

**Türkiye
Genel
Hizmetler
İşçileri
Sendikası
Yayın
Organı**

emek

[illegible]

VARDIK, VARIZ, VAR OLACAĞIZ
YAŞASIN 8 MART

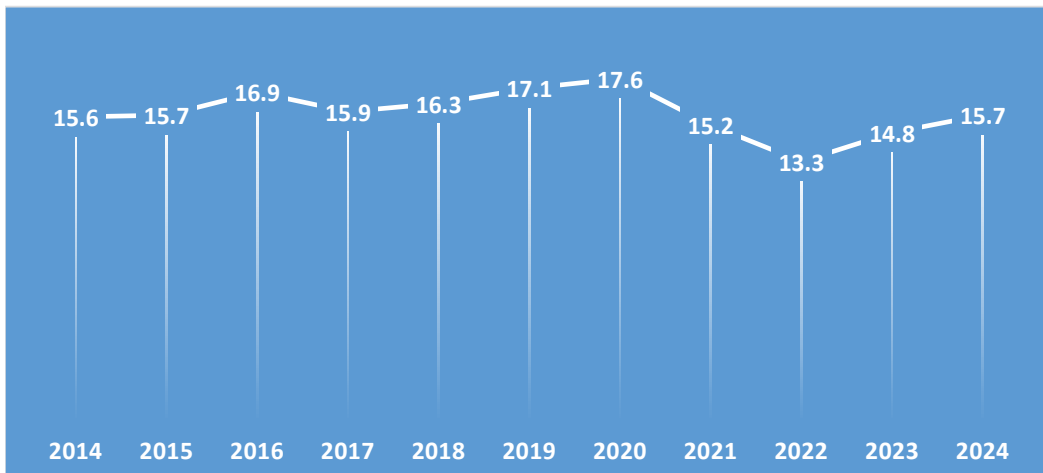


(2014-2024) KAMUDA VE GENEL İŞLER İŞKOLUNDA İSTİHDAM

- Türkiye, OECD Ülkeleri Arasında Kamu Harcamalarının En Düşük Olduğu Ülkelerin Başında Geliyor!
- Son On Yılda Kamu Harcamaları İçinde Sosyal Harcamaların Oranı Değişmemiştir. OECD Ülkelerinde GSYH İçinde Sosyal Harcamaların Oranı %21 iken, Türkiye’de Bu Oran %15,6 Düzeyindedir.
- GSYH’den Kamusal Hizmetlerine Ayrılan Pay En Az Eğitimde!
- Özel Sektörde İstihdam, Kamu Sektöründe İstihdamın 5 Katı!
- Türkiye’de Her 100 Çalışandan Yalnızca 16’sı Kamu Sektöründe Çalışıyor!

- Son on yıllık süreçte, memur sayısı yüzde 22,9 artarken kamuda merkezi ve yerel idarelerde çalışan işçi sayısı yüzde 261,8 artmıştır.
- Belediyelerde temel istihdam biçimi Belediye Şirket İşçiliği Oldu: Belediyelerde Sürekli İşçilik Yüzde 182 Azalırken Belediye Şirket İşçiliği Yüzde 5274 Arttı!
- Genel İşler İşkolunda Sendikalaşma Oranı Yüzde 57,3; Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında İşçi Oranı ise Yüzde 85,5’dir!
- Belediyelerde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Yetersiz! Son On Yılda Genel İşler İşkolunda 1000’in Üzerinde İşçi Hayatını Kaybetti

Grafik 1: GSYH İçinde Kamu Kesimi Sosyal Harcamalarının Payı (%) (2014-2024)

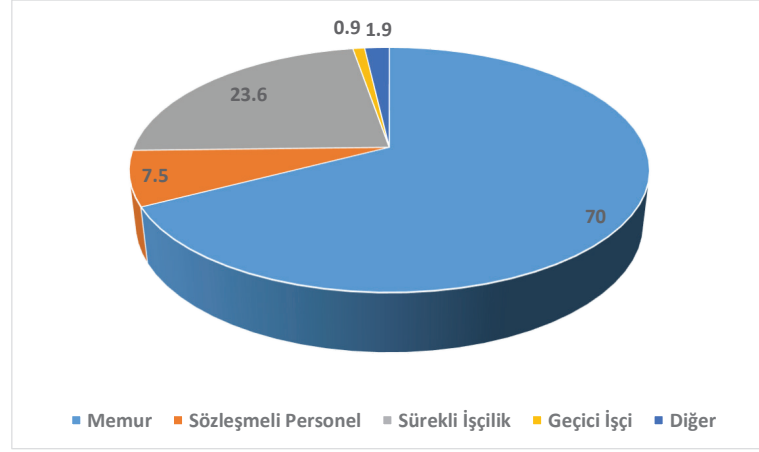


Kaynak: SBB verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

Türkiye'deki ekonomik kriz, ülke ekonomisinde ciddi bir daralma, yüksek enflasyon, işsizlik oranlarında artış, Türk Lirası'nın değer kaybı ve gelir dağılımı eşitsizliğinin artmasına yol açmıştır. Hükümet tarafından 13 Mayıs 2024'te açıklanan "Kamuda Tasarruf ve Verimlilik Paketi," kamuoyunda "kadife eldivende demir yumruk" olarak nitelendirilmekte ve kamu hizmetleri ile çalışanlarına yönelik bir baskı aracı olarak değerlendirilmektedir.

Kamudaki savurgan ve şatafatlı harcamalar ile sermayeye aktarılan kamu kaynakları göz ardı edilirken, asıl hedef işçi sınıfının yaşamından tasarruf edilmesi ola-

Grafik 3: Kamuda İstihdamın Dağılımı (2024 Eylül) (%)



Kaynak: SBB verileri kullanılarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır.

rak belirlenmiştir.

Kamu harcamaları içindeki sosyal harcamalar (eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, çocuk ve engelli bakımı, işsizlik yardımları, emeklilik maaşları, barınma ve aile yardımları gibi kalemler) konusunda anlamlı bir artış sağlanamamıştır. Türkiye’de sosyal harcamalara ayrılan pay, bu dönemde yalnızca 1 puan artış göstermiştir. 2014 yılında GSYH içinde kamu sosyal harcamalarının payı %15,6 iken; 2024 Eylül ayında bu oran 0,1 puanlık bir artışla ancak %15,7 seviyesine çıkmıştır.

Kamu hizmetleri içerisinde eğitim, sağlık ve sosyal korumaya ayrılan payları incelediğimizde, GSYH’den kamusal hizmetlere ayrılan payın en az "eğitim" olduğu görülmektedir. GSYH içinde eğitime ayrılan pay yalnızca %3,6’dır ve son on yılda eğitimin özelleştirilmesiyle birlikte bu oran 0,3 puan azalmıştır.

Türkiye’deki toplam istihdam içinde kamu sektöründeki istihdam oranı, birçok Avrupa ülkesine kıyasla oldukça düşüktür. Türkiye’de kamu sektöründeki istihdam oranı, OECD ülkeleri ortalamasının 1,7 puan altında, %16,7 seviyesindedir. Bu oran, OECD üye ülkeleri ortalamasında %18,4’tür.

Özel sektörde çalışan sayısı 26 milyon 366 bini aşarken, kamu sektöründe çalışan sayısı 5 milyon 265 bini geçmiştir. Bu durum, Türkiye’deki istihdam yapısının büyük ölçüde özel sektöre dayandığını ve kamu sektörünün istihdamda sınırlı bir rol oynadığını göstermektedir.

SON ON YILLIK SÜREÇTE KAMU İSTİHDAMINI ETKİLEYEN GELİŞMELER

2014-2024 YILLARI ARASINDA TAŞERON İŞÇİLERİN SÜREKLİ İŞÇİ KADROSUNA GEÇİRİLMESİYLE BİRLİKTE, KAMU SEKTÖRÜNDE EN FAZLA ARTIŞ GÖSTEREN KADRO TÜRÜ "SÜREKLİ İŞÇİLİK" OLMUŞTUR.

Toplam kamu istihdamı: 2014 yılından 2024 yılına kadar kamu personel sayısı 1 milyon 825 bin 769 kişi (yüzde 53) artarak 5 milyon 265 bin 808 kişiye ulaşmıştır. 2024 Eylül ayı itibarıyla kamuda toplam istihdamın yüzde 70’i memur, yüzde 23,6’sı sürekli işçi, yüzde 7,5’i sözleşmeli personel, yüzde 1,9’u “diğer” ve yüzde 0,9’u geçici işçi olarak kayıtlıdır.

Genel işler işkolu, ülke genelinde istihdamın önemli bir kısmını kapsamakta olup bu alandaki işçilerin büyük bir bölümü belediyelerde çalışmaktadır. 2024 yılı itibarıyla genel işler sektöründeki istihdamın yüzde 66,7’si, yani 644 bin 671 kişi, belediyelerde görev yapmaktadır.

Öte yandan, genel işler işkolundaki istihdamın yüzde 33,3’ü, yani 322 bin 195 kişi, özel sektör şirketleri veya konut hizmetlerinde ça-

lışmaktadır

2024 Eylül ayı verilerine göre; belediyelerdeki istihdamın yüzde 83’ü işçilik (kadrolu, belediye şirket ve geçici işçi), yüzde 16,3’ü memurluk ve yüzde 1’i sözleşmeli personeldir. Görüldüğü gibi, belediyelerde çalışan her 10 kişiden 8’i işçidir.

Belediyelerdeki istihdamı statülere göre incelediğimizde, en büyük alanın işçilik olduğu görülmektedir. Belediyelerde işçi sayısı son on yılda yüzde 427,5 artmıştır. Ancak bu artış, belediyelerde sürekli işçi kadrosunda yüzde 182 azalmaya yol açarken, belediyelerde şirket işçiliğinde yüzde 5274 artış olmuştur.

Belediyelerde sürekli işçi sayısı 2014 yılında 108 bin iken, 2024 yılında yüzde 182 oranında azalarak 38 bin 390’a düşmüştür.

Belediyelerin şirket işçi sayısı ise son on yıllık süreçte yüzde 5274’lük bir artış ile 643 bin 411 kişi olmuştur. 2014 yılında belediye şirketlerinde çalışan işçi sayısı 12 bine yakinken, 2024 yılında 631 bin 439 kişilik artış ile 644 bin 671 olmuştur.

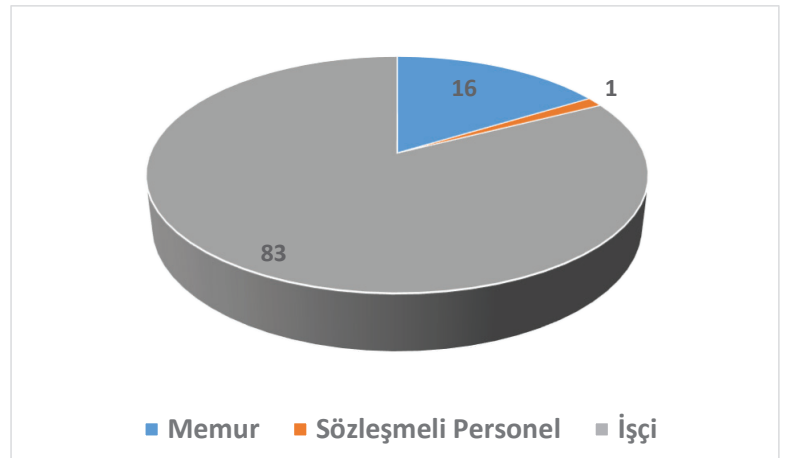
NE OLMALI? NE İSTİYORUZ?

1. Türkiye’de kamu harcamalarına daha fazla pay ayrılmalı ve nüfusa orantılı bir şekilde kamu istihdamı artırılmalıdır.
2. Kamuda sözleşmeli, geçici, ücretli personel istihdamı yerine, kadrolu ve güvenceli istihdam sağlanmalıdır.
3. Merkezi idare ve yerel yönetimlerde çalışan kamu işçilerinin haklarında kayıp yaşanmamalıdır.
4. Belediye şirketinde çalışan işçiler de kamu hizmeti yapmaktadırlar, bu nedenle tüm belediye işçileri eşit haklara sahip olmalı ve belediye şirket işçilerine kadro ve ilave tediye hakkı verilmelidir.
5. İş güvencesi hakkı, tüm çalışanları kapsayan bir hak olarak yeniden düzenlenmeli ve kamu çalışanları arasındaki mali, sosyal ve özlük farklılıklar giderilmelidir.
6. 5393 sayılı Belediye Kanunu’ndaki norm kadro sınırlamaları kaldırılmalıdır.
7. Kamuya alımlarda torpilin, kayırmanın ve kadrolaşmanın önüne geçecek düzenlemeler yapılmalıdır.
8. Belediyelerde çalışan işçiler için koruyucu ve önleyici işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmalıdır.

Bu öneriler, kamu sektöründe daha adil, demokratik ve eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturmak için atılması gereken adımları temsil etmektedir.

Bu araştırma DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından hazırlanmış ve Ocak 2025 tarihinde kamuoyuna sunulmuştur. Araştırma emar kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Grafik 4: Belediyelerde İstihdamın Statülere göre Dağılımı (2024)



Kaynak: SBB.

Mücadele Hedefleri



2024'ten 2025'e İşçi Sınıfının Mücadele Hedefleri

DİSK, geride bıraktığımız yılın işçiler açısından değerlendirmesini ve 2025 mücadele hedeflerini Genel Merkezi önündeki bir basın toplantısı ile paylaştı. 9 Ocak 2025'te düzenlene basın toplantısına DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu, DİSK Genel Sekreteri Tayfun Görgün, DİSK Genel Başkan Yardımcısı Alaaddin Sarı ve DİSK Yönetim Kurulu üyesi Şükret Sevgener de katıldı.

DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu'nun "2024'TEN 2025'E İŞÇİ SINIFININ MÜCADELE HEDEFLERİ"ni kamuoyuna açıkladığı, 9 Ocak 2025 Perşembe günü DİSK Genel Merkezi önünde düzenlenen basın toplantısında özetle şunları söyledi:

Adaletsizliğin, yoksulluğun, pahalılığın, hukuksuzluğun ve eşitsizliğin derinleştiği bir yılın ardından hem geçtiğimiz yılı değerlendirmek hem de 2025 yılına dair mücadele hedeflerimizi paylaşmak için bir aradayız.

Şurası açık ki 2024 yılı işçiler, emekçiler, emekliler, dar gelirli için insanca yaşamının ve daha da ötesi hayatta kalmanın daha da zorlaştığı bir yıl oldu. Ve yine şurası açık ki, bu gidişi değiştirmek için örgütlenmemizi ve mücadelemizi büyütmek dışında başka hiçbir yol yok.

Evet değiştirilmesi gereken tablo ortada... Milyonların bizzat yaşadığı, milyonların tanık

olduğu, hiçbir resmi istatistikle, hiçbir hamasi söylemle, hiçbir gündem değiştirme operasyonu ile gizlenemeyen bir kara tablo ile karşı karşıyayız.

2024 bizler için enflasyon ve pahalılık yılı oldu. Türkiye 2024 yılında dünyadaki 195 ülkenin 190'ından daha yüksek enflasyona sahip bir ülke olarak tarihe geçti. OECD ülkeleri ortalamasının 10 katından fazla enflasyona sahip. Üstelik bu rekorlar TÜİK hesabıyla kırılmış rekorlar. Dünya ortalamasına göre 9-10 kat yüksek çıkan enflasyon verileri TÜİK'in, Türkiye'nin en az güvenilen kurumlarından birinin verileri. TÜİK 2024'te konfederasyonumuz tarafından açılan davada kesinleşmiş yargı kararlarına rağmen enflasyon verilerinin ayrıntılarını, madde fiyat listesini açıklamamakta direndi. 2024 yılında yargıya meydan okumaya devam eden ve enflasyon verilerinin detaylarını şeffaf biçimde paylaşmayan

TÜİK'in hesabıyla bile bizler 2024'te büyük bir alım gücü kaybına uğradık, yoksullaştık. Evet, 2024'te enflasyon düşmedi, bizler yoksullaştık çünkü ülkeyi yönetenler enflasyonun sebebi olarak bizlerin ücretlerini gösterdi. Yoksulluk sınırının altındaki ücretleri, açık sınırının altındaki emekli aylıklarını enflasyonun sebebi gibi göstererek; hem enflasyonun gerçek sebebini, yani şirketlerin aşırı kârlarını gizlediler hem de milyonlarca işçiyi, emekliyi yoksulluğa mahkûm ettiler. 2024 yılında bir kez daha ispatlandı ki; enflasyon sadece parasal bir mesele değil, sosyal ve sınıfsal bir meseledir. Yüksek enflasyon sermayenin kâr rekorları kırmalarını sağlarken işçilerin ve emeklilerinin gelirlerinin erimesi anlamına geldi.

