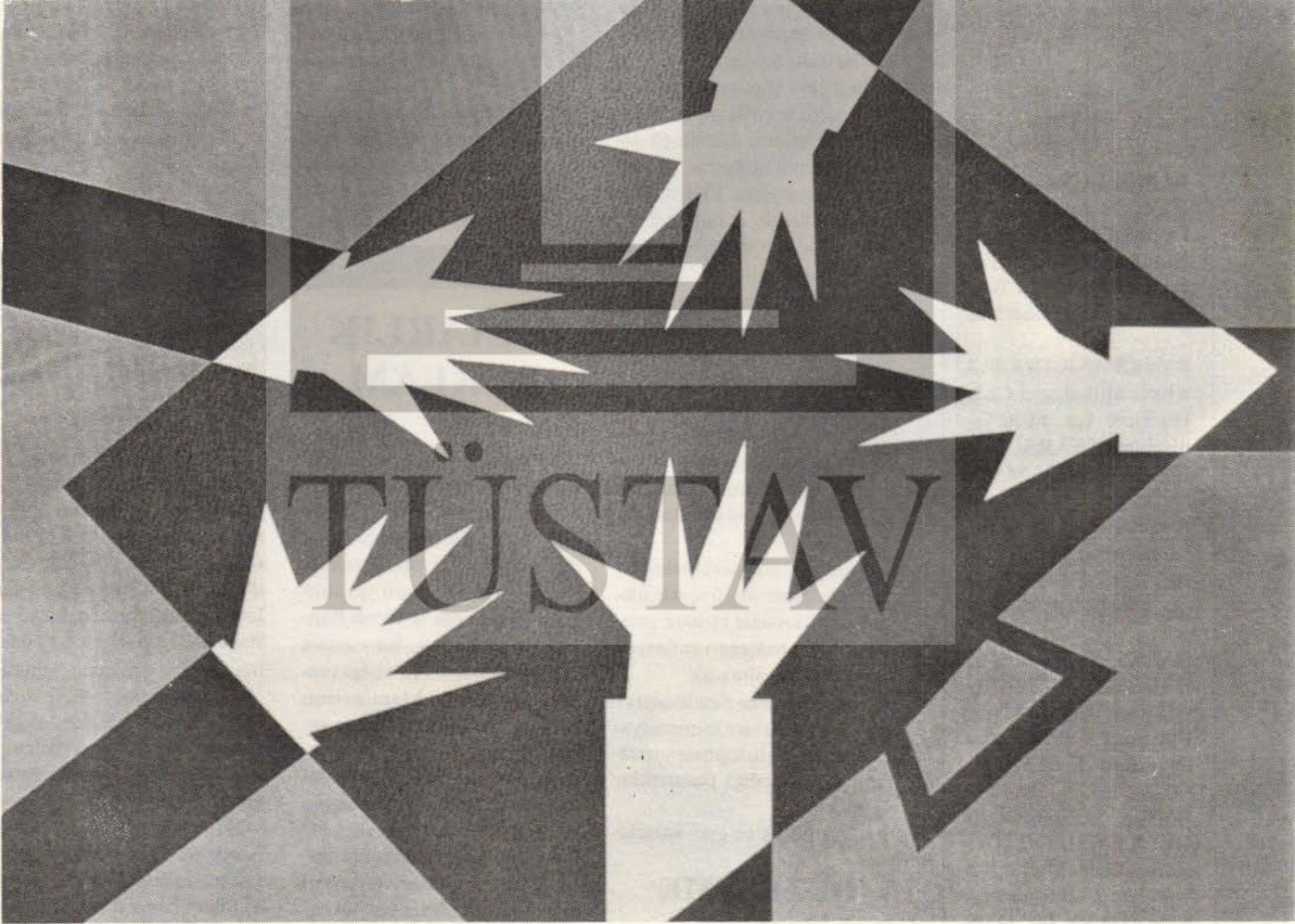




banks

BANKA ve SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

Bülten



**TOPLU SÖZLEŞME İÇİN
GERİYE SAYMA BAŞLADI**

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 Aç - Dizgi: Kros Dizgi Baskı: Kent Basımevi



640.000 işçinin sözleşmesi yenileniyor.

TÜRK-İŞ ATAKTA...

Türk-İş üyesi sendikalar 1989 yılı ilk aylarında 640.000 işçiyi kapsayan toplu sözleşme görüşmelerine başlıyor. Türk-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz konuya ilişkin yaptığı açıklamada 1989 yılında enflasyonun yıkımı ve ücretlerin düşüklüğü nedeniyle toplu sözleşme gerginliğinin artacağını söyledi. Bu amaçla Türk-İş'in bütünsel bir toplu sözleşme stratejisi izleyeceğini vurguladı.

Türk-İş'in açıkladığı toplu sözleşme stratejisi özel olarak şu noktalarda odaklaşıyor.

★ Kamu kesimi toplu sözleşmeleri tek elden yürütülecek. Oluşturulacak 6 kişilik koordinasyon komisyonunun onayı alınmadan kamu kesiminde toplu iş sözleşmesi imzalanmayacak.

★ Kamu kesimindeki sözleşmelerde sözleşme süresi içinde oluşacak enflasyonla birlikte gelecek yıl için beklenen enflasyon oranı dikkate alınacak.

★ Kamu İşveren Sendikaları'nın ilke kararları tanınmayacak, toplu iş sözleşmesi şartlarının gerektirdiği pazarlıklar yapılacak.

★ Uyuşmazlık ve grev kararları

DÜZELTME

1 Aralık 1988 tarihli sayımızın 5. sayfasında yer alan "Yorum" yazısında 6. paragrafta yer alan "Tasarrufu kısmak" cümlesi "Tasarrufu arttırmak" olarak değiştirilmiştir. Düzeltir, özür dileriz.

rı aynı tarihlere getirilecek. Grevlerin aynı tarihlerde olmasına çalışılacak ve birçok işkolunda birden greve çıkılacak, kısmi bir genel grev amaçlanacak.

★ İşyeri eylemleri, grev ve yürüyüşler yapılacak. İşin süreli veya süresiz her an bırakılması gündemde bırakılacak.

★ Grev yasağı kapsamındaki iş-

kollarında örgütlü sendikalarla dayanışma içinde olunacak. Uyuşmazlık ve grev tarihlerinin aynı tarihlere getirilmesi dayanışmanın sağlanması için önemli bir araç olacak.

★ Toplu sözleşmelerin aynı tarihlerde imzalanmasına çalışılacak.

MİLYARLIK REKLAM

Bankaların yaptığı TV reklam harcamalarının ne kadar olduğu Dünya Gazetesi'nde açıklandı. Ocak-Ekim 1988 dönemini kapsayan ve yalnızca TV reklamlarının yer aldığı tabloda, Yapı ve Kredi Bankası'nın reklam harcaması 1.142.500.000.- TL. ve bu toplam banka reklamlarının %10'u. Yıl sonuna kadar geçen dönemin daha sonraki günlerde yayınlanacağı beklenirken, banka reklamlarına Bankalar Birliği'nin yeni bir kural getireceği açıklandı. Buna göre bankalar, tasarruf mevduatının (döviz tevdiat hesapları dahil) binde 2.5'i ve iticari kârının %2'sinin toplamı kadar reklam yapabilecek.

Yapı Kredi'de bu sınırı zorlayacak reklam harcamaları gerçekleştirileceği sanılıyor.

60 Milyar Dolar ya da 108 Milyar Lira

Yapı ve Kredi bankası "İhracatın ön finansmanında kullanılmak üzere" iki ayrı bankanın liderliğinde dış piyasalardan 60 milyon dolarlık "sendikasyon kredisi" sağladı. Gulf International Bank (Bahreyn) ile Bank of Tokyo (Japonya) liderliğinde 19 bankanın katıldığı "sendikasyonun %42'si körfez ülkeleri %28'i Japon, %23'ü Avrupa ve %7'si Avustralya bankalarının kredilerinden oluştu. Libor artı 7/8 faizle sağlanan kredi, 1 yıl süreli. Kredi ile ilgili anlaşma geçtiğimiz günlerde Yapı Kredi'nin Yeniköy Korusu'ndaki tesislerinde törenle imzalandı.

