



Özel Sözleşmeli Personel Değil, Kadrolu İşçi Olmak İstiyoruz!

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve sendikamız Genel Yönetim Kurulu üyeleri 15 Aralık'ta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önünde "Taşeron Şirket İşçilerine Kadro" talebiyle basın açıklaması yaptı. **Sayfa 5'te**

KÂRDAN ÖNCE İNSAN

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan PSI Kongresi'nde delegelere hitap ederek belediyelerde sendikal haklar alanında yaşadığımız sorunlardan ve uluslararası dayanışmaya ihtiyaçtan söz etti. **Sayfa 3'te**

Vergiyi İşçi Sınıfı Ödüyor Bütçe Sermaye Sınıfına Hizmet Ediyor

Ücretli çalışanlara zaten ağır gelen gelir vergisi tarifesi devam etti, MTV de yapılan uçuk artış düşürülerek yüksek artışa razı edildi. Sonuç; işçiler vergi adaletsizliğinden en çok etkilenen kesim olmaya devam ediyor. **Sayfa 14-15'te**

ARABULUCUYA UĞRAMADAN DAVA YASAK

Hak aramak zorunda kalan işçi, işverenin veya işyerinin bulunduğu yerdeki adliyede görevlendirilmiş "arabuluculuk bürosuna"; yoksa görevlendirilmiş sulh mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne başvuracak, arabulucu atanmasını isteyecek. **Sayfa 18'de**



Eylül-Ekim Aylarında En Az 329 İşçi Yaşamını Yitirdi

Taşeronluk Sisteminin Faturasını Ödemeyeceğiz

"Ege Üniversitesi Yönetimini bir kez daha uyarıyoruz. Hiçbir arkadaşımızın iş akdinin sonlanmasına ve ücretlerinin düşürülmesine müsaade etmeyeceğiz." **Sayfa 6'da**

2017 Ören İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitimi:

"Yaşasın Örgütlü Mücadelemiz!"

18 Eylül'de Balıkesir Ören'de bulunan Abdullah Baştürk Eğitim ve Dinlenme Tesisleri'nde başlayan ve 40 gün süren 2017 Ören İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitimi 26 Ekim tarihinde son buldu. **Sayfa 8-9'da**

EMEK'TEN

Sorun Sadece Kadro Değildir!

İşçi sınıfı eylemlerinin sonucu olarak Hükümet'in gündemine gelen taşeron şirketlerde çalışan işçilerin sorunlarında adım adım yeni bir aşamaya doğru gidilmektedir. Kamuda ki şirket işçilerinin temel beklentisi Devlet'in kadrolu işçisi olmaktır.

Ancak bu soruna çözüm ararken konuyu Türkiye'de yaklaşık 38 yıldır uygulanan ekonomi politikalarından bağımsız bir sorunmuş gibi ele alırsak ne kalıcı çözümlere ulaşabilir ne de işçilerin güvenceli kamu istihdamı beklentilerine yanıt verebiliriz.

37 yıl önce kamu hizmetlerinde çalışan işçiler ister merkezi yönetim ister yerel yönetimlerde çalışsınlar- kamu istihdamının güvencesine sahip olarak devlet kadrolarında çalışıyorlardı. 24 Ocak 1980 Kararları ve bu Kararların uygulanmasını sağlayan 12 Eylül Darbesi ile Türkiye ekonomisi dünya kapitalizminin neo-liberal politikalarına teslim edildikten sonra işçi sınıfının refahı bozulmaya, örgütlülüğü dağıtılmaya ve emek gücü değersizleştirilmeye başlandı. Emek gücünün değersizleştirilmesi devlet politikası olarak benimsendikten sonra bugünün güvencesiz istihdamına varan süreç başladı.

Bugün karşımızda duran taşeron şirket işçiliği sorununun kamunun istihdam güvencesi temelinde çözümü bizzat Devlet eliyle uygulanan emek politikasının terk edilmesi anlamına gelecektir. Böylece 38 yıl önce başlatılan emek politikasında işçi sınıfı lehine bir kazanım gerçekleşmiş olacaktır.

Ancak ortadaki sorunun yine güvencesizlik temelinde ve neo-liberal politikalar temelinde çözülmek istenmesi durumunda siyasal iktidarın taşeron şirket işçileri özelinde işçi sınıfına yaklaşımının aynen sürdürüldüğü ortaya çıkacaktır.

Özü itibarıyla süresi belirli sözleşmeli istihdamı olarak ortaya atılan çözüm önerilerinin güvenceli kamu istihdamı ile ilgisinin olmayacağı açıktır.

Bu değerlendirmeler ışığında sorunun sadece kadro sorunu olmadığını devletin sınıfsal karakteri ile ilgili bir sorun olduğunu kavramamız gereklidir.

Kim Ne Öneriyor?

Hükümet'in henüz açıkça ortaya koymadığı ancak sızan bilgilere göre üzerinde çalışılan formül kamu istihdamını düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun halen 4 fıkradan oluşan 4. maddesine bir 5. fıkra ekleyerek şirket işçilerinin istihdamını düzenlemeyi içermektedir. Üzerinde çalışılan çözüm şayet bir yeni fıkroda düzenlenecekse güvenceli kamu işçiliğini düzenleyen 657/4-d dışında bir çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır ki bunun güvencesiz istihdamın yeni bir biçimi anlamına geleceği açıktır. Anlaşılan odur ki süresi belirli bir sözleşmeli istihdamı üzerinde çalışma yürütülmektedir. Bu durumda şirket işçileri kendilerini kadrolu zannedecek ancak güvencesizliğin tedirginliğini sürekli üzerlerinde hissedeceklerdir.

Ayrıca böyle bir çözümde hükümetlerin şirket işçilerinin güvencesizliği üzerinden büyük bir siyasi güç elde edeceği bellidir. Kadro konusunun seçimlerde nasıl bir gündem olduğu tartışılınca bunun içi boş bir saptama olmadığı görülecektir.

Bu çalışma sürerken Hükümet'e yakınlıkları ile bilinen ve sendika hareketi içinde Hükümet çizgisini savunan iki konfederasyonun şirket işçilerini kendilerine bağlı sendikalara üye kaydetmenin hesabı içinde oldukları gözlenmektedir. Memur-Sen'in şirket işçilerinin işçi sayılmayacağı bir çözümden yola çıkarak kendi sendikalarının üye sayısını artırmanın hesabında olduğu ifade edilmektedir.

Şirket işçileri üzerinden yapılan siyasi ve sendikal hesaplar bu sorunun iktidar katında şirket işçilerinin ekonomik-sosyal-sendikal hakları açısından ele alınmadığı izlenimini yaratmaktadır.

Belediye Hizmetlerinde Çalışan Şirket İşçilerinin Durumu Ne Olacak?

Bilindiği gibi kamu yönetimi merkezi ve yerel yönetimler üzerine kurulmuştur. Bu durum Anayasa'da düzenlenmiştir. Merkezi yönetim yerel yönetimler üzerinde vesayet yetkisine sahiptir. Her iki düzeydeki kamu yönetimi birimlerinin kendilerine özgü kuruluş, yapı, personel yapısı ve bütçeleri söz konusudur. Merkezi yönetim bütçesi ile yerel yönetimler bütçelerinin yapılışı da farklı süreçlerle işlemektedir.

Bu genel bilgi çerçevesinde yukarıda yazılanlar ve tartışmalar merkezi yönetim kurumları için geçerlidir ve merkezi yönetim kurumlarındaki şirket işçilerini kapsamaktadır. Temel yerel yönetim birimi olarak bizi ilgilendiren belediyelerde ise durum başkadır. Norm kadro gereği merkezi yönetim tarafından kurulan belediye kadro yapısını uygulama işi belediye meclislerinin yetkisi altındadır. Belediye personeli de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ilkelerine tabidir ancak maaş ve ücretleri belediye bütçesinden karşılanır.

Belediye hizmetlerindeki taşeron şirketlerde çalışan işçilerin kadroya alınabilmesi için norm kadro uygulamasının kaldırılması; ilgili belediyenin şirkette çalışan işçi sayısı kadar merkezi hükümetten kadro talep etmesi ve merkezi yönetimin de bu talebi kabul ederek onaylaması gerekir. Konu belediyeye yeni işçi alımı olduğu için yeni işçi alımı işleminin yerine getirilmesi gerekir. Bu durumda şirket işçilerinin belediyede istihdam garantisi olamaz. O zaman yapılacak düzenlemede şirket işçilerine özgü bir muafiyetin getirilmesi gerekecektir. Daha önce geçici işçilerin kadroya geçirilmesinde de benzer bir mevzuat yapılmıştı.

Biz Ne Öneriyoruz?

DİSK/Genel-İş olarak güvenceli kamu istihdamını öneriyoruz. Taşeron şirket işçilerinin bu istihdamın yasal ifadesi olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/d maddesi içine alınarak istihdam edilmelerini talep ediyoruz. Belediyelerdeki şirket işçileri ile ilgili olarak belediye mevzuatında yer alan norm kadro uygulamasının değiştirilmesi; norm kadro yapma

ve uygulama konusunda belediye meclisinin tek yetkili kılınması gerekmektedir. Belediyelerde güvenceli kamu istihdamını kurmak ve taşeron şirketlerin varlığına son vermek için belediye mevzuatı ile kamu ihale mevzuatında düzenleme yapılması zorunludur.

Ayrıca kadro mevzuatı yapılırken kadronun kazanılmış hak olarak değerlendirilmesini yaş, eğitim, sicil gibi ölçütlerle şirket işçilerine dönük bir seçme-eleme işleminin yapılmamasını talep ediyoruz. Yıllardır kamu hizmetlerinde taşeron şirket işçisi olarak istihdam edilen ancak kamu idarelerinin işçileri oldukları hukuken tescil edilen ve en son 2014 mevzuatı ile Devlet tarafından da kamu işçisi oldukları kabul edilen işçilere dönük yapılacak herhangi bir eleme meşru değildir, hukuki değildir.

Bu talebimiz Türkiye toplumunu 38 yıldır sınıfsal eşitsizlik batağına sürükleyen neo-liberal emek siyasetini -taşeron şirket işçilerini güvenceli kamu istihdamına kavuşturarak- terk etmenin ilk adımını atma talebidir. Bu büyük emek siyaseti dönüşümü siyasi ve sendikal hesaplara kurban edilmemelidir. Bu çağrımız Hükümet'e olduğu kadar tüm siyasi partilere de yapılan bir çağrıdır. Türkiye'de sınıfsal eşitsizlikleri gidermeyi hedefleyen her siyasi parti işe yeni bir emek siyasetinden ve güvenceli kamu istihdamından başlamak zorundadır.

Güvenceli kamu istihdamı kamu hizmeti kavramını yeniden ele almayı, yeniden düzenlemeyi ve devleti eşitlik temelinde yeniden yapılandırmayı gerektirmektedir.

DİSK/Genel-İş olarak güvenceli kamu istihdamı talebimiz tüm yurttaşların başta eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik olmak üzere temel kamu hizmetlerine parasız erişme talebini de içermektedir. Bu çağa özgü insan haklarını güvence altına alan, sınıfsal eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya hedefli bir kamu hizmetinin ancak güvenceli kamu istihdamı ile olanaklı olduğunu, bu hizmetlerin kamu personeli eliyle verilmesinin eşyanın tabiatı gereği olduğunu düşünüyoruz.

Son Söz: Çıkış Sınıf Siyasetidir

İşçi sınıfı örgütlerinin birincil görevi emek gücünü değersizleştiren devlet politikalarını ortadan kaldıracak bir sendikal örgütlülük düzeyine ulaşmaktır. Siyasi iktidarların, topluma ait olan kaynakları dağıtım mekanizmasını değiştirecek yegane güç işçi sınıfı örgütlülüğüdür. İşçi sınıfının yarattığı ama sermaye sınıfına akıtılan değer işçi sınıfı lehine sosyal politikalara doğru yönlendirilmesinin yolu budur.

Devlet neden sermaye sınıfı lehine çalışıyor? İşçi sınıfı neden siyasi iktidarlardan lütuf bekliyor? Sormamız gereken soru budur. Değiştirmemiz gereken siyaset de budur.

Bu ülkenin kaynaklarının neden en büyük nüfusa sahip olan ve en üretken sınıf olan işçi sınıfına değil de sermaye sınıfına akıtıldığını sorgulayan bir işçi sınıfı siyasetine ihtiyaç vardır. Bu siyaset tüm sendika hareketi için çıkış yoludur.

DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulu

KÂRDAN ÖNCE İNSAN

PSI 30. Dünya Kongresine Katıldık



Dünya çapında 20 milyondan fazla üyeye sahip üst kuruluşumuz Kamu Hizmetleri Enternasyonal, kısa adıyla PSI, 154 ülkeden 700 sendikayı çatısı altında barındırıyor. Dünyanın her yerinde nitelikli kamu hizmetleri için mücadeleyi amaç edinen PSI'nin sosyal hizmetler, sağlık, bakım hizmetleri, belediye hizmetleri, su, atık, elektrik gibi pek çok sektörde üyeleri bulunuyor. Merkezi Fransa'da olan PSI'nin dünyanın pek çok yerinde ofisi mevcut.

Uluslararası sendikal kuruluş 5 yılda bir kongresini toplayarak çalışmalarına yön veriyor. PSI 30'uncu Dünya Kongresi 30 Ekim – 3 Kasım 2017 tarihlerinde İsviçre'nin Cenevre kentinde düzenlendi. Kongreye çeşitli dünya ülkelerinden 1000'den fazla sendikacı delege veya gözlemci olarak katıldı. Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, Araştırma Daire Başkanı Mehmet Gülerüz ve Uluslararası İlişkiler Uzmanı Gonca Acaray da kongreye katıldı. Türkiye'den katılan diğer sendikalar ise SES, Yapı Yol Sen, Yol İş, Harb-İş, Hizmet-İş oldu.

Kongre resmi açılışını 30 Ekim akşamı bir çocuk keman korusuyla gerçekleştirdi ancak öncesinde bazı toplantılarla kongre fiilen başlamıştı. PSI Genç İşçiler Semineri ve Kadın Komitesi toplantısı bunların başında oldu.

PSI bir önceki kongresinden bu yana özelleştirme ile mücadele ediyor, sendikal hakları geliştirmeye, küresel politikalarda söz sahibi olmaya, eşitliği ve toplumsal cinsiyeti gözetmeye, örgütlenmeye, büyümeye ve üyelerini çalışmalarında desteklemeye çaba harcıyor.

Kuruluşunun 110. yılında gerçekleşen bu kongrede ise PSI "Kardan önce insan" sloganını ön plana çıkararak bu çalışmalarını ileri taşımayı hedefliyor. PSI Kongresi, sermayenin kar hırsının insanların, hak ve özgürlüklerin önüne geçmesine karşı duruyor ;

peki, nasıl?

*Özelleştirmeye hayır diyerek,
Vergi adaleti için mücadele ederek,*

*Göçmenlerin haklarını savunarak
Ayrımcılıkla, ırkçılıkla, yabancı düşmanlığı ile mücadele ederek,*

*Kamu hizmetlerini, insan haklarını, sosyal adaleti savunarak,
Sendikal mücadeleyi ve örgütlülüğü güçlendirerek.*

"İşçi sınıfı olarak, dünyada güçlü bir demokrasinin, eşitliğin, adaletin ve barışın hakim olması için üzerimize düşeni yapmalıyız."

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan PSI Kongresi'nde delegelere hitap ederek belediyelerde sendikal haklar alanında yaşadığımız sorunlardan ve uluslararası dayanışmaya ihtiyaçtan söz etti. Konuşmasında şunları vurguladı:

"En temel evrensel sendikalar hakları olan örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkımız büyük oranda geriletildi. Çok sayıda belediyenin seçilmiş yöneticileri görevden alındı ve yerlerine hükümet temsilcileri atandı. Bu belediye yönetimleri 1500'e yakın üyemizin iş sözleşmesini feshetti. 600'e yakın üyemiz KHK ile ihraç edildi. Yani 2000'i aşkın Genel-İş üyesi işsiz kaldı. Yine bu belediye yönetimleri Doğu ve Güneydoğu bölgelerimizde kendilerine yakın sendikaları davet ederek belediye bürokratları ile sendikamıza üye işçilere baskı yapmaktadır. Bu nedenle birçok üyemiz sendikamızdan rızaları dışında istifa ettirildi. Dahası, bu bölgedeki işçi iradesini kırmak için altı ilde biri GYK üyemiz Mehmet Salih Doğrul olmak üzere 16 şube yöneticimizin çalıştığı işyeriyle ilişkisi kesildi. Kısacası ülkemizde, kamu görevlilerinin ve işçilerin iş güvenceleri kalmadı.

