



banks

BANKA ve SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

Bülten

TÜSTAV

MÜDÜR "ZORLAMALARI"

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayın Organı, Onbeş günde bir yayınlanır. Sahibi: Genel Başkan: E.Meral EKİM. Yazı İşleri Müdürü: Av. Hüseyin AYDIN, Yönetim Yeri: Gazeteci Erol Dernek Sokak Hanif Han No: 11 Kat: 3 Beyoğlu/İSTANBUL. Telefon: 152 90 05 06-07-08



BANKS GENEL MERKEZİ: Gazeteci Erol Dernek Sokak Hanif Han No: 11 Kat: 3 Beyoğlu/İSTANBUL. Telefon: 152 90 05-06-07-08

BANKS ANKARA ŞUBESİ: Mithatpaşa Cad. Hürriyet Apt. 44/18 Yenışehir/ANKARA Tel: 131 51 33/135 34 57

BANKS EGE ŞUBESİ: Cumhuriyet Bulvarı Piray Apt. 231/4 Alsancak/İZMİR Tel: 21 44 51

BANKS KARADENİZ BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ: Kale Mah. 19 Mayıs Bulvarı, Cumhuriyet İşhanı kat: 5 SAMSUN

BANKS GÜNEY BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ: Karasokulu Mah. 102 Sok. No: 27 Baykam İşhanı ADANA Tel: 12 05 48

Yayına Hazırlayan: Ajans Açık - Dizgi: Kros Dizgi Baskı: Kent Basımevi



3. Dönem toplu sözleşme ön tasarı formu birleştirilmiş değerlendirme toplantıları bütün bölgelerde yapılıyor. Temsilcilerimiz işyerlerinde yaptıkları saptadıkları sorunları ve önerileri birleştirme toplantılarına taşıyor. İşyerlerinden gelen öneriler büttünel yeni önerilerle kaynaşiyor. İşte bu toplantılardan birkaç görüntü.

1- Ankara Şubesi Bölge Taslak Komitesi toplantısından bir görünüm.

2- Ankara şubemizde yapılan bir birleştirme taslak toplantısı. Oturuma katılan temsilciler Maltepe, Mithatpaşa, Necatibey, Sıhhiye, Meşrutiyet Şubelerinin temsilcileri.

3- İstanbul'da yapılan toplantı.



İşte bir bordro

CETİN		TARİHİ 11/08		SAYISI 3.177	
146,600		KİŞİLER		11,176	
2,500		KİŞİLER		73,663	
16,500		KİŞİLER		2,533	
26,500		KİŞİLER		11,000	
26,500		KİŞİLER		64,531	
26,500		KİŞİLER		101,763	

Ve aynı kişinin özel durumu ve aylık sabit harcamaları :

-Bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı : 3

-Maaşı : 101.069 TL.
-Kira : 40.000 TL.
-Ekmek : 12.000 TL.
-Pazar harcaması : 40.000 TL.

Kasap,giysi, yol, eğitim, gazete ve tüm insanı toplumsal ve bedensel gereksinim için kalan : 9.000 TL.

Bunun değişmesini istiyoruz : Evet!... Yukarıda verdiğimiz bordro bir üyemiz tarafından bi-

ze gönderildi. Bize söz bırakmayacak kadar yakıcı ve somut...

Yalnızca söyleyeceğimiz şu : Ücret düşüklüğü, yoksunluk kader değil. Bir ekonomik ve sosyal olay. Sendikamız bunun bilincinde. Bir yandan toplu sözleşme ile ekonomik ve sosyal hakları genişletme savaşımını verirken aynı anda ve özellikle ücretlileri bir yıkım girdabına sokan Özal ekonomi-politikasının önüne set çekmeye çalışan tüm demokrasi güçleriyle kenetlenmenin zorunluluğunu vurguluyor.

1987'nin en büyük 410 özel firması içinde ilk yirmi grup toplam karın yarısından fazlasını gerçekleştiriyor.

SANAYİNİN 20 DEV'İ

“Ekonmik Panorama”

en büyük sanayii ve finans devlerinin ulusal gelir içindeki paylarını açıkladı. Panorama'nın 20 Kasım tarihli 32. sayısında yer alan bilgilere göre 1987'de en büyük 410 özel firma içindeki ilk 20 grup toplam karın yarısından fazlasını gerçekleştiriyor. İlginç rakamların yer aldığı yazıda; “Eliyeşil-Karamehmet ailelerinin ortaklığı olan Çukurova'nın sanayii yatırımları oldukça çeşitlilik gösteriyor. Metalürji sektöründe Çukurova Çelik, bitkisel yağlar ve temizlik maddelerinde Turyağ beyaz esyada Auer, çimento sektöründe Çanakale çimento ve kimya sektöründe Türk Henkel grubun başlıca sanayii firmaları. Çukurova grubu bankacılık alanında da oldukça etkin. Yapı ve Kredi, Pamukbank, Uluslararası bu grubun denetiminde”



DAYANIŞMA SÜRÜYOR

Geçtiğimiz ay sendikamızın açtığı Bangladeş'teki sel felaketzedeleriyle dayanışma kampanyası üyelerimiz arasında ilgi gördü.

