



EMEK



Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Yayın Organı
Mart - Nisan 2017 Sayı: 147

Gazetesi

İşçi Sınıfı Mücadelesinde 55 Yıl

Kurulduğu gün olan 22 Nisan 1962'den bu güne yarım asrı aşkın mücadele geçmişine sahip olan Genel-İş, emek gücünün sömürülmesine karşı bilinçle yola çıkan işçilerin eseridir.

İşçiyi sömüren her siyasi ve sınıfsal güce karşı yılmıya düşmeden akılla, bilinçle ve örgütsel gücüyle mücadele eder. Devamı **sayfa 3'te...**

Fonu bizim için değil sermaye için istiyorlar

Başbakan Yardımcısı Nurettin Canikli İstanbul Sanayi Odası (İSO) Meclisi'nin aylık olağan toplantısında, kıdem tazminatı fonunda sona gelindiğini ifade etti.

Devamı **sayfa 9'da...**

Afişlerimizle, Bayraklarımızla, Umutlarımızla, Taleplerimizle Alanlardaydık

Ülkenin dört bir yanında işçiler taşeron şirket işçiliğine, güvencesiz çalışmaya, işsizliğe karşı sendikasıyla birlikte 1 Mayıs'a katıldı.

Devamı **sayfa 4'te...**

İşçiler İşlerine Dönsün!

Hukuksuzluk Son
Bulsun!

Devamı **16. ve 17. sayfalarda...**

Türkiye'de Çocuk İşçi Olmak

İlk kez 23 Nisan 1920'de toplanan Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin işlevsizleştirilmesinden duyduğumuz kaygılarımızla; bu raporu geleceğimiz olan tüm çocuklara armağan ediyoruz. Devamı **sayfa 28'de..**



EMEK'ten

Halk "Hayır" Dedi!

Anayasa değişikliği için 16 Nisan günü yapılan halk oylamasında Yüksek Seçim Kurulu sonucu "evet" olarak açıkladı. Halk oylamasının yapıldığı gün, sandıkların açılmasına kısa bir süre kala YSK'nın "oyun kuralları"ni değiştiren web site duyurusu oyların sayımı ve oylama sonuçları ile ilgili ciddi bir kuşku yarattı; eleştirilere neden oldu. Bu duyuruya temel olan YSK kararı ise 18 Nisan günü kamuoyuna duyurulabildi. Yani önce duyuru ardından kararı geldi.

Halk oylamasında seçimlerin evrensel ilkelerine aykırı durumlar ve olaylar ortaya çıktı: Gizli oy açık sayım ilkesi kimi yerlerde ters yüz edildi; kimi sandıklarda oyların tümü "evet" olarak kayda geçirildi. Kimi yerlerde oy kullanmaya gelmeyenlerin yerine iktidar partisinden olduklarını ifade eden kişilerce alenen oy kullanıldı. Kimi sandıklardan YSK'nın halk oylaması için kullandığı "tercih" mührü yerine "evet" mührü basılı oy pusulaları kullanıldı. Kimi sandıklarda mühürsüz oy pusulası ve mühürsüz oy zarfı ile kullanılan oylar geçerli sayıldı. Bu vakalar ile oluşan halk oylaması sonuçları oy sayımına ve seçimlerin güvenilirliğine leke düşürerek seçimler tarihine kaydedildi.

Halk oylamasının sonuçlarını aynı zamanda kampanya sürecinde yaşananlarla değerlendirmek de gereklidir. Ekim 2016 ortalarından itibaren başlayan süreçte Devlet tüm yetkili kişileri ve kurumları eliyle "evet" çalışmasına odaklanmıştır. Devletin tüm propaganda aygıtları ve iktidarcı kontrol edilen tüm basın ve medya tekelleri ile sermaye grupları yoğun bir "evet" çalışmasına girişmişler; "hayır" çalışması ise yine aynı kesimlerce gözden düşürülmeye çalışılmış; "hayır" demek suç olarak gösterilmiş ya da "hayır" çalışması yapanlar Devlet baskısıyla sindirilmeye çalışılmıştır.

Bu durum her seçim için vahimdir ama devletin yönetim yapısı, devlet-yurttaş ilişkisi, yurttaşların devlete karşı hakları ile devletin temel işlevleri ve organları arasındaki ilişkileri düzenleyen temel yasa olarak anayasanın belirlendiği bir halk oylamasında daha da vahim bir durumdur; halk iradesinin devlete egemen olan siyaset eliyle sakatlanma çabasıdır. Ayrıca tüm bu sürecin olağanüstü hal hükümeti eliyle ve TBMM'nin işlevsizleştirilerek kanun hükmünde kararnamelerle yönetildiği düşünülürse Devlete hakim olanların halk iradesinin özgürce oluşmasını nasıl engelledikleri de ortaya çıkacaktır.

Diğer yandan kentleşmenin hızlı yürüdüğü, başlıca nüfusun kümelenildiği, işçileşme sürecinin hızlandığı metropollerde yaşayanlar anayasa değişikliğine "hayır" demiştir. Kürt yurttaşlarımızın yoğun yaşadığı ve aylardır Devlet baskısına konu olan iller ve bölgelerde yaşayanlar güçlü bir biçimde bu değişikliğe itiraz etmişlerdir. En önemlisi işçi sınıfı "memleketin ve işçilerin geleceği için" hayır demiştir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında halk bu anayasa değişikliğine hem psikolojik ölçütlerle değerlendirildiğinde hem de matematiksel olarak "hayır" demiştir. Halk oylamasında "hayır"ın mührü vardır.

Şimdi yapılması gereken psikolojik olarak kazanılan halk oylamasında hayır diyen yurttaşları çoğaltacak bir siyaset anlayışıyla yeni bir anayasa talebinde buluşmak ve seçimlerde yeni anayasa hazırlayacak bir TBMM çoğunluğuna ulaşmaktır. İlkeler ise bellidir: tek adam yönetimine izin vermeyen çoğulcu parlamenter sistem, hukuk devleti, güçler ayrılığı ve denetlenen bir yürütme sistemi, bağımsız yargı, özgür basın, özgür üniversite, barajsız seçim, güvenli, adil ve temiz seçim gibi temel siyasal demokrasi düzenlemeleri...

Taşeron Şirket İşçileri Kadro İstiyor

Son yıllardaki düzenlemelerle devlet politikasına dönüştürülen kamu hizmetlerinde taşeron şirket işçiliği son dönem seçimlerinin temel gündemlerinden birisi oldu. 16 Nisan halk oylamasında da durum aynıydı.

İlk uygulamalarından beri ifade ediyoruz; taşeron işçiliği emek gücünün değerinin düşürülmesidir. Bu uygulamayı sürdürmeyi hedefleyenler emek gücünün değerlenmesini istemeyenlerdir. Bu talep aynı zamanda tekelci sermayenin de talebidir. Çünkü kamuda düşük ücret politikası ücretler genel seviyesini de aşağı çeker.

Taşeron şirket işçilerini yıllardır kadro vaadi ile oyalayan iktidarlar, mücadele yükseldiğinde ya da seçim arifelerinde taşeron işçileri hatırlayanlar taşeron şirket işçilerinin talepleri üzerinden oy devşirmeyi hedeflemektedirler.

Artık bu talep hiçbir iktidarın gözlerini kapatamayacağı boyuttadır; **BUNDAN SONRA YAPILACAKLARI HÜKÜMETLER DEĞİL ŞİRKET İŞÇİLERİ VE SENDİKALAR YAPMAK DURUMUNDADIR.**

Bu konuda tüm taşeron şirket işçilerini sendikal örgütlerin şemsiyesi altına almak ve kadro talebi ile birlikte kamuda taşeron şirket işçiliğinin sona erdirilmesi talebini birleştirerek örgütlü mücadeleye girişmek artık bizim önceliğimizdir.

Hükümet Kıdem Tazminatı Fonunu Bizim İçin İstemiyor

2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 6. Maddesinde düzenlenen ancak bugüne kadar kurulamayan kıdem tazminatı fonu Hükümet tarafından son dönemlerde daha sıkça gündeme getirilmektedir.

Hükümet fonu savunurken çok sayıda işçinin kıdem tazminatından yararlanamamasını gerekçe göstermektedir. Aynı zamanda fon ile yurt içi tasarruf oranlarının artırılacağı söylenerek bunun yatırımlara ve istihdama olumlu yansıtacağı ifade edilmektedir.

Bu gerekçelere son günlerde bazı yenileri de eklenmiştir; ancak bunlar bir nevi gerçek niyetlerin itirafı gibidir. Başbakan Yardımcısı Nurettin Canikli İstanbul Sanayi Odası (İSO) Meclisi'nin aylık olağan toplantısında, kıdem tazminatı fonunda sona gelindiğini ifade etti. Kıdem tazminatının sonunu nereye vardırılmak istediğini de şu cümleyle itiraf etti: "Piyasalara ciddi katkılar sağlayacak kıdem tazminatı fonunda sona geldik."

Sendikamız, siyasi iktidarın derdinin tüm işçilerin kıdem tazminatından faydalanmasını sağlamak olmadığını, asıl derdin, söylenenin aksine, emeğin alın terinden sermayeye yeni kaynak sağlamak olduğunu söyleye geldi. Başından beri söylediğimizi şimdi itiraf ettiler.

Hükümet kanadında gerçek niyet buysa işçi sınıfının kazanımlarını kaybetmemek için mücadelesi meşrudur. İşçinin alın teri sermayeye fon olamaz.

Bizim önerimiz öncelikle 4857 sayılı kanunun geçici 6. Maddesinin kaldırılarak bu konunun gündemden çıkarılmasıdır. Bununla birlikte kıdem tazminatına hak kazanmak için 1 yıl çalışma şartının kaldırılması ve ödeme gücüne düşen işverenin kıdem tazminatı yükünün ücret garanti fonunca karşılanması ve bunun daha sonra işverenden tahsil edilmesini talep ediyoruz.

OHAL'de İşten Atılan Çalışanlar İçin Hukuk Talep Ediyoruz

Olağanüstü hal döneminde yaklaşık 150 bin kamu çalışanı, akademisyen ve işçi işten çıkarılmış; belediyelerde ve belediyelerdeki taşeron şirketlerde çok sayıda işçinin iş akdi askıya alınmıştır.

Bu uygulamaları olağanlaştıran iktidarı evrensel hukukun temeli olan "masumiyet karinesi" ilkesini uygulamaya davet ediyoruz. Masumiyet karinesi, suçsuzluk ilkesi anlamına gelir ve suçu kesinleşmediği sürece kimsenin hükümlü sıfatıyla değerlendirilemeyeceğini ifade eder.

Muhbir raporları, ideolojik-politik temelli istihbarat raporlarına dayanarak yüzbinlerce çalışanı ve aile fertlerini hukuksuz işlemlerle işinden ve özgürlüğünden etmek zalimce bir uygulamadır. Sendikamızın talebi herkes için adil yargılanma hakkı ve masumiyet karinesine saygı gösterilmesidir.

Sınıf sendikaları sınıf mücadelesi verir

Genel-İş 55 mücadele yılını 22 Nisan günü geride bıraktı. Türkiye işçi sınıfının güzide bir sendikası olarak yoluna devam eden Genel-İş, işçi sınıfı örgütü kimliğini her gün daha da geliştirme kararlılığındadır. Bu yıl ülkenin dört bir yanında 1 Mayıs'a kitlesel bir katılım sağladık. Demokrasi ve sendikal hak taleplerimizi haykırdık; kazanımlarımızı korumak için mücadele edeceğimizi ilan ettik.

Genel-İş'i ve mücadeleyi büyüteceğiz. Yüzlerce yıldır kesintisiz süren işçi sınıfının insanca yaşam ve sömürsüz dünya taleplerinin izini süreceğiz.

DİSK/GENEL-İŞ GENEL YÖNETİM KURULU

İŞÇİ SINIFI MÜCADELESİNDE 55 YIL



Geleceğimizi işçi sınıfının emeği üzerine **inşa ediyoruz**

Kurulduğu gün olan 22 Nisan 1962'den bu güne **yarım asırı aşkın mücadele geçmişine sahip olan Genel-İş**, emek gücünün sömürülmesine karşı bilinçle yola çıkan işçilerin eseridir.

İşçiyi sömüren her siyasi ve sınıfsal güce karşı yılmadan akılla, bilinçle ve örgütsel gücüyle mücadele eder.

Genel-İş, sermayenin toplum üzerindeki sınıfsal egemenliğine karşı işçi sınıfını savunur, insanın ve doğanın sömürülmesine karşı mücadele eder.

Sermaye sınıfından ve işverenlerden bağımsız hareket eder.

Genel-İş, kapitalist toplumun yarattığı bireyci ve bencil kültüre, sömürüyü meşrulaştıran ideolojik ve kültürel iklimle karşı işçi sınıfının ortaklaştırıcı, dayanışmacı, bireysel yaratıcılık ve zenginliği ve bireyi önemseyen, insana odaklı kültürünü öne çıkarır.

Genel-İş, siyasi partilere saygı gösterir ama hiçbir siyasi görüşün şemsiyesi altına girmez. Demokratik sınıf ve kitle sendikacılığı temel ilkedir.

Genel-İş, işçi sınıfının sendikal örgütüdür. Kapısı her görüşten ve her özellikten işçiye açıktır.

Dil, din, ırk, etnik kimlik, siyasi görüş, cinsiyet ayrımları Genel-İş içinde silikleşir, işçi sınıfı kimliği öne çıkar.



Onurlu Bir Geçmişten **Aydınlık** Bir Geleceğe Yürüyoruz

Bu inanç ve ilkelerle onurlu, mücadeleciler, kararlı bir geçmişten aydınlık bir geleceğe yürüyoruz.

Kurulduğumuz günden bu yana Türkiye işçi sınıfının baş eğmez güçlü sesi; eşitlik, özgürlük, sömürsüz bir dünya mücadelesinde işçi sınıfının yılmaz mücadele örgütü olduk.

Mücadele tarihimiz, geleceğimize ışık tutan müthiş bir deneyim sunuyor.

Biliyoruz ki, kazandığımız her şey emek gücünün ürünüdür.



Bu Yapının Harcında

Alın Teri Var, Emek Var

Biliyoruz ki, bugünkü 70 bin üyemiz her ay bir gününü sendikası için çalışıyor; ayda bir günlük emeğiyle işçi sınıfının sömürsüz dünyasına bir tuğla koyuyor, alın terini harç yapıyor. Bu yapının harcında alın teri var, emek var...

Ama yine biliyoruz ki, bu harçta sadece bugünün 70 bin üyesinin değil, geçmişin yüz binlerce, belki de birkaç milyon üyesinin de payı var.

Eşitlik, özgürlük, adalet ve sömürsüz bir dünya mücadelemiz 22 Nisan 1962 ruhuyla ve kararlılığıyla sürecektir.

Afişlerimizle, Bayraklarımızla, Umutlarımızla

Ülkenin dört bir yanında işçiler taşeron şirket işçiliğine, güvencesiz çalışmaya, işsizliğe karşı sendikasıyla birlikte 1 Mayıs'a katıldı.

1 Mayıs'ta işçiler; "Sömürüye, zulme karşı haklarımızı savunmaya, demokratik ve eşit bir gelecek için inatla ve kararlılıkla mücadele etmeye devam edeceğiz" dedi.

Alanlarda, ihraç edilen veya iş akdi sonlandırılan üyelerimiz ve tüm emekçiler işlerine dönene kadar mücadele edeceğimizi bir kere daha gösterdik.

İSTANBUL

İstanbul'da 1 Mayıs anması öncesi 29 Nisan Cumartesi günü Kazancı yokuşunda 1 Mayıs 1977'de kaybettiklerimizi 40. yılında andık.



1 Mayıs günü binlerce işçi ve emekçi Bakırköy'de bir araya gelerek 1 Mayıs'ı kutladı. Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan 1 Mayıs'ta Bakırköy'deydi.



ANKARA

Ankara'da 1 Mayıs, gar önünde 10 Ekim'de ve 1 Mayıs'ta katledilenlerin karanfillerle anılmasıyla başladı. Daha sonra Dikimevinde oluşturulan kortejler 1 Mayıs'ın kutlandığı Kolej kavşağına kadar yürüdü.



İzmirimizle, Taleplerimizle Alanlardaydık

İZMİR

İzmir'de 1 Mayıs görkemli geçti. Birçok noktadan Gündoğdu Meydanı'na işçiler yürüdü. İşçiler emek ve demokrasi mücadelesini kararlılıkla sürdürme iradesini ortaya koydu.