Öte yandan banka 100 milyarlık sermayesini 300 milyara çıkarmak üzere olağanüstü genel kurulunu toplama kararı aldı. Toplantı 29 Aralık'ta; yani, yılbaşından 2 gün önce...

GERİYE SAYMA BAŞLADI



Şube başkanları toplu sözleşme toplantısının...



Taslak daha sonra Danışma Kurulu tarafından gözden geçirilecek. Ardından sendikamız Merkez Yönetim Kurulu'na son şeklini alan Toplu Sözleşme Taslağı, Banks'ın 3. Dönem Toplu İş Sözleşmesi önerileri olarak toplu sözleşme masasına getirilecek, ve gerçekleşmesi için sonuna dek savunulacak.

DİKKAT

Sendikamızın toplu sözleşme görüşmelerine başlamak üzere aylardır sürdüğü ve üyelerinin en geniş katılımını sağladığı süreç, genel merkezimizde yapılan son çalışmalarla yeni bir aşamaya ulaşıyor.

Artık toplu sözleşme masasına oturmak için en son değerlendirmeler yapılıyor ve yasal prosedür hazırlıklarına giriliyor. Böylelikle toplu sözleşme görüşmeleri için geriye sayma bütün bu aşamalardan sonra başlatılacak.

Bu arada işyerinden asılsız ve zaman zaman kasıtlı olarak söylentiler yayılıyor. Daha sonraki aşamalarda da yayılabilir ve yayılacak. Geçmiş dönemlerde de bu böyle oldu.

Burada üyelerimizi ve temsilcilerimizi uyarıyoruz:

★ Toplu sözleşme yasal bir zamanlama ve bir süreç sorunudur. Bu süreçte za-

manlamayı iyi kullanmak son derece önemlidir.

★ Üyelerimiz bu gerçekten yola çıkarak sendikamız yetkilileri ve yayın organları tarafından yapılan açıklamalar dışında hiçbir söylenti ve açıklamayı dikkate almamalı, yalnız ama yalnız sendikamıza kulak vermelidir.

★ Toplu sözleşme masasına oturma aşamasına değin ve toplu sözleşme görüşmelerinde üyelerimiz konuyla ilgili olarak sürekli bilgilendirilecektir. Düşüncelerimiz, önerilerimiz bütün açıklığı ile üyelere ulaştırılacaktır.

★ Ayrıca toplu sözleşme görüşmeleri aşamasında Genel Merkez, şube ve bölge temsilciliklerinde temsilciler ve üyelerimizle toplantılar yapılacak, işyeri ziyaretleri yoğunlaştırılacak. Böylelikle üyeler ile sendika arasında sürekli bir iletişim kurulacaktır.

YA ÜCRETLER?

Yeni bir toplu sözleşme aşamasındayız. Alım gücünün iki yılda ne kadar azaldığı, enflasyonun ücretlerimizi ve parasal tüm haklarımızı nasıl erittiğini günbe gün yaşayarak görüyoruz. Aynı anda işe, bankaların ve sanayicilerin kârı artıyor ve ulusal gelirden aldıkları pay her geçen yıl daha da genişliyor.

Bu gerçeği somut, üstelik çok belirgin biçimde Yapı Kredi çalışanları yaşadı, yaşıyor. Özel ekonomi politikasının yıkımını somutlaması açısından aşağıda ki tablolar çok çar-

pıcı... Yorumu sizlere bırakıyor ve tablolara bir göz atmanızı istiyoruz.

Tablolarla birlikte açıklamak isteriz: Sendikamız Banks'ın toplu sözleşme ilkesi, bu nesnel gelişmelerin gözönünde tutularak çalışanların kalıcı kazanımlara ulaştırılması, ücretleri enflasyonun etkilerinden olabildiğince korumak, sosyal hakları geliştirmek, iş güvencelerini sendikal güvencelerle bütünleştirmek yeni teknolojiler karşısında güvenli bir çalışma ortamı yaratmak ve genel olarak yaşama koşullarını iyileştirmek...

1.000 TL.					
AÇIKLAMALAR	1980	1983	1986	1987	1988 (ilk 6 ay)
Dönem Kârı	234.388	80.499	30.635.595	61.034.509	61.200.000
Kişi başına kâr	23	8,6	3.277	6.425	6.442.105
Kişi başına mevduat	8.879	34.862	166.686	245.726	242.105
Personel giderlerinin toplam giderlere oranı	%53,7	%19,62	%9,71	%10,5	(?)



EGE ŞUBE GENEL KURULU YAPILDI

Banks Ege Şubesi Birinci Olağan Genel Kurulu 3 Aralık 1988 günü İzmir'de toplandı. Genel Kurul'a Genel Merkez Yönetim Kurulu üyeleri ile Ankara Şubesi Yönetim Kurulu Üyeleri, Bölge Temsilciliklerindeki görevliler ve uzmanlar, çeşitli sendikaların İzmir Şube Yöneticileri katıldı.

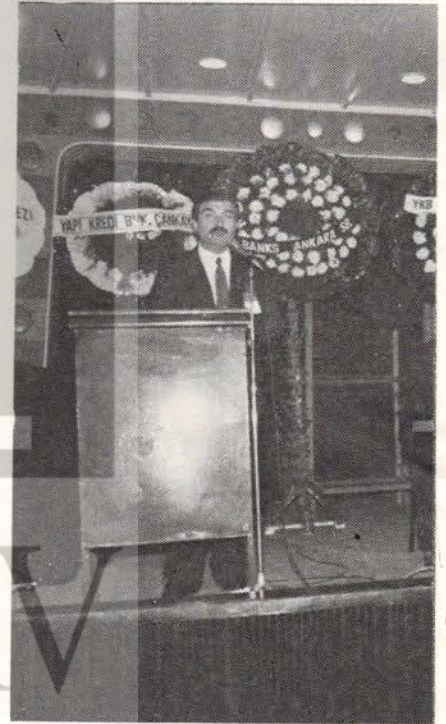
EKİM: AMAÇ ÖRNEK BİR SÖZLEŞME

Genel Kurul'da söz alan tüm konuşmacılar, ülkemizin içinde bulunduğu koşullarda ekonomik, demokratik ve sendikal haklarımızı kazanmak için verilecek mücadelede sendikamız BANKS'a ve tüm üyelerimize düşen görevler konusundaki görüşlerini dile getirdiler. Genel Başkan Meral EKİM de, sendikamızın bütün bu koşulları hesaba katarak, önümüzdeki toplu sözleşme mücadelesine yoğun bir biçimde hazırlandığını hatırlatarak; "Hedefimiz, Genel Merkez Genel Kurulumuzdan, Ankara Şube Genel Kurulumuzdan, Ege'deki bu genel kuruldan, Bölge Temsilciliklerimizden ve tüm üyelerimizden aldığımız güçle; BANKS'a, Yapı Kredi emekçilerinin mücadele bilinci ve kararlılıklarına yakışan, örnek bir toplu sözleşme imzalamaktır" dedi.

Genel Kurul'da Ege Bölge Şubesi kapsamında olan İzmir, Manisa, Aydın, Uşak, Kültahya, Denizli ve Muğla illerindeki ve bu illere bağlı ilçelerdeki işyerlerinde çalışan yaklaşık bin üyemizi temsil eden delegeler, Genel Merkez tarafından atanmış olan Şube Geçici Yönetim Kurulu'nun çalışmalarını değerlendirdiler. Geçici Yönetim Kurulu çalışmalarının aklanmasından sonra, önümüzdeki dönem şube çalışmalarına ilişkin kararlar ve öneriler belirlendi. Genel Kurul'da seçilen Kararlar ve Öneriler Komisyonu'nun hazırladığı ve delegelerimizin oybirliği ile onayladığı bu kararlar; ülkemizde kalıcı bir demokrasinin kurulabilmesi, sendikal yasaların demokratikleştirilmesi Yapı Kredi emek-



Genel Başkan Meral Ekim



Ege Şube Başkanı Ercüment Özlü.

çilerinin ekonomik ve sendikal haklarını daha da geliştirebilmek için atılacak adımları somutluyordu.

VE SEÇİMLER...

Genel Kurulun öğleden sonraki oturumunda şube çalışmalarını yürütecek olan Yönetim Kurulu'nun seçimi yapıldı.

