



Hak ve özgürlüklerin savunucusu, yolsuzlukların düşmanı, en zor dönemlerde bile demokrasiden yana mücadele eden pırıl pırıl bir beyin, dost bir yürek UĞUR MUMCU'yu Türkiye İşçi Sınıfı asla unutmayacaktır.

BANKİK haber

AYLIK GAZETE

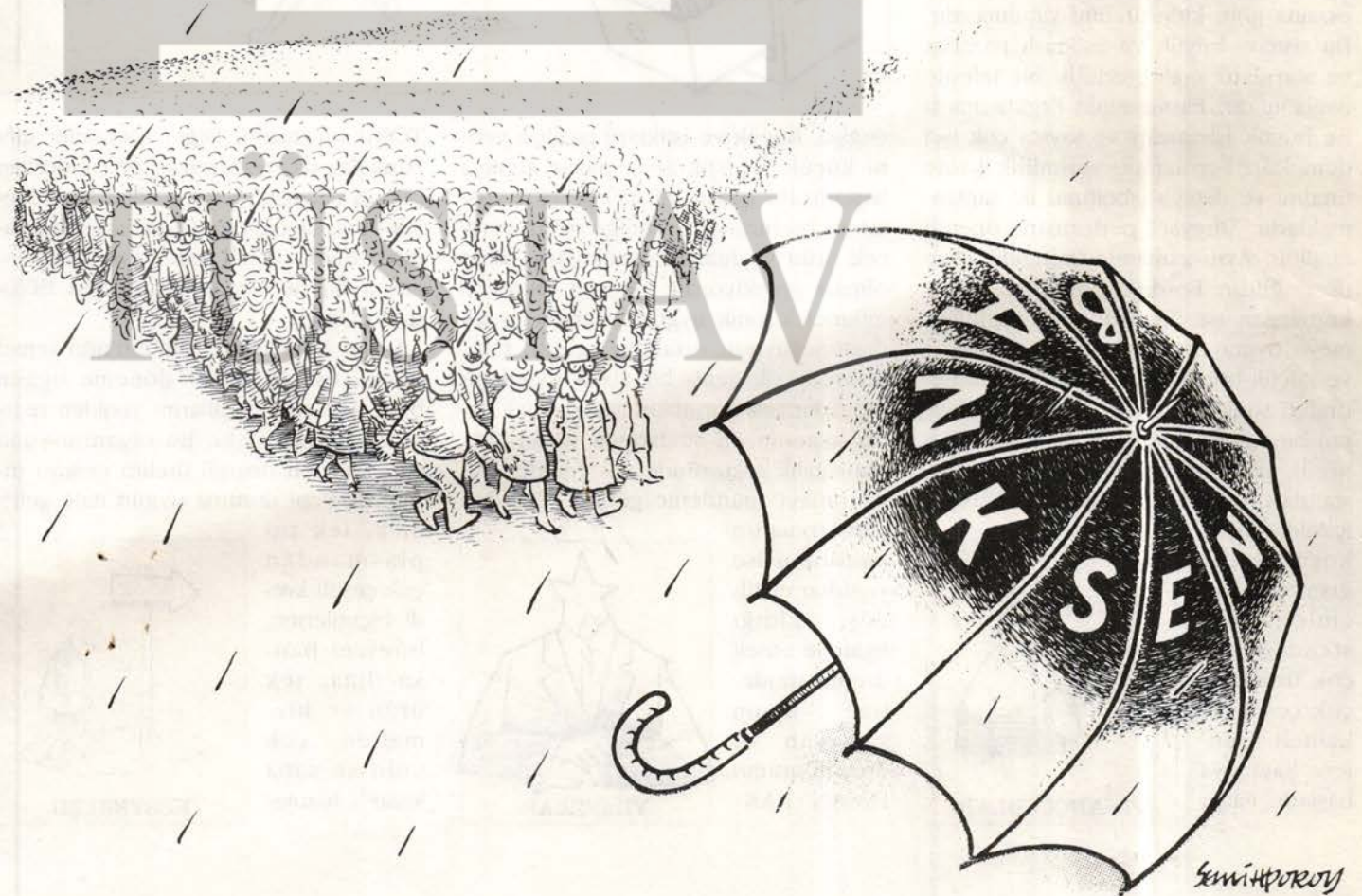
SAYI 2

OCAK 1993



BANKA VE SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI (BANK-SEN) YAYIN ORGANI

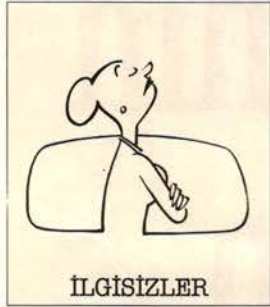
banka emekçilerinin tercihi bank-sen



İşkolumuzda performans de

Kalite eğitiminde, ister maddesel ister düşünsel ürünlerin kalitesi söz konusu olsun, pek çok etken önem kazanmaktadır. Kuşkusuz kalite üretiminin en önemli faktörü İNSANDIR. Kişiyi mesleki görevlerine hazırlamak ve eğitim düzeyinin en son gelişmelere uyum göstermesini sağlamak bu sistemin ayrılmaz bir parçasıdır.

Bu eğitim sürecinde ve eğitim sonrasında kişinin ortaya koyduğu kişisel başarı da bireyin PERFORMANSIDIR.



1945'ler sonrası ekonominin tüm alanlarında "Fordist" sistem etkindi. Fordizm ise bant üretim

sisteminde özel amaçlı makinalar, düz işçi kullanılarak ayrıntılı bir işbölümü esasına göre kitle üretimi yapılmıştır. Bu sistem, büyük ve istikrarlı pazarlar ve standard mala yönelik bir taleple bağlantılıdır. Ekonominin örgütlenmesi ise büyük işletmeler ve sayıca çok işçi demektir. Fordizmde verimlilik kalite üretimi ve detaylı işbölümü ile sağlanmaktadır. Bireysel performans önemli değildir. Aynı zamanda üretimde etkin de değildir. Fordist dönemde finans kuruluşları ise bu ekonomik örgütlenmeye uygun, çok şubeli, çok çalışanlı ve küçük-büyük tüm mevduat sahiplerinden topladığı parayı sanayiye aktaran bir yapıya sahipti. Ürün tekti; ticari kredi, para istikrarlıydı; işlemler ise standart. 1980'lere doğru bu sistemin içinden çıktığı koşullar değişmeye, tercihler; tek, standart ve çok üründen; çok çeşitli ve kaliteli ürünlere kaymaya başladı. Pazar



değişti. Büyük ve istikrarlı pazarın yerini küçük ve istikrarsız pazar almaya başladı. Bu pazara hitap edecek firmalar ise bu hıza ve çeşitliliğe cevap verecek ürün ve hizmet esnekliğine sahip olması gerekiyordu. Gelişen teknoloji mikroelektronik uygulamalar bu esnek üretime uygun ortamlar yarattı. Otomasyon çok geniş bir alana uygulanır oldu. Finans kurumları ise bu uygulama alanının ön sıralarında yerini aldı. Bankacılık sektöründe de "yeniden yapılanmayı" gündeme getirdi. Yeniden yapılanmanın motorunu ise yeniden eğitilmiş, aldığı eğitimle esnek üretim modeline uyum sağlayan ve üretimi artıran İNSAN FAK-



TÖRÜ oluşturdu. Diğer işletmeler gibi bankalar da modernizasyona giderken bunun insansız olmayacağını "keşfederek" insana da yatırım yapmaya başladılar. Banka genel müdürlük sekiyonlarına bir de "İnsan Kaynakları Bölümü" eklendi.

