GENEL-İŞ
EMEK
TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

KASIM - ARALIK 2015 SAYI: 139

Emek'ten
sayfa 2

Abdullah Başturk'ü Andık!

sayfa 3

İşyeri Eğitimlerimiz

sayfa 8

Meslek Hastalığı Nedir?
sayfa 14

sayfa 28

sayfa 20

Çocuk İşçiler Raporu

Asgari Geçim İndirimi ve Asgari Ücret Gerçeği



HÜKÜMETİN EYLEM PLANI NEYİ AMAÇLIYOR?

Hükümet açıklamış olduğu "eylem planıyla" ucuz, esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerini yaygınlaştırarak "2013 Yılı Programı" kapsamına dâhil ettiği Ulusal İstihdam Stratejisi'ni uygulamaya devam ediyor.

Devamı Sayfa 4'te...

ŞİRKET İŞÇİLERİ EŞİT HAK, İNSANA YARAŞIR DAVRANIŞ TALEP EDİYOR!

Devamı Sayfa 5'te...

BELEDİYELERDE KADROLU İŞÇİ SAYISI %13 DÜŞTÜ!

Devamı Sayfa 21'de...

TAŞERON İŞÇİLERİNE KADRO TALEBİYLE ALANLARDAYDIK!..

Devamı 16. ve 17. sayfada...

EMEK'TEN

1- Yeni yıla geçtiğimiz yılın ağır demokrasi sorunları ve işçi sınıfını ilgilendiren bir o kadar ağır hak ihlalleriyle giriyoruz. Hükümet tarafından "ulusal istihdam stratejisi" hedefleri doğrultusunda gündeme getirilen düzenlemeler ise işçi sınıfı açısından son 40 yılın en ağır kayıpları olabilecek niteliktedir, kapıda bekleyen girişimleri katı piyasacı politikaların zirvesi sayabiliriz.

2- Demokrasi sorunu esas olarak 7 Haziran Milletvekili Genel Seçimleri sonrası süreçte ağırlaştı. AKP'nin iktidarı kaybettiği bu seçim sonrasındaki süreç 1 Kasım'da seçimlerin yenilenmesiyle yeni bir aşamaya geldi. İki seçim arası yaşananların herhangi bir demokratik ülkede yaşanması söz konusu bile edilemez. Seçimi kaybeden AKP'nin anayasal konum itibarıyla tarafsız olması gereken Cumhurbaşkanı desteğiyle iktidarı bırakmaması ve farklı bir iktidar seçeneğinin çeşitli ayak oyunlarıyla engellenmesi ülkede ağır aksak işleyen parlamenter demokrasiye büyük bir darbe indirmiştir.

Bu dönemin bir diğer vahim boyutu ise şiddetin ve terörün siyasete egemen olmasıdır. Gerek Suruç ve gerekse Ankara katliamları ve genel olarak iki seçim arası dönemde şiddetin siyaset gündemine yerleşmesiyle AKP yeniden tek başına iktidar koltuğuna oturmuştur.

Yaşadığımız olaylar demokrasiyi rafa kaldırmıştır. Bugünse demokrasi sorununu ağırlaştıran çok daha farklı bir ortamdayız.

3- Doğu ve Güneydoğu illerinin önemlice bir bölümünde olağanüstü bir durum söz konusudur. 15 bin üyemizin bulunduğu bu memleket topraklarında yaşananlara duyarsız ya da seyirci kalmamız mümkün değildir. Çünkü belediye hizmetlerinde çalışan üyelerimiz işlerini yapıyorlar diye gözaltına alınıyorlar; kanalizasyon hizmetlerinde çalışan işçilere su patlaklarına müdahale ettirilmiyor. Kent içi temizlik hizmetleri sokağa çıkma yasakları, güvenlik bölgesi vb. nedenlerle durmuş durumdadır. Bu hizmetlerde çalışan işçilerimiz can güvenliği endişesi yaşamaktadır. Örneğin, önceden kaymakamlık ve emniyet müdürlüğünden izin alınarak bir su patlağına müdahale etmeye giden üyemiz açılan ateşle kolunu kaybetmiştir.

Bu illerimizde Sendikamızın kapısına kilit vurulmuş durumdadır. Sendikal çalışmalarımız durmuş, sendikal etkinliklerimiz dondurulmuştur. Bu durum sadece Sendikamız için değil tüm sendikalar için böyledir. Sendikal nitelikteki basın açıklamalarına bile izin verilmeyen bir ortamda; sendikacılar için çok sayıda dava açılmış durumdadır.

Belediyeler mali kıskaç altına alındıklarından işçilerin ücret vb. ödemelerini sadece kendi öz gelirleri ile yapmak zorunda kalmakta; bu durum işçilik ödemelerinde olumsuzluklara neden olabilmektedir.

Üyelerimizin içinde bulunduğu bu vahim ortam yetmezmiş gibi bir yandan da DİSK/Genel-İş üyeleri, kendine sendikacı diyen ama emek mücadelesi ile uzaktan bile ilgisi olmayan bir takım sözde sendikacılarca hendek kazanlar olarak itham ediliyor, zan altında bırakılıyorlar. Bu toz duman içinde DİSK ve Genel-İş'in verdiği işçi sınıfı mücadelesine çamur atarak zayıflatmaya çalışan bu kafayı geçmişten beri çok iyi tanıyoruz ama önemsemiyoruz; işçi sınıfı da zaten onları önemsemiyor.

Yaşanan olağanüstü durumun ekonomik boyutu da üzerinde durulmaya değerdir: çatışmaların yaşandığı bölgelerde 11 bin işyerinin kapanmak zorunda kaldığı bilinmektedir. Kapanan işyerleri, işsizlik anlamına gelmektedir. Çatışmaların yaklaşık 500 bin yurttaşımızı etkilediği; bölge içinde veya başka bölgelere kitlesel göçlerin başladığı da bir gerçektir. Yaşam hakkının ortadan kaldırıldığı ağır insan hakları ihlalleri altında sendikal haklar mücadelesi de büyük bir darbe yemiş ve gerilemiştir. Bu ortamda öncelik can güvenliğindedir.

Bölgeden göç etmek zorunda kalan yurttaşların geleceği ne olacaktır? Bu yurttaşlarımızın göç ettikleri yerlerdeki yaşam koşulları ve göçün bu bölgelere etkisi ne olacaktır? Milyonlarca Suriyeli mültecinin sorunlarına ek olarak yerinden yurdundan edilen yurttaşlarla ilgili bir devlet planı var mıdır? Devlet erkânına bu soruları şimdiden soruyoruz çünkü, Türkiye'de büyük bir mülteci ve iç göç hareketine neden olan Hükümet, ortaya çıkacak ekonomik ve sosyal sorunların birincil derecede sorumlusu olması gerekirken her zamanki gibi ve her iktidar gibi faturayı da işçilere ve emekçilere ödetmek isteyecektir. Şimdiden ifade ediyoruz ki bu faturayı ödememek için de tüm gücümüzle mücadele edeceğiz.

Bu illerimizdeki olağanüstü durum tüm ülkeyi etkisi altına almıştır. Ülkede oluşan atmosfer bağımsız yargı, basın özgürlüğü, düşünce özgürlüğü, barışçı toplantı ve gösteri hakkı gibi klasik demokrasiye özgü ilke ve hakların ağır ihlali sonucunu doğurmuştur. Ülkede barış istemek, demokrasi istemek, yargısız infazlara karşı çıkmak, sivil insanların, çocukların öldürülmesine karşı çıkmak suç haline getirilmek istenmektedir.

Bu konudaki son sözümüz şudur: İşçi sınıfı örgütleri, savaşsız ve sömürüsüz bir dünyayı savunur, demokrasiyi savunur ve savaşın karşıtı olan barışı, ölümün karşıtı olan yaşamı savunur. Biz de bu değerlerin karşısında olan her güce karşı bunları savunuyoruz. Tarihimizin de gösterdiği gibi şayet bunları savunamazsak bir gün sendikaların da elimizden alınacağını gayet iyi biliyoruz.

4- Hükümet kıdem tazminatını fona devretmeyi; özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi vermeyi, taşeronlaştırmayı kaldırmayı değil kalıcılaştırmayı ve çalışma mevzuatını daha da esnekleştirmeyi istiyor. Sermaye sınıfının öteden beri dile getirdiği bu taleplerin Hükümet tasarısı olarak karşımıza gelmesinde şaşılacak bir durum yoktur. Sermaye taleplerine öncelik veren Hükümet'e her fırsatta işçi sınıfının yaşadığı gerçekliği anlatıyor ve uyarıyoruz. Hükümet'in eylem planı ile getirdiği sermaye lehine düzenlemeler için mutabakatımız yoktur. Tüm gücümüzle karşı koyacak ve mücadele edeceğiz.

Taşeronluğun kaldırılması için yürüttüğümüz mücadelemizi kesintisiz sürdüreceğiz. Bu konuda başlattığımız kampanya hedeflerimizin kararlılıkla takipçisi olacağız.

Yeni yıl emekle ve mücadeleyle dolsun.

DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulu

ABDULLAH BAŞTÜRK'Ü ANDIK!

DİSK Genel Başkanı, Sendikamız Genel-İş'in kurucusu ve Genel Başkanı Abdullah Baştürk'ü ölümünün 24. yılında Ankara Yenimahalle Belediyesi Nazım Hikmet Kültür ve Sanat Merkezi'nde düzenlediğimiz panel ve Suavi konseriyle andık.



Sendikamızın düzenlediği etkinliğe, Abdullah Baştürk'ün eşi Ayten Baştürk ile oğlu Bülent Baştürk, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Sendikamız üyeleri ve çalışanları ile CHP Grup Başkanvekili ve Ankara Milletvekili Levent Gök, siyasi parti temsilcileri, Çankaya Belediye Başkanı Alper Taşdelen, Yenimahalle Belediye Başkan Vekili Mehmet Kartal, emek ve meslek örgütü yöneticileri ile demokratik kitle örgütlerinden temsilciler katıldı.

Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, anma etkinliği açış konuşmasına, Abdullah Baştürk'ün ailesini, konukları ve etkinliğe katılan herkesi selamlayarak başladı. Çalışkan, Abdullah Baştürk'ü anma etkinliklerinin Sendikamız Genel-İş, Baştürk ailesi, Edebiyatçılar Derneği ile birlikte 2003 yılından itibaren düzenlenmeye başlandığını, işçi öyküleri yarışması ve işçi edebiyatı ödülleri ile devam ettiğini söyledi.

Bu etkinliklerin düzenlenmesinde büyük emeği geçen ve her ikisini de yitidiğimiz Tuncer Uçarol ve sevgili eşi Aytül Uçarol'u bir kere daha saygı ve özlem ile andıklarını ifade etti.

Abdullah Baştürk'ün ömrünün sonuna kadar kendisini işçi sınıfına ve onun mücadelesine adamış bir işçi önderi olduğunu belirten Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Sendikamızın kurucusu ve ilk Genel Başkanı olan Abdullah Baştürk'ün, ilkeleri ve düşünceleriyle sendikal hareketin rehberi ve işçi sınıfı mücadelesinin unutulmaz ismi olduğunu söyledi.

Abdullah Baştürk anma etkinliğinde, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, CHP Grup Başkanı ve Ankara Milletvekili Levent Gök, Çankaya Belediye Başkanı Alper Taşdelen, Yenimahalle Belediye Başkan Vekili Mehmet Kartal'da yaptıkları konuşmalarda Abdullah Baştürk'ün mücadeleci anısı önünde saygıyla eğildiklerini ve kendisini asla unutmayacaklarını ifade ettiler.

"Taşeronlaşma, Bütçe ve Sınıf Mücadelesi" başlığı ile düzenlediğimiz panelin yöneticiliğini Sendikamız Genel Sekreteri Cafer Konca yaptı. Panelde; "İşçi Sınıfının Durumu" konulu sunumu Prof. Dr. Korkut Boratav, "Orta Vadeli Program ve Bütçe Belgeleri Işığında Taşeronlaşma" konulu sunumu Prof. Dr. Aziz Konukman "Sermayeye Değil Emekçiye Bütçe Şiarı ile Bütçe Görüşmeleri" sunumunu ise Doç. Dr. Mustafa Durmuş gerçekleştirdi.



Panel sonrasında ünlü sanatçı Suavi, Sendikamız Kurucu Genel Başkanı Abdullah Baştürk'ü anarak sınıf mücadelesinde unutulmaz bir isim olduğunu belirtti. Emek, barış ve demokrasi mücadelesinde sınıf sendikacılığının önemine değinerek; DİSK ve Genel-İş'in yürüttüğü çalışmaların daima yanında olduğunu ifade etti. Suavi, çeşitli eserlerden oluşan konserinde barış, demokrasi ve özgürlük şarkılarını seslendirdi.

Anma etkinliğinde, emek, demokrasi ve barış mücadelesinde emeği geçenlere plâket verildi.



GENEL-İŞ'TEN HABERLER

HÜKÜMETİN EYLEM PLANI NEYİ AMAÇLIYOR?

Hükümet açıklamış olduğu "eylem planıyla" ucuz, esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerini yaygınlaştırarak "2013 Yılı Programı" kapsamına dâhil ettiği Ulusal İstihdam Stratejisi'ni uygulamaya devam ediyor.
Ulusal İstihdam Stratejisi emeğin kazanılmış haklarına yönelik, en önemli saldırıdır. Sermayenin beklentilerinin neredeyse bütününü karşılayan bu stratejiyle emeğin kazanılmış bütün hakları yok edilmeye çalışılmaktadır.

GÜVENCESİZ ÇALIŞMA YAYGINLAŞIYOR

Başbakan'ın açıklamalarıyla amaçlanan, kayıt dışı sektörlerdeki kuralsızlığın, sömürünün ve güvencesizliğin, yasal çerçeveye kavuşturularak çalışma yaşamının bütününe yayılmasıdır.

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARINA İŞÇİ KİRALAMA YETKİSİ

Eylem planında özel istihdam bürolarına özel vurgu yapılmıştır. Haziran 2015 itibariyle 28 ilde sayısı 482'yi bulan özel istihdam büroları Türkiye'de 10 yılı aşkın süredir faaliyet yürütüyor. İşveren ve işçi arasında aracılık görevi yapan bu bürolar, kar amacı güden kuruluşlardır. Eylem planına göre özel istihdam bürolarının işlevi sadece aracılıkla sınırlı tutulmayarak ayrıca taşeron uygulamasının "kiralık işçi" olarak adlandırılabilecek yeni bir uygulamasına geçilecektir.

ESNEK ÇALIŞMA ESAS OLACAK

Hükümet sıkça bahsettiği esneklik modeli ile olumlu bir algı yaratmaya çalışıyor. Esneklik, sanki çalışanların istediği doğrultuda ve çalışanların isteklerine göre düzenlenecekmiş gibi yansıtılıyor. Oysaki işçi sınıfına dayatılan esneklik, tamamen işverenin ihtiyaçlarına göre düzenlenecektir. Esnek çalışma biçimleri anlatıldığı gibi işsizliği ortadan kaldıracak bir çalışma biçimi de değildir.

