



GENEL-İŞ EMEK



TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

HAZİRAN- TEMMUZ 2015

SAYI: 137



BARIŞA

TARAFIZ

YALNIZCA



1- 20 Temmuz 2015 Pazartesi, Türkiye'nin katliamlarla dolu tarihine bir karanlık halkanın daha eklendiği gün oldu.

Ezilenlerin Sosyalist Partisi'nin (ESP) gençlik kolu Sosyalist Gençlik Dernekleri Federasyonu'nun (SGDF) çağrısıyla biraraya gelen 300 gencimizin Suruç'ta Amara Kültür Merkezi bahçesinde Kobani'nin yeniden inşa çalışmaları konusunda yaptığı basın açıklamasına sizler bir celladın intihar saldırısı sonucu 33 genç sosyalisti kaybettik.

Bu gaddarca ve insanlık dışı katliama tepkiyi sözlerle ifade etmek yetersiz kalır; insanlığın kanını donduran cinsten bu eylemin sorumluları, biliyoruz ki yine bulunamayacak, yine bilinmeyecek; yani yine faili meçhul bir eylemle bu sefer de 33 gencimizi yitirmiş olduk. Eylemi yapan IŞİD'li celladı bu eyleme sürükleyenler kimdir? Türk vatandaşı ve seceresi bilinen bu katile karşı neden önlem alınmamıştır? IŞİD'i, Orta Doğu halklarının başına bela eden kışkırtıcılar kimdir? Bu ve benzer soruların yanıtı, elbette, demokratik bir hukuk devletinde aranabilir ancak, bu vafını çoktan kaybetmiş bir devlette bu sorular ve katliamlar faili meçhul olarak ortada kalır.

33 sosyalist gencin sürgit iktidar için kurban edildiği de demokratik kamuoyunun yaygın bir kanısıdır. Bir ülkenin yurttaşlarının devlette iktidar olanlara ilişkin bu türden bir kanıya sahip olmaları, hem iktidarın meşruiyetine hem de adalet ve hukuka olan inancın kökten sorgulanmasını da beraberinde getirecektir.

2- 7 Haziran seçimlerinin üzerinden 2,5 ay gibi uzun bir süre geçti. Anayasa'nın, Türkiye Büyük Millet Meclisi seçimlerinin Cumhurbaşkanınca yenilenmesini düzenleyen 116.maddesine göre, yeni seçilen Türkiye Büyük Millet Meclisinde Başkanlık Divanı seçiminden sonra kırkbeş gün içinde Bakanlar Kurulunun kurulamaması halinde Cumhurbaşkanı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanına danışarak seçimlerin yenilenmesine karar verebilir. Yenilenme kararı Resmî Gazetede yayımlanır ve seçime gidilir.

Bu düzenlemeye göre 9 Temmuz günü yapılan Başkanlık Divanı seçimlerinden 45 gün sonra yani 23 Ağustos gününe kadar Bakanlar Kurulunun kurulamaması halinde Cumhurbaşkanı seçimlerin yenilenmesine karar verecektir.

İşin Anayasal gereği bir yana içinden geçtiğimiz süreç siyasal demokrasinin ruhunu öldürerek sürdürülmektedir. 7 Haziran'da TBMM'de tek başına iktidar olma çoğunluğunu yitiren AKP, aradan geçen 2,5 aylık sürede sanki seçim olmamış gibi hükümet etmekte, çok sayıda kararın altına, demokrasi geleneklerinin ve adabının aksine, imza atmaktadır; kaynağını ve meşruiyetini halktan almayan fiili bir hükümet işbaşındadır.

Seçimlerden bu zamana işleyen süreç, seçimlerin yenilenmesi için gereken 45 günlük sürenin koalisyon görüşmeleri ile oylanarak geçirilmesi niyetini açıkça ortaya koymuştur. CHP ile sürdürülen koalisyon görüşmelerinde CHP'nin yapıcı tutumuna rağmen AKP Genel Başkanı CHP'ye koalisyon teklifi dahi yapmamıştır.

Koalisyon görüşmeleri sürerken bir anda ülkenin kanlı bir çatışma ve kaos ortamına sürüklenmiş olması, seçimlerin yenilenmesi ve AKP'nin tek başına iktidara getirilmesi yönünde kamuoyu oluşturma çabasına da hız vermiştir.

Görünen odur ki, bu kaos ortamından bir seçim kararı çıkarılmak ve halkı seçeneksizliğe sürüklemek ve seçimlere kadar iktidarı terk etmemek planı vardır.

Kürt sorununda barışçı ve sivil çözüm umudu olarak TBMM'de güçlü bir temsil olanağına kavuşan HDP'nin de bu süreçte hırpalanarak güçsüzleştirilmesi ve seçimlerde oy kaybı yaşaması istenmektedir. Böylece sorun yeniden silahların gölgesinde belirsizliğe ve karanlığa doğru sürüklenmek istenmektedir. Bu değirmene su taşıyanların gücü barış ve demokrasi güçlerine yetmeyecektir.

3- Bu siyasi kargaşa ortamında en önemli konu yapılacak seçimlerin güvenliğidir. Bu koşullarda yapılacak seçimler, özellikle doğu ve güney doğu bölgelerinde en basitinden sandık ve seçmen güvenliği olmayacağı için şaibeli olacaktır. Türkiye'nin demokratik ve barışçı güçlerinin, demokrasiden ve hukuk devletinden yana olan güçlerinin bu karanlık dönemde üzerinde duyarlı olması gereken en önemli konulardan birisi seçimlerin güvenliğidir. 21. yüzyılın başında ülkede halen seçimlerin güvenliğinden ve şaibelerden bahsediliyor olması da iktidar partisinin demokrasiden uzaklığını gösterir bir durumdur.

4- İşçi sınıfı sendikalarının bu koşullara teslim olmaması ve haklı ve meşru sendikal haklar mücadelesini kesintisiz sürdürmesi kaçınılmaz bir görevdir. Süreci izlemekle yetinmek demek siyasi belirsizliğin sona ereceği zamana kadar beklemek demektir. Oysa en azından 20 no'lu genel işler işkolunda taşeron işçilerin toplu sözleşme haklarının kararlılıkla savunulması gereken önemli bir dönemdeyiz ve bu mücadele yaklaşık 700 bin taşeron işçisinin kaderini yakından ilgilendirmektedir.

İzmir 2 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu Toplandı



Sendikamız İzmir 2 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu 25 Temmuz 2015 tarihinde Dr. Selahattin Akçiçek Eşrefpaşa Kültür Sanat Merkezi'nde yapıldı.

Genel Kurula Genel Başkanımız Kani Beko, Sendikamız Genel Sekreteri Remzi Çalışkan, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı Mehmet Güteryüz, Örgütlenme Daire Başkanı Çetin Çalışkan ile sivil toplum örgütlerinden yöneticiler katıldı.

Yapılan seçimler sonucunda Taner Şanlı yeniden şube başkanı seçildi.

Yönetim Kurulu Üyeliğine; Ercan Gül, Arif Yıldız, Suat Kandemirci, Ümit Gültekin

Denetim Kurulu Üyeliğine; İmam Rıza Güzel, Kadri Kavut, Değer Kartal, Zeynep Irgat, Adem İlhan

Disiplin Kurulu Üyeliğine; Ali Asker Yorulmaz, Bayram Kesgin, Hükmet Tokay, Ayfer Tokgöz, Tekin Gül seçilmiştir.

Anayasa Mahkemesi Grev Ertelemesini Hak İhlali Saydı

Kristal-İş Sendikasının 20 Haziran 2014 tarihinde Şişecam'a bağlı işyerlerinde başlatmış olduğu grev "genel sağlığı ve milli güvenliği" bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle Bakanlar Kurulunca 60 gün süreyle ertelenmiş, fiilen yasaklanmıştı. Bunun üzerine Sendikaca Danıştay'a yürütmeyi durdurması için başvurulmuş bu başvuru reddedilmiş ve mevzuat gereği toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanmış idi. Bunun üzerine Sendikaca Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yapılmış; 60 günlük erteleme süresinin hak düşürücü bir süre olduğu ve bu nedenle Danıştay'ın bu süre içerisinde karar vermemesi durumunda iç hukuk yollarının tükeneceği gerekçesiyle, Danıştay'ın kararı beklenmeden Anayasa Mahkemesi tarafından hak ihlali kararı vermesi talep edilmiş idi.



ekonomik gerekçelerle yapılan grev ertelemesinin hukuksuz olduğuna hükmetti. Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu'nun oy birliği ile verdiği karar 12 Ağustos 2015 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı.

Bu karar ile Bakanlar Kurulu'nun ekonomik gerekçelerle ve keyfi olarak grevleri ertelemesinin önüne geçilmiş oldu.

Anayasa Mahkemesi Kararlarının tüm idari ve yargı organlarını bağlayıcı olması sebebiyle, bundan sonra grev erteleme kararlarına karşı yapılan yürütmeyi durdurma başvurusunda Danıştayca bu karar emsal olacaktır.

Söz konusu karar; başvuruya konu grev (Şişecam) ertelemesini engelleyememesine rağmen, bundan sonra Bakanlar Kurulunca keyfi şekilde grev ertelenmesinin önüne geçmesi açısından önemli bir karardır; tabii ki bu durum hukuk devletinin geçerli olduğu devletler açısından böyledir.

Anayasa Mahkemesi'nin kararına buradan ulaşabilirsiniz.

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/08/20150812.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/08/20150812.htm>



YARGITAY KARAR VERDİ: İZELMANDA TEK SÖZLEŞME OLACAK



Sendikamızın yeni dönem toplu iş sözleşmesi için 6 Ocak 2015'te yaptığı başvuru üzerine Çalışma Bakanlığı, İzelman Genel Müdürlüğü'nün bütününde işletme toplu sözleşmesi yapmak için gerekli çoğunluğu sağladığını belirlemişti. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 18 Şubat tarihli bu yetki tespitine İzelman Genel Müdürlüğü itiraz ederek İzmir Büyükşehir Belediyesi'nden ihale almak suretiyle faaliyet yürüttüklerini, bu nedenle yeni mevzuat değişikliğine uygun olarak her bir ihale bazında ayrı yetki tespiti yapılmasını istemişti.

İzelman Şirketinin itirazı üzerine İzmir 5. İş Mahkemesi, Şirketin İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin açtığı ihaleler kapsamında faaliyet yürüttüğünü, toplu sözleşme bakımından bu konuda yeni mevzuat düzenlemesinin söz konusu olduğunu ve yeni düzenlemeye göre her bir ihale için ayrı yetki tespiti yapılması gerektiğine karar vermişti. İzmir 5. İş Mahkemesinin 14 Mayıs'ta verdiği bu karar Sendikamızca temyiz edilerek Yargıtay'a taşındı. Sendikamız, yaptığı temyiz başvurusunda; yeni düzenlemenin amacı itibarıyla işçiler lehine yapılan istisnai bir düzenleme olduğunu ifade ederek "örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının" kaynağını önce uluslararası

sözleşmeler, Anayasamız ve 6356 sayılı Yasadan aldığı altını çizmiştir. Temyiz başvurusunda ayrıca işçilerin bu hakları 6356 sayılı Yasada ayrıntılı olarak düzenlenmiş bulunmaktadır denilerek sendikaların, üyelerinin hak ve menfaati bakımından getirilen bu istisnadan yararlanıp yararlanmamakta seçimlik hakka sahip olduğuna dikkat çekilmiştir. Zira asıl olan örgütlenme ve toplu pazarlık hakkıdır.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, temyiz başvurumuzu haklı bulmuş ve İzmir 5. İş Mahkemesi kararının Yasaya aykırı olduğuna hükmederek bozulmasına kesin olarak karar vermiştir.

Bu kararın anlamı şudur:

Sendikamızın savunduğu gibi İzelman işyerlerinde ayrı ayrı toplu sözleşmeler yerine daha önce de olduğu gibi tek bir işletme toplu sözleşmesi bağlanacaktır. Yeni mevzuata uygun yetki tespiti, Sendikaların iradesine bağlı olarak yapılacaktır.

Yargıtay'ın bu bozma kararından sonra İzmir 5. İş Mahkemesi, bozma kararı kesin olduğu için karara uyarak yeni bir karar verecek, bu kararın kesinleşmesi ile Çalışma Bakanlığı'ndan yetki belgesi alınarak toplu sözleşme süreci başlayacaktır.

İŞÇİNİN CANI KİME EMANET?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Yasası'nın 2012 Haziranında kabul edilmesinin ardından iş cinayetlerine tanık olmaya devam ettiğimiz bir 3 yıl geçirdik. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin sunduğu bilgilere göre "2014 yılında en az 1886 işçi" ve "2015 yılının ilk 7 ayında 971 işçi" iş cinayetlerinde yaşamlarını yitirdi. Sadece geçtiğimiz Temmuz ayının bilançosu ise 166 işçi ölümü!¹ Yasanın telkin ettiği önleyici güvenlik/sağlık uygulamalarına rağmen pek de iç açıcı olmayan bu tablonun sorumluluğu konusunda çeşitli fikirler mevcut.

Yasanın kabul edilmesinden 3 ay sonra İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Eğitim Kurumları Derneği Yönetim Kurulu Üyesi Mesut Toraman, "iş kazalarında asıl sorunun iş güvenliği sağlığı mevzuatının bir türlü yerine oturtulamamasından kaynaklandığını" belirtmişti.² Üstelik aynı demecinde Toraman, 2014 yılı içerisinde görev yapmakta olan 120 bin İSG uzmanından Bakanlığa tek bir olumsuz raporun gelmediğini de ifade ediyordu. Yakın tarihli bir örnek ise bu durumun bir diğer boyutunu sergiler nitelikte.

İhmaller Sıralandı, Önlem Alınmadı!

Temmuz ayında 11 işçinin can verdiği, İstanbul/Esenyurt'taki alışveriş merkezi inşaatı faciasıyla ilgili gazete haberinde; faciadan

8 ay öncesinde gerçekleşen İSG Kurulu toplantısında ihmallerin tümünün "tek tek sıralanmasına" rağmen önlemlerin alınmadığı ortaya çıktı. Üstelik eksiklikleri tutanağa titizce geçiren İSG uzmanları ilgili mahkemeden ceza alırken "kararları yerine getirmesi gereken işveren temsilcisi beraat etti."³

İSG Uzmanı Bağımsız Değil!

Gerek on binlerce İSG uzmanı istihdamına rağmen gerçekleşmeyen rapor alışverişleri gerekse de iş cinayetlerinin sonucunda işlerini düzgün yapsalar da işveren yerine cezalandırılan İSG uzmanlarının yer aldığı manzara önemli bir eksikliği işaret ediyor. İlgili mevzuat gereğince İSG uzmanlarının, işverenin işçisi veya ticari bağımlısı olarak istihdam edilmesine olanak tanınması ve işverenden bağımsız, özerk bir denetim mekanizmasının kurulamaması yasal İSG uygulamalarını işlevsiz hale getiriyor. İSG uzmanları kendi iş güvenceleri ile yasal sorumlulukları arasında muğlak bir konumda çalışmak zorunda bırakılıyor. Sendikaların İSG uygulamalarına müdahale olanağı ise tüm sorumluluğu işverenden alıp İSG uzmanlarının sırtına yükleyen uygulama tarafından kısıtlı hale getiriliyor.

Tüm bu sorunların üstüne, 6552 sayılı Torba yasa ile birlikte 29 Haziran 2015'te, "10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli

sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili"nin" İSG uzmanı görevlendirme zorunluluğundan muaf kılınmasının yolu açık hale getirildi.⁴

Kamu İşçileri de Güvende Değil!

Avrupa Birliği ülkelerinde İSG uygulaması uzmanlara ve sendikalara görece daha geniş bir olanak tanısı da durum daha parlak değil. DİSK'in de üyesi olduğu Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC) raporunda, işçi sağlığı/güvenliği uygulamalarının 2016'ya dek tamamıyla düzelemeyeceği ifade ediliyor.⁵

Rapor, Türkiye'de Genel-İş'in üye kapsamına da girebilecek iş alanlarında (katı atık toplayıcılığı, temizlik işçiliği, sağlık hizmet işçileri vb.) bilhassa kadın işçilere yönelik yoğun risk arz eden, "zararlı maddelere maruz kalma" riskine öncelikli hususlar arasında yer veriyor ve kamu hizmeti işçilerinin güvenli alanlarda istihdam edildiği yanılığına karşı çıkıyor.



¹ <http://bianet.org/bianet/toplum/162752>

² <http://www.milliyet.com.tr/120-bin-tane-is-guvenligi-uzmani-var>

³ http://www.radikal.com.tr/turkiye/konusma_pek_yi_uygulama_sifir_sonuc_11_olu-1409434

⁴ <http://www.isvesosyalguvenlik.com/bazi-isverenleri-hekim-ve-uzman-gorevlendirmekten-kurtaracak-yonetmelik-yayimlandi/>

⁵ https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/07_-_en_-_health_-_resolution_def.pdf

Darbeciler Öldü, Fikirleri İktidarda

12 Eylül Askeri Darbesi'nin işçi düşmanı generallerinden geriye kalan son iki üyesi de öldü. Darbenin baş mimarı Kenan Evren 9 Mayıs'ta, Tahsin Şahinkaya ise Kenan Evren'den sadece 2 ay sonra 9 Temmuz'da öldü.

12 Eylül, 1960'lı ve 1970'li yılların güçlü işçi sınıfı mücadelesi karşısında sermaye sınıfının elini rahatlatmak için yapılmış bir darbeydi. Bu darbe, işçi sınıfı hareketini geçici olarak bastırmayı değil, uzun yıllar mücadele ile alınmış ekonomik ve siyasi kazanımları yok etmeyi hedef almıştır.

