



yeşeren

ÖZ ORMAN-İŞ SENDİKASI YAYIN ORGANI

Ocak 2011 • Sayı: 7



GÜNDEM: İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ



2010'UN SON DÖNEMİNİ
EĞİTİM SEMİNERLERİYLE GEÇİRDİK...

TİS müzakerelerini başarıyla tamamlayan Öz Orman-İş, 2010'un son dönemini de eğitim çalışmalarıyla geçirdi. Konfederasyonumuz Hak-İş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ile birlikte yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği seminerleri, Elazığ, Muğla, Trabzon, Kastamonu ve Ankara olmak üzere 5 bölge teşkilatımızda yapıldı.

Seminerlere, adı geçen 5 bölgemizdeki toplam 2 bin dolayında çevre ve orman işçimiz katıldı. Üyelerimizin daha sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışmalarını sağlamak amacıyla yürütülen eğitim seminerlerinde, temel iş sağlığı ve güvenliği konularında üyelerimizin bilgilendirilmesi hedeflendi.

Seminerler ayrıca, muhtemel iş kazası ve meslek hastalıkları durumunda üyelerimizin ve işverenlerin neler yapması, hangi tedavi yollarına başvurması ve hangi hukukî yolları izlemesi gerektiğine dair önemli bilgilerin aktarılmasına vesile oldu. Seminerlere katılan üyelerimize, iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmaları hakkında hangi yasal haklarını kullanabilecekleri konusunda da farkındalık eğitimi verildi.

İş Sağlığı ve Güvenliği konulu eğitim seminerlerimiz, Çevre ve Orman Teşkilatı bürokrasisinden de büyük ilgi gördü. Tüm seminerlere, ilgili Orman Bölge Müdürleri ile Çevre ve Orman İl Müdürlerinin yanı sıra, üst düzey birim amirleri de iştirak etti. Seminerlere katılan üyelerimize birer sertifika verildi.

Devamı Sf.3-7'de

BASIN AÇIKLAMASI

12 Kasım 2010

Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan: "YANGIN MÜCADELESİ KIŞTAN BAŞLAR"

Ankara-- Hak-İş Konfederasyonu Genel Teşkilat Sekreteri ve Öz Orman-İş Sendikası Genel Başkanı Settar Aslan, gelecek yılın yangın sezonuna hazırlık için kadrolu yeni işçi alınması ve işçilerin kış döneminde eğitimden geçirilerek yangın mevsimine hazırlanması gerektiğini bildirdi.

Settar Aslan, 2010 yılında Orman Genel Müdürlüğü'nün aldığı sıkı tedbirler ve orman işçisinin özverili çalışmasıyla yangın sezonunun başarılı geçtiğini belirterek, çıkan yangın sayısının düşmesi yanında, tahrip olan orman alanının da büyük azalma gösterdiğini söyledi.

Devamı Sf.13'de

Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu:

Kadına Yönelik Şiddet Kabul Edilemez.

Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu, "25 Kasım, Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü" nedeniyle yaptığı yazılı açıklamada, kadına yönelik şiddetin kabul edilemez olduğunu belirterek, şu değerlendirmelerde bulundu:

"Kadına yönelik şiddet bugün dünyanın hemen her bölgesinde, sınır, milliyet, din ve sınıf farkı gözetmeksizin yaşanan ve son bulması için çaba sarf edilen önemli bir sorundur. Araştırmalar Dünyada her üç kadından birinin hayatının bir döneminde şiddete maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Ülkemizde de kadına yönelik şiddet, hala toplumun önemli bir kesimini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen, 'şiddete sıfır tolerans' yaklaşımı ile kararlı politikalar izlenmesini gerektiren bir sorun niteliğini korumaktadır.

Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi Bildirgesi kadınlara yönelik şiddeti; 'ister kamusal isterse özel yaşamda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik acı veya ıstırap veren veya verebilecek olan cinsiyete dayanan bir eylem veya bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma (1. madde)' diye tanımlamaktadır. Bu tanımın son yorumlamalarına 'ekonomik ihtiyaçlardan yoksun bırakmak' da dâhil edilmiştir.

Devamı Sf.8'de



SORULARLA İŞ KAZASI ve SİGORTALAR

Zahit GÖNENCAN / Sosyal Güvenlik Kuruluşları Eski Genel Müdürü

- İş kazası nedir, hangi kazalar iş kazası sayılır?
- İş kazası nedeniyle sağlanan sağlık hizmetlerinden katılım payı alınır mı?
- İş kazası, işverenin kastı veya iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa işverenin sorumluluğu ve yükümlüğü varmıdır?
- Meslekte kazanma gücü yeniden tespit edilebilir mi?
- Sürekli iş göremezlik gelirin başlangıç tarihi nedir?
- Sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık halinin herhangi bir nedenle sona ermesi?

Devamı Sf.9'de

Orman İşçisi Yetiştiriyoruz



Projenin ortakları; sendikamız Öz Orman-İş, MEB adına Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Sinop Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ve Kastamonu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ile Sinop Orman Bölge Müdürlüğü'nden oluşurken, Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR) da projede 'Nihai Yararlanıcı' sıfatıyla yer alıyor.

Devamı Sf.13'de

Sendikamız Öz Orman-İş ile MEB, OGM ve İŞKUR işbirliğiyle yürütülmekte olan AB destekli 'Yenilikçi Mesleki Eğitim Modülleriyle Orman İşçisi Yetiştirme Projesi' kapsamında, 100 genç orman işçisi yetiştirilerek istihdamı sağlanacak.

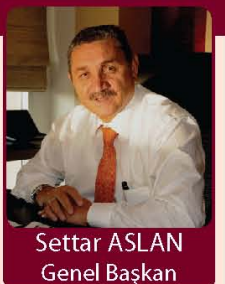
Başyazı

HERŞEYİN BAŞI EĞİTİM

Öz Orman-İş Ailesi olarak, son derece yoğun bir çalışma dönemi geçirmekteyiz. Bu yoğunluğumuz, büyük ölçüde, yürüttüğümüz eğitim çalışmalarından kaynaklanmaktadır.

Hak-İş/Öz Orman-İş camiası, sendikacılık faaliyetini sadece toplu iş sözleşmesi yapmaktan ibaret görmez.

Devamı Sf. 2'de



Settar ASLAN
Genel Başkan

Başyazı

HERŞEYİN BAŞI EĞİTİM

1. Sf. Devam

Üyelerimiz adına toplu iş sözleşmesini imzaladığımız zaman bizim işimiz bitmez; tam tersine, esas işimiz ondan sonra başlar. Bu kural, 2. Dönem Toplu İş Sözleşmemizin ardından da değişmedi, aynen devam ediyor.

Hepinizin bildiği gibi, TİS yetkimizi alır almaz, süratle müzakerelere başladık. Rekor denilebilecek kadar kısa bir zaman dilimi içinde müzakereyi tamamlayarak, 2. Dönem Toplu İş Sözleşmemizi 29 Ağustos 2010 tarihinde imzaladık.

Yeni TİS'in tüm işyerlerimizde uygulanmasıyla ilgili çalışmaları da süratle yürüttük. Çok şükür, yeni sözleşmemizin uygulanmasında bugüne kadar ciddi bir aksama yaşanmadı.

Sözleşmemizle ilgili uygulamayı hale-yola koyduktan sonra, yönümüzü eğitim çalışmalarına çevirdik. Özellikle geride bıraktığımız Aralık ayını, neredeyse nefes almaksızın eğitim çalışmalarına ayırdık.

Konfederasyonumuz Hak-İş'in de desteğiyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve onun ilgili birimi olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ile birlikte yürüttüğümüz 'İş Sağlığı ve Güvenliği' konulu eğitim seminerlerimizin ilkinin 2 Aralık 2010 günü Elazığ'da gerçekleşti.

Şahsen katılamadığım, Genel Eğitim Sekreterimiz Mustafa Çınar'ın nezaretinde gerçekleşen Elazığ seminerimizin fevkalade başarılı geçtiği haberini aldım. Sonraki 4 seminere ise bizzat katılma fırsatı buldum ve başarıyı bizzat gözlemladım. Elazığ seminerine özellikle çok sayıda kadın üyemizin katılmış olması, Öz Orman-İş camiası olarak bizleri ziyadesiyle memnun etmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği konulu seminerlerimiz, daha sonra 10 Aralık'ta Muğla'da, 23 Aralık'ta Trabzon'da, 26 Aralık'ta Kastamonu'da ve 30 Aralık'ta da Ankara'da yapıldı. Bu seminerlerle ilgili ayrıntılı bilgileri, Yeşeren'in içeriğinde bulabilirsiniz.

Bu seminerler vesilesiyle, eğitim konusunun altını bir kez daha çizmek istiyorum. Eğitim, yaşamın her aşamasında ihtiyaç duyduğumuz vazgeçilmez bir değerdir. İlköğretimden başlayıp üniversite ve hatta akademik kariyer düzeyine kadar ulaşan örgün eğitim alanı önemli olmakla birlikte, meslek yaşamı devam ederken yürütülen eğitimler de o ölçüde önemlidir.

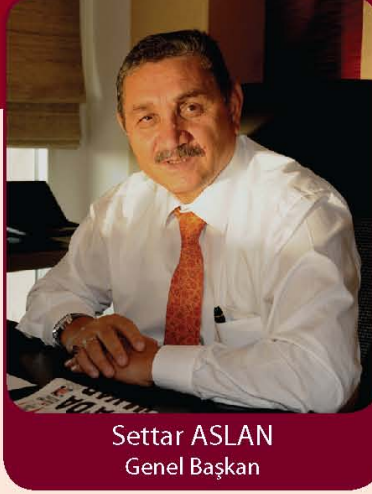
Yürüttüğümüz eğitim çalışmalarının, işçimizin can güvenliği ve sağlığını korumayla doğrudan ilişkili olması ise, yaptığımız işe daha bir anlam kazandırmaktadır. Evet, 25 bin üyemizin her birinin canı ve sağlığı bizim için çok değerlidir.

Can emniyetini temin ve sağlığı korumanın ilk şartı, neyi nasıl yapacağını öğrenmek ve kendini muhtemel risklerden olabildiğince korumaktır. Elbette işyerinde alınacak tedbirler de büyük bir önem taşımaktadır.

Yürüttüğümüz ve gelecekte de devam etmeyi düşündüğümüz eğitim seminerlerimizde, üyelerimizi iş sağlığı ve güvenliği konusunda olabildiğince bilgilendirmenin yanında, seminere katılan işveren vekillerine de ilgili yasa hükümlerini hatırlatmaya özen gösterdik.

İnşallah eğitim çalışmalarımız önümüzdeki dönemde artarak devam edecektir. Eğitim yoluyla insanımıza yapacağımız yatırımların, hepimize daha güzel bir gelecek hazırlayacağına inancımız tamdır.

Sağlık, huzur ve mutlulukla kalın.



Settar ASLAN
Genel Başkan

Üniversite Mezunu Üyelerimizin Ücret İyileştirmesi Tamam

Üniversite mezunu çevre ve orman işçilerimizin ücretlerini, emsal memurlar düzeyine çıkarmak için TİS'e koyduğumuz hüküm için Bakanlıktan onay çıktı.

Sendikamız Öz Orman-İş, ücretleri kendileriyle aynı işi yapan memurlardan daha düşük olan üniversite mezunu üyelerimizin ücretinin iyileştirilmesi için, 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesine hüküm koymuştu. Bu hükmün yürürlük kazanması için, Çevre ve Orman Bakanlığı'nın onay vermesi gerekiyordu.

Çevre ve Orman Bakanı Veysel Eroğlu sözkonusu onayı verdi. Onay yazısında, 2. Dönem Toplu İş Sözleşmemizin ilgili 38. Maddesine atıf yapılarak, **'15 Aralık 2010 tarihinden geçerli olmak ve müktesep hak sayılmamak şartıyla, Bakanlık işyerlerinde işçi statüsünde çalıştırılan ve temininde güçlük çekilen 4 yıl ve daha fazla yüksek öğrenimli teknik kariyere sahip elemanlardan arazi ve laboratuvarlarda çalışanlara 75 TL/ gün; büroda çalışanlara 70 TL/gün; diğer 4 yıl ve daha fazla süreli yüksekokul mezunlarına 60 TL/gün; 2 yıllık yüksekokul mezunlarına 50 TL/gün ücret ödenmesi'** için onay verildi.