2024 yılı, iktidarın söylemlerinin aksine asgari ücretlinin enflasyona ezdirildiği bir yıl oldu. Yüksek enflasyonun yaşandığı 2022

Şurası açık ki 2024 yılı işçiler, emekçiler, emekliler, dar gelirli için insanca yaşamının ve daha da ötesi hayatta kalmanın daha da zorlaştığı bir yıl oldu. Ve yine şurası açık ki, bu gidişi değiştirmek için örgütlenmemizi ve mücadelemizi büyütmek dışında başka hiçbir yol yok.

ve 2023 yıllarından farklı olarak 2024 yılında asgari ücrete yılda iki kez değil, bir kez zam yapıldı. Onlarca itirazımıza ve eylemlerimize rağmen asgari ücret 2024 yılı içinde ikinci kez artırılmadı. Siyasal iktidarın emek gelirlerini bastırarak enflasyon düşürmeye yönelik ekonomi politikaları milyonları açlığa sürükledi. Asgari ücretle çalışanın 2024 yılı boyunca kaybı ise 55 bin TL'ye yaklaştı. Yani bir yılda 385 milyar lira asgari ücretlilerden sermayeye aktarıldı. 2024'teki asgari ücret politikası ülkenin en büyük yolsuzluğu, en büyük emek hırsızlığı olarak tarihe geçti. Öte yandan sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsamının düşüklüğü, sendikal hakların kullanımının önündeki yasal ve fiili engeller nedeniyle tüm ücretlerin asgari ücrete yakınsaması devam etti; asgari ücret ve civarında ücretlerle çalışanlar daha da yaygınlaştı.

2024 işsizliğin kronikleştiği ve istihdamın niteliğinin daha da bozulduğu bir yıl oldu. Mevsim etkisinden arındırılmış geniş tanımlı işsiz sayısı ise Ekim 2024'te 11 milyon 245 bin kişi olarak gerçekleşti. 2022, 2023 ve 2024 Ekim dönemlerinde dar ve geniş tanımlı işsizlik arasındaki makas açılmaya devam etti. Geniş tanımlı işsiz sayısındaki artışın temel sebebi ise zamana bağlı eksik istihdam ve ümitsiz işsizlerin sayısındaki artış oldu. 2024'ün 3. çeyreğinde çalışma çağındaki 65,9 milyon kişinin sadece yüzde 34'ü, 22 milyonu kayıtlı ve tam zamanlı istihdam kapsamında idi. Kadınlarda ise durum çok daha vahim oldu. Çalışma çağındaki her 5 kadından sadece 1'i kayıtlı ve tam zamanlı istidamda yer alabildi.

İşsizliğin kronikleştiği 2024'te İşsizlik Sigortası Fonu kaynakları işverenlere aktılmaya devam etti. İşçilerin paralarıyla oluşan bu fondan işverenlere aktarılan kaynak işçilere ödenen payın 2,6 katı oldu.

2024 "Emekliler Yılı"nda emekliler perişan edildi. Ucube bir sistem ile en düşük emekli aylığı 12 bin 500 TL'ye tamamlanırken ortalama emekli aylığı da 14 bin 500 ile 15 bin

lira arasında kaldı. Yani ortalama emekli aylığı asgari ücretin bile altında oldu. Yıllarca çalışmış, üretmiş, sosyal güvenlik kurumuna prim ödemiş emekliler açlığa mahkûm edildi. 2024 emekliler için adaletsizliğin arttığı bir yıl oldu. Emeklilikte kademeli geçiş mücadeleleri ve staj ve çıraklık sigortası mağdurlarının talepleri 2024'e damgasını vurdu.

2024 yılında kıdem tazminatımız erimeye devam etti. 1978'de asgari ücretin 7,5 katı olan kıdem tazminatı tavanı, 1982'de asgari ücret ile bağının koparılmasının ardından hızla düşmeye başladı ve yeni kıdem tazminatı tavanı Ocak 2025 itibarıyla asgari ücretin 1,8 katına geriledi. 25 yıllık bir işçinin kıdem tazminatı 1980'den bugüne 3 milyon 700 bin TL eridi. Bu kaybın 2 milyonu AKP iktidarı döneminde gerçekleşti.

2024 yılında vergide adaletsizlik devam etti. 2024 yılında işçiler bir yandan gelir vergisi bir yandan dolaylı vergilerle boğuşurken işverenlere vergi indirimleri, teşvikler devam etti. Hazine'den işverenlere verilen SGK prim desteği 2024 itibarıyla 500 milyar TL'yi aştı. Asgari ücret vergi istisnasının çalışanlar lehine uygulanmaması, gelir vergisi tarife dilimlerinin az artırılması ve vergi tarife oranlarının yüksekliği sebebiyle 2024 yılında da bütün vergi yükü çalışanlara yüklendi. 2023 yılında gelirden adaletin sağlanması için hazırladığımız kanun taslağı önerisi, bu sene de Meclis gündemine gelmedi. Yıl boyunca işyerlerinde, vergi daireleri önünde ve meydanlarda yükselttiğimiz sese iktidar kulak vermedi.

2024 yılında iş cinayetleri hız kesmedi. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin verilerine göre 2024 yılının ilk 11 ayında önlenebilir iş kazalarında en az 1.708 işçi hayatını kaybetti. Büyük endüstriyel işletmelerde meydana gelen felaketler 2024 yılında devam etti. Daha fazla kâr için daha fazla kan döken düzenin elleri çocuklarımıza kadar uzandı. 2024 yılına çocuk işçiliği ve MESEM'lerde yaşanan iş cinayetleri damgasını vurdu.

Evet, 2024'te emeğin durumuna dair özetlediğimiz bir tabloyu daha geniş bir rapor olarak sizlerle paylaşıyoruz. Ancak burada asıl olarak bu tablonun nasıl değiştirileceği üzerine durmak istiyorum. Elbette ki; bu tabloyu değiştirmenin yolu her yerde ve her zaman aynı: Örgütlenmek, birliğimizi ve dayanışmamızı güçlendirmek, mücadele etmek.

Başkanlık rejiminin tek adama dayalı uygulamaları devam ederken çalışma hayatı ve sosyal meseleler konusunda taraflarla, sendikalarla müzakere edilmezken, anayasal ve yasal sosyal diyalog mekanizmaları işletilmezken, yarım asırlık Asgari Ücret Tespit Komisyonu bile fiilen lağvedilirken fiili-meşru-demokratik bir mücadele çizgisini yaratmak zorundayız.

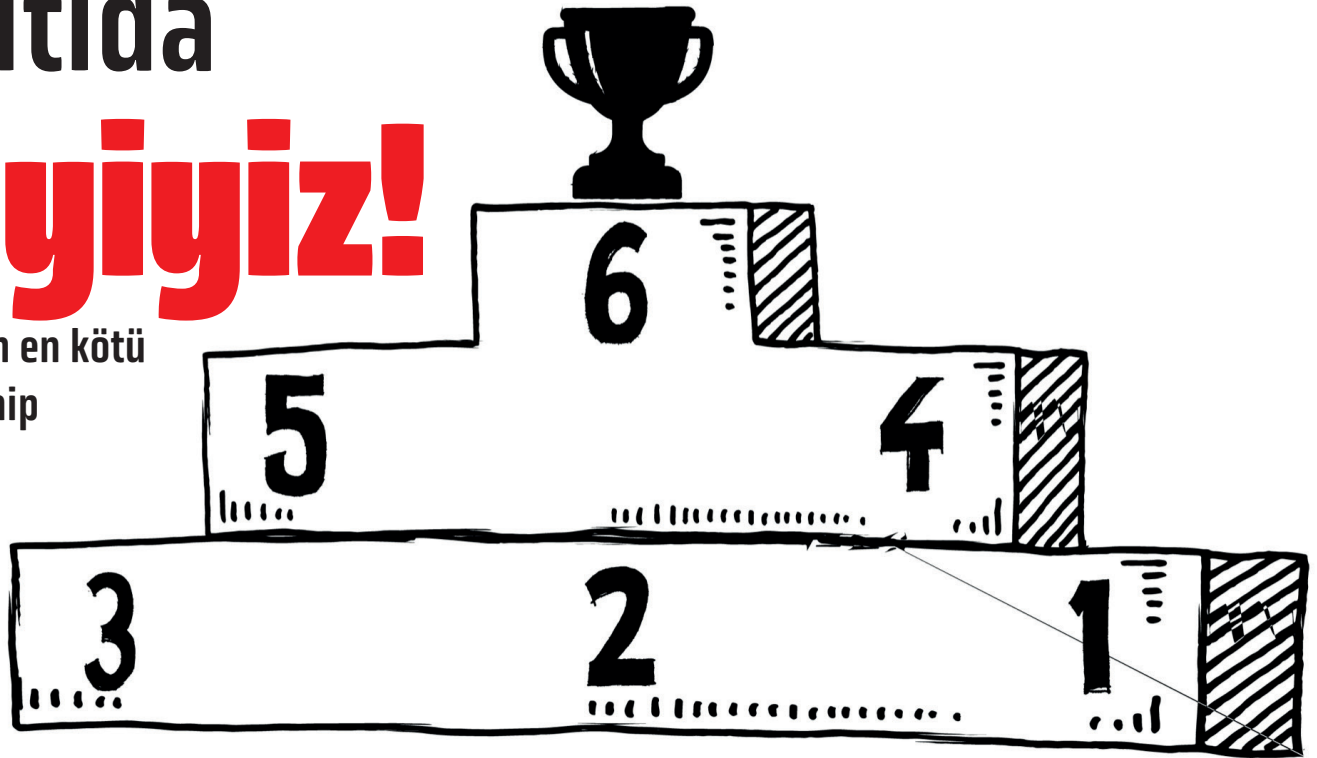
Nitekim 2024'te işçi sınıfının demokratik hak mücadelelerinin yükseldiği bir yıl oldu. Ama 2024 aynı zamanda işçilerin, çalışanların hak arama girişimlerinin zorla bastırıldığı bir yıl da oldu. Sendikalaşmak en yaygın işten çıkarma gerekçesi olurken, sendikalaşıp işten çıkarılan işçiler, insanca şartlarda yaşamak isteyenler, ücret artışı ve daha iyi çalışma koşulları isteyenler karşılarında hükümeti buldular. İşçilerin örgütlenme çabaları işyeri ve işkolu barajlarıyla engellenmeye devam ederken, bu barajı aşan Dev Sağlık-İş Sendikamız rakam oyunlarıyla baraj altı gösterildi. Anayasa ayaklar altına alınarak Birleşik Metal-İş Sendikamızın grevleri yasaklandı, yine Anayasa Mahkemesi kararları yok sayılarak Taksim 1 Mayıs meydanı hukuksuz biçimde işçilere kapatıldı. DİSK Genel Başkan Yardımcısı Genel-İş Sendikamızın Genel Başkanı Remzi Çalışkan ile Çukurova Bölge Temsilcimiz Kemal Göksoy keyfi ve hukuksuz biçimde tutuklandı. Sendikal faaliyetler suç olarak gösterilmek istendi.

Önümüzdeki tüm engellere, barajlara, baskılara, tutuklamalara rağmen 2024'te işyeri işyeri, meydan meydan, kent kent mücadelemizi büyötmeye devam ettik. Sokakları ve meydanları boş bırakmadık. "Gelirde Adalet, Vergide Adalet, Ülkede Adalet" mücadelesini tüm işçilerin, emekçilerin, emeklilerin ortak talebi ve umudu olarak örgütledik. Demokrasinin, seçme ve seçilme hakkının, hukukun ayaklar altına alındığı her durumda sözümüzü esirgemedik, korkmadık, sinmedik, teslim olmadık. Bu nedenle hedef de alındık. Örgütlenmemizin önüne engeller çıkarıldı; grevlerimiz yasaklandı; önümüze barikatlar dikildi; başkanlarımız tutuklandı. Ancak yine de DİSK yoluna devam etti, devam ediyor, devam edecek.

Son Altıda En İyiyiz!

Türkiye dünyanın en kötü
enflasyonuna sahip
6. ülkesi.

DİSKAR



Toplumsal sınıf ve kesimler, enflasyona dayalı geçim sıkıntısını oldukça farklı boyutlarda hissediyor. En düşük yüzde 20'lik gelir grubu toplam gelirin yüzde 6,3'ünü alırken bu grubun harcamaları içinde gıdanın payı yüzde 36,6'dır.

Türkiye dünyanın en kötü enflasyonuna sahip 6. ülkesi.

Türkiye'nin enflasyonu bütün coğrafi ve ekonomik bölgelerin ortalamasından çok daha yüksek.

185 ülkenin enflasyonu Türkiye'den daha düşük.

TÜİK'e göre 2003'ten bu yana ortalama fiyatlar 24 kat, gıda fiyatları ise 35 kat arttı!

Toplumsal sınıf ve kesimleri enflasyonun sonucu ortaya çıkan geçim sıkıntısını oldukça farklı hissediyor.

En düşük yüzde 20'lik gelir grubu toplam gelirin yüzde 6,3'ünü alırken, bu grubun harcamaları içinde gıdanın payı yüzde 36,6'dır.

En yüksek yüzde 20'lik gelir grubu toplam gelirin yüzde 48,1'ini elde ederken harcamaları içindeki gıdanın payı yüzde 14,5'te kalmaktadır.

Böylece dar gelirli grupların gıda dışı harcamalar için geliri daha sınırlı kalırken yüksek gelir gruplarında bu miktar artmaktadır.

TÜİK verileri üzerindeki şaibe sürüyor. TÜİK yargı kararına rağmen madde fiyat listesini yine açıklamadı.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR) tarafından yayımlanan Şubat 2025 Enflasyon Bülteni, Türkiye'nin enflasyon tablosundaki durumu gözler önüne serdi.

DİSK-AR'ın Şubat 2025 Enflasyon Bülteni'ne göre Türkiye, dünyada en yüksek enflasyona sahip 6. ülke oldu.

Ocak 2025'te yıllık enflasyon yüzde 42,1 olarak hesaplanırken; gıda fiyatları son 20 yılda 35 kat arttı. 190 ülkenin 185'inde enflasyon Türkiye'den daha düşük seviyede seyrediyor.

Türkiye'de 2021 yılından itibaren devam eden yüksek enflasyon işçilerin alım güçlerini kaybetmelerine neden oluyor. Enflasyonun artış hızı yavaşlamış olsa da fiyatlar artmaya devam ediyor. Öte yandan TÜİK'in Haziran 2022'de madde fiyat listesini açıklamayı bırakması nedeniyle daha da şaibeli hale gelen enflasyon verileri, halkın hissettiği gerçek enflasyonu ortaya koyamıyor. TÜİK'in şaibeli enflasyon verilerine göre bile Türkiye'de enflasyon oldukça yüksek seyrediyor.

Zimbabve, Sudan, Venezuela, Türkiye!

Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından derlenen dünya ülkelerinin enflasyon verilerine göre de (2024) Türkiye, enflasyon konusunda dünyanın en kötü 6. ülkesidir. Aralık 2024 itibarıyla Türkiye'de enflasyon yüzde 43,4 düzeyindedir. Türkiye'den daha kötü enflasyona sahip ilk 5 ülke yüzde 404,8 ile Zimbabve, yüzde 242,2 ile Sudan, yüzde 216,4 ile Güney Sudan, yüzde 139,7 ile Arjantin ve yüzde 60 ile Venezuela'dır. 2025 Ocak ayında da durum değişmemiştir. Türkiye, yüzde 42,1'lik resmi yıllık enflasyon oranı ile altıncı sıradaki yerini korumaktadır. IMF tarafından enflasyon verisi derlenen 190 ülkenin 185'inin enflasyonu Türkiye'den daha düşüktür. Dahası 140 ülkenin yıllık enflasyonu Türkiye'nin Ocak 2025 aylık enflasyonundan daha düşüktür. Türkiye enflasyon verileri açısından açık ara dünyanın en kötü ülkelerinden biridir.

Gıda fiyatları genel enflasyonu solladı

DİSK-AR raporuna göre, gıda fiyatları son 20 yılda genel fiyat artışından daha hızlı yükseldi. 2003 yılından bu yana genel fiyatlar 24 kat artarken gıda fiyatlarındaki artış 35 katı buldu. Bu durum, dar gelirli vatandaşlar için yaşam maliyetinin çok daha hızlı arttığını gösteriyor.

2025 Ocak itibarıyla en yüksek fiyat artışı yüzde 99,9 ile eğitimde görülürken, konut fiyatları yüzde 68,9, sağlık hizmetleri ise yüzde 55,02 oranında arttı. Gıda ve alkolsüz içeceklerdeki yıllık artış ise yüzde 41,76 olarak kaydedildi.

DİSK-AR, enflasyon verilerinin toplum üzerindeki gerçek etkisini ölçmek için algılanan (hissedilen) enflasyonun da açıklanması gerektiğini vurguladı.

Raporda, 2023 yılında hissedilen enflasyon ile açıklanan resmi enflasyon arasında 53 puan fark olduğu hatırlatıldı. Avrupa ve ABD'de merkez bankalarının hissedilen enflasyon verisini düzenli olarak yayımladığına dikkat çeken DİSK-AR, TÜİK'in de benzer bir şeffaflık politikası izlemesi gerektiğini belirtti.

emek



Altı Aylık Kuramsal Araştırma Dergimiz "emek" in yeni sayısı çıktı.

Emek Araştırma Dergisinin Yeni Sayısı Yayımlandı

Altı Aylık Kuramsal Araştırma Dergimiz "emek" in yeni sayısı çıktı.

Sendikamızın Araştırma Dairesi bünyesinde yılda iki kez yayımlanan hakemli dergi Emek Araştırma'nın ÜCRET dosya konusuyla yayımlanan yeni sayısı, beş bilimsel makale ve bir kitap tanıtımı yazısı içermektedir.

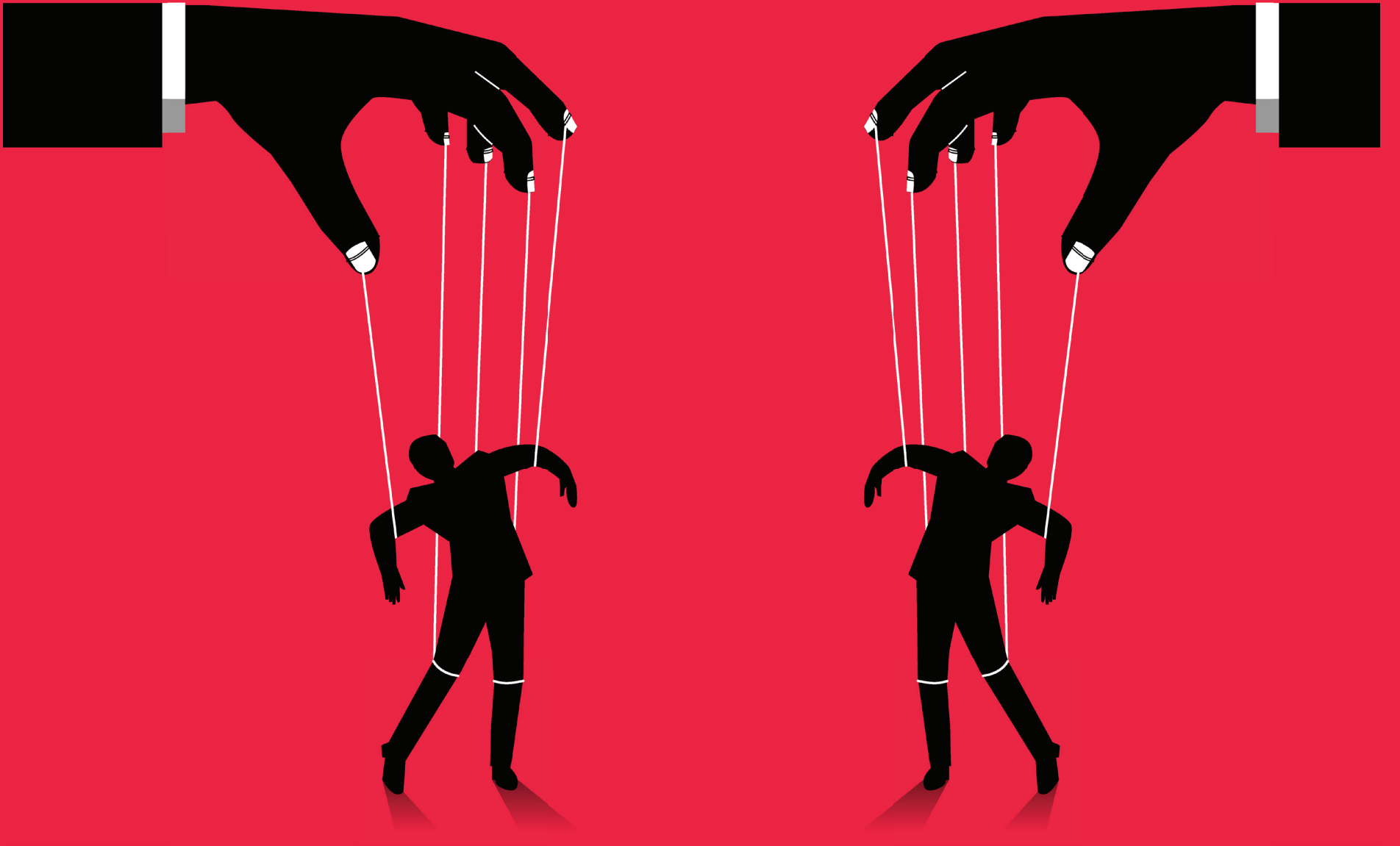
Ülkede derin bir işçileşmenin olduğu bir süreçten geçiyoruz. 30 milyona yakın istihdam içinde yaklaşık 20 milyon ücretli ve maaşlı olarak çalışıyor. Diğer bir deyişle istihdamın yaklaşık yüzde 70'ini ücretli çalışanlar oluşturuyor. Emeklilerle birlikte düşünüldüğünde 30 milyona yakın ücretliden bahsediyoruz. Ailelerini de katarsak, ücretliler artıyor. Buradan hareketle, işçinin hayatla kurduğu temel bağ olan ücret her zamankinden daha önemli bir yer tutmaktadır. Bugün Türkiye'de ücretlilerin yaklaşık yüzde 50'si asgari ücretle ve asgari ücrete yakın ücretlerle çalışıyor. Ülke, asgari ücretliler ülkesi haline gelmiştir. İşçileşme, artan ücret bağımlılığı ve asgari ücretliler toplumundan hareketle çalışan yoksulluğu ülkenin gündemindedir. Emek Araştırma'nın yeni sayısı ücret sorununu ele almanın yanında farklı konulara da eğilen zengin bir içerikle yayımlandı. Dergideki makalelerin başlıkları ve kısa içerikleri şöyledir:

"Gazeteci Ücretleri ve Mesleki Tatmin: Geçinme ve Toplumsal Sorumluluk Kısacasında Gazetecilik" başlığını taşıyor. Atike Sevtap Demir ve Onur Gül tarafından kaleme alınan makalede, günümüzde gazetecilerin aldıkları ücretlerin, onların mesleki tatminine etkileri inceleniyor.

Bu sayımızda tema dışı yazılar oldukça kapsamlı ve zengin. "Yaşlı Bakım Hizmetlerinde Duygulanımsal Emeğin Üretimine İlişkin Nitel Bir Araştırma" başlığını taşıyan makalede Hakan Yalçın, yaşlı bakım kurumlarında çalışan bakıcıların duygulanımsal emek süreçlerini inceliyor. Karaman ilinde yaşlılara hizmet veren kurumlarda 30 yaşlı bakım işçisiyle yapılan görüşmelere dayanan çalışmada, bakım profesyonellerinin duygulanımsal emek sürecinde sergiledikleri davranış kalıplarının stratejiye ve duruma göre değiştiği vurgulanıyor. "Küresel Dönüşüm Sürecinde Biçimlenen Sivil Toplum: Korporatizmden Yönetişime Yeni Hegemonya Ağları" adlı makalede Hakan Reyhan ve Ayşen Satır Reyhan, farklı yönetim biçimlenişinin aralarındaki farklar üzerinde dururken mevcut hegemonik küresel gelişim sürecinin hangi formu egemen kılmaya başladığı ve mevcut iklim krizi/ekolojik kriz dikkate alındığında hangi formun kar-

şı-hegemonik çözüm çerçevesi oluşturabileceğini tartışıyor. "Sermaye Merkezli Yerel Yönetimin Dümenini Kırma: Yerel Yönetimi Kent Hakkı Bağlamında Düşünmek" başlıklı makalesinde Hasan Gürbüz kapitalist sistemin kentleşme süreci üzerindeki etkilerini ve bu süreçte ortaya çıkan eşitsizliklere bir alternatif oluşturma bağlamında toplumcu belediyeciliğin yaratacağı potansiyeli Henri Lefebvre'in "kent hakkı" kavramı çerçevesinde ele alıyor. Bu sayının son makalesi "Türkiye'de İslam İktisat Düzeni: Sezai Karakoç'un İslam Toplumunun Ekonomik Strüktürü Üzerine Bir İnceleme" başlığını taşıyor. Ahmet Deniz Bozkurt tarafından kaleme alınan makale, Sezai Karakoç'un İslam Toplumu'nun Ekonomik Strüktürü adlı eseri üzerine yapılan detaylı bir incelemeyi ve bir bütün olarak bakıldığında bir yandan İslam ekonomisinin tarihsel gelişimini diğer yandan da İslam ekonomisinin Türkiye'deki varlığı ve seyrini ortaya koymayı amaçlıyor.

Kitap tanıtımı bölümünde Necmettin Gül, "Osmanlı'da Marksizm ve Sosyalizm: Yeni Kuşak Çalışmaları" adlı kitabı tanıtıyor. Y. Doğan Çetinkaya tarafından derlenen kitapta yer alan makaleler, XIX. yüzyılın ikinci yarısı ile XX. yüzyılın başında Osmanlı Avrupa'sında Marksist ve sosyalist anlayış doğrultusunda gerçekleştirilen çeşitli faaliyetleri ele alıyor.



İş Kanunu Değişiyor

Hem Esnek Hem Güvencesiz Yasa Hazırlığı

İktidar, İş Kanunu'nu tamamen değiştirmek için somut adımlar atmaya hazırlanıyor. Esnek çalışma modellerinin tanımlanması ve çalışma sürelerinin düşürülmesi gibi konulardaki tartışmalar yeni olmamakla birlikte tekrar gündemleşti: İddiaya göre İş Kanunu tamamen değiştirilecek, çalışma saatleri 40 saate düşürülecek, 'uzaktan', 'kısmi', 'platform' gibi yeni nesil esnek çalışma modelleri getirilecek. 45 olan çalışma saatinin 40 saate, bazı meslek gruplarındaki 48 saatlik çalışma saatlerinin de azaltılarak 40 saate düşürülebileceği belirtiliyor.

Daha önce hem Orta Vadeli Program'da hem de 12. Kalkınma Planı'nda yer alan "İş Kanunu'nda sosyal taraflarla diyalog halinde yapılacak değişiklikler ve bu doğrultuda gerçekleştirilecek ikincil mevzuat çalışmaları ile işgücü piyasalarında güvenceli esneklik sağlanacaktır" fikrinin bugünlerde yeniden gündeme geldiğini görüyoruz.

Ortada henüz bir taslak yok ancak güvenceli esnek çalışma modeli adı altında sunulan güvencesiz çalışma rejimi, 2022

yılından beri "Yeni nesil çalışma modelleri" adıyla dolaşıma sokulmuş ve şimdi tekrar tartışılmaya başlanmıştır.

Esas hedef iş güvencesinin olmadığı, belirli süre ve aralıklarla istihdam olanağı sağlanan, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını ortadan kaldıran güvencesiz bir istihdam biçimi...

Zaten işveren lehine işleyen modeli esneklikle geliştirerek ulaşılmak istenen işçi için çalışma koşullarının düzeltilmesi değil, işverenin çıkarlarının korunmasıdır

Burada esas hedefin iş güvencesinin olmadığı, belirli süre ve aralıklarla istihdam olanağı sağlanan, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını ortadan kaldıran güvencesiz bir istihdam biçiminin kural haline getirilmesi olasılığı çok yüksektir.

Çalışma saatlerinin düşürülmesi sosuyla gündemleştirilen ancak aslında esnek ve güvencesiz işlerin yaygınlaşmasını amaçlayan bir düzenlemenin kabul edilebilirliği yoktur. Kaldı ki, eğer çalışma saatlerinin düşürülmesi mak-satsa bu tek başına yasalaştırılabilecek hızlıca çözüme kavuşturulabilecek bir durumdur. Ancak yapılmak istenen düzenlemenin işçilerin aleyhine olacağına dair çok fazla işaret bulunmaktadır.

Ülkemizde zaten işveren lehine işleyen bir esnek çalışma modeli mevcuttur. Esneklikle ulaşılmak istenen işçi için çalışma koşullarının düzeltilmesi değil, işverenin çıkarlarının korunmasıdır.

Yeni Yılda da Değişen Bir Şey Yok!

2025 Gelir Vergisi, Vergi Dilimleri Yine Asgari Ücretliyi Korumuyor

2025 gelir vergisi tarife dilimleri hakkında DİSK Yönetim Kurulu adına DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu bir açıklama yayımlarak işçilerin vergi yükünün 2025'te de artacak olmasına tepki gösterdi. Açıklamanın tamamı şöyledir:

2025 gelir vergisi vergi tarife dilimleri, 30 Aralık 2024 tarihli ve 32768 2. Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlandı. Cumhurbaşkanı, vergi tarife dilimlerinin belirlenmesinde yetkisini kullanmadı ve ilk vergi dilimi 158 bin TL olarak belirlendi. Böylece çalışanları bir nebze olsun rahatlatacak küçük bir adım bile atılmamış oldu.

Asgari ücretin enflasyona ezdirilerek yüzde 30'luk artışla belirlendiği ve gelirda adaletin sağlanmadığı bu dönemde işçilerin alım gücünü az da olsa koruyacak bir diğer uygulama olan vergi dilimleri tarifelerinde anlamlı bir artış yapılmadı.

Vergi Usul Kanunu'na ve Gelir Vergisi Kanunu'na göre Cumhurbaşkanı yeniden değerlendirme oranına göre saptanan had ve tutarları yarısına kadar artırmaya yetkilidir. Dolayısıyla Cumhurbaşkanı uygulanan vergi tarife dilimlerini yetkisini kullanarak yukarıya çekebilirdi. 2025 yılı gelir vergisi ilk tarife dilimi yeniden değerlendirme oranına göre yüzde 43,93 oranında artırılarak 158.000 TL olarak saptandı. Cumhurbaşkanı yetkisini kullansaydı, gelir

vergisi ilk tarife dilimi 237.000 TL olabilirdi. Cumhurbaşkanı bu yetkiyi 2025 yılında da kullanmadı ve işçilerin erkenden üst vergi dilime girmesini engellemedi.

Vergi tarife dilimleri yıllardır bilinçli olarak yeniden değerlendirme oranı ve asgari ücret artışından az artırılmaktadır. Böylece ücretlilerin erkenden bir üst vergi dilimine girmesine ve daha yüksek oranda vergi vermelerine neden olmaktadır.

