

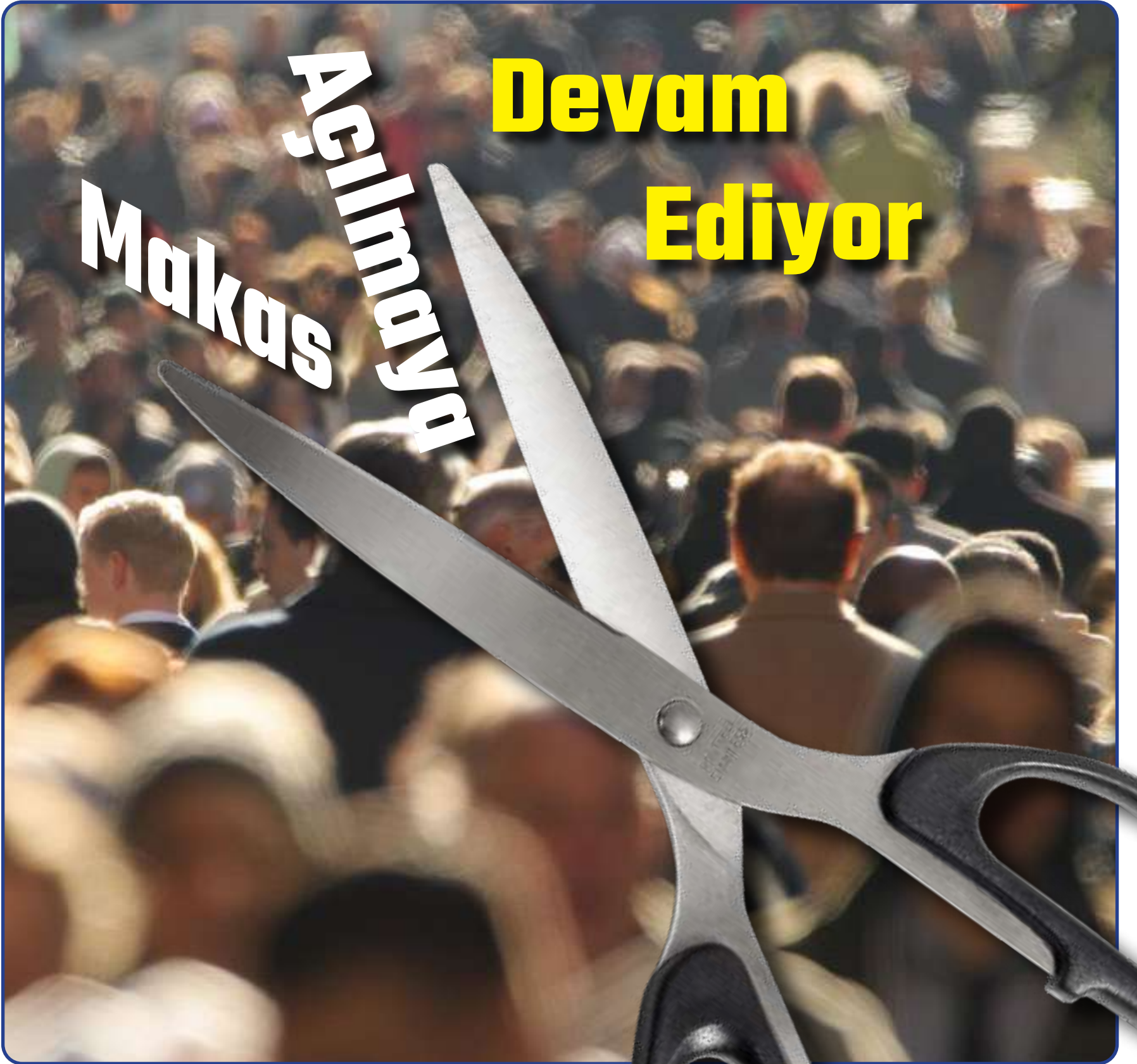
iki aylık  
işçi gazetesi  
eylül-ekim  
2022

Türkiye  
Genel  
Hizmetler  
İşçileri  
Sendikası  
Yayın  
Organı

# DİSK/GENEL-İŞ emek

**BU SAYIDA:** Barıştan Yanayız, 12 Eylül, Yoksulluk, Eşit İşe Eşit Ücret, Olağanüstü Genel Kurul

**Sayı: 178**



## Genel Kurulu Olağanüstü Topladık

1 Ekim 2022'de DİSK/Genel-İş Olağanüstü Genel Kurulu toplandı. Toplantının gündeminde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) tüzük değişikliği istemleri, Genel Yönetim Kurulunun gerekli gördüğü tüzük değişiklikleri ile Şube Disiplin Kurulları tarafından verilen disiplin cezalarının görüşülmesi konuları vardı.

### Olağanüstü Genel Kurulda Gündeme Gelen Konular

ÇSGB'nin yasalar çerçevesindeki tüzük değişikliği istemleri oylandı ve kabul edildi. Kadın işçilerle ilgili konular ele alındı; Kadın İşçi Hakları Bürosunun kurulmasına karar verildi. Şubeler düzeyinde kadın komisyonlarının kurulması Tüzük hükmü haline getirilirken toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı delege seçimleri başta olmak üzere sendikal işleyiş içerisine yerleştirildi. Sendikanın Amaç ve İlkeleri Maddesine kadın, genç, engelli ve çocuk işçiliği ile ilgili önemli düzenlemeler eklendi. Kadına yönelik her türlü şiddet, cinsel taciz, tecavüz ve çocuk istismarı konuları üyelikten ihraç nedeni sayıldı. Bu değişiklikleri sıradan bir değişiklik olarak ele almamak gerekir; çünkü bunların ardında büyük bir çaba, birikim ve emek vardır.

Olağanüstü Genel Kurul gündeminin diğer önemli konusu ise kuşkusuz Şube Disiplin Kurullarınca verilen üyelikten ihraç kararlarının onaylanmasıydı. Delegeler bu konuda üzerlerine düşen görevi yerine getirdiler ve sendika ile uyumsuz olan sendika çizgisinin dışında işlere giren üyeler ihraç edildi.

### Meşru Olan Sendikanın Kendisini Korumasıdır

Üyelikten ihraç kararları üzerine gerek sosyal medya gerekse bazı yayın organlarında bunun haksızlığı üzerine birçok düşünce ve kimi zamanda hakarete varan tavrılara rastladık. Sendika yönetimine karşı ipe sapa gelmez tavır almak, hakaret etmek, sendika yöneticilerini işçi sınıfını satmak gibi suçlamalar yöneltmenin demokratik bir hak

olarak algılandığı bir başka ülke bulmak zordur. Çünkü yapılanlar eleştiri ya da karşı görüş değil, hakarettir. Bu tür hakaret ve suçlamalar sendika yöneticilerini değil doğrudan onların temsil ettiği sınıf sendikasının tüzel kişiliğini hedef almaktadır. Bu durumda sınıf sendikasının kendisini bu tür safsata ve hakaretlere karşı korumasından daha doğal bir tavır yoktur. Olağanüstü Genel Kurulda yapılan budur. Bu niteliğiyle de Olağanüstü Genel Kurul ve alınan kararlar DİSK/Genel-İş tarihinde çok önemli bir kilometre taşıdır. Bundan böyle eleştiri ile hakaret, düşünce ile karalama, haksız bile olsa görüş ile aşağılayıcı tavır arasındaki çizgiye herkesin dikkat etmesi gerekecektir. Bundan böyle hakaret, aşağılama, karalama gibi son derece kötü ve olumsuz tavırlar Genel-İş gündeminden çıkmıştır.

### Siyasetlerin Sendikayı Biçimlendirme Çabasına Karşı Durulmuştur

Bu Olağanüstü Genel Kurulda bazı siyasi anlayışların müdahalelerine şahit olduk. Bu siyasi anlayış Genel Kurulda bazı delegelerin özgür iradeleri ile oy kullanmalarına engel olmaya çalıştı. Ancak Genel-İş Genel Kurul delegeleri kendi iradelerini kongreye yansıtarak gerekli cevabı verdi.

DİSK/Genel-İş bütün siyasetlere saygılıdır ve onların işlerine karışmamayı kendisine düstur bellemiştir ancak aynı tavrı siyasetlerden de beklemektedir. Yani, hiçbir siyaset DİSK/Genel-İş'in iç işlerine, işleyişine karışamaz; karışamadığı gibi bu tavrına da saygı göstermek durumundadır. Aksi takdirde sendikanın sınıf karakteri büyük bir yara alır, kitlesel özelliğini kaybeder. Olağanüstü genel kurul siyaset kurumuna karşı bu tavrı alamasaydı sınıf ve kitle sendikası özelliğimize darbe vurulmasına seyirci kalmış olacaktık. Bu açıdan Olağanüstü Genel Kurul son yılların en önemli görevini icra ederek sendika siyaset ilişkisine bir nokta koymuştur. Bundan böyle hiçbir siyaset kurumu ve odağı-kutbu DİSK/Genel-İş'in iç işlerine





müdahaleyi, işleyişine karışmayı aklına bile getirmeyecektir. Bu genel kurul bu tür tavırların önüne geçmiştir.