TAŞERONA DEVAM

Eylem planında taşeron çalışmanın ortadan kaldırılmayacağı ama asıl işlerde çalışanların kadroya alınacağı ilan edilmiştir. İşçi sınıfının gözünü boyamaya dönük bu plan esasında taşeron işçiliğini kalıcılaştıracaktır.

Hükümet yetkililerinin ortaya attığı taşeron işçileri kadroya alıyoruz söyleminin doğru olmadığı bir kez daha ortaya çıkmıştır.

Hükümetin taşeron sistemini ortadan kaldırma diye bir derdi olmadığı gibi taşeron işçilerinin tümünün kadroya alınması da gündemde değildir.

KIDEM TAZMİNATINA SALDIRI VAR

26. Hükümetin çalışma yaşamıyla ilgili olarak sunduğu eylem planı ile bizlerin can simidi olan kıdem tazminatlarımıza da göz dikilmiş durumdadır.
Defalarca söylediğimiz gibi kıdem tazminatı bir "mali yük" değildir, haktır. Bu tazminat, işçinin ödenmesi sonraya bırakılmış ücretidir.
İşçi için kıdem tazminatı, işyeri ile işin sürekliliğine dair kurduğu en önemli güvence ilişkisidir.
Kıdem tazminatları kaldırılırsa işçilerin iş güvencesi olmayacak. Bizim önceliğimiz iş güvencesidir.
İşçinin kıdem tazminatı alacağı yoksa kesinlikle iş güvencesi de olmaz.
Hükümetin eylem planı karşısında işçi sınıfı örgütlerinin de güçlü bir eylem planı olacaktır.
Tüm bu saldırıların amacı, emeği güvencesiz, örgütsüz, ucuz hale getirmektir.
Anlaşılan o ki hükümet işçiyi daha da köleleştirmek ve ucuzlatmak istemektedir.

İŞÇİ SINIFININ 2016 EYLEM PLANI NE?

Tüm taşeron işçilerin kadroya alınması için mücadele edeceğiz.
Uzun çalışma süreleri, düşük ücret dayatması ve güvencesiz çalışmaya karşı haklarımızı koruyacağız.
İş cinayetlerinin son bulması için daha çok örgütleneceğiz.
Kıdem tazminatının fona devredilmesine izin vermeyeceğiz.
Kuralsızlığa, esnek çalışmaya ve kiralık işçiliğe geçit vermeyeceğiz.
İşçi sınıfının güvenceli iş, örgütlenme özgürlüğü, insanca çalışma ve insanca yaşam talepleri doğrultusunda bir mücadeleyi büyütmeye devam edeceğiz. Emeğin haklarının gaspına karşı her türlü meşru direnme hakkımızı kullanacağız.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER

ŞİRKET İŞÇİLERİ EŞİT HAK İNSANA YARAŞIR DAVRANIŞ TALEP EDİYOR

Emek maliyetini düşüren taşeron işçiliği gibi istihdam biçimlerinin yaygınlaşması çalışanların hak ihlallerini artırmaktadır.
Taşeron işçilerin çalışma koşullarındaki sıkıntılar sadece güvencesizlik, düşük ücret ile sınırlı kalmayıp ayrıca ağır iş yükü, işverenin ayrımcı uygulamaları ve kadrolu işçiler tarafından dışlanma şeklinde genişlemektedir.
Dayatılan esnek çalışma koşullarında taşeron işçilere neredeyse kendi işleri hariç her iş yaptırılmaktadır.

Taşeron şirket işçisi; düşük ücret, güvencesizlik, örgütsüzlük ve keyfi uygulamalarla boğuşurken çalıştıkları kurumlarda somut birtakım ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

Taşeron şirket işçileri çalıştıkları kamu kurumlarındaki memur ve kadrolu işçilerin faydalandıkları birçok olanaktan mahrum bırakılmaktadırlar.

Kreş, havuz, otopark gibi sosyal tesisler, internet gibi haklar, kadrolu işçiler için ücretsiz ya da çok az bir bedelle karşılanırken taşeron şirket işçilerine ya hiç verilmemekte ya da kadrolu işçilerin 10 katı gibi yüksek bir fiyatla kullandırılmaktadır.

Örneğin bazı yerlerde kadrolu çalışanlar yemeklerini bitirip karınlarını doyurana kadar yemekhanenin önünde sessizce beklemek zorunda kalmaktadır.

Buna benzer bir örneği yakın zamanda Hacettepe Üniversitesi'nde yaşadık. Hastanenin olanaklarından yararlanamayan ve ayrımcılığa uğrayan işçiler bir basın açıklamasıyla bu tepkilerini dile getirdiler.

Bazı yerlerde isimleri ile değil de "personel" diye çağırılan taşeron işçiler dışlanmanın ve ayrımcılığın en ağır boyutlarını yaşamaktadır. Personel olarak seslenilen işçiler bazen sadece yönetimden değil, kadrolu çalışanlardan da baskı ve aşağılayıcı muamele görmektedir. Bu durum, taşeronluk sisteminin çalışanlar arasında yarattığı kutuplaşmaya da bir örnektir.

Tüm bunlar gösteriyor ki taşeron sistemi ve esnek çalışma biçimleri ile işçi sınıfı içinde belirgin bir farklılaşma ortaya çıkmaktadır.

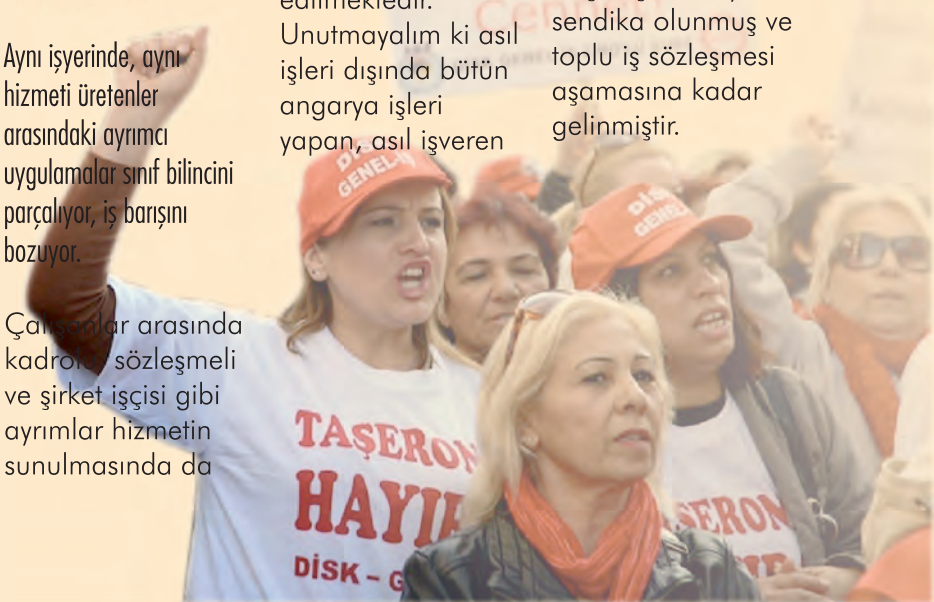
Kadrolu ve taşeron işçiler arasında yaratılan bu farklılaşma ile mavi ve beyaz yakalı işçiler arasındaki çatışmaya benzer bir asıl işçi- yardımcı işçi çatışması da doğmaktadır. Örneğin sağlık kuruluşlarında destek hizmetlerinin taşerona verilmesi, aynı sağlık kuruluşunda ikinci sınıf bir işçi tabakası yaratmaktadır.

Aynı işyerinde, aynı hizmeti üretenler arasındaki ayrımcı uygulamalar sınıf bilincini parçalıyor, iş barışını bozuyor.

Çalışanlar arasında kadrolu, sözleşmeli ve şirket işçisi gibi ayrımlar hizmetin sunulmasında da aksaklıklara ve çalışanlar arasında çok ciddi huzursuzluklara yol açıyor.

Tüm bunlara karşı mücadele etmek için tek çıkar yol işçilerin örgütlenmesi ve sınıf haline gelebilmesidir.

Sendikal haklar, gerek uluslararası sözleşmelere konulan çekincelerle, gerek sendikal yıldırma, sendikal nedenlerle işten çıkartma, sendikal eylemlerin işveren ve hükümet politikalarıyla engellenmesi yoluyla ihlal edilmektedir. Unutmayalım ki asıl işleri dışında bütün angarya işleri yapan, asıl işveren işçilerinin de işlerini yapmak zorunda kalan taşeron işçilerinin ve tüm güvencesiz işçilerin sendikal örgütlenmesi, işçileri piyasanın baskılarından ve tehditlerinden koruyabilecek tek yoldur.
Bu bilinçle sendikamız bir süredir üniversiteler ve hastanelerde çalışan taşeron şirket işçilerini örgütleyerek onların da sendikalı bir hayata sahip olmaları için çalışmaktadır. Ankara, İstanbul, İzmir, Diyarbakır'da birçok şirkette yetkili sendika olunmuş ve toplu iş sözleşmesi aşamasına kadar gelinmiştir.



GENEL-İŞ'TEN HABERLER HUKUK

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİYLE İŞ YASASINDAKİ İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR PROTOKOL İLE GENİŞLETİLEBİLİR İŞÇİ ALEYHİNE SONUÇ DOĞURAN PROTOKOLLERE GEÇERLİK TANINAMAZ

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/5470 Karar No. 2015/20861 Tarihi: 08.06.2015

ÖZETİ : Toplu İş Sözleşmesi ile ancak İş Kanununda işçilere tanınmış haklar işçi lehine genişletilebilecek, aksine düzenlemeler geçerlilik taşımayacaktır. Bu sebeple işçi aleyhine sonuç doğuran protokollere geçerlilik tanınması mümkün değildir. Yine Borçlar Hukukuna genel ilkeleri itibariyle bağlı olmasına karşın ondan ayrılarak bir alt (özel) hukuk dalı olarak İş Hukukunun ortaya çıkışının temel sebebi; yapıları itibariyle eşit olmayan taraflar arasındaki hukuki ilişkileri düzenliyor olmasıdır.

.....

E) Gerekçe: Davacı vekili, müvekkilinin geçici işçi statüsünde çalışmakta iken 2001 yılında daimi kadroya alındığını ve bu surette çalışmasını emekli olana kadar sürdürdüğünü ancak daimi kadroya alındığı tarihe kadar çalışmış olduğu sürelerin dikkate alınmaması sebebiyle intibakının yanlış yapıldığını belirterek geçici işçi statüsünde çalıştığı sürelerin de dikkate alınması suretiyle derece ve kademesinin tespit edilmesini ve söz konusu yanlış intibak sebebiyle oluşan bir kısım fark işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının taleplerinin zamanaşımına uğradığını ayrıca ilgili dönem toplu iş sözleşmesi ve ek protokollere göre davacının intibakının yapılarak işe başlatıldığını, davacının emekli olmadan sonraki toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanmasının mümkün olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davacının kadroya geçmesiyle birlikte yeni çalışma şartlarını suskun kalarak zımni olarak kabul ettiğini ve uzun yıllar boyu anılan şartlara tabi olarak çalıştıktan sonra geçmiş dönemin ücret intibakını talep etmesinin iş hukuku ilkeleri ile bağdaşmadığı: işletme toplu iş sözleşmesinde, davacının talep ettiği alacakların ödeneceğine dair hüküm bulunmadığı, işveren ile Türk İş Sendikası arasında imzalanan 26.10.2000 tarihli protokol uyarınca davacının konumunda bulunan geçici işçilerin mevcut ücretleri üzerinden sürekli işçi kadrosuna geçirilecekleri açık ve özel olarak belirtildiğinden davacının geçmişe yönelik taleplerinin yerinde olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer dönemlerinde iş sözleşmelerinin, ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektirdiği işler mevsimlik iş olarak değerlendirilir.

Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa, değinilen maddenin son fıkrası uyarınca iş sözleşmesi belirsiz süreli nitelik kazanacaktır.

Dosya kapsamı nazara alındığında: başlangıçta taraflar arasındaki işin mevsimlik nitelik taşıdığı gerekçesiyle; her yıl değişen tarih ve sürelerde davacının sigorta primlerinin yatırılmış olduğu, davacının yaptığı iş değişmeksizin kadroya alınması suretiyle tüm yılı kapsar şekilde sigorta primlerinin yatırılmaya devam edildiği anlaşılmaktadır. Yukarıdaki mevsimlik işe dair açıklamalar ile söz konusu tespit birlikte değerlendirildiğinde; davalı idare tarafından davacı ve arkadaşlarının kadroya alınması suretiyle tüm yıl benzer işlerde çalıştırılıyor olması daha önceki mevsimlik çalışmalarının niteliğini değiştirmez ise de hukuken yok sayılması adaletsiz sonuçlar doğurur. Keza zincirleme olarak yenilenen bu sözleşmeler belirsiz süreli hal almıştır ki; kadroya alınmadan önceki çalışma ile kadroya alınmadan sonraki çalışma arasında niteliksel bir fark yaratılması ya da kadroya

alınmadan evvelki çalışma yok sayılarak davacı ve arkadaşları hakkında yeni işe girmiş gibi işlem yapılmasının kanuni bir dayanağı da bulunmamaktadır.

Ayrıca mahkemece davalı idare ile davacının üyesi bulunduğu sendika arasında imzalanan 26.10.2000 tarihli protokole atıf yapılmış ise de Toplu İş Sözleşmesi ile ancak İş Kanununda işçilere tanınmış hakların işçi lehine genişletilebileceği, aksine düzenlemelerin geçerlilik taşımayacağı unutulmamalıdır. Bu sebeple işçi aleyhine sonuç doğuran protokole geçerlilik tanınması mümkün değildir.

Yine Borçlar Hukukuna genel ilkeleri itibariyle bağlı olmasına karşın ondan ayrılarak bir alt (özel) hukuk dalı olarak İş Hukukunun ortaya çıkışının temel sebebi; yapıları itibariyle eşit olmayan taraflar arasındaki hukuki ilişkileri düzenliyor olmasıdır. Bu sebeple işverene bağımlı ve ekonomik geleceği işverene bağlı olarak çalışan işçinin kadroya alındığı tarihten sonra mevcut uygulamayı zımnen kabul etmiş olduğu varsayılamaz.

Keza hak arama özgürlüğü Anayasal teminat altında olup bu hakkı kullanma zamanı hak sahibi aleyhine değerlendirilemez.

