

YENİADIM

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası Dergisi | Şubat | Sayı: 38

Yüce-tepe Mahallesi Hedef Sokak No:5, Anıttepe Çankaya ANKARA
Tel: +90 (312) 231 80 45-46-47 | Faks: +90 (312) 230 23 96
www.saglikis.org.tr | info@saglikis.org.tr



YAŞANAN ACILARI UNUTMADIK

6 Şubat depreminde yaşamını yitiren
vatandaşlarımıza Allah'tan rahmet, kederli
ailelerine baş sağlığı diliyoruz.



Şubat 2024
Sayı 38

Türkiye Sağlık ve Sosyal
Hizmet İşçileri Sendikası

Hakan Toy

Genel Başkan

Adem SARIÇOBAN

Genel Sekreter

Süleyman TURGUT

Yönetim Kurulu Üyesi

İrfan KALYONCU

Yönetim Kurulu Üyesi

Fırat BAYRAM

Yönetim Kurulu Üyesi

İletişim

www.saglikis.org.tr

info@saglikis.org.tr

Yücetepe Mahallesi Hedef Sokak

No:5, Anittepe Çankaya ANKARA

Tel: +90 (312) 231 80 45-46-47

Faks: +90 (312) 230 23 96

İÇİNDEKİLER

03 Genel Başkanımızın Mesajı

06 Genel Başkan Atalay'dan Kamu İşçisine Ek Zam Açıklaması

07 İlo Avrupa Ve Orta Asya Bölge Direktörü Andrees'ten Türk-İŞ'e Ziyaret

08 Genel Başkanımızdan 6 Şubat Depreminin Yıl Dönümü Mesajı

09 NTV'nin Ankara Temsilcisi Ahmet Ergen'e Hayırlı Olsun Ziyaretinde Bulunduk

09 Üyelerimize Kazandırmaya Devam Ediyoruz

10 Konya Şubemizden ve Akdeniz Üniversitesi Hastanesi İşyeri Temsilcilerimizden Genel Başkanımız Hakan Toy'a Ziyaret

10 Yönetim Kurulu Üyemiz Fırat Bayram, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Mersin İl Müdürü Yılmaz'ı Ziyaret Etti

11 Başkanlar Kurulumuz UNI Global Eğitimleri Öncesi Toplandı

12 UNI Global Union ve Sendikamızın İş Birliğiyle Düzenlenen Temel Örgütlenme Eğitimi Ankara'da Başladı

13 UNI Global Eğitimlerinin İlk Günü Bitti

14 UNI Global Eğitimleri İkinci Gününde Tüm Hızıyla Devam Ediyor

15 UNI Global ve Sendikamız İş Birliğiyle Yapılan Eğitim Sona Erdi

16 Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bursa İl Müdürü Faruk Uysal, Bursa Şubemizi Ziyaret Etti

17 UNI Global Union Temsilcilerinden Sendikamıza Ziyaret

17 Türk-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Pevrul Kavlak Büyük Bir Katılım ile Ebediyete Uğurlandı

19 Vergide Adalet Sağlanır mı?

23 Dijitalleşme ve Kadın Emeği: Dönüşüm, Göstergeler ve Öngörüler

28 Çok Çalışıyoruz Çok!

33 Sınıfsal Çatışma Üzerine Bir Film: Parazit



GENEL BAŞKANIMIZIN MESAJI

HAKAN TOY

Genel Başkan

Değerli Üyelerimiz;

Bu ay içerisinde TÜRK-İŞ camiası olarak büyük bir acı yaşadık. Türk-İŞ Genel Başkan Yardımcısı ve Türk Metal Sendikası Onursal Genel Başkanı Pevrul Kavlak'ı kaybettik. İşçi sınıfının, çalışma hayatının ve sendikal hareketin büyük bir kaybı. Pevrul Kavlak, doğru, dürüst ve ilkeli bir sendikacıydı. Emekçi sınıfı için gece gündüz çalışır, mücadele ederdi. Türkiye sendikal tarihine derin bir iz bıraktı. Emek dünyasına, TÜRK-İŞ ve Türk Metal camiasına, sevenlerine baş sağlığı diliyorum. Allah mekanını cennet eylesin.

Kıymetli Üyelerimiz;

Ülke olarak, 6 Şubat 2023 tarihinde insanlık tarihinin en büyük felaketlerinden biri olan Kahramanmaraş merkezli 11 ilimizi etkileyen depremle sarsıldık. Ateş sadece düştüğü yeri değil millet olarak hepimizin yüreğini yaktı, ciğerimizi dağladı.

Acılarımızı hep birlikte sarmaya çalıştık. O acı olaydan sonra millet olarak hepimiz büyük bir seferberlik

içine girdik. Dilimizde dua, içimizde umutla Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak tüm teşkilatımızla canlarımızı kurtarmak, depremzedelere el uzatmak, yaraları sarmak, acıları dindirmek için deprem bölgesinde var gücümüzle çalıştık.

Genel Merkez Yönetim Kurulumuz ve bazı Şube Yönetim Kurulu Üyelerimiz deprem bölgesine giderek, depremzedelerimizin yaralarını sarıp, acılarına ortak olduk. Kimi şubelerimiz deprem bölgesinde depremzedelere ve kurtarma ekiplerine yemek, çorba ve sıcak içecekler dağıtırken, kimi şubelerimiz ise buldukları bölgelerde canlarını dişlerine takarak depremzedeler için yardım toplayıp, bölgeye ulaştırmak için gayret ettiler. Genel Merkez olarak depremin ilk gününden itibaren bölgede bulunan şube ve il başkanlarımızın yönlendirmesiyle gerekli yerlere içme suyu başta olmak üzere çeşitli insani yardım malzemelerini üyelerimizin adına gönderdik.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak bizim için daima esas olanın insan hayatı olduğunu belirtiyor, asrın felaketini yaşadığımız günlerde afetzed vatandaşlarımızın yarasını saran, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aziz milletimize, üyelerimize ve teşkilatımıza teşekkürlerimi sunuyorum. Depremde yaşamını yitiren tüm vatandaşlarımıza bir kez daha Allah'tan rahmet, yakınlarına baş sağlığı ve sabırlar diliyorum. Allah bizlere bir daha böyle acılar yaşatmasın.

Kıymetli Okurlarımız;

Sağlık ve Sosyal Hizmet emekçilerinin gür sesi ve temsilcisi olarak, özellikle bir hususa dikkat çekmek istiyorum. Yürekerimizi yakan, canlarımızı bizden koparan depremde bir şeye daha tanık olduk. Tıpkı pandemi döneminde olduğu gibi depremde de sağlık ve sosyal hizmetler çalışanlarının canlarını hiçe sayarak görev aşkıyla nasıl çalıştıklarına bir kez daha şahit olduk. Hastanede o sarsıntıda kendi canlarını düşünüp kaçmak bir yana hasta çocukların zarar görmemesi için yanlarına koşan sağlık emekçilerini güvenlik kameralarından izledik.

Çocuklarını ve sevdiklerini geride bırakarak bakıma muhtaç, yaşlıların, kimsesiz çocukların yanında olan sosyal hizmetler emekçileri ise görev yerlerini terk etmeden fedakârca çalıştılar. Her türlü felakette ve doğal afette cansiperane çalışan bütün sağlık ve sosyal hizmetler çalışanlarına milletimiz adına teşekkür ediyorum.

Bir kez daha özellikle vurgulamak isterim ki elleri öpülesi sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin hakları ödenmez. Çünkü onlar hiç kimsenin yapamayacakları kadar fedakârca çalışıyor ve gönüllere dokunuyorlar ve kimsesizlerin kimsesi olmaya devam ediyorlar. Bu yüzden ülkemizi yönetenlere buradan bir kez daha sesleniyorum. Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerimizin bu fedakârlıklarının ve alın terlerinin karşılığını almak, sosyal, mali, özlük haklarını genişletmek ve mevcut haklarını iyileştirmek için, hem masada hem de sahadaki mücadelemiz devam edecektir.

Kıymetli Üyelerimiz;

Mücadelemizi uluslararası boyutlara taşıdık. 21. Olağan Genel Kurulumuzda verdiğimiz sözleri bir bir yerine getiriyoruz. Üyelerimizin haklarını korumak için sendikamızın hukuk birimini yeniden şekillendirdik. Anında üyelerimize geri bildirimler sağlarken, davaları hakkında da kapsamlı bilgi verecek sistemi kurduk. Artık daha şeffaf bir şekilde üyelerimize hizmet veriyoruz.

Ayrıca Olağan Genel Kurulumuzda delegelerimizin onayıyla üye olduğumuz UNI Global Union (Dünya Küresel Sendikalar Birliği) ile sağlık ve sosyal hizmet işçileri için çalışmalarımıza başladık.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak UNI Global Union ile 21 – 22 Şubat tarihlerinde Ankara'da Genel Merkez Yönetim Kurulu, Genel Merkez Denetim, Disiplin Kurullu Üyelerimizin, Şube Başkanlarımızın

katıldığı bir eğitim programı düzenledik. Bu eğitimde UNI Global Union Genel Merkezinden gelen UNI SCORE Kıdemli Koordinatörü Jesse Wilderman ve UNI Care Kıdemli Koordinatörü Jannette Armstrong bizlerle uluslararası çapta yürüttükleri örgütlenme birikimlerini paylaştılar. Eğitim programımızın ardından genel merkezimizde UNI Global Union UNI Global Care Direktörü Alan Sable ve UNI-Care Kıdemli Koordinatörü Jannette Armstrong ağırladık. Yaptığımız toplantıda kendileriyle özellikle özel kurumlarda çalışan sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine ulaşmanın yollarını enine boyuna konuştuk.

Biz bu yola çıktığımızda siz değerli sağlık sosyal emekçilerine bir söz vermiştik. Ne pahasına olursa olsun gecemizi gündüzümüze katarak mücadele edecek, haklarınızı, alın terinizi var gücümüzle koruyacağız. Sosyal, özlük ve ekonomik haklarınızı geliştirecek, sizlerin refah seviyesini artıracacağız. Sözümüzü yerine getireceğimizden zerre kadar şüpheniz olmasın. Çünkü biz 60 yıllık bilgi ve birikimimizle emin adımlarla yolumuza devam ediyoruz.

Değerli Üyelerimiz;

Şubat ayı acısıyla tatlısıyla geçti. Umut ediyorum ki mart ayı baharın gelişyle ülke olarak, millet olarak hepimiz açısından yeni başlangıçların müjdecisi olur.

Şimdiden bütün kadınların, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutlar, çalışan bütün emekçi kadınların, daha iyi şartlarda

çalışmaları için atılması gereken adımların ivedilikle atılmasını beklediğimizi bir kez daha hatırlatmak istiyorum.

Buradan bir kez daha tüm sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda çalışanlara sesleniyorum. "Ayinesi iştir kişinin lafa bakılmaz." Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak 60 yıldır yaptığımız ortadadır. Bugün toplu iş sözleşmesi bulunmayan yetkili olduğumuz üniversite hastanelerinde sadece iki dönem sözleşmeler ile tüm kamu işçileri ile eşitlenmesini başardık.

