



EMEK



GAZETESİ

TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

TEMMUZ - AĞUSTOS 2016

SAYI: 143

DARBE GİRİŞİMİ PÜSKÜRTÜLDÜ! DEMOKRASİ NEREDE?

İnsan hakları askıya alınamaz!
Hükümetler sendika kapatamaz!
Hükümet hakimleri görevden alamaz!
İş güvencesi ortadan kaldırılamaz!
Kıdem tazminatına dokunulamaz!
Zorunlu bireysel emeklilik sistemine hayır!
Sendikal örgütlenme ve grev hakkı engellenemez!
Basın ve medya kuruluşları kapatılamaz!
Bağımsız ve tarafsız yargıdan vazgeçilemez!



Darbelerle dolu Türkiye siyasal hayatı tarihine 15 Temmuz'da bir yenisini daha ekledi. Silahlı Kuvvetlerin içerisinde yıllardır örgütlenen bir cemaatin oluşturduğu cuntanın başlattığı 15 Temmuz hareketi, neyse ki, amaçlarına ulaşmadan "kalkışma" ya da bir "girişim" olarak kaldı. Darbe girişimi başarısızlıkla sonuçlansa da bilanço yine de ağır.

Devamı sayfa 16-18'de...

İstanbul'dan Sonra İzmir'den Haykırdık: Darbeye Hayır! Demokrasi Hemen Şimdi!

İzmir Gündoğdu Meydanı'nda düzenlenen "Cumhuriyet ve Demokrasi Mitingi"nde Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, DİSK'e üye sendikaların yöneticileri, Genel-İş GYK, İzmir Şubelerimizin yönetici ve üyeleri ile "Darbeye Hayır! Demokrasi Hemen Şimdi!" şiarını hep birlikte haykırdık. Devamı sayfa 4'te...

SOSYAL GÜVENLİĞE PİYASA DARBESİ: ZORUNLU BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE EMEKLİLİK SİSTEMİ ÖZELLEŞTİRİLİYOR!

Hükümet'in ekonomide tasarruf oranlarını yükseltmek için bula-bildiği tek kaynak işçi ücretleri olmuştur. İşçi kendi yaşamında yapamadığı tasarrufu kanun zoruyla sermaye sınıfı için yapacaktır.

Devamı sayfa 12-13'te...

ULUSLARARASI İŞGÜCÜ YASASI MECLİS'TEN GEÇTİ!

Uluslararası İşgücü Yasası 13 Ağustos'ta Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Yasanın özellikle Suriyeli sığınmacıları ilgilendiren ve yabancıların ülkede çalışması için izin verilmesinde TTB ve TMMOB gibi meslek örgütlerinin devre dışı bırakılmasını ön-gören düzenlemeleri öne çıkıyor.

Devamı sayfa 12'de...

EMEK'TEN



- 1- 15 Temmuz 2016 günü ve gecesi Devlet içindeki bir cemaat örgütlenmesinin TSK'nın konuta kademesini ele geçirerek ülke yönetimine el koyma girişimini yaşadık. TBMM'yi bombalayan, halkın üzerine bomba yağdıran, halka ateş açan, askeri ve güvenlik tesislerini bombalayan bu cunta hareketi kısa sürede bastırıldı. Yüzlerce yurttaş yaşamını yitirdi, binlercesi yaralandı...

Bu cemaat örgütlenmesinin yaklaşık 50 yıldır faaliyet gösterdiği, 12 Eylül 1980'deki faşist darbeye ve 12 Eylül Anayasası'na destek verdiği, karşılığında faaliyetlerine serbestlik tanındığı, darbe sonrası sivil dönemde her iktidar döneminde Devlet içinde rahat bir çalışma ve kadrolaşma imkanı bulunduğu, 2002 Kasım ayında başlayan AKP iktidarı döneminde ise TSK, yargı, adliye, eğitim, polis, üniversite başta olmak üzere kilit Devlet kurum ve görevlerinde kontrolü ele geçirdiği bilinmektedir.

Bugün FETÖ ismi verilen cemaat örgütlenmesinin ABD'nin himayesinde olduğu ve Dünya'nın Müslüman memleketlerine de yaygınlaştırıldığı bilinmektedir. Hedef emperyalizmin kontrolünde ılımlı islam yönetimleri oluşturmaktır.

Bu nedenle başta 12 Eylül darbe yönetimi olmak üzere tüm siyasi iktidarlar ve son AKP dönemi siyasetçileri, AKP'li belediye yönetimleri de dahil olmak üzere, cemaate kol kanat gererek, cemaat değirmenine su taşımışlardır. Bugünkü siyasi sonuçlarda AKP dönemi siyaseti birinci derecede sorumludur.

- 2- Şimdi sorunları analiz etme ve çözümleri ortaya koyma zamanıdır. Çünkü ortada dağılmış bir Devlet yapısı vardır. Devleti, çöküşe götüren nedenleri de ortaya koyarak, yeniden yapılandırmak gerekmektedir.

Birincisi, laik niteliği ortadan kaldırıldığı için Devlet içinde cemaatler cirit atmaya başlamış ve cemaatlerden dış desteklisi ve en güçlüsü idareyi ele alarak ılımlı islam devletini kurmak istemiştir. O halde laik devlet ilkesi birincil derecede önemlidir. İkincisi, demokratik niteliği ortadan kalktığı için Devlet'e demokrasi dışı yapılar egemen olmaya başlamıştır. Demokratik güçleri bastırarak ve Devlet yapısından dışlayarak bu noktaya gelinmiştir. Her aykırı ve muhalif görüş ortadan kaldırılması gereken bir görüş olarak değerlendirilmiştir. Üçüncüsü hukuk devleti ilkesi ortadan kaldırıldığı için Devlet'e hukuk değil baskı ve güç egemen olmuştur. Yargı bağımsızlığı ve yargıç güvencesi ortadan kaldırılarak siyasi iktidara bağlı bir yargı sistemi kurulmuştur. 12 Eylül 2010 Anayasa değişiklikleri yargı bağımsızlığını tümüyle ortadan kaldırmıştır. AKP siyasetçileri, bugünkü FETÖ üyeleri ve "yetmez ama evetçi" liberal kesim sayesinde yargıda bugünkü noktaya gelinmiştir. Dördüncüsü cemaatçi cunta girişimi emperyalizmden bağımsızlığın önemini ortaya koymuştur. Yukarıda sıraladığımız ilkeler ancak bağımsız ve demokratik bir cumhuriyet yapısı içinde yeşerebilecek ilkelerdir.