Konukları, delegelerinin aktif ve sorumlu katılımı ile baştan sona sendikal demokrasisi ve birlik bilincini sergileyen Genel Kurulumuz, BANKS'ın ulaştığı sendikal düzeyin somut ve canlı bir örneği oldu. Bir sendika şubemiz daha; kararları, seçimle belirlenen yöneticileri ve başarılı bir genel kurulu ile BANKS'ın gücüne güç kattı.

EGE ŞUBESİ YÖNETİM KURULU

Ege Şubemiz I. Olağan Genel Kurulu'nda seçilen yeni Yönetim Kurulu ilk toplantısında görev paylaşımını gerçekleştirdi. Buna göre, Ege Şubesi Yönetim Kurulu başkanlığına, Geçici Yönetim Kurulu Başkanlığına da yürütmüş olan Ercüment ÖZLÜ seçildi. Şube Sekreterliğine Mehmet Emin İNCEDURSUN, Mali Sekreterliğine Coşkun GÖKÇE ve üyeliklere Ali KARAKAPLAN ile Sinan YIKILMAZLAR getirildi.

EGE ŞUBESİ GENEL KURUL KARARLARI'NDAN

★ Anayasa'nın ve bu doğrultuda çıkartılmış olan yasaların demoratikleştirilmesi;
★ Başta işkolumuzu da kapsayan grev yasakları olmak üzere, çalışma yaşamına ilişkin yasal düzenlemelerdeki tüm anti-demokratik hükümlerin kaldırılması ve baskıcı uygulamalara son verilmesi;
★ 12 Eylül ile birlikte faaliyeti durdurulan DİSK'in ve üye sendikalarının yeniden açıl-

ması ve tüm malvarlıklarının kayımlar elinden alınarak bu sendikalara iade edilmesi; yurtiçindeki ya da yurtdışındaki tüm yönetici ve personelinin sendikalarda yeniden çalışabilmesi için kısıtsız ve yasa dışı bir güvenceye kavuşturulması;
★ Fazla çalışmanın önlenmesi için köklü yasal yaptırımların getirilmesi ve çalışma sürelerinin kısıtlanması;

★ İşçi sağlığı ve güvenliği konusunda koruyucu ve iyileştirici önlemlerin alınması. Özellikle işkolumuzu ilgilendiren Tele-İşlem uygulamaları için koruyucu sağlık önlemlerinin geciktirilmeden yerine getirilmesi;
★ İşkolumuz içinde de giderek yaygınlaşan Sözleşmeli Personel uygulamasının durdurulması, tüm çalışanlara grevli, toplu sözleşmeli sendikal hakların tanınması;

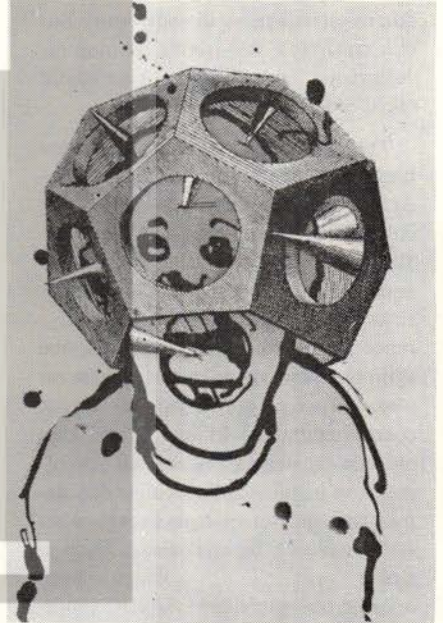
10 ARALIK İNSAN HAKLARI GÜNÜ



10 Aralık 1984 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin kabul günü...

40 yıl ır tüm dünyada insan hakları günü olarak kabul edilen 10 Aralık günü ülkemizde de çeşitli etkinliklerle kutlandı. Siyasi partiler, toplumsal kuruluşlar ve sendikalar bildiriler yayınladı, açıklamalarda bulundu, seminer ve paneller düzenlendi.

İnsan Hakları Derneğinin bir hafta süren etkinliklerinde kişi güvenliğinin ihlal edilerek, keyfi uygulamaların yapıldığı, tutukluların işkence kötü muamele gördüğü, cezaevlerinin insanlık dışı koşullarda bulunduğu, düşünce ve örgütlenme özgürlüğünün sınırlandırıldığı vurgulandı.



DANIŞTAY BAŞKANI'NDAN 12 EYLÜL ELEŞTİRİSİ

BİR HUKUKÇUYA YARAŞIR YİĞİT ÇIKIŞ

"12 Eylül ile getirilen Anayasa ve hukuk sistemini onaylamıyorum. Çünkü bu ihtilal hukukudur. Bu da Türkiye'de kitaplarda işlendi. Gelen, kudret benim diyor; benim aldığım karar Anayasa üstüdür diyor. İhtilâl hukuksiği sayılır diyor. İhtilâl hukuku böyle."

"1982 Anayasası'nı hazırlayan Danışma Meclisi yetkin bir heyet değildir. Zaten 40 tanesi kendi arkadaşları, asker, mühendis gibi mesleklerden gelenlerdir."

Bizde 12 Eylül'den önce Sıkıyönetim vardı. Neden yetkisini kullanmadı? Kullansaydı, kullanmadı. Evren Paşa da yetkisini kul-

lanmadı. Çünkü ezerse, o zaman kamuoyu, basın orduya yüklenecek endişesi vardı."

"Siyasi iktidarın uşağı mısın, bilmem ne misin?" gibi suçlamalarla yıpranmak istemedi. Halk önünde yıpranmak istemedi. "Ben asayiş sağlayacağım, ne o? Sen iktidar kalacaksın. Ben asayiş sağlayacağım, sen politikacı olarak caka satacağsın, yapmam ben, neden yıpranayım" diyor.

"Hakimi de azlediyorlardı. Koneş kararıyla bizim Danıştay'dan 16 kişiyi -ki bunlar Daire Başkanıydı- üyeliğe düşürdü. Başka illere gittiler. Genç yaşta emekliliğini isteyenler oldu."

Danıştay Başkanı Orhan Tüzemen'in Anka Ajansı'na yaptığı ve basında geniş bir biçimde yer verilen bu açıklamaları yoğun bir biçimde tartışılmakta olan 12 Eylül konusunda ki eleştirilere yeni boyut ekledi.

Demokratik hukuk devletlerinde, hukuk sisteminin vazgeçilmez kurumlarından biri olan Danıştay 12 Eylül'den sonra Anayasal ve yasal düzeyde bir dizi anti-demokratik değişikliğe uğramıştı. Geçtiğimiz günlerde ANAP iktidarının, Danıştay yetkileri için kısıtlayıcı yeni bir ya-

sa tasarısı hazırlaması üzerine, Tüzemen tasarısı konusunda ANAP'a eleştiriler yöneltilmiş ve bu uzun süre kamuoyunun gündeminde kalmıştı.

Tüzemen'in 12 Eylül'ün hukuk sistemine getirdiği son eleştirilerde, geniş kesimlerde yankı buldu ve 12 Eylül'ün yargılanması konusundaki tartışmaları alevlendirdi. Danıştay Başkanı Orhan Tüzemen'in görüşleri, kendi demecinden yapılan alıntılarda da görüldüğü gibi, herhangi bir yoruma gerek kalmayacak kadar açıktır ve saygı duyulacak dürüstlüktedir.

YENİ TEKNOLOJİ, YENİ SORUN!

"Ekran başında çalışırken beni yıpratıcı olayların başında sistem bozuk olduğu zaman müşteri ile olan diyaloglarımız geliyor. Müşteri beklemek istemediği zaman kırıcı konuşmalar yapıyor ve bu arka arkaya tekrarlandığında günboşu stress dolu bir ortamda çalışmak zorunda kalıyoruz. Müşteriyi beklemeyip gönderdiğimiz zaman büyük bir iş birikimiyle karşı karşıya kalıyoruz. Ve işlerimizi zamanında bitiremiyoruz. Yazıcılarımızla ekranlarımız aynı boyda olduğu için sırt bel ve kol ağrılarından kurtulmıyoruz. Normalde sabırlı bir insan olduğum halde işe girdiğimden beri çabuk sinirlenen, sabırsız ve sürekli yorgun insan olduğumu hissediyorum. Bunun tamamıyla tele-işleme ait olup olduğundan emin değilim. Ama büyük etkisi olduğuna inanıyorum."