Biz 60 yıldır ilmek ilmek bu iş kolunda çalışanlar için emek ve ekmek mücadelesi veriyoruz. Her zamanda bu fedakâr işkolu çalışanları için var gücümüzle çalışacağız. Biz gücümüzü yalnızca siz işçilerimizden alıyoruz. Bu nedenle bütün Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolu çalışanlarını bir kez daha Türk-İş ve Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası çatısı altında birleşmeye davet ediyorum. Örgütlü mücadelemizde emeğin ve ekmeğin savunucusu Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası çatısı altında bütün işçilerimizi birleşmeye, güçlü olmaya ve birlikte kazanan olmaya davet ediyorum.

Hakan TOY

**Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Genel Başkan**

GENEL BAŞKAN ATALAY'DAN KAMU İŞÇİSİNE EK ZAM AÇIKLAMASI



TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, “Kamu işçisinin ücretleriyle ilgili düzenlemeye ihtiyaç var. Bunun adına ‘ek zam’ mı dersiniz, ‘iyileştirme’ mi dersiniz. Bu yönde bir adım atılmalı.” dedi.

Atalay, kamudaki 700 binden fazla işçinin 2023-2024 dönemindeki mali ve sosyal haklarının belirlendiği Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolünü mayıs ayında imzaladıklarını anımsattı.

İmzalandığı dönemde bir hayli yüksek olan sözleşmedeki oranların yüksek enflasyon nedeniyle eridiğini belirten Atalay, TÜRK-İŞ Kamu Koordinasyon Kurulu’nu toplayarak kayıpların giderilmesi için harekete geçtiklerini söyledi.

Atalay, bu süreçte, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, Cumhurbaşkanı Yardımcısı Cevdet Yılmaz, Hazine ve Maliye Bakanı Mehmet Şimşek, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan ile kamu işçilerinin talebine dair görüşmeler gerçekleştirdiklerini bildirdi.

“Yüzde 32,57’lik artış yapılmasını sağladık”

Girişimleri sonucu, 29 Ocak’ta imzalanan ek protokolle ocak ayındaki ücret artışlarından sözleşme yürürlük tarihi farklı dönemlerde olan kamu işçilerinin de yararlandığını vurgulayan Atalay, bu sayede yaklaşık 230 bin kamu işçisinin ücretine yüzde 32,57’lik artış yapılmasını sağladıklarını dile getirdi.

Atalay, TÜİK tarafından ocak ayı enflasyonun yüzde 6,7 olarak açıklandığını hatırlatarak, “Ocak’tan sonra en az 10 puan kaybımız oluyor. Bu az bir kayıp değil. Bunu kök ücrete, ikramiyeye, 237 bin insana vurduğun zaman, 6 aylık maaşı ve 2 ikramiyeyi de eklediğin zaman büyük bir yekun tutuyor.” dedi.

“Millet bundan memnun oldu mu? Hayır. Ben de olmadım”

TÜRK-İŞ yönetimi olarak Kamu Koordinasyon Kurulunun, bağlı sendikaların ve işçilerin görüşlerini her zaman dikkate aldıklarını vurgulayan Atalay, “Ek protokolün imzalanması

konusunda TÜRK-İŞ Kamu Koordinasyon Kurulu olarak ortak karar aldık. Sendikaların istemediği hiçbir işe imza atmamız mümkün değil. Bu, beklentileri karşılamadı. Millet bundan memnun oldu mu? Hayır. Ben de memnun olmadım.” diye konuştu.

Atalay, kamu işçilerinin ücretlerinin yeniden düzenlenmesi gerektiğini ifade ederek, şunları söyledi:

“Kamu işçisinin ücretleriyle ilgili düzenlemeye ihtiyaç var. Bunun adına ‘ek zam’ mı dersiniz, ‘iyileştirme’ mi dersiniz. Bu yönde bir adım atılmalı. Bu enflasyon devam ettiği sürece iyileştirmenin de anlamı kalmıyor. Bir

tarafından üç lira veriliyor, enflasyonla dört lira alınıyor.”

Çalışanların ücretleri üzerinden ödediği gelir vergisinin yüksekliğine de değinen Atalay, vergiyle ilgili haksız bir uygulama olduğunu dile getirdi. Atalay, “Bu durum sürdürülebilir bir şey değil. Bir işçinin aşağı yukarı 1,5 ücreti vergiye gidiyor. Bu doğru değil.” değerlendirmesinde bulundu.

Kamudaki taşeron işçilerin kadro taleplerinin devam ettiğini anımsatan Atalay, taşeron işçilere verilen kadro sözünün yerine getirilmesi gerektiğini de söyledi.

İLO AVRUPA VE ORTA ASYA BÖLGE DİREKTÖRÜ ANDREES'TEN TÜRK-İŞ'E ZİYARET



12 şubat 2024 tarihinde ILO Avrupa ve Orta Asya Bölge Direktörü Sayın Beate Andrees TÜRK-İŞ Genel Merkezini ziyaret ederek, TÜRK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Ramazan Açar ile bir görüşme gerçekleştirdi.

Görüşmede kamuda çalışan taşeron işçilerinin sorunlarından bahseden Açar, TÜRK-İŞ olarak hükümetin bu konuda verilen sözleri tutması ile ilgili Konfederasyon olarak gayretlerinin sürdüğünü ifade ederek aynı zamanda vergideki adaletsizliklerle ilgili hükümet ile temas halinde olduklarını dile getirdi. 2023 yılında kurulan Türk Devletleri

Sendikalar Teşkilatı hakkında da Sayın Andrees'e bilgiler verdi.

TÜRK-İŞ'in tarihinden ve çalışmalarından etkilendiğini belirten Beate Andrees, Türkiye ve TÜRK-İŞ ile işbirliği içinde olmaktan duydukları memnuniyeti dile getirdi.



TÜRKİYE SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI GENEL BAŞKANI HAKAN TOY'DAN 6 ŞUBAT DEPREMİNİN YIL DÖNÜMÜ MESAJI

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası Genel Başkanı Hakan Toy, 6 Şubat depreminin yıl dönümü dolayısıyla mesaj yayınladı.

Genel Başkan Hakan Toy, yayınladığı mesajda şunları kaydetti:

“6 Şubat 2023 tarihini hepimizin hafızalarına kazıyan Kahramanmaraş merkezli 7.7 ve 7.6 büyüklüğündeki depremlerin üzerinden bir yıl geçti. 11 ilimizi etkileyen depremde 53 bin 537 vatandaşımız hayatını kaybetti, 107 bin 213 vatandaşımız da yaralandı. Bu felaket ülkemizi derinden etkiledi. Birçok vatandaşımızı evsiz barksız bırakan, yuvasının sıcaklığından ve sevdiklerinden koparan bu felaket; bizleri tarifi mümkün olmayan büyük bir acıya boğdu.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak depremin ilk anından itibaren TÜRK-İŞ'in kurduğu kriz masası öncülüğünde bölgeye ilk intikal eden sivil toplum örgütleri arasında yer aldık. Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi arkadaşlarımız depremin hemen ardından gittikleri bölgede, bölge teşkilatlarımız ile birlikte, su ve gıda dağıtımını yaptılar. Ülke genelindeki bütün teşkilatlarımız ise hızlı bir şekilde insani yaşam malzemeleri toplayarak bölgeye sevkini sağladık.

Yaşadığımız bu afeti, dünyada benzerine az rastlanır düzeyde olduğu için asrın felaketi diye nitelendirdik. Asrın felaketinin üzerinden geçen bir yılın

ardından kaybettiklerimizin acısı hala yüreğimizde ve ne yaparsak yapalım, ne kadar zaman geçerse geçsin bu yaşadığımız asla dinmeyecek bir acı. Hepimiz biliyoruz ki giden canlarımızı geri getirmemiz mümkün değil ancak bu felaketin bizlere verdiği en önemli mesaj; ülkemizin deprem kuşağında yer alması sebebiyle her zaman depreme ve doğal afetlere karşı hazırlıklı, duyarlı ve bilinçli olmamız gerektiğidir. Bunun için hepimize düşen görevler var. Hiç şüphesiz ki bu görevlerin en önemlisi tüm binalarımızın kanun, tüzük ve yönetmeliklerin yani bilimin, fennin ve tekniğin öngördüğü standartlarda inşa edilmesidir.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak bizim için daima esas olanın insan hayatı olduğunu belirtiyor, asrın felaketini yaşadığımız günlerde afetzede vatandaşlarımızın yarasını saran, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aziz milletimize, üyelerimize ve teşkilatımıza teşekkürlerimi sunuyorum. Depremde yaşamını yitiren tüm vatandaşlarımıza bir kez daha Allah'tan rahmet, yakınlarına baş sağlığı ve sabırlar diliyorum. Allah bizlere bir daha böyle acılar yaşatmasın.”

Hakan TOY
Genel Başkan
Yönetim Kurulu Adına

NTV'nin Ankara Temsilcisi Ahmet Ergen'e Hayırlı Olsun Ziyaretinde Bulunduk



Genel Başkanımız Hakan Toy ve Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, NTV'nin Ankara Temsilciliği görevine atanan Ahmet Ergen'i ziyaret ederek, hayırlı olsun temennisinde bulundular.

Adem Sarıçoban, Ahmet Ergen'e yeni görevinde başarı dileklerini ilettiler.

Ergen'i NTV'nin Ankara Bürosunda ziyaret eden Genel Başkanımız Hakan Toy ve Genel Sekreterimiz

Ziyarete NTV'nin çalışma hayatı Muhabiri Sibel Can, Sendikamızın Basın Müşaviri Murat Aydın ve Sendikamızın Basın Çalışanı Ezgi Sıla Yıldız hazır bulundular.

Üyelerimize Kazandırmaya Devam Ediyoruz



Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak, İstanbul'da faaliyet gösteren Özel Balıklı Rum Hastanesi'nde çalışan sağlık emekçilerinin refah seviyesini artıracak, ekonomik, sosyal ve özlük haklar kazandıracak yeni Toplu İş Sözleşmesi imzaladık. Üyelerimize hayırlı olsun.

İmza törenine Sendikamız adına Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, Yönetim Kurulu Üyemiz Süleyman Turgut, İstanbul Şube Başkanımız Nedime Mutlu Yıldırım, İşyeri Temsilcimizin yanı sıra hastane yetkilileri katıldılar.

Yapılan yeni Toplu İş Sözleşmesiyle birlikte Özel Balıklı Rum Hastanesi'nde çalışan sağlık emekçilerinin maaşlarına, özlük haklarına ve sosyal haklarına yansıtacak yeni kazanımlar elde edildi.

Toplantının ardından Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, Yönetim Kurulu Üyemiz Süleyman Turgut, İstanbul Şube Başkanımız Nedime Mutlu Yıldırım ve İşyeri Temsilcimiz, hastanede gezerek sağlık emekçilerle görüştüler.

Konya Şubemizden ve Akdeniz Üniversitesi Hastanesi İşyeri Temsilcilerimizden Genel Başkanımız Hakan Toy'a Ziyaret



Konya Şube Başkanımız Recep Kaplan, Akdeniz Üniversitesi Hastanesi İşyeri Temsilcilerimiz Aynur Kadioğlu ve Metin Aktaş, Genel Başkanımız Hakan Toy'u makamında ziyaret ederek, istişarelerde bulundular.

