

GİŞE MEMURLARI

Sorunları ve Çözüm Önerileri



Gişe memurlarının sorunlarının çözümü ortak mücadeleden geçmektedir.

Bugün modern dünyada iş kazaları ve işçi sağlığı sorunları giderek artan boyutları ile kaygı duyulacak düzeylere ulaşmıştır.



Ortak sorunlar adına yan yana yürümek, ortak hareket etmek birbirinin içine geçmiş halkalarda oluşan zincir gibi kenetlenmeyle olur.



Gişelerde çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli bir hale getirilmesi için aydınlatma, havalandırma, gürültü, titreşim, ısı, nem, toz ve toksin etkenler incelenmelidir. Gişe memurlarının güvenli çalışma ortamına sahip olması için gerekli önlemler alınmalı.



Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası
United Trade Union Of Transport Employees

BTS HABER DERGİSİ EKİDİR

Sendika Adına Sahibi: Uğur Yaman
Yazı İşleri Müdürü: Bekir Taştan

Adres: Mithatpaşa Caddesi No: 24/5
Kızılay/Ankara

Tel: 0312 424 04 70

Faks: 0 312 424 4 72

Mail: info@bts.org.tr
www.bts.org.tr

Teknik Hazırlık: Roka Reklam Tel: 0 312 231 02 21

Ağustos 2015 / Basım Adeti: 1000

Baskı: Sincan Matbaası

Gişe Memurları

Gişe Memurları, özellikle yolcu taşımacılığında demiryollarının görünen yüzüdür. Kurum yöneticilerinin tabiriyle TCDD'nin vitrinidir. Halkla kurulan iletişimde ilk halkadır.

Yolculara karşı her zaman yüzündeki tebessümü eksik etmeyen Gişe Memurlarının yürekleri ise; yıllardan beri biriken sorunlar, olumsuz çalışma koşulları, uğradıkları adaletsizlikler ve en önemlisi bu kadar önemli bir birimde hizmet vermelerine rağmen önemsenmemeleri nedeniyle buruktur.

Bugüne kadar Gişe Memurlarının yaşadıkları sorunların çözümü için kurumda örgütlü sendika ve dernekler pek çok girişimde bulunuldu. TCDD yetkilileri ile görüşüldü.

Ancak yapılan bu girişimler sorunları çözüme kavuşturmamıştır.

Demiryollarının yeniden yapılandırması süreciyle bu sorunlar artarak devam etmiş adeta kangren haline gelmiştir. İşin kötüsü bu durumu gişe memurlarının da kabullenmesi ve aynı zamanda sorunların çözümü



konusunda gerçek bir dayanışma ve örgütlükten uzak durmalarıdır. Durum bu kadar kötü olmasına ve rağmen yeni çıkarılan iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler tüm demiryolculara olduğu gibi gişe memurlarının çalışma koşullarını da yeniden ele alıp değerlendirmeyi zorunlu kılmakta bu anlamda yeni olanaklar sunmaktadır. Bu yasal gelişme eşiğinde gişe memurlarının çalışma koşullarını yeniden ele alıp değerlendirmek hayati bir öneme sahiptir.

Gişe memurlarının çalışma koşullarını yeniden ele alıp değerlendirdiğimizde aşağıdaki kara tablo ortaya çıkmaktadır.

1. Çalışma ortamı ve çalışma koşulları

Demiryolcular arasında çalışma ortamı ve koşulları

en ağır olan personelin başında gişe memurları gelmektedir. Gişe memurlarının çalışma ortamı diğer personelden oldukça farklıdır. Çoğu kez insani olmayan ortamlarda hizmet sunmak durumundadır. İş koşulları kendi sağlıklarını tehdit ettiği gibi verimli çalışmalarının önünü de kesmektedir. Gişe memurları kendilerini rahat hissettikleri iş koşullarında verimli çalışabilirler. Kötü çalışma koşulları; iş güvenliğinin olmaması gibi du-

rumlarda söz konusudur.

GIŞE

Demiryolcular arasında çalışma ortamı ve koşulları en ağır olan personelin başında gişe memurları gelmektedir. Gişe memurlarının çalışma ortamı diğer personelden oldukça farklıdır

Yetersiz aydınlatma, gürültü, az ya da çok ısı ve hava akımı gibi fiziksel koşullar çalışan bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkiler. Bürolarda ve iş yerlerinde verimli bir çalışma elde edilebilmesinde çalışma ortamı koşullarının önemi çok büyüktür.