Küresel işçi sınıfı mücadelesini güçlendirmemiz, işçi sınıfı olarak, dünyada güçlü bir demokrasinin, eşitliğin, adaletin ve barışın hakim olması için üzerimizde düşeni yapmalıyız. Ülkemizde de OHAL'in kalkmasını, demokrasinin işler hale gelmesini ve üyelerimizin işe iadelerini talep ediyoruz. Bunun için tüm dünyada PSI'nin öncülüğünde daha güçlü bir dayanışmaya ihtiyaç var."



UNISON İle Bir Araya Geldik



EPSU Genel Sekreteri İle Görüştük



Taşeron Şirket İşçilerini Ne Bekliyor?

Taşeron şirket işçilerinin ve sınıf sendikalarının kararlı mücadelesiyle gündeme gelen "kadro" talebinin Hükümet tarafından içinin boşaltılmak istendiğini görüyoruz. Hükümetin konuyu kendi iktidar çıkarları içinde değerlendirdiği ve bu talebi kadrolaşma olanağı olarak gördüğü yönünde ciddi belirtiler bulunmaktadır.

Kamu Hizmeti Hızla Piyasalaşıyor

Kamu hizmetlerinin taşeron şirketlere götürülmesinin bir vakıa haline dönüştüğü 1990'lı yılların başlarından bugüne kadar bu politikayla kamu hizmeti metalaştı; piyasa hizmetine dönüştü. Böylece işçi sınıfı açısından güvenceli ve düzgün istihdama rehberlik eden kamu istihdamı piyasa istihdamı koşullarına geriletildi. Güvenceli kamu işçiliğinin yerini güvencesiz taşeron işçiliği aldı. Bugün kamu istihdamı artık neredeyse vahşi piyasa koşullarındadır.

Kamuda Öncelik Hizmet Değil Kar

Kamuda taşeron şirketler eliyle ücretler düşürülmüş; çalışma saatleri uzatılmış ve sendikal hak ve özgürlükler baskı altına alınmıştır. İstihdam koşullarındaki geriye gidiş kamu hizmetinin niteliğini de düşürmüştür. Ayrıca kamu yararına olmayan kar odaklı bu anlayış kamu hizmetinin her aşamasında ciddi ihmaller yaratmaktadır.

Kadro Yok Güvencesizlik Var

Taşeron şirket işçilerinin ve sınıf sendikalarının kararlı mücadelesiyle gündeme gelen "kadro" talebinin Hükümet tarafından içinin boşaltılmak istendiğini görüyoruz. Hükümetin konuyu kendi iktidar çıkarları içinde değerlendirdiği ve bu talebi kadrolaşma olanağı olarak gördüğü yönünde ciddi belirtiler bulunmaktadır. Bu durumda şirket işçilerinin güvenceli devlet kadrosu beklentisinin gerçekleşmesi söz konusu olmayacaktır. Burada akla ilk gelen sözleşmeli işçilik benzeri bir uygulamadır. Süresi belirli, grev gibi bazı hakların kısıtlı olduğu ve ücret pazarlığının merkezi hükümet düzeyinde yapılacağı ve esasen şu anki memur sendikacılığına benzer bir işçi sendikacılığına izin veren yeni bir istihdam biçimi kurulması bekleniyor. Nitekim kamuda 657/4-c benzeri, ipleri iktidarın elinde yeni bir

güvencesiz istihdam biçimi kapalı kapılar ardında konuşuluyor. Ayrıca ihdas edilecek bu kadrolara da şu anda merkezi idarede çalışan şirket işçilerinin elenerek alınacağı dışarı sızan düşünceler arasındadır. Bu yönde bir düzenleme taşeron şirket işçilerinin yılların mücadelesi ile kazandıklarının ortadan kaldırılması ve göz boyama adımı olacaktır. Ortaya çıkacak olan ne güvence ne kadrodur. Ayrıca işçiler sendikal haklarından iyice uzaklaştırılacaktır.

Kamu Sektöründe ve Kamu Hizmetlerinde Taşeron Olmaz

Taşeron çalıştırma yönteminin bilinçli tercih olarak yaygınlaştırıldığı bir ülkede nitelikli kamu hizmetinden söz etmek mümkün değildir. Kamu hizmetlerinin niteliği nitelikli istihdamla yükselir. Bunun için on yılların bize sunduğu deneyim güvenceli, ekonomik sosyal ve sendikal hakların geçerli olduğu istihdam koşullarının gerekliliğidir. Ayrıca kamu hizmetlerinin kesintisiz ve sürekli olması istihdamda da sürekliliği zorunlu kılmaktadır.

Belediye hizmetlerinde ve sağlık alanında yaygınlaşan taşeron uygulaması işçilerin sendikal hak kayıpları gibi ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Hastanelerin temizlik ve yemekhane hizmetlerinin taşeronlaştırılmasıyla başlayan süreç, hemşire, laborant, teknisyen ve hasta bakıcı personeli de kapsayarak sürdürülmektedir. Kar odaklı çalışan ve bunun için maliyeti düşürmeye çalışan şirketlerin durumu göz önüne alındığında bu durum kamu sağlığının ciddi bir tehdit altında olduğunu bizlere göstermektedir.

Taşeron Şirket İşçileri İçin Hedefimiz Güvenceli İstihdamdır

Taşeron şirket işçileri için planlanan bu tür güvencesiz istihdam düzenlemelerinin kabul edilmesi mümkün değildir. Bu içerikteki düzenlemeler kadro talebini karşılamaz. DİSK/Genel-İş olarak bunu 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. Taşeronlarda çalışan işçilere kamuda ve özel sektörde güvenceli istihdam istiyoruz.



Cumhuriyet'in 94. Yılı Kutlu Olsun!

OHAL rejiminin kalıcılaştırıldığı Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin işlevsizleştirildiği ve ülkemizin hukuk devleti ve demokrasi ilkelerinden uzaklaştırıldığı bir ortamda Cumhuriyeti kutluyoruz.

Cumhuriyet halk egemenliği, bağımsızlık ve laiklik demektir. Cumhuriyeti geliştirmek bu ilkelere bağlı kalmayı; bu ilkelere taviz vermemeyi gerektirir.

Bu ilkeler ancak gelişmiş bir demokrasi ile korunabilir; geliştirilebilir. Bu ilkeler aynı zamanda barışın da güvencesidir.

Sosyal olmayan bir cumhuriyet "kimse-sizlerin kimsesi" olamaz. Halk egemenliğinden doğan cumhuriyet sosyal olmadığı zaman sermayenin saltanatına dönüşür. Bu bakımdan işçi sınıfı mücadelesi aynı zamanda demokratik ve sosyal bir cumhuriyet mücadelesidir.

Yurttaşların eşit ve özgür olarak yaşadıkları sendikal hakların engellenmediği, taşeron şirket işçiliğinin ve köleci çalışma biçimlerinin olmadığı, işçilerin çalışırken ölmediği; açlığın, sefaletin, baskı ve şiddetin değil barışın, kardeşliğin ve özgürlüğün kol gezdiği demokratik ve laik bir cumhuriyette yaşamak için mücadele etmeye devam edeceğiz.

İnsanca ve
Güvenceli
Çalışmak
İstiyoruz



Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve sendikamız Genel Yönetim Kurulu üyeleri 15 Aralık'ta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önünde "Taşeron Şirket İşçilerine Kadro" talebiyle basın açıklaması yaptı. Açıklamaya DİSK üyesi sendikaların başkan ve yöneticileri, DİSK Ankara Bölge Temsilciliği, sendikamız Ankara şube başkan ve yöneticileri, siyasi partilerden milletvekilleri ve temsilciler ile DİSK ve sendikamıza üye işçiler katıldı.

Özel Sözleşmeli Personel Değil, Kadrolu İşçi Olmak İstiyoruz!

"Taşeronluk kaldırılсын insanca yaşamak istiyoruz", "Kadro hakkımız, söke söke alırız", "Statü değil, kadro istiyoruz", "Kölelik yasasına hayır", "İnadına sendika inadına DİSK" sloganlarının atıldığı yürüyüş sonrasında işçiler bakanlık önünde toplandı. Kamudaki şirket işçilerinin temel beklentisi kamuda kadrolu işçi olmaktır. Taşeron şirket işçisine güvence sağlamadan ve neo-liberal politikaların ucuz işgücü reçetesiyle çözülecekse buna DİSK/Genel-İş olarak itiraz ediyoruz. Ortaya atılan ve kamuoyuna özel sözleşmeli personel olarak tanıtılan taşeron-

luğa çözüm önerilerinin güvenceli kamu istihdamı ile ilgisinin olamayacağı açıklar.

Taşeron şirket işçilerine kadro sorunu kapalı kapılar ardında çözülemez.

Hükümetin getirmeye çalıştığı güvencesiz istihdama itiraz ediyoruz. DİSK/Genel-İş olarak güvenceli kamu istihdamını öneriyoruz.

Taşeron şirket işçilerinin bu istihdamın yasal ifadesi olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/d maddesi içine alınarak istihdam edilmelerini talep ediyoruz.



'12 Eylül Sürüyor'

12 Eylül 1980 askeri faşist darbesinin üzerinden 37 yıl geçti ama darbenin toplum ve işçi sınıfı üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar sürüyor.

Askeri darbelerden en çok etkilenmiş, en çok zararı görmüş, başkan ve yöneticileri idamla yargılanmış, faaliyetleri durdurulmuş, binalarına el konulmuş, darbeye zemin hazırlamak için 1 Mayıs 1977'de olduğu gibi katliamlara uğramış bir işçi örgütü olarak darbecilere karşı her zaman karşı durduk, mücadele ettik.

12 Eylül uygulamaları bugün OHAL rejimiyle birlikte sürdürülüyor.

12 Eylül, Türkiye'deki bütün demokratik kurumları, sendikaları kapatan, demokrasiyi yok eden bir harekattı. Ne genel alanda ne sendikal alanda tahribatı henüz giderilemedi. 12 Eylül bugün yaşanan demokrasi dışı uygulamaların zeminini hazırladı.



Sendikamız dün olduğu gibi bugün de her türlü demokrasi dışı girişimin karşısındadır.

Emeğe karşı yapılan her saldırıya karşı nasıl mücadele verdiksek, demokrasiye, yargının bağımsızlığına, insan hak ve özgürlüklerine yapılan her saldırının da karşısında adaletten, eşitlikten ve özgürlükten yana tavır aldık, almaya da devam ediyoruz.

Demokrasi bir sınıf ya da zümre için değil herkes içindir.

Demokrasiyi kendi çıkarları uğruna yok edenler yaşanan tüm darbe süreçlerinin temel sorumlularıdır; çünkü demokrasinin zayıflaması, hukukun üstünlüğü ilkesinin çiğnenmesi ve yargının bağımsızlığının zedelenmesi demokrasi dışı güçleri kuvvetlendirmekten başka bir amaca hizmet etmez.

Darbeler ve darbecilere karşı verilecek en büyük cevap, demokrasiyi yeniden tesis etmek, eşitliği ve özgürlüğü herkes için daha güçlü istemektir.

12 Eylül askeri faşist darbesini 37. yıldönümünde bir kere daha lanetliyoruz.

Hangi amaç ve kim tarafından yapılırsa yapılsın her türlü darbenin ve siyaset alanına demokrasi dışı her müdahalenin karşısındayız.

Darbeler ve darbeciler karşısında bugün demokrasi güçlerinin temel görevi; adaletsizliğe, hukuksuzluğa, emek düşmanlığına, ayrımcılığa ve savaşa karşı hep birlikte demokrasi, eşitlik ve barış mücadelesini vermektir.

Güvenceli Çalışma, İnsanca Yaşam İstiyoruz!



Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Genel Sekreter Cafer Konca, Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, Bursa Şube Başkanı Selahattin Atak ve şube yönetimi katılımıyla taşeronluk sistemine karşı Eskişehir Tepebaşı Belediyesi'nde çalışan üyelerimizle birlikte "Güvenceli Çalışma, İnsanca Yaşam" için basın açıklaması yapıldı.

Basın açıklamasından önce yapılan yürüyüşte, 'Taşeronluk kaldırılсын, insanca yaşamak istiyoruz', 'Kadro hakkımız, söke söke alırız' ve 'Statü değil, kadro istiyoruz' yazılı dövizler taşındı.

Remzi Çalışkan yaptığı konuşmada, "Taşeron şirket işçisine kadro meselesi politikaya malzeme yapılmamalı, insan emeğiyle oynanmamalıdır. Taşeron şirket işçilerine kadroyu biz her zaman talep ettik, ancak bugün söylenen biçimi ile değil. Özel statülü, özel sözleşmeli kadro ile değil. Biz ayrımsız, bu ülkede emek üreten ve taşeronluk sistemine mahkum edilen bütün arkadaşlarımıza, sadece kendi üyelerimize değil, herkese ayrımsız kadro istiyoruz. Kamu hizmeti ihaleye verilmez. Kamu için çalışan işçilerin alın terinin ve emeğinin karşılığını kamu vermelidir, araya karbon kağıdına, rantçılara, taşerona gerek yok." dedi.

mi ile değil. Özel statülü, özel sözleşmeli kadro ile değil. Biz ayrımsız, bu ülkede emek üreten ve taşeronluk sistemine mahkum edilen bütün arkadaşlarımıza, sadece kendi üyelerimize değil, herkese ayrımsız kadro istiyoruz. Kamu hizmeti ihaleye verilmez. Kamu için çalışan işçilerin alın terinin ve emeğinin karşılığını kamu vermelidir, araya karbon kağıdına, rantçılara, taşerona gerek yok." dedi.

Taşeronluk Sisteminin Faturasını Ödemeyeceğiz



Ege Üniversitesi yönetiminin yapacağı yeni ihalede bütçe yetersizliğini gerekçe göstererek işçi sayısını azaltma ve maaşları düşürme kararına karşı düzenleyeceği basın açıklaması Rektörlük'ün engellemelerine rağmen Ege Üniversitesi girişinde yapıldı.

İşçiler, "Yaşasın Örgütlü Mücadelemiz" pankartının altında üniversitenin kapısına yürüyerek, "Zafer direnen emekçinin olacak", "İş eklemek yoksa barış da yok", "Yaşasın sınıf dayanışması", "İşten atmalar yasaklansın" ve "Baskılar bizi yıldırılmaz" sloganlarını attı.

Basın açıklamasını okuyan Sendikamız İzmir 7 No'lu Şube Başkanı Kemal Köroğlu, Rektörlük ile yaptıkları görüşmelerden işçilerin lehine sonuç çıkmadığını belirterek, "Ege Üniversitesi yönetimini bir kez daha uyarıyoruz. Hiçbir arkadaşımızın iş akdinin sonlanmasına ve ücretlerinin düşürülmesine müsaade etmeyeceğiz. Üniversite yönetimi bu planlamasından vazgeçene kadar işçi arkadaşlarımızla mücadele edeceğiz." dedi.

İzmir'de Taşeron Şirket İşçileri Sendikalaştı



"İşçi sınıfı sendikasıyla güçlüdür" diyerek yapılan örgütlenme çalışmaları sonucunda İZSU'da Yılda Taşımacılık şirketinde çalışan taşeron şirket şoförleri sendikamıza üye oldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan başvurunun ardından geçtiğimiz günlerde yetki belgesi geldi ve toplu iş sözleşmesi (TİS) süreci başlamış oldu.

İzmir 2 No'lu Şube Başkanı Arif Yıldız ve yöneticilerin katılımıyla işçiler hafta sonu İZSU'nun Halkapınar'daki şan-

tiyesinde bir araya geldi. Yapılan toplantıda TİS sürecinin yanı sıra, taşeron şirket işçilerinin iş güvencesi, hükümetin taşeron şirket işçilerine yönelik oyalama ve kandırma politikaları ve işçi sınıfının gündemindeki konular konuşuldu.

İşçi sınıfının iş güvencesi ve hakları için işçilerin sendikalaşması ve güçlü bir işçi sınıfı örgütünün oluşması gerektiği ifade edildi. Taşeron şirket işçilerinin örgütlenmesi için çalışmaların devam edeceği vurgulandı.

Eskişehir Tepebaşı Belediyesi'nde Örgütleniyoruz

Eskisehir Tepebaşı Belediyesi Veterinerlik İşleri Müdürlüğü Doğal Yaşam Merkezi'nde çalışan 26 taşeron işçinin tamamı sendikamızda örgütlendi ve yetki başvurusunda bulunuldu.



Eskişehir Tepebaşı Belediyesi'ndeki İşçiler Temsilcilerini Seçti

Eskisehir Tepebaşı Belediyesi Fatih İnşaat A.Ş. işçileri işyeri temsilcilerini 9 Ağustos'ta seçti.