Ziyarete Akdeniz Üniversitesi Hastanesi İşyeri Temsilcilerimiz, hastanede sendikamızın teşkilatlanma çalışmaları hakkında bilgi vererek, sağlık emekçilerinin sıkıntılarını Genel Başkanımız Hakan Toy'a ileterek fikir alışverişinde bulundular.

Ziyarete Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyemiz İrfan Kalyoncu ve Konya Şube Başkan Yardımcımız Kudret Ateş de hazır bulundular.

Yönetim Kurulu Üyemiz Fırat Bayram, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Mersin İl Müdürü Yılmaz'ı Ziyaret Etti

Sendikamızın Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi Fırat Bayram, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Mersin İl Müdürü Naci Yılmaz'ı makamında ziyaret etti.



Ziyarete çalışma hayatında yaşanan gelişmeler hakkında istişarede bulunuldu. Ayrıca ziyarette, sosyal hizmet emekçilerinin taleplerini Yılmaz'a ileterek, çözümleri konusunda fikir alışverişinde bulundular.

Ziyarete Adana Şube Sekreterimiz Ali Rıza Kılıç, Şube Disiplin Kurulu Başkanı Bayram Çulcu'da hazır bulundu.

Başkanlar Kurulumuz UNI Global Eğitimleri Öncesi Toplandı



Başkanlar Kurulumuz bu hafta yapılacak olan UNI Global Union eğitimi öncesinde Genel Başkanımız Hakan Toy önderliğinde 20.02.2024 tarihinde Ankara'da toplandı. Toplantıda çalışma süresinin kısaltılması, grev yasağı, annelik ve süt izni konuları başta olmak üzere sağlık ve sosyal hizmet iş kolunda yaşanan gelişmeler değerlendirildi.

Kurulda Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyelerimiz, Denetim, Disiplin Kurulu Üyelerimiz ve Şube Başkanlarımız tam katılım gösterdi.

UNI Global Union ve Sendikamızın İş Birliğiyle Düzenlenen Temel Örgütlenme Eğitimi Ankara'da Başladı



UNI Global (Dünya Küresel Sendikalar Birliği) ve Sendikamızın iş birliğiyle düzenlenen temel örgütlenme eğitimi Ankara'da başladı. Genel Başkanımız Hakan Toy ve Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban'ın açılış konuşmasını yaptığı eğitimde, Jesse Wilderman (UNI SCORE Kıdemli Koordinatörü) ve Jannette Armstrong (UNI Care Kıdemli Koordinatörü) ilk gün eğitimlerini verdiler.

Sağlık ve sosyal hizmet işçilerinin sorunlarının konuşulduğu eğitimde; örgütlenme, örgütlenmede karşılaşılan sorunlar, 21. yüzyılda örgütlenme modelleri ve sendika lideri nasıl olmalı ne tür çalışmalar yürütmeli konuları ele alındı.

Genel Başkanımız Hakan Toy iki gün boyunca devam edecek UNI Global eğitimleriyle alakalı şunları söyledi; "Sendikamızı ve uluslararası sendikalarımızı eğitim platformlarında daha fazla güçlendirmek, örgütlenme stratejilerimizi geliştirmek, mevcut örgütlü olduğumuz işyerlerinde hizmet sunum kalitesini artırmak, yeni örgütleneceğimiz alanlarda

daha başarılı mücadele yapabilmek için eğitimlerimize devam edeceğiz. Sendikamız kuruluşundan itibaren eğitime önem vermiş bundan sonra da vermeye devam edecektir. Bildiğiniz üzere maalesef ülkemizde şu anda 16 milyon çalışan olmasına rağmen yüzde 15'lik bir örgütlenme sayımız var. Yani yüzde 85'imiz örgütsüz bir durumda. Hep "Örgütlü toplum demokrasinin temelidir." diyoruz. Özellikle kendi sektörümüzde 710 bin çalışanın yaklaşık 450 bini örgütsüz. Burada örgütlü olmayan işyerlerimizin toplu sözleşme üzerine gelişmesi ve mevcutları da daha iyi geliştirebilmek için eğitimlerimize devam edeceğiz. Bu eğitim programının hepimize hayırlı olmasını diliyorum. Misafirlerimize tekrardan hoşgeldiniz diyorum. Bundan sonra da daha hızlı bir şekilde eğitim programlarımız devam edecek. Bunu bölgesel eğitimlere de dönüştüreceğiz. Burada şu an yöneticilerimiz var, bunu temsilci seviyesinde de devam ettireceğiz. Herkese başarılar diliyorum, teşekkür ediyorum."

Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban ise "Genel Başkanımızın da ifade ettiği

gibi iki gün boyunca hem uluslararası dayanışmayı hem de uluslararası sendikal hareketin bize katkılarını görmek istiyoruz. Ayrıca sendikamızın vizyon ve misyonunu daha ileri bir seviyeye taşımak istiyoruz. Burada örgütlenme tekniklerini öğreneceğiz; yeni işyerlerini nasıl örgütlememiz gerekir gibi. Aslında biz uzun yıllardır örgütlenme yapıyoruz, hepimiz sahadan geldik. Ama biz bunu daha teknik ve bilimsel bir yüzeye oturtmak istiyoruz, amacımız bu. Burada iki gün boyunca tartışacağız, eğitim alacağız, pratik yapacağız. Daha sonra döndüğümüzde iş kollarımız olan işyerlerimizde yeniden planlama yapacağız. Eksiğimiz nelerdi, nelere dikkat etmemiz gerektiğini düşünüp ona göre ilerleyeceğiz.

Alanımız geniş; sağlık alanında işyerlerimiz ve sosyal hizmet alanında işyerlerimiz, üniversite hastanelerimiz, özel hastaneler. Yani aslında 5-6 alanda geniş bir yelpazede yapacağız. Onun için buradaki eğitimin bize çok katkı sağlayacağını düşünüyorum. O yüzden hep beraber bu süreci tamamlayacağız. Yani uluslararası alandaki tecrübeyle beraber sendikamız Türkiye'deki tecrübesini hem Avrupa'ya hem de dünyadaki uluslararası arenaya taşıma niyetinde. Biz ciddiyiz. Buradan aldığımız tüm bilgi birikimi paylaşacağız. İşçi sınıfının gelişmesi açısından tüm katkıyı ve dayanışmayı örgütleyeceğimize emin olabilirsiniz. Hepinizi saygıyla selamlıyorum, başarılar diliyorum." şeklinde konuştu.

UNI Global Eğitimlerinin İlk Günü Bitti



UNI Global Union (Dünya Küresel Sendikalar Birliği) ve Sendikamızın iş birliğiyle yapılan temel örgütlenme eğitiminin ilk günü noktalandı. Genel Başkanımız Hakan Toy ve Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban'ın konuşmalarıyla başlayan etkinlik, Jesse Wilderman (UNI SCORE Kıdemli Koordinatörü) ve Jannette Armstrong'un (UNI Care Kıdemli Koordinatörü) eğitimleriyle devam etti.

İlk günü sonlanan eğitimde; örgütlenme, örgütlenmede karşılaşılan

sorunlar, 21. yüzyılda örgütlenme modelleri ve sendika lideri nasıl olmalı ne tür çalışmalar yürütmeli konuları ele alındı. Ayrıca hukuk büromuz adına Şevket Baysal sunum yaparak çalışmalarını hakkında bilgi verdi ve soruları cevapladı.

İlk günü biten eğitimlerde son olarak Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban "Aslında uzun uzadıya konuşmaya gerek yok, sendikamızın marşı birçok şeyi anlatıyor. Asıl temel sorun birleşmek. Birleşeceğimizde değiştirebileceğimiz

gücü görüyoruz. Bugün bir kez daha gördük ki Türkiye'nin 81 ilinde örgütlü 20 tane şubemiz aslında aynı şeyi düşünüyor. Aslında biz birlikteliği sağlamış güçlü bir yapıyız. "Sendikal örgütlenme demokrasinin temelidir." demiş Sayın Başoğlu. O günde birliktelik çağrısı yapmıştı. Sendikamız hala bugün o birliktelik çağrısıyla beraber büyümeye devam ediyor. Biz geldiğimizde 20 bin olan üye sayımız sizin başarınız, birlikteliğiniz, azminiz ile beraber bugün 60 binlerde. Bu eğitimle beraber Türkiye'nin en büyük sendikası olmaya kararlıyız. Bizde bu azim ve inanç var. Biz anlıyoruz ki eğitimler bizi güçlendiriyor. Eğitimlerle beraber hem kendi birikimimizi, deneyimimizi

artıracağız hem de işçi sınıfının ortak çıkarları için çabalayacağız. Kardeşler biz şunun farkındayız; ülkemizdeki siyasi baskılar, işveren baskıları aynı zamanda diğer sendikaların işçilere rüşveti. Bunların hepsiyle baş edecek tek bir gücümüz var; birlikteliğimiz, beraberliğimiz. Ben bu birliktelik inancıyla hepinizi saygıyla selamlarken birazdan hukuk müşavirliğimiz bir sunum yapacak bizlere, onlara hoş geldin diyorum. Yine bu ekibin değerli temsilcilerine, sendikamızın kıymetli uzmanlarına, basın müşavirimize teşekkür ediyorum. Sizlere de sabrınızdan dolayı teşekkür eder, hepinizi saygıyla selamlarım." şeklinde konuştu.

UNI Global Eğitimleri İkinci Gününde Tüm Hızıyla Devam Ediyor



UNI Global Union (Dünya Küresel Sendikalar Birliği) ve Sendikamız iş birliğiyle düzenlenen eğitimlerin ikinci günü de hız kesmeden devam ediyor. Bugünkü eğitimleri yine Jesse Wilderman (UNI SCORE Kıdemli Koordinatörü) ve Jannette Armstrong (UNI Care Kıdemli Koordinatörü) veriyor.

İkinci gün eğitim programında işlenen konular; örgütlenme, işyerlerinin haritalandırarak kişilere özel örgütlenme. Ayrıca grup çalışmaları yapılarak karşılıklı tartışmalarla fikir alışverişinde de bulunuldu.

UNI Global ve Sendikamız İş Birliğiyle Yapılan Eğitim Sonu Erdi



Sendikamız ve UNI Global Union (Dünya Küresel Sendikalar Birliği) iş birliğiyle yapılan ve iki gün süren temel örgütlenme eğitimi tamamlandı.

Eğitimde UNI Global temsilcileri Jesse Wilderman (UNI SCORE Kıdemli Koordinatörü) ve Jannette Armstrong (UNI Care Kıdemli Koordinatörü), örgütlenme ve işyerlerinin haritalandırarak kişilere özel örgütlenme konularını anlattılar.