Sonuç olarak, Olağanüstü Genel Kurul devrim niteliğinde kararlara imza atmış ve tarihe geçmiştir. Bu genel kurulun

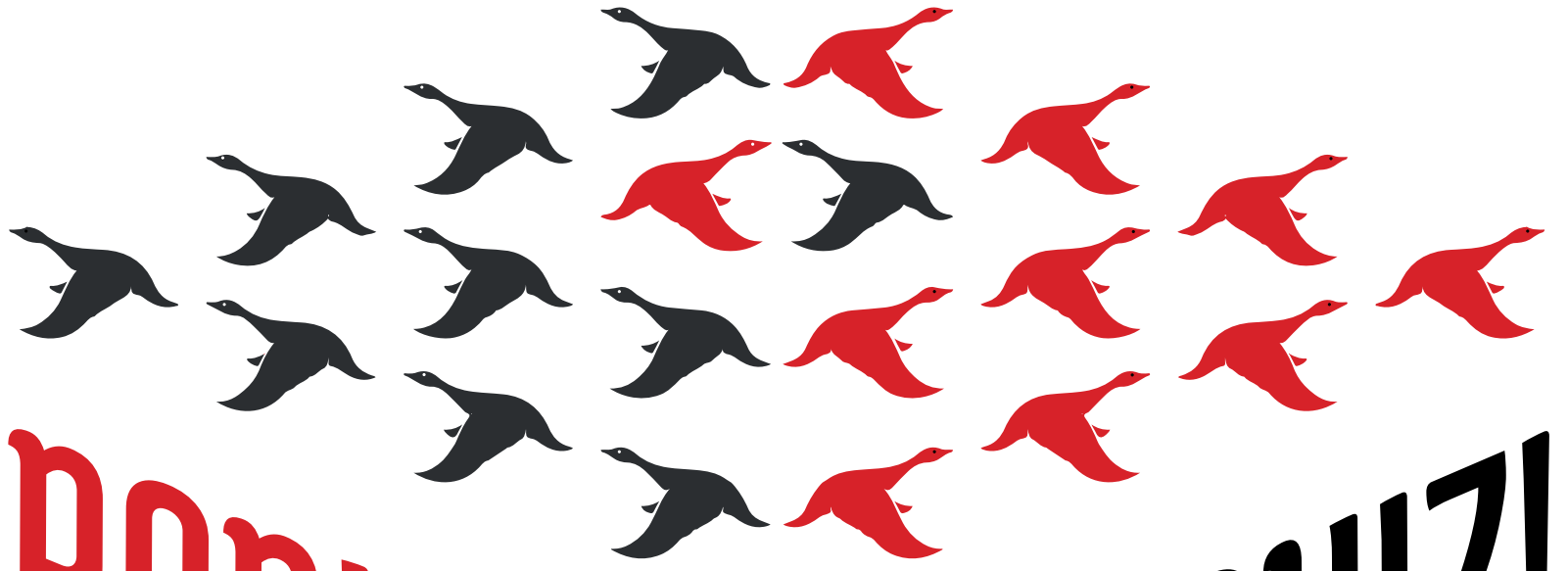
mimarı Genel Yönetim Kuruludur ama GYK mimarlığı kadar önemli bir işlevi de genel kurul delegasyonu görmüştür.

Genel Başkanımızın, Genel Kurulda aldığı tavır nedeniyle, söz konusu siyasetin hedefinde olduğu duyumlarını almaktayız.

Bu tür müdahaleci anlayışları Genel Başkan'ın şahsında sendikamıza karşı yapılmış sayacağımızdan kimsenin kuşkusu olamasın. Sendikamız bu tür konularda sadece Genel Başkan'ının değil sıra neferi bir üyesinin de arkasında ve yanında durmaktan asla çekinmez.







# BARIŞTAN YANAYIZ!



## 1 Eylül Dünya Barış Günü: İşçiler Neden Barışta Israr Etmeli?



BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde barış hakkının kutsallığı, bir insan hakkı olarak bu hakkı korumanın yanında uygulanmasını sağlamanın da devletler için bir yükümlülük olduğu vurgulanır. Barış talebi, temel sosyal ve siyasi haklarımız olan yaşam hakkı, kişi özgürlüğü ve güvenliği, dini inanç özgürlüğü, ifade özgürlüğü ve örgütlenme özgürlüğü kadar eğitim, sağlık, çalışma hakkıyla da ilgilidir. Barış bu taleplerin karşılandığı ortamda yeşerir.

### Savaş Sindirme Aracıdır

Çatışma ve şiddetin, nefret dili ve ötekileştirmenin egemen olduğu toplumlarda hak ve özgürlüklerin baskı altına alındığını, temel insani taleplerin karşılanamadığını yaşayarak da görüyoruz. Savaş, bir insan hakları ve demokrasi sorunu olarak topluma karşı kullanılan bir sindirme aracıdır.

İktidar sahiplerinin ve belli bir kesimin kendi çıkarları için yarattığı düşmanlarına yönelttiği silahlar, aslında kendi halkına, geleceğine yöneltilmiştir. Savaşın halklara getirdiği ölüm, sefalet, açlık ve yoksulluktan başka bir şey değildir ve savaşta ölenler istisnasız yoksul halk çocuklarıdır. Emperyalist güçlerin, sermayenin ve onların bir aygıtı olarak iktidarların halkları birbirlerine düşürerek sağladıkları çıkarların yoksul halka dönüşü, kan, gözyaşı ve zulümden başka bir şey değildir.

### Barışta Israrcıyız

Barışın getireceği insanca yaşam koşulları, savaş çığırtkanlarının zorbalığıyla örtülmeye çalışılsa da biz biliyoruz ki, barış; nefret söylemini, işçilerin hak taleplerini, güvencesizliği, kadın cinayetlerini, ırkçılığı ve ekonomik krizi bitirir. Bu nedenlerle barış hakkı mücadelesini sürdürmek, barışta ısrar etmek boynumuzun borcu ve sorumluluğumuzdur.

### Barış Mücadelesini Büyüteceğiz

Savaşları körükleyenler; işçi sınıfını, eşit, özgür bir yaşam ve demokrasi için mücadele edenleri susturmak için her devirde çeşitli manipülasyon ve kullanışlı yalanlarla menzillerini genişletseler de bize düşen bu oyunu bozmak, barış mücadelesini büyütmektir; yoksa kapitalist düzen en iyi bildiği işi yapmaya devam edecek, kandan kâr elde etmeyi sürdürecektir.

# Makas

## Açılmaya Devam Ediyor

TÜİK'in Ni-  
san-Mayıs-Hazi-  
ran aylarını kapsayan  
Dönemsel Gayrisafi Yurt  
İçi Hasıla (GSYH) 2. Çeyrek  
verilerini 31 Ağustos 2022'de  
yayımlamasının ardından Türkiye  
Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu  
Araştırma Merkezi (DİSK-AR) bir rapor ya-  
yımlayarak TÜİK verilerini değerlendirdi.