Vehbi Koç, Kenan Evren'e mektup yazarak DİSK'in kapatılmasını memnuniyetle karşıladığını, DİSK'in tekrar faaliyete geçmemesi için gerekli kanunların çıkarılmasını istemiş ve yapılacaklar konusunda da darbecilerin "emrine amade" olduğunu ilan etmişti.

Darbenin hemen ardından DİSK ve üyesi sendikalar ile birlikte bazı sendikaların mallarına el konularak faaliyetleri durduruldu, yönetimleri kayyuma devredildi. Yüzlerce sendika yöneticisi tutuklandı, işkence gördü. DİSK'i ve DİSK'e bağlı sendikaların yıllarca faaliyet yürütmesi engellenerek, sarı sendikalar aracılığıyla işverenlerin istekleri işçilere kabul ettirmeye çalışıldı.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun o dönemde başında olan tekstil patronu Halit Narin, 1982'de çalışma yasaları kabul edildiğinde şöyle demişti: **"Bugüne kadar hep işçiler güldü, bundan sonra sıra bizde"**!

12 Eylül Devam Ediyor

Uzun uzun anlatmaya gerek yok. Kenan Evren ve cuntasının kurduğu rejim hâlâ devam ediyor. Türkiye'de sendikalaşmak gittikçe zorlaşıyor. Özel sektörde kim sendikaya üye olursa işten atılıyor. Kim sarı sendikalardan kurtulup DİSK'e üye sendikalara geçerse işten atılıyor; grev hakkı gasp ediliyor.

12 Eylül darbesiyle birlikte kıdem tazminatına bir "tavan ücreti" getirildi. Bugün siyasal iktidar, patronların istekleri doğrultusunda kıdem tazminatını tamamen ortadan kaldırmayı programına almış durumda.



16 Eylül 1980 - Darbeci MGK üyeleri

Askeri darbenin gerçekleştiği günlerde DİSK'e bağlı sendikalara üye 60.000'e yakın işçi grevdeydi. Darbeyle birlikte grevler yasaklandı. Bugün de işverenlerin talepleriyle bütün önemli grevler "erteleme" adı altında yasaklanıyor ve toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu'nda bitiriliyor.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre Bakanlar Kurulu, genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte görmesi halinde grevi 60 gün süreyle erteleyebilme yetkisine sahiptir. Fakat grevi ertelenen işçi sendikası, 60 günün sonunda greve kaldığı yerden devam edemiyor ve toplu iş sözleşmesinde Yüksek Hakem Kurulu'nun vereceği karar geçerli oluyor. Bu uygulamanın hukuki olarak adı "erteleme" olsa da, fiilen "yasaklama"dır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 63

"(1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde: 51/2

"Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir."

Bazı işlerde ve işyerlerinde ise greve çıkmak kanun hükmüyle yasaklanmıştır. Grevin yasak olduğu işler ve işyerleriyle ilgili kanun maddesi şu şekildedir:

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde: 62

“(1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

(2) Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

(3) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.”

2003'ten günümüze “yasaklanan” grevler

- Temmuz 2003:** Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu Petlas A.Ş.'de grev, “milli güvenlik gerekçesiyle yasaklandı.
- Aralık 2003:** Kristal-İş Sendikası'nın Paşabahçe'de çalışan 5 bin işçinin grevi daha başlamadan “milli güvenlik” gerekçesiyle yasaklandı.
- Şubat 2004:** Açtığı davayı kazanan Kristal-İş Sendikası tekrar greve gitti. Fakat bu sefer “milli güvenlik ve genel sağlık” gerekçesiyle Bakanlar Kurulu kararıyla 2. kez yasaklandı.
- Mart 2004:** DİSK/Lastik-İş Sendikası'nın çıktığı grev “milli güvenlik” gerekçesiyle yasaklandı.
- Eylül 2005:** Türkiye Maden-İş Sendikası'nın Erdemir Madencilik A.Ş.'de çıktığı grev “milli güvenlik” gerekçesiyle yasaklandı.
- Haziran 2014:** ŞİŞECAM'da çalışan 5 bin 800 cam işçisinin 20 Haziran 2014 tarihinde başlattığı grev “genel sağlığı bozduğu ve milli güvenliği tehdit ettiği gerekçesiyle” grevin 8. günü yasaklandı.
- Temmuz 2014:** Bakanlar Kurulu, Çöllolar Kömür Sahası işyeri ile Çayırhan Kömür İşletmesinde alınan grev kararını, “genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte” olduğu gerekçesiyle yasaklandı.
- Ocak 2015:** Birleşik Metal-İş Sendikası'nın MESS'in 3 yıllık toplu sözleşme dayatmalarına ve düşük ücret artışlarına karşı 10 ilde 22 fabrikada 15 bin işçi ile çıkmış olduğu grev, daha 2. gününde “milli güvenliği bozucu nitelikte” olduğu gerekçesiyle yasaklandı. Bu grev yasakları bizzat 12 Eylül'ün ürünüdür.

12 Eylül'ü yargılamanın yolunu açtığını söyleyenler yalan söylüyorlar. Haklarında göstermelik bir dava açtılar, fakat mahkemeye bile getiremediler. Mahkeme salonuna getiremedikleri gibi ikisi de devlet töreniyle uğurlandı.

Kenan Evren ve Tahsin Şahinkaya'nın da ölümüyle birlikte 12 Eylül 1980'de darbe kararını veren generallerin artık hiçbiri hayatta değil. Fakat arkalarından gelen siyasi iktidarlara; işçilerin, emekçilerin haklarını bir “sorun” olarak gören anlayışı ve despot hükümet anlayışını miras bıraktılar. Kendileri öldü ama fikirleri iktidarda.



YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ
Esas No. 2014/9111 Karar No. 2014/7922 Tarihi: 14.04.2014**İŞE İADE DAVALARINDA ASIL İŞVEREN VE ALT İŞVERENLER BİRLİKTE DAVALI GÖSTERİLMELİDİR**

ÖZETİ: İşe iade davasının yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açılması durumunda, mahkemece, dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davanın teşmili (davanın kapsamına almak) için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde, diğer dava arkadaşına teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi halde dava sıfat yokluğundan reddedilmelidir. Taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasına yönelik olarak yapılacak inceleme sonucunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması sebebi ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu davanın reddine karar verilmelidir. Ancak, 6100 sayılı Kanun'un 327. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca taraf sıfatı olmadığı halde, davacıyı, davalı sıfatı kendisine aitmiş gibi yanıltarak kendisine karşı dava açılmasına sebebiyet verdiği için, davanın sıfat yokluğu sebebi ile hakkındaki davanın reddine karar verilen taraf lehine vekâlet ücreti takdir edilmemelidir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı, davalı ve müdahil avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi D. Polat tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının resmi kayıtlarda Assistt Rehberlik ve Müşteri Hizmetleri A.Ş.'nin çalışanı olarak görüldüğünü ancak davalı şirketin çağrı merkezi işyerinde çalıştığını, davalı anılan şirketler arasındaki ilişkinin muvazalı olduğunu, davacının sendika üyeliğinden ayrılmaması nedeniyle iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini belirterek, davacı işçinin işe iadesi ile 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25/5. maddesi uyarınca lehine sendikal tazminata karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının Assistt Rehberlik ve Müşteri Hizmetleri A.Ş.'nin işçisi olduğunu davalı gösterilen şirkete husumet yöneltilmeyeceğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

Assistt Rehberlik ve Müşteri Hizmetleri A.Ş.'nin sunduğu dilekçe ile davaya müdahale talebinde bulunduğu anlaşılmıştır.

Mahkemece, müdahil Assistt Rehberlik ve Müşteri Hizmetleri A.Ş. hakkında açılan davanın kabulü ile davacının bu şirketteki işine iadesine, davalı Türk Telekom A.Ş.'nin tazminat ve ücretin ödenmemesinden müteselsilen sorumlu tutulmasına karar verilmiştir.

Karar davacı, davalı ve müdahil vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

1-Alt işveren işçisi tarafından, feshin geçersizliğine karar verilmesi istemiyle yalnızca alt işveren hakkında veya geçersizlik yahut muvazaa iddiasıyla sadece asıl işveren aleyhine açılan davalarda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayandığının belirlenmesine bağlı olarak, davalı olarak gösterilen kişinin işçinin gerçek işvereni olmadığını belirlenmesi halinde taraf sıfatı sorunu ortaya çıkmaktadır. Davanın taraf sıfatı yokluğu sebebi ile reddedilmesi halinde, gerçek işverene karşı açılacak davada işçi, çoğunlukla işe iade davaları için öngörülen bir aylık dava açma süresini kaçırma tehlikesi ile karşılaşmaktadır. Böyle bir sonuç işçiyi mağdur edeceği gibi, bir aylık süre geçmemişse yeni bir dava açılmasını gerektirmesi sebebi ile usul ekonomisine de uygun düşmez. Dairemiz tarafından davacının temsilcide yanıldığı veya taraf sıfatında maddi hataya düştüğü kabul edilmek suretiyle taraf değişikliği konusunda mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun katı kuralları aşılarak sorun çözülmeye çalışılmıştır.

Ne var ki, işe iade davası asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açıldığında asıl işveren hakkında taraf sıfatı yokluğu gerekçesi ile davanın reddine karar verilmezken, sadece asıl işveren hakkında dava açılmışsa taraf sıfatının bulunmadığı ve taraf sıfatında yanığı olduğunun kabulüne karar verilmesi sözü edilen çözümün çelişkisi olarak dikkat çekmiştir. Öte yandan, 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 124. maddesinde kabul edilebilir yanılığa dayanan iradi taraf değişikliği taleplerinin mahkemece kabul edilmesi yönünde düzenleme yapılmıştır. Ancak sözü edilen düzenlemede taraf değişikliğinin talep şartına bağlanması karşısında, hâkim tarafından bu hususta taraflara hatırlatmada bulunulması mümkün değildir.

Bu sebeple talep olmadığı halde, taraf sıfatında maddi hataya düşüldüğünden söz edilmek suretiyle mahkeme kararının bozulmasına yönelik uygulamaya devam edilmesinin, kanunun belirtilen açık düzenlemesi karşısında, mümkün olmadığı görülmektedir.

Hal böyle olunca, dairemizde yukarıda belirtilen içtihadın yeniden gözden geçirilerek değerlendirilmesi ihtiyacı doğmuştur.

Mahkemece verilecek hükmün etkisi bakımından mecburi dava arkadaşlığı, maddi bakımdan mecburi dava arkadaşlığı ve şekli (usûlî) bakımdan mecburi dava arkadaşlığı olarak ikiye ayrılmaktadır. Maddi bakımdan mecburi dava arkadaşlığı, maddi hukuka göre bir hakkın birden fazla kimse tarafından birlikte kullanılması veya birden fazla kimseye karşı birlikte ileri sürülmesi ve tamamı hakkında tek hüküm verilmesi zorunlu hallerde söz konusu olur (6100 sayılı HMK.md.59). Şekli (usûlî) bakımdan mecburi dava arkadaşlığı ise, kanunun özel hükümleri ve davanın niteliğinden kaynaklanan, birden fazla kişiye karşı dava açılmasının ve yürütülmesinin zorunlu olduğu hallerde oluşan dava arkadaşlığına denir (PEKCANITEZ Hakan/ATALAY Oğuz/ÖZEKES Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 12. Bası, Ankara 2011, s.223). Şekli dava arkadaşlığı, gerçeğin tam olarak ortaya çıkarılması ve taraflar arasındaki ilişkinin doğru karara bağlanmasını sağlamak için kabul edilmiştir. Bu durumda, dava konusu hukuki ilişki hakkında bütün dava arkadaşlarına yönelik tek ve aynı doğrultuda bir karar verme zorunluluğu yoktur. Ayrıca dava arkadaşlarının yaptıkları usulî işlemler birbirinden bağımsızdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığına yönelik re'sen yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını ve kendi hukuklarını koruyacak açıklama ve ispat haklarını zorunlu kılmaktadır.

Aksince bir düşünce Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkına ve 6100 sayılı Kanun'un 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık teşkil eder. Buna göre işe iade davalarına özgü olarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu davalarda, davalı taraf yönünden bir çeşit şekli (usûlî) bakımdan mecburi dava arkadaşlığının mevcut olduğu kabul edilmelidir.

Görüldüğü üzere, bu çözüm tarzı hem işçi hem de işveren yönünde hukuka uygun maddî ve usûlî bakımdan her iki tarafın haklarını korumasını sağlayan bir çözümdür.

Böyle olunca, işe iade davasının yalnızca asıl işveren veya alt işveren aleyhine açılması durumunda, mahkemece, dava hemen reddedilmemeli, davalı olarak gösterilmeyen asıl işveren veya alt işverene davanın teşmili için davacı tarafa süre verilmeli, verilen süre içinde, diğer dava arkadaşına teşmil edilirse davaya devam edilmeli, aksi halde dava sıfat yokluğundan reddedilmelidir.

Taraf teşkili sağlandıktan sonra işin esasına yönelik olarak yapılacak inceleme sonucunda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması sebebi ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu davanın reddine karar verilmelidir. Ancak, 6100 sayılı Kanun'un 327. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca taraf sıfatı olmadığı halde, davacıyı, davalı sıfatı kendisine aitmiş gibi yanıltarak kendisine karşı dava açılmasına sebebiyet verdiği için, davanın sıfat yokluğu sebebi ile hakkındaki davanın reddine karar verilen taraf lehine vekâlet ücreti takdir edilmemelidir.

Yukarıda belirtilen kıstaslar çerçevesinde taraf teşkili yapılarak hüküm oluşturulması gerekirken davaya müdahale yoluyla sonuca gidilmesi isabetsizdir. Ayrıca, dosya içerisinde sunulmuş bilgi ve belgelerden, Assitt Rehberlik ve Müşteri Hizmetleri A.Ş.'nin işkolunun değiştirildiğine dair yargı kararı bulunduğu anlaşılmakta olup, bu durumun da yeniden yapılacak yargılamada değerlendirilmesi gerekir. Taraf teşkili sağlanmadan ve eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

2-Bozma nedenlerine göre temyiz eden davacı, davalı ve müdahil vekillerinin sair temyiz itirazlarının incelenmesine gerek görülmemiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, bozma nedenine göre davacı, davalı ve müdahil vekillerinin diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.04.2014 gününde oybirliği ile karar verildi.



