



15- 16 Haziran'ın Işığında Haydi Ortak Mücadeleye!

15-16 Haziran'ı Yaratan Koşullar Hala Güncel

sayfa 16 ve 17'de...

İŞÇİLER OHAL'E RAĞMEN DİRENİYOR

Mayıs ve Haziran ayları, grev yasakları ve işten atmalar gibi işçi sınıfına yönelik saldırılar altında geçti. Ancak işçiler saldırılar karşısında sessiz kalmadı ve haklı öfkelerini dile getirmek için çeşitli eylemlerle direndiler. **sayfa 22'de...**

Memur-Sen ILO'da İşçileri Temsil Edemez

Memur-Sen uluslararası konfederasyonlara üyelik başvurusunda bulunmuş, ancak uluslar arası konfederasyonlar tarafından Memur-Sen'in "hükümetten ve sermayeden bağımsız olma" ilkesine aykırı bir sendika olması gerekçesiyle üyeliği reddedilmiştir. **sayfa 26'da...**



Adalet için yürüdük!

İşçiler olarak "Bizim de sözümüz var: İşçi sınıfı da adalet istiyor" dedik. Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Genel Yönetim Kurulumuz, şube başkan ve yöneticilerimiz ile üyelerimiz adalet için yürüdük. **sayfa 11'de...**

İşten Atılmalara ve OHAL Adaletsizliğine SON

Türkiye'nin dört bir yanında yapılan etkinliklerde işten atılmalar, kıdem tazminatının gaspı ile taşeron köleliğine ve OHAL adaletsizliğine tepkiler dile getirildi. **sayfa 3'te...**

Sıra İş Mahkemelerinde!

Daha önce "Adalet de Özelleştiriliyor" başlığıyla haberleştirdiğimiz düzenleme şimdi Meclis'te. Komisyonda görüşmeleri devam ediyor. Hükümet işçi tarafının itirazlarını dinlememiş, Adalet Bakanlığı'nca hazırlanan taslaktaki düzenlemeyi koruyarak yasa tasarısı olarak Meclis'e sevk etmiş!

sayfa 13'te...

EMEK'TEN

► Mayıslar ve Haziranlar

Her yıl Mayıs ve Haziran ayları Türkiye'de işçi sınıfı örgütleri için tarihten gelen bir eylem geleneğine sahip çıkmak anlamına gelir. 1 Mayıs her koşulda kutlanır: Ne iktidar yasakları ne işveren engellemeleri durduramaz 1 Mayıs coşkusunu. . .

15-16 Haziran Direnişi'ne kaynaklık eden sendika karşıtı devlet duruşu hiç değişmediği için tüm zamanların sınıf eylemlerinde 15-16 Haziran Direnişi'nin izlerine rastlanır. Bu yıl da durum değişmedi ve kıdem tazminatı fonu, taşeron şirket işçilerinin devlet kadrosuna alınması, yasaklama anlamına gelen grev ertelemeleri, sendikal nedenlerle işten çıkarmalar, sendikalaşmanın engellenmesi 15-16 Haziran Direnişi'nin yıl dönümünün ana gündem konuları oldu.

"İşçiler sınıf mıdır, işçi sınıfı var mıdır" türünden tartışmaları bitiren bir eylem olarak 15-16 Haziran Direnişi, işçi sınıfının DİSK'e sahip çıkarak aslında yeni yeni elde ettiği sendikal haklarına sahip çıkması anlamına geliyordu. Anlamı da kendisi de büyük bu işçi sınıfı eyleminden bu özelliği itibarıyla ders çıkarmak günümüz sendikalarının en önemli işlerinden birisidir. Direnişin sadece şanıyla övünmek değil onu doğru tahlil ederek sendikal hakları için gözünü kırpmadan grev çıkan bir işçi bilincinin hangi etkenlerle geliştiğini ortaya koymak gerekmez mi? İşçileri sendikal mücadeleden silinmek istenen gerçek bir işçi örgütüne sahip çıkmaya iten faktörler neydi? Bunu tahlil etmemiz gerekmez mi? DİSK'i, işten atılmayı hatta can vermeyi göze alacak kadar sahiplenmiş işçi bilinci nasıl oluştu diye kendimize sormamız gerekmez mi? DİSK'i o dönemde bu kadar saygın yapan neydi diye düşünmemiz gerekmez mi?

Sendikaların işçi sınıfının azınlık bir bölümünün örgütleri olmaktan çıkarak bütünü içine alan örgütlere dönüşmesi için işçi sınıfı tarihinin parlak eylem, dönem ve anlarının tahlilini yapmak durumundayız. Önemli işçi sınıfı eylemlerini gerçek anlamda anmak bu eylemlere övgü düzmekle değil o eylemleri yaratan işçi sınıfı bilincine ve niceliğine ulaşmakla olur. Bugünün gerçek sendikal eylemi tüm işçileri sendikalarla buluşturmayı hedeflemektir. Bunun için de sendikacılığın başlangıç zamanlarının davranış ve düşünceleri bize kılavuzluk edecek zenginliktedir.

Bugünlerde aslında burjuva medyasına yansımayan çok sayıda işçi sınıfı eylemine de tanıklık ediyoruz. Her şeyin zapturapt altında olduğu algısını yerle bir eden bir durum söz konusudur. İşçi sınıfı baskıyı, adaletsizliği, haklarının elinden alınmasını, sömürüyü kabul etmiyor. Bu gerçeği herkes görmelidir. İşçi sınıfı sindirilemez; yeter ki bu mücadele azmine rehberlik edecek, bu mücadeleyi kiteselleştirerek sınıfsal güce dönüştürecek sendikal hedeflerimiz olsun.

► Taşeron Şirket İşçilerine Kadro Hayal! Gerçek Olan Örgütlenmek!

Kamu hizmetlerinin taşeron şirketlere gördürülmesinin bir vakta haline dönüştüğü 1990'lı yılların başlarından bugüne kadar bu politikanın hem kamu hizmetlerinin altını oyarak kamu hizmetinin metalaşması demek olan piyasa hizmetine dönüşmesine neden olduğunu hem de düzgün istihdam rehberlik eden kamu istihdamının piyasa istihdamı koşullarına gerileyeceğini vurguladık. Bugün bunları yaşıyoruz. Kamu istihdamı koşulları artık neredeyse vahşi piyasaya eşittir.

AKP döneminde taşeron şirketlere kamu hizmeti gördürme işi iyice yaygınlaşmış ve kamu hizmetlerinde işçi istihdamı neredeyse taşeron şirket istihdamına dönüşmüştür. Bu olgu bir boyutuyla kamuda esnek ve güvencesiz istihdamın egemen istihdam yöntemi olması anlamına gelmektedir. Ama diğer bir boyutuyla da devletin liberal ve otoriter yönde dönüştürülmesinin göstergesi olmaktadır. Böylece devlet hizmetlerinde istihdamı siyasi iktidarın damgasının vurulmasının da önü açılmaktadır.

Son zamanlarda yapılan seçimlerde taşeron işçilere kadro talebinin gündeme gelmesi ama bu talebin seçim sonrasında AKP iktidarlarınca boşa çıkarılmasını iktidarın istihdamda ipleri elinde tutmak istemesiyle de açıklamak mümkündür. Bu durumda şirket işçilerinin güvenceli devlet kadrosu beklentisinin iktidar eliyle gerçekleşmesi söz konusu olmayacaktır. Nitekim ilan edilmeyen ama kapalı kapılar ardında konuşulan kamuda 657/4-c benzeri, ipleri iktidarın elinde yeni bir güvencesiz istihdam yöntemi söz konusudur. Ayrıca ihdas edilecek bu kadrolara da şu anda merkezi idarede çalışan şirket işçilerinin elenerek alınacağı dışarı sızan düşünceler arasındadır.

DİSK/Genel-İş olarak bu koşullarla şirket işçilerine kadro verilmesini kabul etmiyoruz; reddediyoruz. Mücadelemiz şu anda evrensel sendikal hakların kısıyından bile geçmeyen ve taşeron işçilere reva görülen sözde sendikal hakları gerçek sendikal haklara dönüştürmek mücadelesidir. Bunun için de taşeron şirketlerde çalışan işçileri devlet sendikalarının boyunduruğundan kurtararak evrensel sendikal haklar mücadelesine çekmek ilk görevdir.

► Devlet Sendikacılığı Uluslararası Temsil Talep Ediyor!

Bilindiği gibi devlet sendikası olan Memur-Sen, üye sayısının en fazla olduğu iddiasıyla ILO Konferansı'nda Türkiye delegasyonunda işçi temsilcisi olmayı talep etti. Bugüne kadar en fazla üyeye sahip işçi örgütü sıfatıyla Türk-İş işçi kesimini temsil ediyordu. Bu temsilin de şimdiye kadar Türkiye'deki sendikal haklara olumlu bir etkisi görülmesi bile Türk-İş'in işçi örgütü kimliğini haiz olup olmadığı tartışmaya açılmamıştı. Memur-Sen talebi hiçbir anlamda işçi örgütü hüviyeti olmayan bir kuruluşun ILO'da işçi kesimini temsili anlamına gelir ki bunu ne biz kabul ederiz ne de uluslararası örgütler ve sendikalar buna sessiz kalır. Bu talebi seneye erteleyen Hükümet, seneye bu talebin karşılanacağı sinyalini vermişti. Ancak peşinen bilinsin ki devlet eliyle örgütlenen, bağımsız olmayan, sendika vasfı olmayan böyle bir kuruluşun ILO'da temsili boş bir hayaldir.

► Diyalogdan Yanayız ve Hukuk Talep Ediyoruz

Doğu ve Güneydoğu belediyelerinde ve taşeron şirketlerde çalışan 1645 üyemiz işten çıkarıldı; 211 üyemizin iş akdi askıya alındı. Konuyu gerek iktidara gerekse yerel devlet görevlilerine doğrudan aktardık. Talebimiz hukuk oldu; hukukun temel ilkelerinden olan masuniyet karinesinin uygulanması oldu. Başka bir ifadeyle suçlu olanın cezasını çekmesine karşı olmamız söz konusu olamaz ama suçlu olduğu mahkeme kararıyla kanıtlanmayan üyelerimizin nasıl hazırlandığı belli olmayan raporlara dayanarak terörle bağlantılı oldukları gerekçesiyle işlerinden edilmelerine de itiraz ettik.

Üyelerimizin bilgisini gerek İçişleri Bakanı gerekse Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na doğrudan rapor olarak taktik ettik. İl valileri ile görevden alınan belediye başkanları yerine atanan devlet görevlilerine de durumu aktardık. DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulu olarak üyelerimizin haksızlığa uğramasına sessiz kalmayacağımızı bir kez daha ifade ediyoruz. Kısacası diyalog kapısını her zaman açık tutacağız ancak haklarımızı savunmaktan haklı olduğuna emin olduğumuz taleplerimiz için mücadeleden de zerre kadar tereddüt etmeyeceğiz.

İşten Atılmalara OHAL Adaletsizliğine SON!

15-16 Haziran Büyük İşçi Direnişinin 47. yıldönümünde Türkiye'nin dört bir yanında yapılan etkinliklerde işten atılmalar, kıdem tazminatının gaspı ile taşeron köleliğine ve OHAL adaletsizliğine tepkiler dile getirildi.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul ile birlikte iş akitleri feshedilen ve askıya alınan üyelerimizin işlerine dönmeleri ve karşılaştığı sorunlar için Diyarbakır, Mardin ve Batman'da bir dizi görüşme ve toplantı gerçekleştirdi ve 15-16 Haziran etkinliklerine katıldı.

Diyarbakır'da Üyelerimizle Buluştuk

Genel Başkan Remzi Çalışkan, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı Mehmet Salih Doğrul, Diyarbakır 1 Nolu Şube Başkanı Zeynep Demir Akçer ve Yönetim Kurulu ile Enerji-Sen Genel Başkanı M.Şirin Gürbüz ve Güvenlik-Sen Yönetim Kurulu üyesi Sezgin Birel'in de katılımıyla Dicle Üniversitesi konferans salonunda üyelerimiz ile buluşuldu.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Dicle Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Talip Gül ile üniversitede çalışan üyelerimizin sorunlarına ilişkin yaptığı görüşmenin bilgisini verdi.

Yapılan konuşmalarda, işçilerin sendikalarda özgürce örgütlenmesini ve sendikal haklardan özgürce yararlanmasını engellemeyi hedefleyen kanuna karşı gelişen 15-16 Haziran büyük işçi direnişinin 47. yılında; işçi sınıfının sendikal haklarına, tarihsel kazanımlarına ve iş güvencesine karşı süren saldırılar karşısında mücadelesini yükseltmesi gerektiği vurgulandı.



Diyarbakır

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Görüştük

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul Batman'da **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı** Mehmet Müezzinoğlu ile bir görüşme gerçekleştirdiler. Görüşmede, Batman Valisi Ahmet Deniz, Batman Belediye Başkan Vekili Ertuğ Şevket Aksoy'da yer aldı. Yapılan görüşmede Bakan Müezzinoğlu'na yaşanan sorunlar anlatılarak iş akdi feshedilen ve askıya alınan üyelerimizin işe iadesi talep edildi.



Mardin Valisi ile Görüşme

Mardin Valisi ile Görüştük, Üyelerimizle Buluştuk

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Mardin Valisi Mustafa Yaman ile işçilerin sorunları ve işten çıkarmaları görüştü. İş akdi feshedilen veya askıya alınan 1856 üyemizin işlerine geri dönmelerine yönelik talebimizi ilettik. Görüşmede Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul, Mardin Şube Yönetim Kurulu da bulundu.

Mardin Valisi ile görüşmenin ardından DİSK/Enerji-Sen Genel Başkanı M. Şirin Gürbüz ve DİSK/Güvenlik-Sen Yönetim Kurulu üyesi Sezgin Birel ve üyelerimizin katılımıyla 15-16 Haziran'a ilişkin basın açıklaması düzenlendi.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan tarafından yapılan basın açıklamasında; "İşçi sınıfının birlik içinde, dayanışma içinde mücadelesini zorunlu kılan gelişmeler yaşanıyor. Hukuksuz işten çıkarmalar, işçi sınıfının tarihsel kazanımlarını hedef alan girişimler, sendikal hakların siyasal iktidar eliyle çiğnenmesi, işçilerin güvenceli çalışmasını tamamen ortadan kaldıran istihdam yöntemlerine karşı 15-16 Haziran'ın ışığında hukuksuzluğa karşı direnmek bir haktır" dendi.

15-16 Haziran Işığında Haklarımıza Sahip Çıkıyoruz

Genel Sekreterimiz ve DİSK Genel Başkan Yardımcısı Cafer Konca İzmir'de, Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, Araştırma Daire Başkanı Mehmet Gülyüz ise 15-16 Haziran etkinlikleri kapsamında İstanbul'da düzenlenen eylemlere katıldı.

Şişli Belediyesi önünde 15-16 Haziranın ışığında "Kıdem Tazminatını Değil OHAL'i ve Taşeronu Kaldırın" dedik

Basın açıklamasına sendikamız Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, Araştırma Daire Başkanı Mehmet Gülyüz ile DİSK Genel Sekreteri Arzu Çerkezoğlu, DİSK İstanbul Bölge Temsilcisi ve 2 Nolu Şube Başkanı Adil Çiftçi, şube yöneticileri ve üyelerimiz katıldı.

İSTANBUL



Devletin fermanı üyelerimizi aileleri ile birlikte yoksul ve yoksun bırakmıştır! Hukuksuz işten atılmaların sona ermesi ve işçi kardeşlerimizin işlerine iade edilmesini hukuk adına, barış adına, demokrasi adına talep ediyoruz. 15-16 Haziran'ın ışığında hukuksuzluğa karşı direnmenin hak olduğunun altını çiziyoruz. Taşeron şirket işçilerinin umutlarıyla oynayanlar bilsinler ki 15-16 Haziran'ın ışığında kadro için direnmek haktır!

İstanbul Yoğurtçu Parkı'nda 15-16 Haziran büyük işçi direnişini anarak haklarımıza sahip çıktık.



İzmir'de Üretimden Gelen Gücümüzü Kullandık

İzmir'de işçiler Genel Sekreterimiz Cafer Konca'nın katılımıyla 15-16 Haziran 'ın ışığında hukuk adına, demokrasi adına, sendikal hak ve özgürlüklerimiz adına yürüdüler. yapılan konuşmalarda, "Hükümeti tazminatı değil, taşeronu kaldırmaya davet ediyoruz" denildi. Konuşmalara sık sık "Greve uzanan eller kırılсын", "İşçiyiz haklıyız, kazanacağız." "Birleşe birleşe kazanacağız", "Yaşasın sınıf dayanışması" gibi sloganlar eşlik etti.

İZMİR



Ankara Madenci anıtında 15-16 Haziran etkinliği yapıldı. Ankara'da "Kıdem tazminatımıza, sendikal haklarımıza, iş güvencemiz, geleceğimize sahip çıkıyoruz" dedik.

ANKARA



Şanlı 15-16 Haziran Direnişi, DİSK'in kapısına kilit vurmak isteyen patronlara ve iktidara karşı işçi sınıfının başkaldırısıdır. Bugün, tam 47 yıl sonra, 15-16 Haziran'ın değerlerine her zamankinden çok ihtiyacımız var.

Büyük İşçi Direnişinin 47. Yılında Alanlardaydık!



ADANA



TRAKYA

Bizler OHAL'in kaldırılmasını; ülkenin kanun hükmünde kararnemelerle yönetilmesine son verilmesini istiyoruz. OHAL nedeniyle işlerinden edilen işçi ve kamu çalışanları için evrensel hukuk ilkeleri ve masuniyet karinesinin geçerli kılınmasını istiyoruz. Evrensel sendikal haklara saygı gösterilmesini; grev erteleme uygulamasına son verilmesini istiyoruz. Kıdem tazminatı fonu kurma girişiminden vazgeçilmesini; tüm işçilerin kıdem tazminatından yararlanması için süre koşulunun kaldırılmasını ve tazminata devlet güvencesi sağlanmasını istiyoruz.



EDREMIT



GAZİANTEP



MERSİN

Mersin'de 15-16 Haziran'ın Işığında Kıdem Tazminatı Paneli

Genel – İş Mersin Şubesi "15-16 Haziran'ın Işığında Kıdem Tazminatımıza Sahip Çıkıyoruz" başlıklı bir panel düzenledi.