Tüm bu tespitler karşısında, davacının kadroya geçirilmeden evvelki çalışmalarının çalışma süresine dâhil edilmesi suretiyle derece ve kademesinin belirlenerek eğer var ise fark alacaklarının hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 08/06/2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YENİ KIDEM TAZMİNATI TAVANI 4.092,53 TL'YE YÜKSELDİ

Kıdem tazminatı, 1475 sayılı eski İş Yasasının halen yürürlükteki 14. maddesi hükümlerine göre; işçinin işveren tarafından işten haksız olarak çıkarılması, işçinin iş akdini haklı olarak feshetmesi, emekli olarak işten ayrılması gibi hallerde işyerinde çalıştığı süre gözetilerek işveren tarafından ödenmesi gereken tazminat olarak tanımlanmaktadır. Yasaya göre kıdem tazminatı, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında ödenir. Bu tutar toplu sözleşmelerle artırılabilmektedir. Ancak kıdem tazminatının yıllık tutarı bir tavana tabi tutulmuştur.

Kıdem tazminatı tavanı, Devlet Memurları Kanunun tabi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yıl için ödenecek azami emeklilik ikramiye tutarı olarak belirlenmiştir. 2016 yılı için kıdem tazminatı tavanı 1 Ocak'tan itibaren 4.092,53 TL olarak belirlenmiştir.



BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ ?

İşçiler, işyerinde ya da işlerini gördükleri sırada "ciddi ve yakın bir tehlike" ile karşı karşıya kalırlarsa (örneğin freni bozuk bir işyeri aracının kullanılması istenirse veya göçük riski taşıyan bir kanalizasyon arızasının giderilmesi istenirse) durumu işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, işyerinde böyle bir kurul yoksa işverene başvurarak durumun tespiti ve gereken önlemlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Bu başvuru üzerine durum ivedilikle incelenerek işçinin talebi konusunda karar verilir.

İşçinin talebi haklı görülürse, işçinin gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı vardır. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönemde ücret ile yasadan ve iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır. İşçilerin tedbirlerin alınmaması halinde iş akdini haklı olarak feshedip tazminat alma hakları vardır. Toplu sözleşme ile çalışan kamu personeli çalışmaktan kaçınılan bu dönemde fiilen çalışmış sayılır. (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde-13)

GENEL-İŞ'TEN HABERLER EĞİTİM

BÖLGESEL KADRO VE TAŞERON İŞYERLERİ EĞİTİMİ

Sendikamız Eğitim Dairesi'nin hazırladığı, 11 bölgeyi kapsayacak ve 2016 Mart ayı sonuna kadar sürmesi planlanan, her bölgede hem şube yöneticilerimiz ve işyeri temsilcilerimize hem de taşeron işyerlerine yönelik eğitimler 8 Aralık 2015 tarihinde başladı.

Şube yöneticileri ve işyeri sendika temsilcilerimize yönelik gerçekleştirilen kadro eğitimleri Türkiye işçi sınıfının güncel durumu, toplu iş sözleşmesinde yeni düzen ve işçilerin iş güvencelerini tamamen ortadan kaldırmayı amaçlayan kıdem tazminatının fona devredilmesi ve özel istihdam bürolarının faaliyet alanlarının yaygınlaştırılması planlarına yönelik son dönemdeki saldırı politikaları konularında gerçekleştirilmektedir.

Eğitim Konuları

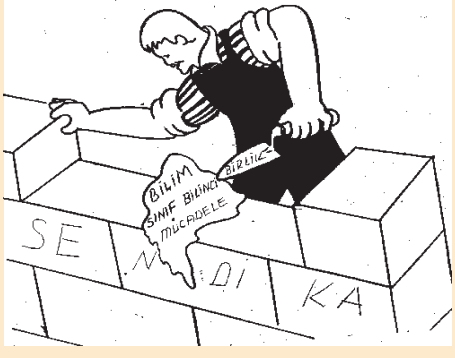
"İşçi Sınıfının Yapısal Dönüşümü", "Son Dönem İşçi Eylemlerinin Karakteri", "Toplu İş Sözleşmesinde Yeni Düzen", "Ulusal İstihdam Stratejisi".

Taşeron İşçi Eğitimlerindeki Konular

Taşeron işyerleri üye eğitimleri "Taşeron İşçisinin Hakları", "Emeğe Yönelik Saldırı Politikaları" ve "Toplu İş Sözleşmesinde Yeni Düzen" konuları kapsamında gerçekleştirilmektedir. Bu eğitimlerde özellikle taşeron işçilerinin yaşadıkları sorunlar tartışılmakta ve taşeron işçilerinin sorduğu sorular yanıtlandırılmaktadır.









Sendikamız Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül yaptığı açılış konuşmalarında, emek mücadelesinin sadece sahada olmadığını ifade ederek, eğitim ve taban bilinçlendirmesinin mücadelede çok önemli olduğunu, birlikte hareket ederek kendimizi geliştirmemiz gerektiğini ifade etmektedir. Mahmut Şengül, hükümetin seçim öncesi genel olarak 'taşerona kadro' dediğini ancak seçim bittikten ve tek başına iktidar olduktan sonra şimdi asıl iş-yardımcı iş tanımı, belirli kriterler, belirli kurumlar diyerek ayrım yapmaya başladığını dile getirmekte ve kıdem tazminatı fonu ile iş hayatında yeni bir sayfa açmak istediklerini ama bunun da işçilere büyük zararlar vereceğini vurgulamaktadır. Eğitimler, eğitim daire müdürü Faruk Özdemir, eğitim uzmanları Pınar Abdal ve Gökhan Alpuğan tarafından gerçekleştirilmektedir.

Karadeniz Eğitimleri

09 Aralık 2015 Giresun İl Temsilciliği, Samsun ve Artvin Şubeleri kadro eğitimi

10 Aralık 2015 Giresun Belediyesi taşeron üye eğitimi

11 Aralık 2015 Artvin Kemalpaşa Belediyesi ve çeşitli belediyelerden taşeron üye eğitimi

Marmara Eğitimleri

15 Aralık 2015 Bursa Şubesi kadro eğitimi

16 Aralık 2015 Nilüfer Belediyesi ve Mudanya Belediyesi kadrolu ve taşeron üye eğitimi

17 Aralık 2015 Bandırma Belediyesi taşeron üye eğitimi

18 Aralık 2015 Çanakkale Belediyesi taşeron üye eğitimi

Akdeniz Eğitimleri

23 Aralık 2015 Döşemealtı Belediyesi taşeron üye eğitimi

24 Aralık 2015 Burdur Belediyesi taşeron üye eğitimi

25 Aralık 2015 Akdeniz Üniversitesi Hastanesi taşeron üye eğitimi

26 Aralık 2015 Manavgat Belediyesi taşeron üye eğitimi

27 Aralık 2015 Antalya Şubesi kadro eğitimi

YAŞASIN DİSK!
YAŞASIN GENEL-İŞ

Tarihten sayfalar:
1980 öncesi DİSK Eğitimleri



Kurulduğu günden beri, sınıf ve kitle sendikacılığını n ilkelerine uygun mücadele yürüten DİSK, eğitim anlayışını da bu temelde oluşturmuştur.

DİSK, sömürüyü ortadan kaldırmayı hedefleyen bir işçi örgütü olarak sendikaların işçi sınıfının okulu olduğunu her zaman vurgulamıştır.

Bu okulun; işyerinde en ufak hak aramadan grev alanlarına, geniş kitle eylemlerine kadar uzandığını söyleyen DİSK, bu okulda öğrenilen ve geliştirilen şeyin ise sınıf bilinci olduğu görüşünde olmuştur.

Konfederasyonumuz, tarihi boyunca sendikal mücadelede işçilerin sınıf bilincinin gelişmesi için sendikal eğitime hep özel bir önem göstermiştir. İşçi sınıfı bilincini yükseltmek hedefindeki eğitimler, çeşitli aşamalara ve programlara tabii tutularak sistematik bir biçimde verilmiştir. Bu çerçevede, 1980 öncesinde DİSK eğitimlerinde;

A Tipi Yetiştirme (temel) Eğitim Seminerleri'nde işkolunun özelliklerine göre eğitimler,

B Tipi Geliştirme Eğitim Seminerleri'nde örgütlenme, çok uluslu şirketler, kadın ve genç emekçiler eğitimleri,

C Tipi Olgunlaştırma Eğitim Seminerleri'nde diğer ülkelerdeki sınıf ve kitle örgütleriyle ortak eğitimler gerçekleştirmeyi amaçlıyordu.

A,B ve C Tipi eğitimlerden geçenler ve eğitimci olmaya elverişli olanlar ise "Eğitimci Eğitimi"ne tabii tutulmakta ve eğitimci olmaları amaçlanmaktaydı.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER TOPLU SÖZLEŞMELER

ÇEŞME BELEDİYESİ'NDE TÜRKİYE'YE ÖRNEK SÖZLEŞME!

Zihinsel engelli çocuğu olan işçilere çocuk yardımı

30.11.2015 tarihinde imzalanan bir yıllık toplu iş sözleşmesinde, günün koşullarına uygun ücret ve diğer parasal maddelerin yanı sıra; sendikal güvenceler başta olmak üzere, doyurucu idari maddeler tekraren hükme bağlandı.



Disiplin Kurulunca verilecek işten çıkarma cezası için, Sendikanın kuruldaki 3 üyesinden 2'sinin olurunun olması ön koşulu varlığını korudu.

Zihinsel engelli çocuğu olan işçilere, her ay için 200 TL engelli çocuk yardımı öngörüldü.

Eşine şiddet uygulayan işçinin maaş ve diğer alacaklarının 6 ay boyunca eşine ödenmesini öngören pozitif ayrımcı hüküm de sözleşmede yer aldı.

BEŞİKTAŞ BELEDİYESİ'NDE TOPLU SÖZLEŞME SEVİNCİ

Beşiktaş Belediyesi Park ve Bahçeler Müdürlüğü'nde çalışan Sendikamız üyesi taşeron işçilerin toplu sözleşme törenine Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Beşiktaş Belediye Başkanı Av. Murat Hazinedar ile üyelerimiz katıldı.



04.12.2015 tarihinde imzalanan ve 01.05.2015-30.04.2016 yürürlük dönemini kapsayan iş sözleşmesi ile;

İş Yasasında 2, 4, 6, 8 hafta olan bildirim önelleri 4, 7, 10, 12 hafta olarak;

Kıdem tazminatı gün sayısı, normal hallerde 34 gün, iş kazası sonucu ölüm halinde 44 gün olarak;

Haftalık çalışma süresi 40 saat olarak;

Gece çalışması ücreti, normal ücrete ek olarak bir yevmiye ödenmesi şeklinde;

Fazla çalışma ücreti, normal ücretin %50 fazlası olarak karara bağlandı.

Toplu sözleşmede; 31.12.2015 tarihine kadar, vasıfsız işçilerin yevmiyelerinin 44.00 TL, vasıflı işçilerinki ise 48.00 TL olarak belirlendi ve bu yevmiyelerin 01.01.2016 tarihinden itibaren 47.00 ve 51.00 TL'ye çıkarılması kararlaştırıldı.

İşçilere ayrıca, fiilen çalışılan günler için net 16.50 TL yemek bedeli; Şeker Bayramından önce 100.00 TL,

Kurban Bayramından önce ise 220.00 TL gıda yardımı; Eylül ayında 400.00 TL birleştirilmiş sosyal yardım paketi; yılda 60 günlük ücretleri tutarında ikramiye ve servis aracı tahsis edilmediği takdirde İETT aylık mavi kart bedeli ödenmesi ile banka promosyonlarının %50'sinin (eşit şekilde bölünmek suretiyle) işçilere ödenmesi de karara bağlandı.

Yıllık ücretli izin süreleri ise, kıdeme göre, 17, 22, 28 ve 30 iş günü olarak belirlendi.



SENDİKAMIZ ile BAĞLAR BELEDİYESİ ARASINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALANDI

Sendikamız Diyarbakır 2 Nolu Şube ile (Bağlar Belediyesi'nden ihale alan) Sağnak Ltd. Şti. arasında 31.12.2016 tarihine kadar geçerli toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

İmzalanan toplu iş sözleşmesine göre;
Bildirim önelleri kıdemlere göre 4, 8, 12, 16 hafta olarak belirlenmiştir.

Kıdem tazminatının her kıdem yılı için 30 günlük ücret tutarında ödenmesi kararlaştırılmıştır.
Çalışan işçilerin yol, giyecek ve süt ücretleri yüklenici tarafından karşılanması, personele ayni giyim yardımı yapılması, işçilere ayda 26 gün üzerinden yol bedeli verilmesi, yol bedelinin brüt günlük 3 TL tutarında nakdi olarak ödenmesi kararlaştırılmıştır.

Ayrıca ücret olarak da;
* Vasıflı işçilere (çevre mühendisi), asgari ücretin % 200 fazlası,

* Şoförlere (C sınıfı sürücü belgeli ve E sınıfı sürücü belgeli), asgari ücretin % 80 fazlası,
* Mini iş makinesi operatörüne (G sınıfı iş makinesi kullanma ehliyetine sahip olacak), asgari ücretin % 90 fazlası,
* İş makinesi operatörüne (G sınıfı iş makinesi kullanma ehliyetine sahip olacak), asgari ücretin % 90 fazlası,
* Kontrol çavuşuna (bölge sorumlusu), asgari ücretin % 115 fazlası,
* Vasıfsız temizlik işçisine, asgari ücretin % 50 fazlası,
* Çevre koruma işçisine, asgari ücretin % 60 fazlası,
* Vakumlu yol süpürme aracı ve traktör hamarat şoförüne, asgari ücretin % 90 fazlasının ödenmesi kararlaştırılmıştır.

SENDİKAMIZ ile BİSMİL BELEDİYESİ ARASINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALANDI

Sendikamız Diyarbakır 2 Nolu Şube ile (Bismil Belediyesi'nden ihale alan) Delta Gücü Ltd. Şti. Ortaklığı arasında 31.01.2018 tarihine kadar geçerli toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.



İmzalanan toplu iş sözleşmesine göre;

Bildirim önelleri kıdemlere göre 8, 12, 16, 20 hafta olarak belirlenmiştir.
Kıdem tazminatının her kıdem yılı için 40 günlük ücret tutarında ödenmesi kararlaştırılmıştır.

Ücret ve yemek ücretleri;

* Fen işçisi asgari ücretin %35 fazlası, + Yemek bedeli Brüt 5,00 TL,

* Şoför asgari ücretin %50 fazlası, + Yemek bedeli Brüt 5,00 TL,

*Operatör asgari ücretin %50 fazlası, + Yemek bedeli Brüt 5,00 TL,

* Usta asgari ücretin %50 fazlası, + Yemek bedeli Brüt 5,00 TL,

* İmam asgari ücretin %50 fazlası, + Yemek bedeli Brüt 5,00 TL,

* Bekçi asgari ücretin %50 fazlası, + Yemek bedeli Brüt 5,00 TL olarak verilecektir.