İnsan Kaynakları Bölümü'nün temel görevi eski "fordist" döneme uygun banka ve şube yapılarını yeniden reorganize etmek oldu. Bu organizasyonu yaparken en önemli üretim unsuru insanı da yeni duruma uygun hale getirmek, tek tip plasmadan çok çeşitli kredi biçimlerine, bireysel bankacılığa, tek ürün ve hizmetten çok ürün ve daha kaliteli hizmete



te ve yeni yöntemlere adapte etmek gerekiyordu. Demokrasinin ve sivil toplum örgütlenmelerinin bir yaşam biçimi olduğu ve insanın "kıymet-i harbiyesinin" olduğu ülkelerde bu yeniden eğitimle ve insan onurunun zedelemeyen, çalışanların geleceğini ve kişiliğini yok etmeden halledildi.



Teskiye Varakalarından Performansa

Ülkemiz de bu gelişmelere çok uzak kalmadı. Özellikle Bankacılık sektörü bu gelişmeyi "teknik yanıyla" hızlı ve etkin biçimde uygulamaya koydu. 1980 sonrası, kurulmasına veya şube açılmasına izin verilen yabancı bankalar da bu eğilimi güçlendirdi.

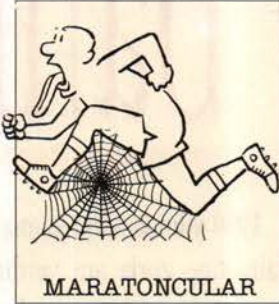
Her ne kadar sistemde ve yöntemde köklü değişiklikler oluyorsa da "bizim bankaların" görüntüsü değişmeye başlasa da işveren ve yöneticilerinin kafasının değişmediği, kurumları teknik olarak "çağ atarken" onların yerinde saydığı ortaya çıktı.

"Bizimkilerin" verimlilik ve performans anlayışı 1950'lerin banka emekçilerinin fişlenmesi olan "Teskiye Varakalarından" öteye geçmedi. Banka işverenleri otomasyonla birlikte 3 kişinin yapacağı işi bir kişiye yükleyerek, işten atma tehditlerini sürekli gündemde tutarak verimliliği değil sadece kârlarını artırmalarını sağladılar. "Bizimkilerin" performanstan ne anladığını kendi belgelerinden inceleyelim:

Bir özel banka genel müdürlüğü per-

gerlendirmesi

formanstan ne anladığını ve sistemin nasıl işlediğini anlatan bir tekst çıkardı. Bu belgenin giriş bölümünde "...bu sistemin personelin kişilik bütünlüğünü zedelemek... ve değerlendiren kişinin yargıç olmadığını..." yazıyor. Diğer yandan aynı b e l g e d e



MARATONCULAR

"...performansın değerlendirmeye esas olan dönem (ki 6 aydır) boyunca sürekli izlenmesi gerekir..." Değerlendirme bölümünde ise "ulaşılacak sonuçlar ve davranışlara ilişkin kayıt tutun" diyerek "performansı değerlendiren kişiye" sadece yargıçlık değil "zehir hafiyelik" de yüklüyor. Çalışma arkadaşlarının "ispiyonlanmasını" istiyor. Yine aynı belgenin "performansın izlenmesi" bölümünde asıl değeri yaratan banka emekçilerini "ilgisizler, maratoncular, havan dövücüler, piyangocular, ümitsizler vb." gibi sıralamalara sokarak aşağılıyor, kişilik haklarına ve kişilik bütünlüğüne saldırıyor.

Aynı belgede "performansın ölçüleri nelerdir?" sorularından birinin yanıtı: "personelin gülümsemesi ve müşterilerle göz teması kurması" dır. Aynı bankanın "1993 Bütçe Temel Varsayımları" ve "İnsan Gücü Plânlaması 93" isimli belgelerde performansın nasıl kullanıldığını şöyle açıklıyor:

- 1993 yılı içinde 15 şube kapanacak.

- Yetkililerden; performans düşüklüğü nedeniyle çıkış, istifa ettirilecekler, kapanan şubelerden tasarruf...

Toplam: 275 kişi.

- Memurlardan; performans düşüklüğü nedeniyle çıkış, istifa ettirilecekler, kapanan şubelerden tasarruf...

Toplam: 292 kişi.

- 1992'nin tahmini kârı: 1 trilyon 200 milyar TL.

Yani 1991 yılı kârını %265 fazlasıyla artıran personelin %12'si kapı dışarı(!).

İşte size performans anlayışı ve uygulaması.

Bu, tüm özel bankalarda da aynen geçerli bir uygulamadır.

Şimdi söyleyin: Tepesinde "Demokles'in kılıcı" gibi sallanan işten atılma, sürekli izlenme ve fişlenme, insan kişiliğine saldırı olan bir emekçi nasıl "gülümser ve müşterilerle göz teması kurar".

Banka işverenlerinin gerçekten istediği; kişilik bütünlüğü içinde yarından emin, bilgisi ve becerisiyle (performansı) üretimi artıran, inisiyatifli yasal ve toplumsal hakları ile sorumluluklarının bilincinde bir banka emekçisi değil.

Onların istediği: işten atılma ve daha az bir maaşla çalışma sistemini kabul eden, yasal örgütlenme hakkını bile kullanmaktan kaçınan, amirlerine karşı daima itaatkâr, itiraz etmeyen, başını klavyeden kaldırmayan, bilgisayarın bir tuşu haline gelmiş bir insan.

Performansın banka işverenlerince anlamı bu.

Performans onların kârını daha da artıran insanı sürekli ve biteviye koşturan bir sistemin adı. Bütün çağdaş makinelerin arkasına saklanan çağdışı teskiye varakaları uygulamasının yeni adıdır.