Panelin açılış konuşmasında emeğe yönelik saldırılara dikkat çeken Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, işçilerin kıdem tazminatının yanında, memurların iş güvencesinin de hedef alındığını, 657 sayılı kanunun tasfiye edilmeye çalışıldığını belirtti ve bu saldırılara karşı ortak mücadele verilmesi gerektiğini ifade etti. Panelin konuşmacılarından Eğitim Daire Müdürü Faruk Özdemir, hükümetin işverenlerin talepleri doğrultusunda kıdem tazminatına yönelik yapmayı planladığı fon sisteminin emekçiler açısından ortaya çıkaracağı sorunları aktardı. Özdemir konuşmasında ayrıca, bir işçi için "kıdem tazminatının iş güvencesi fonksiyonu taşıdığını, fona devredilmesi durumunda iş güvencesinin tamamen ortadan kaldırılmış olacağını" ifade etti. Panelin diğer konuşmacısı olan Eğitim-Sen Mersin Şube Başkanı Sinan Muşlu, kamu emekçilerinin sadece devletin verdiği görevleri yerine getiren değil, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde ve vatandaşların bu hizmetlerden yararlanmasında emekleri olan bir kesim olduğunu vurguladı.

Kıdemi Değil Taşeronu Kaldır

Bakanlar Kurulu sonrası Hükümet Sözcüsü Numan Kurtulmuş kıdem tazminatının fona devredilmesiyle ilgili yaptığı açıklamada "ileriki günlerde kıdem tazminatı reformu gündeme gelecektir. Şu anda olgunlaşma aşamasındadır" diye konuştu.

Siyasi iktidarın taşeron şirket işçilerine seçimlerde vaat ettiği kadro sözünü amasız, fakatsız tüm taşeron şirket işçilerini kapsayacak şekilde yerine getirmesi gerekirken üstüne "çalışanların hakkı korunmalı, güvencede olmalı" denilerek kıdem tazminatını kaldırmaya yeltenmek işçilerle alay etmektir. İşçilerin kıdem tazminatını fona devret diye bir talebi yoktur. Bu iktidarın bir talebidir. İşçilerin talebi insanca çalışma düzenidir. Bu yüzden diyoruz ki; kıdemi değil taşeronu kaldır.

Daha önceki dönemlerde Türkiye'de yaşanan fon uygulamaları gündemdeki kıdem tazminatı fonunun geleceği açısından bizleri kaygılandırmaktadır. Yine yakın zamanda oluşturulan Türkiye Varlık Fonu A.Ş gibi tüm kamu kaynaklarını tehdit eden devasa büyüklükteki denetimsiz bir fonun varlığı da bu kaygımızı arttırmaktadır.

Kıdem tazminatının fona devri ile oluşacak havuzda birikecek devasa miktarda paranın işçiler için mi yoksa siyasi iktidarların yanlış politikaları sonucunda oluşan ekonomik ve siyasal krizler için mi kullanılacağını tahmin etmek zor değil. İşçilerin alın terinin "fon ekonomisine" heba edilmesine izin vermeyeceğiz.

Mesele işçilerin hepsinin kıdem tazminatından yararlanmasını sağlamaksa, mevcut yasaya bir cümle koyarak bir yılın altında çalışanlara da kıdem tazminatı ödemesi sağlanabilir.

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

Çalışma Bakanlığı Önünde Haykırdık: Kıdem Tazminatı İş Güvencemizdir, Dokunma!



"Kıdem Tazminatı Haktır, Gasp Edilemez! Kıdem Tazminatında Fon Değil Garanti İstiyoruz!" konulu basın açıklaması için DİSK üyesi sendikaların başkanı, yönetici ve üyeleri, sendikamız Ankara şubeleri, DİSK üyesi işçiler, KESK üyeleri, milletvekilleri, siyasi parti temsilcileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önünde bir araya geldi. "Direne direne kazanacağız", "Kıdemi değil taşeronu kaldır", "Kıdeme uzanan eller kırılсын", "Kıdemimize dokunma, sabrımızı taşıma", "Zafer direnen işçilerin olacak" sloganları eşliğinde süren yürüyüş sonrası basın açıklaması yapıldı. Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan

ve Genel Yönetim Kurulu üyelerimizin de katıldığı basın açıklamasını DİSK Ankara Bölge Temsilcisi Tayfun Görgün'ün açılış konuşmasının ardından DİSK Genel Başkanı Kani Beko okudu. Kani Beko, açıklamasında kıdem tazminatı fonunun çıkmaz yol olduğunu, fon dayatmasına karşı sonuna kadar direneceklerini, direnmekle yetinmeyerek, kıdem tazminatı hakkının geliştirilmesi ve garanti altına alınması için talepleri yükselteceklerini söyledi.

MUĞLA



EDİRNE



Kıdem Tazminatı İçin Eylemlerimizle Her Yerdeydik

İstanbul, İzmir, Mersin, Adana, Gaziantep, Muğla, Edirne ve diğer illerde alanlara çıktık!

DİSK Yönetim Kurulu'nun kıdem tazminatı konusunda yurt genelinde almış olduğu eylem kararı doğrultusunda çeşitli illerde basın açıklaması düzenlendi. Ankara'da Genel Yönetim Kurulumuz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önündeydi.

İSTANBUL



İZMİR



GAZİANTEP



ADANA



ANTALYA



MERSİN



Abdullah Baştürk'ün Adı Çankaya'da

Kurucu Genel Başkanımızın anısını yaşatacak olan Abdullah Baştürk Parkı Çankaya'da açıldı.

"Gelecek bizimdir" diyen işçi önderi olan kurucumuz Abdullah Baştürk'ün adının verildiği parkın açılışına Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Çankaya Belediye Başkanı Alper Taşdelen, Genel Sekreterimiz Cafer Konca, Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, Araştırma Daire Başkanı



Mehmet Güleriyüz, Ankara 1 No'lu Şube Başkanı Ozan Ergün Doğan, Ankara 2 No'lu Şube Başkanı Turan Kütükbaş ve Çankaya Belediyesi'nde çalışan çok sayıda üyemiz katıldı. Açılışa

Abdullah Baştürk'ün eşi Ayten Baştürk de katıldı.

Açılışta bir konuşma yapan Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Abdullah Baştürk'ün unutulmaz işçi önderliğine değindi ve açılış yapılan park için Çankaya Belediyesi Başkanı Alper Taşdelen'e teşekkür etti. Açılışta DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Çankaya Belediye Başkanı Alper Taşdelen ve Abdullah Baştürk'ün oğlu Bülent Baştürk de birer konuşma yaptılar.

Genel Yönetim Kurulu Çukurova'da

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, Araştırma Daire Başkanı Mehmet Güleriyüz, Adana Şube Başkanı Hüseyin Yaşar Gündoğdu ve Yönetim Kurulu Üyeleri ve Adana Şubemizin İşyeri Temsilciler Kurulu ile bir araya gelerek değerlendirmelerde bulundu.

Toplantıda taşeron şirket işçilerinin kadro talebi, kıdem tazminatının fona devri, iş akdi feshedilen veya askıya alınan üyelerimizin sorunları ele alındı. Toplantıya Adana Şube Başkanı Hüseyin Yaşar Gündoğdu, Mersin Şube Başkanı Kemal Göksoy, Hatay Şube Başkanı Yusuf Berkyürek ve Gaziantep Şube Başkanı Süleyman Göçmen katıldı.



Adana Şube işyeri temsilcileriyle birlikte yapılan değerlendirmeler sonrasında bu bölgedeki Adana, Mersin, Hatay ve Gaziantep Şube Başkan ve Yönetim Kurulu Üyeleri ile bölge toplantısı yapıldı.

ODTÜ Rektörü ile Görüştük

ODTÜ Rektörlüğü'ne, üyelerimizin ekonomik ve sosyal haklarına ilişkin görüş ve önerilerimizi ilettiğimiz görüşmede, işçilerin yaşadığı sorunlar ve devam eden toplu iş sözleşmesi sürecine ilişkin taleplerimiz bir kez daha dile getirildik.

5 Haziran Pazartesi günü gerçekleşen görüşmede, Genel Başkan Remzi Çalışkan, ODTÜ Rektörü Prof. Dr. Mustafa Verşan, Ankara 2 Nolu Şube Başkanı Turan Kütükbaş, ODTÜ Genel Sekreter Vekili Doç. Dr. Türker Özkan, Ankara 2 Nolu Şube yönetim kurulu üyeleri ile işyeri baştemsilcisi ve işyeri temsilcilerimiz de yer aldı. Aynı gün ODTÜ yerleşkesinde ODTÜ İşyeri Temsilciliği açılışı da yapıldı.



İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ ANKETİNİN KİTABI YAYIMLANDI



İşyeri, Sendikacılık ve Toplumsal Yaşam Deneyimleri

İşyeri temsilcilerimizin çalışma ve yaşam koşulları ile toplumsal deneyimlerini anlama ve açıklama çabasıyla yaklaşık 6 ay süren ve 632 işyeri temsilcisinin katıldığı araştırma kitabı yayımlandı. Araştırmaya internet sitemizden ulaşabilirsiniz.

Araştırma sonuçları arasında işyeri sendika temsilcilerimizin gençleştiği tespit edilmiştir. Temsilcilerin en önemli sorunlarının başında ise taşeronluk sistemi geldiği ve genelde borç sıkıntısı içinde oldukları da ortaya çıkmıştır.

Geçse de Yolumuz Bozkırlardan

Denizlere Çıkar Sokaklar

Her biri mücadelemizde bir ışık olan Deniz Gezmiş, Hüseyin İnan, Yusuf Aslan Karşıyaka Mezarlığı'nda anıldı. Anmaya Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Genel Sekreter Cafer Konca, Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, Araştırma Daire Başkanı Mehmet Gülyüz, DİSK Ankara Bölge Temsilcisi Tayfun Görgün Çankaya ve Yenimahalle Şube Başkan ve yöneticileri katıldı .



Mardin Şube'de Olağanüstü Genel Kurul Yapıldı

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Toplu Sözleşmeler Daire Başkanımız Mehmet Salih Doğrul'un katılımıyla Mardin Şubenin Olağanüstü Genel Kurulu yapıldı. Rahmi Güneş Başkan seçildi. Genel Sekreterliğe Hazar Döken, Mali Sekreterliğe Şükrü Dursun seçilirken Kasım Işık ve Sadık Demir yönetim kurulu üyeleri oldu.



Genel Kurul'da Genel Başkanımız Remzi Çalışkan bir konuşma yaptı. Çalışkan konuşmasında; olağanüstü hal uygulamasının bir an önce sonlandırılarak işçilerin işlerine dönmesi, sendikal hak ve özgürlüklerin sağlanması ve örgütlenme özgürlüğü önündeki tüm engellerin kaldırılması gerektiğini ifade etti.

Taşeron şirket işçilerine kadro talebimizi yineledi. Kıdem tazminatının fona devredilmesine yönelik siyasi iktidarın tutumunu eleştirerek var olan yasada değişiklik yapılarak tüm işçilerin kıdem tazminatından faydalanabileceğini söyledi.

Van Valisine İşçiler İşlerine Dönsün Dedik

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı Mehmet Salih Doğrul, Van Şube Başkanı Emine Bozkurt ve Van Şube Sekreteri Ömer Tekin Van Valisi İbrahim Taşyapan ile iş akdi askıya alınan veya feshedilen üyelerimizin durumunu görüştüler. Üyelerimizin işlerine geri dönmelerini talep ettiler.



Kıdem Tazminatı Çalıştayı'na Katıldık

CHP Emek bürolarının düzenlediği Kıdem Tazminatı Çalıştayı'na Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Genel Sekreter Cafer Konca, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, Araştırma Daire Başkanı Mehmet Gülyüz, DİSK Genel Sekreteri Arzu Çerkezoğlu, DİSK'e bağlı sendikaların başkan ve yöneticileri katıldı. CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu'nun katıldığı çalıştayda DİSK Genel Başkanı Kani Beko kıdem tazminatına ilişkin DİSK'in görüşlerini anlattı.



Çalıştayın sonunda üç işçi konfederasyonunun ortaklaştığı sonuç bildirisinde şunlar yer aldı;

- Kazanılmış haklara dokunulmadan, tüm işçilerin bugün ve gelecekte kıdem tazminatından yararlanması sağlanmalıdır.
- Kıdem tazminatı ödemelerinde 30 gün hakkından vazgeçilmemelidir.
- Kıdem tazminatı bir yük değil, işçilerin kazanılmış hakkıdır
- kıdem tazminatı fonu konusunda taraflar arasında mutabakat yoktur. Mutabakat sağlanmadığı durumda kıdem tazminatı fonu kurulmalıdır.
- Kıdem tazminatına tüm çalışanların erişimi sağlanmalı, bu erişim önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.

Zeytin Ağacı Fermanla Ölmez

Hükümet, 17 Mayıs 2017 tarihinde "Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve KHK'larda Değişiklik Yapan Kanun Tasarısı"nı toplumsal tepkiden dolayı geri çekti.



Zeytincilik Kanunu'nda Toplumsal Tepkiyi Bu Kadar Çeken Değişiklik Neydi ?

Öncelikle bu tasarı oluşturulurken konunun asıl muhatapları yok sayıldı. Zeytin üreticileri kanun sürecine aktif biçimde dahil edilmedi.

Eğer yasa çıksaydı 750 bin zeytin yetiştiricisi ailenin yüzde 70'i işini ve aşını kaybedecek, yani 500 binden fazla aile işsiz, açsız kalacaktı. Zeytinlikler yok olurken doğaya zulüm edilecekti.

TBMM Başkanlığına sunulan kanun tasarısında zeytinleri katledecek olan madde şu şekilde değiştirilmek istendi:

"Zeytinlik sahaları içinde ve bu sahalara en az 3 kilometre mesafede, zeytinliklerin bitkisel gelişimini ve çoğalmalarını engelleyecek kimyasal atık oluşturacak tesis yapılamaz ve işletilemez. Ancak kurulun uygun görmesi şartıyla; bakanlıklarca kamu yararı kararı alınmış yatırımlar için (Elektrik üretimine yönelik yatırımlar, petrol ve doğalgaz arama işletme faaliyetleri, savunmaya yönelik stratejik ihtiyaçlar gibi) zeytinlik sahalalarında yatırım yapılmasına Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından izin verilebilir. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı bu yetkisini gerektiğinde valiliklere devredebilir." denmektedir. Bu değişiklikle kanunun bir cümlesi zeytinlikleri korurken, "ancak" diye başlayan diğer cümlesi korunan zeytinlikleri yok edebilecektir. Burada zeytinlikleri korumaya değil kıyımı gizlemeye yönelik bir cümle eklendiği görülmektedir.

Hali hazırdaki 3573 sayılı Zeytincilik Kanununun 20'inci maddesi "Zeytinlik sahaları içinde ve bu sahalara en az 3 kilometre mesafede zeytinyağı fabrikası hariç zeytinliklerin gelişmesine mani olacak kimyevi atık bırakan, toz ve duman çıkaran tesis yapılamaz ve işletilemez." diyor.

Değiştirilmek istenen madde zeytin ağaçlarının katline ferman niteliğinde.

Zeytin ağacı, yaşlanmaz; budadıkça gençleşir ve meyve verir, onun için ölmez ağaçtır!

SOMA KATLIAMININ 3.YILI: Yüreğimiz Soma'da

Öfkemiz Sokakta



Soma Katliamı, üçüncü yılında İstanbul ve Ankara'da düzenlenen etkinliklerle anıldı. Dava sürecine vurgu yapılan açıklamalarda öfke hakimdi.

İstanbul'daki anma etkinliği Taksim Tünel Meydanı'nda, Ankara'da Madenci Anıtı'nda gerçekleştirildi. DİSK, KESK, TMMOB ve TTB tarafından düzenlenen açıklamaları, İstanbul'da DİSK İstan-

bul Bölge Temsilcisi Adil Çiftçi, Ankara'da ise DİSK Ankara Bölge Temsilcisi Tayfun Görgün okudu

Soma Katliamı'ndan ders çıkarılmadığı belirtilen açıklamalarda, son üç yılda artan iş cinayetlerine vurgu yapıldı. Katliamın asli sorumlularından olan hükümet yetkililerinin yargılanması için mücadelenin devam edeceği vurgulandı.

GREV BİR HAKTIR YASAKLANAMAZ

Resmi Gazetede yayımlanan Bakanlar Kurulu kararı ile Petrol-İş Sendikasının örgütlü olduğu Mefar ilaç şirketinde alınan grev kararı 'genel sağlığı bozucu' nitelikte olduğu gerekçesiyle 60 gün süreyle ertelendi. Kristal-İş Sendikası'nda örgütlü cam işçilerinin 24 Mayıs'ta başlatacağı grev ertelendi; yani yasaklandı. Grevin ertelenme nedeni bundan öncekilerde olduğu gibi, "milli güvenliğin tehlikeye girmesi" olarak gösterildi!

20 Mart günü Bakanlar Kurulu'nun kararı ile Basisen Sendikası'nın Akbank'ta almış olduğu grev kararı, grev uygulamasına bile fırsat verilmeden ertelenmişti. Böylece mevcut iktidar döneminde ertelenen grev sayısı 13'e ulaşırken grev hakkı gasp edilen işçi sayısı da 60 bine ulaştı.

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.

Unutturmaya çalışsanız da biz hatırlatmaya devam edeceğiz. Grev bir HAKTIR!!

Herkes İçin Adalet!

"Adalet Yürüyüşü"ne ve "Adalet Mitingi"ne Katıldık



İşçiler olarak "Bizim de sözümüz var: İşçi sınıfı da adalet istiyor" dedik. Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Genel Yönetim Kurulumuz, şube başkan ve yöneticilerimiz ile üyelerimiz adalet için yürüdük.

CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu tarafından başlatılan Adalet Yürüyüşü'nün altıncı gününde Kızılcahamam Bulak Köyü mevkiinden katıldık.

Yürüyüşün 23. gününde İstanbul'a Sayın Kemal Kılıçdaroğlu ile birlikte adım attık.