Ülkenin Dört Bir Yanında İşçiler;

"Bizler Adına Kimsenin Karar Vermesine İzin Vermeyeceğiz" Dedi

ADANA



ANTALYA



AYDIN



ARTVİN



BALIKESİR**ÇANAKKALE****DİYARBAKIR****DİVRİĞİ****ESKİŞEHİR****GAZİANTEP****GİRESUN****HATAY****KAYSERİ**

KOCAELİ



KONYA



MERSİN



MARDİN



SAMSUN



ŞANLIURFA



TRAKYA



TUNCELİ



VAN



ZONGULDAK



8 Mart'ta Alanlardaydık!

İl il 8 Mart Eylemleri

Kadınlar 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü eylem ve etkinliklerle kutladı.

Eşitlik, adalet ve özgürlük talepleriyle sokaklara, meydanlara çıkan kadınlar toplumsal yaşamda yüz yüze kaldıkları tüm sorunlara karşı 'Hayır' dedi.

8 Mart etkinliklerine DİSK Kadın Komisyonu şemsiyesi altında Sendikamız Genel-İş de geniş katılım gösterdi.



ADANA



ANKARA



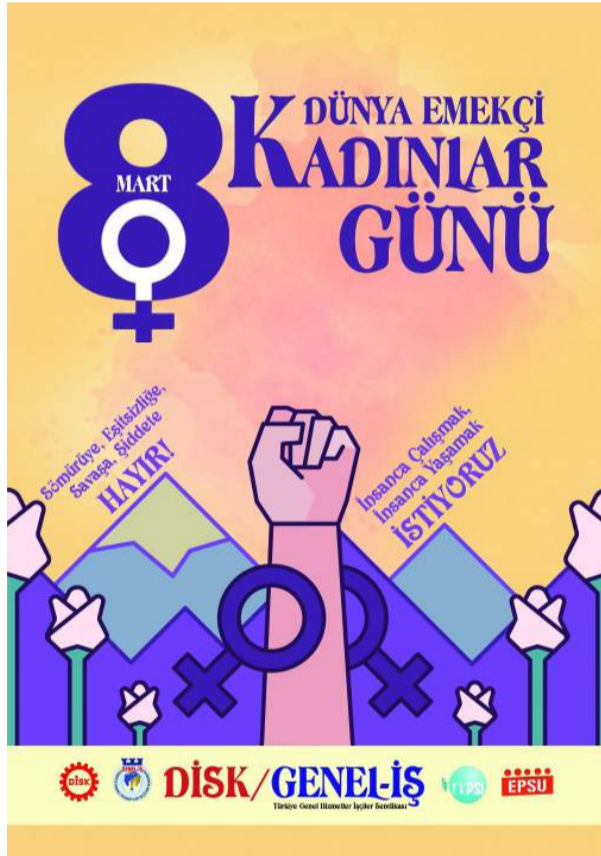
İZMİR



İSTANBUL



DİVRİĞİ



7.1 MİLYON İŞSİZE İŞ BULUN!

Siyasal ve ekonomik krizin bugüne kadar olmadığı ölçüde iç içe geçtiği günlerden geçiyoruz. Biliyoruz ki ekonomik ve siyasal krizin birlikte olgunlaştığı dönemlerde işsizlik emek üzerinde disipline edici bir işlev olarak devreye girer. Siyasal iktidarın "istihdam seferberliği!" kampanyasına rağmen Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü'nün (DİSK-AR) açıkladığı rapor vahim bir işsizlik tablosuna işaret ediyor. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü (DİSK-AR) Türkiye İstatistik Kurumu TÜİK'in 17 Nisan 2017 günü açıkladığı Ocak 2017 dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçları şöyle;



- Gerçek işsiz sayısı 7,1 milyonu aştı
- Bir yılda 700 bin kişi işsizler ordusuna katıldı
- Geniş tanımlı (gerçek) işsiz sayısında rekor: 7 milyon 106 bin
- Resmi işsiz sayısı 4 milyona yaklaştı
- Resmi işsizlik oranı yüzde 13, gerçek işsizlik oranı yüzde 21,4
- 718 bin işsiz iş bulma ümidini kaybetti
- Tarım dışı işsizlik yüzde 15,2'ye yükseldi
- Tarım dışı (kentsel) genç işsizliği yüzde 27'yi aştı
- Ne eğitimde ne istihdamda olan genç oranı yüzde 24,3
- Tarım dışı (kentsel) kadın işsizliği yüzde 20'ye yaklaştı
- Son bir ayda istihdam sadece 3 bin kişi arttı

BİR SENDİKANIN ÖRGÜTLENMESİ SUÇ OLAMAZ

Türk İş'e bağlı Tüm Taşıma İşçileri Sendikası (TÜM-TİS), bir basın açıklaması yaparak Ankara Şubesi'ne bağlı 14 yönetici ve üyesinin "sendikalı işçi sayısını çoğaltmak, sendika aidatı toplamak" gerekçesiyle 1,5 ile 6,5 yıl arasında değişen hapis cezalarına çarptırıldığını bildirmiştir.

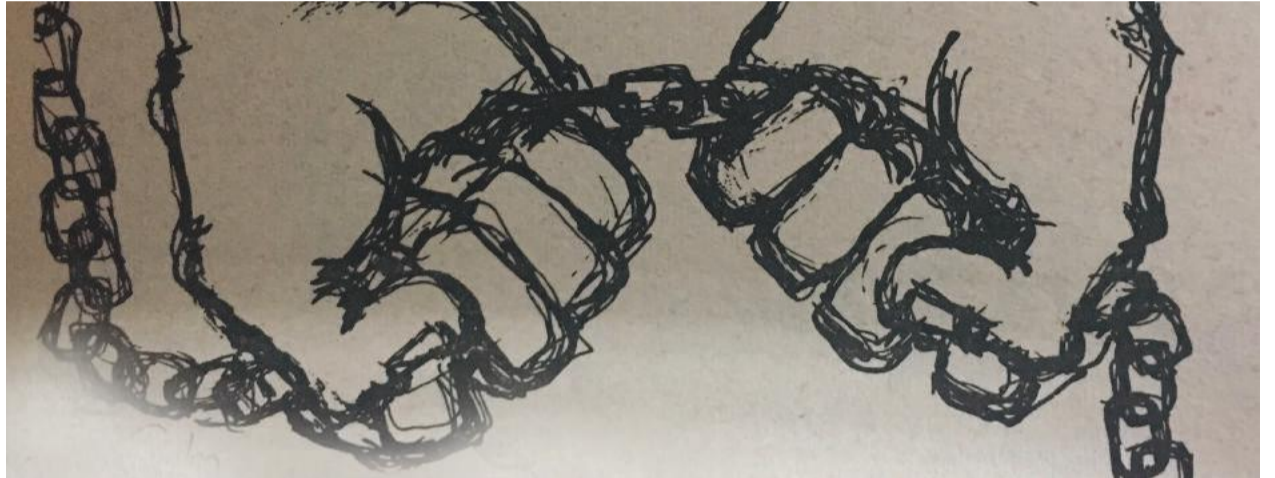
Açıklamada sözü edilen karar gerekçesi sendikal özgürlüğe vurgu yapan Anayasamıza, altına imza attığımız uluslararası sözleşmelere ve insan haklarına aykırıdır. Açıklamada suç gerekçesi olarak ifade edilen sendika aidatı toplamak, 6356 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen hukuki bir olgudur ve aynı yasada yer alan düzenlemeye göre toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkının ön koşuludur. Dolayısıyla aidat toplamak ve üye sayısını çoğaltmak suç değil, yasalarla güvence altına alınmış örgütlenme hakkı kapsamındaki faaliyetlerdir.

Demokratik hukuk devletlerinde bu gerekçelerle ceza verilmesi mümkün değildir ve bir hukuk skandalıdır. Bu gerekçelerle ceza verilmesi tüm sendikal hayatı ve özgürlüğü tehdit eder. Sendikal faaliyetlerin yasaklanması anlamına gelecek bu hukuk skandalının yine hukuk çerçevesinde bertaraf edilmesi hukuk devletinin gereği olacaktır.



İTİRAF ETTİLER: İŞÇİNİN KIDEMİ PİYASAYI FONLAYACAK

Başbakan Yardımcısı Nurettin Canikli İstanbul Sanayi Odası (İSO) Meclisi'nin aylık olağan toplantısında, kıdem tazminatı fonunda sona gelindiğini ifade etti. Kıdem tazminatının sonunu nereye vardiirmek istediğini de şu cümleyle itiraf etti: **"Piyasalara ciddi katkılar sağlayacak kıdem tazminatı fonunda sona geldik."**



Emeğin Alın Teri Nereye?

Sendikamız, siyasi iktidarın derdinin söylenenin aksine tüm işçilerin kıdem tazminatından faydalanmasını sağlamak olmadığının, asıl derdin emeğin alın terinden sermayeye yeni kaynak sağlamak olduğunu söyledi. Başından beri söylediğimizi şimdi itiraf ettiler.

İşçilerin mücadele ederek kazandığı kıdem tazminatını bir proje olarak gören Başbakan Yardımcısı Nurettin Canikli, kıdem tazminatının fona devri için "aynı zamanda üretim ve sanayinin içindeki gizli tehdidi, gizli yükü ve korkuyu ortadan kaldırılabilecek, rahatlatılacak bir düzenleme olacak" dedi.

Türkiye'de kıdem tazminatı yükünün altından kalkacak kaç firma var diye sordu?

Bu soruya cevap vermeden önce kıdem tazminatını sermayeye kaynak olarak sunup "gizli tehdidi" ortadan kaldıracığını iddia eden **Sayın Nurettin Canikli'ye bizim bir sorumuz var:**

Emekçiler açısından kıdem tazminatı kalkarsa işçinin yaşayacağı iş güvencesi tehdidini düşündünüz mü? Sermaye için

gizli tehdit ve korku unsuru olarak görülen iş güvencemiz mi yoksa?

Çünkü biliyoruz ki; kıdem tazminatı uygulamasını asıl önemli kılan nokta, patronların işçileri istediği zaman işten çıkarmasını zorlaştıran ve bu açıdan istihdam güvencesi sağlayan bir nitelik de taşıyor olmasıdır.

Şimdi de Sayın Nurettin Canikli'nin sorusuna cevap verelim:

Kıdem tazminatı ücretlerimizin bir parçasıdır. **Kıdem tazminatı işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığıdır.** Kıdem tazminatı işverenlere bir yük değil, iş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli hukuksal sonucudur.



Kıdem Tazminatı Bir Yük Değildir



Kıdem tazminatına, işçinin ödenmesi sonraya bırakılmış ya da ertelenmiş ücreti, tazminat, işsizlik tazminatı, ikramiye denildiği olur ama kıdem tazminatının bir yük olduğu söylenemez.

Siyasi iktidarın kıdem tazminatı hakkında yararlanan işçilerin sayısını arttırmak gibi derdi varsa fon kurulması gibi karmaşık yollara girmesine gerek yoktur. Yapılması gereken basittir. Mevcut yasaya bir cümle koyarak bir yılın altında çalışanlara da kıdem tazminatı ödemesi sağlanabilir.

Yine işverenin ödemede acze düşmesi durumunda İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer alan "Ücret Garanti Fonu" kapsamında ödeme yapılması mümkündür. Bu kanuna da ek bir madde koyarak kıdem tazminatı dahil tüm işçi alacaklarının kapsamı genişletilmiş olur.

ASBESTLİ YIKIM ANKARA'DA HALK SAĞLIĞINI TEHDİT EDİYOR

Ankara Büyükşehir Belediyesi tarafından yapısında 350 ton asbest bulunan eski Ankara Havagazı Fabrikasının yıkımı, Ankara Tabip Odası ve Ankara Mimarlar Odası'nın ölümcül hastalıklara yol açacağı gerekçesi ile başvurduğu Ankara Bölge İdare Mahkemesi tarafından durduruldu.

İşçiler Ölümcül Risklerle Karşı Karşıya

350 ton asbestli yapı barındıran Ankara Havagazı Fabrikası yıkımı, bu asbestli malzemenin nerelerde bulunduğu, hangi yöntemle söküldüğü, bu söküm işlemleri sırasında gerçekleştirilen ölçüm sonuçlarının açıklanmaması, başta sahada çalışan işçiler olmak üzere, çevre sakinleri ve şehrin tamamını ölümcül risklerle karşı karşıya bıraktı. Meslek odaları, siyasi partiler, demokratik kitle örgütleri, Baş-

kent Dayanışması bileşenleri ve vatandaşlar Ankara Büyükşehir Belediye Başkanı Melih Gökçek hakkında Ankara Adliyesi'nde suç duyurusunda bulundu.



GENEL-İŞ BİR ÇINARINI SONSUZLUĞA UĞURLADI

Av. Aydoğan Sezer 1 Aralık 1975 tarihinden itibaren Sakarya ve İzmit Şubeleri "Anlaşmalı Avukatı" olarak Genel-İş Merkez İcra Kurulu'nca atanması uygun görülerek Genel Başkanımız Abdullah Baştürk ve Genel Sekreterimiz Hasan Okyar imzaları ile aramıza katıldı. 12 Eylül sonrasında görevlendirilen Kayyım Heyeti, 31 Mart 1981 tarihi itibarıyla görevine son verdi Aydoğan Sezer'in. 1992'de sendika tekrar açıldığında Genel-İş Sakarya 14. Bölge Şube Avukatı olarak görev aldı. 1996-2004 yılları arasında bir süre ayrılık yaşasak da 2004 yılından bu yana mücadelemize katkı sundu. 15 Nisan 2017'de aramızdan ayrıldı. En kıdemli Genel-İş'lilerden birini daha uğurladık. Güle güle Aydoğan Ağabey... Işıklar içinde ol.



Asbest nedir?

Asbest, tabiatta doğal olarak bulunan ve lifsi yapıda olan bir mineral grubuna verilen ortak isimdir. Halk arasında ak toprak, çorak toprak, gök toprak isimleriyle de anılmakta olan asbest minerali çok miktarda kanserojen içermektedir. Asbest aynı zamanda ısıya, aşınmaya ve kimyasal maddelere karşı son derece dayanıklı kanserojen bir maddedir. Asbest teması kansere yol açar.

Muğla Büyükşehir Belediyesi'ni Ziyaret Eттіk

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan ve Muğla Şube Başkanı Uzay Kocabaş Muğla Büyükşehir Belediye Başkanı Dr. Osman Gürün'ü ziyaret etti. Emek ve demokrasi mücadelesi adına karşılıklı görüş alışverişinde bulunuldu.



ODTÜ'de 1 Mayıs Hazırlığı

Sendikamız Ankara 2 Nolu Şube Başkanı Turan Kütükbaş ve Şube yöneticilerinin katılımıyla ODTÜ'de 1 Mayıs öncesinde basın açıklaması düzenlendi. Basın açıklaması için ODTÜ yurtları önünde toplanan işçiler rektörlük önüne kadar sloganlarla yürüyerek taleplerini haykırды ve bu yıl 1 Mayıs'ta kitlesel bir katılımı alanlarda bulunacaklarını vurguladılar.

Öğretim üyelerinin, öğrencilerin, ODTÜ Eğitim-Sen ve Tez-Koop üyesi emekçilerin de destek verdiği yürüyüşte işçiler, taşeron işçilere yönelik ayrımcılığa dikkat çeke-

rek güvenceli iş ve insanca çalışma koşulları istedi. Yürüyüşün en ön sırasında kartondan bir çamaşır makinesi taşıyan kadın işçiler yer aldı. "Maketini bile burada 4 kişi taşıyabiliyorken bize bunları yurtlarda tek başımıza taşıtıyorlar. İlerleyen yıllarda hepimizde bel fitiği çıkıyor" diyen kadın işçiler, ağır çalışma koşullarına tepkilerini dile getirdiler. Yürüyüşte sık sık "ODTÜ İşçisi Köle Değildir", "Direne Direne Kazanacağız" ve "Yaşasın Birlik, Mücadele ve Dayanışma" ve "Yaşasın 1 Mayıs" sloganları atıldı.



T.C.
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ
E. 2014/34343 K. 2016/5023 T. 23.2.2016

• İŞE GEÇ GELME İDDİASI SADECE TANIK İFADELERİ İLE KANITLANAMAZ.
• İŞE GEÇ GELME VE VAKTİNDEN ÖNCE İŞTEN AYRILMA TEK BAŞINA HAKLI NEDEN OLAMAZ.
ANCAK GEÇERLİ NEDEN OLUŞTURABİLİR.