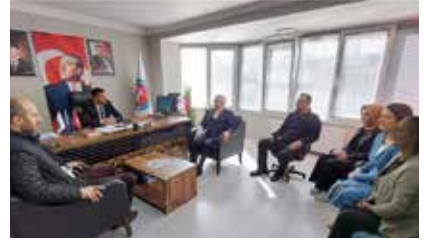
Programın kapanış konuşmasını yapan Genel Başkanımız Hakan Toy, eğitimin başarılı geçtiğinin altını çizerek memnuniyetini dile getirerek şunları söyledi: "Çok kıymetli çalışma arkadaşlarım iki gün gerçekten hem eğlenceli hem bilgi dolu ve kendimizi yenilemiş, heyecanlı bir şekilde eğitim programını gerçekleştirdik. Katkılarından dolayı UNI Global'in temsilcilerine ve sizlere teşekkür ediyorum. Biz millet olarak Adem Başkanın da söylediği gibi heyecanlıyız, aslında teoriden pratiğe sonra tekniğe giden bir yol. Burada izlediğim kadarıyla anlatılan teknikleri dinlerken hepimizin kafasında şu var; gittiğim zaman işyerinde bunu uygularsam güzel olacak. İşte kendimizi yeniledik,

fikirler bizlere yeni yollar açtı. Ben sizlerdeki ateşi gördüm. Biz güçlü bir aileyiz ve uluslararası desteklerimizle birlikte yeni ufuklara yelken açacağız. Genel Kurulumuzda söylemiştik; 100 binlere doğru gidiyoruz ama sadece kamu sendikacılığı değil. İlk açılış konuşmamda da söyledim; 450 bin hiç sendikayla tanışmamış sağlık ve sosyal hizmetlerin emekçileri var. İşte onlara da ulaşabilmek için burada eğitimcilerimizin verdiği ve çizdiği yolda güneş var. Bu çalışmalarını sahada güven vererek, sadece üye yapmakla da değil karşıdaki insana güven vererek gerçekleştirmeliyiz. Eğer eğitimli, bilgi dolu giderseniz karşınızdaki insan "Evet umut ışığı var, güvenilir liman burası" der. Onun için kandırmadan, gerçekleri söyleyerek ve nasıl dayanışma yapıp sahip çıkacağımızı anlatarak yapacağız. Güven çok önemli, güven vermemiz gerekiyor. Bu güveni sağlamak içinde bilgilenmemiz gerekiyor. Eğitim programlarının daha fazla olması, temsilciler bazında da yapılması ve büyük kitlelere ulaşılması gerekiyor. Ben başarılı bir program olduğunu düşünüyorum. Emeği geçen herkese, katkı sunan kursiyerlerimize, hocalarımıza teşekkür ediyorum. Yeni programlarda buluşmak üzere."

Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban ise emeği geçenlere teşekkür ederek, eğitimin çok katkı verdiğini ve katılımcılara deneyim kazandırdığını belirtti. Eğitimin aslında klasik bir eğitimin dışında birlikte öğrenmeyi öğrettiğine dikkat çeken Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, “Şunu öğrendik; biz toplum olarak biraz heyecanlı insanlarız, bildiğimiz her şeyi öğretmek istiyoruz. Yani aslında biraz daha az konuşmayı karşdakini dinlemeyi öğretiyor bu eğitim bize. Karşdaki işçinin de söyleyeceği söz olduğunu, onun sözleri üzerinden bir şeyler çıkarmamız gerektiğini anladım ben. Dolayısıyla bu eğitim bizim

bildiğimiz birçok yöntemi daha teknik olarak anlattı bize. Yani işyerlerindeki lider seçimimizden, buradaki davranışımızdan, karşıyla empati yapmamıza kadar çok iyi anlamış olduk. Ben bu anladığınız kısmıyla beraber buradan çıktığınızda, yarın sağ salim evlerinize döndüğünüzde sabah ilk işinizin Başkanlar Kurulu’nda söz verdiğimiz gibi; Aile Bakanlığında her şube üye sayısını artırarak bir dahaki eğitimi Aile Bakanlığı yetkisini almış bir şekilde yapacağımızı düşünüyorum. Bu inançla hepinizi selamlıyorum. Tekrardan UNI’nin kıymetli eğitimcilerine teşekkür ediyorum.” diye konuştu.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bursa İl Müdürü Faruk Uysal, Bursa Şubemizi Ziyaret Etti



Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bursa İl Müdürü Faruk Uysal, Bursa Şube Başkanlığımızı ziyaret ederek, Şube Başkanımız Selçuk Kar ve Şube Yönetim Kurulu üyelerimiz ile görüştü.

Ziyarette, Şube Başkanımız Selçuk Kar, Bursa İl Müdürü Faruk Uysal’a, sahadaki sorunlar hakkında bilgi verdi. Geçtiğimiz günlerde il müdürlüğüne alınan 203 personelin görev dağılımları hususunda istişarelerde bulundular. Şube Başkanımız Selçuk Kar, çalışanların

nöbet listeleri ve promosyon konusunu özellikle İl Müdürü Faruk Uysal’a ilettiler.

Ziyaretten duyduğu memnuniyeti dile getiren Bursa Şube Başkanımız Selçuk Kar ve Şube Yönetim Kurulu Üyelerimiz, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bursa İl Müdürü Faruk Uysal’ı ağırlamaktan duydukları mutluluğu dile getirerek, Uysal’a çalışmalarında başarılar dilediler.

UNI Global Union Temsilcilerinden Sendikamıza Ziyaret



UNI Global Union (Dünya Küresel Sendikalar Birliği) temsilcileri Sendikamızı ziyaret ettiler.

UNI Global Union UNI Global Care Direktörü Alan Sable ve UNI-Care Kıdemli Koordinatörü Jannette Armstrong sendikamızı ziyaret ederek Genel Başkanımız Hakan Toy ve Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban ile görüştüler.



Ziyarette, Sendikamızın küresel çapta örgütlenmesi, sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin küresel konumda haklarının genişletilmesi gibi çalışma hayatına yönelik birçok konu ele alındı.

Ziyarette Sendikamızın Uzmanları Özlem Ataş, Barış Dülger ve Sendikamızın Avukatı Metin Batuhan Köse hazır bulundular.

Türk-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Pevrul Kavlak Büyük Bir Katılım ile Ebediyete Uğurlandı

Geçirdiği rahatsızlık sonucu dün hayatını kaybeden Türk-İŞ Genel Başkan Yardımcısı ve Türk Metal Sendikası Onursal Genel Başkanı Pevrul Kavlak için Türk Metal Sendikası Genel Merkezi önünde cenaze töreni düzenlendi.





Genel Başkanımız Hakan Toy'un da katıldığı cenaze törenine Kavlak'ın ailesi, yakınları, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik eski Bakanı Prof. Dr. Vedat Bilgin, TÜRK-İŞ yöneticileri, TİSK ve MESS Genel Başkanı ve yöneticileri, Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, Konfederasyonumuza bağlı sendikaların Genel Başkan ve yöneticileri, birçok kuruluşun temsilcileri ile çok sayıda Türk Metal Sendikası üyesi katıldı.

62 yaşında hayatını kaybeden Pevrul Kavlak'ın Türk bayrağı ve Türk Metal Sendikası bayrağına sarılı tabutuna, törene katılanlar tarafından karanfiller atıldı.

Törenin ardından Kırıkkale'ye gönderilen Kavlak'ın cenazesi, ikindi vakti Kırıkkale Kavlak Camisi'nde kılınan cenaze namazının ardından aile mezarlığında toprağa verildi.

Emek dünyasına ve sevenlerine baş sağlığı diliyoruz.



VERGİDE ADALET SAĞLANIR MI?

Murat AYDIN

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Basın Müşaviri

Vergi denilince eminim birçok insanda soğukluk hissi uyandırıyor. Aklımıza günlük hayatın akışında ödediğimiz vergiler geliyor. Oysa ki vergi insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahiptir. Dünyanın varoluşundan beri oluşturulan bu sistem günümüzde bizlere de uygulanmakta.



İnsanlık tarihine bakıldığında aslında henüz devlet haline gelmeden önce, insanların, kabile reisi, aşiret reisi, derebeyi gibi yöneticilere yaptıkları gönüllü yardımlar veya bağışlar verginin ilk şekilleri olarak kabul edilebilir. Her ne kadar verginin temelinde gönüllü veya rızaya dayanan ilişki varsa da toplumun siyasal güç haline gelmesi ile bu durum değişmiştir.

İnsanlar siyasi topluluk haline gelmeye başladıkları andan itibaren kamusal nitelikteki hizmetlerin görülmesi için kendilerini vergi vermekle yükümlü bulmuşlardır. Vergi değişik tarihlerde

değişik isimler altında alınmıştır. İkel dönemlerde gönüllü hediye, yardım, rica şeklinde alınan vergi giderek geleneksel bir yükümlülük haline gelmiştir. Gönüllü ve geleneksel yükümlülükler zamanla yetersiz hale gelince vergi zorunlu bir kamu ödevi haline gelmiştir.

Günümüz çağdaş toplumunda ise vergiler, ülkelere göre değişkenlik gösterse de ülkemizde insanlar, doğrudan ve dolaylı olmak iki şekilde vergilendirilmekteler.

Ülkemizde son zamanlarda sık sık gündeme gelen vergi konusunu TÜRK-İŞ Konfederasyonumuz yakından takip ediyor ve vergide adaletin sağlanması için büyük çaba gösteriyor. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Sayın Ergün Atalay, geçtiğimiz günlerde yaptığı bir açıklamada bir çalışanın yılda iki ayını vergi için çalıştığını dile getirerek, işçinin sırtındaki bu ağır yükün kaldırılması çağrısında bulundu.

Yeni Adım Dergisi olarak bu ay vergi konusunu enine boyuna işlemek istedik. Ülkemizde bir ücret karşılığı çalışanların vergiden nasıl etkilendiklerini, vergide adalet sağlanır mı? 2022 yılında asgari ücretli çalışanların vergiden muaf tutulması gibi birçok konuyu çalışma hayatının yakından tanıdığı, bu alanın önde gelen isimlerinden TOBB ETÜ öğretim üyesi Prof. Dr. Cem Kılıç'a sorduk.

Yoğun çalışmaları arasında bize zaman ayırıp, güler yüzüyle samimi bir şekilde sorularımı cevaplayan Prof. Dr. Cem Kılıç Hocama dergimiz adına teşekkür ederim.

Dünya genelindeki vergi sistemleri nasıl? Türkiye'deki vergi sistemi nasıl? Bu sistem adil mi?

Dünyada özellikle ücretler üzerinde adaletli bir vergi yapısının tesis edilmesi sosyal politika açısından çok önemli olduğu bilinir. Dolayısıyla da sadece ücret artışı değil, ücret artışlarıyla birlikte özellikle maaşıyla geçinenler içinde adaletli bir vergi yapısı oluşturulur. Nitekim kıta Avrupası ülkelerinde bu böyledir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, Kuzey Amerika'da özellikle çok hassastırlar. Gerek doğrudan gerekse dolaylı vergilerde iyi bir mekanizma kurulmuştur. Beyan üzerine, güven üzerine kurulan bir sistemleri vardır. Dolayısıyla sürekli üzerinde de oynanan bir sistem olmadığı için vatandaşında vergi sistemine bakışı hep adil olduğu yönündedir. Hal böyle olunca da sistem rahatlıkla yürür. Bizde vergi konusunda sürekli değişiklikler yapılması, mevzuatın sürekli değişiyor olması birtakım sorunların ortaya çıkmasına neden oluyor. Bunun yanı sıra doğrudan vergilerin daha çok ücret ve maaşlılar üzerinde etkisini son yıllarda daha fazla hissediyoruz.

