



EMEK



TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

MART - NİSAN 2016

SAYI: 141

KİRALIK İŞÇİLİĞE SONUNA KADAR DİRENECEĞİZ!

Sendikamıza üye işçiler "Kamuda asıl iş yardımcı iş ayrımı yapılmadan tüm taşeron işçilerine grevli toplu sözleşmeli sendika hakkı ve kadro istiyoruz" dedi.

"Kıralık İşçilik Yasa Tasarısı"na karşı düzenlediğimiz eylemler ve yaptığımız basın açıklamaları sayfa 6'da..

ONURLU BİR GEÇMİŞ'TEN AYDINLIK BİR GELECEĞE!

Sendikamız 22 Nisan 2016 günü 54 mücadele yılını geride bıraktı...

Devamı sayfa 2'de...

ADALETTE ÖZELLEŞTİRME HAZIRLIĞI

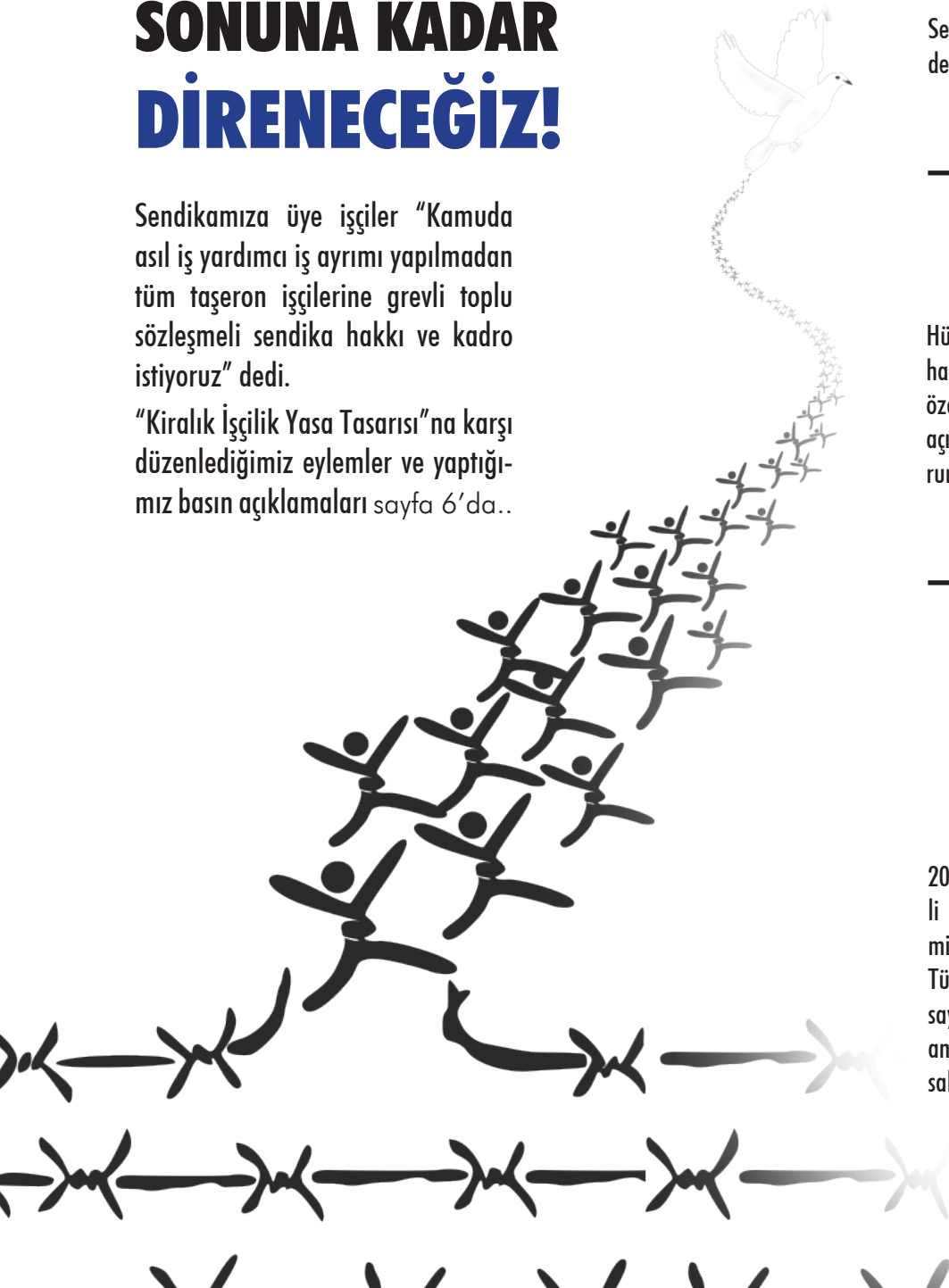
Hükümet bir süredir yeni bir düzenleme hazırlığında. Düzenleme ile adalet de özelleştiriliyor. İş mahkemelerinde dava açılmadan önce arabulucuya gidilmesi zorunlu hale getiriliyor.

Devamı sayfa 9'da...

TÜRKİYE'DE ve DÜNYA'DA SURIYELİ MÜLTECİLER

2011 yılından bu yana dünyanın çeşitli ülkelerine göç eden Suriyeli sayısı 4 milyonu aştı. Şubat 2016 verilerine göre Türkiye'de kayıtlı olarak bulunan Suriyeli sayısı ise 2 milyon 656 bin 456. Türkiye, şu an dünyada en fazla Suriyeli mülteciye ev sahipliği yapan ülke...

Devamı 18. ve 19. sayfalarda...



EMEK'TEN

Geleceğimizi işçi sınıfının emeği üzerine inşa ediyoruz...

Sendikamız 22 Nisan 2016 günü 54 mücadele yılını geride bıraktı.

Onurlu, mücadeleci, kararlı bir geçmişten aydınlık bir geleceğe yürüyoruz. Türkiye işçi sınıfının baş eğmez güçlü sesi; eşitlik, özgürlük, sömürsüz bir dünya mücadelesinde işçi sınıfının yılmaz mücadele örgütü olduk.

54 yıllık mücadele tarihimizin 1980'lere kadar uzanan bölümü geleceğimize ışık tutan müthiş bir deneyim sunuyor.

Biliyoruz ki, kazandığımız her şey emek gücünün ürünüdür. Biliyoruz ki, bugünkü 70 bin üyemiz her ay bir gününü sendikası için çalışıyor; ayda bir günlük emeğiyle işçi sınıfının sömürsüz dünyasına bir tuğla koyuyor, alınterini harç yapıyor. Bu yapının harcında alın teri var, emek var... Ama yine biliyoruz ki, bu harçta sadece bugünün 70 bin üyesinin değil, geçmişin yüz binlerce, belki de birkaç milyon üyesinin de payı var.

Genel-İş, emek gücünün sömürülmesine karşı bilinçle yola çıkan işçilerin eseridir. İşçiyi sömüren her siyasi ve sınıfsal güce karşı yığınlaşma düşmeden akılla, bilinçle ve örgütsel gücüyle mücadele eder.

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

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

Genel-İş, işçi sınıfının sendikal örgütüdür. Kapısı her görüşten ve her özelliğten işçiye açıktır. Dil, din, ırk, etnik kimlik, siyasi görüş, cinsiyet ayrımları Genel-İş içinde silikleşir, işçi sınıfı kimliği öne çıkar.

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

Genel-İş, mücadeleden korkmaz, mücadele edilmeden hak alınamayacağını kendi tarihinden bilir.

Halka baskı kuran, halkı ezen, sömürüye yol veren, zulmeden, zalim iktidarlara karşı baş eğmeyiz. Bunlara karşı demokratik hakları, evrensel hakları, işçi sınıfının meşru ve doğal haklarını kararlılıkla savunuruz.

Bu nedenlerle ve gerçek bir işçi sınıfı örgütü olduğu için, baş eğdirilemediği için muhataplarımızın akıldan, izandan yoksun saldırılarıyla, ufak hesapların ürünü mesnetsiz suçlamalarıyla uğraşmak zorunda kalıyoruz.

İşkolumuzdaki sözde sendikalar, çeşitli yollarla kandırdıkları lümpen proleterlerle (düşkün işçi) işyerlerinde örgütlü gücümüzü ortadan kaldırmaya çalışıyorlar. Ya da gerçek bir sendikayı karşısında görmek istemeyen işverenlerin ayak oyunları ve tehditleri ile uğraşıyoruz.

2016 22 Nisanında bir kez daha ilan ediyor, dostlarımıza ve düşmana duyuruyoruz: eşitlik, özgürlük, adalet ve sömürsüz bir dünya mücadelemiz 22 Nisan 1962 ruhuyla devam edecektir.

DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulu**DİSK/Genel-İş: Onurlu bir geçmişten aydınlık bir geleceğe**

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası, kısaltılmış adıyla Genel-İş, 54 yıl önce, 22 Nisan 1962 günü Mustafa Sığan, Abdullah Baştürk, Cemil Uludağ, Cemil Altan, Mustafa Büyükçeşme ve Bekir Büyükcan tarafından İstanbul'da kuruldu. Kuruculardan 5'i -4'ü Fen İşlerinden olmak üzere- İstanbul Belediyesi'nde işçiydi. Sadece Bekir Büyükcan Konya Belediyesi Fen İşlerindeydi.

Belediyelerin tamircileri, marangozları, boyacılarından oluşan işçiler bir araya geldiler ve Genel-İş'i kurdular. Kurucuların amacı ülkenin değişik yörelerindeki belediyelerde ayrı ayrı isimler altında örgütlenen belediye işçilerini tek bir çatı altına toplamaktı. Çünkü işyeri sendikaları ancak bir dernek gibi işlev görebiliyordu.

Genel-İş kurucuları örgütlenme çalışmalarına başlayınca bin bir engelle karşılaşmaya başladılar. Bu engellere yanıt 14 Haziran günü yapılan bir basın açıklamasıyla verildi. Yaşanan sorunlar ortaya döküldü ve mücadele kararlılığı tüm ülkeye ilan edildi. Bu açıklama belediyelerdeki işyeri sendikalarının Genel-İş çatısı altında bir araya gelmesine neden olacak kadar güçlü bir etki yaptı. Sendika kısa sürede gelişti ve merkezi Ankara'ya taşındı.

Sendika ilk genel kurulunu 8354 üyeyi temsilen 93 delege ile yaptı. Genel Başkan Abdullah Baştürk, Genel Başkan Vekilleri Ertan Andaş ile Mustafa Sığan, Genel Sekreter Hasan Okyar ve Mali Sekreter Hasan Togay ilk yönetim kurulunu oluşturdular.

Böylece Genel-İş tarihi yazılmaya başlandı. Şimdi bu onurlu geçmişten bugüne kalan ve geleceğe akacak olan değerlere bir göz atalım:

1- İlk Genel Kurul yönetim kurulu üyelerine 1750 lira ücret takdir etti. Yönetim Kurulu ilk toplantısında 1750 lirayı 1000 liraya indirme kararı aldı.

2- Belediye işçileri ilk grevi Genel-İş çatısı altında Kayseri Belediyesi'nde yaşadılar. 15 Eylül'de başlayan greve 413 işçi katıldı, 20 Ekim 1964 günü grev anlaşmayla sona erdi.

3- 21 Eylül 1965 günü 235 işçiyle çıkılan Malatya Belediyesi grevinin 7. gününde belediye dışarıdan getirdiği işçilere ve Bayındırlık İl Müdürlüğü'nün kamyonlarıyla çöp toplatmaya kalkınca çatışmalar çıktı, gözaltılar ve yaralanmalar oldu. Belediye, devlet olanaklarıyla grev kırıcılığı yaptı, 31 günün sonunda mahkeme grevi durdurdu.

4- 1 Mayıs 1965 günü Genel-İş Emek Gazetesi'nin ilk sayısı yayımlandı.

5- Çorum Belediyesi'nde işten çıkarılan 72 temizlik işçisi Abdullah Baştürk ile birlikte 27 Temmuz 1966'da Ankara'ya ve buradan da İstanbul'a yalın ayak 750 km yürüdüler. Hem yerel düzeyde hem de uluslararası alanda büyük yankı uyandıran yürüyüş 28 Ağustos'ta sona erdi, işçiler işlerine geri döndüler.

6- Manisa Belediyesi'nden 306 işçi hak hukuk tanımayan belediye işverenine karşı çıktıkları grevi ve haklılıklarını duyurmak için 4 Haziran 1967'de Ankara'ya doğru "Anayasa Yürüyüşü"ne başladılar. 930 km'lik yolu 44 günde yürüdüler. Manisa Belediyesi grevi 221 günle dönemin en uzun grevi oldu.

7- 15 iftahiye işi işten çıkararak ve 178 işçiye kanunsuz lokavt ilan eden Adana Belediyesi işverenine karşı 5 Kasım 1967'de 518 işçi greve çıktı, Adana halkı grevi sahiplendi, grev gözcülüğü yaptı. İşveren 5 gün dayanabildi.

8- Genel-İş Kutsal Kol. Şti'de kanunsuz lokavt ilan eden işverene karşı 13 Mayıs 1969'da greve çıktı. Bu sendikanın özel sektördeki ilk grevi oldu.

9- 4 Mart 1971'de başlayan Antalya Belediyesi grevinde grevci işçilere sopalı bir grup saldırdı.

10- Türk-İş'in 14 Ocak 1971 tarihli Yönetim Kurulu toplantısına sunulan Türk-İş'in partiler üstü sendikacılık anlayışını eleştiren Dörtler Raporu'nu hazırlayan sendikalardan birisi Genel-İş oldu. Abdullah Baştürk bu raporun yazımına önemli katkılarda bulundu.