İNSANCA ÇALIŞMAK VE YAŞAMAK İÇİN DİSK/ GENEL-İŞ'TE ÖRGÜTLEN

Bu Dönem Örgütlediğimiz İşyerleri

| | İLİ | İŞYERİ ÜNVANI | DURUMU |
|----|------------|---|----------------|
| 1 | BOLU | MENGEN BELEDİYESİ | İlk Örgütlülük |
| 2 | ESKİŞEHİR | HUZUR DAY.TÜK.LTD.ŞTİ. Tepebaşı Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 3 | İSTANBUL | 3S ÇEVRE TEMİZLİK Bakırköy Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 4 | İSTANBUL | 508__1 ADA YÖNETİM KURULU | İlk Örgütlülük |
| 5 | İSTANBUL | GÖKKUŞAĞI SOSYAL HİZMETLER A.Ş. Boğaziçi Üniversitesi | İlk Örgütlülük |
| 6 | İZMİR | BAYBEL GENEL HİZMET A.Ş. Bayraklı Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 7 | İZMİR | SUSEMGURUP TEMİZLİKBornova Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 8 | İZMİR | YILDA ÖZEL EĞİTİM İZSU Genel Müdürlüğü | İlk Örgütlülük |
| 9 | KIRKLARELİ | AHNERA-KIRKPINAR ORT. Kırklareli Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 10 | KIRKLARELİ | BEZİRHAN İNŞAAT TAAH. Kırklareli Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 11 | KIRKLARELİ | BRN TEMİZLİK YEMEK Kırklareli Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 12 | KIRKLARELİ | BULUT TEMİZLİK TAAH. Kırklareli Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 13 | KIRKLARELİ | KIRKPINAR YAPI HAFRIYAT Kırklareli Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 14 | KIRKLARELİ | SE__Mİ SOSYAL HİZMETLER Kırklareli Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 15 | MUĞLA | ARTİKS GIDA SANAYİ Milas Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 16 | MUĞLA | DNZ GRUP TEMİZLİK Milas Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 17 | MUĞLA | ECE MESLEK EĞİTİM Milas Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 18 | MUĞLA | IŞIK GIDA GÜVENLİK LTD. ŞTİ. | İlk Örgütlülük |
| 19 | MUĞLA | ÖNAR&DIKEY ORT. Milas Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 20 | MUĞLA | ÖZGÜR GELİŞİM TEMİZLİK Milas Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 21 | MUĞLA | RGR İNŞAAT TEKSTİL Milas Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 22 | MUĞLA | RGR İNŞAAT TEKSTİL Milas Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 23 | MUĞLA | YAMAÇ TEMİZLİK TURİZM Milas Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 24 | MUĞLA | YAMAÇ TEMİZLİK TURİZM Milas Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 25 | TEKİRDAĞ | ÖZYÜCE TURİZM SEYAHAT Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 26 | TUNCELİ | MAH BUR GRUP SANAYİ Tunceli Belediyesi | İlk Örgütlülük |
| 27 | ZONGULDAK | ÇATALAĞZI GIDA YEMEK Çatalağzı Belediyesi | İlk Örgütlülük |

149. sayıdan bu yana yukarıdaki işyerleri örgütlenmiştir. Yine bu dönem bu işyerleri dahil yaklaşık 2.800'den fazla işçi sendikamıza üye olmuştur.



Babaların Hakları



İş Kanunu'nda babalara ne gibi haklar tanındığı, hangi durumlarda izin verileceği düzenlenmiştir.

Babalık izni

Eşi doğum yapan erkek işçinin 4857 sayılı kanun gereği 5 gün ücretli izin hakkı bulunmaktadır. Bu durum kanunda "İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir." ifadesi ile geçmektedir.

Kısmi Zamanlı Çalışma

Analık izninin bitiminden itibaren ya da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen ebeveynlerden birine istekleri takdirde çocuk ilköğretim çağına gelene kadar kısmi zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır. Bu haktan sadece kadın işçinin yararlanabileceği kanısı yaygın olsa da çalışan anne bu haktan faydalanmadığı sürece baba kısmi zamanlı çalışabilmektedir.

Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

Ücretli İzin Hakkı

Engelli çocuğu olan işçinin hakları da İş Kanunu'nda ayrıca düzenlenmiştir. Çocuğu en az yüzde 70 engelli olan işçiye 1 yıl içerisinde toplu olarak ya da farklı zamanlarda ve ebeveynlerden yalnızca birinin kullanması şartıyla 10 güne kadar ücretli izin verilmektedir.

Bunlardan ayrı olarak doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır.

2017 Ören İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitimi: “Yaşasın Örgütlü Mücadelemiz!”



18 Eylül'de Balıkesir Ören'de bulunan Abdullah Baştürk Eğitim ve Dinlenme Tesisleri'nde başlayan ve 40 gün süren 2017 Ören İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitimi 26 Ekim tarihinde son buldu. Eğitimlere örgütlü bulunduğumuz bütün işyerlerinden 953 işyeri temsilcimiz katıldı.

Eğitimin ilk grubunda Tunceli, Van, Ankara 3 No'lu, Çanakkale, Hakkari, İzmir 6 No'lu, Samsun ve Şırnak Şubelerimiz, ikinci grubunda Hatay, İstanbul Anadolu Yakası 1 No'lu, İstanbul 1 No'lu ve Ağrı Şubelerimiz, üçüncü grubunda İstanbul Anadolu Yakası 2 No'lu, Artvin, Diyarbakır 1 No'lu, Kayseri, Konya, Mardin Şubelerimiz, dördüncü grubunda Adana, Ankara 1 No'lu ve İzmir 7 No'lu Şubelerimiz, beşinci grubunda Ankara 2 No'lu, Diyarbakır 2 No'lu, İzmir 1 No'lu, Kocaeli Şubelerimiz bulundu.

Eğitimin altıncı grubunda Bursa, İstanbul kornut, İzmir 5 No'lu Şubelerimiz, yedinci grubunda Mersin, Trakya, Antalya Şubelerimiz, sekizinci grubunda İzmir 4 No'lu ve Muğla Şubelerimiz, dokuzuncu grubunda Zonguldak, Gaziantep, İzmir 2 No'lu Şubelerimiz, onuncu grubunda İzmir 3 No'lu, İstanbul 2 No'lu ve Balıkesir Şubelerimizden gelen temsilcilerimiz eğitimlerini tamamlayarak sertifikalarını aldılar.

Eğitim seminerlerine katılan temsilciler sendikal mücadelenin tarihi ve sınıf mücadelesinin bugünü, işçi haklarının ulusal ve uluslararası dayanakları, taşeronlarda örgütlenme, özelleştirme politikalarının bir aracı olarak taşeronlaştırma, toplum yararına çalışma programı, sendikal mücadele ve sosyal medya, taşeronlarda örgütlenme ve toplu sözleşme, işkolumuzun analizi, ulusal istihdam stratejisi ve emek rejimi konularında eğitimler aldı.



Sendikamız Genel Yönetim Kurulu da 2017 Ören İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Seminerleri'nin açılışına katıldı.



Eğitim Daire Başkanımız Mahmut Şengül, son dönem emeğe yönelik yasalar ile emek karşıtı politikaları değerlendiren ve sendikamızın önümüzdeki dönem mücadele stratejisini ele alan konuşmasını yaptı.

Atölye Çalışmaları: İşçi Kürsüsünde İşçinin Sözü

Seminerlerin yanı sıra eğitimin üçüncü günü gerçekleştirilen atölye çalışmalarında farklı çalışma alanları ve farklı coğrafyalarda yaşanan sorunlar ortaya konuldu; sendikal mücadelede ve işyerinde yaşadığımız sorunların çözümüne odaklanan tartışmalar yürütüldü.

Atölye çalışmalarının sonuçlarını grupların temsilcileri sundu. Bu çalışmalar Sendikamızın, işkolumuzdaki çalışma alanlarının ve sendikal mücadelenin önündeki problemleri detaylı bir biçimde ortaya koydu ve önümüzdeki dönemin yol haritası için oldukça verimli oldu.





Eğitim Daire Müdürümüz Faruk Özdemir "İşçi Sınıfı Tarihi ve Günümüzde Sınıf Mücadelesi", "Temel İşçi Haklarının Ulusal ve Uluslararası Dayanakları", "Sektörel Analiz" ve "Ulusal İstihdam Stratejisi" başlıklarındaki sunumları yaptı.



"Taşeronlarda Örgütlenme" sunumu Örgütlenme Daire Müdürümüz Candan Er tarafından yapıldı.



"Özelleştirme Aracı Olarak Taşeronlaştırma Politikası" sunumu Eğitim Daire Uzmanımız Gökhan Alpuğan tarafından yapıldı.



"Toplum Yararına Çalışma Programı" ve "Sendikal Mücadele ve Sosyal Medya" konulu sunumlar Eğitim Daire Uzmanımız Pınar Abdal tarafından yapıldı.



"Hak, Mevzuat ve İşleyiş Olarak Toplu İş Sözleşmesi" konulu sunum Toplu Sözleşmeler Daire Müdürümüz Engin Sezgin tarafından yapıldı.



"AKP Döneminde Kamu İstihdamı" konulu sunum Araştırma Daire Müdürümüz Özgün Millioğulları Kaya tarafından yapıldı.

İnadına Sendika, İnadına DİSK!

Atölye çalışmalarımızda tüm baskı ve yıldırma politikalarına karşı, sendikal ve demokratik haklara ciddi müdahalelerin olduğu bu süreçte tüm işyerlerimizde yapılması gerekenin sendikamıza sahip çıkmak ve örgütlülüğümüzü büyütmek olduğu ortaya koyuldu. Sendikamızın öncü kadroları bu süreci işçi sınıfı lehine çevirmeye kararlı. Eğitimler ve atölye çalışmaları boyunca sürdürülen tartışmalardan çıkan diğer sonuçlar ise şöyle oldu:

1. Hükümetin taşerona kadro vaadi özel sözleşmeli personel adıyla yeni bir güvencesiz kadrodur. İnsanca yaşanabilecek ücret ve güvenceli kadro talebimiz ancak mücadeleyle alınacaktır.
2. Güvencesiz, ucuza çalıştırma biçimleri gittikçe yaygınlaşmaktadır. Var olan hakların korunması ve yeni hakların alınabilmesi için tüm bu çalışma biçimlerini gündem etmek ve bunlara karşı mücadele etmek şarttır.
3. Daha çok işyerinde örgütlenmek ve bulunduğumuz yerlerde örgütlülüğümüzü sağlamlaştırmak en büyük sorumluluğumuzdur.
4. Taşeronlarda Yüksek Hakem Kurulu süreciyle gerçekleşen toplu sözleşmeler gerçek bir toplu sözleşme değil, dayatmadır. Özgür toplu sözleşme düzeni için mücadele şarttır.

5. Sendikal mücadelemizi yükseltmek için öncü işçilerin gelişen teknolojiye uyum sağlaması, bütün imkanları ve araçları daha etkili olarak kullanması ve öğrenmesi sorumluluğumuzun bir gereğidir.

6. OHAL kullanılarak hukuksuzluğun ve kuralsızlığın hakim hale getirildiği bu süreçte tarihimizin öğrettiği yolun, mücadeleyle kazandığımız haklarımızın ve bunların ulusal ve uluslararası dayanaklarının savunucusu olacağız.



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



Sendikamız ile Beşiktaş Belediyesi arasında 4 Ekim 2017 Çarşamba günü toplu iş sözleşmesi töreni yapıldı. Törene DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Beşiktaş Belediye Başkanı Av. Murat Hazinedar, Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı katıldı.

İstanbul 1 No'lu Şube Başkanı Mehmet Pehlivan ve Yönetim Kurulu, Avrupa Yakası 2 No'lu Şube Başkanı Adil Çiftçi, Avrupa Yakası 3 No'lu Şube Başkanı Şenol Erdem, Anadolu Yakası 1 No'lu Şube Başkanı Mehmet Sait Tanyeri ve Beşiktaş Belediye Başkan Yardımcılarının da bulunduğu törende yapılan konuşmaların ardından toplu iş sözleşmesi imzalandı.



Edremit Belediyesi'nde **Toplu İş Sözleşmesi** Coşkusu

Sendikamız ile Balıkesir Edremit Belediyesi arasında toplu iş sözleşmesi imzalandı. Törene DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Edremit Belediye Başkanı Kamil Saka, Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan ve Balıkesir Şube Başkanı Hüseyin Hilmi Ovalı katıldı. Yapılan konuşmaların ardından toplu iş sözleşmesi imza töreni gerçekleşti.

Altınbaşak Belediyesi ile **Toplu İş Sözleşmesi** İmzalandı

Sendikamız ile Altınbaşak Belediye Başkanlığı arasında bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi 4 Ekim 2017 tarihinde imzalandı. İmzalanan toplu iş sözleşmesinde işçilerin günlük ücretlerinde artış sağlandı.

Sözleşmede işçilere her ay direksiyon pirimi ve sorumluluk zammı, günlük olarak öğle yemeği- yemek yardımı, yıllık ikramiye, aile-çocuk ve öğrenim yardımı, bayram ve muharrem ayında aşure yardımı ile sosyal yardımlarda artışlar sağlandı.

Toplu iş sözleşmesi Tunceli Şube Sekreteri Şükran Yılmaz ile Altınbaşak Belediye Başkanı Haydar Polat tarafından imzalanarak yürürlüğe girdi.

Hazro Belediyesi'nde **Toplu İş Sözleşmesi** İmzalandı

Sendikamız ile Hazro Belediyesi'nden hizmet alımı yapan Kil İnşaat Ltd. Şti. arasında bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi 22 Eylül 2017 tarihinde imzalandı. İşçilerin ücretlerinin yapılan işin vasfına göre belirlendiği sözleşmede ücret zamları asgari ücretin % 35 ila % 50 fazlası olarak belirlendi. Sözleşmeye eklenen geçici maddeler ile, 21 Mart ve 25 Kasım'ın idari tatil olarak, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü ise kadın emekçiler için idari tatil olarak kabul edildi.

Toplu iş sözleşmesi Diyarbakır 2 No'lu Şube Sekreteri Hasan Hayri Eroğlu ile şirket yetkilileri tarafından imzalanarak yürürlüğe girdi.

Tepebaşı Belediyesi Su Sporları Merkezi **Toplu İş Sözleşmesi**



Sendikamız ile Eskişehir Tepebaşı Belediyesi'nden Su Sporları Merkezi ihalesini alan Atlantis Grup şirketindeki taşeron işçileri kapsayan toplu iş sözleşmesi töreni 11 Kasım 2017 tarihinde yapıldı.

Toplu iş sözleşmesi törenine, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Tepebaşı Belediye Başkanı Ahmet Ataç, Genel Sekreter Cafer Gonca, Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, Bursa Şube Başkanı Selahattin Atak katıldı.

Törende konuşan Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, taşerona kadro meselesinde herkese ayırsız kadro talep ettiklerini belirterek, emekçinin yanında olan belediye başkanına taşeron işçilerin toplu iş sözleşmesine katkılarını ötürü teşekkür etti.

Tepebaşı Belediye Başkanı Ahmet Ataç ise 2009'da göreve geldiğinde işçi alımlarının ihale ile olduğunu duyunca tüylerinin diken diken olduğunu belirterek, sözleşmenin tüm çalışanlara hayırlı olmasını diledi.

Hekimhan Belediyesi'nde **Toplu İş Sözleşmesi**

Sendikamız ile Hekimhan Belediyesi'ne ait bir belediye şirketi olan Hekimhan Ltd. Şti.'de ilk toplu iş sözleşmesi imzalandı. 01.07.2017-30.06.2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi ile işçilerin ücret ve sosyal haklarında çeşitli artışlar sağlanırken sendikal güvenceler artırıldı.



Toplu sözleşme imza törenine sendikamız Kayseri Şube Başkanı Ramazan Benian ve Hekimhan Belediye Başkanı Ali Seydi Mıllıoğulları ile sendika ve belediye yetkilileri katıldı.

Taşköprü Belediyesi ile **Toplu İş Sözleşmesi**

Sendikamız ile Taşköprü Belediyesi arasında bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi 15 Ağustos 2017 tarihinde imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin yevmiyelerine % 4 oranında ücret zammı yapıldı.

Sözleşmede işçilere, her gün öğle yemeği-yemek yardımı, yakacak yardımı, giyim ve koruyucu eşya yardımı, yıllık ikramiye, aile-çocuk ve öğrenim yardımı ve diğer sosyal yardımlarda artış sağlandı.

Toplu iş sözleşmesi Bursa Şube Başkanı Selahattin Atak ile Taşköprü Belediye Başkanı Nedret Gülen tarafından imzalanarak yürürlüğe girdi.



Eryaman 4. Etap Konutları'nda Toplu İş Sözleşmeleri

Sendikamız ile Eryaman 4. Etap Konutları 17671 Ada, 17639 Ada, 17635 Ada Yönetim Kurulu Başkanlıkları arasında iki yıl süreli toplu iş sözleşmeleri imzalandı. Toplu sözleşmelerde işçi ücretlerine zamin yanı sıra yıllık ikramiye, izin yardımları ve diğer sosyal yardımlarda iyileştirmeler yapıldı. Toplu iş sözleşmelerini sendikamız Ankara 3 Nolu Şube Başkanı Hüseyin Kabaca ile 4. Etap Konutları Ada Yönetim Kurulu Başkanları imzaladı.

