

HİZMET ÖRGÜTLENMESİ

ve

ÇALIŞMA KOŞULLARI

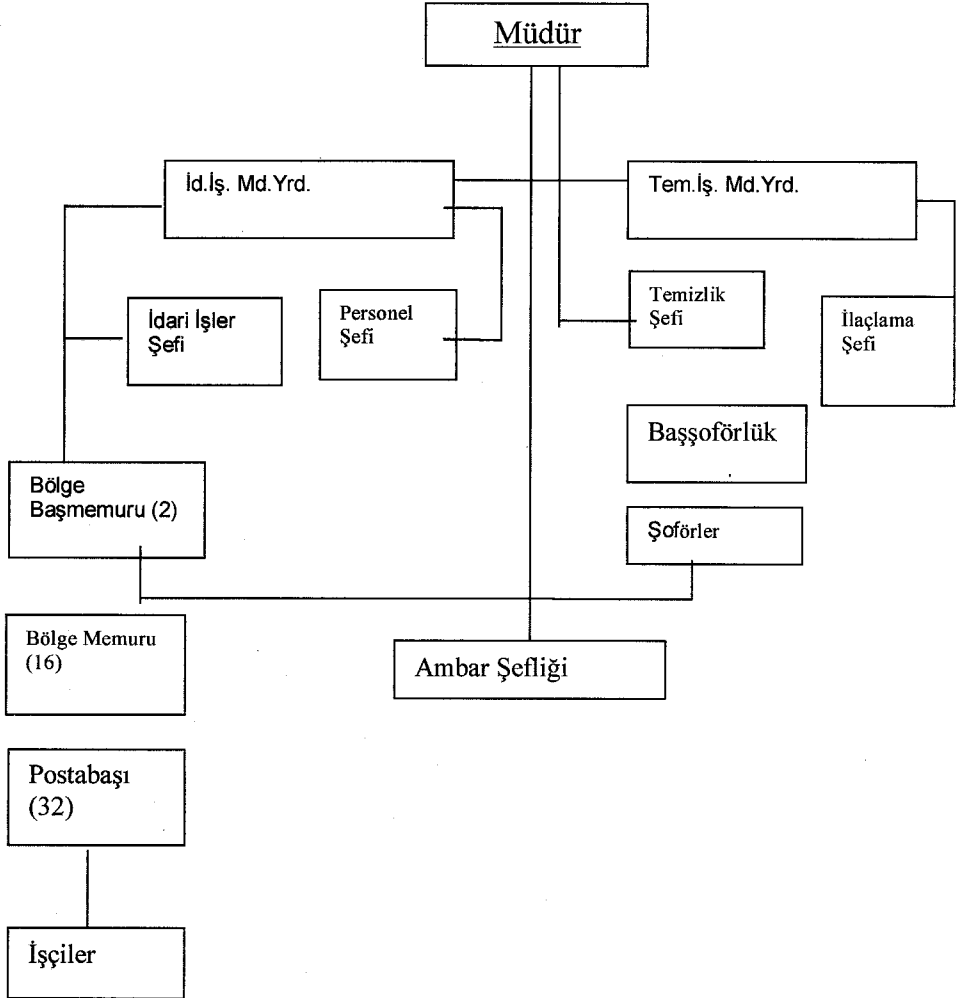
Türkiye’de çöp dediğimiz süprüntü, döküntü, atık vb. şeylerin kaldırılması, toplanması, taşınması imha edilmesi, ayrıştırılması ve geri kazanılması işinin hangi şartlarda, kimin tarafından yapılacağına mevzuatta yer verilmiş olsa da, bu işin nasıl yapılacağına, bu işte çalışacakların sahip olacakları vasıflara, işin sevk ve yönetiminde uygulanacak ilke ve kurallara ilişkin temel yönlendirici bir belge yoktur. Yasa, tüzük ve yönetmelikler daha çok çerçeve niteliğindedir; ayrıntılı düzenleme, belediyelere bırakılmıştır. Hiçbir belediye, yönetmelik ve yönergesinde bu işi yürütenler, bu işte çalışanlar için anlamlı bir görev tanımlaması yapmış değildir. Hizmet, belediyelerin mali olanaklarının elverdiği ölçüde kullanılan teknik araç-gereç yardımıyla, göreneklerin, işin yönetiminde etkili olanların talimatları ve bizzatıhi çalışanların bilgisi-görgüsü temelinde yürütülmektedir.

Örgütlenme Biçimi

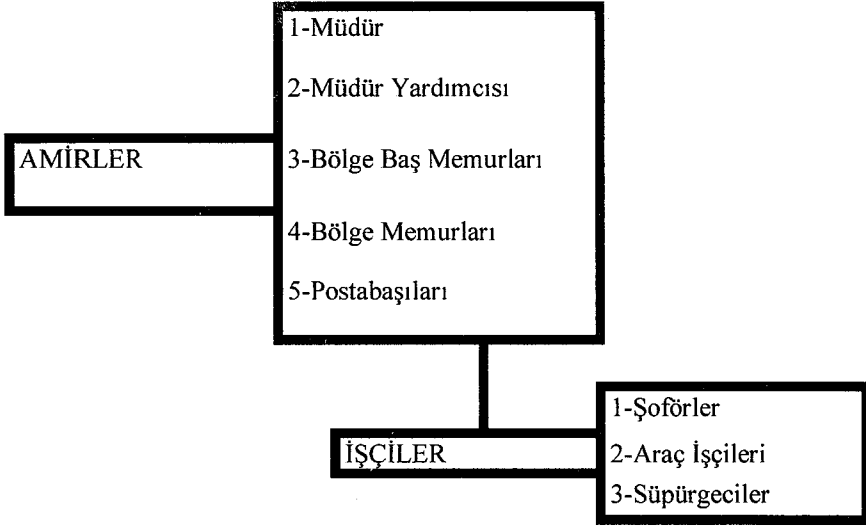
Bu çalışma için incelediğimiz üç belediyeden birisi olan Çankaya Belediyesi Temizlik İşleri Müdürlüğü’nde 1983 yılında Ankara Belediyesinin büyükşehir belediyesi statüsü kazanmasından önce çıkarılan *Ankara Belediyesi Başkanlığı Temizlik İşleri Müdürlüğü Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları Yönergesi* ve bu Yönerge’ye dayanılarak oluşturulan organizasyon şeması, işin yapılmasında çalışanların sınıflandırılmasında temel bir yol göstericidir. Yönerge’de amaç şu şekilde açıklanmıştır: Bu Yönerge, "Ankara Belediyesi Başkanlığı Temizlik İşleri Müdürlüğü'nün ...kuruluş, görev ve çalışma esaslarını düzenler". Kapsamı ise "...konu ile ilgili tüm birim ve görevler" olarak belirlenmiştir. Çankaya Belediyesi Temizlik İşleri Müdürlüğü örgüt şeması, bu yönergeden esin-

lenerek düzenlenmiştir. Diğer iki belediyeden böyle bir belgenin bulunup bulunmadığı saptanamamıştır.

Çankaya Belediyesi Temizlik İşleri Müdürlüğünün Organizasyon Şeması



Çankaya Belediyesi temizlik işlerinde çalışma alanları bölgelere göre tanımlanmış, dolayısıyla bölge baş memurlarından başlayarak tanımlanan unvanlar fiilen çalışmaya ilişkindir. Bu nedenle buraya bu görevlilerin unvanlarını ve görev tanımlarını alıyoruz.