11- 1972-1975 yılları arasında uygulamaya konulan 5 grevden 4'ü ertelendi ya da yasaklandı.

12- 3 Ağustos 1975 günü toplanan olağanüstü genel kurulda Türk-İş'ten ayrılma kararı alındı; 10 ay bağımsız kaldıktan sonra 5 Haziran 1976'da toplanan olağanüstü genel kurulda DİSK'e katılma kararı alındı.

13- 22-26 Aralık 1977'de toplanan DİSK 6. Genel Kurulunda Abdullah Baştürk DİSK Genel Başkanlığına seçildi.

14- 1975-78 yılları arasında 19 işyerinde; 1978-80 yılları arasında 44 işyerinde greve çıkıldı.

15- İşçiler ilk kez Genel-İş çatısı altında işçilere ek sosyal güvenlik sağlayan Genel-İş Emekli Sandığı ile tanıştılar.

16- Belediye işçileri ilk kez Genel-İş çatısı altında eğitim yapmak ve dinlenmek için bir tesis kavuştular. Balıkesir/Ören'deki Genel-İş tesisleri belediye işçilerinin alın teri ve emeği üzerine inşa edildi.

17- 12 Eylül 1980'de yapılan askeri darbe ile Sendikanın çalışmaları durduruldu; yönetimi kayyuma devredildi. Yöneticiler idamla yargılandılar; sıkıyönetim mahkemeleri tarafından mahkum edildiler ancak 1991 yılında askeri yargıtay beraat kararı verdi.

18- Abdullah Baştürk 21 Aralık 1991 günü aramızdan ayrıldı.

19- 1-2 Şubat 1992 tarihinde toplanan 9. Genel Kurul ile çalışmalar yeniden başladı. İsmail Hakkı Önal yeni dönemin ilk Genel Başkanı olarak seçildi.

Genel-İş'in ikinci dönemi 24 yıldır kesintisiz sürüyor; bu dönemi hep birlikte geçmişin biriki mi üzerine inşa ettik. Genel-İş, mücadele ilkelerinden taviz vermeden güçlenerek büyüyor.

54. YIL



GENEL-İŞ'TEN HABERLER

BAŞKANLAR KURULU ANKARA'DA TOPLANDI

Başkanlar Kurulu, 18-19 Mart 2016'da Ankara'da toplandı. Emek ve demokrasi mücadelesinde kaybettiklerimiz için yapılan saygı duruşuyla başlayan Başkanlar Kurulu, iki gün boyunca emek ve demokrasi mücadelesinde izlenecek yol ve yöntemler üzerinde yoğunlaştı.

Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirgesi

18-19 Mart 2016 tarihinde toplanan Başkanlar Kurulu aşağıdaki görüşlerin üyelerimiz ve kamuoyu ile paylaşılmasına karar vermiştir:

- 1- Çıkış Hukuk Devleti ve Acil Demokrasidir
- 2- Devleti otoriterleştiren bir siyasi anlayış demokratik bir anayasa yapamaz
- 3- Türkiye işçi sınıfı evrensel sendikal haklardan uzaklaştırılmaktadır

Anayasa'ya konulan ve yasalarda da ifadesini bulan sendikal haklar, Türkiye'nin imzaladığı ILO sözleşmelerinin özü itibarıyla uzağındadır.

Türkiye işçi sınıfı, özgür sendikalaşma ve özgür toplu sözleşme haklarından uzaklaştırılmıştır.

Grev hakkına getirilen sınırlamalar, evrensel ölçütler bağlamında grev hakkının özüne aykırılıklar taşımaktadır. İşçiler greve sadece toplu sözleşme uyumsuzluğu koşullarında ve bin bir engeli aşarak çıkabilmektedirler. Hak grevi yasaktır. Ayrıca, genel grev, dayanışma grevi gibi grev türleri yasa dışı grev olarak değerlendirilmiş ve yasaklanmıştır.



Toplu sözleşme hakkı barajlara takılmıştır; toplu sözleşme hakkından yararlanan işçi sayısı sendikalaşma oranının da altındadır. Oysa sendikal hakların gelişmiş olduğu ülkelerde toplu sözleşmeden yararlanan işlerin oranı sendikalaşma oranının çok üzerindedir.

Kamudaki taşeron şirketlerde toplu sözleşmeleri düzenleyen 2014 Eylül düzenlemesi toplu sözleşme hakkının evrensel içeriğine taban tabana zıttır. Bu toplu sözleşmeler Hükümet'in belirlediği çerçeveye mahkumdur ve içerdiği bürokratik düzenlemeler, hakkı ortadan kaldıracak niteliktedir. Bu düzenleme tümüyle göstermeliktir. Bu haldeki düzenlemeye bile tahammül göstermeyen belediye yöneticilerinin bulunduğunu da kayda geçirmek isteriz.

Sendikalara müdahale, işçilerin sendika tercihi müdahale hem merkezi düzeydeki hem de yerel yönetimlerdeki kamu işverenlerinin başlıca alışkanlığıdır. Merkezi yönetime ait kamu idarelerinde taşeron şirketlerde örgütlenmeye yandaş sendikaların lehine müdahale edilmektedir.

4- Geçici işçi uygulaması işçi sınıfına kurulan bir tuzaktır

Hükümet TBMM Başkanlığına verdiği tasarıda geçici iş ilişkisi olarak tanımlanan, aslı kiralık işçilik olan düzenleme tümüyle işveren ihtiyaçlarına göre tasarlanmıştır.

Geçici iş ilişkisindeki kapsam, kiralık işçiliğin istisna olarak düşünülmediğini ortaya koymaktadır.

Yasa tasarısı ev hizmetlerinde çalışanlar ve mevsimlik tarım işçileri üzerinden işçi sınıfının bütününe tehdit eden bir geçici işçilik düzeni kurmaktadır. Özel istihdam büroları bu düzenin aracı olarak kurumsallaştırılmaktadır.

Ev işçileri ile mevsimlik tarım işçileri üzerinden kurulan bu

tuzağa dikkat çeken Başkanlar Kurulu, Hükümet'e bu işçilerin Türkiye İş Kurumu aracılığıyla istihdam edilerek kayıt altına alınması ve sosyal güvenliklerinin sağlanması çağrısında bulunmaktadır.

5- Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımına Son: Taşeron Şirket İşçilerine Kadro

Hükümet, işçi sınıfının meşru ve haklı eylemleriyle gündeme gelen taşeron işçilerinin kadro talebini karşılıyor görüntüsü vererek taşeron şirket işçilerini asıl-yardımcı olarak ayırma yönünde bir düzenleme hazırlığındadır.

Başkanlar Kurulu, Hükümet'i bu düzenlemeden vazgeçmeye, tüm taşeron şirket işçilerine kadro vermeye çağırılmaktadır.

6- Kıdem tazminatı fonu 77 yılın kazanımlarından geriye gidiştir

Kıdem tazminatı mücadelemiz, sosyal hakların farklı boyutlarıyla ve farklı bakış açısıyla ele alınmasını da gündeme getirmeyi hedeflemektedir. Türkiye'de işçi sınıfı vardır, işçi sınıfı örgütleri vardır, bizi yok sayarak sosyal siyaset geliştirilemez.

Başkanlar Kurulu, Hükümet'i bu çağrımıza kulak vermeye davet etmektedir; işçilerin kazanılmış haklarına dokunulmamalıdır.

7- 1 Mayıs Meydanı 1 Mayıs'ın Sembolüdür

Ülkenin şiddet ve terör sarmalına sürüklendiği koşullarda 1 Mayıs'a hazırlanıyoruz. Başkanlar Kurulu, Hükümet'ten 1 Mayıs'ın 1 Mayıs Meydanında kutlanması yönünde işçi sınıfı örgütlerinin bugüne kadar ortaya koydukları hassasiyete saygı göstermesini, hukuk devleti ilkelerine, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin verdiği kararın ruhuna ve mahkeme kararlarına uygun davranmasını talep etmektedir.

8- Kadın İşçilerin Sorunlarını Görüyoruz

Başkanlar Kurulu, işkolumuzda, özellikle taşeron şirketlerde sayıları giderek artan kadın işçilerin sorunlarını saptamak ve çözmek, kadın işçilerin örgütlenmesini teşvik etmek için şubelerimizde kadın komisyonlarının kurulması için düzenleme yapmasını Genel Yönetim Kurulu'na tavsiye etmeye karar vermiştir.

DISK/Genel-İş Başkanlar Kurulu, Sendikamızın, Türkiye işçi sınıfının kararlı sesi ve güçlü nefesi olarak işçi sınıfının tarihsel ve toplumsal çıkarları doğrultusunda işçi sınıfının birliğini temel alarak mücadeleyi sürdürceğini bir kez daha vurgular.

ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANI ALPER TAŞDELEN GENEL BAŞKANIMIZ REMZİ ÇALIŞKAN'I ZİYARET ETTİ



Çankaya Belediye Başkanı Alper Taşdelen ve beraberindeki heyet Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan'ı ziyaret etti.

Yapılan ziyarette Sendikamız Genel Yönetim Kurulu üyeleri de bulundu.

Ziyarette işçi sınıfının sorunlarına ve çıkarılmak istenilen emeğe saldırı niteliğindeki yasalara ilişkin görüş alışverişinde bulunuldu.

Maltepe Belediyesi İşçileri ve Temsilcileriyle Tanışma Toplantısı Yapıldı



Sendikamız İstanbul Anadolu Yakası 2 Nolu Şube'de örgütlü Maltepe Belediyesi taşeron şirket işçileri ve yeni seçilen işyeri sendika temsilcileri ile tanışma toplantısı gerçekleştirildi.

Toplantıya Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül ile İstanbul Anadolu Yakası 2 Nolu Şube Başkanı Nevzat Karataş katıldı.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER

KİRALIK İŞÇİLİĞE SONUNA KADAR DİRENECEĞİZ!

DİSK Genel Başkanı Kani Beko TBMM gündemindeki özel istihdam büroları ile ilgili 5 Nisan 2016 tarihinde DİSK/Genel-İş Genel Merkezi'nde basın açıklaması yaptı.

Basın açıklamasına DİSK/Genel-İş Genel Başkanı Remzi Çalışkan, Dev Maden Sen Genel Başkanı Tayfun Görgün, Emekli Sen Genel Başkanı Veli Beyşülen, Sosyal-İş Genel Başkanı Metin Ebetürk, BTO-Sen Genel Başkanı Ayvaz Şeker, Genel-İş Genel Yönetim Kurulu ile çok sayıda işçi katıldı.

Basın açıklamasında Kani Beko TBMM'de görüşülecek yasa tasarısının Meclis'ten geçmesi halinde tarihin en büyük insanlık suçlarından biri olan insan ticaretinin yasal hale geleceğini söyledi.

**KİRALIK İŞÇİLİK YASA TASARISI TBMM GÜNDEMİNDEN ÇEKİLMELİDİR!**

TBMM gündeminde olan Kiralık İşçilik Yasa Tasarısı'na karşı DİSK, 6 Nisan 2016 tarihinde Genel-İş Genel Merkezi'nde yaptığı basın açıklamasından sonra Sakarya Meydanı'ndan Meclise seslendi. Yapılan kitlesel basın açıklamasına DİSK bağlı sendikalar, CHP ve HDP milletvekilleri ve parti yöneticileri, Genel-İş Genel Yönetim Kurulu ile şubelerimiz ve çok sayıda DİSK'li işçi katıldı.



Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan yaptığı konuşmada "Emek düşmanı politikalara karşı asla teslim olmayacağız, direneceğiz" dedi. Köleci bir düzen getirecek olan bu yasaya karşı tüm işçilerin birlikte mücadele etmesi vurgusunda bulundu. Taşeron işçilere ayırsız, kayıtsız, şartsız daimi işçi kadrosu hakkı için hep beraber mücadele çağrısı yaptı.



DİSK Genel Başkanı Kani Beko "Özel İstihdam Büroları köleliktir, insan ticaretidir. Köleliğin koşullarıyla ilgili pazarlık yapmak, köleliği kabul etmektir. Biz bu kölelik düzenini reddediyoruz. Talebimiz nettir: Özel İstihdam Bürolarına işçi kiralama yetkisi veren yasa tasarısı kayıtsız şartsız TBMM gündeminden çekilmelidir" dedi.

HACETTEPE VE İBİNİ SİNA HASTANELERİ TAŞERON İŞÇİLERİ: KADRO HAKKIMIZ ENGELLENEMEZ!

Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde düzenlenen basın açıklamasında bir konuşma yapan Sendikamız Genel Sekreteri Cafer Konca, modern köleler yaratacak 'Özel Sözleşmeli Personel' yasa tasarısına karşı mücadele edeceklerini belirterek, güvenceli ve sendikacı çalışma taleplerini 1 Mayıs alanlarına taşıyacaklarını dile getirdi.

İbni Sina Hastanesi önünde yapılan basın açıklamasında ise, Sendikamız Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül yaptığı konuşmada, Hükümetin seçimlerden önce vermiş olduğu "taşeron kadro" sözünün tutulmadığını, şimdi önerilen "Özel Sözleşmeli Personel" tasarısının bugünkü taşeron çalışma sisteminden daha geri bir çalışma sistemi olduğunu söyledi.

Basın açıklamasını okuyan Sendikamız Ankara 3 Nolu Şube Sekreteri Nermin Yurttaş ise, 720 bin taşeron işçinin yıllardır kadro mücadelesi verdiğini, ancak hükümetin kadro yerine geçici sözleşme dayattığını hatırlattı.



ODTÜ İŞÇİLERİ: "EMEK DÜŞMANI YASALARA HAYIR!"



