

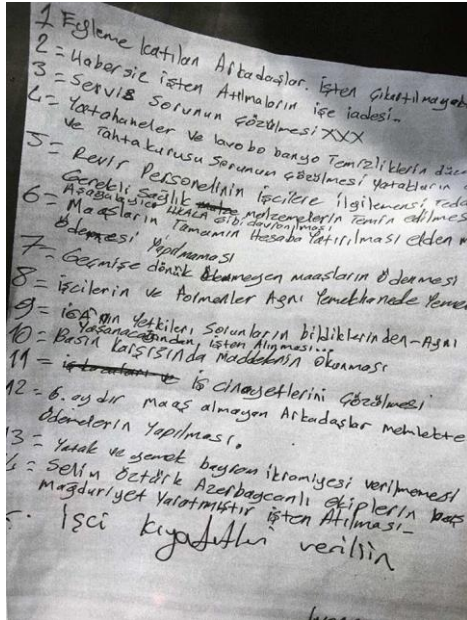
3. Havalimanı İşçilerinin Talepleri ve Süreç Üzerine:

Türkiye’de inşaat işçilerinin genel durumu hakkında:

İki binli yılların başlıca sermaye birikim alanı olan inşaat sektörünün son onbeş yıla damgasını vuran hızlı gelişiminin ve "parlak" ekonomik, siyasi başarılarının karanlık yüzündeki isimsiz kahramanlar inşaat işçileridir. Türkiye inşaat sektörünün gelişmesinde ucuz işgücü bir avantaj olarak değerlendirilmiştir.¹ Sayıları, anılan dönemde iki katına çıkan, en fazla iş kazası geçiren, en ucuza, en kötü şartlarda çalıştırılan ve en örgütsüz durumda olan bu emek kesimi, inşa ettikleri devasa yapıların gölgesinde kaldılar.

Türkiye’de bugün 2 milyon civarında inşaat sektöründe çalışan kayıtlı ücretli vardır. Ticaret-Büro işkolundan sonra en fazla sayıda sigortalı çalışan bu işkolundadır. Bunların %78’i geçici sigortalıdır. Kayıt dışı istihdam oranına sahip 4. Sektör inşattır. Sektörde istihdam edilenlerin %35,8’i kayıt dışıdır. Yani sektördeki 3 kişiden 1’i sigortasız çalıştırılmaktadır. Sektörde tam zamanlı çalışanlar bakımından haftalık ortalama çalışma süresi 53.4 saattir. İş Yasası’na göre haftalık çalışma süresi 45 saat iken, inşaatta bu süre 8.4 saat daha yüksektir, neredeyse 2 işçiden 1’i, İş Kanunu’ndaki yasal fazla mesai sınırının dahi üzerinde çalıştırılmaktadır. Resmi rakamlar dikkate alındığında bile kabaca bir hesapla söyleyecek olursak, son 15 yılda her 3 sigortalı inşaat işçisinden 1’i iş kazası geçirmiştir.

Eylemin nedenleri, talepleri ve hukuksal zemini üzerine:



1 9. Kalkınma Planı İnşaat, Mühendislik-Mimarlık, Teknik Müşavirlik ve Müteahhitlik Hizmetleri Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda “uluslararası alanda daha ucuza kaliteli eleman temin edebilmek” sektörün fırsatları arasında sayılmaktadır (a. g. r. s. 67)

Talep-1: “Eyleme katılan işçiler işten çıkarılmayacaktır”.

Eylem iddia edildiği gibi yasadışı değildir.

İşçiler İş Kanunu’nun 34. maddesine göre ücretleri ödenmediği için iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma” hakkına sahiptir. Maddeye göre “Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz”

Yine 6331 sayılı Kanun’a göre (m.13) işçiler ciddi ve yakın tehlike halinde iş görmekten kaçınma hakkına da sahipler.