Yönetmelikte Görev ve Sorumlulukların Tanımı

Yöneticilerin Genel ve Ortak Görev, Yetki ve Sorumlulukları: Her kademedeki yönetici durumunda bulunan kişilerin yönetici olması nedeniyle yüklendiği ortak ve genel bazı görev, yetki ve sorumlulukları vardır. Bu görev, yetki ve sorumlulukların özleri değişmez. Sadece en üst yönetim kademesinden başlayıp, en alt yönetim kademesine doğru kapsam ve sınırları daralır. Her kademedeki yöneticinin hepsinde ortak olan bu görev, yetki ve sorumluluklar; planlama- programlama, düzenleme, koordinasyon, uygulamayı yönetim, izleme-denetleme-değerlendirme ve bilgi vermektedir.

İşçilerin Görev ve Sorumlulukları: Kendilerine verilen görevi amirlerinin emir ve talimatları doğrultusunda yapmak, işin yürütümünden kaynaklı sorunları amirine bildirmek. İşçi işini yaparken amirine karşı sorumludur.

- *Temizlik İşleri Müdürü:* Direktif alacağı yönetici Başkanlık Makamı
- *Müdür Yardımcısı:* Direktif alacağı yönetici Temizlik İşleri Müdürü
- *Bölge Baş Memurları:* Direktif alacağı yönetici bağlı bulunduğu Müdür Yardımcısı.

Görevleri: Vazifeli kılındığı bölgelerin günlük temizlik hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak; Bölgelerindeki kontrol memurları, posta başı, temizlik araç ve işçileri denetlemek; Hizmetin yürütülmesi ile ilgili görevleri Müdürlüğe bildirmek ve alacağı direktifler doğrultusunda uygulamaya geçmek; Bölge çalışanları arasında karşılıklı sevgi ve saygıya dayalı anlaşmada öncülük etmek; Çalışanların haklarını yerinde savunmak; fevkalade meziyet taşıyanları Müdürlüğe iletmek; İşinden ayrılan personelin zimmetindeki demirbaş, eşya, alet ve malzemenin ziyaana uğratılmadan yerine teslimini sağlamak; İş durumuna göre bölgeler arasında koordine sağlamak; Halkla temas kurup, ihtiyaç ve şikayetlerini dinlemek, yetki alanına giren işleri yaptırmak.

- *Bölge Kontrol Memurları:* Direktif alacağı yönetici Bölge Baş memurları

Görevleri: Görevli kılındığı bölgenin günlük temizlik hizmetinin yürütülmesini sağlamak; Bölgesindeki puantör, postabaşı, temizlik işçileri ve araçların görevlerini eksiksiz yapıp yapmadıklarını denetlemek; Hizmetin aksatılmadan yürütülmesi için kendisine ulaşan görüş ve istekleri bölge başmemuruna aktarmak; Amirlerince verilen diğer görevleri yapmaktır.

- *Postabaşları (Bölge Kontrol Memuru Yardımcısı):* Direktif alacağı yönetici Bölge Kontrol Memurları.

Görevleri: Emrinde çalışan temizlik işçilerine görevlendirdikleri bölgenin günlük temizliğini yaptırmak; Temizlik hizmeti yapılırken, halkın sağlığını bozacak tozutmaya ve huzursuzluk verecek gü-

rütlüler yapılmamasını temin etmek; hasta olan, işe gelemeyen ve izin alan personeli amirlerine bildirmek; Rasgele çöp atımları ikaz etmek, ettirmek ve bu konuda işçileri eğitmek; Çöp biriktirme varillerine uymayan ve bu yüzden kentin kirlenmesine sebebiyet verenleri takip edip, cezai işlem yaptırmaktır.

- **Temizlik İşçileri:** Direktif alacağı yönetici Postabaşları.

Görevleri: Görevli kılındıkları cadde ve sokakların günlük temizliğini yapmak; Çöplerin temizlik araçlarına taşıma, yükleme ve boşaltılmasını yapmak; Çöp bidonu bulunmayan binaları amirlerine haber vermek; Kendilerine verilen araç ve gereçlerin kullanılmasında itina gösterip, korumak; Müdüriyetçe tespit edilen günlük sefer sayısını tamamlamaktır.

- **Çöplük Memurları⁸:** Direktif alacağı yönetici Bölge Başmemuru.

Görevleri: Gelen araçların düzenli şekilde çöp dökmelerini sağlamak; Araçların dolu gelip gelmediklerini denetlemek; Araçların yaptıkları günlük sefer adedini çizelgeye işleyip Müdürlüğe iletmek; Dozer operatörünün çalışmalarını gözetlemek, çöp ilaçlama ve kapama işlemlerini yaptırmaktır.

1. Çankaya ve Kadıköy Belediyesi Temizlik İşleri Müdürlüğü Unvanları

<u>Çankaya Belediyesi</u>	<u>Kadıköy Belediyesi</u>
Temizlik İşleri Müdürü	Temizlik İşleri Müdürü
Md. Yrd.	Md. Yrd
Bölge Başmemuru	Kontrolör
	Servis Görevlileri*
Bölge Memuru	Grupbaşı (İşçibaşı)
Postabaşı	Postabaşı
Şoför	Şoför
Süpürgeci	Mahalle ve Sokak Tem. İşçisi
Taşıyıcı	Kamyon Temizlik İşçisi

⁸ Büyükşehir belediyesinin bulunduğu yerlerde bu görevliler genellikle büyükşehir belediyesine bağlı çalışırlar.

* Çöp kamyonlarında çalışan işçilerin sevk, dağıtım ve yönetiminden sorumlu

Karşılaştırmalı tablodan anlıyoruz ki, Kadıköy Belediyesi'nde de temizlik işleri bölge temelinde yürütülmektedir. Bölge temelli çalışmalarda belediye kendi tespit ettiği ölçütlere göre, sorumluluk alanının genişliğine göre değişen sayıda bölgeler yaratıyor ve o bölgede yapılacak işlerin sevk ve yönetimini bölge memurlarına bırakıyor. Örneğin Çankaya Belediyesi 16 bölgeye, Kadıköy Belediyesi 34 bölgeye; Kartal Belediyesi de 9 bölgeye ayrılmıştır. Ayrıca bölgeler de belli sayılarda birleştirilerek bölge başmemuruna bağlanmıştır. Örneğin Çankaya Belediyesi 16 bölgeyi 8'er bölge şeklinde iki ana gruba ayırmış ve her ana grubun başında bir bölge başmemuru tayin etmiştir.

Çankaya Belediyesi örgüt çizelgesinde müdür dışında, temizlik işleriyle doğrudan görevli personel olan müdür yardımcıları da dahil olmak üzere tüm personel işçi statüsündedir. İşçiler arasında deyimleşen "*eli telsizliler*" nitelemesi işte bu işçi kadrosunda çalışan, ama işgal ettiği mevkide amir durumundaki müdür yardımcısı, bölge baş memuru, bölge memuru ve postabaşları için kullanılmaktadır.

2. Çalışanların Unvanları ve Sayısı

	Çankaya		Kadıköy		Kartal	
	Belediye.	Taş.	Belediye	Taş.	Belediye	Taş.
Müdür Yrd.	1	-	1	-	1	-
Bölge Başmemuru (Amir)	2	-	-	-	-	-
Bölge Memuru -Grupbaşı-İşçibaşı	16	-	25	-	9	-
Postabaşı	32	-	50	-	-	-
Süpürgeci -Temizlik İşçisi	230	-	156	-	47	60
Taşıyıcı -Araç İşçisi	75	-	175	-	-	69
Şoför	160	-	94	-	-	28
Diğer	287	-	61	-	-	24
Toplam	803	-	566	-	66	181

Her üç belediye de büyükşehir ilçe belediyesi olduğu için çöpün çöp sahalarına ulaştırılmasından sonraki aşamaları ve yönetimi büyükşehir belediyesi sorumluluğundadır. Dolayısıyla bu aşamadan sonra adı geçen belediyelerin sorumluluğunda çalışan işçi yoktur.