Ankara banliyö gişelerinin nasıl bir zihniyet tarafından tasarlandığı anlamak oldukça güç. Gişe memuru bilet alıp verirken gişeyi açıp kapatırken adeta bir işkenceye maruz kalıyor. Bir barakayı andıran bu yerlerde bir insan

çalışacağı düşünülmemiştir. Gişede bilet satışı yapılırken yolcunun parayı nereye koyacağı memurun bileti ne şekilde vereceği, memurun akşamları gişeyi kapatırken hangi koşulda kapatacağı, sabahları açarken nasıl açacağı gişeleri göz ardı edilmiştir. Gişe memuru sabah ve akşam gişeyi açma kapamada yolculara rica ederek yardım almak durumunda kalarak bu işleri yapar.

Gişe memurları kendi imkânları ile memuriyete



uymayan bu mekânlarda hizmet üretmeye çalışır. Genel Müdürlükteki bir büro personeli büronun fiziki imkanları ile ilgili bir sorun varsa bunu kendisi çözmez. İlgililer gelir, aksaklık ve eksikliği yada bakımı yapar. Gişelerde ise gişe memuru bu sorunları kendi imkânlarıyla aşmak zorundadır. Örneğin gişe de karıncalar yuva yapmıştır. Karınca ilacını gişede görevli olan memur kendi parası ile alıp çözüm üretir. Yani kısacası gişenin içindeki olumsuzluğu olumluya çevirmek gişe memurunun fedakârlığı ile olur.

Hem işçi sağlığı ve güvenliği açısından hem de işyerlerinde istenen verimliliğin sağlanabilmesi bakımından çalışma ortamının önemi oldukça büyüktür. Bu nedenle çalışma ortamı koşullarının fiziksel ve psikolojik açıdan çalışanların yaşam fonksiyonlarını tehdit etmeyen, rahatsızlık ve sıkıntıya yol açmayan, ısı, nem, havalandırma, aydınlatma, gürültü, titreşim ve benzeri konularla ilgili sorunlardan arındırılmış olması gerekmektedir Bunları tek tek incelediğimizde daha iyi görebiliriz.



Gişe memurları ve Hava İle İlgili sorunlar

İnsanlar genellikle beden iç ısısında değişikliklere neden olabilecek işyeri, genel çevre ya da iklim değişikliklerine pek dayanıklı değildirler. İklim değişikliklerinin yanı sıra, büyük ölçüde ısı yayan ocak ya da fırınlar karşısında çalışmak veya tam tersine soğuk iklim koşullarında çalışmak insan sağlığı olumsuz etkiler. Bu nedenle hava koşullarının iyi olması gerekir.

Hava durumuna bağlı olarak insan vücudunun görevi merkezi sinir sistemini ve iç organları sabit bir ısıda tutar. İnsan vücudu devamlı bir ısı dengesine sahiptir. Vücut, dış çevre ile sürekli olarak yaptığı ısı değişimi ile gerekli ısı dengesini ayarlar. Genellikle 36.5 C olan vücut sıcaklığı, soğuk havalarda oksijenle besin maddeleri yakılarak; sıcak havalarda ise terleme fonksiyonu ile dengede kalır. Ancak vücudun ısı dengesinin bu şekilde korunması sınırlı olmaktadır

Sıcak bir çalışma ortamında vücudun ısınıyı dağıtabilecek tek yol ter buharlaşmasıdır. Bu tür buharlaşma en kuvvetli ve aynı zamanda en etkili bir yoldur. Ancak hava nemliliğinin yüksek olduğu durumlarda ter buharlaşması etkili olamamaktadır.

Soğuk iş ortamına ait sorunlar, aşırı ısı ortamına göre daha kolay çözülmektedir. Ancak yine de çalışanların vücut ısısındaki düşüşler dikkate alınmalıdır. Çünkü soğuktan etkilenen el parmakları incelikli iş yapma yeteneklerini ve dokunma duyarlılıklarını kaybetmektedirler. Bu durum ayrıca iş verimini düşürmekte ve en

önemlisi iş kazaları riskini artırmaktadır

Hava Hareketleri

Ortam ısısı ve yayılan ısı düzeyleri normal sınırlar içerisinde iken ideal hava akımı 150 mm/saniye civarında olmaktadır. Hava hareketi 510 mm/saniye'nin üzerine çıktığında çalışma ortamı “esintili” olarak; 100 mm/saniye'nin altında hava değişimi olan yerler ise “havasız” olarak kabul edilmektedir.

Havalandırma

İşyerinin hacmi ne kadar küçük tutulursa havalandırma o kadar fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Kontrol etmekte oldukça güç olmaktadır. İşyerlerinde yeterli sayıda pencere bulunmaması, tavanın alçak ve kişi başına düşen devinim hacimlerinin dar olması gibi faktörler çalışanların rahatını önlemektedir. İşyerlerindeki teknik tasarımlar ve havalandırma sistemleriyle çalışanları rahatsız eden bu tür sıkıntılar önlenmektedir. Bir işyerinin havalandırılması; serinlik ve temiz hava ihtiyacının karşılanması, çalışan makinelerin ve insanların yaydığı ısının dağıtılması, hava kirliliğinin hafifletilmesi ve havaya karışan zararlı maddelerin miktarının azaltılması için gereklidir.