Tavşanlı Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi

Sendikamız ile Tavşanlı Belediye Başkanlığı arasında bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi 29 Eylül'de imzalandı. Ücret zammının yanı sıra günlük yemek yardımı, her ay sorumluluk zammı, her yıl için yakacak ve aile ve öğrenim yardımı, 1 Mayıs ödemesi ile diğer sosyal yardımlarda artış sağlandı. Bursa Şube Başkanı Selahattin Atak ile Tavşanlı Belediye Başkanı Kadri Çiçek sözleşmeye imza attı.

Çerkezköy Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi

Sendikamız ile Çerkezköy Belediyesi Başkanlığı arasında iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi 23 Ağustos'ta imzalandı. En düşük taban ücretlerde artışın yanında her ay için ağır hizmet ve yıpranma primi, yüksek öğrenim ödemesi, ücretsiz öğle yemeği veya yemek yardımı, yakacak yardımı, her ay birleştirilmiş sosyal yardım ve yıllık ikramiye ödemesi yapılması sağlandı. Trakya Şube Başkanı Salim Şen ile Çerkezköy Belediye Başkanı Vahap Akay sözleşmeye imza attı.



Nilüfer Belediyesi Toplu İş Sözleşmesi'nde İşçiler Belediye Tesislerinde 10 Günlük Dinlenme İzni

Sendikamız ile Nilüfer Belediye Başkanlığı arasında iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi 17 Ağustos'ta imzalandı. Ücretlere yapılan zamin yanı sıra işçilere her ay grup primi, yıllık ikramiye, aile-çocuk ve öğrenim yardımı, günlük yemek yardımı, yıllık yakacak yardımı, yıllık giyim yardımı, işçilerin teşviki gayesi ile işyerlerinde geçen hizmet sürelerine bağlı hizmet yılı primi, günlük ulaşım ücreti ve belediyenin tesislerinde 10 günlük dinlenme izni verilmesi sağlandı. Toplu iş sözleşmesi Bursa Şube Başkanı Selahattin Atak ile Nilüfer Belediye Başkanı Mustafa Bozbey tarafından imzalandı.

Ovacık Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi

Sendikamız ile Ovacık Belediyesi arasında bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi 25 Eylül'de imzalandı. Günlük yevmiye ve tüm sosyal haklara yüzde 12 oranında ücret zammı yapıldı. Ayrıca işçilere her ay için direksiyon ve sorumluluk zammı, her ay için yakacak yardımı, her gün öğle yemeği-yemek yardımı, yılda iki kez giyim ve koruyucu eşya yardımı, yıllık aile çocuk ve öğrenim yardımı, yıllık ikramiye, 1 Mayıs ödemesi yapılması kararlaştırıldı. Sözleşmeyi Tunceli Şube Sekreteri Şükran Yılmaz ile Ovacık Belediye Başkanı Fatih Mehmet Maçoğlu imzaladı.

Mazıdağı Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi'nde Resmi Nikahlı İşçilerin İkinci Defa Gayri Resmi Evlilik Yapmaları Durumunda İş Akdi Feshi

Sendikamız ile Mazıdağı Belediye Başkanlığı arasında bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi 21 Ağustos'ta imzalandı. Ücretlere % 10 oranında zammın yanında her ay için sorumluluk-vasıf-tahsil zammı, her ay için öğle yemeği-yemek yardımı, her ay için ek gıda yardımı, her ay için yakacak yardımı, her ay için giyim ve koruyucu eşya yardımı, yıllık ikramiye ile diğer sosyal yardımlarda artış sağlandı. Sözleşmeye eklenen geçici maddelerden birinde ise resmi nikahlı işçilerin ikinci defa gayri resmi evlilik yapması durumunda iş akdinin feshi sebebi sayılması yer aldı. Sözleşmeyi Mardin Şube Başkanı Rahmi Güneş ile Mazıdağı Belediye Başkanı Hikmet Erdin imzaladı.

Tekirdağ Saray Belediyesi Toplu Sözleşmesi'nde İşçinin Eşine ve Çocuklarına Karşı Sorumluluğunu Yerine Getirmemesi ve Şiddet Uygulaması Durumunda Altı Ay Boyunca Ücretinin % 50'sinin Aile Fertlerine Verilmesi Sağlandı

Sendikamız ile Saray Belediyesi arasında üç yıl süreli toplu iş sözleşmesi 14 Temmuz'da imzalandı. İşçilerin günlük en düşük taban ücretlerine zammın yanında sorumluluk zammı, ağır hizmet zammı, birleştirilmiş sosyal yardım, ücretsiz öğle yemeği-yemek yardımı, yakacak yardımı, aile-çocuk ve öğrenim yardımı, öğrenim yardımı yapılması ve yıllık ikramiye ile 5 yevmiye tutarında 1 Mayıs ödemesi yapılması sağlandı. Sözleşmeyi Trakya Şube Başkanı Salim Şen ile Saray Belediye Başkanı Nazmi Çoban imzaladı.

Alt İşverenlerle TİS'den Kaynaklı Fiyat Farklarının Ödenmesi ile İlgili Yönetmelik Kapsamında Toplu İş Sözleşmeleri Bağtılamaya Devam Ediyoruz.

Son dönemde sendikamızda örgütlenerek toplu sözleşme hakkına kavuşan,

| | | |
|----|---|------------------------------|
| 1 | On-İs Ltd. Şti. | Odtü |
| 2 | Aspendos Şti. | Akdeniz Üniversitesi |
| 3 | Bilginay Tem. Ltd.Şti. | Kartal Belediyesi |
| 4 | Sim Çağrı Şti. | Odtü |
| 5 | 3 Hil Ltd.Şti. | Akdeniz Belediyesi |
| 6 | 06 Antika Şti. | Maltepe Belediyesi |
| 7 | Fırat Teknik Ltd.Şti. | Maltepe Belediyesi |
| 8 | Akkutlu Ltd.Şti. | İst. Beyoğlu Kamu Hst. |
| 9 | As Grup Ltd.Şti. | Ermeneke Hes İşletme Md |
| 10 | Denizay Ltd.Şti. | Çeşme Belediyesi |
| 11 | Yeşilirmak Ltd.Şti. | İstanbul Teknik Üniversitesi |
| 12 | Ketsil Ltd.Şti. | Tekirdağ Büyükşehir Bld. |
| 13 | Aytemurlar Ltd.Şti. | Tunceli Halk Sağlığı |
| 14 | İlser A.Ş. | Çeşme Belediyesi |
| 15 | Sns Ltd.Şti. | Antalya Muratpaşa Belediyesi |
| 16 | Asd Ltd.Şti. | Bornova Belediyesi |
| 17 | Çağrı Ltd.Şti. Mersin Şb. İşletme Başvurusu | |
| 18 | Burç Ltd.Şti. İzmir 4 Şb. İşletme Başvurusu | |

üyelerimizin kazanımlarının kalıcı olmasını diliyoruz.

Engelli Aylığı ve Evde Bakım Parası



Engelli aylığı, kanunen bakmakla yükümlü olduğu 18 yaşını tamamlamamış engelli yakını bulunanlara veya 18 yaşından büyük engelli bireylere bağlanan aylıktır. Engelli aylığı üç ayda bir ödenir ve engelli bireyin engel oranına göre aylık miktarı değişmektedir.

Evde bakım parası ise, engelli bireyin hayatını devam ettirebilmesi için bir başkasına muhtaç olması durumunda evde engelli yakınına bakan kişiye sağlanan ve aylık ödemesi yapılan bakım ücretidir.

Engelli Aylığı Alma Şartları Nelerdir?

Engelli aylığı alabilmek için bireyin en az yüzde 40 engel hali olması ve bunun hastane raporu ile kanıtlanmış olması gerekmektedir. Kişinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan herhangi bir aylık almıyor olması gerekir, bununla birlikte engelli aylığı bağlanabilmesi için bireyin hane içi geliri de göz önüne alınmaktadır. Hanede kişi başına düşen gelirin asgari ücretin üçte birinden az olması gerekmektedir. **2017 yılı için engelli bireylerin yaşadıkları hane içindeki kişi başına düşen gelir 423,58 TL'nin altındaysa engelli aylığı alabilirler.**

Aylık Almak İçin Nereye Başvuru Yapılır?

Engelli aylığı ve evde bakım parası almak için engelli bireyin ikamet ettiği Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı il veya ilçe müdürlüklerine başvuru yapılması gerekmektedir. Engelli aylığında engelli bireyin başvuru sırasında bulunması gerekirken evde bakım parası için engelli bireyin başvuru anında bulunma zorunluluğu yoktur.

Engelli aylığı üç ayda bir ödenir ve engelli bireyin engel oranına göre aylık miktarı değişmektedir.

Engelli Aylığı Ne Kadardır?

2017 yılı için,

Engellilik oranı yüzde 40 ile yüzde 69 arasında olan 18 yaşından büyük engelli bireylere 1132,98 TL,

Engellilik oranı yüzde 40'ın üzerinde olan ve 18 yaşından küçük engelliler için engelli yakını aylığı: 1059,64 TL

Engellilik oranı yüzde 70 ve üstü olan engelli bireylere ve başkasının bakımına muhtaç engelli bireylere 1699,47 TL aylık bağlanmaktadır.

Evde Bakım Parası Alma Şartları Nelerdir?

Engelli bireye evde bakım gerçekleştiren kişinin bakım parası alabilmesi için engelli bireyin en az yüzde 50 oranında engeli olduğunun sağlık kurulu raporu ile belirlenerek raporda "ağır engelli" ibaresinin yer alması gerekir. Bununla birlikte **evde bakım parası alınabilmesi için engelliye bakan kişi ile engelli arasında kan bağı bulunması ve engelliye bakan kişinin engelli ile aynı adreste ikamet etmesi gerekir.** Evde bakım parasının alınabilmesi için engellinin bulunduğu hanede kişi başına düşen gelirin asgari ücretin üçte ikisinden yani 847,17 TL'den düşük olması gerekir. Evde bakım parası 2017 yılı 1 Temmuz 2017 sonrası için aylık 1.027 TL'dir.

İŞÇİ SAĞLIĞINDA BİLİNMESİ GEREKENLER



Ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşıldığında işçi nasıl davranmalıdır?

İşçiler; kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilirler. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

"31 Aralık 2012 tarihi itibarıyla çalışan sayısı ve tehlike sınıfı farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılması zorunludur."

İşyerindeki tehlike ve riskler ile alınacak önlemleri belirlemek için gereken risk değerlendirmesi kimler tarafından yapılır?

Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdakilerden oluşur.

- * İşveren veya işveren vekili.
- * İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri.
- * İşyerindeki çalışan temsilcileri.
- * İşyerindeki destek elemanları.
- * İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar.

Birden fazla işveren olması durumunda risk değerlendirmesi nasıl yapılır?

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurulur ve ayrı ayrı risk değerlendirmesi gerçekleştirilir. İşverenler, risk değerlendirmesi çalışmalarını, koordinasyon içinde yürütür, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini tespit edilen riskler konusunda bilgilendirir.

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde risk değerlendirmesi nasıl yapılır?

Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde; her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, bu risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.

Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır. Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmalarını koordine eder. Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu hangi durumda ve kim tarafından oluşturulur?

İşveren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmak zorundadır.

İşverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulur.

Bu kurul;

- * İşveren veya işveren vekili,
- * İş güvenliği uzmanı,
- * İşyeri hekimi,
- * İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- * Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- * Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- * Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşur.

Sağlık raporu nereden alınmalı ve hangi şartlarda alınması zorunludur?

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacak işçiler, yapacakları işe uygun olduklarına dair sağlık raporu almak zorundadırlar.

Sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır.

Ancak; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince işyeri hekimi istihdamı zorunluluğu henüz başlamamış olan işyerleri, Kanunun ilgili maddeleri yürürlüğe girene kadar, söz konusu bu raporları Kanun öncesinde olduğu gibi kamu sağlık hizmeti sunucularından alabilirler.



Çalışanlara hangi hallerde sağlık ve periyodik muayeneleri yapılması zorunludur?

Sağlık muayeneleri;

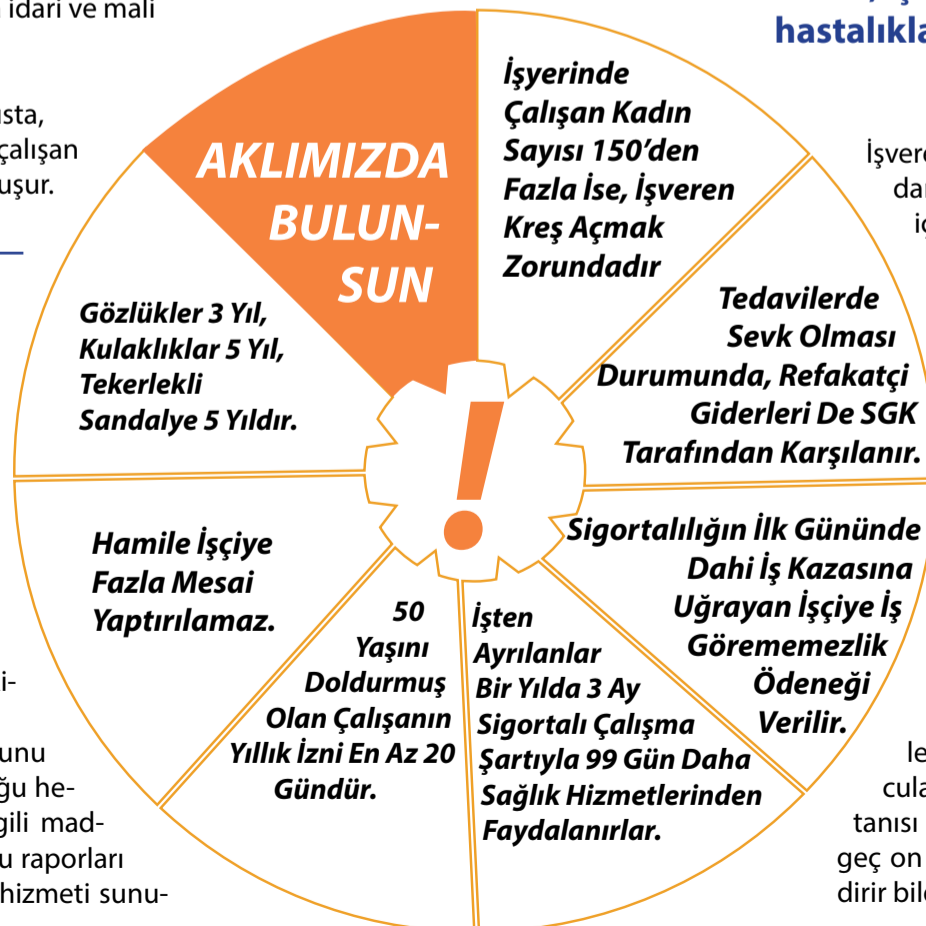
- İlk işe girişlerde,
- İş değişikliğinde,
- İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde,
- İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayeneleri yapılır.

Periyodik muayeneler ise;

- İşçinin kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda;
- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en geç beş yılda bir,
 - Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en geç üç yılda bir,
 - Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en geç yılda bir,
 - Özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa, olmak üzere tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

İşveren ile sağlık hizmeti sunucuları, iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirimini nasıl yaparlar?

İşveren; iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde ve sağlık hizmeti sunucuları (hastane vb. sağlık kuruluşları) veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını da, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde SGK'ya bildirir. Sağlık hizmeti sunucuları ise; kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde SGK'ya bildirir bildirir.



Ülkede ve bölgede ciddi ekonomik, sosyal ve siyasal krizlerin yükseldiği bir ortamda Hükümet yeni Orta Vadeli Program (OVP)'ını açıkladı. Ardından vergi zamları da art arda geldi. Kamuoyunun tepkisine rağmen Meclis Plan ve Bütçe Komisyonu'na gelen vergi artışına yönelik önerilerden Motorlu Taşıtlar Vergisi'nin (MTV) artış oranı düşürüldü. Gelir Vergisi tarifelinin 3. dilimindeki gelirler için uygulanan yüzde 27 oranını yüzde 30'a çıkaracak önerge ise geri çekildi.