2000 yılında 2.500 TL olan ilk vergi tarife dilimi, yeniden değerlendirme oranına göre artırılsaydı 2025'te ilk vergi tarife dilimi 415.337 TL olarak uygulanmalıydı. Oysa 2025 için ilk vergi dilimi 158.000 TL olarak saptandı. Yeniden değerlendirme oranına göre olması gereken ilk vergi tarife dilimi ile mevcut ilk vergi tarife dilimi arasında 257.337 TL'lik bir fark oluştu.

Öte yandan pek çok ücretli asgari ücret civarında bir ücretle çalışırken ilk vergi tarife diliminin asgari ücret kadar artırılmaması ücretlerin daha erken yüksek oranlarda vergilendirilmesine yol açıyor. Yıllardır asgari ücret ve gelir vergisi ilk tarife dilimi arasındaki makas kapanıyor. 2000 yılında 2.500 TL olan en düşük vergi tarife dilimi, 114 TL olan brüt asgari ücretin 21.9 katıydı. 2025 yılı için belirlenen 158.000 TL'lik ilk vergi dilimi ise 2025 brüt asgari ücretinin (26.005,50 TL) 6,1 katına kadar geriledi.

Türkiye'de vergi yükü giderek daha fazla işçilerin, emekçilerin, emeklilerin dar gelirli-lerin omuzlarına yıkılmaktadır. Vergide adalet her gün biraz daha bozulmaktadır. Bu kadar yüksek enflasyon ortamında, yıl içinde bir üst vergi dilimine girdiği için eline geçen ücreti düşen işçilerin geçim mücadelesi daha da zorlaşmaktadır.

Çalışanlar üzerindeki vergi yükünün düşürülmesi için adil bir vergi sistemi şarttır. DİSK olarak üç yılı aşkın süredir sürdürdüğümüz "Gelirde Adalet, Vergide Adalet" mücadelemizi adalet sağlanana ve taleplerimiz uygulanana dek meydanlarda yürütmeye devam edeceğiz:

Gelir vergisi tarife dilimleri yeniden değerlendirme oranında (asgari ücret artışından az olmamak kaydıyla) artırılmalıdır.

Asgari ücret istisnası vergiden değil, matrahtan indirim yoluyla uygulanmalıdır.

Asgari ücret sonrası ilk gelir vergisi tarife oranı ücretliler için yüzde 10'a düşürülmelidir.

İşverenlere uygulanan 5 puan SGK prim desteği çalışanlara da uygulanmalıdır.

Çağ dışı damga vergisi kaldırılmalıdır.

Varoluş Mücadelesi

11 EKİM Dünya Kız Çocukları Günü

Yetişkin kadınların bile her gün can korkusu yaşadığı Türkiye’de kız çocuğu olmak, kız çocuğu olarak doğmak hiç kuşkusuz büyük bir varoluş mücadelesi demektir. Eşitsiz koşullara doğan; büyüdüğünde gülüşü, kıyafeti, sokağa çıktığı saati, sadakati, düşüncesi ve toplamda varlığı sorgulanıp cinayet gerekçesi yapılan; kız çocuğuyken de tecavüze, tacize, şiddete maruz kalan kadınların yaşam mücadelesi ülkemizde ilkel bir yapay seçilime dönüşmüş durumdadır: hayatta kalmak için insanüstü mücadele!

Kız çocuklarının desteklenmesi, güçlendirilmesi, kız çocuklarına karşı ayrımcılık ve şiddet önlemek, onların insan haklarından tam ve etkili bir şekilde yararlanmaları için farkındalık günü ilan edilen 11 Ekim Dünya Kız Çocukları Günü’nde –maalesef- biz, kız çocuklarına ve kadınlara yönelik eşitsizlik, ayrımcılık ve şiddet kısır döngüsünü, kız çocukları ve kadınların yaşam hakkını konuşuyoruz. Kaldı ki, bu sorunların sadece farkındalık yaratmaya çalışarak çözülemeyecektir. Kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rolleri ve ataerkil güç ilişkileri bağlamında yapısal dönüşüm politikalarını devreye almak gerekmektedir.

Sesi, soluğu, kanatları kesilen kız çocukları: Sıla Bebek, Narin, İlknur, Ayşegül...

Kadın cinayetleri ve şiddet vakalarında erkek failer, "iyi hal", "pişmanlık" ve "haksız tahrik" gibi bahane-gerekçelerle ceza indirimleri

uygulanması, sözünü ettiğimiz yapısal dönüşümlerin ivedilikle yaşama geçirilmesinin hayati olduğunu vurguluyor. Türkiye’de şiddetin kız çocuklarına yansıma biçimi dehşet verici bir hal almış durumdadır. Tecavüz ve fiziksel şiddet nedeniyle 32 gün yoğun bakımda kaldıktan sonra yaşam savaşını kaybeden 2 yaşındaki Sıla bebek; ailesi tarafından en güvende olması gereken yer olan kendi evinde öldürülen 8 yaşındaki Narin Güran, vahşice katledilen Ayşenur Halil ve İkbal Uzun, hiç sebep yokken bir anda ortadan kayboluveren Gülistan Doku, Rojin Kabaiş ve daha niceleri... Kız çocukları güvende değil!

Sonuçların Sebepleri

Toplumsal çürümenin hız kazandığı son yıllarda kadına ve çocuklara yönelik şiddetin artmış olması tesadüf değildir. Toplumdaki vasatlaşmanın iktidar tarafından desteklenmesi, ekonomik krizin yarattığı bunalım, kadınların hak mücadelesine yaklaşımdaki önyargıların giderek daha da belirginleşmesi, uyuşturucu kullanımının yaygınlaşmasına göz yuman sistemin amaçsız, ilgisiz, düşünemeyen ve biat eden bir gençlik istiyor ve bu doğrultuda adımlar atıyor olması...Bunlar yaşadığımız dehşet verici sonuçların sebeplerinden sadece birkaçı.

Kadınların ve kız çocuklarının sorunlarına ve şiddete dair bütünlüklü politikalar üretmekle yükümlü olan iktidarın, sokakları kadınlar

için güvensiz ve tedirgin hale getirmeye çalışan güruhu koruması, bu sebeplerin çoğalmasını da tetikliyor. "Psikolojik sorunluydu", "cinnet getirdi", "satanistti" gibi bahanelerle failleri koruyan, erkek şiddetini örtmeye ve gerekçelendirmeye çalışan zihniyetin kadınları ve kız çocuklarını kamusal alandan uzaklaştırma çabası hız kesmeden sürüyor.

Şiddet her biçimiyle sürerken ne yapmalı?

Kuşkusuz, kız çocuklarının eğitime erişimi önündeki engellerin arttığı, çocuk yaşta evliliğin neredeyse olağan karşılandığı, yoksulluk, ev içi emek ve bakım yükü dolayısıyla okullaşmanın giderek düştüğü bir garabetin içinde hak mücadelesi her şeye rağmen sürüyor.

Ancak hem yapısal bir dönüşüm hem de mevcut politikaların değişmesi için mücadelenin yükselmesi de gerekiyor. Baba, koca, abi, sevgili ya da devlet fark etmeksizin şiddet her yerden gelirken kadınların eşit ve güvenceli koşullarda özgür bir şekilde yaşamasının önüne setler çekilirken; işte, evde, okulda her türlü eşitsizlikle mücadele eden kadınlar ve onları örnek alarak büyüyecek kız çocuklarının mücadelesi tüm toplumun ortak derdi olana kadar büyütülmeli, sorumlular sorumluluk alana kadar talepler, sesi kesilen bütün kız çocukları için çığlığa dönüşmelidir.

20 Şubat Dünya Sosyal Adalet Günü: MÜCADELEDEN BAŞKA YOL YOK!

20 Şubat Dünya Sosyal Adalet Günü

20 Şubat, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 26 Kasım 2007'de onaylanan bir kararla dünyada sosyal adaletin sağlanmasının önemine dikkat çekmek amacıyla Dünya Sosyal Adalet Günü olarak kabul edilmiştir. "Sosyal adalet" kavramı ile "ırk, inanç veya cinsiyete bakılmaksızın tüm insanların, özgürlük ve haysiyet, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği koşullarında hem maddi refahlarını hem de manevi gelişimlerini sürdürme hakkına sahip olması" ifade edilmektedir.

Bütün insanların her bakımdan eşit haklara sahip olduğu daha barışçıl ve demokratik bir geleceği işaret eden sosyal adalet dünyada ve ülkemizde can çekişiyor. Gelir adaletsizliği, eğitimde eşitsizlik, sağlık hizmetlerine ulaşım engelleri gibi devasa problemlerle birlikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği, adalet ve insan hakları, ifade özgürlüğü gibi pek çok başlıkta sosyal adaleti daha da zedeleyen ciddi sorunlar yaşanıyor.

Dünya Sosyal Adalet Günü, bu sorunları gündeme getirmek için bir farkındalık yaratmaya olanak sağlasa da çözüm yolları üretmek için maalesef yetersiz kalıyor. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, iş güvencesizliği, işsizlik ve yoksulluk karşısında önlem alınması şöyle dursun, insanlar sosyal adaletin sağlayıcısı konumundaki iktidarlar tarafından daha da baskılanıyor, nefes alamayacak hale getiriliyor.

Herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu bir dünya inşa etmek, sadece bir hayal değil, ula-

şılabilir bir hedeftir. Her adımda, daha adaletli bir toplum için çaba sarf eden her birey, bu yolda önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal adaletin sağlandığı bir dünya, sadece adil bir toplum yaratmakla kalmaz, aynı zamanda insanların birbirine duyduğu güveni ve dayanışmayı da güçlendirir.

20 Şubat'ı ülkemizde var olan adaletsizlik, ayrımcılık, dışlanma, cinsiyet eşitsizliği, gelir dağılımındaki dengesizlik, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim güçlüğü ve her zaman kanayan bir yara olarak varlığını sürdüren yoksulluk bağlamında tekrar tekrar düşünmeli; çözüme yönelik adımların atılması için mücadeleyi sürdürmeliyiz.

Sosyal adalet, Türkiye'de nasıl işliyor?

Türkiye'de sosyal adaletin sağlanması konusunda yeterli bir çaba söz konusu değildir. Ülkede gelir dağılımındaki eşitsizliğin kadınlar, gençler, çocuklar başta olmak üzere tüm yoksul ve emekçileri olumsuz etkilediği görülüyor. Neredeyse 12 milyon kişinin işsizlikle baş etmeye çalıştığı, her 5 kadından sadece 1'inin kayıtlı ve tam zamanlı istihdamda olduğu, hukuka adalete, sağlığa ve eğitime erişim konusunda giderek derinleşen bir adaletsizliğin ve eşitsizliğin hüküm sürdüğü Türkiye'de sosyal adaletin varlığından söz etmek pek mümkün görünmüyor.

Son 10 yılda gelir dağılımında iyileşme şöyle dursun giderek daha da kötüleşen bir

tabloyla karşı karşıyayız. En zengin yüzde 20'lik grubun gelirdeki payı 2014 yılında yüzde 46,5 iken 2023 yılında 48,1'e yükselmiştir. Böylece gelirin neredeyse yarısını nüfusun en zengin yüzde 20'lik dilimindedir.

Gelir dağılımındaki adaletsizlik kadınları, gençleri, çocukları, emeklileri tüm yoksulları olumsuz etkilerken işsizlik de kronikleşiyor. TÜİK'in 2024 4. Çeyrek (Ekim-Kasım-Aralık) verilerine göre geniş tanımlı işsizlik 11,3 milyona ulaştı. İstihdamda kadınların karşı karşıya kaldığı adaletsizlikler de artıyor; genç kadın işsizliği yüzde 47'lere ulaşmış durumdadır; neredeyse her iki genç kadından biri işsizdir.

Gelir dağılımı dengesizliğini düzeltmeden ve sosyal devlet mekanizmalarını işleterek sosyal adaleti sağlamadan, demokrasiyi sürdürülebilir kılmak oldukça zordur. Sosyal devletin görevleri; yoksulluğu ve açlığı azaltmak, kronik işsizliği ortadan kaldırmak, vatandaşın asgari eğitim ve sağlık hizmeti sağlamak, vergide adaleti sağlayarak gelir dağılımını düzeltmektir. Ancak bugün içinde bulunduğumuz koşullarda devlet yönetiminin bu yönde bir çabası söz konusu değildir. Hal böyle olunca sosyal adalet için mücadele etmek ve işçi sınıfının ekonomik-demokratik-sosyal ve sınıfsal haklarını içeren güçlü bir demokrasi talebinde ısrar etmek yoksulların, asgari ücretle yaşamaya mahkûm edilen işçilerin sorumluluğu haline gelmektedir. Eşitlik ve sosyal adaleti sağlamak için mücadeleden başka yol yoktur!

Kadın Emeği Raporu



***Her 10 Kadından Sadece 3'ü Çalışma Hayatında
Her 10 Kadın İşçiden Yalnızca 1'i Sendikalı
Çalışan Kadınların Yüzde 20'ye Yakını Yarı Zamanlı Çalışıyor
10 Milyona Yakın Kadın; Ailevi ve Kişisel Nedenler ve Ev İşleri
Dolayısıyla Çalışma Hayatına Katılamıyor***

Sendikamızın Araştırma Dairesi'nin (emar) her yıl düzenli olarak 8 Mart'ta yayımladığı Kadın Emeği raporu bu yıl da cinsiyet eşitsizliğine, kadın cinayetlerine, kadın yoksulluğuna, kadın işsizliğine ve güvencesiz çalışmaya dair veriler içeriyor. DİSK/Genel-İş Sendikası Araştırma Dairesi'nin raporuna göre Türkiye'de istihdamda cinsiyet açığı yüzde 34,6 olarak hesaplanırken 10 milyona yakın kadın ailevi ve kişisel nedenler ve ev işleri dolayısıyla çalışma hayatına katılamıyor. Her 10 kadın işçiden ise yalnızca biri sendikalı.

İstihdamda kadının görünümüne dikkat çekilen raporda Türkiye'deki kadın işsizliğinin Avrupa Birliği ortalamasının iki katına yakın

olduğu görüldü. Türkiye'deki kadın istihdamının diğer ülkelerle kıyaslandığı verilerde, istihdamda toplumsal cinsiyet açığı oranının Türkiye'de oldukça yüksek olduğu görüldü. 2025 yılının siyasi iktidar tarafından "Aile Yılı" ilan edildiğine dikkat çekilen raporda şu ifadeler yer verildi:

"Kadına yönelik ayrımcılıklar ve eşitsizlikler toplumun her alanında sürerken, 2025 yılı siyasi iktidar tarafından 'Aile Yılı' ilan edildi. Amacını, 'Ailelerimizi günümüzün tehlikelerine karşı daha dayanıklı kılmaktır' olarak açıklayan ama asıl niyetlerini gizlemeye çalışan iktidar; teşviklerle, promosyonlarla evlilik ve çocuk sayısını arttırmaya çalışıyor."

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi'nin (emar) Kadın Emeği raporunda öne çıkanlar şöyle:

TÜRKİYE'DE İSTİHDAMDA CİNSİYET AÇIĞI YÜZDE 34,6

"Toplumsal cinsiyet eşitliği, temel bir insan hakkı olduğu kadar kadınların ekonomik hayata katılımını güçlendiren önemli bir faktördür. İstihdamda toplumsal cinsiyet açığı, çalışma çağındaki (15-64 yaş) erkeklerin ve kadınların istihdam oranları arasındaki farklılıklar olarak tarif edilmektedir. İstihdamda toplumsal cinsiyet açığı oranı ne kadar az ise o ülkede kadın ve erkek istihdamının dengeli

ve toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten politikaların hayata geçirildiğini söyleyebiliriz.

ERKEKLERİN İSTİHDAMA KATILIMI (YÜZDE 66,7), KADINLARIN İSTİHDAMA KATILIMINDAN (YÜZDE 32,5) İKİ KAT FAZLA

Türkiye’de kadın istihdamı hala istenen düzeyde değil. Son dört yıllık (2021-2024) verileri kadın istihdamı açısından karşılaştırdığımızda sadece 4,5 puanlık bir artış olmuştur.