O halde Devlet işleyişine bu ilkeler yön vermelidir; bu ilkeler göz ardı edilerek kurulacak yapı, otoriter, keyfi bir cemaatler devleti olacaktır.

- 3- OHAL ile tesis edilen Cumhurbaşkanlığı idaresindeki Hükümet rejiminin siyasi alanda attığı adımlar ve gel-git kararlar yeni devlet yapılanması konusunun henüz bu kanatta netleşmediğini göstermektedir. Gel-git kararlara örnek olarak Hakkari ve Şırnak'ın il olmaktan çıkarılması ve terörle ilgileri gerekçesiyle belediye başkan, başkan vekili ve meclis üyelerinin işleri bakanı ya da vali emriyle görevden alınmaları ile Cumhurbaşkanlığı'na rektör atama ve azil yetkisi verilmesi konularındaki düzenlemelerin TBMM Genel Kurulu'nda geri çekilmesini verebiliriz. Ancak bunları önemli ve olumlu uzlaşma adımları olarak da değerlendirebiliriz. Bu tür gel-git kararların olması doğal karşılanmalı ve bir yol ve yön arayışı olarak değerlendirilmelidir. Tabii ki ilerde ısıtılıp gündeme getirilmemesi kaydıyla...

Siyasi alanda yeniden yapılanmaya ekonomi alanında atılan adımlar da eşlik etmektedir. Ancak ekonomi alanında bir belirsizlikten ziyade sermaye taleplerini ve gereksinimlerini karşılamaya dönük bir program izlendiği ortadadır. Zorunlu bireysel emeklilik sistemi tasarısının yasalaşması; Türkiye Varlık Fonu A.Ş.'nin kurulması teklifi doğrudan sermaye gereksinimlerine dönüktür.

Zorunlu bireysel emeklilik ekonomide tasarrufların ücret gelirleri üzerinden arttırılmasına dönük kanun zoruyla bir uygulama girişimidir. Türkiye Varlık Fonu A.Ş. ise tüm kamu fonları ve kaynaklarının bir havuzda toplanarak paralel bir hazine ve bütçe kurulması girişimidir. Varlık fonları birçok gelişmekte olan ülkede kuruludur. Bu fonları bir nevi devlet kapitalizmi araçları olarak değerlendirebiliriz. Ancak Türkiye'de kurulacak fon denetimsiz bir fon olacak ve tümüyle Hükümet tarafından kontrol edilecektir. Bu tür fonların sabit sermaye yatırımlarının finansmanı ve ileri teknoloji yatırımlarına kaynaklık ettiği ülkeler olmakla birlikte biz Türkiye'de bu sonuçları beklemiyoruz. Endişemiz bunun bir Hükümet A.Ş. olacağıdır ve bu endişemizin kaynağı Hükümet'in yandaş şirketlerin sermaye birikimine yaptığı geçmişteki muazzam, hukuksuz ve denetimsiz katkılardır.

Devlet'in iktisadi temelini güçlendirilmesi üretim ekonomisinin kurulması, üretken yatırımların teşviki, üretimde bilim-teknolojinin temel alınması, gelir eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması işçi ve emekçi kesimlerin refah düzeylerinin yükseltilmesi ile mümkündür. Bunun için neoliberal temelli küresel mali sermaye çıkarlarına göre yapılandırılan politikaların terk edilmesi gerekmektedir.

- 4- OHAL rejiminde çıkarılan kanun hükmünde kararnameler hukuk dışı uygulamalara kaynaklık etmektedir. Kamu personelinin sorgusuz sualsiz işten çıkarılması, Anayasa Mahkemesi üyesi hakimlerin işten çıkarılması, hakimlerin görevden alınması, işten el çektilmesi, tutuklamalar, kapatılan sendikalar, basın özgürlüğünün ortadan kaldırılması, kapatılan gazete ve televizyonlar kabul edilebilir uygulamalar değildir. Örneğin hiçbir hukuk devletinde siyasi iktidarın sendika kapatma yetkisi yoktur. Sendika kapatma usulü 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda bellidir. Bağımsız yargı organının vereceği kararla ancak sendika kapatılabilir. Bu OHAL'in nasıl uygulandığı ile ilgili sadece bir somut örnektir.

DİSK/Genel-İş olarak nasıl darbecilerin karşısında yer alıyorsak darbe girişimini gerekçe göstererek ülkeyi açık cezaevine çevirme, hukuk dışı hatta kanunsuzluk ülkesine dönüştürme girişimlerine de tavır alacağımızı ilan ediyoruz. OHAL'in her muhalife sopa gösterme rejimine dönüşme eğilimine karşı uyarı görevimizi yapıyoruz.

Bağımsız, demokratik, laik bir hukuk devletine acil ihtiyacımız var. Herkesin ülkesi olacak, herkesin özgürce bir arada barış içinde yaşayacağı bir ülkeye ihtiyacımız var. Bu aynı zamanda temel hedefimizdir.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER

İstanbul'dan Sonra İzmir'den Haykırdık: Darbeye Hayır! Demokrasi Hemen Şimdi!

İzmir Gündoğdu Meydanı'nda düzenlenen "Cumhuriyet ve Demokrasi Mitingi"nde Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, DİSK'e üye sendikaların yönetici ve üyeleri, Genel-İş GYK, İzmir şubelerimizin yönetici ve üyeleri ile "Darbeye Hayır! Demokrasi Hemen Şimdi!" şiarını hep birlikte haykırdık.



İzmir Gündoğdu Meydanı'nda düzenlenen "Cumhuriyet ve Demokrasi Mitingi" öncesi Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, GYK üyeleri ve Sendikamız İzmir Şubeleri ile Cumhuriyet Meydanı'nda toplanarak "Darbeye, Diktaya, OHAL'e Hayır! Acil Demokrasi!" dövizleri eşliğinde, sloganlarla Gündoğdu Meydanı'na yürüdüler.

Demokrasiye sahip çıkmak, özgürlük, hak, hukuk, insan hakları ve laikliğe sahip çıkmak üzere işçi sınıfı olarak; sivil toplum örgütleri, siyasi partiler, emek ve demokrasi örgütleriyle birlikte meydanı doldurduk.