KARAR: Davacı vekili, müvekkili işçinin iş sözleşmesinin haklı sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının hizmet döküm cetvelinde, 7.7.2005-10.5.2007 tarihleri arasında dava dışı Ltd. Şti.'ye ait işyerinde, 23.5.2007-19.8.2011 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde ve 3.11.2011-27.2.2013 tarihleri arasında yine davalıya ait işyerinde çalışması kayıtlıdır. Tanık beyanlarının değerlendirilmesinden, davacının dava dışı ... Ltd. Şti. işyerinde geçen kayıtlı çalışmasında, aynı zamanda davalıya ait işyerinde de çalışmaya devam ettiği, davalı işverenin davacı ve bir kısım çalışanları vasıtasıyla söz konusu şirkete muhasebecilik hizmeti verdiği, bu dönemde davacının çalışmasının dava dışı şirket üzerinden kuruma bildirildiği anlaşılmaktadır. Bu halde, dava dışı şirket nezdinde geçen kayıtlı çalışmadan davalı sorumlu tutulmalıdır. Diğer taraftan, 10.5.2007 - 23.5.2007 tarihleri arasında kayden kısa süreli bir kesinti mevcut ise de, dosya kapsamına göre, söz konusu kesintinin gerçek bir kesinti olmadığı, bu çalışma döneminin 19.8.2011 tarihine kadar kesintisiz devam ettiği sabittir. Ayrıca, hizmet döküm cetvelinde, 2011 yılının Mayıs, Haziran, Temmuz ve Ağustos aylarında, eksik gün bildiriyle prime esas gün sayısı sıfır olarak kayıtlı olup, dosya içeriğindeki sağlık raporlarından, davacının bu sürede, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde düzenlenen, doğum öncesi ve doğum sonrası kanuni iznini kullandığı anlaşılmaktadır. Açıklanan sebeplerle, dava ya konu alacakların değerlendirilmesinde, davacının 7.7.2005 - 19.8.2011 ve 3.11.2011 - 27.2.2013 tarihleri arasında olmak üzere, aralıklı iki dönem halinde çalıştığının kabulü gereklidir. Mahkemenin, davacının aralıklı çalışma dönemlerinin belirlenmesinde, bu yöne aykırı olan kabulleri isabetsizdir.

Dava konusu olan kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının değerlendirilmesinde, her iki çalışma döneminin ne şekilde sona erdiği hususu, ayrı ayrı ele alınmalıdır.

Davacının 7.7.2005 - 19.8.2011 tarihleri arasındaki ilk çalışma döneminin, davalı işverence, devamsızlık haklı sebebi bulunduğu iddiasıyla 4857 Sayılı Kanun'un 25/II-g. maddesine dayanılarak feshedildiği, dosyaya işverence sunulan 25.8.2011 tarihli tutanakta anlaşılmaktadır. Mahkemece, ilk çalışma dönemindeki işveren feshinin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı bakımından, dosya içeriğindeki delillerin değerlendirilmemesi hatalıdır. Anılan sebeple, bu döneme dair sunulan tutanak, tanık beyanları ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek, işverence iş sözleşmesinin feshinin haklı olup olmadığı bakımından bir sonuca varılmalıdır. 3.11.2011 - 27.2.2013 tarihleri arasında geçen ikinci çalışma dönemi bakımından ise, işverence iş sözleşmesi, yazılı fesih bildiriminde, davacının işe geç gelmesi ve vaktinden önce işyerinden ayrılması, mesai saatlerine uymaması, Cumartesi günleri işe gelmemesi, sabah kahvaltısını işyerinde yapması, işverenin tabela unvanını kullanarak şahsı adına gelir getirici işler yapması, işverene karşı yüksek sesle ve tehditkar konuşmaları sebepleri gösterilerek feshedilmiştir. Mahkemece, bu döneme dair yapılan değerlendirmede, davalı tanıkları beyanlarından, davacının mesai saatlerine uymadığının, işine düzenli devam etmediğinin ve birçok kez ikaz edilmiş olmasına rağmen bu davranış şeklini değiştirmede başarısızlığının anlaşılması gerekçesiyle, feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilmiştir. Yazılı fesih bildiriminde gösterilen diğer fesih sebepleriyle ilgili ise herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır. Öncelikle şu husus belirtilmelidir ki, işverence, söz konusu çalışma dönemine dair olarak, davacı işçinin hangi günlerde mesai saatlerine riayet etmediği, hangi günlerde işe gelmediği veya mesai düzenine uymaması sebebiyle uyarıldığına dair herhangi bir tutanak, ihtar veya işyeri kaydı dosyaya sunulmamıştır. Cumartesi gününün çalışma günü olduğu hususu dahi net bir şekilde ortaya konulamamıştır. Kaldı ki, işe geç gelme ve vaktinde önce işyerinde ayrılma şeklindeki davranış, ancak geçerli fesih sebebi olup, haklı feshe imkan tanımaz. Anılan sebeple, düzenlenmiş herhangi bir işyeri kaydı bulunmaması karşısında, denetlenemeyen soyut tanık beyanlarıyla sonuca gidilerek yazılı gerekçeyle feshin haklı sebebe dayandığının kabul edilmesi hatalı olmuştur.

Bu halde, yazılı fesih bildiriminde belirtilen diğer sebepler değerlendirilmeli ve bu döneme dair yapılan feshin haklı olup olmadığı belirlenmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 23.2.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Memleketin ve İşçilerin Geleceği İçin: **Trakya Eğitimi Bir Demokrasi Şölenine Dönüştü!**

20-24 Mart tarihleri arasında sendikamız Eğitim Dairesi, Trakya Şubemizin örgütlü olduğu işyerlerinde kitlesel eğitimler yaptı. Edirne, Keşan, Kırklareli, Lüleburgaz, Hayrabolu, Çerkezköy ve son olarak da yüzlerce işçinin katılımı ile Tekirdağ'da gerçekleştirilen eğitimlerde işçilerin ve memleketin geleceği için nasıl bir mücadele yolu çizmeleri gerektiği üzerinde duruldu.

Eğitimlerde çalışma hayatını ilgilendiren son yasal düzenlemelerin yanı sıra önümüzdeki dönem hükümetin izleyeceği emek politikaları hakkında bilgi verildi. Trakya eğitimlerinin sonuncusu olan Tekirdağ üye eğitimine DİSK Genel Başkanı Kani Beko da katılarak Başkanlık rejimlerinde emekçilerin yaşam ve çalışma standartlarıyla ilgili bilgiler verdi. 1000'e yakın işçinin katıldığı Tekirdağ Eğitimi "Yaşasın Örgütlü Mücadelemiz" sloganıyla sonlandı.



Kadıköy İşçileri: Aydınlık Bir ülke İşçilerin Elleriyle Kurulacak

9 Mart'ta Kadıköy'de gerçekleştirilen kitlesel eğitimde İstanbul Anadolu Yakası 1 Nolu Şube Başkanı M. Sait Tanyeli'nin açılış konuşmasının ardından, Eğitim Daire Başkanı Mehmet Şengül ve Eğitim Daire Müdürü Faruk Özdemir konuşma yaptı. Eğitim seminerinde işçilerin kazanılmış hakları, bunların hangi düzenlemeler ve politikalar ile gasp edildiği üzerinde durul-

du. Kıdem tazminatı, bireysel emeklilik sistemi gibi konuların ön plana çıktığı eğitimde işçiler "Kıdem tazminatı hayatı durdurma sebebidir. Son kalemizdir, sonuna kadar sahip çıkacağız" dedi. Referandum sonrasında planlanan yasal düzenlemeler ve politikalar hakkında da bilgi verilirken salonda sık sık "İnadına sendika, inadına DİSK" sloganları atıldı.



Maltepe Eğitimi: Güvencesizliğe ve Kıdem Tazminatının Gasp Edilmesine **"Hayır"!**



4 Nisan'da sendikamız Eğitim Dairesi ve Anadolu Yakası 2 Nolu Şube'nin gerçekleştirdiği bir günlük eğitimde 700'ü aşkın üyemiz buluştu. Yaşamını yitiren işçiler anısına bir dakikalık saygı duruşu ile başlayan eğitimde DİSK Genel Sekreteri Arzu Çerkezoğlu, sendikamız Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül ve Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı konuşmalarını yaptı. "Memleketin ve işçilerin geleceği için kıdem tazminatının kaldırılmasına ha-

yır" yazılı pankartların asıldığı eğitimde işçilerin emeğe yönelik saldırılara karşı nasıl bir karşı duruş sergilemesi gerektiği üzerinde duruldu. Konuşmacılar ve salondaki işçiler kıdem tazminatının fona dönüştürülmesi girişimlerinin genel grev sebebi olduğunu bir kez daha vurgulayarak DİSK ve Genel-İş olarak her türlü saldırıya karşı en örgütlü mücadeleyi sergileyeceklerini belirtti. Eğitim sloganlar ve müzik dinletisi ile son buldu.

İşçinin Nabzı:

Eğitim yaptığımız işyerlerinde ve şubelerimizde üyelerimize bir işçi olarak ülkenin geleceğine ve referanduma nasıl baktığını sorduk. İşte işçilerin yanıtı...



İstanbul/Taşeron İşçi: Tek bir imza ile sendikalar kapatılabilecek, grevler yasaklanabilecek, kazanılmış haklarımız kaldırılabilir, toplu iş sözleşmeleri askıya alınabilecek. Zaten kiralık işçilik yasasını çıkardılar, bireysel emekliliği zorunlu yaptılar, binlerce taşeron işçisi kadro beklerken vaatlerini gerçekleştirmediler. Bu sistem gelirse biz işçileri bekleyen en önemli tehlike kıdem hakkımız elimizden alınabilir, savunmak için sokağa çıkmamız engellenebilir. Mevcut sistemde bile zaten işçiler, emekçiler seçimden seçime hatırlanırken, bizim daha çok demokrasi, daha çok söz sahibi olmak gibi bir talebimiz olmalıyken neden mevcut haklarımızın da elimizden alınmasına göz yumacağım bir sistemi onaylayayım ki? Ben bir emekçi olarak "hayır" diyorum!

Tekirdağ/Taşeron İşçi: Mevcut anayasa taslağında baktım bir işçi olarak, bütün yetkiler tek bir kişide, memleketin, insanların kaderi tek bir kişinin elinde. Vallahi ben işçi olarak tek adamın sözünün geçtiği bir işyerinde işçi olmanın ne kadar zor olduğunu, her şeyin ne kadar keyfi olduğunu görmüş insanım. Bu yüzden sendikalaştık, işçinin söyleyecek sözü, gücü olsun, hakkı hukuku olsun diye. İşyeri neyse memleket odur, ben isterim ki haklarımız artsın, aydınlık günler gelsin bizim evlerimize de, artık sömürülmeyelim. Bu yüzden benim kararım "hayır"dır!

İstanbul/Kadın İşçi: Bir kadın olarak en başta evimde tek kişinin bütün kararları almasına karşıyım. Buradan bakınca bile çok sebebim var ama emeğe, kadın emeğine hiçbir değer verilmediğini görüyorum. Kadınların gittikçe eve kapatıldığı, esnek çalıştırıldığı, ucuza çalıştırıldığı bir tabloyla karşı karşıyayız. "Kadınlar çalıştığı için erkekler işsiz kalıyor" diyen bir mantığa benim "hayır"dan başka yanıtım olamaz. İş cinayetleri, kadın cinayetleri durdurulmadığı hatta önlemler ve cezazırlıkla beslendiği için ben "hayır" diyeceğim. Ama biliyorum ki hayır demek yetmez, bütün işçi arkadaşlarımı ve kadınları da hayır demeye çağıracağım. Ama her şeye rağmen bu sistemi göreceksak de yılmayacağız, mücadeleye, haklarımızı savunmaya devam edeceğiz!

ÖLÜM SİGORTASI /AYLIĞI

Ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda ne yapılır?

Ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda ölüm toptan ödemesi yapılır. Ölen sigortalıya ilişkin koşulların gerçekleşmemesi ölüm tarihi esas alınmak kaydıyla kanunun 31. maddesinin birinci fıkrasına göre hesaplanan ölüm toptan ödeme tutarı, sigortalının eşine, çocuklarına, ana ve babasına yine Kanunda belirtilen hisseler oranında paylaşılır. Ölüm toptan ödemesi yapılabilmesi için, hak sahiplerinin kurumca istenen gerekli belgelerle başvurması gerekir. Kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primleri toptan ödeme yoluyla ödenmez. Sigortalının, varsa hizmet borçlanmaları ile isteğe bağlı sigorta primleri de ölüm ve yaşlılık toptan ödemelerine dahil edilir. Talep edilmemesi halinde ödeme yapılmaz.

Evlenme ödeneği hangi şartlarda verilir?

Ölüm geliri veya aylığı almakta iken evlenen ve bu nedenle aylığı kesilen kız çocuklarına bir defaya öngü olmak üzere, evlenme tarihindeki gelir ve aylığının iki yıllık tutarı topluca ödenir. İki yılın sonunda ölüm aylığı diğer hak sahipleri için tekrar hesaplanır. Ancak evlenme ödeneği alan kız çocuğu 2 yıl içinde yeniden hak sahibi olursa iki yıllık süre dolana kadar gelir ve aylık bağlanamaz, sadece genel sağlık sigortalısı olarak sağlık hizmetlerinden yararlanabilir.

Cenaze ödeneği hangi şartlarda verilir?

Cenaze ödeneği, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu, sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı alırken kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olan ölen sigortalının ailesine verilir. Verilecek cenaze ödeneğinde ölüm tarihinde sigortalı olma şartı aranmaz. Cenaze ödeneği sigortalının sırasıyla eşi, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana veya babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir. Cenazenin bu kişiler dışında gerçek veya tüzel kişiler tarafından kaldırıldığı belgelenmesi durumunda, masraflar gerçek veya tüzel kişilere ödenir. Cenaze ödeneği verilebilmesi için, hak sahiplerince ölüm tarihini belirten bir dilekçe ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulması gerekir. Cenaze ödeneği, Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından onaylanan tarife üzerinden ödenir.

Önemli Not!

Cenaze ve evlenme ödenekleri ile ölüm toptan ödemesi, hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıl içinde istenmezse düşer.

GREV HAKKIMIZI SAVUN

20 Mart günü Türkiye yeni bir grev yasağı ile daha tanıştı. Bakanlar Kurulu'nun kararı ile Basisen Sendikası'nın Akbank'ta almış olduğu grev kararı, grev uygulamasına bile fırsat verilmeden yasaklandı. Böylece 2002 yılından beri görevde olan mevcut iktidar tarafından yasaklanan grev sayısı 11'e ulaşırken grev hakkı gasp edilen işçi sayısı da 55 bine ulaştı.



İzmit Grevi - 1979

Her ne kadar yasada ve Bakanlar Kurulu kararında "60 gün süre ile erteleme" öngörülse de 60 günün sonunda yasal olarak greve tekrar başlanmadığı ve halen uyuşmazlık var ise de zorunlu olarak Yüksek Hakem Kurulu'na gidildiği için erteleme kelimesi yerine tam anlamıyla bir yasaklamadan söz etmek gerekir.

Bakanlar Kurulu "grev erteleme" gerekçesi olarak ise "ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikte olması"ni ileri sürdü. Akbank grev yasağını ilginç kılan en önemli yan da "ekonomik ve finansal istikrarı bozma" gerekçesiyle yasaklanan ilk grev olmasıdır. Türkiye işçi sınıfı bugüne kadar grevlerinin "milli güvenliği bozucu nitelikte" bulunmasından dolayı durdurulmasına alışmışken bu sefer Hükümet gerçeği hiç gizleme bile ihtiyacı hissetmeden "ekonomik ve finansal istikrarın" bozulması gerekçesiyle doğrudan yasaklamıştır.

İşin doğası gereği ortada bir grev var ise bu grevin az ya da çok hayatın olağan akışını sektete uğratması, işleri önemli ölçüde aksatması, işveren ya da işverenlerin ekonomik is-

tikrarını da etkilemesi beklenir. Eğer zaten bunlardan birisi ya da bir kaç olmuyor ise ya bu greve hiç başlanmaz, ya da başlanmışsa bile o grev başarıya ulaşamaz... Aksini düşünmek ise abesle iştigaldir. Şimdi bu yasaklama kararı ile ekonomik ve finansal istikrarı etkileyecek herhangi bir grevin yapılamayacağı ilan edilmiş oluyor!!



Genel Grev - 1970

KHK ile Grev Hakkımız Yasaklandı

Konuyu önemli kılan diğer bir yan ise bu grev yasağının dayanağı olan düzenlemenin de yine OHAL döneminde ve bir KHK ile çıkarılmış olmasıdır.