Maliye Bakanı Naci Ağbal, 2017 bütçe gelirleri açıklamasında önümüzdeki dönemde de dolaylı vergilerin vergi gelirlerinin en büyük kısmını oluşturacağını altını çizdi. Açıklamaya göre 511.1 milyar liraya ulaşması öngörülen vergi gelirlerinin 140,8 milyar lirası KDV, 136,4 milyar lirasının da ÖTV (Özel Tüketim Vergisi) olması bekleniyor.¹

| 2017 bütçesinde vergi gelirlerinin dağılımı | |
|---|-------------------|
| Özel Tüketim Vergisi | 136.355 milyar TL |
| Gelir Vergisi | 108.905 milyar TL |
| İthalde Alınan KDV | 83,716 milyar TL |
| Dahilde Alınan KDV | 57,072 milyar TL |
| Kurumlar Vergisi | 46.158 milyar TL |
| Diğer Vergiler | 32,6 milyar TL |

Tablodaki vergi gelirlerinin dağılımı 2016 yılında ÖTV'de 130,563, KDV'de 120,368 milyar liraydı. Görünen o ki işçiler için bu dönem vergi yükü daha da artıyor.³

Bu haliyle hükümetin açıkladığı Orta Vadeli Program (OVP) ve sonrasında yapılan açıklamalar işçileri görmezden gelen, büyüme hedeflerinde tutarsız, işsizliği önlemekte iddiasız ve inandırıcılıktan yoksun bir program olarak karşımızdadır. OVP kapsamındaki önlemler, dar gelirli başta olmak üzere her kesim açısından bir "kemer sıkma" döneminin başladığını gösteriyor.

İşçi Sınıfının Talebi Nedir?

Bir ekonomideki vergi artışlarının amacı bütçe harcamaları için kaynak yaratabilmektir ve işçi sınıfının talebi de bu bütçenin sosyal harcamalar için kullanılmasıdır.

Vergilendirmede Adaletsizlik

İşçiler gelir vergisi ödeyen sınıflar arasında açık ara önde iken, milli gelirden de en az payı alan sınıftır. Ülkede en düşük gelire sahip olan işçiler en yüksek oranda vergilendirilmektedir. Biz işçiler olarak ücretlerimizdeki vergi yükünün azaltılmasını talep ederken, hükümet ise tam tersine gelir vergisi tarifesinde değişikliğe gitmeye çalıştı ve düşürülsün dediğimiz vergi dilimini önce 2 puan yükseltip sonra eski seviyesine çekerek bizi yüksek vergi ödemeye razı etmeye çalıştı. Ama bilinsin ki emeğimizden alınan bu vergilerden işçi sınıfı razı değildir.

Memleketteki durum özetle şudur; ülkenin ekonomik yönetiminde aşırı iç ve dış borçlanmanın ve artan kamu harcamalarının karşılanmasında gerekli mali kaynağı elde edemeyen siyasi iktidarın dolaysız vergi toplamadaki yetersizliği ve isteksizliği dolaylı vergiler ile kapatılmaya çalışılmaktadır.

Vergiye İşçi Sınıfı Ödüyor Bütçe

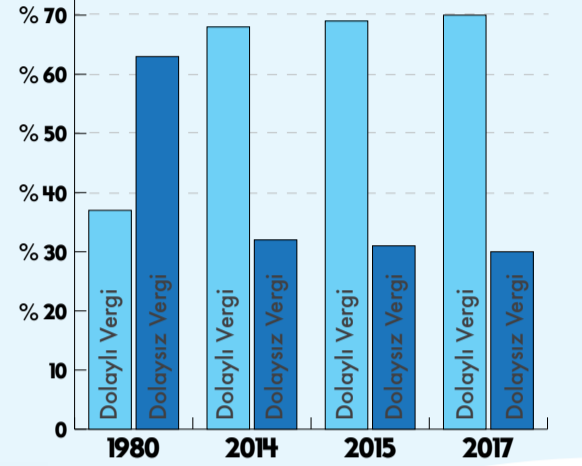
Nereden Çıktı Bu Vergi Zamları?

OVP'nin açıklanmasında kamu harcamalarının artması ve buna bağlı olarak bütçede gelirlerin giderleri karşılayamaması sonucu dolaylı vergilerle kamu harcamalarının finanse edilmesi "ekonomik tedbir" adı altında açıklandı. Birçok kaleme vergi zammı yapıldı.

İşçi sınıfı ile sermaye arasındaki çatışma alanlarından birisi de devlet bütçesidir.

Özellikle 1980'den sonra Türkiye, Dünya Bankası'nın yapısal uyum programları ve IMF'nin kredi gücü ile küresel kapitalizmle bütünleştirildi. Bu süreçte bütçenin sosyal boyutu azaldı; bütçe sermayenin küresel rekabet şartlarına uyum sağlaması için seferber edildi.

Bunun maliyeti ise; vergilerin işçilerin sırtına yüklenmesi, devletin ise sermaye sınıfı için borçlanması oldu. Bu yüzden vergilerin oranları 1980'den bu yana her yıl arttı.



<http://www.bumko.gov.tr/TR,7452/2017-butce-gelirlerinin-dagilimi.html>



Nedir Bu Bütçe?

"Bütçe, devletin belirli bir döneme ilişkin gelir ve giderlerinin tahminlerini gösteren, gelir toplanmasına ve harcama yapılmasına izin veren kanundur.

Bütçe dengesi; belirli bir zaman dilimi içerisinde hükümetin yapmış olduğu harcamaların, elde etmiş olduğu gelirlere eşit olmasıdır.

Bütçe açığı; genellikle bir yıllık süre içerisinde hükümetin yapmış olduğu harcamaların elde etmiş olduğu gelirleri aşmasıdır.⁴

Bütçe hazırlanması sürecinde ne kadar vergi toplanacağına Maliye Bakanlığı karar verirken, harcamacı kuruluşların ödenek taleplerini sunarken dikkate alacakları Bütçe Rehberi de Maliye Bakanlığı'nca hazırlanmaktadır. Yani hangi vergilerin alınacağına ve bunların hangi alanlara yönelik olarak harcanacağına karar verilirken işçi sınıfı örgütleri devre dışı tutulmaktadır.

Bütçe Açıklarının Nedenleri

- Kamu harcamalarının Hızlı Artışı
- Kamu Gelirlerinin Yavaş Artışı
- Borçlanma
- Kayıt Dışı Ekonomi



Sermaye Sınıfına Hizmet Ediyor

Dolaylı Vergilerin Yüküne Neden İtiraz Ediyoruz?

Dolaylı vergiler gelirin kazanılması üzerine değil de harcanması üzerine dayandığı için çok kazananı değil çok harcayanı vergilendirmek gibi bir adaletsizliğe yol açıyor.

İtirazımızı şu noktalarda toplamak mümkün;

Bir vergi artışının vergi geliri yaratabilmesi için talebin fiyattaki değişimden az etkilenmesi gerekir. Bu az etkilenen mal ve hizmetler ise temel tüketim mallarıdır. Bu mallar toplumun geneli tarafından tüketilse bile, özellikle düşük gelirli olan işçi sınıfının tüketim harcamalarında büyük yer tutar. Örneğin; buğday, mısır, yulaf, kuru fasulye, kuru barbunya, nohut, mercimek, patates, kuru soğan, sarımsak, zeytin, zeytinyağı bunlar arasındadır. Temel tüketim malları üzerinden alınan vergilerin lüks ve özel tüketim amaçlı mallar üzerinden alınan vergilerle aynı olması ücretlilerin aleyhine bir vergi eşitsizliği yaratıyor. Bu yüzden temel tüketim malları üzerinden alınan vergilerin düşürülmesi temel talebimizdir.

Özetle dolaylı vergiler düşük gelirliden daha çok vergi alınmasına yol açtığı için adaletsiz bir sonuç yaratıp kamu harcamalarının ağırlıkla düşük gelirli işçiler tarafından karşılanması sonucunu doğuruyor.

Vergiler ve Gelir Dağılımındaki Eşitsizlik

Gelir dağılımı, bir ülkede üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen toplam gelirin, aynı ülkede yaşayan insanlara çeşitli dağıtım mekanizmaları ile paylaşılmasını ifade eder.⁵

Bir ülkede gelir dağılımının adaletli olması, o ülkede uygulanan ekonomi politikalarının adil ve güvenilir olduğunun da bir işaretidir. Gelir dağılımı eşitsizliği ise yaratılan toplam gelirin, toplumun tüm kesimlerince adaletli olarak paylaşılmamasıdır. Gelir dağılımının daha adil olduğu ülkelerde toplumsal yapı, faaliyetler ve talepler daha demokratik bir ortamda gerçekleşmektedir. Gelir dağılımının eşitsizliği halinde ise toplumun siyasi yapısında da anti-demokratik uygulamalar ortaya çıkmaktadır.⁶

OECD ve TÜİK verilerine göre ülkemiz gelir dağılımı eşitliği konusunda olumsuz bir tablo sergilemektedir. OECD ülkeleri içerisinde gelir dağılımında eşitsizliğin en fazla olduğu üç ülke; Kosta Rika, Meksika ve Türkiye'dir.⁷

Gelir dağılımındaki eşitsizliğin büyümesindeki nedenlerden bir tanesi; vergi yükünün sermayeden ücretli kesime kaydırılmasıdır.

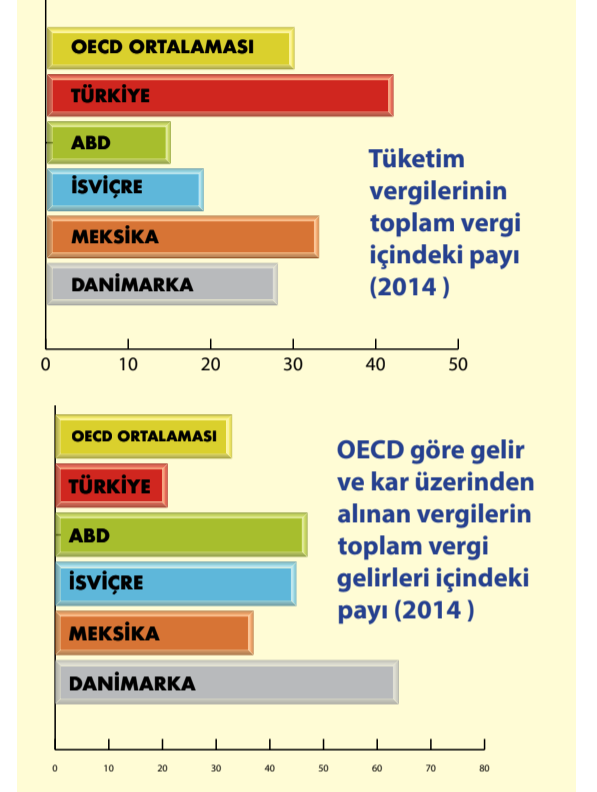
Vergi yükünün ücretli kesime kaydırılması sonucunu doğuran dolaylı vergilerin ağırlıkta olduğu bir ekonomide gelir dağılımında eşitlik sağlamak da zorlaşmaktadır.

Gelir dağılımında eşitsizliğin en fazla olduğu üç ülke: Kosta Rika, Meksika ve Türkiye

2015 yılında OECD'nin yayımladığı istatistiklere göre Türkiye'deki gelir dağılımı eşitsizliği artmıştır. Gelir dağılımında adaletsizliği gidermek için dolaysız vergilerin düzgün biçimde toplanması oldukça önemlidir.

Çünkü gelir dağılımının daha adil olduğu ülkelerde dolaylı ve dolaysız vergilerin oranı yüzde 60'a yüzde 40 dolaysız vergiler lehinedir. Türkiye'de ise dolaylı vergilerin tüm vergi gelirlerine oranı yüzde 70'tir.

Türkiye'de gelir dağılımı bozukluğunu düzeltmenin bir yolu da dolaylı ve dolaysız vergiler arasındaki bu çarpıklığı düzeltmek, kayıtdışı önlemek, vergide adaleti sağlamaktır.



Vergide Adaleti Sağlamak İçin

- Vergi sistemi, sosyal adaletin ve kamusal hizmetin temel dayanağı olmalıdır. Az kazanan-dan az; çok kazanan-dan çok vergi alınmalıdır. Dolaysız vergilerin işçi sınıfı ve tüm emekçiler üzerindeki yükü azaltılmalıdır.
- Örgütlenme hakkının, toplu pazarlık hakkının önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır. Sosyal bir devlet ancak örgütlü bir toplumla mümkündür.
- Başta asgari ücretliler olmak üzere işçiler ile kamuda çalışanların gelir vergisinin "artan oranlı vergi tarifesine" göre hesaplanması sistemi sonlandırılmalıdır.
- Kayıt dışı ekonomi önlenmelidir.
- Siyasi iktidar emekçiler üzerindeki vergi yükünü azaltılmalıdır.
- Gelir dağılımında adaletin sağlanması için vergi yükünün de adaletli dağıtılması sağlanmalıdır.
- Temel tüketim malları üzerindeki vergi oranı düşürülmelidir.

¹ <http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/bakan-agbaldan-2017-yili-butce-gelirleri-aciklamasi-277688.html>

² Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü <http://www.bumko.gov.tr/TR,7453/2017-butcesi-vergi-gelirlerinin-dagilimi.html>

³ Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü <http://www.bumko.gov.tr/TR,6317/2016-butcesi-vergi-gelirlerinin-dagilimi.html>

⁴ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160527M1-1.htm>

⁵ İşçiçok, E. (1998). "Türkiye'de Gelir Dağılımı Ve 1987- 1994 Gelir Dağılımı Araştırmalarının Karşılaştırmalı Bir Analizi". Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi. 16 (1). s. 144. DİSK/Genel-İş Emek Araştırmaları Raporu 9

⁶ DİSK/Genel-İş Emek Araştırmaları Raporu 9 say:2

⁷ TÜİK.(2017).Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması

Nedir Bu Vergi?

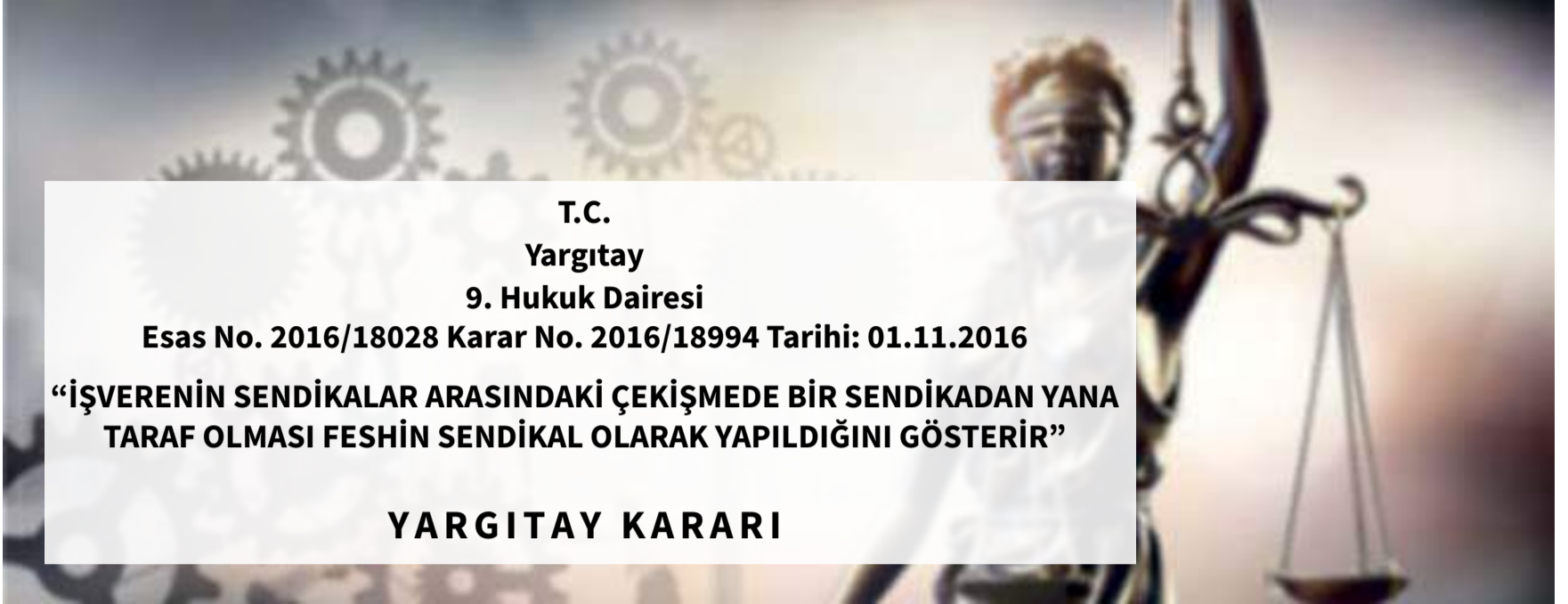
Vergi: Devletin kişilere hemen seçilebilir bir karşılık sunmaksızın devlet egemenliğine ve yaptırım gücüne dayanarak elde ettiği iktisadi kaynaklardır. Vergi; kamu harcamalarını karşılamak amacıyla, kişilerden ve kuruluşlardan kanun yoluyla toplanır. Genel olarak vergiler "dolaysız" ve "dolaylı" olarak iki büyük sınıfa ayrılır.