Kölelik yasalarına karşı süren mücadelemiz çerçevesinde, Özel İstihdam Büroları ve Taşeron şirket işçilerine kadro ile ilgili Sendikamızın Ankara 2 Nolu Şubesi ODTÜ'de yürüyüş ve basın açıklaması düzenledi. Yürüyüşe Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan ve Genel Yönetim Kurulu üyeleri de katıldı.

Yüzlerce kişinin katıldığı yürüyüşte işçiler "Taşeronu ayırimsız, şartsız kadro", "Özel statülü sözleşme değil, kamuda güvenceli kadro!" diye haykırdı. Basın açıklamasında konuşma yapan Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan "DISK/Genel-İş olarak Türkiye'nin dört bir yanında bu yasalara 'HAYIR' dedik, 'HAYIR' demeye de devam edeceğiz. Meclise özel istihdam büroları getiriyorlar. Buradan mezun olan yıllarca emek verip dirsek çürütmüş bilim insanları ve gençler, özel istihdam bürolarının işçisi olarak sendikasız, geleceksiz, örgütsüz çalıştırılmak isteniyor. Biz bunu kabul etmeyeceğiz. Emek ve demokrasi mücadelesinden hiçbir zaman vazgeçmeyeceğiz." dedi.



GENEL-İŞ'TEN HABERLER

**EDİRNE AYRIMSIZ İSTİSNASIZ
KADRO TALEP ETTİ**

Edirne Merkez'de ve Keşan'da kiralık işçiliğe ve taşeron şirket işçilerine kadro için basın açıklamaları yapıldı. Yapılan açıklamalarda taşeron şirket işçilerinin var olan haklarının dahi ellerinden alınacağı söylendi.

**ANTALYA'DA İŞÇİLER "GÜZEL
VE AYDINLIK GÜNLER
EMEKLE GELECEK" DEDİ**

Sendikamız Antalya Şubesi, Antalya Üniversitesi Hastanesi önünde "Köle değil işçiyiz. Kiralık işçiliğe hayır" pankartı açarak yaptığı basın açıklamasında taşeron şirket işçilerinin kadroya alınmasını istedi. Basın açıklamasını okuyan Genel-İş Antalya Şube Başkanı Cemal Aybar açıklamasında işçilere ve emeğe yönelik kuşatmayı "İşçiler, inancı ve mücadelesiyle kıracaktır" dedi.

**BATMAN "ÖZEL İSTİHDAM
BÜROLARI KÖLE
PAZARLARIDIR"**

Sendikamız Batman Şubesi Şube Sekreter Narin Erol "TBMM'de görüşülecek yasa tasarısı ile Türkiye'de emeği ile geçinen milyonlar köle haline getirilmek istenmektedir" dedi.

**İZMİR: "KAZANILMIŞ HAKLARIMIZI ELİMİZDEN ALACAK
TASARI YASALAŞIRSA HAYATI DURDURURUZ"**

İzmir'de taşeron şirket işçileri "Kiralık İşçilik" yasa tasarısına karşı basın açıklaması yaptı.



DİSK Genel Başkan Yardımcısı ve Sendikamız Genel Sekreteri Cafer Konca, AKP iktidarının yıllardan beri işçi sınıfının kazanımlarını yok ettiğini belirtti. Konca, kiralık işçiliğe karşı sonuna kadar direneceklerini belirtti.

Sendikamız Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı da, önce Başbakan sonra Maliye Bakanı tarafından açıklanan düzenlemenin taşeron işçileri şimdiki

halinden daha geriye götüreceği anlaşılmaktadır. Yapılacak düzenlemenin taşerona kadro verileceği şeklinde sunulması tamamen aldatmaca ve ucuz bir propaganda olarak nitelendirilmelidir" dedi.

DİSK Ege Bölge Temsilcisi Memiş Sarı ise, "Bir yandan insanlarımız ölürken bir yandan da emekçilerin elindeki hakları almak için mecliste yasalar çıkarmaya uğraşıyorlar" dedi. Diğer sendikalar gibi sessiz kalmayacaklarını kaydeden Sarı, "1 Mayıs'ta yüz binlerle haklı taleplerimizi alanlarda haykıracağız" dedi.

MERSİN: "ALDATMACA DEĞİL KADRO İSTİYORUZ!"

Sendikamız Mersin Şubesi, Hükümetin kamuda çalışan taşeron işçilere ilişkin düzenlemesi için kitlesel bir basın açıklaması yaptı. Mersin Küçük Hamam önünde bir araya gelen işçiler, Atatürk Caddesi'nde bulunan SGK binası önüne kadar yürüdü.

Yürüyüş sonrası alanda işçilere seslenen Sendikamız Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Maliye Bakanı tarafın-

dan açıklanan taşeron işçilere yönelik düzenlemenin tamamen aldatmaca olduğunu söyledi. Çalışkan, işçilere kadro verilmeyeceğini ve işçilerin ne olduğu belli olmayan "Özel sözleşmeli personel" statüsünde olacaklarını belirtti.

Sendikamız Mersin Şube Başkanı Kemal Göksoy ise yaptığı konuşmada, "Söz konusu yasa, taşeron sistemini aratacak cinsten, keyfi işten kovulmaları kolaylaştıracak ve belediyelerin işçi emeğini daha fazla sömürmesine sebep olacak" dedi.

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

	İşyeri Ünvan	İl	Durumu
1	POLO ÖZEL GÜVENLİK ÖZEL EĞT. TEM. GIDA. İNŞ. SAN. TİC. LTD. ŞTİ. (Karayazı Belediyesi Mali Hizmetler)	ERZURUM	İlk Örgütlülük
2	KENTAŞ A.Ş. (Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Toplu Taşıma)	ESKİŞEHİR	İlk Örgütlülük
3	ROZA SOSYAL HİZ.-DELTA GÜCÜ TEM.-MNA TABL DOT ORTAKLIĞI (Ömerli Belediyesi)	MARDİN	İlk Örgütlülük
4	ANT PA END. YEM. TEM. TİC.VE SAN. LTD. ŞTİ. (Van Büyükşehir Belediyesi Zabıta Müd.)	VAN	İlk Örgütlülük

Bu dönem Sendikamıza, örgütlü olduğumuz işyerlerine ek olarak yukarıda adı geçen yeni işyerleri ile birlikte toplam 1150'yi aşkın işçi üye olmuştur.



KIDEM TAZMİNATI NEDİR? NASIL HESAPLANIR?

Kıdem tazminatı; işyerinde en az bir yıl çalışan işçinin hizmet akdinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde işverence işçiye ya da yasal mirasçılara ödenen paradır.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında temel ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün hizmet akdinden veya toplu iş sözleşmesinden ya da yasadaki tüm menfaatler göz önünde bulundurulur.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında işçinin işe başladığı tarih esas alınır. İşe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için otuz günlük brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bu süre asgari olup sözleşmelerle artırılabilir. Şu kadar ki; ödenecek kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna (Başbakanlık Müsteşarı) ilgili mevzuatına göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

Kıdem tazminatı işçinin son ücreti üzerinden hesaplanır. Hesaplanan kıdem tazminatından yalnızca damga vergisi kesilir.

HUKUK

İŞÇİNİN HER DAVRANIŞI GEÇERLİ FESİH NEDENİ MİDİR? İŞÇİNİN DAVRANIŞI, ÜRETİM SÜRECİNE HERHANGİ BİR OLUMSUZ ETKİ YAPMIYORSA GEÇERLİ BİR FESİH SÖZ KONUSU OLUR MU?

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

E. 2015/2256 K. 2015/4116 T. 9.2.2015

ÖZET: İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu iş yerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

4857 Sayılı Kanununun 20. maddesinin 2. fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR: Davacı, iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini, feshine gerekçe yapılan davacının eşi-ne ait işletmenin davalı şirket ile herhangi ticari ilişki içerisine girmediğini ileri sürerek, işine iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, yapılan yargılama, toplanan deliller ve şahit beyanları birlikte değerlendirildiğinde; davalı şirkette tarımsal üretim geliştirme proje yöneticisi olarak çalışan davacıya, E... çalışanları ile çalışanların aile üyelerinden birinin, E...'ye karşı sorumlulukları ile çelişebilecek kişisel faaliyetlerden ve mali çıkarlardan kaçınması, konumu ve görevi icabı edindiği bilgilerden faydalanarak kendisine veya başkalarına kişisel çıkar sağlamaması, bu şekilde çıkar çatışmasına sebebiyet verebilecek mahiyetteki ticari faaliyetlerde bulunmaktan imtina etmesi gerektiğinin kendisi tarafından da bilindiği ancak davacının eşi adına kurulan A... T... ünvanlı kişi şirketinin, davalı işverenin ilkelerine aykırı olması ve çalışma etiğine uygun olmaması, işçi açısından sadakat borcuna aykırılık teşkil etmesi sebeplerinden dolayı davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

İş sözleşmesinin, işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışları sebebiyle işverence geçerli olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunadır.

4857 Sayılı Kanununun 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu iş yerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

4857 Sayılı Kanununun 20. maddesinin 2. fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dosya içeriğinden davalı işyerinde proje yöneticisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesi davalı şirketin kurumsal ilkelerine aykırı olarak eşi aracılığı ile çıkar çatışmasına sebebiyet verebilecek mahiyette ticaret yaptığından bahisle çalışma etiğine uymayan davranışlarından dolayı geçerli sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece davacının faaliyet gösterdiği davalı şirket ile uyuşmazlığa konu A... T... arasında çıkar çatışmasına ve menfaat zedelemeye sebep olacak nitelikte ortak faaliyet alanı bulunup bulunmadığı araştırılmalı, neticeye göre hüküm kurulmalı iken söz konusu inceleme yapılmadan iştilal konularının aynı olduğu kabul edilerek sadakat borcuna aykırı davranıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.



SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgilie iadesine, 09.02.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

ADALETTE DE ÖZELLEŞTİRME HAZIRLIĞI ZORUNLU ARABULUCULUK DÜZENLEMESİ İLE İŞ MAHKEMELERİ DEVRE DIŞI



Hükümet bir süredir yeni bir düzenleme hazırlığında. Düzenleme ile adalet de özelleştiriliyor. İş mahkemelerinde dava açılmadan önce arabulucuya gidilmesi zorunlu hale getiriliyor. Buna göre bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurmak zorunlu hale gelecek. Hükümetin Eylem Planı'nda bu düzenlemeye ilişkin ipuçları verilmiş, bu düzenlemenin gerçekleşmesi için 2016 Haziran ayı hedef

gösterilmiştir. Adalet Bakanlığı bu amaçla hazırlıklarını sürdürüyor. Bu amaçla işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşlerine başvurulduğu öğrenildi. Konfederasyonumuz, Adalet Bakanlığı nezdinde devletin üç erkenden en önemlisi olan "yargı erkinin" özelleştirilmesi anlamına gelecek bu düzenlemeye karşı olduğunu ifade etmiş, iş davalarında zorunlu arabuluculuk uygulamasını kabul edemeyeceğimizi bildirmiştir. Zira ekonomik bakımdan zayıf konumdaki işçinin yargı erki dışındaki oluşumlarda işveren karşısında her zaman hak kaybına uğrayacağı konusu tartışmasızdır.

Henüz kamuoyuna açıklanmış, Meclise sevk edilmiş bir tasarı bulunmamaktadır. Ancak basına sızan haberlere göre; iş uyuşmazlıklarında, taraflar zorunlu

olarak işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna başvuracak, anlaşabilirlerse listede yer alan bir arabulucu üzerinde anlaşacak. Anlaşamazlarsa arabuluculuk bürosu kendiliğinden bir arabulucuyu görevlendirecek. Arabuluculuk ücretinin ilk iki oturum dışındaki kısmı taraflarca karşılanacak. Basına yansıyan bilgilere göre alacak zaman aşımı süreleri de işçilerin aleyhine 2 yıla sınırlandırılacak.

Sendikamız, yargı erkinin özelleştirilmesi, iş mahkemelerinin devre dışı bırakılmasını, arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesini, iş akitlerinin zayıf tarafını oluşturan işçilerin mahkeme dışı oluşumlara teslim edilmesini kabul edilemez bulmaktadır. Bu düzenlemenin yasalaşmaması için bütün girişimlerde bulunulacak, mücadele edilecektir.

EĞİTİM

EĞİTİM ÇALIŞMALARIMIZ SÜRÜYOR... SALONLARDAN SOKAKLARA HER YERDE TAŞERONA KADRO TALEBİMİZİ HAYKIRMAYA DEVAM EDİYORUZ!



Genel-İş Genel Merkezi, Ankara

Sendikamız Eğitim Dairesi'nin hazırlayıp programladığı hem şube yöneticileri ve işyeri sendika temsilcilerini hem de taşeron işyerlerini kapsayan eğitimlerin beşincisi 1 – 15 Nisan 2016 tarihleri arasında Ankara ve İstanbul'da gerçekleştirildi.

1 Nisan 2016 tarihinde Genel Merkezimizde Ankara şubeleri ile Sinop ve Zonguldak şubelerimizden yönetici ve temsilcilere yönelik eğitimle başlayan program, daha sonraki günlerde örgütlü olduğumuz işyerlerinde taşeron üyelerimize yönelik gerçekleştirildi. Yenimahalle Belediyesi, Hacettepe Üniversitesi Beytepe Kampüsü, Numune, Yüksek İhtisas, Ankara Tıp, Ankara FTR, İbni Sina ve Hacettepe

Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanelerinde gerçekleştirilen taşeron üye işyeri eğitimlerine 800'ü aşkın üyemiz katılmıştır.

Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, Daire Müdürü Faruk Özdemir ve Eğitim Uzmanları Pınar Abdal ve Gökhan Alpuğan'ın yer aldığı eğitimlerde TBMM Genel Kurul'unda görüşülmeyi bekleyen "Kıralık İşçilik" düzeni getiren yasa tasarısının işçi sınıfına yönelik saldırılarının boyutları ile Başbakan Ahmet Davutoğlu ve Maliye Bakanı Naci Ağbal'ın açıklamış oldukları "Taşeron İşçilere Kadro Yalanı" konularında eğitim verildi.

Kıralık İşçi Olmayacağız!

Eğitimlerde hükümetin hazırladığı ve emeğe

yönelik saldırıların en kapsamlı belgesi niteliğini taşıyan "Ulusal İstihdam Stratejisi" belgesi doğrultusunda TBMM gündemine getirilen ve "Özel İstihdam Büroları"na işçi kiralama yetkisi veren yasa tasarısının yasallaşması halinde işçi sınıfının elinde kalan son hakların da nasıl tırpanlanmaya çalışıldığı tüm detaylarıyla anlatıldı. Özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi getirecek olan tasarı, yasallaştığı takdirde iş-

çilerin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin gibi en temel yasal haklarını kullanamayacakları, işsiz kaldıkları dönemlerde de işsizlik sigortasından yararlanmaya hak kazanamayacakları ve emekliliğin de tamamen bir hayal olacağı anlatıldı. Kıralık işçilik sisteminin aynı zamanda sendikalaşmayı da tamamen ortadan kaldıracığı ve sendikal hakların da sadece kâğıt üzerinde kalan bir hak olacağı ortaya konuldu.



Taşeron İşçiler Kadro İstiyor!

Başbakan Ahmet Davutoğlu, 22 Mart'ta TBMM'de grup toplantısında 1 Kasım seçimlerinde "Taşerona Kadro" sözü verdiklerini ve şimdi bu sözü yerine getireceklerini açıkladı. Da-

vutoğlu açıklamasında ayrıca daha önce sadece kamuda asıl işi yapan taşeron işçileri kadroya geçireceklerini söylediklerini, ancak daha sonra kapsamı genişletip kamuda yardımcı işlerde



çalışan işçileri de kadroya alacaklarını açıkladı. Aradan daha 24 saat geçmeden Maliye Bakanını Naci Ağbal, katıldığı bir televizyon programında bunun bir kadro olmadığını ve taşeron işçileri yeni bir statüye geçireceklerini kamuoyuna duyurdu.

Eğitimlerimizde Başbakan ve Maliye Bakanının yapmış oldukları açıklamalar çerçevesinde taşeron işçilere kadro verilmeyeceğini üçer yıllık sözleşmeler yapılarak "Özel Sözleşmeli Personel" statüsüyle işçileri güvencesiz çalıştırmaya devam etmek istedikleri anlatıldı. Ayrıca tüm taşeron işçileri de bu kapsama almayacaklarını, devlet memurluğuna atanmak için öngörülen genel şartları taşıyan, kamu kurumlarının kendi inisiyatiflerinde yapacakları sınavlarda başarı

sağlayan işçilerin bu statüye alınması yönünde bir planın olduğu konusunda bilgilendirme yapıldı.

Eğitimlerimizde, henüz bir kanun tasarısı haline getirilmemiş, sadece sözlü olarak yapılan bu açıklamalar çerçevesinde, milyonlarca işçinin gözünü kulağını dikip güvenceli kadro beklediği bir ortamda işçilerin yine güvencesiz çalışmaya mahkûm edilmek istendiği anlatıldı.

İşçi sınıfının karşı karşıya olduğu bu saldırılar konusunda yapılan eğitimlerimize katılan üyelerimiz daha sonra işyerlerinde yürüyüşler düzenleyerek Kiralık İşçilik Yasasının geri çekilmesi ve ayrımsız tüm taşeron işçilere güvenceli kadro verilmesi için taleplerini haykırdılar.



İşçinin Mektubu

EMEĞİN ANLAMI

5 yılı aşkın bir süredir Giresun Belediyesi'nde taşeron işçi olarak çalışmaktayım. Taşeron işçi olarak görev yaptığım yıllar içinde emek kavramının ne anlam ifade ettiğinin daha doğrusu, aslında yaşadığımız dünyadaki tüm adaletsizliklerin kilidi konumunda olduğunun bilincinden yoksun olduğumun farkında bile değildim. Benim için her şey, yaşamış olduğum adaletsizliğin karanlık zindanından bir ışık ararcasına taşeron işçilerin sıkıntılarına odaklanmam ile başladı. Belediye işçileri olarak taşeron sorununu çözme ve örgütlü olma hedefiyle dernek çatısı altında örgütlendik. Dernek sürecinde sınıf örgütlenmesinin önemini farkına vardıkten sonra bizi daha ileri bir noktaya taşıyacağını düşündüğümüz Genel-İş ile örgütlenme adımımızı attık. Bu birliktelik süreci içerisinde sendikanın tarihi, oluşumu, yapısını öğrendik. Alanlarda, mecliste, her türlü güç oluşumundan bağımsız gücünü yalnız işçiden alan bir sendika olduğunu gözlemlerimizden, sahiplenişlerinden, vermiş oldukları eğitimler ve birlikteliğimizle bizzat yaşadım. İlk adım yasal dayanağa kavuşarak toplu sözleşme yapmamızla başladı. Alanlarda, meydanlarda ve bu çatı altında hangi hedefi amaçladığımızın bilinciyle bu uğurda mücadele etmenin onurunu gördüm.

Ölen, sağlıktan yoksun, kazaya kurban olan, hala bu riskler altında çalışan, emeği sömürülen bizlerin ve işçi kardeşlerimizin yarınlarını yüreğimizde hissederek aslında her şeyin, bu sınıfın elinde olduğunu anlatan Genel-İş Sendikası üyesi olmaktan çok mutlu olduğumu tüm kalbimle bir kez daha belirtmek isterim, Emeğin tek sembolü olan sendikamızla güzel günlere el birliğiyle erişeceğimize inanıyorum. Tüm işçi kardeşlerimize kazanacağımıza olan inancı her daim sahip olmalarını dileyerek sonsuz sevgi ve selamlarımı iletirim.

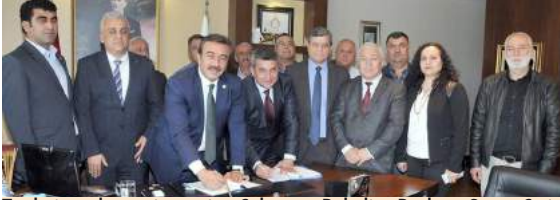
Teşekkürler Genel-İş...

Giresun İl Temsilciliği'nden Taşeron Şirket İşçisi

TOPLU SÖZLEŞMELER

Çukurova ve Seyhan Belediyeleri ile imzaladığımız toplu sözleşmelerde, işçilere ücretsiz işçi servisi, paso, çocukları için kreş ve öğrenim yardımı

Adana 2 Nolu Şube, Çukurova İlçe Belediyesi ile 18.03.2016, Seyhan İlçe Belediyesi ile 22.3.2016 tarihlerinde yürürlüğü iki yıl olmak üzere toplu iş sözleşmesi imzalandı.



Toplu iş sözleşmesi törenine Çukurova Belediye Başkanı Soner Çetin ile Adana 2 Nolu Şube Başkanı Hüseyin Yaşar Gündoğdu katıldı.

Toplu iş sözleşmelerinde; işçilere 1.yıl seyyanen 17 TL, 2.yıl 13 TL brüt ücret zammı, ücretsiz işçi servisi ve paso verilmesi hükmüne bağlandı. İmzalanan her iki toplu sözleşmede de işçilere aylık kira yardımı ve yıllık izine çıktıklarında 1.yıl için brüt 350 TL, ikinci yıl 400 TL brüt izin yardımı verilmesi de kararlaştırıldı.



Toplu iş sözleşmesi törenine Seyhan Belediye Başkanı Zeydan Karalar ile Adana 2 Nolu Şube Başkanı Hüseyin Yaşar Gündoğdu katıldı.

Toplu sözleşmelerde çocuğu olan işçiye 1.yıl 450 TL, 2.yıl her ay 600 TL brüt kreş yardımı, engelli çocuğu olan işçilere her ay 150 TL brüt engelli yardımı ve işçilerin öğrenim gören çocuklarına öğrenim durumlarına göre yılda bir kez olmak üzere 1.yıl için 500 TL- 1500 TL, 2.yıl için ise 550 TL-1700 TL arasında brüt öğrenim yardımı verildi. Ayrıca sözleşmeye eklenen bir maddeyle, belediyede çalışan işçinin; aile içi şiddete başvuran, eşini döven, hakaret eden, evden uzaklaştıran işçinin ücretinin yarısının eşine ödenmesi de imza altına alındı.

Burdur Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı

Antalya Şube ile Burdur Belediyesi arasında 07.01.2016 tarihinde bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Toplu İş Sözleşmesi'nde işçilerin yevmiyelerine kıdem zammı ilave edildikten sonra oluşan yevmiyelerine %7 oranında ücret zammı ve uzun hizmet süresini özendirmek amacıyla hizmet süreleri toplamı kadar hizmet yılı primi olarak 25-30 günlük yevmiye tutarı ödenmesi karar altına alındı.



Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine Burdur Belediye Başkanı Ecz. Ali Orkun ERCENGİZ ile Antalya Şube Başkanı Cemal Aybar katıldı.

İmzalanan toplu sözleşmeye göre; işçilere her ay öğrenim gören çocukları için 75 TL, yakacak yardımı 180 TL, yemek yardımı 90 TL, ayrıca Ramazan Bayramı'nda 500,00 TL, Kurban Bayramı öncesinde 750 TL net bayram yardımı ile 1 Mayıs'ta 100 TL ödeme yapılması da sağlandı.

Toplu sözleşmeye konulan ek maddeyle aile içi şiddete başvurduğu belirlenen işçinin maaşının yarısının şiddete uğrayan eşe ödenmesi de karara bağlanarak imzalandı.

Divriği Belediyesi Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine Divriği Belediye Başkanı Hakan Gök ile Kayseri Şube Başkanı Ramazan Benian katıldı.

Kayseri Şube ile Divriği Belediyesi arasında 19.04.2016 tarihinde iki yıl olarak imzalanan toplu sözleşmede işçilerin günlük ücretlerine 1. yıl ve 2.yıl için seyyanen 9 TL ücret artışı, vasıflı işçilere her ay net 165 TL sorumluluk zammı, 330 TL yemek yardımı, birleştirilmiş sosyal yardım olarak her ay 57 TL, 5-15-25 yılını dolduran işçilere kademeli olarak 20-25-30 günlük ücretleri tutarında kıdemli işçiliği teşvik primi, 1 Mayıs ödemesi olarak 100 TL, yakacak yardımı 330 TL, eğitim yardımı ise işçi çocukların öğrenim durumlarına göre yılda bir kez 185 TL ila 490 TL net öğrenim yardımı verilmesi kararlaştırıldı.

TOPLU SÖZLEŞMELER

Yenimahalle Belediyesi Toplu İş Sözleşmesinde konut ve arsa desteği ile işçilerin en az % 10'una lojman desteği

Yenimahalle Belediyesi'nde çalışan Sendikamız üyesi 231 kadrolu belediye işçisi için yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmeleri 25.03.2016'da anlaşmayla sonuçlandı.



Toplu iş sözleşmesi törenine; Yenimahalle Belediye Başkanı Fethi Yaşar, DISK Genel Başkanı Kani Beko, DISK/Genel-İş Genel Başkanı Remzi Çalışkan, DISK Genel Başkan Yardımcısı ve Sendikamız Genel Sekreteri Cafer Konca ile Ankara 2 Nolu Şube Başkanı Turan Kütükbaş katıldı.

İki yıl olarak imzalanan toplu sözleşmede, taban ücret yüzde 17, sosyal yardımlar yüzde 25, yemek bedelleri yüzde 25, doğalgaz yakıt yüzde 10 ve ücretler birinci yıl için % 10, ikinci yıl ise %10 olarak artırıldı.

Sözleşmede ayrıca bütün işçilere, fiilen çalıştıkları her gün için günlük çıplak ücretlerine % 8'i oranında sorumluluk zammı, riskli işlerde çalışan işçilere yıpranma tazminatı, 5-10-15-20-25 yılını dolduranlara 20 ila 40 günlük çıplak ücreti tutarında kıdemli işçiliği teşvik primi, kurulacak kooperatiflere konut ve arsa desteği, işçilerin en az % 10'una lojman desteği verilmesi de hükme bağlandı.

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı MAR-NUS, ARÇ-DELTA ve Ergani Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı MED-ASİMA ile toplu iş sözleşmesi imzalandı

Diyarbakır 2 Nolu Şube'nin Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı MAR-NUS ortaklıkları bünyesinde çalışan 110 işçi ve ARÇ-DELTA ortaklıkları bünyesinde çalışan 50 işçiyle birer yıl, Ergani Belediyesi'nin hizmet alımı yaptığı MED-ASİMA ortaklıkları bünyesinde çalışan 189 işçi ile iki yılı kapsayan toplu sözleşmeler taraflarca 31.03.2016 tarihinde imzalandı.

İmzalanan toplu sözleşme ile ücretler; MAR-NUS'ta asgari ücretin % 28 ila % 52 fazlası, ARÇ-DELTA'da asgari ücretin % 28 ila % 148 fazlası, MED-ASİMA'da asgari ücretin % 35 ila % 80 olarak belirlendi.



Diyarbakır MED KÜLTÜR Toplu İş Sözleşmesi'nden...