Ayrıca bu maddelere ek olarak giyim ve koruyucu eşya yardımı yapılması kararlaştırılmıştır.



GENEL-İŞ'TEN HABERLER ÖRGÜTLENME

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

Bu Dönem Örgütlenilen Yeni İşyerleri

1	MARDİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ	MARDİN	Hizmet-İş'ten istifa edip Sendikamıza geçmiştir.
2	KEMALPAŞA BELEDİYESİ	ARTVİN	Hizmet-İş'ten istifa edip Sendikamıza geçmiştir.
3	HAKKARİ BELEDİYESİ	HAKKARİ	Hizmet-İş'ten istifa edip Sendikamıza geçmiştir.
4	TEPEBAŞI BELEDİYESİ- HARMANŞA İNŞAAT NAKLİYAT SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.	ESKİŞEHİR	İlk Örgütlülük
5	ÇANAKKALE BELEDİYESİ-ALTAŞ YAPI SAN. VE TEM. HİZ. TİC. A.Ş.	ÇANAKKALE	İlk Örgütlülük
6	DİYARBAKIR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ- NEFEL İNŞ. GID. SAN. LTD. ŞTİ.	DİYARBAKIR	İlk Örgütlülük
7	DİYARBAKIR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ- YEDİ RENK KÜLTÜR SANAT ORGANİZASYON	DİYARBAKIR	İlk Örgütlülük
8	TEKİRDAĞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ- OZAN GURUP OTOMASYON PEY.	TEKİRDAĞ	İlk Örgütlülük
9	KIRKLARELİ BELEDİYESİ- DİKEY PETROL-ÖNAR ARAŞ.- ÇEİP GIDA ORT.	KIRKLARELİ	İlk Örgütlülük
10	TEKİRDAĞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ- İSTANBUL MÜZAYEDE ORGANİZASYON SOSYAL	TEKİRDAĞ	İlk Örgütlülük
11	TEKİRDAĞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ- PANAROMA TEM.-DEMSAN ORT.	TEKİRDAĞ	İlk Örgütlülük
12	KIRKLARELİ BELEDİYESİ- İLHAN SOSYAL - ARI TEL ÇİVİ - ADONİS ORT.	KIRKLARELİ	İlk Örgütlülük
13	TEKİRDAĞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ- ER MA SOS. HİZ ÖZ. GÜV.	TEKİRDAĞ	İlk Örgütlülük
14	BİTLİS BELEDİYESİ- MEFA TAAHHÜT EĞİTİM BİLG. SAN.	BİTLİS	İlk Örgütlülük
15	VAN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ- İLKE TEMİZLİK SPOR ORG İNŞ. MEDİKAL	VAN	İlk Örgütlülük
16	VAN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ- ANT PA END.YEM.TEM.GI.OTO.İNŞ.BİL.	VAN	İlk Örgütlülük
17	VAN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ- FER SAY İNŞAAT TAŞ. TİC. LTD. ŞTİ.	VAN	İlk Örgütlülük

Bu dönem Sendikamıza, örgütlü olduğumuz işyerlerine ek olarak yukarıda adı geçen yeni işyerleri ile birlikte toplam 2700'ü aşkın işçi üye olmuştur.

BİR SORU BİR CEVAP

? Sendika üyeliğinin şartları nelerdir?

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine göre "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.

16 yaşını doldurmuş olup da 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sayılanlar üye olabilirler. 16 yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerin yazılı iznine bağlıdır.

#25Kasımkadınaşiddetehayır!

ŞİDDETE, GÜVENCESİZLİĞE, KADIN KATLİAMLARINA KARŞI YAŞAMI SAVUNUYORUZ!

Ankara Kadın Platformu tarafından düzenlenen "25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü" yürüyüşüne ve basın açıklamasına DİSK'li kadınlar da katıldı.

Çok sayıda kadın inisiyatifinin içerisinde yer aldığı Ankara/Kolej'de başlayan yürüyüş; "Kadınlar yürüyor, mücadele büyüyor!", "Kadın, yaşam, özgürlük" gibi sloganlar eşliğinde devam etti.
10 Ekim'de yaşanan katliamın ardından kendi güvenliklerini sağlamak için güvenlik kordonu oluşturan görevli kadınlar alana giren tüm katılımcıları aradı.
Yürüyüş sonrası Sakarya Meydanı'nda toplanan kadınlar, basın açıklaması öncesinde katledilen tüm kadınları anarak, saygı duruşunda bulundular. Saygı duruşu sonrasında, Türkçe, Kürtçe ve Arapça basın açıklaması yapıldı.





PSI'DAN "GÜVENCESİZ ÇALIŞMA ve KADIN EMEĞİ" KONFERANSI

Sendikamızın da üyesi olduğu PSI (Kamu Hizmetleri Enternasyonali), 19 Aralık'ta Kadın Emeği ile ilgili 5 konuşmacı ve PSI üyesi sendikalardan kadınların katılımı ile "Güvencesiz Çalışma ve Kadın Emeği" başlıklı bir konferans gerçekleştirdi.

Sendikamız Ankara Şubelerinden kadın üyelerin de katıldığı konferansta kapitalizm koşullarında kadın emeğinin tarihsel gelişimi ve yapısı üzerine yoğunlaşan sunumlar gerçekleştirilmiş, öte yandan PSI'nın 2015 Mayıs ayından itibaren, Türkiye projeleri faaliyetleri kapsamında "Güvencesiz Kadın Emeği" ile ilgili sürdürdüğü araştırmanın çıktıları tartışılmıştır.



PSI üyesi 11 sendikaya üye kadınlarla yürütülen ve güvencesizliğin kadın emeğine etkisi üzerinde yoğunlaşan çalışma ile güvencesizliğin en ağır biçimiyle kadın emeği üzerinde yaşandığına bir kez daha dikkat çekilmiştir.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ



Meslek hastalıkları da iş kazaları gibi gerekli önlemler alındığında önlenebilirdir.

İşçi muayene olurken doktorun mutlaka işçiye **"ne iş yapıyorsun?"** diye sorması önemlidir, bu soru tanı ve tedavinin hızlanmasını sağlayacaktır.

MESLEK HASTALIĞI NEDİR?

Meslek hastalıkları, işyeri ortamında bulunan faktörlerin etkisi ile meydana gelen hastalıkların ortak adıdır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası kuruluşlar meslek hastalıklarını; zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu olarak tanımlamaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. maddesine göre; meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.

Meslek hastalıkları etkenle işçinin ilk temasından 1 hafta ile 30 yıl sonra ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle çalışırken işyerindeki tüm kayıtların düzenli tutulması gerekmektedir.

Meslek hastalıkları neden olan etmenlere göre sınıflandırılabilir:

1. Kimyasal kaynaklı meslek hastalıkları
- Ağır metaller
- Çözücüler
- Gazlar

2. Fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları
- Gürültü ve titreşim
- Yüksek ve alçak basınçta çalışma
- Soğuk ve sıcakta çalışma
- Tozlar
- Radyasyon

3.Biyolojik kaynaklı meslek hastalıkları
- Bakteri kaynaklı olanlar
- Virüs kaynaklı olanlar
- Biyoteknoloji kaynaklı olanlar.

4.Psikolojik kaynaklı olan meslek hastalıkları

5. Ergonomiye özensizlikten kaynaklanan meslek hastalıkları.

Meslek hastalığına neden olan etmenlerden nasıl korunmalı?

Öncelikle çalışılan işyerinde yapılan işin tehlikeleri ve bu tehlikelerin yaratacağı risklerin işveren tarafında risk değerlendirmesi ile ortaya çıkarılması gerekmektedir, bu **işverenin sorumluluğudur.**

Bu risk değerlendirilmesi sonucunda işverenin işyerinde teknik ve tıbbi önlemleri alması gerekmektedir, **alınacak her türlü önlemler için işveren işçiden hiçbir şekilde herhangi bir ücret talep edemez.**

TEKNİK ÖNLEMLER	TIBBİ KONTROLLER
İkame	İşe Giriş Muayeneleri
Ayırma	Periyodik Muayeneler
Kapatma	İşe Dönüş Muayeneleri
Havalandırma	
Islak Çalışma	
Kişisel Koruyucu Donanımlar Kullanmak	



İşçinin sorumlulukları;

Kişisel olarak hijyen kurallarına uyacak, iş çıkışı duş alacak, işyerindeki elbise dolabında iş kıyafetleri ile günlük kıyafetlerini ayrı bölümlere koyacak, gerekli olan kişisel koruyucu donanımları usulüne göre ve sürekli kullanacak, periyodik muayenelere ve kontrol muayenelerine zamanında gidecek ve hekimin bildirdiği tavsiye ve tedaviye mutlaka uyacak.

Meslek hastalığı nasıl belirlenir?

Bu konu 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. maddesinde açıklanmıştır.

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğu;

a) SGK'nın yetkilendirdiği sağlık hizmet sunucuları tarafından düzenlenen sağlık kurulu raporu ile,

b) SGK'nın gerekli gördüğü hallerde, *SGK Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.*

Meslek hastalığının işçi işten ayrıldıktan sonra meydana çıkması durumu:

Sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için SGK tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle SGK'ya müracaat edebilirler. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık SGK'nın veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.

Meslek hastalığının SGK'ya bildirilmesi nasıl yapılır?

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. maddesine göre:

a) Sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından,

b) Sigortalı bakımından ise kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile SGK'ya bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya sigortalıya, SGK tarafından bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücû edilir.

Yönetmelikle belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek *uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.*

Meslek hastalığında sağlanan haklar nelerdir?



5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nu 16. maddesine göre;

a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi,

b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,

c) Meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması,

d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,

e) Meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi şeklindedir.

SAĞLIKLA KALIN...

GENEL-İŞ'TEN HABERLER

TÜM TAŞERON İŞÇİLERİNE KADRO!

TAŞERONLUK SİSTEMİ KALDIRILINCAYA KADAR MÜCADELE!

Sendikamız işçi sınıfına musallat olan taşeronluğa karşı 9 Aralık'ta ülke genelinde başlattığı "taşeron işçilerine kadro" kampanyası ile eylem ve etkinlikler düzenleyerek, emeğin hak ve hukukunun yok edilmesine izin verilmeyeceğini alanlarda haykırdı. İşçi sınıfının açlık sınırının altında ücretlerle, kayıt dışı, dünyanın en uzun çalışma saatlerine mahkûm edilerek ölümüne çalıştırıldığının belirtildiği basın açıklaması ile başlayan kampanyada yüz binlerce imza toplanarak, afişleme ve bildiri dağıtımı yapıldı.

Taşeron işçilerine kadro talebiyle alanlardaydık

Sendikamıza bağlı şubelerimizde "TÜM TAŞERON İŞÇİLERİNE KADRO" talebiyle eylemler, etkinlikler, imza kampanyası düzenlendi ve basın açıklamaları yapıldı.

Önüm Arkam Sağım Solum Taşeron!

Taşeron işçi sayısı AKP döneminde 400 binden 1 milyon 700 bine çıktı, her tarafımız taşeron oldu.

ANKARA



"Herkese güvenceli iş, güvenli gelecek; insanca yaşam istiyoruz!" dedi.

ADANA, MERSİN, ANTALYA, GAZİANTEP ŞUBELERİ TAŞERONA KARŞI AYAKTA!



Şubelerimiz taşeronluk sistemi kaldırılsın ve tüm taşeron işçilere kadro verilsin diyerek kampanyamıza imza topladılar. Şubelerimiz sokakta ve işyerlerinde taşeronlaşmanın temel nedenlerini anlattılar.







İZMİR'de On binler "TAŞERONA HAYIR" dedi



Genel-İş İzmir şubelerinin çağrısıyla, sendika binasının önünde toplanan on binlerce işçi Gündoğdu alanına yürüdü. Emek ve meslek örgütleri, sivil toplum örgütleri ve siyasi partilerden milletvekilleri ve temsilcilerin de destek verdiği mitingde Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan da bir konuşma yaptı.

Remzi Çalışkan konuşmasında; hükümetin eylem planını eleştirdi. Çalışkan, "Eylem planı tamamen sermayenin isteklerini yerine getirmek için hazırlanmış. Bakın neler var; işçinin can simidi ve iş güvencesi olan kıdem tazminatının gaspı var! Özel İstihdam Bürolarına kiralık işçi çalıştırma yetkisi verilmesi; yani işçi sınıfı için yeni sömürü düzeni var!" dedi.

Taşeron işçilerin aslında tek bir talebi vardır: "Taşerondan kurtulmak!"

Çalışkan, "Taşeronlaşma ülkemizin en can yakıcı sorunlarından biridir. Sendikamız, taşeronlaştırmanın yasaklanması, tüm taşeron işçilerin asıl işverenin işçisi sayılmasını savunmuştur. Taşeron işçilerin aslında tek bir talebi vardır: "Taşerondan kurtulmak!" Taşeron sistemi bir tür bataklıktır, bu bataklık kurutulmadan sineklerin önüne geçilmesinin imkânı yoktur." dedi.

İSTANBUL, TRAKYA VE KOCAELİ ŞUBELERİ "TAŞERON YOKSULLUK VE ÖRGÜTSÜZLÜKTÜR" DEDİ

Yapılan açıklamalarda kayıtsız şartsız kamudaki, belediyelerdeki tüm işçilere kadro verilmesini, taşeron düzeninin tamamen son bulmasını talep ettiler.





AĞRI, BATMAN, KARS: TAŞERONLAŞMAYA KARŞI ÖRGÜTLENMEYE ÇAĞIRDI!

Şubelerimiz taşeronlaşma sendikasızlaştırma aracı haline getirilirken taşeron işçilerin inadına sendika istediğini söyledi.



ESKİŞEHİR, KONYA, KAYSERİ: TAŞERON GÜVENCESİZLİKTİR!

Şubelerimiz taşeron sisteminin durdurulması ve bu eşitsiz, güvencesiz çalışma biçiminin ortadan kaldırılmasını talep etti.







GENEL-İŞ'TEN HABERLER ARAŞTIRMA/ SOSYAL GÜVENLİK

15 YIL ÇALIŞMIŞ, 3600 PRİM ÖDEME GÜNÜNÜ DOLDURMUŞ İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI ALMA HAKKI

Kıdem tazminatı, işçinin çalıştığı sürede haksız biçimde işten çıkartılması sonucu aldığı tazminattır.