Dolaylı vergilerde ücret ve maaşlı çalışanların refah seviyesini etkiliyor ama doğrudan vergilere baktığımız zaman hazinenin vergi kazancının

önemli bir bölümünü de ücretli çalışanların maaşlarının kesiminden geçtiğini görürüz. Dolayısıyla burada bir adaletsizliğin olduğu ortada. Tabii bu adaletsizliğin dışında son dönemlerde en çok tartışılan bu vergi dilimleri meselesi. 2022 yılından itibaren asgari ücret kadarı gelir vergisinden istisna tutuldu. Bu önemli bir düzenlemeydi. Ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde özellikle adaletsizliklerin ortadan kalkmasında önemli ölçüde yardımcı oldu. Ancak burada da şöyle bir husus ortaya çıktı. Ücretlerde gelir vergisinden istisna tutulan bu tutar sonra ki ayların kümülatif vergi oranlarına eklendi. Hal böyle olunca ücret gelirlerinin haksız bir şekilde yüzde (%) 15'lik gelir vergisi dilimlerine girdiğini gördük. Yani kişilerin vergi dilimlerine daha erkenden girdiklerini görüyoruz. (2022 yılından önce haziran ayında vergi dilimine giren kişi, 2022 yılında yapılan düzenlemeyle nisan- mayıs'ta vergi dilimine giriyor.) Sonrasında biliyorsunuz yüzde 20'lik, 27'lik ve yüzde 35'lik vergi dilimleri var. Yüzde 20'lik ve yüzde 27'lik dilimlere ücretli çalışanlar hızlı bir şekilde



giriyorlar. Dolayısıyla bu haksız yapının ortadan kalkması gerekiyor. Çünkü örneğin 2003 yılında vergi matrahı asgari ücretin 16,34 katıyken, bugün bu oran 4,95'e düşmüştü. Bu durum aslında çalışanların ağır bir vergi yükü altında kaldığını da gösteriyor. Dolayısıyla bu arada ki farkın kapanması ve eskisi gibi düzenlenmesi gerekli bir husus.

TÜRK-İŞ' in vergide adalet istemesi ve TÜRK-İŞ Açıklamalarını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?

TÜRK-İŞ'in çalışmalarını gayet anlamlı ve yerinde olduğunu düşünüyorum. TÜRK-İŞ, vergiyle ilgili taleplerini Sayın Cumhurbaşkanına ve bakanlığa mektup olarak gönderdi. O mektupta şu vardı. Bütüt asgari ücret 1999- 2023 yılları arasında 143 kat artmasına karşılık, gelir vergisi tarifelerinin birinci dilimi yani yüzde 15'lik dilimin 35 kat seviyesinde artırılması çalışanlar için ağır bir vergi yüküne sahip oldu deniliyor. Bu da biraz önce verdiğim rakamlarla örtüşüyor. Örneğin 2010 yılı ve öncesinde asgari ücret üzerinden gelir elde eden bir çalışan hiçbir zaman ikinci vergi dilimine girmiyordu. 2011 yılında ikinci vergi dilimine girmeye başladı. Dolayısıyla bu yıllar içerisinde vergi dilimleri bağlamında sürekli artmış oldu. Şimdi birinci vergi dilim tutarının artırılmış olması yani ücretlerin ikinci vergi dilimine yıl boyunca girmesini engellenmesi gerekiyor. Temel çözümlerden birisi bu. Burada şu önemli sadece vergi tarifeleri değil, ilk dilimin içerisine girecek maddeleri de bizim

ayrıştırmamız gerekiyor. Nedir onlar? Fazla mesai, yol, yemek, yakacak yardımı, kazançlar yani bunlarda asgari ücret tutarına eklendiği ve bunlarda vergi matrahına girdiği için tabii gelirden yükseliyor ve vergiye giriliyor. Tabii bunun da çalışanlar lehine güncellenmesi gerekiyor.

Aslında ücretli gelir elde edenler açısından bu vergi dilimlerinde bir sabitlemeye ihtiyaç var. Bunu yüzde 15'de veya belki arada bir formülle yüzde 17,5'da, yüzde 20'de sabit tutup sadece bu vergi dilimi üzerinden vergi alınması bence daha mantıklı olur. Gelirine oranla, artan tarifeye oranla değil tek bir tarife oranında herkes yıl içerisinde ne alacağını baştan bilerek vergisinin ne olacağını da bilir.

TÜRK-İŞ, Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu. TÜRK-İŞ, bizim için oldukça önemli bir değer. TÜRK-İŞ olmadan, işçi hareketi olmaz. Her şeyden önce bunu not etmek gerekiyor. Örgütlülük konusunda son yıllarda



verdikleri çabalar taktire şayan. Özellikle TÜRK-İŞ'in taşeronlara karşı yapmış olduğu mücadele, YOL-İŞ'in açtığı dava sonucunda 10 işçinin kadroya girmesinin ardından 800 bin taşeron işçisinin kamu işçisi olarak kadroya geçmesi önemli bir kazanım. Bu kazanımın altında hem TÜRK-İŞ'in, hem de YOL-İŞ'in imzası var. Bilinçli işveren aslında karşısında sendikali çalışan görmek ister. Çünkü sendika iş yerinde bir disiplinli iradedir. O iş yerinde çalışma koşullarını daha iyiye götürme konusunda elinden geleni yapar. Bu bağlamda Ergün Beyin ve Yönetim Kurulunun da ahenkle çalışmaları sonucu önemli kazanımlar elde ettiler. 2024 yılında vergi konusunda daha aktif olmaları gerekiyor. Bu hem çalışan hem de işveren açısından önemli. Çünkü burada adalet sağlanırsa ücret gelirleri bağlamında da bir adalet sağlanmış olur.

KPÇ'ye yapılan Ek Protokolü Nasıl Değerlendiriyorsunuz?

Ek protokol için TÜRK-İŞ Yönetimi epey uğraş verdi. Sayın Bakan (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhan) ile görüşüldü. Geçtiğimiz günlerde ek protokol imzalandı. Burada sorun kamuda ki işçilerimizin toplu sözleşme dönemlerinin farklılaşmaları. Ocak, mart, nisan, mayısta başlayan sözleşmeler vardı. Ocak ile mart sözleşmeleri arasında enflasyondan kaynaklanan ciddi bir farklılık olacaktı. Bu farklılığı ortadan kaldırmak için hepsini 32,7'de sabitlediler. Aslında bütün kamu çalışanları için toplu sözleşme döneminin 1 Ocak tarihi

itibariyle olmasının daha doğru olacağı kanaatindeyim. Yanılmıyorsam o konuda da bir adım atıldı.

Son dönemde artan enflasyonun nedeniyle her yerde istekler olacaktır. Şimdi malum kamu görevlilerine, memurlara yüzde 49,25'lik artış söz konusu oldu. Kamu işçisi de zam oranlarını hemen hemen aynı oranlara çekilmesini istiyor. Bu konuda da Ergün Başkanda medya üzerinden çağrılarda bulunuyor. Tabi her şey hükümetin bütçe imkanlarıyla alakalı. Özellikle 2024'ün seçim sürecinden sonraki dönemde sıkı para politikalarıyla uğraştığımız bütçenin kısıldığı bir dönem olacağımızı da dikkate alırsak hükümetin bu konuya nasıl yaklaşacağını açıkçası kestiremiyorum. Memurla aynı seviyede ücret artışı olmalı mı? Bence tabi ki olmalı. Tabi her çalışan için kıymetli bu. İş yerinde adaletli, iş barışını da tahsis eder. Fakat yaklaşım ne olur şu an bunu bilmek mümkün değil.



Dijitalleşme ve Kadın Emeği: Dönüşüm, Göstergeler ve Öngörüler

Prof. Dr. Saniye Dedeoğlu
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Kadın istihdamı alanında son yıllarda yaşanan gelişmeler, kadınların iş gücü piyasasında daha görünür olmasını sağlarken aynı zamanda iş gücü piyasasında kadınların yaşadıkları eşitsizlikleri de ortaya çıkarmaktadır. Birçok çalışma küresel olarak kadın ve erkek iş gücü piyasası katılım oranlarında (İKO) cinsiyet açığının yüksek olduğunu göstermektedir. Cinsiyete dayalı açık sadece İKO'da değil, iş gücü piyasasında varolan işlerin cinsiyete dayalı olarak ayrılması ile farklı boyutlarda da kendini göstermektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü, erkekler ve kadınlar arasındaki görevlerin farklı olarak dağılımını ifade ederken, sadece iş yeri bazında değil hem mesleklerin hem de sektörel bazda ayrışmanın yaşandığına işaret etmektedir. Kadın işi, erkek işi olarak ifade edilen ayırmda, bazı işleri özellikle tekrara dayalı, hizmet temelli ve düşük nitelikli işleri kadın işi olarak nitelendirilirken, bazılarını teknik fiziksel güce dayalı işleri ise erkek işi olarak kabul edilmektedir. Cinsiyet temelli bu ayırım aynı zamanda kadınların ve erkeklerin aldığı ücretlerde cinsiyete dayalı bir açık yaratırken, cam tavan olarak adlandırılan yönetici mevkilere kadınların zor ulaşması ve düşük temsil anlamına da gelmektedir.

Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarının erkek egemen bir yapısı olduğu ve kadınların bu alanda temsili uzun yıllar hep çok düşük bir seviyede kalmıştır. Günümüzde STEM iş gücünün sadece %28'ini kadınlar oluşturduğu bilinmektedir (AAUW 2022). Erken yaşlarda alınan eğitim süreçlerinde matematik ve fen dersleri alan kız ve erkek öğrencilerin sayısı yaklaşık olarak eşit olmasına rağmen, ortaokuldan sonra fen veya matematik eğitiminde ilerletmeyi seçen kadınların sayısı önemli ölçüde düşmektedir. Aslında, STEM'in her sektöründe erkekler, orantısız bir düzeyde kadınları geride bırakıyor. Buna katkıda bulunan bir faktör, bilim ve matematik alanlarının tipik olarak "erkek" alanı olarak görülürken sanat ve beşeri bilimlerin daha sık "kadın" alanı olarak görülmesine ilişkin önyargıdır. Bu önyargı, yalnızca insanların bu alanlarda kadınlara bakış açısını etkilemekle kalmaz, aynı zamanda kadınların bilim veya matematik alanında kariyer yapma olasılıklarının daha düşük olması sonucunu yaratır (ILO, 2019; OECD, 2018; UNWOMEN 2019). OECD verisi ICT sektöründe çalışanların ağırlıklı olarak erkek olduğu ve kadınların ancak marjinal olarak değerlendirilebilecek bir oranda bu

sektörde var olduklarını göstermektedir. ICT sektöründeki istihdama dayalı cinsiyet açığına açıklayan nedenlerden biri ise, OECD ülkelerinde ortalama olarak, 15 yaşındaki gençlerden, kızların sadece %0,5'i, erkeklerin %5'i ICT'de çalışmak istemektedir. Erkeklerin mühendis, bilim insanı veya mimar olması kadınlarınkine oranla iki katıdır (OECD, 2018).