3. Hangi Hizmet Nasıl Görülüyor?

	Çankaya		Kadıköy		Kartal	
	<u>Belediye</u>	<u>Taşeron</u>	<u>Belediye</u>	<u>Taşeron</u>	<u>Belediye</u>	<u>Taşeron</u>
Sokak Temizliği	x		x		x	x
Çöp Toplama	x		x		-	x
Çöp Taşıma	x		x		-	x
Depolama	-		-		-	-
Ayrıştırma	-		-		-	-
İmha	-		-		-	-
Dönüştürme	-		-		-	-

Her üç belediyeden sadece Kartal Belediyesi temizlik işleri taşeronu verilmiştir. Kadıköy Belediyesi ise belediye hizmet binasının temizliğini taşeronu vermiştir.

4. Temizlik İşleri Müdürlüğü Kadro Durumu (Fiilen Çalışanlar)

	<u>Çankaya</u>	<u>Kadıköy</u>	<u>Kartal</u>
Geçici İşçi	-	-	62
Sürekli İşçi	803	664	139
Toplam	803	664	201

Her iki belediyede de taşeron işçileri ve belediye işçileri arasında ücret, çalışma saatleri, sosyal haklar bakımından önemli farklılıklar vardır. Ayrıca belediye işçileri sendika üyesi ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta, buna karşın taşeron işçileri sendika üyesi olmadıkları için, toplu iş sözleşmesinden de yararlanmamaktadırlar.

Temizlik İşçilerinin Çalışma Süresi

Kadıköy Belediyesinde hizmet binası temizlik işlerini yapan taşeron işçileri, belediyenin mesaisinden önce mesailerine başlayıp, belediyenin mesai bitiminden sonra binanın temizlik ve ertesi güne hazırlığını yaptıktan sonra işyerini terk etmektedirler. Kartal Belediyesi taşeron işçileri günlük mesai düzenine uygun 8 saatlik çalışma yapmakla birlikte, haftalık çalışma gün sayıları 6'dır. Dolayısıyla haftada 48 saat çalışmaktadırlar.

		Çankaya		Kadıköy		Kartal	
		Bel.	Taş.	Bel.	Taş.	Bel.	Taş.
Haftalık Çalışma Gün Sayısı		5	-	5	6	5	6
Günlük Çalışma Süresi		8	-	8	9	8	8
Haftalık Çalışma Süresi		40	-	40	54	40	48
Fazla Çalışma Ücreti			-	Söz.	Yok	Söz.	Yok
Vardiya Sayısı		2		2		1	
Vardiya Saatleri	1.vardiya	06 - 14		06 - 15		07 - 16	19 - 05
	2.vardiya	22 - 06		19 - 05			
Duş ve Elbise Değişimi Mesaiye Dahil mi?		Evet	-	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır
Vardiya Değişimi Nasıl?		Toplu	-	Tek	-	Tek	Tek

Oysa, İş Kanunu'na göre haftalık çalışma 45 saatten fazla olamaz. Günlük çalışma süresi bu 45 saatlik sürenin haftanın çalışılan günlerine bölünmesi suretiyle bulunacağı yasanın amir hükmüdür. Ayrıca normal dönemlerde fazla çalışma yapılması halinde -ki haftalık 45 saatin üstü çalışmayı kastediyoruz- işçinin rızasının olması ve Çalışma Bakanlığından izin alınması gerekir. Ayrıca, bir kişinin aylık fazla çalışma süresinin 90 saati geçmeyeceği yine Kanunun amir hükmüdür. Yine yasaya göre, fazla çalışma süresine ilişkin ücret normal ücretin %50 fazla ödenmek zorundadır; toplu iş sözleşmesiyle artırılabilir.

Temizlik İşlerinde İş ve Kadro Güvencesi

ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'nde iş güvencesi, iş ilişkisinin işçinin kapasitesine ve işin yürütümüne veya işin gereklerine veya ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerden dolayı ortaya çıkan geçerli bir sebep olmadan son verilmemesi şeklinde tanımlanmaktadır. Yani iş güvencesi, işçinin çalıştığı işin devamlılığından emin olması, iş akdinin -işverence ispatı zorunlu olan- geçerli bir sebep olmaksızın fesih edilmemesi; ve fesih halinde işlemin yargı denetimine açık olmasıdır.

ILO'nun iş güvencesi tanımında üç önemli unsur vardır:

- (1) Geçerli bir sebep olmaksızın iş akdinin fesh edilmemesi;
- (2) Geçerli sebebin ispatının işverene ait olması;
- (3) Feshin gerçekleşmesi halinde, işlemin yargı denetimine tabi olması ve sebebin yeterli görülmemesi halinde işe iade müessesinin bulunması.

Yasalarımızda ILO'nun tanımında yer alan unsurların hiçbirine yer verilmemiş, böyle bir güvence sağlanmamıştır. Türkiye'de işveren hiçbir sebep göstermeden işçinin iş akdini, İş Kanunu'nun 13. maddesine göre ihbar ve 14. maddesine göre kıdem tazminatını ödemek suretiyle fesh edebilir. Dolayısıyla Türk iş hukukunda iş güvencesi derken ILO tanımının dışında bir müesseseden bahsediyoruz demektir. Daha doğru bir deyişle, *Türkiye'de iş güvencesinden değil de, iş akdi feshinin nispeten zorlaştırılmasından bahsetmek* daha doğru olur.

Aşağıdaki tabloda, üç belediyenin toplu iş sözleşmelerinde iş akdi feshine ilişkin düzenlemeler verilmektedir.

5. İş Güvencesine İlişkin Düzenlemeler

	Cankaya	Kadıköy		Kartal	
	Belediye	Belediye	Taşer	Bel.	Taşer.
İhbar Öneli Süresi*	9-16 hafta arası	6-20 hafta arası*	Yasa	3-15***	Yasa
Kıdem Tazminatı Yıllık Tutarı**	85 günlük ücret	6 günlük ücret	Yasa	80 gün	Yasa
Disiplin Kurulunun Oluşumu	3 işçi-3 işveren	2 işçi-2 işveren		2 işçi 3 işveren	
İhraçlarda Disiplin Kurulu Karar Yeterlilik Şartı	2 işçi temsilcisinin kabul oyu	Çoğunluk, Kurul Başkanlığı dönüştümlü	Yok	-	Yok
Sözleşme Hükümlerine Aykırı ihraçta Tazminat Tutarı	24 aylık ücret tutarında tazminat	6 aylık ücreti tutarında tazminat	Yok	-	Yok
İşçinin Rızası Dışında İş ve İşyeri Değişiklik Koşulları	6 aylık ücret tutarında tazminat 3 aya kadar rıza aranmaz	6 aylık ücret tutarında tazminat 3 aya kadar rıza aranmaz	Yok	-	Yok

Türkiye'de iş akdi feshinin zorlaştırılmasında kullanılacak mekanizma İş Kanunu'nun 13. ve 14. maddesi ile hukukun genel ilkelerine dayanarak toplu iş sözleşmelerinde yer verilecek tazminat çerçevesinde düşünülmek zorundadır, düşünülmektedir. İş Kanunu'nun 13. maddesine göre, işveren işçinin iş akdini feshetmeden (işçinin kıdemine bağlı olarak değişen süreden) önce işçiye bildirimde bulunmak zorundadır. Hukukta bu süreye *ihbar öneli* denilmektedir. Bu süreye uymak istemeyen işveren bu süreye iliş-

*Çankaya'da işçinin kıdemi, 6 aydan az ise 9 hafta; 6 ay-1,5 yıl arası ise 11 hafta; 1,5-3 yıl arası ise 13 hafta; 3 yıldan fazla ise 16 hafta; Kadıköy'de bu kıdemlere ilişkin ihbar önellere 6,8,12,14 ve 16 haftadır.

kin ücreti tazminat olarak peşin ödemek suretiyle işçinin iş akdini derhal feshedebilir. İş Kanunu'nun 13. maddesine göre iş akdi feshedilen işçiye, işveren, kıdemine göre değişen tutarda çalışma süresiyle orantılı olarak kıdem tazminatı öder. İşte hukukumuzda iş güvencesi sağlamak ya da iş akdi feshini zorlaştırmak için İş Kanunu'nun 13. maddesinde yazılı ihbar önellere ve 14. maddede yazılı kıdem tazminatının yıllık parasal tutarını artırmak gerekmektedir. Ya da toplu iş sözleşmelerinde iş akdi fesihleri işçi ve işverenin birarada bulunduğu bir kurulun (işyeri kurulu, disiplin kurulu, uzlaştırma kurulu gibi) kararına bağlı kılınabilir. Bu durumda, iş akdi feshi sözleşmede yazılı şartlara uyulmaksızın gerçekleşirse ihbar ve kıdem tazminatına ilave olarak ayrıca bir tazminat ödenmesi kararlaştırılabilir.