Dolaylı vergiler, bir işlem üzerinden alınan vergilerdir. KDV veya ÖTV bunun tipik örnekleridir. Her ikisi de alım satım üzerinden alınır.

Dolaylı vergiler, çoğunlukla farkında olmadan cebimizden çıkan vergi türleridir. Bir alış verişi yaptığımızda otomatik olarak ödediğimiz vergidir. Bu sayede vergi; satılan malın fiyatının içine gizlendiği ve hissedilmediği için işçi sınıfının vergiye karşı tepkisi de engellenmiş olur. Yani alış verişi yaptığımız marketin aynı zamanda devletin vergi tahsildarı olduğunu bilmeyiz.

Bu yüzden dolaylı vergiler vergi ödeyenin sınıfsal konumuna göre, ya da ödeme gücüne göre alınmaz. Hangi gelir düzeyinde, hangi sosyal konumda olursanız olun, ister patron ister işçi, aynı mal veya hizmet üzerindeki vergileri aynı miktar veya oranda ödersiniz. Her zaman sermaye sınıfının çıkarlarını önleyen iktidarların gelip geçtiği ülkemizde dolaysız vergiler zaten pek tahsil edilmek istenmez. İktidarın sınıfsal karakteri de bu isteksizliği yaratır. Bu nedenle dolaylı vergilerin sınıfsal eşitsizliklerin üzerini örttüğünü bilerek bu vergilere yönelik bir işçi sınıfı bilinci geliştirmeliyiz.

Dolaysız vergiler gelir, kazanç ya da servet üzerinden alınır. Burada bir işlem yapılmasına gerek yoktur. Gelir ya da kazancı elde etmiş olmak ya da servet sahibi olmak bu vergilerin alınma gerekçesidir. Gelir vergisi, kurumlar vergisi, veraset ve intikal vergisi, emlak vergisi dolaysız vergilerin örnekleridir. Bazı ülkelerde ayrıca servet vergisi alınır.



T.C.

Yargıtay

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/18028 Karar No. 2016/18994 Tarihi: 01.11.2016

“İŞVERENİN SENDİKALAR ARASINDAKİ ÇEKİŞMEDE BİR SENDİKADAN YANA TARAF OLMASI FESHİN SENDİKAL OLARAK YAPILDIĞINI GÖSTERİR”

YARGITAY KARARI

ÖZETİ: ...davalı işyerindeki sendikal faaliyete ve sendikalar arasındaki çekişmeye davalı işverenin dahil olduğu açıktır. Fesih için neden göstermeyen, sendikalar arası çekişmeye dahil olan davalı işverenin, iş sözleşmesini sendikal nedenle feshettiği açık olup, sendikalar arasındaki rekabetten kaynaklandığını söylemek yerinde değildir. Sendikal fesih iddiası ispatlanmış olup, sendikal tazminatın kabulü gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

E) Gerekçe: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir. (04.04.2008 gün ve 2007/29752 Esas, 2008/7448 Karar sayılı ilamımız).

İşçi fesihte sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverenedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m. 20/f.2). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/6 maddesi uyarınca da "İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür".

İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işve-

renin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz. (Dairemizin 01.12.2008 gün ve 2008/6294 Esas, 2008/32601 Karar sayılı ilamı).

Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelidir ve bu ikisi bir bütünü oluşturur. Çalışanların örgütlenmesi önündeki tüm engeller, toplu sözleşme düzeninin varlığını tehdit eder. Sendikal nedenle yapılan fesih, bu engellerden biridir. İşçinin sendikaya üye olması üzerine veya sendikal faaliyetleri nedeni ile çıkarılması iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini gösterir. Yaptırım belirlenirken, sendikal nedenle yapılan feshin, ilk bakışta iş sözleşmesi ve işçi üzerinde etkisini gösteren fakat temelde sendikaya ve nihayet toplu sözleşme düzenine yönelik bir haksız fiil olduğunu gözden kaçırmak gerekir. Sendikal fesih iddiasında tarafların ispat yükümlülüğü yukarıda belirtilen normatif kurallar ile düzenlenmiş olup, burada evleviyetle feshin nedeninin ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu belirtildikten sonra işçinin ileri sürülen fesih nedeninin doğru olmadığı ve bunun sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır. Başka bir anlatımla sendikal özgürlüğün teminine yönelik olarak sendikal fesih iddialarında tek taraflı bir ispat yükümlülüğü yeterli görülmemiştir. Dolayısıyla işverenin ispat faaliyetinin sendikal nedenle fesih iddialarının değerlendirilmesinde önemli bir etken olacağı aşikârdır. Diğer taraftan, her ne kadar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/7 maddesinde "Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur" düzenlenmesinde fesih dışında ibaresi kullanılmış ise de sendikal nedenle fesih, iş söz-

leşmesi devam ederken yapılan sendikal ayrımcılıktan daha ağır bir yaptırım olduğundan, sendikal ayrımcılık yapıldığını gösteren güçlü vakıalar var ise işverenin feshin sendikal nedene dayanmadığını ve geçerli nedeni olduğunu kanıtlaması gerekir. Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi, iş akdinin haklı veya geçerli bir nedenle feshedilmediğini ve bu feshin asıl sebebinin sendika özgürlüğü kapsamındaki sendika seçme özgürlüğünün engellenmesine yönelik olduğunu iddia etmiştir. Mahkemece işverence gerçekleştirilen feshin haklı ve geçerli olduğu ispatlanmadığından feshin geçersizliğine karar verilmiş, ancak davalı işyerindeki sendikal faaliyetlerin ise sendikalar arasındaki rekabetten kaynaklı olup, işverenin buna dahilinin olmadığı gerekçesiyle sendikal tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre geçerli fesih konusunda ispat yükü kendisinde olan davalı işveren feshin haklı ve geçerli nedene dayandığını kanıtlayamadığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak davalı işyerinde sendikal bir faaliyet olduğu sabit olup, bu olgu Mahkemenin de kabulündedir. Bu uyuşmazlıkta çözüm, işverenin sendikal nedenle feshi gerçekleştirip gerçekleştirmediği ve bu bağlamda ispat yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediği noktalarında toplanmaktadır.

Dosyadaki bilgi ve belgeler ile aynı davalı işverene karşı aynı iddialarla açılan ve aynı gün temyiz incelemesi yapılan 2016/18021 ilâ 2016/18029 Esas sayılı ve 2016/27214 ilâ 2016/27222 Esas sayılı dosyaların birlikte incelenmesinden; Davalı işverence yazılı fesih bildiriminde fesih nedeni açıklanmamış, yargılama safhasındaki yazılı ve sözlü beyanlarında da bu yönde somut bir açıklama yapı-

madığı gibi delil de sunulmamış, sadece sendikal feshin söz konusu olmadığı, bu iddianın ispatının işçiye ait olduğu yönünde savunma yapılmıştır. Davalı tanıkları beyanlarında dahi somut bir fesih sebebi belirtilmemiş, hatta bu fesihlerin duyuma dayalı olarak sendikal nedenle yapıldığını öğrenildiğinden, ayrıca fesih sonrası yeni işçi alımlarının olduğundan dahi söz etmişlerdir.

Ayrıca davalı işverene ait 4 işyeri bulunmakta olup, 01.06.2015 tarihi itibarıyla davalı İşletmedeki toplam işçi sayısı 1611 olup, 1433 işçinin ... 4 işçinin ..., 2 işçinin de ... Sendikalarına üye olduğu, işyerindeki yetkili Sendikanın ... Sendikası olduğu, 2015/Haziran ayında ise davalı İşyerinde ... Sendikası'nın örgütlenme çalışmalarının yoğunlaştığı, bu meyanda 501 ... Sendikası üyesinin istifa ettiği, bu istifa eden işçilerden 489 işçinin ... Sendikası'na üye olduğu, bilahare üye olan bu işçilerin 478 inin kısa bir süre sonra istifa ettiği ve 13.01.2016 tarihi itibarıyla ... Sendikası'nda 8 üye kaldığı, 21.12.2015 tarihi itibarıyla de ... Sendikasının üye sayısının 1482 olduğu tespit edilmiştir.

Bu dosyadaki taraf tanıklarının tutarlı anlatımlarından, davalı işveren ve vekillerinin doğrudan sözkonusu faaliyeti engellemeye yönelik sözlü ve fiili bir baskının yapılmadığı, ancak işyerinde bu baskıları yapan diğer işyeri çalışanı işçilerin daha iyi pozisyonlara (vardiya amiri, beyaz yaka olarak görevlendirme v.s.) getirildiği ve ilk işyerine girenlerin işveren temsilcilerince işyerinde örgütlü olan ... Sendikasına üye olmaları yönünde tavsiyelerde bulunulduğu açıklanmıştır. Aynı gün temyiz incelemesi ya-

pılan sözkonusu bazı dava dosyalarında davalı işverenin bu süreçte işyerindeki yetkili sendika değişikliğini önlemek için işçilere para dağıtıldığının iddia edildiği ve bu iddiayı desteklemek için işyerindeki panolarda ilan edilen davalı işyerinin Türkiye Direktörü ...nin yazısının dosyaya ibraz edildiği ve ibraz edilen bilâ tarihli bu yazıda, "Hepimiz için olumsuz sonuçlar doğuracak sıkıntılı bir sürecin sağ duyulu davranan sizler sayesinde sona ermiş olması, iş disiplininin ve üretimin kesintisiz şekilde devam etmesi dolayısıyla işinize ve işyerinize sahip çıkmanız bizler için büyük önem taşımaktadır." yönünde söylemlere yer verildikten, sonra Mayıs ayı sonunda 1.000 TL. tutarında destek ödemesi yapıldığı, 2015/Ağustos ayından itibaren toplam 4 ay içinde yapılacak ödemelere ilişkin bilgi verildiği görülmüştür. Taraf tanık beyanlarından bu yazının 2015/Haziran ayında işyerinde yaşanan olaylardan sonra panolara asıldığı da açıklığa kavuşturulmuştur.

Bu kapsamda mevcut delil durumu itibarıyla; davalı işyerindeki sendikal faaliyete ve sendikalar arasındaki çekişmeye davalı işverenin dahil olduğu açıktır. Fesih için neden göstermeyen, sendikalar arası çekişmeye dahil olan davalı işverenin, iş sözleşmesini sendikal nedenle feshettiği açık olup, sendikalar arasındaki rekabetten kaynaklandığını söylemek yerinde değildir. Sendikal fesih iddiası ispatlanmış olup, sendikal tazminatın kabulü gerekirken, yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

F) Hüküm: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

3. Feshin sendikal nedene dayanması nedeni ile davacının başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat miktarının takdiren davacının 1 yıllık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yaptığı 75,40 TL. yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 1.800,00 TL. ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, Kesin olarak oyçokluğu ile 01/11/2016 günü karar verildi.





Hangi davalarda arabulucuya gidilmek zorunluluğu var?

İş kazası, meslek hastalığından kaynaklanan maddi, manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hariç ARTIK HER BİR DAVADA ARABULUCUYA BAŞVURMAK ZORUNLUDUR.

Arabulucuya nasıl başvurulur?

Hak aramak zorunda kalan işçi, işverenin veya işyerinin bulunduğu yerdeki adliyede görevlendirilmiş "arabuluculuk bürosuna"; yoksa görevlendirilmiş sulh mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne başvuracak, arabulucu atanmasını isteyecek.

Bu bürolar, ellerindeki listeden bir arabulucuyu görevlendirecek. İşçi ve işveren listeden üzerinde anlaşmış bir arabulucuyu da seçebilirler. Başvuruyu yapan işçi, elindeki işverenin tüm iletişim bilgilerini de bu büroya verecek. Başvuruya dair yasanın özel bir şekil öngörülmemiştir. Çıkarılacak yönetmelikle bu başvurunun bir dilekçe veya form şeklinde belirlenmesi beklenmektedir.

Arabulucu başvuru sonrasında hangi işleri yapacak?

Başvuruyu alan arabulucu, tarafları ilk toplantıya davet edecek. Görevlendirildiği tarihten itibaren 3 hafta içinde başvuruyu sonuçlandırmak zorundadır. Bu süre zorunlu hallerde en fazla 1 hafta uzatılabilir. Taraflar toplantıya katılmazlarsa veya toplantılarda uzlaşma sağlanamazsa arabulucu, süreci sonlandırır ve durumu tutanak altına alır. Anlaşma gerçekleşirse bu durum da arabulucu tarafından tutanak altına alınır.

Arabulucunun düzenlediği ilk toplantıya katılmamanın yaptırımı var mıdır?

Geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmayan taraf daha sonra açılacak dava aşamasında kısmen veya tamamen haklı çıkarsa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. İki taraf ta katılmamışlarsa davadaki tarafların yaptığı yargılama gideri üzerlerine kalacaktır.

Arabulucular için ücret ödeyecek miyiz?

Evet ödeyeceğiz. Çünkü bir anlamda yargı özelleştirmesi söz konusudur. Sendikamız da en çok bu nedenle bu düzenlemeye karşı çıkmıştır.

Uyuşmazlık arabuluculuk aşamasında anlaşma ile sonuçlanırsa ve taraflar aksini kararlaştırmamışlarsa arabulucu ücretini eşit bir biçimde üstlenecekler. Bu ücret yayınlanmış resmi tarife ile belirlenmiş dava konusu tutarın belli bir yüzdesi şeklinde olacaktır (örneğin 30.000 TL'ye kadar alacağın %6'sı gibi).

Anlaşma sağlandığı takdirde işe iade davalarında arabulucu, işçiye işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret toplamı üzerinden tarifedeki yüzde oranında ücret alacak.

Taraflar toplantıya gelmemişlerse; arabulucu taraflara ulaşamamışsa; taraflar toplantıya katılmamış ve toplantı iki saatten az sürmüş ise arabulucu ücretini Adalet Bakanlığı ödeyecek.

Taşeron işçilerin işe iade davaları için özel bir düzenleme yapılmış mı?

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranacak.

Arabulucu aşamasında zamanaşımı süreleri işleyecek mi?

Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı duracak ve hak düşürücü süre işlemeyecek.

Arabulucu aşamasında avukatlarınız görev yapacak mı?

Evet yapacak. Bu nedenle arabulucudaki görüşmelere Sendikamızın görevlendirdiği avukatlarla gidilmesi üyelerimizin yararına olacaktır.

İşe iade taleplerinde arabuluculuk nasıl işleyecek?

Konuyla ilgili İş Kanunu'nda değişiklik yapıldı. İş akdinin fesih tarihinden itibaren 1

"Kıdem, ihbar, kötü niyet, eşit işlem borcundan doğan tazminatlarında 10 yıllık zamanaşımı süreleri 5 yıla iniyor."

aylık sürede arabulucuya başvurmak zorunlu hale geldi. Taraflar işe iade ile ilgili arabulucu aşamasında anlaşamazlarsa işçi, son tutanağın düzenleme tarihinden itibaren 2 hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilecek. Bu iki süre de hak düşürücü süre olduğundan ve telafisi olmadığından bu süreler mutlak olarak dikkat edilmelidir.

İşe iadelerde arabuluculuk aşamasında varılacak anlaşmada hangi konularda mutabakat zorunludur?

İşe iadelerde arabuluculuk aşamasında anlaşma şu konuları içermelidir:

İşe başlatma konusunda anlaşma halinde; işe başlama tarihi, boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer işçilik hakları, işe başlatmama halinde ise ödenecek (4-8 aylık ücret tutarındaki) tazminat tutarının belirlenmesi zorunlu tutulmuştur.

Zamanaşımı süreleri kısalıyor mu?

Evet özellikle kıdem, ihbar, kötü niyet, eşit işlem borcundan doğan tazminatlarında 10 yıllık zamanaşımı süreleri 5 yıla iniyor. Yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam edecek, ancak zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı 5 yıldan uzun ise, 5 yılın geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olacak. Alacakları olan işçiler bu süreye dikkat etmelidir.

Hangi davalarda temyiz yolu kapanıyor?

İşe iade davaları, temsilci ve işyerinde çalışmakta olan sendika yöneticilerinin işe iade davaları, işçiye verilen disiplin cezalarının iptali davaları, toplu sözleşme yapılması bakımından işletmenin kapsamına ilişkin davalar, toplu sözleşme yorum davaları, grev veya lokavtın yasa dışı olduğuna ilişkin tespit davalarında bölge adliye mahkemeleri son itiraz mercii olacak, Yargıtay nezdinde temyiz yoluna gidilemeyecek.

Yasanın uygulaması ne zaman başlayacak?