Dayanışma hesabına üyelerimiz maddi yardımlarını iletmeye başladı.

Ayrıca bütün Dünya'da olduğu gibi ülkemizde de sendikaların açtığı Dayanışma Kampanyası sürmektedir. Üyelerimizin aşağıda yayınladığımız hesap numarasına maddi yardımlarını sürdüreceklerini umuyor, teşekkür ediyoruz.

Bangladeş Halkıyla Dayanışma Yapı Kredi Bankası Parmakkapı/Istanbul Şubesi
05 50 41-8 No'lu Hesap

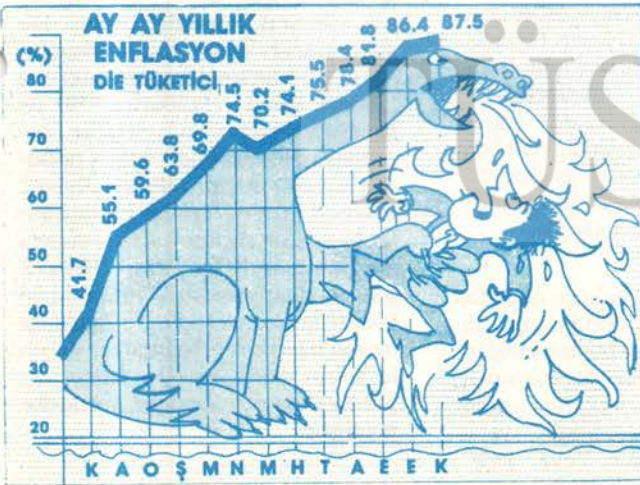
deniliyor ve 410 firmada 5 grubun (Koç, Sabancı, İş, Çukurova, Dinçkök) 74 firmasının payları şöyle: Üretimden satışla %31.86; katma değer %33.85; Bilanço Kârı %38,11; İşçi sayısı %27,37...

Ve yine dergi kimi ilginç rakamlarda veriyor.

—Çukurova Elektrik'in her 100 liralık satışının 35.74 lirası kâr ve ilk sırada; Bodur, ikinci sırada ve bu rakam 23,35 lira..

—Yine Çukurova Elektrik çalışan işçi başına 59.991.000'a kâr etmiş onu 16.056.000 milyolla Bağfaş izliyor.

—Sanayiinin ilk 20 deki ise şöyle sıralanmış: Koç, İş Bankası, Sabancı, Dinçkök, Çukurova, Oyak, Yaşar Holding, Profilo, Bezmen, Eczacıbaşı, Çukurova Elektrik, Uzel Makine, Bodur, Çolakoğlu, Sönmez, Borusan, Özsaruhan, Tekfen, Bağfaş, Kutlutaş...



Enflasyon durmuyor,

Devlet İstatistik Enstitüsü Kasım ayı toptan eşya fiyatlarındaki artış oranını yayınladı. Buna göre enflasyon %100'lere doğru tırmanıyor. Enflasyonun önlenemeyen yükselişi Özal'ın yıkım politikasını bir sonucu. Öte yandan Devlet Planlama Teşkilatının 1989 yılı planında yer alan verilere göre bir yılda işçi ücretleri enflasyon karşısında reel olarak % 36,9, memur maaşları %23,9 oranında eridi.

ÇALIŞMA DÜZENİNİ BELİR MÜDÜR 'ZORLAN

"Komite üyesi olmama rağmen kredi işlemlerinden uzak tutuldum. Krediler direkt şube müdürünün talimatları doğrultusunda işletildi."

"Müşteri imzası bulunmayan tediye fişleriyle ilgili olarak müşterileri hiç görmedim. Bunların işleri müdüriyette yürütülmekteydi. Defalarca bu uygulamaya karşı çıktım."

"Tele işleme geçilmesi nedeniyle işler yoğunlaştı. Her akşam tediye fişlerinin imza kontrolünü sağlıklı yürütemiyorum."

"Personelin masası devamlı evrakla dolu. Teminat mektupları Risk ve Muhasebe kaydı arasında mutabakatsızlık var. İşim çok olduğundan yardımcı olamiyorum."

Bu sözler Disiplin Kurulu'na gönderilen dosyalardan alındı. Üyelerimiz, yaptıkları savunmalarda bu ve benzeri sözleri tekrarlıyor.

Evet... Disiplin Kurulu'na gelen dosyalarda, ortak konu, ortak nokta şöyle ya da böyle tek: Çalışanlar bazı müdürlerin yanlış uygulamaları sonucu, yetkilerinin dışında sorumluluklara "zorlanıyor"... Sonuçta imzaladıkları belgelerle "cezalandırılmak" üzere Disiplin Kurulu'na getiriliyor. Bu nedenle yapılan toplantılarda sorunlar uzun görüşmeler, tartışmalar sonucu değerlendiriliyor.

Ancak sorulması gereken bir yığın soru var:

-Neden, müdürlerin Toplu İş Sözleşmesi, Bankalar Yasası ve işveren talimatlarına uymayan uygulamaları nedeniyle üyelerimiz cezalandırılmak üzere disiplin kuruluna getiriliyor ?

-Bazı müdürlerin kural dışı uygulamaları sonucu düzenlenen, kimi dekontları üyelerimiz imzalamak zorunda mıdır ?