Kadro Güvencesi

İş güvencesi denilince neyin kastedildiği bellidir ya da neyin "murad" edildiğini herkes kolaylıkla anlamaktadır. Buna karşılık *kadro güvencesi* pek kullanılan bir kavram değildir. Ancak, bu kavramın kullanılmaması, kavramla kastedilen konunun yeni bir durum ya da önemsiz bir şey olduğu anlamına gelmez.

Kadro güvencesi terimi ile, kişinin vasfına uygun, iş akdinde yazılı işte, o işe ait *kadroda* çalışmasını, iş ve işyeri güvencesini kastediyoruz. Örneğin temizlik işleri müdürlüğünde ağır tonajlı araç kullanabilecek vasıfta bir elemanın şoför olarak işe başlatılması ve çöp taşıma işinde ve o işe ait kadroda çalıştırılması, tarafların iradelerine uygun bir sözleşmenin konusu olabilir. Doğal olarak, bu durumda şoför olarak işe başlayan işçi, hep bu işi yapacağını, kendi *rızası* dışında işinin değişmeyeceğini düşünür.

Hukukumuzda iş ve işyeri değişiklikleri doğrudan bir güvenceye bağlanmamıştır. İş Kanunu'nun 16/II. maddesinde konu ile ilgili bir hükmün varlığından söz edilebilir. İş veya işyeri değişen işçi, yeni durumu sözleşmeye aykırı görüp bu değişikliğin hakkına halel getirdiğini düşünerek, yeni işi kabullenmek istemezse, "hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle işveren işçiye ya-nıltırsa ... iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa (sözleşmelerle başka türlü kayıt konmamak şartıyla)" *ihbar sürelerine uymadan iş akdini fesh eder ve kıdem tazminatını*

alır. Ancak, hem bu hükmün çok dolaylı bir güvence sağlaması hem de bu hakkın kullanılmasının işçiye işsiz bırakmak gibi yaşamsal bir seçeneğe zorlaması, bu hükmün güvence olarak değerlendirilmesini olanaksız kılmaktadır.

İşverenin kötü niyetli iş ve işyeri değişiklikleri yapma uygulaması durumunda karşılaşılan hukuksal boşluk, bu tip durumlar toplu iş sözleşmelerinde tazminat konusu yapılarak kısmen de olsa giderilebilmektedir. Örneğin Çankaya Belediyesi ile Genel-İş arasında bağitlanan sözleşmede işçinin rızası dışında ve bir yılda 3 aydan fazla süren iş ve işyeri değişiklikleri halinde, işveren, işçiye 6 aylık ücretine denk miktarda tazminat ödemek zorundadır. Ne var ki, uygulamada işçi, yine de işten atılma korkusu nedeniyle bu hakkını kullanamamaktadır.

İş ve İşyeri Değişikliği = Sürgün

Temizlik işleri, belediyelerde iş ve işyeri değişikliklerinin daha doğru bir deyişle sürgünlerin en fazla olduğu işyerleridir. Temizlik işleri hem başka birimlerde çalışanların en önemli sürgün yeridir hem de işyerinin kendi içerisinde sürgünlerin en fazla yaşandığı birimdir.

Örneğin 1999 Nisan Seçimleri'nden sonra yaşananlara ilişkin Sendika'ya iletilen bilgi notlarından yapılan şu alıntılar oldukça açıklayıcı ve öğreticidir:

Kartal Belediyesinden bir bilgi notu: "Temizlik İşleri Müdürlüğüne başka birimlerden sürgün yok. Ancak Temizlik İşleri Müdürlüğü kadrosunda olup da, yaklaşık 10 yıldır bilgisayar vb. teknik görevlerde çalışan ve çoğunluğu bayan işçilerden oluşan bir grup odacılık, temizlikçilik gibi görevlere, erkekler ise çöp süpürmeye gönderildi. Aynı durum diğer birimler için de geçerli..."

Kadıköy Belediyesinden bir bilgi notu: "... Belediye Başkanı belediyenin 200 işçiye ihtiyacı olduğunu ancak validen vize alamadığını bu nedenle temizlik işlerini taşeronla vereceğini söylemiştir. Sendika olarak karşı olduğumuzu beyan edince de, yaklaşık 200 kişiden oluşan ve ağırlığını bayanların oluşturduğu büro işlerinde çalışan ama kadrosu temizlik işlerinde olan üyelerimizi, temizlik işlerine çıkaracağını beyan etmiştir... Başkan, esasında bunu yapamaz çünkü bu durumda olanların önemli bir bölümü kendi yakın çevresinden insanlardır. Başkan bu beyanıyla bizi, yapmayı planladığı özelleştirmeye razı etmek hem de yakında başlayacak sözleşme görüşmeleri öncesi sendika karşısında mevzi kazanmak istemektedir..."

Sorun, sadece çalışanların iş ve işyeri güvencesiyle sınırlı değil, sendikal etkinlik ve işyerinde sendika mefhumunun güç bulmasıyla da yakından ilgilidir. Belediyelerde geçici işçilik uygulaması, kadro sorunları, vize işlemleri bu durumdaki işçiler kadar, o işyerinde sendikayı güçsüzleştiren, bütün işçileri işverene daha fazla bağlayan ağır ve açık bir tehdittir. Dolayısıyla belediyelerde kadro işlerini, vize işlemlerini yasal ve geleneksel bürokratik işleyişin olağanlığı içinde değerlendirmek mümkün değildir.

Sendikaların Yaklaşımı

Bu noktada, sendikaları zora sokan iş ve işyeri güvencesinden yoksun geçici kadroda çalıştırma ve taşeronlaştırma uygulamaları üzerinde biraz durmak, konuyla ilgili sendikaların tutumuna bir parantez açmak gerekiyor. Kabul etmek gerekir ki, sendikalar, başlangıçta işçilerin geçici kadroda çalıştırılmasına, hatta ihtiyacı olmadığı halde belediye işverenlerinin geçici adı altında “siyasi emellere” hizmet edecek sayıda işçi istihdamına ses çıkarmadılar. Hatta onları sendika üyesi yaparak üye sayılarını artırdılar. Ama çoğu işyerinde aynı işçilerin kadrolu işçilerden daha az ücret almasına, zaman zaman sigortasız çalıştırılmasına da göz yumarak güven bunalımını derinleştirdiler. Sendikalar, bir başka olumsuzluğa, geçici adı altında alınan ve büro işlerinde çalıştırılan işçilerin sayısının artmasına da göz yumdular. Böylece belediye yönetimlerinin yanlış uygulamalarına “teşne oldular”. Büro işlerinde çalıştırılanların çoğunluğu yönetimlere yakın insanlardan olması başlangıçta sendikaların inisiyatif geliştirmesini engellerken, yönetim değiştiğinde büro işlerinde çalışanların temizlik işyerlerine sürülmesi karşısında çaresiz kalmışlardır.

