulu: Şahin ÖZKAYA (Şube Başkanı), Ayşe KARA (Şube Sekreteri), Erhan PEKER (Şube Mali Sekreteri), Ebru DEMİR (Üye), Canan DEMİR (Üye), Emine YAMAN (Üye), Sedat CİVAN (Üye), Sibel ŞENSOY (Üye), M. Ferman GÜZEL (Üye)

-Şube Denetleme Kurulu: Dilek METİN, Selim ÖCAL, Zülal GÜLDAŞ

-Şube Disiplin Kurulu: Ülkü ÇOBANOĞLU, Hakan ATA, Nejdet KIYAK, Aykut KÖYBAŞI, Hakan BEYAZIT

KARADENİZ VE DOĞU ANADOLU BÖLGE ŞUBESİ

(Genel Kurul Tarihi: 5 Nisan 2008)

-Şube Yönetim Kurulu: Naim ÇİMEN (Şube Başkanı), İdris KAZANCI (Şube Sekreteri), Mustafa ALGAN (Şube Mali Sekreteri), Ayhan ARACI (Üye), Yılmaz GENÇBAY (Üye), Numan ZORBA (Üye), Hüseyin ÖZKAN (Üye), Bilal ŞİRİN (Üye), Fahrettin SÜRÜCÜ (Üye)

-Şube Denetleme Kurulu: Tankut KAYA, Mehmet KARGI, Volkan KARADENİZ

-Şube Disiplin Kurulu: Aslan DENİZ, Kenan KARGACIER, Gülsevim BAKOĞLU, Yurtsever DARENDELİ, Yusuf YILDIRIM

Ege Bölge Şubesi Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulu üyeleri Genel Mali Sekreter Mustafa Eren ile birlikte.

BASS Çukurova ve Güneydoğu Anadolu Bölge Şubesi Yönetim Kurulu üyeleri (Üstte), Şube Disiplin Kurulu üyeleri (Ortada) ve Şube Denetleme Kurulu üyeleri (Altta).

Mustafa Eren
BASS Genel Mali Sekreteri

Daha ileri sendikal ve sosyal haklar

Sendikalar, demokratik toplumsal ve siyasal sistemin temel kurumlarındandır. Sendikaların demokrasinin temel kurumlarından olması, sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının temel insan hakları olmalarından kaynaklanır.

Günümüzde sendikal örgütlenme hakkının ayrılmaz parçasını oluşturan toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, her ücretlinin daha iyi yaşama ve çalışma koşullarına ulaşması için olmazsa olmaz bir zorunluluktur.

Sosyal haklara ilişkin hemen tüm uluslararası sözleşmelerde; özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda sendikal örgütlenmenin, toplu iş sözleşmesinin önemi, değeri ve vazgeçilemez olması özenle vurgulanmaktadır.

Bireysel iş sözleşmesiyle kazanılmış olan haklar, toplu iş sözleşmeleriyle elde edilen haklar ya da kazanımlarla bütünleştirilmediğinde çalışanlar için tam bir güvence sağlanmış olmaz, olamaz. Böyle bir işyeri ortamının güvenceli olduğu, olabildiği de söylenemez.

Sendikal haklar, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları ile insana yakışır onurlu iş arasında doğrudan bir ilişki bulunur. Çünkü bir işin insan onuruna yakışır olması, toplu iş sözleşmesi ile anlamlıdır.

Genel olarak sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi haklarının yeniden gündeme getirildiği günümüzde, yasalarda gerçekleştirilecek değişikliklerin, çalışanların ve örgütlerinin ihtiyaçlarını karşılaması ve onların öneri ve katılımları ile oluşturulması zorunludur.

Evrensel değerlerle uyuşmayan, yalnızca işverenlerin gereksinimlerini karşılamaya dönük olan ve çağdaş kurallarla belirlenmeyen yasa değişikliklerinin çok büyük sorunlar yaratacağını unutmamak gerekir. Bu nedenle temel sendikal haklara ilişkin değişiklerin yeni sorunlar yaratan değil, var olan sorunları ortadan kaldıran, çalışanların örgütleri sendikaların istem ve önerileriyle oluşturulmuş özellikler taşıması artık tartışılamaz bir olgudur.

GÜNEŞ SİGORTA VE VAKIF EMEKLİLİK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İÇİN GERİYE SAYIM BAŞLADI

Güneş Sigorta ve Vakfı Emeklilik'te 1 Ocak 2009-31 Aralık 2010 tarihleri arasında geçerli olacak yeni dönem toplu iş sözleşmeleri için gerekli yasal prosedürler tamamlandı.

Yeni dönem toplu iş sözleşmesiyle sigortacılık sektöründe örnek bir toplu iş sözleşmesi oluşturmayı amaçladıklarını belirten Genel Başkan Turgut Yılmaz, toplu iş sözleşmesiyle edinilen hakların korunacağını ve yeni kazanımlar oluşturulacağını söyledi. Genel Başkan Turgut Yılmaz Vakıf Emeklilik ve Güneş Sigorta toplu iş sözleşmeleri konusunda şu açıklamalarda bulundu:

"Günümüzde demokratik ülkelerde sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi hakkının tersini düşünmek yani sendikal örgütlenmeyi olumsuzlamak veya bilinçli ya da bilinçsiz biçimde dışlamak olanaksızdır.

Ülkemizde sendikal örgütlenme hakkını yasaların açık hükümlerine rağmen olanaksız kılan uygulamalar ne yazık ki hiç de eksik değildir. Çalışanların farklı yasal kategoriler içinde değerlendirilerek ayrı statülerde tutulmasından, çok geniş ölçülerde tutulan kapsam dışı personel uygulamasına, sendikal örgütlenme hakkının ayrılmaz parçasını oluşturan grev hakkının yasak olmasından, farklı düzeylerde ayrımcılıklara yol açan uygulamalara kadar birçok konuda önemli sorunları bulunan banka ve sigorta çalışanlarının, sendika üyesi olmaktan kaynaklanan toplu iş sözleşmesi kazanımları çok değerlidir ve her bir hak örnek oluşturur.

Sendikamız BASS'ın Vakıf Emeklilik ve Güneş Sigorta toplu iş sözleşmeleri, içerdiği hükümler ve çalışanlara getirdiği kazanımlar ve güvenceler açısından birer örnek oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin bu yönünün işletme içinde uyumun, güvenin ve karşılıklı saygının temelini oluşturduğunu vurgulamalıyım. Yeni dönem toplu iş sözleşmesi görüşmelerine girerken bu gerçekliği korumayı ve daha da geliştirmeyi hedefliyoruz. Sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi ile güvence altına alınmış bir çalışma ortamının, çağdaş olmanın temel ölçütü olduğunun hiçbir zaman akıldan çıkartılmaması gerektiğini düşünüyorum."

iş güvencesini tehdit ediyor"

BAŞAK

Bass Genel Başkanı Yılmaz'a göre kriz geride kaldı

Tek başına iktidarla Ekonomi yükselişte!

"Ekonomi tek partili iktidarla yükselişte"

TOROS

BASS GENEL BAŞKANI YILMAZ:

Ekonomi tek partili iktidarla yükselişte

Ekspres

'Çıkarılan işçiler geri döndü'

İLKHABER

Türkiye

Bölge

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS) Genel Başkanı Turgut Yılmaz, finansal sektörde 50 bin kişinin işsiz kaldığı 2002'deki ekonomik krizden sonra tek başına gelen iktidarla birlikte hem sektörün öz kaynaklarını arttırdığını hem de çıkarılan işçilerin sektöre geri döndüğünü söyledi.

Yılmaz: "Performans sistemi güvence için tehdit"

Genel Başkan Turgut Yılmaz, sendikamızın Çukurova ve Güneydoğu Anadolu Şubesini ziyaretinde basına yaptığı açıklamada, sendikal örgütlenme ve dünyadaki ekonomik krize ilişkin açıklamalarda bulundu.

Tüm dünyada ekonomik krizin büyük bir sorun oluşturduğunu söyleyen Yılmaz, Türkiye'deki siyasi kriz ortamında enflasyonun ve faizlerin artmasıyla reel sektörde oluşacak problemin finans sektörünü çok önemli ölçüde olumsuz etkileyeceğini ifade etti. 2002'deki ekonomik krizde finans sektöründe 50 bin kişi işsiz kaldığını kaydeden Yılmaz, **"Tek başına gelen iktidarla birlikte hem finans sektörü öz kaynaklarını arttırdı, hem de işten çıkartılanlar sektöre geri döndü. Ne zaman iyiye gidecek gibi görünse Türkiye'nin başına bir çorap örülüyor. Ülkemizin bir an önce bu durumdan kurtulacağını ümit ediyoruz"** dedi.

Sendikal örgütlenmenin ve buna bağlı olarak toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı bazı bankalarda uygulanan performans sisteminin çalışanın iş güvencesini tehdit ettiğini savunan Turgut Yılmaz, onların da bir an önce sendikal örgütlenme çatısı altına alınması gerektiğini söyledi. Noter onaylı sendikaya üye olma şartının bulunmasının örgütlenmenin önündeki önemli bir sorun olduğunu vurgulayan Genel Başkan Turgut Yılmaz, özetle şunları söyledi:

"İşçi, sendikaya daha üye olmadan işveren duyuyor ve sendikalaşmak isteyeni işten çıkartıyor. Mecliste bununla ilgili yeni bir yasa üzerinde çalışılıyor. Yeni yasada noter zorunluluğu kaldırılıyor. Bu da örgütlenmenin önündeki sorunu büyük ölçüde azaltacaktır ve örgütlenmede önemli gelişmeler sağlanacaktır.

Toplu pazarlık hakkının tanınması, toplu çıkarların temsil edilebilmesinin anahtarıdır. Örgütlenme özgürlüğü üzerine kurulmuştur ve toplu temsili anlamlı kılar.

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, sivil özgürlüklerin ve demokrasinin ayrılmaz birer parçası olduğuna göre, "yurttaşlık hakkı" ile demokrasi arasında güçlü bir bağlantı vardır. Bu özgürlükleri inkar etmek demokratik hakları inkar etmektir.

Örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkının savunulmasının etik zeminlere oturtulması ne kadar önemliyse, bu haklara saygının sebep ve sonuçlarının sorgulanması da o kadar önemlidir.

.sendikal haklar demokrasinin temelidir

Örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkı, demokrasilerin olmazsa olmaz şartıdır. Daha da önemlisi bir ülkede demokrasinin ne ölçüde var olduğunu belirleyen temel ölçüt sendikal hak ve özgürlükler varlığıdır; öncelikle ve her zaman...

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun Haziran ayı başında toplanan 97. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda yayınlanan iki önemli rapordan biri "Dünyada sendikal hak ve özgürlükler", diğeri ise "Kamu ile yapılan iş sözleşmeleri ve çalışma standartları" idi...

Çalışma Konferansı'na ülkemiz adına her yıl olduğu gibi hükümet, işçi ve işveren temsilcileri katıldı. ILO Konferansında işçi kesimini Türk-İş temsil ederken Genel Başkan Mustafa Kumlu bir konuşma yaptı. BASS Genel Başkanı Turgut Yılmaz'ın da katıldığı Konferans'ta konuşan Mustafa Kumlu, sendikal hak ve özgürlüklerin önemini vurgularken ülkemizde kayıt dışı ekonominin büyüklüğüne ve sendikal hak ve özgürlüklerin sorunlu oluşuna dikkat çekti. Konferansta konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, iş sağlığı güvenliği konusunda yeni düzenlemelerin getirileceğini belirtti.

97. Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunulan "Dünyada sendikal hak ve özgürlükler" raporunda önemli belirlemelerde ve gözlemlerde bulunuldu. Raporun bu konudaki önemli noktaları özetle şöyle:

-Güçlü ve bağımsız işçi ve işveren örgütleri ile bu örgütlerin toplu pazarlık haklarının etkin olarak tanınması, işgücü piyasası yönetiminin başlıca araçlarıdır. Toplu pazarlık, işçiler ile işverenler arasında anlaşmazlık yaratabilecek durumlarda, uygun ve verimli çözümlere ulaşabilmenin bir yoludur. Taraflar arasında güven ilişkisi kurulmasına, uzlaşmaya ve karşılıklı çıkarların tatmin edilmesine olanak verir. Toplu pazarlık, bu rolü, işçi ve işveren sendikaları temsilcilerinin barışçı, açık ve demokratik katılımını teşvik ederek oynar.

-Toplu pazarlık hakkının tanınması, toplu çıkarların temsil edilebilmesinin anahtarıdır. Örgütlenme özgürlüğü üzerine kurulmuştur ve toplu temsili anlamlı kılar.

-Toplu pazarlık, işçi ve işverenlerin iş dünyasını ilgilendiren meseleler üzerinde anlaşmaya varmalarını sağlaması ölçüsünde, ayrılmaz bir biçimde örgütlenme özgürlüğüne bağlıdır. İşçi ve işverenlerin bağımsız örgütler kurabilme hakkı toplu pazarlığın ve toplumsal diyalogun ön koşuludur. Bununla birlikte, dünya üzerinde milyonlarca kişi bu temel haklardan hâlâ yararlanamamaktadır; bu hakların tanındığı yerlerde ise uygulanmaları yine de güç olabilmektedir. Kimi ülkelerde bazı işçi kategorileri örgütlenme hakkından yoksundur veya işçi ve işveren örgütleri yasadışı olarak askıya alınmış ya da müdahalelere konu olmuştur. Bazı aşırı durumlarda, sendikacılar tehdit edilmiş, tutuklanmış hatta öldürülmüştür.

-Örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık hakkının uygulanması, temel sivil özgürlüklerin ve özellikle de kişilerin özgürlük ve güvenlik hakkının; düşünce, ifade ve toplantı özgürlüğünün; bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından adil yargılanma hakkının ve işveren örgütleri ile sendikaların mal varlığının korunması hakkının savunulmasına bağlıdır. Son yıllarda bu temel hakların

SENDİKALAR: İNSANLIK TARİHİNİN YÜZ AKI

Dünyada sendikalar yaklaşık 300 yıl öncesine 18. Yüzyılın başlarına gitmektedir. Buharlı makinaların bulunması ve kitlesel üretimin yapılmasıyla İngiltere, Fransa ve Almanya'da çalışan işçiler çok uzun çalışma sürelerine, yaşamlarını ancak sürdürebilecekleri sefalet ücretlerine ve kötü çalışma koşullarına karşı örgütlenmeye başladılar. Önce yardımlaşma sandıkları ve dayanışma dernekleri ile bir araya gelen işçiler, daha sonra sendikaları kurdular.

Sendikaların kurulması hiç kolay olmadı; çok zorlu süreçlerden geçti. Bir dilim daha fazla ekmek, birkaç saat daha az çalışma ya da biraz daha fazla temiz ve güvenli çalışma ortamı için direnişler yapan, grevlere çıkan, kimi kitle gösterilerinde güvenlik güçleri ile karşı karşıya kalan işçiler, her bir hakkı uzun mücadeleler sonunda kazandılar.

Sendikalara yasal olarak kurulma hakkı ilk olarak 1824 yılında İngiltere'de tanındı. Fransa'da tanınması ise tam 60 yıl sonra oldu.

Ülkemizde sendikaların örgütlenmesi Osmanlı İmparatorluğu'nun son yıllarına rastladı. Türkiye'de yasal olarak sendikaların kurulması hakkı 1946'da tanındı; o da son derece kısıtlı biçimde...

Eğer bugün 8 saatlik işgününden, hafta tatilinden, yıllık izinden, iş güvencesinden, sosyal güvenlik haklarından, kıdem tazminatından kısaca çalışanlar için küçük-büyük, özel-genel ne kadar hak var ise hem tüm dünyada, hem de ülkemizde sendikaların ve üyeleri çalışanların uzun yıllar boyunca sürdürdüğü mücadeleler sonucunda kazanıldı.

ihlaline ilişkin şikayetler azaldığı halde, dünyanın farklı yerlerinde ağır sivil özgürlük ihlallerinin devam etmekte olduğu bir gerçektir.

- Sendikaların ve işveren örgütlerinin, etkinliklerinde tam bir bağımsızlık ve özgürlükten yararlanmaları şarttır. Bu nedenle ne hükümet otoriteleri bu örgütlerin etkinliklerine müdahale etmeli ne de işveren örgütleri sendikaların ya da sendikalar işveren örgütlerinin etkinliklerine müdahale etmelidir. Son yıllarda, ILO denetim organları, sendika karşıtı ayrımcılık ve müdahale eylemleriyle ilgili şikayetlerde bir artışa tanık olmuştur. Bu iddialar, bir sendika kurma, bir sendikaya üye olma ya da orada sorumluluk alma kararını vermiş işçiler karşısında, işveren niteliğiyle devlet de dahil olmak üzere işverenler tarafından önlem alınmasına yöneliktir (işten çıkarma, rütbe indirimi, nakil, işe almayı reddetme, vs.). Devletin örneğin kısıtlayıcı bir yasa yoluyla sendikal faaliyetlere müdahalesiyle ilgili iddialar da eklendiğinde, iddia edilen müdahaleler tüm şikayetlerin yarısından fazlasını oluşturmaktadır.

- Grevler, iş durdurmalar, iş yavaşlatmalar veya diğer eylemlere yol açan anlaşmazlıklar hem kamu sektöründe,

97. Uluslararası Çalışma Konferansı'na ülkemiz adına her yıl olduğu gibi hükümet, işçi ve işveren temsilcileri katıldı. ILO Konferansında işçi kesimini Türk-İş temsil ederken Genel Başkan Mustafa Kumlu bir konuşma yaptı. BASS Genel Başkanı Turgut Yılmaz'ın da katıldığı Konferans'ta konuşan Mustafa Kumlu, sendikal hak ve özgürlüklerin önemini vurgularken ülkemizde kayıt dışı ekonominin büyüklüğüne ve sendikal hak ve özgürlüklerin sorunlu oluşuna dikkat çekti.

hem de özel sektörde süregelmektedir. Bir sendikanın en büyük güçlerinden biri, işgücünü greve götürebilme kapasitesidir. Grev hakkı uygulamaları ülkelere ve sektörlere göre değişiklik gösterir. Uyuşmazlıkları çözüme kavuşturmak ve iş durdurmaların önüne geçmek amacıyla, hakemlik, arabuluculuk veya uzlaştırma için üçüncü kişilerin yardımlarına başvurulur.

-Grev hakkı, uluslararası araçlar tarafından tanındığı halde, ILO üyesi birçok ülkede, özellikle kamu hizmetlerinde yasada ve uygulamada haksız olarak kısıtlanmıştır. Bazı ülkelerde, yasal olarak tanınsın ya da tanınmasın, grevler yaygınlaşma eğilimindeyken, diğer ülkelerde ise daha az yaygındırlar. Endüstriyel eylemlerin nedenleri sektörlere göre değişiklik gösterir. Yakın zamanda yapılan çalışmalar, ücret ile iş güvenliğinin iş anlaşmazlıklarının başlıca nedenleri olmaya devam ettiği gerçeğinin altını çizmiştir. İşyerlerinin yeniden yapılandırılmasına ya da kapatılmasına bağlı olarak iş kaybı ve işten çıkarmalar da buna dahildir. "Siyasi" olarak nitelenen diğer grevler sosyal güvenlik, iş kanunu reformu, özelleştirme veya yeniden yapılanma gibi farklı alanlardaki hükümet politikaları tarafından harekete geçirilmektedir.

- Grev hakkı kimi zaman önemli kısıtlamalara maruz kalmaktadır: Açıkça yasaklamalar; pratikte uygulanmasını imkânsız kılan yasal ön koşullar; kelimenin tam anlamıyla elzem olmayan bazı hizmetlerdeki ya da devlet adına yetki kullanmayan devlet memurları için kısıtlamalar; kamu yetkililerinin ya da taraflardan birinin talebiyle zorunlu hakem atanması ve bu yolla bir en-

düstriyel eyleme başvurma ihtimalinin önüne geçilmesi; dayanışma grevleri veya sendika federasyonları ya da konfederasyonlarının çağrısıyla gidilen grevler konusundaki kısıtlamalar.

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, sivil özgürlüklerin ve demokrasinin ayrılmaz birer parçası olduğuna göre, "yurttaşlık hakkı" ile demokrasi arasında güçlü bir bağlantı vardır. Bu özgürlükleri inkar etmek demokratik hakları inkar etmektir. Örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkının savunulmasının etik zeminlere oturtulması ne kadar önemliyse, bu haklara saygının sebep ve sonuçlarının sorgulanması da o kadar önemlidir.

- Ölçülmeleri çok daha güç olsa da, bu hakların uygulanmasının, işçilik maliyetiyle ilgili olanlar dışındaki sonuçları küresel rekabetçilik açısından büyük önem kazanabilir. Daha güçlü bir demokrasi, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, küresel rekabetçiliği ve ekonomik performansı iyileştirmeye yönelik ekonomik ve toplumsal istikrarı sağlayabilir. Daha 10 yıl öncesinde bile, önemli bir uluslararası inceleme ampirik kanıtlar sunmaktaydı:

1- Demokrasiler uzun vadede daha öngörülebilir büyüme oranları doğururlar,

2- Demokrasiler daha istikrarlı ekonomik performansları desteklerler,

3- Şoklarla çok daha iyi başa çıkabilecek durumdadırlar.

-Aynı doğrultuda, belli bir ülkede, bir yandan demokrasinin, örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık hakkının nitel göstergeleriyle diğer yandan ulusal kredi riski endeksi arasındaki bağıntı incelendiğinde görülmektedir ki güçlü bir demokrasi, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı durumunda kredi riski endeksleri düşmektedir, bu aynı zamanda daha iyi ekonomik performans ve güçlü ticari rekabet umudunu beraberinde getirmektedir. Nobel Ekonomi Ödülü sahibi Joseph Stiglitz, örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkının olumlu etkileri olduğunu düşünür: Ona göre "açık, şeffaf ve katılımcı süreçler kalkınma için gerekli olan dönüşümler açısından önemli unsurlardır - hem sürdürülebilir ekonomik kalkınmayı hem de daha hızlı ekonomik büyüme aracı olarak ve kendinde amaç olarak görülmesi gereken toplumsal kalkınmayı sağlamak açısından önemlidir.