Öte yandan işçilerin eylemi Anayasa md.34 ve Avrupa Sosyal Şartı md. 6/4’e göre toplu eylem hakkının kullanımınıdır. Bu konuda Yargıtay kararları da mevcuttur:

Mersin’de liman işçilerinin yaptığı bir toplu eylem nedeniyle yapılan işten çıkarmalara ilişkin kararında Yargıtay şu saptamayı yapmaktadır:

“Gerek ILO gerekse Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Mahkeme kararları ve yine Avrupa Sosyal Şartı kapsamında grevi de kapsayan **toplular eylem hakkı bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir**. Bu bağlamda toplu eylem hakkı bir üst kavram olarak benimsenmiş olup, buna grev yanında grev benzeri **protesto eylemleri**, kurallı çalışma, işi yavaşlatma gibi eylemler de dahil edilmiştir.”

Söz konusu Yargıtay kararında “Avrupa Sosyal Şartının 6/4 maddesi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve ILO ile benimsenen kurallara göre işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli demokratik bir hakkın kullanımını niteliğindeki protesto eylemlerinin toplu eylem hakkına dahil olduğu, ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasa dışı eylem olarak değerlendirilemeyeceği, Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesinin 6/4 maddeleri de nazara alındığında telafisi imkansız zarar meydana getirmeyecek şekilde toplu eylemde bulunmanın işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği” hükme bağlanmıştır. (<http://www.calismatoplum.org/sayi43/gulmez.pdf>).

Talep-2: “Habersiz işten atılanların işe iadesi.”

İşverenin işçiyi habersiz (ihbarsız, bildirimsiz) işten çıkartması İş Kanunu’nun 17. ve 18. maddelerine aykırıdır.

Talep-3: “Servis sorunu çözülsün” **Talep-4:** “Yatakhane, lavabo ve banyo temizliğinin düzeltilmesi, tahtakurusu sorunun çözülmesi.” **Talep-5:** “Revir personelinin işçilerle ilgilenmesi, tedavi ve gerekli sağlık malzemelerinin temin edilmesi.” **Talep-13:** “Yatak ve yemek verilmesi.” **Talep-15:** “İşçi kıyafetlerinin verilmesi.”

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndaki yasal kuralların yanı sıra inşaatlara özel bir “Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” mevcuttur. Bu yönetmeliğin 58. ve 59. maddelerine göre tuvalet, lavabo ve duşlar; yeterli sayıda ve hijyen şartlarına uygun olmak zorundadır. Dinlenme ve barınma yerleri (yatakhaneler) sağlık şartlarına uygun olmalıdır, işveren yeterli sayıda karyola, ranza, yatak, battaniye ve benzerlerini sağlamalı, temiz bir halde bulundurmalı, gerektiğinde dezenfekte etmelidir.

Öte yandan işverenler, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik uyarınca işçilere standartlara uygun her türlü kişisel koruyucu donanımı (özel iş kıyafeti, baret, ayakkabı, kemer vb) sağlamakla sorumludur. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’ne göre ise işverenler, yeterli personel ve donanıma sahip İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi kurmak, işçilere işyerinde revir de dâhil olmak üzere gerekli sağlık hizmetlerini ve malzemelerini sağlamakla yükümlüdür.

Talep-6: “Maaşların tamamının hesaba yatırılması, elden maaş ödemesinin yapılmaması.” **Talep-7:** “Geçmişe dönük ödenmeyen maaşların ödenmesi.” **Talep-12:** “6 aydır maaş alamayan arkadaşlara ödemelerin yapılması.”

“İş Yasası’nın 36. maddesine göre kamu makamlarının asıl işveren olduğu inşaatlarda, kamu makamları işçi ücretlerinin düzenli ödenip ödenmediğini denetlemekle sorumludur. İşçilerin ödenmeyen ücretleri varsa kamu makamları, müteahhitlerin hak edişinden keserek işçilere ücretlerini ödemekle yükümlüdür. İş Yasası’nın 32. maddesine göre 10 veya daha fazla işçi çalışan işyerlerinde tüm ücret ve parasal ödemelerin banka kanalıyla yapılması zorunludur.”