Cinsiyete dayalı açıklar sadece STEM ve teknoloji üretimi alanında değil giderek yaygınlaşan teknolojinin kullanılmasında gerekli olan dijital becerilerde de ortaya çıkmaktadır. "Dijital cinsiyet ayrımı" terimi, ülkeler, bölgeler, sektörler ve sosyo-ekonomik gruplar içinde ve arasında cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkan ICT'ye erişim ve etkin bir şekilde kullanma konusunda kaynaklar ve yeterliliklerde varolan farklılıklara atıfta bulunmak için sıklıkla kullanılır (OECD 2018). Örneğin kadınların internete ve mobil telefonlara erişimi erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Bölgeden bölgeye ve ülkeden ülkeye değişmekle beraber, küresel internet erişiminde kadınların oranı %45 iken, bu oran erkekler için %51'dir (OECD 2018:24). Yine benzer şekilde kadınlar, cep telefonları ve akıllı telefonlara sahip olma ve kullanma konusunda erkeklere göre nispeten daha dezavantajlı konumdadır. Kadınların hem dijital becerilerinde varolan cinsiyete dayalı açıklar hem de toplumsal cinsiyete dayalı normal ve kalıp yargılar nedeniyle son yıllarda giderek popüler hale gelen dijital iş platformlarından (özellikle freelance çalışanlara hizmet veren platformlar), hizmet platformlarından

ve online pazarlama platformlarından yeterince yararlanamamaktadır. Bu etkiler nedeniyle, kadınların teknolojik alanlarda yetersiz olduklarına ilişkin önyargılar, teknoloji temelli çabalarda kadın rol modellerinin eksikliği ile birleştiğinde cinsiyete dayalı eşitsizlikleri yeniden üretime ve eşitsizlikleri azaltma yerine genişletme riski taşımaktadır (UNWOMEN, 2019; OECD, 2018)

Dijitalleşmenin iş gücü piyasası ve çalışma pratikleri özelinde yarattığı dönüşümün kadınlar açısından farklı fırsatlar ve riskler barındırmaktadır. Teknoloji üretiminde kadının yerine ilişkin tartışmalar kadar otomasyonun ve özellikle yapay zekâ teknolojilerinin yaygınlaşması ile yaratılacak ve kaybedilecek işlere ilişkin bulgular, bu süreçlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınlar için ciddi sonuçları olduğunu ileri sürmektedir. Örneğin, 2030'da otomasyon ve dijitalleşmenin ayrı ayrı kadınlar ve erkekler için 40 ile 160 milyon kişinin başka işlere ve sektörlere geçmesine neden olacağı tahmin edilmektedir (UNWOMEN 2020). Ortaya çıkan etkilerin kadın ve erkek için benzer şekilde olacağı tahmin edilse bile, kadınlar üzerine etkilerin mevcut iş gücü piyasasındaki konumlarında olan farklılıklar ve ücretsiz ev içi iş yüklerinin dağılımındaki eşitsizlikler nedeniyle cinsiyete özgü etkiler de barındıracağı açıktır. Dijital dönüşümün kadınlar üzerine etkisini değerlendirmek için bu konudaki çalışmalar üç farklı alana odaklanmaktadır.

Bunlardan ilki, otomasyon ve

dijitalleşme ile beraber daha önce endüstriyel üretimde merkezi olan görevler otomatikleştirilebildiğinden, bu görevlerin ve yeterliliklerin yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Genel olarak manuel ve manuel olmayan görevlerin, özellikle kadınların baskın olduğu kişisel hizmetlerin ve ev içi hizmetlerin yeniden değerlendirilmesine yol açmaktadır. Örneğin, Avrupa özelinde yapılan çalışmalar, hizmet ve perakende sektöründe ortaya çıkan değişimlerin kadın çalışanları çok yakından etkilemese bile imalat ve inşaattaki değişiklikler karşısında erkek iş gücünün daha kırılgan olduğunu göstermektedir (Howcroft ve Rubery 2018). Bu sonuçlar iş gücü piyasasındaki yatay ayrışmanın bir sonucudur, kadınlar dijitalleşmeye daha az duyarlı olan işlerde yoğunlaştıklarından, otomasyonun bu işleri yok etmediği fakat erkek işleri olarak görülen daha teknik işlerin ise otomasyon nedeniyle kaybedildiği görülmektedir (Kohlrausch ve Weber 2020). Ayrıca yapılan çalışmalar, dijitalleşmenin cinsiyete dayalı iş bölümünün sonucu olan erkek işi - kadın işi ayrımını ortadan kaldırdığına ilişkin bulgular içermemektedir (Piasna ve Drahoukoupil 2017).

Dijitalleşme, çevrimiçi platformlar veya platform ekonomisi olarak bilinen yeni veri tabanına dayalı iş modellerinin kurulmasını sağlamakta ve kolaylaştırmaktadır. Platform ekonomisinin varlığına, standart istihdam ilişkilerinde bir düşüş ve son derece cinsiyetçi etkileri olan işin resmileştirilmesinde bir artış eşlik

etmektedir. Platform ekonomisi, dünyanın her yerinde 7/24 iş imkânı sağlarken, diğer yandan da düşük vasıflı veya eğitimsiz kadınlar gibi marjinal gruplar için kazançlı istihdama erişim yaratabilmektedir. Fakat, platform çalışanları üzerine yapılan ilk araştırmalar, yalnızca özel niteliklere sahip yüksek vasıflı çalışanların (çoğunlukla erkekler) platform üzerinden gerçekleşen dijital çalışmalardan fayda sağladıklarını göstermektedir (Huws ve diğ., 2017). Dijital teknolojilerin çalışanların yararına kullanılması zorlu bir süreçtir ve her bir çalışanın sahip olduğu kaynaklara göre çalışanların elde ettiği fayda değişmektedir. Ancak, yarı zamanlı çalışma ve düşük vasıflı işlerde yoğunlaşmaları nedeniyle kadınların pazarlık gücü daha düşüktür (Abendroth ve Reimann, 2018).

Çevrimiçi platformlarda hizmet veren işçiler çoğunlukla düşük gelirli ülkelerde yoğunlaşmaktadır. Yapay zekâ, robotik ve veri biliminde yüksek ücretli profesyonel işlerin büyümesine katkısı birçok araştırmanın konusu iken, bu sektörde ve işlerde var olan geniş bir 'görünmez' çalışan kitlesinin varlığı çok az tartışılmaktadır. Algoritmaları beslemek için verileri etiketlemek, kodu temizlemek, makine öğrenimi araçlarını eğitmek ve içeriği denetlemek ve kopyalamak gibi birçok iş düşük ücretlerle platform çalışanlarına yaptırılmaktadır. Örneğin, sosyal medyada paylaşılan içerikleri kontrol eden 100.000'den fazla ticari içerik moderatörü ya da 'hayalet işçiler' kötü koşullarda ve düşük ücretlerle çalışmaktadır (UNWOMEN 2020).

Platform temelli çalışmanın büyümesinin, iş gücü piyasasında cinsiyet etkilerini azaltacağı ve bakım sorumlulukları olanlar için daha fazla esneklik sağlayarak kadınlara gerçekten fayda sağlayabileceği öngörülmekle birlikte, yapılan araştırmalar hem katılım hem de ücret konusunda kalıcı cinsiyet farklarının platform temelli işlerde de devam ettiğini göstermektedir.

Dijitalleşmenin kadınlar açısından yarattığı üçüncü sonuç ile yapay zekâ ve bu tür teknolojilerin geliştirilmesinde var olan cinsiyet körü uygulamalardır. Teknoloji üretim sektöründe farklılıkların eksikliği, cinsiyet körü uygulamalar ve erkek egemen yapı, özellikle algoritmalarda ve yapay zekâ üretilen diğer sistemlere içkin haldedir. Bunun nasıl cinsiyetçi sonuçlar doğurduğuna ilişkin örneklerin sayısı hiç de az değildir. İş gücü piyasasında algoritmik önyargı; Amazon tarafından geliştirilen ve kadın adaylara karşı ayrımcılık yaptığı tespit edilen bir işe alım algoritmasında ve bilim kariyeri iş ilanlarını kadınlara göre erkeklere gösterme olasılığı daha yüksek olan cinsiyete dayalı pazarlama algoritmalarında tespit edilmiştir (Kohlrausch and Weber 2020).

Bir diğer konu ise yapay zekâ sektöründe istihdam edilen kadın sayısı ne kadar az olursa, gelecekteki yapay zekâ sistemlerinin eril varsayımlar ve cinsiyet önyargısı sergileme potansiyeli o kadar yüksek olacaktır. Örneğin, STEM temelli işe alımlarda otomatik olarak cinsiyetçi önyargı öne çıkabilmektedir.

Teknoloji diğer yandan var olan cinsiyetçi önyargıları yok etmek ve işyerlerinden çeşitliliği desteklemek için de kullanılabilir. Örneğin, çalışanlar arasında taciz içerebilecek iletişimlerini işaretleyen #MeTooBots gibi bir dizi pratik yapay zekâ tabanlı çözümü, Humu'nun çalışanlaradınamikolarakdahakapsayıcı davranışlar öneren "nudge" yazılımı ve Diversio'nun şirket içi çeşitliliklerinin ve çalışan geri bildirimlerinin otomatik analizine dayalı olarak kapsayıcılık politikalarını şirketlerin ihtiyaçlarıyla eşleştirmesi gibi (UNWOMEN 2020). Bu tür girişimler, teknoloji endüstrisinin çeşitlilik kriziyle başa çıkması ve şu anda ürettiği sistemlere kazınmış olan önyargılara ve normlara karşı koyması için çok önemlidir.

Bu araştırmanın odağı olan turizm sektöründe ve imalat sanayinde, gelecekte bu sektördeki işler nasıl olacak, otomasyon ve dijitalleşme hem işlerin yapısını hem de cinsiyet açıklarını nasıl etkileyecektir diye baktığımızda, otomasyonun sonuçlarının sektör temelli farklılıklar taşıdığına işaret eden çalışmalar vardır. Örneğin, küresel olarak kadınların yüzde 4,9'unu ve yüzde 2,8'ini istihdam eden konaklama ve restoran sektöründe tüm faaliyetlerin neredeyse yüzde 73'ü otomasyona duyarlıdır. Fakat yine kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler sektörlerinde bu duyarlılığın düzeyi çok daha düşüktür (ILO, 2019). Yine ILO çalışması göstermektedir ki, orta gelirli ülkelerde 2005 ve 2014 yılları arasında otomasyon %14 civarında iş kayıplarına ve istihdamda azalmaya neden olmuştur.