-Yıllar içinde, toplu pazarlık, ülkelere bağlı olarak, ücretler, çalışma süresi, iş düzenlemesi, işe alma, yeniden yapılanma, güvenlik ve sağlık, staj ve eğitim gibi (yaşam boyu bilgi kazanımı da dahil) geniş bir başlıklar yelpazesini kapsar hale gelmiştir.

Cinsiyetler arası eşitlik, ayrımcılık, aile (örneğin doğum izni) gibi konular da pazarlık konusu olmuştur. Toplu sözleşmeler aynı zamanda çözüm yönetiminin ve uyuşmazlıkların çözüm yollarının kurumsallaşmasına ve grevlerin engellenmesine yaramaktadır. Bununla birlikte, ücret ve çalışma süresi, toplu sözleşmelerin çoğunun esas konusunu oluşturmaya devam etmektedir.

-Toplu pazarlık çerçevesinde ele alınan sorunlar iş piyasasındaki değişimi yansıtmaktadır. Kimi ülkelerde, telaçalışma, işçi-işveren ilişkileri, kişisel verilerin korunması ve uyuşmazlıkların çözülmesine yönelik geleneksel olmayan mekanizmalar gibi yeni sorunlar incelenmektedir. Yeni ortaya çıkan başlıklara örnek olarak şunlar sayılabilir: iflas, eşitlik, kariyer gelişimi, boş zaman, tazminat, değerlendirme sistemleri, prim veya performansa dayalı ücret, doğum izni, emeklilik planları, kâr paylaşımı, kesintisiz eğitim, taciz, sendikaların temsil gücünün kontrolü ve şirketlerin yeniden yapılanması.

HEDEF: İNSANA YAKIŞIR İŞ

İşçilerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, iş, gelir ve örgütlenme güvenceleri içinde bir yaşam sürdürmeleri, sendikaların öncelikli görevleri arasındadır. İnsana yakışır iş, dile getirsin ya da getirmesin günümüz Türkiye'sinde son derece kötü çalışma koşulları içinde çalışan yüzbinlerce insan özlemi ve umududur.

İnsana yakışır iş nasıl sağlanabilir?

-Her işyerini iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uygun biçimde düzenleyerek,

-Kadın ve erkeklerin eşit işe eşit ücret ilkesiyle ücret almalarını gerçekleştirerek, kadınların olumlu ayrımcılıklardan yararlanmalarını sağlayarak,

-İşyerinde çalışma sürelerini en az yasal düzeylerde tutarak, izin sürelerini en az yasaların öngördüğü biçimde özenle uygulayarak;

-Demokratik, özgür, içten ve dayanışmacı bir işyeri ortamı ve sosyal ilişkiler oluşturmaya çalışarak,

-Sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılmasına olanak tanıyarak...

Yasal olarak hafta tatili nedir?

Dinlenme hakkı, her çalışan için uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış, Anayasal ve yasal haktır. Ücretli ve bayram tatili ile ücretli yılllık izin hakları da, Anayasal güvence altındadır. Dinlenme hakkı, Anayasal bir hak olduğu için, tüm çalışanlar için vazgeçilmez bir hakdır. Bu nedenle, çalışmasını sürdüren işçiler için, bu haklarının kesinlikle kullandırılması gerekir. Örneğin işverenler, işçilere yıllık ücretli izin paralarını vererek, çalıştırmaya devam edemez. Diğer yandan, işçiler de bu haklarından feragat edemez. İş Yasasında dinlenme hakkı bağlamında günlük, ara dinlenmeler, haftalık tatiller ve yıllık izinler düzenlenmiştir.

Hafta Tatili Yasası'na göre, işyerlerinde bir gün tatil yapılması zorunludur. İşyerlerinin haftanın 7 gün hizmet ve üretim sürdürmesi hiçbir zaman burada çalışan işçilerin 7 gün çalışacağı anlamına gelmez. İşçilerin 7 günlük çalışması süresinin bir günü mutlaka tatil olarak uygulanmalıdır.

Hafta tatili günleri işyerinde çalışan işçilerin çalışmaları münavebeli yapılmalı, pazar günleri çalıştırılan işçilere münavebe ile o hafta içinde bir gün tatil verilmelidir.

Yine postalar halinde yani vardiyalı olarak çalışılan işyerlerinde pazar günü vardiyasında çalışan işçilere haftanın diğer günlerinde tatil yaptırılması zorunludur. Pazar günü çalışan işçinin hafta arasında tatil yaptığı gün, o işçi için hafta tatili niteliğindedir ve bu konudaki yasal hükümler uygulanmalıdır.

Hafta tatilinin gün olarak bitiş ve başlangıç tarihinin belirlenmesinde 24 saatlik süre esas alınır.

İşçilere iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde normal olarak pazar günleri, özel durumlarda ise haftanın başka bir günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir ve bu güne ilişkin bir gündelik tutarında ücret ödenir.

Yasada hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için yedi günlük zaman dilimi içinde tatil günlerinden önce belirlenen günlerde fiilen çalışmış olmak koşulu aranmakla birlikte çalışılmış gibi sayılan günlerin de hesaba katılması gerekir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Aynı biçimde zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki

NASIL?

İş Yasasında düzenlenmiş koşulları yerine getirmiş işçiye, işveren tarafından çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ücret ödenmelidir. (4857 sayılı İş Yasası m. 46/II)

İşçinin tatil ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. İşçiye ödenecek hafta tatili ücretinde, yalnızca çalışmanın karşılığı olan çıplak ücret esas alınacak, fazla çalışma ücreti, primler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışan işçilere bu işler için verilen ücret ve sosyal yardımlar dikkate alınmayacaktır (4857 sayılı İş Yasası m. 50)

İşyerinde, işin bir haftadan uzun süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı nedenler ortaya çıktığında, bu durumda çalışılmayan günler için işçilere bir hafta süreyle ödenen yarım ücret, hafta tatili günü için de ödenecektir. (4857 sayılı İş Yasası m. 46/V)

HAFTA TATİLİ HAKKI: GÖZÜNÜZ GİBİ KORUYUN

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yasalarından biri Hafta Tatili Kanunu'dur. Bu durum hafta tatili hakkına Cumhuriyetimizin ilk yıllarından bugüne ne kadar çok önem verildiğinin de bir kanıtıdır.

Oysa günümüzde hafta tatili hakkının tam olarak ve tüm işçi kesimlerince uygulandığını söylemek çok zor. Hafta tatili hakkı, dinlenme hakkının bir parçasıdır ve işçi açısından vazgeçilmez bir haktır.

Uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan ve aynı zamanda Anayasal bir hak olan dinlenme hakkının uzantısı olarak çalışılmayan hafta tatili günü ücretlidir.

İşveren işçiyi hafta tatilinde çalışmaya zorlayamaz.

Bu baskıcı tutum öncelikle hiçbir biçimde yasal değildir, çalışanları bir üretim makinası olarak görmeye dönük çarpık bir anlayıştır ve her işçinin karşı çıkması gereken bir mücadele alanıdır.

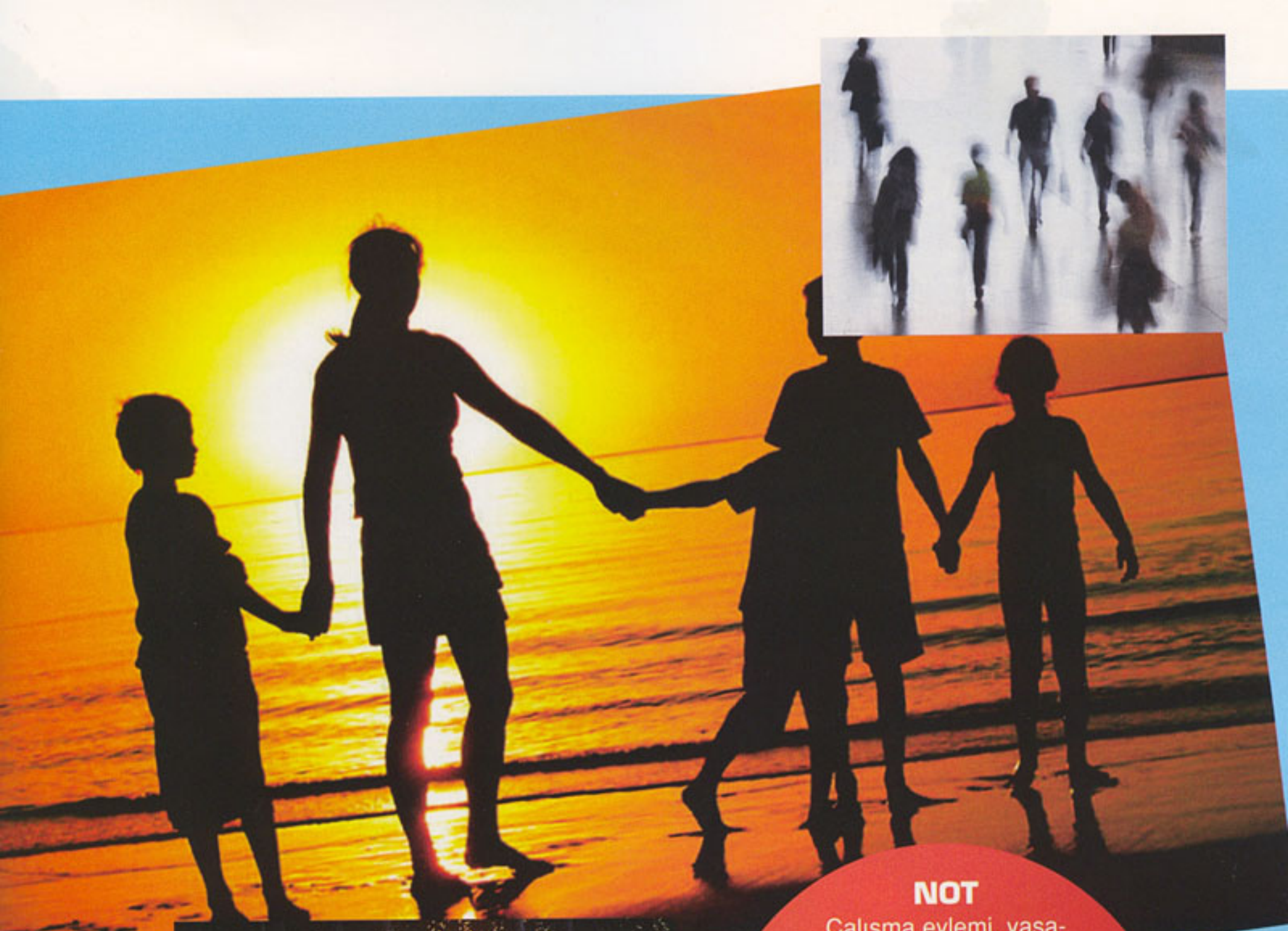
Onun için; çalışma süreleri ve dinlenme sürelerinin kullanılmasında, sorunlarla karşılaşılıyorsa hukukçulara danışılmalıdır.

çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi durumunda haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

İşin bir haftadan fazla bir süre tatilini gerektiren zorlayıcı nedenlerin doğması durumunda çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret, hafta tatili günü için de ödenir.

Hafta tatili ücreti aylıklı çalışan işçinin ücretinin içindedir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir. Bu ücret şeklinde hafta tatili ücreti, o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin çalıştığı günlere bölünmesiyle elde edilen ücrettir. Saat ücreti ile çalışan işçilerin hafta tatili ücreti saat ücretinin 7.5 katıdır.