"Yedi aydır tüm hamileliğim boyunca hiç aralıksız en yoğun çalışma ortamında bile normal bir insan kapasitesini aşacak şekilde terminal başında çalıştım. "Bebeğime zararı dokunabilir, arkada çalışmak istiyorum" diye müdürümle görüştüğüm zaman, önde çalışamaz diye rapor getirmemi istedi. Ben artık öne eğilmekte, karton çıkarmakta, zaman zaman müşteriye laf anlatmakta zorluk çekmekteyim. Üstelik tam girişte, kapı ağzında çalışmaktayım. Sürekli grip olmakta ve hamileliğim nedeniyle ilaç alamamaktayım. Tele-işlemin bebeğime zarar verebileceği ise en kötüsü... Oysa şu sıralar önden arkaya, arkadan öne görev değişiklikleri yapılıyor ve benden de rapor isteniyor. Bu kanıtlanmış bir olay değil, doktor rapor vermeyebilir. Ben bebeğime zarar gelecek diye üzülüyorum."

Yukarıdaki sözler Tele-İşlem Anketine yanıt veren iki üyemizin sözleri... Sorunun ne denli önemli olduğunu gösteren bi-

YENİ ÇÖZÜM

rer kanıt... Anketi yanıtlayan ve ekran karşısında çalışan üyelerimiz soruları ayrı ayrı işaretlemenin yanında böyle çarpıcı noktalara da değinmişler.

Gerçekten onların, yakıcı ve ertelenemez sorunları olduğu bir kez daha açığa çıkıyor. Önümüzdeki günlerde bilgisayara yüklenerek bütünsel sonuçların alın-



YORUM

Bilgisayar ve bankalarda kullanılan ekranlı üniteler özel bir ortam, özel bir konum gerektirir. Çünkü olay, "makina" ile "insan" arasındaki bir ilişkidir ve bu ilişkide önemli olan insanın konumudur. Bunun için, yeni teknolojilerin insan sağlığı ve çalışma ortamına "kattıkları" ile "götürdükleri" arasında bir denge kurulmalıdır. Bu dengede "özne" olarak "insanı" korumak, temel ilke olmalıdır. Sendikalar için bu tersinmez bir gerçek, korunması gereken bir özellik...

Bu nedenle sorun ekranlı ünite otomasyonunun kurulması ile başlıyor. Eğer önlem alınmaz ise giderek artıyor. Biz bu sorunlar ile çözümleri konusunda en son teknolojik gelişmeleri ve denetleme mekanizmalarını bütünsel olarak değerlendiriyoruz. Bunun için yayınlarımızda sorunu çözüme ulaştıracak önlemleri açıklamayı bir görev sayıyoruz. Ayrıca kısa bir süre sonra ekranlı ünite kullanımını denetlemek için uluslararası sendikal hareketin kullandığı denetleyici bir yayını tele-işlem karşısındaki üyelerimize iletacağız.

ÇALIŞMA YAŞAMI İNSAN HAKLARININ NERESİNDE ?

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, iş yaşamının düzenlenmesi konusunda da en temel, en vazgeçilmez olan kimi hakları düzenliyor. Biz aşağıda bu hakları sıralıyor ve ülkemizin, en asgari düzey sayılan bu hakların gerisinde kalıp kalmadığı sorununun yanıtını sizlere bırakıyoruz.

Madde 22: Herkesin, toplumun bir üyesi olmak itibarıyla, sosyal güvenliğe, onuru ve kişiliğinin serbestçe gelişebilmesi için zorunlu olan ekonomik,

toplumsal ve kültürel hakların ulusal gayret ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin teşkilatı ve kaynaklarıyla orantılı olarak gerçekleştirilmesine hakkı vardır.

Madde 23: 1. Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.

2. Herkesin, hiçbir fark gözetmeksizin eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.

3. Çalışan her kimsenin ken-

disine ve ailesine insanlık onuruna uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü toplumsal korunma araçlarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

4. Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

Madde 24: Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye ve özellikle çalışma sürelerinin makul bir biçimde sınırlandırılmasına ve belirli devrelerde ücretli tatiller

hakkı vardır.

Madde 25: 1. Herkesin, gerek kendisi ve gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, konut, tıbbi bakım, gerekli toplumsal hizmetler de içinde olmak üzere, sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir yaşam düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ya da geçim olanaklarından iradesi dışında yoksun bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır.



banks

BANKA ve SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

Bülten



İLK GÖRÜŞME 3 MART'TA

Aylardır yoğun bir çalışma ile oluşturulan ve üyelerimizin istem ve beklendilerini somutlayan Toplu Sözleşme Taslağı 21.2.1989 tarihinde Sendikamız heyetini oluşturan Genel Başkan **Mehmet Ali Evcit**, Genel Sekreter **Atıf Yıldız**, Genel Mali Sekreter **Erol Ayar** Genel Örgütlenme Sekreteri **Nilüfer Boztepe**, Genel Yönetim Kurulu Üyesi **Erdoğan İşitman**, Hukukçumuz **Hüseyin Aydın** tarafından Yapı Kredi Bankası Genel Müdürü **Burhan Karaçam** ve Genel Müdür Yardımcısı **Kadri Akbulut**'a verildi.

Sendikamızın toplu sözleşme görüşmeleri için yer-gün ve saat'in kararlaştırmasını da istediği yazısına Yapı ve Kredi Bankası Genel Müdürlüğü 22.2.1989 günü bir yazıyla yanıt vere-

rek, sözleşmelere 3 Mart 1989 Cuma günü başlanabileceğini bildirdi.

Evet... Böylelikle uzun bir ön hazırlıktan sonra toplu sözleşme görüşmelerine 3 Mart 1989 günü başlıyoruz. Şimdi görev hep birlikte oluşturduğumuz ve ileri kazanımlar içeren Toplu Sözleşme Taslağı'nı sözleşme yapmak. Bunun için bütün üyelerimize ve sendikamıza yaşamsal görevler düşüyor. **Birlikte** oluşturduğumuz taslağı **birlikte** savunmak ve **birlikte** yaşama geçirmek için dikkatlerimizi geleceğe yöneltmek gerekiyor. Çünkü, ileri kazanımların güvencesi bu **birlikte**dir.

AMAÇ: ENFLASYONA

- Enflasyon 1989 Yılı verilerine göre % 90'lara dayanıyor...
- 1989 yılı enflasyonun hükümet çevrelerince beklenen oranı % 60-70.
- Bütçe % 50 gerçekleştirilebilir enflasyon oranına göre bağlandı.
- Enflasyonun % 50 oranında gerçekleşmesinin olanaksızlığını gören Özal yönetimi son kez personel harcamalarını sabit bir rakam olmaktan çıkardı.
- Ekonomistler ise 1989 yılının zorlu geçeceğini enflasyonun 1988'i bile aratabileceğini ile sürüyor. Bunun belirtileri ise çok. Bütün bunlar zorlu geçecek iki yılın habercisi.

İşte sendikamız 3. Dönem Toplu Sözleşme Taslağını oluştururken bu somut durumdan yola çıktı. Ortalama ücretleri dikkate alarak, bütün parasal hükümleri hak etme bağlamında taslağa geçirdi. Anketlerde ortaya konulan beklentileri ve ücret sistemlerini gözlemledi. Hakların birbirini bütünlemesi zorunluluğundan yola çıkarak toptan ve bütünsel bir değerlendirmeye tuttu. Amacı enflasyonun yıkıcı etkilerinden korunma, ücret erimesinin önünü alma politikası olarak somutladı.

ÜCRETE ARTIŞ YETERLİ Mİ?

Öte yandan şurası bir gerçektir: bir toplu sözleşmenin başarısı yalnızca ekonomik hakların ileriliği ile nitelenemez.

Sözleşmede, yüksek ücretlerin varlığı kendi başına yeterli ve sorunları çözücü değildir. Çalışanın sendikal güvence ortamında bulunması; Bunun, işgüvencesini pekiştirmesi ve ona, onurlu bir çalışma ve yaşama ortamını sağlayacak kimi olanaklar tanınması gereklidir, zorunludur.