Talep-11: “İş cinayetlerinin çözülmesi.”

6331 sayılı Kanunu’nun 4. Maddesine göre

“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş

sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz”

İşçilerin taleplerinden biri de işçilerin ve formenlerin (ustabaşlarının) aynı yemekhanede yemek yemesidir, yani formenlere ayrıcalık tanınmamasıdır. Zaten İş Kanunu'nun “eşit davranma ilkesini” düzenleyen 5. maddesi uyarınca böyle olması gerekmektedir. İşçiler revir personelinin işçilere aşağılayıcı ve ukala davranmamasını istemekte; işçilerin sorunlarını bildikleri halde görevini yerine getirmeyen yetkililerin görevden alınmasını talep etmektedir. İşverenin yükümlülüğü işçinin fiziksel sağlığını korumakla sınırlı değildir. İşveren Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi uyarınca işçinin kişiliğini korumak, dürüstlük kurallarına uygun bir işyeri düzeni sağlamak, işçilerin psikolojik tacize uğramalarını engellemekle de yükümlüdür. Oysa inşaatta tam tersi bir çalışma ortamı olduğu anlaşılmaktadır. İşçiler yasal kuralların gereğini talep etmekte, eşit ve insanca muamele istemekte ancak bu talepleri hem hukuk hem insanlık dışı bir biçimde bastırılmaya çalışılmaktadır.

Eylem sonrası yaşanan hak ihlalleri; Şantiyede değişen ve değişmeyenler; Sorular...

Valilik açıklaması:

Tutuklanan sendikacılar eylem günü işçilerin taleplerini işverene iletmelerinde ve müzakere etmelerinde aracılık yapan, onları temsil eden kişilerdir. Nitekim İstanbul Valisi 16 Eylül'de yaptığı açıklamada görevlendirdiği yetkililerin hem çalışanlarla gerekli görüşmeleri yaptıklarını hem de onların işverenle buluşmasını temin ettiklerini belirtmektedir. Devlet yetkililerinin de katıldığı müzakere sürecinde yer alan, birer sendikacı olarak doğal görevleri gereği işçileri temsil eden kişilerin suçlu ilan edilmesi hukuk dışı, sindirme amaçlı bir siyasi / sınıfsal tutumdur.

İstanbul valisi aynı açıklamada *“işveren tarafı hızla belirtilen sorunların giderilmesi noktasında çalışmaya başladılar. O sorunların giderilmesi ve taleplerin karşılanması noktasında bizim de aracılığımızla bir an önce düzeltme çabalarına başladılar”* ifadesini kullanmaktadır. Bu ifade tam da işçilerin dile getirdiği gibi işyerinde sorunların olduğunun teyididir.

Bunlar hangi sorunlardır?

Sorunların tespiti için iş müfettişleri görevlendirilmiş midir?

Anılan sorunlara ilişkin daha önce hangi 'Sorun olarak anılan şeyler' ilgili mevzuata göre işverenin sorumluluğunda olan ve uygulanmaması durumunda cezai yaptırım gerektiren hususlardır?

Eğer sorunlar varlığı kabul ediliyorsa bunları dile getirmek neden suç, getirenler neden suçludur?

Aynı açıklamada gözaltına alınanlar arasında "suça karışanların dışındakiler mutlaka başsavcılarımızın titiz incelemeleriyle saliverilecektir" denmektedir. Burada belirtilen "suç" nedir? Vali mahkemelerden önce eylemin "suç" olduğuna nasıl kanaat getirmiştir?