2024 Aralık ayı verilerine göre kadın istihdamı 10,855 milyon kişi ile yüzde 32,5 iken erkek istihdamı 21,803 milyon kişi ile yüzde 66,7’dir. Erkeklerin istihdama katılımı, kadınların iki katıdır.

İSTİHDAMDAKİ KADINLARIN YÜZDE 32,4’İ KAYIT DIŞI ÇALIŞTIRILYOR

Kadın emeğinin güvencesizliği kadın istihdamını da etkilemektedir. 2021 yılında 5 milyon 776 bin kadın kayıtlı çalıştırılırken 2024 yılında 7 milyon 334 bin kadın kayıtlı çalıştırıldı. Ancak ne yazık ki aynı dönemde kayıt dışı çalıştırılan kadın sayısında da artış görülmektedir.

ÇALIŞAN KADINLARIN YÜZDE 20’YE YAKINI YARI ZAMANLI ÇALIŞIYOR

Tam zamanlı çalışan kadınların da yüzde 24,4’ü kayıt dışı ve güvencesiz çalıştırılmaktadır. 2024 yılı 4. çeyrek verilerine göre 10 milyon 855 bin kadın istihdamının 6 milyon 557 bini (yüzde 75,6’sı) tam zamanlı ve kayıtlı, 2 milyon 122 bini ise (yüzde 24,4’ü) yine tam zamanlı ancak kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Yani her 4 kadından 1’i tam zamanlı çalışmasına karşın sigortasız çalıştırılmaktadır.

10 MİLYONA YAKIN KADIN; AİLEVİ VE KİŞİSEL NEDENLER VE EV İŞLERİ DOLAYISIYLA ÇALIŞMA HAYATINA KATILAMIYOR

Verili toplumsal cinsiyet rolleri dolayısıyla kadınlara atfedilen ev işleri, temizlik, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi işler kadınların büyük bir kısmının çalışma hayatına katılmasına engel olmaktadır. 2024 yılı 4. çeyrek verilerine göre 6 milyon 657 bin kadın ev işleri nedeniyle çalışma hayatına dâhil olamadığını belirtirken ev işleri nedeniyle çalışma hayatında yer alamadığını belirten erkek verisi ise sadece 6 kişidir. Benzer bir şekilde ailevi

Kadın işsizliği oranlarına bakıldığında Türkiye’nin Avrupa Birliği (AB) ortalamasının oldukça üstünde olduğu görülmekte. Eurostat’ın Kasım 2024 verilerine göre Avrupa Birliği’ne üye ülkelerin resmi kadın işsizliği oranı yüzde 6,10 iken Türkiye için bu oran yüzde 11,7 oldu.

ve kişisel nedenlerle çalışma hayatına dâhil olamadığını belirten kadın sayısı 3 milyon 442 bin kişi iken erkek sayısı sadece 466 bin kişidir.

TÜRKİYE’DE KADIN İŞSİZLİĞİ, AB ORTALAMASININ İKİ KATINA YAKIN

Kadın işsizliği oranlarına bakıldığında Türkiye’nin Avrupa Birliği (AB) ortalamasının oldukça üstünde olduğu görülmekte. Eurostat’ın Kasım 2024 verilerine göre Avrupa Birliği’ne üye ülkelerin resmi kadın işsizliği oranı yüzde 6,10 iken Türkiye için bu oran yüzde 11,7 oldu. Avrupa ülkeleri arasında Türkiye; Bosna Hersek, Yunanistan ve İspanya’nın ardından kadın işsizliği oranında 4’üncü sırada bulunuyor.

HER 10 KADIN İŞÇİDEN YALNIZCA 1’İ SENDİKALIDIR! KAYITDIŞI İSTİHDAMI DA DAHİL EDİLDİĞİNDE KADINLARDA GERÇEK SENDİKALAŞMA ORANI YÜZDE 6,8’DİR

Kadınların sendikalara katılımı düşüktür. 2024 Temmuz ayı verilerine göre; Türkiye’de

kadınların sendikalaşma oranı yüzde 11,4 iken erkeklerin sendikalaşma oranı yüzde 16,3’dür.

Türkiye’de işkollarına ve cinsiyete göre sendikalaşma oranlarını incelediğimizde; kadın üye sayısının en fazla olduğu işkollarının aynı zamanda kadına özgü işler olarak görülen işkollarında olduğunu görmekteyiz. Kadın örgütlenmesinin en fazla olduğu işkolları; yüzde 40,3 ile genel olarak belediyelerde örgütlü olan genel işler işkolu, yüzde 31,0 ile banka finans ve sigorta işkolu ve yüzde 27,3 ile bakım hizmetlerinde ağırlıklı olan sağlık ve sosyal hizmetler işkoludur. Bu işkollarında kadın işçi sayısı da fazladır. Kadın sendika üye sayısının en az olduğu işkolları ise “erkek işi” olarak görülen işlerdedir: Yüzde 2,0 ile inşaat işkolu, yüzde 2,6 ile ağaç ve kağıt işkolu, yüzde 2,5 ile de gemi yapımı ve deniz taşımacılığı işkoludur.”

NE İSTİYORUZ, NEYİ SAVUNUYORUZ?

Çalışma hayatında kadına yönelik her türlü ayrımcılık terk edilmeli, esnek çalışma biçimlerine, cinsiyetçi iş bölümüne, ücret eşitsizliğine son verilmeli, güvenceli, düzenli işler yaratılmalıdır.

Yetki ve karar mekanizmalarında eşit temsiliyetin hayata geçmesi sağlanmalıdır.

Kadın istihdamının önündeki engellerden olan çocuk, hasta, yaşlı, engelli bakımı kamusal hizmet olarak sunulmalı, ev işlerini kadının üstünden alacak sosyal politikalar uygulanmalıdır.

8 Mart kadınlar için ücretli izin günü sayılmalıdır.

Kadınların örgütlenmeleri önündeki engeller kaldırılmalıdır.

25 Haziran 2021’de yürürlüğe giren ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, Türkiye tarafından onaylanmalı ve etkin bir biçimde uygulanmalıdır.

İstanbul Sözleşmesi ve 6284 sayılı Yasa etkin bir biçimde uygulanmalıdır.

Toplumsal cinsiyet temelli suçlarda, kadın cinayetlerinde cinsiyetçi iyi hal, tahrik indirimi gibi uygulamalardan vazgeçilmelidir.

Kadın istihdamını artırmak için önerilen esnek çalışma biçimleri yerine kadınlar için tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalı, çalışma süreleri kısaltılmalıdır.”



SAĞ POPÜLİZMİN YÜKSELİŞİ VE KÜRESEL ETKİLERİ

Donald Trump sonrası ABD’de sağcı, ayırıcı ve saldırgan politikaların devam etmesi, uluslararası kuruluşlara yönelik sert tutumlar ve göçmenlerin insan haklarını yok sayan yaklaşımlar, küresel çapta olumsuz etkiler yaratmaktadır. Özellikle ABD ile Çin arasındaki ekonomik savaş, küresel ekonomik dengeleri derinden sarsarken emekçilerin yaşam koşullarını, kırılgan grupları yani toplumda dezavantajlı konumda bulunan, çeşitli nedenlerle hak ve hizmetlere erişimde güçlük yaşayan veya ayrımcılığa daha açık grupları tehdit etmektedir. Yapılan sosyal yardımların kesilmesi, fonların kısılması gibi atılan adımlar yoksulluğun daha da derinleşmesini doğuracaktır.

ABD-Çin Ticaret Savaşının Küresel Yansımaları

ABD ve Çin arasındaki ticaret savaşı, küresel tedarik zincirlerini ciddi anlamda olumsuz etkiledi. Bu savaşın etkileri özellikle Avrupa ekonomisinde hissedilmekte olup, Grönland gibi bölgeler üzerinden devam eden gerilimler, çatışmanın uzun vadeli ve çok boyutlu olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler açısından ise enflasyon artışı, döviz dalgalanmaları ve ihracat zorlukları kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu sorunların en ağır bedelini ise işçiler, emekçiler ve emekliler ödemektedir.

Avrupa’da Sağ Popülizm

1980’ler ve 1990’larda, Avrupa’da aşırı sağ partilerin yükselişi ekonomik krizler, göçmen karşıtlığı ve küreselleşmenin yarattığı sosyo-ekonomik dönüşümlerle ilişkilendirildi. Fransa’da Ulusal Cephe (Front National) ve Avusturya’da Özgürlük Partisi (FPÖ) gibi partiler, göçmen karşıtı politikalarıyla öne çıktı. Merkez siyasetin uzun süre göz ardı ettiği aşırı sağ, 2014’teki Avrupa Parlamentosu seçimlerinde önemli bir başarı elde ederek 70’ten fazla vekil çıkardı.

Günümüzde Sağ Popülizmin Yeni Dinamikleri

2025 yılına gelindiğinde, ABD’de Donald Trump’ın yeniden başkan seçilmesi ve Avrupa’da sağ popülist partilerin yükselişi, geçmişteki örneklerle göre daha karmaşık dinamikler içermektedir. Ekonomik belirsizlikler ve göç hareketlerinin yarattığı toplumsal kaygılar, özellikle Almanya’daki AfD gibi partilerin güçlenmesine yol açmıştır. Dijital medya ve sosyal platformların etkisi, bu partilerin söylemlerini daha geniş kitlelere yayarak güçlerini pekiştirmelerine yardımcı olmaktadır.

Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Durumu

Sağ popülist hareketlerin güç kazanması, işçi haklarını savunan sendikaların hedef alınmasına neden olmaktadır. Bu durum, toplu pazarlık süreçlerini zayıflatmakta, örgütlenme özgürlüğünü tehdit etmekte ve işçilerin hak kaybını derinleştirmektedir.

İşçi Sınıfının Yaşam Standartları ve Gelir Dağılımı

Sağ popülist hükümetlerin uyguladığı neoliberal politikalar sosyal devlet mekanizmalarını zayıflatarak gelir eşitsizliğini artırmaktadır. Esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması ve güvencesiz istihdamın artışı, işçi sınıfının yaşam koşullarını ciddi biçimde olumsuz etkilemektedir.

Avrupa Birliği ve Sosyal Yatırımların Geleceği

AB’nin uzun vadeli bütçe tartışmaları, kritik sosyal yatırım programlarında kesinti ihtimalini gündeme getirmiştir. Sosyal Fon gibi mekanizmaların zayıflaması, iş gücü piyasasına entegrasyon, eğitim ve sosyal içerme projelerini tehdit etmektedir.

Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma ile Mücadele

Avrupa Birliği, 2030’a kadar 15 milyon insanı, bunların 5 milyonu çocuk olmak üzere,

yoksulluktan kurtarmayı hedeflemektedir. Ancak, 2023 verilerine göre Avrupa’da 94,6 milyon insan yoksulluk riski altındadır. Bu risk, toplumsal istikrarı tehdit eden önemli bir sorundur. Bu nedenle sosyal önceliklerin korunması ve gerekli yatırımların yapılması gerekmektedir.

Avrupa Sosyal Fonu’nun Önemi ve Geleceği

Avrupa, yeniden güçlü kemer sıkma politikaları ile karşı karşıyadır. Ancak sendikalar, bu politikaların ekonomik ve sosyal açıdan zararlı olduğunu savunarak alternatif çözümler üretmektedir.

Sendikaların talepleri:

- Kemer sıkma yerine nitelikli istihdam ve kamu yatırımları,
- Toplu pazarlığı teşvik eden güvenceli iş modellerinin yaratılması,
- Dijitalleşme ve yeni teknolojilerin hiçbir işçiyi geride bırakmayacak biçimde, kapsayıcı ve adil şekilde uygulanması,
- İklim değişikliğine yönelik politikalar doğrultusunda işçilere yeni meslekler için gerekli eğitim, destek ve dönüşüm programlarının sağlanması

Sonuç

2025’te sağ popülizmin yükselişi ve ekonomik belirsizliklerin etkileri, işçi hakları, sendikal özgürlükler ve sosyal refah üzerinde ciddi tehditler yaratmaktadır. Dijital medya ve küreselleşmenin etkisiyle sağ popülist hareketler daha geniş kitlelere ulaşabilmekte, bu da mücadeleyi daha zorlu hale getirmektedir. Avrupa’nın güçlü sosyal politikalar ve sağlam yatırımlar ile bu meydan okumaların üstesinden gelmesi mümkündür. İşçi haklarını, sendikal özgürlükleri ve sosyal adaleti korumak için sendikaların birlikte hareket etmesi kaçınılmazdır.

DİSK BAŞKANLAR KURULU SONUÇ BİLDİRGESİ

4 Şubat 2025 Tarihinde DİSK Genel Merkezinde Toplanan DİSK Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirgesi:

Ülkeyi yönetenlerin tercihlerinin sonucu olarak adaletsizlik, yoksulluk, pahalılık, hukuk-suzluk ve eşitsizlik her geçen gün büyüyor. İşçiler, emekçiler, emekliler, dar gelirli için insanca yaşamak ve daha da ötesi hayatta kalmak zorlaşıyor. Bu düzen hepimizi yoksullukta eşitliyor.

Türkiye'nin aylık resmi enflasyonu 140 ülkenin yıllık enflasyonundan daha yüksek. Türkiye Zimbabve, Sudan, Güney Sudan, Arjantin ve Venezüella'dan sonra en yüksek 6. enflasyona sahip ülke. Türkiye'yi İran, Haiti, Nijerya ve Angola takip ediyor.

İşçilerin, emekçilerin, emeklilerin, dar gelirli lilerin gelirleri ise bile isteye enflasyona ezdiriliyor. Asgari ücret artışı resmi enflasyonun 14 puan altında belirlenirken, milyonlarca emeklilerin geliri asgari ücrete bile erişemiyor. Açtığımız davalardaki mahkeme kararlarına uymayan, yargıya meydan okumaya devam ederek enflasyon verilerinin detaylarını şeffaf biçimde paylaşmayan TÜİK'in açıkladığı resmi enflasyon karşısında dahi ekmeğimiz küçüldü. Ocak 2025'te, sadece bir aylık enflasyon nedeniyle işçi, memur ve emekliler toplamda en az 70 milyar liralık alım gücü kaybına uğradı. Kısacası 2024 yılında olduğu gibi yüksek enflasyon sermayenin kâr rekorları kırmasını sağlarken işçilerin ve emeklilerinin gelirlerinin erimesi anlamına geliyor.

Bu koşullar altında gelir adaletsizliği büyüyor. Zaten gelirlerimiz reel olarak gerilerken vergi yükünün de çalışanların sırtına yıkılmasının sonucu olarak daha fazla yoksullaşıyoruz. Asgari ücret vergi istisnasının çalışanlar lehine uygulanmaması, gelir vergisi tarife dilimlerinin az artırılması ve vergi tarife oranlarının yüksekliği sebebiyle vergi yükü çalışanlara yükleniyor. Zengin de yoksulun da eşit oranlı ödediği dolaylı vergilerle vergi adaletsizliği daha da büyüyor.

Gelirde ve vergide adaletsizlik artarken işsizlik de kronikleşiyor. Geniş tanımlı işsizlik oranları pandemi dönemi seviyelerine yükselirken, istihdamın niteliği daha da bozuluyor; güvencesiz ve eksik istihdam yaygınlaşıyor. Çalışma saatleri uzuyor, iş kazaları artıyor. Birçok işkolundaki daralmanın faturası çalışanlara kesilmek istenirken, işsizlik sigortası fonu birikimleri işverenlere akıtılmaya devam ediliyor. Kıdem tazminatı tavanı 1978'de asgari ücretin 7,5 katı iken Ocak 2025 itibarıyla asgari ücretin 1,8 katına geriletilmesinin sonucu olarak, kıdem tazminatı hem iş güvencesi anlamında hem de işsizlik durumunda bir ekonomik destek olarak işlevini yitiriyor.