Gişeler ve Aydınlatma

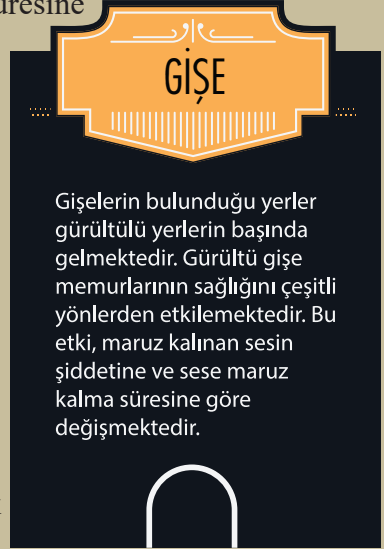
Gişelerde her türlü işlemin kalite standartlarının gerektirdiği uygunlukta yapılabilmesi ve gişe memurlarının

göz sağlığının korunması iyi bir aydınlatma tekniğini gerektirmektedir. Bir iş ortamının aydınlatma ihtiyacı yapılan işlerin özelliklerine, o yerde çalışan insanların göz fonksiyonlarının normallğine ve işin özellikleri nedeniyle detay algılama gibi kriterlere bağlıdır.

Gişeler ve Gürültü

Gişelerin bulunduğu yerler gürültülü yerlerin başında gelmektedir. Gürültü gişe memurlarının sağlığını çeşitli yönlerden etkilemektedir. Bu etki, maruz kalınan sesin şiddetine ve sese maruz kalma süresine göre değişmektedir. Gürültünün etkileri, işitme organına etkisi, psikolojik etkisi ve verimliliğe etkisi olmak üzere üç alanda ortaya çıkmaktadır.

Gürültünün en önemli ve kalıcı etkisi işitme organı üzerinde olmaktadır. Gürültü çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını da bozmakta olup, sosyal ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Gişe memurlarında zamanla öfke, sinirlilik, kararsızlık gibi davranış bozuklukları yaratmaktadır. Gürültünün şiddetinin yüksek olduğu yerlerde sözlü haberleşme önemli ölçüde aksamakta ve hata yapma olasılığı da artmakta-



dır. Bunun sonucu olarak da toplam iş süresi uzamakta, kalite düşmekte ve de iş kazaları çoğalmaktadır.

Gişeler Tozlar ve Toksik Etkenler

Gişe memurlarının maruz kaldığı diğer bir etken-
de tozlar ve toksitlerdir. Günümüzde

önemli sorunlardan birisi de geliş-

miş teknoloji tarafından kul-

lanılan, üretilen ve depolanan
çok sayıda maddenin neden

olduğu tozlar ve toksit madde-
lerdir. Tozlar ve toksit maddeler

çalışanların organizmalarında
yarattıkları kayıplarla işgücünü

büyük ölçüde azalttıkları için
önem kazanmaktadırlar.

Meslek hastalıklarının %
70'i tozlardan ve toksit madde-

lerden ileri gelmektedir. Tozlar,
önemli ölçüde solunum fonk-

siyonu kayıplarına ve alerjik
rahatsızlıklara; toksit maddeler

ise doku dejenerasyonuna,
kanserojen etki ve erken ölüme

kadar tedavisi olanaksız pek çok akciğer rahatsızlıkları-
na sebep olmaktadır.

Gişe memurlarının çalıştığı istasyonlarda, tuvalet,
lavabo, yemek, çay gibi ihtiyaçları karşılayacak im-

GIŞE

Meslek hastalıklarının % 70'i tozlardan ve toksit maddelerden ileri gelmektedir. Tozlar, önemli ölçüde solunum fonksiyonu kayıplarına ve alerjik rahatsızlıklara; toksit maddeler ise doku dejenerasyonuna, kanserojen etki ve erken ölüme kadar tedavisi olanaksız pek çok akciğer rahatsızlıklarına sebep olmaktadır.

kanlar yoktur. Gişelerin koşulları yukarıda belirttiğimiz olumsuzluklar ortada iken bunun dışında gişe memurları idari anlamda da pek çok sorunla karşı karşıyadır.

Gişe Memurları ve Çalışma Saatleri

Gişe memurluğu haftalık çalışma süresinin 40 saat olamadığı unvanlardan biridir. Haftada 7 gün ve 24 saat esasına göre çalışırlar. Bazı gişeler (06–14)(14–23) 2’li nöbet esasına göre çalışır. Bazıları (12–24) dediğimiz 3’lü nöbet bazen parçalı çalışma (3 saat çalış, 2 saat dinlenme, tekrar 2 saat çalış, 4 saat dinlenme gibi) bazen de işyeri amirlerinin keyfiyetine kalır çalışma saatleri.