Hafta tatilinde çalışan işçinin haftalık çalışma süresi 45 saati aştığı taktirde (denkleştirme uygulanmıyorsa) aşan süre fazla çalışma sayılacağından işçi bu süreye ilişkin fazla çalışma ücretini de (yüzde 50 zamlı) hak kazanır. Yani işçiye çalışmaksızın hak kazandığı bir günlük hafta tatiline ek olarak, çalıştığı günün ücreti yüzde 50 zamlı hesap edilerek 1.5 günlük ücreti daha ödenmelidir. Çalışma süresinde denkleştirmenin uygulandığı durumlarda hafta tatili günü çalışan işçinin çalışmasının fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma sayılabilmesi için denkleştirme süresi içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, yasal veya sözleşme ile belirlenen normal çalışma sürelerini aşmış olması gerekir.



NOT

Çalışma eylemi, yaşamın yalnızca bir parçasıdır; yaşamın kendisi olarak yorumlanamaz... İzin hakkı, çalışma hakkının sıradan bir parçası değil, çalışma hakkına güçlü olarak bağlanan sosyal hakların ayrılmaz bir unsurudur ve her insanın temel hakkıdır... Bu nedenle izin hakkı, insana yakışır çalışmanın olmazsa olmaz şartlarından biridir.

Sular tehdit altında

Dünya yüzeyinin yüzde 70'i suyla kaplı olduğu halde, bunun yalnızca yüzde 2,5'i tatlı su, kalan yüzde 97,5 ise tuzlu sudur. Tatlı suyun da yüzde 70'i kutuplarda donmuş durumda ve kalan tatlı su kaynaklarının büyük bölümü de ya toprakta nem, ya da yerin ulaşılması olanaksız derinliklerindeki yeraltı su kaynaklarında bulunmaktadır. Özetle, dünyanın toplam tatlı su kaynaklarının yüzde 1'inden az bir bölümü insan kullanımına elverişlidir.

Gezegenimizde tatlı su kaynakları çok dengesiz dağılmıştır. Dünyanın kurak ve yarı kurak bölgeleri toplam kara kütlesinin yüzde 40'ını oluştururken, toplam su kaynaklarının ancak yüzde 2'sinden yararlanabilmektedirler.

Önümüzdeki 20 yılda, gelişmekte olan ülkelerin artan nüfusunu beslemek için gıda sorundur.

Yaklaşık 850 milyon insanın yeterli beslenemediği ve aç olduğu dünyada, suya kısıtlı ulaşım, giderek artarak gıda üretimine karşı bir tehdite dönüşmektedir. Su dünyanın dörtte üçünü kapsamakta, ancak yalnızca küçük bir bölümü tatlı su olarak erişebilir durumdadır. Dünya Gıda ve Tarım Örgütü FAO'nun tahminine göre 2030'a kadar, dünya yüzde 60 daha fazla

Bu sayılar önümüzdeki 25 yıl içinde nüfus artışıyla birlikte daha da katlanacaktır. Sorun su kaynaklarının tükenmesi değil. Yeryüzü sularla kaplı, geri dönüşüm sayesinde milyonlarca yıldan beri su miktarı değişmiyor. Ancak göllerde, nehir ya da yeraltı göllerinde çoğunlukla yenilenebilir su olarak adlandırılan içme suyunun pek azı ençok gereksinim duyulan bölgelerde bulunuyor. Bu kaynakların

ÖNEMSEMEYEN DAHA FAZLASINA KATLANACAK

- İçinde bulunduğumuz son 20 dakika içinde 80 çocuk temiz su ya da atık su sisteminden yoksunluk nedeniyle yaşamını yitirdi.

- Su kirliliği ve temizlik için gereken suyun bulunması nedeniyle hergün 9300 kişi bulaşıcı hastalıklara yakalanarak ölüyor.

- Yeraltı sularının düzensiz kullanılması sonucu su sondaj derinlikleri sürekli olarak daha da aşağıya iniyor. Akarsulardaki su azalması birkaç haftada kendisini yenileyebiliyor ancak yeraltı su havzalarının yeniden dolması için yüzbinlerce yıl gerekiyor.

- İnsanlar, sulu tarım, yoğunlaştırılmış tarım, sanayi devrimi ve nüfus artışı sonucu üçyüz yıl önce kullandığının 45 katı su kullanıyor.

maddeleri üretmek amacıyla dünyanın %17 daha fazla suya ihtiyacı olacak, toplam su kullanımı yüzde 40 artacaktır. 2025 yılına gelindiğinde toplam dünya nüfusunun üçte ikisi, orta ve ileri derecede susuzluk çeken ülkelerde yaşayacaktır.

Ülkemiz için de çok önemli sorun olmayabaşlayan sorun sanılmamalıdır ki yalnızca geçici bir kuraklığa bağlı bir

gıda talep edecektir. Bu artışın yüzde 80 kadarı sulamayla desteklenmiş yoğunlaştırılmış tarım tarafından karşılanacaktır.

Dünyanın dört bir yanında insanlar suyla ilgili sorunlar yaşamaktadır. Dünya nüfusunun üçte biri mevcut kaynakların su talebini karşılayamadığı ülkelerde yaşamaktadır. Bir milyarı aşkın insan temiz içme suyu bulamıyor.

yarısı halen kullanılıyor, dünyanın büyük havzalarının çoğu da kirliliğin, aşırı kullanımın ve siyasal çatışmaların kurbanıdır.

Hava, su, toprak...

Yaşamın temel unsurları...

Özellikle çeyrek yüzyıldır dünya üzerine en çok konuşulan konulardan biri çevre kirlenmesidir. Çevre kirlenmesinin tüm boyutlarıyla ortaya çıktığı günümüzde uluslararası konferanslar düzenlenirken, hükümetler çevrenin korunması konusunda kaynak ayırmaya zorlanıyorlar.

Şu özet bilgiler bile onların ne denli zor bir süreçten geçtiğini göstermiyor mu? Ya da gidebilecek başka bir gezegeni olmayan biz insanların evinin ne denli kötüleştiğini şu veriler kanıtlamıyor mu?

-Dünya Meteoroloji Örgütü Su Komisyonu'nun yayınladığı bir raporda göre günümüzde su en önemli ve en büyük tehdit altında olan doğal kaynaktır. Eğer olumsuzluklar durdurulamazsa 2010 yılı, su sıkıntısının en fazla olduğu yıl olacaktır. Her yıl yaklaşık 3 milyon insan mikroplu suların neden olduğu dizanteri yüzünden ölüyor.

-Yoksul ülkelerde kullanılabilir su sağlamak için yaklaşık 23 milyar dolarlık bir kaynak gerekiyor. Bunun için yaklaşık 16 milyarlık bir çalışma yürütülüyor. Aradaki 7 milyar dolarlık fark ise Avrupalıların alkollü içecekler için bir yılda harcadığı miktarın yalnızca onda

biri.

-50 yıl önce yılda sadece 1.000.000 ton kimyasal üretilirken, bugün bu rakam 400.000.000 tona ulaşmıştır. Dünyada 80.000-100.000 kadarı üretimde kullanılan yaklaşık 5-7 milyon kimyasal vardır. Bunların yaklaşık 1.500'ü pestisit etkin maddesi, 4.000'i ilaç etkin maddesi, 2.000'i ilaç katkı maddesi, 5.000'i besin katkı maddesi, 50.000'i de plastik maddelerin, temizlik maddelerinin, organik çözücülerin, boya ve verniklerin katkı maddesi olarak kullanılır. Bunların 5.000–7000'inin zararlı, 3.000'inin kanserojen olduğu, 50-60'ının da insanda kansere yol açtığı kanıtlanmıştır.

-Evren milyarlarca yılda kendine bir sistem ve denge oluşturmuştur. Kimyasalların üretilmesi, kullanımı, doğal ortamından alınarak değiştirilmesi, yeniden üretilmesi veya sentetik yollarla yeni kimyasallar üretilmesi bu dengeye yönelik müdahalelerdir. Bu müdahaleler yaşamı kolaylaştırmak gibi olumlu sonuçlarla birlikte, çeşitli zararlara da yol açabilir. Bu zararların kabul edilebilirlik düzeyi, kimyasalların canlılar ve eko sistem için risklilik düzeyini belirler.

-1990'larda petrol tüketimi yüzde 14 oranında arttı ve yanan yakıt her yıl atmosfere katılan 22 milyar ton karbondioksitin yaklaşık yüzde 40'nın nedenidir. Alınan buz örnekleri bu başlıca sera gazının 420.000 (dörtyüzyirmibin) yıldan bu yana en yüksek düzeye ulaştığını ortaya koyuyor.

-Tüm sulu ve tuzlu sulu sulak alanlar hızla kirleniyor. Balıklar, göçmen kuşlar ve diğer yaban hayvanları için son derece önemli olan bu alanların yok olma sürecine girmesi bilim adamları başta olmak üzere çevre duyarlılığı olan tüm örgüt ve bireyleri tedirgin ediyor.

-Bir yandan aşırı kirlenme diğer yandan yüksek teknoloji sonucu insanlar, başta göller ve akarsular olmak üzere denizlerdeki ve okyanuslardaki balık stoklarını hızlı biçimde tüketiyorlar. Kimi denizlerde balık stoklarının hemen hemen yok olduğu, Okyanuslarda avlanan toplam balık miktarının ise her yıl en az yüzde 1 oranında azaldığı düşünülürse, tehlikenin boyutlarını kestirebilmek olanaklıdır.

Tüm bu verilerde de görüldüğü gibi Dünyanın hızla kirlendiği artık kabul edilen genel bir gerçek.

Canlı ve insan yaşamı için zorunlu olan hava, su, toprağın aşırı yüklenme ve özensiz kullanma sonucu büyük bir kirlenme yaşadığı ve bunun yalnızca birkaç ülkeyi ilgilendirmediği biliniyor. Çünkü bu sorun, küresel bir sorun.

Peki ama, gezegenimizi büyük ölçüde kirletenler kim ya da kimler?

Bu konuda da bilinen tek gerçek, kirletenlerin zengin Kuzey ülkeleri olduğudur. Çünkü kirliliğe yol açan büyük ölçekli fabrikaların sahipleri onlar, yoksul ülkelerin borçlarını ödemeleri için ormanları kestirenler onlar, doğal kaynaklarını yağmalayanlar onlar, okyanuslarda ve büyük denizlerde balıkçı filolarıyla balık stoklarını tüketircesine avlayanlar onlar...

Tüm bunlara rağmen kirlenmenin ağırlıklı yükünü ise yoksul Güney ülkelerinde yaşayan milyarlarca insan ödüyor

KARANLIK MI? AYDINLIK MI?

Dünyanın içinde bulunduğu kriz ortamı, enerji ve gıda fiyatlarındaki tırmanış, su yetersizliği ve iklim değişikliğinin gelecek 10 yılda dünyadaki istikrarsızlık ve şiddetin yeniden artmasına yol açabileceği bildirildi.

BM Gıda ve Tarım Örgütü'nün tahminlerine dayanan bir rapora göre, gelişmekte olan ülkelerin talepleri, enerji, gübre fiyatları ve ekim alanlarının biyoyakıt olarak kullanılmasının artması ile pazardaki spekülasyonlar yüzünden 37 ülkenin gıda kriziyle karşı karşıya olduğuna dikkat çekildi.