Mitingde emek ve demokrasi güçlerinin de ortak metni platformdan okundu.

Metni okuyan DİSK Ege Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, darbe ve diktalara karşı laik ve demokratik Türkiye istediklerini vurgulayarak "Halkımıza dayatılan darbeye ve sivil dikta iklimine razı olmayacağız. Ne darbelere teslim olacağız ne de bu girişime dayanarak kirli iktidar planlarını hayata geçirmek isteyenlere müsaade edeceğiz" dedi.

İşçilerden Hükümete: Kıdem Tazminatlarımıza Dokunma Yanarsın!



İzmir Büyükşehir Belediyesi ESHOT Şoförleri



Karaburun Belediyesi



Çeşme Belediyesi

Hükümetin kıdem tazminatını fona devretme çalışmalarına karşı Sendikamız İzmir Şubelerinin yürüttüğü kampanya devam ediyor. 1 Temmuz'da direksiyon başındaki İzmir Büyükşehir Belediyesi ESHOT şoförleri, 4 Ağustos'ta Karaburun ile 9 Ağustos'ta Çeşme belediyelerinde çalışan işçiler, "Kıdem tazminatlarımız gasp edilemez", "Kıdem tazminatlarımıza dokunma yanarsın", "Kıdeme uzanan eller kırılсын" yazılı tişörtlerle halktan mücadelelerine destek istedi.

İŞÇİ SINIFININ UNUTULMAZ ÖNDERLERİNİ SAYGIYLA ANIYORUZ

İsmail Hakkı Önal'ı Ölümünün
14. Yıldönümünde Saygı ve Özlemle Andık

DİSK Genel Başkan Vekili ve Sendikamız Genel Başkanlarından İsmail Hakkı Önal ve 1 Mayıs 2014 tarihinde kaybettiğimiz sevgili eşi Yüksel Önal'ı Ankara Karşıyaka Mezarlığı'nda törenle andık. Anma törenine DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, DİSK Ankara Bölge Temsilcisi Tayfun Görgün, Sendikamız Genel Yönetim Kurulu üyeleri, şube yönetici ve üyelerimiz, DİSK üyesi sendikaların yönetici ve üyeleri ile İsmail Hakkı Önal'ın ailesi katıldı.

Mahmut Seren'i Aramızdan Ayrılışının 9.
Yılında Saygı ve Özlemle Andık

DİSK Genel Başkan Yardımcısı ve Sendikamız Genel Başkanı Mahmut Seren'i aramızdan ayrılışının 9. yılında Ankara Cebeci Asri Mezarlığı'ndaki mezarı başında törenle andık. Anma törenine DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, Sendikamız Genel Yönetim Kurulu üyeleri, şube yönetici ve üyelerimiz, DİSK üyesi sendikaların başkan ve yöneticileri, İzmir Milletvekili Musa Çam ile Mahmut Seren'in ailesi katıldı.

**Kemal Türkler**

DİSK Kurucu Genel Başkanı ve Türkiye Maden İş Sendikası Genel Başkanı Kemal Türkler, 15 Temmuz 1966'da Maden-İş, Basın-İş, Lastik-İş, Gıda-İş başkanlarıyla 15 Ocak 1967'de Türk-İş'ten ayrılıp Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurdu.

Türkler 22 Temmuz 1980 tarihinde İstanbul Merter'deki evinin önünde uğradığı silahlı saldırı sonucu yaşamını yitirdi.

**Kenan Budak**

12 Eylül Darbesi sonrasında Sıkıyönetim Komutanlığı'nın "arananlar" listesinde yer aldı. Askeri cuntaya teslim olmadı, sendikal ve siyasal mücadelesini zor koşullar altında sürdürdü.

Kurucuları arasında yer aldığı DİSK'e bağlı İlerici Deri-İş Sendikası genel başkanırken, 25 Temmuz 1981 tarihinde İstanbul'un Zeytinburnu semtinde polis tarafından vurularak öldürüldü.

**Kemal Nebioğlu**

DİSK'in kurucusu ve Gıda İş Sendikası Genel Başkanı ve DİSK'in Genel Başkanlığını yapmıştır. 12 Eylül 1980'den sonra DİSK davasıyla ilgili olarak tutuklanmış, 4 yıl tutuklu kalmıştır.

12 Eylül darbesiyle kapatılan DİSK'in 1992'de yeniden açılması ile yapılan büyük kongresinde konfederasyonun Genel Başkanlığına seçildi. 10 Ağustos 2006'da vefat etti.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER

Sendikamız İzmir Şubeleri: Kıdem Tazminatı Alinterimizdir, Geleceğimizdir, Dokunma!

Hükümetin kıdem tazminatını fona devretme çalışmalarına karşı Sendikamız İzmir Şubeleri, kentin 20 noktasında Haziran - Temmuz ayı içerisinde dev bir kampanya çalışması yürüttü.

'Kıdem Tazminatı Alinterimizdir, Geleceğimizdir, Dokunma!' başlığı ile süren kampanyada asılan afiş, dağıtılan bildiri, açılan imza stantları, yapılan sesli çağrılarla hükümetin kıdem tazminatını kaldırma planı anlatıldı. Yine yapılan ziyaretlerle hükümetin kıdem tazminatını kaldırma girişimine karşı İzmir'de bulunan tüm emek ve demokrasi güçlerine birlikte mücadele çağrısında bulunuldu.

Beşiktaş Belediyesi'nde Grev Öncesi Anlaşma Sağlandı

Toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, Sendikamız, Beşiktaş Belediyesi'nde grev kararı almış, bu grev kararının 10 Ağustos'ta da uygulamaya konulması kararlaştırılmıştı. 09 Ağustos 2016 tarihinde işverenle sendika heyetimiz son bir görüşme daha yaparak uyuşmazlık konusu olan maddeler üzerinde anlaşma sağladılar.

İki yıl yürürlük süreli toplu iş sözleşmesine göre; birinci yıl için üyelerimizin günlük ücretleri 169.00 TL'ye çıkarıldıktan sonra %10 oranında ücret zammı yapılması kararlaştırıldı. Sözleşmenin 2. yılı için de ücret ve sosyal ödemelerin tamamına yine %10 oranında artış yapılması sağlandı.