Bölge bölge, işyeri işyeri farklılaşan gişe memurlarının bile anlayıp ayak uyduramadıkları nöbet biçimleri uygulanmaktadır.

Devlet Memurları Kanunu, memur tanımını gişe memurlarını ayırarak yapmamıştır. Tanımlanan memurun hepsi aynı statüde değerlendirmiştir. Ancak TCDD faal personel ve sabit(Büro) personeli olarak şekillendirilmiştir. Gişe memurları yasadışı ve yönetmelikte olmasına rağmen hangi statüde olduğu belli değildir. Bu da gişe memurlarına keyfi uy-



gulamayını ve kuralsız çalışmayı dayatıyor. Örneğın faal personele yemek veren kurum gışe memurlarına böyle bir hak yok diyor. Gişeler memuru 1 Mayıs gibi nice be-deller neticesinde tatil kazanılmış bir günde ve bayram tatillerinde hangi statüde çalıştırılmakta, tatil günlerinde çalışma zorunluğı olan iş yerlerinde tam gün mesai yapmaktadır. Ama gışe memurlarına

aylık 160 saat dolmuyor diye böyle bir haktan mahrum bırakıyor. Oysa Devlet Memurları Kanunu ilgili maddeleri çalışma koşullarını tanımlamıştır. 9 gün bayram tatili yapan büro çalışanın maaşından tatil günleri kesilmiyorsa gışe memuruna mesai doldurmuyor diye çalıştırma hakkını nerden aldığını sorgulamak gerekiyor. TCDD Yönetimi bu fedakârca çalışma ortamını suiistimal etmekte yazın sauna, kışın buzdolabına dönen bir buçuk metre karelik gışelerde uluslararası sözleşmelere ve iş sağlığı ve güvenliği koşullarına

GIŞE

Devlet Memurları Kanunu, memur tanımını gışe memurlarını ayırarak yapmamıştır. Tanımlanan memurun hepsi aynı statüde değerlendirmiştir. Ancak TCDD faal personel ve sabit(Büro)personeli olarak şekillendirilmiştir. Gışe memurları yasada ve yönetmelikte olmamasına rağmen hangi statüde olduğı belli değildir.

aykırı davranarak suç işlemektedir. Bir bahaneleride personel yetersizliğı fakat 35 ünvanlı gışe memuru Genel Müdürlük ve Bölge Müdürlüklerinde görevlendirilmişlerdir. Bu yetmezmiş gibi bölge müdürlüğüne bağı

otoparkta otoparkçılık bile yaptırılmaktadır.

Kurumun bu unvana bakış açısının samimiyetsizlikten başka bir tanımını olamaz. Samimiyetsizlikleri kuruma taşeron eliyle güvenlik personelleri alındı. Görevleri gereği pasa ve bilet sormaları gerekirken, çalışma ortamları iş barışı ve yasaya aykırılık teşkil etmekte. Yolcu ile sorun yaşadığında arkasında bir güvence hissetmemektedir. Yaşadığı sorunlara gişe memurları dahil olduğunda kurum gişe memurlarına farklı gözle bakmaktadır.

Kötü çalışma koşulları ve uzun çalışma süreleri nedeniyle çalışanlarda oluşan motivasyon azalması ve yorgunluk sonucunda verimlilik düşüşleri gözlenmektedir. Bununla beraber sağlıksız çalışma koşullarının çalışanların solunum, dolaşım, kas ve sinir sistemini ve moral yapısını da etkilediği görülmektedir

Gişe Memurları ve Esnek Çalışma

Gişe memurluğu esnek çalışmanın en yoğun yaşandığı unvandır. Görev ve sorumluluklarınız yönetmelikle belirlenmiş olmasına rağmen Gar ve İstasyonların da bazen ama diğer işyerlerinin pek çoğunda tüm işler gişe memurlarına yaptırılır. Danışma Memuru yoksa biletinizi satarken anonsları yapmak zorundasınız. Telefonlara

GIŞE

Gişe memurluğu esnek çalışmanın en yoğun yaşandığı unvandır. Görev ve sorumluluklarınız yönetmelikle belirlenmiş olmasına rağmen Gar ve İstasyonların da bazen ama diğer işyerlerinin pek çoğunda tüm işler gişe memurlarına yaptırılır.

bakmak gerekli bilgiyi vermek zorundasınız. Bazen ana kasa sizde olabilir. Birçok bölgede işyerinizle ilgili yazışmaları yapmak zorundasınız. Trafığı takip etmek zorundasınız, yolcuyu aydınlatmak ilgili yerlere bildirmek zorundasınız. Yetmez gişenizin temizliğini birçok yerde kendileri yaparlar. Gar içi binalardaysanız, sobanızı yakmak ve temizlemek durumundasınız. Biri aksadığında görev ve sorumluluklarınız içinde olmamasına rağmen cezai müeyyide gişe memurlarına uygulanır. Teftişlerde kesin kanaat gişe memurları hırsızdır. Denetleme merciini çalıştıramayan kurum ön yargılı davranır.