"Temel gıda fiyatlarının iki kat arttığının" vurgulandığı raporda, buğday ve pirinç fiyatlarının 2006'dan bu yana yüzde 129 arttığı örnek verildi.

Yaklaşık 3 milyar kişinin günde 2 doların altında kazanarak yaşamaya çalıştığı belirtilirken, daha ciddi politikalar izlenmemesi nedeniyle uzun vadede sosyal bir çatışmanın kaçınılmaz olduğu kaydedildi.

Kişi başına yılda 1000 metreküpten az su düşen su fakiri ülkelerde 700 milyon kişinin su ihtiyacını karşılayamadığı belirtilirken, bu sayının 2025'e kadar küresel büyüme, iklim değişikliği ve su talebindeki artış nedeniyle 3 milyara çıkabileceği vurgulandı.

Tüm bu karanlık tahminlere rağmen raporda, bilim, teknoloji, eğitim, ekonomi ve yönetim alanlarında kaydedilen ilerlemelerin dünyanın bugünden daha iyi olmasına yardım edebileceği de belirtildi.

Raporda, 46 ülkenin (2.7 milyar kişi) silahlı çatışma, 56 ülkenin ise (1.2 milyar kişi) siyasi istikrarsızlık riskiyle karşı karşıya bulunduğuna dikkat çekildi.

ÖZELLEŞTİRME VİRÜSÜ SUYA BULAŞIRSA...

Uluslararası kuruluşlar Türkiye'nin su kaynaklarının kısıtlı olduğunu belirtiyor. Özellikle Birleşmiş Milletler Örgütü'ne bağlı uzman kuruluşlar, su kaynaklarının küresel ısınma ile birlikte büyük tehdit altında girdiğini bildiriyor. Bu konuda akademik kuruluşların ve araştırma enstitülerinin kapsamlı raporları yayınlanıyor.

Tehditin yalnızca bununla sınırlı olduğunu düşünen yanılır. Küresel ısınma tehditini katlayan sorun, her insan için yaşamsal toplumsal hak olan suyun özelleştirilecek olması...

Bu konuda bir yandan çok kapsamlı kitlesel propaganda yapılırken diğer yandan çok uluslu tekelleriyle işbirliği kuran kamu yetkilileri, milyonlarca insanın temiz ve güvenli suya ulaşması için kaynak oluşturması gerekirken, neredeyse suya ulaşımı zorlaştırarak özelleştirmeyi dayatıyor.

Ülkemizde durum nedir?

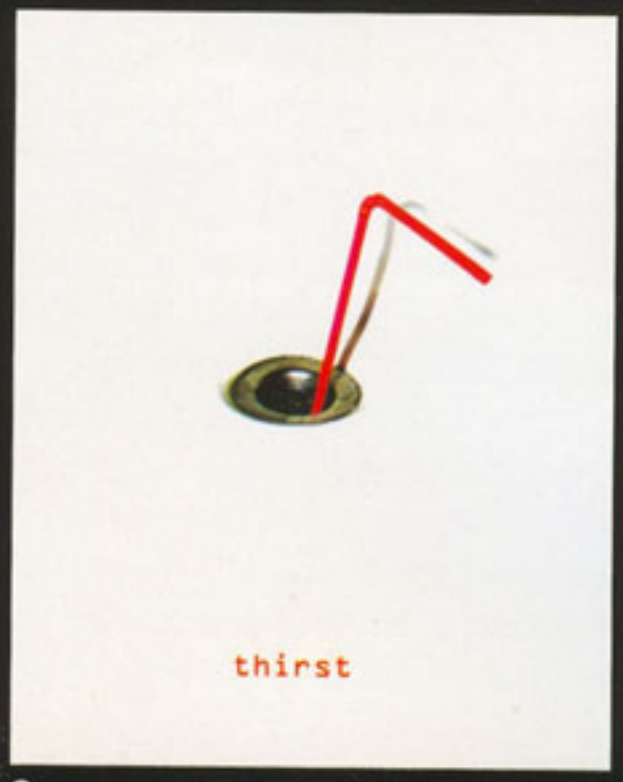
Dünya Bankası suyun özelleştirilmesine dönük politikaları olumlayan üst üste raporlar yayınlıyor. Bakanlıklar bu politikaları destekleyen yönelim içinde. Ve son olarak TÜSİAD, eylül ayı başında İstanbul'da düzenlediği "Sürdürülebilir Su Yönetimi" konferansına sunduğu raporda, gelecek dönemlerde petrolden bile önemli bir doğal kaynak olacağı düşünülen suyun, ülke ihtiyaçları ve menfaatleri gözetilerek kullanılması gerektiğini bildirdi. TÜSİAD, şebeke suyu yatırımlarının özel sektöre açılmasını istedi.

Gerek Dünya Bankası'nın, gerek Hükümet yetkileriyle kamu kuruluşlarının ve gerekse TÜSİAD'ın gönlünde yatan, doğal kaynak olan suyu temel bir hak olmaktan çıkartarak çokuluslu şirketlere satarak özelleştirmek.

Suyun özelleştirilmesi, gerçekte suya virüsün girmesi demektir, her insanın suya ulaşım hakkını kirletmek demektir.

Bu duruma milyonlarca insanın sonsuza dek suskun kalacağını, karşı tutum almayacağını düşünmek, akıllıca bir yaklaşım olmayacaktır.

1



2

3

Yaşamın ana unsurlarından biri olan suyun kirletilmesi kadar temiz suya ulaşımın ekonomik nedenlerle engellenmesi ve özelleştirilmesi gerçekte suyu temel bir hak olmaktan çıkartıyor. Bu durum tüm dünyada tepkilere yol açıyor. Yukarıdaki afişler bunun somut birer kanıtı: 1- "Seni tüketiyorum, seni tüketiyorum" Daryoush Tahmasebi-İsveç, 2- "Susuzluk" Orsi Nagy-Macaristan, 3- "Artık söz bitti" Ezio Burani, Paolo Artoni-ABD 4- "Domino"-István Szugyiczky-Macaristan 5- "Irmaklar boşa akıyor" Ahmet Erdem Şentürk-Türkiye 6-"Suyun kurtuluşu" Seung Hoon Nam-Kore

KİM ÖNEMSİZ DİYEBİLİR?

Genellikle temiz içme suyu konusunda sorunsuz olarak bilenen ülkelerden biriyiz diye düşünüyoruz.

Öyle mi?

Hiç mi temiz içme suyunun azalmasına veya kirlenmesine dönük çabamız yok.

Şu birkaç veriye bakın ve sonra karar verin...

-Türkiye'de su kirliliği konusu ilk olarak İstanbul Haliç, İzmir ve İzmit Körfezlerinin kirlenmesi ile gündeme geldi. Bunu diğer akarsular, göller ve denizlerdeki kirlilik sorunları izledi.

-Çok net açıklamalar yapılmamakla birlikte bugün hemen tüm yerleşimlerde neredeyse sorunsuz içme suyu bulmak olanaklı değildir. Başta Ankara, İstanbul ve İzmir olmak üzere hemen tüm metropollerde çeşmelerden güvenli su akmıyor.

-Türkiye'de nüfus artışı, kentleşme, sanayileşme ve tarımsal ilaçlar ile gübrelere bağlı olarak akarsu, göl ve denizlerde su kirliliği hızla artmaktadır.

-Ülkemizde son yıllarda yeraltısuyu kirlenmesinin artmasına tanık olunmaktadır. Bir yandan kirlenme diğer yandan aşırı ve kontrolsüz kullanma sonucu yeraltı su seviyeleri çok önemli ölçüde düşmüştür.

4

5

6

3-93

Türkiye'de genç olmak..

Türkiye, genç nüfusu ile dikkat çeken bir ülke... Bu durumu yorumlayanlar, gençliğin toplumsal gelecek olduğunu belirtirken işgücünün dinamikliğini de vurguluyor..

Kuşkusuz bir ülkede gençliğin dinamikliği ve toplumsal gelecek olduğu tartışılamaz. Ancak bu durum sorumlulukları gençliğin üzerine yıkmanın da başlangıcını oluşturur. Oysa gençlere yetki vermek ya da yetki-sorumluluk dengesini oluşturmak söz konusu olduğunda nedense gençlik deneyimsizlikle, yetersizlikle, daha yolun başında olmakla "damgalanmaktadır."

Ülkemizde gençliğin sorunları gündeme geldiğinde iki ana sorun özellikle öne çıkmaktadır. Bunlardan birincisi eğitim sorunları, ikincisi ise istihdam sorunlarıdır.

2007 Nüfus Sayımına göre, Türkiye'de 15-24 yaşları arasında 12 milyonu aşkın genç yaşıyor, yani toplam nüfusun yüzde 17,6'sı...

Gençlik, Türkiye için kuşkusuz çok güçlü bir potansiyeli temsil ediyor. Ancak, bu potansiyelin gelişiimi yetersiz kalıyor. Gençlik içinde, politika oluşturma açısından çok farklı koşulları ve ihtiyaçları olan çeşitli kategoriler var. 15-24 yaş arası 12 milyon 400 bin gençten %30'u okula gidiyor, %30'u çalışıyor. Bu gençlerin bir bölümü eğitim kurumları içinde yüksek kaliteli öğrenime erişme imkanı bulurken ve çalışanların bir bölümü yüksek nitelikli işlerde istihdam edilirken, çok daha büyük bir bölümü bu olanaklardan yoksun.

Halen gençlerin işsizlik oranı %17-18 civarında, yani ülkedeki genel işsizlik oranının iki katı. Gençlerin yaklaşık %40'ı - yaklaşık 5 milyon kişi - "atıl" durumda; ne çalışıyor ne okula gidiyor. Kadınların gelecekle ilgili beklentilerini köstekleyen cinsiyet ayrımcılığı ile yeterince güçlü biçimde mücadele edilmiyor.

Araştırmalara göre Türkiye'nin önünde, bugünün genç kuşağını geleceğin zorlu süreçlerine hazırlamak için 15 yıllık bir "fırsat penceresi" var. 15 yıl sonra, Türkiye nüfusunun yaklaşık %70'i çalışma çağında olacak ve azalan bir hızla da olsa, ülkenin çalışma çağındaki nüfusu 2040 yılına kadar artmaya devam edecek. Nüfus artış hızı düşerken, çalışma çağındaki nüfusun artmaya devam etmesi durumunda oluşan bu demografik dönüşüme "demografik fırsat penceresi" deniyor. Böyle bir olgu, bir ülkenin tarihinde ancak bir kez rastlanan bir "fırsat". Eğer Türkiye, gençleri için doğru fırsatları yaratabilirse ve onları geleceğin yüksek getirili iş pozisyonlarına hazırlamak için eğitimlerine yeterli yatırımı yaparsa, demografik fırsat penceresini etkin bir şekilde kullanmış olur. Ama eğer bu fırsat kötü yönetilirse, ülkede ciddi oranda işsizlik, yoksulluk ve sosyal huzursuzluk baş gösterebilir.

GENÇ İŞSİZLİĞİ Mİ, GENÇ İŞGÜCÜ MÜ?