Kısacası bu düzen 2025 yılında işçilere, emekçilere, emeklilere, dar gelirliye daha fazla yoksulluk, daha fazla hayat pahalılığı ve daha fazla adaletsizlik vaat ediyor; tam da bu nedenle giderek daha baskıcı bir hal alıyor. Başta işçi sınıfı olmak üzere toplumu susturmak, itirazları bastırmak, her türlü muhalefeti engellemek için tüm yollar deneniyor: Sendikali olmak hala en yaygın işten çıkarma gerekçesi olmaya devam ederken, Anayasa ayaklar altına alınarak, Anayasa Mahkemesi kararları tanınmayarak grevler yasaklanıyor; siyasallaştırılmış yargı bir sopa olarak kullanılarak sendika yöneticilerinden gazetecilere, sanatçılardan siyasetçilere muhalefet eden kim varsa hedef alınıyor. Örgütlenme özgürlüğü, ifade özgürlüğünden seçme ve seçilme hakkına kadar tüm demokratik haklar sistematik biçimde tahrip ediliyor.

Bu tablonun değişmesi şarttır ve bu tabloyu değiştirmenin yolu örgütlenmek, birliğimizi ve dayanışmamızı güçlendirmek ve mücadelemizi büyütmeektir.

Örgütlenme seferberliğimizi ülkenin dört bir yanına, tüm işkollarına yayacağız. Asgari ücretten, hepimizi asgaride eşitleyen bu cendereden kurtulmanın yolu sendikali olmaktır; DİSK'li olmaktır. Türkiye'yi dünyanın ucuz emek cenneti haline getirme projesini durdurmanın yolu birlik olmaktır. Bu bilinçle sendikalarımız antidemokratik işkolu barajlarını birer birer yıkmaktadır. 2025 yılı kadını-erkeği, beyaz yakalı-sarı-mavi yakalı, tüm işkollarında çalışan ve asgari yaşamaya mahkûm edilmek istenen Türkiye'nin dört bir yanındaki sınıf kardeşlerimizle buluşacağımız bir yıl olmaya devam edecektir. Organize Sana-yi Bölgelerinden mahallelere, işyerlerinden sokaklara her yer "Asgariye mahkûm olma, sendikali ol" çağırısıyla örgütlenme alanımız olacaktır.

Birliğimizi ve dayanışmamızı güçlendireceğiz. Türkiye'yi ucuz emek cenneti haline getirmek için demokrasinin tüm kırıntılarını ortadan kaldırmayı göze alanlara; hukuku ayaklar altına alanlara karşı birliğimizi ve dayanışmamızı güçlendirmek şarttır. DİSK Genel Başkan Yardımcısı Remzi Çalışkan ve Çukurova Bölge Temsilcisi Kemal Göksoy'un haksız ve hukuksuz yere tutuklanmasının ardından DİSK üyesi tüm sendikalardan, Türkiye'deki emek ve demokrasiden yana tüm örgütlere ve uluslararası sendikal harekete kadar uzanan oldukça güçlü bir dayanışma sergilenmiş ve bu dayanışmanın sonucu olarak Genel Başkan Yardımcısı Remzi Çalışkan serbest bırakılmıştır. Kemal Göksoy'un da özgürlüğe kavuşması için bu dayanışma devam edecektir. Ünlü şair Bertolt Brecht'in Türkiye işçi sınıfı

tarafından yıllardır benimsenen, grevlerde, direnişlerde kullanılan dizelerinde ifade edildiği gibi: "Kurtuluş yok tek başına ya hep beraber ya hiç birimiz..."

Mücadelemizi büyötmeye devam edeceğiz. Önümüzdeki tüm engellere, barajlara, baskılara, tutuklamalara rağmen yıllardır işyeri işyeri, meydan meydan, kent kent sürdürdüğümüz. "Gelirde Adalet, Vergide Adalet, Ülkede Adalet" mücadelesini yükseltmeye devam edeceğiz. Anayasa'yı ayaklar altına alarak grev yasaklamaya kalkanlara grev yaparak yanıt veren ve böylece ekmeğine, aşına olduğu kadar Anayasal düzene de sahip çıkan metal işçilerinin gösterdiği gibi ekme, demokrasi ve adalet mücadelesinin asla birbirinden ayrılmaz olduğunu işçi sınıfının tamamına anlatmaya devam edeceğiz.

Özetle önümüzdeki dönem işimizi, aşımızı, ekmeğimizi, demokrasiyi, adaleti, barışı, kardeşliği ve aslında memleketimizi daha fazla örgütlenerek, daha fazla birlik olarak, daha fazla mücadele ederek savunacağız.

1 Mayıs 2025'e kadar olan süreci bir örgütlenme ve mücadele süreci olarak örgütlenme kararlılığını ifade eden DİSK Başkanlar Kurulumuz;

"Asgari yaşama mahkûm olma, sendikali ol" çağrımızla başlatacağımız "DİSK Örgütlenme Seferberliği" doğrultusunda Türkiye'nin dört bir yanında DİSK Yönetim Kurulu'nun da katılacağı etkinliklerin ve faaliyetlerin planlanmasına;

1 Mayıs 2025 Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü'nü güçlü bir biçimde kutlamak için çalışmaların ivedilikle başlatılmasına; 1 Mayıs 2025'e giden sürecin birlik ve mücadele süreci olarak yol haritasının oluşturulmasına;

Ayrımcılığa, eşitsizliğe, sömürüye karşı eşit işe eşit ücret için, kadına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi için, görünmeyen emeğin görünür kılınması için, 8 Mart'ın resmî tatil olması için "kadın grevi" çalışmalarının başlatılmasına ve tüm emek-meslek örgütlerine, kadın örgütlerine çağrı yapılmasına;

Vergide adalet için TBMM'ye verdiğimiz yasa tasarısının tüm vekillerin oybirliğiyle TBMM'den geçmesi için çalışmaların ve mücadelenin sürdürülmesine;

Emeklilerin insanca yaşam ve emeklilikte adalet mücadelesine konfederasyon ve tüm sendikalar düzeyinde verilen desteğin artarak devam etmesine;

Büyük endüstriyel işletmelerde yaşanan felaketler başta olmak üzere artan iş cinayetlerine karşı mücadelenin örgütlenmesine; bu kapsamda iliç maden faciasına dair başlayacak yargı sürecinin etkin bir biçimde takip edilmesine karar vermiştir.



Kadınların 8 Mart Mesajı:

"Aklımızın özgürlüğüne

vurabileceğiniz hiçbir kapı,

hiçbir kilit, hiçbir sürgü yoktur."

2025 yılının "aile yılı" ilan edilmesi de işte bu amaca hizmet ediyor. Amacını "ailelerimizi günümüzün tehlikelerine karşı daha dayanıklı kılmaktır" olarak açıklayan ama asıl niyetlerini gizlemeye çalışan iktidar; teşviklerle, promosyonlarla evlilik ve çocuk sayısını artırmaya çalışıyor. Kadını sadece ailenin bir uzantısı gibi düşünen "birey" olarak kabul etmeyen erk, yılın ilk ayında 33 kadının erkekler tarafından öldürüldüğünü, 32 kadının ölümünün de şüpheli olduğunu ve diğer tüm kadın cinayetlerini görmezden gelerek katilleri cesaretlendiriyor.

Öte yandan yoksulluğun giderek can alıcı boyutlara geldiği ülkede “üç çocuk” ısrarının altında yatan diğer neden, nüfusu gençleştirip ucuz işgücü istihdamını pekiştirmektir. Bir yandan aileyi koruyoruz derlerken diğer taraftan esnek mesai, güvencesiz çalışma ve ücret eşitsizliğiyle ailenin hizmet ve bakım görevlerine kadını mahkûm etmeye çalışarak ajandalarını açık eden bu ikiyüzlü sistemden kadınların alacakları her geçen gün artıyor.



Kadınların yaşamını her türlü müdahale ile kuşatmaya çalışan siyasal iktidarın yapması gereken kadınların özel yaşamlarından uzaklaşıp istihdam yaratması, şiddet ve vahşeti etkileyen politikalarını bir an evvel terk edip yasaların etkin uygulanmasını sağlayarak şiddeti özendirici değil, caydırıcı önlemler almasıdır.

Her şeye rağmen bugün kadınlar çalışma hayatında "ikincil emek" olarak görülme-lerine, güvencesiz istihdam biçimleri ile karar mekanizmalarından dışlanmalarına, yükselmelerinin engellenmesine, eşit işe eşit ücret alamamalarına ve yok sayılmalarına neden olan tüm uygulamalara karşı sesini yükseltiyor, mücadele ediyor.

Taleplerimiz:

DİSK/Genel-İş'li kadınlar, kazanılmış haklarımıza saldırıların arttığı bu ortamda evde, sokakta, işyerlerinde, sendikalarda; toplumun her alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik politikaların geliştirilmesi ve uygulanması için, eşit, özgür ve şiddetsiz bir yaşamın kurulması için verdiği mücadeleyi yükselterek sürdürecektir.

Kadınlar kazanacak, emek kazanacak!

Hayatlarımızı değersizleştirmeye çalışan, bizi yok saymaya, sindirmeye, toplumsal cinsiyet rolleriyle kuşatmaya çalışanlara inat bizler; fiziksel, psikolojik ve ekonomik

şiddete karşı mücadele etmeye, eşdeğerde işe eşit ücret için, ev ve bakım işlerinin emek politikalarına dahil edilmesi için, toplu sözleşmelere kadın taleplerinin yansıtılması ve işyerlerinde cinsel tacize ve baskıya maruz kalmamak için, bu 8 Mart'ta da her 8 Mart'ta olduğu gibi boyun eğmeyeceğimizi haykırmaya devam edeceğiz.

Haklarımız için, eşitlik için, insanca bir yaşam için mücadele edecek, dayanışmanın ve birlik olmanın gücünü büyüteceğiz. Eşit ve adil bir dünya bizim ellerimizdedir. Bu nedenle, alanlarda, meydanlarda taleplerimizi haykırmaya devam edeceğiz.

Yaşasın kadın dayanışması diyor ve uğruna mücadeleden vazgeçmeyeceğimiz taleplerimizi yineliyoruz:

Çalışma hayatında kadına yönelik her türlü ayrımcılık terk edilmeli, esnek çalışma biçimlerine, cinsiyetçi iş bölümüne, ücret eşitsizliğine son verilmeli, güvenceli, düzenli işler yaratılmalıdır.

Yetki ve karar mekanizmalarında eşit temsiliyetin hayata geçmesi sağlanmalıdır.

Kadın istihdamının önündeki engellerden olan çocuk, hasta, yaşlı, engelli bakımı kamusal hizmet olarak sunulmalı, ev işlerini kadının üstünden alacak sosyal politikalar uygulanmalıdır.

8 Mart kadınlar için ücretli izin günü sayılmalıdır. Kadınların örgütlenmeleri önündeki engeller kaldırılmalıdır.

25 Haziran 2021'de yürürlüğe giren ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından onaylanmalı ve etkin bir biçimde uygulanmalıdır.

İstanbul Sözleşmesi kabul edilmelidir.

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'ndaki düzenlemeler etkin olarak uygulanmalıdır.

Toplumsal cinsiyet temelli suçlarda, kadın cinayetlerinde cinsiyetçi iyi hal, tahrik indirimi gibi uygulamalardan vazgeçilmelidir.

Kadın istihdamını artırmak için önerilen esnek çalışma biçimleri yerine kadınlar için tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalı, çalışma süreleri kısaltılmalıdır.



8 Mart Tarihçesi: "Göğü gördüm/İmkâna tutuldum/Düşü sevdim."

Kadınlar için 8 Mart hak, eşitlik, özgürlük ve dayanışmayı temsil eder. 8 Mart 1857'de, New York'ta 40.000 kadın dokuma işçisinin daha iyi çalışma koşulları ve eşit işe eşit ücret talepleriyle başlattıkları grev esnasında çıkan yangında 129 işçinin can vermesiyle birlikte, 8 Mart kadınlar için bir mücadele günü haline geldi. 1908'de, yine New Yorklu tekstil işçisi 15 bin kadın oy hakkı, çalışma saatlerinin azaltılması, çocuk işçiliğinin yasaklanması gibi taleplerle "Ekmek ve Gül" sloganı ile yürüdüler. 1910 yılında, Kopenhag'da düzenlenen Uluslararası Sosyalist Kadınlar Konferansı'nda Almanya Sosyal Demokrat Partisi'nden Clara Zetkin ve Rosa Luxemburg ölen kadın işçiler anısına mart ayının bir gününün Dünya Kadınlar Günü olarak anılmasını önerdiler. Oybirliğiyle kabul edilen bu öneride aynı zamanda kadınların siyasal ve sendikal hakları da gündeme getirilmişti. Kadınlar Günü ilk kez 1911'de Sosyalist Enternasyonalin çağrısı ile milyonlarca kadının bir araya geldiği mitinglerle Avusturya, Danimarka, Almanya ve İsviçre'de kutlandı. Türkiye'de ise 8 Mart, ilk defa 1921 yılında kutlandı.

70'lerin başından itibaren kadın hakları mücadelesinin, kadın kurtuluşu hareketinin ve İkinci Dalga Feminizmin etkisiyle 8 Mart, özellikle Avrupa'da yeniden gündeme geldi. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 16 Aralık 1977 tarihinde 8 Mart'ın Birleşmiş Milletler Kadın Hakları ve Barış günü olarak kutlanması kararı aldı.

Dünya Kadınlar Günü, kadınların yaşamın her alanında kat ettikleri mesafenin kutlandığı bir gün haline gelirken güncel toplumsal gelişmeler ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda farkındalık yaratmak için direnen kadınlar tarafından sürdürülüyor.





MANİSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SEVİNCİ

Sendikamız ile Manisa Büyükşehir Belediyesi arasında toplu iş sözleşmesi töreni coşkuyla gerçekleşti. 58 yıl sonra yeniden yetkiyi aldığımız Manisa Büyükşehir Belediyesindeki tören büyük coşkuyla gerçekleşti.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Manisa Büyükşehir Belediye Başkanı Ferdi Zeyrek'in katıldığı törende, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanımız Faruk Saral, DİSK Ege Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, Manisa Şube Başkanımız Özgür Genç ve İzmir Şubelerimizin yöneticileri ile üyelerimiz hazır bulundu.

Üyelerimizin yoğun katılımıyla gerçekleşen törende halaylar çekildi, sloganlar atıldı. Emelin ve dayanışmanın gücü bir kez daha Manisa'da yankılandı!

Bu sözleşme, sadece kazanılmış hakları değil, işçilerin birlikteliğini ve dayanışmasını da güçlendiren bir adım oldu. Manisa Büyükşehir

Belediyesi işçileri, toplu sözleşme ile daha adil ve güvenceli bir çalışma hayatına kavuşmanın sevincini yaşadı.

Sendikamız, işçilerin haklarını büyümeye, örgütlülüğünü güçlendirmeye ve emeğin onurunu savunmaya devam edecek!

Genel başkanımız Remzi Çalışkan yaptığı konuşmada şunları vurguladı:

Sendikamız Genel-İş, Manisa Büyükşehir Belediyesinde yeniden yetkili sendika oldu! Bu önemli kazanım, 58 yıl sonra, Kurucu Genel Başkanımız Abdullah Baştürk'ün Manisa Büyükşehir Belediyesi'nde sendikamızın yetkili olduğu dönemden bu yana gerçekleşen tarihi bir adımdır.

Bu başarıda emeği geçen herkese, toplu sözleşme sürecine katkı sunan başta Manisa Büyükşehir Belediye Başkanı Ferdi Zeyrek olmak üzere herkese teşekkür ederiz. Manisa'da

pek çok değişim yaşandı, ancak en kıymetlisi, işçinin sendikal özgürlüğünün güvence altına alınmasıdır.

İşçilerin insanca yaşayabileceği bir ücret alabilmesi, haklarını özgürce savunabilmesi için adaletin, eşitliğin ve gerçek demokrasinin her alanda işlemesi gerekiyor. İşte bu yüzden "Demokrasi, işçinin ekmeğidir" diyoruz.