Bu nedenle geçmişte kişilik haklarına aykırı olan, çalışmanı fişleme ve bölme metodu olarak kullanılan teskiye varakalarında olduğu gibi, bu haliyle uygulanan "performans değerlendirmesine" de karşıyız. Gerçekten "gerilimden uzak, rahat ve huzurlu bir ortamda" çalışmak, işten atılma tehtidinden uzak bir çalışma ortamı istiyoruz.

BANK-SEN sendikası ve sendikasıyla bütünleşmiş banka emekçileri bu çağdaş ortamı yaratacaktır.



HAVAN DÖVÜCÜLER

biz aileden miyiz?

Önce biraz kendimden bahsetmek istiyorum.

1974 yılında Garanti Bankası'nda çalışmaya başladım. Beş yıl sonra şef yardımcısı, bundan üç yıl sonra da şef oldum. Şu an halen Anadolu'da bir şubede şef olarak görev yapmaktayım.

Son birkaç yıldır Garanti Bankası'nda uygulanmaya başlanan Personel Değerlendirme Sistemi yani Performans Değerlendirmesi hakkında birçok kez görüşlerimi belirtmek istedim fakat hiçbir müdürüm beni dinleme gereğinde bile bulunmadı. Ben de belki gereken yere ulaşır düşüncesiyle görüşlerimi yazmaya karar verdim. Ben personel yönetimi hakkında ne master yaptım ne de bilimsel bir eğitim gördüm. Ancak bir çalışan olarak yaşadıklarımı ve düşüncelerimi aktarmak istiyorum.

"Performans Değerlendirme Sistemi"ne ilk eleştirim, bir insanın tüm geleceğinin, tüm yaşamının başka bir insanın iki dudağı arasında olmasıdır. Bize performans puanı verecek kişinin performansı vereceği günden önce karısı ya da kocası ile kavga etmemesi için dua etmemiz gerekli. O sabah sinirliyse vay halimize. Artık ne yükselebilirsin ne de ücret zammın yeterli olur. Hatta en kötüsü iş akdinin bile fesh edilebilir. Deniyor ki değerlendirmeyi yapan kişi tamamen objektif olacakmış. Bir insan başka bir insanı değerlendirirken ne kadar objektif olabilir? Öyle olsaydı bankada performans sistemi başladığından bu yana değiştirdiğim üç müdürün birinden yetmişli, diğerinden ellili, sonuncudan ise altmışlı puanlar almazdım. Ben hep aynı ben, fakat puanlar farklı.

Diğer bir eleştirim, tüm çalışanların yazılı ve sözlü bir sınavdan sonra azami özenle seçilip işe alındıkları halde sonradan ayrı bir performans değerlendirmesine tabi tutulmaları. Kaldı ki işe alınanlar belirli bir süre denendikten sonra asaletleri onanmaktadır. Yanlış seçme mi yapılmaktadır ki bu kişiler yeniden puanlanmaktadır. Denebilir ki yıllar içinde bu kişilerin birbirleri arasında yine de değerlendirilmeleri gerekir. Fakat o zaman da kota sistemi gerçekçi bir değerlendirmeye engel olmaktadır.

Örneğin bir önceki değerlendirmede ayrı ayrı şubelerde çalışan ve doksanan puan almış on adet memur ünvanlı personeli aynı şubeye tayin edin. Bu şubedeki diğer personeli de başka yere tayin edin ve şube de yalnızca yeni gelen doksanan puanlık on kişi kalsın. Bu durumda bu on kişinin, değerlendirmeciden alabileceği puanlar kaçırır? Yalnızca yetmişer puan. Ya da beş tanesi doksanan alırsa beş tanesi de yalnızca ellişer puan alabilir. Çünkü değerlendirmeci kişi başına yetmiş puan kotasıyla sınırlıdır. Buradaki adaleti ya da objektifliği bana birisi anlatabilir mi lütfen?

Son eleştirim ise biraz duygusal. Yıllardır hepimizin bir Garanti Ailesi olduğu söylenmektedir. Garanti Bankasının tüm başarılarının hepimiz sayesinde olduğu söylenir. Aile fertleri arasında ayrım yapılır mı ki bizler puanlanıyor ve kosterler, maratoncular, ümitsizler ve havan dövücüler olarak gruplandırılıyor? Bize gerçeği söyleyin lütfen. Biz aileden miyiz yoksa leyleğin attığı ümitsiz yavruardan mı? Tüm mesai arkadaşlarıma saygılarımla.

BANKHABER'in notu: Yazıdaki eleştirinin müdürlük görevi yapan personele karşı değil, banka Genel Müdürlüklerinin politika ve uygulamalarına yön veren düşünce sistemine karşı olduğunu düşünmüyoruz.

KAMUOYUNA

ŞEKERBANK ÇALIŞANLARI SENDİKA SEÇME HAKKINI ÖZGÜRCE KULLANMAK İSTİYOR

Özgür Sendikalaşma hakkı, çalışanların sendikalarını özgürce seçebilme hakkıdır. Bu temel hak, 12 Eylül Anayasası ve yasalarda bile tümüyle ortadan kaldırılmamıştır.

Oysa Şekerbank işvereni Şekerbank çalışanlarının **BANK-SEN**'de örgütlenme biçiminde ortaya çıkan özgür iradelerini baskı ve tehditlerle önlemeye çalışıyor. Bu doğrultuda Anayasa ve yasalar fütursuzca çiğneniyor.

ŞEKERBANK çalışanlarının 12 Eylül yönetimince zorla koparıldıkları sendikamız **BANK-SEN**'e tekrar üye olmak istemeleri karşısında gelen bu baskı ve tehditler ülkemizin demokratik gelişme çabalarına vurulan bir darbedir ve çalışan insanları sözü edilen demokratik gelişmeler konusunda kuşkuya düşürmektedir.

Kişilerin **SENDİKA** seçme hakkını özgürce kullanamadığı bir ülkede çağdaşlaşmaktan ve demokratikleşmeden söz edilemez. **ŞEKERBANK** çalışanı bu ülkenin insanıdır ve bu en doğal hakkını kullanabilmelidir.

BANK-SEN Sendikası insan olmanın, vatandaş olmanın onuru ile hareket eden ve bu yönde tercihini kullanan, yaşam koşullarını daha da iyileştirmekten başka kaygısı olmayan **ŞEKERBANK** çalışanlarının tüm olanaklarıyla yanında olacaktır. Kamuoyu ve ilgili herkes bilmelidir ki **TÜM ŞEKERBANK ÇALIŞANLARI BANK-SEN'İN GÜVENCESİ ALTINDADIR.**

Ülkemizde demokrasi ve kişilik hakları Parlatmentonun, Hükümetin, tüm kurum ve kişilerin ortak canalıcı sorunudur.