Türkiye'nin son dönemdeki güçlü ekonomik büyüme performansı, bu büyüme ile uyumlu bir istihdam artışını beraberinde getirmemiştir. Son yıllarda işsizlik, öncelikli ekonomik sorun olarak enflasyonun yerini almış bulunmaktadır. İstihdam fırsatlarının yetersizliği yaygın olarak paylaşılan bir kanıdır. Bu, son dönemde yükselen piyasa ekonomilerinin de paylaştıkları bir kaygıdır. Türkiye ile birlikte pek çok Latin Amerika ülkesi kronik enflasyon, finansal kriz ve makroekonomik dengesizlik gibi olguların getirdiği ekonomik güçlüklere on yıllarca katlanmak zorunda kalmışlardır. Bu ülkelerde istihdam yaratılması ile ilgili resmi beklenti de hemen hemen aynıdır: Bir ülkenin doğrudan yabancı sermaye çekebilmesi, böylece istihdam yaratabilmesi için makroekonomik istikrara ihtiyacı vardır. Gerekli ama yeterli olmayan bu koşul, işgücü talebinin durumunu yansıtır.

Gerek yükselen piyasa eko-

nomilerinde ve gerekse ABD gibi ileri ekonomilerde, ekonomik toparlanma, kimi durumlarda istihdamsız olabilmektedir. Bunun nedeni ise verimlilik artışlarıdır. Örneğin 1980-2002 döneminde, Türkiye'nin GSMH'sı (gayrı safi milli hasıla) yılda ortalama %4 artış gösterirken istihdamdaki ortalama yıllık artış %0,8'de kalmıştır. Ekonomik büyüme hızının %7'yi de aştığı daha yakın 2002–2006 döneminde bile işsizlik oranı değişmeden %10 civarında kalmaya devam etmiştir. Bu dönemde de istihdamdaki büyüme hızı %0,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum, Türkiye ekonomisinin istihdam yaratma performansı açısından iyi değildir.

Nüfus açısından bakıldığında ise Türkiye'nin demografik geçiş sürecini neredeyse tamamlamış olduğu görülür. Bu geçiş, yüksek doğurganlık-yüksek ölüm hızı durumundan başlayıp kontrollü düşük doğurganlık-düşük ölüm hızı durumuna ulaşan bir süreçtir. Avrupa ülkelerinin çoğunda bu süreç yüz yıl almışken Türkiye aynı süreci onlara göre yarı zamanda tamamlamıştır. Türkiye'de toplam doğurganlık hızı şaşırtıcı bir hızla düşmüştür. 1945–50 döneminde 6,9 olan toplam doğurganlık hızı 2000'lerin ortasında nüfusun yenilenme hızı olan 2,1'e inmiştir. Sonuç olarak, yüksek nüfus artış hızları Türkiye için artık bir tarih olmuştur.

Bütün bunlara karşın, nüfus ivmesi nedeniyle Türkiye'de çalışabilir yaştaki nüfus (15+) yıllık %1,9 hızında büyümektedir. İşsizlik oranının daha da yükselmesini önleyen tek etmen işgücüne katılmama olgusudur. Katılmayan nüfusun yıllık artış hızı da %2,4'tür. Buradan çıkan sonuç, tarımdan gelen kesimin işgücünün dışına çıktığıdır. Ortada ikili bir durum vardır. Bir yandan işsizlik oranı belirli bir düzeyde kalmaktadır. Ancak diğer yandan mevcut insan kaynakları bu şekilde heba olmaktadır.

Türkiye'nin ekonomik büyüme performansı ciddi gelir eşitsizliklerinin yanı sıra bölgeler arası ve kır-kent arası eşitsizlikler pahasına gerçekleşmiştir. Bölgelerin kalkınmışlık düzeyi açısından birbirlerine yakınsamaları gibi bir süreç ya hiç yoktur ya da çok yavaş gelişmektedir. Sözü edilen gelir eşitsizlikleri, yoksulluk (ve toplumsal dışlanma) olgusunun tam merkezinde yer almaktadır. İstihdam edilebilirlik ise sosyal dışlanmanın panzehiridir. Genç yaş grupları işgücü piyasasına ilk giriş bakımından yüksek risk grubunu oluşturmaktadır.

Genç nüfusa istihdam olanakları sağlanması ülkenin uzun vadedeki ekonomik istikrarı ve büyümesi açısından kritik bir bileşendir. Türkiye'de ise istihdam yaratma hem genel bir sorundur, hem de gençlere istihdam yaratma özel bir sorundur.

Türkiye 2001 yılında ciddi bir finansal kriz yaşamıştır. 2002 yılında başlayan toparlanmanın ardından büyüme bugünlere dek sürmüştür. Ne var ki, 2002-2004 dönemindeki büyüme beraberinde istihdam artışı getirmemiştir. 2005-2006 döneminde ise genel işsizlik oranı nihayet düşmeye başlamış, 2006 yılında %9,9'a inmiştir. Ne var ki bu olumlu gelişme gençlerin istihdam oranlarında yansıma bulmamıştır. Gençlerin istihdamı oran olarak son 2 yıl içinde %17–18 civarında yerinde saymıştır. Bu, Türkiye'de Avrupa Birliği ile aynı düzlemdeki tek işgücü piyasası göstergesidir. İşgücü piyasasına yeni girenlerin önemli bir bileşen sayılan beceri ve deneyimden yoksun olduklarını unutmamak ge-

rekir. İşgücü piyasasına yeni girenler, özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde iş bulmakta zorlanmaktadır.

Ayrıca, zorunlu eğitim süresinin 5 yıldan 8 yıla çıkarılmasına karşın çocuk işçiliği halen ele alınması gereken bir sorun olarak yerini korumaktadır. Son yıllarda kentsel genç işsizlik oranlarının artması politika yapıcılarının da gündemine gelmiş, gençlere istihdam olanakları yaratılması sorunu öncelik kazanmıştır.

Veriler ve süreçler Türkiye'de gençlerin istihdamıyla ilgili yakın gelecek pek parlak görünmemektedir. Türkiye'deki durum, genç kadınların formel istihdam kapsamında yer almalarının erkeklerden daha güç olması nedeniyle AB'dekinden farklıdır. Genç kadınlar için hem işgücüne katılım hem de istihdam oranları çok düşüktür. Bu durum bir ölçüde kırsaldan kentsele geçişle açıklanabilir. Daha önceleri ücretsiz aile işçisi konumunda olanlar daha fazla vasıf gerektiren kentli işgücü piyasasına ilk ağızda katılmayacaklardır. Ancak, zamanla, genç kadınların oluşturduğu bu kesim işgücü piyasasına daha fazla katılacaktır ve bunun sonucunda söz konusu kesimde işsizlik oranı da artacaktır.

Türkiye'nin nüfusu 73 milyon, işgücü arzı ise yaklaşık 23 milyondur. Yani nüfusun neredeyse üçte biri işgücü arzını oluşturmaktadır. Oysa Avrupa Birliği'nin yeni üyeleri ya da aday üyeleri olan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin tamamında işgücü arzı ya nüfusun yarısı ya da yarısından fazladır. Türkiye için birinci sorunlu alan burasıdır. Nüfusun üçte birlik kısmı çalışmakta diğer üçte ikilik kısmını geçindirmektedir. Oysa rekabet içinde olduğumuz diğer ülkelerde nüfusun en az yarısı çalışmakta ve diğer yarısını geçindirmektedir.

Türkiye için birinci sorunlu alan olarak tespit ettiğimiz konunun önemi, TÜİK rakamlarına göre 49 milyon civarındaki 15 yaş üstü nüfusun yani çalışabilir nüfusun sadece yarısından azının işgücü arzını oluştururken geride kalan yaklaşık 24 milyon civarında nüfusun çalışabilir olmasına karşın çalışma yaşamının dışında yer almasıdır. Başka bir anlatımla diğer ülkelerde pek rastlanmayan "ev kadını" kategorisi içinde önemli bir büyüklüğün iradi olarak yer almasıdır. Bu durum, Türkiye'nin istihdam ve işgücü tablolarının AB ülkeleri ve aday ülkeleriyle mukayese edilebilir olmasını zorlaştırmaktadır.

Gerçekten de, Türkiye işgücü piyasasının kronik sorunlarından biri işgücü piyasasına katılma oranlarının düşüklüğüdür. Nüfus içindeki düşük oranlı işgücünün bu yapısının temelinde kadın işgücünün ekonomik yaşamın büyük ölçüde dışında yer alması yatmaktadır. Başka bir anlatımla diğer ülkelerden daha düşük olan İşgücüne katılım oranı kadın işgücü açısından daha da ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Bu da ikinci sorunlu alanımızdır.

İşgücüne katılım konusunda ortaya çıkan sonuç, katılım ile eğitim arasında bir bağıntı olduğu gerçeğidir. Veriler gerek erkek işgücünde, gerek kadın işgücünde, gerekse toplamda, eğitim düzeyi yükseldikçe, işgücüne katılma oranının da yükseldiğini göstermektedir. O kadar ki, yüksek eğitimlilerde kadınların katılım oranı Batı değerlerinde, erkeklerde ise Batı ortalamalarının üstünde seyretmektedir. Katılım konusundaki en sorunlu toplumsal kesim eğitimsiz kadın işgücüdür, bunların oranı %20'lerin altında bu-

EĞİTİM Mİ SEÇME SİSTEMİ Mİ?

Eğitim, insanların başarılarını, özgürlüklerini ve kapasitelerini arttıran en etkili araçlardan biri; pek çok kapıyı açan bir anahtar. Eğitim aynı zamanda en temel insan haklarından biri. Ancak, Türkiye'deki sekiz yıllık zorunlu eğitim sistemine rağmen, gençlerin sadece %89'u ilköğretimlerini tamamlıyor ve yalnızca %56'sı ilköğrenimden sonra liseye devam ediyor. Ayrıca yalnızca %18'i liseden mezun olduktan hemen sonra üniversiteye giriyor.

Türkiye'nin eğitim bütçesinde son yıllarda yapılan artışa rağmen, eğitime yapılan harcamaların diğer Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'na üye ülkelere göre hala düşüktür. Birçok ülkede 1995 ile 2004 yılları arasında ilk, orta (ve ortaöğrenim sonrası, yükseköğrenim dışı) okul öğrencileri için yapılan harcamalar arttı. Türkiye'nin de içinde bulunduğu Yunanistan, Macaristan, İrlanda, Polonya, Portekiz ve Slovakya gibi bir dizi ülkede bu artış %50 ve üzerinde oldu. Ancak, OECD ülkeleri ilk ve ortaöğrenim süresinin tamamı için öğrenci başına ortalama 81.485 dolar harcarken, Türkiye'de bu harcama 40.000 doların altında kalıyor. Bu miktar, Meksika, Polonya ve Slovakya'da da yaklaşık aynı düzeyde. Avusturya, Danimarka, İzlanda, Lüksemburg, Norveç, İsviçre ve AB.'de ise 100.000 dolar veya üzerinde.

lunmaktadır.

Bu noktada mevcut işgücümüzün eğitim düzeyi önem taşımaktadır. İşgücümüzün sadece %26'sı lise ve yüksek okul mezunudur, geriye kalan yaklaşık dörtte üçlük bölümü ilköğrenim ve altı düzeydedir. Bu yapı kadın işgücünde daha olumsuz durumdadır ve kadın işgücünün %23'ü lise ve yüksek okul mezunudur, geriye kalan %77'lik bölümü ilköğrenim ve altı eğitim düzeyindedir. Bu durumda eğitim ile işgücüne katılma arasındaki bağıntının varlığından yola çıkarak, genel olarak işgücümüzün eğitim düzeyi dikkate alındığında, neden işgücüne katılım oranlarının Avrupa Birliği aday ülkeleri ortalamalarının gerisinde olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu eğilim devam ettiği takdirde, işgücünün eğitim düzeyi yükseldikçe, Türkiye ile AB ülkeleri arasındaki katılım oranı açıklığı kapanacaktır.