Milyonlarca insanın bulunduğu Maltepe'deki Adalet Mitingi'ne ise çeşitli illerden gelen binlerce üyemiz ile birlikte yürüdük ve adalet istedik.

Sendikal örgütlenme hakkı için **adalet!**

Kıdem tazminatımız için **adalet!**

Taşeron şirket işçilerinin kadro talebi için **adalet!**

İşten atılan üyelerimiz için **adalet!**

İşçi sağlığı ve iş güvenliği için **adalet!**

Grev hakkını kullanan işçiler için **adalet!**

İnsanca bir çalışma düzeni için **adalet!**



Çapa'da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesi Kazandı!

Mahkeme taşeron işçisi Cemal Bilgin'in işe iadesine karar verdi.



İstanbul Tıp Fakültesi'nde taşeron şirkette hasta bakıcı olarak çalışan Cemal Bilgin, yemekhanede işçilerin zehirlenmesinin ardından işçi sağlığı ve iş güvenliği işyeri temsilcisi olarak yemekhanedeki zehirlenme vakasının üzerine gitmiş, ancak bu sebeple taşeron şirket tarafından iş akdi feshedilmişti. Hastane önünde 39 hafta boyunca direnen Cemal Bilgin işe iade davasını kazandı. Mahkeme emsal niteliğinde bir karar vererek "Görevini yapan çalışan temsilcisi işten atılamaz" dedi. İşyeri hekimlerinin, iş güvenliği uzmanlarının ve çalışan temsilcilerinin bağımsız, her türlü baskıdan uzak ve iş güvencesine sahip bir şekilde görevlerini yapabilmelerinin önemi bakımından bu karar oldukça önemli.

T.C.

Yargıtay

22. Hukuk Dairesi

Esas No:2016/15460 Karar No:2016/19015 K. Tarihi:23.06.2016

**ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİ
KAMU İŞVERENLERİ NEZDİNDE DEĞİŞİK ALT İŞVERENLERE BAĞLI ÇALIŞAN İŞÇİLERİN KIDEM
TAZMİNATLARININ KAMU İŞVERENLERCE ÖDENECEĞİ
YARGITAY KARARI**

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalılardan Kafkas Üniversitesi Rektörlüğü hizmet binasında diğer davalıların alt işveren olarak ihale ile aldığı güvenlik hizmetlerinde 11.02.2013 tarihi itibarı ile özel güvenlik görevlisi olarak işe başladığını iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile izin ve fazla çalışma alacaklarını istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ..., davalı idarenin özel güvenlik hizmeti alımı için değişik tarihlerde süreli olarak 4734 sayılı Kanun gereğince doksan kişilik özel koruma ve güvenlik ihalesi yaptığını, son olarak 04.04.2014 tarihinde yapılan ihale süresinin 30.06.2015 tarihinde sona ermesi ve görülen lüzum üzerine güvenlik görevlisi kadrosunun seksen iki kişiye düşürüldüğünü, davacının iş sözleşmesinin diğer davalı Özel Güvenlik Koruma ve Özel Eğitim Hizm. Ltd. Şti. tarafından feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Davalı Özel Güvenlik Hizmetleri Özel Eğitim Hizm. Ltd. Şti, davalı ile Kafkas Üniversitesi arasında imzalanan sözleşme kapsamında; güvenlik hizmetinde çalışacak personelin çalışma saatlerinin, çalışma yerlerinin ve ne kadar personelin çalışacağına ilişkin hususların Üniversite yönetimince belirlendiğini ve dava konusu alacaklardan davalı Üniversitenin sorumlu olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne ve davacının kıdem tazminatı alacağı talebinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112/2. maddesi uyarınca davacının çalıştırıldığı kamu kuruluşu olan davalı ... Rektörlüğünün sorumlu tutulmasına karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalılar temyiz etmiştir.

Gerekçe:

A) Davalı Özel Güvenlik Hizmetleri Özel Eğitim Hizm. Ltd. Şti. temyizi yönünden;

Gerekçeli karar 07.04.2016 tarihinde davalı Özel Güvenlik Hizmetleri Özel Eğitim Hizm. Ltd. Şti. vekiline tebliğ edildiği halde, temyiz süresinin son günü olan 15.04.2016 tarihinden sonra, 22.04.2016 tarihinde davalı vekilinin harcını yatırarak kararı temyiz ettiği, temyiz talebinin 22.04.2016 tarihinde sekiz günlük temyiz süresi geçirildikten sonra yapıldığı anlaşıldığından 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 432. maddesi gereğince, süre aşımı sebebiyle davalı vekilinin temyiz isteminin REDDİNE, nisbi temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

B) Davalı ... temyizi yönünden;

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerekçeleri sebeplere göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Davacının kıdem tazminatından davalı son alt işverenin sorumlu olup olmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 112. maddesine 6552 sayılı Kanun'un 8. maddesi ile eklenen fıkralarda, 04.01.2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları bakımından; alt

işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet sürelerinin, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunacağı, bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmelerinin 4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatlarının ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından, işçinin banka hesabına yatırılmak sureti ile ödeneceği hususları düzenlenmiştir.

6552 sayılı Kanun'un 8. maddesi ile değişik 4857 sayılı Kanun'un 112. maddesinde kamu işverenleri arasındaki rücu işlemi düzenlenmiş olmakla birlikte, kamu asıl işverenin alt işverenlere rücu işlemine dair herhangi bir düzenlemeye yer verilmediği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesi hala yürürlükte olup, anılan kanun hükmü gereğince asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Somut olayda; mahkemece 4857 sayılı Kanun'u 112. maddesi gereğince davacının kıdem tazminatından yalnızca Kars Kafkas Üniversitesi Rektörlüğünün sorumlu tutulmasına karar verilmiş ise de; 4857 sayılı Kanun'u 112. maddesindeki yeni düzenlemenin aynı Kanun'un 2/6. maddesinde düzenlenen alt işveren ve asıl işverenin işçiye karşı birlikte sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı hususu göz önünde bulundurulmamıştır. Kaldı ki asıl işveren ile alt işveren arasındaki rücu ilişkisi de bu davanın konusu değildir. Bu sebeplerle dava konusu kıdem tazminatı talebinin tamamından davalı asıl işverenle birlikte diğer davalı son alt işveren Özel Güvenlik Hizmetleri Özel Eğitim Hizm. Ltd. Şti. de müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmalıdır. Bu yön gözetilmeden yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olupbozmayı gerektirmiştir.

3-Kabule göre de, davacının ücretinin tespiti bir diğer ihtilaf konusudur. Somut olayda; davacı işçi kendisine son ay yapılan ödeme doğrultusunda ücretinin 1.012,15 TL olduğunu beyan etmiş, bu tutarın net mi brüt mü olduğu hususunda açıklamada bulunmamıştır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda belirtilen tutar brüt olarak kabul edilmiş ve dava konusu alacaklar ona göre hesaplanmıştır. Mahkeme hükmünde hüküm altına alınan miktarların net mi brüt olduğu yazılmamıştır. Dosyadaki imzasız bordronun incelenmesinde 1.012,15 TL'nin asgari geçim indirimi dahil davacının net ücreti olduğu belirlenmiştir. Belirtilen tutarın brüt olduğunun kabulü halinde ise, dava konusu alacaklar hesaplanırken asgari geçim indirimi eklenmemesi gerektiği için hesaplama hatalıdır. Mahkemece verilen ilk kararın davacı tarafından temyiz edilmemiş olması sebebi ile hüküm altına alınan miktarların davalılar lehine usuli kazanılmış hak teşkil ettiği de dikkate alınarak, ücret hususu açıklığa kavuşturulduktan sonra dava konusu alacaklar yeniden hesaplanmalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.06.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



Sıra İş Mahkemelerinde - 2

Nerede kalmıştık?

Hatırlatalım. Size seslenmiş ve demiştik ki; "Siyasi iktidar, güvenceli esneklik, kıralık işçilik, taşeron uygulamaları, kıdem tazminatının fona devir hazırlıkları derken iş hukuku yargılamasına da el attı. İşçilerin hakları verilmediğinde başvuracakları iş mahkemeleri ile ilgili köklü değişimler kapıda. Kolayca tahmin edilebileceği gibi öngörülen düzenlemeler işçilerin yine aleyhinde.

Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan ve internet sitesinde yayımlanan "İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağı" bir demir leblebi niteliğinde."

Sözünü ettiğimiz yazı gazetemizin 142. sayısında yayınlanmış, uzunca bir süre de internet sitemizde yer almıştı. Devam ediyoruz ve sonraki gelişmeleri aktarıyoruz:

Zorunlu Arbuluculuk Düzenlemesine Tam Gaz Devam

"Adalet de Özelleştiriliyor" sloganıyla daha önce haberleştirdiğimiz bu düzenleme şimdi Meclis'te. Komisyonunda görüşmeleri devam ediyor. Hükümet işçi tarafının itirazlarını dinlememiş, Adalet Bakanlığı'nca hazırlanan taslaktaki düzenlemeyi koruyarak yasa tasarısı olarak Meclis'e sevk etmiş. Şaşırdık mı? Hayır.

Bir daha hatırlayalım nedir bu düzenleme. Özetle; düzenleme, bütün iş uyuşmazlıklarının önce "zorunlu olarak" arbuluculara götürülmesini şart koşuyor. Biz neden istemiyoruz? E işverenlere gün doğuyor. Uyuşmazlığı ve davaları uzatmak için yeni, yasal ve tertemiz bir yola sahip olacaklar.

Bu arada arbuluculuğun zorunlu olması Anayasa'ya aykırı imiş, "yargı yetkisinin Türk Mahkemelerince kullanılması" esasmış; hak arama hürriyeti, kanuni hakim güvencesi ihlal edilecekmiş ne gam!" demiştik. Bunlar Adalet Bakanlığı'nın görev

kapsamında olmadığı gibi Hükümeti de ilgilendirmiyormuş. Bunu öğrendik.

Şaşırdık mı? Hayır.

Binlerce tür dava arasından sadece iş davalarının zorunlu arbuluculuğa tabi tutulmasını manidar buluyoruz. Bulmaya devam edeceğiz.

İş Davalarına Temyiz Yolu Kapanıyor!

Söylemediniz Demeyin.

Geçen yılın Temmuz ayında Bölge Adliye Mahkemeleri adı ile yerel mahkemelerin bir üst derecesinde yeni mahkemeler görev yapmaya başlamıştı. Bu mahkemeler yerel mahkemelerin kararlarını itiraz yoluyla inceleyip denetliyor. Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına karşı ise Yargıtay'a temyiz yoluna başvurulabiliyor.

Eyy işçi arkadaşlarımız!!! (Bu "eyy" sözcüğüne fazla takılmayın, üstünde de durmayın tamamen kendiliğinden döktü.) Eşitlik ilkesi çerçevesinde iş davalarının da aynı usule tabi olması gerekir miydi? Elbette gerekirdi. Çalışan, üreten, değer yaratan toplumun temel taşı oluşturduğunuz insanlarız. Hak arama yollarımız niye diğerlerinden farklı olsun değil mi?

Ama hayır! Meclis'te görüşülen tasarıda "hala" işten atıldığınızda açacağınız işe iade davasında temyiz yolu kapalı, Yargıtay yasak! Toplu iş sözleşmenizin bir maddesinde uyuşmazlık çıktı sendikanız yorum davası açtı, temyiz yolu kapalı, Yargıtay yasak! İşyerinizde grev var. İşveren kanuna aykırı diye dava açtı, temyiz yolu kapalı, Yargıtay yasak! Sendikalar Hukuku ve Toplu Sözleşme Hukukundan doğan bu önemli davaları temyize götüremezsiniz çünkü yasak! Diyeceksiniz ki önceki yazınızda da aynı şeylerden söz ediyordunuz. Anlayış ve yapılanlar değişmemiş demek ki.

Şaşırdık mı? Hayır.

"Adalet de Özelleştiriliyor" sloganıyla daha önce haberleştirdiğimiz bu düzenleme şimdi Meclis'te. Komisyonunda görüşmeleri devam ediyor. Hükümet işçi tarafının itirazlarını dinlememiş, Adalet Bakanlığı'nca hazırlanan taslaktaki düzenlemeyi koruyarak yasa tasarısı olarak Meclis'e sevk etmiş.

İş Hukukunda İçtihat Dönemi Bitiyor Demiştik

Ne demiştik önceki yazımızda özetle biz işçilerin daha çok bildiği ismiyle "emsal karar" (içtihat) dönemi Yargıtay yolunun yukarıda belirttiğimiz şekilde kapanması nedeniyle bitecek. Hatırlayalım neydi emsal karar. Emsal karar, benzer davalarda yol gösterici nitelikte örnek alınacak karar demektir. Bugüne kadar Yargıtay, yerel mahkemelere kararlarında ışık olması için ilke kararları niteliğinde "içtihat" dediğimiz emsal kararlar verirdi, bu kararlar mahkemelere, hukukçulara hatta işveren ve işçilere yol gösterir, bazen dava açılmadan bile uyuşmazlıklar giderilirdi.

Hükümet bu yanlıştan dönmüyor. Meclis'e sevk ettiği tasarıda değişiklik yapmadı zira. Yargıtay yolu, çok önemli iş davası türlerine kapanıyor. Artık Bölge Adliye Mahkemeleri var! Artık her bölgede ayrı emsal kararlar oluşacak, İş Hukuku yargılaması çorbaya dönüşecek.

Şaşırdık mı? Hayır.

Tazminat Zamanaşımı Sürelerimiz Gidiyor.

Uyandık mı?

Galiba biraz uyandık. Tepkilerimizi dile getirdik. Bakanlık taslağında işçilik alacaklarında zamanaşımı süreleri kısılıyor ve 2 yıla düşüyordu. Bu süreyi Meclis'e sevk edilen tasarıda kıdem, ihbar, ihbar, kötüniet tazminatı gibi alacaklarda 5 yıla çıkardılar. Lütfettiler. İtirazlarımızdan vazgeçtik mi? Hayır! Neden diğer sözleşmelerden doğan davalar 10 yıl da iş sözleşmelerinden doğan davalarda zamanaşımı 5 yıla iniyor diye sormaya, Anayasa'nın eşitlik ilkesi var demeye devam edeceğiz.

Şaşırdınız mı? Sanmıyoruz...

Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nde İlk Eğitim

15 Haziran Perşembe günü Ankara 2 Nolu Şubemizin örgütlü olduğu İçişleri Bakanlığı'na bağlı bulunan Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nde temizlik işinde çalışan üyelerimizle ilk eğitimimiz işyerinde gerçekleştirildi.

Şube Başkanı Turan Kütükbaş'ın yaptığı açılışın ardından sendikamız Genel Koordinatörü Serhat Salihoğlu, temel işçi haklarının tarihsel dayanakları, **sendikal örgütlenmenin önemi**, Türkiye emek tarihi açısından DİSK ve Genel-İş'in önemi konularında bir konuşma gerçekleştirdi. Sendikamız eğitim uzmanı Pınar Abdal yaptığı sunumla, tüm çalışanlar açısından zorunlu hale getirilen ve **kamusal emeklilik sisteminin tasfiye edilmesi** anlamına gelen Bireysel Emeklilik Sisteminin (Zorunlu BES) emekçiler açısından yaratacağı tehlikeleri aktardı. Eğitim uzmanı Gökhan Alpuğan da, hiçbir somut adımın atılmadığı **taşeron kadro** konusunda, hükümetin bu konuya nasıl baktığı ve işçilerin nasıl bakması gerektiği üzerine bir konuşma gerçekleştirdi.

İşçinin Sözü: "Borcumuzu borçla kapatmak zorunda kalıyoruz"



Eğitime katılan üyelerimiz de sorularıyla ve paylaşımlarıyla aktif bir şekilde katkı sundular. Eğitimde söz alıp "Borcumuzu borçla kapatmak zorunda kalıyoruz" diyen bir üyemiz, aynı zamanda işçilerin genel olarak yaşadığı sıkıntıları somut bir şekilde ifade etmiş

oldu. Üyemizin bu ifadesi, aynı zamanda işçinin çözümü için yapılması gerekenleri de ifade ediyor: **Zorunlu BES'ten caymak**, kıdem tazminatı hakkını savunmak, taşeron düzeninin kaldırılmasını ve **güvenceli bir iş** talep etmek.

İşçinin Çözümü: "Kıdemi değil taşeronu kaldır"

"Kamu Sektörü ve Genç İşçiler" Konulu PSI Konferansına Katıldık



Sendikamızın üyesi olduğu PSI (Kamu Hizmetleri Enternasyonal) ile Türkiye'den PSI üyesi sendikaların birlikte yürüttüğü proje kapsamında "**Kamu Sektörü ve Genç İşçiler**" konulu konferans 17 Haziran'da yapıldı. Konferansa Ankara 1, 2 ve 3 Nolu şubelerimizin örgütlü olduğu işyerlerinden işçiler de katıldı.

Konferansın ilk kısmında sendika uzmanı İrfan Kaygısız, gençliğin

nasıl tanımlandığı, işgücü piyasasındaki durumu, çeşitli araştırmalara göre sendikalara nasıl yaklaştıkları gibi konularda bir sunum yaptı. Ardından sendikalar, kendi **sendikalarının gençliğe yaklaşımı**, yönetimde ve temsilcilik düzeyinde gençliğin oranı gibi konularda temel bilgileri paylaştı. Sendikamız adına bu konularda bilgi veren Eğitim Uzmanı Gökhan Alpuğan, DİSK'e bağlı ve hakkında kapatma

davası olan öğrenci ve gençlik sendikası Genç-Sen'in kuruluş sürecinden de bahsetti.

Sunumların ardından sözün katılımcılara bırakıldığı tartışma bölümünde üyelerimiz kendi deneyimlerini ve görüşlerini aktardılar. Konferansta aktarılan deneyimler ışığında, Türkiye'de sadece gençliğin değil, genel olarak örgütlenme özgürlüğünün çeşitli biçimlerde engellenmediği ortaya konuldu.

Farklı İşkolları ve Farklı Boyutlarıyla İşçinin Sağlığı ve Güvenliği

DİSK 2017 Çalışan/Sendika Temsilcilerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bilinçlerinin Geliştirilmesi Eğitimi Yapıldı:



DİSK 9-11 Haziran tarihlerinde Balıkesir/Ören'de üye sendikalarına yönelik İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi düzenledi. Çalışanların ve sendika temsilcilerinin işçi sağlığı ve güvenliği bilinçlerinin geliştirilmesini amaçlayan eğitime DİSK üyesi sendikalardan temsilci ve öncü işçiler katıldı.