3. Dönem Toplu sözleşme taslağı bu nedenle yeni ve köklü değişimler içeriyor:

1- Sendikalaşma Hakkının Üstünlüğü:

Bankalarda bugün sendikalı üyelerimizle aynı statüde, alınmış ve alınması sürdürülmek istenen sözleşmeli personel uygulaması var. Kamu bankalarında yaşanan bu gerçek, özel bankaları da sarmakta. Menkul değerlerde, tele-işlemede ve Genel Müdürlüğün kimi birimlerinde sözleşmeli personel çalıştırılmak istenmekte. Buna yer yer rastlıyoruz da... Bu durum toplu sözleşme ile engellenmesi gereken bir süreç olmalıdır. Sendikasız insanların çalıştırılmasına olanak verilmemelidir. Çünkü çağdaş olmanın "1992'lere uzanmanın" yolu bırakın sözleşmeli personel barındırmayı, müdürlerin, güvenlik görevlilerinin

Yetki Belgesi

CALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü
SAYI : 13.67/ 2318
KONU : Yetki belgesi

09.02.89-009463

BANKS SENDİKASI TAŞIYANLAR
Gazeteci Brel Bernek Sokak
Nispetiye Han No: 11 Kat : 3
80070
Beşiktaş/İSTANBUL

Aşağıda Unvan ve adresi yazılı işleme için 2822 sayılı Kanunun 13.maddesi gereğince, Bakanlığımızca gönderilen tasbit yazısına yasal süreç içerisinde herhangi bir itiraz olmamıştır.

Bu sebeple, 2822 sayılı Kanunun 13.maddesi gereğince belirtilen işyerlerinde BANKS Sendikasının işleme toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğuna dair işte yetki belgesi verilmiştir.

Bilal ve arkadaşları adına
BAKAN ADINA

İşte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Yapı ve Kredi Bankası'nda toplu sözleşme yapma yetkisinin BANKS'a verildiğine ilişkin yetki belgesi. Sendikamız bu yetki belgesi ile toplu sözleşme görüşmelerine uzanan süreci yeni boyuta ulaştırdı.

Ahndı Belgesi

2822 sayılı T
Yasadının 19. maddesi
ile Banka ve Sigorta
bağlı olarak 3.Dönem Toplu İş
sözleşmesi, Yapı ve Kredi
bankasının ve takip edecek
müdürlük ve Sendika Genel
Koruyucularının ve to
işverenlere teslim edilmiş olu
şu şekilde ve taraflarca imza
3.Dönem Toplu İş Sözleşmesi için
1992 Toplu İş Sözleşmesi 27.
maddesi ile ilgili olarak 1992
Yapı ve Kredi Bankası'nda

YAPİ VE KREDİ BANKASI A.Ş.
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bu belge Yapı ve Kredi Bankası'nda 3. Dönem Toplu İş Sözleşmesi

ve tüm yönetici personeline sendikalaşmanın zorunlu kılınması.

BANKS'ın görüşü açık ve nettir: İşyerinde sendikası tek bir insan bile çalıştırılmamalıdır. Çalışanın nasıl bir hizmet aktı varsa mutlaka ve engellenmeden bir sendikalaşma hakkı olmalıdır.

2- Çalışanın sorunlarını çözmeye tek taraf sendikadır, sendika olmalıdır:

Şöyle bir eğilim var. Bunun psikolojik ortamı ve şartlanması da yıllardır yapıyor: "Çalışanların sorunlarını çözmeye işveren yönetmeliği ve sirkülerleri ile kararları yeterlidir, sorunların çözülmesi için bu belgeler temel belgelerdir."

Hayır!...

Geçen toplu sözleşmede de ve bu sözleşmede de temel belge yasalar ve bu yasalar çerçevesinde oluşturulan toplu sözleşmedir ve öyle olmalıdır. Yönetmelik, sirküler, karar ne olursa olsun sendika ile imzalanan toplu sözleşmenin üstünde olamaz.

Olumlu olumsuz,

İleri ya da geri

Doğrudan ya da dolaylı,

Ne olursa olsun sendika, çalışanların sorunlarını çözmeye yalnız temsilci değil daha

da önemlisi ama ve mutlaka tek taraftır. Temsilcidir; çünkü, sendika onların adına onların sözleşme bağlatmaya, sorunları çözmeye adaydır. Taraftar; çünkü, çalışanı ilgilendiren en küçük sorun veya olaydan, en büyük sorun veya olaya değin sendikamızın onayı ve onuru alınmalıdır.

Toplu sözleşme taslağı işte bunu gerçekleştirmeyi amaçlamıştır.

Bu nedenle sendika temsilcilerinin güvenceleri pekiştirilmiş, işyerinde sendikal yapının nitelikleri güçlendirilmiştir. Sendika temsilcilerimizin yasal ve toplu sözleşmeyle kazanılmış yeni yetkilerle donatılması zorunlu görülmüştür.

Bunun gerekçesi şudur: Temsilciler, sendikamızın yetkili insanıdır. Demokratik yöntemlerle seçilenler üyelerin sorunlarına sendika adına sahip çıkmalıdır. Onlar kendini aşan sorunları sendika kurullarına ve merkeze iletmek için bir köprüdür. Yine tersine bir işleyle ilgili sorunların çözümünde işyerilerindeki belirgin düşümlerdir. O'nun ek yetkilerle donatılması sendikamızın güçlenmesi demektir.

Dolayısıyla işverenin yapacağı keyfi tasarrufların önünü kesmek ancak böylesi bir önlemlerle ve yapıyla olanaklıdır.

KARŞI KORUNMAK

İşverenin Yanıtı

İstanbul, 21.2.1989

İstanbul, 22.02.1989
19/ 1787

Şişli-Beşiktaş Çay ve Lokant
Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.
Sendikası-BAHRS aramında
İşçileri Sendikası
A.Ş. Genel Müdürlüğünde
da dâhil olmak üzere Genel
Müdürlüğümüze, tarafınıza
11/11/1988 tarihli sendikacı
itiraz 3 ünlü olarak tebliğ

BANKS
Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
İstiklal Cad.
Gazeteci Erol Dernek Sok.
Hanif Han No: 11/3
80050-BEYOĞLU/ŞEHİR

III. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerine
3 Mart 1989 Cuma günü saat 09.00'de Genel Müdürlüğümüz toplantı
salonunda başlanabileceğini bildiririz.

Saygılarımızla
YAPI ve KREDİ BANKASI A.Ş.
Genel Müdürlüğü

Not: Gerekirse görüşmelere
4 Mart 1989 Cumartesi günü
devam edilmesini düşün-
mekteyiz.

Yalçın Turhan
Kadir Akbulut

Genel Müdürlüğüne iletilen 3. IE/
nün alındı belgesi.

3- İzin hakları geliştiriliyor...

Ülkemizde izinler Avrupa ülkelerine göre düşüktür. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yaptığı saptamalara göre Avrupa'nın en az izin kullanan ülkesi Türkiye'dir. Bu durum genel tatil günleri için de böyledir.

Sendikamız yalnız bu gerçekten değil, olması gerekenden yola çıkarak bu toplu sözleşme döneminde izin hakkını genişleten ve ona bir sosyal gereklilik veren mantığı temel almıştır. Bu nedenle ücretli ve ücretsiz izinler geliştirilmiştir. Ayrıca sendikal izinler ve eğitim izinleri artırılmıştır. Böylelikle bugün için yetersiz olan izinler çoğaltılmıştır.

4. Enflasyonun ücretler geriletmesini ve aşındırmasını engelleme ve artışlar sağlama...

Artan ve durdurulmayan enflasyon karşısında toplu sözleşmelerle belirlenmiş ücretler, artışın bu denli olacağına bilinememesi nedeniyle çok düşük düzeylerde kaldı. Öte yandan vergi oranlarındaki artışlar ve yeni çıkarılan vergiler, ücretlilerin bodrolarına doğrudan yansıtılıyor.

Bütün bu gerçekler kuşkusuz banka işçilerinde da yaşandı, yaşanıyor. Banka çalışanları ve özel olarak Yapı Kredi çalışanları kamuoyunun yargılarının tersine, düşük ücret-

lerle çalışıyor. Endeks olarak ne alınırsa alın-
sın, 1987 yılına göre 1989 yılında Yapı Kredi personeli ekonomik olarak çok zor durumdadır.