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

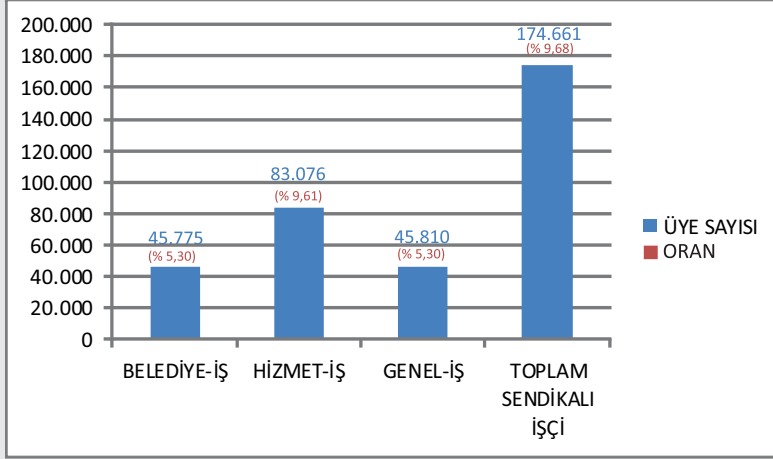
Bu Dönem Örgütlenen Yeni İşyerleri

1	EGE ÜNİVERSİTESİ İ.S.A.D - HAKTOK -DGS - DNA - Ortaklığı	İZMİR	İlk Örgütlülük
2	ARTUKLU BELEDİYESİ HANOĞLU Tem.Hiz.Ltd.Şti. - TUANA Yön.Hiz .A.Ş. - ADONİS Müt. İnş. Ltd. Şti.	MARDİN	İlk Örgütlülük
3	SALİH AKTAŞ ZENGİ LTD ŞTİ DURU ELA LOİSTİK ORTAK EGE ÜNİVERSİTESİ	İZMİR	İlk Örgütlülük
4	BAKIRKÖY RUH VE SİNİR HASTALIKLARI HAS. GÖKKUŞAĞI Sosyal Hizmetler A.Ş.	İSTANBUL	İlk Örgütlülük
5	ÇERKEZKÖY BELEDİYESİ TEMİZLİK İŞLERİ BOĞAZİÇİ - HASEL İş Ortaklığı Tic. İşl.	TEKİRDAĞ	İlk Örgütlülük
6	NÜFUS VE VATANDAŞLIK İŞLERİ MD. AÇILAY Kurumsal Hizmetler Eğitim Dan. İşletmesi	ANKARA	İlk Örgütlülük
7	KADIKÖY BELEDİYESİ OTOPARK İŞLERİ KASDAŞ KADIKÖY Sağlık Tur. Eğt. Çevre Tem. Otopark Hiz. İnş.	İSTANBUL	İlk Örgütlülük
8	VARİO PACK END. TEMİZLİK KALİTE KONTROL A.Ş.	BURSA	İlk Örgütlülük
9	İTÜ AYAZAĞA KAMPÜSÜ SALİH AKTAŞ - HARMANŞA İnş. Ltd.Şti - BAYSAN Temizlik Ortaklığı	İSTANBUL	İlk Örgütlülük
10	MARDİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ROZA Sos. Hiz. Özel Sağ. İnş. Nak. Ltd. Şti. M.N.A. Tabldot Ltd. Şti. Ort.	MARDİN	İlk Örgütlülük
11	KARTAL BELEDİYESİ FEN İŞLERİ MÜD. ÇELİKLER TEM. İNŞ. GIDA YEMEK PET.ÜRN.BİLG. SAN. TİC. LTD. ŞTİ.	İSTANBUL	İlk Örgütlülük
12	ARTUKLU BELEDİYESİ ASMİN Grup Taş. Petrol İnş. Tur. Yem. Ltd. Şti.	MARDİN	İlk Örgütlülük
13	BİTLİS BELEDİYESİ TEMİZLİK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ MAR NUS Tem.Öz.Sağ.ve Sos.Hiz.Yem.Tic. Ltd. Şti.	BİTLİS	İlk Örgütlülük
14	MALTEPE BELEDİYESİ DESTEK HİZMETLERİ SALİH AKTAŞ İnş. San. Tic. Ltd. Şti. - HARMANŞA İnş. Nak. San. Tic. Ltd. Şti.	İSTANBUL	İlk Örgütlülük
15	SÜLEYMANPAŞA BELEDİYESİ PANAROMA Temizlik İnş.Tic. Ltd. Şti. - DEMSAN İSTANBUL Ltd. Şti.	TEKİRDAĞ	İlk Örgütlülük
16	ŞİŞLİ HAMİDİYE ETFAL ARAŞTIRMA HASTANESİ KARAHAN GROUP İnş.Nak.Taah.San. Tic. Ltd. Şti.	İSTANBUL	İlk Örgütlülük
17	MALKARA BELEDİYESİ FEN İŞLERİ MÜD. ESLEM Personel Hizm. Tem. Bilg. İşlem Otom San.	TEKİRDAĞ	İlk Örgütlülük
18	İSTANBUL ÜNİ.REKTÖRLÜĞÜ BAĞLI BİRİMLER YAZAR Sosyal Hizm. Yem. Gıda Bilg. İşl. İnş. Tem. Ltd. Şti.	İSTANBUL	İlk Örgütlülük
19	İDİL BELEDİYESİ NASLAR Tek. Nak. İnş. Gıda Tarım ve Petrol Ür. Ltd. Şti.	ŞIRNAK	İlk Örgütlülük
20	ARTVİN BELEDİYESİ FEN İŞLERİ MÜD. M.A.C Tem. Taş. Ltd. - KİRAZ Taşıma Ltd. Şti. Ortaklığı	ARTVİN	İlk Örgütlülük
21	İPEKYOLU BELEDİYESİ AZÇ İnş. Tem. Hiz. Yem. Ür. Pey. Ltd. Şti.	VAN	İlk Örgütlülük
22	TEKİRDAĞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ TEMİZLİK İŞL. MÜD. PANAROMA Tem. İnş. Taş. Tur.Tic. Ltd. Şti.	TEKİRDAĞ	İlk Örgütlülük

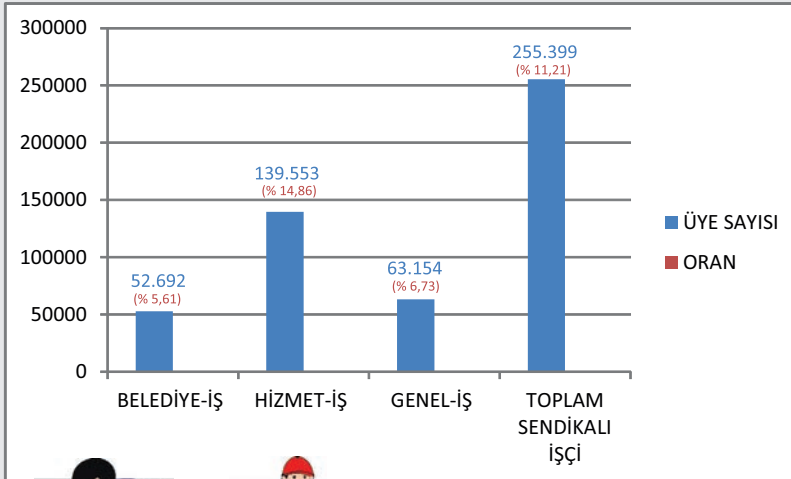
Bu dönem Sendikamıza, örgütlü olduğumuz işyerlerine ek olarak yukarıda adı geçen yeni işyerleri ile birlikte toplam 4500'ü aşkın işçi yeni üye olmuştur.

“GENEL İŞLER” İŞKOLUNDA SENDİKALILIK ORANLARI

2014



2015



İşkolumuzda 2014 yılı toplam sendikalı işçi sayısı 174.661 (% 9,68) iken, 2015 yılı toplam sendikalı işçi sayısı 255.399 (%11,21) artarak yükselmiştir. Sendikamızın 2014 yılı üye sayısı 45.810 (%5,30) iken, 2015 yılı verilerine bakıldığında bu sayı 63.154 (%6,73) olarak artış göstermiştir.

- * Daha iyi ücret, daha iyi çalışma koşulları ve iş güvenliği için,
- * Konut, beslenme, eğitim, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerinden layıkıyla yararlanmak için,
- * Taşeronlaştırmaya, özelleştirmeye son vermek için,
- * Ücretlerimizin zamanında ödenmesi için,
- * Her türlü sendikal faaliyete, toplu iş sözleşmesine kendimiz karar vermek için,
- * Grevde, direnişte, her türlü sendikal eylemde bize sahip çıkılmasını istiyorsak

DİSK/GENEL-İŞ'te ÖRGÜTLEN!



ÜYELERİMİZ NERELERDE ÇALIŞIYOR?

Sendikamız üyeleri belediyeler, bağlı kuruluşlar, belediyeler, hastaneler, üniversiteler ağırlıklı olmak üzere tüm kamu kurum ve kuruluşlarında yardımcı hizmetler olarak tanımlanan (çoğu temizlik hizmetleri) işleri ihale ile alan taşeron şirketler ve konutlarda çalışanlardan oluşmaktadır.

Belediyeler ve bağlı kuruluşların (GASKİ, DİSKİ, TESKİ, EGO vb.) toplam üyelerimize oranı %26'dır.

Taşeron şirketleri; hastane şirketleri (Numune, İbni Sina, Ok Meydanı, Bakırköy Ruh ve Sinir vb.), belediyelerden iş alan şirketler (İzelman, Merbel, Ye Pa, Çankaya İmar vb.) ve üniversite şirketlerinden (ODTÜ, Ege, Dicle, Hacettepe, Anadolu vb.) oluşmaktadır ve toplum üyelerimize oranı %71'dir.

Konutta çalışan üyelerimizin ise toplam üye sayısına oranı %3'tür.

**HAYDİ, KENDİ SENDİKAMIZA!
HAYDİ DİSK'E! HAYDİ GENEL-İŞ'E!**

Çerkezköy Belediyesi ile imzalanan toplu sözleşmede işçilere 150 TL'lik 1 Mayıs ödemesi



Trakya Şubemiz tarafından 2015 yılı Ocak ayı içerisinde yeniden örgütlendiğimiz Tekirdağ iline bağlı Çerkezköy Belediyesi'nde yaklaşık iki aydır sürdürülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlandı. İki yıllık olarak anlaşmaya varılan ve 86 üyemizi kapsayan toplu sözleşmeye göre; 94 TL ile 112 TL arasında bulunan taban ücret 115 TL'ye çıkarılmış ve 50 kuruş kıdem zammı eklendikten sonra her altı ay için %4 oranında zam uygulanmıştır. Yine bütün sosyal yardımlara %10 oranında zam uygulanırken 150 TL'lik net 1 Mayıs ödemesi de sözleşmede ilk defa yer almıştır. Yine Ramazan ve Kurban Bayramları öncesi net 297 TL

bayram ikramiyesi, 535 TL net izin yardımı, öğrenim durumlarına göre 208 TL ile 404 TL eğitim yardımının yanı sıra yemek yardımı, birleştirilmiş sosyal yardım gibi hükümler de toplu sözleşme maddeleri arasında yer almıştır.

Genel Başkanımız Kani Beko'nun da Çerkezköy Belediye Başkanı'nı ziyaret edip başarı dilediği toplu sözleşme görüşmelerine şubemizi temsilen Trakya Şube Başkanı Salim Şen, Şube Sekreteri Kenan Akkan, İşyeri Baş Temsilcimiz Semra Özen ve İşyeri Temsilcimiz Mehmet Civan katılırken işvereni temsilen Çerkezköy Belediye Başkanı Vahap Akay, Belediye Başkan yardımcısı İmdat Özgür ve Belediye Meclis Üyesi Uğur Erem katılmıştır.

Saray Belediyesi Toplu Sözleşmesi ile "işçilere 4 yevmiye tutarında 1 Mayıs ödemesi"



Sendikamız Trakya Şubesi tarafından Tekirdağ iline bağlı Saray Belediyesi'nde yaklaşık iki aydır sürdürülmekte olan toplu sözleşme görüşmeleri anlaşmayla sonuçlandı. Bir yıllık olarak anlaşmaya varılan ve 44 üyemizi kapsayan sözleşmeye göre; 93 TL ile 115 TL arasında bulunan taban ücret 105 TL'ye çıkarılmış ve 60 kuruş kıdem zammı eklendikten sonra her altı ay için %5 oranında zam uygulanması kararlaştırılmıştır. Bütün sosyal yardımlara %10 oranında zam uygulanırken, 4 yevmiye tutarında 1 Mayıs ödemesi de sözleşmede yer almıştır.

6 yevmiye izin yardımı gibi maddelerin yanı sıra öğrenim durumlarına göre her çocuk için 600 TL'ye kadar öğrenim yardımı ile 450 TL yemek yardımı sözleşmede bağitlanan maddeler arasında yer almıştır.

Genel Başkanımız Kani Beko'nun da Belediye Başkanı'nı ziyaret edip başarı dilediği toplu sözleşme görüşmelerine Trakya Şube Başkanı Salim Şen, Trakya Şube Sekreteri Kenan Akkan, İşyeri Baş Temsilcisi Namık Akbayır ve İşyeri Temsilcisi Gürkan Malkoç katılırken, belediyeyi temsilen Saray Belediye Başkanı Nazmi Çoban ile Belediye Başkan Yardımcısı Arif Naci Öngören imza törenine katılarak sözleşmeyi imzalamışlardır.

İstanbul Konut İşçileri Şubesi ile Arya Sitesi arasında toplu sözleşme imzalandı



İstanbul Konut İşçileri Şubesi örgütlülüğünde bulunan Arya Sitesi'nde 01.07.2015-30.06.2017 tarihleri arasında geçerli olacak yeni dönem toplu iş sözleşmesi 08.06.2015 tarihinde imzalanmıştır.

İmzalanan sözleşmeye göre;

Taban ücret günlük 51 TL ye çıkartılmış ve bu ücret üzerinden 1. yıl ücret zammı %11, 2. yıl ücret zammı %10 olarak kabul edilmiştir. İkramiye 50 günlük tutarında iki eşit parçaya bölünerek ödenir. İşçilerin kıdem tazminatları 45 gün üzerinden hesaplanır.

Öğrenim yardımı ilköğretim 600 TL, lise ve dengi okullar 700 TL, yükseköğrenim görenler için 800 TL'dir. Ayrıca yaşlarına bakılmaksızın ayda 3 günlük ücret tutarında engelli çocuk yardımı verilir. Yemek yardımı 16 TL, her ay 1 aylık İstanbul Kart bedeli yol yardımı, yıllık izine çıkacak olan her işçiye 350 TL yol yardımı yapılır.

8 Mart (Dünya Emekçi Kadınlar Günü) ve 21 Mart (Nevroz bayramı) günleri de genel tatilden sayılacaktır.

Bağlar Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı şirket ile toplu sözleşme imzaladık



Sendikamız Diyarbakır 2 Nolu Şubesi'nin örgütlü olduğu Bağlar Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı Arç. Tem. Hiz. Ltd. Şti. Dragon Tem. Ltd. Şti. İş Ortaklığı ile toplu sözleşme imzalandı. 106 işçiyi kapsayan ve **31.03.2016** tarihine kadar sürecek olan Toplu İş Sözleşmesi ile işçilerimize yeni ücret düzenlemesi şöyle olmuştur:

Psikolog: Asgari Ücretin %275 fazlası,

Proje Danışmanı ve Sosyal Hizmet Uzmanı: Asgari Ücretin %180 fazlası,

Halkla İlişkiler ve Ziraat Teknikeri: Asgari Ücretin %165 fazlası,

Hemşire: Asgari Ücretin %140 fazlası,

Öğretmen, Topograf, Çocuk Gelişimi: Asgari Ücretin %115 fazlası,

Sosyolog, Sinema Eğitmeni: Asgari Ücretin %150 fazlası,

Makine Teknikeri, Harita

Teknikeri: Asgari Ücretin %100 fazlası,

Büro Sorumlusu: Asgari Ücretin %85 fazlası,

Şoför Asgari Ücretin %80 fazlası,

Büro Elemanı: Asgari Ücretin %50 fazlası,

Vasıfsız İşçi: Asgari Ücretin %45 fazlası.

Toplu sözleşme imza törenine, Diyarbakır 2 No'lu Şube Başkanı Ramazan Kızıltepe, Şube Sekreteri Pelda Arşimet, Şube Mali Sekreteri Mehmet Pirinççioğlu, Şube Örgütlenme Sekreteri Ahmet Okkan ile Şirketi temsilen Mehmet Ali Araç katılım gösterdiler.

Yenişehir Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı şirket ile toplu sözleşme imzaladık



Sendikamız Diyarbakır 2 No'lu Şubesi'nin örgütlü olduğu Yenişehir Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı Serdar Peyzaj Otomasyon Eğitim İnşaat ve Temizlik Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. ile Toplu İş Sözleşmesi imzalandı.

45 işçiyi kapsayan ve yürürlüğü **31.12.2015** tarihine kadar sürecek olan toplu sözleşmede işçilere; yardımcı zabıta personeline: asgari ücretin %65 fazlasının verilmesi karara bağlandı.

İmza törenine Sendikamız Diyarbakır 2 No'lu Şube Başkanı Ramazan Kızıltepe ile Şube Kadın Sekreteri Seher Eyüpoğlu ve şirketi temsilen Nezir Çakır katılım gösterdi.

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı şirket ile toplu sözleşme imzaladık



Sendikamız Diyarbakır 2 No'lu Şubesi'nin örgütlü olduğu Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı 3 Hil Mühendislik İnş. Bilg. Sos. Hizm. Taş. San. Tic. Ltd. Şti.

bünyesinde çalışan ve 45 işçiyi kapsayan, yürürlük tarihi 17.09.2015 tarihine kadar bağitlanan Toplu İş Sözleşmesi imzalanmıştır. İşçilerimize;

Destek Hizmet Elemanı: Asgari Ücretin %70 fazlasının ücret olarak verileceği toplu sözleşmede işçilere yol ücreti olarak ise, çalışan tüm personele aylık 26 gün üzerinden günlük 3 TL verilmesi, fazla mesai olarak ise 2520 gün verilmesi kararlaştırıldı. İmza törenine Sendikamız 2 No'lu Şube Başkanı Ramazan Kızıltepe ile Şube Sekreteri Pelda Arşimet, Şube Mali Sekreteri Mehmet Pirinççioğlu, Şube Örgütlenme Sekreteri Ahmet Okkan ve şirketi temsilen Ferit Hillez katılmıştır.



Uzun İnce Bir Yoldayız...

Demokrasi kültürünün yerleşmediği ülkemizde, genelde her türlü demokratik örgütlenme faaliyetine hor bakıldığı, sendikaların ise özellikle öcü gibi görüldüğü bir gerçektir. Bu nedenle, sendikal örgütlenme modern çalışma hayatımızın her döneminde çileli bir iş olmuştur. Ama, özellikle son yıllarda çalışma hayatımıza giren ve kısa sürede baskın çalışma şekline dönüşen taşeronluk sisteminde sendikal örgütlenme, bilinen çile ve bedelleri birkaç katına çıkmıştır.

Taşeronlardaki örgütlenmenin diğer işyerlerinden, örneğin belediyelerden daha zor olmasının bir nedeni hiç kuşkusuz bunların (gerçek veya tüzel) özel kişilere ait olması dolayısıyla sendikalı işçinin, işveren kar marjı bakımından potansiyel bir tehlike olarak görülmesidir. Ama asıl zorluk buradan, yani taşeron işverenin bakış açısından değil, mevzuatımızdaki düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. Şöyle ki: Bilindiği üzere, işçilerin sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları ile ilgili konular 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasında düzenlenmiştir.

Bu düzenlemelere göre: Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur; ülkemizde halen 20 işkolu mevcuttur; Sendikamız 20 sıra numaralı genel işler işkolunda kuruludur; ilgili yönetmeliğe göre belediyelerin sağlıklı ilgili olanlar dışındaki bütün işleri bu işkoluna girmektedir.

Yine 6356 sayılı Yasaya göre; "Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir." Ancaak; "**Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.**" (İfade Yasadan aynen alıntı olup "birden çok işyerinin bulunduğu işyerleri" tabiri tarafımıza ait değildir!).

Meselenin çıktığı yer tam da burasıdır: Yani, işverene ait ve aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması halinde, bu işyerlerinin tamamı için tek bir (işletme) toplu iş sözleşmesi yapılabileceği kuralı veya yapılması zorunluluğu. O işverenin gerçek kişi veya tüzel kişi (ama şirket gibi bir özel hukuk tüzel kişisi, ama belediye gibi bir kamu hukuku tüzel kişisi) olması durumu değiştirmemektedir.