Bu nedenle **ŞEKERBANK** çalışanlarına yapılan baskı ve tehditleri kınıyor ve tüm kamuoyunu **ŞEKERBANK** çalışanlarının bu onurlu mücadelesinin yanında olmaya çağırıyoruz.

HİÇBİR BASKI ŞEKERBANK ÇALIŞANLARININ ÖZGÜR İRADESİNİ ENGELLEYEMİYECEKTİR.

BANK-SEN YÖNETİM KURULU



Şekerbank banka iş

1980 yılında sendikamız **BANK-SEN** faaliyetine zorla ara verildikten sonra geçen 12 yıl boyunca banka ve sigorta işkolunda çalışanların hakları alabildiğine geriletilmiştir.

Asgari ücret düzeyinde çalışan binlerce **ŞEKERBANKLI**, işten atılan binlerce **YAPI VE KREDİLİ**, yüzlerce **GARANTİLİ** keyfi tayin ve terfiler, kapatılan şubeler, başka bankalara devredilen bankalar vs. vs...

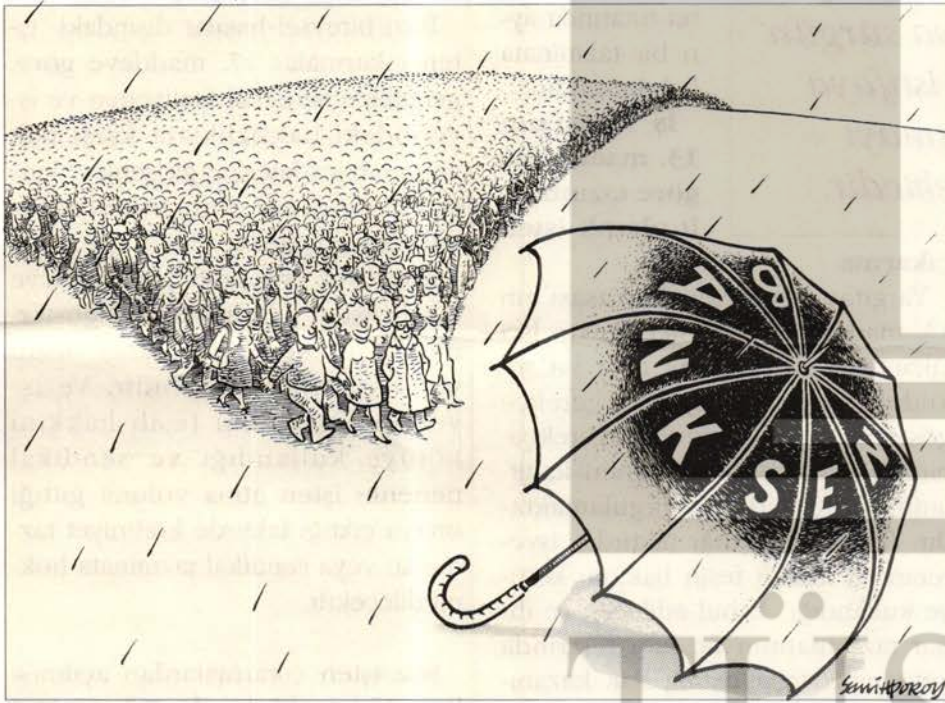
"Ne yapalım grev yasağı var" diyerek kulağının üzerine yatan, bu yasağın kalkması konusunda çaba harcamadığı gibi çalışanların sorunları karşısında ilgisiz kalan işkolumuzdaki bazı sendikalar, çalışanlara "sendikalı olmamızla, olmamız arasında bir fark yok" dedirtmektedir. Bu ise banka ve sigorta işverenlerinin ekmeğine yağ sürmekte sendikasızlaşma girişimlerini hızlandırmaktadır.

İşverenler şüphesiz böylesi sendikaları "ehven-i şer" olarak göreceklendir ve görüyorlar.

İşte Şekerbank, işte Yapı ve Kredi Bankası.

Şekerbank'ta **BANK-SEN**'e tercihini kullanan çalışanlar baskı ve tehditlerle karşılaşmalar. Yılmadılar. Çünkü Şekerbank çalışanları umutsuzluğun hüküm

Bank çalışanları bank-sen dedi Bank kolunda umudun tohumları atıldı



sürdüğü banka işkolunda onurlu bir görevle karşı karşıyalar:

Bir yandan kendi yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirme, öte yandan işten atılan, horlanan diğer banka çalışanlarına bir umudu yeşertme.

Bu umut BANK-SEN'in katılımcı, demokratik, bir veya birkaç kişinin değil tüm üyelerinin söz sahibi, her kademesinde seçme ve seçilme hakkına sahip olduğu bir sendikal anlayıştır.

Bu umut aktif bir sendikal yapı, sorunları hasıraltı eden değil, çözüm yolları

üreten bir anlayıştır.

Bu umut bir işyerinde değil, tüm banka emekçilerinin dayanışmasını, birbirine güç vermesini sağlayan işkolu sendikacılığı anlayıştır.

Bu umut çağdaş, araştırmacı, bilimsel bir sendikal çalışma anlayıştır.

Bu anlayış, aynı zamanda ülke demokrasisine hizmet anlayıştır.

Bu umut dialogdan yana, fakat bunun yanında çalışanların haklarını sonuna kadar savunan bir sendikal anlayıştır.

Kısaca çalışanların işyerinde, toplumda

sesini duyurabileceği, onların bir eşya, bir meta değil İNSAN olduklarını ortaya koyan bir anlayıştır.

İşte ŞEKERBANK çalışanları bunun için BANK-SEN dediler. "Biz sadece aidat ödeyen üye değil, gerçek anlamda sendikalarında temsil edilen, ileri haklar için mücadele edebilecek bir sendikada bulunmak istiyoruz" dediler.

Baskılar da olsa, tehditler de olsa banka işkolunda umudun tohumları atıldı.

Banka ve sigorta çalışanları 12 yıl boyunca ellerinden alınan haklarını BANK-SEN saflarında verecekleri mücadele ile geri alacakları konusunda bugün daha inançlılar.

Bu umut boşa çıkmayacaktır.

kişilik ve onuru korumanın yolu yasalara uymaktan geçmektedir

Şekerbank Emekçileri uzun süren bir çalışma dönemi sonunda tercihlerini eski sendikaları olan BANK-SEN'den yana kullandılar. Tüm Şekerbank çalışanları ezici ve mutlak bir çoğunlukla bu tercihlerini 1981 de zorla koparıldıkları sendikaları BANK-SEN'e yeniden üye olarak belirlediler.