Bu gerçekten yola çıkan sendikamız, ön tasarı formunda da vurgulandığı gibi ücretlerin yükseltilmesi gereğini ve zorunluluğunu dikkate aldı. Ücret düzeyini, enflasyonun 89 ve 90 yıllarındaki olası artışları temel olarak belirledi. Ayrıca; ikinci yıl artışına, ek olarak ücretlere enflasyonun artışı oranında yeni artışlar getirdi. Sendikamız rakamları belirlerken, enflasyonun yıkıcı etkilerinden korunmayı ve yaşanması bir ücret düzeyine ulaşmayı hedefledi. Yani hakettiğimiz ve insanca yaşayabileceğimiz bir ücret politikası gözlemlendi.

5- Dinamik bir organizma ve toplu sözleşmedeki sosyal haklarda artışlar...

Bir sosyal hak veya ödenek, farklı alanlarda veya statülerde çalışanların zorunlu gereksinimlerini karşılayan bir tutarda olmalıdır. Yani ücret, bir organizmanın kemiyi ise parasal olsun veya olmasın sosyal haklar ve ödenekler o'nun etidir. Sendikal güvenceler ve yasal haklar ise onun kamıdır. Dolayısıyla hepsi bir bütünsellikle ele alınmalıdır. Bun-

ların bütünü dinamik bir organizmayı oluşturur. Bu görüşten yola çıkan sendikamız taslakla sosyal yardım ve ödeneklere yeni ve gelişkin haklar getirmeyi zorunlu gördü.

6- Yeni teknoloji, yeni sendikal önlemleri gerekli kıyor:

Bankalar artık beş yıl veya iki yıl önceki bankalar değil. Teknoloji yoğun ve otomasyon belirleyici karakterde. Bankalar yine yalnızca tasarrufların değerlendirildiği finans kurumları değil aynı zamanda yaşamın tüm alanlarını kaplamaya yönelik finans kurumları. Doğaldır ki bu durumda teknoloji yoğun bir ortamda, yeni işbölümleri kaçınılmaz oluyor.

Bütün banka sendikaları dünya da bu gerçekten yola çıkarak istihdam hacmini zorlayan ve insanları geniş iş hacmiyle yüzyüze bırakan bir süreci kontrol etmek istiyor. Öte yandan yeni teknolojik aygıtların insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri ise sendikaların ilgi alanında... Ekranlı üniteler ve yüksek çalışma temposu çalışanları ve sendikaları yeni önlemlere zorluyor.

Bu gerçeklerden yola çıkan sendikamız yeni teknolojik aygıtlar karşısında yeni önlemlerin zorunluluğunu vurguluyor. Getirilen önlemleri ödenekler sınırında tutmak da yeterli değil. Çünkü ekranlı ünite ve yeni teknolojik aygıtlar istihdam, sağlık, kalifikasyon sorunlarını gündeme getiriyor. Önlemler bütün bunlar gözünde tutularak oluşturuldu.

7- Sendikaların toplumsallığı ve kooperatifler

Sendikalar ekonomik örgüt olmanın yanında toplumsal örgütlerdir. çalışanların ekonomik sorunlarının yanında toplumsal sorunlarını da çözmeye yönelir. Sendikamız bu amaçla tüketim ve yapı kooperatifi oluşturmayı 2. Genel Kurul Kararları doğrultusunda zorunlu görmektedir.

GÖREV: BİRLİĞİ YÜKSELTMEK

Şimdi görev; toplu sözleşme taslağını sözleşme yapmak için sendikal birliği geliştirmek ve taslağı sonuna dek savunmaktır. Bu anlamda bütün üyelerimizi hakettiklerimizi koruma ve gerçekleştirme mücadelesine çağırıyoruz.

Çünkü sonuçta belirleyici olan ve olması gereken sendikal birlik olacaktır.

Bu unutulmaması gereken bir gerçektir. Amaç taslağı sözleşme yapmaktır. Bu amaç sendikal birlik aracılığı ile gerçek olacaktır. Seçenek tektir: ileri ve gelişkin kazanım için sendikal birliği yükseltmek.

TASLAĞIN MADDELERİNDEN

Çalışma Süreleri:

Haftalık çalışma süresi, haftanın ilk beş gününü kapsayacak şekilde haftada 38 saat 45 dakikadır. İşe girişi 9.00, işten çıkışı 18.00'dür. Saat 12.00 - 13.15 arası öğle tatilidir.

Ekranlı ünite çalışması süresi:

a) Ekranlı ünite günlük çalışma süresi en çok 5 saattir. b) Ekranlı ünite çalışması süresine sınır konulmayacak işyerlerinde ise

öğle dinlenmesinden ayrı olarak ekranlı ünite her bir saatlik çalışmadan sonra 15 dakika ara dinlenmesi verilir.

Fazla çalışma ücreti: Yapılan fazla çalışmalar karşılığında her bir saat ve artığı için aylıklarının yüzelliştebiri %100 fazlasıyla ödenir. Cumartesi, Pazar, Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yaptırılan fazla çalışmalarda %200 zamlı fazla mesai ücreti tatil yevmiyesine ek olarak ödenir.

Kıdem Tazminatı:

Kıdem tazminatı: Kıdem tazminatı hakkında yasa hükümleri uygulanır. Ancak, ölüm hallerinde ve emeklilikte her hizmet yılı için 60 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir.

İzinler:

İzinler: Yılda 30 işgünü ücretli dinlenme izni verilir. Evlenme halinde 12 gün, eşinin doğum yapması halinde 5 gün, ana, baba, kardeş ölümleri halinde 7 gün eşi, anne, baba, kardeşleri veya çocuklarının kaza sonucu ağır yaralanması, ameliyat olması ağır hastalanması halinde 15 gün....

Ödenekler:

Erzak ödeneği: 1. yıl için 300.000 TL., 2. yıl için 300.000.- TL.

Kreş ödeneği: Kreş ücretlerinin belgelenmesi halinde tamamı ödenir. Kreşten yararlanamayan kadın işçilerin 0-6 yaş grubundaki her bir çocuğu için 75.000 TL.

Gece yıpranma ödeneği: Görevi gereği sürekli veya vardiyalı, gece çalışan işçilere her ay 100.000.- TL.

Yakacak yardımı: 1.yıl için 500.000.- TL., 2. yıl için 600.000.- TL.

Öğrenim yardımı:

a) İlkokulda okuyan herbir çocuk için 75.000.- TL. (yılda)

b) Ortaokul ve lisede okuyan her çocuk için yılda 100.000.- TL.

c) Üniversite ve yüksekokullarda okuyan her bir çocuk için yılda 150.000.- TL.

Yüksek okulda okuyan herbir çocuk için öğrenim süresince heray 50.000.- TL. faizsiz kredi.

Evlenme yardımı: İşveren sendika üyesi işçilerin evlenmeleri halinde bir maaştan az olmamak kaydıyla 1.000.000.- TL. evlenme yardımı yapar. Evlenen her iki işçide banka da çalışıyorsa bu yardım her ikisinin de ayrı ayrı talep edilmesi halinde 3 maaşa kadar 18 ayda eşit taksitlerle ödenmesi kaydıyla faizsiz kredi

Doğum yardımı: Sendikali işçinin ya da sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde, tüm masraflardan başka 250.000.- TL.

Ölüm yardımı: İşveren sendika üyesi işçinin ölümü halinde mirasçılara 3.000.000.- TL. tutarında ölüm yardımı.

İşçinin eşi, ana ve babasının ve çocuklarının ölümü halinde kendisine 1.000.000.- TL. tutarında

Kasa ödeneği: Vezne görevi yapanlara, takas işi yapan veznedarlara, menkul değer muhafızlarına, ekranlı ünite kasa açanlara ATM, Tele-24 ve benzerlerine para koyma ve alma işlemleri yapanlara ayda 250.000.- TL.yi geçmemek üzere aylıklarının % 25'i oranında.

Tahsildarlara, takat memurlarına, banka emtia ve lezazım müdürlüğü depolarından fiilen sorumlu olanlara, tahsildarlık yapan iletişim memurlarına ayda 175.000 TL.yi geçmemek üzere aylıklarının % 15'i oranında...

Şoför ödeneği: 50.000.- TL.

