



EMEK



GAZETESİ

TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

EYLÜL - EKİM 2016

SAYI: 144



Barış ve Demokrasi Talep Ediyoruz

Ülkemizde devam eden çatışmalı ortam ve Suriye başta olmak üzere bölge ülkelerinde süren savaştan dolayı hayatını kaybeden insanları ve yakınlarının acısını yüreğimizde hissediyoruz.

Devamı Sayfa 4'te...

GENEL-İŞ: OHAL Rejimine Hayır!

15 Temmuz darbe girişimi sonrası ilan edilen OHAL'in uzatılması ile Türkiye'de yeni bir siyasi rejim kurulmak istenmektedir.

Devamı Sayfa 4-5'te....

Olağanüstü Hak İhlalleri

Ülkemizde bir darbe girişimi yaşandı. Sonrasında Anayasa'nın 120. maddesine göre yurt genelinde "olağanüstü hal" ilan edildi. Olağanüstü halin "yazılı" gerekçesi Anayasal düzeni ve temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelik yaygın şiddet hareketlerinin önlenmesi yani Türkçesi "darbe girişiminin bütün unsurlarının ortadan kaldırılmasıdır." Gazetemizin geçen sayısında ve internet sitemizde hep şunu işlemeye çalıştık.

Devamı Sayfa 16-17'de...

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Önemi, Atanma Biçimi ve Güvenceleri

İşyeri Sendika Temsilcilerini, bir sendikanın örgütlü olduğu işyerindeki en önemli kurumsal varlığı olarak tanımlamak sanırım abartılı olmaz. İşyeri Sendika Temsilcileri; sendika ile üye, sendika ile işveren ve üye ile işveren arasında adeta köprü durumundadır.

Devamı Sayfa 12'de...

2016 Yılı DİSK/Genel-İş İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Semineri Ören Abdullah Baştürk Eğitim ve Dinlenme Tesisleri'nde Yapıldı

26 Eylül'de Balıkesir/Ören'de bulunan Abdullah Baştürk Eğitim ve Dinlenme Tesisleri'nde başlayan İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Seminerleri tamamlandı. Devamı Sayfa 8'de....

EMEK'TEN



1- OHAL Hükümeti'nin çıkardığı kanun hükmünde kararnameler, Devlet'i hukuk ve demokrasiden, ülkeyi birlikten, toplumu dirlikten uzaklaştırmaktadır. Sendikamız OHAL'in ilan edildiği ilk günden bugüne kadar sürekli olağanüstü hal uygulamasının da bir hukuka dayandığını, OHAL Hükümeti'nin bu hukuka uygun davranması gerektiğini güçlü bir biçimde vurgulamıştır. Ama aksine, olağanüstü hal, Devlet'e egemen olan siyasetin iktidar ihtiyaçlarına göre uygulanmaktadır.

15 Temmuz darbe girişiminin yarattığı tehdidin kalkmış olmasına rağmen olağanüstü hal uygulamasının sürdürülüyor olması ve hatta uzun bir süre daha sürdürüleceğinin ifade edilmesi Devlet'in demokrasi ve hukuk ilkelerinden uzaklaşacağı endişelerini güçlendirmiştir.

Bir önceki Emek Gazetesi'nde Genel Yönetim Kurulu olarak OHAL Hükümeti'nin bazı konularda çelişkili davrandığını ve yol arayışında olduğunu ifade etmiştik. Ne yazık ki, geçen sürede OHAL Hükümeti'nin yol arayışını sonuçlandırdığını ve otoriter bir siyasi rejim inşasına koyulduğunu söyleyebiliriz.

Son günlerin başlıca gündemi olan başkanlık sistemi önermesini de bu çerçevede değerlendirmek gerekir. Kurulmak istenen başkanlık sisteminin niteliğini şimdiki olağanüstü hal uygulamalarından ve kanun hükmünde kararnamelerden kestirmek mümkündür. Başkanlık sistemi olağanüstü hal rejiminin anayasal sisteme dönüştürülmüş hali olacaktır. Bu sistemin ayırt edici özelliği halk egemenliğinin başlıca organı olan TBMM'nin işlevsizleştirilmesidir. Bununla birlikte başkanlık yönetimindeki yürütme organı hesap vermekten kurtarılacaktır.

2- OHAL Hükümeti'nin çıkardığı kanun hükmünde kararnameler, 12 Eylül darbesi dönemini aratır niteliktedir. Henüz 12 Eylül karanlığından kurtulamamışken 36 yıl sonra toplum ve iktidar ilişkilerini geriye sararak benzer dönemi yaşamak Türkiye'yi 21. yüzyıla özgü uygarlık hedeflerinin uzağına savuracaktır. Bu uygarlık dışı dönemi inşa etmeye çalışanların ve bu dönemi alkışlayanların yaratacağı toplumsal gerilemenin faturası maalesef tüm toplum tarafından ödenecektir. Eşitsizlikler, toplumsal çatışmalar, bilim dışına savrulmak ve niteliksizleşmek, insan uygarlığının dışına savrulmak bu toplumun geleceği olacaktır. Daha doğrusu geleceği olmayan bir ülkeye dönüşmek üzeredir ülkemiz...

3- Bu gidişe dur demeliyiz! Ülkeyi, bu toprakların tarihindeki gericiliğe öykünerek dönüştürmek isteyenlere karşı elbette bu ülkenin ve tarihinin aydınlığını savunanlar meydanı boş bırakmayacaktır. Bu ülke kimsenin tapulu malı değildir aksine herkesindir... Hiç kimse, hiçbir siyasi parti, hiçbir siyasetçi grubu, hiçbir oligarşik güç bu ülkenin kaderini belirleyemez.

4- Türkiye'yi kaba kuvvetle, hukuk dışı kanun hükmünde kararnamelerle ve polis devleti araçlarıyla yönetmek mümkün değildir. Türkiye, ancak her yurttaşta, her kimliğe, her düşünceye saygıyla ve demokratik hukuk devleti ilkeleriyle yönetilebilir. Bu yolda verilen aydınlık bir Türkiye mücadelesi de engellenemeyecektir.

5- Kamu personelini sorgusuz sualsiz işten atarak, akademisyenleri ihraç ederek; belediye başkanlarını tutuklayarak, görevden alarak; gazeteleri basarak, gazetecileri tutuklayarak, gazeteleri, televizyon kanallarını kapatarak; işçileri işten atarak; üniversitelerde rektör seçimlerini kaldırarak; göz altındakilere işkence yaparak kurulan rejim, ülkede yeni toplumsal çatışmaların da temelini atmaktadır; yurttaşların demokrasi ve hukuk devleti beklentilerini söndürmektedir. Demokrasi ve hukuk devletinden umudunu kesmiş bir ülke, bu ülkede yaşayan herkesin korkulu rüyası olmalıdır.

6- Bu koşullar altında Türkiye işçi sınıfı yaşadığı büyük hak kayıpları ve hak ihlalleri ile otoriter rejimlere özgü sermaye biriktirme sürecinin pasif ve edilgen emekçisi konumuna hızla geriletilmektedir.

Şirket işçilerinin kadro beklentilerinin gündemden kaldırılması; kıdem tazminatının işlevsizleştirilmesi ve güdükleştirilmesi için yapılan hazırlıklar; kamu emeklilik sisteminin yerine bireysel özel emeklilik sisteminin ikame edilmeye çalışılması; evrensel sendikal haklardan uzaklaşma ve göstermelik sendikal haklar; sendikaların işlevsizleştirilmesi; Hükümet ya da iktidar bloğu eliyle işçileri örgütleyerek işçi sınıfına egemen olma gayreti (yandaş sendikacılık); özel istihdam büroları eliyle işçi sınıfının parçalanarak edilgenleştirilmesi, yeni rejime uygun yeni emek sömürsü araçlarının geliştirilmesi; işçi sınıfı muhalefetinin ezilmek istenmesi... Bunlar, önümüzdeki dönemde egemen siyasetin ve sınıfın işçi sınıfına meydan okuma alanları olarak karşımızda durmaktadır.

Türkiye'yi yöneten egemen siyaset kendi hedeflerini net olarak ilan etmiş durumdadır. Buna karşı işçi sınıfı örgütlerinin de net bir tavır sergilemesi zamanı gelmiştir. Bu tarihsel mücadeleyi verecek gücü oluşturma görevi acildir, ertelenemez.

DİSK/Genel-İş

Genel Yönetim Kurulu

Demokrasi yoksa işçi hakları da yok!

12 Eylül 1980 Askeri Faşist Darbesi, sendikal hareketi ezerek, işçi sınıfının kazanılmış ekonomik ve demokratik haklarını açıkça gasp etti... 12 Eylül ve devamındaki süreçte sermaye düzeni uluslararası sermayenin politikalarına göre yeniden yapılandırıldı. Serbest piyasa koşullarına uyumun sağlanmasıyla birlikte uluslararası sermayeyle giderek bütünleşen Türkiye'de emek üzerindeki sömürü daha da arttı. 12 Eylül darbesiyle işçi ve emekçiler, on yılların kazanımı olan haklarını kaybederek büyük bedeller ödediler.

Doğaldır ki, darbe mensubu olduğu sermaye sınıfının en geniş ve büyük kurumları olan TÜSİAD, TİSK, MESS ve TOBB'un istekleri doğrultusunda harekete geçecek ve sermayeye sınırsız kar imkânı vermek isteyecekti.

Darbeyle başlayan dört yıllık süreçte, Türkiye'nin en büyük 500 şirketinin 1980 yılında 124 milyar olan toplam bilanço karlarının 1984 yılında 655 milyara çıkması bunun doğal sonucudur. Yine, 24 Ocak Kararlarının sonuçlarına göre 1980-1988 yılları arasında işçilerin satın alma gücünün yüzde 28, memurların yüzde 41,5 oranında düşmesi de darbe sayesinde gerçekleşti.



12 Eylül yasaları hala yürürlükte

12 Eylül darbecilerinin çalışma yaşamına yönelik getirdiği yasaklar ve yeni sendikal düzenlemelerle sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkı kısıtlandı; hak grevi, dayanışma grevi, genel grev, iş yavaşlatma yasaklandı; sendikal hareketin önünü kesmek amacıyla yüzde 10 iş kolu barajı getirildi.

DİSK'in faaliyetleri yasaklandı; yönetici, temsilci ve üyeleri idamla yargılandı. DİSK yöneticileri yıllarca cezaevinde yattılar.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER

1 Eylül Dünya Barış Günü'nde Barış ve Demokrasi Talep Ediyoruz

Ülkemizde devam eden çatışmalı ortamın ve Suriye başta olmak üzere bölge ülkelerinde süren savaştan dolayı hayatını kaybeden insanların anısını ve yakınlarını acısını yüreğimizde hissediyoruz.

İnsanlarımızın Yaşam Hakkının Ellerinden Alınması Asla Kabul Edilemez

Toplumsal barışa ve kardeşliğe karşı atılan kurşunlar, bombalar ve yapılan saldırılar karşısında durmanın insani ve vicdani bir görevdir. Şiddet yoluyla insanlarımızın yaşam hakkının ellerinden alınması asla kabul edilemez.

Demokrasi ve Barış İkliminde Yaşamak İstiyoruz

Ülkeyi saran ölüm, saldırı ve şiddet olaylarının son bulmasını ısrarla vurguluyor, demokrasi ve barış ikliminde yaşamak istiyoruz.



1 Eylül Dünya Barış Günü'nün bir başlangıç olmasını umut ederek, ülkenin hiçbir noktasında artık tek bir patlama ve ölüm haberi duymak istemiyoruz.

Barış içinde, bir arada ve kardeşçe yaşayacağımız günlerin umuduyla, demokratik siyasetin egemen olduğu bir gelecek için herkesi yan yana durmaya davet ediyoruz.

GENEL OHAL Rejimi



DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulu'nun OHAL'in uzatılması ile ilgili basın açıklaması yaptı. Yapılan açıklamada şunlara yer verildi:

15 Temmuz darbe girişimi sonrası ilan edilen **OHAL'in uzatılması ile Türkiye'de yeni bir siyasi rejim kurulmak istenmektedir.** Kurulacak burrejim ile TBMM, daha doğrusu halk egemenliği ortadan kaldırılmakta, hukuk devleti yerine **kararname devleti** kurulmakta parlamenter sistemin karakteristiği olan hükümet sistemi dönüştürülerek **OHAL hükümeti kurulmaktadır.**

Darbecilerle mücadele söylemi üzerinden inşa edilen yeni rejim parlamenter demokratik sisteme ve hukuk devletine darbe anlamına gelmektedir. Bu darbe ile Türkiye'de başta TBMM olmak üzere tüm **halk egemenliği kurumları işlevsizleştirilmektedir.**

Siyasi partiler, demokratik örgütler, meslek örgütleri, işçi sınıfı örgütleri **OHAL rejiminin saldırısına açık hale getirilmektedir.**

Tarihin İlk Toplu Sözleşmesi ile 'UNESCO 999. Dünya Mirası Bergama' Plaketi Sendikamıza

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Genel Sekreter Cafer Konca, Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, Sendikamızın İzmir Şube başkanı ve yöneticileri Bergama Belediye Başkanı Mehmet Gönenç'i ziyaret ederek Bergama Kültür Merkezi'nin açılışına katıldılar.

Açılıшта, Şükret Sevgener, Bergamalı işçiler adına Beko ve Çalışkan'a antik dönemde Bergama'da yapılan ve parşömene basılı olan ilk toplu sözleşmeyi hediye etti. Bergama Belediye Başkanı Mehmet Gönenç ise Remzi Çalışkan ve Kani Beko'ya 'UNESCO 999. Dünya Mirası Bergama' plaketi verdi.



EL-İŞ: mine Hayır!



Kamu personelinin sorgusuz sualsiz işten çıkarılması, muhalif belediyelerin hükümet yönetimine alınması, giderek ağırlaşan insan hakları ihlalleri, radyo, televizyon ve gazetelerin kapatılması hukuk devleti ilkelerine ağır darbeler vurmaktadır.

Kurulmaya çalışılan yeni rejime geçişte OHAL kullanılarak bir çok muhalif görünen kurum ve kuruluşlar iktidarın hedef tahtasına girmiştir.

Bu nedenle;

- OHAL derhal kaldırılmalı çoğulcu parlamenter demokrasi işletilmelidir.
- 15 Temmuz darbe girişiminin tüm siyasi bağları ve uzantıları ortaya çıkarılmalı ve kamuoyu ile paylaşılmalıdır.
- KHK'lar ile yapılan hukuksuzluktan derhal geri dönülmelidir.

Hukuk devleti ve demokrasi acil talebimizdir.