İmza törenine, Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, Beşiktaş Belediye Başkan Yardımcıları Rifat Örnek, Merve Öztopalıoğlu ve İsmail Hakkı Mercan, İstanbul 1 Nolu Şube Başkanı Mehmet Pehlivan, Şube Sekreteri Taner Yayla, Şube Yönetim Kurulu Üyesi Veyssel Yılmaz katıldılar.

Küçükçekmece Belediyesi'nde Anlaşma Sağlandı

İstanbul Küçükçekmece Belediyesi ile Sendikamız arasında devam eden toplu sözleşme görüşmelerinde 02 Ağustos 2016 tarihinde anlaşma sağlandı. 01 Mart 2016 - 28 Şubat 2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesine göre üyelerimizin günlük ücretlerinde ve sosyal haklarda birinci yıl için %13 oranında, ikinci yıl için ise enflasyon (TÜFE) oranı uygulandıktan sonra % 1 oranında iyileştirme zammı yapılması kararlaştırıldı. Böylece Küçükçekmece Belediyesi ile Sendikamız arasında 12. dönem toplu iş sözleşmesi imzalanmış oldu.

TOPLU SÖZLEŞMELER

Başbakanlık Toplu Konutları Yönetimi ile Toplu Sözleşme İmzaladık

İstanbul Konut İşçileri Şubemiz ile Başbakanlık Toplu Konutları 444/2 Ada Yönetimi arasında 20 Haziran 2016 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Ücretlere ilk yıl için %10, ikinci yıl için TEFE+ ÜFE ortalamasına +4 puan eklenerek artış yapıldı. Sosyal yardımlarda ise; işçilerin öğrenim gören çocukları için yıllık 200 TL- 400 TL, her yıl 45 günlük ücret tutarı ikramiye, her ay sıcak ve soğuk ısınma giderleri olarak fatura karşılığı 150 TL, gıda yardımı olarak yılda üç kez olmak üzere 100 TL, yıllık izine çıkan işçilere 50 TL ve her kıdem yılı için 32 gün ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi kararlaştırıldı.



İmza törenine, Sendikamız İstanbul Konut İşçileri Şube Başkanı Nebile Irmak Çetin, Başbakanlık Toplu Konutları Yönetim Kurulu Başkanı Halil Azmi Alpay, Sendikamız şube ve site yöneticileri ile üyelerimiz katıldı

Yüksekova Belediyesi'nde Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı

Sendikamız Van Şubesi'nin örgütlü olduğu Yüksekova Belediyesi'nde çalışan 106 işçiyi kapsayan toplu iş sözleşme görüşmeleri mutlu sonla bitti.

15 Haziran 2016 - 14 Haziran 2019 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi 30 Haziran 2016 tarihinde belediye ve sendika yetkililerinin katıldığı bir törenle imzalandı.

Üç yıllık olarak imzalanan toplu sözleşmeye göre; işçi ücretlerinde her yıl için %8 oranında ücret zammı sağlanırken, sosyal haklarda ise önemli iyileştirmeler yapıldı.



İmza törenine, Sendikamız Van Şube Başkanı Emine Bozkurt, Van Şube Sekreteri Ömer Tekin, Sendikamız Yüksekova Temsilcisi Sıddık Karagöz ile İşyeri Temsilcileri Zennure Anuk, Nazım Ceyhan, Fikret Özdemir Yüksekova Belediye Başkan Vekili Adile Kozay, Başkan Yardımcısı Gönül Şedal ile Belediye Meclis Üyeleri katıldılar.

Sözleşmeye göre tüm işçilere; aylık ödemelerde net 196 TL yemek yardımı, net 196 TL yakacak yardımı, net 78 TL temizlik yardımı ve 657 sayılı Yasaya göre aile ve çocuk yardımı gibi ödemeler sağlandı. Sözleşmede ayrıca ikramiye, 1 Mayıs ödemesi, bayram, yılbaşı, giyim vb. yıllık sosyal ödemeler de yer aldı.

Şişli Belediyesi İştiraklerinden Kent Yol A.Ş.'de Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı

Sendikamızla Kent Yol A.Ş. arasında altıncı dönem toplu iş sözleşmesi 01 Haziran 2016 tarihinde imzalandı. 01 Mart 2016 - 28 Şubat 2018 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesine göre üyelerimizin taban ücretleri net 65 TL'ye çıkarıldıktan sonra birinci yıl için altışar aylık %5'er, ikinci yıl için ise %11 oranında artış yapılması sağlandı. Sözleşmeye göre ikramiye 90 gün, yemek yardımı net 22 TL, bayram yardımı net 300 TL, yakacak yardımı net 400 TL olarak belirlenen sözleşmede ayrıca 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde kadın işçilere net 600 TL 8 Mart ödemesi yapılması kararlaştırıldı.

ÖRGÜTLENME

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



Sendikamız, Temmuz 2016 işçi ve sendika üye sayıları istatistiği verilerine göre, Türkiye'nin en büyük üçüncü sendikasıdır.

Sendikamızın faaliyet gösterdiği genel işler işkolunda çalışan işçi sayısı Ocak 2016'dan bu yana yüzde 8,49 artarak 962 bin 131 olmuştur.

İşkolundaki sendikalı işçi sayısı 282 bin 845'tir. Yani genel işler işkolunda sendikalılık oranı yüzde 29,40'tır.

Bu işkolunda örgütlü sendikalara bakıldığında, Genel-İş'in 63 bin 790, Belediye-İş'in 53 bin 373 ve Hizmet-İş'in 164 bin 259 üyesi bulunmaktadır.