Eğitime, DİSK üyesi sendikalardan pek çok farklı işkolundan ve Türkiye'nin farklı bölgelerinden işçilerin katılması işçi sağlığı ve güvenliğinin farklı boyutlarını ve koşullarını tartışmak için oldukça verimli bir ortam oluşturdu.

İşçi Sağlığı ve Güvenliği konusu bir yandan güvencesizlik yaratan ve bu alanı olumsuz etkileyen özel istihdam büroları, kıdem tazminatının fona devri tartışmaları ve iş mahkemeleri kanun tasarısı ile birlikte ele alınırken, diğer yandan işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sınıf mücadelesi açısından önemi, mücadele pratiğimiz, güvencesizliğe karşı sosyal medyanın bir araç olarak kullanılması ve uluslararası sendikal hareket konuları ile birlikte tartışıldı.

Sendikamızın pek çok şubesinden temsilcilerimizin katıldığı eğitimde Eğitim Daire Müdürümüz Faruk Özdemir de işçi sağlığı ve iş güvenliği bağlamında özel istihdam bürolarını ele alan bir seminer verdi.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Bilinmeyen Boyutu:

Psikososyal Riskler

Psikososyal risk nedir?

Psikososyal riskler özellikle son yıllarda güvencesiz ve sermaye lehine esnek çalışma biçimleri, ağır iş yükü, uzun çalışma saatleri, çalışma temposu ve duygusal sorumluluğun artması gibi unsurların işçi üzerinde işe bağlı olarak gelişen ve başta stres olmak üzere çeşitli olumsuz psikososyal etkilere sebep olur. Stres, şiddet (psikolojik şiddet, tehdit, taciz, suistimal ve yıldırma olarak tanımlanabilir.) zorbalık ve taciz işçiler açısından psikososyal risklerin oluşmasına sebebiyet verecek etmenler olarak tanımlanır.

Neden işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına girer?

Psikososyal Riskler işyeri ve çalışma kaynaklı işçileri etkileyen riskler olup tıpkı fiziksel ve kimyasal riskler gibi işçinin sağlığına etki eden etmenlerdir.

Bu alan işçi sağlığı ve iş güvenliğinin en az bilinen ve tartışılan alanı olduğu kadar aynı zamanda tanımı ve çözümü konusunda da en az netliğin olduğu alandır.

Dünyada ve Türkiye'de bu alanın az biliniyor olmasının başlıca nedeni işçi sağlığı ve güvenliği mevzuat ve politikalarının yetersizliğinden kaynaklıdır. Türkiye gibi ölümlü iş kazaları oranlarının hayli yüksek olduğu ve iş cinayetlerini önlemek hususunda dahi politik ve yasal çok temel yetersizliklerin olduğu bir ülkede işçi sağlığı ve güvenliğinin bu alanının görünmemesi bir bakıma anlaşılabilir.

Fiziksel ve kimyasal risk unsurları ile karşılaştırıldığında psikososyal riskleri tanımlamak ve önlem almak oldukça zordur. Risklerin neler olduğu, nasıl değerlendirileceği ve nasıl iyileştirileceğinin tam olarak bilinmemesi alanın en önemli eksikliğidir.

İşyerinde Psikososyal Riskler Çalıştayı



ETUI (Avrupa Sendikaları Konfederasyonu Enstitüsü)'nin 23-24 Mayıs 2017 tarihlerinde Belçika/Brüksel'de düzenlediği "İşyerinde Psikososyal Riskler Çalıştayı" na sendikamızı temsilen Eğitim Uzmanı Pınar Abdal katıldı. Çalıştay, 13 ülkeden toplam 26 katılımcı ile gerçekleşti. Çalıştayda bir yandan psikososyal riskleri sendikaların nasıl ele alması gerektiği ile ilgili tartışmalar yürütülürken, diğer taraftan katılımcı ülke ve sendikaların psikososyal risklerle ilgili nasıl bir mücadele yürütmesi gerektiği üzerinde durulmuş, bu konuda ön açıcı ve etkili mücadeleler sürdüren sendikalar deneyimlerini aktarmıştır. Çalıştay, psikososyal risklerle ilgili uluslararası düzeyde kolektif eylem ve stratejik haritanın çıkarılması için bir zemin olmayı hedefliyordu.

Avrupa'da ve Türkiye'de psikososyal riskler mevzuatı nedir?

AB ülkeleri mevzuatı açısından psikososyal riskler sınırlı ve eksik olmakla birlikte tanımlanmış ancak bazı sorunlu alanlar bulunmaktadır.

Psikososyal riskler AB'nin 1989 yılında yürürlüğe giren 89/131 numaralı direktifine eklenmiştir (Yasal düzenleme ve işletmelerde risk analizi). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en temel önleyici yöntemlerden biri olan risk değerlendirme süreci ile ilgili çerçeve yönergenin ilgili ülkenin ulusal hukukuna göre uyarlanması gerekir.

2010 ILO Meslek Hastalıkları'na psikolojik rahatsızlıklar en son revizyonda eklenmiştir.

Türkiye risk belirleme konusunda AB'yi referans almıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işyerinde riski önleyici tedbirleri ve işletmelerde risk değerlendirilmesini zorunlu kılar ancak risklerin belirlenmesine ilişkin mevzuat yetersizdir. Ayrıca 6331 sayılı kanun işçi sağlığı ve güvenliği alanının psikososyal boyutundan söz etmemektedir. Fiziksel risklerin değerlendirilmesi ile psikososyal risklerin değerlendirilmesi ise oldukça farklıdır.

Türkiye'de işyerinde şiddete dair veriler sınırlı olarak SGK iş kazası istatistiklerinden elde edilebilir. Ancak bu veriler daha çok öldürme ve şiddetli yaralama vakalarına dayandığı için psikososyal veriler neredeyse kayıtsızdır.

Sendikalar psikososyal riskler konusunda ne yapabilir?

-Sendikalar Türkiye'de psikososyal risklerle ilgili politikaların ve mevzuatın belirlenmesi hususunda öncü bir rol oynamalı, bu alan piyasanın ve hükümetin öncülüğüne bırakılmamalıdır.

-Psikososyal risklerin işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında sendikaların gündemine girmesi, dahası alanın politik ve yasal belirleniminde sendikaların aktif rol oynaması önemlidir.

-Bu risklerin iş verimi üzerinde yarattığı olumsuz etki bazı uluslararası şirketlerin ve hükümetlerin bu alanla ilgilenmeleri ve önlemler almasına neden olmuştur. Sendikaların bu alanı işletme verimliliği tartışmalarının uzağında işçi sağlığı ve güvenliği alanından tartışması oldukça önemlidir.

-Psikososyal Risklerin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda tanımlanması ve dahil edilmesi için

mücadele edilmelidir.

-Psikososyal riskler işyerinde değerlendirilmesi gereken riskler kategorisine alınmalıdır.

-Alanla ilgili yürütülecek her türlü mevzuat ve işyeri temelli çalışma için işçilerin katılımı ve talepleri ön planda olan bir perspektif kurulmalıdır.

-Bu alanla ilgili mücadele işyerinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini hedef edinen bir perspektifle kurulmalıdır.

-Psikososyal risk unsurları ve önleyici/denetleyici tedbirler toplu sözleşmelerde tanımlanmalıdır.

-Psikososyal risklerin denetiminin bağımsız kurum ve kişilerce yapılması önemlidir.

-İlgili Çerçeve Anlaşmanın ETUC üyesi sendikalarca uygulanması hedeflenmelidir.

15- 16 Haziran'ın Işığında Kazanılmış Ha

47 yıl önce 15 ve 16 Haziran 1970'te Türkiye iki uzun gün süren büyük bir işçi direnişine şahit oldu. Sendikaları zapturapt altına almayı hedefleyen ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda değişiklik yapan tasarı önce Millet Meclisi, ardından da Senatodan geçirilerek kanunlaştı.

Kanunla Türkiye işçi sınıfının DİSK ile bütünleşen mücadelesini kırma-yı hedefliyorlardı. DİSK üzerinden yapılan bu saldırı aslında sendikal hakları engellemeyi amaçlayan bir düzenlemeydi. Çalışma Bakanı Seyfi Öztürk'ün "Çok yakında DİSK'in çanına ot tıkayacağız" açıklaması bunun net ifadesi oldu. Patronlar da bu yasa değişikliğinin arkasındaydı.

Direnış İşyerlerinden Sokağa Taştı

15 Haziran'da başta İstanbul olmak üzere DİSK'li işçiler 113 işyerinde greve ve direnişe başladı. Direniş işyerlerinden sokağa taştı; on binlerce işçi sokağa çıktı. Direniş bir aşamada DİSK'in mücadelesi olmaktan çıkıp tüm işçi sınıfına yayıldı. Başka sendikalardan işçiler, örgütsüz işçiler ve de halk sokakta DİSK'e, yani işçilerin bağımsız örgütlenmesine sahip çıkıyordu.

Ve mücadele sonuç verdi. Cumhurbaşkanı'nın yasayı onaylamasına karşın TİP ve CHP Anayasa Mahkemesi'ne başvuruda bulundu. Mahkeme yasayı iptal etti.

15-16 Haziran'ı Yaratan Koşullar Hala Güncel

Milli Güvenlik Kıskaçında Grev Yasakları!

15-16 Haziran işçilerin tek tip sendika anlayışına mahkum edilmesine ve sendikal hakların kısıtlanmasına karşı da bir başkaldırıydı. Çünkü grev, örgütlenme ve toplu sözleşme pazarlık konusu olamayacak evrensel işçi haklarıdır. Oysa ki aradan geçen 47 yılın ardından bugün Türkiye'de işçilerin en temel sendikal haklarından biri olan grev hakkının olduğunu söylemek imkansızdır.

İşçi grevleri "milli güvenlik" gibi işçi grevleriyle bütünüyle alakasız bir yerden değerlendirilmektedir. ILO'nun grev haklarını düzenleyen sözleşmeleri ile Anayasa Bakanlar Kurulu kararıyla OHAL koşullarında ihlal edilmektedir. Yalnızca OHAL sürecinde bile 5 grev yasaklandı. Öyle ki, siyasi iktidar tarafından engellenen grevlere atıf yapılarak, grev yapan işçiler suçlandı, grev ertelemelerinin ise patronların işine yarayacak düzenlemeler olduğu ifade edildi.

"Milli güvenlik" gerekçesi, iş güvencesinin yok edilmesi ve ihraçlar için de temel gerekçe olarak kullanıldı. İş güvencesi adeta terörle mücadele aracı gibi sunularak güvenceliğin kendisinin milli güvenliği zaafa uğrattığı anlayışına indirildi.

Türkiye Çalışanlar İçin En Kötü Koşullara Sahip 10 Ülke Arasında!

Türkiye, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) 2016 raporunda, çalışanlar için en kötü koşullara sahip 10 ülke arasında yer aldı. Raporda yasal düzenlemelere karşın işçi haklarının fiili olarak kullanılmadığı da vurgulandı. OHAL koşulları ise bu tabloyu daha da vahim hale getirdi.



Ne Geçmiş Tüken

15-16 Haziran direnişine gelinen süreçte patronların, hükümetin ve Türk-İş'in huzurunu kaçıran işçilerin örgütlenmesi ve talepleriydi. İşçilerin sendikal haklarının gaspına karşı birleşen kutba karşı, işçiler de konfederasyon ayırımı yapmadan sendikal hak ve özgürlüklere sahip çıkmak için birleşti. İki uzun gün süren 15-16 Haziran Direnişisi onu yaratan koşullar itibarıyla güncel ve tarihe bıraktığı iz itibarıyla hala öğreticidir.

Kırsal işçilik yasasını çıkaran, taşeron kadro



Hakların Gaspına Karşı Ortak Mücadeleye!



Şimdi, Ne Yarınlar!

sözünü tutmayan siyasi iktidar kıdem tazminatı, iş mahkemeleri kanunu tasarısı gibi değişikliklerle işçilerin haklarına ve kazanımlarına saldırmaya devam etmektedir.

Tarihimizden bize miras kalan; haklarımız için mücadele etmek, iş güvencemize, ekmeğimize ve alın terimize sahip çıkmaktır. Kim ki alın terimize, demokratik geleceğimize, adalet arayışımıza karşı durursa onlara 15-16 Haziran direnişini göstermeye devam edeceğiz.



Örgütlenme Hakkı Fiilen Ortadan Kaldırılmıştır!

15-16 Haziran 1970'te işçiler sendikalarda özgürce örgütlenmelerini ve sendikal haklardan özgürce yararlanmalarını engelleyecek bu düzenlemeye karşı çıkıyordu.

Bugün de dünden daha güçlü bir şekilde işçi sınıfının birlik içinde, dayanışma içinde mücadelesini zorunlu kılan gelişmeler kapımızda duruyor.

Hukuksuz işten çıkarmalar, tarihsel kazanımları hedef alan girişimler, sendikal hakların siyasi iktidar eliyle çiğnenmesi, işçilerin güvenceli çalışmasını tamamen ortadan kaldıran istihdam yöntemleri söz konusudur. Biliyoruz ki en temel sendikal haklar olan örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakkı defalarca çiğnendi.

1856 Üyemiz Şimdi İşsizdir!

Belediyelerde çalışan Sendikamız üyesi işçiler önce KHK'larla, sonra da KHK'larla görevlendirilen belediye başkan vekilleri ve valilikler eliyle ya işlerinden edildiler ya da iş akitleri askıya alındı. Haklarında bir soruşturma yapılmadan işlerinden edilen 1500 sendikamız üyesi işçi, şimdi işsizdir ve tüm hakları ellerinden alınmıştır. Bu işçilerin gidecek bir mahkemeleri dahi yoktur!

OHAL uygulamaları emekçiler açısından örgütsüz ve güvencesiz istihdamın başlıca mekanizması haline getirilirken patronlar için bir teşvik sürecine dönüştü.

"Sendikaların üye sayılarını çoğaltma ve bu şekilde aidat gelirlerini artırma" çabalarının "hapis cezası gerektiren bir suç" olduğu Yargıtay tarafından onandı. Hala sendikaların en temel işlevlerinden birisi olan "örgütlenme yapmak ve üye kaydetmek" hakkını kullandığı için cezaevinde olan sendikacılar var!

OHAL ile İşçi Sınıfının Evrensel Sendikal Hakları Gasp Ediliyor!

15 Temmuz 2016'daki karanlık darbenin ardından ilan edilen OHAL ve OHAL'e dayanılarak çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnameler (KHK), işçi sınıfının sendikal haklarına, tarihsel kazanımlarına ve iş güvencesine yöneldi. Siyasal iktidar Türkiye işçi sınıfının evrensel sendikal haklarını gasp etmekte, işçi sınıfının hafızasından sendikal hakları silmek istemektedir.

104 Bin Kamu Çalışanı İşsizdir!

Darbecilerle ve terörle mücadele söylemiyle 104 bin kamu çalışanı kanun hükmünde kararnamelerle ihraç edildi. İşlerinde akademisyenlerin de olduğu kamu çalışanlarının hak arama yolları tümüyle kapatıldı, özlük hakları gasp edildi ve yılların emeğine iktidarca el konuldu.

Haklarında ihraç kararı verilen kamu çalışanları için hukuk devleti ilkelerinin geçerli olması ve hak arama yollarının açık olması gerekir.

İş Güvencesi Ortadan Kalkmıştır!

İşçi ya da memur ihraçlarından boşalan kadrolar ise yerini güvencesiz istihdama bırakıyor. İhraç edilen emekçilerin yerine sözleşmeli, geçici statülü istihdam yaratılmasıyla güvencesizlik tehdit haline geldi. Bu tehdit halen görevdeki kamu çalışanlarına karşı bir koz olarak kullanılıyor.

Kadıköy Belediyesi'nde Toplu İş Sözleşmeleri



Sendikamız ile Kadıköy Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı şirketler arasında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri töreni, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Kadıköy Belediye Başkanı Aykurt Nuhoğlu, DİSK Genel Sekreteri Arzu Çerkezoğlu, Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, İstanbul Anadolu Yakası 1 Nolu Şube Başkanı Mehmet Sait Tanyeri ve Şube Yönetim Kurulu üyeleri ve işçilerin katılımıyla Kadıköy Belediyesi Nikah Salonunda düzenlendi.

"Kıdem tazminatı güvencemizdir, kıdem tazminatı emeğimizdir, kıdem tazminatı geleceğimizdir, güvencemizi yok ettirmeyeceğiz, emeğimizi gasp ettirmeyeceğiz, geleceğimizi çaldırmayacağız" pankartının asılı olduğu törende Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Kadıköy Belediye Başkanı Aykurt Nuhoğlu birer konuşma yaptı. Coşkulu geçen tören, karşılıklı kutlamalar sonrası verilen plaketlerle son buldu.

Esenbahçe Konutları Toplu İş Sözleşmesinde İşçilere Lojman Tahsisi



Sendikamız ile Esenbahçe Konutları Site Yönetim Kurulu Başkanlığı arasında iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi 24 Mayıs 2017 tarihinde imzalandı.

İmzalanan toplu iş sözleşmesinde işçi ücretlerine ilk yıl için % 16, ikinci yıl için TEFE ve Yİ-ÜFE ortalamasına ek olarak*** 6 puan ücret zammı yapıldı. Sözleşmede işçilere, yıllık ikramiye, yemek ve yol yardımı, öğrenim yardımı, izin yardımı, yakacak yardımı, gıda yardımı, lojman tahsisi ve lojman içerisinde kullanılmak üzere doğalgaz, elektrik ve su tüketimi yardımı yapılması kararlaştırıldı.

Toplu iş sözleşmesi sendikamız İstanbul Konut İşçileri Şube Başkanı Nebile İrmak Çetin ile Esenbahçe Konutları Site Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Ali Gündoğdu arasında imzalanarak yürürlüğe girdi.

Çiğli Belediyesi Toplu İş Sözleşmesi'nde Net Banka Promosyonu ve İşçi Lokali

Sendikamız ile Çiğli Belediyesi kuruluşu Kafesan Çiğli Belediyesi Sosyal Hizmetler Tic. Ltd. Şti. arasında iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi 4 Nisan 2017 tarihinde imzalandı.