"Biz ülkemizin geleceğini düşünen bir sendikayız. Biz çocuklarımızın geleceğini düşünen bir sendikayız. Hem alın terimiz için, hem emeğimiz için hem de aydınlık geleceğimiz için mücadelemize devam edeceğiz."

Çarşamba günü sendikamızda 8 Mart Dünya Kadınlar Günü etkinliği gerçekleştirdik. Tüm emekçi kadınların 8 Mart'ını kutluyor, eşitlik ve özgürlük mücadelesinde kadınlarla omuz omuza yürüdüğümüzü bir kez daha vurguluyoruz.



Kadın-erkek eşitliğini sağlayana kadar mücadelemiz sürecek. Kadına yönelik ayrımcı uygulamalar içeren yasal düzenlemeler yapılmak isteniyor. Ülkenin hukuk düzeninin geriye götürülmek istenmesine karşın, çağdaş, demokratik ve laik Türkiye için mücadelemizi sürdüreceğiz."

Daha sonra söz alan Prof. Dr. Gamze Yü-

cesan Özdemir, "Fırtınada Kadınlar: Emek ve Yaşam" başlıklı sunumunda, toplumun zorluklardan çıkışının emekçi kadınların mücadelesiyle mümkün olduğunu vurguladı. "Toplumun aydınlık bir geleceğe kavuşması, kadın emeğinin ve mücadelesinin görünür hale gelmesiyle mümkündür" dedi.

ILO Kıdemli Program Yöneticisi Ebru Öz-

berk Anlı ise "Uluslararası Perspektiften Bakım Ekonomisi" başlıklı sunumunda, bakım emeğinin dönüşümü ve sosyal adaletsizlik ile bakım ekonomisi arasındaki ilişkiye dikkat çekti.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü Panelimizin İkinci Oturumunda "Toplumsal Yaşamda Kadın ve Sendikal Mücadele" konuşuldu.

Moderatörlüğünü Ekin Sarı Akalın'ın yaptığı bu bölümde, üç önemli konu ele alındı:

Dr. Emel Akalın, Uluslararası Sözleşmeler ve Kadın Emeği, Derya Bakırhan, Kadına Yönelik Şiddet, Dr. Çağrı Kaderoğlu Bulut ise Sendikal Mücadelede Kadın konularında birer sunum yaptı.

Oturumda, kadın emeğinin korunması, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi ve sendikal hareketin kadın haklarıyla kesişen noktaları detaylı şekilde ele alındı.

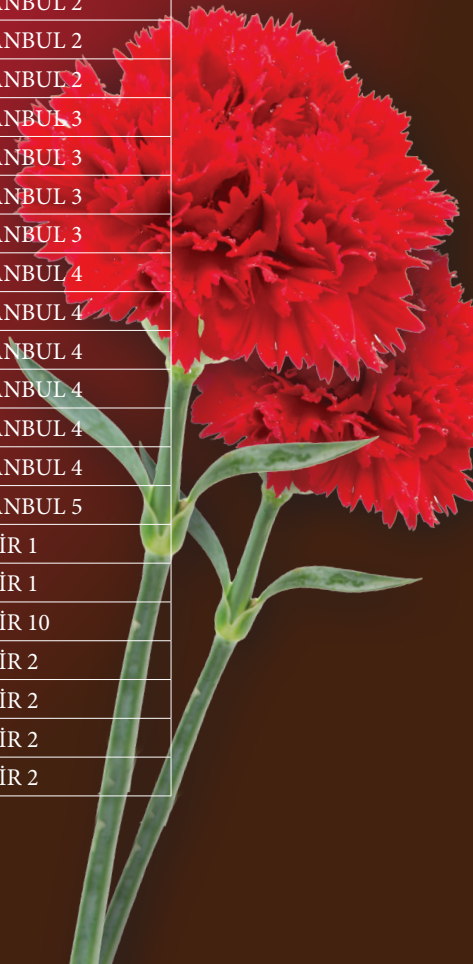
Kadın emeğinin, eşitlik mücadelesinin ve sendikal dayanışmanın konuşulduğu panel, katılımcıların yoğun ilgisiyle gerçekleşti.

Yitirdiklerimiz

Aşağıda isimlerine ve işyerlerine yer verdiğimiz üyelerimiz vefat etmiştir. Ailelerine ve tüm sevenlerine başsağlığı diliyoruz.

CENGİZ BAKAR	ADANA SU VE KANALİZASYON İDARESİ A.Ş.	ADANA 1
HAMZA KAYA	ADANA SU VE KANALİZASYON İDARESİ A.Ş.	ADANA 1
ÜNSAL ATILLA YURDACAN	ADANA SU VE KANALİZASYON İDARESİ A.Ş.	ADANA 1
ABDURRAHMAN ANDIRINLIOĞLU	ADANA ULAŞIM ORGANİZASYON A.Ş.	ADANA 1
AYHAN POMAK	ADANA ULAŞIM ORGANİZASYON A.Ş.	ADANA 1
ERDEM EKİCİ	ADANA ULAŞIM ORGANİZASYON A.Ş.	ADANA 1
ERGÜN KAYA	ADANA ULAŞIM ORGANİZASYON A.Ş.	ADANA 1
KADİR GÖKBURİ	ADANA ULAŞIM ORGANİZASYON A.Ş.	ADANA 1
NİLGÜN ARTURAL	ADANA ULAŞIM ORGANİZASYON A.Ş.	ADANA 1
BÜNYAMİN KILINÇ	ALTIN KOZA KÜLTÜR SANAT A.Ş.	ADANA 1
MUSTAFA KAYADAĞ	SEYHAN İMAR İNŞAAT A.Ş.	ADANA 1
MUSTAFA TEKİN	SEYHAN İMAR İNŞAAT A.Ş.	ADANA 1
EMİN METİN TURCAN	ADANA ULAŞIM ORGANİZASYON A.Ş.	ADANA 2
FATİH SERİN	ADANA ULAŞIM ORGANİZASYON A.Ş.	ADANA 2
FATMA URUT	ADANA ULAŞIM ORGANİZASYON A.Ş.	ADANA 2
TAHİR ÇERİ	ADANA ULAŞIM ORGANİZASYON A.Ş.	ADANA 2
İBRAHİM AĞIRAĞAÇ	ÇUKUROVA İMAR A.Ş.	ADANA 2
FARUK SİNGİL	DOĞUBAYAZIT BELEDİYESİ LTD. ŞTİ.	AĞRI
ÖZER AYAZ	KASDAŞ KADIKÖY A.Ş.	ANADOLU YAKASI 1
TUNÇ GÜNEŞ	KASDAŞ KADIKÖY A.Ş.	ANADOLU YAKASI 1
ÜMİT TUTUK	KASDAŞ KADIKÖY A.Ş.	ANADOLU YAKASI 1
HASAN YESILTAS	EUROSERVE HİZMET A.Ş.	ANADOLU YAKASI 2
BÜLENT YILMAZ	KG YÖNETİM TEMİZLİK LTD. ŞTİ.	ANADOLU YAKASI 2
CEM BERKAY GÖKKAYA	MATAŞ MALTEPE A.Ş.	ANADOLU YAKASI 2
SERDAR GÜLDÜR	MATAŞ MALTEPE A.Ş.	ANADOLU YAKASI 2
ŞEMSETTİN DEMİR	ATAŞEHİR BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	ANADOLU YAKASI 3
SERPİL TUNCER	KARTURSAŞ KARTAL ULAŞIM A.Ş.	ANADOLU YAKASI 4
ÖNDER MARAL	ÇANKAYA BELEDİYE BAŞKANLIĞI	ANKARA 1
MERAL GÜRBÜZ	ÇANKAYA BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	ANKARA 1
ÖZDEN GÜVENÇ	ÇANKAYA BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	ANKARA 1
RIZA ÜNAL	ÇANKAYA BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	ANKARA 1
SEDAR DOĞAN	ÇANKAYA BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	ANKARA 1
YAŞAR GÜZEL	ÇANKAYA BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	ANKARA 1
EMRE SOYLU	MABEL MAMAK A.Ş.	ANKARA 2
MUSTAFA ALİ KÖKSAL	MABEL MAMAK A.Ş.	ANKARA 2
TÜRKAN ARSLAN	MABEL MAMAK A.Ş.	ANKARA 2
KUDDUSİ EKER	YE__PA YENİMAHALLE GIDA LTD. ŞTİ.	ANKARA 2
MAHMUT TANRIOVER	YE__PA YENİMAHALLE GIDA LTD. ŞTİ.	ANKARA 2
SADULLAH YILDIRAN	YE__PA YENİMAHALLE GIDA LTD. ŞTİ.	ANKARA 2
TURAN GÖKMEN	DÖŞEMEYOL İNŞAAT SANAYİ A.Ş.	ANTALYA
BEKİR ELMAS	KEMER BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	ANTALYA
SONER CANSIZ	MANAVGAT BELEDİYE BAŞKANLIĞI	ANTALYA
AHMET ATEŞ	MELAS İNŞAAT TURİZM TAŞIMACILIK A.Ş.	ANTALYA
MURAT AVCUOĞLU	MELAS İNŞAAT TURİZM TAŞIMACILIK A.Ş.	ANTALYA
GÜNTAY HOŞ	ARBEL TURİZM İNŞAAT TEMİZLİK LTD. ŞTİ.	ARTVİN
GÜLAY ŞADAN	EFEBEL PERSONEL HİZMETLERİ A.Ş.	AYDIN
BAHRİ GÜNAY	EFELER BELEDİYE BAŞKANLIĞI	AYDIN
HALİL DUMAN	BANDIRMA İNSAN KAYNAKLARI LTD. ŞTİ.	BALIKESİR
HÜSEYİN KURU	BURHANİYE BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	BALIKESİR
SAMİ GÜLDALİ	MANYAS BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	BALIKESİR
NAZİM GELİR	BATMAN BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	BATMAN
ŞAKİR OCAKHAN	BATMAN BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	BATMAN
ŞİRİN ASLAN	BATMAN BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	BATMAN
ERKAN NİŞANCI	BALIKESİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ A.Ş.	BBB
ÖZKAN BEBEK	BALIKESİR SU VE KANALİZASYON İDARESİ A.Ş.	BBB
ALİ GÜRKAN	ESENKÖY BELEDİYE BAŞKANLIĞI	BURSA 1
ALİ FIRAT KARSLIOĞLU	GEMTAŞ GEMLİK İNŞAAT TAAHHÜT A.Ş.	BURSA 1
MEHMET ALİ İLERİ	MUDANYA BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	BURSA 1
MEHMET MUTAGO	MUDANYA BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	BURSA 1
MEHMET TUNCA	BİNTED BURSA İNSAN KAYNAKLARI A.Ş.	BURSA 3
SELVİ TEMUÇİN	BİNTED BURSA İNSAN KAYNAKLARI A.Ş.	BURSA 3

ŞEVKİ SEYMEN	BİNTED BURSA İNSAN KAYNAKLARI A.Ş.	BURSA 3
SÜLEYMAN ERSOYLU	ÇANAKKALE KENTSEL HİZ.MÜH. A.Ş.	ÇANAKKALE
ONUR YILMAZ	KÜÇÜKKUYU KENT HİZMETLERİ A.Ş.	ÇANAKKALE
ŞERİF ÇAKAR	BAĞLAR BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	DİYARBAKIR 2
ABDULLAH BİROĞUL	DİYARBAKIR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ A.Ş.	DİYARBAKIR 2
ABDURRAHMAN ASLAN	DİYARBAKIR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ A.Ş.	DİYARBAKIR 2
ABDURRAHMAN DENİZ	DİYARBAKIR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ A.Ş.	DİYARBAKIR 2
ALİ YAŞAR KURT	DİYARBAKIR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ A.Ş.	DİYARBAKIR 2
NEVRUZ ÇELİKBAŞ	DİYARBAKIR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ A.Ş.	DİYARBAKIR 2
BARIŞ TEKDEMİR	EDİRNE BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	EDİRNE
İSMAİL GÖGEBAKAN	ŞEKABEL GIDA VE TİCARET A.Ş.	GAZİANTEP
MEHMET GÜRSEL	ŞEKABEL GIDA VE TİCARET A.Ş.	GAZİANTEP
HASAN KÖKLÜ	7 ARALIK PARK BAHÇE TEMİZLİK LTD. ŞTİ.	GENEL MERKEZ
MURAT BULANIK	BEL__PA ANKARA EĞİTİM SAĞLIK HİZMETLERİ A.Ş.	GENEL MERKEZ
ALİŞAN ŞENGÜL	DİBEL PERSONEL HİZMETLERİ TURİZM İNŞAAT A.Ş.	GENEL MERKEZ
NİLÜFER ALTINER	DİDİM BELEDİYESİ	GENEL MERKEZ
NİHAT GÖNÜL	EDREMİT BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	GENEL MERKEZ
ERAY AKTAŞ	GİRESUN GÜVENLİK İNŞAAT TAAHHÜT A.Ş.	GENEL MERKEZ
SERKAN ULUCUTSOY	KARS BELTAŞ TEKNİK HİZMETLER SANAYİ A.Ş.	GENEL MERKEZ
MEHMET YURKUNÇ	PERAŞ DENİZLİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	GENEL MERKEZ
MEHMET BÜLEND İNCE	ZİRVEKENT TURİZM İNŞAAT SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	GENEL MERKEZ
MUSA TEMEL	HAKKARİ BELEDİYE İŞLETME ŞİRKETİ(KAMU)	HAKKARİ
MİTHAT ALTUNEL	DEFTUR SANAT KÜLTÜR ÖZEL EĞİTİM SPOR VE TİCARET ANTI	HATAY
MURAT DEMİR	HATAY İMAR SANAYİ A.Ş.	HATAY
ŞAFİK UYSAL	SAMANDAĞ BELEDİYEBAŞKANLIĞI	HATAY
İBRAHİM KUZU	SAMANDAĞ BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	HATAY
METİN SEZEN	İSTANBUL ASFALT FABRİKALARI SANAYİ A.Ş.	İBB
ALİ TÜRKAY	BEŞİKTAŞ BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İSTANBUL 1
DİYAP KARAKUŞ	BEŞİKTAŞ BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İSTANBUL 1
HASAN CAVAK	BEŞİKTAŞ BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İSTANBUL 1
VEDAT ELMAS	BEŞİKTAŞ BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İSTANBUL 1
ŞAHİN ÇAKIR	GENTEK YATIRIM İNŞAAT LTD. ŞTİ.	İSTANBUL 1
CEM GÖZEL	İSTANBUL KÜLTÜR VE SANAT ÜRÜNLERİ A.Ş.	İSTANBUL 1
BATUHAN YALÇIN	SARBEL ORGANİZASYON TEMİZLİK SPOR HİZ. A.Ş.	İSTANBUL 1
HÜSEYİN TÜRKER	SARBEL ORGANİZASYON TEMİZLİK SPOR HİZ. A.Ş.	İSTANBUL 1
MEHMET KANMAZ	SARBEL ORGANİZASYON TEMİZLİK SPOR HİZ. A.Ş.	İSTANBUL 1
CUMA KARAKAYA	BEYLİKDÜZÜ BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İSTANBUL 2
İSMAİL TUNÇ	BEYLİKDÜZÜ BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İSTANBUL 2
AHMET ÇOLAK	KÜÇÜKÇEKMECE İNŞAAT TAAHHÜT A.Ş.	İSTANBUL 2
KAMİL ARSLAN	KÜÇÜKÇEKMECE İNŞAAT TAAHHÜT A.Ş.	İSTANBUL 2
MUSTAFA AKKOÇ	KÜÇÜKÇEKMECE İNŞAAT TAAHHÜT A.Ş.	İSTANBUL 2
NECATİ ŞAHİN	KÜÇÜKÇEKMECE İNŞAAT TAAHHÜT A.Ş.	İSTANBUL 2
ŞEVKET EKİNCİ	KÜÇÜKÇEKMECE İNŞAAT TAAHHÜT A.Ş.	İSTANBUL 2
GÖKSEL YILDIRIM	KENTYOL KENT HİZMETLERİ A.Ş.	İSTANBUL 3
HASAN ATAN	KENTYOL KENT HİZMETLERİ A.Ş.	İSTANBUL 3
SADIK DEMİREZEN	KENTYOL KENT HİZMETLERİ A.Ş.	İSTANBUL 3
VEYSEL ÖZDEMİR	KENTYOL KENT HİZMETLERİ A.Ş.	İSTANBUL 3
FATİH YILMAZ	BOĞAZİÇİ TESİS YÖNETİM HİZ. A.Ş.	İSTANBUL 4
GÜLER AYDIN	BOĞAZİÇİ TESİS YÖNETİM HİZ. A.Ş.	İSTANBUL 4
KERİM KARATAÇ	BOĞAZİÇİ TESİS YÖNETİM HİZ. A.Ş.	İSTANBUL 4
MURAT GÜLTEPE	BOĞAZİÇİ TESİS YÖNETİM HİZ. A.Ş.	İSTANBUL 4
OKTAY TURNALI	BOĞAZİÇİ TESİS YÖNETİM HİZ. A.Ş.	İSTANBUL 4
ÜZEYİR ÇATAL	BOĞAZİÇİ TESİS YÖNETİM HİZ. A.Ş.	İSTANBUL 4
ERKAN ÇİĞ	BAŞAKŞEHİR VADI PARK EVLERİ	İSTANBUL 5
ATEŞ ARKIN DALKILIÇ	İZELMAN GENEL HİZMET OTOPARK A.Ş.	İZMİR 1
FAHRETTİN ÇAĞDAŞ DORAK	İZMİR İNOVASYON A.Ş.	İZMİR 1
RECEP AKTAŞ	KARŞIYAKA BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İZMİR 10
ALİ YETİSİR	İZENERJİ İNSAN KAYNAKLARI A.Ş.	İZMİR 2
EMRAH BÜKEN	İZENERJİ İNSAN KAYNAKLARI A.Ş.	İZMİR 2
HALUK KILINÇ	İZENERJİ İNSAN KAYNAKLARI A.Ş.	İZMİR 2
MEHMET TURAN	İZENERJİ İNSAN KAYNAKLARI A.Ş.	İZMİR 2