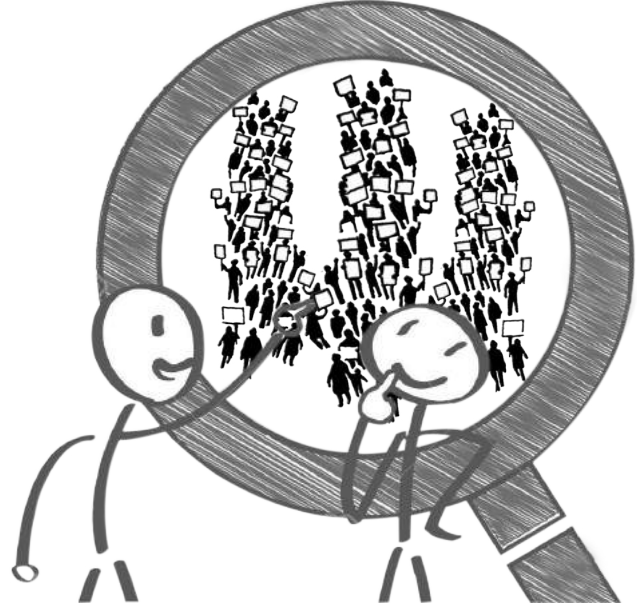
Genel-İş, işkolunda çalışan işçilerin yüzde 6,63'ünü; Hizmet-İş, yüzde 17,07'sini ve Belediye-İş yüzde 5,5'ini örgütlemiştir. Genel işler işkolunda çalışan işçilerin yaklaşık yüzde 70'i sendikasıdır.

Eskişehir - Tepebaşı Belediyesi Fatih İnşaat A.Ş.'de İşyeri Temsilci Seçimi Yapıldı



Bursa Şubemizin örgütlü olduğu Fatih A.Ş.'de 9 Ağustos'ta işyeri temsilci seçimi yapıldı.

Yaşasın DİSK! Yaşasın Genel-İş! Yaşasın Örgütlü Mücadelemiz!



İstifa Eden İşçi Kıdem ve/veya İhbar Tazminatına Hak Kazanır Mı?

Kıdem tazminatı işçilerin aynı işveren altında iş akdi ile en az bir yıl çalıştıkları zaman almaya hak kazandıkları tazminat türüdür. Kıdem tazminatı alma şartları 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde belirtilmiştir.

İstifa eden işçi, yasa gereği bazı istisnalar dışında kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır. Ancak işçi, yukarıda belirtilen 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde sayılan emeklilik, askerlik görevi, 15 yıl sigortalılık ve 3600 gün prim ödeme koşulunu tamamlayarak işten ayrılma halleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde belirtilen haklı nedenlerle* iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanabilir fakat ihbar tazminatına hak kazamaz.

*Maddede belirtilen haklı nedenler: İşyeri ile ilgili sağlık nedenleri, işverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranışlarda bulunması (işverenin hakareti, taciz, ücret ödememesi gibi), işyerinde bir haftadan fazla işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması olarak belirlenmiştir.

O-HAL'DE EĞİTİM!

OHAL koşullarında işçi sınıfına yönelik saldırı ve hukuka aykırı uygulamalara rağmen eğitim ve örgütlenme faaliyetlerine ara vermeden devam ediyoruz.



Siirt Eğitimi

Sendikalar açısından bu süreçte yapılabilecek en doğru şeyin sendikal faaliyetlere ivme kazandırılması ve işçi sınıfı taleplerinin ön plana çıkarılması düşüncesinden hareketle Türkiye'nin en batısından en doğusuna örgütlü olduğumuz tüm işyerlerinde ortak taleplerin ve emeğin sesinin yükseltilmesine dönük eğitim ve toplantılarımızı sürdürdük.



Cizre Eğitimi



Tatvan Eğitimi

Bu kapsamda, bölgesel eğitimlerimizin sonuncusunu Sendikamız Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul, Eğitim Daire Müdürü Faruk Özdemir, eğitim uzmanı Pınar Abdal'ın katılımıyla 1-5 Ağustos tarihleri arasında Bitlis-Tatvan, Bitlis-Hizan, Bitlis-Yolalan, Bitlis-Mutki, Bitlis Belediyesi, Siirt Belediyesi, Mardin Büyükşehir Belediyesi ve Cizre Belediyesi'nde eğitim toplantıları ile örgütlenme ziyaretleri gerçekleştirdik.



Bitlis Eğitimi

Eğitim ve örgütlenme toplantılarında sendika üyeliği, işçi bilinci, DİSK ve Genel-İş'in tarihi, işçi hakları, kıdem tazminatının fona devri, kiralık işçilik, taşeron kadro, bireysel emeklilik sistemi gibi konular üzerinde durulurken, bunun yanı sıra işçilerin işyeri, çalışma koşulları, toplu sözleşme ve sendika ile ilgili sorularına yanıt verildi.



Mardin Eğitimi

HUKUK

OLAĞANÜSTÜ HALDE YAŞAMAK!

15 Temmuz 2016 tarihinde devlet içinde yuvalanan bir cemaat ülke yönetimine el koymak amacıyla bir darbe girişiminde bulunmuştur. Hükümet bu darbe girişimi sonucunda Anayasa'nın 120. maddesine dayanarak, yurt genelinde 90 gün süreyle OHAL ilan etmiştir.

Anayasa'nın 15. maddesi, olağanüstü hallerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlal edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılmasının kısmen veya tamamen durdurulması veya bunlar için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirler alınmasını, düzenlemektedir. OHAL, başta Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi olmak üzere Türkiye'nin taraf olduğu milletlerarası hukuktan doğan sözleşmelere aykırı düzenlemeler içeremez. Anayasanın 15 inci maddesindeki ilkeler doğrultusunda temel hak ve hürriyetlerin nasıl sınırlandırılacağı veya nasıl durdurulacağı, halin gerektirdiği tedbirlerin nasıl ve ne suretle alınacağı, kamu hizmeti görevlilerine ne gibi yetkiler verileceği, görevlilerin durumlarında ne gibi değişiklikler yapılacağı ve olağanüstü yönetim usulleri, 2935 s. Olağanüstü Hal Kanununda düzenlenmektedir.

2935 sayılı Kanun'un 4. maddesi Olağanüstü hal süresince, Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kuruluna, olağanüstü halin gerekli kıldığı konularda Anayasanın 91 inci maddesindeki kısıtlamalara ve usule bağlı olmaksızın, kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi vermektedir.

Hükümet bu maddeye dayanarak; 23 Temmuz 2016 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 667 s. Kanun Hükmünde Kararname (KHK) çıkarmıştır. Bu KHK'de kamu görevlileri ve işçileri de kapsayan bir düzenleme yapılmıştır. Bu kapsamda, terör örgütlerine veya milli güvenliğe karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı (yakınlığı) ya da irtibatı olduğu değerlendirilen "mahalli idareler personeli" (işçiler dahil) valinin veya vali başkanlığındaki kurulun teklifiyle İçişleri Bakanı'nın onayıyla kamu görevinden çıkarılacağı, görevine son verilenlerin bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemeyeceği ve doğrudan ya da dolaylı görevlendirilemeyeceği düzenlenmiştir.