Kıdem tazminatını düzenleyen ve halen yürürlükte olan 1475 Sayılı eski İş Kanunu'nun 14.maddesine 25.08.1999 tarihinde bir ek yapılmıştır. Bu düzenleme ile yaş dışında sigortalılık süresi ve prim gün sayısını tamamlayan işçilerin, kendi istekleri ile işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatı almalarına olanak sağlanmıştır. Bu düzenleme ile işçi emekliliğe yaştan dolayı hak kazanamasa da **15 yıllık sigortalılık ve 3600 prim** günü koşulunu sağlaması ve işten ayrılması halinde **kıdem tazminatını alma hakkı** tanınmıştır. **Ancak bu hak yasanın yürürlüğe girdiği 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olan işçiler için geçerlidir.**

Yıl ve prim gün şartını sağladıktan sonra sigortalının, kıdem tazminatı alabilmesi için;

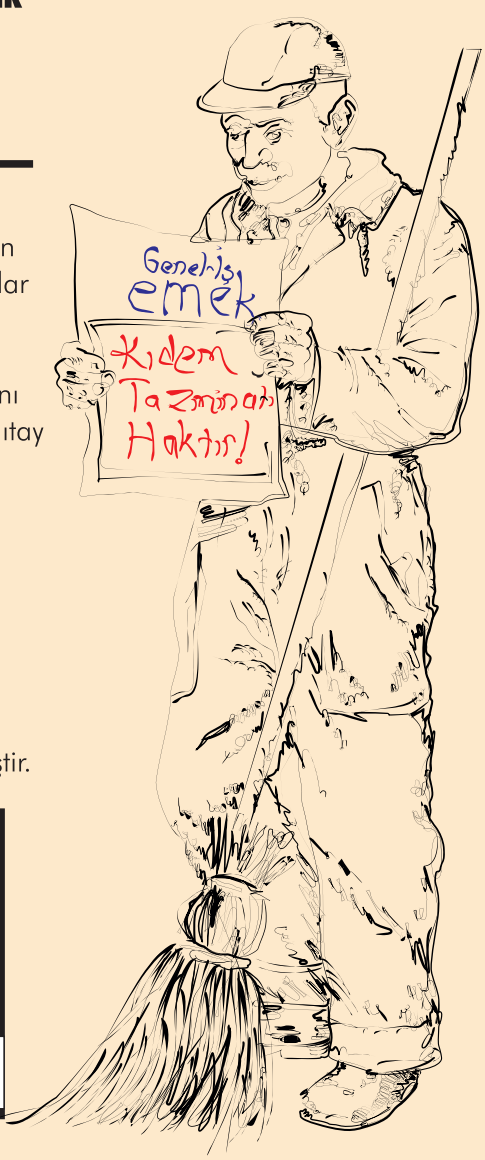
1- İşten ayrılma dilekçesinde, emekli olmak için yaş dışındaki diğer şartları yerine getirdiği ve yaşı beklemek üzere işten ayrıldığını belirtmesi,

2- Bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Müdürlüğü'nden alınacak kıdem tazminatı almaya hak kazandığını belirtir bir yazıyı işverene sunması gerekir.

BU KOŞULLARI SAĞLAYAN İŞÇİ KIDEM TAZMİNATINI HAK EDER.

Kıdem Tazminatını Alarak İşten Ayrılmış Bir İşçi Tekrar Başka Bir Yerde Çalışabilir

Bu düzenlemeden yararlanarak işten ayrılan ve kıdem tazminatı alanlar başka bir işte tekrar çalışmaya başlayabilirler. Bu durumda işverenlerin kıdem tazminatlarını geri isteme hakları yoktur. Yargıtay kararları da bu yöndedir. Örneğin, 9. Hukuk Dairesi'nin 31.01.2014 Tarih ve 2011/51535 E., 2014/52 K. sayılı kararında bu durumdaki işçilerin yeni bir işyerinde çalışmasının hakkın kötüye kullanımı olarak kabul edilemeyeceğine karar verilmiştir.



KIDEM TAZMİNATI EMEĞİMİZDİR DOKUNMA!

Başka Bir Yerde Çalışmak İçin İşten Ayrılma Halinin Tespitinde Kıdem Tazminatı Alma Durumu

Sigortalının iş değiştirmek için ayrılmış olmasının tespit edilmesi halinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 04.04.2006 Tarih ve 2006/2716 E., 2006/8549 K. sayılı kararına göre tazminatın geri iade edilmesi söz konusu olabilir. Eğer başka bir işte çalışmak üzere ayrılıyorsa kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olamaz. Bununla birlikte Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 14.12.2015 Tarih ve 2015/6303 E., 2015/34351K. Sayılı Kararına göre de; kıdem tazminatı hakkını emeklilik nedeniyle kullanabileceği gibi bu hakkın kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka işyerinde çalışmak için kullanmasının da mümkün olduğu yönünde kararlar verilmeye başlanmıştır.

İŞ KAZALARINA YAZILI BASIN DUYARSIZ!*

Farklı üniversitelerde çalışan öğretim görevlileri tarafından basında çıkan iş kazaları içerik açısından incelemiş ve iş kazalarının gazetelerde yeterince yer almadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tirajı en yüksek üç ulusal gazetenin 1 Temmuz - 31 Aralık 2013 tarihleri arasında ve 14 Mayıs 2014 tarihinde çıkan haberlerinde yapılan araştırmaya göre;

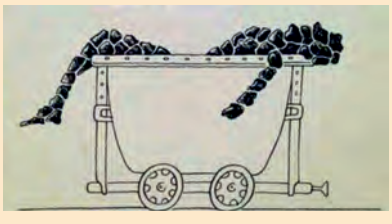
* İş kazası haberlerinin % 75'i gazetelerin ara sayfalarında yer almıştır.

* En çok iş kazası haberi %31'lik oranla inşaat sektöründedir. Can kaybı ve yaralanmanın fazla olması haberlerin görünürlüğünü arttırmaktadır. İncelenen haberlerde yaralanmalı iş kazaları haberleri oranı % 49.3, can kaybı olan iş kazaları haberleri ise % 46,3'dür.

* En az haber olan iş kazaları ise %6,6 oranla metal işkoluna aittir.

* İncelenen iş kazası haberlerinde insan sağlığı veya çözüm önerileri konu edilmemiştir. Yaklaşık %59'luk bir oranla insan sağlığı ön plana çıkartılmamışken, %80'inde ise geleceğe dair önerilerde bulunulmamıştır.

* Sted Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi'nde yayınlanan "Soma Maden Kazası Sonrası Farklı Yayın Grubuna Ait Tirajı Yüksek Gazetelerde Seçilmiş Zaman Diliminde Yayınlanan İş Kazası Konulu Haberlerin İçerik Açısından İncelenmesi" Araştırmasından derlenmiştir. (Sted Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi Eylül - Ekim 2015 Cilt:24 Sayı:5)



1300 TL YETERSİZ: YENİ YILDA DA ASGARİ SEFALET DEVAM EDİYOR

DİSK'in Araştırma Enstitüsü DİSK-AR, 1300 TL olan yeni asgari ücret ile işçilerin en temel ihtiyaçlarını nasıl karşılayabileceğini araştırdı:



ASGARİ ÜCRETLİNİN KİRAYA AYIRABİLDİĞİ TUTAR 418 TL

TÜİK'e göre Kasım 2015 tarihi itibari ile ortalama kira bedeli 666 TL'yi bulurken, asgari ücretlinin kira ve diğer konut harcamaları için ayırabildiği tutar sadece 418 TL'dir.

ASGARİ ÜCRETLİ ÇOCUK BAŞINA EĞİTİM İÇİN ANCAK 5 TL AYIRABİLİYOR

Asgari ücretlinin okul tercihleri büyük oranda, yoksul ve kaynak yokluğundan eğitim veremez durumdaki okullar. Yani asgari ücretlinin çocuğunu okutması, aylık çocuk başına 5 TL'lik ayrılan pay ile yokluktan dolayı neredeyse mucize.

ASGARİ ÜCRETLİ BİR BUZDOLABI İÇİN 23 AY ÇALIŞMALI

Asgari ücretlinin ortalama fiyatlı bir buzdolabını alması için, ev eşyası için ayırabildiği 71 TL ile başka hiçbir eşya almaksızın 23 ay çalışması gerekiyor.

ASGARİ ÜCRETLİ BİR BOĞAZ İÇİN ÖĞÜN BAŞINA 1,25 TL AYRILABİLİYOR

Eşi çalışmayan ve 2 çocuklu bir asgari ücretli, asgari geçim indirimli aylık bin 300 TL'lik gelirinden gıda için günlük ayırdığı 15 TL ile hem eşinin hem kendinin hem de çocuklarının karnını doyurmak zorunda.

ASGARİ ÜCRETLİ ULAŞIMDA BÜYÜK SORUN YAŞIYOR

Tek bir belediye otobüs biletinin Türkiye ortalamasında 1,79 TL olduğu koşullarda, asgari ücretlinin ulaşım için ayırabildiği günlük pay sadece 3,5 TL, bu gelirle sadece tek yön bilet alınabiliyor.

ASGARİ ÜCRETLİ KÜLTÜR SANATTAN UZAK

Kültür ve eğlence için ayırabildiği pay toplamda aylık sadece 17 TL'yi buluyor.

ASGARİ ÜCRET NET 1900!

İşçilerin talebi asgari ücretin, bir işçinin ailesi ile birlikte asgari olarak temel ihtiyaçlarını karşılayacak düzeye gelmesidir. Bunun için asgari ücret işçiyi kimseye muhtaç etmeyecek bir düzeyde belirlemeli ve NET 1900 TL olmalıdır!

GENEL-İŞ'TEN HABERLER ARAŞTIRMA

ÇOCUK İŞÇİLER RAPORU

Sendikamızın Araştırma Dairesi, Türkiye'deki çocuk işçiliğini görünür kılmak için hazırladığı "Çocuk İşçiler Raporu"nda çarpıcı sonuçlara ulaştı. Araştırmada TÜİK İstatistiklerle Çocuk 2014, Çocuk İşgücü Anketi 2012, Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi 2014 verilerinin kullanıldı.

ÇOCUK İŞÇİLER, TOPLAM ÇOCUK NÜFUSUNUN YÜZDE 5,9'UNU OLUŞTURUYOR!

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesi ile 15 yaşını doldurmamış çocukların çalışmasını yasak olduğu belirtilmiştir. Ancak TÜİK'in hazırlamış olduğu İstatistiklerle Çocuk 2014 Bülteni'nde, Türkiye nüfusunun 22 milyon 838 bin 482'sinin çocuk nüfusu ve 2012 yılında 893 bin çocuk işçi olduğu ortaya çıkmıştır. Çocuk işçilerin toplam çocuk nüfus içerisindeki oranı ise % 5,9'dur.

EV İÇİNDE KARŞILIĞI OLMADAN EMEĞİ SÖMÜRÜLEN ÇOCUKLARIN ORANI YÜZDE 49,2!

Ev içinde, karşılığı olmadan çalışan çocuklar, toplam çocuk sayısının % 49,2'sini oluşturmaktadır. Ev içinde yapılan işler, evde hasta fertlere bakma veya evdeki eşyaları onarma vb. olarak tanımlanmışken bu işleri yapan kız çocukların sayısı erkek çocuklarının sayısından daha fazladır.

Bu verilere, kayıt dışı, aile işlerinde, sokakta, geçici ve mevsimlik işlerde çalışan çocuklar dahil edildiğinde gerçeğin çok daha can yakıcı olduğunu söyleyebiliriz.

YOKSUL FERTLERİN YÜZDE 44,3'Ü ÇOCUKTUR!

Çocuk işçiliğinin temel nedenini yoksulluk oluşturur. Türkiye nüfusunun da % 15'i yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. TÜİK'in hazırlamış olduğu, İstatistiklerle Çocuk 2014 verilerine göre, yoksul fertlerin % 44,3'ünü çocuklar oluşturmaktadır. Bölgesel çapta incelersek, çocuk nüfusunun % 43 ile en yoğun olduğu bölge Güney Doğu Anadolu Bölgesi'dir. Bu bölgede yoksul fertler içinde çocukların oranı %55,8'dir.

MEVSİMLİK TARIM İŞÇİSİ ÇOCUKLARIN SAYISI ARTIYOR!

Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olan mevsimlik tarım işçiliği, Türkiye'de son yıllarda artma eğilimindedir. Bu artışın temel sebeplerinden biri ekonomik faktörler olduğu kadar Orta Doğu'da yaşanan savaş sonucunda göç eden ailelerin çocukları ile birlikte mevsimsel tarım işlerinde çalışmalarıdır. Çocuk işçilerin %45'i tarım işlerinde çalışmaktadır. 399 bin mevsimlik tarım işçisi çocuk vardır.



HEM ÇALIŞIP HEM OKUYAN ÇOCUK İŞÇİ SAYISI % 63,6 ARTTI!

4+4+4 eğitim sistemi çocuk işçiliği üzerinde etkili olmuştur. 2006-2012 verileri karşılaştırıldığında, hem çalışıp hem okuyan çocuk işçi sayısı % 63,6 oranında artış görülmüştür. Çarpıcı olan bir diğer artış da, okula devam edemeyip ekonomik işlerde çalışan çocuk işçi oranındadır. Bu oran 2006 senesinde % 27 iken, 2012 senesinde %35'e yükselmiştir.

ÇOCUK EMEĞİ SÖMÜRÜSÜNE SON! ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN SONLANDIRILMASI İÇİN MÜCADELEYE!

DİSK/Genel-İş Sendikası olarak, daha iyi bir toplumun, ancak çocukların daha sağlıklı, güvenli ve eğitim olanaklarından eşit şekilde yararlanabildiği ve çocukların çocuk gibi yaşayabildiği nesiller ile mümkün olabileceğine inanıyoruz. Çözüm ise yoksullukla mücadele başta olmak üzere çocuk işçiliğinin kuralsız ve güvencesiz bir alandan uzaklaştırılarak koruma altına alınmasıdır.

KAMU İSTİHDAM RAPORU

Sendikamız Araştırma Dairesi, Maliye Bakanlığı BÜMKO Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Kamu Sektörü İstihdam Verileri III. Dönem (Eylül 2014-Eylül 2015) ve TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Eylül 2015 verileri değerlendirilerek kamu sektöründe istihdam ve temel işgücü istatistikleri araştırıldı.

Kamu sektöründe istihdam edilen işçi sayısı % 3,4'e gerilerken, kadrolu işçi sayısı ise % 4,6 düştü...

Türkiye'de 1980'lerde kamuya ait işletmelerin ve fabrikaların özelleştirmeleri ile başlayan süreç bugün tüm kamu hizmetlerinin daraltılarak ticarileştirilmesine yol açmıştır.
Nitekim, Eylül 2014'te kamudaki işçi sayısı (kadrolu+geçici) 372 bin 554 'ten 2015 Eylül'de % 3,4 düşerek 360 bine geriledi. Bu dağılımda kadrolu işçi sayısı % 4,6 düşerek 324 bin 265'e gerilerken, **geçici işçi % 9 artarak 35 bin 738'e çıktı.**

Sözleşmeli personel sayısındaki artış memur sayısındaki artışın 5 katı.
Memur istihdamı % 3 artmışken sözleşmeli personel istihdamı % 16,1 arttı. Memur sayısı 2 milyon 889 bin iken sözleşmeli personel sayısı 139 bin 725'tir.