TULİN ERÇUN	İZENERJİ İNSAN KAYNAKLARI A.Ş.	İZMİR 2
ERDEM UYGUN	SEFERİHİSAR JEOTERMAL TURİZM A.Ş.	İZMİR 4
ZEKERİYA BOZDAĞ	URİT URLA İNŞAAT TURİZM LTD. ŞTİ.	İZMİR 4
FERHAN ÇELİK	BUCA İMAR VE İNŞAAT SANAYİ A.Ş.	İZMİR 5
ÖZNUR EMRE	BUCA İMAR VE İNŞAAT SANAYİ A.Ş.	İZMİR 5
İBRAHİM ÇAYAN	KARBEL İZMİR KARABAĞLAR BELEDİYESİ A.Ş.	İZMİR 5
YÜKSEL GÜÇLÜ	KARBEL İZMİR KARABAĞLAR BELEDİYESİ A.Ş.	İZMİR 5
ALİ ÖLEZ	BAYRAKLI BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İZMİR 6
HÜSEYİN AKGÜN	BAYRAKLI BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İZMİR 6
SERKAN DÖNMEZ	BORNOVA BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İZMİR 7
OZAN ALEMDAR	BAKIRÇAY MADENCİLİK MÜTEAHHİTLİK A.Ş.	İZMİR 8
HÜSEYİN AKYOL	TİRE BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İZMİR 8
SERKAN ATLAM	TİRE BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İZMİR 8
SERVET KARABUCAK	TİRE BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	İZMİR 8
GÜNGÖR SERHAN YENİAYDIN	İZENERJİ İNSAN KAYNAKLARI A.Ş.	İZMİR 9
MURAT YILMAZ	İZENERJİ İNSAN KAYNAKLARI A.Ş.	İZMİR 9
SUAT TÜZ	İZENERJİ İNSAN KAYNAKLARI A.Ş.	İZMİR 9
TAHIR DAĞLAR	GEMEREK BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	KAYSERİ
GÜLİ ALTAN	KIRŞEHİR GIDA TEMİZLİK SOSYAL TESİS LTD. ŞTİ.	KIRŞEHİR
HAYRETTİN DEMİR	BEKAŞ BİLİŞİM BAYINDIRLIK A.Ş.	KOCAELİ
MUHAMMET KELEŞ	BEKAŞ BİLİŞİM BAYINDIRLIK A.Ş.	KOCAELİ
FEHMİ ÖÇAL	BESOT MANİSA BELEDİYESİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.	MANİSA
SADULLAH DENK	BESOT MANİSA BELEDİYESİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.	MANİSA
MAHMUT ASLAN	KIZILTEPE BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	MARDİN
MAHSUM ÇELEBİ	KIZILTEPE BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	MARDİN
ATA ARAT	SAVUR BELEDİYE BAŞKANLIĞI	MARDİN
MEVLÜT KARATAĞ	ANAMUR BELEDİYE BAŞKANLIĞI	MERSİN
DENİZ SARIÇİÇEKLİ	MERSİN BÜYÜKŞEHİR İMAR A.Ş.	MERSİN
EMRAH YILDIZ	MERSİN BÜYÜKŞEHİR İMAR A.Ş.	MERSİN
MEHMET TOL	MUTLU MEZİTLİ TARIM TURİZM LTD. ŞTİ.	MERSİN
RAMAZAN DOĞAN	MUTLU MEZİTLİ TARIM TURİZM LTD. ŞTİ.	MERSİN
YUSUF ALİ EROL	TARSUS BELEDİYESİ BAŞKANLIĞI	MERSİN
MUSTAFA POLAT	TARSUS İMAR TİCARET LTD. ŞTİ.	MERSİN
UĞUR BUTAV	YENİŞEHİR BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	MERSİN
ALİ KARA	MİLAS BELEDİYESİ EMEK PERSONEL A.Ş.	MUĞLA 1
FIRAT TEMİZEL	MİLAS BELEDİYESİ EMEK PERSONEL A.Ş.	MUĞLA 1
SEZGİN ÖLMEZ	MİLAS BELEDİYESİ EMEK PERSONEL A.Ş.	MUĞLA 1
ADİL KARACA	YENİŞEHİR BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	MUĞLA 1
GÜLCAN KÖSEOĞLU	YENİŞEHİR BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	MUĞLA 1
HÜSEYİN ÖZSOY	YENİŞEHİR BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	MUĞLA 1
MEHMET YARGEÇ	YENİŞEHİR BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	MUĞLA 1
CEMAL BELLİK	MUĞLA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ LTD. ŞTİ.	MUĞLA 2
HASAN TÜTÜNCÜ	MUĞLA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ LTD. ŞTİ.	MUĞLA 2
HÜSEYİN BACAK	MUĞLA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ LTD. ŞTİ.	MUĞLA 2
ŞAKİR CAN KATAN	MUĞLA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ LTD. ŞTİ.	MUĞLA 2
MİRZE AĞRA	MUŞ BLD TEMİZLİK HİZMET LTD. ŞTİ.	MUŞ
AHMET ÖZDEMİR	ATAKUM PERSONEL HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.	SAMSUN
ALİCAN ŞAHVELİOĞLU	ATAKUM PERSONEL HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.	SAMSUN
MEHMET ÇETİN	ATAKUM PERSONEL HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.	SAMSUN
ABDULALİM TÜRKSOY	SİİRT BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	SİİRT
SERVET YAĞMUR	ÇERKEZKÖY BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	TEKİRDAĞ
BAİSE ÇINAR	MARMARAEREĞLİSİ BELEDİYE BAŞKANLIĞI	TEKİRDAĞ
AYNUR AKYÜZ	SÜLEYMANPAŞA BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	TEKİRDAĞ
SAMET AYDIN	SÜLEYMANPAŞA BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	TEKİRDAĞ
ADNAN COŞKUN	TEKİRDAĞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ A.Ş.	TEKİRDAĞ
BARKIN PERÇİN	TEKİRDAĞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ A.Ş.	TEKİRDAĞ
SUAT UTLU	TEKİRDAĞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ A.Ş.	TEKİRDAĞ
SEMAİ TOPÇU	TEKİRDAĞ SU VE KANALİZASYON İDARESİ A.Ş.	TEKİRDAĞ
ALİ KÜÇÜK	KEŞAN BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	TRAKYA
HİCRAN ÜSTEV	LÜLEBURGAZ BELEDİYESİ PERSONEL A.Ş.	TRAKYA
FERDİ KALAZLI	KOZLU BELEDİYESİ PERSONEL LTD. ŞTİ.	ZONGULDAK

EKİM-MART
2024-25

Toplu İş Sözleşmesi İmzaladığımız İşyerleri

Mutlu Mezitli Tarım Ltd. Şti.
Taşköprü Belediyesi
subaşı Belediyesi
Deftur Sanat A.Ş Ltd. Şti.
Akpazar Personel Ltd. Şti.
Alba Altın Gıda Ltd. Şti.
Çağlayan Personel Ltd. Şti.
Karataş Belediyesi
Mazgirt İnş. Taah. Ltd. Şti.
Başmakçı ulaştırma Ltd. Şti.
Bağlar Personel Ltd. Şti.
Borçka Personel YHK Ltd. Şti.
İpekyolu Belediyesi
Belören Belediyesi
Tepebaşı Tur. YHK Ltd. Şti.
Ataşehir Belediyesi
Ovacık Belediyesi
Tunceli Un Mam. Ltd. Şti.
Altınbaşak Belediyesi
Kardelen İş Gücü Ltd. Şti.
Gazipaşa Belediyesi
Ergani Personel Ltd. Şti.
Kaynarca Personel Ltd. Şti.
Küçükkuyu Belediyesi
Bozova Personel Ltd. Şti.
Merkezefendi Belediyesi
Espiye enerji Ltd. Şti.
Çeştur Çeşme Ltd. Şti.
Mersin İmar İnş. Ltd. Şti.
Meski Personel Ltd. Şti.
Çağlayan Belediyesi
Harmancık Personel Ltd. Şti.
Keşan Kent Hiz. San Ltd. Şti.
Surbel İnş. Tekstil Ltd. Şti.
Siirt Personel Ltd. Şti.
Dilbel Sosyal Pers. Ltd. Şti.
İzfaş İzmir Fuarcılık Ltd. Şti.
Urit Urla İnş. Tur. Ltd. Şti.
Beşiktaş Pers. Ltd. Şti.
Ataşehir pers Ltd. Şti.
Mataş Ltd. Şti.
Kartursaş Ltd. Şti.
Çevreli Belediyesi
Nusaybin Belediyesi
Sarbel Ltd. Şti.
Bayraklı Pers Ltd. Şti.
Karşıyaka Pers Ltd. Şti.
Bağkent Sağ. Ltd. Şti.
Buca İmar Ltd. Şti.

Beydağ Pers Ltd. Şti.
Dikili Jeo. Ltd. Şti.
Kasdaş Ltd. Şti.
Bornova Pers Ltd. Şti.
Kemer Pers Ltd. Şti.
Karaburun Pers Ltd. Şti.
Gölebel İnş. Ltd. Şti.
Akpınar Belediyesi
Fındık YHK Belediyesi
Ardanuç Pers Ltd. Şti.
Hacıbektaş pers. Ltd. Şti.
Hacıbektaş Belediyesi
Gercüş Belediyesi
Yedisu Belediyesi
Selbel İnş. Ltd. Şti.
Han Pers Ltd. Şti.
Yelegen Belediyesi
Derinkuyu Belediyesi
Şarköy Belediyesi
Biga Kent Ltd. Şti.
Çay Belediyesi
Diyarbakır Pers. Ltd. Şti.
Med Kentsel Ltd. Şti.
Viranşehir Belediyesi
Akpınar Personel Ltd. Şti.
Erfelek Belediyesi
Erfelek Personel Ltd. Şti.
Ellek Belediyesi
Ellek Personel Ltd. Şti.
Muş Tem. Şti Ltd. Şti.
Ovacık Gıda Ltd. Şti.
Kığı Belediyesi
Gümüşhacıköy Pers Ltd. Şti.
Köyceğiz Belediyesi
Ula Pers. Şti Ltd. Şti.
Baybel Ltd. Şti.
Turgutlu Belediyesi
Karbel Ltd. Şti.
Hayrabolu Pers. Ltd. Şti.
Süleymanpaşa Pers. Ltd. Şti.
Koru Pers. Ltd. Şti.
Karacasu Belediyesi
Ula Belediyesi
Çan Taş Tur. A.Ş Ltd. Şti.
Çanakkale Belediyesi
Çanakkale Kentsel Ltd. Şti.
Elmadağ Personel Ltd. Şti.
Hayrabolu Belediyesi
Şarköy Pers. Ltd. Şti.

Süleymanpaşa Belediyesi
Yenimahalle Belediyesi
Ye-Pa Gıda Tem. Ltd. Şti.
Ahmetbey Pers. Ltd. Şti.
Ahmetbey Belediyesi
Lüleburgaz Pers. Ltd. Şti.
Bandırma Belediyesi
Gömeç Belediyesi
Pülümür Pers. Ltd. Şti.
Pülümür Belediyesi
Şekabel Gıda Ltd. Şti.
Çepni Belediyesi
Edirne Pers. Ltd. Şti.
Akşehir Belediyesi
Sındırgı Pers. Ltd. Şti.
Balya Belediyesi
Altınbaşak Pers. Ltd. Şti.
Yenişehir Pers.(Mersin) Ltd. Şti.
Yılmaz taah. Pey. Ltd. Şti.
Agamemnon Termal Ltd. Şti.
Kaynarca Belediyesi
Gönen Belediyesi
Bayramiç Pers. Ltd. Şti.
Çanakkale Hiz. Gr. Ltd. Şti.
Çakab Lapseki Pers. Ltd. Şti.
Çardak Belediyesi
Mudanya Pers. Ltd. Şti.
Kozlu Pers. Ltd. Şti.
Esenköy Pers. Ltd. Şti.
Teşvikiye Belediyesi
Kırklareli Yerel Yön. KADROLU
Beylikdüzü Pers. Ltd. Şti.
Biga Belediyesi
Aladağ Belediyesi
Saraykent Tur. Pers. Ltd. Şti.
Arsuz Belediyesi
Araç Belediyesi
Çaydeğirmeni Belediyesi
Nebioğlu Belediyesi
Bakacakkadı Pers. Ltd. Şti.
Silopi Belediyesi
Silopi Pers Ltd. Şti.
Elmadağ Belediyesi
Beylikdüzü Belediyesi
Bağlar Belediyesi
Daday Belediyesi
Sındırgı Belediyesi

2025 UMUDU ve MÜCADELEYİ BÜYÜTELİM

2025 yılında da adalet, eşitlik ve demokrasi
mücadelemizi büyötmeye devam edeceğiz.
Haklarımızdan ve taleplerimizden asla vazgeçmeyeceğiz.

Hep birlikte sağlıklı, huzurlu, mutlu ve umut dolu bir
geleceğı inşa edeceğimiz günlerin yakın olduğuna
inanıyoruz. Yeni yılın, savaşların yerini barışa,
sömürünün yerini insanca yaşama ve çalışma
koşullarına bıraktığı, dayanışmanın büyüdüğü bir yıl
olmasını temenni ediyoruz.



GENEL-İŞ EMEK GAZETESİ

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı Ekim 2024-Mart 2025, Sayı:186

Sahibi: GENEL-İŞ Sendikası adına Genel Başkan Remzi ÇALIŞKAN - Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Hüseyin Yaşar GÜNDOĞDU

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

Yayın Şekli: Aylık Türkçe Yönetim Yeri: Mustafa Kemal mh. 2147 sk No:2 Çankaya ANKARA Tel: (0312) 309 15 47 Fax: (0312) 309 10 46

www.genel-is.org.tr * bilgi@genel-is.org.tr * basin@genel-is.org.tr

Basım Yeri: Buğra Matbaacılık Yapıcı İş Merkezi 74 / 32-33 İskitler/ANKARA (0312 342 19 18) Baskı Tarihi: Mart 2025