Öğretmen Kıyımına SON!



DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulu OHAL Hükümeti'nce meslekten ihraç edilen ve edileceği ilan edilen öğretmenlerle ilgili açıklama yaptı. 1 Eylül tarihli OHAL ile 43 bin kamu çalışanının meslekten ihraç edildiği belirtilen açıklamada "Ülkenin her yerinden binlerce eğitim emekçisinin terörle bağlantıları olduğu şüphesini gerekçe göstererek meslekten ihraç edilmesi ve söz konusu eğitim emekçilerinin terörle bağlarının, herhangi bir yargısal süreç işlemeden kurulması içinde bulunduğumuz hukuksuzluğun en çarpıcı örneğidir" denildi.

Hükümeti uyanan DİSK/Genel-İş; "Kamu personelinin sorgusuz sualsiz, yargı kararı olmaksızın işten el çektirilmesi hukuksuzluktur; bu hukuksuzluğa son verilmelidir. Şimdiye kadar kamu görevinden ihraç edilenlerin işlerine iade edilerek adil yargılanmalarını talep ediyoruz" dedi.

Havama Suyuma Toprağıma Dokunma!

Stratejik proje bazlı yatırımların izin, tahsis ve ruhsat yetkisini Bakanlar Kurulu kararına bırakan kanun tasarısı Meclis'ten geçti.

Doğaya değil şirketlere öncelik veren yasa ile ;

Doğamızı koruyan yasalar geçersiz kınıyor.

Dava konusu edilebilen idari işlemler dahi dava konusu olamayacak.

Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) raporlarının iptali için yargı süreçlerine müdahale edilemeyecek.

Yasa ile Kaz Dağları, Sur, Artvin Arhavi ve Cerrattepe dereleri ele geçirilebilecek.

Hazineye ait arazi ve mülkler 49 yıllığına bedelsiz, hasılat payı almaksızın kiralanabilecek.

Şirketlere, enerji tüketiminde, 10 yıl boyunca yüzde 50 indirimle elektrik desteği verilebilecek.

Projelerde belirlenen nitelikli çalışanın her biri için aylık asgari ücretin 20 katına kadar ücret desteği verilebilecek.

Şirketler devletin parası ile 33000 TL'ye personel çalıştırabilecek.

Bakanlar Kurulu çalışanların 10 yıl boyunca sigorta primini karşılayabilecek.

Gelecek yıllar verimsiz, kirli teknolojilere feda edecek olan termik ve nükleer santral gibi projelerin önü açılacak.



HUKUK

T.C.
YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ
E. 2015/20567 K. 2015/26227 T. 1.10.2015

**SENDİKA ÜYESİ İŞÇİ İLE SENDİKASIZ İŞÇİ ARASINDA TOPLU SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA
BAKIMINDAN FARK OLABİLİR. EŞİTLİK İLKESİ AYNI DURUMDA OLANLAR İÇİN GEÇERLİDİR.**

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının baştan itibaren davalı işyerinde çalışan işçilere tanınan haklardan yararlanıp yararlanamayacağı ve buna bağlı olarak talep ettiği alacaklara ilişkindir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının ilk defa dava dışı Petrol Ltd. Şirketi bünyesinde çalışmaya başladığı, daha sonra davalı işveren kadrosuna geçirildiği anlaşılmaktadır. Diğer yandan davacının 2006 yılında Petrol-İş Sendikasına üye olduğuna ilişkin üye kayıt fişi, davalı tarafından yapılan ödemeleri gösteren belgeler, kapsam içi personel ücret yönetmeliği, kök ücret tablosu ve davalı işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesi ile yönerge de dosyaya ibraz edilmiştir.

Davalı Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesinin "İşe Almada Ücretin Tespiti" başlıklı 6. maddesinde "(1) Personelin daimi veya geçici bir göreve açıktan atanmasında ilk kademe unvanı ve ücreti verilir. (2) İşe alınan personelin başlangıç ücreti; Ortaklık içi, Ortaklık dışı hizmetleri ve öğrenim farkı nedeniyle verilecek ücretin değerlendirilmesini düzenleyen aşağıdaki (a), (b), (c), (ç) bendi esaslarına göre tespit edilir. a) Ortaklık İçi Hizmetler: Daha önce ortaklık içi hizmeti olanların yeniden işe alınmaları halinde, 3. maddenin (c) bendi de dikkate alınarak, son işe alınma tarihi itibarıyla geçmiş hizmetlerine göre intisap tarihi bulunur. Bulunan intisap tarihinde yürürlükte bulunan kök ücret tablosuna göre kök ücreti tespit edilir. Kök ücretin üzerine bu maddenin (b) bendi dikkate alınarak kademe farkı ve (c) bendi dikkate alınarak tahsil zammı ilave edilir. İntisap tarihinden son giriş tarihine kadar geçen süre içinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi zamları ilave edilmek suretiyle başlangıç ücreti tespit edilir. Ücretleri bu şekilde tespit edilenlere, geçmiş iç hizmetleri için ayrıca kademe farkı verilmez. Bu işlem iş akdi yenilenen personele uygulanmaz" hükmüne yer verilmiştir.

Davacı, davalıya ait işyerinde başlangıçtan itibaren olarak çalıştığını, tüm işçilere aynı ücretin verilmesine karşın kendisine yapılan ödemelerin eksik olduğunu ileri sürmektedir. Buna karşı davalı işveren, davacının Kapsam İçi Personel Ücret Yönetmeliğinin 1. maddesinde "Bu yönetmelik TPAO işyerlerinde belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olan (kapsam içi) personele uygulanır." hükmü sebebiyle toplu iş sözleşmesine dayalı olarak ödenen ücret kalemlerinden yararlanamayacağını savunmaktadır. Buna göre taraflar arasındaki davacının kök ücretinin nasıl belirleneceği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davalı Ortaklığın Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesinin 1. maddesinde yönergenin, kapsam içi personelin işe başlama ücretleri ile nakil ve görevde yükselmelerinde uygulanacak esasların belirlenmesinin amaçlandığı; yönergenin Ortaklık işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olan kapsam içi personele uygulanacağı belirtilmiştir. Bu sebeple davacının kök ücretinin belirlenmesinde tespit kararına göre işe başladığı tarihte alabileceği ücret araştırılmalıdır.

Yukarıda sözü edilen Yönergenin 6. maddesinin 2. bendinde "İşe alınan personelin başlangıç ücreti; Ortaklık içi hizmetler Daha önce ortaklık içi hizmeti olanların yeniden işe alınmaları halinde, 3. maddenin (c) bendi de dikkate alınarak, son işe alınma tarihi itibarıyla geçmiş hizmetlerine göre intisap tarihi bulunur." düzenlemesi dikkate alınarak kök ücret tespit edilmelidir.



Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise, TPAO kapsam içi personel ücret yönetmeliği ve kök ücret tablosuna göre davacının ilk defa çalışmaya başladığı tarihteki kök ücreti belirlenerek iş sözleşmesinin fesih tarihindeki günlük ücretinin belirlendiği, dosyadaki bordroların emsal alındığı ve davacının baştan beri sendikal haklardan yararlanacağı düşünüerek hesaplama yapıldığı belirtilmiştir.

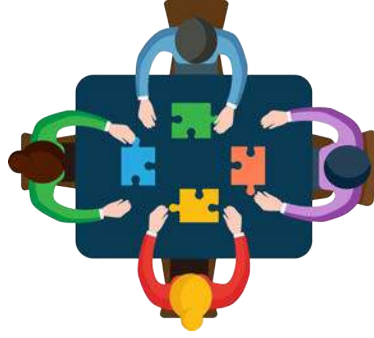
Ayrıca belirtmek gerekir ki, eşitlik ilkesinin aynı durumda olanlar bakımından geçerli olduğunun göz önünde bulundurulması gerekir. Bu bağlamda, sendikaya üye olan ile üye olmayan arasında Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma yönünden bir fark olması doğal karşılanmalıdır. Davacının 2006 yılında sendika üyesi olduğu dikkate alındığında sendikaya üyelik tarihinden önceki dönem için kök ücrete toplu iş sözleşmesi zamlarının uygulanması doğru olmaz. Aksi halde daha önce toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçinin ikinci dönem giriş ücreti aynı olacaktır. Buna göre mahkemece işyerinde çalışan güvenlik görevlilerinin ücretlerinin sendika üyesi oldukları tarih ve önceki durumları dikkate alınarak tespit edilmeli, sendika üyesi olduğu tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinden yararlanabileceği hususu da nazara alınarak hesaplama yapılmalıdır. Hüküm kurmaya yeterli olmayan bilirkişi raporu ve eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç :

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 01.10.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

BUNU BİLİYOR MUYDUNUZ?

Olağanüstü Hal İlanı ya da Belediyelere Kayyum atanması Toplu Sözleşme Düzenini Ortadan Kaldırır mı?



Hayır kaldırmaz. Olağanüstü Hal Kanununun 9,10 ve 11. maddelerinde OHAL ilanı ile hangi tedbirlerin alınacağı yazılıdır. Bu tedbirlerin arasında toplu sözleşmelerin askıya alınacağına ilişkin bir düzenleme yoktur. Ayrıca toplu pazarlık hakkı Anayasal ve evrensel temel haklardanır. Bir hukuk devletinde anayasal haklara dokunulması mümkün değildir.

Olağanüstü Hal İlanı ya da Belediyelere Kayyum Atanması Sendikaların Yetkilerini Ortadan Kaldırır mı?

Hayır kaldırmaz. Yukarıda sözünü ettiğimiz Olağanüstü Hal Kanunu'nun belirtilen maddelerinde hangi tedbirlerin alınacağı, bu konuda hükümet ve idarenin yetkileri tek tek sayılmıştır. Sendikaların toplu sözleşme yetkisi de toplu sözleşme düzeni kapsamında. İdarenin yürürlükteki mevzuat gereği kazanılan toplu sözleşme yetkisini ortadan kaldırması hukuken olanaklı değildir.



Olağanüstü Hal İlanı ya da Belediyelere Kayyum Atanması Sendikaların İşyeri Temsilci ve Yöneticilerini Nasıl Etkiler?



Sendikaların iç işleyişleri, kendi yönetici ve işyeri temsilcilerini seçmesi, ataması bir evrensel sendikal hak; örgütlenme özgürlüğü hakkı kapsamındadır. Bu hak, 6356 sayılı Yasa, Anayasa ve uluslararası sözleşmeler ile teminat altındadır. Bu nedenle OHAL ilanı ya da belediyelere dışardan görevli atanmasının seçilen sendika yönetici ve temsilcilerine bir etkisi hukuken mümkün değildir. Sendika yönetici ve temsilcileri kendi mevzuatları gereği görevlerini yerine getirmeye devam ederler.

EĞİTİM

2016 YILI DİSK/GENEL-İŞ İŞYERİ SENDİKA ABDULLAH BAŞTÜRK EĞİTİM VE D

26 Eylül 2016 tarihinde birinci grup ile başlayan seminer 21 ekim 2016 tarihinde dokuzuncu grubun katılımıyla tamamlandı.

26 Eylül 2016 tarihinde başlayan birinci ve açılış grubu semineriyle 21 Ekim 2016'da tamamlanan dokuzuncu ve son grup seminerine Genel Başkanımız Remzi Çalışkan da katıldı.

Eğitim Daire Başkanımız Mahmut Şengül'ün başlangıcından beri hazır bulunduğu seminerlerimize zaman zaman diğer daire başkanlarımız da katıldı. Ancak kapanış semineri olan dokuzuncu seminerde Genel Başkanımız ve bütün daire başkanlarımız hazır bulundu.



Seminerlerimize 9 grupta, 39 şubemizden toplam 840 temsilci/yönetici/öncü işçi niteliğinde üyemiz katıldı. Her bir grubun eğitimi 3'er gün sürdü.

Şubelerimiz "seminere katılacakların belirlenmesinde önceliğin taşeron işyerleri temsilcileri, kadın ve gençlere verilmesi" hususunda yazılı olarak uyarılmış ve bu uyarı nedeniyle ki bu yılki seminere önceki yıllara nazaran daha çok sayıda kadın, genç ve taşeron işçi katıldı.

Seminere, Batman ve Şırnak şubelerimiz, bu illerdeki bazı belediyelerde seçilmiş belediye başkanları yerine kayyum atanması ve bu atamaya bağlı yaşanan sorunlar nedeniyle, bu seminere temsilci gönderemedi.

26-27 Eylül 2016 günlerinde yapılan 1. grup seminere; Ankara 1 Nolu Şube, Diyarbakır 1 Nolu Şube, Ağrı Şube, Van Şube ve Hakkari Şube'den temsilciler katıldı; Birinci grup seminere 103 öncü işçi, temsilci ve şube yöneticisi katıldı.



Birinci grup seminerinin açılış konuşmasını Genel Başkanımız Remzi Çalışkan yaptı. Remzi Çalışkan, emekçilere dayatılan politikalara karşı kararlı bir mücadele izlemenin önemine vurgu yaparak, sendika olarak bütün işyerlerimizi her türlü sömürüye karşı bir direniş alanı haline getireceğimize dikkat çekti. Açılışın ikinci konuşmasını yapan Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül ise DİSK'in ve Genel-İş'in tarihteki mücadelesi hatırlatılarak, içinden geçmekte olduğumuz sürecin tek kurtuluşunun emek hareketi olduğuna ve tarihimizin yol göstericiliğine dikkat çekerek, işçi sınıfının öncülerinin her zamankinden çok daha cesur olmaları gerektiğine vurgu yaptı. Genel Başkan ve Eğitim Daire Başkanı'nın konuşmalarından sonra seminerlerde hocaların sunumuna geçildi.



A TEMSİLCİLERİ EĞİTİM SEMİNERİ ÖREN DİNLENME TESİSLERİ'NDE YAPILDI

9 grupta yapılan seminerlerin tamamında aşağıdaki konularda sunumlar yapıldı.