Tele-İşlem ödeneği: Tüm ekranlı kullananlara her ay 100.000.- TL.

Sistemden sorumlu teleişlem üst yetkililerine

50.000.- TL.

Göç ödeneği ve nakil masrafları: İşçilerin kendi istek ve talepleri ile de olsa işyerinden başka bir işi yerine nakilleri halinde nakil masrafları dışında 500.000.- TL.

İmza Ödeneği: İmza yetkisi olanlara ayda 80.000.- TL.

Ölüm ve sakatlık tazminatı: İşyerinde ve görevin yerine getirilmesi sırasında sakat kalanlara veya ölenlerin mirasçılara yasal haklarından ayrı olarak 12.500.000.- TL.

Kira kredisi: Brüt maaşının üç katını aşmamak ve kira mukavelesini ibra koşuluyla işverence faizsiz kredi

Giyim yardımı: Tüm işçilere 800.000.- TL.den az olmak koşuluyla her yıl

Kıdem Zammı: Çalışılan her tam yıl için 7.500.- TL.

Yükselme zamları:

a) Şef yardımcısı, stajyer müfettiş yardımcısı, stajyer uzman yardımcılarında

30.000.- TL.

b) Şeflere ve uzman yardımcılara ve uzmanlara

40.000.- TL.

c) 2.Müdürlere, müfettiş yardımcılara ve uzmanlara

50.000.- TL.

d) Müdür yardımcısı ve iki yılını doldurmuş resen teftiş yetkilisi verilmiş müfettiş yardımcılara

60.000.- TL.

e) Müdürlere ve müfettişlere

70.000.- TL.

Bayram ödeneği: Ramazan ve Kurban bayramlarından önce birer maaş tutarında

Teknik bakım ve onarım ödeneği:

Basım evinde çalışanlara 100.000.- TL.

Film ve video stüdyolarında çalışanlara ... 100.000.- TL.

Teknik bakım elemanlarına 250.000.- TL.

Teknisyenlere 100.000.- TL.

Öğle Yemeği:

Öğle yemeği: Mutfak teşkilatı kurulamayan işyerlerinde çalışan işçiler ile gece görev yapan, oruç tutan ya da sağlık kurulu raporu ile perhize zorunlu olan işçilere tam çalışılan günler için 1.yıl 5.000, 2.yıl 8.000.- TL.

Servis Aracı:

Servis aracı tahsisi: İşveren banka, mevcut uygulama koşulları çerçevesinde İstanbul, Ankara, İzmir şehirlerinde işçilerin işe geliş ve gidişlerini sağlamak amacıyla servis araçları tahsis eder. Bu iller dışındaki işçilerin işyerine gidiş geliş masraflarını karşılamak üzere, ayda 50.000.- TL. yol ödeneği.

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayın Organı, Onbeş Günde Bir Yayınlanır. Sahibi: Genel Başkan: Mehmet Ali Evcit. 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.

Baskı: ORHAN OFSET



banks

BANKA ve SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

Bülten

* İlk tur görüşmelerde 101 Madde 11 Bölümden Oluşan Toplu Sözleşme taslağımızın 25 Maddesinde anlaşma sağlandı.

BİRİNCİ TUR GÖRÜŞMELER SONA ERDİ İKİNCİ TUR 21 MART'TA BAŞLIYOR



3 Mart 1989 günü başlayan ve yoğun tartışmalar ile sürdürülen toplu sözleşme görüşmelerinin birinci turu 15 Mart 1989 günü tamamlandı ve ikinci tur görüşmelere 21 Mart 1989 salı günü saat 10'da başlanılmasına karar verildi.

101 Madde ve 11 bölümden oluşan sendikamız toplu sözleşme taslağı üzerinden sürdürülen ilk tur görüşmelerde, işverenin daha sonra görüşülmesi istemi üzerine "Ekonomik Haklar" ve "Kooperatifler" bölümleri ele alınmadı.

Birinci tur görüşmeler sonucunda kabul edilen ve protokolle saptanan Toplu sözleşme maddeleri şunlardır:

- Madde 1: **Taraflar**
- Madde 8: **Sendika Üyelik Aidatı ve Kesilmesi**
- Madde 9: **Sendikamızın Temsili**
- Madde 10: **İşverenin Temsili**
- Madde 18: **Yayınların Gönderilmesi Nakillerin Bildirilmesi Yüklümlülüğü**
- Madde 21: **Ücretin Ödeme Şekli**
- Madde 25: **Askerlik Dönüşü İşe Alınma**

- Madde 26: **Talim ve Manevra İçin Görev Altına Alınma**
- Madde 28: **Çalışabilir Duruma Gelen Matüllerin İşe Alınması**
- Madde 29: **Kıdem Tazminatı**
- Madde 31: **Sağlık Karnesi Verilmesi**
- Madde 33: **İzin Kurulu**
- Madde 72: **Kurslar ve Yükselmeler: Amaç**
- Madde 85: **Emeklilerin Çalıştırılmaması**
- Madde 87: **Disiplin Kurulu "Kuruluşu"**
- Madde 88: **Disiplin Kurulu "Toplanma ve Karar Şekli"**
- Madde 89: **Disiplin Kurulu "Görev ve Yetkileri"**
- Madde 91: **Cezalar**
- Madde 92: **Uyardıyı Gerektiren Haller**
- Madde 93: **Kınamayı Gerektiren Haller**
- Madde 94: **Ağır Kınama ve Kıdem İndirimini Gerektiren Haller**
- Madde 95: **Görevden Çıkarmayı Gerektiren Haller**
- Madde 95: **Benzer Filler**
- Madde 97: **Uygulama**
- Madde 100: **Uyuşmazlıkların Çözümü**

Size telefonunuz ka

—Ben Yapı Kredi (...) şubesi-
sinden arıyorum. Toplu
Sözleşme görüşmelerinin ne
aşamada olduğunu öğren-
mek istiyorum.

—İşverenin tutumu nedir?

—Kabul edilen maddeleri
yazabilir miyim?

—Ekonomik maddelere
gelindi mi? Ne zaman gö-
rüşülecek?

—Görüşmelerin hangi aş-
amalardan geçebileceğini
söyler misiniz?

—Görüşülen maddeleri te-
ker teker not almak istiy-
orum.

—24. Madde ne oldu?

—Gönderdiğimiz çiçek
ulaştı mı?

—Toplu Sözleşme görüşme-
leri için arkadaşlara ne söy-
leyebilirim?

Bütün bunlar Toplu Sözleşme
oturumlarına başlanılan 3 Mart
gününden sonra işyerlerinden
yağan telefon görüşmelerinde
temsalcilerimizin, üyelerimizin
sordukları sorular Yüzlercesi
sendika genel merkezini, şube-
leri ve bölge temsilciliklerini arı-
yor. Yanıtları, özenle notlar alı-
yor. Kabul edilen ve ertelenen
maddeler konusunu ve gelişme-
leri öğrenmek istiyor. Bunlara
sendikamız yetkilileri ayrı ayrı
yanıt veriyor, detayları aktarı-
yor.

**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
Yenişehir/ANKARA
Tel: 131 51 33/135 34 57**

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



Görüşmelerin ne aşamada olduğunu ancak sendikamız yetkililerinden öğrenebilirsiniz. Bunun dışındaki abartılı ve eksik haberleri dikkate almayınız.

Kuşkusuz bu da yetmiyor. Sözleşme oturumlarından he-
men sonra, son görüşmelerin
değerlendirildiği toplantılar ya-
pılıyor: Sendika merkezinde, şu-

belerde, bölge temsilciliklerin-
de ve işyerlerinde... Ayrıca bu
döneme ilişkin sürekli olarak ya-
yınların iletilmesi hedefleniyor.
Her aşamanın onlara aktarılması

gerekıyor. Bu onların en doğal
hakkı.