-Bunu engellemek için üyelerimiz nelere ve neden özen göstermelidir ?

-Yanlış ve eksik uygulama görülmesi durumunda üyemiz nasıl bir tutum alabilir ve almalıdır ? Görevlerine denk düşen tavır ne olmalıdır ?

-Müdürün ters ve yanlış uygulamasının önü nasıl alınabilir ? Sendika bu



konuda ne gibi yönergeler ve güvenceler verebilir ?

İşte Disiplin Kurulu'na yansıyan ve gidecek artış gösteren bu sorunlar karşısında temsilci ve üyelerimizi uyararak, YKB Genel Müdürlüğüne, bölge müdürlüklerine ve şube müdürlerine geçerli ve yerleşmiş kurullarla, yasaları hatırlatmak görevimizdir:

1.İşyerinde çalışma koşullarının ilkeleri; Toplu İş Sözleşmesi Sendikalar Kanunu, Yargıtay Kararları ve 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, hükümleri ile sınırlıdır. İşveren sirküleri ve Personel Yönetmeliği, bu belgelere çelişik ve karşıt olamaz. Toplu sözleşme hükümlerine rağmen yeni hükümler ve bağlayıcı kurallar getiremez. Toplu sözleşme çalışanların sorunlarını çözmede işyerinin "Anayasası"dır.

2.Müdürler; sözleşme kuralları dışında, üyelerimizi sorumluluk altına sokacak belgeleri imzalamaya zorlanamazlar. Üyelerimiz, Müdürün önlerine koyduğu belgeyi imzalamadan, kurallarına uygun olup olmadığını değerlendirmeli; uygun görüyorsa, imzalamalıdır. Veya "şerh" koyarak ve bunun nedenini de belirterek imzalamalıdır. Eksik belge ile ödeme yapılmamalıdır. Gerekirse bunun için bir üst yetkili haberdar edilmelidir.

3.Niteliği ne olursa olsun imzalanan belge ya da belgelerin sorun çıkarması durumunda, üyelerimiz, sendika yetkililerini en kısa yoldan ve zaman geçirmeksizin haberli kılmalıdır. Böylelikle sendika-

mız, olayı başından itibaren süreçleriyle kavrayabilir ve izleyebilir. Önlemleri de bu bağlamda güçlü kılabilir, sorunun önünü kesebilir.

4.İş hacminin genişlemesi ile birlikte banka personelinin dikkati oldukça dağılmaktadır. Öncelikle temsilcilerimiz ve üyelerimiz sendikamızın üzerinde özellikle durduğu devam föylerini giriş ve çıkışlarda, saat belirterek imzalamalıdır.

Kısaca,

-İşveren talimatı ve sirkülerler Toplu İş Sözleşmesine çelişik olmadığı sürece geçerlidir. Çelişiklik durumunda, geçerli olan Toplu İş Sözleşmesi'ndeki personel lehine hükümlerdir. Bu bilinmesi ve korunması gereken bir haktr.

-Çalışanlar Toplu İş Sözleşmesi'ne ve Bankalar Yasası'na uygun olmayan belgeleri imzalamak zorunda değildir.

Örneğin, bir şube müdürü veznedara "Parayı öde ! Müşteri sonra gelip imzalayacak " demiş; ancak, imza tamamlanmadan ödeme yapılması sorun yaratmış, veznedar üyemiz Disiplin Kurulu'nda cezalandırılmıştır. Ayrıca yine bir kredi konusunda şube müdürü servis yetkililerine "Siz bu krediyi kullandırın belgeleri ben sonra tamamlatıracam" demiş ardından üyemiz müdür talimatı diyerek ödemeyi yapmış imzalar ise tamamlanmamıştır. Bu kredi olayı, sonuçta Disiplin Kurulu'na gelince üyelerimiz cezalandırılmıştır. Bütün bu işlemler Toplu Sözleşme ve Bankalar Yasası'na aykırı olduğundan ve üyelerimizin eksik imzaları nedeniyle, personel cezalandırılmış savunulmamıştır.

BUGÜN

İMZA FÖYÜNÜ

İMZALADIN MI?

EYEN TOPLU SÖZLEŞMEDİR

ALARINI'AŞMAK

-Üyelerimiz çıkan olumsuzluklar karşısında sendikamız yetkililerini öncelikle bilgilendirerek, sendikamız onayı ve oluru çerçevesinde tutum almalıdır.

- Personel girişi ve çıkışlarda föyleri mutlaka imzalamalıdır. Föylerde saat belirtilmelidir.

-Müdürün zorlamaları ve baskıları karşısında sendikamız haberdar edilmeli, bilgilendirilmelidir.

Ancak böylesi önlemlerle sorunlar en aza indirilebilir ve sorunu kökten çözme yolunda kesin adımlar atılabilir. Sanyörüz üyelerimizin görevi yukarıdaki uyarıları yaşama geçirilmektir.

YORUM

İş Güvencelerinden yoksunluk, Sendikasızlık, Çalışma arkadaşlarını zorlamak, Mevduat hacmini geniş tutmak, Gelirleri yükseltmek, Tasarrufu kısmak, Girdileri rantabl kullanmak Ve daha bir çok kıskaç....