Yasanın arabuluculukla ilgili hükümleri 1 Ocak 2018 tarihinde, diğer hükümleri yayımı tarihinde uygulamaya girecektir. Halen açılmış davalar etkilenmeyecek, görülmesine devam edilecektir. Temyiz konusunda ise mahkemelerin davada verdiği karar tarihinde yürürlükte bulunan düzenleme esas alınacaktır.



DİSK: İşçilerin Olmadığı Çalışma Toplantısında Yokuz!



Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) 2-5 Ekim 2017 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen ILO Avrupa Bölge Toplantısı'na katılmama kararı almış ve toplantıya katılmama çağrısı yapmıştı. Yapılan çağrı, bölgedeki sendikalar arasında geniş yankı bulmuş, 51 ülkeden sendikaların büyük bir bölümü top-

lantıya katılmayacağını açıklamıştı.

DİSK tarafından yapılan açıklamada, "İşçi haklarının olmadığı bir yerde ve işçilerin katılmadığı toplantılarda çalışma hayatının sorunları tartışılabilir mi?" sorusu sorularak, "Hükümeti bir an önce, işçiler için insanca çalışma koşullarının güvenesi anlamına gelen ILO sözleşmelerini

DİSK Yönetim Kurulu, 2-5 Ekim 2017 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen Uluslararası Çalışma Örgütü Avrupa Bölge Toplantısı'na katılmadı. DİSK tarafından yapılan açıklamada, "İşçi haklarının olmadığı bir yerde ve işçilerin katılmadığı toplantılarda çalışma hayatının sorunlarının tartışılmayacağı" belirtilmiş ve "İşçilerin olmadığı çalışma toplantısında yokuz" denilmişti.

uygulamaya çağıran DİSK Başkanlar Kurulu şöyle devam etti: "Bu ayıptan kurtulmak için hukuksuz şekilde işten çıkartılan işçi ve kamu emekçilerinin işe iadesi için adım atmalıdır. Artık bir savaş boyutuna varan iş cinayetlerini durdurmak için gerekli işçi sağlığı iş güvenliği önlemleri alınmalıdır. Kayıt dışı çalışma, taşeronluk ve kiralık işçilik gibi güvencesiz çalışma biçimleri engellenmelidir. Grev, örgütlenme ve toplu sözleşme hakları başta olmak üzere temel işçi hakları yasalar ve uygulamalar düzeyinde hayata geçirilmelidir."

"İSTİHDAM SEFERBERLİĞİ" YOK!

ÇIRAK, STAJYER ve KURSIYER PATLAMASI VAR

DİSKAR
İşsizlik ve İstihdam Raporu-Eylül 2017

DİSK-AR, TÜİK'in 15 Eylül 2017 günü açıkladığı Haziran 2017 dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırması ile aynı döneme ilişkin İŞKUR'un işe yerleştirme ve SGK'nin sigortalı verilerini birlikte değerlendirdi.

Dar tanımlı işsizlik yüzde 10'un üzerinde seyrederken, yaratıldığı söylenen **istihdam yapay, hayali ve eğreti niteliktedir.**

TÜİK'e göre istihdamda son bir yılda 1 milyon 52 bin kişilik bir artış yaşandı ancak bu artışın **büyük bölümü stajyer, çırak ve kursiyerlerden oluşmaktadır.**

SGK verilerine göre çırak, stajyer ve kursiyer sayısında son bir yılda 1 milyon 250 bin civarında artış yaşandı.

2017 Ocak-Haziran döneminde İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin sayısı 546 bin oldu. Bu sayı geçen yılın aynı dönemine göre 113 bin kişi artış gösterdi.

TÜİK tarafından açıklanan dar tanımlı (standart) işsizlik oranı bir önceki yılın haziran ayına göre oransal olarak aynı kalarak yüzde 10,2 olarak gerçekleşti.

Dar tanımlı işsiz sayısı bir önceki yılın haziran ayına göre 124 bin kişi artarak 3 milyon 251 bine yükseldi. Geniş tanımlı işsiz sayısı 5,9 milyon, geniş tanımlı işsizlik oranı ise yüzde 17,3 olarak gerçekleşti.

Genç kadın işsizlik oranı bir önceki yılın haziran ayına göre **3,9 puan artarak yüzde 26,8'e yükseldi.**



DİSKAR

TEMmuz 2017 DÖNEMİ HANEHALKI İŞGÜCÜ ARAŞTIRMASI BİRİNCİ BÖLÜMÜ

ZORUNLU SİGORTALI İŞÇİ SAYISI 265 BİN AZALDI

ÇIRAK, STAJYER VE KURSIYER SAYISI 1,3 MİLYON ARTTI

GERÇEK İŞSİZ SAYISI 6,1 MİLYON

GENİŞ TANIMLI İŞSİZLİK ORANI YÜZDE 17,7

KENTLERDE HER DÖRT GENÇTEN BİRİ İŞSİZ

GENÇ KADIN İŞSİZLİĞİ 27,5

DİSK-AR: İşsizlik Düşmüyor, İstihdam Artışı Hayal

DİSK-AR, TÜİK'in 16 Ekim 2017 günü açıkladığı Temmuz 2017 dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırması ile İŞKUR'un Ekim 2017 işe yerleştirme istatistiklerini ve SGK'nin Haziran 2017 sigortalı verilerini birlikte değerlendirdi.

Raporda, TÜİK verilerine göre dar tanımlı ve mevsimsel etkilerden arındırılmış **işsizlik oranı yüzde 11,2 olarak gerçekleşti.** Mevsimsel etkilerden arındırılmış işsiz sayısı ise 3 milyon 558'e yükseldi.

TÜİK'e göre istihdamda son bir yılda 1 milyon 122 bin kişilik bir artış yaşandı ancak bu artışın **büyük bölümü stajyer, çırak ve kursiyerlerden oluşmaktadır.**

SGK verilerine göre çırak, stajyer ve kursiyer sayısında son bir yılda (Haziran 2016-Haziran 2017) 1 milyon 304 bin artarken, zorunlu sigortalı sayı-

sında (4/a) ise 265 bin kişilik azalma yaşandı.

İstihdam teşviklerini izleyebileceğimiz İŞKUR verilerine göre 2017 Ocak-Eylül döneminde İŞKUR tarafından işe yerleştirilenlerin sayısı 792 bin oldu. Bu sayı geçen yılın aynı dönemine göre 222 bin kişi artış gösterdi.

Geniş tanımlı işsiz sayısı 6,1 milyon, geniş tanımlı işsizlik oranı ise yüzde 17,7 olarak gerçekleşti.

Kadın işsizliği 0,6 puan artarak 14,6'ya yükseldi. **Genç kadın işsizlik oranı bir önceki yılın temmuz ayına göre 2,9 puan artarak yüzde 27,5'e yükseldi.**

Temmuz 2017 döneminde mevsimsellikten arındırılmış genç (15-24 yaş arası) işsizliği bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,4 puan artarak yüzde 21,7'ye yükseldi.



10 Ekim Ankara Katliamı'nda yaşamını yitiren 102 can için katliamın 2. yılında çeşitli illerde anmalar yapıldı. Katliamda hayatını yitirenlerin yakınları ile Sendikamız Genel Sekreteri ve DİSK Başkan Yardımcısı Cafer Konca'nın da içerisinde bulunduğu kurum

temsilcilerinin yapacakları anmaya müdahale edildi.

İstanbul'da Bakırköy Özgürlük Meydanı'nda, İzmir'de Alsancak Türkan Saylan Kültür Merkezi önünde, Adana'da Tren Garı

Katiller Kaybedecek, Emek Demokrasi Barış Kazanacak!

önünde, Antalya'da Attalos Meydanı'nda ve bir çok ilde anma etkinlikleri düzenlendi. Anmalarda barış ve demokrasi için mücadelenin sonuna kadar sürdürüleceği vurgulandı.

Unutturmayacak ve Affetmeyeceğiz!

İş Cinayetleri Son Bulsun!

İzmir'de 4 işçi öldü

11 Ekim 2017 günü sabah saatlerinde, TÜPRAŞ Aliağa rafinerisinde, nafta tankında bakım yapıldığı esnada meydana gelen patlamada 4 işçi kardeşimizi kaybettik.

Şırnak'ta 8 işçi öldü

17 Ekim 2017 tarihinde açık madende meydana gelen ve sekiz işçinin yaşamını kaybettiği göçükle ilgili DİSK, KESK, TMMOB, TTB ve Sendikamız Şırnak Şubesinin de içinde bulunduğu heyet yerinde incelemelerde bulunarak bir rapor hazırladı.

Bursa'da 5 işçi öldü

Bursa'nın merkez Gürsu İlçesi Organize Sanayi Bölgesi'ndeki tekstil fabrikasının boyahane bölümünde 8 Kasım 2017 tarihinde buhar kazanında gaz sıkışması sonucu meydana gelen patlamada, 5 işçi öldü, 16 kişi ise yaralandı.

Ölümlerin Nedeni Taşeron Çalıştırma

İşgücü maliyetini düşürmek adına uygulanan taşeronlaştırma ve esnek çalıştırma biçimleri, sağlıksız ve güvencesiz çalıştırma koşulları, iş kazalarına ve ölümlere davetiye çıkarıyor. İşçi sağlığı ve güvenliği önlemlerine maliyet unsuru olarak bakılması iş kazalarını arttırıyor ve işçiler yaşamlarını kaybediyor.

Oysa iş kazaları kader değildir.

Çözüm: İş güvencesi, sendikali çalışma, uluslararası normlara uyma, denetim, bilime kulak verme ve en önemlisi ise kar değil insan odaklı olma.



"Bölgede yaşanan işsizlik nedeniyle insanlarımız açlıktan ölmek ile emniyetsiz ocaklarda ölmek arasında tercih yaparak bu ocaklarda tedbirleri alınmamış bir şekilde çalışmak zorunda kalıyor." (Şırnak raporundan)

Üyemiz Murat Çotak'ı İş Cinayetinde Kaybettik

İzmir Büyükşehir Belediyesi ESHOT'ta şoför olarak çalışan üyemiz Murat Çotak, iş molasından sonra kontak çalıştırmak için otobüse giderken, iki otobüs arasında kalarak iş cinayetinde yaşamını yitirdi.

Acımız büyük. Üyemizin başta ailesi olmak üzere işçi sınıfının başı sağ olsun.



OHAL'e Güvenen İşverenler Sendikal Haklara Saldırıyor İşçiler Mücadeleye Devam Ediyor!

Ohal'in yarattığı kurlsız ve hukuksuz ortamda işverenler sendikalaşmayı kırmak için çeşitli yöntemlerle işçi sınıfına saldırıyor: Keyfi bir şekilde sendikaların yetkisine itiraz etmek, mücadelecileri işten atmak, baskılar, tehditler, sürgünler... Bu saldırılar karşısında patronlara karşı mücadele eden işçiler aynı zamanda OHAL'e karşı da mücadele veriyor.

Zonguldak'ta Türkiye Taşkömürü Kurumu Madencileri



Taş Kömürüne Dokunmayın

TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda kabul edilen torba yasa tasarısının, 'TTK ile Türkiye Kömür İşletmeleri, uhdelinde bulunan maden ruhsat sahalarını işletmeye, işletilmeye, bunları bölerek yeni ruhsat talep etmeye ve bu ruhsatları ihale etmeye yetkilidir' şeklindeki 58'inci maddesi ile özelleştirme yolunun açılmasına karşı Zonguldak'ta Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda (TTK) çalışan maden işçileri, kurumun özelleştirilmesinin önünü açan torba yasa tasarısını protesto için 21 saat süren 'maden ocağından çıkmama' eylemi yaptı.

Tehlike Geçmedi: 58. Madde ile Madenlerde Yaşam Tehlikesi Artacak

Madenlerde üretim ve planlama havza madenciligi ilkelerine uygun olarak tek elden yapılması gereken yapılacak yasal düzenleme bu ilkeyi ortadan kaldıracak nitelikte. Soma'da ve Ermenek'te havzalarda çalışan firmalara ayrı ayrı ruhsat verilmişti. Bu durum ise faciaların yaşanmasına sebep olmuştu. Çıkarılacak yasa ile birlikte Zonguldak'ta 20 ye yakın rödovans yöntemiyle çalışan saha ayrı ayrı ruhsatlandırılacak.

Pakpen İşçileri

Konya Selçuklu'daki Organize Sanayi'nde faaliyet yürüten ve iki dönemdir toplu iş sözleşmesi imzalanmış olan Pakpen fabrikasında, işveren yeni dönem TİS öncesi önce işçilerin üyesi olduğu Petrol-İş Sendikası'nın yetkisine itiraz etti, ardından da 34 işçiyi işten attı. İşten atılan işçiler işlerine geri dönebilmek ve sendikal haklarına sahip çıkmak için kent merkezinde ve organize sanayi bölgesi içinde yaptıkları yürüyüşlerle eylemlerini sürdürüyor.

İnşaat İşçileri

İstanbul Tuzla'daki Aydınli Mahallesi'nde yapımı sürmekte olan Dumankaya Lokumevler inşaatında çalışan işçiler, 2 yıldır ücretlerini alamadıkları için 25 Ekim günü inşaat alanını işgal etti. Kütahya'da Dumlupınar Üniversitesi merkez kampüsünde yapımı devam eden bir inşaatta çalışan işçiler de ücretlerinin ödenmesi için 19 Ekim günü inşaat alanında ateş yakarak iş bıraktı.



Kod-A İşçileri

DİSK'e bağlı Sosyal-İş'in örgütlenme çalışması yürüttüğü ve 853 işçinin çalıştığı Kod-A Bilişim'de toplu iş sözleşmesi için yeterli çoğunluğa ulaşılmamasının ardından işveren işten atmalarla, tehditlerle, sürgün ve baskılarla sendikalaşmayı kırmaya çalıştı. İşverenin sendika düşmanı tavrına karşı işçiler İzmir ve İstanbul'da direnişlerini sürdürüyor.

Cam İşçileri

Daha önce hükümet tarafından defalarca grevi yasaklanan Paşabahçe Cam Fabrikası'nda çalışan 90 işçi işten çıkarıldı. Trakya'da çadır kurarak 17 gün direnen işçiler burada sonuç elde edemeyince İstanbul'a doğru "iş, aş, adalet" talebiyle 20 Ekim günü yürüyüşe geçtiler. Desteğin giderek arttığı yürüyüş ikinci gününde engellendi. Gerekçe olarak OHAL ve valilik tarafından verilen yasaklama kararı gösterildi. Ancak işçiler burada bekleyişlerini sürdürdü ve mücadeleye devam edeceklerini söylediler. Başlattıkları yürüyüşle önemli bir ses getiren cam işçileri, yapılan görüşmelerin ardından alınan şu kararla eylemlerini sonlandırdı: **Başvurmaları halinde 90 işçi şirketin Eskişehir'deki fabrikasında işe başlayabilecek, Eskişehir'e gitmek istemeyenlere de kıdem ve ihbar tazminatları %26'ya kadar teşvikli ödenecek.**



#BravoİşçileriİçinAdalet

Zara, Next ve Mango gibi dünyaca ünlü markalara üretim yapan Bravo hazır giyim fabrikasında çalışan işçiler, fabrikanın bir gecede boşaltılıp, işverenin kaçması üzerine son 3 aylık ücretleri ile kıdem ve ihbar tazminatlarını almadılar. İşçiler seslerini duyurmak için Zara mağazalarına giderek ürünlere üstünde "Alacağınız ürünü ben yaptım ama paramı alamadım" yazan etiketler eklediler ve sosyal medyadan #BravoİşçileriİçinAdalet hashtagi ile destek bekliyorlar.



Saya İşçileri

"Köle değil işçiyiz, birleşirsek güçlüyüz!" diyen binlerce saya işçisinin eylemlerine destek artıyor. Adana'da bini aşkın saya işçisi birlik oldu ve 6 Eylül'de düşük ücretlere karşı iş bırakma eylemi gerçekleştirdi. Birkaç gün içerisinde zamlarını alan Adana'daki saya işçilerinin ardından, İstanbul, Konya, Gaziantep, Manisa ve İzmir'deki saya işçileri de mücadeleye girişti ve iş bırakma eylemleri gerçekleştirdi. **Saya işçileri sadece ücret düşüklüğüne karşı değil, aynı zamanda ağır ve kötü çalışma koşullarına karşı da mücadele ediyor.**



SOSYAL MEDYADA GENEL-İŞ



Yeni acıların yaşanmaması için ders alınmalı, önem alınmalı. Acıların hala yüreğimizde #VanDepremi





FİLM: I, Daniel Blake Bir İşçinin Sessiz Çığılığı



İşçi sınıfının yönetmeni Ken Loach'un son filmi "I, Daniel Blake" 69. Cannes Film Festivali'nde Altın Palmiye ödülünü aldı. Film, Ken Loach'un diğer filmlerinde de olduğu gibi işçilerle ilgili bir yaraya parmak basıyor. **Sosyal güvenliğin dönüşümünü ve bunun işçilerin hayatlarını ne denli etkilediğini bir işçinin gözünden çarpıcı olarak ortaya koyuyor.**



Güvencesizliği, işçilerin var olan haklarının tırpanlanması ve sosyal güvenliğin geldiği boyutla resmeden filmde 59 yaşındaki marangoz Daniel Blake geçirdiği kalp krizi sonrası doktorların tavsiyesiyle işine ara vermek zorunda kalır. Başka bir gelir kaynağı olmayan Daniel işsizlik maaşına başvurur. Ancak onu, karmaşık ve uzun bir bürokratik süreç beklemektedir. Birçok bürokratik

engele takılan ve sistemin çarpıklığı nedeniyle devlet yardımı alamayan ve iş aramak zorunda kalan Daniel, süreç içerisinde görür ki, bütün bunlar aslında insanlara işsizlik maaşı verilmesini güçleştirmek üzere oluşturulan bir dizi kuraldır. İşçilerin emeklerinin ve yaşamlarının ne kadar değersiz hale getirildiğini etkili bir biçimde anlatan bu film yalnızca dokunaklı değil aynı za-

manda öfkelenendirici bir etki yaratıyor.