İşyerlerine yapılan ziyaret
toplantılarda ise gelişmelerin ak-
tarılması yanında sorunların çö-

TOPLANTILARDAN, TOPLANTILARDAN TOPLANTILARDAN, TOPLANTILARDAN, TOPL



Elmadag



Bostancı

ar yakınız

BANKS GÜNEY BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ:

Karasokulu Mah. 102 Sok.
No: 27 Baykam İşhanı
ADANA Tel: 12 05 48

BANKS KARADENİZ BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ:

Kale Mah. 19 Mayıs
Bulvarı, Cumhuriyet İşhanı
Kat: 5 SAMSUN Tel: 50 877



Toplu sözleşme görüşmelerine gözlemci olarak katılan üyeler görüşme oturumundan önce ve sonra yapılan heyet değerlendirme toplantılarına katılıyor. O günkü oturumun gündemi ve sendika politikasının somutlanması yorumlarında yer alıyorlar. İşyerleride karşılaştıkları somut durumları aktarıyor ve çalışmalara etkinlik katıyorlar. Yukarıda birinci ve ikinci gün oturumlarına katılan üyelerimiz toplu halde. (Soldan sağa) Mehmet Irmak (Kağıthane), Erdoğan Çatıkkaş (Bireysel Bankacılık), Mehmet Çalışkan (Asmaaltı), Şerafettin Karadeniz (Beyoğlu), Cuma Kaya (Bebek) ; Aşağıda üçüncü ve dördüncü gün oturumlarına katılan üyelerimiz. (Soldan sağa) Sabiha Çiftkaya (Kozyatağı), Gülten Kullu (Şirinevler), Ferdane Özmekik (Ortaköy), Ahmet Zeytünlü (Boyabat), İbrahim Türedi (Akhisar).

Banks, toplu sözleşme süreci boyunca gerekli ve zorunlu olan iletişim görevini her boyutta sürdürecektir: Toplantılarla, ziyaretlerle, görüşmelerle... Çünkü isteği gerçek kılmanın başka bir seçeneği, başka bir aracı yok. Amaçlar, ancak ve ancak sorumlulukların paylaşılması, katılımın etkinleştirilmesi, üye-sendika iletişiminin doğru kurulmasıyla gerçek kılınabilir. Özellikle bu dönemde yanlış bilgilenmelerin önünü almada iletişimin yüksek bir değeri vardır.

züm önerileri alınıyor. Sendika üye bütünleşmesi süreci tekrar tekrar yaşanıyor. Toplantılarda gözlenen şu; üyeler toplu sözleşme maddelerini bir bütün olarak algılıyor. Yani her maddenin önemli olduğu ve korunması gerektiğinin bilincinde... Bu yorumlayış hakettiklerimizi gerçekleştirmenin bir güvencesidir.

Banks, toplu sözleşme süreci boyunca gerekli ve zorunlu olan bu iletişim görevini her boyutta sürdürecektir; toplantılarla, ziyaretlerle, görüşmelerle... Çünkü isteği gerçek kılmanın başka bir seçeneği, başka bir aracı yok. Amaçlar, ancak ve ancak sorumlulukların paylaşılması, katılımın etkinleştirilmesi, üye -

sendika iletişiminin doğru kurulmasıyla gerçek kılınabilir. Özellikle bu dönemde yanlış bilgilenmelerin önünü almada iletişimin yüksek bir değeri vardır. Asılsız söylentilerin, abartıların önünü kesmek bununla mümkündür.

Nasıl mı?

Yalnız ama yalnız sendikanın açıklamalarını dikkate almak, belirsizlikleri sendikayı arayarak belirginleştirmekle.. Toplu sözleşme görüşmeleri boyunca başka bir "merkez" gelişmeleri açıklayamaz, doğruyu olduğu gibi aktaramaz.

Kısaca; kulağınız BANKS'ta olsun. Unutmayınızki, size telefonunuz kadar yakınız.



ARDAN, TOPLANTILARDAN, TOPLANTILARDAN, TOPLANTILARDAN, TOPLANTILARDAN



Aksaray



Perşembepazarı

8 MART NEDİR?



“Eşit, işe eşit ücret”, “10 saatlik işgünü” diyen Amerikalı tekstil işçisi kadınlar, 8 Mart 1857’de greve çıkarlar. Hak aramaya verilen yanıt, yasaklamalar ve onlarca cinayettir. Aradan 53 yıl geçse de, kadın işçilerin bu büyük çıkışı unutulmadı.

1910’da Kopenhag Sosyalist Kadınların 2. Kongresi’nde Clara Zetkin’in önerisi ile, “8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü” olarak kabul edildi. Ve 1978 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 8 Mart’ı Uluslararası Kadın Günü olarak benimsedi.

O günden bugüne, tam 79 yıldır, Dünyanın her tarafında 8 Mart kutlamaları, yürüyüşlerle, konferanslarla, kurultaylarla, şenliklerle, çiçek alış - verişleriyle, kısa sohbetlerle, yaşanan ülkenin koşullarına uygun olarak kutlanıyor.

Her 8 Mart’ta milyonlarca kadın temel istemlerini vurguluyor. Barış, demokrasi ve insanlık idealleri için azimli olduklarını belirtiyor.

Ülkemizde de bütün zorlamalara karşın yıllardır 8 Mart kutlamaları yapılıyor. Bu yıl ise yığinsal ve yaygın kutlamalarla kadınlar 8 Mart’ı coşkuyla kutladı.



DÜNYA KADINLAR GÜNÜ KUTLU OLSUN



BANKS Kadın Komisyonu, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü için 4 Mart Cumartesi günü bir etkinlik gerçekleştirdi. Çok sayıda kadın ve erkek üyemizin izlediği bu etkinlik, bir konuşmayla başladı. Kadın sorununun doğuşu, içeriği, bugünkü durumu ve çözümünü konusunda görüşlerin dile getirildiği konuşmanın ardından, kadın konulu saydam gösterisi şiiirlerle birlikte sunuldu. Birlikte türkü söylendi, çaylar içildi ve sohbet edildi.

Kadın üyelerimizi ilgilendiren Toplu Sözleşme Taslağımızın bazı maddeleri...

Madde 37- Doğum yapan sendika üyesi işçilere 6 ay ücretli doğum izni verilir. Bu izin için istediği üzerine 45 günü doğumdan önce, geri kalanı doğumdan sonra olmak kaydıyla ikiye bölünerek kullanılır.

Yıllık ücretli izinlerini doğum öncesi veya sonrası kullanmak isteyenlerin talepleri öncelikle yerine getirilir.

Bu sözleşmenin imza tarihinde doğum izninde bulunan sendika üyesi işçilerin doğum izinleri yeni bağtılan sözleşme hükümlerine göre kullanılır.

Madde 35- (.....) Doğum izni yapan kadınlara sözleşmenin 37. maddesinde belirtilen süre kadar dinlenmelerini müteakip işe başladıkları sonra her gün mesainin başlangıcından ve bitiminden önce ikişer saat dört saat veya tümünü mesainin başlangıcında veya bitiminde kullanmak üzere ücretli emzirme izni verilir.

KREŞ ÖDENEĞİ

Madde 56- İşveren banka, İstanbul’da varolan kreşe ek olarak, İstanbul’un Trakya yakasında iki, Ankara ve İzmir’de de kreş açar.

Kreş açılmayan yerlerde, işveren kadın erkek işçilerin kreşe giden 0-6 yaş (6 yaş dahil) grubu çocuklarına kreş ücretlerinin belgelenmesi halinde tamamını öder. Kreşten yararlanamayan kadın işçilerin 0-6 (6 yaş dahil) yaş grubu her bir çocuğu için 75.000.- TL. kreş ödeneği ödenir.

İşverenin açmış olduğu kreş taraflarca denetlenir.

İşveren açılacak kreşleri sözleşmenin imza tarihinden itibaren 6 ay içinde tamamlar.

DOĞUM YARDIMI

Madde 62- İşveren, Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. Mensupları Yardımı ve Emekli Sandığı Vakfı’nın SSK’ya fiilen devrine kadar, sendikali işçinin ya da sigortalı olmayan eşinin Devlet ve Sigorta Hastaneleri ile Sağlık Servisi’nin gerekli gördüğü bir sağlık ünitesinde veya evinde doğum yapması halinde, tüm masraflardan başka 250.000.- TL. doğum yardımı öder.

Birden fazla çocuk doğması halinde yardım her çocuk için ayrı ayrı hesaplanır. Çocuğun ölü doğması halinde ölüm yardımı da yapılır.

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayın Organı, Onbeş Günde Bir Yayınlanır. Sahibi: Genel Başkan: Mehmet Ali Evcit. 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. Baskı: ORHAN OFSET