- İşçi bilinci ve sendikal örgütlülük,
- Temel işçi hakları-güvencesizlik ve işkolumuz,
- Emek piyasasının esnekleştirilmesi ve araçları bağlamında Ulusal İstihdam Stratejisi: temel eksenleri ve amacı,
- Emekçilerin fon tecrübesi çerçevesinde (Bireysel Emeklilik Sistemi) BES; taşeron çalışanlarına kadro konularındaki sunumları Eğitim Dairesi yaptı.
- İletişim ve sendikaya bağlılık konusundaki sunumu ise Araştırma Dairesi yaptı.
- Dönemin örgütlenme dinamikleri ve örgütlenme stratejisi; Temsilciler düşen görev ve sorumluluklar konusunda sunumu ise Örgütlenme Dairesi yaptı.
- Toplu iş sözleşme düzeni; 6552 ile getirilen değişiklikler, kısıtlar ve olanaklar; ön açıcı emsaller konusunda sunumu ise Toplu Sözleşmeler Dairesi yaptı.
- Türkiye'de ve dünyada işçi sınıfının durumu ve değişen yapısı; ekonomik ve siyasal kriz; savaşlar, ırkçılığın yükselişi; göçler ve göçmen emeği konularında ise her grupta farklı, dört akademisyen sunum yaptı.
- Her grubun seminerleri boyunca akşamları işçi sınıfı filmleri gösterisi ve "Emeğin Geleceği Üzerine" başlıklı forum yapıldı.
- Her gruba seminer sonunda yöneticilerimiz ve hocalarımızın katılımıyla sertifika töreni yapıldı ve katılımcılara sertifika verildi.



29-30 Eylül tarihlerinde yapılan ve açılışını Eğitim Daire Başkanımız Mahmut Şengül'ün yaptığı **2. grup** seminerine İstanbul Anadolu Yakası 1 Nolu, Diyarbakır 2 Nolu ve Zonguldak şubelerimizden 67 kişi katıldı. Şırnak ve Batman şubelerimiz ise seçilmiş belediye başkanları yerine kayyum atanması ve bu atamaya bağlı yaşanan sorunlar nedeniyle seminere temsilci gönderemedi.

2-3 Ekim 2016 tarihlerinde yapılan **3. grup** seminere Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı da katıldı. Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül ve Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı'nın açılış konuşmaları başlayan seminere Konya, Ankara 2 Nolu, Artvin ve İzmir 2 Nolu şubelerinden 82 kişi katıldı. Mardin Şubemiz ise kayyum atamalarından kaynaklı sorun nedeniyle bu gruba temsilci gönderemedi.



EĞİTİM

5-6 Ekim 2016 tarihlerinde Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül'ün açılış konuşmasıyla başlayan **4. grup** seminere Tunceli, Trakya, Gaziantep şubelerimizden 97 kişi katıldı.



8-9 Ekim 2016 tarihlerinde yapılan **5. grup** seminere Mali İşler Daire Başkanımız Çetin Çalışkan da katıldı.

Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül ve Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan'ın açılış konuşmaları ile başlayan seminere Çanakkale, İzmir 5 Nolu, Kayseri, Ankara 3 Nolu ve İstanbul Anadolu Yakası 2 Nolu Şubeden toplam 116 kişi katıldı. Yukarıda bahsedilen programa göre sunular ve aktiviteler yapıldı ve seminer sona erdi. Bu seminerde ilk günün akşamında **Tarık Akan'ın anısına Çark filmi** izlendi ve filmin mesajı/mesajları değerlendirildi.



11-12 Ekim 2016 tarihlerinde Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül'ün açılış konuşmasıyla başlayan **6. grup** seminere, Kocaeli, İstanbul Avrupa Yakası 1 Nolu, Bursa, İstanbul Kocut İşçileri Şube ve İzmir 1 Nolu şubelerden 102 kişi katıldı.



14-15 Ekim 2016 tarihlerinde yapılan **7. grup** seminerine Araştırma Daire Başkanımız Mehmet Gülerüz de katıldı. Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül ve Araştırma Daire Başkanı Mehmet Gülerüz'ün konuşmaları ile başlayan seminere Balıkesir, Adana, Hatay, İzmir 4 Nolu, İzmir 7 Nolu ve İstanbul Avrupa yakası 2 Nolu Şubelerden 102 kişi katıldı.



EĞİTİM

17-18 Ekim 2016 tarihlerinde yapılan **8. grup** seminere İzmir 3 Nolu, Bandırma ve Antalya Şubeleri ile daha önceki tarihlerde programa katılması gereken Mardin Şube, Mardin Büyükşehir Belediyesi'ndeki örgütlenme çalışmalarını tamamlayarak, bu seminere katıldı. Bu gruptaki seminere 93 kişi katıldı.



20-21 Ekim 2016 tarihlerinde yapılan ve Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ile Genel Yönetim Kurulu Üyelerinin de katıldığı son grup olan **9. grup** seminerine İzmir 6 Nolu, İstanbul 3 Nolu ve Muğla Şubelerinden 78 kişi katıldı.

Yukarıda bahsedilen programa göre sunular, aktiviteler yapıldı ve seminer sona erdi.



Eğitimlerin tamamlanması sonrasında kapanış konuşması yapan Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, emeğe yönelik saldırıların arttığı bir dönemde başarıyla gerçekleştirilen seminere katılan temsilcilerimize, sunum yapan emek dostu akademisyenlere ve Eğitim Dairesi'ne teşekkür etti.

Sendikamızın ciddi bir fedakarlıkla yaptığı ve "geleneksel" bir hal alan bu seminerlerin amacına ulaştığını ve örgütümüzün de bütün unsurlarıyla bu seminerlerin önemine uygun davrandığını görmüştür.

1996 yılından beri yapılan Ören İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Seminerleri'nde ilk kez bu kadar sayı ve ağırlıkta taşeron işverenlerde çalışan üyemiz katıldı.

Biliyoruz ki taşeronla iş verme, bir eğilim ya da bir yöntem olmaktan çıkmış, bir devlet politikasına dönüşmüştür. Bu nedenden dolayı önümüzdeki dönemde örgütlenme çalışması ağırlıklı olarak taşeron işyerlerinde olacaktır. Taşeron işyerlerinde yaşanan her türlü sorun da tüm boyutlarıyla bu seminerlerde tartışılmış, üyelerimiz bilgilendirilmiş dolayısıyla kadrolarımızın **taşeron işyerlerinde örgütlenme çalışmalarına** daha donanımlı katılmalarına katkı sağlanmıştır.

Ülkemizin dört bir yanından gelen yönetici, temsilci ve öncü üyelerimizin bizlere de katkısı oldu, bizler de onlardan çok yararlandık. Bu seminerlerde bir kez daha görüldü ki işkolumuzda sınıf derdi olan, temel sendikal sorunlarla ilgilenen tek sendika Genel-İş'tir. Seminer, bütün boyutlarıyla önümüzdeki zorlu dönemde umutlarımızı artıran bir etki de yaratmıştır. Eğitim Dairesi olarak katılan ve destek veren herkese teşekkür ederiz.



ÖRGÜTLENME

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Önemi, Atanma Biçimi ve Güvenceleri

İşyeri sendika temsilcilerini, bir sendikanın örgütlü olduğu işyerindeki en önemli kurumsal varlığı olarak tanımlamak sanırız abartılı olmaz. İşyeri sendika temsilcileri; sendika ile üye; sendika ile işveren ve üye ile işveren arasında adeta köprü durumundadır. Şöyle ki, işyeri sendika temsilcileri;

Üyeler açısından; sorunlarının çözümü konusunda başvuracağı ilk kapı, işyerlerindeki sorunların aşılması konusunda birinci derecede sorumlu, işverene karşı kendisini savunan,

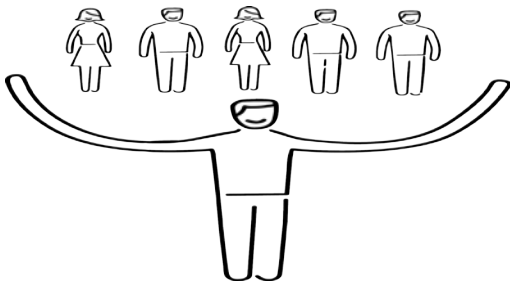
Sendika açısından; en ücra işyerlerindeki gözü-kulağı, işyerlerindeki ağırlığının ve gücünün göstergesi, üye ile işveren, işveren ile sendika arasında doğabilecek sorunların çözümünde birinci derecede görevli,

İşveren açısından; işyerindeki sorunlarının çözümü konusunda başvuracağı ilk kapı, işçiyi kendisine karşı savunan ve bu açıdan o işyerinde sendikanın kendisidir.

İşyeri Sendika Temsilcileri Nasıl Belirlenmelidir?

Sendikamız tüzüğüne göre, böyle bir görev üstlenecek olan kişilerin üyelerce seçilmesi ve sonrasında atanması gerekir. Tüzüğümüzün 44. maddesi uyarınca; İşyeri temsilciler kurulu, Yasada belirtilen en çok sayıda olmak üzere, işyerinde çalışan ve Sendikalar Yasasının öngördüğü niteliklere sahip olan üyeler arasından; ilgili işyerinde çalışan **üyelerce seçilen** işyeri sendika temsilcilerinden oluşur.

Tüzüğümüzün bu maddesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 27/2. maddesinde de desteklenecek biçimdedir; "Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır." Buradan da anlaşılacağı üzere **temsilcilerin seçimle belirlenmesi** Sendikamızın ilkesi olmasının yanında artık **yasal bir zorunluluktur**.



6356 sayılı Kanunu 27/1. maddesi uyarınca toplu sözleşme yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde **işçi sayısı (üye sayısı değil);**

50'ye kadar ise **en çok bir,**

51 ile 100 arasında ise **en çok iki,**

101 ile 500 arasında ise **en çok üç,**

501 ile 1000 arasında ise **en çok dört,**

1001 ile 2000 arasında ise **en çok altı,**

2000'den fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. Sendika, temsilci atanmış işyerinde yeniden yetki belgesi aldığı anda seçimi yenileme ve aynı kişiler temsilci seçilse dahi tekrar atama yapmalıdır. Aksi takdirde temsilcilik geçersizdir.

Temsilci, işten ayrılır, emekli olur ya da sendikadan istifa ederse de görevi son bulmuş olur. Ayrıca sendikanın görevini hakkıyla yerine getirmeyen temsilciyi görevden alma yetkisi de bulunmaktadır.

İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi

6356 sayılı Kanununun 24. maddesi uyarınca; işveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. Ayrıca İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri

Sendikalar Kanununun 27. maddesinde temsilcinin görevleri sayılmıştır; "İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır."

Ayrıca İşyeri Sendika Temsilcileri;

- İşyerinde çalışan işçilerin tamamının Sendikamıza üye olmasını sağlamaya çalışmalı,
- Delege seçimlerinin yapılmasında sendika merkez ve şube yönetimine yardımcı olmalı,
- İşyerinde düzenlenen eğitim seminerlerine tüm işçilerin katılımını sağlamaya çalışmalı,
- Sendikanın düzenlediği eylemlere tüm işçilerin katılımını sağlamaya çalışmalı,
- Sendikamızın her türlü bildiri, duyuru ve yayını işyerinde çalışan işçilere ulaştırmalı ve onları bilgilendirmeli,
- Sendikamızın politikalarına uygun faaliyetlerde bulunmalı,
- Üyelerimizin sendikal her türlü sorununu öncelikli sorun kabul ederek çözmeye çalışmalı,
- İşçiler arasında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, mezhep, siyasal görüş farkı gözetmeksizin işçilerin sorunlarıyla yakından ilgilenmeli, onlara yardımcı olmalı,
- Aidat listelerinin ve ödemelerinin zamanında gönderilmesini sağlamalı,
- TİS görüşmelerine esas olacak düşünce ve önerilerini, üye işçilerin de her türlü düşünce ve önerilerini alarak kendi görüşleri ile birlikte bağlı bulunduğu şubeye iletmeli,
- İşçilerle işveren arasında çıkan uyuşmazlıkları ortadan kaldırmak için gerekli çabayı göstermek, işverenin işçilere adil davranmasını sağlamak için her türlü tedbiri almalı,
- İşyerinde ortaya çıkan ve çözümü hususunda kendisini aşan sorun ve anlaşmazlıkları bağlı bulunduğu şubeye bildirerek çözümlenmesini sağlamalıdır.

İnsanca Çalışmak İnsanca Yaşamak İçin DİSK/Genel-İş'te Örgütlen!



Mardin Büyükşehir Belediyesi örgütlenme çalışmalarına Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı Mehmet Salih Doğrul da katıldı.



Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde yetkili sendikamız, örgütlenme çalışmalarımız büyüyerek devam ediyor.

Bu dönemde Sendikamız, Mardin Büyükşehir Belediyesi ve Bozova Belediyesi ile Muratpaşa Belediyesi taşeron şirketinde örgütlenmiştir. Başta bu işyerleri olmak üzere Sendikamıza toplamda 1000'i aşkın işçi üye olmuştur.

Bu üyeliklerin içinde yetkili olduğumuz Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan ve daha önce Sendikamızdan istifaya eden işçiler de vardır.

Yetki tespitlerinin geldiği işyerlerinde, toplu sözleşme yetkisinin alınması ile birlikte yeni bir dönemin başlayacağına inanıyor ve Sendikamıza üye olan bütün işçilere hoşgeldiniz diyoruz.

TOPLU SÖZLEŞMELER

Çankaya Belediyesi, Belde A.Ş. ve İmar A.Ş. Toplu Sözleşmelerine CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu da Katıldı

Sendikamız ile Çankaya Belediye Başkanlığı, Çankaya Belde A.Ş ve Çankaya İmar A.Ş. işverenlikleri arasında toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanarak sözleşmelerimiz törenle imza altına alındı. 2000'den fazla üyemizi ilgilendiren toplu iş sözleşmeleri ile işçi ücretleri ve sosyal haklarında önemli iyileştirmeler sağlandı. Sözleşmeler ile haftalık çalışma süresinin bütün işyerlerinde 40 saat olması sağlanırken, işçi ücretlerinde en düşük artış oranının birinci yıl için %12 olmak üzere işçilerin yevmiyelerine göre artan oranlı ücret zamları belirlendi.



Çankaya Belediye Başkanlığı'nda gerçekleştirilen törene Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan ve GYK üyeleri, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu ve CHP milletvekilleri, Çankaya Belediye Başkanı Alper Taşdelen ve belediye yöneticileri, Ankara 1 Nolu Şube Başkanı Ozan Ergun Doğan ve Sendikamız Ankara şube yöneticileri, temsilcileri, üyelerimiz katıldı. Törende "Emek en yüce değerdir", "Onurlu bir geçmiş, aydınlık bir geleceğe Çankaya işçisiyle el ele" afişleri süsledi.

Buca Belediyesi'nde İşçilere 1200 TL 1 Mayıs Ödemesi

İzmir Buca Belediyesi ile Sendikamız arasında 2 yıl yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı.