Yeri gelmişken aynı tutum içerisinde değerlendirilecek bir hususa da değinmek gerekiyor: Temizlik işyerleri, belediyelerde fazla çalışmanın en çok olduğu işyerleridir. Ancak, fazla çalışma ücreti belediyelerde suiistimalin, kayırmanın en önemli aracıdır. Fazla çalışma ücretinden gerçekten hak edenler değil, yönetime yakın insanlar daha fazla yararlanmaktadırlar. Ödeme, belediye imkanlarını zorladığı ya da sendikanın köşeye sıkıştırılmasının gerektiği düşünüldüğü zaman işverence masaya yatırılmaktadır. Sendikalar ise nispi emek sömürsünü artıran, işçinin kendisine ve sendikal vb. etkinliklere ayıracığı zamanı kısan; aynı zamanda da hak etmeyen işçilere ödenmesi suretiyle işçileri işverene bağımlılığını artı-

ran, sendika - işçi ilişkilerini dejenere eden bu uygulamanın kaldırılmasını hedef olarak gündemlerine almak zorunluluğu ile karşı karşıya kalmış durumdadırlar.

Temizlik İşçilerinin Ücreti

Ücret, İş Kanunu'nda, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağ olarak tanımlanmıştır. Ayrıca sözleşme, kanun ve hizmet akdinde işçiye ücret dışında diğer menfaatler de sağlanmış olabilir. Ücret ile diğer menfaatler dediğimiz ücret eklentileri işveren için borç, işçi için haktır; ve hizmet akdinin en önemli unsudur. Ücret konumuz bakımından kapsadığı unsurlara göre; çıplak, giydirilmiş; yasal ve diğer kesintilerden arındırılmış olup olmamasına göre net, brüt şeklinde ele alınabilir.

Çıplak Ücret: İşçinin emek gelirinin temelini oluşturan ve bir günlük normal çalışmasına karşılık gelen ücretinin (yevmiyesinin) 30 ile çarpılması sonucu ulaşılan değerdir.

Giydirilmiş Ücret: Çıplak ücretle birlikte işçiye ödenen para ve para ile ölçülmesi mümkün ödemeler toplamından oluşur. “Çıplak ücrete eklenen bu ödeme türlerini başlıca üç başlık altında toplamak mümkündür”.

Bağlı Ödemeler: Bunları çıplak ücrete bağlı olarak değişen ikramiye, fazla mesai, prim gibi ödemelerdir.

Ücret Benzeri Ödemeler: Çıplak ücretten ayrı olarak belirlenen yapılan işin ya da işçinin niteliğinden dolayı ödenen vardiya zammı, yol primi, iş riski zammı vb. ödemeler.

Sosyal Ödemeler: Aynı ya da nakdi ödeme şeklinde işçinin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için ödenen yemek, ulaşım, yakacak, bayram, çocuk, aile, izin hakları, sigorta yardımı şeklinde yapılan ödemelerdir.

Uygulamada sosyal ödeme (yardım)-yan ödeme karıştırılmaktadır. Yan ödeme, sosyal yardımlar da dahil, işçi istihdam etmekten doğan ve bir bölümü işçiye ödenen bir bölümü (kamu kesintisi niteliğinde) devlete aktarılan ödemeler toplamıdır⁹. Yan ödeme kavramı çıplak ücret dışında işçi istihdamından doğan her türlü yükümlülüğü ifade etmek için kullanılmaktadır.

⁹ Üzeyir Ataman, *Satınalma Gücünün Korunması Açısından Ücret Politikaları ve Zam Sistemleri*, DISK/LASTİK-İŞ Yayınları, Araştırma-4, İstanbul 1995, s.25.

¹⁰ a.g.k, sh.27

Brüt Ücret: İşçinin ücret gelirinden vergi, sigorta, fon, sendika kesintisi vb. kesintiler yapılmadan önceki gelirlerini ifade eden ücrettir.

Net Ücret: Brüt ücretten vergi, sigorta, fon, sendika kesintisi vb. kesintilerin yapılmasından sonra işçiye ödenen ücrettir.

6. Temizlik İşçilerinin Ücreti

	ÇANKAYA	KADIKÖY	KARTAL	ŞEHİTKAMİL
1-GÜNLÜK ÇIPLAK ÜCRET(Brüt)	12.500.000	11.223.750	11.120.000	5.829.187
2-AYLIK ÇIPLAK ÜCRET(Brüt)	375.000.000	336.712.500	333.600.000	169.046.423
EK KAZANÇLAR	3.600.000	6.000.000	7.235.000	1.380.000
3-KAZANÇLAR TOPLAMI	378.600.000	342.712.500	340.835.000	170.426.423
SOSYAL YARDIM TOPLAMI	12.440.000	37.783.375	48.026.129	25.246.000
4-GİYDİRİLMİŞ TOPLAM ÜCRET	391.040.000	380.495.875	388.861.129	195.672.423
5-TOPLAM ÜCRET MALİYETİ	437.907.500	426.286.750	434.595.679	236.294.716
KESİNTİLER TOPLAMI	160.405.292	155.574.030	157.117.869	98.184.342
6-NET ELE GEÇEN	277.502.208	270.712.720	277.477.810	138.110.374
İkramiye (Yılda)	112 günlük	112 günlük	112 günlük	112 günlük
	Ücreti Tutarında	Ücreti Tutarında	Ücreti Tutarında	Ücreti Tutarında

	DENİZLİ ¹¹ 1	DENİZLİ 2	KEŞAN	ÇAYIRHAN
1-GÜNLÜK ÇIPLAK ÜCRET(Brüt)	3.939.000	6.572.125	4.717.550	4.500.000
2-AYLIK ÇIPLAK ÜCRET(Brüt)	118.170.000	197.163.750	141.526.500	135.000.000
EK KAZANÇLAR	6.293.000	6.293.000	0	0
3-KAZANÇLAR TOPLAMI	124.463.000	203.456.750	141.526.500	135.000.000
SOSYAL YARDIM TOPLAMI	53.776.480	53.776.480	39.469.970	34.400.000
4-GİYDİRİLMİŞ TOPLAM ÜCRET	178.239.480	257.233.230	180.996.470	169.400.000
5-TOPLAM ÜCRET MALİYETİ	206.926.897	298.846.433	210.581.771	197.166.000
KESİNTİLER TOPLAMI	67.249.119	99.739.023	80.464.457	57.803.000
6-NET ELE GEÇEN	139.677.779	199.107.410	130.117.314	139.363.000
İkramiye (Yılda)	102 gün	102 gün	102 gün	102 gün

Örnek olarak seçilen yedi belediyeden temizlik işleri kadrosunda çalışan işçilerin kadroda gösterilen ücretleri ücret tanımları çerçevesinde tabloda verilmiştir. Örnek olarak seçilen belediyeler; büyükşehir ilçe, il, ilçe ve belde belediyesidir. Büyükşehir ve alt

¹¹ Denizli Belediyesi Temizlik İşleri Müdürlüğünde çalışan biri 3 aylık, diğeri 3 yıllık kıdemi olan işçinin ücreti örnek olarak alınmıştır.

kademe belediyelerinde çalışan işçilerin ücretleri büyükşehir ilçe belediyesinde çalışan işçilerin ücretine yakın olduğu için, tabloya alınmamıştır. Tablodaki verilerden görüleceği gibi, temizlik işçilerinin aylık eline geçen net ücret 140 ila 280 milyon TL-sı arasındadır.