Şöyle ki; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2012 yılında yasalarken birçok düzenlemesi gibi "grev yasakları"ni düzenleyen hükümleri de açıktan Anayasa ve Uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmış "grev hakkını" sınırlandırıcı, ortadan kaldırıcı hükümler içeriyordu. Bu sebeple de 6356 sayılı kanunun bu hükümleri ile beraber birçok maddesi iptal istemi ile Anayasa Mahkemesi'ne taşındı. Anayasa Mahkemesi 2014 yılında vermiş olduğu karar ile 6356 sayılı Kanun ile düzenlenen "bankacılık işkolu" ile "şehir içi ulaşım hizmetleri"ndeki grev yasaklarını kaldırdı.

Ancak mevcut iktidar Kasım 2016'da 678 sayılı KHK ile Anayasa Mahkemesi'nin vermiş olduğu kararın arkasından dolanarak, 6356 sayılı Yasa'nın 63. maddesinde düzenlenen grev ertelemeleri hükmüne; "büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte olması"ni da ekledi.

"Meclisten alınan OHAL yetkisi bu tür düzenlemeleri yapmaya hak tanır mı?" "Yapılsa bile hukuken geçerli midir?" bunların hepsi ayrı birer tartışma konusu. Bu soruların cevaplarını da elbette ancak gerçek bir hukuk devleti sisteminde alabiliriz. Ancak kanun haline gelmiş bir düzenleme ve buna bağlı olarak da Bakanlar Kurulu kararı ile alınmış bir grev yasaklaması var. Fazla söze gerek yok. OHAL hukuğu grev hakkını gasp ediyor.

YAYIN YAPMAYA DEVAM EDECEĞİZ!

Grev yasak!

Grev yasağını eleştirmek de!

Grevin yasaklanması ile yetinmeyen banka işvereni, mahkemeye başvurarak Şirket kimliğinin zarar görmesi nedeniyle grev yasağına ilişkin yayın yapılmasının durdurulmasını talep etti.

Hukuk devletimizin güzide mahkemeleri de yine bir ilke daha imza atarak "grevin yasaklanmasına" dair haber ve yayın yapılmasına yayın yasağı getirdi. İstanbul 1. Sulh Mahkemesi 27 Mart günü grevin yasaklanmasından 1 hafta sonra "yazılı, görsel ve internet medyasında, sosyal medyada her türlü haber, röportaj, eleştiri

ve benzeri yayın yapılmasının yasaklanmasına" da karar verdi. Mahkemenin gerekçeleri ise yine en az yayın yasağı kadar ilginç: "şirketin itibarının zedelenmesi", "servetine ve şöhretine zarar verilmesi", "milli güvenlik" ve "kamu düzeni".

Bakanlar Kurulu kararı ile ekonomik istikrarı sekteye uğratılmasına izin verilmeyen güçlü bankacılık sektörümüz, yayın yasağı ile de şanlı ve şöhretli dönemine kaldığı yerden devam ediyor. Aynen Bankamızın ana sloganında söylendiği gibi; "Güveninizin Eseri."

Grev nedir?



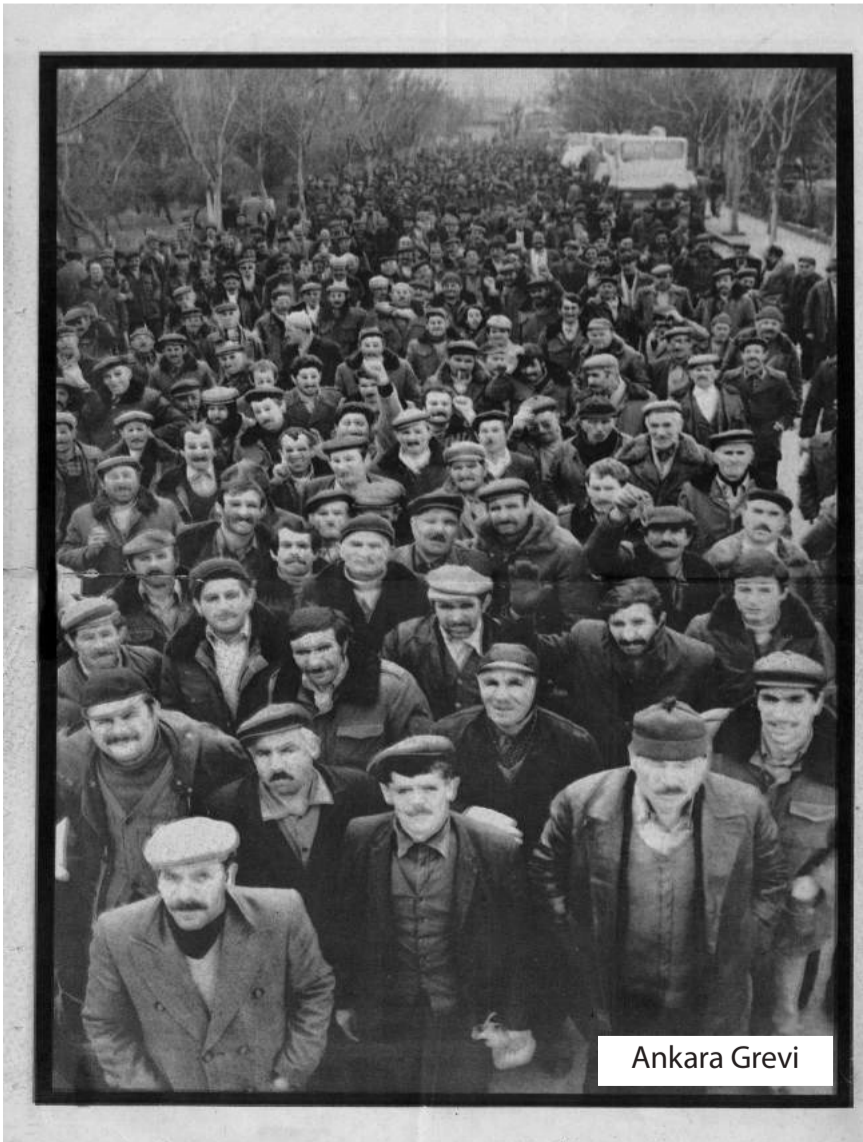
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 58. maddesine göre grev şu şekilde tanımlanmıştır: "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaması için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir"

Grev bir hak mıdır?

Grev hakkı, Türkiye'nin de tarafı olduğu uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış evrensel bir işçi ve insan hakkıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ile Sendika Özgürlüğü Komitesi kararları ile grev hakkı tam bir güvenceye alınmıştır. Anayasanın 90. maddesine göre "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."

Grev hakkı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda yer alan, Anayasanın güvencesi ve koruması altındaki Anayasal bir haktır. Anayasamızın 54. maddesi şu şekildedir: "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler."

Grev hakkı, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlenen yasal bir haktır. Kanunun 58. maddesine göre; "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir"



Ankara Grevi

İŞÇİLER İŞLERİNE DÖNSÜN!

Sendikamız Genel Yönetim Kurulu OHAL hukuksuzluğunun sonucu olarak işten çıkarılan işçilerle ilgili bir dizi eylem, etkinlik ve toplantı düzenledi. 21 Mart'ta Sendikamızın Genel Merkezi'nde yapılan basın açıklamasından sonra çeşitli illerde iş akdi sonlandırılan veya askıya alınan üyelerimizle buluşarak çeşitli değerlendirmeler yapıldı, Mersin ve Diyarbakır'da kitlesel basın açıklamaları gerçekleştirildi. Tunceli, Mardin, Van ve Şırnak'ta üyelerimizle toplantılar yapıldı. Diyarbakır Valisi, Şırnak Valisi ve çeşitli belediyeler ile görüşmeler gerçekleştirildi.

Eylemler

Genel Yönetim Kurulumuz: Hukuksuzluk Bitsin Üyelerimiz İşlerine Geri Dönsün

Sendikamız Genel Merkezi'nde 21 Mart 2017 günü gerçekleşen basın açıklamasında konuşan Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan yaptığı açıklamada özetle şunlar söylendi:

- Hükümet, olağanüstü hal yönetimini kalıcılaştırdı. Çıkarıldığı kanun hükmünde kararnamelerle demokrasi kurumlarına ve demokratik işleyişe büyük zarar verdi.
- Bu demokrasi dışı ve olağanüstü durum sendikaları, sendika üyelerini ve sendikal hakları da olumsuz etkiledi. Hiç ilgisi olmadığı halde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Bakanlar Kurulu'na verilen grev erteleme yetkisi genişletildi.
- Binlerce kamu çalışanı ile birlikte belediyelerde, belediye şirketlerinde ve belediyelerdeki taşeron şirketlerde çalışan binlerce işçinin iş akitleri feshedildi ya da askıya alındı.
- Diyarbakır, Şanlıurfa, Mardin, Van, Batman, Şırnak, Hakkari'de belediye işyerlerinde 1263 üyemizin iş akdi feshedildi; 185 üyemizin iş akdi askıya alındı.
- Yapılanlar, iş hukukunda, uluslararası hukukta, altına imza atılan sözleşmelerde yeri olmayan, keyfi uygulamalardır.
- Üyelerimizin haklarını sonuna kadar savunacak, hukuk ve demokrasi mücadelesini sürdüreceğiz.

Van'da Mücadele Kararlılığı Ortaya Kondu

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Mali İşler Daire Başkanımız Çetin Çalışkan, Örgütlenme Daire Başkanımız Taner Şanlı Van Şubemizde işten çıkarılan üyelerimizle buluştu. İş akdi sonlandırılan veya askıya alınan üyelerimizle değerlendirme yapıldı. Genel Başkan Remzi Çalışkan, hukuk mücadelesini sonuna kadar sürdüreceğini belirtti.

Mersin'de İktidara Seslendik: Sorunlarımızın Çözümü Demokrasi ve Hukuk Devletinden Geçer

Mersin'de iş akdi askıya alınan veya feshedilen üyelerimizle buluşan Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Genel Yönetim Kurulu üyelerimiz Mersin Akdeniz Belediyesi taşeron şirketlerinde çalışan sendikamız üyesi 100 işçinin iş akitlerinin hukuksuz bir şekilde feshedilmesi üzerine kitlesel basın açıklaması düzenlendi.



22 Mart'ta düzenlenen basın açıklamasına Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, Araştırma Dairesi Başkanı Mehmet Gülyüz, Mersin Şube Başkanı Kemal Göksoy, DİSK Çukurova Bölge Temsilcisi ve Adana Şube Başkanı Hüseyin Yaşar Gündoğdu, Hatay Şube Başkanı Yusuf Berkyürek, Şube yönetici ve üyeleri, siyasi parti ve demokratik kitle örgütleri temsilcileri ile yurttaşlar katıldı.

Basın açıklaması Genel Başkanımız Remzi Çalışkan tarafından yapıldı. Hukukun temel ilkesi olan masumiyet karinesinin ihlal edildiğini söyleyen Çalışkan; "Sadece Mersin'de değil yurdun birçok yerinde bu şekilde işten çıkarmalar, iş akitlerinin askıya alınması uygulamaları söz konusudur. Bu çerçevede çeşitli belediyelerde ve belediye alt işverenlerinde toplam 1263 üyemizin iş akdi feshedildi, 185 üyemizin iş akdi askıya alındı. Bu durumu işçilere karşı yürütülen hukuksuzluğun yanı sıra sendikamıza karşı da bir hukuksuzluk göstergesi olarak değerlendiriyoruz" açıklamasında bulundu.

Tunceli ve Mardin'de Hukuksuz İşten Atmaları Değerlendirdik

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Toplu Sözleşmeler Daire Başkanımız Mehmet Salih Doğrul, 25 Mart'ta Tunceli, 27 Mart'ta Mardin'de işten çıkarılan yönetici ve üyelerimizle buluştu. İş akdi sonlandırılan veya askıya alınan yönetici, iş yeri temsilcisi ve üyelerimizle değerlendirme yapıldı. Hukuksuz işten atmalara karşı demokrasi ve hukuk mücadelesini kararlılıkla sürdüreceğimizi vurgulandı.

HUKUKSUZLUK SON BULSUN!

Diyarbakır'dan Seslendik: İşçiler İşlerine Dönsün Hukuksuzluk Son Bulsun!

Sendikamız Genel Yönetim Kurulu OHAL hukuksuzluğunun sonucu olarak işten çıkarılan üyelerimiz ile ilgili 29 Mart'ta Diyarbakır'da basın açıklaması yaptı.

Basın açıklamasına Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Genel Sekreter Cafer Konca, Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, sendikamız Diyarbakır, Van, Batman, Tunceli şube başkan ve yöneticileri ile üyelerimiz katıldı.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan'ın yaptığı açıklamada; yüzlerce üyemizin Diyarbakır'da iş akdinin askıya alındığını veya feshedildiğini belirterek, yalnızca Diyarbakır'da değil Van, Mardin, Batman, Ağrı, Şanlıurfa, Şırnak, Tunceli, Mersin, Hakkari, Erzurum, Bitlis belediyelerinde de 1500 üyenin hukuksuz bir şekilde işinden, aşından edildiğini ifade etti. Remzi Çalışkan konuşmasında; oluşan bu tablonun Türkiye'de sendikal hakların ağır bir tehdit altında olduğunu göstergesi olduğunu belirtti.



Çalışkan, "Üyelerimizin haklarını sonuna kadar savunacak, hukuk ve demokrasi mücadelesini her ne olursa olsun sürdüreceğiz. İktidarı, demokrasi ve hukuk devletinin yoluna yeniden dönmeye davet ediyoruz" diyerek konuşmasını bitirdi.



Görüşmeler

Diyarbakır Valisi ile Görüştük



Diyarbakır'da yüzlerce üyemizin iş akdinin askıya alınması ve feshedilmesi üzerine Diyarbakır'da yapmış olduğumuz basın açıklaması sonrasında 31 Mart'ta Diyarbakır Valiliği ile bir görüşme gerçekleştirdik.

Sendikamız Genel Yönetim Kurulunun Diyarbakır Valisi Hüseyin Aksoy ile yaptığı görüşmede, iş akdi askıya alınan veya feshedilen üyelerimizin durumu etraflıca görüşülerek üyelerimizin işlerine bir an önce dönmesi talep edildi.

Diyarbakır Valisi Hüseyin Aksoy'la yaptığımız görüşmede, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Genel Sekreter Cafer Konca, Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı ile Diyarbakır şube başkanları da bulundu.

Şırnak Valisi ve Şırnak Belediye Başkan Vekili ve Silopi Belediye Başkan Vekili ile Görüştük

Genel Sekreterimiz Cafer Konca ve Toplu Sözleşmeler Daire Başkanımız M. Salih Doğrul, 31 Mart'ta Şırnak Valisi Ali İhsan Su ve Şırnak Belediye Başkan Vekili Turan Bedirhanoğlu ile görüşmeler gerçekleştirdi. Yapılan iki görüşmede de iş akdi sonlandırılan üyelerimizin işlerine geri dönmesi talep edildi. Şırnak Belediye Başkan Vekili ile yapılan görüşmede toplu iş sözleşmesi süreci de ele alındı.

Silopi'de ise Belediye Başkan Vekili Savaş Konak ile görüşme gerçekleştirdi. Görüşmede iş akdi sonlandırılan üyelerimizin durumu ve toplu iş sözleşmesi süreci değerlendirildi.

İşçi Filmleri Festivali:

*"Belki şehre bir film gelir, Bir güzel orman olur yazılarda
İklim değişir, Akdeniz olur Gülümse..."*

Emeğin bayramı geçti. Her yıl olduğu gibi bir kez daha bayramımızın umuduyla başladı Mayıs. Emek Bayramı'nın hemen ardından başlayan Uluslararası İşçi Filmleri Festivali ise umudu ve cesareti daha da yaymaya niyetliydi. Bu yıl 12'ncisi düzenlenen Uluslararası İşçi Filmleri Festivali 1-7 Mayıs tarihleri arasında izleyicilerle buluştu. İstanbul, Ankara, İzmir ve Diyarbakır'da eş zamanlı olarak gerçekleşecek festivalin bu yılki teması "Cesaret". Festivalin temasının neden cesaret olduğunu ise şu şekilde açıklıyor festival ekibi: "OHAL ile baskıya uğrayanların, mesleğinden ihraç edilenlerin, kapatılan demokratik kurumların, filmleri sansürlenmiş sinemacıların, grevleri yasaklanan emekçilerin, her gün evde, sokakta, meydanda sesini daha da yükselten kadınların ve sokakları saran "hayır"ın cesareti beyazperdeye de bulaşmalı dedik." İşçi Filmleri Festivali'nde bu yıl, 15 farklı ülkeden toplam 61 film cesareti, inancı ve umudu beyaz perdeden sokağa yaymayı amaçladı.