Sözleşmelerde, işçi ücretleri ödemelerinde gecikme olması halinde, gecikilen süre için asıl alacağı, bankalarca ilan edilen ve Merkez Bankasına bildirdikleri en yüksek işletme kredisi faiz oranı üzerinden faiz uygulanması da sözleşmede karar altına alındı. Yine her üç sözleşmede de, 21 Mart'ın tüm işçilere, 25 Mart ve 8 Mart'ın ise kadın işçilere idari tatil edilmesi karar altına alındı. Kadınlara yönelik bir güvence olarak kabul gören "Kadın Özgürlükçü Yaşam" maddesi de sözleşmelerde yer aldı.

Ağrı Belediyesi Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine Ağrı Belediye Başkan Yardımcıları Ömer Polat ile Halef Keklik ve Ağrı Şube Başkanı Ersin Erincik katıldı.

Sendikamız Ağrı Şube ile Ağrı Belediyesi arasında 24.03.2016 tarihinde 3 yıl olarak imzalanan toplu sözleşmede işçi ücretlerine günlük taban ücreti olan 114,89 TL'ye 1.yıl, 2.yıl ve 3.yıllarda % 8'er net ücret zammı, her ay maaşlarına eklenmek suretiyle 318,00 TL yemek ve 358,00 TL yakacak yardımı, işçilerin öğrenim gören çocuklarının öğrenim durumlarına göre kademeli olarak öğrenim yardımı ile işçilere ücretsiz paso ve 1 Mayıs'a fiilen katılan tüm işçilere 1 günlük net ücretleri tutarında 1 Mayıs ödemesi verilmesi imza altına alındı.

GÖÇMEN İŞÇİLER

TÜRKİYE'DE VE DÜNYA'DA
SURIYELİ MÜLTECİLER

2011 yılından bu yana dünyanın çeşitli ülkelerine göç eden Suriyeli sayısı 4 milyonu aştı. Şubat 2016 verilerine göre Türkiye'de kayıtlı olarak bulunan Suriyeli sayısı ise 2 milyon 656 bin 456. Türkiye, şu an dünyada en fazla Suriyeli mülteciye ev sahipliği yapan ülke. Türkiye'yi Lübnan (1 milyon), Ürdün (638 bin), Irak (245 bin), Mısır (119 bin) ve Libya (28 bin) takip ediyor.

Suriyeliler aslen iki kategoride kayıt altına alınıyor. İlki "düzenli" diye tarif edilen, pasaportuyla gümrük kapısından geçiş yapanlar. Yasalardaki "yabancı" statüsünün sağladığı oturma, çalışma izni gibi haklardan faydalanan bu grubun sayısı sadece 80 bin! Yüzde 5'i bile oluşturmuyor yani. Geriye kalanlar ise "geçici koruma statüsü" verilen Suriyeliler.

Türkiye'de 10 ayrı kentte kurulu toplam 25 geçici barınma merkezi bulunuyor. Geçici barınma merkezlerinde kalan Suriyeli sayısı 273 bin 423. Bu 273 bin kişi, Türkiye'deki Suriyeli mültecilerin yüzde 10'unu oluşturuyor. Yani yüzde 90 gibi büyük bir kısmı teşkil eden 2 milyon 400 bine yakın mülteci Türkiye'nin çeşitli yerlerine dağılmış durumda.

Kayıt dışı mülteciler içinse hayatta kalmak çok daha zor. Yakalandıkları zaman sınır dışı edilmek üzere Geri Gönderme Merkezi denilen yerlere gönderiliyorlar. Kapasitesinin iki katı kadar insan bu merkezlerde balık istifi tutuluyor. Dışarıyla iletişimleri kesiliyor, doğru düzgün yemek dahi verilmiyor.

Kasım 2015 verilerine göre Türkiye'nin 10 kentinde Suriyeli mülteci sayısı yerli nüfusa ulaşmış durumda. Bazı yerlerde yerli nüfusu aşıyor. En çok Suriyeli İstanbul, Şanlıurfa, Hatay ve Gaziantep'te yaşıyor.

SAVAŞ ve MÜLTE

Bugün Suriye iç savaşının ardından ortaya çıkan "mülteci Suriyeliler" tablosu emperyalist devletlerin ve onların işbirlikçilerinin kendi çıkar ve rantları uğruna yürüttüğü savaş politikalarından ayrı düşünülemez. Savaşın ortaya çıkardığı tablodan ölen, yaralanan, evlerinden ve ülkelerinden edilen Suriye halkı değil; kirli savaş politikaları yürüten ülkeler ve devletler sorumludur.

18 Mart 2016 tarihinde gerçekleşen Avrupa Birliği ve Türkiye zirvesinde liderler, 20 Mart 2016'dan sonra Türkiye üzerinden Yunanistan'a düzensiz yollarla geçen ve Yunanistan'da iltica talebinde bulunmamış göçmenlerin hızlıca Türkiye'ye iade edilmesine ve ilk iadelerin 4 Nisan 2016'da yapılmasına karar verdi.

Türkiye ile Avrupa Birliği arasında imzalanan bu "Geri Kabul Anlaşması" AB'ye yönelik düzensiz göçü sınırlamayı amaçlamaktadır.

Türkiye'nin 2 milyon 700 bine yaklaşan Suriyeli mülteci konusunda kurumsal ve yapısal olarak yaşadığı olumsuzluklar dikkate alındı-

ÇOCUKLAR, KADINLAR VE ENGE



Suriye'de savaşın sona erdirilmesi; Suriye'de vatanlarına dönmesi için koşulların y

CI POLİTİKALARI

ğında yapılan bu pazarlığın ve sonuçlarının mevcut tabloyu daha da vahim hale getireceği açıktır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve 1951 tarihli Cenevre Mülteci Sözleşmesi başta olmak üzere ulusal ve uluslararası insan hakları hukukunu ve insan hakları ilkelerini uluslararası kurumlar ve hükümetler arasında yapılan anlaşmalara aykırı olarak "vizesiz Avrupa" aldatmasıyla imzalanan Geri Kabul Anlaşması'yla göçmenlerin hayatı pazarlık konusu haline getirilmektedir.

Başta Avrupa Birliği yetkilileri olmak üzere uluslararası kamuoyu sorumluluktan kaçmamalı, artan mülteci nüfusuna verilecek cevap, Türkiye'de yaşayan yurttaşların ve mültecilerin insan haklarının yok sayılması olmamalıdır. Suriye'deki insan hakları ihlallerinin sonlanacağı bir siyasi çözüme katkı sunmak, mülteci nüfusunun artmasına ve Suriye'nin insansızlaştırılmasına karşı atılacak en etkili adımdır.

LİLER İÇİN KOŞULLAR DAHA ZOR

Türkiye'de neredeyse 1,5 milyon Suriyeli mülteci kadın yaşıyor. Yani mültecilerin %49,2'sini kadınlar oluşturuyor. Türkiye'de yaşamaya, hayatta kalmaya çalışan kadınlar ya fuhuşa zorlanıyor ya da evlendirilip köle olarak kullanılıyorlar.

Mülteci çocukların büyük çoğunluğu Türkiye'de eğitim alamıyor, dahası kötü koşullarda çalıştırılıyor. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) verilerine göre Suriyelilerin yüzde 55'i 18 yaşından küçük, sadece 3 bin 686'sı kayıtlı çalışıyor ve çoğunluğu çocuk olan 400 bin Suriyeli kayıt dışı, düşük ücretli ve sağlıksız koşullarda istihdam ediliyor. Yaklaşık 1 milyon Suriyeli çocuğun yalnızca dördte biri okula gidiyor.

Engelliler için ise neredeyse hiçbir hizmet sağlanmıyor, sürekli tedavi gerektiren hastalıklarda ücretsiz ilaç pek çok ilde sağlanmıyor.

ye'nin yeniden inşası ve Suriyelilerin kenarlatılması en kalıcı çözümdür.

MÜLTECİ EMEĞİ



Savaşın bir başka sonucu da her savaşta olduğu gibi en çok emekçilerin zarar görmesidir. Bugün, emperyalist müdahale ile kışkırtılan Suriye iç savaşının failleri Suriye halkının yersiz, yurtsuz, geleceksiz, aç kalmasına; ölmesine razı olmuş; bu durumun faturasını da tüm dünyada emekçilere çıkarmak istemiştir.

Bu durum bir yandan ucuz, güvencesiz kayıt dışı çalışan Suriyeli emeğini ortaya çıkarmış, diğer yandan ise mültecilerin gittikleri her ülkenin işçi sınıfına tehdit olarak sunulan yedek işgücü ordusu olmalarına sebep olmuştur. Her iki ülkenin emekçilerinin de zarar gördüğü bu durumdan karlı çıkan ise patronlar olmaktadır.

Türkiye'deki Suriyeliler çoğunlukla düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalıyor. Kadınlar temizlik ve tekstilde, erkekler ise inşaat sektöründe yoğunlaşıyor ve mülteciler çoğu zaman o düşük ücretleri bile alamıyorlar. Kayıt dışı yaşadıkları ya da çalıştırıldıkları için bir hak da talep edemiyorlar.

Şimdiye dek Geçici Koruma Belgesi sahibi olan Suriyelilerin "kayıtlı" olarak çalışması mümkün değildi. 15 Ocak'ta Resmi Gazete'de yayımlanan Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik ile bu mümkün hale geldi.

Ancak çalışma izni hakkı kapısı aralanan Suriyeliler ne "yabancı" sayılıyor, ne "göçmen işçi", ne de mülteci. Bu konuların verdiği haklardan da faydalanamıyorlar. İkamet ettikleri illerde çalışma mecburiyetleri var, ayrıca çalıştıkları işyerlerinde Suriyeli sayısının yüzde 10'u aşmaması gerekiyor. Sadece tarımda böyle bir sınırlama yok, bu da mevsimlik tarım işçiliğinin tamamen Suriyelileşmesine yol açabilir.

Devlet ve patronlar Suriyelilerin hayatları ve emekleri üzerinde kendi çıkarları doğrultusunda düzenlemeler yaparken, bir diğer söz söylemesi gereken de işçi sendikaları ve konfederasyonlardır. Göçmen işçilerin çıkarlarını devlet ve sermaye karşısında korumak, dayanışma içinde olmak, ortak mücadele etmek ve örgütlenmek sınıf mücadelesinin bir gerekliliğidir.



ARAŞTIRMA

12 MİLYONA YAKIN KADIN EV İŞLERİ NEDENİYLE ÇALIŞAMIYOR, ÇALIŞANLAR İSE KAYIT DIŞI, ESNEK ve GÜVENCESİZ KOŞULLARDA...

Araştırma Dairesi tarafından 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'ne atfen "Kadın Emegi Raporu" hazırlandı. Raporda; Dünya'da ve Türkiye'deki kadın emeğinin durumu, güncel veriler ışığında karşılaştırmalı olarak incelendi.

- Türkiye'de 12 milyona yakın kadın, ev işleri nedeni ile çalışma hayatının dışında kaldı!

Kadınların **işgücüne katılma*** düzeyleri ve istihdam içerisindeki yeri, aynı zamanda toplumsal yapı içerisinde kadınlara verilen önemi de ortaya koymaktadır. Tablo 1'deki ülke örneklerine baktığımızda, 2014 yılı itibarıyla genel olarak gelişmiş ülkelerde kadın-erkek işgücüne katılma oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. OECD ortalamasında erkeklerin işgücüne katılım oranı % 69,2 iken, kadınların işgücüne katılım oranı % 57'dir.

Ancak ülkemizde erkeklerin işgücüne katılımı, kadınların işgücüne katılımının 2 katından fazladır ve ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı dünya örneklerine göre oldukça düşüktür.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı neredeyse bu ülkelerin yarısı kadardır. TÜİK'in (2014) yapmış olduğu araştırmada kadınların işgücüne dahil olamama nedenlerinin başında "ev işleriyle meşgul" olma gelmektedir. 12 milyona yakın kadın ev işleriyle meşgul olduğu için işgücüne dahil olamamıştır.

Tablo 1. Seçilmiş OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları (%)

İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI %	2014	
	Erkek	Kadın
Avusturya	66,4	55,3
Belçika	59,2	48,1
Danimarka	66,4	58,1
İtalya	59,4	40,5
İsveç	74,7	69,1
İspanya	65,8	53,7
Hollanda	70,5	58,5
Almanya	66,3	54,8
Fransa	61,1	51,8
Türkiye	71,3	30,3
OECD Ortalama	69,2	57,0

Kaynak: OECD (2014). Employment. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GENDER_EMP (Erişim: 25.02.2016)



***İşgücüne katılım**, bir ülkede aktif olarak çalışma isteğinde olanları gösteren önemli bir kavramdır ve çalışanlar, yani istihdam edilenler ile işsizlerin toplamını vermektedir. İşgücüne katılım, toplam nüfus içerisinde, 15-64 yaş arasındaki üretken olan nüfusu kapsamaktadır.

***İstihdam**, kelime olarak çalışma ya da çalıştırma anlamına gelmektedir. İstihdam, bir ülkedeki çalışma çağındaki nüfusun (işgücünün) ne kadarının çalıştığını gösteren bir kavram olmanın yanı sıra ülkelerin istihdam politikalarındaki başarısını ya da başarısızlığını da ortaya çıkaran önemli bir göstergedir.

Türkiye Kadın İstihdamı Açısından OECD Ülkeleri İçerisinde Son Sıralarda!

Türkiye’de kadınların **istihdama katılım*** oranı da oldukça düşük, hatta erkeklerin istihdama katılım oranının yarısı kadardır.

OECD ülkelerinde kadınların istihdama katılım ortalaması 2015 yılının üçüncü çeyreğinde % 61,8’dir. Türkiye’de ise bu oran kadınlarda % 30,5, erkeklerde ise % 69,9’dur.