Geçtiğimiz Temmuz ayında bazı “büyük” gazetelerin manşete çıkardığı 1 milyar ücrete imza atan çöpçüler başlığı altında verilen haber, Kadıköy Belediyesinde çalışan işçileri de kapsamaktaydı. Esasında o haberde açık bir sahtecilik vardı. Şişli Belediyesinde çalışan bir temizlik işçisine ait olduğu söylenen bordro ‘icat’ edilmişti. Çünkü Şişli Belediyesi’nde ne böyle bir işçi ne de öyle ödenmiş bir para vardı. Diğer yandan yine aynı haberde başka bir işçiye ait olduğu söylenen bordro da işçinin geriye dönük sözleşme farkı ile birlikte 45 günlük fazla mesai ücreti de verilmişti. Kısacası o haberler “büyük ve tarafsız” Türk medyasının masa başı kozmetik haberlerine eşsiz bir örnektir.

Türkiye’de belediye işçilerinin aldığı en yüksek yevmiye 13 milyon civarındadır; buna günlük brüt 1 milyonu aşmayan sosyal hakları da ilave ettiğimizde işçinin eline geçen net ücreti, her izan sahibi iyi niyetli insan kolayca hesaplayabilir. Diğer yandan, ancak olağan bir ödeme olmayan fazla çalışma ücreti de ücrete ilave edilmektedir Bu yanıltır çünkü, birincisi, her işçi fazla çalışma yapmaz. İkincisi, fazla çalışmanın yapıp yapılmayacağı sadece ve sadece işverenin iradesine bağlı bir husustur. Dolayısıyla işçinin en fazla ücretin $\frac{1}{4}$ ’ini bulan fazla mesai ücretini ödemek istemeyen işveren, iş planlaması, vardiya düzenlemesi ya da yeni işçi istihdam etmekle sorunu aşabilir. Bu nedenle fazla mesai ücretini esas ücrete dahil ederek işçinin eline geçen ücret hesabı yapılamaz, yapılsa bile bütün işçilerin eline geçen ücretin bir ölçüsü/örneği olarak kullanılamaz.

İşçi Sağlığı İş Güvenliği

Çağdaş sağlık anlayışı, sağlığı *kişinin bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik halinde olması* olarak kabul etmektedir. Çağdaş sağlık anlayışının en önemli uygulama alanlarından biri olan işçi sağlığı, 1950 yılında toplanan ILO ve Dünya Sağlık Örgütü Ekspertleri Komitesi’nde şöyle değerlendirilmiştir:

"Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri istihdamları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksel ortama yerleştirmek ve bu durumu sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak."⁵

Bir kamu kurumu olan belediyelerde işçi sağlığı, yukarıda verilen tanımdaki kapsama ne kadar uygun bir anlayışla ele alınmakta; soruna nasıl yaklaşılmaktadır; sorun karşısında işverenin, sendikaların ve işçilerin tutumu nasıldır, bakmak gerekiyor. Konuya önce mevzuat yönüyle bir göz atalım.

Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili mevzuat ILO sözleşmeleri, Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmeliklerden oluşur. Bunlar, konuyla ilgili olarak devlete ve işverene önemli sorumluluklar yüklemektedir. Ulusal mevzuatta, özel olarak katı atık sektörü istihdamı ile ilgili bir özel düzenleme yoktur. Ancak işçi sağlığı ile ilgili düzenlemeler, bu sektör için de geçerlidir. Konuyla doğrudan ilgili ILO Sözleşmeleri, düzenleme boşluğunu kısmen de olsa doldurmaktadır. Öte yandan uluslararası düzeyde PSI, atıkta çalışanların yaptıkları işin riskleri hakkında önceden bilgilendirilme hakkı olduğunu, bunun bir genel ilke ve şart olarak üye örgütlerce işverenlere benimsetilmesi için çalışmalar yürütülmesi doğrultusunda çeşitli çalışmalar yapmaktadır.

1- Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki 81 Sayılı Sözleşme, 1947

Sözleşme, üye devletlerin iş teftiş sistemi ve teşkilatı kurmasını öngörmektedir. İş teftiş sisteminin görevleri; çalışma süreleri, ücretleri, iş emniyeti, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer hususlar gibi çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul bulundukları sırada korunmalarına dair olan yasal düzenlemelerin yürürlükteki hükümlerinin uygulanmasını temin... Mevzuatta açık şekilde düzenlenmemiş kusur ve suiistimalleri yetkili makamın dikkatine arz etmek... vb. şekilde tespit edilmiştir.

⁵ İbrahim Topuzoğlu, "İşçi Sağlığı Nitelikleri ve Önemi", İş Hekimliği Ders Notları TTB Yayınları, 3. Basım, Ankara 1993, s. 11.

2- Makinaların Korunma Tertibatı İle

Teçhizine Dair 119 Sayılı Sözleşme, 1963

Sözleşme, insan gücü dışında mekanik güçle işleyen yeni ve müstamel (kullanılmış) makinaların bu sözleşmenin uygulanması bakımından makine sayılacağını ve her memleketin yetkili makamın, insan gücü ile işletilen yeni veya müstamel makinaların işçilere bedeni bir tehlike arz edip etmediğini ve bunun derecesini tayin ederek sözkonusu makinaların, bu sözleşmenin uygulanması bakımından makine sayılıp sayılmayacağına karar vermesini...; hareket halindeyken sevk ve idare ile vazifeli personelin emniyeti bahis olduğu nispette karayollarında veya raylarda işleyen vasıtalara bu sözleşmenin uygulamasını ve bu sözleşme hükümlerinin etkili bir tarzda uygulanmasını sağlayacak münasip müeyyidelerle ilgili hükümler de dahil, bütün lüzumlu tedbirlerin alınmasını öngörmektedir.

3- Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami

Ağırlığı Hakkında 127 Sayılı Sözleşme, 1967

Bu sözleşme ile getirilen tanıma göre, *"yüklerin bedenlen taşınması"* deyimini, yükün yerden kaldırılması ve yere konulmasını da kapsamak üzere, yük ağırlığının tamamen tek işçi tarafından çekildiği her türlü taşımayı anlatmaktadır. *"Yüklerin devamlı olarak bedenlen taşınması"* ise, yüklerin aralıksız olarak esas itibari ile bedenlen taşınmasına tahsis edilen veya aralıklı olsa bile yüklerin normal olarak bedenlen taşınmasını içine alan her türlü faaliyeti kapsamaktadır. Bu sözleşme, yüklerin devamlı olarak bedenlen taşınmasına uygulanan bir sözleşmedir. Sözleşmeyi imzalayan üyeler, sözleşmeyi bütün iktisadi faaliyet sektörlerine uygulayacaktır.

Ağırlığı, sağlık veya güvenliğini tehlikeye koyabilecek yüklerin işçi tarafından bedenlen taşınması talep veya kabul edilemez. Üyeler, işin icra edileceği bütün şartları hesaba katacaktır. Her üye, hafif olmayan yükleri bedenlen taşıma işine ayrılan bir işçinin, bu işe verilmeden önce sağlığını korumak ve kazaları önlemek amacıyla, yararlanılacak çalışma metotları hakkında yeterli bir eğitim görmesi için gerekli tedbirleri alacaktır. Yüklerin bedenlen taşınmasını sınırlamak veya kolaylaştırmak için, uygun teknik araçlardan mümkün olduğu kadar yararlanılacaktır. Kadınların ve genç işçilerin hafif olmayan ağır yüklerin bedenlen taşınması işine verilmesi sınırlandırılacaktır. Kadınlar ve genç işçiler yüklerin bedenlen ta-

şınmasında kullanıldıkları zaman, bu yüklerin azami ağırlığı, erkek işçiler için kabul edilen ağırlıktan bariz bir ölçüde az olacaktır. Her üye, mevzuat yoluyla veya ulusal uygulama ve koşullara uygun başka bir metotla ve ilgili işçi ve işverenlerin en fazla temsil kabiliyetini haiz teşekkülleriyle istişarede bulunmak suretiyle, bu sözleşme hükümlerini uygulama alanına koymak için gereken tedbirleri alacaktır.

4. Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Mütteallik 94 No.lu Sözleşme, 1949

Bu sözleşmenin kapsamına giren sözleşmeler; ilgili işçiler, işin yapıldığı aynı bölgedeki işkolu veya sanayide aynı mahiyetteki iş için kolektif sözleşme yolu ile veya ilgili sanayi veya iş kolundaki işçi veya işverenlerin mühim bir kısmını temsil eden işçi ve işveren teşekkülleri arasında tensip edilmiş diğer müzakere usulü yolu ile, hakem karar yolu ile veya milli mevzuatla tespit edilmiş olanlardan daha az elverişli olmayan ücretleri (Ödenekler dahil), iş müddetlerini ve diğer çalışma şartlarını garanti eden hükümleri ihtiva edecektir. Akitlerin ifasında, istihdam edilen işçilerin sağlığı, iş emniyeti ve sosyal servislerine müteallik gerekli tedbirlerin milli mevzuat, kolektif sözleşme veya hakem kararı gereğince bu gibi işçiler hakkında doğrudan doğruya uygulanması mümkün değilse, yetkili makam, ilgili işçilere, adil ve makul sağlık, emniyet ve sosyal servis şartlarını sağlamak üzere gerekli tedbirleri alacaktır.

5. Ulusal Düzenlemeler

Ulusal mevzuatta, temizlik işçileriyle doğrudan doğruya ilgili bir düzenleme yoktur. İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili genel düzenlemeler ise Anayasa dışında 15 yasa, 39 tüzük, 34 yönetmelikte yer almıştır.

Belirtmemiz gerekir ki; konuyla ilgili esas düzenleme İş Kanunu'nun 73-76, 78-81'inci maddeleri ile bu yasaya dayanılarak çıkarılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde yer almaktadır.

Anayasa'nın 49. maddesi, devleti, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir

ortam yaratmakla ödevli saymış; ve 56. madde de herkesin, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun 73. maddesi, işyerlerinin sağlık ve güvenlik şartlarını; 74. maddesi çıkarılması zorunlu olan sağlık ve güvenlik tüzüklerini; 75. maddesi iş güvenliği bakımından tehlikeli durumlarda işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasını; 76. maddesi işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunu; 78. maddesi ağır ve tehlikeli işlerde çalışma şartlarıyla ilgili hususları düzenlemiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde sağlık ve güvenlik önlemleri oldukça ayrıntılı bir biçimde yer almaktadır. Bu hususta iki önemli sorun ya da engel vardır. Birincisi; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzüğe göre işyerlerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere oluşturulacak İşyeri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu'nun yapısıyla ilgilidir. Kurul, ağırlıklı olarak işveren ve işverence atanan üyelere oluşmaktadır. İkincisi; çalışanların, sağlık ve güvenlik sorununu sosyo-ekonomik sistemin genel işleyişi ve mantığı içinde kavramaktan ve haklarını bu bütünlük içinde talep etmekten uzak olmalarıdır. Aynı eksiklik belki de daha çok sendikalarıdır. Çünkü toplu iş sözleşmelerinde öncelikle işçi sağlığı-iş güvenliği politikasının saptanıp o çerçevede hareket edilmesi yerine, dağınık yakınmalar düzleminde hareket edilmektedir. Bu durumda, işçi sağlığı-iş güvenliği ile ilgili yeterli araçlar, yöntemler geliştirilememekte, düzgün bir çalışma tarzı belirlenememektedir. Sonuçta, işçi sağlığı-iş güvenliği çalışmaları bütünlükten yoksun, kalıcılık ve süreklilik göstermeyen bir yapıda kalmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinde ulusal mevzuatın bir parçası olacak şekilde işçi sağlığı ilgili etkin düzenlemeler öngörülebilir Ancak, incelediğimiz toplu iş sözleşmeleri içinde bu konuda örnek olacak, daha doğrusu işçi sağlığını, ILO tanımı çerçevesinde ve bütünlüklü bir biçimde ele alan; temel politikayı saptayıp uygulanması için araç ve yöntemleri belirleyen hükümlere rastlanmamıştır.

Belediye İşyerlerinde Hijyen Olanakları

İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili olarak Genel-İş Sendikası ile TTB'nin ortaklaşa yürüttüğü bir proje kapsamında, İstanbul'da Kartal ve Kadıköy Belediyesi işyerlerinde pilot bir çalışma yürütülmektedir. Bu çalışma vesilesiyle ziyaret edilen Kadıköy Beledi-

yesi işyerlerinin kişisel sağlık bakımından son derece yetersiz olduğu görülmüştür. Adı geçen belediyede temiz içme suyu olanaklarının olmadığı ve tuvalet ihtiyacının çok kötü koşullarda giderilmeye çalışıldığı görülmüştür. Kartal Belediyesi, Kadıköy Belediyesine nazaran kişisel sağlık olanakları bakımından daha iyi koşullara sahip olsa da, yeterli değildir.

	Çankaya		Kadıköy		Kartal	
	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır
Lavabo Olanakları Var mı	x			x	x	
Tuvalet Var mı?	x			x	x	
Duş Yeri Var mı?	x			x	x	
Yeterli ve Sağlıklı mı		x				x

Belediye temizlik hizmetleri bölgelendirme ilkesi üzerinde yürütülmesi ve vardiya değişiminin topluca yapılmaması, işçilerin işe hazırlanma ve iş sonrası temizlenme amacıyla kullanacakları tesislerin kurulmamasına ya da geliştirilmemesine yol açmıştır. Tesis yokluğu, işçilerin iş sonrası pislik ve kokudan arınma olanaklarını ortadan kaldırmakta; temel bedensel hijyen kuralları yerine getirememektedir. Var olan giyinme - soyunma tesisleri ise temel hijyen kurallarından son derece uzak koşullar sergilemektedir. Öte yandan ortak zaman paylaşamama işçilerin güven, bağlılık, dayanışma, duygu ve davranışlarının zayıflamasına; buna bağlı olarak sendikanın işyerlerindeki etkinliğinin de azalmasına neden olmaktadır.

Koruyucu Eşya Yardımı

Temizlik işleri, iş sırasında kullanılmak üzere, kimi özel giysi ve araç-gereç dağıtımını gerektirir. Belediyeler, temizlik işçilerine iş elbisesi, eldiven ve maske dağıtmaktadırlar. Üç belediyede yapılan incelemede, belediyelerin temel eşyaları sağladıkları; ancak iş maskesi konusunda duyarsız kaldıkları görülmüştür.

	Çankaya		Kadıköy		Kartal	
	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır
İş Elbisesi Veriliyor mu?	X		X		X	
İş Eldiveni Veriliyor mu?	X		X		X	
İş Maskesi Veriliyor mu?		X		X		X

Ancak burada iş maskesiyle ilgili bir hususa değinmek gerekiyor. Temizlik işçileri kendilerine dağıtılan maskeleri kullanmamaktadırlar; maskenin sağlıkları bakımından önemini yadsımakta ya da kavramamaktadırlar. Bu, eğitim düzeyinin düşük olmasıyla ilgilidir ve maske kullanımının benimsetilmesi için işverenin ve sendikanın eğitici ve zorlayıcı bir fonksiyonu olmamıştır. Örneğin bu sorunu da kapsamak üzere Katı Atık Yönetimi Soru Kağıdında yer alan “Sendika tarafından işverene verilmek üzere, herhangi bir zamanda hazırlanmış rapor, mektup, şikayet, görüş vb. materyal var mı?” sorusuna her üç belediyede de hayır cevabı alınmıştır. Ancak, Çankaya Belediyesi için ilgili sendika şubesi sözlü uyarıları olduğunu söylemiştir.