T.C.
ÇEVRE VE ORMAN BAKANLIĞI
Personel Dairesi Başkanlığı

Sayı : B.18.0.PER.0.00.05/
Konu : İşçi Ücretleri

BAKANLIK MAKAMINA

OLUR : 220

2nci üncü Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 38 inci maddesi (1) fıkrasının 3 üncü paragrafında " İşçi statüsünde çalışan üniversite ve yüksekokul mezunu (iki yıllık dahil) personelin (TİS'deki tüm ödeme kalemleri dahil olmak üzere) aylık ücretleri, memur statüsündeki emsallerinin aylıklarının altında kalmaması halinde, emsal görevdeki memur personel ücretlerini geçmeyecek şekilde ve müktesep hak sayılmamak kaydıyla, gerektiğinde işveren onayı ile ücret ayarlaması yapılır (ikramiye, ilave tediye ve sosyal yardımlar ile ücret benzeri diğer ödemelerin tamamı ücret ayarlamasında dikkate alınır.) Bu şekilde belirlenen ücretler toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücret zamları sonucu oluşan müktesep ücretin altında kaldığı takdirde, işveren onayı ile verilen ücret devreden çıkarılır ve bahse konu işçiler sözleşme ile belirlenen ücretlerin verilmesine devam olunur. " hükmü yer almaktadır.

İşçi statüsünde çalışan üniversite ve yüksekokul mezunlarının aylık ücretleri memur statüsündeki emsallerinin aylıklarının altında kalmıştır. Bu nedenle, yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinin yukarıda bahsedilen hükümleri gereğince ücret ayarlamasının yapılması Ağaçlandırmaya ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü ve Orman-Köy İlişkileri Genel Müdürlüğüne teklif edilmektedir.

Uygun görüldüğü takdirde;
15.Aralık.2010 tarihinden geçerli olmak ve müktesep hak sayılmamak şartıyla Bakanlığımız işyerlerinde işçi statüsünde çalıştırılan ve temininde güçlük çekilen 4 yıl ve daha fazla yüksek öğrenimli teknik kariyere sahip elemanlardan arazi ve laboratuvarlarda çalışanlara 75 TL/Gün; Büroda çalışanlara 70 TL/Gün; diğer 4 yıl ve daha fazla süreli yüksekokul mezunlarına 60 TL/Gün; 2 yıllık yüksek okul mezunlarına 50 TL/Gün ücret ödenmesini, Takdirlerinize arz ederim.

Halim BEDİZ
Personel Dairesi Başkanı

Uygun görülse arz ederim.
03/12/2010
Prof.Dr.Lütfi AKÇA
Müsteşar

OLUR
03/12/2010
Prof.Dr.Veysel EROĞLU
Bakan

Emrah ÖTÜZ
İşveren ve İşçi İlişkileri Şube Müdürü

“İŞ KAZALARI CAN ALIYOR”

‘İş Sağlığı ve Güvenliği’ konulu eğitim seminerlerimizin ikincisi, 10 Aralık 2010 tarihinde Muğla’da gerçekleştirildi. Seminerin açılışını yapan Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan, yürütülen seminerlerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ‘**farkındalık**’ oluşturmayı hedeflediğini belirterek, “Uluslararası Çalışma Örgütü ILO verilerine göre; dünyada her yıl **2.2 milyon işçi**, iş kazaları ve meslek hastalıkları dolayısıyla **hayatını kaybetmektedir**. Ayrıca her yıl 270 milyon insan iş kazalarına, 160 milyon insan ise meslek hastalıklarına maruz kalmaktadır. Takdir edersiniz ki, bu rakamlar azımsanacak rakamlar değildir.” dedi.

Eğitim seminerlerinde, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından karşı karşıya oldukları riskleri değerlendirerek, bu tehlikelere karşı alınması gereken önlemler üzerinde durduklarını anlatan Aslan, “Öz Orman-İş olarak, ‘**iş sağlığı ve güvenliği**’ konusunu, bir ‘**çalışma kültürü**’ olarak algılamaktayız. Bu kültürü ne ölçüde oluşturabilirsek, iş kazası ve meslek hastalıklarını da o ölçüde azaltacağımıza inanıyoruz.” şeklinde konuştu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çevre ve Orman Bakanlığımız ve Orman Genel Müdürlüğü’nün iş kazalarını önleme konusunda önemli çalışmalar yürüttüğünü hatırlatan Settar Aslan şunları söyledi:

“Hak-İş camiası olarak, bu çabaları takdirle karşılıyoruz. Bununla birlikte, gelişmiş ülkelerle kıyasladığımızda, iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha almamız gereken çok mesafe olduğunun bilincindeyiz. Her şeyden önce, ‘**iş kazası**’ ve ‘**meslek hastalığı**’nın ne olduğu konusunda, yaygın bir ‘**farkındalık**’ eğitime ihtiyacımız bulunmaktadır. Çünkü, her yıl yaşanan onbinlerce iş kazası ve meslek hastalığı vakası, bu konudaki bilinçsizlik yüzünden, iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerine bile girmemektedir. Diğer taraftan, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini daha da etkin düzeye çıkarmamız gerekmektedir.

Şunu baştan kabul edelim: İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin yapacağı çalışmaların ve eğitimlerin yanı sıra, biz çalışanların da konuya büyük hassasiyet göstermesi gerekmektedir. Özellikle, sahadaki çalışma sırasında, kişisel koruyucu malzemeleri kullanmaya önem göstermeliyiz. Söz konusu olan, bizim kendi sağlığımız ve güvenliğimizdir. Bunu, bir **kültür** olarak özümsemeliyiz. Yürüttüğümüz bu seminerler, bizim için bir başlangıçtır. Önümüzdeki dönemde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitim çalışmalarımızı artırarak sürdüreceğiz.”

MUĞLA SEMİNERİ



Öz Orman-İş Muğla Bölge Temsilciliğine bağlı işletmelerden toplam 680 çevre ve orman işçisinin katıldığı seminerin açılış bölümünde; ÇASGEM adına İş Güvenliği Uzmanı İsmail Akgün ve Muğla Orman Bölge Müdürü İbrahim Aydın da birer konuşma yaptı.



Daha sonra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu eski Başkanı ve İş Hukuku Uzmanı Yıldırım Akpınar ‘**Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Prensipleri**’; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kuruluşları eski Genel Müdürü ve Hak-İş Sosyal Güvenlik Danışmanı Zahir Gönencan da ‘**Sendikal Perspektiften İş Sağlığı ve Güvenliği**’ konulu birer tebliğ sundu. Akpınar ve Gönencan, daha sonra seminere katılan işçilerden gelen soruları cevaplandırdı.



GÜNDEM: İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan, iş güvenliği ve sağlığı tedbirlerinin, ancak işçi-işveren-devlet üçlüsünün ortaklaşa anlayışı ile etkin hale getirilebileceğini sözlerine ekledi.

TRABZON SEMİNERİ

“İŞÇİMİZİN EMEĞİ DEĞERLİDİR”

‘İş Sağlığı ve Güvenliği’ konulu seminerlerimizin üçüncüsü 23 Aralık 2010 tarihinde Trabzon’da gerçekleştirildi. Hak-İş Genel Teşkilat Sekreteri ve Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan, Trabzon’daki seminerin açılışında yaptığı konuşmada, yürütülen iş sağlığı ve güvenliği seminerlerinin, bu alanda ‘farkındalık’ oluşturmaya hedeflediğini belirterek, şunları söyledi:

“Orman varlığı, ülkelerin en değerli varlıklarından biridir. Ormanlar, yaşadığımız dünya için hayati bir öneme sahiptir. Ormanın olmadığı bir gezegende yaşam da kalmaz. İşte çevre ve orman işçilerimiz, bu hayati değerimizi korumak ve geliştirmek amacıyla hizmet vermektedir. O bakımdan, çalışan işçimizin emeğe değerlidir. Sadece emeği değil orman işçisinin canı ve sağlığı da bizim için büyük değer taşımaktadır.

Eğitim çalışmalarımızda, vefakâr ve cefakâr işçilerimizin, iş sağlığı ve güvenliği açısından karşı karşıya oldukları riskleri değerlendiriyoruz. Bu tehlikelere karşı alınması gereken önlemler üzerinde duruyoruz. Tehlikeleri en aza indirmek, mümkünse önlemek için hangi hususlara dikkat edilmesi gerektiğini ele alıyoruz.”

Ormancılık faaliyetlerinin de iş sağlığı ve güvenliği bakımından bazı tehlikeleri içerdiğini anlatan Settar Aslan, “İşkolumuzdaki kazalar ağaç kesim ve toplama işleri ile yangın mücadelesinde yoğunlaşmaktadır. Özellikle yaz dönemlerindeki orman yangınları, önemli bir kaza faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok arkadaşımız, yangınla mücadele sırasında yaralanmalara, hatta ölümlere maruz kalmaktadır. Diğer taraftan, orman alanlarındaki ulaşım çalışmaları sırasında da ciddi iş kazaları yaşanmaktadır. Meydana gelen yaralanmalar çoğunlukla yanık, kesik ve kırık şeklinde olmaktadır. Bu kazaları tamamen ortadan kaldıramıyorsak bile, asgariye indirmeyi hedefliyoruz.” şeklinde konuştu.



Trabzon’daki İş Sağlığı ve Güvenliği Seminerine ÇASGEM Koordinatörü İsmail Akgün, Çevre ve Orman İl Müdürü Fahrettin Ulu ve Orman Bölge Müdürü Celal Pir de katılarak birer konuşma yaptı. 300’den fazla çevre-orman işçisinin katıldığı seminerde Polis Akademisi Öğretim Görevlisi Kurtuluş Arslan ‘Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Prensipleri’, Sosyal Güvenlik Kuruluşları Eski Genel Müdürü ve Hak-İş Sosyal Güvenlik Danışmanı Zahit Gönencan da ‘Sendikal Perspektiften İş Sağlığı ve Güvenliği’ konulu birer sunum yaptı.





KASTAMONU SEMİNERİ

“İŞ SAĞLIĞI TEMEL BİR İNSAN HAKKIDIR”

‘İş Sağlığı ve Güvenliği’ konulu eğitim seminerlerimizin dördüncüsü, 26 Aralık 2010 tarihinde Kastamonu’da yapıldı. Seminerin açılışında konuşan Hak-İş Konfederasyonu Genel Teşkilat Sekreteri ve Öz Orman-İş Sendikası Genel Başkanı Settar Aslan, iş sağlığı ve güvenliği meselesinin ‘**temel bir insan hakkı**’ olduğunu belirterek, işverenlerin, bu konuda alınacak tedbirleri bir maliyet unsuru olarak görmemesini istedi.

İş sağlığı ve güvenliği konusunun, aslında bir kalkınma ve demokrasi meselesi olduğunu kaydeden Settar Aslan, sözlerini şöyle sürdürdü:

“Sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışmak, ‘**temel bir insan hakkı**’dır. Sorunu ‘**insan hakkı**’ çerçevesinde ele almak, çözüme ulaşmamızı kolaylaştıracaktır.

Maalesef işletmelerimizin çoğu, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini bir ‘**maliyet unsuru**’ saymaktadır. İşyerini yangına, hırsızlığa veya sel tehlikesine karşı sigortalatmayı bir ‘**ihtiyaç**’ sayan işletmeler, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini ‘**gereksiz masraf**’ sanıyor. Bu anlayış yanlıştır.

İş kazası ve meslek hastalıklarının oluşturduğu maliyetler, bunları önlemek için alınacak tedbirlerin maliyetinden çok daha yüksektir. İş kazası ve meslek hastalıkları; verim düşmesi, iş-günü kayıpları ve tazminat ödemeleri gibi ağır faturalar çıkarmaktadır. Bu maliyetler dikkate alındığında; iş güvenliği tedbirlerinin, ‘**kazanç hanesinde**’ olduğu görülecektir. İşletmelerimizin bu bilince erişmesi, sorunun çözümünü kolaylaştıracaktır.”



Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan devletin, iş sağlığı ve güvenliği meselesini ‘**cezalandırma**’ yanında, ‘**eğitim**’, ‘**bilinçlendirme**’ ve ‘**teşvik**’ yönünden de ele alması yararlı olacağını da belirterek, “İşçi-İşveren-Devlet üçlüsünün birlikte yürüteceği çalışmalar, işletmelerimizdeki sağlıklı çalışma ortamını hızla iyileştirecektir.” dedi.



Kastamonu’daki İş Sağlığı ve Güvenliği Seminerine; ÇASGEM Koordinatörü İsmail Akgün, Çevre ve Orman İl Müdürü Yaşar Polat ve Orman Bölge Müdürü Sırrı Beşel de katılarak birer konuşma yaptı. 350’den fazla çevre-orman işçisinin katıldığı seminerde; Polis Akademisi Öğretim Görevlisi Kurtuluş Arslan ‘**Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Prensipleri**’, Sosyal Güvenlik Kuruluşları Eski Genel Müdürü ve Hak-İş Sosyal Güvenlik Danışmanı Zahit Gönencan ‘**Sendikal Perspektiften İş Sağlığı ve Güvenliği**’ ve Öz Orman-İş Hukuk Müşaviri Muharrem Özkaya da ‘**İş Hukuku Bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği**’ konulu birer sunum yaptı.