İşte banka müdürlerinin içinde bulunduğu durum

Onlar, öncelikle sendikalı olamamanın ve iş güvencelerinden yoksun olmanın sorunları içinde.

Bütün bunları anhyoruz.

Sorunlarının nelerden kaynaklandığını da biliyoruz.

Beklentilerinin neler olduğunu da...

Ama kimi banka müdürlerinin işverenin talimatları ile toplu sözleşme haklarıyla donanmış sendikalı üyelerimize davranış ve bakışlarını anhyamıyoruz. İşyerlerinde aynı havayı soluyan insanların üzerinde "mevduat" "tasarruf" "sirküler" gerçekleriyle toplu sözleşme hükümlerine karşıt davranışlarını da.. Bu nedenle biz akla kararı da ayırıyoruz. Ne olursa olsun yönetici personelin sadece YKB' de değil tüm bankalarda ve tüm kamu ya da özel işyerlerinde sendikalı olmalarını istiyoruz. Çalışma yasalarının demokraikleşmesinden anladığımız aynı zamanda ücretleriyle yaşayan herkesin sendikalı olmasıdır.

YAPI VE KREDİ BANKASI A.Ş.

Genel Müdürlüğü

İstanbul, 19.11.1986

19/11/86

SM-507

GENEL MÜDÜRLÜK İKİM BAŞKANLIĞI
FÖYGE MÜDÜRLÜKLERİ
VE TÜM ŞUBELERİMİZE

Geni zamanlarda Bankamızın yer aldığı üzere, bir Şubemizde; Şube Müdürü ve bir servis yetkilisinin düzenlediği bir takım usulsüz işlemler yapılmış, alınan tedbirlerle, Bankamız kaybı büyük boyutlara varmadan olayın önüne geçilmiştir.

Bu olay nedeniyle, personelimize ilerde bileri de üzen bir takım Disiplin Cezaları ile karşılaşmalarını için aşağıdaki hususların hatırlatılması gereği duyulmuştur.

1-Bilindiği gibi, Bankamız bir Anonim Şirkettir. Bu nedenle çift imza ile temsil edilir. Tm yetkililerimiz imza kullanırken çok dikkatli olmalı, atacağı yanlış bir imzanın ilerde kendisini de sorumluluk altına alacağını bilmeli, kendisine yapılan baskı ile kesinlikle usulsüz işlemlerde imza kullanmamalı ve bu durumda konuyu acilen Genel Müdürlüğümüze aktarmalıdır.

2-Bazı personelimizin, Şubelerinde meydana gelen usulsüz işlemleri, bildikleri halde konuyu Genel Müdürlüğümüze aktarmadıkları belirlenmiştir. Kendileri olayın içerisinde yer almamasalar dahi bu durumda personelimiz yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmemizin 81. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "Ağır ihmali ile Bankayı zarara sokmak" suçunu işlemiş olmaktadır.

Tüm personelimizin çok dikkatli hareket etmesini ve ilerde olaylarla karşılaşmalarını için Şubelerinde meydana gelen usulsüz işlemleri anında Genel Müdürlüğe aktarmalarını kendi ve Bankamız menfaatleri yönünden bir kez daha önemle hatırlatırız.

Bu sirkülerin özellikle iki noktasına dikkat ediniz

"1. Bilindiği gibi, bankamız bir anonim şirkettir. Bu nedenle çift imza ile temsil edilir. Tüm yetkililerimiz imza kullanırken çok dikkatli olmalı, atacağı yanlış imzanın ilerde kendisini de sorumluluk altına alacağını bilmeli, kendisine yapılan baskı ile kesinlikle usulsüz işlemlerde imza kullanmamalı ve bu durumda konuyu acilen Genel Müdürlüğümüze aktarmalıdır."

Yani işverenin de belirttiği gibi;
-Yetkililer imza kullanırken çok dikkat etmeli,
-Atılacak bir imza sizi sorumluluk altına bırakabilir.
-Sorunlu olabilecek bir imzayı atmayın ve Genel Müdürlüğü bilgilendirin.
-Biz de vurguluyoruz. Sendikamız yetkililerini haberdar edin.

"2. Bazı personelimizin, şubelerinde meydana gelen usulsüz işlemleri, bildikleri halde konuyu Genel Müdürlüğümüze aktarmadıkları belirlenmiştir. Kendileri olayın içinde yer almamasalar dahi bu durumda personelimiz yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmemizin 81. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "ağır ihmali ile Bankayı zarara sokmak" suçunu işlemiş olmaktadır."

Yani işverenin de belirttiği gibi;
-Usulsüz işlemleri yetkililere aktarın,
-Tersi halinde bu durumda suçlu olabileceğinizi bilin.
-Bizde vuruluyoruz: Bildiğiniz usulsüz uygulamaları belgelendirilerek bize bildiriniz.

DEVAM FÖYLERİ İMZALANMASI ZORUNLU BELGELEDİR

Sürekli olarak vurguluyoruz. Sürekli olarak gündeme geliyor ve sanki ısrarla olması gereken yapılmıyor. Anadolu'da olsun büyük kentlerde olsun hep aynı konu, hep aynı sorun gündeme geliyor.