İşçi sağlığı alanında kayıt sistemi, üzerinde çalışılarak sonuç çıkarma şansı vermeyen bir yapıya sahiptir. Kayıt sistemi bir yana, yalnızca belediye yöneticileri değil, konu ile ilgili tüm taraflar henüz belli bir kavrayışa kavuşmuş; sorunun önemi ve boyutları bilince çıkmış değildir. Bu durum nedeniyle, temizlik işlerinin güçlü-günü ve risklerini ortaya çıkarmak amacıyla gösterilen çaba sonuçsuz kalmaktadır.

7. Sağlık Hizmetleri

	<u>Çankaya</u>	<u>Kadıköy</u>	<u>Kartal.</u>
Sağlık Kontrolü Hangi Sıklıkla Yapılıyor	Yılda bir	Yılda bir	Yılda bir
Sağlık Kontrolünü Kim Yapıyor	Kurum doktoru	Kurum doktoru	Kurum doktoru
Sağlık Kontrolü Sonucunda Yapılan İşlem	Rapor sonucuna göre işlem yapılıyor	Rapor sonucuna göre işlem yapılıyor	Rapor sonucuna göre işlem yapılıyor

Belediyelerde genel olarak sağlık kontrolleri yılda bir kez kurum doktoru tarafından yapılmakta; ancak bunun yeterli sıklık olup olmadığı; kontrolün kurum doktoru tarafından yeterince sağlıklı biçimde yapılıp yapılamayacağı sorgulanmamaktadır. Temizlik işlerinin risklerine ilişkin ölçümlerin yapılmamış olması, işçilerin

hangi taleplerde bulunmaları gerektiğini saptamayı en başından engellemektedir.

8. İş Hastalıkları Durumu

	Çankaya Bld		Kadıköy Bld		Kartal Bld.			
					Belediye		Taşeron	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
İşe bağlı ölüm sayısı	-	-	-	-		1	1	1
3 gün ve daha fazla alınan rapor sayısı	20	15	by	9	95	80	by	35
İşe bağlı hastalık taşıyan işçi sayısı	7	4	by	by	by	by	by	by

Yukarıdaki tablodan görüldüğü gibi, belediye kayıtlarından "işe bağlı hastalık taşıyan işçi sayısı" sorusu yanıtlanamamakta; "işe bağlı ölüm sayısı" ise iş başındaki kaza kaynaklı olaylar ile sınırlı olarak yanıtlanabilmektedir. Türkiye'de, temizlik işlerinin tanımı ve bu işlerin neden olabileceği hastalıkların tanımlanarak sınıflandırılması gerekmektedir; belediye kayıt ve istatistiklerinin buna göre düzenlenmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

Temizlik İşçilerinin Toplumsal Statüsü

Emek en yüce değerdir deyişine pek fazla karşı çıkan olmasa da, pratik yaşamda toplum her emek harcayana değil de, nitelikli emeğe sahip olanlara daha çok itibar gösterir. Bu, kişinin toplumdaki statüsünü de ortaya koyar.

Statü, sınıf kavramının yerine ikame edilemezse de, sınıf içi farklılaşmaların tanımlanmasında kullanılan önemli bir kavramdır. Statü, kişiye toplumun bakışını, kişinin toplumda kendisini algılayışını; dolayısıyla kişinin eğitimi, entelektüel birikimi, gelir düzeyi, tüketim kalıbı vb. özellikleri içinde toplumda yer alışıyla ilgili bir kavramdır. Temizlik işleri basit emek gücüyle yapılabilecek türden işler olduğu için, toplumsal statüsü yüksek insanlarca yapılmaz ya da bu işi yapanlar daha alt toplumsal statüye sahiptirler. Bu bakışın işverence de paylaşılması ve bu işi yapanlarca da içselleştirilmesi en ilkel çalışma şartlarının değiştirilmesinde önemli bir handikap olarak ortada durmaktadır.

* by: bilgi yok

TTB ile Genel-İş'in ortak yürüttüğü çalışmada işçiler işe gidiş-gelişlerinde işyerinde çalışma sonrası duş alıp iş elbiselerini değiştirme olanağı olmadığı için toplu taşıma araçlarıyla seyahat etmekten kaçındıklarını söylemişlerdir. Diğer yandan, Kadıköy Belediyesi'nde sokak çöp süpürme araçlarının, süprüntü ve çöpleri temizlik işçileri lokalinin 25 metre yanına boşalttıkları saptanmıştır. Ve yine aynı işyerinde çöp araçları, işçilerin lokalinin ve atölyenin bulunduğu ortamda bekletilmekte, temizliği orada yapılmaktadır. Kimse-nin bu duruma karşı çıktığı olmamış; dahası işçiler bu duruma alışmışlardır.

Temizlik işçileri, kendi dar çevrelerinde bir tür koloni yaşamı sürmektedirler. Bir yandan toplum tarafından dışlanma, bir yandan mesai paylaşımların aynı kent çıkışlı "hemşehriler" olmaları bu durumu sürekli kılmaktadır. Bu özelliklere, yürüttükleri zor ve riskli işi karşılamaktan uzak; ancak sahip oldukları düşük eğitim düzeyi ve vasıfsız işgücü ölçüleri için doyurucu görülebilen ücretler eklenince, temizlik işçileri çalışanların en uysal kesimi haline gelmektedir.

Temizlik işçilerine benzer bir toplumsal dışlanmışlık yaşayan bir başka grup, taşeron işçileridir.

Taşeron Firma İşçileri ile İlgili Gözlem*

Kadıköy Belediye binasının temizliği için anlaşma yapılan firmanın işçileriyle yapılan birebir görüşmede, bu işçilerin eğitim seviyelerinin en fazla orta okul düzeyinde, yaşlarının ise 20- 30 arasında olduğu tespit edilmiştir. Toplam 20 kişi olan bu işçilerin hepsinin sigortalı olduğu, ancak sigorta primlerinin işveren tarafından tam yatırılmadığı bilgisi verilmiştir. Asgari ücretle çalışan bu işçiler, günlük en az 10 saat çalışmakta olup, fazla mesai ücreti alamadıkları gibi, diğer sosyal hakların hiçbirinden faydalanmamaktadırlar.

Genel olarak, belediye binasında çalışanlar gözlemlendiğinde taşeron firmanın işçilerinin ezik ve itaatkar davranışlar sergiledikleri saptanmıştır. Çünkü, bunlar toplumun en yoksul ve en eğitimsiz kesimlerinden geldikleri gibi, iş güvencesi açısından hiçbir yasal koruma ve güvenceye sahip değildirler. Hepsine işverence tek-tip

* Kadıköy Belediyesi Genel-İş işyeri temsilcisinin notu.

kıyafet giydirilmekte, verilen fazladan işleri dahi hiçbir ücret ve hak talep etmeden yapmaktadırlar.

Belediye binasında şu anda üç grup çalışan vardır.

Belediyeler de çalışanlar

- Memurlar

- Sendikalı İşçiler

Belediye ve

- Taşeron Firmanın İşçileri *seçiminde iş en 2 gruba ayrılıyor*

Bunların arasında zaman zaman gizli zaman zaman açık bir statü çatışması yaşanmakta; bu tür durumlarda en çok ezilen taraf taşeron firma işçileri olmaktadır. Taşeron firma işçileri yalnızca kendi işverenleri ile değil, aynı zamanda kendi patronunun da işvereni olan belediye yöneticileri ile de çalışma ilişkisi içinde bulunmaktadır. Öte yandan, hepsi işçi olmakla birlikte belediye işçisi ile aynı mekânı paylaşmakta; ancak kendini bunlarla eşit görmediği gibi aynı safta da görmemektedir. Taşeron firma işçileri, kamu kurumlarının "yok farzedilen" emekçileridir; kamu kurumlarından beslenen sömürü mekanizmasının canlı kanıtlarıdır.