Hem orta hem de yüksek gelirli ülkelerde otomasyon ve robotlaşmanın kadınların işlerini tehdit ettiği, orta gelirli ülkelerde kadınların yüzde 18'ini erkeklerin ise %14'ünü istihdam eden imalat sanayide otomasyon nedeniyle kadınların yoğun çalıştığı işlerin kaybolacağına işaret edilmektedir (ILO 2019). Bu verilere göre, dijitalleşme ve otomasyon süreçleri ve geçişleri iyi yönetilmemesi durumunda istihdamdaki cinsiyet farkları arttırma riski taşımaktadır. Bu nedenlerle cinsiyete duyarlı politikaların geliştirilmesi var olan eşitsizliklerin yok edilmesi kadar değişimin eşitlikçi sonuçlar barındırması açısından elzemdir.

KAYNAKÇA

Piasna, A. ve J. Drahokoupil. 2017. Gender Inequalities in the New World of Work. Transfer:

European Review of Labour and Research 23 (3): 313–332.

Huws, U., N. Spencer, D. Syrdal, K. Holts, ve A. Graumans (2017) Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brussels: Foundation for European Progressive Studies.

OECD (2018) Bridging the Digital Divide: Include, Upskill, Innovate,

Abendroth, A. K., ve M. Reimann (2018) Telework and Work–Family Conflict across Workplaces: Investigating the Implications of Work–Family-Supportive and High-Demand Workplace Cultures, Contemporary Perspectives on Family Research, in Blair, S. L., ve J. Obradović (eds.) The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited.

Howcroft, D., ve J. Rubery (2018) “Gender Equality Prospects and the Fourth Industrial Revolution.” Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution, edited by M. Neufeind, J. O’Reilly and F. Ranft, London: Rowan & Littlefield.

ILO (2019) A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All, Geneva: ILO.

UNWOMEN (2019) Leveraging Digital Finance for Gender Equality and Women’s Empowerment.

Kohlrausch, B., ve L. Weber (2020) “Gender Relations at the Digitalised Workplace: The Interrelation Between Digitalisation, Gender, and Work. Gender a výzkum / Gender and Research”

UNWOMEN (2020) The Digital Revolution: Implications for Gender Equality and Women’s Rights 25 Years after Beijing, International Labour Organization. (2020). ILOSTAT database [Population, labor force participation and employment statistics].

AAUW (2022) “The STEM Gap: Women and Girls in Science, Technology, Engineering and Math”,



ÇOK ÇALIŞIYORUZ ÇOK!

Erkan KIDAK¹

Sosyal Politika Uzmanı ve Araştırma Görevlisi, Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Çalışma koşulları denildiğinde akla ilk gelen hususlardan birisi **ücretle** birlikte **“çalışma süreleri”** konusudur. Çalışma süresi, işçinin elde ettiği ücret karşılığında **bir işverene bağımlı olarak harcadığı** zamanı ifade eder. Söz konusu zaman diliminde işverene karşı iş görme borcunu yerine getiren işçiler, bunun karşılığında elde ettikleri ücret gelirleriyle kendisinin ve ailesinin yaşamını idame ettirme amacına sahiptir.

İşçi ile işveren arasındaki ilişkinin temelinde, günümüz toplumlarının neredeyse tamamında bu tür bir anlaşma yer alır. İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran ana unsur ise **“bağımlılık”** hususudur. İşçiler, kendi nam ve hesabına çalışanlar ya da diğer istihdam gruplarından bu yönüyle ayrılır. Kısacası, ekonomik ve sosyal yönden güçlü durumda olan işverene bağlı bir biçimde istihdama katılmak, bir işçiyi diğer istihdam edilenlerden ayıran en temel özelliğidir. Tam da bu noktada işçiler ile işverenler arasında bir **güç eşitsizliği** olduğunu belirtmek gerekir.

Öyleyse çalışma koşullarının belirlenmesi, eşit güçlerde olmayan iki grup arasında hangi şartlarda belirlenecektir? Kendisinin ve ailesinin yaşamını devam ettirmek için gelir getirici bir işte çalışmak zorunda olanlar, sermaye sahipleri karşısında **insan onuruna yaraşır çalışma standartlarını** nasıl savunacaktır? Zira ilk bakışta işverenler, üretim yapılan her alanda daha belirgin bir güce sahiptir. Öte yandan, içinde bulunduğumuz toplumsal koşulların ortaya çıktığı yüzyılları göz önüne aldığımızda, sermaye sahibi gruplar devlet yönetiminde de belirleyici olmuşlardır. 1800'lü yıllardaki Avrupa coğrafyasına bakıldığında, işverenlerin gücünün en üst düzeye nasıl eriştiğini görmek mümkündür. Örneğin Emile Zola'nın “Germinal” isimli romanında bu konu büyük bir ustalıkla ele alınmıştır. İlgili roman, 1993 yılına gelindiğinde yönetmen Claude Berri tarafından sinema filmine uyarlanmıştır.

Çalışma Koşulları Neden İşveren Tarafından Belirleniyor?

İşverenlerin büyük bir güce sahip olduğu dönemlerde, işçiler bir sonraki gün yeniden işe gelebilecek düzeyde ücret gelirleriyle yetinmek zorundaydı. Günlük çalışma süreleri ise 16 ila 18 saat düzeyine erişiyordu. İşçilerin insani koşullarda

¹Sosyal Politika Uzmanı ve Araştırma Görevlisi, Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kidakerkan@gmail.com.

çalışmasını güvence altına alacak hukuki düzenlemelerin yaygın olmadığı 1800'lü yıllarda, **işverenler çalışma koşullarını diledikleri gibi düzenleyebiliyordu**. İlgili yıllarda sanayileşen Avrupa ülkelerinde, **bir işçinin günlük veya haftalık çalışma sürelerini kısıtlayacak bir hukuksal önlem söz konusu değildi**. Bu durum, işçilerin yıl içerisinde 3000 saatin üzerinde çalışmasına yol açıyordu.

Tablo 1: 1870 Yılında Bazı Avrupa Ülkelerinde Bir İşçinin Ortalama Yıllık Çalışma Süresi

| Ülke | Yıllık Çalışma Süresi (Saat) | Haftalık Karşılığı (Saat) |
|------------|---------------------------------|------------------------------|
| Belçika | 3.483 | 66,98 |
| İsviçre | 3.436 | 66,07 |
| Almanya | 3.284 | 63,15 |
| Fransa | 3.168 | 60,92 |
| ABD | 3.096 | 59,53 |
| Avustralya | 2.792 | 53,69 |
| İngiltere | 2.755 | 52,98 |

Kaynak: Geçmişten günümüze çalışma sürelerinin araştırıldığı bir akademik metinden yararlanarak oluşturulmuştur².

1870 yılında sanayileşme sürecinde öncü durumda olan çeşitli ülkelerdeki çalışma sürelerinin ne denli yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 1). Yıllık ortalama çalışma sürelerinin 52'ye bölünmesiyle elde edilen haftalık çalışmanın da bir hayli yüksek olduğu göze çarpmaktadır.

İşçiler Nasıl Söz Sahibi Olabildi?

İşçilerin işverenler karşısında güçsüz durumda olması, onların kendilerine dayatılan koşulları kabullenmesine yol açmıştır. Ancak, işçiler bir araya gelerek sendikalar kurmalarıyla beraber çeşitli kazanımlar elde edebilmiştir. Örneğin, işçilerin 1830'lu ve 1840'lı yıllarda İngiltere'de "genel oy hakkı" yoluyla demokratik haklara erişmesi talebiyle bir araya gelen ve "**Çartizm**" olarak adlandırılan hareket, 1848 yılında **günlük çalışma sürelerinin 11 saate düşürülmesini** sağlamıştır. İngiltere'deki çalışma sürelerinin diğer sanayi ülkelerine göre daha düşük seviyede olmasının temel nedeni, işçilerin **sendikaların çatısı altında birleşerek toplu bir şekilde mücadele etmesidir**.

Yıllar içerisinde çalışma süreleri diğer ülkelerde de düşürülmüştür. Çalışma

²İlgili akademik kaynak: Huberman, M. and Minns, C. (2007), "The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000", Explorations in Economic History, Vol: 44, Issue: 4, pp.538-567

sürelerinde evrensel düzeyde çerçeve düzenlemelerin yapılması ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün çalışmalarıyla birlikte mümkün olmuştur. ILO, **1935 yılında haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak düzenlenmesini içeren 47 sayılı sözleşmeyi** kabul etmiştir. Ayrıca 1962 yılında kabul edilen 116 sayılı Tavsiye Kararı'yla da üye ülkelerin çalışma saatlerini aşamalı olarak düşürmesi önerilmiştir. ILO, 116 sayılı Tavsiye Kararı'nda ölçü olarak 47 sayılı Sözleşme'de yer alan haftalık 40 saat çalışma ilkesini benimsemiştir.

ILO'nun haftalık çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin standartları arasında yer alan bir örnek de 1921 yılında kabul edilen 14 sayılı Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi'dir. Bu sözleşme, hükümetlere sanayi işletmelerinde **günde 8 ve haftada 48 saati** aşan çalışmaların engellenmesi, işçinin **haftada en az 24 saat dinlenme** hakkını kullanması için hükümetlere yükümlülük getirmiştir. Türkiye, ILO'nun **14 sayılı sözleşmesini 1946 yılında onaylamış; ancak çalışma sürelerini 40 saatle sınırlama yükümlülüğünü getiren 47 sayılı sözleşmenin hâlen tarafı değildir.**

Uzun Süreler Çalışmanın Zararları

Uzun sürelerle çalışma, işçilerin yaşam koşullarını olumsuz etkilemektedir. Öncelikle işçinin zamanını işveren için daha fazla kullanması, kendisine ve ailesine ayıracağı zamandan tasarruf etmesini gerektirmektedir. Toplam zamanın büyük çoğunluğunun çalışmayla geçirilmesi, işçilerde sosyal ve psikolojik sonuçları beraberinde getirmektedir. Stres, kaygı bozukluğu, psikosomatik rahatsızlıklar ve dikkat eksikliği gibi nedenler, işçilerin karşı karşıya olduğu sağlık ve güvenlik risklerini tetiklemektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve ILO'nun 2016 yılında küresel düzeyde yaptığı bir araştırmaya göre **her yıl 745 bin kişi fazla çalışma süreleri yüzünden yaşamını yitirmektedir.** Rapora göre uzun çalışma saatleri, inme ve kalp krizi gibi nedenler başta olmak üzere birçok riski beraberinde getirmekte ve işçinin ölümüne yol açabilmektedir. Araştırma bulguları arasında yer alan çarpıcı sonuçlara göre:

- Haftada en az 55 saat çalışan bir kişinin, **35-40 saat aralığında çalışan bir kişiye göre felç geçirme riski yüzde 35 oranında** artmaktadır.
- Aynı şekilde 55 saat çalışan bir kişinin **35-40 saat çalışan bir kişiye göre kalp krizi geçirme riski ise yüzde 17 oranında** artmaktadır.
-

Uzun çalışma süreleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından en önemli tehditlerden birisidir. Uluslararası düzeyde yapılan araştırmalara göre 40 saati aşan çalışmalar, işçinin sağlık ve güvenliği açısından tehdit unsuru olarak görülmektedir. Gün

³İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile çalışma süreleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan örnek bir araştırma: Mütevellioğlu, N. (2006), "Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Uzaması ve Ölümlü İş Kazalarında Artış", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2009, 8-14.

içerisinde 9'uncu saatten itibaren çalışanların iş kazası geçirme riski artmaktadır. Çalışma sürelerinin yüksek olması, Türkiye'de de dünya genelinde olduğu gibi ölümlü iş kazalarının artmasıyla sonuçlanmaktadır³.