Yaklaşık üçte biri kadınlardan oluşan 300 kadar üyemizin katıldığı seminerde, Hak-İş Sosyal Güvenlik Danışmanı Zahit Gönencan ve Polis Akademisi Öğretim Üyesi Dr. Kurtuluş Arslan iş güvenliği ve sağlığı ile yürürlükteki mevzuat konusunda birer bildiri sunarak, katılımcıların sorularını cevapladı.



“İŞ SAĞLIĞI ÜCRETEN DE ÖNEMLİ”

Konfederasyonumuz Hak-İş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ile birlikte düzenlediğimiz ‘İş Sağlığı ve Güvenliği’ konulu seminerlerin ilki, 2 Aralık 2010 tarihinde Elazığ’da yapıldı.

Seminerin açılışında Öz Orman-İş Genel Eğitim Sekreteri Mustafa Çınar, Elazığ Belediye Başkanı Süleyman Selmanoğlu, Elazığ Orman Bölge Müdürü Cafer Orhan, Elazığ İl Çevre ve Orman Müdürü Şefik Kara ve ÇASGEM Uzmanı İsmail Akgün konuştu.

Genel Eğitim Sekreterimiz Mustafa Çınar, açılıştaki konuşmasında, Öz Orman-İş’in, eğitim faaliyetini ‘temel bir sendikacılık uğraşı’ olarak gördüğünü anlatarak, “Sendikacılık, sadece ücret pazarlığı yapmaktan ibaret değildir. Biz, değişik alanlardaki eğitim çalışmalarını, sendikacılığımızın temel unsurlarından biri kabul ediyoruz.” dedi.

Mustafa Çınar, işçinin ücretini sahiplenmek kadar, işyerindeki sağlık ve güvenliğini sahiplenmenin de önemli olduğunu vurgulayarak, şöyle devam etti:

“İş sağlığı ve güvenliğinin yeterince sağlanamadığı bir işletmede, ücretler tatmin edici olsa bile çalışanlarımız mutlu edilemez. Ücretten daha önemli olan; sağlıklı, güvenli ve huzurlu bir ortamda çalışmaktır. Hiç bir ücret, kaybedilmiş sağlığın veya kaybedilmiş bir organın yerini tutamaz.

Başlattığımız bu eğitim seminerleri, üyelerimizin her bakımdan güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamayı hedeflemektedir. Elbette bir tek seminerle İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda hedefe ulaşmanın mümkün olmadığını biliyoruz. Bu eğitimimiz, üyelerimizin bu alanda bilinçlendirilmesi yolunda bir başlangıçtır.”





ANKARA SEMİNERİ

“İŞ GÜVENLİĞİNDE İHMALİN BEDELİ AĞIR”

‘İş Sağlığı ve Güvenliği’ konulu eğitim seminerlerimizin beşincisi, 30 Aralık 2010 tarihinde Ankara’da yapıldı. Seminerin açış konuşmasını yapan Hak-İş Genel Teşkilat Sekreteri ve Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan, iş güvenliğindeki hataların bedelinin ölüm olduğunu belirterek, bu konuda herkesin üzerine düşeni yapması gerektiğini söyledi.

İşçilerimizin, üretmek ve ülkemizi kaldırmak amacıyla emek verdiğini anlatan Settar Aslan, şöyle devam etti:

“Üretimin olmadığı yerde kalkınma olmaz. O bakımdan, çalışan işçilerimizin emeğe değerlidir. Sadece emeği değil onların canı ve sağlığı da bizim için büyük değer taşımaktadır.

Hak-İş Konfederasyonu ve bağlı sendikaları olarak, ‘iş sağlığı ve güvenliği’ konusunu, bir ‘çalışma kültürü’ olarak algılamaktayız. Bu kültürü ne ölçüde oluşturabilirsek, iş kazası ve meslek hastalıklarını da o ölçüde azaltacağımıza inanıyoruz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi / ÇASGEM, seminer çalışmalarımıza önemli katkı vermektedir. Bu desteği önemsiyor ve işbirliğimizin devam etmesini arzu ediyoruz.”

Settar Aslan, işkolları ve işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından farklı tehlikeleri içerdiğini kaydederek, şunları söyledi:

“Tüm sektör ve işyerleri iş sağlığı güvenliği önlemleri alınmadığı ve bunlara uyulmadığı takdirde risklerle doludur. **İş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihmallerin, eksikliklerin ve hataların faturası ise doğrudan ölümdür.**

Bu, bir gün madende, bir gün tersanede, bir gün yangın söndürmede, bir gün kimya fabrikalarında, bir gün tekstil fabrikalarında görülüyor. Tersanelerdeki, madenlerdeki faciayı, diğer sektör, bölge ve fabrikalardaki faciaların habercisi olarak almak gerekiyor.

Demir-çelik endüstrisi ‘ağır’ olarak kabul edilen endüstrilerden biridir. Sektördeki çalışmalarda ağır ve son derece büyük malzeme ve makineler bir yerden diğerine sürekli taşınmaktadır.

Sıcaklığı 1.800 dereceye kadar çıkan erimiş metaller, toksik ve aşındırıcı maddeler, solunum sisteminin maruz kaldığı kokular-dumanlar ve gürültü, iş sağlığı ve güvenliği açısından en önemli riskler oluşturmaktadır.

Tekstil sektöründe kot beyazlatma/eskitme işinde çalışanlarda görülen **Akselere Silikozis** hastalığına ilişkin medyada yer alan haberler de yeni bir tehlikenin sinyalleri olarak ele alınmalıdır. Kot beyazlatma/eskitme işi tüm dünyada yapılan bir uygulamadır. Ancak Türkiye’nin dünyadan farkı, bu işin, ucuz olduğu için elle yaptırılması. Bu işte çalışan işçiler, kullanılan özel kum taneciklerinin boşa gitmemesi için, havalandırmanın olmadığı kapalı odalarda, hiçbir koruma önleminin alınmadığı bir ortamda, günde ortalama 12 saat kum tozunun karıştığı havayı solumaktadır.

Sonuçta maden işçilerinin bile 20-30 yılda yakalandığı **Akselere Silikozis** hastalığına, kot taşılama işçileri 6 ayda yakalanmaktadır. Sadece İstanbul’da 1.000 adet kumlama atölyesi bulunuyor. Bu atölyelerde beyazlatma/eskitme yöntemi 7 yıldır kullanılıyor. Önlem alınmadığı takdirde, kısa bir süre içinde 5.000 dolayında ölüm beklenmektedir.

Yine başta belediyeler olmak üzere, yerel yönetimlerin yapı ve hizmet anlayışında yaşanan değişim, öncelikle kendini belediyelerdeki çalışma ilişkileri üzerinde göstermektedir. Değiştirilen işçilik statüleri, belediyelerdeki istihdam ilişkilerinin yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği risklerini de artırmaktadır.

Çevre ve orman işçilerimiz de, zaman zaman ciddi yaralanma ve ölümle sonuçlanan iş kazalarına maruz kalmaktadır. Bu kazalar ağaç kesim ve toplama işleri ile yangın mücadelesinde yoğunlaşmaktadır. Özellikle yaz dönemlerindeki orman yangınları, önemli bir kaza faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok arkadaşımız, yangınla mücadele sırasında yaralanmakta, hatta yaşamını yitirmektedir.

Diğer taraftan, orman alanlarındaki ulaşım çalışmaları sırasında da ciddi iş kazaları yaşanmaktadır. Meydana gelen yaralanmalar çoğunlukla yanık, kesik ve kırık şeklinde olmaktadır.

Ağaç işkolunda ise tahtaya şekil verilirken kullanılan aletlerin ve makinelerin hemen hepsi kesici, düzeltici, inceltici ve koparıcı dişliler, testere ve bıçaklarla çalışmaktadır. Ayrıca bu makinelerin tamamı otomatik olmayıp, işin elle yapılmasını gerektirdiğinden, kaza tehlikeleri artmaktadır. Bu sektörde en çok karşılaşılan sağlık sorunları, kazalardan kaynaklanmaktadır.

Yine turizm sektörü ve gıda sektörü de, kendine özgü birçok riski barındırmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusu, kamu-özel sektör fark etmeksizin, sosyal taraflar başta olmak üzere herkesi ilgilendirmekte ve işbirliğini gerektirmektedir.”

Türkiye’nin, 2011 yılında **Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresine** ev sahipliği yapacağını hatırlatan Öz Orman-İş Genel Başkanı Aslan, “Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eksikliklerini gidermesi en büyük arzumuzdur. Ülkemizin, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında sağlayacağı ilerlemeleri uygulamaya da yansıtması kaçınılmaz bir ihtiyaçtır.” dedi.

Ankara’daki İş Sağlığı ve Güvenliği Seminerinde ÇASGEM Koordinatörü İsmail Akgün ile Hak-İş’e bağlı sendikaların Genel Merkez ve Ankara teşkilatları yöneticileri de hazır bulundu. Seminere, çoğunluğu Öz Orman-İş üyesi olmak üzere, Hak-İş’e bağlı sendikalara üye toplam 300 dolayında işçi katıldı. Seminerde Emekli Baş İş Müfettişi Fazıl Ölmez, ‘Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Prensipleri’ ve Sosyal Güvenlik Kuruluşları Eski Genel Müdürü ve Hak-İş Sosyal Güvenlik Danışmanı Zahir Gönencan da ‘Sendikal Perspektiften İş Sağlığı ve Güvenliği’ konulu birer sunum yaptı. Seminer sonunda, katılımcı işçilere birer sertifika verildi.



Uslu: Kadına Yönelik Şiddet Kabul Edilemez.



1. Sf. Devam

HAK-İŞ Camiası olarak kadına yönelik şiddetin ayrımcılıktan beslendiğine ve ayrımcılığı güçlendirdiğine inanıyoruz. Kadını toplum içinde şiddeti hak eden metalar olarak görmeyi, yapmak istemedikleri fiillere zorlamayı kabul edilemez buluyor, kadını kılık, kıyafet gibi suni gerekçelerle eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakmayı, kadının çalışma hakkını elinden almayı, töre adı altında yaşam hakkının elinden alınmasını, cinsel tacizi, sözlü-fiziksel istismarı, mobbingi ve tecavüzü şiddet olarak değerlendiriyoruz. Kadına yönelik yapılan her türlü şiddet, kabul edilemez bir insan hakları ihlalidir. ‘Doğal’

ya da ‘Kaçınılmaz’, ‘Kader’ ya da ‘Yazgı’ olmayan, sadece hukukî önlemlerle ortadan kaldırılamayacak olan kadına yönelik şiddetin nedenleri ve sonuçlarının açığa çıkartılması, şiddet kültürünün ve biçimlerinin irdelenmesi ve sorgulanması gerekmektedir.

Kadına yönelik şiddeti sloganlara, törensel seremonilere indirgeyerek ortadan kaldırmanın mümkün olmadığına inanıyoruz. Yapılması gereken; bütün alanlarda cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için mücadele etmektir.

Son yıllarda kadın odaklı yapılan yasal düzenlemeler başta olmak üzere, 25 Mayıs 2010 tarih ve 27591 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması konulu Başbakanlık Genelgesini, Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleri ile Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi için Alınacak Tedbirler konulu 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesini, **Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesine Yönelik Tedbirlerin Koordinasyonu konulu 2007/6 sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesini** ve Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı gibi çalışmalarını zihinsel dönüşüm sürecinin geliştirilmesine katkı sağlayacak önemli gelişmeler olarak değerlendiriyoruz.

Ortak akıl ve sağduyu ile çözüm üretmenin başarısına inanan HAK-İŞ Camiası olarak, son değişikliklerle Anayasa’nın **“Kanun önünde eşitlik”** başlıklı 10. Maddesi çerçevesinde söz konusu düzenlemelerin uygulamaya tam olarak yansıtılması ve etkinliğinin izlenmesi konusunda tarafların işbirliği ile daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Kadına yönelik şiddeti ortadan kaldırmak, herkesin görev üstlenmesi ve işbirliği yapması gereken bir mücadele alanıdır. HAK-İŞ olarak; her köşesinde kadınlarımızın, toplumsal rol ve statülerinin yükseldiği, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi temel hizmetlere kolayca erişebildiği, üretime, yönetime katılma imkânlarının ve kalkınma sürecine katkılarının arttığı, bu süreçten daha fazla yararlanmalarının sağlandığı özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik bir Türkiye için **‘KADINA YÖNELİK HER TÜRLÜ ŞİDDETE SON’** diyoruz.”

Yönetici Köşesi

NEDEN SENDİKA?

Sendikalar, üye işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını savunmak, korumak ve geliştirmek üzere kurulmuş sivil toplum teşekkülleridir.

Sanayi Devriminin başladığı 18. Yüzyıldan bu yana sendikalar, emekçilerin hak ve özgürlüklerini genişletmek, geliştirmek ve iyileştirmek yolunda önemli hizmetler yürütmüştür.