Bu düzenlemede belirtilen terör örgütü ve yasadışı yapılanmaya yakınlık veya irtibatı cümlesi çok geniş olup, idarenin keyfi uygulamalarına imkan verecek ölçüde olduğundan tehlikeli bir durumdur. İdare kendi düşüncesinde olmayan bir kamu personelini ve işçiyi yasadışı örgüt ve yapılanma ile yakınlığı veya irtibatı var diye kolaylıkla işten çıkarabilecektir.

Sendikal haklar sınırlandırılabilir mi?

Sendikal hakların sınırlandırılması veya geçici olarak durdurulabilmesi için olağanüstü hâl ilanını gerektiren sebeplerle bağlantılı bir durumun varlığı gerekir. Darbe girişimi ile bağlantılı olmayan hâllerde sendikal hakların kısıtlanması ve durdurulması Anayasa'ya aykırı olur.

Sendikalar kapatılabilir mi?

OHAL Kanunu 11. maddesinde, dernek faaliyetlerini, her dernek hakkında ayrı karar almak ve üç ayı geçmemek kaydıyla durdurabilir, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda hüküm bulunmayan hâllerde Dernekler Kanunu hükümleri uygulanır, ancak 6356 sayılı kanunun 31. maddesinde sendikaların ancak yargı kararı ile kapatılacağı hükmünü düzenler. Dolayısıyla OHAL döneminde valilik kararıyla sendikaların faaliyetleri durdurulamaz ve sendikalar kapatılamaz.

Toplu Sözleşme ve Grev Haklarında Durum

Toplu iş sözleşmesi bağlanması ve uygulanması OHAL döneminde sınırlandırılmaz. Aynı şekilde OHAL döneminde greve çıkılabilir. OHAL grev yasağı anlamına gelmez. Grev uygulamaları OHAL ilanına yol açan sebeplerle ilgili olmadığı için OHAL döneminde çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnameler ile grevlerin yasaklanması hukuksuz olur. Ancak hükümetin grev erteleme yetkisi yasal olarak var olduğu sürece OHAL koşulları gerekçe gösterilerek uygulama yoluna başvurulabilir. OHAL süreci, Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi hükümlerine uygun yürütüldüğünde, sendikaların kapatılması ve grevlere müdahale edilmesi mümkün değildir. OHAL Kanununun 11. maddesi çerçevesinde de grev uygulamasına bir engel yoktur, valiler OHAL'in kendilerine verdiği yetki çerçevesinde grevi yasaklayamazlar. Ancak yukarıda belirttiğimiz toplantı ve gösterilere sınırlama getirilmesi hükmü kapsamında, grev uygulamasının önüne geçilebilir. Ancak bu durumda da işçilerin hak arama özgürlüğünün önüne geçilmiş olacaktır.

Sonuç

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

GÖREV DEĞİŞİKLİĞİNE İLİŞKİN TEBLİĞ YAPILMADAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ GEÇERSİZ FESİHDİR.

22. Hukuk Dairesi 2016/17225 E. , 2016/19077 K.

“İctihat Metni”

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

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

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverenlik bünyesinde 02.05.1997 tarihinde çalışmaya başladığını, müvekkilinin görevinin değiştirilmek istendiğini, davacının değişiklik teklifini kabul etmediğini, iş sözleşmesinin davalı işverenlik tarafından 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi gereğince 13.09.2015 tarihinde feshedildiğini beyanla, usul ve kanuna aykırı fesih işleminin geçersizliği ile müvekkilinin işine iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının kendisine teklif edilen görevi kabul etmediğini, tüm kanuni hakları ödenerek iş sözleşmesinin feshini talep etmesi üzerine bu icabının kabulüyle iş sözleşmesinin sona erdirildiğini beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesini gerektirecek 4857 sayılı Kanun’un 22. maddesi anlamında çalışma şartlarında işçi aleyhine değişikliğin gerçekleştiği ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Hüküm davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Her ne kadar davacı işçinin iş sözleşmesi geçerli sebeple feshedilmiş ise de işçiye görev değişikliğine ilişkin tebliğ yapılmadan iş sözleşmesi feshetme kararının alındığı, iş sözleşmesinin fesih tarihinin görev değişikliği teklifinden daha önceki bir tarih olduğu böylelikle işçiye yeni iş teklifi yapılmadan iş sözleşmesinin feshine ilişkin tebliğ imzalatıldığı, daha sonra görev yeri değişikliği tebliğ edildiği anlaşılmaktadır. Diğer yandan işverenin değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını ispatlayamadığı göz önüne alınarak işe iade talebinin kabulü yerine yanalığı değerlendirmelerle yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsiz olduğundan hükmün tamamen ortadan kaldırılması aşağıdaki şekilde yeniden hüküm kurulması gerekmektedir.

HÜKÜM:

- 1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2-İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE, davacı işçinin davalı ... San. ve Tic. A.Ş.’ye İADESİNE,
- 3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödemesi gereken tazminat miktarının işçinin altı aylık ücreti olarak belirlenmesine,
- 4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,
- 5-Harc peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifye göre 1.800,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,
- 7-Davacı tarafından yapılan 494,50 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
- 8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak 23.06.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

HUKUK

ULUSLARARASI İŞGÜCÜ YASASI MECLİS'TEN GEÇTİ!

Uluslararası İşgücü Yasası 13 Ağustos'ta Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Yasanın özellikle Suriyeli sığınmacıları ilgilendiren ve yabancıların ülkede çalışması için izin verilmesinde TTB ve TMMOB gibi meslek örgütlerinin devre dışı bırakılmasını öngören düzenlemeleri öne çıkıyor.

Yasa ile bir Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu'nun kurulması öngörülmüyor. Bütünüyle Bakanlık temsilcilerinden oluşan bu kurulun, konunun muhataplarından sendika ve meslek örgütleriyle üniversiteleri dışlamasıyla eleştiriliyor. Çalışma izinleri bu kurulun kararları çerçevesinde Çalışma Bakanlığı tarafından verilecek.

Mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde ön izin zorunluluğu getirilmiş, ancak bu ön izinlerin meslek örgütleri dışlanarak Sağlık ve Milli Eğitim Bakanlıklarınca verilmesi öngörülmüştür.

Yasa ile profesyonel meslek mensubu yabancılara bağımsız çalışma izni veriliyor. Bu izinle süre kısıtlamaları da ortadan kaldırılıyor. Mimar, mühendis gibi mesleklerde bağımsız çalışma izni verildiğinde -meslek örgütleri de dışlandığından- bu mesleği yapacak yabancıların yeterliliklerinin denetimsiz kalması ve her an ülkeyi terk etme olasılığı nedeniyle halkın can ve mal güvenliği tehlikeye düşebilir uyarısı yapılıyor.

Yasa ile bir de "Turkuaz Kartı" uygulaması düzenlenmiş. Bu kart sahibine, eşi ve çocuklarına ilk üç yıllık geçiş süresinden sonra süresiz çalışma ve oturma izni veriyor. Ancak bu kartın verileceği kesimle ilgili tanımlamanın son derece muğlak ve geniş tutulduğu gözlemleniyor.

Yasa ile Bakanlar Kurulu'na Suriyeli sığınmacıları da kapsayan ama bir sınır da öngörmeyen geniş bir çalışma izni veya muafiyeti verme yetkisi verilmiştir. Tanım şöyle yapılmıştır; " Bakanlar Kurulu, ülke menfaatlerinin gerektirdiği hallerde; ülke, kişi, coğrafi bölge, süre, sayı, oran, tür, nitelik, sektör, iş ve meslek itibarıyla çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti verilmesini belirleyebilir, sınırlandırabilir, kısmen veya tamamen durdurabilir veya yasaklayabilir". Bu düzenleme Bakanlar Kurulu'na yasalar üstü bir yetki verildiği şeklinde eleştirilmektedir.

Yasa ile yabancı mühendis ve mimarlarda diploma denkliği aranmaması ve çalışma izninin meslek odaları ve Bayındırlık ve İskan Bakanlığı devre dışı bırakılarak doğrudan Çalışma Bakanlığı tarafından verilmesi bir başka eleştiri konusu olarak değerlendiriliyor.

SOSYAL GÜVENLİK ZORUNLU BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ



1 Ağustos 2016 tarihinde TBMM'ye sevk edilen Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı 25 Ağustos 2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlandı. Böylelikle yurttaşların emeklilik hakkının devletin temel bir sorumluluğu olmaktan çıkarılarak uzun vadede özelleştirilmesinin önü açıldı.

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) Nedir?

Bireysel emeklilik, özel emeklilik fonlarına yatırılan primle orantılı olarak belirli bir sürenin sonunda düzenli bir gelir sağlamayı vaat eden özel sigortacılık faaliyetidir. Bireysel emeklilik sosyal güvenlik sistemi ile sağlanan kamu emeklilik sistemi ile bağlantısı olmayan bir sistemdir.

Kamu Emeklilik Sistemi (KES) ile BES'in Farkı Nedir?

KES, sosyal devlet politikası olarak kamusal bir yurttaşlık hakkını düzenlemektedir. BES, sana yatırdığın prim kadar gelir sağlarken KES ile günün ekonomik koşullarına göre emekli maaşlarını kesilen prime bağlı olmadan artırma olanağı bulunmaktadır. Hükümetlerin sosyal politikalarına bağlı olarak emekli maaşlarının ayarlanması söz konusu olabilir.

BES'ten yararlanmak için mutlaka prim yatır-

GE PİYASA DARBESİ: EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE ÖZELLEŞTİRİLİYOR!

mak gereklidir; oysa toplumun çeşitli yoksun ve yoksul kesimleri de sosyal devlet politikaları gereği KES içinde kendilerine yer bulabilir ve emeklilik hakkına kavuşabilirler. KES içinde bir sigortalının ölümü halinde emeklilik maaşının belirli bir oranı çocuk ve eşlere kalabilirken BES içinde böyle bir şey söz konusu değildir.

KES toplumsal dayanışma ve kuşaklar arası dayanışmadır; BES bireysel bir tasarruftur.

BES'in Amacı Nedir?

BES'in amacı özel emeklilik fonlarına yatırılacak primlerle banka sistemini yani mali sermayeyi destekleyerek banka mevduatlarını artırmaktır. Böylece artan banka mevduatları ile yatırımlara kaynak sağlamak hedeflenmektedir. Bireysel emeklilik sistemine katılacaklara yarar sağlanması son sıradaki yarardır. Esas yarar sermaye sınıfına kaynak yaratmakla sağlanacak yarardır.

BES ile Hedeflenen Yarar Sağlanabilir mi?

Bireysel emeklilik fonları yurtiçi tasarrufların artırılması gerekçesiyle gündeme getirilmektedir. Bireysel emeklilik primleriyle bankacılık sistemi yani mali sermaye güçlendirilerek banka mevduatlarının artışı ile yatırımlara kaynak yaratılacaktır. Bu kapitalist ekonominin gereksinim duyduğu bir kaynak yaratma modelidir. Ancak; mali sermayenin küresel mali sermayeyle tümüyle bütünleştiği koşullarda banka mevduatlarının yatırımlara kaynak olmasının herhangi bir güvencesi olmadığı gibi yatırımların üretken bir ekonomiye kaynaklık etmesi de kuşkuludur. Bunlar Türkiye ekonomisinin zayıf yönleridir ve bireysel emeklilik fonları aracılığıyla tasarruf oranlarının artırılabilmesi de zayıf bir olasılıktır.

BES İşçilerin Emek Gücünden Zorunlu Tasarruf Demektir!

BES, toplumun ücretle çalışan kesimlerinin yani işçi sınıfının ücretlerinden kanun zoruyla yapılacak prim kesintilerinin bireysel emeklilik fonlarına yatırılması üzerine kurulmaktadır. Hükümet'in ekonomide tasarruf oranlarını yükseltmek için bulabildiği tek kaynak işçi ücretleri olmuştur. İşçi kendi yaşamında yapamadığı tasarrufu kanun zoruyla sermaye sınıfı için yapacaktır.



**BUNU
BİLİYOR
MUYDUNUZ?**

Mobbing Nedir? Haklarımız Nelerdir?