Pratiğe dönecek olursak: Birer kamu kuruluşu olan belediyeler, neredeyse her zaman fen işleri, park ve bahçeler, sosyal işler ve benzeri birçok işyerinden oluşan birer işletmedirler. Belediyelerin işletmesini oluşturan işyerlerinin tamamı bir belde, bir ilçe, bilemediniz bir il merkezi sınırları içinde yer aldığından, buralarda sendikal örgütlenmeyi gerçekleştirmek, yani çoğunluk tespiti alacak sayıda üye kaydetmek görece kolaydır.

Oysa bir gerçek kişiye yahut şirket gibi bir tüzel kişiye ait işyerlerinde durum genellikle böyle değildir. Öyle ki, yaptığımız

yetki tespiti başvurularına Bakanlıkça verilen cevapların bazılarının ekinde, aynı işverene ait ve aynı (genel işler) işkolunda 115(yanlı yazmadık yüz on beş) işyerinin bulunduğu, dahası bu işyerlerinin 13-15 ilin sınırlarına dağıldığı görülmüştür. Sayı her zaman elbette bu kadar kalabalık değildir; ama tek veya iki işyerinden ibaret alt işveren (taşeron) sayısı ihmal edilecek kadar azdır. Yasal kural (doğrusu zorunluluk) gereği bu işyerlerinin tamamı için tek bir (işletme) toplu iş sözleşmesi yapılabileceğine göre, ama 115, ama 15 işyeri için; ama 15 ilde, ama 8 ilde birden örgütlenmek zorundasınızdır.

İşte bu yasal kural/zorunluluk yüzünden taşeronlarda örgütlenmek imkansız denecek kadar zordu, bu zorluk yüzünden ciddi bir toplumsal-sosyal huzursuzluk yaşanıyordu ve bu sosyal huzursuzluğu sönmüştür için mevzuatta yeni düzenlemelere kaçınılmaz olarak ihtiyaç duyuldu.

Yeni Mevzuat Düzenlemeleri Nelerdir?

a) 11 Eylül 2014 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren (uzun ismi lazım değil) Torba Yasanın 13 üncü maddesi ile 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Yasasının 8 inci maddesine iki fıkra (üçüncü ve dördüncü fıkralar) eklendi.

b) Eklenen üçüncü fıkra uyarınca 22 Ocak 2015 tarihinde Maliye Bakanlığınca "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş

Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik" yayımlandı.

c) Bu yönetmelik uyarınca da kamu işveren sendikaları olan TÜHİS ve KAMU-İŞ tarafından Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınmak suretiyle-"Alt İşverenlerce Yapılacak Yetkilendirmeye İlişkin Esas ve Usuller" yürürlüğe konuldu.

Yeni Düzenlemenin Getirdiği Yenilikler

1-Çoğunluk Tespiti ile İlgili Değişiklik

Personel çalıştırılmasına dayalı yardımcı işlere ilişkin hizmetlerde bir kamu kurum veya kuruluşundan (asıl işverenden) ihale sözleşmesiyle iş almış bir alt işverende (taşeronda) örgütlenildiğinde, çoğunluk tespiti yapılırken, o alt işverenin ülke çapındaki bütün işyerleri değil, sadece söz konusu ihale sözleşmesi kapsamındaki işyerleri dikkate alınacaktır.

Örneğin; alt işveren (A) şirketi İzmir/Konak Belediyesi Park ve Bahçeler Müdürlüğünden ihale ile bir iş almış olsun ve bu ihale kapsamında 300 işçi çalıştırsın. Aynı şirket, yine aynı belediyenin Spor İşleri Müdürlüğünden ayrı bir ihaleyle bir iş daha almış ve burada da 200 işçi çalıştırıyor olsun. Son olarak, alt işveren (A) şirketinin başka başka illerdeki belediye yahut diğer kamu kurum veya kuruluşlarından aldığı muhtelif ihaleler kapsamında çalıştırdığı ayrıca toplam 4000 işçisi bulunsun. Sözü edilen tüm işçileri genel işler işkolunda farz ettiğimizi de belirtelim.

6356 sayılı Yasaya göre aynı tüzel kişiye (şirkete) ait aynı işkolundaki bu işyerleri tek bir işletme gibi kabul edilerek çoğunluk tespiti bu işyerlerinin tümü üzerinden hesaplanacağından, yetki almak için (4500 toplam işçinin %40'ı olarak) en az 1800 üye kaydetmek gerekir; daha doğrusu gerekir idi. Ama yukarıda sözünü ettiğimiz yeni yasal düzenlemelere göre, (A) alt işverenin diğer illerdeki işçileri şöyle dursun, Konak Belediyesi Spor İşleri Müdürlüğündeki işçileri bile dikkate alınmaz; Park ve Bahçeler Müdürlüğündeki ihale kapsamında çalıştırılan 300 işçinin 151'ini (hatta bu ihale birden fazla işyerine ilişkin ise 120'sini) üye yapmak o müdürlükte yetki almak için yeterlidir. Ve bu nedenle de taşeronlarda örgütlenmek, yani çoğunluk tespiti almak eskisiyle kıyaslanmayacak ölçüde kolaylaşmıştır, bunu teslim etmek gerekir.

2- Fiyat Farkının Asıl İşverence Karşılanması Zorunluluğu

Mevzuat değişikliğinin getirdiği yeni uygulamanın ikincisi, hizmet alımına ilişkin bir ihale kapsamında yetki alan işçi sendikasıyla imzalanacak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fiyat farkının, asıl işveren (ihale makamı olan kamu kurum veya kuruluşu) tarafından alt işverene ödenmesi zorunluluğudur.

Ancak fiyat farkının asıl işverence alt işverene ödenebilmesi için, toplu iş sözleşmesinin işçi sendikası ile alt işveren arasında değil, alt işverenin yetkilendireceği (ve merkezi

yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu) bir kamu işveren sendikası arasında imzalanması koşulu getirilmiştir. Hemen belirtmeliyiz ki, ihale sözleşmesi kapsamında alınan bir yetki belgesine istinaden yürütülecek toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin işçi sendikası ile kamu işveren sendikası arasında yürütülmesi, yani alt işverenin mutlaka bir kamu işveren sendikasını yetkilendirmesi zorunlu değildir.

Yetkilendirme konusu, alt işverene tanınmış seçimlik bir haktır sadece. Alt işveren fiyat farkını asıl işverenden alabilmek için bu yola gidebileceği gibi, kendi mali gücünün sınırları içinde ve bizzat kendisi bir toplu pazarlık yürütme yolunu da seçebilir.

Uygulamada, alt işverenlerin ezici bir çoğunlukla kamu işveren sendikalarını yetkilendirmeyi tercih ettiklerini de eklememiz gerekir. Aslında "yetkilendirmeyi tercih etmek" yerine "yetkilendirmeye çalışmak" deyimini kullanmak daha isabetli olur. Çünkü birkaç aylık kısa sürede yaşadığımız onlarca örnekte, henüz neredeyse hiçbir alt işveren kamu işveren sendikalarını bizimle muhatap kılacak şekilde yetkilendirmeyi başaramadı ve bu işveren sendikaları ile masaya oturamadık.

Nedeni, 4735 sayılı Yasanın 8 inci maddesindeki tanıma uyan iki kamu işveren sendikasının, (Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası) KAMU-İŞ ve (Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü İşverenleri Sendikası) TÜHİS'in, alt işverenlerin yetkilendirme

istemlerini haksız-hukuksuz reddetmeleridir.

Adı geçen işveren sendikaları, alt işverenlerin yetkilendirme istemlerini sistemli olarak üç nedenden dolayı reddetmektedir:

1- Yetkilendirme Yazısının Kendilerine On Günden Sonra Ulaşması

Yetkilendirmeye yönelik yazının, yetki belgesinin alt işverene tebliği tarihinden itibaren on gün geçtikten sonra işveren sendikasına ulaşması halinde yetkilendirme reddedilmektedir. Oysa, ilgili yönetmelikte belirtilen on günlük süre alt işverene tanınmış bir süre olup, alt işveren dilerse yetkilendirme yazısını onuncu gün bile postaya verebilir. Bu yazının işveren sendikası kayıtlarına girdiği tarih gözetilecek olursa, yetki belgesini aldığı gün ertesi günde yetkilendirme yazısını postaya veren bir alt işveren, postadaki muhtemel bir gecikme nedeniyle yazısı on günden sonra işveren sendikasına ulaştıysa Yasanın ve Yönetmeliğin kendisine tanıdığı haktan yoksun kalmış olacaktır. Böyle bir sonucun hukuk ve hakkaniyet ölçüleriyle kabul edilebilir bir yanı yoktur.

2- İhale Sözleşmesinin Süresinin Bir Yıldan Kısa Olması

İhale sözleşmesi süresinin bir yıldan kısa olduğu durumlarda, bir yıldan kısa süreli toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı gerekçesiyle yetkilendirme istemi reddedilmektedir. Oysa, "toplu iş sözleşmesinin en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabileceği" belirtilen 6356 sayılı Yasa maddesinde, bunun hemen

devamında; "faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresinin bir yıldan az olabileceği" açıkça belirtilmektedir. Dolayısıyla bu ret nedeni de hukuksal temelden yoksundur.

3- İhale Sözleşmesinin Yetki Belgesi Düzenleme Tarihinden Sonraki Bölümünün Bir Yıldan Kısa Olması

Alt işverenlerin yetkilendirme istemleri ihale sözleşmesi süresinin bir yıldan fazla olduğu durumlarda da, bu kez sürenin yetki belgesi düzenleme tarihinden sonraki kısmı bir yıldan kısa olduğu (ve yine bir yıldan kısa süreli toplu iş sözleşmesi imzalanamayacağı) gerekçesiyle reddedilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin süresinin ihale sözleşmesi süresini geçemeyeceği kuralı Yönetmelikte vardır. Ancak, yürürlük süresini yetki belgesinin düzenlendiği tarihten uygun bir miktar geriden başlatarak bir yıllık bir toplu iş sözleşmesi imzalanmasına hiçbir hukuksal engel yoktur. Kamu işveren sendikalarının bu ret gerekçeleri de hakkaniyete aykırıdır ve bahaneden başka bir şey değildir.

Kamu işveren sendikalarının ihale sözleşmesi süresine sığınarak ileri sürdükleri bu yetkilendirmeyi ret bahanelerinin tutarsızlığı bir tarafa; aslında ihale sözleşmelerinin neden hala üç yıldan kısa süreli, üstelik sıkça iki-üç aylık yapılageldiğinin sorgulanması daha anlamlıdır.

Çünkü 6552 sayılı Torba Yasa, 4735 sayılı Yasanın yanı sıra 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve

Kontrol Kanununun 28 inci maddesine de bir fıkra eklemiş ve bu fıkroda, sürekli nitelikteki hizmet alımlarında ihale (yüklenme) süresinin üç yıl olacağı ana kural olarak belirtilmiştir.

Gerek bu konu, gerekse kamu işveren sendikalarının direngen ve geçiştirici tutumları konusunda Sendikamızca Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Kamu İhale Kurumu nezdinde gerekli girişimler yapılmıştır.

Şikayetimizi "anamızı ağlatan kadı" ya yapıp yapmadığımızı zaman gösterecek; ama biz olumlu yansımalar alma yönündeki iyi niyetimizi korumak durumundayız; en azından şimdilik!

Tabii bu arada, ihale sözleşmelerinin iki-üç aylık olduğu durumlarda dahi, sürecin bir toplu sözleşme imzalanarak sonlanmayacağını, daha doğru ifadeyle sonuçsuz kalacağını bile bile, toplu sözleşme prosedürünün bütün gereklerini yürütüyoruz, bundan sonra da yürüteceğiz. Kararlılıkla, inançla ve inatla! Bu sefer olmazsa bir dahaki, yine olmazsa ondan sonraki sefere...

Hepimize kolay gelsin!



DİSK-AR: ASGARİ ÜCRET DÜZEYİ DERHAL YÜKSELTİLMELİDİR!



- * ASGARİ ÜCRET KİŞİ BAŞINA BİR SİMİTE BİLE YETMİYOR
- * ASGARİ ÜCRETİNİN KİRAYA AYIRABİLDİĞİ TUTAR 348 TL
- * ASGARİ ÜCRETİ BİR BUZDOLABI İÇİN 26 AY ÇALIŞMALI
- * ASGARİ ÜCRETİ ÇOCUK BAŞINA EĞİTİM İÇİN ANCAK 3,45 TL AYIRABİLİYOR

DİSK-AR'ın Türkiye İstatistik Kurumu ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri üzerinden yaptığı hesaplama göre, eş çalışmayan ve iki çocuklu bir asgari ücretli elde ettiği geliri ile gıdaya ancak 10 TL ayırabiliyor. Buna göre asgari ücretlinin üç öğün için kişi başına ayırabildiği tutar 2,5 TL olurken, öğün başına bu tutar sadece 83 kuruş düzeyinde kalmakta.

ASGARİ ÜCRETİ NEYE NE KADAR AYIRABİLİYOR?

Harcama Grubu	Harcama Kalıbı (%)	Harcama miktarı (TL)	Günlük harcama (TL)
Gıda ve alkolsüz içecekler	28,84	301,6	10,1
Alkollü içecek, sigara ve tütün	5,33	55,7	1,9
Giyim ve ayakkabı	3,87	40,5	1,3
Konut ve kira	33,26	347,8	11,6
Ev eşyası	5,63	58,9	2,0
Sağlık	2,11	22,1	0,7
Ulaştırma	8,14	85,1	2,8
Haberleşme	3,04	31,8	1,1
Kültür, eğlence	1,62	16,9	0,6
Eğitim hizmetleri	0,66	6,9	0,2
Otel, lokanta, pastane	4,03	42,1	1,4
Çeşitli mal ve hizmetler	3,47	36,3	1,2
Toplam		1045,6	34,9

Asgari ücretin bu düzeyde belirlenmesi, sefalette ısrar anlamına geliyor. İşçilerin talebi asgari ücretin, bir işçinin ailesi ile birlikte asgari olarak temel ihtiyaçlarını karşılayacak, işçiyi kimseye muhtaç etmeyecek bir düzeyde belirlenmesi ve sefaletin son bulmasıdır. "Asgari ücretliyi enflasyona ezdirmedik" söylemi, aslında asgari ücretliyi daha da yoksullaştırmadık anlamına gelmektedir. Dünyanın hiçbir yerinde hükümetler ücretlerde erimeye yol açmadık diye övünmezler.

Asgari ücretin ekonomik büyüme ve verimlilik artışından pay almaması, üretilen kaynakların belirli ellerde toplanması anlamına gelmektedir. Gelir dağılımını düzeltici bir rol oynaması beklenen asgari ücretin, açlık sınırının bile altında belirlenmesi vicdanları zedelemektedir. Asgari ücretin, temel gereksinimleri karşılayacak bir biçimde ele alınması gerekmektedir.

ASGARİ ÜCRET NET 1800 TL OLMALIDIR!

DİSK Aralık 2014'te asgari ücret tespit döneminde 1800 TL net talebini kamuoyuna gerekçeleri ile paylaşmıştı. Seçim döneminde şu an TBMM'de bulunan ve mecliste çoğunluğu bulunan AKP hariç üç parti asgari ücretin 1400 TL ile 1800 TL arasında rakamlara çıkartılması vaadinde bulunmuştur. Söz konusu partilere vaatlerinin arkasında durma talebini buradan dile getiriyoruz. DİSK söz konusu vaatlerin takipçisi olacaktır.

Asgari ücret için "sosyal haklar şart"

Asgari ücretle çalışanlar için elektrik, su, doğalgaz kullanımı asgari ihtiyaç sınırına kadar ücretsiz olmalıdır. İşe gidiş gelişlerde ulaşım ücretsiz olmalıdır. Eğitimde hiçbir ad altında para alınmamalı, eğitim, sağlık tümüyle parasız olmalıdır. Çalışanların çocuklarını bırakabilecekleri kamusal parasız kreş şarttır. Tüm bu taleplerimizin yanında en önemli taleplerimizden biri de asgari ücretin belirlenme sürecinde işçi sınıfının söz hakkıdır!



* GENİŞ TANIMLI İŞSİZLİK ORANI
YÜZDE YÜZDE 16, İŞSİZ SAYISI 5 MİLYON
78 BİN

* KADINLARDA GENİŞ TANIMLI İŞSİZLİK
ORANI %22,7

* GENÇ KADINLARDA İŞSİZLİK YÜZDE 32

* YENİ İŞSİZLERİN YARISI ÜNİVERSİTE MEZUNU,
İŞSİZLERİN ÜÇTE İKİSİ KADIN,
İŞSİZ KADINLARIN YARISI ÜNİVERSİTE MEZUNU

* İŞSİZLERİN ÜÇTE BİRİ GEÇİCİ İŞTE
ÇALIŞTIĞI İÇİN İŞSİZ

* SON BİR YIL İÇİNDE İŞ TALEP EDEN
106 BİN GENÇ KADINDAN SADECE
20 BİNİ BİR İŞE YERLEŞEBİLDİ

DİSK-AR: YENİ İŞSİZLERİN YARISI ÜNİVERSİTE MEZUNU

**GÜVENCESİZ İŞ İŞSİZLİK GETİRİYOR!
İŞSİZLİĞİN EN BÜYÜK NEDENİ GEÇİCİ
İŞÇİLİK**

**HER ÜÇ İŞSİZDEN BİRİ GEÇİCİ BİR İŞTE
ÇALIŞTIĞI İÇİN İŞSİZ**

DİSK-AR, TÜİK tarafından açıklanan İşgücü Anketi Nisan 2015 dönem sonuçlarını değerlendirdi. TÜİK İşgücü Anketi Nisan 2015 dönemi verilerine göre işsizlik hem görünen hem görünmeyen boyutlarıyla tehlike sinyalleri vermeye devam etmektedir. Gelecek dönem açısından uzun çalışma süreleri, düşük ücret dayatması, güvencesiz çalışmanın yaygınlaştırılması temelinde şekillenen istihdam politikaları terk edilmezse istihdam alanındaki krizin süreceği görülmektedir.