Ancak demokratik tercihlerin sözde özgürce kullanılmasından yana olan Şekerbank Genel Müdürü ve ekibi, bu tercih çok net biçimde kendini gösterince çağdaş baskılara başladılar. Her çalışanın Anayasal ve Yasal hakkı olan sendika seçme özgürlüğünü çeşitli baskı ve tehditlerle durdurmaya çalıştılar ama başarılı olamayacaklar.

Sayın ŞEKERBANK MÜDÜRÜ,

Bu noktada sizler vicdanınızla başbaşasınız. Evde, otobüste, dost meclislerinde konuşurken eminiz ki herkesin demokrasiye ve yasalara saygılı olmasını söylüyorsunuz. Belliki bu konuda samimisiniz de. Ancak 11 Ocak'dan bu yana yaşadıklarınızı ve yaptıklarınızı bir düşünün. Ortaya çıkan görüntünüzü bir düşünün. Sizlerin çocuklarınıza ve gelecek kuşaklara bırakacağınız Türkiye bu mu?

Güçlünün güçsüzü ezdiği, demokrasi savunuculuğunun, yasalara saygının sadece bir kılıf olduğu, orman kanunlarının işlediği bir Türkiye' mi?

İnsanların sürekli bir "maskeli balo" da olduğu bir Türkiye' mi?

İstisnalar hariç biz, sizlerin tercihinin böyle bir Türkiye olmadığını biliyoruz. Gerek yasaların, gerek mevcut sendikaların, sizi iş güvencesinden yoksun bırakarak, savunmasız bırakarak kendi özgür tercihlerinize ipotek koydurduğunu biliyoruz. Sizlerin samimi tercihlerinizin çalışanların yasal sendika seçme özgürlüğüne müdahale olmadığını biliyoruz.

Sayın ŞEKERBANK MÜDÜRÜ,

Siz, çağımıza ve günümüze yakışmayan baskı politikalarının aracı olmanız. Bu sizin çocuklarınıza karşı, kendinize karşı, ülkenize karşı vicdani ve tarihi sorumluluğunuzdur.

Biz BANK-SEN olarak bu sorumluluğun bilincinde olduğunuza inanıyoruz.

Not: Bu metin, Şekerbank şube müdürlerine daha önce gönderilmiştir.

Sendikalar çalışmaları işten çıkarılmaya neden olamaz

Banka işkolunda, yeni teknolojiler, yeni yapılanma politikaları kimi bankalarca, çalışanlar ve toplumun genel çıkarları hiç gözetilmeden, daha çok kâr hırsıyla uygulamaya konmaktadır. Bunun sonucu olarak çalışanlar işten atılmakta, istifa etmeleri için başka yerlere tayin edilmekte, sözleşmeli personel olmaya zorlanmakta vs.

Bugün her banka çalışanı, her an işten atılmayı veya sürgün edilerek istifaya zorlanmayı beklemektedir. Bu durumun, çalışanları hatta ailelerini nasıl strese sokacağı, iş verimini düşüreceği işverenlerin hiç umurunda değildir. Önemli olan yöneticilerin kısa vadeli kişisel başarılarıdır. Çalışanların bugünlerde karşılaşabilecekleri sorunların hukuksal kaynaklarına, okurlarımızın dikkatini çekmek istiyoruz. **Başka şubeye tayin:** İş yasasına göre, işveren iş şartlarında tek yanlı olarak esaslı değişiklik yapamaz. Tayin eğer belediye sınırları dışındaki bir şubeye yapılmışsa, bu iş şartlarında esaslı değişiklik niteliğindedir ve işçi bunu kabul etmek zorunda değildir. Belediye sınırları içinde olsa da, eğer tayin edilmek istenen şube ulaşım bakımından önemli bir farklılık ve zorluk yaratıyorsa bu da iş şartlarında esaslı değişikliktir ve işçi bunu kabul etmek zorunda değildir.

İş şartlarında esaslı değişiklik İş Yasasının 16. maddesine göre işçiye iş akdini fesih hakkını verir. Ancak bu durumda işçi sadece kıdem tazminatına hak kazanır, ihbar tazminatı talep edemez. Ayrıca bu durumda "evet, sen haklı nedenle iş hakkını feshettin al sana kıdem taz-

minatı" diyebilecek uygar bir işvereni bulmak bugün için çok zordur.

Genellikle işverenler "Madem iş akdini haklı nedenle feshettiğini ileri sürüyorsun, git dava aç kazan" derler.

Peki o zaman ne yapmalı? İş şartlarında esaslı değişiklik niteliğindeki bir tayin durumunda yapılacak şey, bu nitelikteki bir tayini kabul etmek zorunda olmadığını iki satırlık bir yazı ile kayıttan geçirip işyeri yöneticisine bildirmek ve eski işine devam etmekten ibarettir. Bu durumda işverenin muhtemel hareket tarzı ne olur?

a) İşveren hatasını anlayarak, tayinden vazgeçebilir.

b) Tayini kabul etmeyi, İş Yasasının 13. maddesine göre işten çıkarabilir: Bu taktirde, hem ihbar, hem de kıdem tazminatı öder.

c) Haksız, usülsüz tayine direnen çalışanı cezalandırmak için, İş Yasasının 17. maddesine göre, yani tazminatsız olarak işten çıkartır. Bu taktirde, yargı yolu ile kıdem tazminatı (geciken süre için, bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi üzerinden faiz tahakkuk edecektir) ve ihbar tazminatının üç katı tutarında kötüniyet tazminatı işçinin yasal haklarını kullanması nedenine dayanan bütün işten çıkarmalarda sözkonusudur.

Bu işten çıkarma, ister 13. maddeye göre olsun, ister 17. maddeye göre, eğer sendikal nedenle, yani sendikaya üyelik, sendikalaşmaya

öncülük veya sendika değiştirme gibi nedenlerden kaynaklanıyorsa diğer tazminatlara ek olarak 2821

sayılı sendikalar yasasının 31. maddesine göre bir yıllık ücret tutarında ayrı bir tazminata hak kazandırır.

İş Yasası'nın 13. maddesine göre tazminatlı olarak işten

çıkarma

Yargıtay, işverenin İş Yasası'nın 13. maddesine göre her zaman işçi çıkarabileceğini, ancak eğer bu şekilde işten çıkarmaya bir gerekçe göstermişse, o zaman bu gerekçenin haklı, geçerli olduğunun kanıtlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Kanıtlanmadığı taktirde, işverenin "iş akdini fesih hakkını kötüye kullandığı" kabul edilecek ve ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet tazminatına hak kazanılacaktır. Ayrıca emekli olmasına kısa süre kalmış olanların işten çıkarılmaları da kötü niyetli kabul edilmektedir.