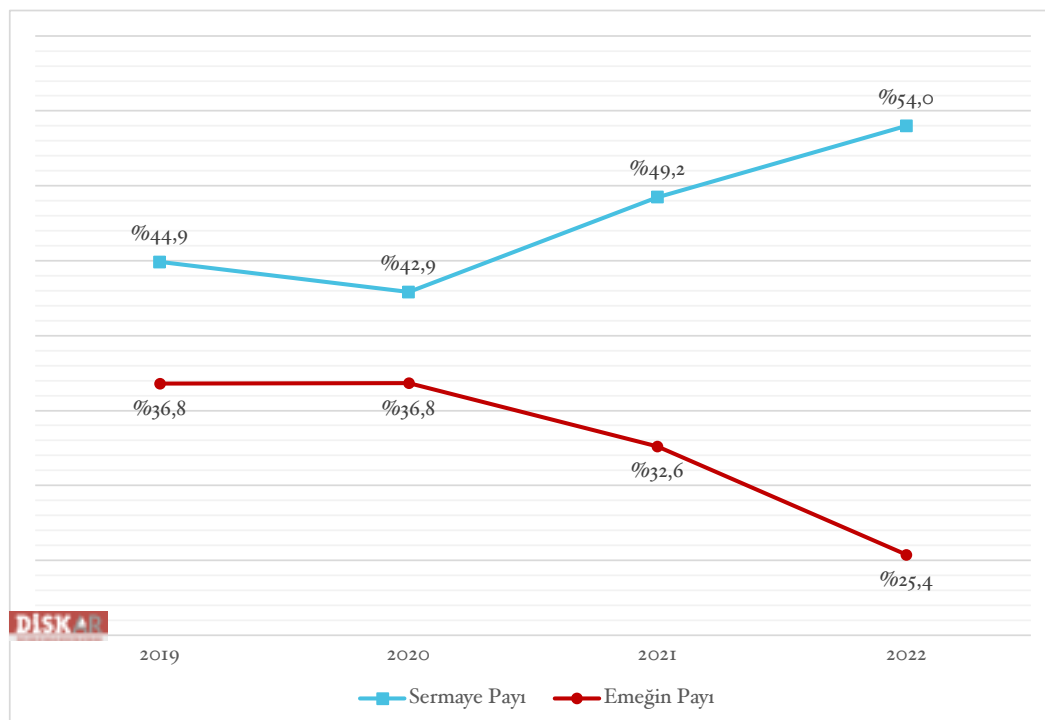
TÜİK'e göre GSYH, enflasyondan arındırıl-  
mış, zincirlenmiş hacim endeksi olarak 2022  
yılı birinci çeyrek ilk tahminine göre bir ön-  
ceki yılın aynı çeyreğine göre yüzde 7,3 arttı.  
Emeğin GSYH içinde payı (işgücü ödemele-  
ri) yüzde 25,4'e düşerken, sermayenin payı  
(net işletme artığı/karma gelir) yüzde 54'e  
çıktı. Aynı dönemde işgücü ödemeleri yüzde  
66,4 artarken, net işletme artığı yüzde 134,7  
oranında arttı. Böylece emeğin cari fiyatlarla  
gelir artışı hem Türkiye ortalamasının hem  
de sermaye geliri yıllık artışının çok altında  
kaldı. Verilerde yüksek enflasyon döneminin  
emek aleyhine işlediği ve emeğin payının kü-  
çülmesine yol açtığı görülüyor.

Ayrıca gelir bölüşümünün pandemi önce-  
sine göre ciddi biçimde bozulduğuna vurgu

ya-  
p a n  
DİSK-AR,  
2019 2. çeyrek-  
te yüzde 36,8 olan  
işgücü ödemeleri payı, üç  
yıl sonra 2022 2. çeyrekte yüzde  
25,4'e gerilerken pandemi öncesinde  
yüzde 45 olan net işletme artığının(serma-  
ye payı), üç yılda yüzde 54'e yükseldiğini  
belirtiyor. Pandemi ve yüksek enflasyon  
emeğin payını keskin biçimde düşürürken  
bölüşüm ilişkilerinin daha da kötüleşmesi-  
ne yol açtı. Yüzde 25,4'lük emek payı son 20  
yılın en düşük düzeyi anlamına geliyor. 2002  
yılı 2. çeyrekte emeğin GSYH içindeki payı  
yüzde 29,2 idi. Bu veriler gösteriyor ki büyü-  
me konusunda iktidarın söyledikleri gerçeği  
yansıtmıyor.

Veriler de gösteriyor  
ki, işçiler yoksullaşma-  
ya devam ediyor, işçiler  
büyümeden hak ettikleri  
payı alamıyor. Sermaye  
gelirlerinin 2 yılda eme-  
ğin 2 katı kadar artmış  
olması, zengin ile yoksul  
arasındaki makasın daha  
da açıldığını gösteriyor.

Grafik 1: GSYH İçinde Emeğin ve Sermayenin Payı (2019-2022 Çeyrekler) (Yüzde)



Kaynak: TÜİK, Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2022 2. Çeyrek. DİSK-AR.

# İŞİT İŞE Eşit Ücret

## 18 Eylül Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Günü

*Kadınların işgücüne katıldıkları günden beri temel bir sorun olan ve bugün hâlâ göz ardı edilen “cinsiyete dayalı ücret farkı”, eşitlik mücadelesinin temel çıkış noktası olmuştur. Yeni değil; 8 Mart 1857’de kırk bin dokuma işçisi kadın düşük ücretlere, uzun çalışma saatlerine ve ağır iş koşullarına karşı çıkmış, eşit değerde işe eşit ücret talep etmişti.*

Kadınların işgücüne katıldıkları günden beri temel bir sorun olan ve bugün hâlâ göz ardı edilen “cinsiyete dayalı ücret farkı”, eşitlik mücadelesinin temel çıkış noktası olmuştur. Yeni değil; 8 Mart 1857’de kırk bin dokuma işçisi kadın düşük ücretlere, uzun çalışma saatlerine ve ağır iş koşullarına karşı çıkmış, eşit değerde işe eşit ücret talep etmişti. Bu talepler doğrultusunda kadınlar, mücadelesine devam ediyor olsa da dünyanın her yerinde erkeklerden daha düşük ücretlerle çalışıyor.

Bu soruna çözüm üretmek ve farkındalık yaratmak amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women), Ekonomik Kalkınma ve İş-

birliği Örgütü (OECD) ile birçok hükümet, işçi ve işveren örgütleri, uzman kuruluşların katılımıyla “Uluslararası Eşit Ücret Koalisyonu” kurmuş ve 18 Eylül’ü “Uluslararası Eşit Ücret Günü” olarak belirlemiştir.

Cinsiyete dayalı ücret farklarına dair dünya genelinde çözüm odaklı politikalar geliştirmek için bir çaba söz konusu olsa da, küresel olarak kadınların erkeklerden ortalama %20 daha az kazanıyor olmasının toplumsal, sosyolojik, geleneksel yapı ve yaklaşımlarla sıkı bir ilişkisi bulunmaktadır. Bu nedenle de çözüm konusunda gösterilen direncin kırılması zorlaşmaktadır. Şöyle ki, cinsiyete dayalı ücret farkları kadın-erkek arasındaki bütün eşitsizliklerle birlikte değerlendirilmesi ve bu konudaki mücadelenin diğer bütün alan-

lardaki taleplerle ortaklaşarak sürdürülmesi gerekmektedir. Çünkü kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği için verdiği mücadele özellikle ekonomik özgürlük ve dolayısıyla çalışma yaşamındaki eşitliklilikleri önceliyor.

Toplumsal kodların kadını ev içinde konumlandıran anlayışı dolayısıyla ekonomik hayata katılamayan kadınlar, çalışma yaşamının bir parçası olmayı başardıklarında da ücretleri erkeklerin gerisinde kalıyor. Yaptıkları iş ise genellikle yüksek kalitedeki insana yakışır işler olamıyor. Çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri gibi, hane içinde ücretsiz biçimde yapılan ve geleneksel olarak kadınların sorumluluğuna bırakılan işler ekonomik hayata gelir getirici biçimde katılmalarını önüyor. Kadınların ücretli bir işte çalışması duru-



munda ise, ücretli işte ve ev içi sorumluluklarda harcadığı mesai toplandığında kadınlar erkeklerden daha uzun süre çalışmış oluyor.

### Türkiye’de Durum

ILO’nun Temel Sözleşmelerinden biri olan 100 No.lu Eşit Değerde İşe Eşit Ücret, temel bir insan hakkı ve bir çalışma standardı olarak Türkiye tarafından da imzalanmıştır. Ayrıca, başta Anayasa’nın 10. Maddesinde kanun önünde eşitlik ilkesinin yer almasına; İş Kanunu’nun 5. maddesinin 4. fıkrasında “aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz” hükmüne; “tazminatlar da dahil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı”nın yer aldığı BM’nin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)’ni tanımasına rağmen cinsiyete dayalı ücret farkı dünyanın her ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de belirgin bir şekilde görülüyor.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı, AB ülkelerindeki oranlara kıyasla düşüktür. ILO-TUİK tarafından yayınlanan Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü(2020) raporunda, 2018 yılında Dünya genelinde kadınlar erkeklere göre yaklaşık %20, OECD ülkelerinde %12,9 daha az ücret almaktadır. Türkiye’de ise cinsiyete dayalı ücret farkı %15,6 olarak tespit edilmiştir.

### Çözümün Kapısı Nasıl Aralanır?

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesine ancak bütüncül bir yaklaşım geliştirilerek çözüm üretilebilir. Kadınlar eğitim seviyeleri, bilgi birikim ve yeterlikleri bakımından erkeklerden daha yetkin olsalar bile eşit değerdeki bir iş için erkeklerden daha az bir ücret elde ediyorlarsa bu durum cinsiyetçi kalıplaşmış yargılar ve ayrımcılıkla açıklanabilir. Ev içi üretim (ev işleri ve çocuk/yaşlı bakımı) sorumluluğunun kadının asli görevi olmaktan çıkmasıyla kadının işgücüne katılımı artacak ve kayıt dışı çalışma ve düşük ücret azalacaktır.