Sendikalar ve sendikacılık, modern çalışma çağının getirdiği bir müesseselerdir. Sanayi çağı, geçmişin tüm üretim yöntemlerini ve üretim ilişkilerini kökten değiştirmiştir. Geçmişte kendine ait küçük sermayeli, mütevazı işletmesinde çalışan emek unsuru, Sanayi Devrimiyle birlikte başkalarına ait büyük işletmelerde çalışmaya başladı. Yine geçmişte emeğini kişisel olarak pazarlayan amele, usta ve zanaatkâr kesim, sanayileşmeyle birlikte, emeğini topluluk içinde pazarlamak durumunda kaldı.

Yeni üretim yöntemleri, bir yandan büyük sermayeye dayanırken, diğer yandan üretim araçlarına sahip olan **‘sermaye’**, **‘emek’** karşısında tartışmasız şekilde **‘üstün güç’** haline geldi. Doğal olarak bu üstün güç, üretim sürecindeki maliyetlerin büyük kısmını kendi önceliğiyle belirlemeye başladı. Yani güçlenen sermaye, kullandığı işgücüne ödenecek ücreti de kendisi belirleyebiliyordu. Çünkü emekçiler, güçlü sermaye karşısında fert fert bir şey yapamıyordu.

Zamanla emek kesimi, kendi içinde örgütlenerek, güçlü sermaye karşısında bir denge unsuru haline geldi. Bu örgütlenme, bildiğimiz **‘sendikalar’** oluyordu. Emekçiler sendika çatısı altında örgütlendikçe, tek başlarına pazarlık edemedikleri güçlü sermaye karşısında dengeleyici bir güç haline geldiler.

Önceleri işyeri ölçeğinde örgütlenen sendikalar, daha sonra ulusal düzeyde federasyonlara ve konfederasyonlara dönüştü. Sendika yapıları güçlendikçe, emek de sermaye karşısında ciddi bir güç haline geldi.

Emeğin sendika çatısı altındaki bu güçlü birlikteliği, zaman içinde çalışma şartlarını, ücretleri ve sosyal hakları iyileştirme yolunda önemli mesafeler aldı. Her şeyden önce, çalışma süreleri ve şartları iyileştirildi. Başlangıçta 16 saati aşan günlük çalışma süreleri, sendikaların mücadelesi neticesinde 8 saatin altına çekildi. Haftasonu ve yıllık izinler ücretli hale geldi. Çıplak ücretin yanında ikramiyeler, bayram yardımları, iş güvenliği kıyafetleri gibi çok sayıda ileri kazanımlar, hep sendikaların mücadelesi sonucunda elde edildi.



Bayram AYAZ
Genel Sekreter

Türkiye’deki sendikal mücadele de dünya-daki benzerlerine paralel şekilde gelişti. Bugün en basitinden ‘Asgari Ücret’in belirlenmesi bile, ülkemizdeki genel ücret düzeyini etkileyen bir unsurdur. Elbette Asgari Ücretin tespiti de, diğer kazanılmış haklar gibi, sendikal mücadelenin ürünüdür.

Bugün ülkemizde emekçilerin çok önemli bir bölümü, maalesef sendikal haklarını kullanamamaktadır. Örgütlenme önündeki yasal ve fiilî engeller, milyonlarca işçinin, sendika ve toplu sözleşme hakkından mahrum olarak çalışması sonucunu doğurmaktadır. Bundan dolayı, Türkiye’deki genel ücret seviyesi bir türlü istenilen düzeye çıkılamamaktadır. Sendikasız ve toplu sözleşmesiz çalışan 10 milyonu aşkın Türk işçisi, çoğunlukla Asgari Ücret veya biraz üzerinde ücretle çalışmakta; bazen sigorta hakkından bile mahrum kalmakta ve büyük çoğunluğu itibarıyla ikramiye ve diğer sosyal haklardan da yararlanamamaktadır.

Buna karşılık sendika ve toplu iş sözleşmesinden yararlanabilen işçilerimiz, en azından ücretlerini toplu pazarlık usulüyle belirlemekte ve genellikle 4 ikramiye haklarının yanında diğer birçok sosyal ve ekonomik kazanımlardan yararlanabilmektedir.

Elbette sendikacılığımızın alması gereken daha çok mesafe vardır. Ama sendikalarımız sayesinde elde ettiklerimizi görmezden gelirse, kendimize ve örgütlü gücümüze haksızlık etmiş oluruz.

İşçi konfederasyonlarımızın toplu pazarlıklar sırasında, çeşitli sebeplerle toplu iş sözleşmesi geciken sendikal işçilerimizin ücret zammının gecikmesi için Hükümetle yaptığı iyiniyet protokolleri, bazıları tarafından kötüye kullanılarak, **“Sendika olmadan da ücret zammı alınıyor. O halde sendikaya aidat ödemeye gerek yok...”** şeklinde yıkıcı propaganda yapılmaktadır. Bu, kendi ayağına kurşun sıkmak gibidir. Her şeyden önce bu görüş, geride kalan 250 yıllık emek mücadelesi ve bunun kazanımlarını inkâr anlamına gelmektedir.

Şayet Türkiye’de sendikalar ve sendikal mücadele olmasaydı, değil bugünkü ücret seviyesi, değil 4 ikramiye ve diğer sosyal haklar, mevcut asgari ücret bile elde edilemezdi.

O bakımdan, hepimiz sendikalarımıza ve örgütlü mücadelemize sahip çıkalım. Çünkü bugün sahip olduklarımız, durup dururken bize ihsan edilmedi.

SORULARLA İŞ KAZASI ve SİGORTALAR

Zahit GÖNENCAN - Sosyal Güvenlik Kuruluşları Eski Genel Müdürü - Hak-İş Sosyal Güvenlik Danışmanı

1. Sf. Devam

1) İş kazası nedir, hangi kazalar iş kazası sayılır.

İş kazası sigorta kolu kısa vadeli sigorta kolunun ilkidir. İş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun 5 ayrı şekilde meydana gelen kazayı iş kazası olarak belirlemiştir.

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
 - b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle,
 - c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
 - d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
 - e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,
- meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen öze uğratan olay İş Kazasıdır. (5510 sayılı Kn. Md.13)

2) İş kazasının hemen ve kime bildirilmelidir.

İş kazasını bildirme yükümlülüğü işverene ait bir hussustur.

İşveren iş kazasını, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Sosyal Güvenlik Kurumuna da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirilmesi zorunludur.

İş kazasının Kuruma bildirilmesi doğrudan ya da tahhütlü posta ile yapılması gerekir.

İş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmiş ise, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar ve sonraki üç işgünü içinde bildirilmesi zorunludur. (5510 sayılı Kn. Md.13)

3) İş kazası, işverenin kastı veya iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa işverenin sorumluluğu ve yükümlülüğü varmıdır.

İş kazası, işverenin kastı veya iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, Sosyal Güvenlik Kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilir.

İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. (5510 sayılı Kn. Md.76)

4) İş kazası sonucu meslekte kazanma gücü kaybı oranları tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye hangi sağlık kuruluşları yetkilidir.

11/10/2008 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nin 5/1 inci maddesine göre:

Sigortalıların iş kazası sonucu meslekte kazanma gücü kaybı oranları tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye;

-) Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastaneleri,
 -) Devlet üniversitesi hastaneleri,
 -) Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı asker hastaneleri,
 -) Sigortalıların ikamet ettikleri illerde yukarıda belirtilen hastanelerin bulunmaması durumunda Sağlık Bakanlığı tam teşekküllü hastaneleri,
- yetkilidir.

5) İş kazası sonucu meslekte kazanma gücü kaybı oranları tespiti ve ilgili sağlık kurulu raporları bağlayıcıdır.

11/10/2008 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nin 22 inci maddesine göre;

İş kazası sonucu meydana gelen arızalar sonucunda, sigortalının meslekte kazanma gücünün ne oranda azalacağına ilişkin hesaplama, Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı Tespit Cetvellerinde (Ek-3) yer alan A, B, C, D ve E cetvellerine göre yapılmaktadır.

Aynı Yönetmeliğin 8 ve10 uncu maddelerine göre:

Sağlık hizmeti sunucusu tarafından düzenlenen sağlık kurulu raporlarında yer alan çalışma gücü kaybı/maluliyet/özürlülük derecesi Kurum Sağlık Kurulu kararlarını bağlayıcı değildir.

Düzenlenmiş sağlık kurulu raporlarının Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca değerlendirilmesi sonucunda gerekli görülmesi hâlinde, ek bilgi, belge ve/veya aynı ya da farklı sağlık hizmeti sunucusu tarafından yeniden muayenesiyle düzenlenecek rapor/sağlık kurulu raporu istenebilir.

6) İş kazası veya meslek hastalığı sayılmayacak bir olaydan veya doğuştan ileri gelmiş herhangi bir arızası bulunan sigortalının sonradan bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezliğe uğraması hâlinde, meslekte kazanma gücü azalma oranı ne şekilde hesaplanır.

11/10/2008 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nin 23/2 ce 3 üncü maddesine göre:

İş kazası sayılmayacak bir olaydan veya doğuştan ileri gelmiş herhangi bir arızası bulunan sigortalının sonradan bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezliğe uğraması hâlinde, meslekte kazanma gücü azalma oranı

Sigortalının iş kazası sayılacak veya sayılmayacak olaylardan veya doğuştan meydana gelmiş her türlü arızalarının sebep olduğu meslekte kazanma gücü toplam azalma oranı bulunur.

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı sayılmayacak bir olaydan veya doğuştan ileri gelmiş arızalarının sebep olduğu meslekte kazanma gücü toplam azalma oranı, tespit edilen toplam orandan çıkarılır; kalan, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü azalma oranıdır.

Ancak, sigortalının işe alınmadan önce mevcut olan veya işe alındıktan sonra iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olmayarak meydana gelen arızaları, yapmakta olduğu işteki kazanma gücünü etkilememesi hâlinde, bu arızalar kazanma gücü toplam azalma oranının hesabında dikkate alınmaz.

7) Bir kazanın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında karar verilmesi için soruşturulması.

Her kaza iş kazası mıdır? Bu husus iş kazasına uğrayan işçi bakımından önemlidir. Çünkü sağlanacak haklar meydana gelen kazasını iş kazası olması ile direkt bağlantılıdır.

Bu nedenle, Sosyal Güvenlik Kurumu, bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilme yetkisine sahiptir. (5510 sayılı Kn. Md.13)

28/9/2008 tarih ve 27011 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği’nde bu husus daha detaylı olarak şu şekilde açıklanmıştır.

8) Sosyal Güvenlik Kurumu’nun soruşturma yapma yetkisi

İşverence düzenlenen iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ve eki belgelere göre, ünite, kamu idarelerinin görevleri gereği düzenlenmiş olduğu belge ve tutanaklardan, sigorta olayı için gerekli bilginin temin edilmesi koşuluyla, başka bir soruşturma ve denetime gidilmeden olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına Sosyal Güvenlik Kurumu karar verebilir.

9) Sosyal Güvenlik Kurumu’nun soruşturma yapma yetkisi

Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumu ünitece karar verilemeyen, şüpheli görülen ve tereddüt edilen, uzun süreli tedavi gerektiren, maluliyet veya ölümle neticelenen,

Sosyal Güvenlik Kurumu’na büyük mali yük getiren iş kazaları Sosyal Güvenlik Kurumu’nun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerince soruşturulur.

10) Sosyal Güvenlik Kurumu’nun soruşturma-sı hangi unsurları kapsar

- İş kazası soruşturmaları;
- sigortalılık durumu,
 - iş kazası bildirgesinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı,
 - işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı,
 - olayın meydana gelmesinde sigortalının kastı, ağır kusuru,
 - işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi
 - ile üçüncü şahısların kusurlu hallerinin olup olmadığı hakkında karar verilebilmesi için yapılır.

Sosyal Güvenlik Kurumunca alınan bu karar son merci kararı değildir. İş Kazasına uğrayan sigortalı, uğradığı kazanın iş kazası olduğu hususunda yetkili İş Mahkemesine dava açma hakkı bulunmaktadır.

İş Mahkemesi veya temyiz edilme durumunda Yargıtay’ın kararı kesin olup, bu kazayı yargı iş kazası olarak karara bağlaması durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu, bu karara uymak zorundadır.

11) Sosyal Güvenlik Kurumu’nun soruşturma-sı yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılmaması hali,

Yapılan soruşturma sonucu Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığına anlaşılmaması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu’nca bu olay için yersiz olarak yapılmış ödemeler, gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 96 ncı maddesine ilişkin mevzuat uyarınca ilgilerden geri tahsil olunur.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 96 ncı maddesi “Yersiz ödemelerin geri alınması” nı düzenleyen hükümleri içermektedir.