İşveren 13. maddeye göre hiçbir gerekçe göstermeden, ancak gerçekte sendikal nedenlerle de işten çıkarmış olabilir. Bu durumda ek olarak bir yıllık ücretten az olmamak üzere ayrı bir tazminat hakkı doğar. Sendikaya üyelik, sendikalaşmaya öncülük, sendika değiştirme sonrasında yapılan işten çıkarmalar, mahkemelerce bu tazminata hükmedilmesinde "somut kanıt" olarak kabul edilmektedir.

13. maddeye göre işten çıkarma-

lar ya, işçinin kıdemine tekabül eden ihbar sürelerine uyularak önceden haber verme ya da ihbar tazminatını peşin ödeyerek hemen işten çıkarma biçiminde olabilir.

İş Yasası'nın 17. maddesine göre tazminatsız işten çıkarma

Bazı bireysel hatalar dışındaki işten çıkarmalar 17. maddeye göre, genellikle sendikal faaliyetten ve işyerindeki haksızlıklara karşı hak arama mücadelesine girişenlere karşı bir işveren silahı olarak uygulanmaktadır.

Kuşkusuz işverenin 17. maddeye dayalı işten çıkarmalarının göstermelik gerekçesi ne olursa olsun yargı denetimine tabidir. Ve işverenin iş akdini fesih hakkını kötüye kullandığı ve sendikal nedenle işten atma yoluna gittiği ortaya çıktığı taktirde kötüniyet tazminatı veya sendikal tazminata hükmedilecektir.

Söz işten çıkarmalardan açılmışken gündemdeki "İş Güvencesi Yasa Tasarısı"na da değinelim.

Özet olarak bu yasa tasarısı ile getirilmek istenen şey, haksız işten çıkarmaları "işe iade" yoluyla önlemektir. Burada önlenmek istenen haklı işten çıkarmalar değil, haksız işten çıkarmalardır. İşverenlerin bu yasa tasarısına şiddetle karşı çıkmaları aslında kendilerini suçüstü ele vermektedir. Yani, yasa tasarısının gayesi "haksız işten çıkarmaların" önüne geçmek olduğuna ve işverenler de buna şiddetle karşı çıktıklarına göre "haksız işten çıkarma" yaptıklarını şiddetle ikrar ve kabul etmiş olmaktadır.

Bugün her banka çalışanı, her an işten atılmayı veya sürgün edilerek istifaya zorlanmayı beklemektedir.

Bilgisayar işsizlik yaratıyor

basında

Ziraat bankası çalışanları

Geçen ay özellikle Araştırma İstatistik ve Arşiv Dairesi'nin çıkardığı araştırma kitapçığı nedeniyle, sendikamızın görüşleri yoğun bir biçimde basına yansıdı.

6 Aralık 1992 tarihli **Meydan** gazetesi, "Banksen Araştırma Dairesi Başkanı Ali Çetin: İşten çıkarmalar durdurulsun!" başlığıyla kitabımızın basın toplantısını duyururken, kitapçığın değindiği konular üzerine bilgi veriyordu. Aynı gün **Yeni Günaydın** gazetesi ise haberi, "Otomasyon işten çıkartıyor" başlığıyla sunuyordu. **Özgür Gündem** gazetesi ise olaya daha geniş yer veriyor, "Otomasyon Banka Personelini Ezdi" başlığını kullanıyordu.

Ertesi gün yani 7 Aralık 1992 günü bu kez **Cumhuriyet** gazetesi "Bankalarda şubeler azalıyor, personel giderleri düşüyor, bilgisayar işsizlik yaratıyor" diyerek kitapçığımızı ele alıyordu. Çalışmamızdan çeşitli alıntılarla grafikleri kullanan gazete, kitapçığımızın tanıtım toplantısından da söz ederek Ge-

nel Başkanımızın konuşmasına yer veriyordu. Aynı gün **Hürriyet** gazetesi ise "Faiz büyüdükçe personel küçüldü" başlığını kullanarak çalışmamızdan alıntılar yapıyordu. **Sabah** gazetesi ise haberi 6 günlük bir gecikmeyle "Faiz giderleri artan banka, işçi sayısını azaltıyor" başlığıyla veriyordu. **Dünya** gazetesi ise yaklaşık bir ay sonra "Bank-Sen'in araştırmasına göre: İhtisas bankacılığı şube kapatıyor" başlığıyla Araştırma İstatistik ve Arşiv Dairemizin çalışmasından söz ediyordu. Kitapçığımızın değerlendirmeleri kimi yazılara da kaynaklık yaptı. **Özgür Gündem** gazetesi 21 Aralık 1992 tarihli sayısında yayınladığı "İhtisas bankacılığı hâlâ yok" başlığı altında yayımladığı bir değerlendirme yazısında kitapçığımızdan bir tabloyu veri olarak kullanıyordu.

Basına yansıyan diğer bir haberimiz ise Garanti Bankası'nda başlayan işçi çıkarmalara karşı gösterdiğimiz tepki oldu.

Özgür Gündem gazetesi basına

dağıttığımız bülteni iki kez kullandı. 6 Aralık 1992 günü, haberi "Garanti Bankası 300 çalışanını işsiz bırakıyor" başlığıyla verirken, "Bank-Sen yetkilileri, bankanın tek taraflı karar almasını eleştirirken, toplumsal diyalog ve sorumluluktan yoksun böyle uygulamaların ülkeye, ekonomiye büyük zarar vereceğini söylediler" diyerek bu olay karşısındaki tepkimizi kamuoyuna duyurdular.



bank-sen



ikinci kitapçığımız çıktı...

Araştırma İstatistik ve Arşiv Dairemizin ikinci kitabı da çıktı. "Türkiye Bankacılık Sisteminde, Çalışanların Cinsiyet ve Eğitim Durumu" başlığını taşıyan kitapçık, banka çalışanlarının eğitim ve cinsiyet durumlarını, 1987 ve 1991 yıllarını ele alarak karşılaştırıyor. Her ay bir kitapçık yayınlama kararında olan Araştırma İstatistik ve Arşiv Dairemiz, Şubat ayında ise; Türkiye bankacılık sisteminde, mevduatın yapısını ele alıp, inceleyecek bir kitapçık yayınlamaya hazırlanıyor. İlk kitapçığımız bilindiği gibi Türkiye bankacılık sisteminde ortaya çıkan gelişmeleri şubeler, çalışanlar ve personel giderleri açısından irdeliyordu. Basında ilgiyle karşılanan bu kitapçığımızın tanıtım toplantısına ilgi büyük oldu. Birçok basın ve televizyon muhabirinin katıldığı toplantıda Genel Başkanımız Hulusi Karlı, işkolumuzda yoğun işten atılmalara değindi ve örgütlenme çalışmalarının da hızla sürdüğünü belirtti.