-İmza föyleri, toplu sözleşmede belirtilen biçimde ve zamanda çıkartılmıyor. Şube müdürleri imzalatmak zorunda olduğu föyleri düzenli olarak tutmuyor.

-Devam cetvelleri kurallarına uygun düzenlenmiyor. Buna bağlı olarak fazla çalışmanın ücretlendirilmesi gerçekleştirilmiyor.

-Bazı şube müdürleri, bölge müdürlerinin de sözlü uyarıları çerçevesinde "İşleri yarına bırakmama", "verimlilik" adına çalışanları, ücretlendirilmemiş fazla çalışmalara zorluyor.

-Kimi şubelerde föyler normal giriş çıkış yapılmış gibi imzalatılıyor. Bunun için ya sonradan yada toplu olarak imzalatılıyor.

-Tele işlemlerde çalışanlar sisteme bağlı olarak fazla çalışma yapıyor.

-Fazla çalışmanın belgelendirilmesi suçmuş gibi bakılarak personel suçlanıyor, fazla çalışmanın yoğun olduğu şubelerde gerekli kadro düzenlemeleri yapılmıyor.

Ve benzeri sorunlar giderek artıyor. Bu duruma çözüm nedir?

Sendikamız üzerinde durulduğu bu önemli konu için YKB Genel Müdürlüğünü, bölge ve şube müdürlerini öncelikle uyarıyor. Temsilcilerimizin ve üyelerimizin dikkatlerini yeniden çekiyor :

-İmza föylerinin toplu sözleşmenin 22. maddesi gereğince işyeri giriş ve çıkışlarında imzalatılması zorunludur.

-Günlük çalışma süreleri ile fazla çalışma için toplu iş sözleşmesinin açık hükümleri ve yaptırımları öncelik taşır. Toplu sözleşme tersine bir uygulama

lamaya olanak tanımaz

-Fazla çalışmanın ücretlendirilmesi zorunludur. Bunun için devam cetvellerinin eksiksiz ve kurallarına uygun olması gereklidir.

-İşyerinde iş hacminin geniş olmasının ve sonuçta fazla çalışma yapılmasının sorumlusu çalışanlar değildir.

İşte bazı şube müdürlerinin uygulamalarını yansıtan yasa tanımaz tavırlarından tanıklı bir kaç söz :

"Fazla mesaiyi devam föylerine yazılanlar saat 18'de çıksın. Kalemi kağıdı bırakıp gitsinler. Daha sonrada izin için vesaire bana gelmesinler. Ötekiler çalışmaya devam etsin."

"Terfi edemezsin, istifa etmek zorunlu kalırsın. Halep ordaysa arşın burda."

"İşine gelen böyle çalışır. İşine gelmeyen verir istifa dilekçesini, s..... gider."

"Saat 6'dan sonra çıkış saatlerini devam föylerine yazan adidir."

"Ben 6'dan sonra çalışmaya karşıyım ancak işte bitmeli."

"Sistemden kaynaklanan mesai, fazla çalışma değildir."

"Burası ekmeğin kapısı. Biraz fedakarlık yapmak gerekiyor."

"Fazla çalışmayı devam föylerine yazanlara işte kapı..."

"Ne toplu iş sözleşmesi!... Burada kanun benim. Ne genel müdürlük tanırım, ne sendika tanırım."

"Çocuğun mu ameliyat oldu? Toplu iş sözleşmesinin neresinde çocuğu ameliyat olana özür izni verilir yazıyor. O madde ağır hastalık için geçerli. İzin mizin vermem."

"Genel müdürlükten işinizi bitirin çıkın diyorlar. Ben mesai filan talep etmedim, etmem."



İş hacmi geniş ve yoğun ise; işveren, işyeri kadrosunu fazla çalışmayı gerektirmeyecek biçimde yeniden düzenlemek zorundadır.

-Günlük çalışmanın bitiminden bir saat önce işyeri giriş kapılarının kapatılması esastır.

-Cumartesi ve pazar çalıştırılan personel, izleyen haftanın içinde bir gün hafta tatili kullanılmalıdır. Bu bir sözleşme hükmüdür.

-Genel Müdürlük, bölge müdürleri ve şube müdürleri yukardaki hükümler içinde kalmak, sözlü ve yazılı sirküler ve uyarıların buna göre yapmak zorundadır.

Bu uygulamaların tersine; yetkililer, iş yerinde baskı yapmak, fazla çalışmaları angarya durumuna getirmek, çalışanları stres içine sokmak, fazla çalışmaları bölge çalışma müdürlüklerine bildirmemek, imza föylerini çıkartmamak gibi uygulamalara geçemez ve hatta bunları anımsacak tavırlara giremezler. Bu yalnız bir dürüstlük sorunu değil, aynı zamanda ve daha önemlisi bir yasal sorundur. Sendikamız bu noktadaki duyarlılığını ısrarla sürdürecektir.

Bu tutanak üyelerimiz tarafından tutuldu. Sendikamız genel merkezine iletildi. Konu, şube müdürünün personel üzerinde kurmayı düşündüğü baskı... Kimi şube müdürlerinin yasa tanımaz tavırlarını güzel yansıtıyor. Biz bu belgeleri isimleri çizerek yayınlıyoruz. Sorun ince-

lemimizde ve gereği yapıyor...