Bir işçinin sessiz bir protesto çığılığı olan bu filmin yönetmeni Ken Loach filmi için: "Bize ilham verenler dünyanın beşinci zengin ülkesi İngiltere'de yiyecek bulamayanlardır." demektedir. Refah seviyesi ve işçi hakları Türkiye'ye göre daha iyi olan İngiltere gibi bir ülkeden bir işçi öyküsü olan bu film bize tüm dünyada işçi sınıfına dayatılan düzeni ve şartları cesurca gösteriyor ve bizi örgütlü ve mücadeleye evrilen bir öfkeye davet ediyor.

Ağustos, Eylül ve Ekim 2017'de Vefat Eden Üyelerimiz

Sağnak Temizlik Hizmetleri işçisi **Mehmet Abusko**'yu 3 Ağustos'ta Diyarbakır Bağlar'da, Karbel İzmir Karabağlar Belediyesi işçisi **Barış Uygur**'u 10 Ağustos İzmir Karabağlar'da, İZENERJİ işçisi **Muzaffer Potak**'ı 11 Ağustos'ta İzmir Buca'da, Arge Temizlik ve İnsan kaynakları işçisi **Gökçen Düğür**'i 14 Ağustos'ta Ankara Altındağ'da, MÇ Grup Temizlik işçisi **Saddullah Doğan**'ı 21 Ağustos'ta Antalya Döşemealtı'nda, YE-PA Yenimahalle Gıda işçisi **Hasan Büyükkaya**'yı 30 Ağustos'ta Ankara Yenimahalle'de, Alan Sosyal Hizmetler Gıda işçisi **Hayrettin Şahin**'i 7 Eylül'de Van'da, İZENERJİ işçisi **Tolga Karayılan**'ı 10 Eylül'de İzmir Bornova'da, Kale kurumsal Hizmetler İnşaat işçisi **Erkan Bak**'ı 16 Eylül'de Ankara'da, Denizay Yemek Hizmetleri İşçisi **Recep Küçükçaya**'yı 18 Eylül'de İzmir Çeşme'de, Karahan Group İnşaat İşçisi **Süleyman Sunaç**'ı 6 Ekim'de İstanbul Şişli'de, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi işçisi **Ubeydullah Çiçek**'i 10 Ekim'de Diyarbakır Yenişehir'de, Mer-Bel İzmir Konak Bel. Turizm işçisi **Sedat Gemici**'yi 12 Ekim'de İzmir Konak'ta, Yeşilirmak Sosyal hizmetler işçisi **Rafet Millet**'i 17 Ekim'de İstanbul Şişli'de, Tekirdağ Büyükşehir Belediye Başkanlığı işçisi **Kerim Çaylalı**'yı 21 Ekim'de Tekirdağ'da, Star Sos Hizmetler işçisi **Hasan Korkmaz**'ı 23 Ekim'de Ağrı Patnos'ta, İZELMAN işçisi **Harun Acar**'ı 26 Ekim'de İzmir Konak'ta kaybettik.

Vefat eden üyelerimizin ailelerine ve yakınlarına başsağlığı ve sabır dileriz.



Avrupa'da Kamu İşçileri Ayakta

Portekiz'de Yerel Yönetimlerde Grev

Yerel yönetimlerde örgütlü STAL sendikası da dahil olmak üzere Portekiz sendikaları yerel yönetim ve belediye şirketlerinde 27 Ekim'de ulusal bir greve çağrısı yapıyor. Grev, 2009'dan beri yerinde sayan ücretlerin yüzde 4'lük artırılmasını (ayda en az 60 EUR) ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini hedefliyor. Sendikalar, ayrıca, haftalık 35 saatlik çalışma süresinin tüm işçiler için güvence altında olmasını talep ediyor.

İrlanda'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Talebi

IMPACT adlı kamu hizmetleri sendikası bir hükümet istişaresine yanıt olarak, eşit ücret ve toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için harekete geçen işverenlerin tanınması gerekliliği de dahil olmak üzere, bir dizi girişim başlatılması çağrısında bulundu. Sendika, çoğunluğu kadın olan idari ve kütüphane personeli gibi bir dizi personel için ücret değerlendirmesi ve mesleki değerlendirme de dahil olmak üzere harekete geçilmesini talep etti.

Belçikalı Kamu Hizmeti Sendikaları Haklarını Savunuyor

Belçika FGTB sosyalist konfederasyonunun bir parçası olan CGSP / ACOD kamu hizmeti federasyonu, 10 Ekim'de ulusal bir grev düzenledi. Sendika, hükümetin kemer sıkma politikalarını, kamu sektöründe işçi haklarında yaşanan gerilemeyi, emeklilik maaşlarının düşmesini ve artan özelleştirme tehdidini protesto etti.

Fransa'da Kamu Hizmetleri Sendikaları Yüz Binleri Harekete Geçirdi

Fransa'da dokuz kamu sektörü sendikası hükümetin ücretleri dondurma ve istihdamı düşürme planlarını protesto etmek için başarılı bir eylem günü düzenledi. Ülke çapında 140'tan fazla şehirde yapılan grev ve gösterilere başta kamu çalışanları olmak üzere 400 binden fazla kişinin katıldığı tahmin ediliyor. Sendikalar, 23 Ekim'de Kamu Hizmetleri Bakanı Gérald Darmanin ile bir araya gelecekler. EPSU da eyleme Paris'teki ulusal gösteriye katılarak destek verdi.



Belçikalı Kamu Hizmeti Sendikaları Haklarını Savunuyor

EPSU ve PSI Genç İşçi Temsilcilerini Bir Araya Getirdi

EPSU Gençlik Ağı'nın sekizinci toplantısı 25 ülkeden 35 farklı sendikal kuruluştan 55 katılımcı ile 8-9 Eylül 2017 tarihlerinde Almanya'nın başkenti Berlin'de gerçekleşti. Toplantıya sendikamızı EPSU Gençlik Ağı üyesi olarak temsil eden Uluslararası İlişkiler Uzmanı Gonca Acaray katıldı.



Toplantının açılış konuşmalarını EPSU Başkanı Isolde Kunkel-Weber ve ev sahibi ülke Almanya kamu hizmeti sendikası Ver.di yönetim kurulu üyesi Renate Sternatz yaptılar. Toplantıda EPSU Genel Sekreteri Jan Willem Goudriaan da bulunarak genç üyelerin çalışmalarına destek verdi.

Genç işçi temsilcileri sendikal yapılara gençlerin katılımı ve sendikaların genç işçileri örgütlenme mücadelesi üzerine tartışmalar yürüttü. Ayrıca genç işçilerin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar da ele alındı.

GENÇLER
GÜVENCELİ İŞ İSTİYOR

Sendikamız 30 Ekim – 3 Kasım 2017 tarihlerinde düzenlenen PSI Kongresi'nin hemen öncesinde gerçekleşen PSI Genç İşçiler Semineri'ne de katıldı. Genç işsizliğin yüksek düzeylerde seyrettiği, gençler için güvenceli iş olanaklarının azaldığı, eğitimde pek çok eşitsizliğin yaşandığı bir dönemde PSI Kongresi'nin genç işçi temsilcilerinin toplantısıyla başlaması da anlamlı oldu. Yüzden faz-

la genç işçinin sendikal mücadelede gençliğin yerini, rolünü ve önemini konuştuğu PSI Genç İşçiler Semineri'nde en önemli vurgulardan biri sendikaların gençlere gençlerin de sendikalara ihtiyaç duyduğu yönünde oldu.

Sendikamız Uluslararası İlişkiler Uzmanı Gonca Acaray seminerde sendikal ayrımcılık üzerine bir sunum yaptı.



Genç işçiler güvenceli iş istiyor, nitelikli iş istiyor, adil ücretle istiyor, sendikalarında söz sahibi olmak istiyor!





KADIN İŞÇİLERİN ÖRGÜTLENMESİ VE TOPLU SÖZLEŞMEDE KADIN İŞÇİLER

KADINLAR NEDEN SENDİKALI DEĞİL?

Türkiye'de kadınların sendikalaşma oranları oldukça düşüktür. Her 100 kadından yalnızca 7'si sendikalıdır.

Kadınların sendikalaşma oranlarının bu denli düşük olmasının belli başlı nedenleri vardır.

- Kadın işçilerin işgücüne katılma oranlarının ve istihdam oranlarının düşük olması kadınların sendikalaşması önündeki en büyük yapısal engeli oluşturuyor. **1955 yılında yüzde 71 olan kadınların işgücüne katılma oranı, bugün yüzde 34,3'lere kadar düşmüştür.**
- Kadınların istihdamının küçük işletmelerde yoğunlaşması, kayıt dışılığın fazla olduğu alanlarda olması da kadınların sendikalaşma süreçlerini olumsuz etkileyen faktörlerdir. Bunun yanı sıra kadınların daha çok taşeron ya da diğer atipik ve güvencesiz işlerde istihdam edilmesi de önemli bir faktördür. **Bu durum işkolumuzda ve sendikamızda da geçerli olup sendikamıza üye kadınların da yüzde 77'si taşeron şirketlerde çalışan işçilerdir.**

- Kadın çalışanların toplumsal rol ve sorumlulukları sendikalaşma önündeki bir başka engeldir. Kadınların sendikalaşmak için karar verici olamamaları ya da bu kararı toplumsal cinsiyet rollerinin baskısıyla almaları, aile ve ev bakımına ayırdıkları vakit fazlalığı da kadınların sendikalaşmalarını engelleyici niteliktedir.

- Kadın işçilerin sendikalaşmaları önündeki en büyük engellerden bir diğeri sendikaların yapısı ve izledikleri politikardan kaynaklanmaktadır. Sendikalarda kadın işçilerin sorunları; sendikal gündemin son sıralarında yer almakta ve kadınlar karar alma süreçlerinde etkin olamamaktadır. Bu nedenlerle de kadınlar ya sendikal örgütlenmeye inanmamakta ya da sendikal çalışmalara katılmamaktadır.

- Kadınların sendikalaşma ve sendikal mücadelenin içinde daha aktif yer alması için sendikaların öncelikle **kadınların istihdamı ve örgütlenmesine dönük politikalar geliştirmesi ve sendikalaşan kadınların ihtiyaçlarına yanıt veren politikalar üretmesi gerekir.** Ancak bu yöntemlerle kadınlar, sendikal alanın aktif birer öznesi haline gelebilir.

TOPLU SÖZLEŞMEDE KADIN İŞÇİLER İÇİN NELER YAPILABİLİR?

Kadınlara özgü sorun ve ihtiyaçların düzenlenmesinde toplu sözleşmeler en önemli araçlardan biridir. Sendikalar, işyerlerinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için toplu sözleşmeler aracılığıyla pozitif ayrımcılığı gözeten düzenlemeler yapabilir. Çünkü kadınlar erkeklere göre işyerlerinde daha çok ayrımcılığa, eşitsizliğe, tacize, şiddete ve mobbinge maruz kalmaktadır. Bu konuda alınacak

ve eşitlik sağlayıcı tedbirler yanında; doğum izni, süt izni gibi izinlerin arttırılması, çocuk bakımının tek başına kadının sorumluluğundan çıkarılması için ebeveyn izinlerinin arttırılması ve kadın işçinin sağlığı maddeleri de önemli kazanımlardır.



Sendikamızın ve diğer bazı sendikaların yapmış olduğu toplu sözleşmelerde emsal oluşturacak madde örnekleri vardır:

Kadın İstihdamını Teşvik için;

- Belediye Başkanlığınca personel alımı işinde **öncelik kadınlara tanınacaktır**. %50'nin üstünde kadınlara yer verilecektir.

Kadınların Doğum, Ebeveyn ve Süt İzni için;

- Doğum öncesi ve sonrası cinsiyetine bakılmaksızın ilgili tüm çalışanlar toplam **18 hafta ücretli ebeveynlik iznine sahiptir**. Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra, gerekirse hekim raporuna göre artırılabilir.
- Kadın işçilere yasal doğum izin sürelerine ilave olarak doğumdan sonra **4 hafta ücretli doğum izni verilir**.
- 2 yaşından küçük çocuğu olan kadın işçilere emzirme ve bakım izni olarak günlük **2 saat ücretli izin verilir**. Bu izinlerin günlük ya da haftalık olarak hangi zaman dilimlerinde kullanılacağına kadın işçi karar verir.

Erkek ve kız çocuklar için;

- Çocuğunu sünnet ettiren, 13 yaşına giren kız çocuğuna ve çocuğunu evlendiren işçiye her çocuk için **sünnet, ergenlik ve düğün yardımı yapılır**.
- İşveren işyerinde çalışan işçilerin çocuklarının gündüz bakım hizmetlerini karşılamak için ücretsiz kreş imkanı sağlar. Bu imkanın sağlanmadığı durumlarda **her ay için kreş yardımı yapar**.

Kadınların Sağlığı için;

- Regl dönemini ağır ve sancılı geçiren kadın işçilere, **bir gün ücretli izin verilir**.
- Kadın işçilere, her ay kendilerinin belirleyeceği bir tarihte 1 gün izin verilir. Ancak bu süre, kadın işçinin özel halinin ağırlığına bağlı olarak işveren veya işveren vekillerince 3 güne kadar çıkarılabilir.

Kadın Hakları Mücadelesindeki Önemli Günler için;

- 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü ve 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde kadın işçiler ücretli izinlidir.

Cinsel Taciz, Şiddet ve Mobbing için;

- İşveren, ekonomik ve sosyal anlamda dezavantajlı grupları desteklemeyi, kadın çalışanlara dönük pozitif ayrımcılık ilkesini gözetmeyi, her türlü taciz ve mobbing uygulamalarını önlemeyi ve bunlarla ilgili her türlü idari ve mali tedbirleri almayı kabul eder.
- İşveren, uluslararası sözleşmeler ve mevzuat hükümlerinin öngördüğü toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli önlemleri alır ve bu konuyla ilgili çalışanların yaptığı her türlü çalışmaları (eğitim, sosyal ve kültürel etkinlikler vb.) destekler.
- İşveren, işçilerin işe alım sürecinde, çalıştıkları süre boyunca ve zorunlu işten çıkarılma durumlarında, **cinsel yönelim ve cinsel kimliğinden ötürü hiçbir şekilde ayrımcılığa uğramamaları için her tür önlemi almakla yükümlüdür**.

Yararlanılan kaynaklar:

Urhan, B.(2015), *Sendikası Kadınlar, Kadınsız Sendikalar*, İstanbul: Kadav Yayınları.

ÇSGB (2015), *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İş Kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Temmuz Ayı İstatistikleri*.

TÜİK (2017), *İşgücü İstatistikleri*.

Bu düzenlemelerin bir kısmı hukuki açıdan tartışmalı görülebilir. Ancak bu maddeler, kadınlara özgü sorun ve taleplerin görünür olması; sendikalarda ve toplumda duyarlılığı artırdığı için oldukça önemlidir.



EMEK

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Yayın Organı

Gazetesi

150. Sayı



GENEL-İŞ EMEK GAZETESİ Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı EYLÜL-EKİM 2017 Sayı: 150

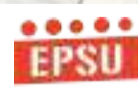
Sahibi: GENEL-İŞ Sendikası adına Genel Başkan Remzi ÇALIŞKAN - Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Cafer KONCA

Yayına Hazırlık: Basın Bürosu - Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın -Yayın Şekli: Aylık Türkçe

Yönetim Yeri: Çankırı Caddesi No: 28 Kat:4-9 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: Ziraat Grup Matbaacılık Yenimahalle/ANKARA Tel: (0312) 384 73 44 Fax: (0312) 384 73 46

Baskı Tarihi: 24/11/2017



www.genel-is.org.tr