01 Mart 2016 - 28 Şubat 2018 tarihleri arasında yürürlükte kalacak toplu iş sözleşmesine göre vasıfsız işçilerin yevmiyeleri 143 TL, vasıflı işçilerin yevmiyeleri ise 150 TL olarak belirlendi. Sözleşmenin ikinci yılında ücret ve sosyal haklara TÜFE+2 puan refah payı oranında artış yapılması kararlaştırıldı. İşverenin ücretsiz kreş hizmeti vermesinin yer aldığı sözleşmede kreş hizmetinin verilemediği durumda ise her ay için 250 TL kreş yardımı verileceği hüküm altına alındı. Sözleşmeye göre 1 Mayıs'ta bütün işçilere net 1200 TL 1 Mayıs ödemesi yapılması da kararlaştırıldı.



İmza törenine, Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, Buca Belediye Başkanı Levent Piriştina, Sendikamız Genel Yönetim Kurulu üyeleri, DİSK Ege Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, Sendikamız İzmir 5 No'lu Şube Başkanı Ali Haydar Kara ile şube yöneticileri, belediye yöneticileri, işyeri temsilcileri ve üyelerimiz katıldı.

Çiğli Belediyesi İşçilerine Hafta Tatili ve Bayram Çalışmasında 4 Yevmiye Ücret

Sendikamız ile Çiğli Belediyesi arasında 9. dönem toplu iş sözleşmesi 24 Ağustos 2016 tarihinde iki yıl olarak imzalandı. Toplu iş sözleşmemize göre yıllık ücretli izinler 25 iş günü ile 42 iş günü arasında belirlenirken, üç yıldan fazla çalışan işçilerin ihbar süreleri 40 hafta, hafta tatili ve bayram çalışmaları ücreti ise 4 yevmiye olarak belirlendi. Sözleşme ile vasıfsız işçilerin günlük ücretleri 135 TL'ye vasıflı işçilerin ise 141 TL'ye yükseltildi. Toplu sözleşme imza törenine, Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, Çiğli Belediye Başkanı Hasan Arslan, Sendikamız Genel Yönetim Kurulu üyeleri, DİSK Ege Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, Sendikamız İzmir 5 No'lu Şube Başkanı Ali Haydar Kara ile şube yöneticileri, temsilcileri, üyeleri ve belediye yöneticileri katıldı.



Kızıltepe Belediyesi'nde Kadınların Yasal Doğum Sürelerine 4 Hafta Daha Ücretli İzin

Sendikamız ile Mardin ili Kızıltepe Belediye Başkanlığı arasında 3. dönem toplu iş sözleşmesi imzalandı. 08 Eylül 2016 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesi 2 yıl yürürlükte kalacak.



Toplu sözleşme ile günlük taban ücret 88-TL olarak belirlenirken birinci yıl için %12 ikinci yıl için ise %13 oranında ücret zammı yapılacaktır. Sözleşme ile 8 Mart ve 25 Kasım günleri kadın işçilerin ücretli izinli olması sağlandı. Yasal doğum izin süresine ilave olarak 4 hafta daha ücretli izin sağlanırken, çocuk 1,5 yaşına gelene kadar günlük iki saat emzirme izni verilmesi kararlaştırıldı.

Toplu iş sözleşmesi, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul, Mardin Şube Başkanı Emine Esen ve şube yöneticilerimiz ile Kızıltepe Belediye Eş Başkanları İsmail Ası ve Leyla Salman'ın katılımıyla imzalandı.

Beykoz Belediyesi Toplu Sözleşmesinde En Düşük Yevmiye 173 TL



Sendikamız ile İstanbul Beykoz Belediyesi arasında 7. dönem toplu iş sözleşmesi 15 Ağustos 2016 tarihinde imzalandı. 01 Mart 2016 - 28 Şubat 2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinde ücret ve sosyal haklarda önemli oranda iyileştirmeler yapıldı. Sözleşme ile en düşük yevmiye 173 TL olurken ikinci yıl için İTO-TÜİK enflasyon ortalaması oranında zam yapılması kararlaştırıldı. Toplu sözleşme imza törenine, Sendikamız Genel İş Anadolu Yakası 2 Nolu Şube Başkanı Nevzat Karataş, Beykoz Belediye Başkanı Yücel Çelikbilek, Sendikamız şube yöneticileri ve temsilcileri ile belediye yöneticileri katıldı.

Mazıdağı Belediyesi Toplu Sözleşmesinde Kadın İşçilere Her Ay Kendilerinin Belirlediği Bir Günde Ücretli İzin Hakkı



Mazıdağı Belediyesi ile Sendikamız arasında devam eden sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlandı. 01 Eylül 2016-31 Ağustos 2017 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesine göre günlük ücretler 135,50 TL olarak belirlendi. Haftalık çalışma saatinin 40 saat, yıllık izinlerin kıdemlere göre 25-30-35 iş günü olarak belirlendiği sözleşmede, kadın işçilerin her ay kendilerinin belirlediği bir günde ücretli izinli sayılması düzenlendi. İmza töreninde Sendikamız Mardin Şube yöneticileri, temsilcileri ile belediye yöneticileri bulundu.

OLAĞANÜSTÜ

Uzun tekrarlarla gerek yok. Ülkemizde bir darbe girişimi yaşandı. Sonrasında Anayasa'nın 120. maddesine göre yurt genelinde "olağanüstü hal" ilan edildi. Olağanüstü halin "yazılı" gerekçesi Anayasal düzeni ve temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelik yaygın şiddet hareketlerinin önlenmesi yani Türkçesi "darbe girişiminin bütün unsurlarının ortadan kaldırılmasıdır."

Gazetemizin geçen sayısında ve internet sitemizde hep şunu işlemeye çalıştık: OHAL Anayasa'da bulunan bir hukuki durumdur. Ancak bu hukuki müessesenin çerçevesi bellidir. **Uygulayıcılar, olağanüstü hal ilanı gerekçesine uygun davranmak zorundadır ve sadece olağanüstü hal dönemi ile sınırlı tedbir ve uygulamalar yapabilirler. Bu çerçeveye aşılsa, aşanlar hukuk dışına çıkar ve zorbalık başlar.**

Örneğin geçen sayımızda "Olağanüstü Halde Yaşamak" başlıklı yazıda sendikal haklar ile ilgili aynen şunları söylemişiz:

"...sendikalar OHAL döneminde de uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve sendikal yasaların sağladığı hakları kullanmaya devam edebilirler. Sendikalar toplu iş sözleşmesi yapabilir, iş uyuşmazlığı çıkarabilir; basın toplantısı, toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyebilir, bildiri dağıtabilir ve greve çıkabilir. **OHAL ilanının sendikal hakların kullanımıyla ilgisi yoktur.** Önemli olan hükümetin OHAL'i gerekçe göstererek hukuka aykırı ve keyfi uygulama yapmaması, sendikaların da oluşabilecek otoriter eğilime karşı bilinçli duruş sergileyebilmeleridir."

Anlaşılabileceği gibi hukuka aykırı ve keyfi uygulamalar konusunda başından beri endişelerimiz vardı. Ne yazık ki endişelerimizin haklı çıktığına hep birlikte tanık oluyoruz.

Neler Oldu?

Bir çok ihlal yaşadık. Kararnamelerle kamu personeli sorgusuz sualsiz çıkarıldı, medya organları susturuldu, sendikalar kapatıldı. Bu uygulamaların çoğu yukarıda belirttiğimiz hukuk çerçevesini ihlal etti. Olağanüstü hal ilan gerekçesini göz ardı etti. Çıkarılan kararnamelerin hukuki sonuçlarının olağanüstü hal dönemini aşmasına neredeyse özen gösterildi.

Kayyum Atamaları

Bu kararnamelerden biriyle 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 45. maddesinde değişiklik yapıldı. Seçilmiş yerel yöneticilerin, belediye başkanı ve meclis üyelerinin bir yargı kararı olmaksızın görevden alınarak İçişleri Bakanı veya Valiliklerce yerlerine atama yapılmasına olanak verildi. Hukuk önünde suçu ispat edilen bir kamu yöneticisi elbette görevden alınmalı ve tabii ki kamuyu yönetmekten men edilmelidir. Aksi düşünülemez. Ama "darbeyle mücadele" adına yargıya ait olması gereken bir yetkinin idare makamlarına geçirilmesi, "seçilmiş" olan meclis üyeleri varken idare makamlarınca dışarıdan atama yapılması kara mizahın zirvesi olmalıdır.

Bu arada çıkarılan kararnamede kayyum sözü kullanılmamış, yerine görevlendirme ifadesi yer almıştır. Kayyumluk bir hukuki kurumdur. Belirli işleri görmek veya bir malvarlığını yönetmek için atanır. Atama makamları da kanunlarda belirtilen yargı organlarıdır. Ancak belediyeler için sözünü ettiğimiz KHK düzenlemesi, basın yayın organlarında ve hatta resmi görevlilerce kayyum ataması olarak ifade edilmiş, tanımlanmıştır. Kamuoyunda

da bu hukuksuz görevlendirmeler kayyum ataması olarak bilindiği için asıl konumuza, hak ihlallerine odaklanacak terim tartışmasına girmeyeceğiz.

Hak ihlalleri Başlıyor...

Belediye başkanları yerine atanan kayyumların (elbette tümü değil) söz konusu belediyelerde evrensel sendikal hakları ve bireysel işçi haklarını ağır bir biçimde ihlal ettiklerini gözlemledik. Bu hak ihlalleri şu şekillerde gerçek:

1- Atanmış belediye işverenlerinin sendikamız ile imzalanmış geçerli toplu iş sözleşmelerine uyması ve toplu sözleşme düzenine saygı göstermesi beklentimiz ve hakkımızdır. Bu konuda bazı olumsuzluklar yaşadığımızı ifade etmek isteriz.



HAK İHLALLERİ

2- Atanmış belediye yöneticileri gerek belediyelerde ama özellikle taşeron şirketlerde işçilerin sendika seçme iradesini hiçe sayan açıklamalar yapmaktadırlar. İşveren konumundaki hiçbir belediye yöneticisi işçilerin sendika üyesi olma ve sendika seçme hürriyetlerine karışamaz, seçilmiş sendika yöneticilerini, işyeri temsilcilerini tanımayorum diyemez, bu açık bir suçtur. Evrensel bir hak ihlalidir.

3- İnceleme yaptığımız bazı yörelerde sendika şube yöneticilerimiz yıldırılmaya çalışılmakta; işyerlerinde görev yerleri değiştirilmektedir. Bu açık bir sendikal hak ihlalidir.

4- Evrensel sendikal hak ihlallerinin yanı sıra işçilerin bireysel iş hukukundan doğan hakları da ağır baskı altındadır. Atamalarla yönetilen belediyelerde ve bu belediyelerde iş yapan taşeron şirketlerde çalışan işçiler açık psikolojik taciz-yıldırma (mobbing) altındadırlar. Bazı belediyelerde psikolojik yıldırma

geçmişteki darbe hükümetlerince atanan belediye yöneticilerinin yıldırma ve tacizlerini aratır hale gelmiştir. İşçiler faşizme özgü bir anlayışla gece yarısı evlerinden işe çağırılmış, kendileriyle alay edilircesine gidin sokak temizleyin denilmiştir. Bu çalışmanın karşılığı ise ödenmemiştir.

5- Atanmış yöneticiler özellikle taşeron şirketlerden işçi çıkarmalarını istemekte, daha da ileri giderek atılacak işçilerin yerine işçi alımı için hazırlık yapmaktadırlar. Taşeron şirketlerde hali hazırda çalışan on binlerce işçinin işten atılma tedirginliğine sürüklenmesi kime ve neye hizmet etmektedir? On binlerce işçinin işten atılması ile ortaya çıkacak toplumsal sorunlar ve huzursuzluk kimin işine yarayacaktır? Toplumsal huzursuzluğun doruğa çıktığı bir dönemde bu devlet tavrının anlamı nedir? Belediye yöneticileri toplumsal huzursuzluğu körüklemek için mi belediyelere atanmışlardır?

6- Gözaltına alınan üyelerimiz yargılama sonucu beklenmeden işten çıkarılmaktadır. Gözaltı uygulaması söz konusu yerlerde olağan ve sıradan uygulamalara dönüştüğü için işten çıkarmalarla toplumsal huzursuzluk katlanarak artmaktadır.

7- Çok sayıda belediye işçisinin evlerine gitmesine izin verilmemekte; bu işçiler geniş aile efradıyla kentin çeperlerinde kurdukları derme çatma barakalarda yaşamaya çalışmaktadırlar. Bu koşullarda yaşayan işçilerden nasıl kamu hizmeti üretmeleri beklenebilir?

8- En az 100 yıllık geleneği olan kamu personeli özlük hakları ve kamu çalışma ilişkileri tümüyle yok sayılarak kamu personeline işten el çektirilmekte, işten çıkarılabilmektedir. Bu uygulamalar hukuk devleti ilkelerinin açık ihlalidir.

Kim? Ne Yapmalı? Nasıl yapmalı?

Sendikamız üzerine düşeni yapıyor, yapacak! 12 Eylül'de kapalı kaldığı dönem de dahil olmak üzere 1962 yılından beri işçilerin ezilmeden, itilip kakılmadan insana yaraşır koşullarda çalışmalarını ve insanca yaşamaları gayemiz oldu, olmaya devam edecek. Bununla da yetinmeyip, hukuk devletini, evrensel demokrasi ilkelerini, çoğulcu parlamenter demokratik sistemi geliştirmeyi de kendimize görev bildik, görev bileceğiz. Demokratik seçimleri halk egemenliğinin başlıca aracı, demokratik seçim sonuçlarını da halkın meşru iradesi olarak değerlendiriyoruz. Bunu sakatlayacak her türlü müdahalenin karşısında olmak temel ilkimizdir, bu nedenle de 15 Temmuz cuntacılarının karşısında durmayı bir demokrasi görevi olarak tanımladık.

Hukuk dışı uygulamalara karşı eleştirel tavrımız, elbette söz konusu belediyelerde çalışan üyelerimizin hukuk dışı tepkiler göstermesine yol açmayacaktır; işveren hukuk dışına çıksa bile sendika üyesi işçi hukuk içinde kalacak ve hukuksa sahip çıkacaktır. Sendikamız, işyerlerinde hukukun teminatı olmaya devam edecektir.

Seçilmiş yöneticileri görevden alınan belediyelerde, belediyenin taşeron şirketlerinde çalışıyorlar diye on binlerce üyemize suçlu muamelesi yapılmasına sessiz kalamayız, kalmayacağız; onların haklarının ihlal edilmesine, onurlarının çiğnenmesine göz yumamayız, yummayacağız.

Devleti hukuk içinde kalmaya, Devlet yöneticilerini hukuku korumaya davet ediyoruz. Bu konuda Devlet yönetiminin etkin önlemler almasını talep ediyoruz.