İSTİHDAM ORANI (%)		
Ülkeler	Erkek*	Kadın*
Avusturya	75,0	67,3
Belçika	66,0	58,0
Danimarka	76,5	69,8
İtalya	65,9	47,2
İsveç	76,9	74,1
İspanya	63,2	52,9
Hollanda	78,9	69,3
Almanya	77,9	70,0
Fransa	66,9	60,6
Türkiye	69,9	30,5
OECD ortalama	73,6	61,8

Türkiye’de 1,5 milyon kadın kayıt dışı ve yarı zamanlı çalışıyor!

Kadınların, istihdama katılımını etkileyen önemli bir faktör de esnek ve kayıt dışı sektörlerde çalıştırılmalarıdır. TÜİK verilerine göre, 2014 yılında kayıtlı ve tam zamanlı çalışan erkek sayısı, kayıtlı ve tam zamanlı çalışan kadın sayısının 4 katına ulaşmıştır. Kayıtlı ve tam zamanlı çalışan erkek sayısı 12,5 milyon iken kadın sayısı 3 milyon 700 bindir. 1,5 milyon kadın ise kayıt dışı ve yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksinde De Son Sıralardayız!

Küresel ölçekte yapılan toplumsal cinsiyet araştırmaları, Türkiye’de kadınların çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarının temelini toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayandığını ortaya koymaktadır. Dünya Ekonomik Forumu’nun 2015 yılında yaptığı Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi sonuçlarına göre; Türkiye 145 ülke içinde 130. sırada yer almaktadır. Eğitim ve politikada cinsiyet eşitliği sıralamasında 105. sırada, ücret eşitsizliği açısından ise Türkiye 145 ülke arasında 82. sıradadır.

**İşte,
evde,
her yerde**

eşitiz

NE İSTİYORUZ?

1. Kadın istihdamını artırmak için esnek çalışma biçimlerine karşı tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalıdır.
2. Kadınların işe alım ve yükselmelerinde cinsiyetçi politikalardan vazgeçilmelidir.
3. Kadın ve erkek arasında yaşanan ücret eşitsizliği giderilmelidir.
4. Ebeveyn izni ücretli bir hak olarak tanınmalıdır.
5. İşyerlerinde kadınlara yönelik şiddet ve taciz engellenmeli, bunları yapanlar cezalandırılmalıdır.
6. Sendikaların olduğu işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı toplu sözleşmeler yapılmalıdır.
7. Kadınlara özgü görülen ev içi sorumlulukların çözümü için kamu politikaları hayata geçirilmelidir.
8. Eğitim politikaları eşitlik temelinde yeniden düzenlenmeli ve eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır.
9. 8 Mart tüm kadınlara resmi ve ücretli tatil günü ilan edilmelidir.

ARAŞTIRMA

İŞSİZLİK SİGORTASI FONU İŞSİZE DEĞİL BÖLGESEL KALKINMAYA FON: 14 YILDIR FON'UN %14,1'İ GAP'A AKTARILDI

İşsizlik Sigortası Fonu'nun gelirleri her geçen gün artarken, fonda biriken paralar işsizden daha çok bölgesel kalkınma giderlerine aktarıldı. Araştırma Dairesi tarafından yapılan incelemeye göre; İşsizlik Sigortası Fonu'nda 14 Yıl Boyunca Toplanan Gelirin % 14,1'i Gap'a, % 10,4'ü İşsizlik Ödeneğine Aktarıldı.

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SİGORTASI'NDAN FAYDALANMA KOŞULLARI AĞIR!

İşsizlik sigortası; sigortalının işsiz kalma durumunda uğradığı gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen zorunlu bir sigorta koludur. Dünya'da birçok ülkede uzun yıllardır uygulanan işsizlik sigortasının ülkemizdeki geçmişi oldukça kısa ve işsizlik sigortasından yararlanma koşulları oldukça ağırdır.

Örneğin Almanya'da işsizlik sigortasından yararlanabilmek için 12 ay çalışma ve iki yılda 365 gün prim ödeme ön koşulu, Fransa'da 28 ayda 120 gün çalışma ve yaş şartına bağlı olarak prim ödeme koşulu ve Yunanistan'da 14 ayda 125 gün çalışma ya da 2 yılda 200 gün çalışma ve prim ödeme koşulu vardır.

Türkiye'de ise işsizlik sigortasından yararlanabilme için son **üç yılda 600 gün prim ödeme ve son 120 gün sürekli çalışma şartı** vardır.

Ülkeler	İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları
Fransa	50 yaş altı kişiler için son 28 ayda 120 gün, 50 yaş üstü kişiler için son 36 ayda 610 saat prim ödeme
Almanya	12 ay çalışma ve 2 yılda 365 gün prim ödeme
Yunanistan	14 ayda 125 gün çalışma ve prim ödeme ya da 2 yılda 200 gün çalışma ve prim ödeme
İtalya	2 yılda 365 gün prim ödeme
Slovenya	24 ayda 9 ay prim ödeme
İspanya	6 yılda 360 gün prim ödeme
İşveç	1 yılda 6 ay çalışma ve 12 ay prim ödeme
İsviçre	24 ayda 12 ay çalışma ve prim ödeme
Avusturya	24 ayda 12 ay çalışma ve prim ödeme
Türkiye	36 ayda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödeme ve son 120 gün içinde sürekli prim ödeyerek çalışma

İŞSİZLER, İŞSİZLİK SİGORTASI FONU'NDAN FAYDALANAMIYOR...

Ülkemizde işsiz sayısı fazla olmasına karşın işsizlik sigortasından yararlanabilen işçi sayısı azdır. TÜİK verilerine göre 2014 yılında işsiz sayısı 2 milyon 853 bin iken, 2014 yılında işsizlik ödeneği için başvuran işsiz sayısı 899 bin 795 ve işsizlik sigortası almaya hak kazananların işsiz sayısı ise 439 bin 10'dur. Yani işsizlerin yüzde 31,5'i işsizlik ödeneği için başvurmuş ve yalnızca yüzde 15,3'ü hak kazanmıştır.

İŞSİZLİK SİGORTASINDAN YARARLANMA SÜRESİ KISA!

Ülkemizde işsizlik sigortasını hak etme koşulları ağır olduğu gibi işsizlik ödeneğinin süresi de kısadır. Uygulamada işsizlik sigortasından yararlanma süresi, hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içindeki prim ödeme gün sayısına göre hesaplanmaktadır ve bu süre en fazla 10 aydır. Örneğin 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar işsiz 180 gün, 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan işsiz 240 gün, 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan işsiz 300 gün süre ile işsizlik ödeneği alabiliyor.

OECD ülkelerinde bu süre 36 aya kadar çıkmaktadır. Örneğin Fransa'da işsizlik sigortasından yararlanma süresi en az 24 ay, en fazla 36 ay; Almanya'da en az 12 en fazla 24 ay; İtalya'da en az 10 ay ve en fazla 16 aydır.

NE İSTİYORUZ?

1. İşsizlik sigortasının sona ermesi ile devam eden iş arama süreçlerinde işsizlik mağdur olmaması için çalışma süreleri ve prim ödeme zorunluluğu olmadan, finansmanının devlet tarafından karşılandığı işsizlik yardımı uygulaması hayata geçirilmelidir.

2. İşsizlik yardımı uygulamasına geçilene kadar işsizlik ödeneğinden faydalanma süresinin, işsizlik iş bulacağı süreye kadar uzatılmalıdır.

3. İşsizlik sigortası ödeneğinin işsizlerin insanca yaşayabileceği bir ücret düzeyine çıkartılmalıdır.

4. İşsizlik Sigortası Fonu'nda toplanan gelirin işsizliği önleyici ve istihdamı artırıcı politikalara ayrılmalıdır.

5. İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarının daha çok işsizleri kapsayacak bir şekilde yeniden düzenlenmelidir.

6. İşsizlik ödeneği başvuru süresinin uzatılmasını ya da başvuru süresi dışında başvuru yapıldığı takdirde ücret kesintisi yapılmamalıdır.

MALULLÜK SİGORTASI

Malul ve Malullük Aylığı Nedir?

Çalışma gücünün veya iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün %60'ını kaybettiği kurum sağlık kurullarınca tespit edilen işçiye "malul" denir.

Malullük aylığı ise kurumca yetkilendirilmiş sağlık kuruluşlarındaki kurullar tarafından düzenlenen raporlara dayanarak çalışamayacak durumda malul olduğu tespit edilen işçiye bağlanılan aylıktır.

Malullük Aylığını Hak Etme Şartları Nelerdir?

Malullük aylığı bağlanabilmesi için,

1- İşçinin en az 10 yıldır sigortalı olması ve toplamda 1800 günlük uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları) primi ödenmiş olması gerekir.

2-Sigortalı işçi başka birinin bakımına muhtaç olduğu durumlarda ise 10 yıldır sigortalı olma şartı aranmaz, ancak 1800 gün prim ödemiş olması gerekir.

Malullük Aylığının Hesaplanmasında Aylık Bağlama Oranı Nasıl Hesaplanır?

İş sözleşmesi ile çalışan işçi için malullük aylığı;

a) Prim gün sayısı 7200 günün altında ise 7200 gün üzerinden, fazla ise prim gün sayısı üzerinden (diğer sigortalılar için prim gün sayısı 9000'dir) hesaplanır.

b) Malul duruma düşen sigortalının başka birinin yardımına muhtaç olduğunun Sağlık Kurulu raporunda tespit edildiği durumlarda ise yukarıda belirtilen hesaplama tutarına 10 puan eklenir.



Malullük ve Emeklilik Aylığı Çakışırsa Ne Olur?

Malullük aylığı almakta iken emekliliğini de hak eden işçiye, yazılı müracaatı halinde emekli aylığı da hesaplanarak iki aylık karşılaştırılır. Hangisi yüksekse o aylığı ödenir. Diğer aylık kesilir.

Malullük Oranının Değişmesi Durumunda Malullük Aylığı Ne Olur?

Sağlık kontrolleri, Sağlık Kurulunca ihtiyaç duyulması halinde ya da sigortalının kendisinin ya da hak sahiplerinin itirazları sonucunda yapılır. Yapılan kontrol muayenesinden sonra düzenlenen raporda;

a) Sigortalının maluliyet hali devam ediyorsa malullük aylığını almaya devam eder.

b) Sigortalının maluliyet hali ilerleyip muhtaç duruma düşmüş olduğu tespit edilirse yeni duruma göre malullük aylığı hesaplanır.

Malullük Aylığı Hangi Durumlarda Kesilir?

Sigortalının maluliyet halinin ortadan kalktığı, bir başka anlamda çalışma gücünün ya da meslekte kazanma gücü kaybı oranının %60 altına düştüğü tespit edilirse, rapor tarihini takip eden aybaşından itibaren malullük aylığı kesilir.

MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ



Keşke dememek için...

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17'inci maddesine göre mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz. Bu kapsamda işverenin tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde görevlendireceği çalışanlarına mesleki eğitim aldırması gerekmektedir. "Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmeliğin" 6'ncı maddesinde mesleki yeterlilik belgesi dâhil olmak üzere hangi belgelerin mesleki eğitim belgesi sayıldığı belirtilmiştir.



Mesleki Yeterlilik Belgesi Nedir?

Mesleki yeterlilik belgesi, işçinin ulusal yeterlilikte belirtilen öğrenme kazanımlarına (bilgi, beceri ve yetkinlik) sahip olduğunu gösteren, söz konusu işin gerektirdiği vasıfları taşıdığını gösteren belgedir.

Mesleki Eğitim Alan Çalışanın Mesleki Yeterlilik Belgesi Alması Gerekir mi?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17'nci maddesine göre işveren tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde mesleki eğitim aldığını belgelemeyenleri çalıştıramaz. Bu kapsamda tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılacakların mesleki eğitim aldığına dair belgelerinin olması gerekmektedir.

İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmeliğin 6'ncı maddesine göre mesleki eğitim belgesi sayılan kurs, eğitim ve belgeler şunlardır:

1. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre verilen diploma, bitirme belgesi, yetki belgesi, sertifika, bağımsız işyeri açma belgesi, kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerinden birisi,
2. İŞKUR Tarafından kontrol faaliyet gösteren kurslar tarafından verilen mesleki eğitim kurslar ve iş başı eğitimleri sonunda verilen bitirme belgesi,
3. Millî Eğitim Bakanlığı veya Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yetkilendirilen kurumlarca verilen operatör belgesi ve sürücü belgesi,
4. Ateşçilik yeterlilik belgesi,
5. Kuruluş kanunlarında veya ilgili kanunlarca yetkilendirilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,
6. Millî Eğitim Bakanlığı'nın onayı ile çeşitli kurum ve kuruluşlarca düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,
7. Uluslararası kurum ve kuruluşlardan alınan ve Millî Eğitim Bakanlığı tarafından denkliği sağlanan belgeler,
8. Mesleki yeterlilik belgesi.

**HANGİ MESLEK GRUPLARINDA MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ ŞARTI ARANIYOR?****40 MESLEK İÇİN****MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ ZORUNLULUĞU**

25 Mayıs 2015 tarihinde yayınlanan "Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ" tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan 40 adet mesleğe belge zorunluluğu getirmiş ve mesleki yeterlilik belgesi olmayan çalışanların tebliğin ekinde yer alan tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını düzenlenmiştir.

