

ÖZEL SEKTÖRDE ÜCRETLİ ÇALIŞAN MİMARLAR
“ÇALIŞMA YAŞAMI”
KILAVUZU



TMMOB MİMARLAR ODASI ANKARA ŞUBESİ
KONUR SOK . NO:4/3 KIZILAY ANKARA
info@mimarlarodasiankara.org
www.mimarlarodasiankara.org
T:03124178665 | F:03124171804

TMMOB MİMARLAR ODASI ANKARA ŞUBESİ
İŞYERİ TEMSİLCİLİKLERİ ÜCRETLİ ÇALIŞAN MİMARLAR
KOORDİNASYON KOMİSYONU



**Başka bir
mimarlık
mümkün** ■

ÜCRETLİ ÇALIŞAN MİMARLARA

Henüz tam olarak aşılamayan, üstelik tekrarlayacağına ilişkin endişelerin dile getirildiği küresel ekonomik krizin etkileri en çok emeğiyle geçinen kesimler tarafından hissedilmektedir. İşsizlikten, yaşam standartlarındaki kronikleşen düşüşten, çalışma koşullarındaki olumsuz değişimden ve hak gasplarından mimarların da ciddi boyutta etkilendikleri gözlenmektedir. Yalnız kriz(ler) ve 70'li yılların sonlarından itibaren değişim ve yeniden yapılanma sloganları ile dayatılan ekonomi politikalar değil, mühendisleri, mimarları yok sayan merkezi yönetimin yapı sektörüne ilişkin uygulama ve kararları sorunlarımızı daha da derinleştirmiştir. Kuzey Afrika ülkelerinde yaşanan son gelişmeler ise, mesleklerini yurtdışında icra etmek zorunda kalan meslektaşlarımızın büyük bir bölümünün ne olacağı belirsiz bir sürece sürüklenmelerine neden olmuştur.

Özel sektörde emeğinin karşılığını alamadan, iş güvencesi olmadan ve çalışma koşulları ne alınan eğitime ne de insani gereklere uymadan çalışan meslektaşlarımızın sorunlarının çözülmesi için ülkeyi yönetenlerin hiçbir adım atmadığını görmekteyiz. Aksine, küresel serbest piyasa ekonomisinin talepleri doğrultusunda yapılan yasal düzenlemeler, deregülasyon politikaları ve sosyal devlet ilkesi ile bağdaşmayan uygulamalar, meslektaşlarımızı çaresizliğe ve umutsuzluğa sürüklemektedir. Kamuda ücretli çalışan meslektaşlarımızın da, “Torba Yasası” gibi düzenlemelerle artık özel sektör koşullarında çalışmaya zorlandıklarını ve giderek daha da ağır baskılarla karşı karşıya kalacakları bir döneme girildiğini izliyoruz.

Böylesi bir süreçte meslektaş dayanışmasının, ekonomik-demokratik haklarımız için örgütlü mücadelenin önemi daha da artmıştır. Bu zor günlerde umutsuzluğa kapılmaya, kendi içimize kapanmaya hakkımız yoktur. Yapmamız gereken sorunlarımızın farkında olmak, sorunlarımızın çözümü için güç birliği içinde demokratik girişimlerimizi artırmak, dayanışmamızı ve örgütlü gücümüzü yükseltmektir.

TMMOB MİMARLAR ODASI ANKARA ŞUBESİ
41.DÖNEM YÖNETİM KURULU

Merhabalar,

Hepimiz özel sektörde ücretli olarak çalışıyoruz. Kimimiz yeni mezun olduk çalışmaya başladık, kimimiz ise yılların deneyimleriyle çalışıyoruz, bürolarda, şantiyelerde, büyük şirketlerde... Okul sıralarını terk edip iş yaşamına atıldığımızda mimarlığa dair hayallerimiz, büyük beklentilerimiz vardı. Okul sıralarında öğrendiklerimizi uygulamak, tasarım yapmak, üretmek istiyorduk. Zorlu bir eğitimden geçmiş, teslimlerden önce gece gündüz çalışmış ve sonunda mimar olmaya hak kazanmış insanlar olarak iş hayatına atıldık.