Türkiye'de 5 kişinin yapacağı işi 4 kişi yapıyor

Türkiye haftalık çalışma sürelerinin emsallerine göre çok daha yüksek olduğu bir ülkedir. Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında haftalık çalışma sürelerindeki fark 12 saati bulmaktadır. Türkiye'de 5 kişinin yapacağı işi 4 kişi yapmaktadır.

İşsizlikle mücadeleyi, çalışma koşullarını kötüleştirerek, ücretleri düşürerek çözmeye çalışan bu anlayışa karşı emeğin taleplerini gündemine alan bir anlayışla çıkılmalıdır.

İŞSİZLİKLE MÜCADELE İÇİN;

1-Haftalık çalışma süresi gelir kaybı yaşanmaksızın 37,5 saate, fazla mesailer için uygulanan yıllık 270 saat sınırı, 90 saate düşürülmelidir.

2-Herkese en az 1 ay ücretli izin hakkı tanınmalıdır.

3-Herkes için iş güvencesi ayrımsız bir biçimde uygulanmalıdır.

4-Sendikal hak ve özgürlükler güvence altına alınmalı, sendikal barajlar kaldırılmalı, herkesin sendika hakkını özgürce kullanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

5-Taşeronlaşma ve kayıt dışı istihdam engellenmelidir.

6-Kamu girişimciliği ve hizmetleri istihdam yaratacak şekilde yeniden ele alınmalıdır.

7-Kamuda personel açığı derhal kapatılmalıdır.

8-Kadın istihdamının artırılması ve işsizliğinin azaltılması için işgücü piyasalarındaki cinsiyetçi uygulamalara son verilmeli, ev içi bakım hizmetleri devletin gereken nitelikli, yaygın ve ücretsiz bakım hizmetlerini sağlaması ile kadının üzerinden alınmalıdır.

İşçi sınıfı giderek daha çok güvencesizleşiyor!

Güvencesiz iş, her türlü emniyetsiz, güvencesi olmayan, esnek bir sömürü biçimini ifade eder.

Güvencesizlik deyince ilk akla gelen şey işsizlik, işini kaybetme korkusu olmasına rağmen güvencesizlik daha geniş ve toplumsal bir kavram. İşçinin, işin geleceğiyle ilgili kaygısı, mevcut işin sürekliliğine yönelik kaygı, çalışma kurallarının ve işçi haklarının güvence altına alınmadığı durumları kapsayan güvencesiz istihdam, en çarpıcı boyutlarıyla mevsimlik işçilik, geçici işçilik, ev işçiliği, göçmen işçiliği, kaçak istihdam gibi pek çok alanı ve sömürme biçimini kapsamakta. Güvencesizlik en geniş anlamıyla işe dair her duruma ilişkin potansiyel tehdit algısıdır.

Emeğin güvencesizleştirilmesi; iş kaybı tehlikesini, sendikasılaşmayı, koruyucu düzenlemelerden yoksun kalmayı, çalışanın kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için düşük geliri beraberinde getirirken işçilerin iş, ücret ve sosyal hakları ile ilgili temel güvenceleri fiilen ortadan kaldırmaktadır. İşçi sınıfının bugünkü ve gelecek kuşaklarına modern kölelik koşullarında çalışmayı dayatmaktadır. Türkiye'de güvenceli işlerin dahi yerini giderek taşeron işçiliği ve geçici işçiliğin aldığı görülürken güvencesiz işlerde çalışan işçilerin ücretleri ve çalışma koşulları son derece yetersiz, sendikalaşma ve toplu sözleşme oranlarında ise çok düşük bir tablo görülmektedir.

Tarihi eski, uygulamaları güncel!

Kapitalizmin, 1970'lerde girdiği yapısal krizini çözümlenmek için ortaya koyduğu ve yeni liberal düzenlemelerin bir uzantısı olan güvencesizlik, bugünün çalışma yaşamında işçiler üzerindeki etkisi gitgide artan bir sömürü biçimidir. Güvencesizliğin ortaya çıkardığı en tipik sonuç ise emeğin değersizleştirilmesidir. Bu anlamda güvencesizlik diye tarif ettiğimiz şey, sermayenin emeği ucuzlaştırmak ve değersizleştirmek için başvurduğu bir araçtır. Çünkü esnek çalışma sermaye açısından emek değerinin en verimli halde kullanımını anlamına gelmektedir.



Güvencesizlik, Türkiye'de özellikle AKP'nin 13 yıllık iktidarı döneminde yasal ve fiili uygulamalarla yaygınlaştırılmıştır. Bugün gelinen noktada, güvencesizlik meşrulaştırılmış olup iş güvencesi ise tamamen ortadan kalkma tehdidi ile karşı karşıyadır. Çalışma yaşamını düzenleyen yasaların önemli bir bölümü son on yıl içerisinde değişmiştir. Yapılan değişikliklerin neredeyse tamamında, çalışanlara ilişkin yasal korumanın zayıflatılması ortak paydayı oluşturmuştur. Esnek çalışma sistemi, 2002 seçimleri sonrası yasal güvence altında alındı. Bugün de geçerli olan 4857 sayılı İş Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu şekilde, yasal güvenceden yoksun fakat fiili olarak iş hayatında varlık gösteren tüm esnek çalışma uygulamaları yasal güvence altına alınmış oldu. Yine bu dönemde, birçoğu önceki İş Yasası'nda yer almayan ancak bir kısmı fiilen uygulanan esnek istihdam biçimleri yasalaştırıldı; kısmi süreli iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi, ödünç çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi bir dizi düzenleme ile çalışma ilişkisi kurallı bir kuralsızlık haline getirildi. Güvencesizlik politikaları özellikle son yıllarda işsizliği azaltan, istihdamı artıran bir formül olarak sunulmuş, ancak bundan fayda sağlayan işçi sınıfı değil, sermaye sahipleri olmuştur.

Kadın ve göçmen emeği güvencesiz emeğin baş sıralarında!

TÜİK verilerine göre Türkiye'de yaklaşık 9 milyon kişi sosyal güvenlik kapsamı dışında, kayıt dışı ya da mutlak anlamda güvencesiz çalışıyor. Kayıt dışı istihdam oranı resmi verilere göre yüzde 35. Erkeklerin yaklaşık yüzde 29'u, kadınların yüzde 48'i kayıt dışı istihdam ediliyor.

İş cinayetlerini tetikleyen ve örgütlenme önündeki en büyük engellerden birini oluşturan güvencesizliğin en yoğun olduğu grupların başında kadın ve göçmen emeği geliyor. Kadın emeği bir yandan piyasanın ihtiyaçlarına cevap verecek bir biçimde en ucuz işgücü olarak vazgeçilemez bir kaynak olarak sömürülürken diğer yandan cinsiyetçi işbölümü ile gerici ve cinsiyetçi zihniyet pekiştirilmeye devam ediyor. Kadın emeğinin yanı sıra tamamına yakını kayıt dışı istihdam edilen göçmen emeği de güvencesiz koşulların en ağır sömürsüne maruz kalıyor.



Göçmen işçileri güvencesizlikle anlamak:



Ortadoğu'da yaşanan savaş Türkiye'ye göç eden mültecilerin sayısını her geçen gün artırırken, Türkiye'ye Suriye Savaşı ile birlikte 2 milyona yakın göçmen giriş yaptı. Göçmenler bir yandan beslenme, sağlık, ilaç temini, giyim gibi sorunlar ile boğuşmak durumunda kalırken diğer yandan da iş bulma, çalışma gibi bir dizi yaşamsal problemle karşı karşıya. Türkiye'de patronların ucuz işgücü pazarı haline dönüşen

göçmenler Türkiye'de çalışma hakkı olmadığı için kaçak işçi statüsündeler ve hak ihlallerinde başvurabilecekleri hiçbir merci yok. Aylarca çalışıp daha sonra işverenden maaşlarını alamayan birçok göçmen var. Emeklerini koruyan herhangi bir yasal çerçeve olmadığı için de bu durumlarda haklarını aramaları imkânsız.

Suriyelilerin daha ucuza çalıştırılmaları sonucu iş imkânlarının göçmenlere kayması, kiraların pahalılaşması gibi sebepler göçmen karşıtlığını besliyor. Oysaki, emek değerini düşüren ve işçi sınıfının kazanılmış haklarının geriye düşmesine neden olan göçmen işçiler değil, emeği ucuza mal etme stratejileri için göçmen işçileri kullanan sermaye sahipleri ve devlet politikalarıdır. **Savaşın yarattığı tahribata maruz kalan göçmenlerin Türkiye'ye yasal yollarla geçişi ve çalışma, ikametgah gibi izinleri alabilmeleri neredeyse imkansız.** Suriyeli göçmenlerin çalışma izni alabilmeleri için ikamet iznine sahip olmaları, sonra da işverenlerinin başvuru yapması gerekiyor. İkametgah izni için ise, ülkeye yasal yollardan giriş yapma, bankada kendi yaşamını sürdürebilecek kadar para bulundurma şartı aranıyor. Bu para ayda yaklaşık 900 TL. Yani hesabında yıllık yaklaşık 11 bin lira bulunmayan mülteciler, ikamet izni alamıyor. İşverenlerin çoğu, çalışma izni alındığı takdirde asgari ücret, sigorta, vergi gibi yükümlülüklerden kaçmak adına, çalışma izni alabilecek ikamet tezkereli olanlar için bile çalışma izni başvurusunda bulunmuyor. Çalışma izni almadan düşük ücretle çalıştırmayı tercih ediyorlar. Tüm bu sebeplerden ötürü **2014 yılında sadece 13 göçmen çalışma izni alabildi.**

Göçmen işçiler çok düşük ücretlerle uzun saatlerce, eğitim ve becerileri ne olursa olsun genellikle beden gücüne dayanan geçici işlerde, sosyal güvencesiz bir şekilde çalıştırılıyorlar. Çalıştırıldığı işveren tarafından parasını alamamak, yaralanma, iş gücü kaybıyla hatta ölümle sonuçlanan iş kazalarında şikayet edebilecek bir koşullarının olmaması, işyerlerinde ırklarından dolayı yaşadıkları ayrımcılık da bütün bu kötü ve güvencesiz çalışma koşullarına ekleniyor.



Göçmen Bir İşçinin Hikayesi...



Ankara Siteler'de belediyenin yıkım kararı aldığı; kapısız penceresiz evlerden birinde başka 2 aileyle birlikte yaşayan 30 yaşında, evli ve 4 çocuk babası Cihad Ahmad ile gazetemizde yer vermek üzere Türkiye'ye gelişi ve çalışma hikayesi üzerine konuşuyoruz. Şu günlerde yıkık ve harabe bir binada bakkal dükkanı işleten, ancak krizin eşiğinde olduğunu söyleyen Cihad, Türkiye'ye 1,5 yıl önce ailesi ile kaçak olarak girmiş. Suriye'de iken otobüs firmaları ve marketleri bulunduğunu söyleyen Cihad, orada durumlarının çok iyi olduğunu, ancak savaşta her şeylerini kaybedip, canlarını kurtarmak için Türkiye'ye geldiklerinde cebinde yalnızca 10 TL olduğunu söylüyor. Bir iş arama sürecinden sonra mobilya atölyesinde iş bulmuş, günlük 12 saat, haftada 7 gün çalıştığı işyerinde diğer işçilerin sigortaları varken ve 600 TL haftalık alırken, kendisine verilen 150 TL haftalık ile 4 çocuğu, eşi, annesi ve babasının geçimini sağlamaya çalıştığını, kazancının 250 TL'sini kiraya vermek durumunda kaldıklarını ve bu paranın ailesini geçindirmeye yetmediğini anlatıyor. Mobilya atölyesindeki en ağır ve kirli işlerin kendisine yaptırıldığını, Suriyeli olduğu için ayrımcılığa ve kötü muameleye maruz kaldığını anlatıyor. Atölyedeki iş yoğunluğu bitince işten çıkarılan Cihad, birkaç aydır işlettiği bakkal dükkanını açtığını, ancak işlerinin çok kötü gittiğini söylüyor ve en çok bu yaşadıkları için değil, çocuklarının geleceği için üzüldüğünü ekliyor. Savaş bittikten sonraya dair planını ise "Savaş biter bitmez tek istediğim gitmek, burada hayatlarımız çok zor" diyerek özetliyor Türkiye'de emeğin göçmen halini...



Çizim: Vincent Van Gogh

KADIN İŞÇİLERİN İŞ HUKUKUNDAN DOĞAN HAKLARI

İşgücünün kullanımında dünyanın çoğu ülkesinde olduğu gibi cinsiyet bakımından Türkiye'de de erkek lehine dengesiz bir dağılım söz konusudur. Dünya genelinde son 20 yıllık döneme bakıldığında işgücüne katılan kadın sayısında düzenli bir artış görülmektedir. Fakat Türkiye için aynı durumdan söz edilememektedir. Ülkemizde kentlerde emek piyasalarına katılan kadın sayısı oldukça düşükken ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısı %80'in üzerindedir.

Kadın işçilerin cinsiyete dayalı olarak ayrımcılığa maruz kalmaması, işçinin kadın olmasından dolayı, özel olarak korunması gereken alanlarda tanınan hakları hukukun her alanında olduğu gibi İş Kanunu'nda da düzenlenmiştir.

Kadın İşçiler, Erkek İşçiler ile Eşit Haklara Sahiptir!

İş hukukunun temel özelliklerinden biri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi olan işverenin eşit davranma ilkesidir. Madde şöyle demektedir; " İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. "

Ayrıca kadın işçileri ilgilendiren kısımlar da aynı madde içinde düzenlenmiştir. Şöyle ki; "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz."

İşveren sadece cinsiyetimin nedeniyle daha düşük ücret ödeyebilir mi? Ya da işveren sadece cinsiyetimin nedeniyle hizmet akdimi feshedebilir mi?

Sorularının cevabı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinden de anlaşılacağı gibi 'hayır'dır. Kadın işçi aynı veya eşit değerde bir işte çalışıyor ise, işveren, sadece cinsiyet nedeniyle erkek işçiden daha düşük ücret ödeyemez ve sadece cinsiyeti dolayısıyla iş akdinin feshi söz konusu olamaz. Kanun'da "Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz." denilmektedir.

Kadın işçiler gece postalarında çalıştırılabilir mi?

18 yaşını doldurmuş olan kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması 'Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik' ile düzenlenmiş olup, "Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmazlar." şeklinde ifade edilmiştir.

Kadın işçinin doğum izni ne kadardır ve yeterli midir?

Kadın işçinin doğum izni İş Kanunu'nun 74. maddesi ile düzenlenmiştir. "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir." denilmektedir.

Ülkemizde doğum izni süreleri Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında oldukça düşük olduğu görülmektedir. Örneğin; İsveç ve Almanya'da ücretli doğum izni 47 haftadır. Norveç'te ise babaların da 14 hafta olmak üzere ücretli doğum izinleri bulunmaktadır.





Kadın işçiler maden ocaklarında çalıştırılabilir mi?

Hayır. Her yaştaki kadın işçi maden ocaklarında, kablo döşemelerinde, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altı işlerinde çalıştırılmazlar. Bu konu ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesinde şöyle belirtilmiştir; "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır."



Gebe ve emziren kadın günde kaç saat çalışabilir ve muayene izni nasıldır? Süt izni ne kadardır?

Yönetmeliğin 9. maddesinde "Gebe ve emziren çalışan günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz." ve muayene izni ile ilgili "Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir" hükümlerine yer verilirken, analık ve süt iznine ilişkin madde İş Kanununda yer alır. "Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır." denilmiştir. Avrupa ve İskandinav ülkelerinde analık ve süt izni süreleri daha esnektir.

GENEL-İŞ SENDİKASI İSTANBUL KADIN KOMİSYONU EĞİTİM ÇALIŞMASI



Sendikamızın İstanbul Avrupa Yakası 1-2-3 No'lu Şubeleri ve İstanbul Konut İşçileri Şubesi'ne üye kadınların oluşturduğu Genel-İş Sendikası İstanbul Kadın Komisyonu çalışmalarına eğitimle devam ediyor. Komisyonumuz ve KADAV (Kadınlarla Dayanışma Vakfı) 13-14 Haziran 2015 tarihinde ortak bir eğitim çalışması gerçekleştirdi.

Eğitime çeşitli hastanelerde taşeron işçisi olan kadın üyelerimiz katıldı.

İki günlük eğitim çalışmasında başta kadın emeği olmak üzere, kadın bedeni ve kimliği üzerindeki baskı ve kadınların işyerlerinde yaşadıkları sorunlar konuşuldu. Hayatı zorlaştıran eril zihniyetin her geçen gün güçlendiği ve muhafazakâr politik yasal düzenlemelerle hayatın tahakküm altında olduğunu bu eğitim bir kez daha hatırlattı.

Genel-İş İstanbul Konut İşçileri Şube Başkanı Nebile İrmak Çetin eril sistemin kadını ucuz iş gücü olarak gördüğü için en çok da hizmet iş kolunda kuralsız bir biçimde taşeronun vicdansız inisiyatifine mahkûm ettiğini ancak Genel-İş ve üyesi işçiler olarak taşeron sistemine karşı; emeğimizi, bedenimizi ve alın terimizi korumak için mücadele etmekte kararlı olduklarını ifade etti.