Çalışma sürelerinin uzun olması, işçi sağlığı ve iş güvenliğini olumsuz tehdit etmekle birlikte, işveren açısından da olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Nitekim çalışma sürelerinin uzun olmasıyla işgücü verimliliği arasında ters orantı olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya koyulmuştur⁴.

Tablo 2: OECD Ülkelerinde Ortalama Haftalık Çalışma Süresi (Saat)

| Ülke | Haftalık Ortalama Çalışma Saati | İtalya | 36 |
|-------------------|---------------------------------|------------------------|-------------|
| Avustralya | 35,9 | Letonya | 39,2 |
| Avusturya | 35,2 | Litvanya | 39,2 |
| Belçika | 35,2 | Lüksemburg | 38,1 |
| Şili | 42,6 | Meksika | 45 |
| Kolombiya | 47,6 | Hollanda | 30,5 |
| Kosta Rika | 44,6 | Yeni Zelanda | 38,2 |
| Çek Cumhuriyeti | 39,1 | Norveç | 34,3 |
| Danimarka | 33,5 | Polonya | 39,6 |
| Estonya | 37,9 | Portekiz | 39,6 |
| Finlandiya | 35,1 | Slovakya | 39 |
| Fransa | 36,3 | Slovenya | 39,2 |
| Almanya | 34,7 | İspanya | 36,6 |
| Yunanistan | 38,8 | İsveç | 38,1 |
| Macaristan | 39,5 | İsviçre | 36,1 |
| İzlanda | 36,7 | Türkiye | 45,7 |
| İrlanda | 35,7 | İngiltere | 36,8 |
| İsrail | 40,8 | ABD | 38,9 |
| | | OECD Ortalaması | 37,7 |

Kaynak: OECD

Türkiye, OECD ülkeleri arasında **ortalama haftalık çalışma süresinin en yüksek olduğu ülke**dir (Tablo 2). Ortalama haftalık çalışma süresi 45,7 olan Türkiye'nin diğer ülkelere oranla daha fazla üretkenliğe ve gayrisafi yurtiçi hasılaya sahip olduğunu

⁴Örneğin: Collewet, M. and Sauermann, J. (2017), "Working Hours and Productivity", Labour Economics, Vol: 47, 96-106.

söylemek ise mümkün değildir. Dolayısıyla çalışma sürelerinin uzun **olmasının ne işçiler ne işverenler ne de hükümetler açısından ilave bir katkısı olmadığı** sonucuna varılabilir.

Sonuç olarak neresinden bakılırsa bakılsın, çalışma sürelerinin uzun olması hiç kimseye tam anlamıyla yarar sağlamamaktadır!

Türkiye’de 40 Saat Sorunu!

Türkiye’de işçilerin temel sorunlarının başında haftalık çalışma süreleri geliyor. 4857 sayılı İş Kanunu’nun çalışma sürelerini düzenleyen 63’üncü maddesine göre haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirleniyor. Yeraltı maden işlerinde ise bu süre 37,5 saat ile sınırlandırılıyor.

45 saatlik haftalık çalışma süresi, yukarıda bahsedilen **uluslararası standartlara uygun değildir**. Bunun yanında ulusal ölçekte, özellikle kamu kesiminde çalışanlar arasında ayrımlara neden olmaktadır.

Kamudaki **memur-işçi ayrımı**, çalışma saatleri bakımından **işyeri ortamındaki barışı bozan** ana etken olarak karşımıza çıkıyor. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 99’uncu maddesine göre **memurların haftalık çalışma süresi 40 saat** olarak belirlenirken, **aynı kurumlarda işçi statüsünde istihdam edilenler haftalık 45 saat** çalışmak durumunda kalıyor. Bu durum, kurumlardaki **eşitlik ve adalet** algısını zayıflatan unsurların başında geliyor.

Diğer taraftan **özel sektörde çalışanların da kamu kesiminde istihdam edilenlere oranla daha fazla çalışma sürelerine tabi olması, toplumsal barışı ve dayanışmayı zedeleyen önemli bir husustur**. Devletin, bu noktada işgücü piyasasına daha fazla müdahil olması ve çalışanlar arasında eşitlik ve adalet duygusunu tesis etmesi adına iş mevzuatında değişiklikler yapması gerekiyor. Örneğin, **ayrimsız** olarak tüm istihdam edilenlerin çalışma sürelerinin, uluslararası standartlara uygun olarak, **azami 40 saat** ile sınırlandırılması yerinde olacaktır.

İşçilerin ve onların örgütlü gücünü oluşturan sendikaların temel mücadele stratejilerinden birisi de **çalışma sürelerinin insani düzeye** düşürülmesi olmalıdır. Bu mücadelenin yürütülmesinde de **işçilerin gelir seviyelerinin korunması** temel prensip olarak ele alınmalıdır.

Sınıfsal Çatışma Üzerine Bir Film: Parazit

Film Adı: Parasite/Parazit

Ülke: Güney Kore

Yönetmen: Bong Joon Ho

Senarist: Bong Joon Ho, Han Jin Won

Oyuncular: Song Kang Ho, Lee Sun Kyun, Cho Yeo Jeong, Choi Woo Shik, Park So Dam

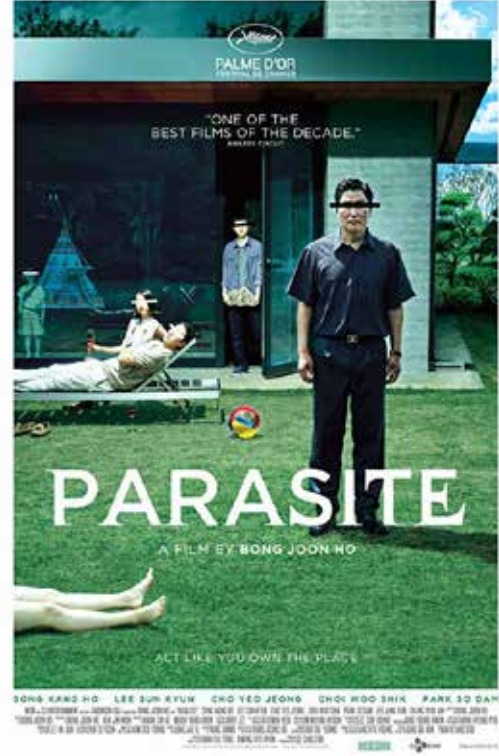
Gösterime Giriş Tarihi: 30 Mayıs 2019

Süre: 132 dakika (2 saat 12 dakika)

Tür: Dram, Gerilim

Imdb puanı: 8.5/10

Ödüller: En İyi Film, En İyi Yönetmen, En İyi Uluslararası Film ve En İyi Orijinal Senaryo Oscar'ı, En İyi Film Akademi Ödülü, En İyi Uluslararası Film Akademi Ödülü, En İyi Yabancı Dilde Film Altın Küre Ödülü, BAFTA En İyi Yabancı Dilde Film Ödülü, Altın Palmiye Ödülü, En İyi Uluslararası Film AACTA Ödülü, En İyi Uluslararası Film Saturn Ödülü, En İyi Yabancı Film Bağımsız Ruh Ödülü, Yabancı Dilde En İyi Film New York Sinema Eleştirmenleri Birliği



Ödülü, Toronto Sinema Eleştirmenleri Derneği En İyi Film Ödülü, Sinemada Oyuncu Kadrosu Üstün Performansı Ekran Oyuncuları Derneği Ödülü, En İyi Yabancı Film César Ödülü, Yabancı Dilde En İyi Film Eleştirmenlerin Seçimi Film Ödülü, En İyi Film Mavi Ejderha Ödülü, En İyi Film National Society of Film Critics Ödülü, En İyi Film Chicago Sinema Eleştirmenleri Derneği Ödülü, En İyi Film Washington DC Bölgesi Sinema Eleştirmenleri Derneği Ödülü, En İyi Yabancı Film Mavi Kurdele Ödülü, En İyi Yabancı Film Guldbagge Ödülü, David di Donatello Yabancı Dilde En İyi Film Ödülü.

Konusu: Kore'nin fakir mahallelerinden birinde yarı bodrum katında yaşayarak zor geçinen Kim ailesinin oğlu Ki Woo arkadaşı Min Hyuk sayesinde bir öğrenciye özel ders vermeye başlar. Sosyo-ekonomik olarak en altta bulunan Ki Woo'nun, kendini bir üniversite öğrencisi olarak tanıttığı Park ailesi ise Kore'nin en zengin ailelerinden biri olup piramidin en üstündedir. Kim ailesi ellerine geçen bu fırsatı sınıfsal dezavantajlarını avantaja çevirmek için kullanır. Bunu da çeşitli yalanlar ve oyunlarla yapıp Park ailesinin evine yavaş yavaş sızarak başarırlar. Ancak oynadıkları oyunlardan birinde yaşanan pürüz onları ve Park ailesinin kaderini sonsuza dek değiştirecektir.

Neden izlenmeli?

Sınıfsal çatışmaların aslında her yerde aynı olduğunu bizlere gösteren bu film; hayatımızla ilgili birçok şeyin hatta her şeyin sosyo-ekonomik sınıflarımıza bağlı olduğunu gösteriyor. Bunun dışına çıkmak isteyenlerin de nasıl sistem tarafından, belli bir gayret gerektirmeden engellendiğini anlıyoruz. Kara komedi, dram ve gerilim türlerinin muhteşem uyumuyla çekilmiş ve Kore film endüstrisinin çıkardığı belki de en iyi film olan Parazit; bizlere her gün daha da açılan sınıflar arası farkı ve bundan kaynaklı çatışmayı çok güzel bir dille anlatıyor.

Güncel
haber ve duyurular için
web sitemizi, sosyal medya
hesaplarımızı
ziyaret edebilirsiniz.

www.saglikis.org.tr



Sağlık İşçilerinin Örgütlü Gücü

- ÇALIŞANLARA GÜÇLÜ SENDİKA
- İNSANCA YAŞAYACAK GELİR
- EĞİTİMDE FIRSAT EŞİTLİĞİ
- MÜHTAÇLARI KORUMAK
- İNIZURLU YAŞAM
- BAĞIMSIZ YAKI
- HERKESE SAĞLIK
- HERKESE REFAH
- HERKESE İŞ
- TASAKSIZ VE BASKISIZ GREV
- ÖZGÜR TİPPLİ İŞ SÖZLEŞMESİ
- HERKESE SOSYAL GÜVENLİK
- MİLLİ GELİRDEN ADIL PAY
- ADIL ASGARİ ÜCRET
- ÖZELK ÜNİVERSİTE
- HERKESE KONUT
- ÖZGÜR BASIN
- ADIL VERGİ

YAŞASIN ÖRGÜTLÜ MÜCADELEMİZ

8 MART DÜNYA EMEKÇİ
KADINLAR GÜNÜ

Katla Olsun!