Bu ve benzeri konularda onlar hiç mi hiç ilgi alanımızdan çıkamayacak. Yasal uygulamalar sonuna kadar dayatılacak. İşyerlerinde "insanın çalıştığını" bilinceye dek...

FAZLA ÇALIŞMA İLE İLGİLİ SÖZLEŞME MADDELERİ

Toplu sözleşme fazla çalışmanın nasıl yapılacağını ve neleri gerektirdiğini açıkça ortaya koyuyor. Ne yapılacaksa bununla ve bu sınırlarda yapılmalı. Yani, sözleşmenin dışına, karşısına çıkılmamalı, temsilcilerimiz, üyelerimiz, bu denli açık belgeyi bir rehber olarak görmeli, karşıt yorumlara prim tanınamalı.

HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ

Madde 22- İşyerlerinde işçilerin çalışma saatleri haftanın ilk beş gününü kapsayacak şekilde haftada kırk saattir. Günlük işe giriş 08.45 işten çıkış saat 18.00'dir.

Saat 12.00-13.15 arası öğle tatilidir.

Gördükleri işin niteliği gereği hizmetli, şoför, kaloriferci, aşçı, garson, temizlikçi, bekleçi, depo bekçisi ve gece bekçisi gibi işçiler haftanın ilk altı günü ile kayıtlı olmamak ve kırk saati aşmamak üzere haftada altı gün çalıştırılırlar.

Günlük çalışmanın bitimine bir saat kala işyerlerinin kapılarının kapatılması esastır. İşveren, işe giriş ve çıkış saatlerini gösteren devam föylerini imzalatmak, işçilerde imzalamak zorundadır. İşyerinin özelliği gereği Cumar-

tesini veya Pazar günü çalıştırılan işçinin hafta tatili, çalıştığı günü takip eden hafta içinde herhangi bir gün olabilir. Gece çalışmalarında yasal düzenleme içinde vardiya uygulaması yapılır.

FAZLA ÇALIŞMA ESASLARI

Madde 23-Bu sözleşmede belirtilen günlük çalışma süresini aşan çalışma fazla çalışmadır. Üç aylık bilanço dönemlerinde işçiye en az bir gün önceden haber verilerek fazla çalışma yaptırılabilir. Ancak sendika üyesi bir işçiye, yasa gereği bir takvim yılı içinde

90 işgünü ve içinde 3 saatin (yıl-da toplam 270 saat) üstünde fazla çalışma yaptırılmaz. Kimlerin ne süre ile ne zaman fazla mesai yapacaklarını saptamak ve uygulamak o işyerindeki yetkilinin görevi ve sorumluluğu içindedir.

Yapılan her türlü fazla çalışmanın saptanmasında işyeri devam cetvelleri esas alınır. İşyerlerinde iş hacminin artması veya diğer nedenlerle sürekli fazla çalışma yapıldığının tesbiti halinde, söz konusu işyerinin kadrosu 2 ay içinde fazla çalışmayı gerektirmeyecek şekilde işvence düzenlenir.

TUTANAK

Konusu Şubemizde meydana gelen huzursuzluklar Hakkında

1- 3.Ekim 1988 Resmîmente pazartesi günü, Şubemiz Yöneti Yardımcısı, Şubemiz Müdürü [isim] den öğlünü [isim] de kazanmış olduğu yüksek okula yerleştirmek için, 4 günlük izin istemiştir. Şubemiz Müdürü bu isteye olumsuz cevap vererek, göndermek istememiştir. Cuma günü şubede olmak kaydıyla tekrar 4 günlük izin rica etmesine rağmen, yine izin vermek istememiş olup, sert bir şekilde Pazartesi gününe kadar şubeye gelmeni istemiştir, yalnız 7 günlük senelik iznine mahsuben izin verilmedi diye dilekçesi yaz, nereye gidersen git diye azarlayarak zorla izin vermiştir. Şube Muhasabisi [isim] muhasabede işlerin fazla akması için Cuma günü şubeye gelmek istemesine rağmen, şube müdürü bu istağide kabul etmemiştir. İlgili personel dilekçesini müdüriyete vererek şubeden ayrılmıştır.

2-Şube muhasabesinin izine ayrılmışından itibaren Şubedeki herhangi bir personelin muhasabe işlerine el sürmemeleri için, baskı yöntemiyle baş vurmuş başlanmıştır. 6 Ekim 1988 perşembe günü şubemiz şefi bayan [isim] muhasabede defterlikçi yazarken, kendisinden muhasabenin herhangi bir işine el sürmemesi, diğer muhasabenin işlerine yardım olmasını, defter ve muavin yazarsan, ellerini kırar, defterleri yırtar, yakarım demistir. Bayan arkadaşımızın (hırsızınize yardım ederek organizasyonu sağlamış) olarak 7 temmuzda işleri biriktirmiş olur demesi üzerine şube müdürü güle demistir işine gelen böyle çalışır, işine gelmeyen verir istifa dilekçesi aittir olur gider (3 defa tekrar eder) demistir.