TAKSİM İŞÇİ SINIFININDIR! GASP ETTİRMEYECEĞİZ!

DİSK, KESK, TMMOB ve TTB baskı, adaletsizlik ve hukuksuzluğu ilke edinen, başta Başbakan, İçişleri Bakanı ve İstanbul Valisi olmak üzere, 1 Mayıs'ta yurttaşların haklarını kullanmasını engelleyen kamu görevlileri hakkında yapacakları suç duyurusu öncesi bir basın açıklaması yaptılar.

Genel Başkanımız Kani Beko tarafından okunan ve AKP'nin 2014 1 Mayıs'ını baskıyla, zulümle, şiddetle, kan dökerek kutladığı dile getirilen açıklamada, 39 bin polis ve 50 TOMA'yla Taksim 1 Mayıs Alanı'nın abluka altına alındığı vurgulanarak, "Emekçilere barikatlar kurup, gaz bombaları, plastik mermiler, coplar ve basınçlı kimyasal sularla saldırdılar ve en az 60 insanın yaralanmasına neden oldular. 260 kişiyi gözaltına aldılar, birçoğuna işkence yaptılar, hukuksuz bir şekilde gözaltında tuttular" denildi.

AKP Hükümetinin, "1 Mayıs Taksim'de kutlanırsa kent yaşamı olumsuz etkilenir, trafik aksar", "1 Mayıs Taksim'de kutlanırsa, provokasyon olur, kamu düzeni bozulur" dediğini, ancak kent yaşamı olumsuz etkilenmesin, trafik aksamasın gerekçesiyle insanların evlerine, işlerine, hastanelere gitmesinin engellendiğinin belirtildiği açıklamada, yasağa karşı çıkanların gaza boğulup dövüldüğü, 15 milyon İstanbulluya işkence çektirildiği ifade edildi.



Basın Açıklamasından:

Tüm bu gerekçeleri 2008 1 Mayıs'ında da öne sürmüşlerdi. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ise barışçıl bir gösterinin engellenmesi için bu gerekçeleri yetersiz ve "farazi" bulmuştu. 2012 yılında alınan mahkeme kararı, Taksim Meydanı'nda 1 Mayıs kutlamasının düzenleyici kurumlar açısından bir hak ve sorumluluk olduğunu ifade etmişti. Mahkemenin bu kararının Anayasa'nın 90. maddesine göre bağlayıcı olduğunu yetkililere defalarca söyledik. Ancak ülkeyi ve kenti yönetenler suç işlemekte ısrarcı oldu. 2010, 2011 ve 2012'de yine bu meydana sorunsuz bir biçimde yüz binlerce insanla kutlanan 1 Mayıs'ları defalarca hatırlattık. 2008'de öne sürdükleri ve mahkemenin ikna edici bulmadığı yasaklama gerekçelerinin bu kutlamalarla beraber daha da geçersiz hale geldiğini ifade ettik. Ama aklımızla dalga geçerek hukuken manası kalmamış aynı gerekçeleri tekrar öne sürdüler.

Biz biliyoruz ki ne akıllarını ne de hafızalarını yitirdiler. Gayet bilinçli bir şekilde, bilerek, isteyerek bu suçu işlediler. Ve bu nedenle de tüm uyarılarımıza rağmen işlenen bu suçun cezasını çekmek zorundalar.

Mahkemelerin AKP'nin baskı ve sindirme politikalarına teslim olmadan, hukukun gerektirdiği biçimde davranması için sürecin takipçi olacağımızı duyurmak istiyoruz.

1 Mayıs'ta 1 Mayıs meydanında olmak için mücadeleye devam!

Yaşasın işçi sınıfının birlik, mücadele ve dayanışma günü!

Yaşasın 1 Mayıs!



DİSK'in yayınladığı "1 MAYIS ALANI'NA ÖZGÜRLÜK! Emekçiler Faşizmi Yargılıyor" kitabı

DİSK'i kuran İŞÇİ SINIFIDIR! DİSK işçi sınıfının eseridir! DİSK'i var eden 15-16 Haziran'lardır!

15-16 Haziran Şanlı İşçi Direnişinin 45. yıldönümü kutlaması, Bursa'dan başlayarak yoğunlaşan Metal işçilerinin sarı sendika esaretinden kurtulmak için verdikleri mücadelelerine destek ve dayanışma için Bursa bölgesinde yapıldı. 14 Haziran Pazar günü Fomara Meydanı'ndan başlayan yürüyüşün ardından Kent Meydanı'nda Genel Başkanımız Kani Beko'nun da aralarında bulunduğu DİSK üyesi sendikaların yönetici ve üyeleri tarafından gerçekleştirilen kitlesel bir yürüyüş sonrasında basın açıklaması yapıldı.

Basın açıklamasını okuyan DİSK ve sendikamız Genel Başkanı Kani Beko; Bursa'nın işçi sınıfının şanlı direnişle dolu bir tarihi kent olduğunu ifade etti. Metal işçilerinin sefalet ücretlerine, kölece çalışmaya ve sarı sendika kuşatmasına karşı ayaklandığını belirterek metal işçilerinin onurlu mücadelesini selamladı.

Beko, 2015 yılına direnerek giren metal işçisinin açlık ve yoksulluk sınırının üstünde bir ücret alabilmek, çocuklarına daha çok ekmek götürebilmek, onlara daha iyi bir gelecek sunabilmek, onlarla daha çok vakit geçirebilmek istediğini, patronlar ve hükümetin ise metal işçisinin bu sesine kulak vermek yerine, yasadışı bir şekilde bu sesi bastırmaya giriştiğini ifade etti.



Bursa Yürüyüşü



DİSK/Trakya Bölge Temsilciliği

Bundan tam 45 yıl önce de işçi sınıfının onurlu bir direnişle ayağa kalktığını ifade eden Beko konuşmasını şöyle sürdürdü: "O yıllarda da patronlar işçileri sarı sendikalara mahkum etmek istemişti. Çünkü o sendikalar gücünü işçiden değil patronlardan ve devletten alıyordu. Oysa işçiler DİSK çatısı altında birleşmek istiyordu. Çünkü sadece DİSK gücünü işverenden veya devletten değil işçiden almaktaydı. Çünkü sadece DİSK'te işçilerin söz ve karar hakkı vardı. Çünkü sadece DİSK işçilerin kendi örgütüydü. Ancak patronlar ve iktidar, işçilerin haksızlığa direnen, sömürüye meydan okuyan DİSK'te bir araya gelmesini istemiyordu. DİSK'i kapatmak üzere hazırladıkları yasa Meclis'e getirdiler. DİSK'i kapatmak isteyen yasa karşısında işçilerin tavrı net oldu. İstanbul'da yüzlerce fabrikada on binlerce işçi iş bıraktı, kentin sokaklarına aktı."

Direnış duyulunca diğer kentlerde de işçiler şalterleri indirdi, işyerlerini, fabrikaları boşalttı. İşçiler önlere çıkan tankları bir bir açtılar, barikatları bir bir yıktılar. İşçi sınıfının coşkun akan selini hiçbir gc durduramadı. Ve o yasa tarihin çöplüğüne atıldı. İşçiler DİSK'e sahip çıktılar çünkü DİSK'li olmak ekmeğine sahip çıkmaktır, geleceğine sahip çıkmaktır, onuruna sahip çıkmaktır. DİSK'i kuran işçi sınıfıdır! DİSK işçi sınıfının eserdir! DİSK'i var eden 15-16 Haziran'lardır.



DİSK/Genel-İş Mersin Şube

Bugün de patronlar ve iktidar bir olarak işçileri DİSK'ten uzak tutmak istiyorlar. Çünkü biliyorlar ki işçiler DİSK'li olduğunda daha fazla ekmek, daha fazla hak, daha fazla özgürlük kazanacaklar. Çünkü biliyorlar ki işçiler DİSK'li olduğunda onlar adına kararlar alamayacaklar. Çünkü biliyorlar ki işçiler DİSK'li olduğunda, kapalı kapılar ardında sarı sendikalarla satış sözleşmeleri imzalayamazlar.

Gün, 15-16 Haziran 1970'teki kararlılığı gösterme, 'İnadına sendika, inadına DİSK' diye haykırma günüdür!

Yaşasın işçilerin birliği!

Yaşasın Halkların Kardeşliği!

Yaşasın 15-16 Haziran direnişimiz!

Yaşasın DİSK!"

Hacıbektaş Belediyesi alışanlarına İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi



DİSK 2015 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği eğitimi çerçevesinde DİSK Kayseri Bölge Temsilciliği, Hacıbektaş Belediyesi alışanlarına İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği eğitimi verdi. İşçilerin yanı sıra eğitime DİSK Genel Başkanı Kani Beko ve Hacıbektaş Belediye Başkanı Ali Rıza Selmanpakoğlu da katıldı.

Hacıbektaş Belediye Başkanı Selmanpakoğlu yaptığı açılış konuşmasında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanında sendikaların eğitim vermesinin çok önemli olduğunu belirterek, yaşanan sorunların çözümünde ciddi rol oynayacaklarını belirtti.

DİSK Genel Başkanı Kani Beko ise yaptığı konuşmada, lkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanında yaşanan devasa sorunlara değinerek, hızlı ve sonuç alıcı düzenlemelerin yaşama geçirilmesinin önemine dikkat çekti. Başkan Beko, DİSK'in 13 bölge kapsamında gerçekleştirmeye başladığı eğitimlerin başarıyla sürdürüldüğünü belirterek, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği eğitimlerinin Konfederasyonumuz açısından önemine ve kalıcı oluşuna vurgu yaptı.

Saygı ve Özlemle Anıyoruz...



Katledilişinin 35. yılında, Türkiye işçi sınıfının unutulmaz önderi, DİSK'in Kurucu Genel Başkanı Kemal Türkler'in mezarı başındaydık

DİSK'in Kurucu Genel Başkanı Kemal Türkler, İstanbul Merter'deki evinin önünde uğradığı silahlı saldırı sonucu hayatını kaybedişinin 35'inci yılında DİSK üyeleri ve ailesi tarafından Topkapı Mezarlığı'ndaki kabri başında anıldı.

Kenan Budak'ı mezarı başında andık!



25 Temmuz 1981 tarihinde 12 Eylül darbesine karşı mücadele içindeyken bir pusuda katledilen İlerici Deri-İş Sendikası'nın

Genel Başkanı Kenan Budak için Silivrikapı Mezarlığındaki kabri başında bir anma töreni yapıldı.



Sabahat Türkler'i Unutmayacağız!

DİSK'in Kurucu Genel Başkanı Kemal Türkler'in Sevgili Eşi Sabahat Türkler 25 Temmuz 2015 tarihinde yaşamını yitirmiştir. Kendisine Allah'tan rahmet, ailesine, yakınlarına ve işçi sınıfına başsağlığı dileriz.

Özcan Kesgeç'i Unutmadık! Unutturmayacağız!



Sosyal-İş Sendikamızın Genel Başkanı Özcan Kesgeç 19 Temmuz 2007 tarihinde aramızdan ayrıldı.

Özcan Kesgeç'i saygı ve özlemle anıyoruz.

Vefat Eden Üyelerimiz



Kerem Özdil, 1981 Yüksekova Doğumlu, Yüksekova Belediye Başkanlığı'nda 2012 yılında işe başlamış, 2 çocuk babasıdır. 04/07/2015 tarihinde geçirdiği trafik kazasında yaşamını yitirmiştir. Kendisine Allah'tan rahmet, işçi sınıfına, yakınlarına ve ailesine başsağlığı dileriz.



Zübeyt Yıldız, 1963 Başkale Doğumlu Yüksekova Belediye Başkanlığında 2000 yılında işe başlamış, 6 çocuk babasıdır. 21/07/2015 tarihinde geçirdiği beyin kanaması sonucu yaşamını yitirmiştir. Kendisine Allah'tan rahmet, işçi sınıfına, yakınlarına ve ailesine başsağlığı dileriz.

Konfederasyonumuz Genel Başkan Vekili ve Sendikamızın Genel Başkanı İsmail Hakkı Önal'ı Ölümünün 13. Yıldönümünde Sevgi, Saygı ve Özlemle Andık

İsmail Hakkı Önal'ı, 12 Eylül 1980 Darbesi sonrasında açılan DİSK ve GENEL-İŞ davalarının hukuk ve demokrasi savaşçısı olarak; Konfederasyonumuz ve Sendikamızın yeniden örgütlenmesinin başlıca mimarlarından birisi olarak ve Türkiye işçi sınıfının demokrasi, barış, sendikal hak ve özgürlükler, sömürsüz bir dünya mücadelesinin kararlı bir neferi olarak, daima hatırlayacak ve yokluğunu hissedeceğiz.



DİSK Genel Başkan Yardımcımız ve Genel-İş Genel Başkanımız Mahmut Seren'i Aramızdan Ayrılışının 8. Yılında Sevgi, Saygı ve Özlemle Andık



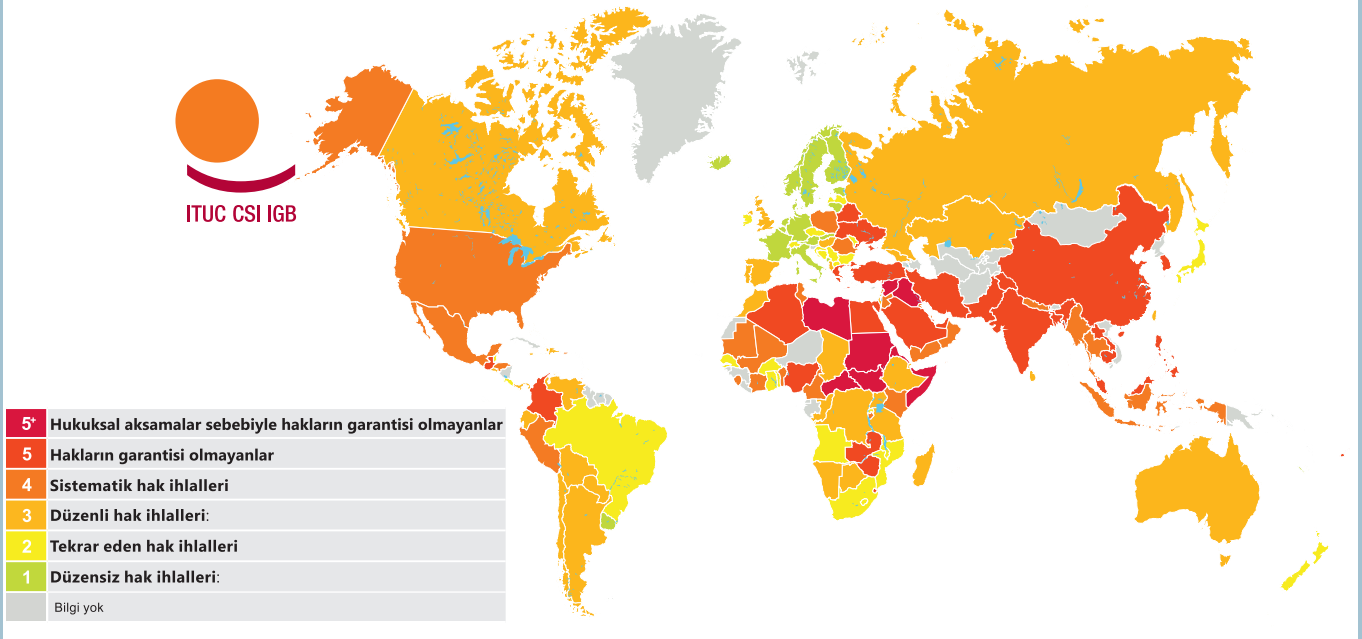
Yaşamı boyunca Türkiye işçi sınıfının ve emekçi halkın eşitlik, özgürlük ve sınıfsız-sömürsüz bir dünya mücadelesinde aydın sendikacı olarak saf tutan; halkların barış, kardeşlik ve birlik içinde yaşamasını yaşam ilkesine dönüştüren, Türkiye işçi sınıfının ve belediye işçilerinin başını öne eğdirmeyen; yaşam ve mücadele ilkelerinin izinde yürüdüğü nice DİSK'li gibi kavganın ortasında ve görevi başındayken aramızdan ayrılan DİSK Genel Başkan Yardımcımız ve Genel-İş Genel Başkanımız Mahmut Seren'i aramızdan ayrılışının 8. yılında sevgi, saygı ve özlemle anıyoruz...

Gezi Şehitlerini Unutmadık turmayacağız!



Abdullah Cömert
Ahmet Atakan
Ali İsmail Korkmaz
Berkin Elvan
Ethem Sarısülük
Hasan Ferit Gedik
Mehmet Ayvalıtç
Medeni Yıldırım

ITUC, işçiler için en kötü ülkeleri belirledi



Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) "**Küresel İşçi Hakları Endeksi**" isimli araştırmasıyla ülkeleri işçi haklarına gösterdikleri saygıya göre derecelendirdi. Rapora göre Körfez ülkeleri işçiler için en kötü yerler olurken, Avrupa'da uygulanan kemer sıkma politikaları işçi haklarında düşüşe yol açtı. Türkiye'de yaşanan hak ihlalleri de raporda yerini aldı.

ITUC Küresel İşçi Hakları Endeksi, 141 ülkeyi, hukuksal ve uygulama yönlerinden işçi haklarının en çok korunduğu ülkeden en az korunduğu ülkeye doğru sıraladı. ITUC Genel Sekreteri **Sharan Burrow**'a göre: "**Körfez ülkelerindeki insanlık dışı 'kafala' sistemi, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerini işçiler için en kötü yerler haline getiriyor. Avrupa'da özellikle son 1 yıldır uygulanan ve endişelendirici hale gelen kemer sıkma politikaları işçi haklarında**

gerilemeye yol açtı."