Öncelikle her alanda cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kapsamlı politikaların geliştirilmesi ve farkındalığın artırılması gerekiyor. Ev içinde ev işlerinin ve bakım hizmetlerinin hem kadınlar hem de erkekler tarafından üstlenilmesi ve bakım ekonomisine yatırım-

ların artması cinsiyetler arası ücret farkının önlenmesi için son derece etkili olabilir.

Toplu sözleşmelerin daha kırılgan grupları da kapsamı, kadınların daha üst düzey pozisyonlara gelmesinin önündeki engellerin kaldırılması, farklı gelir grupları arasında

*Toplumsal  
kodların kadını  
ev içinde  
konumlandırıran  
anlayışı  
dolayısıyla  
ekonomik hayata  
katılamayan  
kadınlar, çalışma  
yaşamının bir  
parçası olmayı  
başardıklarında  
da ücretleri  
erkeklerin  
gerisinde kalıyor.  
Yaptıkları iş ise  
genellikle yüksek  
kalitedeki insana  
yakışır işler  
olamıyor.*

ücret eşitliğinin sağlanmasına katkı sağlayacaktır. Kadınların sıklıkla karşı karşıya kaldığı kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi ise elbette kökten çözümler yaratır. “Kadın işi”, “erkek işi” biçiminde şekillenmiş mesleki ayrışmaların ortadan kaldırılması da teşvik edilmelidir. Kadın girişimciler desteklenmelidir. Özellikle kadın girişimcilerin “kadın işi” olarak görülmeyen alanlarda da desteklenmeleri önemlidir.

### Sendikamız Ne Yapıyor?

Sendikamızın yaptığı toplu iş sözleşmelerinin en önemli ve ayırt edici maddelerinden biri “Ayrımcılığın Önlenmesi Ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” maddesidir. Bu madde ile sendikamız, eşitlik ilkesinin uygulanması konusunda teşvik edici olmasının yanında caydırıcı bir tutum da sergilemektedir:

“İşveren, başta İstanbul sözleşmesi olmak üzere uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve diğer mevzuat hükümlerinin öngördüğü toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli önlemleri alır.

Bu önlemlerle toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi, işyerinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, kadın ve erkek çalışanların eşit fırsatlara sahip olunması amaçlanır.

Kadın işçilere yönelik cinsel taciz ve cinsel saldırı vakalarında kadın işçinin beyanı esas kabul edilir. İşverence gerekli her türlü tedbir alınarak Disiplin Kurulu’na konu ivedilikle sonuçlandırılır.

Bu gündemli toplantılarda Disiplin Kurulu’nda bulunan üyelerden işveren ve sendika tarafının en az 1’er üyesi kadın üye olmak zorundadır. İşyeri Disiplin Kurulu’nda kadın üye bulunmuyor ise taraflar bu gündeme özgü en az birer kadın üye görevlendirir. Dosya, şikâyetçi kadın işçinin talebi ve hakları gözetilerek gizlilik prensibine bağlı olarak görüşülür.

Eşine şiddet uyguladığı tespit edilen işçiye yönelik uygulanacak idari tedbirler ile aylık ücretinin ¼’üne kadar uygulanacak mali yaptırımlar Disiplin Kurulu tarafından kararlaştırılır. Kurul ayrıca işçinin muvafakatini de alarak; işçinin ücret ve sosyal haklarının bir kısmını ilgili işçinin eşine ödenmesine de karar verebilir”.

18 Eylül’ün “Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Günü” olarak belirlenmesi ve bütün dünyada bu konuda çeşitli etkinliklerin yapılması, ortak taleplerin yükseltilmesi, bir mücadele günü olarak kabul edilmesi kuşkusuz kadınların toplumsal hayatın bütününde çok büyük ayrımcılık yaşadığı günümüzde son derece önemlidir. Sosyal adaletin sağlanması, yoksulluğun önlenmesi ve insana yaraşır iş ve ücretin herkes için güvence altına alınabilmesiyle mümkündür.





# BELEDİYE ŞİRKET İŞÇİLERİNE KADRO İSTİYORUZ

*DİSK/Genel-İş belediye işçilerinin hakları için inatla ve yılmadan mücadele etmeye, ülkemiz ve geleceğimiz için emek ve demokrasi talebini ısrarla ve kararlılıkla sürdürmeye, işçi sınıfının hakları ve özgürlükleri için örgütlenmeye ve güçlenmeye devam ediyor.*





### BELEDİYE İŞÇİSİ KAMU İŞÇİSİDİR

Belediye işçileri bugün birçok açıdan ayrımcılıkla karşı karşıya. Siyasal iktidar tarafından çalışanlara yönelik yapılan ya da yapılması planlanan kısmi düzenlemelerde belediye işçilerinin adı bile ne yazık ki geçmiyor. Kamu işçileri ve kamu çalışanlarına yönelik yapılan düzenlemelerden belediye işçileri yararlanmıyor ve düzenlemelerin dışında tutuluyor. Kamu hizmetleri bir bütün olup merkezi ya da yerel ayrımı olmaksızın kamu çalışanları (işçi/memur) eliyle yürütülür. Kamu çalışanlarının -işçi ya da memur ayrımı yapmaksızın-, merkezi ya da yerel hakları iyileşecekse toplu olarak iyileştirilmelidir. Bu durumdan hem Hükümet hem de belediye işverenleri sorumludur.

### BELEDİYE ŞİRKET İŞÇİLERİNE

#### İLAVE TEDİYE HAKKI

#### DERHAL TANINMALIDIR

Belediye şirket işçilerinin kadro ve ilave tediye hakkı verilmelidir. 696 sayılı KHK ile beraber kamuda çalışan taşeron işçilerden merkezi idarede bulunanlar doğrudan kadroya geçerken; belediyelerde çalışan işçiler ise ne yazık ki kadro yerine belediye şirketlerine geçiş yapmıştır. Bu durum 450 bine yakın belediye işçisinin ayrımcılığa uğramasına ve hak mağduriyetine neden olmuştur. Bunun en somut örneği, kamu işçilerinin yararlandığı 52 günlük ilave tediye hakkından belediye şirketlerinde çalışan işçilerin yararlanamamasıdır. KİT'lerde çalışan işçilerin ilave tediye hakkı bulunurken belediye şirketlerinde çalışan işçilerin ilave tediye hakkı olmaması da ayrıca hukuksuzdur. Bu mağduriyet bir an önce sona erdirilmeli ve belediye şirketlerinde çalışan işçiler de diğer işçiler gibi kadroya geçirilmelidir. İlave tediye hakkı ise derhal verilmelidir.

### BELEDİYE ŞİRKET İŞÇİLERİNİN ZORUNLU EMEKLİ EDİLMESİNE SON VERİLMELİDİR

Zorunlu emeklilik uygulaması kaldırılmalıdır. 696 sayılı KHK ile geçişi yapılan işçiler Anayasa'ya aykırı bir uygulamaya maruz bırakılıyor. Bu kapsamdaki tüm işçiler emeklilik aylığına hak kazanmalarının ardından çalıştıkları kurumdan zorunlu olarak emekli ediliyor. Yıllarca kadroya geçme hayali kuran binlerce taşeron işçi kadroya geçtikten hemen sonra emekli olmak zorunda bırakılıyor. Hâlâ yüz binlerce işçi benzer sorunlarla karşı karşıyadır. Bu durum Anayasa tarafından güvence altına alınmış çalışma hakkına ve eşitlik ilkesine açıkça aykırıdır. Yıllarca taşeronlarda asgari ücretle çalışan işçilerin bugün zorla emekli edilmek istenmesi, bu işçilerin asgari ücretin yarısı kadar bir emekli ücreti ile yaşamaya mahkûm edilmesidir. Bu ayrımcı uygulama bir an önce sona erdirilmeli ve gerekli yasal düzenleme bir an evvel yapılmalı, bu süreçte zorla emekli edilen binlerce işçiye yeniden işe geri dönüş imkânı sağlanmalıdır.

### TALEP EDİYORUZ

Belediye işçilerinin sesi olan DİSK/Genel-İş, bugün buradan ilan ettiği talepleri, bundan sonra yurdun dört bir yanına daha güçlü taşımaya kararlıdır. Gelin bu mücadeleyi hep birlikte büyütelim. Gelin sesimizi hep birlikte yükseltelim. Hükümet ve belediye işverenleri belediye işçilerinin bu sesine kulak vermelidir. Belediye işçileri de kamu işçisidir; bu nedenle, tüm belediye işçilerine ek zam ve ücretlerinde iyileştirme istiyoruz. Belediye şirket işçilerine kadro ve ilave tediye hakkı istiyoruz. Taşerondan kadroya geçen işçilerin zorunlu olarak emekli edilmesini kabul etmiyoruz.