ZİYARETLER

KAYYUM ATANAN İLLERDE ÜYELERİMİZLE BULUŞTUK

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Genel Yönetim Kurulu ve DİSK Genel Başkanı Kani Beko Güneydoğu illerinde 29 belediyeye atanan kayyumlar ve yaşanan hak ihlalleri ile ilgili çalışma yürüttü.

Batman'da basın açıklaması ile başlayan faaliyet, Diyarbakır, Mardin ve Cizre Belediyelerine ziyaretler, demokratik kitle örgütleri ile dayanışma ve üyelerimizle yapılan görüşmeler ile devam etti.

Üyelerimizle yapılan görüşmeler ve toplantılarda, sorunlar dinlendi ve çözüm önerileri konuşuldu.



• Belediyelerde çalışan işçilere ve Sendikamızın üyelerine yönelik, işten çıkarma başta olmak üzere, baskı, tehdit, mobbing gibi uygulamalara asla yeltenilmemelidir.

Sendikamız tarafından bölgede sürdürülen çalışmalar neticesinde üyelerimize yönelik , baskı, yıldırma, işten çıkarmaya yönelik tehdit, görev değişiklikleri gibi mobbing uygulandığı görüldü.

Yapılan görüşmelerde emek ve demokrasi mücadelesinin önemi, kayyum atamalarının hukuksuz olduğu ve seçilmişlere yapılan bir darbe olduğu vurgulandı.

Batman'da Basın Açıklaması

DİSK Genel Başkanı Kani Beko ve Sendikamız Genel Yönetim Kurulu'nun da katıldığı basın açıklamasını Genel Başkanımız Remzi Çalışkan yaptı.

Remzi Çalışkan konuşmasında OHAL kaldırılmalı, her türlü baskıcı otoriter politikalar son bulmalıdır diyerek şu talepleri sıraladı:

• Belediyelere kayyum atanma uygulamasına son verilerek atanan kayyumlar yerine halkın seçmiş olduğu belediye başkanları ve belediye meclis üyeleri görevlerine iade edilmelidir.

• KHK'lar ile gerçekleştirilen antidemokratik bütün uygulamalar terk edilerek KHK'lar ile hukuksuz ve haksız bir şekilde işten atılanlar ve görevden uzaklaştırılanların görevleri iade edilmelidir.

İnceleme ve Ziyaretlerimiz

Görevden alınan eğitim emekçilerinin hak gaspları için başvurdukları CHP Batman ve Diyarbakır İl Başkanlıklarının da ziyaret edildiği görüşmelerde eğitim emekçileri ile dayanışma içerisinde olduğu bir kez daha vurgulandı.

Yaptığımız İnceleme ve Gözlemi İçişleri Bakanı Sayın Süleyman Soylu'ya İlettik

Bu işyerlerinde yapılan çalışmalar sonucunda hak ihlalleri ve üyelerimizi tedirgin eden uygulamalar İçişleri Bakanı Sayın Süleyman Soylu'ya iletildi. Bakan Soylu ile yapılan görüşmeye, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Genel Sekreter Cafer Konca, Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Araştırma Daire Başkanı Mehmet Gülyüz, DİSK Ankara Bölge Temsilcisi Tayfun Görgün katıldı.

Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemine **Girmeyin!**

Bireysel emeklilik sistemi işçinin gelecek sigortası olamaz!

Bireysel emeklilik sistemine neden girmeyelim?

- Bireyseldir
- Sermayeye kaynak sağlar
- Sermayenin ihtiyaçlarına göre verir
- Kamu yararı yoktur
- Emeklilik fonlarının getirisi piyasa getirisi kadardır
- Şirket zarar ederse işçi de zarar eder
- Anayasada yer alan sosyal devlet ilkesine aykırıdır
- İyi sermaye sınıfı için tasarruf yapmaya zorlar

Kamu emeklilik sistemini neden savunmalıyız?

- Toplumsaldır
- Kamusaldır
- Yurttaşların ihtiyacına göre verir
- Toplumsal dayanışma ilkesine dayanır
- Kimseyi dışarıda bırakmaz
- Bir sosyal devlet politikası ve yurttaşlık hakkıdır
- İşçinin geleceği güçlü bir sosyal güvenlik sistemindedir.

BES'ten Cayma Hakkınızı Kullanın!

45 yaş altı çalışan tüm işçi, memur, sözleşmeli personel çalışmaya başladığı andan itibaren otomatik olarak bireysel emeklilik sözleşmesine dahil edilecektir. Çalışanların prime esas kazancının yüzde 3'ü BES için kesilecektir.

Çalışan dilerse BES'e dahil edildiğinin kendisine bildirildiği tarihten itibaren iki ay içerisinde cayma hakkını kullanacaktır. Cayma hakkını kullandığında kesilen tutarlar on gün içerisinde kendisine ödenecektir.

Hükümet önce emeklilik maaşlarını eritti, ardından emeklilik yaşını yükseltti, şimdi de sorumluluktan kaçıyor, kamu emeklilik sistemini yok etme pahasına BES'i dayatıyor:

Hükümet diyor ki:

"Emekli maaşları **düşük**, sen bana hem prim öde, emekli ol hem de katkı payı öde BES'in olsun yoksa **aç kalırsın**".

Yani **sosyal güvenlik sistemi bir nevi özelleştiriliyor.**

"Bizim sana sağladığımız sosyal güvenlik sana yetmez **tasarruf yap!**"

Yani **kamusal sosyal güvenlik sistemi planlı bir şekilde çökertiliyor.**

İşçiler diyor ki:

Devlet BES'e katkı yapacağına **emekli aylıklarını iyileştirmelidir.**

• Devlete sağlık, emeklilik, sosyal güvenlik ve işsizlik fonu için ödediğimiz primlerin üzerine bir de **zorunlu BES için ödeme yapmayacağız!**

• Bireysel emeklilik değil, **güçlü bir kamusal emeklilik** güvencesi istiyoruz!

• Emegimizi **bireysel tasarruf fonlarına** yem etmeyeceğiz!

• Emegimizden **piyasaya kaynak aktarmayacağız!**

ARAŞTIRMA

Türkiye’de Emeğin Durumu

Araştırma Dairemiz tarafından yayımlanan raporda Türkiye’de emeğin durumu ayrıntılı olarak incelendi. Türkiye’nin AB ve OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığı raporda; istihdam, işgücüne katılma, işsizlik, sendikalaşma, toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları ile iş kazaları ve meslek hastalıklarında gelinen nokta gözler önüne serildi.

Hazırlanan raporda birkaç başlık önemli ayrıntı içermektedir. Bu başlıklar incelendiğinde özetle;

Türkiye’de İşsizlik Önemli Bir Sorun!

Kadınlar için işsizlik oranının oldukça yüksek olduğunun belirtildiği işsizlik oranlarında, 2015 yılında OECD üyesi ülkelerin işsizlik oranı ortalaması % 6,7 ve AB’de % 9,2 iken Türkiye’de bu oran % 10,2’dir. DISK-AR 2014 verilerine göre ise bu oran, 3 aydır iş arama kanallarını kullanmayan ve işe başlamaya hazır olduğu halde işsiz sayılmayanlar (umutsuzlar) da dâhil edildiğinde % 16-18 olduğu ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de 3,5 Milyona Yakın İşçi Kayıt Dışı Çalışıyor!

TÜİK 2015 verilerine göre Türkiye’de toplam istihdamın %33,47’si kayıt dışıdır. Ücretli, yevmiyeli veya maaşlı çalışanların ise %18,33’ü, bir başka deyişle 17 milyon 827 bin kişi içerisinde 3 milyon 269 bin işçi kayıt dışı çalışmaktadır.

Türkiye’de İstihdam, OECD ve AB Ortalamalarından Düşük!

Çalışma çağındaki nüfus için, işgücüne katılma ve istihdam oranları incelendiğinde,

İsveç’te işgücüne katılma oranı % 71,9, Almanya’da % 60,4, Fransa’da % 56,5, Hollanda’da % 64,4, OECD ortalamasında % 62,1,



Türkiye’de %50,5, istihdama katılım oranında ise AB ortalaması % 65,7, OECD ortalaması % 66,3 iken Türkiye’de % 50,4’tür.

Kamuda Güvenceli İstihdamın Yerini Güvencesiz ve Geçici İstihdam Alıyor!

Özel sektörde istihdamın, kamu sektöründeki istihdama göre yaklaşık 7 kat daha artmış, 2010-2015 dönemleri arasında kamu sektöründeki işlerde güvenceli istihdam biçimleri zayıflamış, 2010 yılında kamu sektöründeki işçi sayısı (kadrolu-geçici) 420 bin 444 iken 2015 yılında % 13,2 düşerek 364 bin 593 olmuştur. Aynı yıllarda sadece kadrolu işçi sayısında %17,1 düşüş, geçici ve düzensiz çalışma biçimi olan geçici işçilikte ise % 50’lik bir artış olmuştur. Memur sayısı % 34 artarak 2 milyon 894 bine ulaşmıştır.

Türkiye’de Çalışma Süresi, OECD Ortalamasının Üstünde ve 6,5 Milyona Yakın İşçi Haftalık 50 Saatin Üstünde Çalışıyor!

Birçok ülkede haftalık çalışma süreleri 35 saate kadar inmiş, OECD ortalaması 36,7 saat olmuştur. Türkiye’de ise haftalık çalışma süresinin yasal olarak 45 saat olmasına karşın ortalama çalışma süresi 49 saatten fazladır. Ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların %65’i (11 milyon 619 bin kişi) ise 41 saat ve üzeri çalışmaktadır.

Türkiye’de Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Oranı, OECD Ülkelerinin Çoğundan Düşük!

Ocak 2016 verilerine göre gerçek sendikalaşma oranı %9,9 iken toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı %6 olduğu tespit edilmiştir. OECD örnek ülkelerinin hepsinde (Türkiye hariç) toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranlarının sendikalaşma oranlarından fazla olduğu belirtilerek, örnek olarak Fransa’da sendikalaşma oranının %7,7, toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranının ise %96,9 olduğu belirtildi.

Türkiye’de İş Kazası Sonucu Hayatını Kaybeden İşçi Sayısı Artıyor!

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi’nin raporunun da irdelendiği çalışmada, 2015 yılında en az 1730 işçinin hayatını kaybettiği vurgulanarak, Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeterince ilerleme sağlanmadığı da ifade edildi.

Türkiye’de Emeğin Durumu Raporu’na ulaşmak için bağlantı adresi: <http://www.genel-is.org.tr/turkiyede-emeğin-durumu-kitapçığı-cikti,2,12779#.WCBGIVC-Hk>

Belediyelerde Mesleki Yeterlilik



Emek Araştırma Kitapçıkları sersinin ikincisi olan Belediyelerde "Vasıfsızlık" Bilmecesi ve Mesleki Yeterlilik kitapçığında, mesleki yeterlilik belgesi incelenmiş, mesleki yeterlilik belgesi alınmasının zorunlu hale getirilmesindeki amaç ve hangi işlerde zorunlu olduğu, belge alınması için girilmesi gereken sınav şartları açıklanmıştır. Bununla birlikte belediyelerde yapılan işler incelenerek, hangi belediye işlerinde belge alınması zorunlu, hangi işlerde zorunlu olmadığını anlatıldığı kitapçıkta mesleki yeterlilik belgesinin zorunlu hale getirilmesi ve özel şirketlere bu yetkinin verilmesine dair bir değerlendirme yapılmıştır.

Belediyelerde "Vasıfsızlık" Bilmecesi ve Mesleki Yeterlilik Kitapçığı'na ulaşmak için bağlantı adresi: <http://www.genel-is.org.tr/belediyelerde-vasıfsızlık-bilmecesi-ve-mesleki-yeterlilik-kitapçığı-cikti,2,12918#.WCBFjoVC-Hk>

"Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi" Broşürü Çıktı

Zorunlu BES'in (bireysel emeklilik sistemi), sosyal güvenliğe piyasa darbesi olarak adlandırıldığı broşürde, kamusal bir hak olan emeklilik hakkının özelleştirilmek istendiği, zorunlu bireysel emeklilik sistemi ile emekçilerin sırtından ulusal tasarruf sağlanmaya çalışıldığı, zorunlu bireysel emeklilik sistemi düzenlemesinde Anayasa'ya aykırı durumlar oluşacağı ve Anayasa'ya aykırı olan maddelerin incelenmesi yer almıştır. Bununla birlikte broşürde zorunlu BES'in bir an önce iptal edilmesi için TBMM'deki muhalefet grupları tarafından Anayasa Mahkemesine taşınması çağrısı ile EMEKLİLİK KAMUSAL BİR HAKTIR ÖZELLEŞTİRİLEMEZ vurgusunun altı çiziliyor.

Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi Broşürü'ne ulaşmak için bağlantı adresi: <http://www.genel-is.org.tr/zorunlu-bireysel-emeklilik-sistemi-brosuru-cikti,2,12807#.WCBF84VC-Hk>



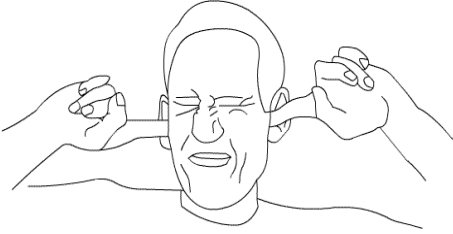
İŞYERİNDE SAĞLIĞIMIZI ETKİLEYEN



RİSK ETMENLERİ

İşçinin çalışma ortamından kaynaklı ve işçinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye atacak tehlikeler ve bu tehlikelerin meydana getirdiği risk kaynakları neyse o kaynağa uygun sağlık ve güvenlik gözetimi planlanmalıdır. Bunun için de öncelikle işyerindeki tehlikeler belirlenmeli, kimlerin, nasıl zarar görebileceği saptanmalı, risklerin analizi yapılmalı, bunun sonucuna göre alınacak kontrol önlemlerine karar verilmeli ve önlemler uygulamaya konulmalıdır.

İşçilerin çalışma yaşamında maruz kaldığı ve sağlıklarını bozacak olan risk etmenleri aşağıda belirtildiği şekilde sınıflandırılabilir:



1. Fiziksel kaynaklı risk etmenleri

Gürültü ve titreşim
Yüksek ve alçak basınçta çalışma
Soğuk ve sıcakta çalışma
Tozlar
Radyasyon

2. Kimyasal kaynaklı risk etmenleri

Ağır metaller
Çözücüler
Gazlar

3. Biyolojik kaynaklı risk etmenleri

Bakteri kaynaklı olanlar
Virüs kaynaklı olanlar
Biyoteknoloji kaynaklı olanlar

4. Psikolojik kaynaklı risk etmenleri

5. Ergonomiye özensizlikten kaynaklanan risk etmenleri

1. Fiziksel kaynaklı risk etmenleri

Çalışılan ortamın, gürültü, sıcaklık, nem, basınç, toz, radyasyon ve kullanılan aletlerdeki titreşim gibi fiziksel özellikleri insan sağlığını etkiler.