Bu madde, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun işverenlere, sigortalılara, fazla veya yersiz olarak yapıldığı tespit edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nu kapsamındaki her türlü ödemeler; kasıtlı veya kusurlu davranışlarından doğmuşsa, hatalı işlemin tespit tarihinden geriye doğru en fazla on yıllık sürede yapılan ödemeler, bu ödemelerin yapıldığı tarihlerden, itibaren hesaplanacak olan kanunî faizi ile birlikte, ilgililerin Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan alacağı varsa bu alacaklarından mahsup edilir; alacakları yoksa genel hükümlere göre geri alınmasını düzenlemektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13 üncü maddesi bir iş kazası bu olayı için yersiz olarak yapmış olduğu ödemeleri, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan tahsil etme yetkisi vermektedir. (5510 sayılı Kn. Md.13)

12) İş kazası Sigortasından kapsamında sigortalıya estetik amaçlı sağlık hizmeti verilebilir mi?

Vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ile meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak estetik amaçlı sağlık hizmetleri Genel Sağlık Sigortası kapsamında sağlanır. (5510 sayılı Kn. Md.64)

13) İş kazası sonucu düzenlenecek istirahat raporlarında dikkat edilecek hususlar.

11/10/2008 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği olup 6 ncı maddesinde Sağlık Kurulu Raporunun nasıl olması hususu detaylı olarak belirtilmiştir.

Ancak 7 inci maddesinde iş kazası sonucu düzenlenecek istirahat raporları düzenlenmesinde bazı hususlara dikkat çekilmiştir.

Sigortalının iş kazası sonucu geçici iş göremezlik ödeneklerinin verilmesine ilişkin istirahat raporlarında; Kontrol muayenesine gerek görüldüğü hâllerde “..... istirahati sonunda kontrolü gerekir.” kaydı konularak, kontrol muayene tarihi net olarak belirtilmesi gerekmektedir.

İstirahatın uzatılması gerektiği hâllerde ikinci istirahat raporunun başlama tarihi bir önceki raporda belirtilen istirahatin bitiş tarihi olacak şekilde yazılması gerekmektedir.

Tedavi tamamlanıp, bulgular sekel hâli aldıktan sonra sigortalının iş başı tarihi veya çalışmayacak duruma girdiği tarih; gün, ay ve yıl olarak belirtilmesi gerekmektedir.

14) İş kazası nedeniyle sağlanan sağlık hizmetlerinden katılım payı alınır mı?

İş kazası nedeniyle sağlanan sağlık hizmetleri için ayrıca katılım payı alınmaz. (5510 sayılı Kn. Md.68)

15) Genel Sağlık Sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden faydalanabilmek için sigortalının zorunlu olarak ödemesi gereken sigorta prim süresi iş kazası içinde uygulanmakta mıdır?

Genel Sağlık Sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmek için; genel sağlık sigortalısının sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması şarttır, iş kazası halleri için uygulanmamaktadır. (5510 sayılı Kn. Md.67)

16) İşveren, iş kazasına uğrayan işçisinin sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlü müdür?

İşveren, iş kazasına uğrayan işçisinin sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür.

Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri yapılmış olan masraflar Sosyal Güvenlik Kurumunca tarafından karşılanır.

İşveren bu yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malûllük derecesinin artmasına sebep olması durumunda Sosyal Güvenlik Kurumunun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür. (5510 sayılı Kn. Md.76)

17) İş kazası Sigortasından sağlanan mali haklar nelerdir.

İş kazası sigorta kolundan sigortalıya sağlanan haklar şunlardır:

- a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- c) İş kazası sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.
- d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.
- e) İş kazası sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesidir. (5510 sayılı Kn. Md.16)

18) Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesinde, yatarak tedaviler ile, ayakta tedaviler arasındaki fark

28/9/2008 tarih ve 27011 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan **Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği**, göre

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde, verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde üçte ikisi ödenir. (5510 sayılı Kn. Md.18)

19) Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi

28/9/2008 tarih ve 27011 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan **Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği**, geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi esnasında sigortalının;

- a) İstirahatlı olduğu dönemde işyerinde çalışıp çalışmadığı,

- b) Kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler,

- c) Viziteye çıktığı / istirahatın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme halinin devam edip etmediği,

- ç) Sigortalının PTT bank/banka hesap numarası, işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmesini öngörmüştür.

Bu bildirim yazılı olarak yapılabileceği gibi elektronik ortamda da yapılabilir.

Geçici iş göremezlik ödeneği, buna ilişkin belge veya bilgilerin Sosyal Güvenlik Kurumu’na intikalini takip eden vedi iş günü içinde geçmiş süreler için sigortalının kendilerine, kanuni temsilcilerine, vekillerine veya sigortalının banka hesap numarasına ya da PTT Bank Şubelerine ödenmesi hususunda Sosyal Güvenlik Kurumu yetkilidir.

Ancak, on günü aşan istirahat sürelerinde ödemeler, asgari on günlük tutar kadar yapılır.

20) İş kazası Sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinin süresi ne kadardır.

İş kazası nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla, her gün için geçici işgöremezlik geliri ödenir. (5510 sayılı Kn. Md.18)

21) Kamu idarelerinde çalışan sigortalılar ile toplu iş sözleşmesi yapılan iş yerlerinde çalışan sigortalılara ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğini işveren ödeyebilir mi

28/9/2008 tarih ve 27011 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan **Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği**’ne göre,

Kamu idarelerinde çalışan sigortalılar ile toplu iş sözleşmesi yapılan iş yerlerinde çalışan sigortalılara ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, yapılacak protokol ile sigortalılar için Sosyal Güvenlik Kurumu’na ödenecek sigorta primine mahsup edilmek üzere, işverenleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu adına sigortalılara ödenebilir.

İşveren tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi halinde, işverenin;

- a) İstirahat raporlarını,
- b) Sigortalının istirahatlı olduğu devrede işyerinde çalışmadığına dair yazıyı,
- c) Sigortalının ödenek hesabına esas alınan döneme ilişkin prime esas kazancını,
- ç) Geçici iş göremezlik ödeneğinin sigortalıya ödenildiğini gösterir ödeme belgesini,

Sosyal Güvenlik Kurumu’na ibrazından sonra, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hesaplanarak bulunacak geçici iş göremezlik ödeneği toplamı, işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu’na olan borcuna, borcun olmaması halinde ise ilk prim borcuna mahsup edilir.

İşyerinin kapanmış olması halinde ise iade edilir.

22) Sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık halinin herhangi bir nedenle sona ermesi

28/9/2008 tarih ve 27011 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan **Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği**’ne göre,

Sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık halinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edilir.

23) İş kazası Sigortasından sağlanan ödenek ve gelirlere esas tutulan kazançların hesaplanması

İş kazası Sigortasından sağlanan ödenek ve gelirlere esas tutulan kazançların hesaplanması üç ayrı duruma göre ayrı ayrı şekilde hesaplanır.

İş kazası halinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazası sonucu, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Eğer sigortalı, oniki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış ve çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası

nedeniyle iş göremezliğe uğramışsa verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Eğer sigortalı çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğramış ise, aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur. (5510 sayılı Kn. Md.17)

24) İş kazası Sigortasından sağlanan ödenek ve gelirlere esas tutulan kazançların hesaplanması hangi kazançlar dikkate alınır.

Sigortalının ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında:

- a- Prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanca, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz.

- b- İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz. (5510 sayılı Kn. Md.17)

25) İş kazası Sigortasından sağlanan ödenek ve gelirlere esas tutulan aylık kazancın hesaplanması

İş kazası sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, hesaplanacak günlük kazancın otuz katıdır. (5510 sayılı Kn. Md.17)

26) İş kazası Sigortasında sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanma konusu nedir?

İş kazası sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır. (5510 sayılı Kn. Md.19)

27) Meslekte kazanma gücü yeniden tespit edilebilir mi?

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış olan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği, sağlık kurullarından alınacak raporlara göre yeniden tespit olunur. (5510 sayılı Kn. Md.19)

11/10/2008 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nin 6/3 ncı maddesinde Sağlık Kurulu Raporlarında sigortalıların iş kazası sonucu meslekte kazanma gücü kayıp oranı tespiti düzenleneceği belirtilmiş olmakla beraber, 8 inci maddesinde Sağlık hizmeti sunucusu tarafından düzenlenen sağlık kurulu raporlarında yer alan çalışma gücü kaybı/maluliyet/özürlülük derecesi Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu kararlarını bağlayıcı değildir. hükmü bulunmaktadır. Buna ek olarak 10 uncu maddesi düzenlenmiş sağlık kurulu raporlarının Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca değerlendirilmesi sonucu gerekli görülmesi hâlinde, ek bilgi, belge ve/veya aynı ya da farklı sağlık hizmeti sunucusu tarafından yeniden muayenesiyle düzenlenecek rapor/ sağlık kurulu raporu istenebilir. yetkini öngörmüştür.

Sürekli iş göremezlik durumlarının tespiti, kontrolü veya periyodik sağlık muayenesi amacıyla yapılan sağlık hizmeti giderleri ile yol ve gündelik giderleri Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenir. (5510 sayılı Kn. Md.65)

28) Sürekli iş göremezlik geliri nasıl hesaplanır.

Sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün kaybı oranına göre hesaplanır.

Sürekli tam iş göremezlikte sigortalıya, aylık kazancının % 70’i oranında gelir bağlanır.

Sürekli kısmî iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine ödenir. Örneğin meslekte kazanma gücü %50 ise hesaplanan aylık sürekli tam işgöremezlik gelirinin %50 si oranında aylık ödeme yapılır.

Eğer sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı % 100 olarak uygulanır. (5510 sayılı Kn. Md.19)

29) Sürekli iş göremezlik geliri ödenme süresi içinde artırılır mı?

Sürekli iş göremezlik geliri olarak hesaplanan gelir, günlük kazanç hesabına giren son ay ile gelir başlangıç tarihi arasında artırılarak belirlenir.

Artırım oranı, her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar artırılarak belirlenir. (5510 sayılı Kn. Md.19 -55)

30) Sürekli işgöremezlik geliri alan sigortalı Sürekli işgöremezlik durumunda artma veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç olduğunu ileri sürerek aylık değişiklik yapılmasını isteyebilir mi?

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılar, sürekli işgöremezlik durumunda artma veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç olduğunu ileri sürerek Sosyal Güvenlik Kurumundan gelirlerinde değişiklik yapılmasını isteyebilir. (5510 sayılı Kn. Md.94)

31) Sosyal Güvenlik Kurumunun sürekli işgöremezlik geliri alan sigortalıyı Kontrol Muayenesine tabi tutma yetkisi var mıdır?

Sosyal Güvelik Kurumu sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalıyı her zaman kontrol muayenesine tâbi tutulmasını talep edebilir. (5510 sayılı Kn. Md.94)

32) Kontrol muayenesi sonucu Sürekli İş göremezlik gelirin kesilmesi ve bağlanması nedir?

Kurumca yaptırılan kontrol muayenesinde veya sigortalının isteği üzerine ya da işe alıştırma sonunda yapılan muayenesinde yeniden tespit edilecek malûllük durumuna göre, sürekli iş göremezlik geliri, yeni malûllük durumuna esas tutulan raporun tarihini takip eden ödeme dönemi başından başlanarak artırılır, azaltılır veya kesilir. (5510 sayılı Kn. Md.94)

33) Kontrol Muayenesinin süresinde yaptırılmamasının sonuçları nelerdir?

Sosyal Güvenlik Kurumunun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başına kadar kabul edilebilir bir özürü olmadığı halde kontrol muayenesini yaptırmayan sigortalının sürekli iş göremezlik geliri, kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başından itibaren kesilir.

Ancak, kontrol muayenesini Sosyal Güvenlik Kurumunun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten başlayarak üç ay içinde yaptıran ve sürekli iş göremezlik halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının kesilen geliri, kesildiği tarihten başlanarak yeniden bağlanır.

Kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten üç ay geçtikten sonra yaptıran ve sürekli iş göremezlik halinin devam ettiği tespit edilen sigortalının yeni sürekli iş göremezlik derecesine göre hesaplanacak geliri, rapor tarihinden sonraki ay başından başlanarak yeniden bağlanır. (5510 sayılı Kn. Md.94)

34) Sürekli iş göremezlik gelirinin başlangıç tarihi nedir?

Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri;

- Geçici iş göremezlik ödeneğinin sona erdiği tarihi,
- Geçici iş göremezlik tespit edilemeden sürekli iş göremezlik durumuna girilmişse, buna ait sağlık kurulu raporu tarihini,

takip eden ay başından başlar. (5510 sayılı Kn. Md.19)

35) İş kazasına uğrayan sigortalının ayrı ikinci bir iş kazasına uğraması halindeki hakları

İş Kazasına uğrayan sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması halinde, meydana gelen özürlerin bütünü göz önüne alınarak kendisine, sürekli iş göremezliğini doğuran son iş kazası sırasındaki kazancı üzerinden gelir hesaplanır.

Ancak, sigortalının son iş kazası sırasındaki günlük kazancına göre bulunacak geliri, hesaplanan ilk gelirinden az ise sigortalının sürekli iş göremezlik geliri ilk kazanç üzerinden ödenir. (5510 sayılı Kn. Md.19)

36) İş kazasına bağlı nedenlerle ölen sigortalının geride kalan hak sahiplerine gelir bağlanır mı?