# 12 EYLÜL

## 12 Eylül'ün Karanlığını Hesaplaşarak Yeneceğiz

Bugün gerçek bir hesaplaşma olmadığı için unutamadığımız, bir türlü aşıp, geride bırakıp yolumuza devam edemediğimiz uğursuz 12 Eylül'ün 42. yıl dönümü: Acılar, kayıplar, yarım kalmış hayatlar ve dönüşü olmayan büyük bir toplumsal dağılma. 12 Eylül'de yapılan askeri darbe, darbeyi yapanlara göre "başarılı" oldu; devlet düşmanlarına hadleri bildirildi, işçiler, emek mücadelesi verenler bastırıldı, sendikalar kapatıldı, başta Kurucu Genel Başkanımız Abdullah Baştürk ve DİSK'li yöneticiler olmak üzere çok sayıda sendikacıya idamla yargılandıkları davalar açıldı, üyelerimiz gözaltına alındı, sendika yöneticileri tutuklandı. Neoliberal politikalar yürürlüğe girdi ve özelleştirmelerle patronlar ihya edildi. Halk zorla, baskıyla, işkenceyle sindirilirken; bu diktatör sistem ardında kaldırılamamış koca bir enkaz bırakmış olsa da amacına ulaştı.

Vesayet rejimi kurmak için en kullanışlı yöntem olan darbeler, darbe imaları ya da tehditleri, Türkiye'de hep kullanışlı sindirme araçları olarak iktidarların ya da silahlı güçlerin can simidi olmuştur.

*Zihnimize mih  
gibi çakılmış  
acılarıyla 12 Eylül  
Darbesi, gerçek  
bir hesaplaşma,  
adil bir yargılama  
ve cezalandırma  
mekanizmasını  
bekliyor*

Geride bırakılmış değil, henüz hesaplaşmış değiliz; zihnimize mih gibi çakılmış acılarıyla 12 Eylül Darbesi, gerçek bir hesaplaşma, adil bir yargılama ve cezalandırma mekanizmasını bekliyor. Bugün de

sistemin hücrelerinde hayalet gibi dolaşıyor, uygulamalarıyla "Yeni Türkiye'de her an kendini hissettiriyor, yaşadığı zamanda toplumu şekillendirmek için kurguladığı ve uyguladığı yöntemleri bugün de kullanıyor.

Sözde kutuplaşmaları önlediklerini iddia edip ama aslında kendi çıkarları için boyun eğen ve biat eden bir toplum yaratmak isteyen, halkı sindiren bu sistemin ve artıklarının ülkemize bir faydası yoktur.

Bugün eşitlik, özgürlük, insanca yaşayacak ücret ve demokrasi talep ediyoruz; ancak 12 Eylül'de "devletin bekası" için bu ülkenin halkına yapılan insanlık dışı muameleyle hesaplaşmadan, Türkiye'de demokrasi bilinci ile hak ve özgürlüklerin elde edilebilmesi mümkün görünmüyor.

12 Eylül'ü aşmak ancak bütün bir 12 Eylül anlayışıyla, anayasası, yasaları ve kurumlarıyla yüzleşmek, hesaplaşmakla mümkündür. Bu hesaplaşma sağlıklı bir toplum olabilmenin ön koşuludur.



# Yurtlar

## Sınavı Geçemedi!

Derin ekonomik ve sosyal krizle birlikte gençlerin sorunları gün geçtikçe artmaya devam ediyor. Çocuk yaşlarda sınav kaygısıyla büyüyen gençlerin bu kaygıları daha da büyüterek gelecek kaygısına dönüşüyor. Gelecekleri için iyi yaşam koşullarına ulaşmak isteyen gençler, iyi okullarda okuyabilmek için adeta birbirleriyle yarışıyorlar.

İşçi ve emekçi çocuklarının tek umudu iyi bir okul ve iyi bir eğitimidir. Başka şansı olmayan bu gençlerin tek umudu da ellerinden alınıyor. Yoksulluk içinde zar zor geçinen işçi ve emekçiler, çocuklarının iyi bir hayatı olması için ellerinden geleni yapıyor. Ama ekonomik sorunlar, zamlar, enflasyon ve alım gücünün ciddi oranda düşüşü işçi sınıfının elini kolunu bağıyor. Çareyi burs ve öğrenim kredisine başvurmakta bulan gençler çoğu zaman burs alamayarak geri ödemeli kredilere başvuruyor. Geri ödemelerde de ciddi problemler yaşamaktadırlar. Zaten mevcut sistemde alınan burs ya da krediyle yaşamını devam ettirmek imkânsız durumdadır. Sosyalleşmekten, eğlenmekten ve hobilerinden vazgeçen gençler aldıkları burslarla geçinemiyor, en temel barınma, beslenme gibi fizyolojik ihtiyaçlarını bile karşılayamıyor.

Yükseköğretimde her yıl olduğu gibi bu yılda yurt sorunları artarak devam etti. Çoğu genç üniversite tercihlerini hayallerine göre değil, ekonomilerine göre yapmak zorunda kaldı. İl dışında üniversite kazanan öğrencilerin en büyük derdi barınma sorunu oldu.

YKS 2022 yerleştirme sonuçlarına göre; kontenjanların yüzde 99'u doluluk gösterdi. 2022-2023 öğretim dönemi için 415 bin 305

öğrenci GSB yurtlarına başvuruda bulundu. KYK yurtlarına başvuru yapan öğrencilerin yüzde 80'i bir yılda yerleştirilirken, yerleşemeyenler ise yardım beklediklerini açıkladılar.

Devlet yurtlarında kapasite yeterli değil, şehirlere göre farklılık gösterse de özel yurtlarda fiyatlar yıllık 40 bin ile 110 bin TL arasında değişiklik göstermektedir. Gençlik ve Spor Bakanlığı, bu yetersizliği kabul etmedi, yurt kapasitesinin 800 bine çıkartıldığını belirterek, bunun

*Gençler, en temel hakları olan barınma ve eğitim hakkında mahrum bırakılmaktadır.*

da bir rekor olduğunu söyledi. Devlet yurtlarındaki kapasite yetersizliğine çözüm olarak sadece odalara fazladan yatak koyma yöntemi getirilmiştir: 2 kişilik odalar 4 kişilik odalara, 4 kişilik odalar 6 kişiliğe ve 6 kişilik odalar da 8 kişiliğe çıkartılmıştır. Öğrenciler açısından durum şudur: yurtlar eğitim ve öğretim faaliyetinin bir parçası olmaktan çıkarılmış ve koğuş olmuştur. Yurtlarda kalan öğrenciler sosyal medya üzerinden çokça paylaşımda bulunmuş, yurt koşullarını göz önüne sermiş ve yaşadıkları olumsuz koşulları yansıtmıştır. Öğrenciler, yurt şartlarının insan onuruna ya-

raşır bir şekilde olmadığını, kalabalık odalarda kalarak uyuma, ders çalışma, yemekhane ve duş sorunlarının olduğunu belirtmektedir. Yurtlara daha fazla öğrenci alabilmek için öğrencilerin çalışma masalları dahi kaldırılıp yerine ranzalar konulmuştur. Gençlerin temel ihtiyaçlarını giderebilecekleri koşullar oldukça kısıtlı hale getirilmiştir.

Yüksek enflasyon ve fahiş fiyat artış sorunuyla mücadele eden işçi ve emekçi çocukları, öğrenim ücretlerini, kredi ve borç ödemelerini karşılayabilmek için güvencesiz ve esnek çalışma koşullarında çalışarak harçlıklarını çıkarmaya çalışmaktadırlar. Gençler, en temel hakları olan barınma ve eğitim hakkından mahrum bırakılmaktadır. Açlık sınırı altında asgari ücretle geçimini sürdürmeye çalışan bir işçi, yaşanan zam ve fiyat artışlarıyla birlikte çocuğunu il dışında okutamamaktadır. Bazı öğrenciler kazandıkları okulları dondurarak, eğitimlerine ara vermekte, bazıları da kazandıkları şehirlere hiç gidememektedir.

Parasız ve nitelikli bir eğitim en temel haktır. Yurt sorununa yönelik gençlerin öncelikli talebi, devlet yurt sayılarının artırılarak, en temel hak olan barınma hakkından yararlanmalarıdır. Bazı gençlerin öğrenim kredisine, kredi kartları ve ev borçları bulunmaktadır. Gençlerin üniversiteyi bitirip çalışmaya başladıklarında aldıkları maaşlarının borçlara gideceğini düşündüğümüzde bu borçlar konusunda alınan kredilerin silinmesi ve her öğrenciye karşılıksız burs desteğinin sağlanması gerekmektedir. Çoğu genç, ailesinden destek almaktadır, bu desteklerin sürdürülebilmesi için ailelere de öğrenim desteği sunulmalıdır.

# Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü 2021 Kitabı



DİSK-AR tarafından hazırlanan Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü 2021 kitabı yayımlandı. Türkiye işçi sınıfının çeşitli yönleriyle durumunu ortaya koymayı hedefleyen alan araştırmasının sonuçları kitap olarak yayımlandı.