Bu zorlu tempoya alışıklığımız olduğu halde, iş yaşamında karşılaştığımız koşulların zorluğu hayret verecek boyutlardaydı. İş yaşamında bir anda okulda verdiğimiz tüm emeklerin anlamsızlığını sorgularken bulduk kendimizi.

Kimimiz sigortasız çalışıyoruz, sigortalı olanlarımızın çoğunun ise sigortaları asgari ücret üzerinden yatıyor. Mimarlık diplomamız hiçe sayılırcasına, teknik ressam, fotokopi elemanı ya da servis elemanı olarak bile çalıştırılıyor.

Hep deneyimsiz olduğumuz söylentisine neredeyse kendimiz bile inanır olduk. İlk başta kabullenmiyor insan, daha doğrusu bu durumun geçici olduğunu düşünerek bir savunma mekanizması geliştiriyor. Bu mekanizmaların en yaygın olanı ise; “sıkıntının mimarlığı öğrenene kadar olduğu ve sonrasında nasılsa kendi işimizi yapacağımız” düşüncesi oluyor genelde. Bu sayede bu koşullara daha kolay katlanabildiğimizi düşünüyoruz.

Oysa katlanmak, belki de kendimize ve bizim durumumuzda olan arkadaşlara yaptığımız en büyük haksızlık. Peki, kaçımız gerçekten kendi işini yapabiliyor? Kaçımız kendi işini kendi istediği biçimiyle yapıyor? Bu kendini avutma hali ülkedeki işsizlik, örgütsüzlük halinde ne yazık ki zemin buluyor. İşverenler için ise bizi yıllarca ucuza ve güvencesiz biçimde çalıştırmanın kılıfı sadece.

Madem teknik ressam gibi çalıştırılacaktık, madem sigortamız yapılmıyacaktı (en iyi ihtimalle asgari ücret üzerinden yapılacaktı), madem servis, fotokopi gibi işlere biz bakacaktık, madem çok düşük ücretlere uzun saatler (geceleri yine her zamanki gibi sabahlayarak, hafta sonları işe gelerek) çalışacaktık... Sahi Biz Niye Mimar Olduk?

İş güvencesi olmayan, fazla mesaiyi ödenmeyen, sözleşmesiz, güvencesiz ve iş dışında bir hayat kurmaya vakti bile olmayan bizler, birbirimizin sorunlarından dahi bihaber bu sistemin içinde çabalamaya devam ediyoruz.

En temel haklarımızı; sigortalı iş, insani çalışma süreleri, fazla mesai ücreti, düzenli ödenen bir ücret, müelliflik hakkı ve insanca bir yaşam istiyoruz. Ne dersiniz, bir şeyler yapmanın vakti gelmedi mi?

Sessizliğimizi sürdürdükçe yaşam alanlarımız daha daraltılacak, patronlar daha fütursuz olacak, haklarımız daha da çok gasp edilecek. Geleceğimiz, ideallerimiz, mimarlık hayallerimiz ipotek altına alınacak.

Yeni mezun ya da deneyimliyiz ama benzer sorunlar yaşadığımızı biliyoruz. Çoğumuz tüm bunlara kişisel olarak direniyoruz fakat yapacağımız çalışmaları ortaklaştırmamız ve birlikte hareket etmemiz artık ertelenemez bir zorunluluk.

Biz bir araya geldik ve başlattık, hepimiz için... Aramıza katılırsanız çoğalırız, tartışırız geliştiririz, ortaklaşırsak örgütleniriz.