Buna göre, ahşap kalıpcısı, alçı levha uygulayıcısı, alçı sıva uygulayıcısı, alüminyum kaynakçısı, bacacı (3. ve 4. seviye), betonarme demircisi, betoncu, çelik kaynakçısı, direnç kaynak ayarçısı, doğalgaz altyapı yapım kontrol personeli, doğalgaz çelik boru kaynakçısı, doğalgaz ısıtma ve gaz yakıcı cihaz servis personeli, doğalgaz işletme bakım operatörü, doğalgaz polietilen boru kaynakçısı (3. ve 4. seviye), duvarcı, endüstriyel boru montajcısı, hidrolik pnömatikçi (4. ve 5. seviye), ısı yalıtımcısı, ısıtma ve doğalgaz iç tesisat yapım personeli, inşaat

boyacısı, iskele kurulum elemanı, kaynak operatörü, makine bakımçı (3., 4. ve 5. seviye), otomotiv elektromekanikçisi, otomotiv mekanikçisi, otomotiv montajcısı, otomotiv sac ve gövde kaynakçısı, seramik karo kaplamacısı, ses yalıtımcısı, sıvacı, su yalıtımcısı, tünel kalıpcısı ve yangın yalıtımcısı için mesleki yeterlilik belgesine sahip olma zorunluluğu getirildi. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan bazı mesleklerde yeterlilik belgesi şartı için 26 Mayıs 2016 son gün. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 3 gruba ayrılan sektörler, az

tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırıldı. Çok tehlikeli sınıfta yer alanların belge alması için 26 Mayıs 2016 tarihine kadar zaman verilirken, 40 meslek grubunda olanlar uyarıldı. Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Mesleki ve Teknik Okullar ile üniversitelerin meslek teknik bölümünden mezun olanlardan bu belge istenmeyecek. Belge almak isteyenler de illerin ticaret ve sanayi odalarına başvuru yapabilecek. Belge ve yeterliliği olmadan çalışanlara önce 500 TL ceza verilecek, ardından da çalışmaktan men edilecek.

DİSK'TEN HABERLER

TAKSİM'E YASAK DÜŞÜNCE VE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GASPIDIR

11 Nisan 2016 tarihinde 1 Mayıs 2016 kutlamaları gündemiyle DİSK Genel Merkezinde toplanan DİSK Başkanlar Kurulu kamuoyuna 1 Mayıs Birlik-Mücadele ve Dayanışma Günü ile ilgili bazı önemli açıklamalarda bulundu.

Yapılan açıklamada; Taksim'de 1 Mayıs'ı yasaklamanın işçi sınıfının sesini bastırma çabası olduğu söylendi. Taksim'de 1 Mayıs'ı yasaklamak hukuku hiçe saymaktır çünkü Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ve Türkiye Cumhuriyeti Mahkemeleri'nin verdiği kararlarla birlikte Taksim'de 1 Mayıs kutlamalarına ilişkin getirilen yasaklamanın hiçbir hukuki dayanağı olmadığı vurgulandı.



"2010-2011 ve 2012 yıllarında tek bir kişinin burnunun bile kanamadığı 1 Mayıs Taksim kutlamalarının yasaklanması, düşünce ve ifade özgürlüğünün gaspidir" dedi. Taksim'de 1 Mayıs'ı kutlama kararının bir hak ve sorumluluk olduğu ifade edildi.

DİSK-AR GENİŞ TANIMLI İŞSİZ SAYISININ 6 MİLYONA YAKLAŞTIĞINI AÇIKLADI

DİSK Araştırma Enstitüsü, TÜİK tarafından açıklanan İşgücü Anketi Ocak 2016 sonuçlarını değerlendirdi.

Ocak 2016 döneminde resmi işsizlere, umudu olmadığı için ya da diğer nedenlerle son 4 haftadır iş arama kanallarını kullanmayan ve işe başlamaya hazır olduğu halde bu nedenle işsiz sayılmayanlar da (umutsuzlar ve diğer) dâhil edildiğinde işsizlik oranı yüzde 18.4, işsiz sayısı da 5 milyon 944 bin kişi.

İşinden memnun olmayan ya da daha fazla çalışmak istediği halde düzgün işler bulamadığı için

çaresiz kısa süreli işler yapanlar (eksik ve yetersiz istihdam edilenler) ilave edildiğinde ise işsizler, gizli işsizler ve çaresizlerin toplam sayısı 7 milyon 603 bin kişi.

TOPLUM YARARINA ÇALIŞMA PROGRAMIYLA İŞSİZLİK GİZLENİYOR MU?

İşsizlik oranında geçtiğimiz yılın aynı ayına göre görece azalışın nedeni olarak, yasalarda "işsiz" kabul edilen yaklaşık 380 bin kişinin, TÜİK tarafından "istihdam

ediliyor" olarak kabul edilmesiyle sağlandığı ifade edildi. Kayıtlı işsizlerin çalışma hayatından uzak kalmaması amacıyla uygulamaya sokulduğu söylenen, ancak "işçi" olarak kabul edilmesiyle ve en temel haklar tanınmadan çalıştırılan Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamındaki "işsizler" in istatistikte işçi olarak gösterilmesiyle işsizlik oranı düşük gösterildi. Bu program dahilinde Ocak 2016 itibarıyla 381 bin civarında kişinin bulunduğu ve bu kişilerin işçi kapsamında değerlendirilmeyip en temel haklardan yoksun bırakıldığı açıklandı.

GENEL-İŞ İSTANBUL ŞUBELERİNDEN KADINLAR, 8 MART ETKİNLİĞİ GERÇEKLEŞTİRDİ

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü dolayısıyla Genel-İş Sendikası İstanbul Şubelerinden kadın işçiler etkinlik gerçekleştirdi. İstanbul Konut İşçileri Şube Başkanı Nebile İrmak Çetin'in açılış konuşmasını yaptığı etkinlikte, Genel-İş Sendikası Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül özel istihdam bürolarıyla kiralık işçilik düzenlemesinin kadın işçiler üzerinde yaratacağı etkiye dair bir konuşma gerçekleştirdi.

Etkinlikte Necla Akgökçe, 8 Mart'ın tarihçesi ve kadın işçilerin mücadele tarihi üzerine bir eğitim sunumu yaparken, Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV)'ndan Serap Güre de evde, işte, sokakta ve sendikada yaşamın her alanında kadınların karşılaştığı ayrımcılık ve bununla mücadele yöntemleri üzerine eğitim verdi.



Eğitimlerin ardından Genel-İş üyesi kadın işçiler hep bir ağızdan türküler söyledi ve kadınların evde ve iş yaşamında yaşadığı sorunlara değinen bir tiyatro oyunu sergiledi. Etkinlik müzik dinletisinin ardından kadın dayanışmasını ve mücadeleyi yükseltme sözü verilmesi ile son buldu.

ŞUBELERİMİZDE 8 MART ETKİNLİKLERİ



Kocaeli Dilova Belediyesi

Kayseri

Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi

İzmir

ULUSLARARASI HABERLER



GÜNEY DOĞU AVRUPA SENDİKALARI ROMANYA'DA BİR ARAYA GELDİ

Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (EPSU) Güney Doğu Avrupa Bölgesi toplantısı 23-24 Mart'ta Romanya'nın Sinaia kentinde düzenlendi. Arnavutluk, Azerbaycan, Bulgaristan, Moldova, Romanya ve Türkiye'den sendika temsilcileri EPSU Genel Sekreteri'nin de katılımıyla bir araya geldi.

Toplantı gündemini Güneydoğu Avrupa Bölgesi kamu sektörü sendikalarının karşılaştıkları güçlükler, Avrupa Birliği düzeyinde çalışma ve sendikal yaşamı düzenleyen mevzuat, cinsiyet eşitliği ve mülteciler oluşturdu.

Sendikamız Uluslararası İlişkiler Uzmanı Gonca Acaray, toplantıda bir sunum yaparak Hatay ve Gaziantep illerine yaptığı ziyaretler sonucunda Suriyeli mülteciler konusunda edindiği bilgileri aktardı.

Katılımcılar tarafından, Brüksel ve Ankara bombalı saldırılarına yönelik tepkiler dile getirildi ve dayanışma mesajları verildi; demokrasi, hoşgörü ve sosyal adalet vurgusu yapıldı.

Ayrıca yaklaşan 7 Nisan Dünya Sağlık Günü için de "Sağlık Hizmetlerinin Ticarileşmesine Hayır" yazılı pankartlarla fotoğraf çekildi.



KAMU HİZMETLERİ SENDİKALARI MÜLTECİ HAKLARI İÇİN BİR ARADA

Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu (EPSU) 14-16 Mart 2016 tarihlerinde Brüksel'de "Göçmen, mülteci ve sığınmacıların insan haklarının korunması ve kamu hizmetlerine erişiminin sağlanmasında kamu hizmetleri sendikalarının rolünü güçlendirmek" alt başlığıyla bir seminer düzenledi.

Seminere Avrupa ve Afrika'dan 15 ülkeyi temsil eden yaklaşık 50 temsilci katıldı. Seminerin sürdüğü iki buçuk gün boyunca **göçmen, sığınması ve mültecilerin haklarının korunması, kamu hizmetlerine erişiminin güvenceye alınması, sendika faaliyetlerimizin**

göçmen işçileri kapsamı, ulusal ve uluslararası düzeyde sendikal eylemler düzenlenmesi, her düzeyde politika yapıcı ve yerel yönetimlerle işbirliği olanaklarının araştırılması ve özel sektörün sığınmacı ve göçmenlere ilişkin çalışmalarındaki rolü üzerinde duruldu. Seminare Sendikamız adına Uluslararası İlişkiler Uzmanı Gonca Acaray katıldı.

PSI Genel Sekreteri, Rosa Pavanelli'nin mesajı:

"Mülteci sorununa **hak temelli bir yaklaşım** geliştirilmeli, herkesin -göçmenler, sığınmacılar ve mülteciler dahil olmak üzere ni-

telikli kamu hizmetlerine erişimi sağlanmalı; kamu hizmetlerine yeterli kaynak sağlanmalı; sorunun temel nedenlerine işaret edilmeli ve mülteciler için giriş, geçiş ya da hedef ülkeler sorumluluklarını yerine getirmeli; göçün toplumsal cinsiyet yönüne dikkat çekilmeli; sendikal hak mücadelesi sürdürülerek göçmen işçilerin örgütlenmesi ve sendikalarımızda yer alması için çalışmalar yapılmalı; göçmenlerin sömürülmesi, insan ticaretine kurban edilmesi ile mücadele edilmeli; güvenli ve yasal göç kanallarının inşası desteklenmeli ve ayrımcılıkla mücadele edilmeli."

kiş
mes
için
olar
ğu k
sta
tar

7 NİSAN DÜNYA SAĞLIK GÜNÜ'NDE AVRUPALI SENDİKALAR GREVDEYDİ!

Yunanistan kamu hizmetleri sendikası ADEDY, hükümetin yaşam standartlarını giderek daha çok düşüren politikalarına karşı 24 saatlik bir greve gitti. ADEDY üyeleri, benzer nedenlerle 4 Şubat'ta geniş çaplı bir grev yapmış, bunu toplumsal ayaklanmaya giden yolun başlangıcı ilan etmişti.

İTALYA'DA sağlık işçileri uzun yıllardır yerinde sayan ücretlerinde artış talebiyle grev yaptı.

İNGİLTERE'DE doktorlar, hükümetin çalışma saatlerinde yaptığı değişikliğe karşı 48 saatlik bir greve çıktı.

Son aylarda **HIRVATİSTAN, KOSOVA, LETONYA, POLONYA, ROMANYA VE SLOVAKYA'da** da sağlık işçileri çok sayıda grev ve eylem düzenledi.

Büyük kesintilerin ve çok sayıda hastane özelleştirmesinin uygulandığı **YUNANİSTAN, İRLANDA, LETONYA, PORTEKİZ VE İSPANYA'da** yaşanan ekonomik kriz ise pek çok bulaşıcı hastalığın ve intihar vakalarının artışı getirdi.



İSKANDİNAV ÜLKELERİNDE DE İŞÇİ HAKLARI TEHDİT ALTINDA

Danimarka hükümeti belediye kaynaklarında milyarlarca Euro'luk kesintiye gidiyor. Bu politikalar sağlık, eğitim, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerini olumsuz etkileyecek.

Finlandiya'da da hükümet tasarruf hedefiyle kamu hizmetlerinde daha fazla ticarileşmeye gidiyor.

FRANSA'DA İŞÇİLER HAFTALARDIR SOKAKLARDA, SENDİKALAR GREVDE!

Fransa işçileri, hükümetin iş yasasında esnekleştirme getirecek, çalışma sürelerini uzatacak, fazla mesai ücretlerini düşürecek düzenlemelerine karşı haftalardır sokaklarda. 10 Mart'tan bu yana Fransa çok sayıda protestoya ve greve sahne oldu. Tren ve uçak seferleri aksadı, Eiffel Kulesi ziyaretçilere kapandı. İşçi haklarına saldırı niteliğindeki bu tasarının Mayıs ayında oylanması bekleniyor.

Sığınmacı Kime Denir?

Sığınmacı, mülteci olarak uluslararası koruma arayan ancak statüsü henüz resmi olarak tanınmamış kişilere denir. 1951 Cenevre Sözleşmesi'ne göre, bir başka ülkeye sığınmak başvurusunda bulunanlar "sığınmacı" olarak tanımlanır, ilgili iddiaların doğruluğu kanıtlandığında ise kendisine "mülteci statüsü" verilir. Statüleri resmi olarak tanınmamış da olsa, sığınmacılar ülkelerine zorla geri gönderilemezler ve haklarının korunması gerekir.

Mülteci Kime Denir?

Mülteci, Birleşmiş Milletler'in tanımıyla ırkı, dini, milliyeti, belli bir sosyal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri nedeniyle zulüm göreceği konusunda haklı bir korku taşıyan ve bu yüzden ülkesinden ayrılan ve korkusu nedeniyle geri dönmeyen veya dönmek istemeyen kişidir. Mültecilerin öncelikli amacı yaşamlarına yönelik bir tehdidin olmadığı emniyetli bir çevrede yaşamlarını devam ettirmektir. Mültecilik, zorlu ve geleceği belirsizlikler içeren bir yaşamı ifade eder.