Türkiye'deki işsizlerin cinsiyet ve eğitim düzeyine bakarak analiz edildiğinde; erkek işsizler arasında lise ve dengi meslek okulu mezunlarının oranı daha düşük eğitimli olan ilk okul mezunlarından daha fazla olurken; yüksek okul mezunları arasındaki işsizlik oranının da lise ve dengi okul mezunlarının işsizliğinden fazla olduğu bulgulanmıştır. Kadınlarda da aynı eğilim bulunmakla birlikte yüksek okul mezunlarının işsizliği diğer eğitim kurumlarından mezun olanlara göre açık ara önde bulunmaktadır.

Yukarıda yansıtılan bu durum son derece önemli bir sorunu işaret etmektedir. O da eğitim ile istihdam arasındaki ilişkidir. Eğitim ile istihdam arasında bir bağın olmadığı, iki kesimin adeta iki ayrı dünya gibi işlevlerini sürdürüyor olmasıdır. Bu yapı doğal olarak, ekonominin taleplerinin göz önüne alınmadığı, işgücü piyasalarının hangi alanlarda genişleyebileceği konusunda bir programın yapılmadığı ve nihayet hangi sektörün ne nitelikte ve ne kadar işgücü talebi olabileceği hesaplarının yapılmadığı bir tabloyu gözler önüne sermektedir. Böyle olunca da, bunun devamı olarak bir insan gücü planlaması ortaya konamamakta ve süreç doğal akışına terk edilmektedir. Böylesine plandan ve programdan yoksun bir süreç, ekonominin, toplumun neye ihtiyacı olduğuna bakmadan daha önce yaptıklarını tekrarlayarak ve bu arada hiç gereksinim duyulmayan alanlarda insan gücü yetiştirmeye devam ederek "boşa dönen kasnak" işlevini sürdürmektedir. Bu sürecin bir uzantısı olarak, bu denli genç ve eğitimli nüfusun eğitim kurumlarından çıktıktan sonra işsiz stokuna büyük oranlarda katılması kabul edilemez bir durumdur. Oysa yapılması gereken; ekonominin kısa vadede, orta vadede ve uzun vadede ne tür nitelikli insangücüne gereksinim duyacağı yolunda insangücü planlaması yaparak, eğitim kurumlarını bu talebi karşılamaya dönük olarak organize etmek ve uyumlaştırmaktır.

2005 yılından geriye bakıldığında eğitimi yöneten insanlarla, istihdamı yöneten insanlar arasında hiçbir diyalogun işbirliğinin ve nihayet çabanın olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu iletişim kopukluğu her yıl üniversitelerin belli programlarına belli sayıda öğrencilerin alınması bunların büyük çoğunluğunun diploma aldıktan sonra işsizler ordusunda yerini alması olarak sürüp gitmekte ve herkesin gözleri önünde gençlerin umutlarının söndürüldüğü bir toplumsal trajedi yaşanmaktadır.

"GÖRÜNMEYEN GENÇLER"

Medyanın kamuoyuna sunduğu "gençlik imajı", onları bekar, sağlıklı, dinamik ve genelde orta sınıf öğrenciler olarak gösteriyor. Oysa, öğrenciler 15-24 yaş grubunun yalnızca üçte birini oluşturuyor. Çalışan ne kadar genç varsa, bir o kadar da işsiz genç var. Gerek çalışan, gerek çalışmayan gençler arasında kimileri ebeveynleri ile birlikte yaşıyor, kimileri evli ve çocuklu, kimileri kayıt dışı çalışıyor, kimileri iş arıyor, kimileri ise iş bulma ümidini artık kaybetmiş durumda.

Türkiye'de "görünmeyen gençlik" kategorisine giren milyonlarca kişi var.

Bunlar kim mi?

-Aktif olarak iş arayan gençler –yaklaşık I milyon,

-Ne öğrenim, ne de iş hayatında olan kadınlar –2,2 milyon civarında,

-Fiziksel engelliler –yaklaşık 650.000 kişi,

-Tüm umutlarını kaybetmiş ve iş aramaktan vazgeçmiş gençler –300.000 dolayında,

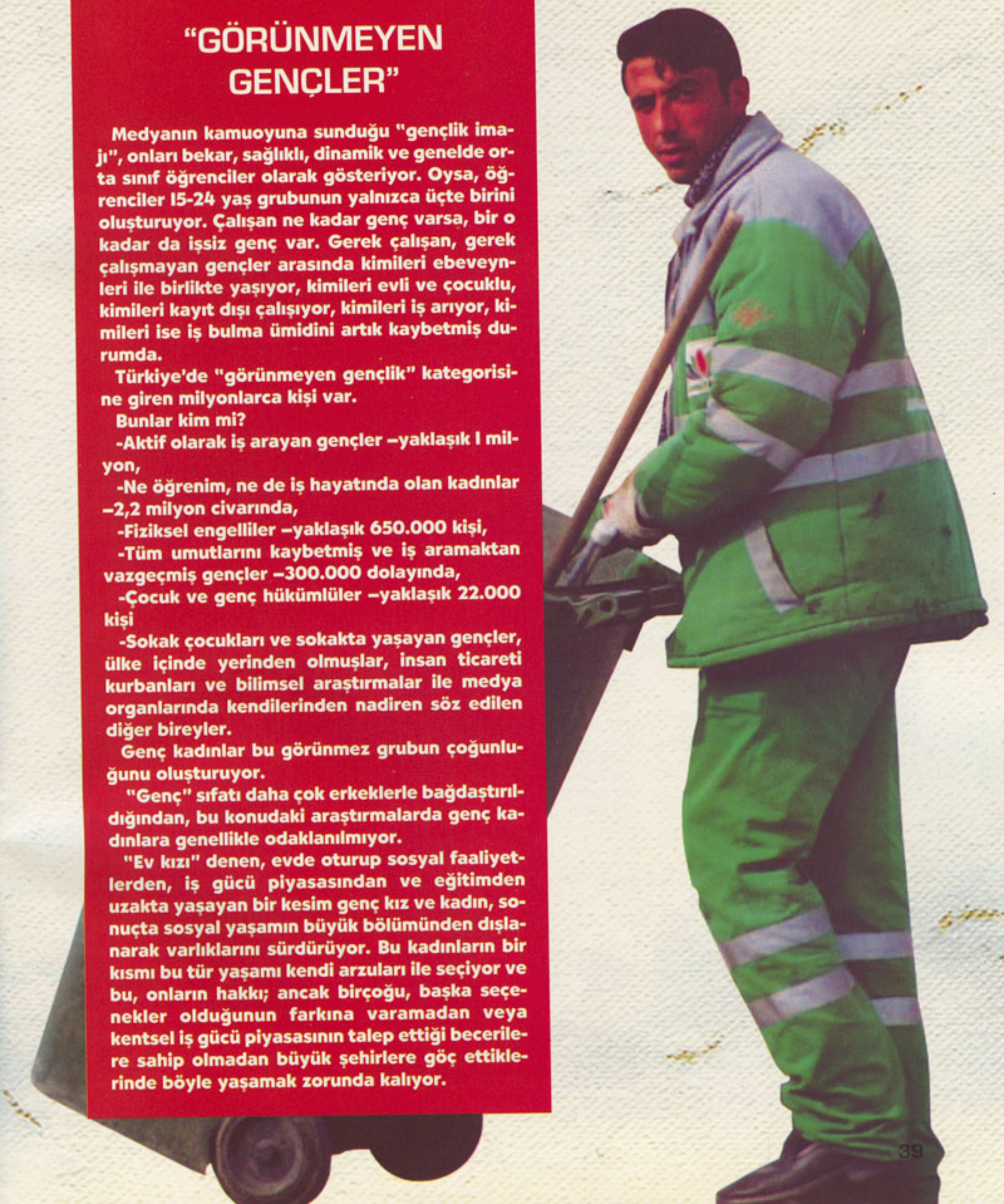
-Çocuk ve genç hükümlüler –yaklaşık 22.000 kişi

-Sokak çocukları ve sokakta yaşayan gençler, ülke içinde yerinden olmuşlar, insan ticareti kurbanları ve bilimsel araştırmalar ile medya organlarında kendilerinden nadiren söz edilen diğer bireyler.

Genç kadınlar bu görünmez grubun çoğunluğunu oluşturuyor.

"Genç" sıfatı daha çok erkeklerle bağdaştırıldığından, bu konudaki araştırmalarda genç kadınlara genellikle odaklanılmıyor.

"Ev kızı" denen, evde oturup sosyal faaliyetlerden, iş gücü piyasasından ve eğitimden uzakta yaşayan bir kesim genç kız ve kadın, sonuçta sosyal yaşamın büyük bölümünden dışlanarak varlıklarını sürdürüyor. Bu kadınların bir kısmı bu tür yaşamı kendi arzuları ile seçiyor ve bu, onların hakkı; ancak birçoğu, başka seçenekler olduğunun farkına varamadan veya kentsel iş gücü piyasasının talep ettiği becerilere sahip olmadan büyük şehirlere göç ettiklerinde böyle yaşamak zorunda kalıyor.



...ve bankada genç olmak

- Ülkemizde bankacılık sektöründe istihdamın niteliklerine ilişkin dört önemli özellik genel olarak öne çıkmaktadır.
  Birincisi, sektör çalışanlarının eğitim düzeylerinin yüksek olması,
  İkincisi, kadın çalışan oranlarının diğer sektörlere göre oldukça fazla olması,
  Üçüncüsü, genç çalışan sayısının özellikle son yıllarda hızla artması,
  Dördüncüsü, sektörde işe başlayanlardan çok azının başka bir sektöre veya işletmeye geçiş yapması

- 2001 krizi ile bankacılık sektöründe yaşanan istihdam daralması son yıllarda tümüyle ortadan kalkmıştır. Banka şubesi ve çalışanları sayısındaki artış son bir yıl içinde önemli ölçüde tırmanma göstermiştir Mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarındaki toplam şube sayısı son bir yılda 997; 2007 yıl sonuna göre ise 556 adet artarak 8.174'e yükselmiştir. 2007 yıl sonuna göre şube sayısı kamusal sermayeli mevduat bankalarında 66, özel sermayeli mevduat bankalarında 330, yabancı sermayeli mevduat bankalarında 155, kalkınma ve yatırım bankalarında ise 5 adet artmıştır.