İşçi Filmleri Festivali Serüveni

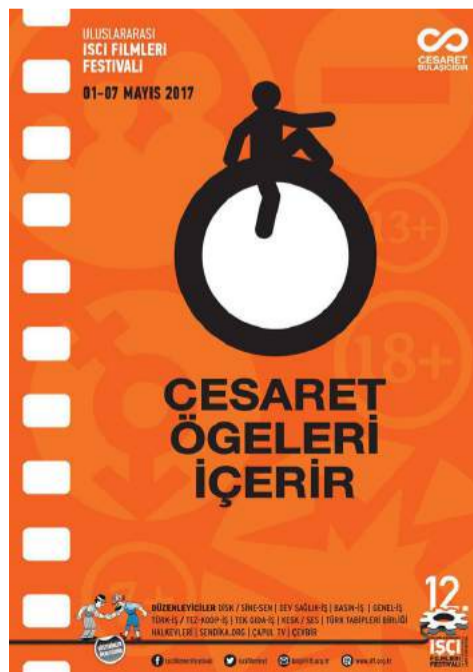
2006 yılında serüvenine başlayan Uluslararası İşçi Filmleri Festivali film endüstrisine karşı işçilerin, ezilenlerin ve direnenlerin hikayelerini anlatan filmleri sahneye ve halka taşıyarak alternatif yaratmayı amaçlayan bir başkaldırı festivali. İşçi filmi üretimini özendirmeyi amaçlayan festival 12 yıldır Türkiye'nin çeşitli illerinde ücretsiz ve yarışmasız olarak sürdürülüyor. Festival her yıl 1 Mayıs Emek, Mücadele ve Dayanışma Günü ile açılışını yaparak emek mücadelesini ve emeğin sanatının sesini yükseltmeyi amaçlıyor.

Kısa Kısa Festival Filmleri...

Yönetmenliğini Bo Widerberg'in yaptığı İsveç işçi sinemasının en iyi örneklerinden biri Adalen 31 filmi, Çin'de akıllı telefon üretiminde çalışan işçilerin hayatını şair işçiler üzerinden anlatan Demirden Ay filmi ve yönetmen Satsuo Yamamoto'nun 1960 yapımı filmi Silahsız Mücadele Türkiye'de ilk kez gösterildi.

İşçi filmlerinin ödüllü yönetmeni Ken Loach'un yeni filmi olan ve bir işçinin gözünden çürümüş sosyal devleti ve güvencesizliği anlatan Ben Daniel Blake ise mutlaka izlenmesi gereken filmler içinde.

Festival kapsamında Özgürleşen Seyirci: Emek Sineması Mücadelesi, Hoşgeldin Lenin, Kara Atlas, Üçyüzbir, Börklüce gibi birçok belgeselin gösterimi de yapıldı. Festivalin Türkiye sineması seçkisinde de oldukça cesur filmler var. Geçtiğimiz yıl gösterime giren ve iş cinayetlerini anlatan Babamın Kanatları'nın yanı sıra Ana Yurdu, Tereddüt, Rüzgarda Salınan Nilüfer gibi filmler izleyiciyle buluştu. Festival filmleri gösterimlerini yer ve salonlarda ücretsiz yaptı.



Tepebaşı Belediyesi'nde Toplu İş Sözleşmesi ile Kıdem Tazminatı 35 Güne Çıktı



Sendikamız Bursa Şube ile Tepebaşı Belediyesi Harmanşa İnş. Nak. San. Tic. Ltd. Şti'nde geçici işçilerle birlikte 330 işçiyi kapsayan yürürlüğü 1 Mayıs 2016 tarihinde başlayıp 31 Aralık 2017'de sona erecek toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Uyuşmazlık sonrası Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesi ile kıdem tazminatı 35 güne çıkarken, işçilere her ay verilmek üzere çocuk yardımı ve yakacak yardımı verilmesi, şoför, operatör ve yardımcılara fiilen çalışan günler için direksiyon primi verilmesi gibi kazanımlar sağlandı.

İmza törenine, sendikamız Bursa Şube Başkanı Selahattin Atak ile Tepebaşı Belediye Başkanı Ahmet Ataç'ın yanı sıra sendika ve belediye yöneticileri, işyeri sendika temsilcileri ve üyelerimiz katıldı.

Köyceğiz Belediyesi Toplu İş Sözleşmesi'nde İşçilere Ucuz Sosyal Konut ve Arsa Desteği

Sendikamız Muğla Şube ile Köyceğiz Belediyesi arasında iki yıl süreli 19. dönem toplu iş sözleşmesi 16 Mart 2017 tarihinde imzalandı.

İmzalanan toplu iş sözleşmesinin göre en düşük günlük ücret belirlenirken farklı yevmiye düzeylerine göre farklı miktarlarda seyyanen artışlar yapılması kararlaştırıldı. Sözleşmede ayrıca; yapılan işin vasfına göre tüm işçilere sorumluluk zammı, yemek yardımı, yıllık dört ikramiye, her kıdem yılı için 60 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ile belediye işçilerince kurulacak konut kooperatiflerine ucuz sosyal konut yapımı ve arsa tahsis edilmesi konularında kazanımlar sağlandı.

Toplu iş sözleşmesi törenine sendikamız Muğla Şube Başkanı Uzay Kocabaş ile Köyceğiz Belediye Başkanı Kamil Ceylan'ın yanı sıra sendika ve belediye yöneticileri, işyeri sendika temsilcilerimiz de katıldı.

İzmir Büyükşehir Belediyesi İZENERJİ Toplu İş Sözleşmesinde Coşku ve Halay



Sendikamız ile İzmir Büyükşehir Belediyesi İZENERJİ A.Ş.'de çalışan 4 bine yakın üyemizi kapsayan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri greve sayılı günler kala iki yıl süreli olarak 24 Mart 2017 tarihinde imzalandı.

Toplu iş sözleşmesinde fazla mesai ücreti, bayramda çalışma ücretleri, aile yardımı, eğitim yardımı, yemek ücreti, bayram yardımı, izin süreleri gibi maddelerde de iyileştirmeler yapıldı. İlk kez iş riski, koku, kaçak su primi de toplu sözleşmede yer aldı. Ayrıca 60 günlük ikramiye tutarı ise 112 güne çıkarıldı.

Toplu iş sözleşmesi törenine Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Aziz Kocaoğlu, Genel Sekreterimiz Cafer Konca, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanımız M. Salih Doğrul, Örgütlenme Daire Başkanımız Taner Şanlı, DİSK Ege Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, İzmir 2 Nolu Şube Başkanı Arif Yıldız, İzmir şubelerimizden yöneticiler ve üyelerimiz katıldı. Belediye önündeki törenin ardından toplu sözleşmemiz alkışlarla imza altına alındı. DİSK'e üye sendikalardan Gıda İş, Lastik İş ve Dev Turizm İş sendikalarının yöneticileri ile KESK'e bağlı Tüm Bel Sen İzmir 1 Nolu Şube yöneticilerinin de katılarak desteklerini sunduğu törende konuşmalara geçildi.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan yaptığı konuşmada, kentin belediye emekçilerinin ellerinde şekillendiğini dile getirerek şunları söyledi: "İzmir'e hizmet etmek kutsaldır. Bu kutsal görevin karşılığı da olacaktır. Taşeron uygulamasına karşı direnen çözüm üreten sayın belediye başkanımıza emek dostu olduğu için taşerona karşı olduğu için teşekkür ediyorum. **İZENERJİ işçisi emeği, demokrasiyi ve ülkesinin geleceğini savunur.** Genel-İş Türkiye'nin doğusundan batısından emek kardeşliğinde birleşmiştir bütünleşmiştir. Türkiye demokrasisine örnektir. Bu kardeşliği bütünlüğü ülkemizin geleceği için 16 Nisan'da karanlığa karşı duracağımızı buradan bir kez daha ifade etmek istiyorum. Bu toplu sözleşmenin başta İzmir halkına, Genel-İş'e, DİSK'e hayırlı uğurlu olmasını diliyorum."



Toplu sözleşme görüşmeleri sürecinde emeği geçen herkese teşekkür eden İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Aziz Kocaoğlu da yaptığı konuşmada, "Bir toplu sözleşmeyi daha karşılıklı

anlaşarak imzaladık. 13 yıldır bütün sözleşmeleri uzlaşarak imzalıyoruz. Çok önemli bir zam yaptık. İZENERJİ şirketimizde sonradan kurulduğu için ücretlerde bir düşüklük vardı. Bunu telafi etmiş olduk. Taşeronluğun kalkması için mücadele verebilmelisiniz. Bunun için ne yapmanız gerektiğini hem işyerlerinizde hem de 16 Nisan'da sizler bilmek zorundasınız. Bu sözleşme işçi kardeşlerimize hayırlı uğurlu olsun" dedi.

Eston 75 Parsel Çamlıevler Konutları Toplu İş Sözleşmesi'nde % 10 + 50 TL Zam



Sendikamız İstanbul Konut İşçileri Şube ile Eston 76 Çamlıevler Konutları Yönetim Kurulu Başkanlığı arasında iki yıl süreli 7. dönem toplu iş sözleşmesi 2 Ocak 2017 tarihinde imzalandı.

İmzalanan toplu iş sözleşmesinde işçilerin ücretlerine ilk yıl için % 10 +50 TL, ikinci yıl için TÜFE+ÜFE değişim oranlarına % 4 zam yapıldı. Sözleşmede ayrıca işçilere üstlendikleri sorumluluk için her ay görev tazminatı, günlük yemek yardımı, yıllık ikramiye, yıllık gıda, eğitim gören işçi çocukları için yıllık öğrenim adı altında kazanımlar sağlandı.

Toplu iş sözleşmesi imza törenine Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, İstanbul Konut İşçileri Şube Başkanı Nebile Irmak Çetin, şube başkan ve yöneticileri ile çok sayıda üyemiz katıldı.

Bağlar Belediyesi'nde İşçilere Asgari Ücretin % 150'sine Kadar Ücret Düzeyi



Sendikamız Diyarbakır 2 Nolu Şube ile Bağlar Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı Star Sos. Hizm. Şti. ve Roza Sos. Hizm. Şti. ortaklığı bünyesinde çalışan 124 işçiyi kapsayan iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi 10 Nisan 2017 tarihinde imzalandı.

Sözleşmeyle işçilerin ücretleri yapılan işin vasfına göre asgari ücretin %30 fazlası ile %150'si arasında belirlendi. Yol ve giyecek yardımlarının da yer aldığı sözleşmede, "Kadın Özgürlükçü Yaşam" maddesiyle eşine ve çocuklarına şiddet uygulayan işçinin tespiti halinde ücretinin %50 sinin gerekli araştırmalar yapılarak belgelendirmek kaydıyla 1 yıl süreyle eşine ve çocuğuna ödenmesi de kararlaştırıldı.

İmza töreninde Diyarbakır 2 Nolu Şube Başkanı Selvi Ok, Şube Sekreteri Hasan Hayri Eroğlu ile şirket yetkilileri hazır bulundu.

Beylikdüzü Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı

Sendikamız ile İstanbul Beylikdüzü Belediyesi arasında iki yıl süreli 7. dönem toplu iş sözleşmesi 14 Nisan 2017 tarihinde imzalandı.

İmzalanan toplu iş sözleşmesinde işçilerin günlük taban ücreti 1 Nisan 2017 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere belirlendi. İkinci yıl için zam oranı ise %7'nin altında kalmamak kaydıyla TÜİK tarafından açıklanacak yurt içi TÜFE + ÜFE ortalaması oranlarına göre belirlenmesi kararlaştırıldı. Sözleşmenin birinci yılında sosyal yardımlarda önemli oranda artışlar sağlanırken ikinci yıl sosyal yardım artışlarının ise ücret zammı oranında yapılması kararlaştırıldı.

Toplu İş Sözleşmesi imza törenine Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, DİSK eski Genel Başkanı Süleyman Çelebi, Beylikdüzü Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu, DİSK İstanbul Bölge Temsilcisi ve İstanbul 2 Nolu Şube Başkanı Adil Çiftçi ile Şube Yönetim Kurulu Üyeleri, Sendikamız İstanbul şube başkan ve yöneticileri, belediye yöneticileri ve belediyede çalışan üyelerimiz katıldı.



Van Büyükşehir Belediyesi ve VASKİ Toplu İş Sözleşmeleri İmzalandı

Sendikamızın örgütlü olduğu Van Büyükşehir Belediyesi ve VASKİ'de 5. dönem toplu iş sözleşmeleri imzalandı. Toplu iş sözleşmeleri ile kazanılmış haklarımız korunurken, üyelerimizin sosyal ve idari haklarında kimi yeni kazanımlar elde edildi.

İşyerinde uygulanacak günlük taban ücretinde artış sağlandı. Üyelerimizin ücretlerine ve sosyal haklarına birinci yıl için %7, ikinci yıl için %8 oranında zam yapılması kararlaştırıldı.

Kozlu Belediyesi'nde **20. Dönem Toplu İş Sözleşme Sevinci**



Sendikamız ile Kozlu Belediyesi arasında bir yıl süreli 20. dönem toplu iş sözleşmesi 6 Nisan 2017 tarihinde imzalandı. İmzalanan toplu iş sözleşmesinde işçi ücretlerinde ve sosyal yardımlarda %12 oranında artış sağlanırken geçmiş yıllara ait kazanımlarımız korundu.

Toplu iş sözleşme imza törenine sendikamız Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul, Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Kozlu Belediye Başkanı Kerim Yılmaz, Zonguldak Şube Başkanı Enis Dizdaroğlu, şube yöneticileri ve işyeri temsilcileri katıldı. Şube Başkanımız Enis Dizdaroğlu Kozlu Belediye Başkanı Kerim Yılmaz'a toplu sözleşme sürecinde işçinin özlük haklarının korunmasında gösterdiği hassasiyete ve emeğe duyduğu saygıdan ötürü teşekkür plaketi sundu.

Bayraklı Belediyesi'nde **Toplu İş Sözleşmesi Sevinci**



Sendikamız İzmir 6 Nolu Şube ile Bayraklı Belediyesi'ndeki Posta Şirketine çalışan 255 işçiyi kapsayan 3 yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Sözleşmede işçi ücretlerine her yıl asgari ücret artış oranına ilave olarak altışar aylık dilimler halinde %4 oranında zam yapıldı. Toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu'na gönderilmeden doğrudan şirket işverenliği ile imzalandı.

Sözleşmede işçilere, yemek yardımı, yol yardımı, sosyal yardım, ağır koku primi, çocuk ve öğrenim yardımı ve yıllık ikramiye verilmesi kabul edildi.

Toplu iş sözleşmesi törenine, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Bayraklı Belediye Başkanı Hasan Karabağ, sendikamız Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, DİSK Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, İzmir 6 Nolu Şube Başkanı Emine Yılmaz, Posta şirket yetkilileri ile sendikamıza bağlı şubelerin başkan, yönetici ve üyeleri katıldı.

Çanakkale Belediyesi Toplu İş Sözleşmesi'nde **Ücretlere Eğitim Destek Farkı**



Sendikamız ile Çanakkale Belediyesi arasında iki yıl süreli 9. dönem toplu iş sözleşmesi 15 Mart 2017 tarihinde imzalandı.

İmzalanan toplu iş sözleşmesinde işçilerin günlük yevmiyelerine ve tüm sosyal haklara sözleşmenin birinci yılında ilk altı ayı için % 7, ikinci altı ayı için % 7 oranında ücret zammı yapılması kararlaştırıldı. 2018 yılı için ise yıllık bazda % 7 oranında ücret zammı yapılması ancak TÜİK'in Temel Yıllık Tüketici Fiyatları Türkiye Genel indeksinin % 7'yi aşması halinde aradaki farkın ücret zammına ilave edilmesi kararlaştırıldı. Ayrıca sözleşme ile tüm işçilere eğitim destek farkı, yılda dört ikramiye ve sosyal yardımlarda kazanımlar sağlandı.

Toplu iş sözleşmesi imza töreninde Çanakkale Şube Başkanı Erdinç Uslan ile Çanakkale Belediye Başkanı Ülgür Gökhan hazır bulundu.

Hozat Belediyesi'nde **Bayram Yardımları ile Birlikte Muharrem Ayında Aşure Yardımı**



Sendikamız ile Hozat Belediyesi arasında bir yıl süreli 19. dönem toplu iş sözleşmesi 15 Mart 2017 tarihinde imzalandı.

Sözleşmeyle işçilerin günlük taban ücretlerinde artış, tüm işçilere her ay sorumluluk zammı, yemek yardımı, yakacak yardımı, yıllık dört ikramiye, her hizmet yılı için bu tabana kıdem zammı, işçi çocukları için öğrenim yardımı, giyecek yardımı ve bayram yardımlarına ilaveten işçilere Muharrem ayında aşure yardımı verilmesi kararlaştırıldı.