İş kazasına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, aylık kazancının % 70'i, gelir olarak bağlanır. (5510 sayılı Kn. Md.20)

37) Sürekli işgöremezlik geliri bağlanmış olan sigortalının ölümü iş kazasına bağlı olmaksızın ölümü halinde sigortalının geride kalan hak sahiplerine gelir bağlanır mı?

İş kazası sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazasına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın hak sahiplerine gelir olarak bağlanır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazasına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri hak sahiplerine gelir olarak bağlanır. (5510 sayılı Kn. Md.20)

38) İşkazasına bağlı nedenlerle ölen sigortalının geride kalan hak sahiplerine gelir yıllar itibariyle artırılır mı?

Bağlanan aylık gelir her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar artırılır. (5510 sayılı Kn. Md.20 -55)

39) İş kazasına bağlı nedenlerle ölen sigortalının geride kalan hak sahiplerine bağlanan gelirin haksahiplerine paylaşımı ne oranındadır?

İş kazasına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, bağlanacak gelirin oransal paylaşımı şu şekildedir.

- Dul eşine % 50'si;
- Aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine % 75'i,

Ancak bu kapsamda dul eşin bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması gerekmektedir.

- Çocuklardan,
- 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya,
- Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılanların veya,
- Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının, her birine % 25'i,

Ancak bu kapsamda çocukların, 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışması olmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması gerekmektedir.

- Çocuklardan sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile kendisinden başka aylık alan hak sahibi bulunmayanların her birine % 50'si,
- Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam % 25'i oranında;

ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam % 25'i,"

oranında aylık bağlanır.

Hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılması için gerekirse hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır. (5510 sayılı Kn. Md.20 -34)

40) Sosyal Güvenlik Kurumunun gelir bağlanan ve çalışma gücünün en az % 60'ını yitiren malûl çocukları kontrol muayenesine tabi tutma yetkisi var mıdır?

Sosyal Güvenlik Kurumu gelir bağlanan ve çalışma gücünün en az % 60'ını yitiren malûl çocukların kontrol muayenesine tâbi tutulmasını talep edebilir. (5510 sayılı Kn. Md.94)

Çalışma gücünün en az % 60'ını yitiren malûl çocuklara bağlanmış bulunan gelir, kontrol muayenesi sonunda tespit edilecek malûllük durumuna göre, rapor tarihinden sonraki ödeme dönemi başından itibaren kesilir.

41) Kontrol Muayenesinin süresinde yaptırılmamasının sonuçları nelerdir?

Sosyal Güvenlik Kurumunun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başına kadar kabul edilebilir bir özürü olmadığı halde kontrol muayenesini yaptırmayan çalışma gücünün en az % 60'ını yitiren malûl çocukların kendilerine bağlanmış olan gelirleri, kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki ödeme dönemi başından itibaren kesilir.

Ancak, kontrol muayenesini Sosyal Güvenlik Kurumunun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten başlayarak üç ay içinde yaptıran gelir bağlanmış olan malûl çocuğun kesilen geliri, kesildiği tarihten başlanarak yeniden bağlanır.

Kontrol muayenesini Sosyal Güvenlik Kurumunun yazılı bildiriminde belirtilen tarihten üç ay geçtikten sonra yaptıran gelir bağlanan çalışmayacak durumda malûl çocukların ise almakta oldukları gelir, rapor tarihinden sonraki ay başından başlanarak yeniden bağlanır. (5510 sayılı Kn. Md.94)

42) İş kazasına bağlı nedenlerle ölen sigortalı için cenaze yardımı yapılması

İş kazası sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine cenaze ödeneği ödenir.

Cenaze ödeneği, Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife ile belirlenen miktardır.

Cenaze ödeneği, sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir.

Cenaze ödeneğinin bu sayılanlara ödenememesi ve sigortalının cenazesinin gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırılması durumunda, ödenek tutarını geçmemek üzere belgelere dayanan masraflar, masrafı yapan gerçek veya tüzel kişilere ödenir. (5510 sayılı Kn. Md.20 -37)

43) İş kazasına bağlı nedenlerle ölen sigortalıdan dolayı evlenme ödeneği verilmesi

İş kazası nedeniyle ölen sigortalıdan dolayı ölüm geliri bağlanmış olan ve evlenmeleri nedeniyle, gelirleri kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak kendilerine peşin ödenir. (5510 sayılı Kn. Md.20 -37)

Evlenme ödeneği alan kız çocuğunun aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir bağlanmaz, Ancak, genel sağlık sigortalısı sayılır. (5510 sayılı Kn. Md.60/f)

Kız çocuğuna evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin gelirleri iki yıllık dönemden itibaren yeniden belirlenir. (5510 sayılı Kn. Md.34)

44) Zaman aşımı süresi ne kadardır.

İş kazası halinde bağlanması gereken gelirlerin, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren beş yıl içinde istenmeyen kısmı zamanaşımına uğrar.

Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat etmemenin haklı bir sebebe dayandığını genel hükümlere göre ispat edenler hakkında, yukarıdaki hükümler uygulanmaz.

İş kazası sigorta kollarından kazanılan diğer haklar, hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıl içinde istenmezse düşer. (5510 sayılı Kn. Md.97)

Hukuk Köşesi

Kapatılan Belediyelere Ait Personelin Diğer Kamu Kurumlarında Görevlendirilmesi

Konu ile ilgili mevzuat;

- 1) 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu
- 2) 5747 sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
- 3) 2010/9 sayılı Başbakanlık Genelgesi
- 4) 4857 sayılı İş Kanunu
- 5) 2821 sayılı Sendikalar Kanunu
- 6) 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

1) 5216 sayılı kanunun Ek Madde 2'sinde bahsi geçen 4857 sayılı kanuna göre çalışmakta olan işçiler bu kanuna göre mevcut kadro ve pozisyonları ile birlikte **Büyükşehir Belediyesine veya bağlı kuruluşuna devredilecektir.** Bu devir sırasında da bu işçilerin özlük haklarının nasıl korunacağı hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla 5216 sayılı kanunun Ek Madde 2'sinde kapatılan belediyelerden diğer kamu kurumlarına (Örnek: T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı'na) devredilen işçilerden bahis edilmemektedir.

2) 5747 sayılı kanunun geçici 2'nci maddesi de konu ile ilgili olarak 5216 sayılı kanunun Ek Madde 2'sinden farklı bir düzenleme getirmemiş; sadece valiye verilen ilave yetki ile Büyükşehir Belediyesi veya bağlı kuruluşlarının yanında ihtiyaç duyulması halinde diğer belediyelere veya merkezi idare kuruluşlarının taşra teşkilatlarındaki boş kadrolara da atama yapabileceği şeklinde, istihdam açısından biraz daha rahatlatma sağlanması amaçlanmıştır. Ayrıca konuya, bilhassa memur olarak çalışanlar için daha fazla bir açıklık getirildiğini söylemek de mümkündür.

3) 2010/9 sayılı Başbakanlık Genelgesinde ise "5747 sayılı kanunda adı geçen kurum ve kuruluşlarca bildirilen boş kadro sayılarının, ihtiyaç fazlası personel sayısından az olması halinde; **valilerce belirlenecek kamu kurum ve kuruluşları tarafından, yeteri kadar sürekli işçi kadrosunun ihdas veya birim değişikliği suretiyle tahsis edilmesinden**" bahis edilmektedir. İşte burada kapanan belediyelere ait personelden 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışanların vali tarafından belirlenecek kamu kurum ve kuruluşlarınca istihdamına imkân sağlanmıştır, diyebiliriz. Ancak ataması yapılacak bu personelin özlük hakları ile ilgili olarak özel bir düzenlemenin varlığından söz etmek mümkün gözükmemektedir.

Bu durumda, kapanan belediyelerden valilikçe belirlenmiş kamu kurumlarına devredilen ve oralarda istihdam edilen bu işçilerin özlük hakları konusunda nasıl bir uygulama yapılacağı hususu tereddütlere yol açmıştır. Oysa; **bu meselede özel bir düzenleme olmadığı hususu tespit edildiğine göre, genel olarak 4857 sayılı İş Kanunu ile 2821 ve 2822 sayılı kanun hükümlerinin uygulanacağı açıktır.**

- Bir kamu kuruluşu olan belediyelerin kanun gereği olarak kapananlarında çalışan 4857 sayılı kanuna tabi işçilerin diğer bir kamu kurumu olan T. C. Çevre ve Orman Bakanlığı'na bağlı işyerlerine devri/nakli halinde, **devir/nakil tarihi itibarıyla almakta oldukları ücretleri (saat/yeveymiye) kendileri için iş sözleşmesinin bir şartı olup, kazanılmış bir hak niteliğindedir ve işveren tarafından tek taraflı olarak işçi aleyhine değiştirilemez.**

- Devir/nakil olunan işçiler, devir/nakil tarihi itibarıyla geldikleri belediye işyerinde kendilerine uygulanan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi durumunda iseler, toplu iş sözleşmesinin bireysel iş sözleşmesinin şartı ha-

line gelmiş haklarından da aynı şartlarla faydalanmaya devam edeceklerdir. Burada, geldikleri belediye işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin, yeni işyerleri olan T. C. Çevre ve Orman Bakanlığı'na bağlı işyerlerine taşınması söz konusu değildir. Artık o toplu iş sözleşmesinin yeni işyerinde uygulanması hukuken imkân dâhilinde değildir. Dolayısıyla eski işyerinde yaptıkları işlere göre verilen prim türü hakların, o işlerin devamı söz konusu olmadığından yeni işyerinde devam etmesi de mümkün olmayacaktır. Buna mukabil belli bir işin yapılmasına bağlı olmadan, sadece iş sözleşmesinin varlığı nedeni ile düzenlenmiş toplu iş sözleşmesi hakları ise (ev kirasına katkı, yakacak yardımı, izin yardımı, bayram yardımı, yemek parası, giyim yardımı, çocuk parası, aile yardımı, tahsil yardımı gibi) devir/nakil tarihindeki miktarlarda devam edecektir. Ancak toplu iş sözleşmesi yeni işyerine taşınmadığı için, eski toplu iş sözleşmesinin, devir/nakil tarihinden sonra yürürlüğe girecek olan bir hakkın varlığından artık söz edilemeyecektir. Başka bir deyişle devir/nakil tarihindeki haklar, bu şekli ile dondurulmuş olarak devam edecektir.

- İşyeri değişikliği olayımızda aynı zamanda 2821 ve 2822 sayılı kanunların uygulanması açısından incelendiğinde ise; işkolunun değiştiği hususu tartışmasıdır. Bu durumda işçilerin 28 no'lu Genel İşler işkolunda iken üye oldukları işçi sendikası üyelikleri de 2821 sayılı kanunun 25'nci maddesine göre kendiliğinden sona ermiş durumdadır. İşçi yeni geldiği işyerinde -ki bu işyeri 01 no'lu Tarım ve Ormanlık, Avcılık ve Balıkçılık işkolunda kurulu bir işyeridir- evvelce bu işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikası üyesi değilse, kanuni açıdan geçerli herhangi bir sendika üyesi olduğundan da bahis edilemez. Bu durumda herhangi bir işçi sendikasına aidat ödemesi veya bu yolda aylık ücretinden bir kesinti yapılması da mümkün değildir.

- Yeni geline işyerinde toplu iş sözleşmesi var ise, işçinin tercih yapma imkânı ortaya çıkmaktadır: Bu işkolunda toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına üye olmak veya dayanışma aidatı vermek suretiyle, yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak... İşçinin böyle bir yola girmesi halinde, ücreti yine devir/nakil sırasındaki ücreti olarak kalacaktır. Ancak yeni faydalanacağı toplu iş sözleşmesindeki işe giriş ücretinin kendi ücretinden fazla olması halinde, aradaki fark işçinin lehine olarak ücretine ilave edilir. Buna mukabil ücret dışında iş sözleşmesinin şartı olarak geldiği yerdeki toplu iş sözleşmesinden dolayı hakkı olan sair hakları yerine, yeni toplu iş sözleşmesindeki hakların uygulanması söz konusu olacaktır. Burada 2822 sayılı kanunun 6/1 fıkrası uygulanacak; buna mukabil 2. fıkra hükümleri uygulanmayacaktır. Çünkü bu fıkranın uygulanması halinde T. C. Çevre ve Orman Bakanlığı'na bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı yaklaşık 25.000 kişi civarındadır, bu işçilerin haklarına ilave olarak belediyelerden gelen ve sayıları 100 kişiyi bulmayan işçiler lehine ciddi sayılabilecek bir fark çıkacaktır. Yani bu işçiler hem geldikleri yeni işyerinin toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklardan ve hem de üstüne eski sözleşmedeki haklardan çift olarak yararlanma noktasına doğru gideceklerdir ki, bu da hakkaniyete uygun düşmeyecektir. 2822 sayılı kanunun 6/2 maddesi toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yok ise geçerli olacaktır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinde böyle bir düzenleme olması halinde, işçi iki düzenlemeden birini tercih edecektir. Hangisini tercih etmişse, uygulama da o şekilde devam edecektir.