Sözleşmeyle işçi ücretlerinde belirlenen yevmiyelerin üstüne ilk yıl için TÜFE+ÜFE enflasyon oranı ortalamasına +2 puan, ikinci yıl için ise TÜFE+ÜFE enflasyon oranı ortalamasına +5 puan ücret zammı yapıldı. Ayrıca işçilere her ay sosyal yardım ödemesi, her ay öğle yemeği yardımı, her ay yol yardımı, yıllık yakacak yardımı, işçi çocukları için yıllık öğrenim yardımı, yıllık 112 yevmiye tutarında ikramiye, yılda 65 gün kıdem tazminatı, yılda 6 kez gıda yardımı ve 1 Mayıs ödeneği verilmesi kabul edildi.

Toplu iş sözleşmesi sendikamız İzmir 5 Nolu Şube Başkanı Ali Haydar Kara, Çiğli Belediye Başkanı Hasan Arslan, şube yöneticileri, belediye yöneticileri ve işçilerin katılımıyla imzalandı.

Bergama Belediyesi Toplu İş Sözleşmesinde İşçilere Kıdem Tazminatında Artış



Sendikamız Bergama Belediyesi'ne bağlı bir iştirak olan Bakırçay Şirketi bünyesinde örgütlenerek ilk toplu iş sözleşmesini 20 Nisan 2017 tarihinde imzaladı.

Sözleşmeye göre işçiler ücret artışlarının yanı sıra ikramiye, giyim, çocuk ve öğrenim yardımı, gıda, kömür gibi sosyal haklardan yararlanabilecekler. İşverence işçiye, İş Yasasında belirtilen hallerde her kıdem yılı için 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi de sözleşmede yer aldı. Ayrıca toplu sözleşmeye eklenen 'kadına şiddet' maddesiyle de eşine şiddet uygulayan işçinin maaş ve tüm alacaklarının 6 ay boyunca şiddet gören eşine ödenmesi sağlandı.

Bergama Belediyesi Haluk Elbe Konferans Salonu'nda yapılan imza törenine DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Bergama Belediye Başkanı Mehmet Gonenç, Genel İş İzmir 4 Nolu Şube Başkanı Şükret Sevgener, Şube Sekreteri Aydın Tekin ve işçiler katıldı.

Esenkent Sarmaşık Evler Toplu İş Sözleşme'sinde Ücretsiz Lojman, Elektrik, Su ve Sıcak Su



Sendikamız ile Esenkent Sarmaşık Evler 180 Ada*** Ada Yönetimi arasında toplu iş sözleşmesi iki yıl süreli olarak 31 Mayıs 2017 tarihinde imzalandı.

İmzalanan toplu iş sözleşmesinde işçilere birinci yılda % 21 oranında, ikinci yıl için ise TÜFE+Yİ+ÜFE ortalamasına % 3 ücret zammı yapıldı. Sözleşmede işçilere ücretsiz lojman, 5 kişilik ailenin ihtiyacı olan elektrik, su ve sıcak su bedelinin yönetimce ödenmesi, aylık yol ücreti, yıllık ikramiye, yıllık izin yardımı, yıllık yakacak yardımı yapılmasına karar verildi.

Esenkent Sarmaşık Evler 180 Ada Yönetimi ile sendikamız arasında bağitlanan toplu iş sözleşme imza törenine İstanbul Konut İşçileri Şube Başkanı Nebile İrmak Çetin ve şube yöneticileri ile Site Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Yanılmaz ve site yönetim kurulu üyeleri katıldı.

İzmir Büyükşehir Belediyesi İZELMAN A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi'nde İşçilerin Terfileri İçin Komisyon

Sendikamız ile İzmir Büyükşehir Belediyesi İZELMAN Genel Hizmet, Otopark, Özel Eğitim, İtfaiye ve Sağlık Hizmetleri Ticaret A.Ş. arasında 9. dönem toplu iş sözleşmesi iki yıl süreli olarak 1 Nisan 2017 tarihinde imzalandı.

İmzalanan toplu iş sözleşmesinde gruplar arasındaki kademelerde iyileştirmeler sağlanırken, 112 günlük ikramiye tutarını ise bütün işçilerin alması sağlandı. Sözleşmeyle ayrıca işçilere her gün için yemek yardımı, her ay taşıt yardımı, her ay yakacak yardımı, her ay sorumluluk- iş gücü ve kart-koku primi, yıllık 112 günlük tutarı ikramiye, yıllık aile ve çocuk ve öğrenim yardımı, yıllık birleştirilmiş sosyal yardım ve 1 Mayıs ödeneği ve işçilerin terfilerinin sendika ve işverenin eşit sayıda temsili ile karara bağlanması da kazanılmış bir hak olarak yer aldı.

Toplu iş sözleşmesi sendikamız İzmir 1 Nolu Şube Başkanı Engin Topal, 3 Nolu Şube Başkanı Güral Doğan ile İZELMAN A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Pervin Şenel Genç, İZBELCOM A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Hilmi Özen arasında, İzelman Genel Müdürü Hüseyin Kırmızı, şube yöneticileri ve şirket yöneticilerinin katılımıyla imzalandı.

Çankaya Belediyesi Norm Şirketinde Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı

Sendikamız ile Çankaya Belediyesi Norm San. Ürn. İmalat ve Dış Tic. Ltd. Şti. arasında bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi uyuşmazlık sonrası YHK tarafından 11 Mayıs 2017 tarihinde bağitlandı.

İmzalanan toplu iş sözleşmesinde işçi ücretlerine birinci ve ikinci altı ay için % 6 ücret zammı yapıldı. Sözleşmede ayrıca günlük yemek yardımı, her ay için çocuk yardımı, her ay için taşıt yardımı, her ay için yakacak yardımı, direksiyon pirimi ile her tam yıl için 35 günlük kıdem tazminatı ödemesi yapılması kararlaştırıldı.

Eskişehir Tepebaşı Belediyesi'nde Toplu İş Sözleşmesi'nde Direksiyon Pirimi

Sendikamız ile Tepebaşı Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı AB Grup Kurumsal Hizm. Tem. San. Tic. Ltd. Şti.- Atlantis Grup Kurumsal Hizm. Sağ. Tem. San. Tic. Ltd. Şti. İş Ortaklığı ile süren toplu iş sözleşmesi çıkan uyuşmazlık sonrası YHK tarafından bağitlandı.

İki buçuk yıl olarak 23 Mart 2017'de imzalanan toplu iş sözleşmesinde işçilere altı aylık dilimler halinde % 4 ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere her ay yemek yardımı, taşıt yardımı, çocuk yardımı, yakacak yardımı, direksiyon yardımı ile yıllık ikramiye ve öğrenim gören işçi çocukları için öğrenim yardımı yapıldı.

Toplu iş sözleşmesi törenine Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul, Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, Araştırma Daire Başkanı Mehmet Güleriyüz, Tepebaşı Belediye Başkanı Dr. Ahmet Ataç ve Bursa Şube Başkanı Selahattin Atak katıldı.



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

Son dönemde sendikamızda örgütlenerek toplu sözleşmelerine kavuşan,

- Bornova Belediyesi- İ.S.A.D. Şti
- Tekirdağ BŞB- Özener-Pegatur İş Ort.
- Çankaya Belediyesi- Norm Şti.
- Tekirdağ BŞB.- Delta Vip Şti.
- Bornova Belediyesi-Eskercan Şti.
- Tekirdağ BŞB.- Yayçe-Maz İş Ort.
- Bornova Belediyesi- Profil-Eskercan Şti.
- Döşemealtı Belediyesi- SY Enerji Şti.
- Konak Belediyesi- Ahter-Albina İş Ort.
- Tunceli İl Sağlık Müdürlüğü- Aytemurlar Şti.
- Tunceli İl Afet Müdürlüğü- Haykam Tem. Şti.
- Hacettepe Üniversitesi- Gürsoy-MG İş Ort.
- Tunceli SGK İl Müdürlüğü- Tunçal Şti.
- Kadıköy Belediyesi- Burak İnş. Şti.
- Mardin Kamu Hastaneleri Birliği- ARÇ Tem. Şti.

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

SOSYAL MEDYADA GENEL-İŞ



Genel-İş
@DiSK_Genel_Is

Adımlarımızı adalet için attık



Ankara Yenimahalle Belediyesi Park ve Bahçeler Müd. çalışan işçiler sendikamıza üye oldu. Sınıf mücadelemize güç kattı.



6.06.2017 08:31

Eskişehir'de Ali İsmail Korkmaz'ın katledildiği sokakta yapılan anmaya Genel Yönetim Kurulu üyelerimiz de katıldı.



2.06.2017 17:47



Genel-İş
@DiSK_Genel_Is

G.Bşk. Remzi Çalışkan ve Örgütlenme D.Bşk. Taner Şanlı, Ankara Yenimahalle Bld.'de sendikamıza katılan işçilerin iş yerlerini ziyaret etti.



Genel-İş
@DiSK_Genel_Is

G.Bşk. Remzi Çalışkan, Örgüt. D.Bşk. Taner Şanlı, Şube Bşk. Nevzat Karataş İst. Maltepe Bld. Bşk. Ali Kılıç'ı ziyaret etti.



9.06.2017 16:17



Genel-İş
@DiSK_Genel_Is

Kıdem tazminatı işçinin çalışanın güvencesidir, birikmiş emeğidir, alı teridir. Dokunma !



7.06.2017 12:19



Genel-İş
@DiSK_Genel_Is

Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan ve GYK üyelerimizi yeni seçilen TUM BEL SEN Genel Başkanı Erdal Bozkurt ve MYK üyeleri ziyaret etti.



30.05.2017 16:51



Genel-İş
@DiSK_Genel_Is

G.Bşk. Remzi Çalışkan ve TİS.D.Bşk M. Salih Doğrul Dicle Üniv.de üyelerimizle biraraya gedi. 15-16 Haziran ışığında süreç değerlendirildi.



06.2017

Genel-İş
@DiSK_Genel_Is

Dayan kitap ile
Dayan diş ile,
Tırnak ile, diş ile,
Umut ile sevda ile, düş ile...
#AhmedArif #OrhanKemal



Genel-İş
@DiSK_Genel_Is

Yok öyle, umutları yitirip, karanlıklara savrulmak. Unutma, aynı gökyüzü altında, bir direniştir yaşamak... #NazımHikmet



Urla Belediyesi'nde Taşeron İşçilerin Sendika Coşkusu



- *'Ayrımsız, Kayıtsız, Şartsız Kadro Hakkı İçin Örgütleniyoruz!' şiarıyla yürüttüğümüz örgütlenme çalışmalarımız hız kesmeden devam ediyor.*
- *Siyasi iktidar taşeron şirket işçilerine kadro vaadini yerine getirmeyen taşeron şirket işçileri örgütlü gücüyle mücadele etmek için sendikamıza üye olmaya devam ediyor.*

Seçim meydanlarında taşeron şirket işçilerine kadro vaat edenler bugüne kadar taşeron şirket işçilerinin kadro talebine ilişkin olumlu tek bir adım atmadılar. Taşeron şirket işçilerinin umutlarıyla oynadılar.

Urla Belediyesi'nde çalışan taşeron işçilerinin sendikalaşarak toplu iş sözleşmesi haklarına kavuşmalarının çifte bayram havasında kutlandığı buluşmada; DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Urla Belediye Başkanı Sibel Uyar, DİSK Genel Başkan Yardımcısı ve Genel Sekreterimiz Cafer Konca, DİSK Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, Genel İş Sendikası İzmir 4. Nolu Şube Başkanı Şükret Sevgener, CHP İlçe Başkanı Bahri Yalaz ve meclis üyeleri, işçiler, aileleri ve yakınları Belediye önündeki törende bir araya gelerek bu sevinci paylaştılar.

Tüm taşeron şirket işçilerine ayrımsız-kayıtsız-şartsız kadro hakkı için örgütlenmeye ve mücadeleye devam edeceğiz!

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

YENİ ÖRGÜTLEDİĞİMİZ İŞYERLERİ

	İli	İşyeri Ünvanı	Durumu
1	Antalya	İSY ENERJİ MADENCİLİK - Döşemealtı Belediyesi	İlk Örgütlülük
2	İstanbul	BİLGİNAY TEMİZLİK HİZM. - Kadıköy Belediyesi	İlk Örgütlülük
3	İstanbul	HİMTEK MÜH.İNŞ.TİC. - GOP Fizik Tedavi Hastanesi	İlk Örgütlülük
4	İstanbul	AVRUPA KONUTLARI ATAKENT 2 SİTE YÖN.	İlk Örgütlülük
5	İstanbul	AVRUPA KONUTLARI SİTE YÖN.	İlk Örgütlülük
6	İstanbul	PELTEM GIDA TEMİZLİK - Kadıköy Belediyesi	İlk Örgütlülük
7	İzmir	YEKMİR SOSYAL HİZM. - Buca Belediyesi	İlk Örgütlülük
8	İzmir	VİRA İNSAN KAYNAKLARI - Urla Belediyesi	İlk Örgütlülük
9	İzmir	İZERBEY PEYZAJ - Urla Belediyesi	İlk Örgütlülük
10	İzmir	NİLAY TEMİZLİK& SRC ORT. - Bornova Belediyesi	İlk Örgütlülük
11	İzmir	VİRA İNSAN KAYNAKLARI - Urla Belediyesi	İlk Örgütlülük
12	Tekirdağ	ER-MA SOS. HİZ. ÖZ. GÜV. LTD. ŞTİ. - TESKİ Genel Müdürlüğü	İlk Örgütlülük
13	Tekirdağ	ATLAS SERVİS TİC. A.Ş. - Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi	İlk Örgütlülük
14	Tekirdağ	PM MÜŞAVİRLİK - TESKİ Genel Müdürlüğü	İlk Örgütlülük
15	Tekirdağ	EK TEM İNŞAAT TURZ. - Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi	İlk Örgütlülük
16	Zonguldak	NET TEMİZLİK İNŞAAT - Kozlu Belediyesi	İlk Örgütlülük

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

İşsizlik Ödeneği Hangi Hallerde Kesilir?

İşsizlik ödeneği almakta iken:

1. Gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen sigortalı işsizlerin ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilir.
2. İŞ-KUR tarafından teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştığı işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden sigortalı işsizlerin ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilir.
3. İŞ-KUR tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen ve haklı bir nedene dayanmaksızın İŞ-KUR tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir.

Ancak, tüm bu hallerin sona ermesi durumunda, ödemelere yeniden başlanır. Şu kadar ki, bu suretle yapılacak ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sona erdiği tarihi geçemez.

İŞÇİLER OHAL'E RAĞMEN DİRENİYOR

Mayıs ve Haziran ayları, grev yasakları ve işten atmalar gibi işçi sınıfına yönelik saldırılar altında geçti. Ancak işçiler saldırılar karşısında sessiz kalmadı ve haklı öfkelerini dile getirmek için çeşitli eylemlerle direndiler. Farklı sektör ve işyerlerindeki işçiler de dayanışma eylemleriyle bu direnişlere destek verdi.

Grev yasaklarına karşı mücadele

Birçok işyerinde işçiler greve çıkma kararı aldı. Mutlu Akü'de patronun 3 yerine 4 vardiya sistemini dayatarak işçinin Pazar günü tatilini ortadan kaldırmak istemesine karşı 13 Haziran'da başlayan grev devam ediyor. Kristal-İş Sendikası'na üye Paşabahçe ve Şişecam işçilerinin ve Petrol-İş Sendikası'na üye Mefar İlaç işçilerinin grevleri Bakanlar Kurulu tarafından erteleme adı altında fiilen yasaklandı.



Cam İşçileri

Cam işverenlerinin, OHAL'de süregelen grev ertelemelerine güvenerek, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılmaması ve Otocam işyerini de bu grup toplu iş sözleşmesinden ayırmak istemesi üzerine cam işçileri grev kararı almıştı.

Bu son yasaklama karşısında cam işçileri, grev hakkını savunmak için fabrika içinde çeşitli eylemler yaptı. Eskişehir'de, Bursa'da, Trakya'da, Mersin'de, Gebze'de fabrikayı terk etmeme, iş bırakma ve toplu yürüyüş eylemleri yaptılar. Farklı sektörlerden işçiler, sendikalar, meslek odaları ve emekten yana siyasi partiler de fabrikaların önünde destek eylemleri düzenledi.

Eylemlerin yasadışı olduğunu iddia eden işveren eyleme katılan işçileri işten atmakla tehdit etti. Fakat işçilerin grev hakkına sahip çıkma kararlılığı ve kamuoyu desteğinin giderek artması, işverenlere geri adım attırdı. İşçiler Yüksek Hakem Kurulu'na (YHK) mahkûm olmadan işverenle yapılan görüşmede sözleşmeyi imzaladılar ve Otocam işyerini aynı grup sözleşmeye dâhil ettiler.



Petkim İşçileri

İzmir Aliğa'da bulunan Petkim işletmesi yönetimi, bir taraftan %141 net kar elde ettiğini açıklarken, diğer taraftan işçilere 3 yıllık sözleşme dayattı, işçilerin başta ücret zammı olmak üzere taleplerini kabul etmedi, kiralık işçi çalıştırmayı engelleyen maddeyi sözleşmeden çıkarmak istedi ve sözleşmenin YHK'ya gitmesi için uzlaşmadan kaçındı.

12 Haziran günü işçiler, 1 saat geç işbaşı yaptılar. Taleplere hiçbir karşılık verilmemesi üzerine 19 Haziran'da 2000 işçi fabrika önünde süresiz iş bıraktı. Eyleme işçilerin aileleri de destek verdi.

Fabrika yönetimi ise fabrikanın önüne polis çağırdı ve sendika yöneticileri ile işyeri temsilcileri koluna ters kelepçe vurularak gözaltına alındı. Hükümet sürece müdahil oldu ve 60 gün olan görüşme süresini kısaltarak toplu sözleşmenin hemen YHK'ya gönderilmesini dayattı. 22 Haziran günü YHK'ya gitmeden işverenle sendika arasında yapılan görüşmede toplu iş sözleşmesi imzalandı.