30 yıldır dünya genelinde sendikal hakların durumu ile ilgili veriler toplayan ve raporlar hazırlayan ITUC son iki yıldır Küresel İşçi Hakları Endeksi yayımlıyor. Böylece hükümetlere ve şirketlere, yasalarının ve tedarik zincirlerinin son 12 ayda nasıl kötüleştiğini veya iyileştiğini görme şansı veriyor.

İşçiler için en kötü 10 ülke: Belarus, Çin, Kolombiya, Mısır, Guatemala, Pakistan, Katar, Suudi Arabistan, Swaziland ve Birleşik Arap Emirlikleri.

İşçi haklarının en gelişmiş olduğu ülkeler ise: Uruguay, Finlandiya, Hollanda, Norveç ve Avusturya...

Kolombiya ve Guatemala'daki işçiler daha iyi çalışma koşulları için müzakere etmeye çalışırken katledildiler. Katar ve Suudi Arabistan'da ise göçmen işçiler modern kölelik koşullarında hukuksuzca çalıştırılıyor.


141 ülkenin 73'ünde işçiler daha iyi çalışma koşulları talep ettikleri için işten çıkarma, ceza, maaş kesintileri ile karşılaşırken, 84 ülkede işverenler yasa dışı stratejilerle sendikaları görmezden geliyor.

Rapordaki önemli noktalar:

- * 141 ülkede işçilere yönelik tutuklamalar 35'ten 44'e yükseldi.
- * Ülkelerin yaklaşık %60'ında işçiler temel haklarından yararlanamıyor
- * 11 ülkede sendikacılar öldürüldü. Bu cinayetlerin 22'si Kolombiya'da gerçekleşti.
- * Ülkelerin %70'inde işçilerin grev hakkı gasp ediliyor.
- * Ülkelerin üçte ikisi işçilerin toplu pazarlık haklarını tanımıyor.

Kamboçya, Kosta Rika, Paraguay ve Ukrayna'da gibi ülkelerde barışçıl sendika gösterileri şiddet ile bastırıldı. Katar'da yaklaşık 100 işçi düşük ücretlere karşı greve gittikleri gerekçesiyle Kasım ayında tutuklandı. Filipinler'de ise Mart ayında bir sendikacı öldürülerek 2010'dan bu yana bu ülkedeki 18. cinayet işlenmiş oldu.

2015 ITUC Küresel Haklar Endeksi ülkeleri 97 göstergeye göre sıraladı ve ülkeleri birden beşe kadar sıraladı.

1	Düzensiz hak ihlalleri: Finlandiya ve Uruguay dahil olmak üzere 16 ülke	
2	Tekrar eden hak ihlalleri: Japonya ve İrlanda dahil olmak üzere 26 ülke	
3	Düzenli hak ihlalleri: İsrail ve Avustralya dahil olmak üzere 36 ülke	
4	Sistemik hak ihlalleri: ABD ve Polonya dahil olmak üzere 27 ülke	
5	Hakların garantisi olmayanlar: Belarus, Çin, Nijerya ve Türkiye dahil olmak üzere 27 ülke	
5+	Hukuksal aksamalar sebebiyle hakların garantisi olmayanlar: Suriye, Orta Afrika Cumhuriyeti ve Filistin dahil olmak üzere 9 ülke	

TÜRKİYE: İŞÇİ HAKLARININ GÜVENCE ALTINDA OLMADIĞI BİR ÜLKE

Türkiye'deki sendikal hak ihlalleri ve sendikaların barışçıl gösterilerine yönelik polis müdahalesi de raporda yerini aldı. Jandarma'nın Süttaş direnişine yönelik müdahalesi ve şirketin eylem alanına gübre dökmesi gibi örneklerin yanı sıra Bakanlar Kurulu kararıyla grevlerin yasaklanması ve 1 Mayıs'ı Taksim Meydanı'nda kutlamak isteyen sendikalara yönelik polis şiddeti gibi konular da Küresel İşçi Hakları Endeksi'ne geçti.

Dünya gündemine taşınan hak ihlalleri arasında DİSK Genel Başkanı **Kani Beko**'nun Somali madencileri anmak için düzenlenen bir yürüyüşte polis tarafından yaralanması ve DİSK Genel Sekreteri **Arzu Çerkezoğlu**'nun Maltepe Üniversitesi işçileriyle birlikte gözaltına alınması da bulunuyor.

İŞÇİ CİNAYETLERİ ILO GÜNDEMİNDE



Türkiye, 155 Sayılı ILO sözleşmesini ihlal ettiği için ILO Konferansı'nda mercak altına alındı, ILO hükümeti uyardı. İsviçre'nin Cenevre kentinde düzenlenen 104. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda Türkiye bu yıl **"İşçi Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme"** nedeniyle gündeme geldi. Uluslararası işçi ve işveren gruplarının ortak önerisiyle hazırlanan sonuç metninde Türkiye ile ilgili şu ifadelere yer verildi:

T.C. Hükümetini

*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası'nı işçilerin yakın ve ciddi tehlike durumunda işten kaçınma hakkını da içerecek biçimde, 155 Sayılı Sözleşme'nin kapsamına uygun olarak yeniden düzenlemeye

*Ulusal Eylem Planı'nda yer alan ve işyeri güvenliğini arttırmayı hedefleyen tedbirlerin etkisini arttırmaya

*Sağlık ve güvenlik alanında, meslek hastalıkları dâhil olmak üzere, kayıt ve gözlem sistemlerinin geliştirilmeye

*Alt-işverenler dâhil olmak üzere, iş denetimlerinin sayıca artırılması; yasalara ve yönetmeliklere aykırı durumlarda caydırıcı yaptırımların uygulanmasını garanti altına almaya

*İşçi sağlığı ve iş güvenliği talepleriyle düzenlenen yasal, barışçıl ve meşru sendikal faaliyetlere müdahale etmekten vazgeçmeye ve bunun yerine ülke içindeki bütün toplumsal taraflarla gerçek bir diyalog sürecinin tesis etmeye

*Sözleşmeyle ilgili raporunu yılsonuna kadar Uzmanlar Komitesi'ne teslim etmeye ve ILO'nun Teknik Yardımı'ndan faydalanmaya davet ediyoruz.

Avrupalı Sendikalar 23 Haziran KAMU HİZMETLERİ GÜNÜ'nde Kamu Hizmetlerinin Ticarileşmesine 'HAYIR' Dedi

EPSU bu yıl 23 Haziran Kamu Hizmetleri Gününü müzakereleri süren uluslararası ticaret ve yatırım anlaşmalarının kamu hizmetlerine yönelik içerdiği tehdide dikkat çekmeye ayırdı.

Nisan ayında toplanan EPSU 50. Yönetim Kurulu da bu doğrultuda bir karar almış ve başta "Kamu hizmetlerinin ticaret anlaşmalarının dışında tutulması" olmak üzere bir dizi talep dile getirmişti.

Bu yıl 23 Haziran Kamu Hizmetleri Günü'nde EPSU'nun çağrısıyla, üye sendikalar, eylemler yaptı. **"KAMU HİZMETLERİ TİSA'NIN DIŞINDA TUTULSUN!", "KAMU HİZMETLERİNİN TİCARİLEŞMESİNE SON VERİN!", "TTIP/CETA/TİSA'YI DURDURUN!"** gibi sloganların yazılı olduğu pankartlarla dolu kareler EPSU tarafından bir internet sayfasında bir araya getirildi.

Bilindiği üzere TTIP, CETA ve TİSA uluslararası ticaret ve yatırım anlaşmalarıdır. Türkiye mevcut durumda yalnızca TİSA'ya (Hizmet Ticareti Anlaşması) taraftır. TİSA, Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS)'ın devamı olarak görülmektedir. Küreselleşme politikalarının önemli bir ayağını oluşturan bu anlaşma, yürürlüğe girdiği takdirde kamu hizmetlerine yönelik saldırıyı şiddetlendirecektir. Özelleştirmeleri teşvik edecek ve işçilerin yaşam ve çalışma koşullarını kötüleştirecektir. TİSA'nın uygulanması, özelleştirilmiş hizmetlerin tekrar kamulaştırılmasını yasa dışı hale getirecektir.

23 Haziran 2015 Kamu Hizmetleri Günü faaliyetlerinden kareler şöyle oldu...



FNV, HOLLANDA



IMPACT, İRLANDA



Ver.Dİ, ALMANYA



STAL, PORTEKİZ



ORTA AVRUPA VE BALKAN KAMU HİZMETLERİ SENDİKALARI



Barış Bloku: AKP'nin halkları ve kültürleri yıkıma uğratmasına izin vermeyeceğiz!

Aralarında DİSK, KESK, TMMOB, TTB ile çeşitli sivil toplum kuruluşları, siyasi parti temsilcileri, milletvekilleri, akademisyenler, aydın ve sanatçılardan oluşan Barış Blok'u İstanbul Cezayir Toplantı Salonu'nda kuruldu.

“AKP SURİYE'DEKİ SAVAŞA MÜDAHİL OLMAYA ÇALIŞMIŞTIR”

Barış Bloku adına basın açıklamasını okuyan Gençay Gürsoy, "Ortadoğu uzun süredir emperyalist çıkarlar doğrultusunda dayatılan politikaların eseri olan bir ateş çemberinin ortasında bulunuyor. Bu savaş bilançosu ile yüzbinlerce insanın ölümü, yerinden edilmesi sonuçlarını doğrudan yaşayan ülkelerden biri de Türkiye olmuştur" ifadelerini kullandı.

AKP'nin IŞİD'in güçlenmesinde doğrudan ya da dolaylı olarak etkili olduğunu vurgulayan Gürsoy, "AKP, Suriye'deki savaşa birinci dereceden müdahil olmak için elinden geleni yapmıştır" diye konuştu. Çözüm sürecinin askıya alınmasına da tepki gösteren Gürsoy, "Buna göz yumamayız. AKP'nin halkları ve kültürleri yıkıma uğratan, milyonlarca insanı yerinden yurdundan eden bu kirli savaşı sınırlarımız içine taşıyacak karanlık maceralara hazırlananlar karşısında 'Barış Bloku' oluşturuyoruz" sözleriyle Barış Bloku'nun kuruluşunu duyurdu.



“SAVAŞ ÇIĞLIKLARI ATANLARA KARŞI, BARIŞ ÇIĞLIKLARI”

Blok'un bileşenlerinden DİSK adına konuşan DİSK Genel Başkan Kani Beko, "DİSK ve DİSK üyesi sendikalar olarak Blok'un ve bu metnin arkasındayız. Hükümetin gündeminde erken seçim ve savaş var. Savaşın, yalnızca askerlerin karşı karşıya gelerek yaptıkları bir mücadele olarak değerlendirilmemesi gerekir. Topların, tankların arkasındaki mahalleleri, kreşleri, okulları, oradaki insanları, savaş sonrası orada olabilecekleri, o çocukların enkaz altında döküleceği kanı, yaralanacak, sakat kalacak insanları düşünelim. Biz DİSK olarak savaşa karşı gelen, her zaman barıştan, kardeşlikten, dostluktan yana bir konfederasyonuz. Ortadoğu'nun işgaline kesinlikle karşı olduğumuzu ifade etmek istiyorum. Biz Ortadoğu'daki ülke yönetimlerinin demokratik şekilde yönetilmesinden yanayız. Savaş çıgıkları atanlara karşı barış çıgıkları atacağımızı belirtmek istiyorum. Bizim insanlarımız kana doydular, şimdi demokrasi, barış, insan hakları zamanı. DİSK olarak bize düşen ne görev varsa biz bu görevleri yapmaya hazırız" ifadelerini kullandı.

20 Temmuz 2015

SURUÇ

#SuruçtaKatliamVar

KESK-DİSK-TMMOB-TTB SURUÇ KATLIAMINI KINIYORUZ



DİSK Genel Başkanı Kani Beko, KESK Eş Genel Başkanı Şaziye Köse, TTB Merkez Konseyi Başkanı Beyazıt İlhan ve TMMOB Genel Sekreteri Dersim Gül'ün emek ve meslek örgütleri adına katıldıkları ortak basın açıklamasında, "AKP'nin etnik, milliyetçi ve hegomonik Ortadoğu politikası can almaya devam ediyor... Kobanê'nin Yeniden İnşa çalışmalarına katılmak üzere İstanbul'dan Urfa'nın Suruç ilçesine gelen SGDF'li 300 gencimizin konakladığı Amara Kültür Merkezi'nde dün kelimelerle ifade edilemeyecek kadar alçakça bir saldırı sonucu meydana gelen patlamada 33 gencimiz yaşamını yitirdi, çoğu ağır olmak üzere onlarca yaralandı. Bu vahşi saldırıyı nefretle ve şiddetle kınıyor, protesto ediyoruz."

ETUC: Suruç saldırısı barbarca!

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, ETUC ve ETUC Gençlik Komitesi adına ETUC Genel Sekreter Yardımcısı Patrick Itschert yaptığı yazılı açıklamada:

'Türkiye halklarına başsağlığı'

"İyi insanların, genç aktivistlerin, dostların ve aile üyelerinin canına kıymak tarifi imkansız bir suçtur. Bu, gençlerin iyi birer insan olmalarına ve daha iyi bir dünya kurmak için sorumluluk almalarına yönelik doğrudan bir saldırıdır. Avrupa'lı sendikacılar, Türkiye halklarına başsağlığı ve bu ağza dahi alınamayacak şiddet eylemlerine karşı ve toplumsal ilerleme için sürdürdükleri mücadelelerinde cesaret dilemektedir."



DİSK/Genel-İş İzmir 5 No'lu Şube Suruç Katliamını Lanetledi

Sivas Katliamı'nın 22. Yıldönümü: Unutmayacak, Unutturmayacağız!

Türkiye Barolar Birliği Av. Özdemir Özok Kongre ve Kültür Merkezi'nde "Sivas Katliamının 22. Yıldönümünde Katliamlarla Yüzleşme" paneli düzenlendi.

Genel Başkanımız Kani Beko, Sivas Katliamı'nın 22. Yıldönümünde '2 Temmuz Madımak Katliamı'nı Unutmayacağız' başlıklı açıklamasında, acıların hala taze olduğunu belirterek, katliamı, gerici ırkçı düşünceyi lanetledi ve Madımak'ın, insanlık suçlarının teşhir edilmesi, gericiliğe ve ırkçılığa karşı bir "Utanch Müzesi"nin inşa edilmesi gerektiğini vurguladı.



DİSK: "Tek adamın yönettiği şirket rejimi son bulmalı!"



Türkiye'nin tek adam diktatörlüğü ile demokrasi arasında seçim yaptığı 7 Haziran öncesi DİSK Genişletilmiş Başkanlar Kurulu toplandı. Seçim öncesi değerlendirmesinde, "**Tek adamın yönettiği bir şirket rejiminin son bulması**" hedefini paylaşıldı. Bu hedef doğrultusunda 7 Haziran'da emekten, barıştan ve demokrasiden yana partilerin mecliste daha güçlü temsili önemsenmektedir. Bu nedenle tüm işçileri, kendilerine savaş ilan eden ve bu savaşı seçimlerden sonra büyüteceğini gizlemeyen iktidara karşı **emekten, barıştan ve demokrasiden yana partilere oy vermeye çağırıyoruz**" denmiştir.

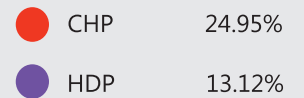
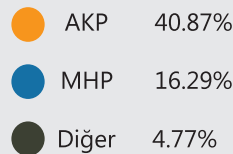
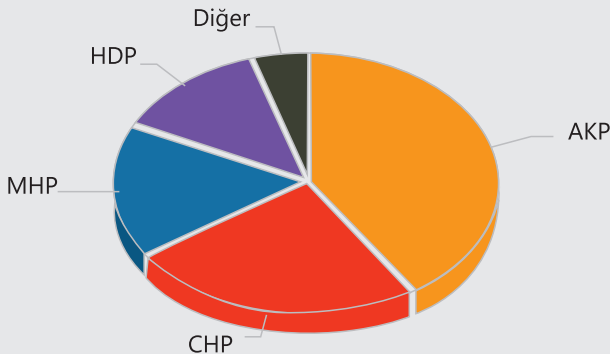
7 Haziran 2015 genel seçiminde alınan oyların dağılımına bakıldığında; AKP: 18.864.864, CHP: 11.518.070, MHP: 7.519.168, HDP: 6.057.506 oy almıştır. Bu seçimde ciddi bir artışla en çok oy arttıran parti HDP'dir. AKP'nin oylarında ise ciddi bir düşüş olmuş, oy oranı %40,87'lere inmiştir. Seçimde barajı aşan HDP, yakaladığı oy oranı ile AKP'nin heveslendiği başkanlık sistemini engellediği gibi yine AKP'nin 13 yıllık tek parti diktatörlüğüne de son veren parti olmuştur.

Seçimin hemen ertesinde ise MHP, HDP'nin içerisinde olacağı ya da dışarıdan destekleyeceği bir hükümetin içerisinde olmayacağını belirterek, AKP'nin 13 yıllık süren iktidarının getirmiş olduğu "talan ve yolsuzluk" hükümetine dolaylı destek verdi. MHP, AKP'nin nefes almasını sağlamakla kalmamış, meşruiyeti olmayan bir geçici hükümetle Türkiye'yi baş başa bırakmıştır.