- Bankalar Birliği verilerine göre 2001'de yaklaşık 124.000'lerde olan banka çalışanı sayısı Haziran 2008 verilerine göre 167.000'e çıkmıştır.
  Nisan-Haziran 2008 dönemi itibariyle, banka çalışanlarının yüzde 25'i kamusal sermayeli mevduat bankaları, yüzde 48'i özel sermayeli mevduat bankaları, yüzde 24'ü yabancı sermayeli mevduat bankaları ve yüzde 3'ü ise kalkınma ve yatırım bankaları tarafından istihdam edilmiştir. Mevduat bankalarında banka başına çalışan sayısı 4.893'tür. Bu rakam kamu sermayeli bankalarda 13.826, özel sermayeli bankalarda 7.238 ve yabancı sermayeli bankalarda 2.228'dir

- Nisan-Haziran 2008 dönemi itibariyle, bankacılık sektöründe çalışanların yüzde 1'i ilköğretim, yüzde 26'sı orta öğretim, yüzde 69'u yüksek öğretim kurumları mezunu, yüzde 4'ü ise yüksek lisans ve doktora yapmış olanlardan oluşmaktadır.
  Aralarında Vakıfbank'ın da bulunduğu kamusal sermayeli mevduat bankalarında çalışanların yüzde 64'ünü yüksek öğretim kurumlarını bitirmiş ve lisansüstü eğitim yapmış personel oluşturmaktadır. Bu oran, özel sermayeli mevduat bankalarında yüzde 78, yabancı bankalarda yüzde 72 ve kalkınma ve yatırım bankalarında ise yüzde 70 şeklindedir

- Nisan-Haziran 2008 dönemi itibariyle bankacılık sektöründe çalışanların yüzde 49'u kadınlardan oluşmaktadır. Bu oran kamusal sermayeli mevduat bankalarında yüzde 37, özel sermayeli mevduat bankalarında yüzde 54, Fon bankasında yüzde 38, yabancı bankalarda yüzde 54, kalkınma ve yatırım bankalarında ise yüzde 32 düzeyindedir

- Bankalar Birliğinin verilerine göre Nisan-Haziran 2008 döneminde, çağrı merkezi çalışan sayısı 5.481'dir. Bu rakamın 4.647'si yarı ve tam zamanlı çalışan müşteri temsilcilerinden oluşurken, destek hizmeti veren personel sayısı 308 ve yönetici sayısı 526 kişidir. Yaş ortalamaları müşteri temsilcilerinde 24, destek hizmeti veren personelde 23, yöneticilerde ise 30 düzeyindedir.

- Banka sektöründe çalışanların yaş gruplarına ilişkin veri olmamakla birlikte özellikle son 6 yıl içinde sektörde işe başlayanların mutlak çoğunluğunun 30 yaş ve altı olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca bankacılık sistemi içinde belirli hizmet dallarında önemli ölçüde genç çalıştırılmaktadır.

VakıfBank
Burası Sizin Yeriniz
Hoşgeldiniz
'LİK

Kriz, sosyal ve sendikal hakların sınırlandırılması gerekçesi yapılmamalıdır

Tüm dünya ABD kökenli yeni krizin boyutlarının nereye dayanacağını tartışıyor. Bu durum kimi çevrelerde karamsal bir bekleyiş, kimi çevrelerde ise yeni dengelerin oluşacağı iyimser yorumlamalara neden oluyor. Ancak şurası kesindir ki tüm dünyayı saran ve sarsan kriz, yeni boyutlar ve yeni dalgalanmalar kazanarak birçok ülkeyi etkisi altına alacaktır. Bu konuda hemen herkesin görüş birliği var ve tartışılmıyor,

Ortaya çıkan krizin ülkeler arası dengesizlikleri özellikle zengin Kuzey ülkeleriyle yoksul Güney ülkeleri arasındaki çelişkileri yükselteceği belirtilirken toplumsal sınıflar arasındaki uçurumları da derinleştireceği açıklanıyor.

Ekonomik krizin dalga boyu ne kadar uzun ya da kısa olursa olsun yarattığı sonuçlar milyarlarca insanı doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyecektir. Son olarak ortaya çıkan ve büyük tedirginliklere neden olan kriz, hiç kuşkusuz aynı etkiyi yaratacak güce sahiptir. Bu durum özellikle ekonomik ve toplumsal krizin kıyısında bulunan ve şu ya da bu ölçüde etkilenmesi kaçınılmaz olan ülkemiz için de geçerlidir.

Ekonomik krizin yarattığı olumsuz sonuçlara karşı siyasal iktidarın yeterli ve güçlü önlemler alması gerekli ve zorunludur. Ülkeyi yönetenler bu ekonomik gelişmeler ortamında öncelikle bugün olduğundan çok daha farklı davranmak ve yapıcı söy-

lemlerde bulunmak zorundadır.

Ekonomik kriz beklentisinin arttığı, bölgesel gerilim ve çatışmaların geliştiği ortamda ülkemizi kısır tartışmaların karmaşısına itmeye, siyasal gerilimleri arttırmaya, toplumsal dayanışmayı zayıflatmaya konumu ve sıfatı ne olursa olsun hiç kimsenin hakkı yoktur, olamaz.

Ekonomik krizler içinde siyasal iktidarlarca gündeme getirilen önlemler yalnızca finansal önlemler değil daha çok sosyal haklara ilişkin önlemlerdir. Bu konuda tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sayısız örnek yaşanmıştır. Ekonomik kriz gerekçe gösterilerek neredeyse tüm önlemler milyonlarca çalışanın omuzuna yıkılmıştır. Önlem gerekçesiyle ücretler sınırlandırılmış, yüzbinlerce çalışana erken ve zorunlu emeklilik dayatılmış, kamu sosyal güvenlik kurumlarının dengelerinde bozukluklar olduğu gerekçesiyle hak kısıtlamalarına gidilmiş, kamu istihdam hacmi daraltılmış, özelleştirmelerle çok sayıda stratejik kuruluş çokuluslu tekellere terkedilerek toplu işten çıkarmalar yaratılmış, kitlesel işten çıkarmalar gerçekleştirilmiş ve böylece milyonlarca insan çok kısa bir süre içinde yoksullaştırılmıştır.

Bu nedenlerle aşama aşama tüm dünyayı etkisi altına alması beklenen ve ülkemizi de etkilemesi kaçınılmaz olan ekonomik krize karşı sendikaların birlikte kararlı

BASS GENEL YÖNETİM KURULU: İNSANLIK DÜŞMANI TERÖRÜ LANETLİYORUZ

Terör son günlerde can almaya devam ediyor. Ekim ayının ilk günlerinde Aktütün Sınır Karakolu'na yapılan terör baskını sonucunda 17 askerimizin acısı henüz yüreğimizdeyken 8 Ekim günü Diyarbakır'da polis servis aracına düzenlenen hain saldırı sonucunda 5 polisimiz şehit düştü, 14 polis ve 5 sivil ise yaralandı.

Bu tür olaylar ile ülke bütünlüğümüzü bölmek ve parçalamak isteyen terör unsurlarına hiçbir zaman fırsat verilmeyecektir.

BASS Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası olarak bu hain saldırıyı gerçekleştirenleri nefretle kınıyor, saldırıda yaralanan polis ve sivillerimize acil şifalar, hayatlarını kaybeden şehitlerimize Allah'tan rahmet, kederli ailelerine başsağlığı diliyoruz.

BASS Sendikası Genel Yönetim Kurulu

bir tutum geliştirmek üzere ortak tutum alması, ekonomik ve sosyal haklarını her koşulda korumaya kararlı olduklarını açıklamaları zorunludur.

Türk-İş Yönetim Kurulu'nun, kriz konusunda yaptığı açıklama bu yönde bir uyarıdır. Türk-iş açıklamasında Hükümet etkin önlemler almaya çağırılırken özetle şu görüşler savunuldu:

"Türkiye bugün, ABD'de yaşanan ve dünyaya yayılmakta olan ekonomik krizin Türkiye'ye olası etkilerine ilişkin gergin bir bekleyiş içindedir. Yaşananlar göstermiştir ki, ekonomik krizlerden en çok etkilenen, daima emeği ile geçinenler olmuştur. Türk-İş, 2001 kriziyle birlikte gelen ağır işsizleştirme bilançosunun toplumumuzda yarattığı tahribat hala giderilememişken, Türkiye'nin sosyal dengelerinin yeni bir işsizleştirme furyasını kaldıramayacağını düşünmekte, krizin olası etkilerinin ülkemize işsizlik olarak yansımasının önüne geçilmesini istemektedir.

Türk-İş, kriz ortamı fırsat bilinerek, işçilerin kazanılmış haklarına göz dikilmesinin toplumsal barış adına sakıncalarına dikkat çekmektedir. Türk-İş, yine aynı kaygıyla kimi gazete haberlerinde yer alan ve işsizlik sigortası fonunun kriz bahane edilerek amacı dışında kullanılmasını konu eden yaklaşımlardan hızla uzaklaşılmasının zaruretine inanmaktadır.

Türk-İş, krizin endüstri ilişkilerine olası yansımalarını, genelde ve kendisine bağlı sendikalar aracılığı ile yakından izlemekte, krizin etkilerinin işsizleştirme ile aşılmasına yönelik her hamlede aktif tavır alacağının bilinmesini istemektedir."

Bir kez daha vurgulamak istiyoruz: Sosyal hakların, sendikal hak ve özgürlüklerin çok daha önemli olduğu bir döneme girdiğimiz bugün, sendikalara ve tüm çalışanlara yeni tarihsel görevler düşmektedir.

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası(BASS),
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş)
ve Union Network International (UNI)
(Uluslararası Sendika Ağı) üyesidir.

BASS GENEL YÖNETİM KURULU

TURGUT YILMAZ
(Genel Başkan)

EROL DEMİR
(Genel Sekreter)

MUSTAFA EREN
(Genel Mali Sekreter)

SALİH KALFA
(Genel Eğitim Sekreteri)

GÖKHAN EYGÜN
(Genel Örgütlenme Sekreteri)

BASS Genel Merkezi
Sümer 2 Sok No: 29 Kat: 3-4-5 Kızılay-Ankara
Tel: 0.312. 232 50 09 (3 Hat) Faks: 0.312. 231 67 30
Bass İnternet Adresi: www.bass-sen.org.tr Elektronik posta: bass-w@tr.net

BASS Ankara ve İç Anadolu Şubesi
Bestekar Sok. No: 21/11 Kavaklıdere-Ankara
Tel: 0.312.418 82 14 Faks: 0312 418 82 13

BASS Marmara Şubesi
Büyükdere Cad. Saadet Apt. 65/6 Mecidiyeköy-İstanbul
Tel: 0.212.356 53 81 Faks: 0.212.356 53 82

BASS Ege Bölgesi Şubesi
1460 Sokak No: 58 Alsancak-İzmir
Tel: 0.232.463 25 67 Faks: 0.232.463 25 68

BASS Marmara ve Akdeniz Bölge Şubesi
Kükürtlü Cad. Sinop Apt. 20/2 Osmangazi-Bursa
Tel: 0.224.233 44 42 Faks: 0.224.233 44 43

BASS Çukurova ve Güneydoğu Anadolu Şubesi
Reşatbey Mah. Ordu Cad. 15. Sok. Demir Apt. Kat: 3 No: 6 Seyhan-Adana
Tel: 0.322.363 63 60 Faks: 0.322.363 63 61

BASS Karadeniz ve Doğu Anadolu Bölge Şubesi
İskenderpaşa Mah. Dervişoğlu Sok. Bayraktarlar İş Merkezi K.5 D. 92 Trabzon
Tel: 0.462.326 39 32 Faks: 0.462.326 53 46

"Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır."

"Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır."

"Herkesin, herhangi bir ayrım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır."

"Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır."

"Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır."

"Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır."

"Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir."

"Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar."

(İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nden)