Bu sayımızda çağımızdaki makineleşmenin getirdiği sorunlardan biri olan gürültüyü işleyeceğiz.

Gürültü Nedir?

Gürültü, hoş gitmeyen, istenmeyen, rahatsız edici ses olarak tanımlanabilir.

1977 yılında yayınlanan ILO 148 sayılı gürültü ve titreşim hakkında sözleşme kararında; gürültü, işitme bozukluğuna neden olan veya sağlığın bozulmasına veya başka tehlikelerin meydana gelmesine neden olan seslerdir.

Peki nasıl duyarız?

Duyuma, ses dalgalarının kulak zarındaki hareketleri sonucu oluşur. Kulak zarı titreşir, iç kulak kemiklerini harekete geçirir ve bu daha sonra bir sıvı içeren salyangoz şeklindeki organ olan kulak salyangozu üzerine baskı uygular. Kulak salyangozu içindeki sıvının hareketi, sesi beyne ileten minik tüylü hücreler tarafından algılanır. Aşırı gürültüye maruz kalma sonucu ise bu tüylü hücreler hasar görür ve duyma sağlığımız bozulur.

İnsanoğlu 20 Hz ile 20,000 Hz frekanslar arası sesleri duyabilmektedir.

İnsan kulağı, sıfır desibel(dBA) (duyma eşiği) ile 140 desibel(dBA) (tehlikeli bir maruziyet düzeyi, ağrı eşiği) aralığında olmak üzere, desibel (dB) cinsinden ölçülür. Buna göre çeşitli ses düzeyleri için değerler aşağıda verilmiştir:

0 Duyulabilir en zayıf sesler	70 Gürültülü radyo veya TV
10 Yaprak hışırtısı, fısıltı	80 Yoğun cadde
20 Çok sessiz bir mekan	90 Yakından geçen ağır vasıta
30 Alçak sesle konuşma	100 Yol matkabı 110 Motorlu zincir testere
40 Sessiz bir ofis	120 Perçinleme makinesi
50 Normal konuşma	140 Yakından havalanan jet
60 Yoğun ofis	

Gürültü düzeylerine göre (izin verilen) günde en fazla ne kadar süre çalışılabilir?

Gürültünün sürekli ya da kesikli olması durumlarında;

GÜRÜLTÜ DÜZEYİ	GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ
85 dB(A)	8 Saat
90 dB(A)	4 Saat
95 dB(A)	2 Saat
100 dB(A)	1 Saat
105 dB(A)	1/2 Saat
110 dB(A)	1/4 Saat
115 dB(A)	1/8 Saat



Günlük, gürültü maruziyet düzeyi ve gürültü maruziyet süresi işitme hasarı riskini belirleyen dış parametrelerdir.

Gürültü Düzeyi (dB)	İşitme Yeteneği Kaybı (%)		
	5 yıl sonra	10 yıl sonra	20 yıl sonra
80	0	0	0
90	4	10	16
100	12	29	42
110	26	55	78

İşitme hasarı günlük 85 dB(A) veya daha fazla gürültü düzeylerine maruz kalma nedeniyle oluşabilir. 85 ile 89 dB(A) günlük gürültü düzeylerinde hasar yalnızca uzun süreli maruziyetlerden sonra oluşabilirken, 90 dB(A) ve üzerindeki düzeylerde hasar riski belirgin olarak daha yüksektir. Günlük 85 dB(A)'den daha az gürültü maruziyet düzeylerinin gürültüden dolayı işitme hasarı yaratması pek olanaklı değildir. Sağlıklı kulakları olan kişilerde, 90 dB(A)'de günlük gürültü maruziyet düzeyi süresi 6 yılı, 87 dB(A)'de 10 yılı ve 85 dB(A)'de 15 yılı aşmazsa genellikle gürültüden dolayı işitme hasarının oluşmayacağı varsayılabilir.

İşyerinizdeki gürültünün yüksek olup olmadığını nasıl anlarsınız?

İşyerinde 1 metre uzaktaki biriyle konuşurken sesinizi yükseltmek zorunda kalıyorsanız, iş bitiminde evinizde ya da arabanızda radyonuzun ya da televizyonunuzun sesini başkalarına rahatsız edici gelecek kadar yükseltiyorsanız, iş bitiminde kulaklarınızda çınlama ya da uğultu oluyorsa, iş dışındaki kalabalık bir ortamda karşınızdakıyla konuşmanızı anlama sorununuz varsa işyerinizde bir gürültü sorunundan şüphelenilmelidir. İşyerinizde gürültünün yüksek olup olmadığını anlamak için, işyerinizde gürültü ölçümü yapılmalı, bu sayede işyerindeki gürültünün izin verilen sağlık sınırlarının üzerinde olup olmadığı, hangi alanlardaki çalışanların bundan etkilendiği kesin olarak belirlenmelidir.

Gürültülü ortamın işçi üzerinizdeki etkileri nelerdir?

Fiziksel Etkiler: Geçici veya sürekli işitme bozuklukları oluşabilir.

Fizyolojik Etkiler: Kan basıncı artışı, dolaşım bozuklukları, solunumda hızlanma, kalp atışlarında yavaşlama, ani refleksler gözlenebilir.

Psikolojik Etkiler: Davranış bozuklukları, aşırı sinirlilik, stres hali gözlenebilir.

Performans Etkiler: İş veriminin düşmesi, konsantrasyon bozukluğu, hareketlerin yavaşlaması gözlenebilir.

**Gürültüden korunmak için ne tip önlemler alınması gerekir?**

Gürültülü ortamlardan korunmak için alınması gereken önlemler,

1. Gürültüyü kaynaktan azaltmak (ekipmanları daha az gürültülü ekipmanlarla değiştirmek, vb.),
 2. Gürültüyü kaynakla alıcı arasındaki yolda azaltmak (gürültü kaynağını başka bir mekanda tutmak, vb.)
 3. Gürültüyü gürültüye maruz kalan işçide engellemek (izolasyon, kişisel koruyucu donanımlar)
- yöntemleri kullanılmaktadır.

İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

Kişisel Koruyucu Donanımlar ne zaman kullanılmalıdır?

İşyerinde gürültü düzeyi 85 dB(A) 'e ulaştığı ya da geçtiğinde gürültüden korunmak için Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) kullanılmalıdır. Kulak koruyucularının kullanılması aşağıdaki gibi bir alıştırmaya programına göre başlanmalıdır. 5. günden sonra kulaklık kullanmakta sorun yaşıyorsa işyeri hekimine veya iş güvenliği uzmanına durum bildirilmelidir.

SABAH	ÖĞLEDEN SONRA
1. GÜN 30 Dakika	30 Dakika
2. GÜN 1 Saat	1 Saat
3. GÜN 2 Saat	2 Saat
4. GÜN 3 Saat	3 Saat
5. GÜN Tüm vardiya süresince	

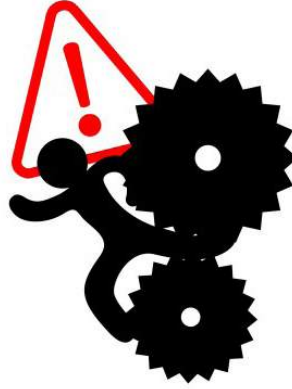
Gürültü meslek hastalığına neden olur mu?

Gürültü zararlarının meslek hastalığı sayılabilemesi için gürültülü işte en az iki yıl ve gürültü şiddeti sürekli olarak 85 dB(A)'in üstünde olan iş yerlerinde ise en az 30 gün çalışmış olmak gerekir.

Gürültü için yükümlük süresi (Sigortalının meslek hastalığına sebep olan işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıktığı tarih arasında geçen en uzun süreyi ifade eder.) 6 ay olarak belirtilmiştir.

Gürültü ile ilgili yasal bir düzenleme var mıdır?

İşçilerin gürültüye maruz kalmaları sonucu oluşabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden, özellikle işitme ile ilgili risklerden korunmaları için asgari gereklilikleri belirlemek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 28 Temmuz 2013 tarihinde (Resmi Gazete sayı 28721) "ÇALIŞANLARIN GÜRÜLTÜ İLE İLGİLİ RİSKLERDEN KORUNMALARINA DAİR YÖNETMELİK" çıkarmıştır.



Sessiz kaldıkça DAHA AĞIR KOŞULLARA katlanmak zorunda kalır, iş cinayetlerinde DAHA FAZLA ÖLÜRÜZ!

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi çağrısıyla "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesi... Atılması Gereken Adımlar..." başlıklı forum 1 Ekim 2016 Cumartesi günü İstanbul Tabip Odası'nda gerçekleştirildi.

Emek ve meslek örgütlerinden çok sayıda İSİG gönüllüsünün katıldığı forumda son yıllarda yaşanan katliam boyutundaki iş cinayetleri, işçi ve emekçilere yönelik saldırılarda OHAL'le birlikte artışlar için, "Sessiz kaldıkça daha ağır koşullara katlanmak zorunda kalır, iş cinayetlerinde daha fazla ölürüz" denildi.

İSİG önlemlerinin alınması için devletin işçiden aldığı vergiyi yine onu öldüren sermaye sahiplerine teşvik, fon vs. şeklinde peşkeş çektiği vurgulanarak daha fazla ölmek için sürdürülen mücadelenin daha güçlü yapılmasının önemli olduğu belirtildi.

Basın alanında işçilerin yıpranma payı hakkının 2008'de geri alındığını hatırlatılarak bu hakkın geri kazanılmasının önemine değinildi. Matbaalarda çalışan işçilerle yapılan anket çalışmasında, işçilerin çoğunluğunda mesleki rahatsızlıklar gözlemlendiği belirtildi. Basın işçilerinin karşılaştığı baskılara dikkat çekilen toplantıda, "İşçiler iş cinayetlerinde ölüyor, bunun haberini yapan gazeteciler de kurşunlanarak ölüyor, tutuklanıyor" dendi.

İşçi ölümlerinin en çok yaşandığı işkolu olan inşaat sektöründe, İSİG meclisinin bu konudaki katkıları sayesinde kimi inşaat alanlarında iyileşmeler görüldüğü, bunlardan birisi olan Emaar Square şantiyesinde, daha önce günde birkaç iş kazası yaşanırken, İSİG kurulu oluşturulup işçilerin etkin olarak yer aldığı çalışma ile iki aydır iş kazası yaşanmadığı ve çalışma koşullarında iyileştirmeler sağlandığı aktarıldı.

İSİG önlemlerinin alınmasının bir yıl daha ertelendiğinin hatırlatıldığı toplantıda bilirkişi raporlarındaki usulsüzlüklere de dikkat çekilerek bilirkişilik konusunda siyasal bir tavrın ortaya konabilmesi için ciddi bir çalışmanın gerekli olduğu vurgulandı. Pek çok iş sahasında denetimlerin usulsüz şekilde yapıldığını ve odaların iş cinayetlerine ve iş kazalarına davetiye çıkaran bu işleyişte suç ortağı olmamaları için denetleyici-yönetici konumundaki çalışanların bilinçlendirilmesi için çalışmalar yapılması gerektiği ifade edildi.

İşçiler, emekçiler için cehennem olan çalışma koşullarının kadın için iki kat cehennem olduğu, kadınlar bilinçlenip değiştikçe toplumun da değişeceğini bilen iktidarın bu konuda kadını geriye iten politikaları uyguladığı vurgulandı. İSİG Kadın Meclisi çalışmalarının tekrar canlandırılması ve yayılmasına çok ihtiyaç olduğu belirtildi.

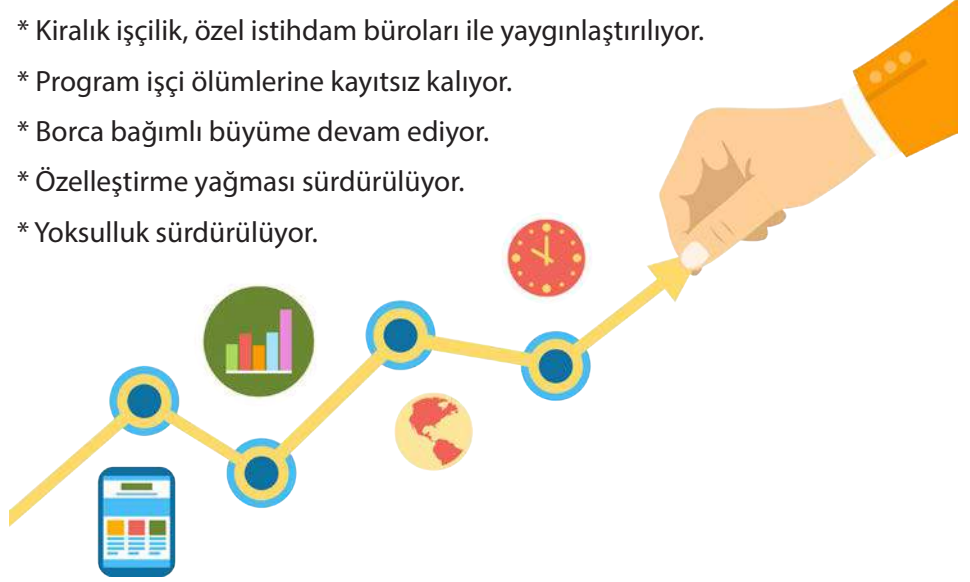
DİSK HÜKÜMETİN ORTA VADELİ PROGRAMINI DEĞERLENDİRDİ

Hükümetin Orta Vadeli Programında (2017-2019) yer alan kamu istihdamına ilişkin bölümde OHAL'e yer var, taşeron şirket işçisine yok

Programda Taşeron Şirket İşçilerine Kadro Yok

1 Kasım 2015 tarihli genel seçimlerde "Taşeron şirket işçilerine kadro" vaat ederek iktidar olan hükümetin 3 yıllık planları arasında bu vaat yer almamış, yeni programın sunuşunda "eğitim ve güvenlik" dışında kamuda personel alımı düşünmediklerini ifade edilmiştir. Verilen vaatler Orta Vadeli Program'da bir kez daha unutulmuştur.

- * Programda işçiler için adalet yok işçinin mahkemeler yoluyla hakkını arama-sı kısıtlanıyor.
- * Kiralık işçilik, özel istihdam büroları ile yaygınlaştırılıyor.
- * Program işçi ölümlerine kayıtsız kalıyor.
- * Borca bağımlı büyüme devam ediyor.
- * Özelleştirme yağması sürdürülüyor.
- * Yoksulluk sürdürülüyor.