Ulaştırma Bakanlığı Açıklaması:

Havalimanı işçilerinin dile getirdiği sorunların varlığını teyit eden bir başka açıklama ise Ulaştırma Bakanlığı'ndan gelmiştir. Bakanlıktan 18 Eylül'de yapılan açıklamada *"İGA yönetimi; sorun ve taleplerini dinlemek üzere çalışanlarla hızlıca bir araya gelmiş; yapılan görüşme sonucu, sorun yaşandığı tespit edilen noktalarda vakit kaybetmeden somut adım atılmaya başlanmıştır. Bu görüşmenin ardından İGA ivedilikle bünyesindeki taşeron (500'e yakın firma) firma patronlarıyla bir araya gelmiş ve sorunların giderilmesi ile ilgili kendilerine de talimat vermiştir"* denmektedir"

İGA yönetimi daha önce sorun ve talepler için neden çalışanlarla biraraya gelmemiştir?

Sorunlar neden daha önce tespit edilmemiştir?

İGA'nın varlığını kabul edip adım attığı sorunlar hangileridir?

Açıklamaya göre çalışanlarla yapılan toplantıda ortaya konan sorunlara yönelik somut adım atılmaya başlanmıştır. Toplantıda yer alan işçi temsilcileri bugün tutukludur. Dile getirdikleri sorunlar gerçekse neden hapsedirler?

Neden provokasyon yapmak vb. suçlamalara maruz kalmaktadırlar?

İGA yöneticisinin açıklaması (işçilerin taleplerinin doğruluğunun itirafı)

- **HaberTürk gazetesi yazarı Fatih Altaylı 12 Eylül 201 tarihli yazısında**
"3. Havalimanı gezimizde İGA CEO'su Kadri Samsunlu'yla sohbet ederken, geçen ayki işçi eylemleri de gündeme geldi. Samsunlu'nun net ifadesi şu oldu: "İşçi arkadaşarımdan özür diledim. Haklıydılar" satırlarıyla işçilerin haklılığını en üst düzeydeki yönetici tarafından da teyit edildiğini aktarmaktadır.

CEO Samsunlu "Sorunlar varmış birikmiş ama benim haberim olmadı. Bunlar bana aksettirilmedi" de demektedir.

Oysa hem 4857 sayılı İş Kanunu hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverene ve işveren vekiline ciddi yükümlülükler yüklemektedir.

İş Kanunu'nun 36. Maddesine göre "işverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür."

İş Kanunu'nun 2. Maddesine göre "asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

6331 sayılı kanunun 23. Maddesine göre "birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir."

"Bu kadar yoğun iş alanlarında her zaman sorunlar olabilir. Daha önce de belli sıkıntılar olmuş. O gün servis meselesinde aniden patlamış. Ve büyümüş. İlginç olan buradaki güvenliğe rağmen dışardan tellerden içeri girenler olmuş. Sonra jandarmaya haber verilince Jandarma sert müdahale etmiş. Biz de çok üzüldük o müdahale biçimine."

Oysa bu müdahaleden işverenin haberdar olmaması mümkün değil. Basına yansıyan fotoğraflarda göz altına alınanların şirket servis otobüsleriyle taşındığı görülüyordu.

Birkaç tahta kurusu için eylem yaptılar diyenler bizzat CEO'nun ağzından yalanlanmış oldular. Tahta kurusunun ciddi bir sorun olduğu ortaya çıkmış oldu.

TBMM'de Havalimanı İşçileri:

Mecliste hem eylemler öncesi hem de sonrası farklı partilere mensup milletvekilleri tarafından çok sayıda yazılı önerge ve meclis araştırması talebi sunulmuştur. Meclis Araştırması açılmamış, yazılı önergelere ise yanıt verilmemiştir. Önergelerde yer alan sorulara tatmin edici yanıtlar beklemek kamuoyunun hakkıdır.

Öte yandan eylem tarihinden daha önce sunulan önergeler bize havalimanı şantiyesinde yaşanan sorunların ilk kez getirilmediğini göstermektedir. Bakanlığın, Valiliğin ya da CEO'nun, şirket yönetiminin sorunları ilk kez duyuyor olması mümkün değildir.

Önergelerin yanıtı bırakılması aynı zamanda Çalışma Bakanlığı'nın görevinin yerine getirmediğini gösterir.