İşten atmalara karşı direniş, sendika hakkı için mücadele

Sendika üyesi olmak Anayasa ile güvence altına alınmış bir hak olmasına rağmen birçok yerde işçiler sendika üyesi oldukları gerekçesiyle işten atılıyor. Özellikle metal sektöründe DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası'nın örgütlenme faaliyeti yürüttüğü Tuzla'da Diam Vitrin, İzmir'de AKG, Manisa'da Karyer Isı ve Ankara'da Klisom işçileri işten atma saldırısıyla karşı karşıya. İşverenler bunu kimi zaman "fabrikayı kapatıyorum" diyerek, kimi zaman başka gerekçelerle yapıyor. Fakat asıl amaç işyerinde sendikalaşmayı kırmak ve işçileri insanlık dışı çalışma koşullarına mahkûm etmek.

Fabrikayı kapatacağını, daha sonra da 13 kişiyi işten atacağını söyleyen Klisom işverenine karşı işçilerin, "tek bir arkadaşımızın dahi işten atılmasına müsaade etmeyeceğiz" diyerek kararlı bir duruş sergilediği direniş, kazanımla sonuçlandı: Direniş nedeniyle hiçbir işçinin işten atılmayacağı protokolle imza altına alındı ve toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Diam Vitrin'de önce 15 işçi, daha sonra tüm sendikalı işçiler; AKG Termoteknik fabrikasında önce 8 işçi, daha sonra direnişe destek ver-

dikleri için 17 işçi, Karyer Isı'da 50'ye yakın işçi sendika üyesi oldukları için işten atıldı. Fabrika önlerinde "İnadına sendika inadına DİSK" sloganıyla, "Atılan işçiler geri alınsın" talebiyle başlayan bu direnişler devam ediyor.



KADIN İŞÇİLERE YÖNELİK SON YASAL DÜZENLEMELER

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan "Ulusal İstihdam Strateji" belgesi (2014-2023), kadınların işgücüne katılımının artırılması, kadın istihdamının teşviki, kadın girişimciliğin yaygınlaştırılması yönünde kadın emekçileri etkileyen hedefler ortaya koyan bir rapor.

Rapor diğer bir yönüyle de genç nüfusun artması için kadın doğurganlığına ihtiyaç olduğunu vurguluyor. 2050 yılında Türkiye nüfusunun yüzde 21'inin 65 yaş* üzerinde olması bekleniyor. Bu durum ise sağlık ve emeklilik gibi sosyal güvenlik harcamalarının artmasına neden olacaktır. Bunu önlemenin yöntemlerinden biri genç nüfusun istihdama katılması ve sosyal güvenlik harcamalarını finanse edebilmesidir. Ancak bunun yöntemi kadının çalışma hayatından kopup evde oturup çocuk doğurması anlamına gelmez, gelmemelidir.

"Esnek Çalışma Biçimleri Kadınlara Reva Mı?"

Kadın emekçileri etkileyen bir diğer düzenleme ise "esneklik"tir. Esneklik, işin, ücretin ve üretim sürecinin işverenin talep ve beklentilerine göre şekillendiği bir istihdam modelidir. Türkiye'de Ulusal İstihdam Stratejisi doğrultusunda kurulan "Özel İstihdam Büroları" çağdaş kölelik modelini uygulama amacıyla oluşturuldu. 4857 s. İş Yasası'nın 7. maddesinde yapılan değişiklik ile, işverenlere geçici iş ilişkisi yoluyla işçi temin eden şirketler kurulmasına olanak tanındı. 11 Ekim 2016 tarihinde yasanın uygulanmasının ayrıntıları düzenleyen Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği de yayınlanarak yürürlüğe girdi.

"Çalışan Kadına Güvenceli Annelik Hakkı"

2016 yılında İş Kanunu'nun "Kısmi ve Tam Süreli İş Sözleşmesi" ve "Analık Halinde Çalışma" başlıklı maddelerine yapılan eklemeler ile çalışan kadının doğum ve doğum sonrası çocuk bakımına yönelik "esneklik" getirildi. Bu eklenen hükümler, çalışan kadınlar lehine düzenlemeler gibi gözükse de, gerçekte kadınların işgücünden uzaklaşmasına neden olacak sonuçlara açıktır.

Çalışan kadının doğum öncesi ve sonrası izin hakkını düzenleyen İş Yasası'nın 74. maddesi; kadın işçinin doğumdan önceki sekiz ve doğumdan sonraki sekiz hafta (toplam on altı haftalık) çalıştırılmaması esastır. Çoğul gebelik

halinde bu süreye iki hafta daha eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu doktor raporu ile onaylanırsa, kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Bu sürelerin tamamlanmasından sonra kadın işçiye isterse 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

2016 yılında maddeye eklenen; doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan ücretli izin sürelerinin baba tarafından kullanılması düzenlendi. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılması, düzenlendi.

Hedeflenen, kadının bir yandan ucuz emek olarak piyasada çalışması diğer yandan ise çocuk doğurmasıdır. Bu doğrudan çifte sömürüdür.

"İşveren, Kadın İşçi İstihdam Etmek İstemiyor"

Yukarıda belirttiğimiz değişikliklere ek olarak, doğum sonrası ücretli izin hakkının bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere isterlerse birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma hakkı tanındı. Yapılan bu değişiklikler kadın ve erkeklerin çocuklarına daha fazla zaman ayırmaları yönünde olumlu adımlardır. Ancak söz konusu izin hakkını ağırlıklı olarak kadınların kullanacak olması, işverenlerin kadın işçi istihdam etmelerine sonucunu doğurmaktadır.

"Kısmi Süreli Çalışma Hakkı"

"Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi" başlıklı 13. maddeye eklenen hüküm ile yukarıda 74. maddede saydığımız izinlerin bitiminden itibaren kadın veya erkek işçi, çocuğunun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecek. İşveren, işçinin istemesi halinde bu talebi karşılamakla yükümlüdür ve

bu durumu gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshedemez. Kısmi süreli çalışmaya başlayan kadın veya erkek işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilecek. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecek. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacak. Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanacaktır.

"Kreş ve Gündüz Bakımevleri Kadın İstihdamının Artmasında Olmazsa Olmaz"

Yukarıda belirttiğimiz tüm bu yasal düzenlemeler kadının iş-aile yaşamı dengesini sağlamak amacıyla getirilmiş olsa da fiilen yeterli ve koruyucu düzenlemeler olmaktan uzaktır. Zaman içinde kadının istihdamdan kopması anlamına gelecek bu yasal düzenlemeler esnek çalışma biçimlerine yönelmeye, ucuz ve güvencesiz iş gücü olarak var olmaya dönüşecektir. Günümüz şartlarında kadının hem çalışması hem anne olmayı istemesi son derece normaldir. Bu olanakların yaratılmasında öncelikle hükümetlerin "kadın istihdamının artırılması" yönünde kararlılığı ve bu yönde atacağı adımlar önemlidir. Evde bakım hizmetlerini kadının omuzlarındaki yük olmaktan çıkarmak gerekir. Dünya'da bunun en yaygın yöntemi kreş ve gündüz bakımevlerinin yaygınlaşmasıdır. Kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın işyerlerinde çocuk bakım odaları, kamu işyerlerinde kreş ve gündüz bakımevleri, mahallelerde Belediyelerin girişimi ile çocuk bakım yükümlülüğü kadınların üzerinden bir ölçüde alınabilir. Örgütlü ve bilinçli davranmak kadınların emek mücadelesindeki en büyük kurtuluşudur.

KAYNAK: *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023



Bir Sağlık Masalı: ŞEHİR HASTANELERİ

Türkiye'de sağlığın özelleştirilmesinin bir aşaması olan şehir hastaneleri, kamu özel ortaklığı ile kurulmaktadır. 16 ilde tamamlanmış ve devam etmekte olan 18 inşaat ile 2018 yılı sonuna kadar 34 ilde şehir hastaneleri çalışmaya başlayacak.



İnsan Sağlığı Ticaret Konusu Haline Getirilirken, Sağlıkta Daha İyi Hizmet Vaadiyle Kurulan Şehir Hastaneleri Nedir-Nasıl İşler?

Şehir hastaneleri kamu hastanesi değildir. Kamu-özel ortaklığı modelinin uygulandığı hastanelerdir. Bu durumda;

- Şehir hastaneleri, inşaatından çalışmaya başlamasına kadar ve sonraki sürelerde de hep özel şirketlerce işletilmektedir. İhale usulüne göre kurulan şehir hastanelerinde, ihaleyi kazanan şirket 25 yıl boyunca hastaneyi işletmekle yükümlü olacaktır. Bununla birlikte de devlet hastanede hizmet verebilmek için 25 yıl boyunca kira ödeyecektir.
- Kamu-özel ortaklığı ile kurulan köprü-otoyollar gibi hastaneler için de devlet şirketlere doluluk taahhüdünde bulunuyor. Genelde yüzde 70 verilen doluluk oranı taahhüdün altında kalması durumunda aradaki farkı devlet şirkete ödeyecektir. Yani amacı olan hastalıkları önlemek yerine şirketler için daha çok hasta vaat eden bir sistem söz konusudur.
- Vatandaşlardan muayene için ciddi bir ücret alınmayacak ancak kira ödemenin dışında hastanelerdeki görüntüleme, laboratuvar, bilgi işlem, güvenlik, yemekhane, temizlik, otopark gibi hastane içi hizmetler de şirketlere bırakıldığı için vatandaş bu bölümlerin parasını kendi cebinden ödeyecek. Bu durumda kamusal sağlık devlet eliyle özelleştirilmiş oluyor.
- Hastane dışındaki alanları işletme hakkına sahip olan şirketin elde ettiği gelirler KDV, damga vergisi ve harçlardan muaf olacak, halkın parası ile şirketlere vergi kolaylığı sağlanacak.
- Sağlık emekçileri güvencesiz, esnek ve sözleşmeli çalışacak.

Kamu-Özel Ortaklığı Nedir?

Devletin özel bir şirketle anlaşarak ortaklık kurmasına dayanan modeldir. Bu modelde devlet en fazla 49 yıla kadar sözleşme yapabilir. Bu ortaklıkta şirketler yaptıkları sözleşmelerle kamu hizmeti verebilecek ve bu yatırımları karşılığında sözleşme süresi boyunca da devlet tarafından bu özel şirketlere kira bedeli ödenecektir. Kamu özel ortaklığı, kamu yararı gözetilerek devletin parasız biçimde sunması gereken hizmetlerin zaman içinde tamamen özele devredilmesinin de önünün açılmasıdır.

Sonuç olarak şehir hastaneleri daha nitelikli sağlık hizmeti sunmak adı altında parası olanın parası kadar sağlık hizmeti alacağı bir sistemdir. Bütçede kamu hizmetlerine ayrılan kaynakların sermayeye aktarılması ve hastanelerin ve sağlığın karlı yatırımlar haline gelmesi söz konusudur. Kamu arazileri üzerine yapılan hastanelerin özel şirketlere kira ödemesi de kamu kaynaklarının halka değil piyasaya aktarılmasına neden olurken ne kamu yararı söz konusudur ne de halkın yararı. Nitelikli, kamusal ve parasız sağlık ayrımsız herkesin hakkıdır. Paramız kadar sağlık değil, temel insan hakkımız olan parasız ve nitelikli sağlık istiyoruz.

EMEKLİLİKTE DOĞUM BORÇLANMASI

Emekli olmak için yaş şartının tamamlanması ancak prim gün sayısının tamamlanmadığı durumlarda kadınlar doğum borçlanması(prim borçlanması) ile prim gün sayılarını tamamlayabilirler. Prim borçlanması, prim ödenmeden geçirilen çalışma sürelerinin sonradan borçlanarak ödenmesidir.

Doğum Borçlanması Hangi Dönemler İçin Yapılır?

Kadın işçiler için doğum öncesi ve doğum sonrası çalışmanın yasak olduğu süreler için de doğum sonrası ücretsiz izin alması durumunda ücretsiz izin dönemi için doğum borçlanması yapılabilir. Yani, doğumdan sonraki sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise on haftalık süreleri, doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süre dâhil ücretsiz izin süresi ile birlikte toplam iki yıllık süre için doğum borçlanması yapılabilir. Doğum borçlanması en fazla üç defa yapılabilir.

Doğum Borçlanması Hakkından Faydalanabilmek İçin Şartlar Nelerdir?

- * Borçlanacağı sürede çocuğunun yaşaması
- *Doğumdan sonraki sürelerde adına prim yatırılmamış olması gerekmektedir.

Doğum borçlanması Nereye, Hangi Evraklarla Yapılır?

Kadın işçiler doğum borçlanması başvurusu için Borçlanma talep dilekçeleri ve kimlik fotokopileri ile en son çalışmasının bulunduğu ildeki Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne yapmalıdır.

Doğum Borçlanması İçin Ne Kadar Ödenir?

2017 Yılı Sosyal Güvenlik Kurumu Günlük Borçlanma Tutarları:

-2017 Yılı En düşük SGK Günlük Borçlanma Tutarları

01 Ocak 2017 ile 30 Haziran 2017 arası en düşük SGK günlük borçlanma tutarı;18,96 T.L.

01 Temmuz 2017 ile 31 Aralık 2017 arası en düşük SGK günlük borçlanma tutarı;18,96 T.L.

-2017 Yılı En Yüksek Günlük Borçlanma Tutarları
01 Ocak 2017 ile 30 Haziran 2017 arası en yüksek SGK günlük borçlanma tutarı;142,20 T.L.

01 Temmuz 2017 ile 31 Aralık 2017 arası en yüksek SGK günlük borçlanma tutarı;142,20 T.L.
(Borçlanmak istenilen gün sayısı) X (Günlük Brüt asgari ücretin %32'si)

Borçlanma sırasından en düşük veya en yüksek arasında tercihe göre yapılan borçlanma prim tutarı emekli olduğunda alacağı maaşı etkileyecektir.

SANAYİDE İSTİHDAMSIZ BÜYÜME YAŞANIYOR

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü (DİSK-AR), TÜİK tarafından yayımlanan sanayi üretimi ve istihdam verilerini değerlendirdi:



TÜİK tarafından 15 Haziran 2017 tarihinde açıklanan Mart 2017 dönemi Hane Halkı İşgücü İstatistikleri ile 8 Haziran 2017 tarihinde açıklanan Sanayi Üretim Endeksi İstatistikleri verileri karşılaştırıldığında sanayide istihdam azalmasına rağmen üretimde büyüme yaşandığı ortaya çıktı.

- Sanayide İstihdamsız Büyüme Yaşanıyor!
- 2014-2017 Arasında Sanayi İstihdamı 20 Bin Kişi Azalırken, Sanayi Üretimi Yüzde 12,6 Oranında Arttı!
- Son Bir Yılda Makine ve Teçhizat Yatırımlarında Yüzde 10'luk Bir Daralma Yaşanırken, Üretim Yüzde 2,6 Oranında Arttı!
- Yeni İstihdam Yok, Yeni Teknolojik Yatırım Yok, Aşırı Çalıştırma Var!
- Sanayi Üretimi İşçiler Daha Yoğun ve Aşırı Çalıştırılarak Artırılıyor!

İstihdam seferberliği iddiaları ve teşviklerine rağmen sanayide son dört yılda istihdam artışı değil, istihdam daralması yaşanmaktadır. Ancak istihdamda yaşanan bu durgunluk ve daralmanın sanayi üretiminde düşüşe yol açmadığı tersine sanayi üretiminin arttığı görülmektedir.

İstihdamda düşüş yaşanırken üretim artışının sebebi nedir?

Makine-teçhizat (teknoloji) yatırımlarındaki artış veya mevcut istihdamın daha yoğun ve aşırı kullanımı. İstihdam artışı yaşanmaksızın üretimde meydana gelen artışın nedenini irdelediğimizde bu artışın makine-teçhizat yatırımından (teknolojik yenilenmeden) kaynaklanmadığı anlaşılıyor.

Nitelikli, Ücretsiz ve Eşitlikçi Kamu Hizmetleri



Bu köşeyi hazırlama vesilemiz 23 Haziran'ın Dünya Kamu Hizmeti Günü olmasıdır ancak asıl amacımız ücretsiz ve nitelikli kamu hizmetlerine erişimin önemine dikkat çekmektir.

Kamu hizmeti, en genel anlamıyla kamu yararını sağlamak amacıyla halka sunulmuş olan devamlı faaliyetler veya hizmetlerdir. Bu hizmetleri sunan devlet veya kamu tüzel kişileridir. Bu hizmetlerin neler olacağı ve kim tarafından nasıl belirleneceği konularında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır.

Bizce, kamu hizmeti kapsamının belirlenmesinde nesnel bir bakış açısı benimsenerek belirli faaliyetler bazı özelliklerinden ötürü kamu hizmeti olarak sayılmalıdır. Kamu hizmetinin kimi sağlayacağı konusunda ise bu alanın özel sektöre bırakılmaması gerektiğini düşünmekteyiz.

Bu durumda kamu hizmeti kapsamına neler girer? Kamu yararı ilkesinin en önemli belirleyici olduğunu unutmamalıyız. Kamu hizmeti dendiğinde ortada bir kamu yararı söz konusu olacak ve bu bir toplumsal ihtiyaca karşılık gelecek. Konunun hukuki boyutuna burada değinmeyeceğiz. Bizim için acil önemde olan, kamu hizmetinin ne olduğunu bilmek ve bu hakkımıza sahip çıkmaktır.

Kamu yararına olan ve toplumsal bir ihtiyacı karşılayan hizmet, kamu eliyle sağlanır.

Peki, bundan kim faydalanır? Kamu hizmetinden faydalanan kişi "yurttaş" denir. Tüm yurttaşların kamu hizmetlerine eşit erişim hakkı vardır. Biz, ayrımcılık, eşitsizlik olmaksızın

Avrupa sendikalarının Dünya Kamu Hizmeti Günü gündemi bu yıl kamu işçilerine ücret artışı talebi olmuştur.

Biz de belediyelerde çalışan taşeron şirket işçileri için en başta güvenceli bir iş istiyoruz! Hükümetin kadro vaadini yerine getirmesini talep ediyoruz.

herkesin kamu hizmetlerinden faydalanmasını istiyoruz. Halka "müşteri" gibi yaklaşan kamu hizmet anlayışını reddediyoruz.