DİSK 50. yılına girerken örgütlülüğü, çoksesliliği ve direnişi sanat kulvarında da hayata geçireceği bir koro kuruyor. İşçi marşlarını ve dünya halklarının şarkılarını seslendirecek olan koro Türkiye'de ve dünyada emeğin, birliğin, DİSK'in sesi olacak.

Soprano, alto, tenor ve bas seslerinin bulunduğu 40 kişiden oluşacak koronun şefliğini daha önce Ruhi Su Dostlar Korosu ve daha birçok koronun şefliğini de yapmış olan Berktaç T. Akyıldız üstlenecek.

İŞSİZLİK DURDURULAMIYOR

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü (DİSK-AR) Türkiye İstatistik Kurumu TÜİK'in 19 Eylül 2016 günü açıkladığı Haziran 2016 dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarını değerlendirdi. Raporda öne çıkan başlıklar şunlar oldu;

- İşsizlikte patlama yaşanıyor.
- TÜİK tarafından açıklanan dar tanımlı (standart) işsizlik oranı bir önceki yılın Haziran ayına göre 0,6 puan artarak yüzde 10,2'ye yükseldi.
- Toplam işsiz sayısı bir önceki yılın Haziran ayına göre 247 bin kişi artarak 3 milyon 127 bine yükseldi. İşsiz sayısı 2014 yılının Haziran ayına göre ise 473 bin arttı.
- Haziran 2015'te 5 milyon 856 bin olan geniş tanımlı işsiz sayısı Haziran 2016'da 6 milyon 44 bine yükseldi. Geniş tanımlı işsizlik oranı yüzde 18,5'e yükseldi.
- 2016 Haziran döneminde genç (15-24 yaş arası) işsizliği 1,7 puan artarak yüzde 19,4'e yükseldi. Kadın işsizliği ise yüzde 12,4'e yükseldi. Haziran 2016'da en yüksek işsizlik oranı yüzde 28,7 ile tarım dışı genç kadın işsizliğinde görüldü.
- Tarımsal istihdamda 420 bin, imalat sanayiinde 47 bin kişilik bir azalma yaşandı. Kamu istihdam artışı 190 bin kişi olarak gerçekleşti.
- Kamunun istihdam artışında belirleyici rolü devam ediyor. Toplam istihdamın içinde kamunun payı yüzde 13 iken, son bir yıllık istihdam artışında kamunun payı yüzde 48 oldu.



Hindistan İşçi Sınıfı Genel Greve Çıktı

Hindistan işçi sınıfı, dünya tarihinin en büyük genel grevini gerçekleştirdi. 100 milyonu aşkın işçi ücretleri, sosyal güvenceleri, sendikal hakları ve insanca yaşam hakları için bir günlüğüne iş bıraktı.

Grev çağrısı kamuda ve özel sektörde üyeleri bulunan 10 sendika tarafından yapıldı. Bu sendikalar: INTUC, AITUC, HMS, CITU, AIUTUC, TUCC, SEWA, AICCTU, UTUC ve LPF. Aralarında IndustriALL ve ITUC üyeleri de mevcut. Grev ayrıca bağımsız işçi ve hükümet çalışanları sendikalarından da destek buldu.

Otomotiv, elektronik, maden, mühendislik, petrol, savunma, tekstil, telekomünikasyon, finans, ulaşım, liman, gemicilik, sigorta, banka, demir, çelik, eğitim sektörleri çalışanları yanı sıra merkez ve eyalet hükümetleri çalışanları da greve katıldı. Grev katılanların sayısı medyada yer alan haberlere göre 100 ile 150 milyon kişi civarında oldu.

Hükümetin işçi düşmanı politikaları ve sendikaların sorunlarına duyarsız kalması grevin temel nedenleri arasında. 2014 yılında iktidara gelen sağcı hükümet özelleştirme girişimleri, kamu yatırımlarını düşürmesi, yabancı yatırımları artırması gibi adımlarıyla da işçi sınıfının tepkisini çekmekteydi.



7 Ekim Dünya İnsana Yakışır İş Günü

Temel bir insan hakkı olan çalışmak tek başına insanın ihtiyaçlarını karşılamamaktadır. Ne yazık ki günümüzde dünyada da ülkemizde de çalışma yaşamı haksızlıklarla doludur.

Çalışmak yetmez, insanca çalışmak gerekir. Güvencesizliğin ortadan kalktığı, ayrımcılığın olmadığı, sendikal hakların özgürce kullanıldığı, işçilerin çalışma koşulları üzerinde söz sahibi olduğu bir yaşam hakkıdır.



İnsana yakışır iş nasıl olur?

Adil bir ücret ile olur

İş güvencesi ile olur

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile olur

Güçlü bir sosyal güvenlik sistemi ile olur

Güçlü bir kamusal emeklilik sistemi ile olur

Sendikal hakların tam olarak uygulanması ile olur



Yoksulluk Sınırının Üzerine Çıkmak Mı Yoksa Eşitsizlikleri Ortadan Kaldırmak Mı?

* Dünyada 1 milyar insan aşırı yoksulluk içinde yaşamaktadır. Buna ek olarak 800 milyon insan ise açlık ve yetersiz beslenme ile karşı karşıyadır.

* Yetişkinlerin yüzde 9,2'si aşırı yoksulluk içinde yaşamaktadır.

* Dünya genelinde yarısı 18 yaş altındakiler olmak üzere 767 milyon insanın aşırı yoksulluk içinde yaşadığı belirlenmiştir.

* Dünya genelinde yaklaşık 385 milyon çocuk aşırı yoksulluk içinde yaşamaktadır.



Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 1993 yılında 17 Ekim gününü ülkelerde yoksulluğu ortadan kaldırmak ve bu konudaki farkındalığı arttırmak için "Dünya Yoksullukla Mücadele Günü" olarak belirlemiştir. Peki acaba gerçekten yoksullukla mücadele edilmekte midir?

Yoksulluk kavramı dünyada kapitalizmin giderek şiddetlendirdiği sınıfsal eşitsizliklerin ve sömürünün üzerini örtmek için kullanılan bir kavram haline gelmiştir.

Yukarıdaki "çarpıcı" yoksulluk verileri Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası gibi uluslararası kurumlarca açıklanmıştır. Peki bu kurumlar eşitsizlikleri hesaba katmışlar mıdır? Durum bu rakamlarda yansıtıldığından acaba daha vahim midir?

Türkiye'de yoksulluk sınırı altında yaşayan kişi sayısı giderek artmaktadır.

Resmi verilere göre yoksulluk sınırı 4 bin 997 TL alındığında 2015 yılında Türkiye'deki yoksul sayısı 6 milyon 652 bin kişidir. DİSK'in geniş tanımlı işsizlik hesaplamasına göre 5 milyondan fazla işsiz bulunduğu bir ülkede, yoksulların sayısı için 6 milyon fazlaca düşük değil midir?

Dünya Yoksullukla Mücadele Günü'nde dikkat çekmek istediğimiz nokta, yoksulluğu yaratan, yoksulluğu tanımlayan ve hesaplayan böyle uluslararası günler ilan edenlerin yoksulluğu ortadan kaldıracak özneler olmadığıdır, olamayacaklarıdır.

Çünkü yoksulluğun temelinde sınıf çatışmasının ve çelişkilerinin besleyicisi kapitalist düzenin kendisi yatmaktadır. Bu düzen ise eşitsizlikler üzerine kuruludur. Eşitsizlikler ortadan kalkmadan yoksulluk da ortadan kalkmayacaktır. Bu yüzden asıl mücadeleyi verecek olanlar örgütlü işçi sınıfıdır.

Güvencesiz Çalışmaya Karşı IndustriALL Sendikaları Sokağa Çıktı!



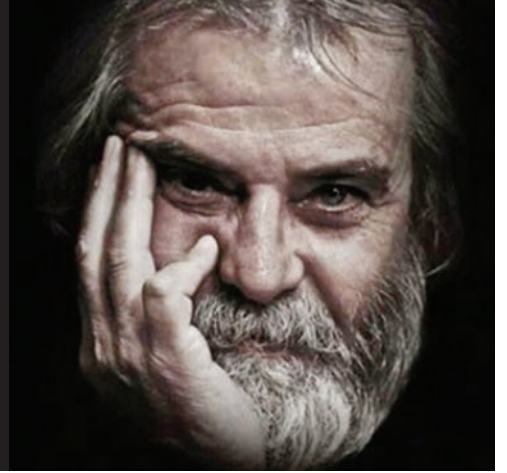
IndustriALL, maden, enerji ve imalat sektöründe faaliyet gösteren sendikaları çatısı altında toplayan uluslararası bir sendika kuruluşu ve dünya çapında 50 milyondan fazla üyeye sahip.

IndustriALL'un mücadele alanlarından biri güvencesiz çalışma. Bu amaçla kampanya yürüten küresel sendika kuruluşu 7 Ekim'de Hindistan'dan Nijerya'ya, Pakistan'dan Filipinler'e pek çok ülkedeki üyeleri ile eylemler düzenledi. Güvencesiz çalışmanın ağır sonuçlarına dikkat çekildi.

Yaklaşık 700 gemi söküm işçisi Hindistan'da eylem yaptı. Filipinler'de işçiler devlet başkanlarına güvencesiz çalışmayı durdurma sözünü tutma çağrısı yaptı. Güney Doğu Asya'da sendikalar 7 Ekim Dünya İnsana Yakışır İş Günü vesilesiyle doğum izni konusunda daha iyi düzenlemelere olan ihtiyacı dile getirdi.



İşçi Sınıfı, Jönünü Unutmayacak!



Sinemaya adım attığı ilk yıllarda canlandırdığı karakterlerle halkın sevgisini kazanan Maden filminin çekimi sonrası tanıştığı Yılmaz Güney'in de büyük etkisi ile toplumun gerçeklerini gözler önüne sermeyi amaçlayan bir sanatçı kimliği kazanır Akan.

12 Eylül'den elbette ki o da etkilenir, gözaltına alınır, hücreye atılır ama politik duruşundan da toplumcu gerçekçi aydın kimliğinden de ödün vermez. 12 Eylül'ün ardından yaratılan baskı ortamında da, sınıf mücadelesinin zayıfladığı yıllarda da yönünü iktidardan, sermayeden yana hiç çevirmemiş, inandığı değerleri ve işçi sınıfını son nefesine kadar sahiplenmeyi bilmiştir Tarık Akan.

Seni En Çok Bu Halinle Anımsayacağız!

Toplumcu gerçekçi bir aktör olarak uğruna hapis hanelere düştüğü, sansürlenene, yasaklanan, toplatılan filmlerde oynamayı göze alır. Akan'ın uğruna bedeller ödediği bu filmler ise bizi anlatır en başta; işçileri, köylüleri, ezilenleri, daha iyi bir dünya yaratmak isteyenleri ve toplumun çoğu olup da gösterilmek istenmeyenleri...

Sınıf mücadelesini anlatan Sürü, Kanal, Maden, Demiryol, Çark gibi filmlerin başrollerinde "biz" i canlandırmıştır Tarık Akan...Seyit Ali'yi, Şivan'ı, Madenci Nurettin'i...



Sanatçı kimliğinin yüklediği sorumluluğu ve işçi sınıfının yanında saf tutmayı ömrü boyunca bırakmayan onurlu bir aydındır Tarık Akan. Bu yüzden yalnızca canlandırdığı karakterlerle değil, bir sinema emekçisi olarak 1 Mayıs'larda Sinema Emekçileri Sendikası Sine-Sen kortejinde, 1990 Büyük Madenci Grevi'nde, 2009'da Tekel Eylemi'nde, Soma Katliamı protestolarında sokakta, işçi sınıfı ile birlikte saf tutuşuyla bizlerin yanında olduğunu göstermiştir.



Mücadele Hiç Bitmeyecek!

Kendisine, duruşuna yakışan bir şekilde yaşamış, öyle aramızdan ayrılmıştır Akan kuşkusuz ki...

Tarık Akan'ın kamuoyundaki son mesajı ise Yılmaz Güney'i anma gecesinde söylediği 'Mücadele hiç bitmeyecek' sözleri olmuştur. Akan'ın ömrünün son günlerinde dahi inanmaktan vazgeçmediği, uğruna bedeller ödediği, sanatına yansıttığı bu mücadele bizler için de çok değerlidir.

Onurlu aydın Tarık Akan'a vedamız olsun:

Emeğin, onurlu bir yaşamın, aydınlık yarınların mücadelesi hiç bitmeyecek!

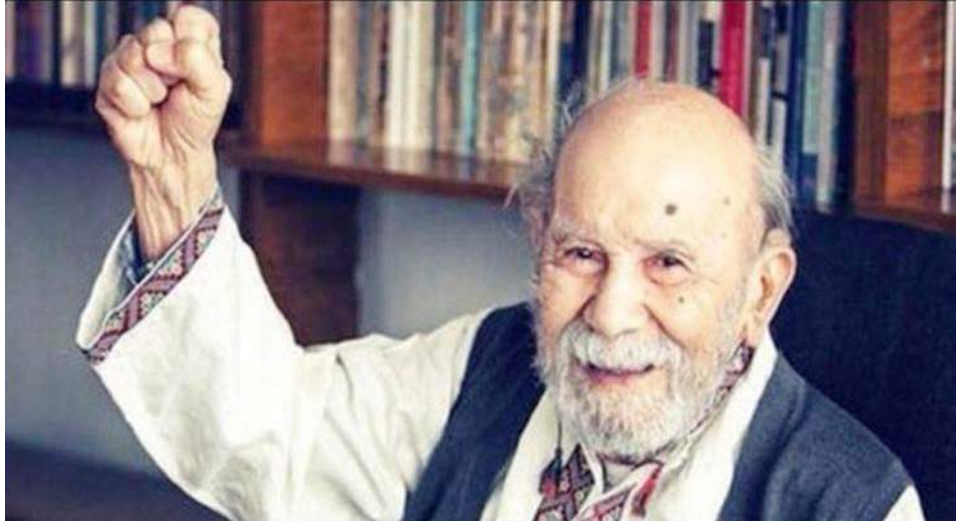
Yazar, şair, senarist ve asla yorulmayan bir mücadele adamı: Vedat Türkali

Sınıfsız, sömürsüz, insan onuruna yaraşır namuslu bir hayat için; 'Bekle yumruklarımız haramilerin saltanatını yıksın, bekle o günler gelsin...' şiirselliği ile zulme meydan okuyan, 'Bir gün tek başına' kalınsa da mücadeleye devam etmemizi salık veren 97 yıllık çınarımızı, Vedat Türkali'yi 29 Ağustos'ta kaybettik.