Türkiye’de 15 yaş ve üzeri ücretli çalışan nüfusu (kamu görevlileri hariç) kapsayan araştırmanın saha çalışması Ekim-Kasım 2021 tarihleri arasında yapıldı. DİSK-AR tarafından planlanan araştırma Doç.Dr. M. Hakan Koçak koordinatörlüğünde yürütüldü. Friedrich Ebert Vakfı (FES) Türkiye Temsilciliği tarafından desteklendi. 2004 kişi ile yüz yüze görüşülerek yapılan araştırmanın saha çalışması Yöneylem Sosyal Araştırmalar Merkezi tarafından gerçekleştirildi.

Kitabın amaç ve kapsamı “Giriş” bölümünde şöyle açıklanıyor:

“DİSK 2017 sonbaharında bir ilke imza atarak “Türkiye İşçi Sınıfı Gerçeği 2017” başlığı ile Türkiye’de işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşulları ile çalışma hayatı ve toplumsal konulardaki algı, tutum ve beklentilerini or-

taya çıkarmayı hedefleyen ulusal düzeyde kapsamlı bir araştırma gerçekleştirmişti. Bu araştırma daha önce Türkiye işçi sınıfının durumunu ortaya koymayı hedefleyen işkol-larına, sektörlere ve belirli bölgelere dayalı çeşitli alan çalışmalarının ötesinde işkolu, bölge, sendikali/sendikasız, üye olunan sen-dika, konfederasyon vb. ayrımları gözetme-den tüm işçileri kapsamı ve Türkiye işçi sınıfının gerçeğini ortaya koyması açısından bir ilki oluşturmaktaydı. Araştırma sonuç-ları önce özet bir raporla, daha sonra kap-samlı bir kitapla kamuoyuna sunulmuştu. Aradan geçen zaman ve Türkiye’nin büyük ölçüde değişen siyasal, ekonomik ve sos-yal koşulları göz önüne alınarak söz konusu araştırmanın, güncel duruma da uyarlanarak tekrarlanması hedeflendi. Bu bağlamda genel olarak Türkiye işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşullarının ortaya çıkarılması, özel olarak 2018 Ağustos ayından bu yana etki-sini sürdüren ekonomik kriz ile 2020 Mart ayından bu yana devam eden Covid-19 sal-gınının Türkiye işçi sınıfının çalışma hayatı ve sosyo-ekonomik durumunda yarattığı etkinin araştırılması amaçlarını taşıyan ikin-

ci bir araştırma kurgulandı ve uygulandı. Bu araştırma ile hem yukarıda bahsedilen ya-kın dönemde yaşanan ve derin etkileri olan gelişmelerin Türkiye işçi sınıfına etkisinin incelenmesi hem de bir önceki araştırma ile yapılacak karşılaştırmalarla değişimin yönü-nün ve niteliğinin anlaşılması hedeflendi”.

Kitapta yer alan işçilere ait sosyal, politik, ekonomik ve çalışma yaşamına dair araştır-ma sonuçlarının dikkat çeken bazı sonuçları şöyledir:

Çalışma hayatının dört büyük sorunu: İşsizlik, düşük ücret, kayıtdışı istihdam ve uzun çalışma saatleri.

İşçilerin yaklaşık yüzde 71,7’si çalışma hayatının en önemli sorununu işsizlik ola-rak ifade ediyor. Çalışma hayatının diğer en önemli sorunları yüzde 65,2 düşük ücret, yüzde 44,8 kayıt dışı istihdam, yüzde 43 uzun çalışma süreleridir.

Yaptığı işe karşılık adil bir ücret aldığını dü-şünenlerin oranı yüzde 31





İşçilerin ücretlerinden memnuniyet oranı oldukça düşük. İşçilerin sadece yüzde 31'i yaptığı işe karşılık adil bir ücret aldığını belirtiyor.

#### Çalışma saatleri uzun!

İşçilerin yüzde 60'ı çalışma saatlerinin uzun olduğunu ifade ediyor. Yasal çalışma süresi olan 45 saatin üzerinde çalışan işçilerin oranı yüzde 59,3'tür. İşçilerin yüzde 37'si son 12 ayda fazla mesai yaptığını söylüyor.

#### İşçilerde konut sahipliği düşük, kiracılık yüksek

İşçilerin yüzde 53,3 kiracı, yüzde 42'si ev sahibi yüzde 4,8'i ise ev sahibi değil ancak kira da ödemiyor. TÜİK'e göre Türkiye çapında konut sahipliği yüzde 58,8 iken işçilerde bu oran yüzde 42'ye geriliyor.

#### İşçilerin yüzde 42'si yıllık izinlerini evde geçiriyor!

İşçilerin büyük bölümü yıllık izinlerini ya evde ya da memlekette/köyde geçiriyor. İşçilerin yüzde 42'si yıllık izinlerini evde geçirdiğini belirtiyor. Yüzde 33'ü ise memlekete veya köye gittiğini belirtiyor.

#### İşçiler başkanlık sistemini olumsuz değerlendiriyor

İşçilerin yalnızca yüzde 26,9'u başkanlık sistemini olumlu olarak beyan ederken, yüzde 44,5'i başkanlık sistemini olumsuz değerlendiriyor. Kadınların yaklaşık yüzde 47'si, erkeklerin yüzde 43,5'i başkanlık sistemini olumsuz değerlendiriyor. Eğitim seviyesi arttıkça başkanlık sistemini olumsuz bulanların oranı artıyor.

#### Erkeklerin çalışma hayatına dair geleneksel değer yargıları ve inanışları sürüyor

Erkek işçilerin yüzde 55,3'ü kadınların ça-

lışmak için eşlerinden izin alması gerektiğini düşünüyor. Kadınların yüzde 28'i bu görüşü paylaşıyor.

#### Kadınların büyük bir kısmı ev içi bakım yüklerinin sadece kendilerine tanımlanmış olmasını kabul etmiyor

Kadın işçilerin yüzde 65'i ev içi bakım yüklerinin kadının sorumluluğu ifadesinin yanlış olduğunu söylemektedir. Bir başka ifadeyle kadınların büyük çoğunluğu geleneksel cinsiyete dayalı iş bölümü etrafında bakım rollerinin sadece kendilerine tanımlanmış olmasını kabul etmezken, erkeklerin yarısından daha azı bu rol paylaşımına karşı çıkmakta ve çocuk hasta ve çocuk bakmak yalnızca kadın işi değildir diye düşünmektedir.

#### Hükümetin İstanbul Sözleşmesi'nden çekilmesi olumsuz bulunuyor

İşçilerin yaklaşık yarısı kadına yönelik şiddeti önlemek üzere Türkiye tarafından onaylanmış olan İstanbul Sözleşmesi'nden çıkılmasını yanlış bulmaktadır. Kadınların yüzde 56'sı, erkeklerin yüzde 44,5'i İstanbul Sözleşmesi'nden çıkılmasını olumsuz bulmaktadır. İstanbul Sözleşmesi'nden çıkılmasını doğru bulan işçilerin oranı erkeklerde yüzde 24,1, kadınlarda yüzde 18,7 düzeyinde kalmaktadır.

## Yitirdiklerimiz...

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Asfalt A.Ş. işçisi **Burak Sasa** 1 Eylül, Marmaris Belediyesi Personel A.Ş. işçisi **Bayram Deniz** 3 Eylül'de, Mersin Yenışehir Belediyesi Personel Ltd. Şti. işçisi **Ergün Ateş** 8 Eylül'de, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Personel A.Ş. işçisi **Askeri Badem** 9 Eylül'de, İzmir Büyükşehir Belediyesi İzenerji A.Ş. işçisi **Mustafa Karaman** 12 Eylül'de, Çeşme Belediyesi Çeştur Ltd. Şti. işçisi **Hakan Akbağcı** 12 Eylül'de, Bandırma Belediyesi İnsan Kaynakları Ltd. Şti. işçisi **Evren Özbek** 15 Eylül'de, Yenimahalle Belediyesi Ye-Pa Ltd. Şti. işçisi **Bülent Arslan** 16 Eylül'de, Beyendik Belediyesi işçisi **Harun Değişçi** 16 Eylül'de, Atakum Belediyesi Personel Ltd. Şti. işçisi **Hasan Koçbıyık** 17 Eylül'de, Şişli Belediyesi Kentyol A.Ş. işçisi **Muharrem Atan** 17 Eylül'de, Menteşe Belediyesi Personel Ltd. Şti. işçisi **Yeter Kızılca** 18 Eylül'de, Bağlar Belediyesi Personel Ltd. Şti. işçisi **Ahmet İçli** 19 Eylül'de, İzmir Büyükşehir Belediyesi İzelman A.Ş. işçisi **İbrahim Kılıç** 20 Eylül'de, Seyhan Belediyesi İmar A.Ş. işçisi **Ayşe Keskin** 24 Eylül'de, Tepebaşı Belediyesi Tepebaşı Turizm Sağlık İnşaat A.Ş. işçisi **Polat Gezgin** 25 Eylül'de, Antalya Büyükşehir Belediyesi Asat A.Ş. işçisi **Tahir Samur** 27 Eylül'de, Adana