Toplu iş sözleşmesi imza töreninde sendikamız Tunceli Şube Sekreteri Şükran Yılmaz ile Hozat Belediye Başkanı Celaleddin Polat hazır bulundu.

Avrupa Konutları Atakent 3 Site Yönetiminde İlk Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı



Sendikamızın İstanbul ilinde site ve rezidans çalışanlarına yönelik örgütlenme ve burada çalışan üyelerimizi toplu iş sözleşmelerine kavuşturma çalışmaları devam ediyor. Son olarak İstanbul Konut İşçileri Şubemize bağlı Avrupa Konutları Atakent 3 Site Yönetimi işyerinde Sendikamız ilk toplu iş sözleşmesini imzaladı.

15 Temmuz'da yürürlüğe giren ve 2 yıl yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinden yaklaşık 80 üyemiz yararlanacak. Günlük ücretlere altışar aylık dilimler halinde %5 ve %4 oranında zam sağlanırken, üyelerimiz ayrıca ilk kez birçok sosyal yardıma da kavuşmuş oldu. Yıllık 20 günlük ikramiye, yol yardımı, yemek yardımı, bayram yardımı, öğrenim yardımı gibi yardımlar üyelerimizin ilk defa kazanılmış hakları oldu.

Avrupa Konutları Sitesi'nde gerçekleştirilen toplu iş sözleşmesi imza törenine sendikamız İstanbul Konut İşçileri Şube Başkanı Nebile İrmak Çetin, DİSK İstanbul Bölge Temsilcisi ve sendikamız İstanbul Avrupa Yakası 2 Nolu Şube Başkanı Adil Çiftçi, işyeri temsilcileri, Avrupa Konutları Atakent 3 Site Yönetim Kurulu Başkanı Muharrem Sarıgöl ile site yönetim kurulu üyeleri katıldı.

Arsuz Belediyesi Toplu İş Sözleşmesi'nde İşçilere Her Ay İçin Sorumluluk ve Vasıf Zammı



Sendikamız Hatay Şube ile Arsuz Belediyesi arasında iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi 28 Mart 2017 tarihinde imzalandı.

Toplu iş sözleşmesinde ilk yıl için işçilerin günlük taban ücretlerine yüzde 10 oranında ücret zammı yapıldı. İkinci yıl ise almakta oldukları günlük ücretlerine ve bütün sosyal yardımlarına TÜFE + 3 puan oranında ücret zammı yapıldı. Sözleşmeyle işçilere her ay sorumluluk, vasıf zammı, koku parası, yemek yardımı, yılda dört ikramiye, işçi çocukları için her yıl öğrenim yardımı yapılması kararlaştırıldı.

İmza törenine Hatay Şube Başkanı Yusuf Berkyürek ile Arsuz Belediye Başkanı Nazım Çulha'nın yanı sıra sendika ve belediye yöneticileri, işyeri sendika temsilcileri ve üyelerimiz katıldı.

Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı Fiyat Farklarının Ödenmesi ile İlgili Yönetmelik Kapsamında Toplu İş Sözleşmeleri Yapmaya Devam Ediyoruz

Sendikamız, belediyeler ve bağlı kuruluşları, belediye şirketleri, site ve konut işyerlerinin yanı sıra merkezi ve yerel idarelerde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalelerine göre faaliyet sürdüren taşeron şirketlerde de örgütlenmeye ve burada çalışan üyelerimizi hızla toplu iş sözleşmesine kavuşturmaya devam ediyor. Hastaneler, üniversiteler, merkezi idareye bağlı kamu kurum ve kuruluşları ile belediyelerde çalışan binlerce üyemiz ilk defa toplu iş sözleşmesine kavuşuyor.

Şirketlerle doğrudan imzalan toplu iş sözleşmelerinin dışında büyük bölümü Yüksek Hakem Kurulu'na taşınan toplu sözleşme uyuşmazlıklarında son kararı Yüksek Hakem Kurulu (YHK) veriyor. Alt işveren toplu iş sözleşmelerinde ülke genelinde "standart-tek tip toplu iş sözleşmesi" yaklaşımını benimseyen YHK, kendisine ulaşan uyuşmazlık dosyalarını başvuru tarihlerine göre takvime bağlayarak esastan görüşmelerini yapıyor. Toplam 8 üyeden oluşan Yüksek Hakem Kurulu'nda 2 üye işçi tarafı adına görev yapıyor. DİSK'e bağlı sendikaların uyuşmazlık dosyalarında Yüksek Hakem Kurulu heyetinde bulunan 2 işçi temsilcisinden biri DİSK adına görev yapan kurul üyesi oluyor. Yüksek Hakem Kurulu kararlarını çoğunluk ilkesine göre alıyor.

Yüksek Hakem Kurulu'nun alt işveren (taşeron) toplu iş sözleşmesine göre ücret ve mali sosyal haklardaki uyuşmazlıkları özetle; 2016 yılı için %1, 2017 ve 2018 yılları için altışar aylık %4+%4 oranında ücret zammı, yılda toplam 10 günlük ikramiye, aylık 25 TL çocuk yardımı, 30 TL aylık sosyal yardım (yakacak yardımı), yıllık olarak ise bayram ve öğrenim yardımlarını prensip olarak uyuşmazlıklarda karara bağlıyor.

Son dönemde sendikamızda örgütlenerek toplu sözleşme haklarına kavuşan,

Artvin Belediyesi- M.A.C.-İSM-Kiraz Şirketleri İş Ortaklığı,
Ağrı Belediyesi- Norm Peyzaj Tem. İnş. Gıd. Nak. İth. İhr. San. Tic. Ltd. Şti.,

İstanbul Üniversitesi-Merdan - Gökkuşluğu- Hayme Sultan İş Ortaklığı

Mezitli Belediyesi- Zengi & Halim Taah Şti. Ortak Girişimi
Hacettepe Üniversitesi- Anafor A.Ş ve Aktüel A.Ş Ortak girişimi,

İzmir Büyükşehir Belediyesi- Denizay - Kontrol Kim. İş Ortaklığı,

Tunceli İl Sağlık Md.- Aytemurlar İnş. Şti.

Karşıyaka Belediyesi-Turnam-Sanitasyon Şti. İş Ortaklığı

Buca Belediyesi- AAY Grup Tem. Şti.

Hacettepe Üniversitesi- Yelken Grup Tem. Şti.

Döşemealtı Belediyesi- Beray-İdeali İş Ortaklığı

Kadıköy Belediyesi-Serdar Pey-Özgür Sarı İş ortaklığı

Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi- Panorama Tem. Şti.

İşyerlerinde çalışan üyelerimize hoş geldiniz diyor, toplu iş sözleşmelerinin hayırlı olmasını diliyoruz.

İnsanca Çalışmak İnsanca Yaşamak İçin DİSK/GENEL-İŞ'te ÖRGÜTLEN!

İşten ayrılma halinde kullanılmayan izin hakkı nasıl hesaplanır?

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Ayrıca işyerinde yeni yıllık izne hak kazanabilmek için, bir evvelki yıllık izne hak kazanma tarihinden itibaren en az bir yıllık sürenin geçmiş olması gerekmektedir.

Buna göre izne hak kazanan işçinin her ne sebeple olursa olsun işten ayrılması halinde hak kazandığı izin süresinin ücreti, işyerindeki son almakta olduğu çıplak brüt ücreti üzerinden hesaplanarak kendisine nakit olarak ödenir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen bildirim süresiyle, 27. maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girmez.



YENİ ÖRGÜTLEDİĞİMİZ İŞYERLERİ

	İli	İşyeri Ünvanı	Durumu
1	AĞRI	İBRAHİM ÇAKAN Patnos Yatılı Okulu	İlk Örgütlülük
2	ARTVİN	COŞKUN PARKOMAT TURİZM TEMİZLİK LTD. ŞTİ. Kemalpaşa Belediyesi Mali Hizmetler Müdürlüğü	İlk Örgütlülük
3	EDİRNE	GÜNEY EDİRNE KATI ATIK BİRLİĞİ	İlk Örgütlülük
4	İSTANBUL	KURGAN BİLİŞİM İNSAN KAYNAKLARI Mimar Sinan Üniversitesi	İlk Örgütlülük
5	İSTANBUL	AVRUPA KONUTLARI ATAKENT 3 SITE YÖNETİMİ	İlk Örgütlülük
6	İSTANBUL	BİZİMKENT1-11-111 ETAP 194.ADA PAR YÖN	İlk Örgütlülük
7	İSTANBUL	ADA 90 ÇAMLIK SİTESİ YÖNETİMİ	İlk Örgütlülük
8	İSTANBUL	HAS ERDEMKENT SİTESİ 189 ADA 1 PARSEL	İlk Örgütlülük
9	İZMİR	ULUSAL TEMİZLİK ÖZEL SAĞLIK LTD.ŞTİ. Aliğa Belediyesi	İlk Örgütlülük
10	İZMİR	BURÇ YAPI BİLGİ İŞLEM LTD. ŞTİ. Güzelbahçe Belediyesi	İlk Örgütlülük
11	İZMİR	İ.S.A.D YEMEK TEMİZLİK-HAKTOK ORTAKLIĞI Ege Üniversitesi Diş hekimliği Fakültesi	İlk Örgütlülük
12	KOCAELİ	3S İNSAN KAYNAKLARI KATI ATIK Kocaeli Üniversitesi Araş. Ve Uyg. Hastanesi	İlk Örgütlülük
13	TEKİRDAĞ	TESKİ SAYAÇ HİZMETLERİ İŞ ORTAKLIĞI Teski	İlk Örgütlülük
14	TEKİRDAĞ	ALIOĞULLARI TEMİZLİK MADENCİLİK Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi Ulaşım Hizmetleri	İlk Örgütlülük
15	TUNCELİ	HAYKAM TEMİZLİK ÖZEL GÜVENLİK İŞLERİ Akpazarı Belediyesi	İlk Örgütlülük

Bu dönemde yukarıdaki işyerleri başta olmak üzere 2500'ü aşkın üyelik gerçekleşmiştir.



DİSK'ten Halk Oylaması Değerlendirmesi

19 Nisan 2017 tarihinde DİSK Genel Merkezinde, Referandum ve 1 Mayıs gündemleriyle toplanan DİSK Başkanlar Kurulu, sonuç bildirgesini kamuoyu ile paylaştı.

Bilindiği gibi 3 Şubat 2017 tarihinde toplanan DİSK Başkanlar Kurulu, halkoyuna sunulan Anayasa değişikliği teklifine dair usulden ve esastan eleştirilerini sunmuş ve bu eleştiriler ışığında "Memleketin ve işçilerin geleceği için HAYIR" demiştir. Bunun hatırlatıldığı açıklamada, işçilerin 80 yıllık kazanımı olan kıdem tazminatını işveren üzerinde 'yük' olarak niteleyen bir yaklaşımla "Kıdem Tazminatı Fonu" dayatmasına DİSK olarak HAYIR denileceği uyarısı yapıldı ve Başkanlar Kurulu kararları şöyle sıralandı:



1- Meclis süreci, kampanya süreci, oy verme ve oy sayma süreci hukuken ve vicdanen sakatlanmış olan, tartışmalı, kutuplaştırıcı bir Anayasaya bu ülkenin sığmayacağı açıktır. Referandumun yenilenmesi çağrısı yapan DİSK Başkanlar Kurulu, esas olarak kutuplaştırıcı bir Anayasa yanlısından, başkanlık dayatmasından dönülmesi gerektiğinin altını çiziyor.

2- Türkiye'nin önünü açacak olan, huzuru, güveni, istikrarı sağlayacak olan bir Anayasa toplumsal uzlaşmanın ürünü olarak yazılmalıdır. Ülkemizin bugünkü acil ihtiyacını eşitlikçi, özgürlükçü, laik, demokratik ve sosyal bir Anayasa olarak tarif eden DİSK Başkanlar Kurulu, böyle bir Anayasa'nın hazırlanması için emek ve meslek örgütlerinin, siyasi partilerin, demokratik kitle örgütlerinin, üniversitelerde bu konuda çalışma yapması engellenen akademisyenlerin, toplumun en geniş kesimlerinin katılımıyla bir Anayasa tartışmasının başlatılması için DİSK'in çabalarının yoğunlaştırılması gerektiğine işaret eder.

3- Başta kıdem tazminatı olmak üzere işçi sınıfının haklarının tehdit altında olduğu bir dönemde 1 Mayıs Birlik, Mücadele ve Dayanışma Gününün işçilerin ve toplumun geniş kesimlerinin hak gasplarına, taşeron düzeni başta olmak üzere güvencesizliğe işsizliğe, iş cinayetlerine ve antidemokratik düzene "HAYIR" diyecekleri bir gün olarak örgütlenmesi gerektiğine işaret eden DİSK Başkanlar Kurulu, bu dönemde Türkiye çapında olabildiğince yaygın, kitlesel ve coşkulu 1 Mayıs kutlamaları örgütlemenin tarihsel önemine işaret eder. 1 Mayıs 1977 katliamının 40'inci, DİSK'in kuruluşunun 50'nci yılında tarihsel bir sorumlulukla DİSK, 1 Mayıs'ı bugüne kadar beraber örgütlediğimiz emek ve meslek örgütlerinin ve 1 Mayıs kutlamalarına katılan bileşenler başta olmak üzere mümkün olan en geniş kesimlerin, tüm demokrasi güçlerinin 1 Mayıs meydanlarında buluşması için çaba gösterecektir.

1 Mayıs'larda Kaybettiklerimizi Andık

Konfederasyonumuz DİSK'in de içinde bulunduğu 1 Mayıs 2017 Komitesi, her yıl olduğu gibi bu yıl da 1 Mayıs Mücadele, Birlik ve Dayanışma Günü kapsamında katledilen işçi ve emekçileri anmak amacıyla Taksim Kazancı Yokuşu, Şişhane ve Kadıköy'de anma etkinlikleri gerçekleştirdi.



29 Nisan 2017 Cumartesi günü, saat 11.00'da, 1 Mayıs 1977'de yitirdiğimiz işçilerin anısına düzenlenen anma etkinliği Taksim Kazancı Yokuşu'ndaki anmaya DİSK Genel Başkanı Kani Beko, KESK Eş Genel Başkanı Lami Özgen, TTB Merkez Konseyi Başkanı Raşit Tükel ve TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı Emin Koramaz katıldı. Anmada Konuşan DİSK Genel Başkanı Kani Beko, "Faşist katiller cezalandırılana dek Taksim mücadelemiz sürecek! Taksim'den vazgeçmedik. Taksim bizim sevdamız!" dedi.

1 Mayıs 1989'da katledilen Mehmet Akif Dalcı'nın Şişhane'de ve 1 Mayıs 1996'da katledilen Hasan Albayrak, Dursun Odabaş ve Yalçın Levent'in Kadıköy'de düzenlenen anmalarında ise 1 Mayıs 2017 Tertip Komitesi adına bir konuşma yapan DİSK Genel Sekreteri Arzu Çerkezoğlu, Taksim Meydanının ve 1 Mayıs'ın özgürleştirilmesi mücadelesi olduğunu belirterek, tüm işçileri 1 Mayıs meydanlarına çağırdı. Her dört anmada da arkadaşlarımızın katledildikleri noktalara karanfil bırakılan etkinlikler, 1 Mayıs çağrılarıyla son buldu.

İşyerinde AYDINLATMA

Güvenli bir çalışma ortamı sağlanmasında, görsel işlerin daha kolay yapılmasında ve uygun bir görüş alanı oluşturulmasında en önemli faktörlerden biri aydınlatmadır.

İşyerlerinin gün ışığı ile veya yapay aydınlatma sistemleri ile uygun ve yeterli derecede aydınlatılmış olması gerekmektedir. Aydınlatmanın gün ışığı ve yapay olarak birlikte ve dengeli olarak kullanılması uygulanabilirlik açısından en uygun çözümdür.

Esas olan çalışma ortamlarının gün ışığıyla yeter derecede aydınlatılmış olmasıdır. İşin konusu veya işyerinin inşa tarzı nedeniyle gün ışığından faydalanılmayan hallerde yahut gece çalışmalarında, yapay ışıkla yeterli aydınlatma sağlanmalıdır.

İyi bir aydınlatmanın nitelikleri nasıl olmalıdır?

- Yapılan işe göre yeterli şiddette,
- Sabit,
- İyi yayılmış,
- Gölge vermeyen,
- Uygun ışık rengi,
- Göz kamaştırmayan aydınlatma türüdür.

Uygunsuz veya yetersiz aydınlatmanın sonuçları nelerdir?