Peki, bir hizmet niteliği bakımından kamu hizmeti ise ancak devlet değil de özel sektörde sağlanıyorsa? Bu durum, hizmetin kamusal niteliğini değiştirmez. Yine aynı ilkeler geçerlidir. Ancak biz, kamu hizmetlerinin özel sektörün kar hırsına teslim edilmemesinden yanayız. Bu hem hizmetin niteliği açısından hem de kamu hizmeti çalışanları ve kamu işçilerinin insanca çalışma koşullarına sahip olabilmesi açısından önem taşır.

Sağlık, eğitim, güvenlik ve adalet en başta akla gelen kamu hizmetleridir. Kamu hizmetleri aslen ücretsiz olarak sağlanmalıdır.

Belediyeler kamu hizmetlerinin yürütülmesi açısından önemli kurumlardır. Çevre düzenlemesi, temizlik, atık, park ve bahçe, zabıta, itfaiye, evlendirme, cenaze gibi alanlarda devlet adına belediyeler hizmet verir. Gerektiğinde eğitim ve sağlık alanlarında da hizmet sağlar.

Gerek ülke düzeyinde gerek yerel düzeyde:

- **Nitelikli, eşitlikçi, ücretsiz kamu hizmetleri istiyoruz!**
- Kamu işçilerine kadrolu ve insanca çalışma koşulları istiyoruz!
- **Özel sektörün eğitim ve sağlık alanından çekilmesini istiyoruz!**

Uluslararası Çalışma Örgütü'nü Tanıyalım



Adından da anlaşılacağı üzere Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) öncelikle uluslararası bir örgüttür. Uluslararası düzeyde faaliyet gösteren bu örgüt, yine adında geçtiği üzere "ÇALIŞMA" alanına eğilen bir kuruluştur.

"ÇALIŞMA" kavramını açacak olursak, bu örgüt çalışma yaşamına ilişkin hem teorik hem pratik çalışmalar yapan çok köklü ve aynı zamanda bu alandaki ilk kuruluş olma özelliğini göstermektedir. Aynı zamanda ilk "uluslararası" kuruluştur. 2019 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü 100. yılını kutlayacaktır. ILO'nun bir diğer özelliği ise pek çok uluslararası kuruluş gibi yalnızca devletlerin temsilcilerini değil, az sonra açacağımız "üçlü yapı" sayesinde hükümet temsilcilerinin yanı sıra işçi kesimi ve işveren kesimi temsilcilerini de bünyesinde barındırmasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü Ne Yapar?

Örgüt en genel tanımıyla, uluslararası sosyal politika alanında kurallar üretir ve bu kuralların uygulanıp uygulanmadığını denetler ve izler. Adı "sözleşme" veya "tavsiye" olan bu kuralların temel amacı "sosyal adalet" ilkesine hizmet etmektir. Kuralların uygulanmasını denetlemeye ilişkin de birtakım mekanizmalar kullanır.

Üçlü Yapı Nedir?

ILO organlarında hükümet, işçi ve işveren temsilcileri bir arada bulunur. Üçlü yapı denen bu sistem, ILO'nun kuruluşuna temel olan bir ilkedir. Aynı zamanda ILO'yu tüm diğer kuruluşlardan ayıran bir özelliktir.

Üçlü yapı ilkesi, "sendika özgürlüğü" açısından büyük önem taşır. Çünkü bu ilke, özerk ve bağımsız sendikal örgütlerin varlığını ve etkinliklerde bulunmasını temel alır. Her üye devlet üç kanattan temsilcisini Uluslararası Çalışma Konferansı'na gönderir. Bu ilkenin özelliği ve ön koşulu ise özgür, özerk, bağımsız ve temsil gücü yüksek sendikal örgütlerin varlığıdır. ILO'da temsiliyet bu nedenle özellikle işçiler açısından çok önemli ve hassas bir konudur.

106. Uluslararası Çalışma Konferansı

ILO'nun her yıl düzenlediği Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 106'ncısı 5-6 Haziran 2017 tarihlerinde İsviçre'nin Cenevre kentinde gerçekleşti.



Konferans gündeminde "emek göçü", "savaş ve çatışma bölgelerinde çalışma koşulları", "kadın işçilerin çalışma koşulları" gibi konular yer aldı. "İşyerinde temel hakları korumak için stratejik hedefler" başlıklı hazırlıklar sürerken 2008 yılında yayımlanan "Adil bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet" başlıklı ILO Bildirgesi'nin uygulama alanları incelendi. Mültecilere ve göçmenlere yönelik politikalarda sendikaların ve işveren örgütlerinin rolü irdelendi. Türkiye 135 Sayılı ILO Sözleşmesini (İşyerlerinde işçi temsilcilerinin korunması ve onlara sağlanacak kolaylıklara ilişkin sözleşme) ihlal ettiği gerekçesiyle incelendi. Toplantıda OHAL döneminde yaşanan hak ihlalleri; KHK'larla ihraç edilen kamu emekçilerinin ve kayyum atanan belediyelerde işten çıkarılan işçilerin durumu, adalete erişim hakkı ihlalleri, tutuklu sendikacılar ve grev yasakları gibi konuları gündeme geldi.

ILO Türkiye Delegasyonunda İşçilerin Temsil Krizi

ILO'nun her yıl düzenlenen ve üyesi olan bütün ülkelerden işçi - işveren ve hükümeti temsilen delegelerin katıldığı Genel Konferansı'nda şimdiye kadar Türkiye İşçi örgütlerini en çok üyesi olan işçi konfederasyonu olan Türk-İş temsil etmişti. Ancak 5-16 Haziran 2017'de düzenlenen konferans öncesi Memur-Sen'in üye sayısının Türk-İş'i geçmesi dolayısıyla Memur-Sen'in işçi örgütlerini temsil etmesiyle ilgili bir dizi problem yaşandı.

ILO Genel Müdürü'nün 23 Ocak 2017 tarihli yazısıyla başlamıştır. Tüm üye devletlerin, en geç 15 Mayıs 2017'de üçlü delegasyonunu ILO'ya bildirmeleri gerekiyordu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı 10 Mayıs 2017 günlü yazısında işçi kesiminin ILO'da en çok üye sayısı olan Memur-Sen'in temsil edeceğini yazmış, ardından başta DİSK olmak üzere KESK, Kamu-Sen ve Türk-İş delegenin "sayısal ölçüt" baz alınarak Memur-Sen'den belirlenmesi durumunda, yetki itirazında bulunulacağını belirtmiştir. Açıklamalar üzerine Bakanlık 15 Mayıs'ta konuyla ilgili bir Uzlaşma Toplantısı düzenlemiş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın 24 Mayıs'taki yazısıyla da ILO'nun 5-16 Haziran 2017 tarihindeki 106. Genel Konferansı'nda bu yıl işçi kesimini Türk-İş'in temsil edeceğini yazmıştır. Ardından Memur-Sen Bakanlık'ın bu kararını protesto eden bir açıklama yapmış, hemen ardından Memur-Sen ve Bakanlık tarafından gelecek yılki temsili en çok üyeye sahip konfederasyon tarafından yapılacağına ilişkin ve Memur-Sen'i kasteden açıklamalar gelmiştir.

İşçi Örgütlerinin Delegatesi Memur-Sen Olamaz

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın çalışma prensibi uyarınca ILO'da işçileri temsil edecek örgütün ILO'da söz hakkı olan uluslararası konfederasyonlara üye sendikalarla müzakere edilerek, bunlarla mutabakat içinde ve özellikle de bunlar arasından saptanması gerekmektedir. Oysaki Memur-Sen uluslararası konfederasyonlara üyelik başvurusunda bulunmuş, ancak uluslararası konfederasyonlar tarafından Memur-Sen'in "hükümetten ve sermayeden bağımsız olma" ilkesine aykırı bir sendika olması gerekçesiyle üyeliği reddedilmiştir.

Dahası ILO Konferansı'nda işçi delegesinin saptanmasında işçilerin gerçek temsiliyi sağlayacak yapıcı bir müzakere sürecinin yürütülmesi ve çalışanların çoğunluğunun desteğini alan bir temsiliyetin sağlanması gereklidir. ILO Anayasası'ndaki "en fazla temsil yetkisine sahip olma", "en çok üyesi olma" biçiminde anlaşılabilir. Üçlü yapının temsiliyetini gerektiren ILO Konferansı'nda işçilerin temsili hükümetin kararına terk edilemeyecek bir haklıdır.

Çocuklara Kıymayın Efendiler!



2016 yılında
Türkiye’de 56 çocuk
iş cinayetlerinde
yaşamını yitirdi.

Dünyada gittikçe artan çocuk işçiliğine karşı farkındalık yaratmak ve çocuk işçiliğine engel olmak amacıyla 12 Haziran tarihi, Birleşmiş Milletler tarafından 2002 yılında Dünya Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Günü ilan edilmiştir. Bugün dünyada ve ülkemizde milyonlarca çocuk “işçi” olarak çalıştırılmaktadır.

2012 yılı verilerine göre dünyada 168 milyon çocuk işçi vardır ve bunların 85 milyonu tehlikeli işlerde çalışmaktadır.

Ülkemizde ise 2016 yılında 15-17 yaş grubu çocuk işçilerin sayısı 709 bindir. Buna 15 yaş altında işçi olarak çalıştırılan çocukları da eklediğimizde 1 milyonu bulmaktadır ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olarak tanımladığı mevsimlik gezici tarım işçiliğinde mevsimlik tarım işçiliğinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen çocuk sayısının da yüz binleri bulduğu söylenebilir. Ayrıca böylesine önemli bir konuda ilgili kamu kurumlarına ait güvenilir, güncel ve ayrıntılı veri olmayışı durumun vahametini pekiştirmektedir. Zaten çalışan çocukların da yüzde 80’i kayıt dışıdır. Türkiye’de 2013 yılında çalışırken yaşamını yitiren hiçbir ‘mülteci çocuk’ tespit edilmemişken, 2014 yılında beş, 2015 yılında 12, 2016 yılında iki olmak üzere toplam 19 Suriyeli çocuk iş cinayetlerinde hayatını kaybetmiştir.

Çocuk İşçiliği Nasıl Önlenir ?

- İşin niteliği ne olursa olsun 15 yaşını doldurmamış bir çocuk ücretli veya ücretsiz olarak çalıştırılmamalı.
- Çocuğun 6-18 yaşları arasında zorunlu eğitim çağında olması nedeniyle, 15 yaşını doldurduktan sonra bile işin niteliği ne olursa olsun, okuluna devamını engelleyen hiçbir işte çalıştırılmamalı.
- Çocuk 15 yaşını doldurmuş ve söz konusu iş çocuğun okula gitmesini engellemiyor olsa bile, işin içeriği ve çalışma koşullarının çocuğun sağlık ve güvenliği açısından hiçbir risk arz etmemesi gereklidir.
- Çocuk işçiliğini önlemek için denetim yetersizlikleri ortadan kaldırılmalı, denetimler ve ceza yaptırımları artırılmalıdır.
- Tarımda çalışan çocuklar için acil önlem alınmalı, eğitim ve sosyal hayattan kopmamaları için politikalar geliştirilmelidir.
- Göçmen çocuklar için rehabilitasyon çalışmaları yapılmalı, eşit ve ulaşılabilir sağlık, eğitim ve barınma haklarından faydalanmaları için çalışmalar yapılmalıdır.
- Yasal olarak sosyal güvenlik kurumuna kayıt yaptırılacak çocuk işgücü için kayıt dışı çalıştırmaya karşı denetimler sıklaştırılmalı, ceza yaptırımları artırılmalıdır.

Dünyada Mülteci Krizi Büyüyor

İlk kez 2001 yılında gündeme gelen 12 Haziran Dünya Mülteci Günü, mültecilerin sorunlarını gündeme almayı ve durdurmayı amaçlar.



Mülteci krizinin en önemli nedeni şiddet ve savaş ortamıdır.

Dünya genelinde 21 milyon mülteci vardır. 60 milyondan fazla kişi çatışma nedeniyle yerlerinden edilmiştir.

Türkiye’de ilk olarak 28 Nisan 2011 tarihinde 252 Suriyelinin Cilvegözü Sınır Kapısından girmesiyle başlayan bir süreç söz konusudur ve 1 Haziran 2017 tarihi itibarı ile Türkiye’de Geçici Koruma Statüsünde olan Suriyelilerin toplamı 3 milyon 28 bin 226’dır. 1 milyon 619 bin 986’sı erkek, 1 milyon 408 bin 240’ı kadındır. 2 milyon 782 bin 146 Suriyeli geçici barınma merkezleri dışında kalırken yalnızca 246 bin 80 Suriyeli geçici barınma merkezlerinde kalmaktadır.

Mültecilik krizinde, kötü koşullarda barınma, eğitim ve sağlık gibi sosyal haklara ulaşamama durumları temel insan haklarından yoksun olmalarına neden olurken işsizlik, kısa süreli çalışmalar, demografik yapıda değişim ve hareketlilik gelecek yıllarda karşılaşılabilecek sorunlar olarak görülmektedir. Bununla birlikte de ırkçılık, yabancı karşıtlığı artmaktadır. Bu nedenlerle mülteciler için koruyucu önlemler oluşturulmalı, insanca yaşam koşulları sağlanmalıdır.

ITUC-ETUC Türkiye Ziyareti ve Sendikalarla Ortak Bildiri

Uluslararası sendikalar heyeti 3-5 Mayıs 2017 tarihlerinde Ankara'da temaslara gerçekleştirerek 15 Temmuz, OHAL ve referandum gibi siyasal gelişmelerin işçi haklarına etkileri üzerine incelemelerde bulundu.

Heyet, işçilerin yargılama olmaksızın ve belgelere dayanmayan biçimlerde kitlesel olarak işten çıkartılmasına ve tutuklanmasına, KHK'lar yoluyla ihraç edilen kamu emekçilerine dair kaygılarını dile getirdi. Özellikle belediyelerde işten atılan işçilerin durumu gündeme geldi.

Heyet, siyasi partiler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Barolar Birliği, ILO Türkiye Ofisi, AB Delegasyonu, insan hakları kuruluşları, gazeteci örgütleri ile görüştü. Uluslararası işçi hareketinin temsilcileri yaptıkları görüşmelerde; her türlü terör saldırısını ve demokrasiyi alaşağı etmeyi hedefleyen hukuk dışı girişimleri kınadıklarını hatırlattı.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Genel Sekreteri, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Genel Başkanı, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Genel Sekreteri, ETUC Genel Sekreteri ve diğer temsilciler Ankara'da çok sayıda üye sendikasıyla toplantılar düzenledi.

ITUC-ETUC ve DİSK, KESK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ BİLDİRİSİNDEN ORTAK TALEPLER:



- OHAL sona ermeli
- Hukuksuz ihraçlar, açığa almalar, tutuklamaların durmalı
- Adil yargılama sistemine dönülmeli
- İfade ve basın özgürlüğü sağlanmalı
- ILO'nun 87 ve 98 nolu sözleşmelerinde yer alan çalışma standartları uygulanmalı

ITUC Genel Sekreter Vekili Jaap Wielen:

"Türkiye'nin ILO sözleşmeleri başta olmak üzere imzaladığı uluslararası sözleşmelere, kendi kanunlarına ve hukukun üstünlüğü ilkesine saygı göstermesi gerekir. OHAL'in kaldırılmasını, kitlesel işten çıkartmaların durmasını, haklarında kesinleşmiş ceza bulunmayan işçilerin, sendikacıların, milletvekillerinin, seçilmiş belediye başkanların ve gazetecilerin özgürlüklerine kavuşmalarını bekliyoruz. Hem Türkiye halkı hem de uluslararası kamuoyu Türkiye'nin her yerinde barış, demokrasi ve insan onuruna yakışır istihdam için üzerine düşen görevi yapmalıdır"

ETUC Genel Sekreteri Luca Visentini:

"Başarısız darbe girişiminin ardından geçen 9 aylık süreye rağmen devam eden OHAL uygulamaları ve Kanun Hükmünde Kararnameler gerekli güvenlik önlemlerinin ötesine geçmiştir ve on binlerce işçinin ihraç edilmesi ailelerinin geçim kaynakları yok ettiği için artık insani bir krize dönüşmüştür. OHAL uygulamaları işçilerin 'işçi sağlığı ve iş güvenliği', 'iş güvencesi' ve 'toplu sözleşme' gibi taleplerinin konuşulmasını zorlaştırmaktadır."

EPSU'dan Sendikamıza Ziyaret

Uluslararası sendikal dayanışmayı güçlendireceğiz



Üyesi olduğumuz Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (EPSU) 2 Mayıs günü sendikamızı ziyaret etti.

ITUC/ETUC heyetinin bir parçası olarak Türkiye'de bulunan EPSU Genel Sekreteri Jan Willem Goudriaan ve EPSU Güneydoğu Avrupa Bölge Sekreteri Marina Irimie'nin katılımıyla gerçekleştirilen görüşmede Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanımız Mehmet Salih Doğrul, Örgütlenme Daire Başkanımız Taner Şanlı,

Araştırma Daire Başkanımız Mehmet Güleriyüz, Genel Koordinatör Serhat Salihoğlu, Uluslararası İlişkiler Uzmanı Gonca Acaray ve Basınla İlişkiler Sorumlusu Çağdaş Küpeli bulundu.

EPSU temsilcileri, öncelikle Türkiye'deki sendikaların çok zor şartlarda, baskı altında faaliyet göstermekte olmasının bilinciyle dayanışma mesajlarını ilettiler.

Sendikamız gibi işçinin haklarını her koşulda savunan, demokrasi mücadelesini güçlendirme bilinciyle hareket eden her kuruluşu hem

ulusal hem uluslararası işçi sınıfı mücadelesinde ihtiyaç bulunduğunu ifade ettiler.

Biz de bu binlikle konuşularımıza hem ülkede yaşananları anlattık, hem de bu yaşananların Türkiye'deki işçiler ve sendikal örgütlenme açısından etkilerini değerlendirdik. Emek ve demokrasi mücadelesi açısından kararlılığımızı vurguladık.

EPSU Genel Sekreteri ITUC/ETUC heyeti ile birlikte 2-5 Mayıs 2017 tarihleri arasında resmi ziyaretler gerçekleştirdi.