Bildiğiniz gibi sendikamız DISK/BANK-SEN kamu bankası çalışanların sendikalaşması konusunda yoğun çaba sarfetmektedir. Ziraat Bankasında çalışan dostlarımız bir süredir aralarında toplanıp işyerlerinde nasıl bir sendika kurulması ve böyle bir çalışmanın nasıl gerçekleşmesi gerektiğini tartıştılar. Salt kendi bankalarına yönelik işyeri sendikası kurma yerine bir işkolu sendikası kurmanın daha doğru olduğuna karar veren arkadaşlarımız, çalışmalarını değerlendirecek ve geliştirecek bir de kurul oluşturdular. Ziraat Bankası Sendikalaşma Kurulu adını verdikleri bu kurul, geçtiğimiz günlerde bir duyuru yayınladı. Diyorlar ki Ziraat Bankası çalışanları:

Ziraat Bankalı arkadaş,

Dünya artık 70'lerin 80'lerin dünyası değil. Köprülerin altından çok sular aktı. Bugün sendikale mücadelemizi günümüz koşullarına uyarlamak, daha etkin, daha kalıcı sonuçlar sağlayacak yaklaşımlar üretmek zorundayız.

Çalışan halk katmanlarının ulusal gelirden aldıkları pay her geçen gün azalmakta, buna karşılık teknelci sermayenin mali ve toplumsal gücü dizginlenmez bir şekilde artmaktadır.

Bugün ülke sorunlarının çözümü, demokratik bak ve özgürlüklerin kazanılmasına bağlıdır. Sivil toplum olmanın en belirgin özelliği toplumun bütün katmanlarında düşüncenin önündeki tüm engellerin kaldırılarak örgütlenme özgürlüğünün sağlanmasıdır.

Bu durumda kısa vadedeki taleplerimizi şöyle sıralıyoruz:

- İşçi memur ayrımına son verilmelidir.
- Meclis'ten geçen İLO'nun tüm ilkeleri bayata geçirilmelidir.
- 2821 ve 2822 sayılı sendikalar yasasına demokratik içerik kazandırılarak çağdaş bir düzeye getirilmelidir.
- Tüm çalışanlara grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkı tanınmalıdır.
- Sonuç olarak, ülkenin gündemini hangi sorunlar işgal ederse etsin, biz banka emekçileri olarak bugüne kadar yaşadığımız baksızlıklara, adaletsizliklere artık yeter diyor, gücümüzü, sesimizi örgütlenerek duyurmak istiyoruz.

Ziraat Bankası Sendikalaşma Kurulu

ilo sözleşmeleri

Son aylarda iş yaşamında tartışılan konuların başında, TBMM'nde kabul edilen ve Cumhurbaşkanı tarafından veto edilen 158 sayılı ILO sözleşmeleri oldu. Neydi bu ILO ve sözleşmeleri? Neydi Cumhurbaşkanı'nın vetosu ve bu vetoya alkış tutan işverenlerin tavrı?

Çerçeve yazıda belirttiğimiz gibi ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü); hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan ve iş yaşamını sağlıklı bir zemine oturtmaya çalışan uluslararası bir örgüt. Yani salt işçilerden yana tavır koyan bir kuruluş değil. Bu örgüt, üye ülkelerin işçi, işveren ve hükümet temsilcilerini topluyor, aralarında anlaşma zemini yaratarak iş yaşamının iyileştirilmesi için birtakım kurallar oluşturuyor ve bunu üye ülkelerin onayına sunuyor. Eğer üye ülke parlamentosu bu kuraları onaylarsa, ILO bunların uygulanmasını denetliyor. Üye ülkeler gerekli gördükleri sözleşmeleri onaylayarak hayata geçiriyorlar. Bu gereklilik olgusu çok önemli. Demokrasinin toplumsal ilerlemenin ayrılmaz bir parçası olduğu olgusunu kavrayan ülkelerde hükümetler, işçi ve işverenler arasındaki uyumsuzluğu önce tarafları anlaşarak çözerler. Eğer bu gerçekleşmez ise uluslararası anlaşmaları, yani ILO kararlarını, uygulamaya sokmak gerek görürler. İşte bu gereklilik bir lüks olarak algılanamaz. Örneğin tüm çalışanların örgütlü bulunduğu bir devletin hükümeti 87 sayılı ILO sözleşmesini onaylamayı gerekli görmeyebilir, çünkü zaten önerilen kural yürürlüktedir. Ama demokrasiyi ülkelerinde lüks olarak gören yöneticiler, iş yaşamının ve insan haklarının kurallara uygun olarak işlenmesini istemezler.

Gelelim ülkemize. Biz 1932 yılında kuralarına uyma bağlayıcılığıyla ILO'ya üye olduk. 1991 yılı sonuna kadar ILO'nun sunduğu 172 sözleşme ve tavsiye kararından 28'ini onayladık. 25-26 Kasım 1992 tarihlerinde 7 ILO sözleşmesi daha TBMM'nde kabul gördü. Fakat sayın Cumhurbaşkanı 158 sayılı sözleşmeyi "Henüz Avrupa ülkelerinde dahi itibar görmediği" gerekçesiyle

veto etti.

Gelelim sayın Cumhurbaşkanı'nın veto ettiği 158 sayılı ILO sözleşmesine. Bu sözleşme, hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesinin sınırlarını belirlemektedir. Yani 158 sayılı ILO sözleşmesi, işçileri adil olmayan işten çıkartmalara karşı koruyor. Bu sözleşmenin işten çıkartmaları kesinlikle önlemesi sözkonusu değil. Sayın Cumhurbaşkanı'nın böylesine adil bir uluslararası sözleşmeyi veto etmesinin gerekçeleri nelerdir?

1) Özal, "Henüz Avrupa ülkelerinde dahi itibar görmemiş böyle bir sözleşme" demektedir. Oysa bu ülkelerin çoğunda çalışanlara iş güvencesi sağlanmış bulunduğunu, söz konusu sözleşmenin itibar değil gerek görmediğini bilmezlikten gelmektedir.

2) Özal, "Ülkemizi gereksiz şekilde taahhüt altına sokacaktır" demektedir. Oysa kendi döneminde işverenler için Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu önünde gereksiz birçok taahhüte girdiğini unutmaktadır.