Kamuda hangi sektörde çalıştığı belli olmayan, güvencesiz bir çalışma biçimi olduğunu söyleyebileceğimiz **"Diğer" başlığında çalışanlar 100 bini buldu...**

Belediyelerde Kadrolu İşçi Sayısı % 13 düştü...

Yerel yönetimlerde toplam istihdam Eylül 2014'ten Eylül 2015'e % 7 gerileyerek 241 bin 713'e düşmüştür. Bu düşüşten en fazla kadrolu işçiler etkilenmiştir. En fazla düşüş kadrolu işçilerdedir. **Kadrolu işçi sayısı 1 yılda %13 gerileyerek 104 bin 492 olmuştur.**

Memur sayısı % 4,5 düşmüş 118 bin 168 gerilerken, **sözleşmeli personel sayısı %73,8 artarak 1 yılda 9 bin 820 olmuştur.**

TAŞERONA SON!

GÜVENCELİ İŞ GÜVENCELİ GELECEK!

Genel Hizmetler İşkolunda Çalışanlar Taşerona Mahkûm!

Yerel yönetimlerde çalışan işçi sayısı **113 bin 725 iken**, kamuda belediyelerde, hastanelerde ve üniversitelerde çalışan taşeron işçiler ile konut işçilerinin sayısının toplamı **871 bin 865'tir.** Görüldüğü gibi, kamu kesiminde taşeron ya da konut işçisi olarak çalışanların sayısı yerel yönetimlerde çalışanların yaklaşık sekiz katına denk gelmektedir.

İşgücü ve İstihdam Artarken, İşsizlik ve Kayıt Dışı Çalışma da Arttı...

Eylül 2014'ten Eylül 2015'e
* İşgücü % 3,5 artarak 30 milyon 259 bin,
* İstihdam 3,7 artarak 27 milyon 156 bin,
* İşsizlik % 1,2 artarak 3 milyon 103 bin,
* Kayıt dışı çalışma % 1 artarak 9 milyon 439 bin olmuştur...

SONUÇ OLARAK...

Türkiye işçi sınıfı taşeron, güvencesiz, esnek ve kuralsız çalışma koşullarının giderek arttığı, sendikalaşmanın giderek azaldığı, çalışma yaşamının emekçiler açısından kötüleştiği bir süreçtedir. Bu sürece dur demek bizim öncelikli görevimizdir.
Bunun için de taleplerimiz,
1. Kamuda güvencesiz çalışma biçimlerine son verilmelidir.
2. Belediye çalışanlarının nitelikli çalışma koşulları temel istihdam ilkesi olarak belirlenmelidir.
3. Kamu hizmetlerinde çalışan bütün taşeron işçilere kadro verilmelidir.
4. İş güvencesi hakkı tüm çalışanları kapsayan bir hak olarak düzenlenmelidir.
5. Taşeron işçilerin sorunlarının çözümü için İş Kanunu'nun 2. maddesi uygulanmalı
ve keyfi uygulamalar, başta kamu sektöründe olmak üzere cezalandırılmalıdır.

DİSK'TEN HABERLER

SAVAŞA, KATLİAMLARA, BASKİ POLİTİKALARINA HAYIR!

DİSK, KESK ve TMMOB 25 Aralık 2015 Cuma saat 12:00'da DİSK Genel Merkezi'nde bir basın toplantısı yaparak, savaş politikalarına karşı ortak mücadele programını kamuoyuyla paylaştı. Açıklamaya DİSK Genel Başkanı Kani Beko, KESK Eş Başkanları Lami Özgen ile Şaziye Köse, TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Soğancı'nın yanı sıra Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan da katıldı.



Ortak basın toplantısında kurumlar adına açıklamayı okuyan DİSK Genel Başkanı Kani Beko, AKP'nin savaş ve baskı politikalarına karşı işçilerin emekçilerin üretimden gelen güçleri ile bir günlük hizmet üretmeyecekleri belirtildi. Akan kan ve gözyaşlarını durdurmanın tek çaresinin halklara karşı açılan bu savaşı derhal durdurmak olduğunu söyleyen Beko, "Duymayan kulaklara, görmeyen gözlere de sesleniyoruz: Bu topraklarda KİMSENİN ÖLMESİNİ İSTEMİYORUZ! Sendikalar olarak, meslek örgütleri olarak, demokratik kitle örgütleri olarak biz BARIŞIN TARAFINDAYIZ! Görevimiz, insanlarımızın öldürülmesine seyirci kalmak değil, insanları yaşatmaktır!" dedi.

Basın açıklamasından:

Biz emek ve meslek örgütleri olarak, duyduğumuz sorumluluk gereği, gidilen yolun, kan ve gözyaşlarının sel olup akacağı bir yol olduğunu; bu kirli savaşta çocukların, kadınların, yoksulların, işçilerin, emekçi halk kitlelerinin en ağır bedeller ödeyeceğini bir kez daha yineliyoruz.

- *Savaş, ölüm, acı, gözyaşı ve yıkım demektir!*
- *Savaş, cinayet demektir!*
- *Savaş, baskı, şiddet ve sömürünün katmerlenerek artması demektir!*
- *Savaş, emekçilerin ekmeği küçülürken zenginlerin kasalarının dolması demektir!*
- *Savaş, emeğin haklarının tamamen ortadan kaldırılması demektir!*
- *Savaş, demokrasi ve özgürlüklerin bitirilmesi demektir!*
- *Savaş, insan haklarının, hukuk ve adaletin hiçe sayılmasıdır!*

ÖLDÜRÜLENLER BİZİM ÇOCUKLARIMIZ!

SAVAŞI DURDUR, BARIŞI İNŞA ET!

YASATMAK İÇİN BARIŞA SES VER!

YAŞASIN HALKLARIN KARDEŞLİĞİ!

DİSK CUMHURİYET'İN YANINDA!

Cumhuriyet Gazetesi Genel Yayın Yönetmeni Can Dündar ve Ankara Temsilcisi Erdem Gül'ün yaptıkları haberler gerekçe gösterilerek tutuklanmalarına karşı Konfederasyonumuz DİSK yöneticileri Cumhuriyet Gazetesine bir dayanışma ziyareti yaptı.

Ziyarette bir konuşma yapan DİSK Genel Sekreteri Arzu Çerkezoğlu'nun mesajı: *"Gerçekler tutuklanamaz. Gazeteciler tutuklansa da gerçekler apaçık ortada. Bizler namlunun ucunda, sansürün kıskacında, mahkemede, içeride-dışarıda nerede olursak olalım, bu ülkenin onurlu, insanları, bu ülkenin işçileri, emekçiler, bu ülkenin çocuklarını fındık toplayarak büyüten anaları gerçekleri söylemeye devam edecek"*

10 EKİM DAVASI HESAPSIZ KALMAYACAK!

10 Ekim Barış Mitingi'nde Emek-Barış-Demokrasi düşmanlarının saldırısına maruz kaldık. Bu saldırılar karşısında teslim olmadık, boyun eğmedik, hesap gününün bir gün geleceğini hiç aklımızdan çıkarmadık. Ancak 100'ün üzerinde arkadaşımızı aramızdan alan katliamın ardından "Gün gelecek, devran dönecek" demekle yetinmiyoruz! Bu hesabı her gün sormaya, iktidar uğruna arkadaşlarımızın katledildiğini her gün hatırlatmaya söz veriyoruz!



DİSK İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ

DİSK'in 2015 Nisan ayında başlattığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimleri devam ediyor. Türkiye'nin dört bir yanından işçilerin katıldığı eğitimlerin Divriği ayağı 4 Aralık Cuma günü Sivas Divriği'de gerçekleşti.

Divriği Belediyesi'nin toplantı salonunda gerçekleşen eğitimde DİSK Genel Başkanı Kani Beko'nun konuşmasından:

"Unutmayalım ki asgari ücret biraz olsun artacak ise bu mücadelemizle sağlandı. Biz bu kavgada vardık, varız ve var olacağız! Taşeron düzeni başlı başına bir yolsuzluk düzenidir! İşçinin emeği üzerinden birileri zengin edilmektedir. Taşeron düzeni açlık düzenidir! Taşeron sisteminin amacı en az sayıda işçiyle, en fazla işi en ucuza gördürmektir. Taşeron düzeni ölüm düzenidir! Türkiye'de son 13 yılda 16 bin işçinin çalışırken ölmesinin en önemli sebebi taşeron düzenidir. Taşeron düzeni köleliktir! İnsan emeğinin ihale masalarında alınıp satılması her şeyden önce insanlık onuruna aykırıdır. Bu taşeron düzeni elbet yıkılacaktır. Gelin taşeron köleliğine de sefalet ücretlerine de kol kola, omuz omuza son verelim!"

DİSK'İN ÇALIŞMA MECLİSİ'NE SUNDUĞU GÖRÜŞLERİ

DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın düzenlediği 11. Çalışma Meclisi toplantısına katılarak bir konuşma yaptı.



Konuşmasında 64'üncü hükümetin eylem planındaki başlıklara değinen Kani Beko, bu planda yer alan "esneklik" vurgusunun çağdışı bir çalışma biçimini işçilere dayattığını söyledi. Eylem planının tüm maddelerinin Ulusal İstihdam Stratejisi doğrultusunda belirlendiğine dikkat çeken Kani Beko kıdem tazminatının gasp edilmesi, özel istihdam büroları ve taşeron çalıştırma ile esnek çalışmanın yaygınlaştırılmak istendiğini ifade etti.

Kıdem tazminatının fona devredilmesinin iş güvencesini ortadan kaldıracağını ve bu nedenle kabul edilemez olduğunu bir kez daha vurgulayan Beko, daha önceden oluşturulan fon örneklerine de değinerek, bu fonların yağmalandığını hatırlattı.

AKP'nin Kamu Yönetimi Temel Kanunu'ndaki değişikliklerle 2003 yılından itibaren taşeron çalıştırmayı yaygınlaştırdığına, bir "Taşeron Cumhuriyeti" kurduğuna dikkat çeken Kani Beko, taşeronlaşmayla beraber iş cinayetlerinin de arttığının altını çizerek DİSK'in "Ayrımsız, kayıtsız, şartsız tüm taşeron işçilere kadro" talebini bir kez daha ifade etti.

Türkiye'de yoğunlaşan çatışmalar sonucu akan kana ve gözyaşına da değinen Kani Beko, her zamankinden daha fazla barışa ve kardeşliğe ihtiyaç duyduğumuzu da vurguladı.

Çalışma Meclisi Nedir?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun gereği Bakanlık teşkilatı içerisinde sürekli kurul olarak görev yapan bir yapıdır. Yılda en az bir kez toplanması öngörülmüştür. Toplantı gün ve gündemini Bakanlık oluşturur. Toplantıya Bakan veya yokluğunda müsteşar başkanlık eder.

Çalışma Meclisi; Bakanlığa bağlı Genel Müdürler; DPT temsilcisi, Üniversitelerin iş hukuku, sosyal ekonomi, çalışma ekonomisi, sosyal siyaset, iş fizyolojisi, iş sağlığı ve güvenliği ve gündemindeki konularla ilgili dallardan Yükseköğretim Kurulunca seçilecek beş öğretim üyesinden; işveren sendikaları konfederasyonlarından üç; en fazla üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan iki; diğer işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer; Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonundan üç; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden üç temsilci ile gündemindeki konularla ilgili olarak çağırılan kamu ve özel kurum ve kuruluşları ile meslek odaları ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden oluşur.

TÜRKİYE'DEN HABERLER



TÜFE'de Aralık'ta yüzde 0,21, 2015'te yüzde 8,81 oldu

TÜİK Aralık ayı enflasyon verilerini açıkladı. Buna göre TÜFE'de Aralık'ta yüzde 0,21, 2015'te yüzde 8,81 oldu.

Aylık en yüksek artış %1,24 ile gıda ve alkolsüz içecekler grubunda oldu

Ana harcama grupları itibariyle 2015 yılı Aralık ayında endekste yer alan gruplardan ev eşyasında %0,53, çeşitli mal ve hizmetlerde %0,45, konutta %0,43 ve lokanta ve otellerde %0,33 artış gerçekleşti.

Aylık en fazla düşüş gösteren grup %1,98 ile giyim ve ayakkabı oldu

Ana harcama grupları itibariyle 2015 yılı Aralık ayında endekste yer alan gruplardan ulaştırmada %0,57, haberleşmede %0,22 ve eğlence ve kültürde %0,17 düşüş gerçekleşti.

Yıllık en fazla artış %13,23 ile lokanta ve oteller grubunda gerçekleşti

TÜFE'de, bir önceki yılın aynı ayına göre eğlence ve kültür (%11,56), çeşitli mal ve hizmetler (%11), ev eşyası (%10,95), gıda ve alkolsüz içecekler (%10,87) artışın yüksek olduğu diğer ana harcama gruplarıdır.

DİSK-AR'ın geçmiş yıllardaki araştırmalarına göre ise,
TÜİK enflasyon sepetinde yaptığı oynamalarla enflasyon rakamlarını olduğundan daha az gösteriyor. Ücretliye yüzde 10 kaybettiren hesaplama yöntemi gizli yoksullaşmaya neden oluyor.

ALINTERLERİ ile KARANLIK MADEN OCAKLARINI AYDINLATANLARA, HAYATI YARATANLARA SELAM OLSUN!

Roma İmparatorluğu'nun zulmünden kaçıp madencilere sığınan Santa Barbara, 4 Aralık'ı bütün dünya madencilerine armağan etti. Çünkü en yoğun emek madencinindi; bunun sonucunda, en büyük öfke de madencinin oldu.



Dünyanın her yerinde 4 Aralık Dünya Madenciler Günü'nü coşkuyla kutlayan madenciler; maalesef ki ülkemizde yaşadığımız iş cinayetlerinden dolayı acılar içerisindedir. Soma'da yaşanan madenci katliamında kaybettiğimiz 301 maden işçisi bunun en acı örneği olarak halen karşımızda duruyor. Başta Soma ve Ermenek'te, Şırnak'ta, Zonguldak'ta, Bartın'da, Elbistan'da, Yatağan'da ve adını sayamadığımız onlarca yerde yaşanan iş cinayetlerinde canlarını kaybeden maden emekçilerini saygıyla anıyoruz.

10 ARALIK İNSAN HAKLARI GÜNÜ

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 10 Aralık 1948 tarihinde 'İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ni kabul etmiştir. İnsan Hakları Bildirisi ile dünyadaki bütün insanların, sadece insan oldukları için özgür ve eşit olduğunu ve hiçbir insanın ayrımcılığa maruz bırakılamayacağını ortaya koymuştur. Bu önemli bildiri insan haklarının her geçen gün daha fazla ihlal edildiği ülkemiz için güncelliğini ve önemini korumaya devam ediyor.