Özel sektörde ücretli çalışan meslektaşlarımız ya da yarın ücretli çalışmaya aday olan işsiz meslektaşlarımız ,mimarlık öğrencileri elinizdeki bu kitapçık sadece bir başlangıç, haklarımızı öğrenmek ve paylaşmak için... Hepinizi haklarımızı geri almak için, mesleğimize ve insanca çalışmaya sahip çıkmak için birlikte mücadele etmeye çağırıyoruz...

**TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi
İşyeri Temsilcilikleri Ücretli Çalışan Mimarlar Koordinasyon Komisyonu**

15 SORUDA HAKLARIMIZ

1- Deneme süresi yasal olarak ne kadardır?

Deneme süresi en çok 2 ay olabilir, bu süre toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabilir.

2- Deneme süresi sırasında sigortam yatmalı mı?

Deneme süresi esnasında sigorta yatmalıdır, bu süre içinde de sigortasız çalıştırılmaz.

3- Deneme süresi sonunda sözleşme yapma zorunluluğum var mı? Sözleşme yapmanın sağladığı olanaklar nelerdir?

Sözleşme yapma zorunluluğu bulunmamaktadır, sözleşme yapılması halinde İş Kanunu haricinde tanınacak haklar güvence altına alınmış olacaktır.

4- Bizim için hazırlanmış tip sözleşme var mı? Mimarlar Odası'nın bunu hazırlama ve taraf olma yetkisi var mı?

Ücretli çalışan mimarlar için Mimarlar Odası tarafından hazırlanmış tip sözleşme bulunmaktadır. Bu tip sözleşmeyi imzalayan ücretli çalışan ile işveren arasında anlaşmazlık durumunda çözüm uzlaşma yoluyla sağlanamadığı takdirde, tarafların isteği üzerine Mimarlar Odası'nın hakemliğine başvurulabilir.

5- Mimarlar için belirlenmiş bir asgari ücret var mı?

Mimarlar Odası Genel Merkez Yönetim Kurulu'nun belirlediği bir asgari ücret bulunmaktadır.

6- Ücretimin bir kısmının elden verilmesi yasal mı?

Ücretin verildiğinin belgelenmesi ve işverence ücretin tamamı üzerinden sigorta primi yatırılması halinde hukuken bir sorun yoktur.

7- Bir süredir ücretimi alamıyorum. Ne yapabilirim?

İşverene karşı maaş alacaklarının faiziyle tahsili için dava açılabilir. Ayrıca çalışan tarafından iş sözleşmesi feshedilebilir.

8- Sigortamın yatıp yatmadığını bilmiyorum bunu nasıl öğrenebilirim? Sigortam yatmıyor bu konuda ne yapabilirim? Sigortam asgari ücret üzerinden yatıyor, bu yasal mıdır? Yasal değilse bu konuda ne yapabilirim?

Sigortanın işverence yatırılıp yatırılmadığı Sosyal Güvenlik Kurumundan ve e-devlet şifresi ile <http://www.turkiye.gov.tr> adresinden öğrenilebilir. Sigortanın asgari ücret üzerinden yatırılması yasal değildir, ücretin tamamı üzerinden yatmalıdır. İşveren Sosyal Güvenlik Kurum'una şikâyet edilebilir ve ayrıca eksik ödenen primler için dava açılabilir.

9- Haftalık/ Aylık çalışma süresi ne kadardır? Bu süre aşılnca fazla mesai ücreti alabilir miyim? Fazla mesai ücreti nasıl hesaplanır? Patronum fazla mesai yapmamı istediğinde yapmak zorunda mıyım?

Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. İş Kanunu, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabileceğini öngörmüştür.

10- Yıllık izin sürem ne kadardır? İstedğim zaman iznimi kullanabilir miyim?

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan kişilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Ücretli çalışanlara verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. Bu iznin yazılı süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, çalışanın hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.

11- Resmi tatillerde (dini bayramlar, mili bayramlar) ben de izinli olabilir miyim?

Resmi tatillerde çalışanlar izinlidir.