Bu işler bir bayana karşı personel huzurunda [isim] için söylenmiş gibi olsa da, tüm personeli yönelik bir hakaret olduğu kanısındayız. Notilde bayan arkadaşın bozulmuş, elindeki işini yarım bırakarak birakarak oturup, kalmıştır. Bir şube müdürünün böyle konuşması personel olarak bizleri tedirgin etmektedir.

Anlında bu gibi argolu kelimeler, sadece o gün için değil uzun zamandan beri şube içerisinde, şube müdürü tarafından sarf edilmektedir. Şube içerisinde müşteriyi kinarken pervasızın çoruğu gibi bir söz ağızlar, söylemekle, hatta bu gibi konuşmaları müşteriler de duymaktadır. Bu gibi sözler Bankamız prensiplerine ve biz çalışanlara ters düşmektedir.

3-3 Ekim 1988 Pazartesi günü izine ayrılan [isim] 8.Ekim 1988 Cumartesi günü akşam rahatsızlanarak, ilçemizdeki Dahiliye Uzmanı [isim] şubemize tedavi için müracaat etmiş, Doktor tedavisinde 15 gün istirahat etmesi gerektiğini gösterir bir rapor vermiştir. İlgili personel raporu ve reçeteleri şubeye 10.10.1988 Pazartesi günü göndermiştir. Bunun üzerine Şube müdürü lylece sınırlanarak şubeden bir süre fazla ayrılmıştır. O günün itibarına önceden olan huzursuzluklar, daha da artmaya başlamıştır.

Şubeye gelen müşterilere, personeli kinayarak kızı bankamızın ilginç bahislerine ayrılmaması gereken, konulara acılmak, surları açıklamak gibi şubemiz müdürünün rahatlatıyor muş gibi, değersiz olmak için, önüne gelene muhasabenin ve bankanın konularını açıklanmakta ve sirküler mektuplarını okumaktadır. Hatta [isim] için müşterilere istifa etmiş gitsin, iki saat yazın başına gitsin, habercinin mi? yoksa sarada mi? çalışacak ne yaparsa yapın diyerek istifa edip gitmesini istemektedir, acaba bunun sebebi ne olur?

4-Şube müdürü şubemize 1985 yılında tayin edilmiştir. Şubeye geldiğinden itibaren işleri bir problem olmuş, hiç bir zaman personeli düzenli şekilde, izin kullanılmaması, Genel Müdürlüğümüzün bu konudaki emirlerine dikkatli ters düşmektedir. 1987 yılı izinlerinin bir kısmı 1988 yılına ayrılmış, personeli Şubat ve Mart 1988 aylarında izin kullanılmayış hatta, izin kullanılmaması izninin 1987 yılı içinde kullanılmaması gibi göstermek istemiş zorla imzalatmak istemiştir. Personel gerekçe ne ise onu iznizlere demesinin karşılık, normal gösterilmiştir. 1988 Yılı izinleri içinde, izin çizilmesi müddet içinde hazırlanmamıştır.

İŞ YASASI NDA CEZALAR ARTTIRILDI BU DEĞİŞİKLİKLERE

DİKKAT

İş Yasasındaki Ceza hükümlerinde parasal artışlar getiren yasa 3 Kasım 1988 tarihinde çıktı. Yeni yasa ile ortalama 10 kat yükseltilecek cezalar, hükme aykırı davranışın tekrarlanması halinde iki kat artırılmasını da öngörüyor. Yeni yasanın getirdiği hükümlerin bazıları şöyle:

1-Sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmenin parasal cezası ayda 15.000 TL'den ayda 500.000 TL'ye yükseltildi.

2-İşçiye hesap pusulası, zarar kesintisi belgesi vermemek yada ücret kesintisi nedenlerine aykırı biçimde ücret kesmek 200.000 TL'lik bir ceza konusu olacaktır.

3-Asgari ücreti uygulamamak, zorunlu çalışmama durumlarında 1/2 ücreti ödememek, zorunlu fazla çalışmaları Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmemek; olağanüstü fazla çalışmaları, cumartesi çalışmaları, hafta tatili ücretleri, genel tatil günleri ücretleri, ücret şekillerine göre tatil ücretleri, yüzdelerin ödenmesi; izin ücreti konularındaki düzenlemelere aykırı davranışların cezaları 500.000 TL'ye yükseltildi.

4-Yüzdelerin belgelendirilmesi, ücretli izin paraları ve ücretsiz izin haklarının kullanılmaması, hakedilmiş parasının ödenmemesi, ücretli yıllık izinlere ilişkin yönetmeliğe aykırı davranışlar ve ücretten indirim yapmanın cezaları 30.000-150.000 TL'den 1.000.000 TL'ye çıkarıldı.

5-Sağlık ve güvenlik şartları, sağlık ve güvenlik tüzükleriyle ilgili kural dışı uygulamaların herbiri için en az 30.000 TL olan para cezası 1.000.000 TL'ye yükseltildi ve tekrar ya da ihlalin sürmesi durumunda aynı miktar cezanın ödetilmesi uygun görüldü. Bu yön, eski düzenlemede de aynı idi.

6-İşçi sağlığı ve iş güvenliği işyeri kurulunu kurmamak ve çalıştırmamak 30.000-150.000 TL yerine 1.500.000 TL ile cezalandırılacak. Bu durumun sürmesi ya da yinelenmesi ise, iki kat yerine

%50 fazla para cezasının ödetilmesini gerektirecek.