Karanlıkta Uyananlar'ın "Biz kurduk bu fabrikayı, kazanlarını biz yaptık. Yıktırmayacağız. Karşınızda biz varız, biz" diye haykıran işçisi, Mavi Karanlık'ın örgütsüz, küçük burjuva aydınına inat mücadelecisi İbraam'ı, Bir Gün Tek Başına'nın aydın Günsel'i, Fatmagül'ün Suçu Ne' de kadının kimliğine, bedenine yönelik şiddet ve istismara karşı yaşadığı dramla toplumun erkek egemen yüzüne dikkat çeken Fatmagül'üdür Vedat Türkali.

Asıl adı Abdülkadir Pirhasan olan ve 13 Mayıs 1919'da Samsun'da doğan Vedat Türkali, liseyi Samsun Lisesi'nde okuduktan sonra 1942 yılında İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü'nden mezun oldu. Aynı yıl eşi Merih Pirhasan'la evlendi. Maltepe Askeri Lisesi ve Kuleli Askeri Lisesi'nde edebiyat öğretmenliği yaptıktan sonra 1951'de TKP üyeliği ve siyasi eylemleri sebebiyle tutuklandı ve 9 yıl ceza aldı. 7 yıl sonunda koşullu olarak serbest kaldı.

Cezaevinden çıktıktan sonra bir süre Cumhuriyet Gazetesinde musahhahlik yaptı. Rifat Ilgaz ile birlikte 'Gar Yayınları' adlı yayın evini kurdu. Hüsamettin Gönenli adıyla yazılar yazdı. Yılmaz Güney ile tanıştı. Onun yürek lendirmesiyle 1960 yılında 'Dolandırıcılar Şahı' ile senaristliğe başladı.



Senaryolarını Vedat Türkali takma adıyla yazdı.

Toplumsal sorunlara değinen ve gerçekçi bakış açısı içeren birçok senaryo yazdı, bu ürünlerin bir bölümünü daha sonra kitap haline getirdi. Vedat Türkali, asıl adını 'Bir Gün Tek Başına' adlı romanıyla duyurdu. 1965 yılında başrollerinde Ayhan Işık ve Türkan Şoray'ın oynadığı 'Otobüs Yolcuları' adlı filmin senaryosunu yazdı. 1965'te Karanlıkta Uyananlar filmiyle Antalya Altın Portakal Film Festivali'nde En İyi Senaryo Ödülü'nü kazandı.

12 Eylül 1980 darbesinden sonra Aydınlar Dilekçesi ve Barış Derneği'nin davalarından yargılandı. 1 Mayıs 2004'ten 1 Mayıs 2005'e kadar aydınların, sanatçıların, kültür sanat kurumlarının ve insan hakları savunucularının katılımıyla 'Vedat Türkali Yılı' ilan edildi. 1974'te Milliyet Yayınları Roman Yarışması'nda birincilik ödülünü, 1976'da Orhan Kemal Roman Armağanı'nı kazandı. 2016'da Beyaz Martı Edebiyat Onur Ödülü'ne layık görüldü.

Mihri Belli'nin yakın arkadaşı ve Atıf Yılmaz'ın arkadaşı ve akrabasıdır.

"Ya siz çocuklar

Nasıl anlatmalı sizlere olup bitecekleri

Çocuklar bizim dediğimiz

Yüzümüze utanç duymadan bakmaktır

Mal değil mülk değil istediğimiz

Size namuslu bir dünya bırakmaktır"

Vedat Türkali, oyuncu Deniz Türkali ve yönetmen Barış Pirhasan'ın babası, Deniz Türkali'nin kızı şarkıcı Zeynep Casalini'nin dedesidir.



İşçileri yazdı

İşçileri anlattı

İşçilerle yürüdü

İŞÇİNİN EKONOMİK ve SOSYAL HAKLARI

ASGARİ ÜCRET VE GELİR VERGİSİ DÜZENLEMESİ

Ücretlilerden kesilen gelir vergisi konusu uzun yıllardır tartışılan bir konudur. İşçi ücretlerinin genel olarak yılın ikinci yarısından itibaren düşüyor olması doğrudan gelir vergisi dilimindeki değişim ile ilgilidir. İşçiler için gelir vergisindeki değişimin anlamı ise ücretlerinden daha fazla vergi kesilmesidir. Son olarak asgari ücret üzerinden gündeme gelen bu konu tartışılanın aksine aslında asgari ücretin üzerinde ücret alan tüm ücretlileri de (işçi ve memur) ilgilendirmektedir.



Tartışmada güncel olan ne?

Asgari ücretin ekim ayından itibaren yeni vergi dilimine girecek olması aslında Ocak ayından beri gündemde olan bir konu. Vergi matrahlarının ilk dilimi, asgari ücrete yapılan artışın altında belirlenmesi sebebiyle çıplak asgari ücretin bile ekim ayından itibaren %20'lik vergi kesintisi dilimine girmesi sonucu ortaya çıktı. Bu oransal artışın anlamı asgari ücretliden 70 TL ek vergi kesintisi yapılmasıydı. 2016 yılı için asgari ücret belirlenirken bu sorun çokça dile getirilmiş, Hükümet yetkilileri ise sonbahar geldiğinde konuyu ele alacaklarını belirtmişlerdi. Geçtiğimiz ay, Gelir Vergisi Kanunu'nda değişiklik yapılarak asgari ücretin 1300 TL'nin altında kalması durumunda altında kalan tutarın Asgari Geçim İndirimi (AGİ) ödemesi olarak ücrete eklenmesi kararlaştırıldı.

Hükümet nasıl bir düzenleme yaptı? Ücretlilerden kesilecek vergiler nasıl belirleniyor? Mesele sadece asgari ücretlileri mi ilgilendiriyor? Şimdi biraz yakından inceleyelim.

Gelir vergisi matrahları (dilimleri) nedir? Nasıl belirleniyor?

En yaygın sınıflandırmaya göre, dolaysız ve dolaylı olmak üzere iki tür vergi sistemi bulunuyor. Dolaylı vergilere en bilindik örnek KDV'dir. Dolaysız vergilerin en önemli unsuru ise gelir vergisidir. Gelir vergisi, tüm ücretlilerden (işçi-memur-tüm ücretliler) peşin olarak kesilir. İşçinin bordrosunu aldığı anda gelir vergisi hanesinde yazan miktar ücretinden her ay devlete ödemiş olduğu vergidir. Kesilen tüm vergiler ve vergi dışı gelirler toplanarak kamu kaynağını yani bütçeyi oluşturur. Gelir vergisi kesintilerinin kazanca göre değişen oranda belirlenmesi temel bir

ilkedir. Bunun temel amacı; az kazandıktan az, çok kazandıktan çok vergi alınmasını sağlamaktır. Bunu sağlamak üzere de yaygın benimsenen uygulama gelir vergisi kesintilerinin vergi dilimlerine göre belirlenmesidir. Kazanç arttıkça ödenecek vergi miktarının artması, artan oranlı vergi kesintisi sistemi ile sağlanmaktadır. Vergi oranları kanunla belirlenirken oranlara esas alınacak matrahlar Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir. Bu matrahlar bir sonraki yıl için geçerli olmak üzere her yılın sonunda Resmi Gazete'de yayımlanarak ilan edilir.

2016 yılında ücret gelirlerine uygulanacak gelir vergisi tarifesi

Gelir dilimi	Vergi oranı
12.600 TL'ye kadar	% 15
30.000 TL'nin 12.600 TL'si için 1.890 TL, fazlası	% 20
110.000 TL'nin 30.000 TL'si için 5.370 TL, fazlası	% 27
110.000 TL'den fazlasının 110.000 TL'si için 26.970 TL, fazlası	% 35

Vergi matrahı nasıl hesaplanır?

Ücretliler için gelir vergisi hesaplanırken ocak ayından başlamak üzere yıl sonuna kadar vergiye tabi tutarlar aylık olarak toplanır. Bu toplamalar sonucu işçinin yıllık kazancı vergi dilimlerinde belirlenen miktarı aşmaya başladığında aşan tutardan itibaren vergi kesintisi oranı değişecektir (%15'lik vergi oranından %20'ye geçilmesi gibi). Vergiye tabi tutar ise işçinin brüt ücretinden SGK ve işsizlik sigortası kesintileri çıktıktan sonra kalan tutardır. 2016 yılı için asgari ücretliler aylık gelir vergisi matrahı 1400 TL'dir. Unutulmamalıdır ki bu tutar yalnızca çıplak asgari ücret dışında herhangi bir geliri olmayan içindir. Eğer işçinin asgari ücret dışında kendisine nakdi olarak ödenen başkaca sosyal ödemeleri var ise gelir vergisi matrahı hesaplanırken bu tutarlar da göz önünde bulundurulur. Bu durumda işçinin çıplak ücreti asgari ücret olsa bile, yan ödemeler aldığı için gelir vergisi dilimleri daha erken değişmekte başka bir ifadeyle kesintiler artmaktadır.

Vergi diliminin belirlenmesi sadece asgari ücretliyi mi ilgilendiriyor?

Meselenin belki de en önemli kısmı burasıdır. Bugün asgari ücret üzerinden tartışılan vergi kesintisi sorunu toplamda tüm ücretlileri ilgilendirmektedir. Şöyle ki; son birkaç yıla kadar gelir vergisi yıllık matrahları belirlenirken %15'lik kesinti yapılan ilk kademe asgari ücret düzeyi göz önünde bulunduruldu. Ancak son iki yıldır vergi matrahının ilk dilimi asgari ücretin yıllık tutarının altında belirlenmektedir.

Böylece devlet tüm ücretlilerden daha fazla vergi almaktadır. Özellikle ilk kademe vergi matrahının belirlenmesinde asgari ücretin toplam tutarının bile belirlenmemiş olması, asgari ücretin üzerinde ücret alanların vergi kesinti artış aylarını da 1-2 ay öne çekmesine neden olmuştur. Bugün milyonlarca işçi ve kamu emekçisinin vergi kesinti artışlarının geçmiş yıllara göre daha önce başlamasının nedeni budur. Hükümetin bugün getirmiş olduğu düzenleme ile asgari ücretin üzerinde ücret alanlara dönük herhangi bir katkısı olmadığı gibi asgari ücretlilerin tamamını da kapsamamaktadır.



Hükümet nasıl bir çözüm getiriyor?

Hükümetin Gelir Vergisi Kanunu'nda yapmış olduğu değişiklik evli ve çocuklu asgari ücretlileri genel olarak kapsayan sadece bekar bir asgari ücretliye dikkate alan bir düzenleme. Buna göre de, hiç kimsenin eline 1300 TL'nin altında bir ücret geçmemesi hedefleniyor. Vergi kesintileri nedeniyle 1300 TL'nin altında bir ücret ortaya çıkarsa aradaki farkın Asgari Geçim İndirimi (AGİ) ödemesi olarak işçi ücretine tamamlanması sağlanacak.

Maddenin gerekçesinde "... bekar ve çocuksuz hizmet erbabının geçim indirimi dahil, 2016 yılı Ekim ayında net ücretinin 1.231,08 TL olduğu, 1300 TL'nin altında kalan 69,91 TL'lik kısmının asgari geçim indirimine ilave edilerek, 1.300,99 TL olarak hizmet erbabına ödeneceği" belirtilmekte.

Burada iki açıdan yapılan düzenleme eleştirilmelidir. Birincisi; Hükümet vergi matrahlarında değişiklik yaparak ilk kademe yıllık vergi matrah tutarı asgari ücret göz önünde bulundurulup yukarı çekilseydi, bütün işçi ve memurlara adil bir şekilde yansıtılmış olur, asgari ücretin üzerinde ücret alan kesimlere de bir vergi iadesi söz konusu olabilirdi. İkincisi; asgari ücret üzerinde yapmış oldukları aldatmacadır. Brüt 1647 TL olan asgari ücretin net tutarı 1177 TL'dir. Hükümet yılın başında yapmış olduğu aldatmacaya bir yenisini daha ekleyerek bekar bir işçinin AGİ dahil ücretini "asgari ücret" varsayarak herkesi yanıltmaktadır.

Asgari ücretliler vergi kesintisinden gerçekten mağdur edilmeyecek mi?

Hükümetin yapmış olduğu düzenleme ile asgari ücretin üzerinde ücret alanlar yararlanmadığı gibi, asgari ücretlilerin de tamamı yararlanamayacak. Şöyle ki, Asgari Geçim İndirimi tutarları kişinin medeni durumu, çocuk sayısı, eşinin çalışıp çalışmamasına göre farklılıklar göstermektedir. 2016 yılına dair AGİ ödeme tutarları aşağıdaki gibidir:

ASGARI GEÇİM İNDİRİMİ 2016 HESAPLANMASINA İLİŞKİN TABLO (2016 yılı içerisinde uygulanacak rakamlar aşağıda hazırlanmıştır.)	
ÜCRETLINİN MEDENİ DURUMU	AYLIK TUTAR
- BEKAR	123,53 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN	148,23 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 1 ÇOCUKLU	166,76 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 2 ÇOCUKLU	185,29 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 3 ÇOCUKLU	209,99 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 4 ÇOCUKLU	209,99 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 5 ÇOCUKLU	209,99 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN	123,53 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 1 ÇOCUKLU	142,05 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 2 ÇOCUKLU	160,58 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 3 ÇOCUKLU	185,29 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 4 ÇOCUKLU	197,64 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 5 ÇOCUKLU	209,99 TL

Örneğin 3 çocuğu olan ve eşi çalışmayan bir asgari ücretli işçinin ocak ayında AGİ tutarı dahil ücreti 1387 TL'dir. (1177+209,99) Gelir vergisinin ekim ayından itibaren %20'ye çıkması durumunda yaklaşık 70 TL ek vergi kesintisi ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işçinin eline 1317 TL geçecektir. Bu tutar 1300 TL'nin altına düşmediği için bu işçiler için vergi kesintisinden kaynaklı ek herhangi bir ödeme söz konusu olmayacaktır. Başka bir deyişle bu işçi çıplak ücreti asgari ücret olmasına karşın AGİ tutarı yüksek diye %20 gelir vergi kesintisine tabi olacaktır. Dolayısıyla Hükümetin "asgari ücretlinin vergi artışından mağdur edilmeyeceği" söylemi gerçek değildir.

Savassız, Sömürsüz, Baskısız Bir Türkiye ve Dünya için **BARIŞTA** Birleşelim



GENEL-İŞ EMEK GAZETESİ Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı EYLÜL - EKİM 2016 Sayı: 144

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: 15.11.2016