Gişe Memurları ve Kıyafet

Gişe memurlarının resmi kıyafet giyme zorunluluğu vardır. Fakat bu kıyafetler; basına açıklandığı gibi ünlü modacılar hazırlanıp ihaleler yapılırsa da ölçüleri uymayan kalitesiz, estetiği olmayan,

bedensel çalışmayı engelleyici kıyafetlerdir. Halkla ilişkilerde bu kadar göz önünde gişe memurlarının kurumu temsil edemeyecek düzeyde, göze hitap etmeyecek şekilde çalıştırıldıkları bir gerçektir.

Bunun yanı sıra kurum yandaşlarına çok pahalıya yaptırılan bu kıyafetler bugün tanınmış mağazalardan çok daha



Gişe memurlarının resmi kıyafet giyme zorunluluğu vardır. Fakat bu kıyafetler; basına açıklandığı gibi ünlü modacılar hazırlanıp ihaleler yapılırsa da ölçüleri uymayan kalitesiz, estetiği olmayan, bedensel çalışmayı engelleyici kıyafetlerdir.



ucuza alınabilecek durumdadır. Böyle bir uygulama ile kurumun zarara uğratılması da önlenebilecektir..

Giş e Memurlarının Sağlık Sorunları

Giş e memurları dolaşımında olan milyonlarca mikrobu üzerinde barındıran paraları her saniye dokunmak zorundadır. Zaten hijyen olmayan ortamlarda sağlıklı çalış ma koşullarıyla karşı karşıyayken bir de parayla size bulaşacak hastalıklardan korunmak zorundasınızdır.

Giş e Memurlarının Maruz Kaldığı Dışsal Etkenler

Uluslararası sağlık örgütü verilerine göre Türkiye’de şizofren oranı %10 dur. Şizofren psikiyatride en uç noktadır. Uçurumun kenarındaki insanlardır yani toplum içinde yaşayan en kritik vaka psikiyatrik olarak daha ötesi yoktur. Ortalama 1000 adet bilet satışı yapılan bir istasyonda bir gün içinde sadece bilet alan 10 şizofren vaka...

Bunun yanında günlük veya anlık asabiyet geçiren yani karısı, kızı, patronu, amiri vs ile sorunu olan ve geçici asabiyet krizi içinde olan yolcular bunun yanında TCDD ile sorun yaşayarak asabileş en yolculara da hizmet verme esnasında karşı karşıya gelmektedir. Bu insanların hepsi ile en doğru iletişimi direk ve en makul şekilde kurmak durumundadır.

Yukarıda saydığımız durumlarda giş e memurları

çeşitli saldırılarda maruz kalmaktadır. Bu nedenle can güvenliği sorunları diğer büro personeline göre çok daha fazladır. TCDD kaza vukuat cetvelleri incelenirse şiddete maruz kalarak yararlanan ve yaşamını yitiren gişe memurları da azımsanmayacak kadardır.

Gişe Memurlarının Vekalet Görevlendirilmeleri

Demiryollarında az adamla çok iş uygulaması sonucu 70 bin olan personel sayısı 24 bine düşmüştür. Bu azalma tüm unvanlara yansımıştır. Demiryolu yönetimi bu anlamda vekâlet görevlendirmeyi iş gücü açığını



Demiryollarında az adamla çok iş uygulaması sonucu 70 bin olan personel sayısı 24 bine düşmüştür. Bu azalma tüm unvanlara yansımıştır. Demiryolu yönetimi bu anlamda vekâlet görevlendirmeyi iş gücü açığını kapatmada bir yöntem olarak belirlemiştir.

kapatmada bir yöntem olarak belirlemiştir. Bu kapsamda bölgeler arası ve bölgeler içi vekâlet çalıştırma yapılmaktadır. Bu çalışma sistemi gişe memurlarını çalışma koşullarını daha zorlaştırmakta adeta köleliğe mahkûm etmektedir. Uzun süreli yapılan bu görevlendirmeler aynı zamanda personelin aile bütünlüğüne de zarar vermekte personeli göreve gittiği yerde de sefalete mahkûm etmektedir. Buna bir

de idarenin adam kayırması ve adaletsiz uygulamaları eklenince personel isyan noktasına gelmektedir.

Baş ka bölge ve iş yerlerinden yapılacak vekalet görevlendirmeler, Ankara merkez iş yerlerinde çalışan bütün giş e memurları çağrıldıktan sonra yapılmalıdır. Çünkü Ankara personeli olan giş e memurlarının hala baş ka iş lerde çalıştığı bilinmektedir.