Seyhan Belediyesi İmar A.Ş. işçisi **Murat Kaya** 2 Ekim'de, Manavgat Belediyesi işçisi **Hasan Yörükoğlu** 4 Ekim'de, Manavgat Belediyesi Melas A.Ş. işçisi **Hüseyin Toprak** 7 Ekim'de İzmir Büyükşehir Belediyesi İzenerji A.Ş. işçisi **Saffet Akyürek** 13 Ekim'de, Konak Belediyesi Merbel A.Ş. işçisi **Ali Kılıç** 14 Ekim'de, Ceyhan Belediyesi Personel A.Ş. işçisi **Kadir Yaş** 14 Ekim'de, Tut Belediyesi Madtaş. Ltd. Şti. işçisi **Mehmet Turhan** 14 Ekim'de, Çeşme Belediyesi Çeştur Ltd. Şti. işçisi **Faruk Polat** 15 Ekim'de, Tuzlukçu Belediyesi Personel Ltd. Şti. işçisi **Muammer Baki** 18 Ekim'de, İzmir Büyükşehir Belediyesi İzenerji A.Ş. işçisi **Fikret Kaygusuz** 20 Ekim'de, İzmir Büyükşehir Belediyesi İzenerji A.Ş. işçisi **Hülya Onaylı** 20 Ekim'de, İzmir Büyükşehir Belediyesi İzelman A.Ş. işçisi **Barış İrcal** 21 Ekim'de, Dikili Belediyesi Jeotermal A.Ş. işçisi **Erkan Yalçın** 22 Ekim'de, Bağlar Belediye Başkanlığı Fen ve İmar İşleri Müdürlüğü işçisi **Muzaffer Çelik** 23 Ekim'de, İstanbul Büyükşehir Belediyesi İspark A.Ş. işçisi **Akif Bükülmez** 24 Ekim'de yaşamını yitirdi.

Hayatlarını kaybeden üyelerimizin ailelerine, yakınlarına ve işçi sınıfımıza başsağlığı diliyoruz



# Toplu İş Sözleşmelerimiz

## İstanbul Ataşehir Belediyesin ile Toplu İş Sözleşmesi Töreni

Ataşehir Belediyesindeki törene Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Ataşehir Belediye Başkanı Battal İlgezdi ve Sendikamızın Toplu İş Sözleşmeleri Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Araştırma Daire Başkanı Nevzat Karataş, İstanbul Andolu Yakası 3 No.lu Şube Başkanı Özer Ersan Değirmenci ile şube yöneticilerimiz ve üyelerimiz katıldı.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, törende yaptığı konuşmasında başta Belediye Başkanı İlgezdi olmak üzere emeği geçen herkese teşekkür etti. Bu vesileyle “sendikamızın sağlıklı ve güvenceli bir çalışma ve insan onuruna yaraşır bir yaşam için mücadele etme” kararlılığına vurgu yaptı.

## Kartal Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi Töreni

Törene Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Kartal Belediye Başkanı Gökhan Yüksel, Sendikamızın Toplu İş Sözleşmeleri Daire Başkanı Çetin Çalışkan, İstanbul Anadolu Yakası 1 No.lu Şube Başkanı Murat Aydoğan ile İstanbul Şube Başkanlarımız, yöneticilerimiz ve üyelerimiz katıldı.

Burada da işçilerin büyük coşkusuyla ger-

çekleşen törende Genel Başkanımız ve Kartal Belediye Başkanı birer konuşma yaparak işçilerin kazanımlarından duydukları memnuniyeti dile getirdi.

## İstanbul Maltepe Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi Töreni

Sendikamız ile İstanbul Maltepe Belediyesi arasında yaklaşık 2 aydır devam eden “Toplu İş Sözleşmesi” görüşmeleri sonuçlandı. Yaklaşık bin yedi yüz işçiyi ilgilendiren sözleşme ile Maltepe Belediyesi emekçilerinin talepleri karşılandı; ücret ve sosyal haklarında iyileştirmeler yapıldı. Anlaşma, halayların çekildiği bir törenle kutlandı.

Maltepe Belediyesindeki törene Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Maltepe Belediye Başkanı Ali Kılıç, Sendikamızın Toplu İş Sözleşmeleri Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Örgütlenme Daire Başkanı Ali Haydar Kara, İstanbul Anadolu Yakası 2 No.lu Şube Başkanı Ali Sönmez ile şube yöneticileri ve üyelerimiz katıldı.

## Kırşehir Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi Töreni

Törene DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Kırşehir Belediye Başkanı Selahattin Ekicioğlu, Kayseri Şube Başkanı Ramazan Benian, şube yönetici-

leri ve üyelerimiz katıldı.

Sendikamız ile Kırşehir Belediyesi arasındaki TİS töreni ezgilerle, türkülerle, coşkuyla gerçekleşti.

## Buca Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi Töreni

Törene Buca Belediye Başkanı Erhan Kılıç, Genel Sekreterimiz Şükrü Sevgener, DİSK Ege Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, 5 No’lu Şube Başkanı Savaş Aras, İzmir Şube Başkanları ve yöneticileri, temsilcilerimiz ve üyelerimiz katıldı.

## Sendikamız ile Sarıyer Belediyesi arasında TİS töreni yapıldı. TİS töreni, Sarıyer Belediyesi’nin 25 Yeni Projeye Toplu Açılış ve Temel Atma Töreniyle birlikte gerçekleşti.

Törene, CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçda-roğlu, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Sarıyer Belediye Başkanı Şükrü Genç, İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu, CHP İstanbul İl Başkanı Canan Kaftancıoğlu, CHP Genel Başkan Yardımcısı Seyit Torun, CHP Milletvekilleri, Araştırma Daire Başkanımız Nevzat Karataş, İstanbul 1 No’lu Şube Başkanımız Mehmet Pehlivan, İstanbul Şube Başkanlarımız ve yöneticileri ile üyelerimiz de katıldı.



## Sendikamız ile

**Boztepe Belediyesi** Personel Ltd. Şti. arasında **Kayseri Şube** Başkanı Ramazan Benian ve Boztepe Belediye Başkanı Hüseyin Takan tarafından bir yıl süreli, **Edirne Belediyesi** Personel A.Ş. arasında **Trakya Şube** Başkanı Salim Şen ve Edirne Belediye Başkanı Recep Gürkan tarafından iki yıl süreli, **Gazipaşa Belediyesi** Gazibel Ltd. Şti. arasında **Antalya Şube** Başkanı Vedat Küçük ve Gazipaşa Belediye Başkanı Mehmet Ali Yılmaz tarafından iki yıl süreli, **Kıyıköy Belediyesi** arasında **Trakya Şube** Başkanı Salim Şen ve Sodemsen Genel Sekreteri Cahit Korkmaz tarafından bir yıl süreli, **Tuzlukçu Belediyesi** arasında **Konya Şube** Başkanı Mustafa Tamer ve Tuzlukçu Belediye Başkanı Nurettin Akbuğa tarafından üç yıl süreli, **Bayraklı Belediyesi** Personel A.Ş. arasında **İzmir 6 No’lu Şube** Başkanı Değer

Yıldız ve Sodemsen Genel Sekreteri Cahit Korkmaz tarafından iki yıl süreli, **Beydağ Belediyesi** Personel Ltd. Şti. arasında **İzmir 4 No’lu Şube** Başkanı Aydın Tekin ve Beydağ Belediye Başkanı Ferudun **Yılmazlar tarafından iki yıl süreli, Bornova Belediyesi** Personel A.Ş. arasında **İzmir 7 No’lu Şube** Başkanı **Özgür Genç** ve Sodemsen Genel Sekreteri Cahit Korkmaz tarafından iki yıl süreli, **Defne Belediyesi** Def-tur A.Ş. arasında **Hatay Şube** Başkanı Yusuf Berkyürek ve Deftur A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Aslanyürek tarafından iki yıl süreli, **Dikili Belediyesi** Jeotermal A.Ş. arasında **İzmir 8 No’lu Şube** Başkanı Deniz Şahin Gü-müştekin ve Sodemsen Hukuk Müşaviri Hüseyin Can Güner tarafından iki yıl süreli, **Gönen Belediyesi** Personel A.Ş. arasında **Balıkesir Şube** Başkanı Hüseyin Hilmi Ovalı ve **Gönen Belediye Başkanı İbrahim Palaz tarafından bir yıl süreli, Kartal Belediyesi** Kartursaş A.Ş.

arasında **İstanbul Anadolu Yakası 1 No’lu Şube** Başkanı Murat Aydoğan ve Sodemsen Genel Sekreteri Cahit Korkmaz tarafından iki yıl süreli, **Lüleburgaz Belediyesi** Personel A.Ş. arasında **Trakya Şube** Başkanı Salim Şen ve Lüleburgaz Belediye Başkanı Murat Gerenli tarafından iki yıl süreli, **Hani Belediyesi** arasında **Diyarbakır 1 No’lu Şube** Başkanı Kamuran Taş Hani Belediye Başkanı İbrahim Lale tarafından iki yıl süreli, **Çağlayan Belediyesi** arasında **Tunceli Şube** Başkanı ve Çağlayan Belediye Başkanı Haydar Şahin tarafından bir yıl süreli, **Göksu Havuzevler 2 Site Yöneticiliği** arasında **Ankara 3 No’lu Şube** Başkanı Hüseyin Kabaca ve Göksu Yönetim Kurulu Başkanı **Öztürk Demirkan** tarafından **üç yıl süreli, Kumluca Belediyesi** arasında **Antalya Şube** Başkanı Vedat Küçük ve Kumluca Belediye Başkanı Mustafa Kaleoğlu tarafından iki yıl süreli toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır.