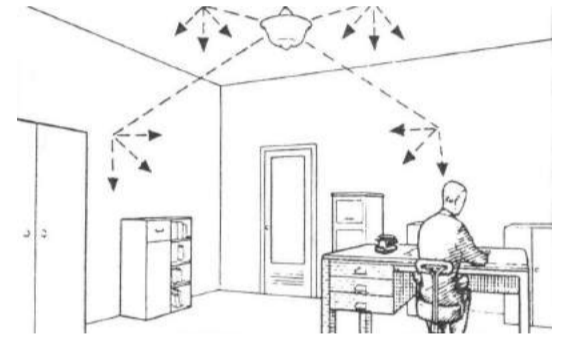
- Sinirleri gerer,
- Göz ve vücut yorgunluğuna neden olur,
- Görme etkinliğini azaltır,
- İş yapmayı zorlaştırır,
- İşin verimini azaltır,
- İşin kalitesini bozar,
- İşyerinde ekonomik zararlara yol açar,
- Taşıt araçları ve yayaların güvenliğini tehdit eder.

İyi bir aydınlatmanın olumlu etkileri nelerdir?

- Görme keskinliğini (gözün ayırt edebilirliğini) artırır,
- Bakılan eşya daha iyi görülür,
- İş kazası önlenir veya azalır,
- İşçilerin başarısını ve performansını artırır,
- İş görmede çabukluk ve kalite sağlar,

* **Aydınlatma şiddeti:**
lüx = ışık akısı/toplam alan

* **Aydınlatmayı ölçen alet:**
lüxmetre



Yapılan işlere göre aydınlatma oranları kaçtır?

- * İşyerlerindeki avlular, açık alanlar, dış yollar, geçitler vb. yerler, en az 20 lüks (lux) ile,
- * Kaba malzemelerin taşınması, aktarılması, depolanması vb. kaba işlerin yapıldığı yerler ile iş geçit koridor yol ve merdivenler, en az 50 lüks (lux) ile,
- * Kaba montaj, balyaların açılması, hububat öğütülmesi ve benzeri işlerin yapıldığı yerler ile kazan dairesi, makine dairesi, insan ve yük asansör kabinleri malzeme stok ambarları, soyunma ve yıkanma yerleri, yemekhane ve helalar, en az 100 lüks (lux) ile,
- * Normal montaj, kaba işler yapılan tezgahlar, konserve ve kutulama ve benzeri işlerin yapıldığı yerler, en az 200 lüks (lux) ile,
- * Ayrıntıların, yakından seçilebilmesi gereken işlerin yapıldığı yerler, en az 300 lüks (lux) ile,
- * Koyu renkli dokuma, büro ve benzeri sürekli dikkati gerektiren ince işlerin yapıldığı yerler, en az 500 lüks (lux) ile,
- * Hassas işlerin sürekli olarak yapıldığı yerler en az 1000 lüks (lux) ile aydınlatılacaktır.

Çalışma ortamının aydınlatılması ile ilgili yasal düzenleme var mıdır?

Bu konu, 17.07.2013 tarihli ve 28710 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik" ile düzenlenmiştir.



3 Mart İş Cinayetlerine Karşı Mücadele Günü

Çalışırken Ölmek İstemiyoruz!

"3 Mart İş Cinayetlerine Karşı Mücadele Günü" TMMOB tarafından 2013 yılında ilan edildi. Bu günün tarihsel önemi 1992 tarihinde Zonguldak Kozlu'da yaşanan ve 263 madencinin yaşamını yitirdiği facianın yıldönümü olması. O tarihten bugüne iş cinayetleri artarak devam ediyor.

2014 yılında tarihimizin en büyük işçi katliamı olan Soma'nın yanı sıra birçok toplu işçi ölümü yaşandı. 2014 yılında 1886 işçi 2015'te 1730, 2016 yılında ise 1970 işçi yaşamını iş cinayetlerinde yitirdi.

6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu İş Kazalarını Önlemede Yetersiz

6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasası ve yasa çerçevesinde yapılan düzenlemeler eksik ve hatalıdır. Denetim mekanizmaları ve yasanın yaptırım gücü zayıf olmakla birlikte işçiler, sendikalar ve meslek odaları bu düzenlemelerin hazırlanma sürecinden dışlanmıştır.

Güvencesiz Çalışma İşçi Ölümüne Açık Davetiye Sunuyor

Daha fazla kar ve işçinin emeğini sövmeye odaklı güvencesiz istihdam yöntemleri var olduğu müddetçe işçi ölümleri artarak devam edecektir. Bu tehlikeli çalışma biçimleri sadece işçilerin sağlığını değil, ruhsal ve toplumsal sağlığı da olumsuz etkiliyor.



Sendika Olmadan İş Kazaları Durmaz

Sendikal örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılmadıkça işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yol almak mümkün olmayacaktır. Sendika olmazsa iş güvenliği de iş güvenliği de işçi sağlığı da sağlanamaz.

Kar İçin Ölümüne Çalışma Değil Yaşam İçin İnsanca Çalışma

İş cinayetleri yüzde yüz önlenmelidir. İş cinayetlerinin çok aza indirildiği ya da hiç olmadığı ülkeler vardır. Yeter ki gerçekten önlem alınsın. Sermayenin işçi hayatı üzerinden kar etmesine yönelik politikalar yerine, insanı ve yaşamı temel alan üretim ekonomisi içinde, hakça paylaşımı, insanca çalışmayı merkeze alan politikalar uygulanmalıdır.

Kaybettiklerini Unutma, Kalanlar İçin Savaş

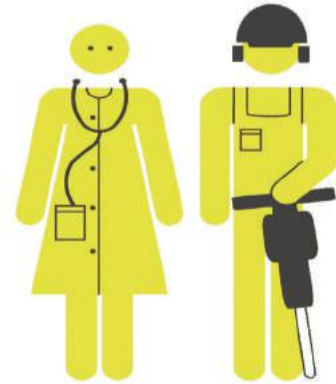
28 Nisan, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2001 yılında Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü kabul edildi. Bu yıl yaptığı açıklamada ILO, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gelişme sağlanabilmesi için güvenilir verilere sahip olmanın önemine dikkat çekiyor.

28 Nisan, aynı zamanda uluslararası sendikal hareket tarafından iş kazalarında hayatını kaybeden işçileri anma günü olarak da değerlendiriliyor. Sendikalar "Kaybettiklerini unutma, kalanlar için savaş" sloganıyla anmalar gerçekleştiriyorlar.

İş sağlığı ve güvenliği tüm dünyada farkındalığının artırılması gereken bir konu. Yalnızca kağıt üzerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkını tanımak yetmiyor, denetimlerin yapılması, verilerin tutulması, ilgili yaptırımların uygulanması gerekiyor. Özellikle ülkemiz gibi kayıt dışı ekonominin, güvencesizliğin yaygın olduğu, sendikal hakların ve örgütlülüğün zayıflatılmak istendiği yerlerde ulusal verilere ne yazık ki pek çok iş kazası veya meslek hastalığı yansımabiliyor. Bu konuda sorumluluk en başta devlete düşüyor. Üzerinde büyük baskı altında olan işçiler ise hak ihlallerine uğradığında sesini yükseltmiyor, bu nedenle sendikalara da büyük bir görev düşüyor.

İşyerlerimizde yaşanan iş kazalarını, meydana gelen meslek hastalıklarını ya da mevcut riskleri, sağlık ve güvenlik için gerekli önlemler ve araçlar konusunda yaşanan eksikleri mutlaka bildirmeliyiz. Yaşam hakkımızı, sağlık hakkımızı, insan onuruna yakışır koşullarda çalışma hakkımızı işverenin kar hırsına feda edemeyiz.

Görüyoruz ki, her alanda olduğu gibi bu alanda da hakkımızı aramak için, işyerimizde sağlığımızı güvenliğimizi korumak için sendikalara ihtiyacımız vardır, sendikalarda örgütlü olmamıza ihtiyaç vardır.



DİSK: "Bugün iş cinayetlerinde yaşamını yitiren işçi kardeşlerimizi saygıyla anıyor; 28 Nisan'ın Türkiye'de de 'anma ve yas' günü ilan edilmesini talep ediyoruz."

Rana Plaza Katliamını Unutmadık: Rakam Değil İnsanız!

4 yıl önce, 24 Nisan 2013'te Bangladeş'te dünyaca ünlü markalara üretim yapan tekstil atölyelerinin bulunduğu 8 katlı Rana Plaza çöktü ve tarihin gördüğü en büyük iş katliamlarından biri yaşandı. 1138 işçi enkazın altında kalarak hayatını kaybetti, 200 işçinin cesetleri dahi bulunamadı, resmi kayıtlara "kayıp" olarak geçti. Kazadan sağ kurtulan işçilerin pek çoğu ise ömür boyu sakatlığa mahkum oldu. Dahası hayatta kalan işçilere ve ölen işçilerin yakınlarının pek çoğuna hiçbir tazminat ödenmedi.

Güvencesizlik Ölüm Getirdi

Rana Plaza'da çalışan 3 binin üzerindeki işçinin pek çoğu kadın, günde 12 saat, aylık 30-40 dolara çalıştırılan işçilerdi. İşçiler bir gün önce fabrika sahiplerini ve bina sahibini çatlaklar konusunda uyararak binanın çökebileceğini ve içeri girmek istemediklerini söylemişlerdi. Ancak fabrika patronları işçileri işten atmakla tehdit ederek çalışmaya zorladı. Bangladeşli tekstil işçilerinin bir gün işe gelmemesi işten atılma ya da 3 gün ücretsiz çalışması demekti. Sendikası ve güvencesiz işçiler sermayenin açgözlülüğünün ve sömürsünün kurbanı oldular.



Ölen İşçiler, Markalar ve Kapitalizm

Kazanın ardından kurulan ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yönetilen fona Rana Plaza'da üretim yapan markaların yıllık karlarının %0,2'sini yatırmakla sorumluluğunu yerine getirmesi bekleniyor. Ayrıca Bangladeş'te Yangın ve Bina Güvenliği Anlaşması'nı imzalayarak yeni katliamların yaşanmaması için bir önlem alınması gerekiyor.

Ancak Türkiye'den de çok sayıda hazır giyim markasının işçiliğin ucuz olması, sendikal örgütlülüğün zayıf olması, yasaların işçilere güvence sağlamaması sebebiyle üretim yaptığı Bangladeş'te markalar bu sorumluluğu üstlenmiyor. Türkiye'den De Facto, Colin's, Collezione, Batik, Seven Hill, LC Waikiki, Rodi Jeans gibi büyük markaların bir an önce Bangladeş Anlaşması'nı imzalamaları ve maddi sorumluluğu yerine getirmeleri gerekiyor.

ILO Cinsiyet Eşitliği: "Eşitliği Destekliyorum" Eğitimi



24 Şubat'ta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve sendikamız işbirliğiyle düzenlenen Eşitliği Destekliyorum Eğitimi'ne Ankara Şubelerimizden ve sendikamız genel merkezinden kadın ve erkek 84 kişi katıldı. Eğitimde toplumsal yaşamda ve iş yaşamında kadın-erkek arası eşitsizliğe değinilirken bu eşitsizliğin kaynağı olan toplumsal cinsiyet rolleri, bu rollerin yaşamlarımızı ve algılarımızı, değer yargılarımızı nasıl şekillendirdiği ile ilgili örnekler verildi, drama çalışmaları ve görseller ile konu irdelendi. Kadın ve erkek eşitliğinin kazanılması için mücadele edilmesi gereken en önemli yerlerden birinin sendikalar olduğu vurgulandı.

ILO Uluslararası Çalışma Standartları Eğitimi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 28 Mart - 19 Nisan tarihleri arasında düzenlediği ve ikişer gün süren eğitimlerde uluslararası çalışma standartları ile ilgili bilgiler verilip tartışmalar yürütüldü. İşçi, işveren ve ilgili bakanlıkların uzmanlarının katıldığı eğitimlere sendikamız uzmanları da katılım sağladı. Eğitimler ILO'nun ortaya çıkışı ve tarihsel misyonu, ILO'nun temel sözleşme maddeleri, Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmeler ile uluslararası çalışma standartları ve ILO normları açısından Türkiye'nin çalışma ilişkilerinin değerlendirilmesi gibi konular içerdi.



TÜRKİYE'DE ÇOCUK İŞÇİ OLMAK

İlk kez 23 Nisan 1920'de toplanan Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin işlevsizleştirilmesinden duyduğumuz kaygılarımızla; bu raporu geleceğimiz olan tüm çocuklara armağan ediyoruz.

DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulu

Çocuk İşçi Sayısı Artıyor!

Ülkemizde çocuk işçilerin sayısına ilişkin güncel veriler sadece 15-17 yaş grubunda olan çocuk işçiler için mevcuttur. 15 yaş altı ve tarımsal alanlarda mevsimlik olarak çalışan çocuklara ilişkin veriler bulunmamaktadır. Ayrıca mesleki eğitim alan özellikle turizm sektöründe uzun saatler çalıştırılan stajyerler, yani "çocuk işçiler" ve çocuk işçiliği sayılabilecek uygulamalar ile çıraklık eğitimi alanlar resmi olarak çocuk işçi sayılmamaktadırlar. Buna karşın 2012 yılından itibaren çocuk işçi sayısı ülkemizde artmıştır. 2012 yılında 601 bin olan 15-17 yaş arası çocuk işçi sayısı, 2016 yılına gelindiğinde 709 bin olmuştur.

Çıraklık, Çocuk İşçiliğine Dönüşüyor...

2015 yılında 17 yaşına kadar çalıştırılan çırak sayısı ise 401 bin 464 olarak açıklanmıştır. SGK'nın yayımlamış olduğu verilerde ise çırak işçi sayısı oldukça yüksektir. Aralık 2016 verilerine göre çırak işçi sayısı 1 milyon 170 bin'dir. Bu durum çocuk emeği sömürsünün geldiği noktayı açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

15-17 Yaş Arası Çalışan Çocukların Yüzde 80'e Yakını Kayıt Dışı...

Çocuk işgücü kır ve kent ayrımında farklı biçimlerde istihdam edilse de çocuklar kentlerde de kırlarda da kayıt dışı çalıştırılmaktadır. 2016 TÜİK verilerine göre çocuk işçilerin % 78'i kayıt dışı çalışmaktadır. 2016 yılında 15-17 yaş arası çocuk işçi sayısı 708 bindir. Bu çocukların 558 bini kayıt dışı çalıştırılırken, 150 bini sigortalıdır. Yani çalışan her 10 çocuktan 8'i kayıt dışıdır.



Çocuklar Çalışırken Ölüyor: 2016 Yılında 56 Çocuk İşçi Hayatını Kaybetti

İş cinayetine maruz kalan çocuk sayısına ilişkin İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisi tarafından veriler tutulmaktadır. Bu rapora göre de iş kazası sonucu hayatını kaybeden çocuk işçi sayısı artmaktadır. 2012 yılında 32 çocuk, iş cinayetlerinde hayatını kaybetmişken, 2016 yılına gelindiğinde 56 çocuk iş cinayetleri sonucu hayatını kaybetmiştir.



"23 Nisan'da Çocuk İşçi Olmak" başlıklı raporun tamamına web sitemizden ulaşabilirsiniz.

ÇALIŞM DAHA ÇO

Kadın İşsizliği
Artıyor:
**Geniş Tanımlı
Kadın İşsizlik
Oranı % 28!**

TÜİK tarafından açıklanan dar tanımlı (standart) kadın işsizlik oranı bir önceki yılın Kasım ayına göre 3 puanlık artış göstererek yüzde 16'ya yükselirken, geniş tanımlı işsizlik oranı yüzde 27,9'a çıkmıştır.

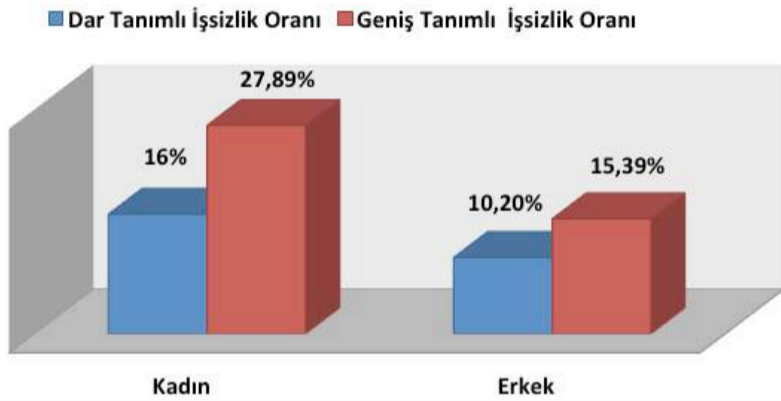


Kadınların Eğitim
Düzeyi Arttıkça
**İstihdama
Katılımı da
Artıyor!**

Eğitim düzeyi arttıkça kadınların istihdama katılım oranı artmış; kadın işsizliği azalmıştır. Eğitim düzeylerine göre istihdama katılım oranlarına baktığımızda 2016 Kasım verilerine göre en yüksek istihdama katılım oranı yüzde 57,6 ile yükseköğrenim gören kadınlardadır. Eğitim düzeylerine göre işsizlik oranlarına baktığımızda ise işsizlik oranının en düşük olduğu grup yüzde 20 ile yine yükseköğrenim görenlerdir.