7-Denetimle ilgili yetkili makam ve memurlara denetim kolaylığı sağlamamak, teftiş defteri tutmamak ve denetimi zorlaştıran teknik ve tehditlerde bulunmanın en çok 15.000 TL olan cezası 200.000 TL'ye yükseltildi.

8-İş sürelerine uygun olmadan işçi çalıştıran ve ara dinlenmelerini yasaya göre uygulamayan veya

işçileri yasaya aykırı olarak gece 7,5 saat'ten fazla çalıştıran gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 18 yaşından küçükleri yasaklanmış işlerde çalıştıran 70. Madde'deki hükme aykırı olarak doğum öncesi ve sonrası dönemlerde gebelik veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekiline yeni yasa ile getirilen ceza: 1.500.000 TL (Birbuçuk milyon) dir.

**CEZASI
500.000 TL**

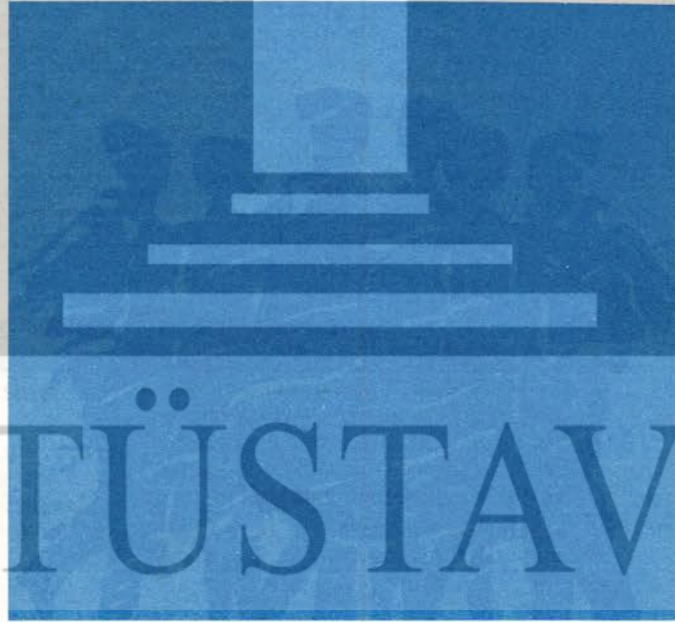
***ASGARİ ÜCRET UYGULANMAMAK,
*ZORUNLU ÇALIŞMAMA DURUMLARINDA YARIM ÜCRETİ ÖDEMEME,
*FAZLA ÇALIŞMALAR BÖLGE ÇALIŞMAYA BİLDİRMEMEK,
*CUMARTESİ ÇALIŞMALAR, HAFTA TATİLİ ÜCRETLERİ, GENEL TATİL GÜNLERİ ÜCRETLERİ KONUSULARINDA YASAYA AYKIRI DAVRANIŞ:**

**CEZASI
1.000.000 TL**

***ÜCRETLİ İZİN HAKLARININ KULLANILMAMASI
*HAKEDİLMİŞ İZİN PARASININ ÖDENMEMESİ
*ÜCRETLİ YILLIK İZİNLERE İLİŞKİN AYKIRI DAVRANIŞ
*ÜCRETTEN YASADİŞİ İNDİRİM YAPMAK**

**CEZASI
1.500.000 TL**

***İŞ SÜRELERİNE UYGUN OLMADAN İŞÇİ ÇALIŞTIRMAK,
*ARA DİNLENMELERİN UYGULANMAMASI,
*GECE 7,5 SAATTEN FAZLA ÇALIŞTIRMA,
*GEBE VE DOĞUM YAPAN KADINLARI YASALARIN BELİRTTİĞİ KURALLAR DIŞINDA ÇALIŞTIRMA VE ONLARA ÜCRET-SİZ İZİN VERMEMEK.**



YORUM

İş yasasındaki parasal cezalar arttırıldı. Ancak bu artış kendi başına yeterli değildir ve olmaz. Sendikaların çalışma koşullarına ilişkin önlem almada, yetkili ve etkili olmaları zorunludur. Sorun, cezaların arttırılması yanında, bu yetkinin kullanılmasına bağlı olarak en aza inecektir. Bu her şeyden önce toplu sözleşme ve sendikalar yasasının demokratikleştirilmesiyle sağlanabilir. Çünkü cezalandırılmayı gerektiren sorunlar var ve bu azalmıyor ise, ortada sosyal bir sorun var demektir. Bu da tüm demokratik

ülkelerde olduğu gibi, ancak toplumsal ve ekonomik örgütler olan sendikaların etkinleşmesi ile olanaklıdır. Yoksa, giderek bu parasal cezaların da önemi kalmayacak yalnız parasal cezalar konusundaki tüm uygulamalarda olduğu gibi konu bir "maliyet" ve "girdi" sorunu olarak sınırlanacak ve güdükleşecektir. Oysa biz sendikalar olarak "global" önlemlerden ve en azından Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarının uygulandığı çalışmaya yaşamının her alanının demokratikleşmesinden yanayız.