Av. Semih Temiz
Genel Başkan Danışmanı

EMEKLİ OLAN ÜYELERİMİZE VEDA GECESİ



Balıkesir Orman Bölge Müdürlüğü'ne bağlı Edremit İşletme Müdürlüğü'nde çalışan üyelerimiz ile sendikamız yöneticileri, emekli olan 9 üyemiz için bir veda gecesi düzenledi.

Edremit Entur Tesislerinde düzenlenen gecede, Genel Eğitim Sekreterimiz Mustafa Çınar ile Balıkesir Orman Bölge Müdürü Recep Ateş ve Edremit Orman

İşletme Müdürü Muhammet Karahan, emekli olan üyelerimize birer onurluk ve çiçek takdim etti.

Genel Eğitim Sekreterimiz Mustafa Çınar, veda gecesinde yaptığı konuşmada, çalışanı ve emeklisiyle tüm orman işçilerinin bir aile olduğunu vurgulayarak, "*Sendikamız Öz Orman-İş, her zaman sizin aile ocağımızdır. İhtiyaç duyduğunuz her zaman onun kapısını çalabilirsiniz.*" dedi.

Balıkesir Orman Bölge Müdürü Recep Ateş de, gecede konuşmasında, orman camiasının bir bütün olduğunu ve ormancılığın parayla pulla yapılacak bir iş olmadığını belirterek, "*Ormancılık, büyük fedakârlıklar ister. Gece gündüz, mesai meşhumi düşünmeden, 24 saat görev başındadır ormancı. Ben bu gece, burada sizinle birlikte olmaktan son derece mutlu oldum. Emekli olan arkadaşlarımıza bundan sonraki hayatlarında sağlık ve başarılar diliyorum.*" şeklinde konuştu.

ACI ve MUTLULUK BİR ARADA



Adapazarı Orman Bölge Müdürlüğü'ne bağlı Geyve Orman İşletme Müdürlüğü'nde şoför olarak görev yapan üyemiz Ali Yavuz, evlat acısı ve mürüvvetini bir arada yaşadı.

Ali Yavuz'un özürlü oğlu Emre Yavuz, 19 Kasım 2010 tarihinde vefat etti. Arkadaşımız Ali Yavuz'un diğer oğlu Adem Yavuz'un daha önceden planlanan düğün töreni ise 22 Kasım 2010 tarihinde yapıldı.

Böylece üyemiz, acı ve mutluluğu bir arada yaşadı. Kendisine, vefat eden evladından dolayı başsağlığı diliyor, evlenen oğlu için de mutluluk temenni ediyoruz.

'Yangın mücadelesi kıştan başlar'


SABAH

HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Teşkilat Sekreteri ve Öz Orman-İş Sendikası Genel Başkanı Settar Aslan, gelecek yılın yangın sezonuna hazırlık için kadrolu yeni işçi alınması ve işçilerin kış döneminde eğitimden geçirilerek yangın mevsimine hazırlanması gerektiğini bildirdi.

"AZALMA GÖSTERDİ"

Settar Aslan, 2010 yılında Orman Genel Müdürlüğü'nün aldığı sıkı tedbirler ve orman işçisinin özverili çalışmasıyla yangın sezonunun başarılı geçtiğini belirterek, çıkan yangın sayısının düşmesinin yanı sıra tahrip olan orman alanının da büyük azalma gösterdiğini söyledi.

Ormanların korunması ve geliştirilmesinin, Türkiye'nin milli mesele-

lerinden biri olduğunu anlatan Settar Aslan, şöyle devam etti: "İdaremizin yerinde tedbirleri ve işçimizin büyük fedakarlığı sayesinde akciğerlerimiz olan ormanlarımızı korumada büyük başarı elde ettik. Bununla birlikte emeklilik ve sair sebeplerle ayrılanlardan dolayı orman işçilerimizin sayısı hayli azalmıştır.

"AÇIK KAPATILMALI"

Bu durum, önümüzdeki dönemlerde yangın mücadelesinde zaafa yol açabilir. Hem bu açığı kapatmak hem de hükümetin ısrarla üzerinde durduğu işsizlikle mücadele katkı için geçici çalıştırılan 5 bin dolayındaki işçimiz kadroya geçirilmeli. Ayrıca yeni işçi alımlarıyla yangın mücadele timlerimiz takviye edilmelidir." **Ahmet KÖPRÜLÜ**



"İşçiler eğitimli olmalı"

ORMAN yangınıyla mücadelenin ciddi eğitim gerektiren bir uzmanlık işi olduğunu kaydeden Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan, "Bu mücadelede görev alan işçilerin hem iyi eğitimli hem de beden kondisyonu bakımından iyi durumda olması gerekir. Yangın mücadelesi yaz geldiğinde değil, kıştan itibaren başlar. Yeni alınacak işçilerin kış döneminde sıkı bir eğitimden geçirilerek, yangın mevsimine hazırlanması gerekir" diye konuştu.

Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan'dan YANGIN ALARMI!

BELDE

Yangın sezonuna hazırlık

Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan, "Gelecek yılın yangın sezonuna hazırlık için kadrolu yeni işçi alınması ve işçilerin kış döneminde eğitimden geçirilerek yangın mevsimine hazırlanması gerekir" dedi. Aslan, yazılı açıklamasında, bu yıl Orman Genel Müdürlüğü'nün aldığı sıkı tedbirler ve orman işçisinin özverili çalışmasıyla yangın sezonunun başarılı geçtiğini belirtti.

Ormanların korunmasının ve geliştirilmesinin, Türkiye'nin milli meselelerinden biri olduğunu anlatan Aslan, "Emeklilik ve sair sebeplerle ayrılanlardan dolayı orman işçilerimizin sayısı hayli azalmıştır" dedi.

HÜRRİYET


Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan, 2010 yılında Orman Genel Müdürlüğü'nün aldığı sıkı tedbirler ve orman işçisinin özverili çalışmasıyla yangın sezonunun başarılı geçtiğini söyledi.

Hak-İş Konfederasyonu Genel Teşkilat Sekreteri ve Öz Orman-İş Sendikası Genel Başkanı Settar Aslan, gelecek yılın yangın sezonuna hazırlık için kadrolu yeni işçi alınması ve işçilerin kış döneminde eğitimden geçirilerek yangın mevsimine hazırlanması gerektiğini bildirdi.

MÜCADELE KIŞIN BAŞLAR

Settar Aslan, "Bu mücadelede görev alan işçilerin hem iyi eğitimli, hem de beden kondisyonu bakımından iyi durumda olması gerekir. Yangın mücadelesi yaz geldiğinde değil, kıştan itibaren başlar. Yeni alınacak işçilerin kış döneminde sıkı bir eğitimden geçirilerek, yangın mevsimine hazırlanması gerekir." şeklinde konuştu.

HABERİ 21. SAYFADA
BELDE 'yi
 haberi.org'dan
 izleyebilirsiniz

BASIN AÇIKLAMASI

1. Sf. Devam

Ormanların korunması ve geliştirilmesinin, Türkiye'nin millî meselelerinden biri olduğunu anlatan Settar Aslan, şöyle devam etti:

"İdaremizin yerinde tedbirleri ve işçimizin büyük fedakarlığı sayesinde, akciğerlerimiz olan ormanlarımızı korumada büyük başarı elde ettik. Bununla birlikte, emeklilik ve sair sebeplerle ayrılanlardan dolayı orman işçilerimizin sayısı hayli azalmıştır. Bu durum, önümüzdeki dönemlerde yangın mücadelesinde zaafa yol açabilir. Hem bu açığı kapatmak, hem de Hükümetin ısrarla üzerinde durduğu işsizlikle mücadele katkı için, geçici çalıştırılan 5 bin dolayındaki işçimiz kadroya geçirilmeli; ayrıca yeni işçi alımlarıyla yangın mücadele timlerimiz takviye edilmelidir."

Orman yangınıyla mücadelenin, ciddi eğitim gerektiren bir uzmanlık işi olduğunu kaydeden Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan, "Bu mücadelede görev alan işçilerin hem iyi eğitimli, hem de beden kondisyonu bakımından iyi durumda olması gerekir. Yangın mücadelesi yaz geldiğinde değil, kıştan itibaren başlar. Yeni alınacak işçilerin kış döneminde sıkı bir eğitimden geçirilerek, yangın mevsimine hazırlanması gerekir." şeklinde konuştu.

Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan'dan Yangın alarmı!

Hak-İş Konfederasyonu Genel Teşkilat Sekreteri ve Öz Orman-İş Sendikası Genel Başkanı Settar Aslan, gelecek yılın yangın sezonuna hazırlık için kadrolu yeni işçi alınması ve işçilerin kış döneminde eğitimden geçirilerek yangın mevsimine hazırlanması gerektiğini bildirdi. Settar Aslan, "Bu mücadelede görev alan işçilerin hem iyi eğitimli, hem de beden kondisyonu bakımından iyi durumda olması gerekir. Yangın mücadelesi yaz geldiğinde değil, kıştan itibaren başlar. Yeni alınacak işçilerin kış döneminde sıkı bir eğitimden geçirilerek, yangın mevsimine hazırlanması gerekir." şeklinde konuştu.


BELDE

BAŞKENT

Orman işçilerine kadro isteği

Hak-İş Konfederasyonu Genel Teşkilat Sekreteri ve Öz Orman-İş Sendikası Genel Başkanı Settar Aslan, gelecek yılın yangın sezonuna hazırlık için kadrolu yeni işçi alınması ve işçilerin kış döneminde eğitimden geçirilerek yangın mevsimine hazırlanması gerektiğini bildirdi.

Settar Aslan, 2010 yılında Orman Genel Müdürlüğü'nün aldığı sıkı tedbirler ve orman işçisinin özverili çalışmasıyla yangın sezonunun başarılı geçtiğini belirterek, çıkan yangın sayısının düşmesi yanında, tahrip olan orman alanının da büyük azalma gösterdiğini söyledi. Ormanların korunması ve geliştirilmesinin, Türkiye'nin milli meselelerinden biri olduğunu anlatan Settar Aslan, şöyle devam etti: "İdaremizin yerinde tedbirleri ve işçimizin büyük fedakarlığı sayesinde, akciğerlerimiz olan ormanlarımızı korumada büyük başarı elde ettik. Bununla birlikte, emeklilik ve sair

sebeplerle ayrılanlardan dolayı orman işçilerimizin sayısı hayli azalmıştır. Bu durum, önümüzdeki dönemlerde yangın mücadelesinde zaafa yol açabilir. Hem bu açığı kapatmak, hem de Hükümetin ısrarla üzerinde durduğu işsizlikle mücadele katkı için, geçici çalıştırılan 5 bin dolayındaki işçimiz kadroya geçirilmeli; ayrıca yeni işçi alımlarıyla yangın mücadele timlerimiz takviye edilmelidir."

Orman yangınıyla mücadelenin, ciddi eğitim gerektiren bir uzmanlık işi olduğunu kaydeden Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan, "Bu mücadelede görev alan işçilerin hem iyi eğitimli, hem de beden kondisyonu bakımından iyi durumda olması gerekir. Yangın mücadelesi yaz geldiğinde değil, kıştan itibaren başlar. Yeni alınacak işçilerin kış döneminde sıkı bir eğitimden geçirilerek, yangın mevsimine hazırlanması gerekir" şeklinde konuştu.

Orman İşçisi Yetiştiriyoruz

1. Sf. Devam

Sözkonusu proje, Sinop ve Kastamonu bölgelerimizde 1 yıl boyunca yürütülecek. Projenin tanıtım toplantıları 9 Ocak 2011 günü Sinop'ta ve 10 Ocak 2011 günü de Kastamonu'da yapıldı. Proje kapsamında, yüzde 70'i erkek ve yüzde 30'u kadın olmak üzere, toplam 150 genç işçi adayı mü-lakata alınacak. Bu işçilerden 100'ü asıl ve 20'si yedek olmak üzere 120 kişi eğitim programına alınacak.

Eğitim sırasında asıl adaylar 25'er kişilik 4 sınıfa ayrılacak. Bu sınıflardan ikisi Sinop Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi, diğer ikisi de Kastamonu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi bünyesinde açılacak.

Devamı Sf.14'de





Bu sınıflarda adaylara, yüzde 50 teorik ve yüzde 50 uygulamalı olmak üzere toplam 385 saat ders verilecek. Bu dersler; **'Yangınla Mücadele', 'Fidan Üretimi' ve 'Orman Emvalinin Üretiminde Ölçme, Değerlendirme, Tasnif ve Depolama'** ana başlıkları altında toplam 25 konudan meydana geliyor. Ders olarak öğretilen bu konular, daha sonra orman işçiliğiyle ilgili temel ders kitabı halinde bastırılacak.