EMEK Zirvesi Berlin'de Yapıldı

Uluslararası sendikal hareketin en önemli toplantılarından biri olarak kabul edilen ve G20 ülkelerinden sendikaların bir araya geldiği L20 Zirvesi 16-17 Mayıs 2017 tarihlerinde Alman Sendikalar Konfederasyonu'nun (DGB) ev sahipliğinde Berlin'de düzenlendi. Toplantıya DİSK Genel Başkanı Kani Beko da katıldı.



Angela Merkel ve Almanya Çalışma Bakanı Andrea Nahles L20 toplantısına konuk olarak katıldı ve sendikacıların sorularını cevapladı. Almanya Başbakanı Merkel ile bu toplantı sonrası görüşen DİSK Genel Başkanı Kani Beko, işçilerin yaşadığı sorunlara değindi. 20 (Emek20) Zirvesi kapsamında; "Adil bir küreselleşme için işçi hakları ve demokrasi", "Küresel tedarik zincirlerinde yatırımlar ve işçi hakları", "Çalışma hayatının geleceğinde ILO ve OECD'in rolleri" ve "Kadınlar için nitelikli istihdam" gibi konu başlıklarında paneller düzenlendi.

Büyük Britanya'da ÖNCE İŞÇİ SAĞLIĞI

ÇASGEM'in kurumsal kapasitesini artırma projesi kapsamında 23-29 Nisan 2017 tarihleri arasında İngiltere ve İskoçya'da işçi sağlığı konusunda çalışmalar yapan kurumlar ziyaret edildi. Ziyarete ÇASGEM yetkililerinin yanı sıra Türk-İş'i temsilen Enis Bağdadioğlu ve DİSK'i temsilen Genel-İş Araştırma Daire Müdürü Dr. Özgün Millioğulları Kaya katıldı.

Bu kapsamda: İngiliz Güvenlik Konseyi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu (IOSH), Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sınavı Kurulu (NEBOSH), İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) ve Öğrenme ve Çalışma Enstitüsü (L and M) ve Mesleki Tıp Enstitüsü (IOM) ziyaret edildi.

Ziyaretlerde, Büyük Britanya'daki ülkelerin işçi sağlığına yönelik almış olduğu önlemler ve koruyucu düzenlemelerin nasıl olduğu ve gerekli önlemler alındığı taktirde iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenileceği görüldü. Özellikle iş güvenliği yerine işçi sağlığına odaklandıkları ve meslek hastalıkları konusunda çalışma ortamının iyileştirilmesi için çalışmalar yaptıkları görüldü. Son dönemlerde meslek hastalıklarına yönelik yaptıkları en önemli kampanya ise işyerinde kanser. "No Time To Lose" sloganı ile işyerinde çalışma koşullarının neden olduğu kanser hastalığına yönelik farkındalık artırma çalışmaları yürütmektedirler.



"Kamu Hizmetleri Sendikaları ve Mülteciler Proje Planlama Çalıştayı"na Katıldık

PSI tarafından düzenlenen "Kamu Hizmetleri Sendikaları ve Mülteciler Proje Planlama Çalıştayı" 4-5 Nisan 2017 tarihlerinde Tunus'ta gerçekleştirildi.

Çalıştaya Türkiye, Lübnan, Cezayir, Mısır ve Tunus'tan sendikacılar katıldı. İsveç ise gözlemci olarak bulundu. Çalıştaya sendikamız adına Araştırma Uzmanı Mine Dilan Kıran katıldı.

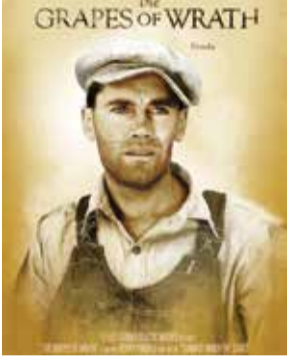
Çalıştayda genel olarak katılımcı ülkelerde mültecilere yönelik durumu tespit etmek ve sendikaların mülteciler için çalışmalarını öğrenmek amaçlandı. Bu çerçevede göç krizi ile ilgili küresel düzeyde genel çerçeve çizildi ve uluslararası göçün 2017 durumu ortaya konuldu. Katılımcı ülkelerin mülteci sayıları ve mültecilere yönelik düzenlemeler hakkında sunumlar yapıldı. Bunun yanı sıra sendikaların mülteci krizinde güçlü ve zayıf yanları, avantajları ve dezavantajları tartışılmış, genel değerlendirme yapılarak sendikaların izlemesi gereken yol üzerine stratejiler geliştirildi.

EPSU 1 Mayıs Mesajı: Dünya işçileri birleşin!

"Bu 1 Mayıs'ta, Avrupa Birliği'nde ve Avrupa'da dayanışmayı ve demokratik değerlerimizi savunuyoruz. Tüm işyerlerinden, tüm kültürlerden, sınırların ötesinden tüm işçiler yükselen yabancı düşmanlığına, ırkçılığa ve milliyetçiliğe 'hayır' diyor. Baskıyla ve otoriter yönetimlerle karşı karşıya olan sendikalı kardeşlerimizin yanındayız. Avrupa ve dünya sendikal hareketinin tarihi, kadınların ve erkeklerin daha iyi bir gelecek inşa etmek için verdiği küresel mücadele tarihi bize daha iyi bir Avrupa, **daha iyi bir dünya umudu** veriyor. **Dünya işçileri birleşin.** İşçiler, hakları için savaşan sendikalarda daima daha iyi durumdadırlar."

İşçi Sınıfını ve Mücadelesini Anlatan 10 İşçi Filmi

İşçi sınıfı tarih sahnesine çıktığından beri sömürülmüş, ama aynı zamanda kapitalizme karşı mücadele de etmiştir. Bu sömürü ve mücadelesi her dönem sanatı da etkilemiş ve fabrikaları, madenleri, atölyeleri, grevleri, direnişleri gören başyapıtlar da ortaya çıkmıştır. İşte işçi sınıfını ve mücadelesini anlatan en unutulmaz filmler!



1. Gazap Üzümleri (The Grapes of Wrath- ABD/1940)

Film, ABD'de Büyük Buhran yıllarında kuraklık, işsizlik ve ekonomik kriz nedeniyle ülkelerinden ayrılmak zorunda kalan bir aileyi konu alıyor. Joad Ailesinin mevsimlik işleri için diğer birçok yoksul gibi Kaliforniya'ya gidişlerini anlatıyor. John Steinbeck'in aynı adlı romanından sinemaya uyarlanmıştır.



3. Kızgın Fırınlara Saati (La Hora de los Hornos- Arjantin/1968)

Amerikan emperyalizmi ve Arjantin'deki aristokrasiyi eleştiren film işten çıkarmalara ve ağır şartlarda çalışmalara odaklanarak Arjantin'deki yeni sömürgecilik dönemini ele alıyor.



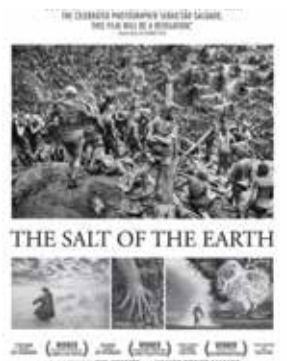
5. İşçi Sınıfı Cennete Gider (La Clase Operaia Va In Paradiso- İtalya/1971)

Patronları tarafından sevilen bir işçi olan Lulu Massa'nın bu nedenle arkadaşlarıyla arası da iyi değildir. Ama bir gün iş kazası sonucu parmağını kaybeder ve gerçeklerle yüzleşir. Giderek politikleşen Lulu Massa, işçi grevinin liderliğini üstlenir.



7. Fabrikanın Kalbi (Corazón de Fabrica- Arjantin/2008)

Arjantinli sinemacıların çektiği belgesel, kapanmak üzere olan bir seramik fabrikasında işçilerin fabrikayı ele geçirip patronsuz üretime geçmelerini anlatıyor.



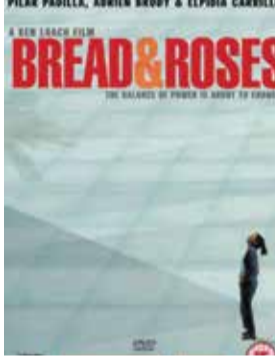
9. Toprağın Tuzu (The Salt of the Earth- ABD/1954)

New Mexico'daki çinko madenlerinde, Amerikalı işçilerle aynı haklara sahip olmayan Meksikalı işçilerin başlattığı grevi anlatan film çekildiği dönemde ABD'nin pek çok eyaletinde yasaklanmıştır.



2. Tohumlar Yeşerince (Germinal- Fransa/1993)

Makinist şefliğinden kovulan Etienne Lantier yaşlı bir madenci olan Maheu ile tanışır. Sosyalist Lantier, 13 ayını madende geçiren sosyalist Lantier işçileri kötü çalışma koşullarına karşı örgütmeye karar verir. 1860'lı yılların Fransa'sında, maden işçilerinin şiddetli ve gerçek grev öyküsüne odaklanan film Germinal Emile Zola'nın aynı adlı romanından uyarlamadır.



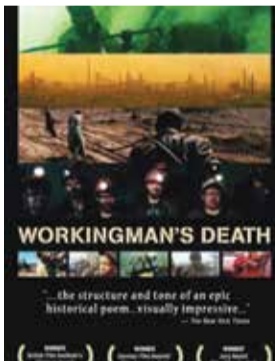
4. Ekmek ve Güller (Bread and Roses- İngiltere/2000)

Meksikalı göçmen işçiler olan Maya ve Rosa sendikası ve güvencesiz şekilde bir şirkette temizlik işi yapmaktadır. Hizmet işçileri sendikası bu şirkette 'temizlik işçileri için adalet' kampanyasını örgütmeye başlar. Halkın desteğini sağlamak üzere çaba harcayan işçilerin yanında, şirket yönetiminin de işçileri bölmeye ve akıllarını çelmeye çalışmasını konu alır.



6. Karanlıkta Uyananlar (Türkiye/1964)

1960'ların Türkiye'sindeki maden işçilerinin çalışma koşullarına odaklanan film çekildiği dönemde baskı ve sansürle yüz yüze kalmıştır. Türkiye sinemasının ilk işçi ve grev filmi olan Karanlıkta Uyananlar bir boya fabrikasında çalışan işçilerin maruz kaldığı sömürüyü ve bu sömürüye karşı verdikleri mücadeleyi anlatıyor.



8. İşçinin Ölümü (Workingman's Death- Avusturya/2005)

Dünyanın farklı bölgelerinde farklı sektörlerde çalışan işçileri anlatan belgesel film işçi sınıfının görünmeyen emeğini ve gelişen teknolojiye rağmen artarak süren sömürüyü etkili bir biçimde gösteriyor.



10. Maden (Türkiye/1978)

Bir maden ocağında çalışan işçilerin örgütlenme sürecini ele alan Maden, Türkiye sinemasının ayırım noktasında emeği gören sinema anlayışının ilk köşe taşlarından biridir. İşçilerin bir işçinin ölümü sonrasında birleşmeleri ve ayağa kalkmalarıyla sona eren film örgütlülüğün önemine odaklanır.

İşçi Sınıfına Dost Bir Belediye Başkanı Ahmet İsvan

Ahmet İsvan 9 Aralık 1973'te yapılan Yerel Seçimlerde CHP adayı olarak İstanbul Belediye Başkanı seçildi ve halkın önceliklerini dikkate alan, işçi sınıfına dost, demokrasiden yana hayatının son anına kadar tutum almış bir belediye başkanı olarak işçi sınıfının anılarında yer etti.

Yapacağı her işin önce hukuka uygun olma şartını, sonra da halk yararının bulunması şartını getirmesi bugünlerde az rastladığımız ve özlem duyduğumuz bir belediyecilik anlayışını ortaya koyuyor.

1980'lerden sonra kamu yönetiminde hakim olan şirketlerin çıkarına ve kişisel menfaate dayalı hizmet anlayışının panzehiri işte tam da Ahmet İsvan'ın ilke edindiği önce hukuk sonra halk yararı anlayışdır.

1973-77 yılları arasında sadece dört yıl görev yapan Ahmet İsvan!

Halkın ihtiyaçları temelinde yürüttüğü belediyecilik anlayışıyla çok önemli adımlar attı. Halkın denize girebileceği sahilleri açtı, halkın hizmetine sundu. Bugün sahillerin halk için daha kullanışlı bir hale getirilmesi gerekirken gün ve gün halka kapatılıp özelleştirilmesi de Ahmet İsvan'ın halk için yaptığı belediyecilik anlayışının önemini bir kere daha gösteriyor.

1976'da ve 1977'de 1 Mayıs'ın Taksim'de kutlanabilmesi için çaba gösterdi.

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi yapıldığında cuntanın nokta hedeflerinden biri de Ahmet İsvan olmuştu. İsvan 1 Mayıs kutlamalarında işçilere teknik destek verdiği için "Anasayal düzeni zor yoluyla değiştirmek" iddiasıyla 27 ay işçilerle birlikte hapis yattı. Sonra bütün DİSK'lilerle birlikte beraat etti.

Halk Ekmeği Bin Bir Zorlukla Açtı

Bir önceki Belediye Başkanı Fahri Atabey İstanbul Belediyesi ekmek fabrikası kurmak için makineleri sipariş etmiş, fabrika binasının temelini atmıştı. Ancak müteahhitte olan anlaşmazlık nedeniyle inşaat durmuş makineler çürümeye yüz tutmuştu.

Ahmet İsvan Belediye Başkanı seçildikten sonra Halk Ekmek Fabrikası için kolları sıvadı. Ancak, belediyenin fabrikaya ödenek ayırabilecek durumu da yoktu. Maddi sorun ile birlikte daha önce alınan makineler o güne kadar bilinmeyen bir teknolojiyle çalışacaktı ve ne bu teknolojiyi kullanmayı bilen biri ne de eğitimi verebilecek satıcı firma ile bir anlaşma yoktu.

O dönemde de merkezi hükümetin yardımlarına muhtaç olan belediyeler, eğer iktidarda kendi partisi yoksa cezalandırılıyordu. Bu işçilerin ücretlerini ödemedi sorun çıkarabilirdi



ama o açmakta kararlıydı.

İlk üretim 77'de

İlk deneme üretimi 1977 Ekim ayında başladı. Halk Ekmek Fabrikası 160 personelle üç vardiya halinde 24 saat kesintisiz çalışarak günde 450 bin ekmek üretecekti.

Halk Ekmeğin Karşısına Dikildiler

Halk Ekmek karşısında hemen bir karşı lobi oluşmakta gecikmemişti. Bu lobinin başlıca argümanı bugün de aşına olduğumuz "Devlet ekmek yapamaz." idi. Ama Halk Ekmek, ucuz fiyatı ve kalitesiyle büyük bir talep gördü. Satış kabinlerinin

önünde uzun kuyruklar oluştu.

İşçiler ile Anlaştı

Ücretlerini almada sorun yaşayan işçilerin hak direnişi yapmaya başlaması üzerine Ahmet İsvan, sendika yöneticileriyle yaptığı konuşmada; hiç olmazsa ekmek fabrikası için yapılacak ödemeler için hak direnişini esnetmeleri konusunda yardım istedi.

İsvan, işçilere "Size söz veriyorum, bu yetkiyi kötüye kullanmayacağım." dedi ve öyle de yaptı.

Ahmet İsvan halkçı, hukuka saygılı, dürüst, bir belediye başkanı olarak tarihe geçti.

Seni Unutmayacağız Belgüzar Başkan...

Vefalı ve tarihimizde iz bırakan yöneticilerimizden Belgüzar Can'ı 84 yaşında kaybettik.

1964 yılında İstanbul Belediyesi Makine Müdürlüğü'nde işçiliğe başlayan Belgüzar Başkan 1966 tarihinde Beyoğlu Şubesi Kurucu Başkanlığı'na atandı; 1967'de ise Genel Yönetim Kurulu üyeliğine seçildi.

1977 yılında İstanbul Bölge Merkez Şube Başkanı olan Belgüzar Can, 1978 yılında Örgütlenme Dairesi Başkanlığına seçilerek Genel-İş Yürütme Kurulu üyesi oldu. Bu görevini 12 Eylül 1980 darbesine kadar sürdüren Belgüzar Başkan 11 yıl süren yargılamada 4 yıl tutuklu kaldı.

1980 Askeri Darbesiyle çalışmalarını durdurulan Sendikamızın, Askeri Yargıtay 3. Dairesinin verdiği 16 Temmuz 1991 tarihli kararıyla tüm yöneticilerinin aklanması ve DİSK ve üyesi sendikalar hakkında yerel mahkemece verilen kapatma kararının kaldırılması sonucu

1-2 Şubat 1992'de toplanan 9. Genel Kurul'da Belgüzar Başkan Genel Yönetim Kurulu üyeliğine seçilerek yeni dönemin ilk Örgütlenme Dairesi Başkanı oldu.

16 Temmuz 1992'de barajları yıkarak yeniden örgütlenmeye başlayan Genel-İş'in Örgütlenme

Dairesi Başkanı olarak şunları söylüyordu: "Şimdi işçi sınıfının gönüllü birliğini sağlayacak, kişisizleşmiş çalışma ilişkilerine müdahale edecek, özelleştirme-taşeronlaştırma dalgasına karşı direnen işçi haklarının ödünsüz takipçisi olacağız..."

O'nun mücadelesini ve Genel-İş'e kattığı değeri unutmayacağız. Çocuklarına, ailesine, yakınlarına ve yoldaşlarına başsağlığı diliyoruz. Genel-İş tarihinden bir yaprak daha sonsuzluğa uçtu; Onların izinde ve ışığında yürüyeceğiz.

Işıklar içinde yat Belgüzar Başkan.



DISK

GENEL-İŞ



15/16 HAZİRAN
9. YIL

EMEK Gazetesi Arşivimizden 15-16 Haziran Afışı



GENEL-İŞ EMEK GAZETESİ Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı MAYIS - HAZİRAN 2017 Sayı: 148
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: BERK Grup Matbaacılık Adres: Zübeyde Hanım Mah. Kazım Karabekir Cad. No: 31/104 İskitler/ANKARA Tel: (0312) 342 19 13

Baskı Tarihi: 13.07.2017



www.genel-is.org.tr