Sendika hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı artık insan hakları kapsamındadır. Çalışan sınıflar bu hak sayesinde diğer sosyal haklara kavuşma imkânını bulabilirler. Çünkü sosyal haklar bir "lütuf" değil, sosyal, sınıfsal mücadele ve kolektif eylem sonucu elde edilen haklardır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan hak ve özgürlükler temelinde taşeronsuz, güvenceli, sağlıklı, onurlu bir çalışma yaşamı için eşit, özgür, demokratik bir Türkiye mücadelemiz devam edecektir.



TÜRKİYE'DEN HABERLER



BARIŞ ELÇİLERİMİZİ KATLİAMIN 2. AYINDA ANDIK!

10 Ekim 2015'te DİSK-KESK-TMMOB-TTB tarafından düzenlenecek "Emek, Demokrasi, Barış" mitingi için Ankara'da bir araya gelen on binlerce barış elçisini hedef alan bombalı saldırıda kaybettiğimiz canlarımızı katliamın ikinci ayında Ankara Garı önünde saygıyla andık.

Ankara Katliamı'nın ikinci ayında katliamın gerçekleştiği saat olan 10:04'te Gar önünde buluşan şehit yakınları, Konfederasyonumuz ve Sendikamız yönetici ve üyelerinin de içerisinde bulunduğu emek ve meslek örgütleri ile siyasi parti temsilcileri, katledilenlerin anısına saygı duruşunda bulunarak alana karanfiller bıraktılar.

Kaybettiğimiz barış elçilerimizin yakınları tarafından yapılan konuşmalar ve yakılan ağıtlar sık sık atılan sloganlarla destek verildi. Katliamın sorumlularının tüm unsurlarıyla açığa çıkarılmasının takipçisi olunacağının dile getirildiği açıklamalar sonrasında yüzlerce insandan oluşan kitle, acılı, üzgün ve öfkeli bir şekilde anmayı gerçekleştirerek alandan ayrıldı.

DİYARBAKIR BAROSU BAŞKANI TAHİR ELÇİ'NİN KATLEDİLMESİNİ NEFRETLE KINIYORUZ!

Diyarbakır Barosu Başkanı Tahir Elçi'nin yaşamını yitirmesinden büyük üzüntü duyuyoruz. Bir barış elçisini kaybettik.



Öldürülmeden önceki son dakikalarında dahi barış isteyerek; "Bu tarihi bölgede; birçok medeniyete beşiklik etmiş, ev sahipliği yapmış bu kadim bölgede; insanlığın bu ortak mekanında silah, çatışma, operasyon istemiyoruz. Savaşlar, çatışmalar, silahlar, operasyonlar bu alandan uzak olsun, diyoruz" diyen sağduyulu bir sesi kaybettik.

Sayın Tahir Elçi ve onun gibi barış mücadelesini sürdürenlerin çabalarını her zaman destekleyip omuz vereceğimizin bilinmesini istiyoruz. Bu ülkede doğusundan batısına, kuzeyinden güneyine her zaman bir arada, eşit haklara sahip, özgür ve kardeşçe yaşayan yurttaşlar olarak yaşamak için yılmadan çalışacağız.

Ülkemizin demokratik bir hukuk devleti olması için mücadelemizi kararlılıkla sürdüreceğiz. Tahir Elçi'nin ölümü ile ilgili bütün karanlık noktaların aydınlatılmasını, yeni bir faili meçhul durumuna meydan verilmemesini ve sorumluların tespit edilerek adaletin yerine gelmesini bekliyor ve istiyoruz. Sayın Tahir Elçi'nin katledilmesini nefretle kınıyoruz. Tahir Elçi'nin ve onun katledilmesi olayı sırasında yaşamını yitiren polislerin aileleri, yakınları ile hukuk camiasına başsağlığı diliyoruz.



ULUSLARARASI HABERLER

RUSYA ve TÜRKİYE'DEKİ SENDİKALARDAN ORTAK BARIŞ ÇAĞRISI

DİSK ve Rusya Emek Konfederasyonu (KTR) ortak bir açıklama yaparak iki ülke arasındaki gelişmelerden endişe duyduklarını belirttiler.

KTR Genel Başkanı Boris Kravchenko ve DİSK Genel Başkanı Kani Beko'nun imzalarıyla yayımlanan açıklamada yükselen gerilimin sadece ölüm ve yoksulluk getireceği söylenirken, sorunun barışçıl yöntemler ile çözülmesi gerektiği vurgulandı.

"Savaş ölüm ve yoksulluk demektir"

"Her iki ülkenin politikacıları soğuk savaş günlerine dönüşe neden olacak politikalardan titizlikle kaçınmalı ve aksine komşuluk ilişkilerini güçlendirmelidir. Çok iyi biliyoruz ki; iki ülke arasındaki siyasal, ekonomik ve sosyal ilişkilerin bozulması, savaş tehdidinin ortaya çıkması öncelikle işçi ailelerini etkileyecektir. Bu gerilim sadece yoksulluk ve ölüm getirecektir" diyen sendika başkanları bütün işçileri barışı savunmaya çağırdı.

BELEDİYE HİZMETLERİ TEKRAR BELEDİYELERE Mİ DÖNÜYOR?

Avrupa Sendika Enstitüsü (ETUI) Araştırma Birimi Bölümü tarafından 3 Aralık 2015 tarihinde Belçika'nın Brüksel kentinde düzenlenen "Yeniden Belediyeleştirme" konulu seminere Sendikamız Uluslararası İlişkiler Uzmanı Gonca Acaray katıldı.

Seminerde kamu özel işbirliklerinin belediye hizmetlerini sağlamadaki başarısızlığı ve ülkelerin buna hizmetleri yeniden belediyeleştirerek nasıl yanıt verdiği üzerine sunumlar ve tartışmalar yer aldı.



2000 yılında 2 vaka:

2000 yılında yeniden belediyeleştirilen su hizmetleri 1 milyondan daha az insanı kapsıyordu.

2015 yılında 235 vaka:

2015 yılında yeniden belediyeleştirilen su hizmetleri 100 milyondan daha fazla insana ulaştı.

"Dünyanın en büyük **400** şehrinin **%90**'ında su kamu hizmeti olarak sağlanıyor!

Dünya genelinde yeniden belediyeleştirme örnekleri yüksek gelirli ülkelerde **184**, düşük ve orta gelirli ülkelerde ise **51**'i bulmuştur."

GÜNEY KORE'DE SENDİKALAR SALDIRI ALTINDA

Kore Sendikalar Konfederasyonu (KCTU), yeni iş yasasına ve uluslararası serbest ticaret anlaşması TPP'ye karşı yürüttüğü mücadele nedeniyle Güney Kore hükümetinin baskısı altında.

6 Kasım 2015 günü yüzlerce polis KCTU üyesi Kamu Hizmetleri Sendikası KPTU Genel Merkezi'ni basarak çok sayıda sendika üyesi işçi tutuklamıştır.

DİSK üyesi sendikalar G. Kore hükümetine protesto mektupları göndermiş, küresel sendika federasyonları da KCTU'ya destek için bir dayanışma kampanyası başlatmıştır.

Çünkü

Kamu Özel İşbirliklerinin başarısızlığı ortada:

Düşük kalite!

Yüksek fiyat!

Düşük yatırım!

Güvencesiz çalışma koşulları!

Dünyanın en gelişmiş şehirlerinde belediyeler özel sektörün halka ve işçiye yaşattığı zulme son veriyor!

ILO KONFERANSINA KATILDIK: "İnsana yakışır bir iş diyoruz!"

- Adil ücret
- İş güvenliği
- Sosyal koruma
- Bireysel gelişim ve sosyal entegrasyon imkanı
- Örgütlenme özgürlüğü
- Kararlarda söz sahibi olma
- Fırsat ve muamele eşitliği

14-16 Aralık 2015 tarihlerinde İtalya'nın Torino kentinde ILO Uluslararası Eğitim Merkezi tarafından EPSU işbirliği ile Kamu Hizmetlerinde İnsana Yakışır İş konulu projenin kapanış konferansı düzenlendi. Konferansa Sendikamız adına Araştırma Daire Başkanı Mehmet Güleryüz katıldı.



Konferansta, *ILO standartlarının kamu hizmetlerine uygulanması; İş yasası reformları ve endüstriyel ilişkiler sistemlerine etkisi; Kamu hizmetlerinde toplu pazarlık; Sendikaların internet siteleri ve sosyal medya kullanımı* ve *AB üyesi ve aday ülkelerde sendikal örgütlenmeyi geliştirme* temel başlıkları ele alındı.

Mehmet Güleryüz konferansta bir sunum yaptı ve artan tutuklamalar, yükselen polis şiddeti, sokağa çıkma yasakları gibi insanların yaşam haklarına yönelik saldırıların yanı sıra yaşanan siyasi istikrarsızlık, savaş süreci, Suriyeli mülteci sorunu gibi Türkiye'deki yaşam ve çalışma koşullarını etkisi altına alan süreçlere değindi. Güleryüz, sendikal mücadeleye dair ise toplu iş sözleşmesi süreci, grev hakkı gaspları, çalışma yaşamına yönelik yasal düzenlemelerin güvencesizliği pekiştirmeye nasıl hizmet ettiği konularında görüş bildirdi.

Güleryüz son olarak da Sendikamızın başlattığı Taşeron İşçilerin Kadrolu İşçi Statüsüne alınması için başlattığı eylem programını anlattı. Bu süreçte yürüttüğümüz imza kampanyası, basın açıklamaları gibi çalışmalara değinerek Avrupalı meslektaşlardan da destek istedi.

Gençler de uluslararası sendika gündeminde!



EPSU'nun son dönemde üyelerinin gençlik faaliyetlerini geliştirmeye yönelik çalışmalarının bir parçası olarak ise konferans kapsamında genç temsilciler için paralel bir çalıştay düzenlendi ve gençlere "iş yerinde genç hakları" konusunda eğitim verildi. Bu çalıştaya EPSU Gençlik Ağı'nda Sendikamızı temsil eden Uluslararası İlişkiler Uzmanı Gonca Acaray katıldı.

Tüm dünyada gençlerin sendikalaşma oranının düşüklüğü vurgulandı. Gençlerin esnek çalışma, kısa süreli sözleşmeler, esnek ücret düzenlemeleri gibi emek piyasası koşullarından daha fazla etkilendiğine dikkat çekildi ve bu bağlamda ILO uluslararası çalışma standartları ele alındı.

MALİ - ÜCRET KONULARI/PRATİK BİLGİLER

ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ

01.01.2008 Tarihinden itibaren uygulanmak üzere 265 sayılı Gelir Vergisi Tebliği ile yürürlüğe girmiştir.
Ana tema, çalışanın maaşından kesilen gelir vergisinden, eş ve çocuk durumu dikkate alınarak uygulanan bir vergi iade sistemidir.
İşverene ekstra maliyeti olmayıp, hazine finansmanıdır.
Uygulanacağı yılın başındaki asgari ücret dikkate alınarak hesaplanır.
* Mükellefin kendisi için %50
* Çalışmayan ve geliri olmayan eş için %10
* Çocukların her biri için ayrı ayrı (2 çocuk) %7,5 (3. çocuk) %10
* Diğer çocuklar için %5

2015 YILI İLK YARI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI

ÜCRETLİNİN MEDENİ DURUMU	AYLIK TUTAR
BEKAR	123,53 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN VE ÇOCUKSUZ	123,53 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN (1 ÇOCUK)	142,03 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN (2 ÇOCUK)	160,58 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN (3 ÇOCUK)	185,29 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN (4 ÇOCUK)	197,64 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN (5 ÇOCUK)	209,99 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN	148,23 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN (1 ÇOCUK)	166,76 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN (2 ÇOCUK)	185,29 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN (3 ÇOCUK)	209,99 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN (4 ÇOCUK)	209,99 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN VE 5 ÇOCUKLU ÜST SINIR	209,99 TL

ASGARİ ÜCRET GERÇEĞİ

"Büyük artış yaptık" diye sunulan asgari ücretin 1300 TL olarak belirlenmesi ile sanki asgari ücretlilere uygulanan adaletsizlik giderilmiş gibi bir algı yaratılmaya çalışılıyor.

1300 TL'nin kimin cebinden, nasıl ve hangi hesaplamalarla ortaya çıktığına baktığımızda asgari ücretin hala bir sefalet ücreti olarak kaldığı görülüyor. Aslında asgari ücret konusunda işverenin cebinden artı bir para çıkmadığı gibi işçilerin lehine hakkaniyetli bir artış yapıldığı da söylenemez. Öncelikle her yıl altı aylık belirlenen asgari ücret artışı 2016 yılı için yıllık olarak belirlenmiştir.



Bu yüzden Temmuz ayında yeniden bir artış söz konusu olmayacaktır.
Asgari ücret net olarak 1177,44 TL'dir. Buna Asgari Geçim İndirimi (AGİ) dahil edilerek bekar ve çocuksuz olanlar için 1301 TL olmaktadır.
Asgari ücret esas olarak yüzde 15'lik vergi dilimi baz alınarak belirlenir, yüzde 20'lik vergi dilimine girmez ve dolayısıyla yılın ilk ayında işçinin eline net kaç lira geçiyorsa, yılın sonunda da aynı tutar geçerdi. Oysa, 2016 yılı için asgari ücretli yılın son 3 ayında yüzde 20'lik vergi dilimine girecek ve ele geçecek net asgari ücret azalacaktır. Asgari ücretli yılın son 3 ayında aylık net 70 TL daha az ücret alacak ve ücreti (AGİ dahil) 1231 TL olacaktır.

SSK PRİMİNE ESAS TAVAN ve TABAN ÜCRET (Vergi Sirküleri No: 2016/15)

Uygulanacak Dönem	01.01.2016 - 31.12.2016
SSK Taban Ücreti	1.647,00 TL
SSK Tavan Ücreti	10.705,50 TL

2016 YILI ASGARİ ÜCRET BORDROSU

Brüt	SSK İşçi Payı	İşsizlik İşçi Payı	Aylık Gelir Vergisi	Damga Vergisi	Kümülatif Vergi Matrahı	Net	Asgari Geçim İndirimi	Toplam Ele Geçen
1647, 00	230,58	16,47	209,99	12,50	1399,95	1177,46	123,53	1300,99

2016 YILI İLK YARISINDA UYGULANACAK KIDEM TAZMİNATI (Vergi Sirküleri No: 2016/19)

Dönem	01.01.2016 - 31.12.2016
Aylık Katsayı	0,088817
Taban Aylık Katsayısı	1,390277
Yan Ödeme Katsayısı	0,028165

2016 yılının ilk yarısında uygulanacak; Kıdem Tazminatı Tavanı ve Çocuk Zammı tutarı 01.01.2016 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere aşağıdaki olacaktır:

Dönem	Tutarı (TL)
01.01.2016 - 31.12.2016	4.092,53 TL

PERSONEL ÖZLÜK İŞLERİ - SGK - BORDROLAMA ve SGK UYGULAMALARI

İşçilerimizin hak kayıplarına uğramamaları ve ileride doğabilecek olumsuz süprizlerle karşılaşmamaları, işveren kadar işçinin de takip etmesi , denetlemesi ve sorumluluğunun da olması adına işçilerimize bu bilgilendirmelerin uygun olacağı düşünülmüştür.