Genç işçi adaylarının belirlenmesinin ardından, eğitim faaliyetleri 15 Mart 2011 tarihi itibarıyla başlayacak ve 77 günde tamamlanacak. Eğitimin sonunda, başarıyla tamamlayan adaylara birer sertifika verilecek. Bu sertifikalar, aday-

ların Orman Genel Müdürlüğü teşkilatlarında işe alınmalarında öncelik sağlayacak. Orman Genel Müdürlüğü, yetiştirilecek orman işçilerinin en az yüzde 20'sini işe almayı, proje çerçevesinde taahhüt etmiş bulunuyor.

Projenin Koordinatörlüğünü Öz Orman-İş Genel Başkan Danışmanı Av. Semih Temiz, Mesleki Eğitim Uzmanlığını Öz Orman-İş Hukuk Müşaviri Av. Muharrem Özkaya, Endüstri İlişkileri Uzmanlığını Öz Gıda-İş Sendikası Uzmanı Tuğba Balcı, Hesap ve Tedarik Uzmanlığını Öz Orman-İş Malî Müşaviri Osman Aslan ve Proje Asistanlığını da Öz Orman-İş Sinop Bölge Temsilcisi Nermin Yılmaz üstlenmiş bulunuyor.



Av. Muharrem ÖZKAYA
Hukuk Müşaviri

GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ ve İŞ KANUNU 48. MADDE UYGULAMASI

1- 4857 S.K.'nın 48. maddesinin ilk fıkrasına göre; doktordan olağan hastalık raporu alan, meslek hastalığına yakalanan, iş kazası geçiren veya analığı dolayısıyla doğum yapan sigortalı her kimseye 4 türlü geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.

2- Geçici iş göremezlik ödeneği parası, 506 S.K.'nın 89. maddesi ile 5510 S.K.'nın 18/ d maddesi gereğince, iş kazası geçiren, meslek hastalığına yakalanan, kendiliğinden normal hastalanan veya doğum sebebiyle analık hali meydana gelen işçilere 4 türlü geçici iş göremezlik parasının sigortalı işçiye ödeme şekli; eğer tedaviyi yatarak görüyorsa günlük kazancının (ücretinin) 1/3'ü tutarında, tedavisi ayakta yapılıyorsa günlük kazancının (ücretinin) 2/3'ü oranındadır.

Olağan hastalık nedeniyle doktordan istirahat raporu alan işçiye geçici iş göremezlik ödeneği parası 5510 S. Kanunun 18/b ve Yönetmeliğin 40. maddesi gereğince üçüncü günden itibaren, diğer üç halde ise ilk günden itibaren ödenir. Yani 4 hal içinde istirahat raporu bulunması ve doktor raporu alınması gerekir.

3- Ancak, hafta tatili, yılbaşı tatili veya ulusal bayram, dini bayram, genel tatil günlerinde eğer işveren işçiye çalıştırmışsa, hafta tatili için 2,5 katı diğer tatiller için 2 katı tutarında (TİS hükümleri saklıdır) ücret ödemesi gerekir. Şayet işçinin çalıştırıldığı hafta tatili günü diğer tatil günleriyle üst üste çakışırsa yine 2,5 katı ücret ödenir.

İşte yukarıda sayılan 4 türlü geçici iş göremezlik ödeneği şekilleri 4857 S.K.'nın 48. maddesinin ilk fıkrasında açıklandığı için eğer işçinin geçici iş göremezlik ödeneği parası aldığı günlerin arasında hafta tatili ve U.B.G.T. günleri de mevcut olsa dahi, böyle günler için farklı yani artırılmış miktarda geçici iş göremezlik parası ödenmez.

Diğer normal günler için hangi miktarda geçici iş göremezlik parası ödeniyorsa yine o miktarda ödenir. Normal ve olağan tarifiedeki geçici iş gö-

remezlik ödenek parası miktarını aşamaz. Aynı para, geçici iş göremezlik ödeneği ölçüsü değiştirilmeden ödenir.

4- Diğer taraftan, olağan ve kendiliğinden işçide oluşan normal hastalıklar için doktorlardan istirahat raporu alınıp SSK'ya ibraz edilerek geçici iş göremezlik ödeneği parası alınırsa, bu para işçinin işverenden aldığı aylık ücretinden mahsup edilir, düşülür, indirilir ve geriye kalan üst kısmını işveren işçiye öder. Başka bir ifadeyle, doktordan 30 gün istirahat raporu alan işçiye işveren tarafından aylık ücretinin tamamı ödenmez, bir kısmı ödenir. Diyelim ki; SSK'ca işçiye 30 gün için 900 TL geçici iş göremezlik ödeneği ödenmişse, işçinin aylık ücreti de 1600 TL miktarında ise, bu 1600 TL'den 900 TL'sini düştüktan sonra geriye kalan üst kısmını işveren 1600 TL'ye tamamlayacak şekilde işçiye 700 TL'yi öder.

5- İşverenle o işçinin bağlı olduğu sendika arasında T.İ.S. varsa ve bu hususta T.İ.S.'ne şu kadar süreyi geçmemesi şartıyla işçinin rapor aldığı süre için aylık ücreti iş verence ödenir, tüm sigorta kollarının primleri de işverence SSK'ya bildirilip yatırılır diye Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 102 ve 108. maddelerine uygun hüküm konulmuşsa, ancak o zaman raporlu geçen süre için işçi SSK'ya gelip, başvurup geçici iş göremezlik ödeneği parasını tahsil edip, makbuzunu da alıp götürüp işverene ibraz eder ve bu geçici işgöremezlik parasını işverene iade eder. İşveren de işçiye aylık ücretini tam öder veya işçi geçici iş göremezlik ödeneği parasını SSK'dan kısmi olarak alır, makbuzu ile birlikte götürüp işverene ibraz eder, iş veren de bu geçici iş göremezlik ödeneği parasının farkını yani aylık ücretini tamamlayacak kadar kısmını işçiye öder. Bu takdirde primlerini de SSK'ya işveren bildirip yatırmak zorundadır.

6- Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi devamlı doktorlardan keyfi istirahat raporu alıp işverene ibraz ederek bunun ücretini alacağı savunulur ise de, 4857 sayılı İş Kanunu 17. ve 25. maddelerini birlikte düşünmek gerekir. Malum sık sık rapor almak geçerli fesih nedenidir. Bu nedenle haksız olarak rapor alır ücretine hak kazanır söylemi geçerli değildir. Bu konuda TİS de gündemimizde olmalıdır.

YÖNETİCİLERİMİZİN İŞYERİ ZİYARETLERİ



Genel Sekreterimiz Bayram Ayaz, Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'nü ziyaret ederek, buradaki üyelerimizin sorunları hakkında bilgi aldı. Ayaz, daha sonra Orman Bölge Müdür Yardımcısı Abdurrahman Acer ile bir görüşme yaptı.



Genel Mali Sekreterimiz Ali Bilgin, Adana Bölge Temsilcimiz Şahin Cerit ile birlikte, yangın söndürmeye giderken arazözle kaza geçirerek yaralanan Osmaniye yangın ekibindeki 5 yaralı üyemizi Osmaniye Devlet Hastanesi'nde ziyaret ederek geçmiş olsun dileğinde bulundu.



Genel Teşkilat Sekreterimiz Zeki Sungur Kızılkaya, Amasya Bölge Temsilciler Kurulumu toplantımıza katılarak, temsilcilerimizle sorunlar hakkında fikir alışverişi yaptı.



Genel Mali Sekreterimiz Ali Bilgin ve Genel Eğitim Sekreterimiz Mustafa Çınar, Isparta Bölgemizin tüm temsilcileriyle bir değerlendirme toplantısı gerçekleştirdi. Toplantıda, bölgedeki üyelerimizin sorunları ve teşkilatlanma çalışmalarımız gözden geçirildi.



Genel Eğitim Sekreterimiz Mustafa Çınar, Elazığ Şube Başkanımız Mustafa Tepe ve Şube Yönetim Kurulu üyelerimizle birlikte, Elazığ İl Çevre ve Orman Müdürü Şefik Kara'yı ziyaret etti.



Genel Eğitim Sekreterimiz Mustafa Çınar, Elazığ Şube Başkanımız Mustafa Tepe ile birlikte, Elazığ Orman Bölge Müdürü Cafer Orhan'ı ziyaret etti.



Genel Teşkilat Sekreterimiz Zeki Sungur Kızılkaya ve Genel Araştırma ve Mevzuat Sekreterimiz Mehmet Çelik, Kahramanmaraş Şube Yönetim Kurulu üyelerimizle birlikte Göksun Orman İşletme Müdürlüğü'nü ziyaret ederek, üyelerimiz ve işletme yöneticileriyle değerlendirme toplantıları yaptı.



Genel Mevzuat ve Araştırma Sekreterimiz Mehmet Çelik, Muğla Orman Bölge Müdürlüğü bünyesinde çalışan üyelerimizin Arazöz Eğitim Seminerine katıldı ve üyelerimizin sorunlarını dinledi.

BÖLGE TEMSİLCİLERİMİZİN İŞYERİ ZİYARETLERİ



Adana Bölge Temsilcimiz Şahin Cerit ve Bölge Yönetim Kurulu üyelerimiz, Adana Orman Bölge Müdürlüğü ile bölgedeki İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı işyerlerinde çalışan üyelerimize yönelik ziyaret ve toplantıları sürdürdü.



Amasya Şube Başkanımız Hayrettin Özben ve Şube Yönetim Kurulu üyelerimiz, Amasya Orman Bölge Müdürlüğü ile bölgedeki İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı işyerlerinde çalışan üyelerimize yönelik ziyaret ve toplantıları sürdürdü.



Artvin Bölge Temsilcimiz Talat Aydın ve Bölge Yönetim Kurulu üyelerimiz, Artvin Orman Bölge Müdürlüğü ile bölgedeki İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı işyerlerinde çalışan üyelerimize yönelik ziyaret ve toplantıları sürdürdü.



Bolu Bölge Temsilcimiz İsmet Yılmaz ve Bölge Yönetim Kurulu üyelerimiz, Bolu Orman Bölge Müdürlüğü ile bölgedeki İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı işyerlerinde çalışan üyelerimize yönelik ziyaret ve toplantıları sürdürdü.



Bursa Bölge Temsilcimiz Yavuz Balcı ve Bölge Yönetim Kurulu üyelerimiz, Bursa Orman Bölge Müdürlüğü ile bölgedeki İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı işyerlerinde çalışan üyelerimize yönelik ziyaret ve toplantıları sürdürdü.



Çanakkale Bölge Temsilcimiz Ali Ünal ve Bölge Yönetim Kurulu üyelerimiz, Çanakkale Orman Bölge Müdürlüğü ile bölgedeki İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı işyerlerinde çalışan üyelerimize yönelik ziyaret ve toplantıları sürdürdü.



Denizli Bölge Temsilcimiz Halil Turan ve Bölge Yönetim Kurulu üyelerimiz, Denizli Orman Bölge Müdürlüğü ile bölgedeki İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı işyerlerinde çalışan üyelerimize yönelik ziyaret ve toplantıları sürdürdü.



Isparta Bölge Temsilcimiz Süleyman Atasoy ve Bölge Yönetim Kurulu üyelerimiz, Isparta Orman Bölge Müdürlüğü ile bölgedeki İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı işyerlerinde çalışan üyelerimize yönelik ziyaret ve toplantıları sürdürdü.



Konya Bölge Temsilcimiz Ali Serin ve Bölge Yönetim Kurulu üyelerimiz, Konya Orman Bölge Müdürlüğü ile bölgedeki İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı işyerlerinde çalışan üyelerimize yönelik ziyaret ve toplantıları sürdürdü.



Mersin Şube Başkanımız Halil Aygün, Şube Yönetim Kurulu üyelerimiz ve bir grup üyemiz, Genel Mali Sekreterimiz Ali Bilgin başkanlığında Mersin'deki siyasi parti ve sivil toplum kuruluşlarını ziyaret ederek, mevsimlik orman işçilerine kadro verilmesi konusundaki taleplerimizi ilettik.



İstanbul Bölge Temsilcimiz İlhan Genç ve Bölge Yönetim Kurulu üyelerimiz, İstanbul Orman Bölge Müdürlüğü ile bölgedeki İl Çevre ve Orman Müdürlüklerine bağlı işyerlerinde çalışan üyelerimize yönelik ziyaret ve toplantıları sürdürdü. Bölge yöneticilerimiz, ayrıca Hak-İş Marmara Bölge Temsilcisi Ahmet Kaya ve konfederasyonumuza bağlı diğer sendikaların İstanbul şube yöneticileriyle Belgrad ormanlarındaki piknikte biraraya gelerek, işçilerimizin hakları için birlikte hareketi görüştüler.