5 Ağustos'ta DİSK/Genel-İş'te bir araya gelen DİSK, KESK, TMMOB ve TTB seçim sonrası beliren bu durumu düzenlenen basın toplantısı ile özetlemiştir: *Seçim sonucunu hazmedemeyen ve iktidarını paylaşmak istemeyen AKP, başta Cumhurbaşkanlığı sarayı ve savaş isteyen çevrelerden aldığı destekle koalisyon seçeneklerini işlevsizleştirmeye, parlamentoyu devre dışı bırakmaya çabalamaktadır. Sürüç katliamıyla başlayan kirli senaryo ülkeyi kana ve gözyaşına sürüklemiştir. Ülkenin her yanından ağıtlar yükselirken, ülke adım adım savaşa sürüklenirken TBMM tatile sokulmuş, milletvekilleri dağılmış, seçim sonuçları kurnazlıkla atılan adımlarla işlevsizleşmiştir. Tüm güç tek başına iktidar heveslisi, iktidarını geri almak ve pekiştirmek için savaştıktan, acılardan çekinmeyen bir kişinin eline teslim edilmiştir.* Kuşkusuz başta işçi sınıfı olmak üzere demokrasi ve özgürlük bileşenlerinin içerisinde bulunduğu tüm toplumsal muhalefet güçleri kendilerine zorla kabul ettirilmeye çalışılan bu ara rejime asla müsaade etmeyecektir.

Savaşa karşı barış; baskı, şiddet ve zora karşı özgürlükler ve demokrasi mücadelesini yükselteceğiz...

2015 Türkiye Geneli Seçim Sonuçları



Geleneksel Evvel Temmuz Festivali'ne Katıldık



Samandağ Kalkındırma Derneği Geleneksel Evvel Temmuz Festivali etkinlikleri kapsamında düzenlenen "Seçim Sonuçları, siyasi durum ve yeni yaşam projesi" konulu Panel gerçekleşti. Mehmet Karasu'nun moderatörlüğünde gerçekleşen panele konuşmacı olarak, HDP Mersin Milletvekili Çilem Küçükkeleş Öz, SYKP Eş Genel Başkanı Prof Dr. Necla Kurul ile Sendikamız Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı Mehmet Gülyüz de katıldı.

Gülyüz, konuşmasında "Önümüzdeki günlerin devletin kendi iç düzenini tesis etmesi bakımından da çatışmalı bir süreç olacağı ve halkın örgütlü gücünü koruyamadığı durumda mutlak suretle ezilenlerin bir bütün olarak bundan olumsuz sonuçlarla çıkacağı da bir başka gerçekliktir. Yürüyüşün devam ettirilmesi; başta işçi sınıfı mücadelesinin büyütülmesi, demokrasi ve özgürlük güçlerinin ortak bir potada tüm toplumsal muhalefet güçlerinin bir araya gelmesi ile sağlanabilecektir" dedi.

KARADENİZ'İN KALBİNE SAPLANAN HANÇER:

AKP'nin yeni rant ve talan projesi Yeşil Yol!

İsmine 'yeşil' demek bu projenin asıl amacını gizleyemiyor!

YEŞİL YOL!

AKP'nin yeni rant ve talan projesi Yeşil Yol! İsmine 'yeşil' demek bu projenin asıl amacını gizleyemiyor. Yeşil Yol'un; Karadeniz sahilinde Samsun'dan Artvin'e 2600 km boyunca 2000 – 2600m irtifada, dağ sırtlarından geçmesi ve 7m genişliğinde yapılması planlanıyor. Ayrıca bölgedeki turizm potansiyelinin de artacağı düşünülüyor. Bu planla Karadeniz'in ormanları tıraşlanmış ve HES'lerden sonra bölgenin ekolojisine bir darbe daha vurulmuş olacak.

Şu anda Karadeniz bölgesinde yolu açılan yaylaların büyük bir kısmının betona teslim olduğunun, turistikleşmenin getirdiği kalabalığı kaldıracak bir altyapıya sahip olmadığı için yaylaların (Uzungöl, Ayder örneklerinde olduğu gibi) hızla yapılaştığının, aç gözlü yetkililer dışında herkes farkında olmakla beraber bölgenin kabine hancer saplamak anlamına geliyor.

Bölge halkı da durumun bilincinde. Öyle ki direnişiyle simgeleşen Havva Ana'nın "Devlet nedir? Devlet yok halk var. Kimdir devlet? Devlet bizim sayemizde devlettir. Yaylaların yolu birleşmeyecek. Biz buraların hamurunda yoğrulmuşuz. Biz çocukluğumuzdan beri burada yaşıyoruz. Vali, Kaymakam kimdir? Ben, ben, ben, halkım ben" sözleri adeta bölge halkı adına söylenmiş bir isyan türküsü.



NAZIM HİKMET'İN İŞÇİ SINIFINA SELAMI VAR!

Nazım Hikmet, 15 Ocak 1902'de Selanik'te doğdu.

1921'de gittiği Moskova'da devrimin ilk yıllarına tanık oldu. Emperyalizm ve hükümet karşıtı şiirleri nedeniyle 13 yıl mahpus hayatı yaşadı. Öldürüleceği endişesi ile 1950 yılında Sovyetler Birliği'ne gitti ve 1951 yılında Türkiye vatandaşlığından çıkarıldı. İçinde memleketine ve oğlu Mehmet'e duyduğu özlemle 3 Haziran 1963'te hayata gözlerini yumdu.

Özgürlüğün, barışın ülkeye işçi tulumuyla geleceğini söylediler Nazım, kaderini işçi sınıfının kaderiyle özdeşleştirmiş yaşamını mücadeleye adanmış bir devrimciydi. Tarlalarda ekip biçenlerin, fabrikalarda dokuyanların dostuydu, onları sömürenlerin ise düşmanı. Nazım Hikmet'in **"Türkiye İşçi Sınıfına Selâm!"** şiiri Türkiye İşçi sınıfına bir nevi armağandır.

Aynı zamanda barışa her zamankinden daha çok ihtiyaç duyduğumuz şu günlerde bize örnek teşkil edebilecek nitelikte tüm dünya halklarının barış özelemlerini dile getiren bir barış elçisiydi. Nazım Hikmet Uluslararası Barış Ödülü sahibi bir sanatçı olarak, barış hareketi içinde aktif yer almıştır. Dünya Barış Konseyi Başkanlık Divanına seçilir, Ünlü Şostokoviç'e, Şarlo'nun yaratıcısı Charlie Chaplin'e ve Fransız Parlamentosu Başkanı Eduard Heriot'a Uluslararası Barış Ödülü'nü veren jürinin başkanlığını yapmıştır. En çok da çocuklar için gereğine inanırdı barışın, **"Kız Çocuğu"** şiirinde bunu dile getirir:

"Türkiye işçi sınıfına selâm!

Selâm yaratana!

Tohumların tohumuna, serpilip gelişene selâm!

Bütün yemişler dallarınızdadır.

Beklenen günler, güzel günlerimiz ellerinizdedir,

haklı günler, büyük günler,

gündüzlerinde sömürülmeyen, gecelerinde

aç yatılmayan,

ekmek, gül ve hürriyet günleri"



"Kapıları çalan benim kapıları birer birer. Gözünüze görünemem göze görünmez ölüler. Hiroşima'da öleli oluyor bir on yıl kadar. Yedi yaşında bir kızım, büyümmez ölü çocuklar"

Şiirlerinin yanı sıra birçok roman, senaryo ve tiyatro oyunu yazmıştır. Bunların başında; Memleketimden İnsan Manzaraları (şiir kitabı), Güneşi İçenlerin Türküsü (şiir), Kurtuluş Savaşı Destanı (destan), Yaşamak Güzel Şey Be Kardeşim (roman), İvan İvanoviç Var mıydı Yok muydu? (tiyatro) gibi eserleri yer almaktadır.

Bordro Okuma Örneği

Sıra No	HİZMET ERBABININ		ÜCRETİN	ÇALIŞMA SÜRESİ VE ÖDEMELER			SOSYAL YARDIMLAR			ÖDEMELER TOPLAMI TL	SİGORTA PRİMİNE ESAS AYLIK KAZANÇ TL	VERGİ İNDİRİMİ		SSK İşsizlik Primi İfai Hissesi TL	GELİR VERGİSİ MATRAHI TL	KESİNTİLER		SENDİKA AIDATI	KESİNTİLER TOPLAMI	Çocuk Zammı	A.G.T.	Ödenen Net Ücret	İnşa
	Adı ve Soyadı	Sigorta Sicil No (T.C.)		MESLEK DALI	Nevi	ÇALIŞTIĞI GÜN	FAZLA MESAI	YEMEK	YOL			SSK Primi İfai Hissesi TL	SSK Primi İfai Hissesi TL			Gelir Vergisi	Damga Vergisi						
1	Cınar KARAN	3805122635123	5 Yeomiyeye	70,42	22	8	0	2112,60	15	211,26	24	372,00	19	226,10	28,64	2434,71	365,21	22,18	70,42	887,46	90,11	2124,61	
2																							
3																							
4																							
5	YEKÜN	3805122635123	5 Yeomiyeye	70,42	22	8	0	2112,60	15	211,26	24	372,00	19	226,10	28,64	2434,71	365,21	22,18	70,42	887,46	90,11	2124,61	

TANZİM EDEN : İŞYEREN/2005

- * Fazla mesai hafta içi 17.30- 22.00 arası= saat brüt ücret %50 artırımlı
- * Yemek = Günlük 15,50 TL * SGK primine tabi olmayan (2,40 TL x 24 gün) = 57.60TL
- * Yol = Günlük 11,90 TL

Ücret Bordrosu

İşveren tarafından her ay ödenen ücretler için tanzim edilen ve ücretler ile yapılan kesintilerin dökümünü gösteren cetvellere ücret bordrosu denir.

Maaş Bordrosu

Kanun kapsamına giren,Emekli Sandığına tabi memurlar için peşin ödenen paraları göstermek amacıyla düzenlenen cetvellere denir.

İşçiden ve İşverenden Yapılacak Kesintiler

İşçiden yapılacak kesintiler:

1. SSK primi işçi payı = Brüt ücret x %14
2. İşsizlik sigortası işçi payı = Brüt ücret x %1
3. Gelir vergisi matrahı = Brüt ücret – (SSK işçi payı + işsizlik sigorta işçi payı)
4. Gelir vergisi = Gelir vergisi matrahı x %15
5. Damga vergisi = Brüt ücret x %7,59
6. Kesintiler toplamı = İşçi payı + işsizlik sigortası işçi payı + gelir vergisi + damga vergisi
7. Net ücret = Brüt ücret – Kesintiler toplamı

(* Çalیشانların ücret, maaş, ikramiye gibi gelirlerinden son üç yıldır binde 6,6 oranında kesilen damga vergisi, 1.1.2013 tarihli ve 28515 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, 56 Seri No'lu Damga Vergisi Genel Tebliği ile binde 7,59 olarak yeniden belirlendi.



2015 yılı yasal bordro parametreleri

UYGULAMA ADI	2.Dönem	
	01.07.2015-	31.12.2015
GÜNLÜK BRÜT ASGARİ ÜCRET	42,45 TL	
AYLIK BRÜT ASGARİ ÜCRET	1.273,50 TL	
2015 İtibarı İle 16 yaşından Küçükler İçin Aynı Bir Asgari Ücret Uygulanmayacaktır.		
GÜNLÜK PRİME ESAS KAZANÇ/SSK/ALTSINIR	42,45 TL	
GÜNLÜK PRİME ESAS KAZANÇ/SSK/ÜST SINIR	275,93 TL	
AYLIK PRİME ESAS KAZANÇ/SSK/ALT SINIR	1.273,50 TL	
AYLIK PRİME ESAS KAZANÇ/SSK/ÜST SINIR	8.277,90 TL	
ÇOCUK YARDIMI İSTİSNASI/SSK	25,47 TL	
AİLE YARDIMI İSTİSNASI/SSK	127,35 TL	
YEMEK YARDIMI İSTİSNASI/SSK	2,55 TL	
GELİR VERGİSİNE ESAS KAZANÇLAR/% 15	0 TL -12.000 TL	
GELİR VERGİSİNE ESAS KAZANÇLAR/% 20	12.001 TL -29.000 TL	
GELİR VERGİSİNE ESAS KAZANÇLAR/% 27	29.001 TL - 106.000 TL (Ücret harici gelirlerde 66.000 TL'nin)	
GELİR VERGİSİNE ESAS KAZANÇLAR/% 35	106.001 TL üstü	
Bireysel emeklilik+özel sağlık sigortası primi istisnası/prime esas kazanç	382,05 TL	
ÇOCUK YARDIMI İSTİSNASI/GVK	20,77 TL**	
0-6 yaş grubu için	41,45 TL**	
AİLE YARDIMI İSTİSNASI/GVK/KAMU	177,30 TL	
YEMEK YARDIMI İSTİSNASI/GVK	13,00 TL	
1. DERECE SAKATLIK İNDİRİMİ/GVK	880,00 TL	
2. DERECE SAKATLIK İNDİRİMİ/GVK	440,00 TL	
3. DERECE SAKATLIK İNDİRİMİ/GVK	200,00 TL	
KIDEM TAZMİNATI TAVANI	3.709,98 TL	
Damga Vergisi oranı	7,59	

İşverenden yapılacak kesintiler:

1. SSK primi işveren payı = Brüt ücret x [%2 + %20 + %12,5] = %34,5 - %14 = %20,5

2. İşsizlik sigortası işveren payı = Brüt ücret x %2

Kısa Vadeli Sigortası Kolları Primi

Malüllük, Yaşlılık, Ölüm Sigorta Primi

Genel Sağlık Sigorta Primi

İşçiden Kesilen Sigorta Primi

SSK İşveren Payı

MUHASEBE FİŞİ

Mad.No	Açıklama	Borç	Alacak
1.31.07.2015.....		
770	Genel Yönetim Giderleri Hesabı	3.566,44,-	
	Brüt ücretler: 2.921,96		
	SSK işveren payı: 587,19		
	İşsizlik sigortası işveren payı: 57,29		
136	Diğer Çeşitli Alacaklar Hesabı	90,11,-	
	Vergi Dairesi (a.g.i): 90,11		
335	Personele Borçlar Hesabı		2.124,61,-
	1.İşçi: 2.124,61		
360	Ödenecek Vergi ve Fonlar Hesabı		387,39,-
	Gelir vergisi: 365,21		
	Damga vergisi: 22,18		
361	Ödenecek Sosyal Güvenlik Hesabı		1.074,13,-
	SSK işçi payı: 401,01		
	SSK işveren payı: 587,19		
	İşsizlik sigortası işçi payı: 28,64		
	İşsizlik sigortası işveren payı: 57,29		
369	Ödenecek Diğer Yükümlülükler Hesabı		70,42,-
	Sendika Kesintileri Hesabı: 70,42		
	(Temmuz ayı ücret tahakkuku)	3.656,55,-	3.656,55,-

Bordroda dikkate alınacak parametreler

- * Asgari ücret
- * SGP Taban ve tavan tutarları
- * Yemek parası tutarları
- * Aile zammı tutarları
- * Çocuk zammı tutarları
- * Özel sağlık ve bireysel emeklilik katkı tutarı (%25)
- * Asgari geçim indirimi
- * Gelir vergisi tutarı
- * Sakatlık indirimi tutarı
- * Damga vergisi tutarı
- * Kıdem tazminatı tavanı
- * Puantaj
- * Brüt ücret
- * SGK Matrahı
- * SGK Tehlike sınıfı
- * Gelir vergisi matrahı
- * Fazla mesai
- * Resmi tatil vb.

HER AY
YÜZLERCE
İŞÇİ
GÜVENSİZ
ve
SAĞLIKSIZ
ÇALIŞMA
KOŞULLARI
YÜZÜNDEN
HAYATINI
KAYBEDİYOR



GÜVENLİ ÇALIŞMAK
VE GÜVENLİ YAŞAMAK
İSTİYORUZ

SEFALET ÜCRETİNE HAYIR!

MUTLU ÇALIŞMAK İSTİYORUZ
ARTIK ÖLMEK
İSTEMİYORUZ

İŞ KAZALARI

ARTIK ÖLMEK
İSTEMİYORUZ

GÜVENCESİZ
ÇALIŞMAK
İSTEMİYORUZ

MUTLU ÇALIŞMAK İSTİYORUZ

İŞ KAZALARI SON BULSUN!

TAŞERON ÇALIŞMAYA SON!

SON BULSUN

GÜVENLİ ÇALIŞMAK VE GÜVENLİ YAŞAMAK İSTİYORUZ ÖLMEK İSTEMİYORUZ MUTLU ÇALIŞMAK İSTİYORUZ

İNSANCA YAŞAMAK
İSTİYORUZ

TAŞERON ÇALIŞMAYA SON!

MUTLU ÇALIŞMAK İSTİYORUZ

İŞ KAZALARI SON BULSUN!

SEFALET ÜCRETİNE
HAYIR!

GENEL-İŞ EMEK GAZETESİ Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı HAZİRAN - TEMMUZ 2015 Sayı: 137

Sahibi: GENEL-İŞ Sendikası adına Genel Başkan Kani Beko - Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Remzi Çalışkan

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

Yönetim Yeri: Çankırı Caddesi No: 28/8 Ulus/ANKARA Tel : (0312) 309 15 47 Fax : (0312) 309 10 46

www.genel-is.org.tr e-posta: bilgi@genel-is.org.tr basin@genel-is.org.tr

Basım Yeri: Berk Matbaası Özer Han No:31/104 İskitler/ANKARA Tel: (0312) 342 19 13 Fax: (0312) 342 19 14

Baskı Tarihi: 31.08.2015