MA HAYATINDA KADINLAR: DOK ÇALIŞIYOR, DAHA AZ KAZANIYOR

Tablo 1. Cinsiyete Göre Dar ve Geniş Tanımlı İşsizlik Oranları/
Kasım 2016



Kaynak: TÜİK (2017). İşgücü İstatistikleri.

Ücret Eşitsizliği
Devam Ediyor:
**Erkekler,
Kadınlardan 2,5
Kat Daha Fazla
Ücret Alıyor!**

Küresel ölçekte yapılan toplumsal cinsiyet araştırmalarında ücret eşitsizliği sıralamasında Türkiye 145 ülke arasında 98. sırada yer almaktadır. Ayrıca çalışan kadınların erkeklere göre günlük 23 dakika fazla çalıştığı ancak emeğin karşılığını alamadığı belirtilmektedir. Dünya Ekonomik Forumu (2016) cinsiyet eşitsizliği ölçeğini kullanarak yaptığımız hesaplamada; Türkiye'de bir kadının kazandığı ortalama her 1 dolar için bir erkek 2,27 dolar kazanmaktadır.



Her 4 Kadından 3'ü
Ücretsiz Çalışıyor!
**Kadınlar, Ev ve
Aile Bakımına
Erkeklerden 5
Kat Fazla Zaman
Harcıyor!**

TÜİK verileri üzerinden yapmış olduğumuz hesaplamaya göre 11 milyon 45 bin kadının ev işleri nedeni ile çalışma hayatına katılmadığı görülmektedir. TÜİK'in 2015 Zaman Kullanımı Anketine göre kadınlar ev ve aile bakımına günlük 4 saat 17 dakika ayırırken, erkeklerin günlük sadece 51 dakika ayırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'de günde her 4 kadından 3'ünün ücretsiz çalıştığı görülmüştür. Yani ev içi emeğin hem toplumsal hem de ekonomik açıdan hiçbir değeri yoktur.

Kadınlar Örgütsüz: **Sendikalı Kadın İşçi Oranı Yüzde 7,6!**

Sendikalaşma oranlarında cinsiyete göre önemli farklılıklar vardır. Erkek işçilerin sendikalaşma oranı, kadın işçilerden yüksektir. Kadınların sendikalaşma oranı yüzde 7,6 iken, erkeklerin sendikalaşma oranı yüzde 13'tür.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Sendikalaşma

Cinsiyet	İşçi	Üye	Oran
Erkek	9.219.290	1.193.992	13
Kadın	3.353.503	254.121	7,6

Kaynak: ÇSGB 2016 Ocak ayı sendikalaşma istatistikleri.

PEKİ, NE YAPMALI?

1. Kadın istihdamını artırmak için önerilen esnek ve geçici çalışma biçimlerine (taşeron, kiralık işçilik, kısmi süreli çalışma gibi) karşı tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalıdır.
2. Kadınların işe alım ve yükselmelerinde cinsiyetçi politikalar terk edilmeli.
3. Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği giderilmelidir.
4. Ücretli ebeveyn izni, kadın ve erkek ayrımı yapılmadan tüm çalışanlar için bir hak olarak tanınmalıdır.
5. İşyerlerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacizde kadının beyanı esas alınmalı, denetim ve ceza mekanizmaları işletilmelidir.
6. Sendikalar, kadınların yoğun olduğu işkollarına ve istihdam biçimlerini dikkate alan örgütlenme modelleri geliştirmelidir.
7. Kadın işçilerin özgün sorunlarına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı toplu sözleşmeler yapılmalıdır.
8. Kadınlara özgü görülen ev içi sorumlulukların çözümü için kamu politikaları hayata geçirilmelidir. Özellikle kamu kurumları ve yerel yönetimler tarafından kreş, gündüz bakım evi, hasta ve yaşlı bakım evleri gibi merkezler açılarak tüm kadın ve erkeklerin ücretsiz yararlanabileceği bir hak olarak tanımlanmalıdır.
9. Kadınların sürekli eğitim olanaklarına kavuşmaları için eğitim politikaları cinsiyet eşitliği temelinde yeniden düzenlenmeli ve eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır.

Hizmetler Belediyelere!

Barcelona'da
kamu hizmetleri
halktan yana değişiyor!



İşte size bir hikaye: Bir şehir, su hizmetlerini nasıl özel sektörün elinden kurtarır, yeniden kamulaştırıp yeniden belediye hizmetlerine katar?

İspanya'da yeniden belediyeleştirme hareketi

Her şey 2015'te yeni bir şehir yönetiminin göreve gelmesiyle başladı.

1 Aralık 2016'da Barcelona şehir konseyi bir konferans düzenledi ve bu konu tartışıldı.

Yeniden belediyeleştirme derinlemesine irdelendi ve merkeze **kamu hizmeti işçileri koyuldu!**

Hukuki, finansal ve teknik tüm yönleriyle konu profesyonelce ele alındı!

En önemlisi, Barcelona **"Kamu hizmetleri nasıl yönetilmeli?"** sorusu üzerine çok kafa yordu!

Barcelona, özel şirketin yerini alacak belediyece sağlanan bir su hizmeti sistemi oluşturmaya karar verdi. Üstelik mevcut şirket resmi bir kontrat olmaksızın yönetiyordu şehrin suyunu, tam yüz yıldır!

Böylece bu şirketlerde çalışan işçiler de doğrudan belediye tarafından istihdam edilmiş olacaktı. Özelleştirmeler sonlandırılarak, bu şirketlerin işçileri kamu işçiliğine geçirilecekti.

Bu iş için, sendikalarla da görüşüldü. İşçiler ve sendikaları başta özel şirketle yaptıkları sözleşmelerde elde ettikleri kazanımları kaybetme endişesiyle tereddütlü yaklaşıyorlar da, belediye her türlü bilgilendirmeyi sağladı sendikalara, sendika konfederasyonlarına. Hizmetlerin kamulaştırılmasının işçiden yana bir adım olduğunu anlattılar.

Böylece Barcelona, hem kamudan hem işçiden yana bir belediyecilik anlayışının çok güzel bir örneğini vermiş oldu.

Dünya Kadınlarının 8 Mart Grevi Kadınlar Günü'ne Damga Vurdu

Bu yıl dünya genelinde 8 Mart son yılların en kitlesel ve coşkulu kutlamalarına sahne oldu. Dünya kadınlarının 8 Mart'ta "Kadınsız bir gün" sloganı ile başlattıkları bir günlük kadın grevi çağrısına dünyanın pek çok yerinden yanıt verildi.

Bu grev çağrısında kadınların her alanda daha çok ezildiği ve tüm ülkelerdeki kadınların güçlerini birleştirmeleri gerektiği vurgulandı. Kadınlar grev çağrısına yanıt verdi: 30'u aşkın ülkede kadınlar Dünya Kadınlar Günü'nde iş bıraktı. Geçtiğimiz yıl dünyanın pek çok yerinde kadına yönelik baskı ve sömürünün arttığı, ayrımcılığın yeni boyutlar kazandığı bir yıl olmuştu. Ama aynı zamanda dünyanın pek çok yerinde ve Türkiye'de kadınların bu baskı politikalarına, ücret eşitsizliklerine ve diğer hak gasplarına karşı eşitlik ve özgürlük mücadelesini yükselttiği bir yıldır.

Bu yılki 8 Mart grevleri ve eylemleri de bu mücadelelerin bir aynası oldu. Kürtaj hakkı, eşit işe eşit ücret için ve gerici yasal düzenlemelere karşı yükselen sloganlar; ırkçılık, güvencesizlik ve kemer sıkma politikalarına karşı yükselen mücadele bu yılki 8 Mart gösterilerinin en belirgin yanı oldu. ABD'den, Polonya'ya, İzlanda'dan Arjantin'e ve Fransa'ya milyonlarca kadın 'Eşit işe eşit ücret', 'Öldüremediğiniz cadıların torunlarıyız', 'Bizim bedenimiz bizim kararımız' sloganları ile eşit ve özgür bir dünya kurma kararlılıklarını bir kez daha gösterdi.

SENDİKALAR ÇAĞRI YAPTI, 1 MİLYON ÇALIŞAN İŞ BIRAKTI

Hindistan geçtiğimiz yılın Eylül ayında 150 milyon kişinin katıldığı dünyanın en büyük grevine sahne olmuştu. Hindistan'da kitlesel grevler bu yıl da devam ediyor. Son zamanlardaki hareketliliğin sebebi ise bankacılık sektöründe yapılması planlanan yeni düzenlemeler.

Günümüzde hemen hemen her "yeni" düzenlemede olduğu gibi, Hindistan hükümetinin bankacılık sektöründe planladığı yeni düzenlemeler de hakları zayıflatmaya yönelik. Güvenceli, kadrolu işler yerine taşeron çalıştırmak da bunların başında geliyor.



**85 bin banka şubesi
105 bin kooperatif banka şubesi
1 milyona yakın iş bırakma**

Bankacılık sektöründeki 9 sendikayı çatısı altında barındıran Bankacılık Sendikaları Birleşik Forumu ise, kazanımlarından vazgeçeceğe benzemiyor. Ciddi bir örgütlü güce sahip olduğu da açık. Yaptığı çağrı ile 28 Şubat günü 85 bin banka şubesinde, 105 bin kooperatif banka şubesinde, yaklaşık 1 milyona yakın banka çalışanı greve çıktı. Baş taleplerden birini, birikmiş fazla mesai ücretlerinin ödemesi oluşturuyor.

Sendikal mücadelenin, dayanışmanın, grev hakkını kullanarak kullanmanın güzel örneklerini vermeye devam eden Hindistan işçi sınıfı, umuyoruz ülkemizdeki ve dünyadaki işçilere ilham kaynağı olacaktır.

Şili Halkı Bireysel Emeklilik Sisteminden Kurtulmaya Kararlı

Şili, şu anda dünya ekonomileri (OECD) arasında en düşük emeklilik maaşı verilen ülke konumunda. 10 milyona yakın kişi asgari ücretten daha düşük bir emekli aylığı alıyor. Bizde BES olarak bilinen sistem, Şili'de AFP diye geçiyor.



Bu sistem Şili'ye Pinochet diktatörlüğü zamanında getirildi. 1981 yılından bu yana da Şili halkı tarafından kabul görmedi. Çünkü daima eşitsizliğe, haksızlığa ve mağduriyete yol açtı.

Zenginler daha fazla emekli maaşı alırken yoksullar çok daha düşük aldı. Emeklilik maaşları kadınlar için ise genel seviyenin de çok altında. Hele ki kayıt dışı çalıştırmanın bu denli yaygın olduğu Şili gibi ülkelerde, kadınlar güvencesiz işlerde çalıştıkları için mağlup başlıyorlar bu kavgaya.

Şili'de bireysel emeklilik sistemine karşı yıllardır çeşitli aralıklarla protestolar düzenleniyor. Mevcut hükümet ise sistemden tamamen vazgeçmekten yana değil. Bunun yerine sistemde bazı değişiklikler yapmayı öneriyor. Örneğin, işveren fona katkı yapsın diyor, fonun denetimini sıkılaştırılmalı diyor. Ancak protestocular taleplerinde kararlılar: "Onurlu bir emeklilik" istiyorlar.

Şili'de bu protestolar hedefine ulaşmadan son bulmayacağı benziyor. En son eylem ülkenin yüzde 10'una yakını katıldı. 26 Mart'ta sadece başkent Santiago'da 800 bin kişi yürüdü.

2016 yılı biterken de Şili şiddetli protestolara sahne olmuştu. Öğrenciler okulları işgal etmiş, iki otobüs yakmış, yolları kapatmış, tren seferlerini dahi aksatmıştı. Bu isyan kendi geleceklerini korumak içindi. AFP'ye gençliğinde

katkı yapanlar, çalışma hayatındaki son 10 yılında aldıkları ücretlerin yüzde 22'si kadar emekli maaşı alabilecekler çünkü.

Şili, bölgesinin ekonomik eşitsizlikte ilk sırada yer alan ülkesi. Pinochet diktatörlüğü sona erdikten sonra göreve gelen hükümetlerden hiçbiri bu sistemi bırakın kaldırmayı, değiştirmeye bile ciddi anlamda yanaşmadı. Çünkü bu sistem, Şili burjuvazisi için hatırı sayılır bir kar aracı.

AFP adil işlemiyor. Karlar artsa da bu emekli aylıklarına yansıtılmıyor. Sistem bizimkine çok benzer. Şili vatandaşı, sisteme ücretinin yüzde 10'unu aktarıyor. Bu oran belirli. Ancak emeklilikte ne kadar aylık alacağı, AFP yatırımlarının içeride ve dışarda ne kadar iyi performans sergilediğine bağlı.

Şili'nin nüfusu 17,6 milyon. AFP kapsamındakilerin sayısı 10 milyon. Demek oluyor ki 10 milyon Şililinin ne kadar emeklilik aylığı alacağı AFP'nin ellerinde. Halk ise buna son vermek istiyor. Yıllardır süren protestolar giderek daha büyüyor, yayılıyor. Peki, protestocular ne talep ediyor? Protestocular; emekçiler, işçi sendikaları, gençler; dayanışma üzerine kurulu bir paylaşım sistemi; işçinin, işverenin ve devletin katkı koyduğu bir sistem istiyorlar. Özel şirketler için işçilerin emekli aylığından kısılmasını istiyorlar. Onlar, onurlu bir emeklilik istiyorlar. Siz de istemez miydiniz?

Arjantin ve Brezilya DİRENİŞTE

Arjantin'de yürüyüşler, grevler ve genel grevler

30 Mart'ta 150 bin işçi ve genç Arjantin'in Buenos Aires kentinde protesto yürüyüşü yaptı. İki büyük sendika konfederasyonu CTA ve CGT çağrısıyla yapılan protestoda sağ kanat Mecri hükümetinin kemer sıkma politikalarına 'hayır' dendi. Mecri, kamu harcamalarını kısarak kamu işçilerini işsiz bırakıyor. Buenos Aires'te 29-30 Mart günleri de doktorlar ve sağlık profesyonelleri 80 kamu hastanesinde iş bıraktı. Sağlık emekçileri, ücret artışı ve hakları için taleplerde bulundu. Macri'nin kemer sıkma politikalarına karşı protestolar 5-6 Nisan'daki genel grev ile devam etti.



Brezilya'da 26 eyalette eylem

31 Mart'ta ise Brezilya'nın 26 eyaletinde ve merkez eyalette emeklilik yasası ve iş yasası değişikliklerine karşı protestolar gerçekleşti. Sadece Sao Paulo şehir merkezinde 70 bin protestocu bir araya geldi. Rio de Janeiro'da 15 bin kişi toplandı. Brezilyalılar Temer hükümetinin kamusal emekliliği zayıflatacak ve çalışma koşullarını güvencesizleştirecek yasal düzenlemelerini engellemeye yönelik eylemlerini kararlılıkla sürdürüyor.





1 MAYIS

DiSK'in 1978 yılında düzenlemiş olduğu "1 Mayıs" konulu afiş yarışmasında birinciliği kazanan afiş tasarımı...

Afiş Tasarımı:
Şekip Davaz



GENEL-İŞ EMEK GAZETESİ Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı MART - NİSAN 2017 Sayı: 147
Sahibi: GENEL-İŞ Sendikası adına Genel Başkan Remzi ÇALIŞKAN - Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Cafer KONCA
Yayına Hazırlık: Basın Bürosu - Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın -Yayın Şekli: Aylık Türkçe
Yönetim Yeri: Çankırı Caddesi No: 28/8 Ulus/ANKARA Tel: (0312) 309 15 47 Fax: (0312) 309 10 46 www.genel-is.org.tr e-posta: bilgi@genel-is.org.tr basin@genel-is.org.tr
Basım Yeri: Başkent Klşe Matbaacılık Adres: Bayındır Sokak 30/E Kızılay/ANKARA Tel: (0312) 431 54 90
Baskı Tarihi: 15.05.2017



www.genel-is.org.tr