Aynı şekilde Bölge Müdürlüklerinden yapılan görevlendirmelerde de ilan edilen listelere uyulmamakta, listede ismi olan kimi personel çeş itli gerekçelerle gelmemektedir.

Vekalet görevlendirilen personelin vekalet süreleri mağduriyet yaratmayacak şekilde ve herkes için aynı olarak düzenlenmelidir. Vekalet görevlendirmelerde gönüllülük esas olmalıdır. Ondan sonra diğ er personel görevlendirilmelidir.

Hiç vekalet gelmemiş personel varken kimi personelin ikinci kez vekalet görevlendirilmesi önlenmelidir.

Giş e Memurlarının Vekalette Kalacak Yer Sorunları

Vekalet gelen giş e memurları Ankara Gar yatakhanesinde ve misafirhanesinde kalmaktadır. Yatakhaneenin yeni tadilat görmesi ve yenilenmesinden ötürü kalma koş ulları uygundur. Ancak aynı durum ne yazık ki misafirhane için geçerli değildir.

Misafirhane odaları çok dardır. 6-7 m² lik odalarda 3 yatak vardır.



Vardiyalı sürdürülen çalışmalarda söz konusu olduğundan bu odalarda dinlenme ve uyku imkanı çok kısıtlıdır.

Misafirhane ve odalar sağlıklı değildir. Yataklar eski ve tozlu, halılar yerinden sökülük ve kir içindedir. Oda ve misafirhane içinde böceklerle karşılaşmak olağan haldedir.

Bu haliyle misafirhane insana yakışır bir konaklama yeri olmaktan uzaktır.

Bütün bu aktardığımız sorunlar vekâlet görevlendirilen personel için adeta bir cezaya dönüşmüştür. Yukarıda belirttiğimiz sorunların çözülmesi ve hakkaniyetin sağlanması iş barışı ve tatmininin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Çözüm için gerekli girişimlerin bir an önce yapılarak, personelin daha adanetli, hakkaniyetli ve insana yakışır çalışma koşullarına kavuşturulması acil bir sorundur.

Gişe Memurların Görevde Yükselme Sorunu

Gişe Memurlarının en önemli sorunlarından biri de

görevde yükselme sorunudur. Kuruma

gişe memuru olarak girdiyeniz

Gişe Memuru olarak emekli ola-

bilmekten başka şansınız yoktur.

Hiyerarşik yapıda yeriniz bellidir.

Talep edeceğiniz bir üst ünvanınız

yoktur. Başka bir görev isteyen

her gişe memuruna verilen cevap

aynıdır ve onlar bunu ezberlemiş-

GiŞE

Gişe memurlarının en önemli sorunlarından biri de görevde yükselme sorunudur. Kuruma gişe memuru olarak girdiyeniz Gişe Memuru olarak emekli olabilmekten başka şansınız yoktur.

tir. Sadece Baş Giş e Memuru olabilirsiniz bu unvanın görev ve sorumlulukları da diğ eriyle hemen hemen aynıdır. Ama bu unvanda çoğ u giş e memuruna verilmez. Baş memur olabilmenin şartları açık değ ildir; Tahsil, hizmet, ç alışma neyin baz alındığı bilinmez. Birçok istasyonda personel aç ığı hat safhada olmasına rağ -men nöbete sokulmaz. Bazılarına unvan da verilmeden nöbet harici ç alıştırılırlar. Bu da çoğ u iş yerinde iş yeri barış ını bozmuştur.

Giş e Memurlarının Kefalet Aidatı

Giş e Memurlarından paralı iş lerde ç alışmaları nedeniyle “kefalet aidatı” adı altında para kesilmektedir. Ancak paralı iş lerde ç alışanlara “kasa tazminatı” adı altında maaş harici ek bir ücret ödendiği halde bu tazminat Giş e Memurlarına ödenmemektedir.

Kesilen kefalet aidatları, “suç ve cezanın şahsiliği” ilkesine ve memurların maaşından doğ rudan ve izni dışında kesildiği için “mülkiyet hakkına” tecavüz oluşturduğu ortadadır. Her yönüyle hukuka aykırı olan “kefalet aidatı” kesintilerinin kaldırılması için Kefalet Kanununun Anayasaya aykırı olduğu ve Anayasa Mahkemesinde iptal davası aç ılması istemli TCDD İş letmesi Personelinin Müt eselsil Kefalet Sandığı Yönergesinin



ve Kefalet Sandığı Nizamnamesinin ilgili maddelerinin iptali için İstanbul 5. İdare Mahkemesinde açtığımız dava karar aşamasındadır.