# Bir “Kader Planı” Olarak Yoksulluk

## 17 Ekim Dünya Yoksullukla Mücadele Günü

Yoksullukla mücadele amacıyla Birleşmiş Milletler (BM) tarafından “küresel yoksulluğun azaltılması ve dünya çapındaki yoksulluğa dikkat çekmek, farkındalık oluşturmak için 22 Aralık 1992 tarihinde 17 Ekim, Dünya Yoksullukla Mücadele Günü” olarak ilan edilmiştir.

Buna göre gelişmiş ülkelerden; açlığa, susuzluğa ve hastalığa bağlı ölümlerin önüne geçilmesi, yolsuzluğun engellenmesi, az gelişmiş ülkelerin yer altı ve yerüstü kaynaklarının kendi toplumlarının gelişmesi için kullanılması, gelir eşitsizliğine sebep olan uygulamalara son verilmesi, adalet, vergi, demokrasi, basın ve ifade özgürlüğü, kadın ve çocuk haklarının iyileştirilmesi gibi konularda az gelişmiş ülkelere destek verilmesi istenmiştir. Bu karar, her ne kadar yoksul halkların mevcut durumlarını iyileştirmeye yönelik iyi niyetli bir yaklaşım gibi gösterilmeye çalışılsa da; Birleşmiş Milletler’in emperyalist güçler tarafından kurulmuş ve bu güçlerin çıkarları doğrultusunda hareket eden dünyanın yoksul ülkelerini sömürlere karşı etkin yaptırımı olmayan bir kuruluş olması dolayısıyla samimi bulmuyoruz. Yine de amaç ve niyetten bağımsız, yoksullukla mücadelenin gündem edildiği bir günde ülkemizdeki yoksulluğun konuşulması gerekiyor.

### Yoksulluğun Halleri

Dünyanın her yerinde çeşitli oranlarda yoksullukla boğuşan, insanca yaşam standartlarından mahrum, hatta temiz suya dahi erişimi bulunmayan 2,5 milyar insan yaşam mücadelesi veriyor. Dünya genelinde, özellikle adaletsiz gelir dağılımı ve sosyal adaletten yoksun yönetim anlayışlarından dolayı yoksul ve zengin arasındaki gelir dağılımı eşitsizliği her geçen gün büyüyor. Yoksulluk, genel olarak

tüm ülkelerde var olan ekonomik ve sosyal bir hastalık olmakla beraber, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha ciddi boyutlardadır. Gelişmekte olan ülkelerde yaşanan yoksulluğun temel özellikleri bu ülkelerdeki milyonlarca insanın yoksul doğması, yoksul yaşaması, yoksul ölmesi ve yoksulluğu çocuklarına devretmesidir.

Yoksulluk, çok boyutlu, çok katmanlı bir kavram olarak ölümden hallice içeriğiyle dünyadaki ve ülkemizdeki en yaşamsal meselelerden biridir. Bu topraklarda şiddeti, yoğunluğu artıp azalsa da etkisi her daim süren bir olgu olarak yoksulluk; temel ihtiyaçlar, yaşam standardı, kaynak yetersizliği, eşitsizlik, sınıf, ekonomik güçlükler gibi sorunlar etrafında kümeleniyor. Türkiye’de 25.5 milyon insan açlık; 51 milyon ise yoksulluk sınırının altında yaşam mücadelesi veriyor.

Yoksulluk, insanca yaşam için gerekli olan yeterli ve iyi beslenme, barınma, sosyal koruma, sağlık ve eğitim gibi kamusal hizmetlerden yararlanma, özgür iradeyi kullanma, toplumsal hayata katılma ve saygı görme hakkından mahrum olma durumudur. Türkiye’de yoksullar, -genellikle- yoksulluk ya da varsıllığı akıllı telefon satın alabilme ölçütüne indirgeyerek teselli bulmaya ya da içinde bulundukları yoksunluğu göz ardı etmeye dönük bir tavır geliştirse de, kendilerine öğretilen/dayatılan kadercilikle var olan durumlarını kanıksamışlardır.

Son yirmi yılın yeni modası haline gelen “kader” ve “fitrat”la ölüm ve yoksulluğu açıklama hali; biat eden toplumun öğrenilmiş çaresizliğidir. Evet, bu bizim büyük çaresizliğimiz, bizi felç eden kıpırdayamaz hale geldiğimiz için prangalarımızı fark edemediğimiz çaresizliğimizdir. Daha iki gün önce madende yeterli

güvenlik önlemleri alınmadığı ve kâr hırsıyla gözü dönmüş yöneticiler açısından yaşamalarının bir kıymeti olmadığı için 41 madenci yaşamını yitirdi ve ölümlerinin kader olduğu söylendi. Bu insan aklıyla, yaşam hakkıyla alay etmek; daha fazlasının talep edilmesinin önünü kesmek için yapılan bir manipülasyondan başka bir şey değildir.

Madenciler yoksuldu; yoksul olanların kaderlerinde sadece yoksunluk ve ölüm olması, sınıflar arası uçurumun her gün biraz daha derinleştiği ülkemizde olağan hale getirildi. Enflasyon, ekonomik kriz, halka değil yandaşlara aktarılan kaynaklar ve toplumsal/sosyal eşitsizliklerin tümünün kullanışlı argümanlarla toplumu nefes alamaz hale getirdiği bu süreç, Türkiye tarihinde eşine rastlamadığımız ama olağanlaşan bir yönetim biçimiyle örtüştü.

Türkiye’de işsizler, çalışanlar, kadınlar, gençler ve çocuklar değişen oranlarda yoksul! Özellikle kadın yoksulluğu toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir tezahürü olarak, kadınların itildiği ikincil konum dolayısıyla kapitalist sermayenin de işine geldi. Ev içinde ve ev dışındaki güçler tarafından kadınlar mütemadiyen yoksullaştı. Güvencesiz, düşük ücretli işler, ev içi bakım emeğinin tamamının kadınlara yüklenmiş sorumluluklar oluşu, kadınların ekonomik ve sosyal yoksunlukları ve yoksulluklarını tırmadırdı.

Yoksulların sesi zayıfladıkça, sistemin sesi daha da gürleşiyor, bu döngünün kırılması için emekçilerin daha cesur, kararlı ve mücadeleyi büyüten bir pratik sergilemesi ve örgütlenmesi gerekiyor. Yoksa yoksullar için güvencesiz işlerde karın tokluğuna çalışmak, katliam gibi iş kazalarında can vermek, fitrat ya da kader planı olmaya devam edecek.



# KADRO HAKKIMIZI ALACAĞIZ

## BELEDİYE ŞİRKET İŞÇİLERİ KAMU İŞÇİSİDİR



### GENEL-İŞ EMEK GAZETESİ

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı Eylül-Ekim 2022, Sayı:178

**Sahibi:** GENEL-İŞ Sendikası adına Genel Başkan **Remzi ÇALIŞKAN** - Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: **Şükret SEVGENER**

**Yayına Hazırlık:** DİSK/GENEL-İŞ Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü - **Yayın Türü:** Yaygın Süreli Yayın - **Yayın Şekli:** Aylık Türkçe

**Yönetim Yeri:** Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/ANKARA **Tel:** (0312) 309 15 47 **Fax:** (0312) 309 10 46

[www.genel-is.org.tr](http://www.genel-is.org.tr) \* [bilgi@genel-is.org.tr](mailto:bilgi@genel-is.org.tr) \* [basin@genel-is.org.tr](mailto:basin@genel-is.org.tr)

**Basım Yeri:** Buğra Matbaacılık Yapıcı İş Merkezi 74 / 32-33 İskitler/ANKARA (0312 342 19 18) **Baskı Tarihi:** Kasım 2022