1- PERSONEL ÖZLÜK İŞLERİ DOSYASI

* Personel Özlük İşleri Dosyası Hangi Kanunla Düzenlenmiştir?

İşçi özlük dosyası hakkındaki düzenlemeler 10.06.2009 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4857 sayılı İş Kanununun 75. maddesi ve 104. maddesi ile çalışma hayatımıza girmiş ve işverenlerce bu belge ve formların düzenlenmesi ve saklanması zorunlu hale getirilmiştir.

* Personel özlük dosyası düzenleme zorunluluğuna uyulmaması halinde işveren için ne gibi yaptırımlar vardır?

İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İş Kanunu 75. maddesi uyarınca işveren çalıştırdığı her işçi için işçi özlük dosyası düzenlemek zorundadır. İşçi çalıştıran her işveren tarafından yasal olarak yapılması zorunlu olup, işçi özlük dosyası düzenlenmemesi halinde her işçi için 2016 yılında 1,560.47 TL idari para cezası söz konusudur. Özlük dosyası olmaması cezayı gerektirmekle birlikte, ayrıca özlük dosyasında bulunması zorunlu olan belgeleri düzenlememek veya zamanında ilgili kuruma vermemek de cezayı gerektirmektedir. Bazı belgelerin bulunmaması doğrudan idari para cezası gerektirmemekle birlikte, hem denetimlerde, hem de ihtilaflı hallerde ispat için bulundurulması gerekir.

İş Kanunu 109. maddesi uyarınca işçiye yapılacak tüm bildirimlerin yazılı olması gerekir. Bildirim yapılacak kişi bunu imzalamazsa, bu husus orada tutanakla tespit edilir. Tutanak en az iki kişi tarafından imzalanır. İşçiye yapılan bildirimlere ilişkin imzalı örnek veya imzadan kaçınmış ise düzenlenen tutanak eklenerek bunların da özlük dosyasında saklanması gerekir.

* Personel Özlük İşleri Dosyasında Bulunması Gereken Belgeler Nelerdir?

1	İşe başvuru formu
2	Hizmet sözleşmesi
3	Sigortalı işe giriş bildirgesi 4/1 a
4	GSS giriş bildirgesi
5	SGK sigortalı bildirim belgesi
6	Sigortalı işten ayrılış bildirgesi 4/1 a
7	Aile durum bildirimi formu
8	İşçi kimlik bilgileri, nüfus cüzdanı sureti
9	İkamete dayalı nüfus kayıt örneği
10	Yabancı uyruklu işçi çalışma izin belgesi
11	Ücret hesap pusulası
12	Mezun olduğu okul diploma fotokopisi
13	Referansları ve Özgeçmişi
14	Demirbaş malzeme teslim belgesi
15	Sağlık raporu
16	Kan grubunu gösterir belge
17	Adli sicil kaydı
18	Askerlik durumunu gösterir belgeler
19	18 yaşından küçük çalışan var ise ebeveyninin muvafakatnamesi
20	Ücretsiz izinler ve yıllık ücretli izin ile ilgili dilekçe veya formlar
21	Yıllık ücretli izin cetveli
22	Hizmet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin düzenlenen tutanaklar
23	2 adet vesikalık fotoğraf
24	Doğum yapan kadının 6 aylık ücretsiz izin talep dilekçesi
25	Doğum yapan kadının emzirme izin talep dilekçesi
26	İş kazalarında yapılması gereken idari işlemler ve iş kazası bildirimi
27	İş kazası tutanağı
28	Çalışma belgesi
29	Fazla çalışma onay belgesi
30	İşe izinsiz gelmeme / İşe geç gelme tutanağı ve ihtarı
31	İstifa dilekçesi
32	İbraname
33	Toplu işçi çıkarılması ile ilgili olarak bir ay önceden Türkiye İş Kurumu Müdürlüğü'ne verilecek yazı örneği
34	İşe gelmeyen işçinin en son adresine gönderilecek noter tebligatı ihtarname
35	Daha evvel işten çıkarılan işçinin tekrar işe alınma daveti
36	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işçiye verilmesi gerekli eğitim ve bilgilendirmelerin belgeleri
37	İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili gerekli araç ve gereçlerin verildiğine ilişkin işçinin imzasını taşıyan belgeler

Kaynak: http://www.slideshare.net/hyilmaz1983/zlk-ileri-sgk-bordrolama-eitimi-1

MALİ - ÜCRET KONULARI/PRATİK BİLGİLER

2- İŞE GİRİŞ VE İŞTEN ÇIKIŞ İŞLEMLERİ

* İşe giren işçinin işe girişi ne zaman bildirilecektir?

İşe giriş bildirgelerinin işçinin işe giriş tarihinden 1 gün önce verilmesi gerekir. Bildirgenin verilmesi **resmi tatil gününe rastlarsa**, bildirge verme süresi izleyen ilk günün sonuna kadar uzar. Pazartesi günü işe girecek işçiler için, pazar günü resmi tatil gününe rastladığı için pazartesi günü işe giriş bildirgesi verilirse bildirge zamanında verilmiş sayılır.

Diğer bir husus ise ilk defa işyeri bildirgesi verilecekse, sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde işe girecek işçi için "sigortalı işe giriş bildirgesinin" en geç işyerinin tescil tarihinden itibaren bir ay içinde verilmesi halinde işe giriş zamanında verilmiş sayılır. Yani 01.12.2015 tarihinde 2 çalışan ile işe başlayan bir işyeri, 07.12.2015 tarihinde işe aldığı bir işçinin işe giriş bildirgesini 07.12.2015 tarihli olarak 30.12.2015 tarihine kadar geriye dönük olarak vermek zorundadır.

* İşe giriş bildirgesinin içeriğinde hangi bilgiler vardır?

Öncelikle TC Kimlik numarası, kişi yabancı uyruklu ise kurumun verdiği numara yazılır. TC kimlik numarası yazıldığında kişinin nüfus bilgileri ekrana gelecektir. Devam edildiğinde bildirge ekranı açılır. Bu ekranda en üstte kişiyi işe aldığınız şirketin ismi yer alır. Birden fazla şirket varsa, işçiyi doğru şirkete aldığınızdan emin olunmalıdır. Daha sonra sırayla işe giriş tarihi, sigorta kolu kalemleri bulunur. Sigorta kolu için kullanılan 2 genel kod vardır. "Sıfır" "tüm sigorta kolları" (zorunlu) alanı genel olarak kullanılan alandır.

Eğer alacağınız işçi halihazırda kurumdan aylık alıyorsa (emeklilik gibi) ; emekli aylığının kesilmemesi için 8 nolu "Sosyal Güvenlik Destek Primi" seçilmelidir. Ancak daha uygun olanı, emekli çalışana sigorta kolu tercihinin sorulmasıdır. Sıfır mı, sekiz mi? Alacağınız cevaba göre işlem yapılması doğru olacaktır.

"4857 sayılı Kanun" şeklinde başlayan cümledeki soruya "Evet ya da Hayır" cevabının verilmesi gerekir. Eğer işçi part-time çalışacaksa "Evet"i seçerek ayda kaç gün çalışacağını da burada belirtmesi gerekir. Mesela işçi günde 2 saat çalışacaksa, bu rakamı 30 ile çarpıp ardından 7,5'e bölüp çıkan sayıyı da tamsayıya çevirerek gün hanesine yazılır. Kısmi çalışma durumunu "Eksik Gün Bildirimi" ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile SGK'ya bildirmelidir.

İşe giriş bildirgesinde "İşyeri işkolu" ve "Sigortalı meslek kodu" da girilmeli ve sigortalının "Görev kodu" ile adres ve telefon bilgilerini girdikten sonra, istisnai bir durum da bildirilmiyorsa son bir kez kontrol ederek işe giriş bilgirgesi tamamlanır. Eğer "işe giriş bildirgesi"ni iptal etmek istersenirse aynı gün içerisinde iptal edilebilinir. Onaylanan işe giriş bildirgesinin bir örneği işçiye verilmeli, bir örneği de özlük dosyasına konulmalıdır.

* İşe giriş bildirgesini zamanında vermezsem ne olur?

Her bir sigortalı için,
1) Yasal süre geçtikten sonra verilirse 1 aylık asgari ücret;
2) Kurum tarafından tespit edilirse 2 asgari ücret;
3) 1 yıl içerisinde kurum tarafından tekrar tespit edilirse 5 asgari ücret; idari para cezası söz konusudur.
Ancak işe giriş bildirgelerinin yasal verilme süresinin sona erdiği tarihten itibaren otuz gün içinde kendiliğinden verilmiş olması ve tebliğ tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde asgari ücretin 1/4'ünün ödenmesi durumunda geri kalan kısım ceza ile iptal edilmektedir. İşçinin ileride doğabilecek hak mahrumiyetine uğramaması için işe giriş bildirgesinin zamanında ve doğru olarak verilip verilmediğinin takip edilmesinde yarar olacaktır.

Kaynak: http://www.muhasebedr.com/mali-musavirler-icin-ise-giris-ve-ayrilis-bildirgelerinde-ozellikli-konular-ahmet-metin-aysoy-sgk-e-basmufettisi-13-04-2015/



GELECEK SAYIMIZDA...
- İş sözleşme türleri ve önemi
- Çalışma türleri
- Hafta tatili, genel tatil, fazla mesai çalışmalarında puantaj hesaplamaları

VEFAT/ANMA



1971 doğumlu Çankaya Belediyesi A.Ş. Park Bahçeler Müdürlüğü çalışanı Ferhat Yüce geçirdiği kalp krizi sebebiyle 05.12.2015 tarihinde vefat etmiştir.
Kendisine Allah'tan rahmet, ailesine, sevdiklerine ve yakınlarına başsağlığı dileriz.



1968 doğumlu, Karşıyaka Belediyesi Turnam-Sanitazasyon Ortaklığı çalışanı Nebiha Melda Ataman geçirdiği beyin kanaması sonucu 27.12.2015 tarihinde vefat etmiştir.
Kendisine Allah'tan rahmet, ailesine, sevdiklerine ve yakınlarına başsağlığı dileriz.

SENDİKAYA NASIL ÜYE OLURUM?

1 - Öncelikle, e-Devlet şifreniz yoksa herhangi bir PTT'den, 2 TL karşılığında e-Devlet şifrenizi almanız gerekmektedir.

2 - e-Devlet uygulamasının yer aldığı www.turkiye.gov.tr adresine giriniz ve bu sayfada sağ üstte yer alan "Sisteme Giriş" tuşuna tıklayarak giriş sayfasını açınız.



3- **TC Kimlik numaranızı** ve **e-devlet** şifrenizi ilgili kutucuklara yazarak, "**sisteme giriş**" butonuna basınız.



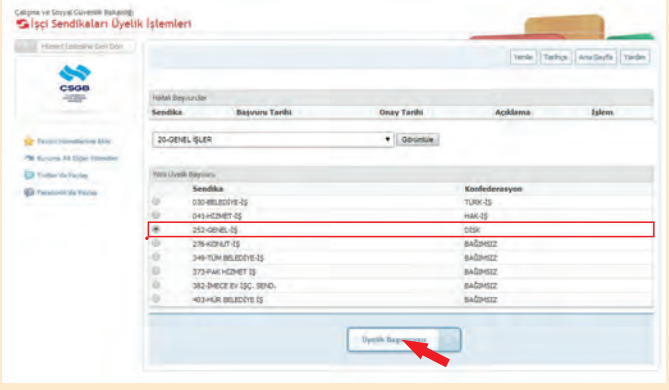
4- Sayfanın üst kısmındaki "**e-hizmetler**"e tıklayınız.



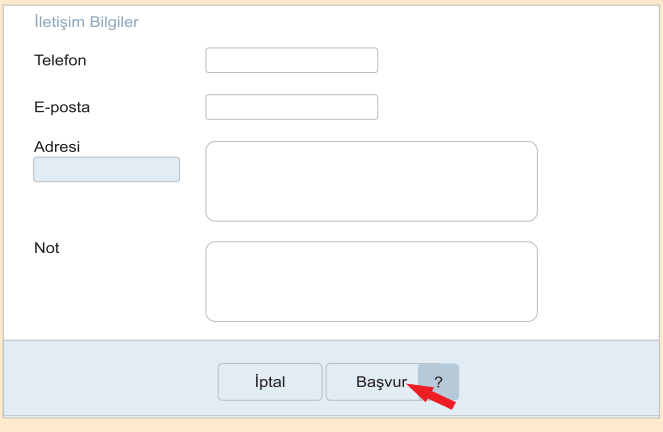
5- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölümünün altındaki "**İşçi Sendikaları Üyelik İşlemleri**" bölümüne tıklayınız.



6- Çalıştığınız işkolunda üye olunabilecek sendikaların listesinden "**Genel-İş**"i seçerek, listenin altındaki "**üyelik başvurusu**" butonuna basınız.
(Daha önceden başka bir sendikaya üyeliğiniz varsa, öncelikle o sendikadan istifa işlemini gerçekleştirerek, ardından sendikamıza üyelik kaydınızı yapabilirsiniz.)



7- Açılan sayfada, ilgili bölümlere telefon, e-posta ve adres bilgilerinizi mutlaka yazınız ve sayfanın altındaki "**Başvur**" butonuna tıklayınız.



8- Doğrulama kodunu girdikten sonra "**Üyelik başvurusu yapıldı. Geçerli Başvuru**" mesajını görünüz.

**** İlk kez e-Devlet şifresi alıp sisteme girecekler **üyelik işleminden önce** cep telefonu numaralarını sisteme kaydetmelidir. Bunun için **"cep telefonu doğrulama"**ya tıklanarak telefonlarına gelen **"doğrulama kodu"**nun girilmesi gerekir. Bu işlem için **nüfus cüzdanı** seri ve sıra no bilgileri istenmektedir. Bu nedenle cep telefonu ve nüfus cüzdanınız yanınızda olmalıdır.*

TAŞERON İŞÇİLERE KADRO İSTİYORUZ

TAŞERONA HAYIR

GÜVENCELİ İŞ YAŞANABİLİR ÜCRET ONURLU BİR YAŞAM


sefalet ücreti esnek çalışma güvencesiz çalışma artan iş kazaları sömürü ödenmeyen alacaklar düşük ücret