3) Özal "onaylanan sözleşme ile getirilen bazı uygulamalar işveren ve işçi arasında yeni anlaşmazlık alanı yaratacak, iş barışının sağlanmasında olumsuz etkileri olacak ve anlaşmazlıklara her iki tarafın genel hukuk kuralları dışında çözüm arayışlarının zorlama ihtimalini çoğaltacaktır." demektedir. Oysa sözleşmenin genel olarak getirdiği en önemli yükümlülük, işverenin toplu işten çıkarma kararı almadan önce işçi sendikasıyla masaya oturup alternatif çözüm yolları bulması olduğunu kamuoyundan saklamaktadır. Aslında Cumhurbaşkanı sayın Turgut Özal'ın parlamentoda görüşülmesine başlanan İş Yasası ile ilgili işverenler lehinde gereksiz kaygıları vardır. İşte bu nedenle de işverenler Sayın Özal'ın ardında saf tutmakta ve ellerindeki nalıncı keseriyle iş yaşamını hep kendilerinden yana yontmaktadırlar.

Çağdaş ve demokratik bir ülkede, iş barışının sağlanması, işçi ve işverenlerin eşit koşullarda mücadele vermesiyle olanaklı-

Özal'a karşı işçilerin birza kampanyası

Moğultay: Veto, ulusal iradeye karşı çıkış

Özal ILO sözleşmesini

Özal'dan işçiye güvence yok!

İşverenler: H.O'ya hayır

Patronları

Özal hâlâ MESS Başkanı gibi

Özal'a 10 bin imzalı ILO proteri

dır. Oysa

başta 82 anayasası olmak üzere ülkemizde çalışma yaşamına ilişkin yasa ve yönetmelikler buna izin vermemektedir.

Şöyle ki:

1) Sendikaların örgütlenme özgürlüğü yoktur. Çünkü işkoluna konan %10, işyerlerine konan %50+1 barajı, işçi sendikalarının örgütlenme özgürlüğünü zedelemektedir.

2) İşçilerin sendika seçme özgürlüğü yoktur. Çünkü sendikalardan ayrılmak ve sendikalara girmek noter aracılığıyla ücretlendirilmiş ve işçilerin seçme özgürlüğü zora sokulmuştur.

3) Çalışanların eşit hak alma özgürlüğü yoktur. Çünkü aynı işi yapan kişilerin kimisi memur, kimisi sözleşmeli personel, kimisi işçi statüsüne sokulmuş, bu nedenle farklı uygulamalara tabi tutularak eşit hak alma olanakları yok edilmiştir.

4) İşçilerin hak alma mücadelelerinde yaptırım güçleri yoktur. Çünkü özellikle işkolumuzda uygulanan grev yasağı hak elde etme mücadelemizi kısıtlamıştır.

5) İşçilerin iş güvencesi yoktur. Çünkü bu konudaki işverenlerin keyfi uygulamalarını durduracak hiçbir ciddi yasa mevcut değildir.

Bütün bu eşitsiz koşulların biraz olsun dengelenmesi adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay'ın saygın çabalarıyla parlamentodan geçen ILO sözleşmelerine karşı çıkmak ezen azından Türkiye gerçeklerini görememekle, insan haklarına saygı duymamakla eş anlamlıdır. Biz DİSK/BANK-SEN olarak işverenlerle eşit koşullarda olmak kaydıyla iş barışının sağlanması için her türlü özveriye göstereceğiz, işverenlerle eşit koşullara gelene kadar her türlü çalışmaya sonuna kadar sahip çıkacağız. Bunun gerçekleşmemesi durumunda iş barışının oluşmayacağına inanıyoruz. Bu nedenle ILO kararlarının hemen şimdi hayata geçirilmesi ve iş yaşamının uluslararası kurallara uygun bir biçimde bekletilmeden yasallaşması gerekmektedir.

ilo

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM), insan hakları ile ilgili uzmanlık kuruluşları arasında önemli bir yer tutar. 1919 yılında kurulan örgüt, 1946 yılında Birleşmiş Milletler'e bağlanmıştır. Amacı, esas olarak insanın temel hak ve özgürlüklerinin korunması, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi ve tam istihdamın sağlanmasıdır. Örgüt uluslararası çalışma ilkelerini hazırlar ve bunların uygulamasını denetler, üye ülkelere teknik işbirliği olanağı yaratır, araştırmalar yapar, bilgi toplar ve bunları yaygınlaştırır. ILO bütün bunların yanı sıra sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin yarattığı bir takım sorunlarla da ilgilenmektedir. Kuruluşunda 45 ülkenin bulunduğu örgüt, bugün bünyesinde 159 ülkenin üyeliğini barındırmaktadır. 1969 yılında Nobel Barış Ödülü kazanan ILO, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin seslerini eşit düzeyde duyurabildikleri tek uluslararası kuruluştur. Üyelerinin yarısı hükümet, üçte biri işveren, üçte biri işçi temsilcilerinden oluşur.

ILO'nun üç organı vardır.

1) Uluslararası Çalışma Konferansı Genel kurul niteliği taşıyan bu konferans, her yıl Haziran ayında toplanır. Çalışma yaşamı ile ilgili sözleşme ve tavsiye kararlarının hazırlandığı bu toplantılarda, üç yıl için yönetim kurulu seçimi yapılır ve iki yıllık bütçe hazırlanarak örgütün genel politikası belirlenir.

2) Yönetim Kurulu (Governörler Kurulu) Yürütme organıdır. Yılda üç kez toplanarak konferansların ve diğer toplantıların gündemini saptar, alınmış kararları inceler ve gerekli faaliyetleri saptar.

3) Uluslararası Çalışma Bürosu Örgütün tüm sekreterlik işlerini yürüten büro, Cenevre'de çalışır. Kısaca örgütün idari bir kuruluşudur. Araştırma, belgeleme ve faaliyet merkezidir.

Ülkemiz 1932 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olmuş ve 1991 yılı sonuna kadar 28 ILO kararını onaylamıştır.



29.12.1992 tarihli Cumhuriyet Gazetesi, Harbi adlı bant-karikatür

Bankhaber BANK-SEN AYLIK YAYIN ORGANI

Sahibi: BANK-SEN adına Genel Başkan Hulusi Karlı • Yazışmaları Müdürü: Levend Yılmaz • Yazı Kurulu: Fikret Demir, Nedret Çark, Ali Çetin • Yayın Sekreteri: Demet Yıldırım • Yazışma Adresi: BANK-SEN Basın Yayın Dairesi, Abide-i Hürriyet Cad. Nakiye Elgün Sok. No:117 Şişli 80260 İstanbul • Tel:(1) 232 10 00 (4 hat) Faks: (1) 232 10 03 • Ofset Hazırlık ve Baskı: Yavuz&Yasalar Tel: 251 70 73 /74