Giş e Memurları ve Kasa Tazminatı

Giş e memurlarının yaptıkları iş in mali sorumluluk gerektirmesi ve riskler taşımasından dolayı Giş e Memurlarına “kasa tazminatı” ödenmesi gerekmektedir. Diğer bütün kurumlarda paralı görevlerde çalışan tüm

memurlara kasa tazminatı verilirken TCDD’de verilmemektedir. TCDD, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnenin 30. maddesindeki: “Sözleşmeli personele bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen ödemeler dışında herhangi bir ödeme yapılamaz” hükmünü gerekçe göstermektedir. 399 sayılı K.H.K’nın 30. maddesindeki: “Sözleşmeli personele bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen ödemeler dışında herhangi bir ödeme yapılamaz” hükmünün Anayasa Mah-

Giş e memurlarının yaptıkları iş in mali sorumluluk gerektirmesi ve riskler taşımasından dolayı Giş e Memurlarına “kasa tazminatı” ödenmesi gerekmektedir. Diğer bütün kurumlarda paralı görevlerde çalışan tüm memurlara kasa tazminatı verilirken TCDD’de verilmemektedir.

kemesinde iptal davası açılması istemli Kocaeli İdare Mahkemesinde açtığımız dava karar aşamasındadır.

Yukarıda belirtilen sorunların gerek TCDD gerekse de daha üst makamlar tarafından görülmesi ve çözüm-

lenmesi gerekmektedir. Bunun için iş sağlığı ve güvenliği kapsamında kapsayıcı bir yaklaşım önem taşımaktadır.

Bunun için bizlerin çalışma koşullarını düzenleyen yasa ve yönetmelikler önemli bir yer tutarken uluslararası düzenlemelerde büyük bir önem taşımaktadır. Ve bizlerin tabi olduğu yasa ve yönetmeliklerin nihai anlamda uluslararası düzenlemelerle uyumluluk içinde olmalıdır.

Çağdaş toplumlar insana ve çalışana değer vererek, çalışma hayatını çalışma çevresiyle birlikte daha insan-cıl hale getirerek, yaşam kalitesini yükselterek, verimli-liği artırarak hedeflerine ulaşmaktadırlar.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), AB (Avrupa Birliği) gibi uluslararası kuruluşların çalışmaları bu yönde olup sözleşme, tavsiye kararları ve metinleri bu yöndedir. Avrupa Birliği'nde topluluk düzeyinde geliştirilen ve yüksek bir koruma düzeyi içeren standartlardan biri de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir.

1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 7.maddesinde “Bu sözleşmenin Taraf Devletleri, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarında, özellikle güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını tanırlar.” denilmektedir.

ILO Tarafından 7 Haziran 1985 tarihinde yayınlanan ve 13.01.2004 tarihinde 25345 sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan İŞ SAĞLIğI HİZMETLERİNE

İLİŞKİN 161 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ ile ülkemiz tarafından da İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi ve Tavsiye Kararını imza altına alınmıştır.

Kanun kapsamında bu kanunun 5.maddesi ile aşağıdaki maddelerin uygulanması da hüküm altına alınmıştır.

Madde 5:

Her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, iş sağlığı hizmetleri, işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde aşağıdaki görevleri kapsayacaktır.

a. İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi;

b. Sağlık üniteleri, kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından bu tür hizmetlerin sunulduğu yerler dahil olmak üzere, işçinin sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamında ve iş uygulamalarındaki faktörlerin gözetimi;

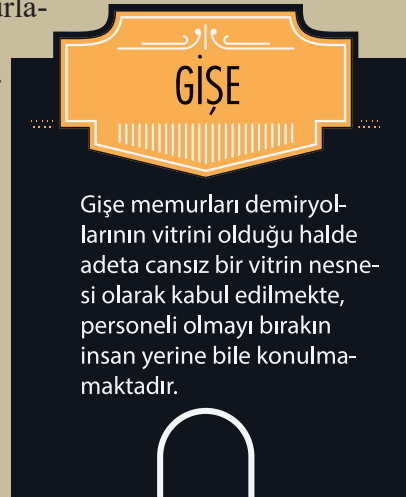
c. İşyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dahil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma,

d. Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım,

- e. İş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma,
- f. İş ile ilişkisi bakımından, işçilerin sağlığının gözetimi,
- g. İşin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi,
- h. Mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma,
- i. İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada işbirliği;
- j. İlk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme;
- k. İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma;

Sonuç ve önerilerimiz

Yukarıda detaylı olarak yaptığımız açıklamalarda anlaşılacağı üzere gişe memurları demiryollarının vitrini olduğu halde adeta cansız bir vitrin nesnesi olarak kabul edilmekte, personeli olmayı bırakın insan yerine bile konulmamaktadır. Bu sorunun aşılması ve emek ürettiğimiz demiryollarında emeğinin karşılığını görebilmesi için aşağıdaki önerilerimizin



Gişe memurları demiryollarının vitrini olduğu halde adeta cansız bir vitrin nesnesi olarak kabul edilmekte, personeli olmayı bırakın insan yerine bile konulmamaktadır.

yerine getirilmesi yıllardır süren bir mağduriyetin son bulmasını sağlayacak ve iş barışına katkı sunacaktır.