Göçmen Kime Denir?

Göçün isteğe bağlı ve zorunlu olmak üzere ikiye ayrıldığını söylemek mümkün. İsteğe bağlı göçte, ekonomik, eğitimsel, sosyal ya da başka bir nedenle yaşadığı yerden ayrılarak başka bir yere daha iyi bir yaşam sürmek için gidilmesi söz konusudur. Göçmenler, özellikle göçmen işçiler, kendileri ve aileleri için geleceklerini garanti altına almak adına buldukları yeri terk etmeyi seçerler. Zorunlu göç ise sığınmacı ve mültecileri ifade eder ve savaş, çatışmalar, ayrımcılık, çeşitli zulümler, doğal afetler, vb. yüzünden yerinden edilen insanları içerir.

TÜRKİYE'DEN HABERLER

KATLIAMIN 6. AYINDA ÖLÜMSÜZLEŞENLERİ KARANFİLLERLE ANDIK



10 Ekim Barış ve Dayanışma Derneği, Ankara Katliamı'nın 6. ayında 10 Ekim'de katledilen barış elçilerini anmak için Ankara Garı önünde anma etkinliği düzenledi. Anmaya DİSK, KESK, TMMOB, TTB, CHP ve HDP milletvekilleri, siyasi parti yöneticileri, demokratik kitle örgütü temsilcileri ile katliamda kaybettiklerimizin yakınları ve katliamda yaralananlar katıldı.

Kaybettiklerimiz anısına bir dakikalık saygı duruşunun ardından 10 Ekim Barış ve Dayanışma Derneği Başkanı Mehtap Sakine Çoşgun katliamda kaybettiklerimizin adlarını okuduğu.

Çoşgun'un konuşmasından sonra kitleye seslenen DİSK Genel Başkan Yardımcısı ve Sendikamız Genel Sekreteri Cafer Konca, "Cumhuriyet tarihinin en büyük alçakça katliamı yapılırken hiçbir yetkili mahkemede yargılanmadı. Hiçbir hükümet görevlisi istifa etmedi. Başbakan bu bombalama olayından sonra oylarımız arttı" diye konuştu.

Konca, DİSK olarak katliamın tüm sorumlularının yargılanıp cezalandırılmasına kadar davanın takipçisi olacaklarını belirtti. Ankara katliamında ölümsüzleşenlerin yakınları ve katliamda yaralananların konuşmalarından sonra katliam anıtına karanfiller bırakıldı.

NİSAN 2016 ENFLASYON ORANLARI AÇIKLANDI...



Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Nisan 2016 enflasyon oranları açıklandı. Bu açıklamaya göre;

Nisan ayında Tüketici fiyat endeksi (TÜFE) aylık %0,78 arttı. Nisan ayı enflasyon oranı 7,84 oldu.

2016 yılı Nisan ayında bir önceki aya göre %0,78, bir önceki yılın Aralık ayına göre %2,55, bir önceki yılın aynı ayına göre %6,57 ve on iki aylık ortalamalara göre %7,84 artış gerçekleşti.

Aylık en yüksek artış %12,60 ile giyim ve ayakkabı grubunda gerçekleşti.

Ana harcama grupları itibariyle 2016 yılı Nisan ayında endekste yer alan gruplardan sadece gıda ve alkolsüz içecekler grubunda %1,48 oranında düşüş gerçekleşti.

Aylık düşüş gösteren tek grup %1,48 ile gıda ve alkolsüz içecekler gerçekleşti.

Ana harcama grupları itibariyle 2016 yılı Nisan ayında endekste yer alan gruplardan sadece gıda ve alkolsüz içecekler grubunda %1,48 oranında düşüş gerçekleşti.

Yıllık en fazla artış %12,84 ile alkollü içecekler ve tütün grubunda gerçekleşti.

TÜFE'de, bir önceki yılın aynı ayına göre lokanta ve oteller (%11,35), çeşitli mal ve hizmetler (%11,25), ev eşyası (%10,38), sağlık (%9,58) artışın yüksek olduğu diğer ana harcama gruplarıdır.

Aylık en yüksek artış %1,49 ile Hatay, K.Maraş ve Osmaniye illerinde gerçekleşti.

Nisan 2016'da endekste kapsanan 417 maddeden; 55 maddenin ortalama fiyatlarında değişim olmazken, 257 maddenin ortalama fiyatlarında artış, 105 maddenin ortalama fiyatlarında ise düşüş gerçekleşti.

BİR DISK EMEKÇİSİNDEN TÜRKİYE EMEK HAREKETİ SERGİSİ

DISK'te Basın-Yayın ve Halkla İlişkiler Daire Müdürü olarak uzun yıllar emek veren tasarımcı, çizer Fahrettin Engin Erdoğan'ın Türkiye emek hareketinin son 16 yılını anlatan afiş ve karikatür sergisi, 30 Nisan'da Kadıköy Belediyesi Barış Manço Kültür Merkezi'nde açıldı.

Türkiye'de insanca yaşam isteğinin, demokrasi, eşitlik, özgürlük, barış taleplerinin, 1 Mayıs'ların, 8 Mart'ların, asgari ücretin, ekonomik kriz, savaş, işsizlik, yoksulluk, sendikal yasaklar ve emeğe yönelik saldırıların yoğunlaştığı bir dönemi ifade etmeye çalışan afiş ve karikatürleri kapsayan sergi, 13 Mayıs 2016 tarihine kadar gezilebilecek.



TIYATRO HAYATTIR, DİRENMEKTİR!

BUGÜN DÜNYA TIYATROLAR GÜNÜ
OLMAK YA DA OLMAMAK!



Bugün sanatı hiçe sayanlar,
yarın olabilir mi?

Birleşmiş Milletler'e bağlı UNESCO tarafından 1961'de kurulan Uluslararası Tiyatrolar Birliği(ITI) önerisiyle 1961'de her 27 Mart'ın "Dünya Tiyatro Günü" olarak kutlanmaya başlamasından sonra gelenekselleşen evrensel bildirge yazımı bu yıl uluslararası ünlü tiyatro yönetmeni, Rus tiyatrosunun profesörü, Drama Sanatları Moskova Tiyatro Okulu kurucularından Anatoli Vassiliev tarafından kaleme alındı.

Bildiriden;

"...unutulmuş yer altı mağaralarında mahkûmların nasıl çürüdüklerini, tutkuların bizi nasıl yüceltebildiğini, aşkın nasıl mahvedebildiğini, bu dünyada nasıl kimsenin iyi bir insana ihtiyacı olmadığını, aldatmacaların nasıl saltanat sürdüğünü, mülteci kamplarında çocuklar

solarken insanların apartman dairelerinde yaşadıklarını, o çocukların nasıl çöle dönmek zorunda kaldıklarını, hepimizin her gün sevdiğimizimizden ayrılmaya nasıl zorlandığımızı... Tiyatro her şeyi anlatabilir.

Tiyatro her zaman var oldu ve sonsuza kadar olacak. Şimdi, elli ya da yetmiş yıldır, özellikle

gerekli. Çünkü halka açık sanat dallarına göz gezdirseniz yalnız tiyatronun bize neler verebildiğini hemen görürsünüz: ağızdan ağza bir söz, gözden göze bir bakış, elden ele bir jest, gövdeden gövdeye bir hareket... İnsanlar arasında işe koyulmak için tiyatronun aracıya ihtiyacı yok. Kendisi ışığın en şeffaf yanını oluşturur..."

MALİ/ÜCRET KONULARI

İŞ KANUNU'NDA FAZLA ÇALIŞMA...

Fazla çalışma süresi nedir?

Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışma kavramına ilişkin açık bir tanım bulunmamaktadır. Ancak Kanun'un 41. maddesinde fazla çalışmanın şartları ve fazla çalışma karşılığında verilecek ücret ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Buradan "günlük yasal iş süresinin aşılması halinde, fazla çalışma söz konusudur" tanımını yapabiliriz. Buna göre;

1. Fazla saatlerle çalışma için işçinin onayı alınması gerekir.
2. Fazla çalışma, işverenin isteğiyle ve bilgisi altında yapılmış olmalıdır.
3. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.

Fazla çalışmalar, işçi sağlığıyla beraber ekonomik faktörler, işyeri ve toplum ihtiyaçları göz önünde bulundurulurken birtakım kurallara bağlanmıştır.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma nedir?

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma İş Kanunu'nun 42. maddesine göre şöyle düzenlenmiştir;

1. **Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde,**
2. **Makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde,**
3. **Zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda (deprem, su baskını, yangın gibi nedenler), işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına zorunlu nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir.**

Kanun'da bahsedilen arıza, işin görülmesinde kullanılan her türlü üretim aracında olabileceği gibi, işyerinin herhangi bir yerinde de olabilir. Bu yüzden, hammaddenin veya gıda malzemesinin bozulması yahut iş ürünlerinin başarılı olmaması tehlikesinin olduğu durumlarda da bir zorunlu nedenin varlığı söz konusu olmalıdır. Hatta kazanın önlenmesi, kurtarma işlerinin bir düzene konması ve oluşan kazanın sonuçlarının giderilmeye çalışılması gibi durumlarda yani işin acele yapılması gerekli ve geçici nitelikteki işlerde zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın kapsamına girer.

Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi ve fazla çalışma ücreti verilir.

Olağanüstü hallerde fazla çalışma nedir?

Olağanüstü hallerde fazla çalışma 4857 Sayılı İş Kanunu 43. maddesinde düzenlemiştir. Buna göre: Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne kadar çıkarabilir.

Olağanüstü durum nedeniyle fazla çalışma iki yönden sınırlandırılmıştır:

1. Bu dönemde fazla çalışma, olağanüstü durumun devamı süresince yaptırılabilir.
2. Bakanlar Kurulu, bu türden işyerlerindeki "günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir." İşçinin en çok çalışma gücü ile anlatılmak istenen günlük fazla çalışma süresinin azami sınırıdır. Bu konuda Bakanlar Kurulu'na tanınan yetkinin sağlık kurallarıyla sınırlı kalacağı açıktır.



MALİ/ÜCRET KONULARI

Fazla çalışma karşılığında ödenecek ücret nasıl hesaplanır?

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. (İŞ K. 41/2)

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 25 yükseltilmesiyle ödenir. (İŞ K. 41/3)

Fazla çalışma ve fazla sürelerle yapılan çalışma karşılığı, işçiler zamlı ücret yerine kanun ile öngörülen sürelerde serbest zaman kullanmayı seçebilirler. Bu durumda işçi, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Ancak işçi serbest zamanı, 6 ay içinde ve çalışma saatleri içerisinde kullanmak zorundadır.

Yasak olan durumlarda fazla çalışma tarafların isteğiyle yapılmış ise buradaki fazla çalışma da zamlı ücrete tabidir.

Fazla çalışma ücreti yükseltilebilir mi?

Fazla çalışma ücretini düzenleyen Kanun hükmü nispi emredici niteliktedir. Yani Kanun'da öngörülen oran iş ya da toplu iş sözleşmeleriyle işçi yararına artırılabilir ancak işçi aleyhine azaltılamaz. Yargıtay kararlarında da fazla çalışma ücretinin sözleşmelerle düşürülemeyeceği belirtilmektedir (Yargıtay 9. HD. 9.6.1973, E.32001, K.19894).

Kimlere fazla çalışma yaptırılamaz?

Aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz;

1. 18 yaşını doldurmamış işçiler,
2. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belirlenen işçiler,

3. İş Kanunu'nun 88'inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,

4. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler, (YÖN. 8)

5. 63'üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde çalışan işçiler.

Gece çalışma nedir?

Çalışma hayatında "gece çalışma"; en geç saat 20.00'da başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve en fazla on bir saat süren dönemdir. İşçilerin gece çalışma süresi yedi buçuk saati geçemez (İş Kanunu 69/1 ve 3). Bu sürenin aşılması halinde haftalık çalışma süresine bakılmaksızın işçilere 7,5 saatlik süreyi aşan çalışma için fazla çalışma ücreti ödenir.

Gece süresinin belirlenmesi açısından önemli bir düzenlemede Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar hakkında Yönetmelik'de yer almaktadır. Buna göre "günlük kanuni çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan iş gece işi sayılır." (YÖN. 7/b)

Gece çalışmalarında kanuni sınırlar nelerdir?

Gece çalışma ile ilgili kanuni sınırlamalar şöyledir;

1. Gece çalışmaları 7,5 saati aşamaz,
2. Gece çalışmalarında fazla çalışma yapılamaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetlerinde işçilerin rızası alınarak 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.
3. Gündüz çalışmasının ardından yapılan fazla çalışmanın bir kısmının gece dönemine rastlaması mümkündür.
4. Kadın işçilerin gece postasında çalıştırılması için gece postasında çalıştırılabilceğine ilişkin sağlık raporu alınmak zorundadır. İşveren ayrıca bu işçilerin işyeri hekimlerince belirlenen aralıklarda sağlık muayenelerini yaptırır.



Onurlu Bir Geçmiş,
Aydınlık Bir Gelecek!

BA

Genel-İş
Emek

ARI BİZDE
BAI BİZDE



GENEL-İŞ EMEK GAZETESİ Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı MART - NİSAN 2016 Sayı: 141

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

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

Yönetim Yeri: Çankırı Caddesi No: 28/8 Ulus/ANKARA Tel: (0312) 309 15 47 Fax: (0312) 309 10 46 www.genel-is.org.tr e-posta: bilgi@genel-is.org.tr basin@genel-is.org.tr

Basım Yeri: Berk Matbaası Adres: Özer Han no:31/104 İskitler/ANKARA Tel:(0312) 342 19 13 Fax: (0312) 342 1914 Baskı Tarihi: 12.05.2016