Yeni adıyla Aile Çalışma Sosyal Hizmet Bakanlığının doğrudan ve öncelikli faaliyet alanına giren bu meselede hiç söz etmemesi de yeni rejimin çalışma ilişkileri düzenine dair ipuçları veriyor. Bu alan giderek İşçileri Bakanlığının konusu olmaktadır. İş teftişi, işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesi, bu konudaki sayısız yasa ve yönetmeliğin uygulanması, işçi-işveren arasındaki uyumsuzlukların çözülmesi gibi temel misyonlarına uzak bir bakanlık profili görüyoruz.

Bakanlığa bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 2017 teftiş raporunda "İstanbul Yeni Havalimanı İnşaatında Programlı Teftişi" gerçekleştirildiğini belirtmektedir. Rapora göre:

- *Bu programlı teftiş kapsamında 1 ana işveren 44 alt işveren olmak üzere 45 işyerinin 16.186 çalışana ulaşılmıştır.*

- *Teftişler süresince 360 adet mevzuata aykırı husus tespit edilmiştir. Denetim gören tüm işyerlerinden mevzuata aykırılıklarını giderdiği ve teftiş süreci içerisinde yeni bir mevzuata aykırı husus oluşturmadan çalışmalarına devam ettiği gözlenmiştir.*

- *Teftişler sonucunda idari para cezası veya işin durdurulması idari yaptırım uygulanmamıştır.*

Bu rapor kamuoyuyla paylaşılmalıdır.

Mevzuata aykırı hususlar nelerdir?

Yüzlerce alt-işveren (taşeron) firmadan 44'ünün denetlenmesi yeterli midir?

TBMM'de önergeler:

- 1) 13 Nisan 2018'de HDP Grup Başkanvekili Meral Danış Beştaş "3. Havalimanı inşaatında meydana gelen iş cinayetlerinin araştırılması ile birlikte alınacak önlemlerin tespiti amacıyla" **Meclis Araştırması açılması** için önerge vermiştir. Aynı milletvekili Meral Danış Beştaş 15 Şubat'ta **Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanı** tarafından yazılı olarak yanıtlanması için yazılı önerge verdi.
- 2) HDP milletvekili Rıdvan Turan **Aile, Sosyal Hizmetler ve Çalışma Bakanı** tarafından cevaplandırılması için
- 3) HDP milletvekili Gülistan Koçyiğit 3. havalimanı inşaatında çalışan işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işçi ölümlerini durdurulması amacıyla alınması gereken tedbirlerin belirlenmesi ve önlemlerinin alınması için **Meclis Araştırması açılması** Aynı milletvekili 18 Eylül 2018'de Ulaştırma Bakanının yanıtlanması istemiyle konuyla ilgili yazılı önerge verdi.
- 4) HDP milletvekili Züleyha Gülüm **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının** cevaplandırılması talebiyle yazılı önerge verdi.

- 5) CHP milletvekili Ali Şeker 28 Ocak 2016 tarihinde **Çalışma Bakanının** yanıtlanması istemiyle havalimanında yaşanan iş kazalarını konu alan yazılı önerge verdi.
- 6) CHP milletvekili Murat Emir 17 Eylül'de **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının** cevaplandırılması talebiyle havalimanındaki iş kazalarını konu alan bir yazılı önerge verdi.
- 7) İYİ Parti milletvekili Ümit Beyaz 20 Eylül'de **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının** cevaplandırılması talebiyle havalimanındaki iş kazalarını konu alan bir yazılı önerge verdi.
- 8) CHP milletvekili Mahmut Tanal 17 Eylül'de **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının** cevaplandırılması talebiyle havalimanındaki eylemi ve sonuçlarını konu alan bir yazılı önerge verdi.
- 9) CHP milletvekili Ali Öztunç 17 Eylül'de **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının** cevaplandırılması talebiyle havalimanındaki eylemi ve iş güvenliği koşullarını konu alan bir yazılı önerge verdi.

3. Havalimanı İşçileriyle Dayanışma Platformu