1. Gişe memuru açığı istasyonları kapatarak gişeleri özelleştirerek çözemeyiz. Binlerce işsiz iş bekliyor, KPSS ile kurumun gişe memuru açığı kapatılmaktadır.

2. Gişe memuru ünvanının önü açılmalı, görevinde terfi edebilmeli, bir başka unvana aday olabilmelidir.

3. Gişeler sağlık koşullarına uygun hale getirilmeli, zaruri ihtiyaçlarını görev yerinde giderebilmeli, görev yaptıkları mekânlar buna uygun hale getirilmeli, yedek memur bulundurulmalıdır.

4. Kıyafetler kaliteli şık ve kurumu temsil edebilecek düzeyde olmalıdır. Bunun da kıyafetlerin tanınmış markalara pazarlık usulü verilmesi ve kıyafetlerin bu markaları taşımaları ile bunun mümkün olabileceği açıktır.

5. Baş memur olabilmenin şartları açıklanmalı, her arkadaşımız müracaat edebilmeli, baş memur unvanı verilmeden kimse baş memur olarak çalıştırılmamalıdır.

6. Kurum içi eğitim öncelikli hale getirilmelidir.

7. Gece nöbet çıkışlarında ve sabah erken başlayan nöbetlerde servis sağlanmalıdır.

8. Kefalet aidatı kesimi durdurulmalı, bugüne kadar kesilenler nemalandırılarak çalışana ödenmelidir.

9. Paralı işlerde çalışanlara kasa tazminatı ödenmelidir.

10. Periyodik sağlık taraması yapılmalıdır.

11. Gişe Memurlarının asli görevi olan bilet satışı dışında hiçbir görevin verilmemesi gerekmektedir.

12. Yıllık izinlerin önceden programlanması, değişen ihtiyaçlara göre uyarlanabilecek düzeyde yedek gişe memurlarının bulundurulması ve mazeret izinlerinin kullandırılması yönünde gerekli kolaylıkların gösterilmesi gerekmektedir.

13. Banliyö bölgelerinde nöbetlerde mutlaka yedek gişe memuru bulundurulmalıdır.

Sonuç olarak insanın olduğu her yerde aynı zamanda sorun ve bu sorunun içinde de çözüm olanakları mevcuttur. Gişе memurlarının sorunlarının çözümü de kendilerinden geçmektedir. Bunun ilk adımı dayanışmayı örmek, bunun üzerinde örgütlenmek ve çözüm için yan yana durarak, omuz omuza vererek sürekli mücadele etmektir. Bu anlamda gişе memurlarında bunu sağlayacak potansiyel ve enerji mevcuttur. Bu potansiyelin diğеr personelin mücadelesi ile birleşmesi hem kendi sorunlarının çözümünü hem de tüm demiryolcuların sorunlarının çözümüne katkı sağlayacaktır. Bu anlamda BTS çatısı altında mücadele etmelerinin her türlü koşulu mevcuttur. Bunun için kendilerini özne olarak görmeleri yeterlidir. ‘Çağdaş Toplum Örgütlü Toplumdur’ şiarının bir parçası olmalarıdır. Bu anlamda tüm gişе memurlarını BTS çatısı altında örgütlenmeye ve sorunlarına sahip çıkarak çözmeye davet ediyoruz.

Notlar:



Demiryolları bir buçuk asrı aşan bir geçmişe sahip ülkemizin en eski kurumlarından biridir. Bir sistemler bütünüdür. Bu sistemin sağlıklı işleyişi diğer bir deyişle tekerleğin dönmesi yüzlerce farklı unvan arasındaki iş bölümüyle gerçekleşir. Bunun sonucu her koşulda 24 saat aralıksız hizmet üretimi gerçekleşir. Yük ve yolcuların bir noktadan başka bir noktaya hareketi sağlanmış olur. Demiryolu ulaşımı dediğimiz bu kolektif hizmetin üretilmesinde en önemli faktör kuşkusuz bu sistemin insan gücünü oluşturan demiryolculardır. Bir bütün olarak demiryolcuların ürettikleri bu hizmetten emeklerinin karşılığını aldığını söylemek oldukça güçtür. Ama bu hizmetlerin yolculara ve halka sunulmasında vitrin görevi gören gişe memurlarının emeklerinin karşılığını aldıklarını söylemek ise imkânsızdır. Bu kitapçıkta yüzeysel de olsa demiryolu gişe memurlarının yaşadıkları sorunlara değinilmiş ve sorunlar tartışılarak önerilerde bulunmuştur.

Bu kitabın oluşmasında emeği geçen başta gişe memuru olmak üzere tüm arkadaşlara teşekkür; bu çalışmanın sorunların çözümüne vesile olmasını dileriz.