12- İşverenin işten çıkarmaya gerekçe olarak gösteremeyeceği durumlar nelerdir?

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, çalışanın yeterliliğinden veya davranışlarından ya da

işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz;

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler

e) Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu analık ve süt izninde işe gelmemek

f) Hastalık veya kaza nedeniyle işe geçici devamsızlık

13- İşten çıkarıldım, ancak geçmiş aylara ait ücretim ödenmedi. Bu konuda ne yapabilirim?

Dava açarak geçmiş aylara ilişkin ücretlerin faiziyle iadesi talep edilebilir.

14- İşten çıkarıldım. Kıdem ve ihbar tazminatı almamın koşulları nelerdir?

Çalışan, işveren tarafından, ahlak veya iyi niyet kurallarına aykırı bir durumu tespit edilmediği halde işten çıkarılırsa, sağlık sebepleri ya da işverenin ahlak veya iyi niyet kurallarına aykırı hareketini gerekçe göstererek veyahut da zorlayıcı sebeplerle işi bırakırsa, askerlik görevi dolayısıyla işten ayrılırsa, emekliliğe hak kazanır ya da emeklilik için gerekli prim gün sayısı ile sigortalılık süresini doldurursa, evlendikten sonra 1 yıl içerisinde işi bırakırsa kıdem tazminatı alabilir.

Çalışanların işten ayrılırken alabilecekleri bir diğer hak da ihbar tazminatıdır. İhbar tazminatı sadece işveren tarafından çalışana

ödenen bir yükümlülük değildir, aynı zamanda çalışanların da bazı durumlarda işverene ödemeleri gereken bir tazminattır. İhbar tazminatında amaç, çalışanın ya da işverenin işi bırakma ya da işten çıkarma niyetlerini makul bir sürede karşı tarafa bildirmelerini sağlamaktır. Belirsiz süreli işlerde işçi veya işveren; 6 aydan az süren iş ilişkisinde en az 2 hafta önce, 6 ay – 1,5 yıl arası süren iş ilişkisinde 4 hafta önce, 1,5 yıl – 3 yıl arası süren iş ilişkisinde 6 hafta önce ve 3 yıldan fazla süren iş ilişkisinde 8 hafta önce işçi işi bırakacağı, işverense işten çıkaracağı bilgisini karşı tarafa iletmesi gerekir. Aksi halde bu sürelere uymayan taraf (ister işçi olsun ister işveren) karşı tarafa bildirim süresi tutarındaki ücreti ödemek zorundadır. Bu süreler iş sözleşmesi ile arttırılabilir.

15-Mobbing nedir? İş yerimde mobbing var, ne yapabilirim?

Mobbing, işyerinde çalışanlara yıldırma, sindirme maksadıyla psikolojik taciz uygulanmasıdır. Mobbing için herhangi bir kaba kuvvet, tehdit veya bir zorbalık gerekmemektedir; mobbing duygusal bir saldırdır. Kendisine mobbing uygulandığını düşünen çalışan uygulayanın psikolojik tacizini mutlaka kanıtlamaya çalışmalıdır. Mobbing kavramı Türk hukuku için oldukça yenidir, birkaç yargı kararında anılmıştır. Mobbing mağduru tazminat davası açabilecek ve mobbing uygulamasının niteliğine göre suç duyurusunda bulunulabilecektir.

BUNLARI BİLİYOR MUSUNUZ?

1) Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Mimarlar Odası Serbest Mimarlık Hizmetlerini Uygulama, Tescil ve Mesleki Denetim Yönetmeliği'nin Serbest Mimarlık Hizmetleri ve Belgelendirme Koşulları ile ilgili 10.maddesinin;

d) “Şirketin ücretli olarak çalıştıracağı mimarlarla imzalayacağı iş düzeni, telif hakları, özlük hakları ve çalışma koşullarını düzenleyen sözleşmeyi vermiş olması; Mimarlar Odası'na belirlenen öneri bedelden az olmaması ” şeklinde olduğunu;

2) Mimarların, mesleki etkinliklerinde topluma, işverene, meslektaşlarına ve Mimarlar Odası'na karşı davranışları ile ilgili bilgi edinmek için “TMMOB Mimarlar Odası Mesleki Davranış Kuralları Yönetmeliği”ne www.mimarlarodasiankara.org adresinden ulaşabileceğini;

3) TMMOB 41.Olağan Genel Kurulu'nda kabul edilen TMMOB Ana Yönetmeliği'nin 90. maddesinin;

“Odalara bağlı meslek mensuplarından 6235 sayılı TMMOB Kanunu'na ve bu Ana Yönetmeliğe aykırı hareketi görülenlerle, üyelerden ve tüm meslek mensuplarından, meslekle ilgili işlerde, gerek kasten ve gerekse ihmal göstermek suretiyle zarara yol açan ya da kabullendiği anlaşmalara uymayan ya da meslek onurunu bozan durumları saptananlara, üye ve çalışanlara karşı mobbing uygulayanlara, kadın üye ve kadın çalışanlara karşı cinsiyet ayrımcılığı yapanlara, cinsel tacizde bulunanlara kayıtlı ya da ilgili bulundukları Oda Onur Kurulunca aşağıda yazılı disiplin cezaları verilir.

- a) Yazılı uyarma,
- b) Kanunda belirtilen hafif para cezası,
- c) Kanunda belirlenen ağır para cezası,
- d) On beş günden, altı aya kadar serbest meslek uygulamasından uzaklaştırma
- e) Odadan çıkarma ya da üye olam zorunluluğu bulunmayanlar için meslekten men,

Bu cezaların verilmesinde sıra gözetilmez. Ancak nedeni oluşturan olayın içeriği ve sonuçlarına göre bu cezalardan biri uygulanır” şeklinde olduğunu, biliyor musunuz?

TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi
ALO HUKUK BÜROSU

Meslek, iş yaşamı, çalışma koşulları vb. konularda
hukuksal yardım almak için

TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi
Alo Hukuk Bürosu'nu arayabilirsiniz.

Av. Gökçe BOLAT
İletişim bilgileri: 0 312 417 16 45 | 3

TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi
İŞYERİ TEMSİLCİLİKLERİ ÜCRETLİ ÇALIŞAN MİMARLAR
KOORDİNASYON KOMİSYONU

Sekreteryası:
Banu BARUTCU AKPINAR
İletişim bilgileri: 0312 417 86 65 | 121

TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi
ÜCRETSİZ KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİM KURSLARI

TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi Kültür MBÇK,
Milli Eğitim Bakanlığı ve Çankaya Halk Eğitim Merkezi
işbirliği ile üyelere yönelik MEB sertifikalı ücretsiz
kurslar düzenlenmektedir.

Kurslar;

Fotoğrafçılık
İspanyolca
İngilizce
Fransızca
Rusça
Almanca
Diksiyon
Grafik Tasarım
Grafik Animasyon
İtalyanca
Yunanca

Kurslara kayıt yaptırmak isteyen üyelerimizin,
kesin kayıt için 15 Nisan 2011 tarihine kadar,
TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi
Eğitim Merkezi'ne (Meşrutiyet Caddesi 7/7 adresine)
şahsen başvurmaları gerekmektedir.

Kurslar, Mimarlar Odası Ankara Şubesi Eğitim
Merkezinde gerçekleştirilmektedir. Sınıf kontenjanlarımız
20 kişi ile sınırlıdır. Kurslar en az 12 kişinin başvurusu
ile açılır.

Başvuru için gerekli evraklar:

1 adet fotoğraf
1 adet nüfus cüzdanı fotokopisi
1 adet diploma fotokopisi

Kayıt için: Zeynep YILDIZ
İletişim bilgileri: 0312 417 16 45 | 2