Mobbing kavramı yeni bir kavramdır. Bu kavram işyerinde çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir nevi psikolojik terör olarak ifade edilmektedir. Mobbing kavramı ülkemizde, kimi zaman psikolojik taciz kimi zaman manevi taciz kimi zaman ise duygusal taciz olarak dilimize tercüme edilmektedir. Genellikle amaç yıldırma yoluyla işi bıraktırma, tazminatsız işten ayırmadır.

Mobbinge Uğrarsak Hangi Hukuki Yollara Başvurabiliriz?

Borçlar Yasasının 417. maddesinde işverene "işçinin kişiliğinin korunması, onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin, kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşamının, ahlaki değerlerinin ve genel olarak özgürlüğünün korunması" borcu verilmiştir. Bu borçlara uymayan, mobbing yapan işverenden dava yoluyla Borçlar Yasasının 53, 54 ve 58. maddelerine göre maddi ve manevi tazminat, istenebilecektir.

İşçi ayrıca İş Yasasının 24. II Bendi (b) fıkrasındaki "işveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa" hükmü; (c) fıkrasındaki "işveren, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa" hükmü ve (d) fıkrasındaki "işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa" hükümlerinden hareketle iş sözleşmesini haklı olarak feshedebilir. Böylelikle kıdem tazminatına hak kazanır.

Ayrıca mobbing oluşturan davranışların özelliğine göre Gazetemizin geçen sayısında işlediğimiz İş Yasasının 5. maddesindeki eşit davranmama tazminatı istenebilir.

KADIN VE ÇOCUK HAKLARINDA NELER OLUYOR?

Kadın ve çocuk haklarına yönelik düzenlemeler var olan sistem içerisinde temel insan haklarından, laik devlet ve hukuk devleti ilkelerinden oldukça uzak ve gericidir. Bu sayımızda son aylarda kadın ve çocuk haklarına yönelik yapılan düzenlemeler/raporlar ve kadınların bu düzenlemelere karşı tutumları ele alınmıştır.

1

MECLİS BOŞANMA KOMİSYONU RAPORU:

**Çocuğun tacizcisi
veya tecavüzcüsü ile
evlendirilmesinin
önü açılmıştır!**

Çocukların cinsel istismarında, çocuk istismarcısı ile evlendirilse bile istismarın suç olarak kalması gerektiğine karar verilmiş, sorunsuz ve başarılı devam eden evliliklerde 5 yıl denetim süresi öngörülmüştür. Rapor asıl olarak çocuğa yönelik cinsel istismarda, çocuğun tacizcisi veya tecavüzcüsü ile evlendirilmesini öngörmekte ve çocuk evliliklerinin de önünü açmaktadır. 18 yaşına kadar her bireyin çocuk kabul edildiği uluslararası sözleşmelere taraf olan Türkiye, hazırladığı raporla uluslararası sözleşmelere ters düşerken çocukların istismarcısı ile evlendirilmeleri halinde cinsel istismar suçunu gözardı etmektedir.

Raporda "aile" vurgusu oldukça öne çıkarılmış ve kadını sadece aile içerisindeki varlığı ile değerlendiren düzenlemeler sunulmuştur. Oysaki kadınlar öncelikli olarak bireydir. Aile içerisinde var edilmeye çalışılan kadınlar için yine aile içerisinde oluşabilecek sorunlara çözüm önerileri sunulmuştur. Özellikle boşanma davalarında arabuluculuk sistemini öneren komisyon raporu kadının şiddet gördüğü ortamdan uzaklaştırıp, güvenliğini sağlamak ve hayatını devam ettirebilecek ortam sunmak yerine şiddet gördüğü kişi ile uzlaştırmaya veya barıştırmaya yönelik düzenlemeler içermektedir.

2

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI:

15 yaş kuralının iptal edilmesi 18 yaş altındaki her bireyin uluslararası sözleşmelerce "çocuk" kabul edildiğine ve cinsel istismar suçlarında rızalarının aranmaması gerektiğine ters düşmektedir.

Kadın haklarına ilişkin düzenlemelerde geri adımlar söz konusu olurken çocuk istismarında da geriye dönük düzenlemeler yapılmaktadır. Anayasa Mahkemesi Türk Ceza Kanunu'nun 103. maddesinin 1. fıkrasında yer alan "15 yaşını tamamlamamış her çocuğa karşı gerçekleştirilen her türlü cinsel davranışın cinsel istismar sayılacağına" ilişkin hükmü iptal etmiştir. Kararda bu tür davalara ilişkin yargılamada, her bir somut olayın özelliklerinin dikkate alınmasını ve buna göre ceza tayin edilmesini gerektiği belirtilmiştir.

Ancak 15 yaş kuralının iptal edilmesi 18 yaş altındaki her bireyin uluslararası sözleşmelerce "çocuk" kabul edildiğine ve cinsel istismar suçlarında rızalarının aranmaması gerektiğine ters düşmektedir. Tartışmasız cinsel istismarda çocuğun rızası diye bir durum söz konusu olamaz.





CİNSEL SALDIRILARDA KİMYASAL HADİM UYGULAMASI KARARI:

"Cinsel suçlarda kimyasal hadım cezası" 26 Temmuz 2016 tarihinde "Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlarda Hükümlü Olanlara Uygulanacak Tedavi ve Diğer Yükümlülükler Hakkında Yönetmelik" Resmi Gazete'de yayınlandı. Yönetmeliğe göre, cinsel suçlardan hüküm giyen bir kişi için cezaevinde bulunduğu veya koşullu serbest kaldığı sürede cinsel isteği azaltıcı tıbbi tedavi uygulanabilecek. Tıbbi tedaviden kasıt tanımda belirtilen hükümlülere yönelik olmak üzere, "ayakta veya yatarak, ilaçla veya ilaçsız olarak veyahut her iki usul ile cinsel dürtünün azaltılmasına veya denetimine yönelik tedaviler ile cinsel isteğin azalmasını veya yok edilmesini sağlayan yöntemdir şeklinde" belirtilmiştir.

Ancak bu uygulama Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi (TTB), Türkiye Psikiyatri Derneği (TPD), Adli Tıp Uzmanları Derneği (ATUD) ve Cinsel Eğitim Tedavi ve Araştırma Derneği (CETAD) başta olmak üzere birçok kadın örgütü tarafından da tepki alan bir düzenlemedir.

Cinsel saldırı suçunun yinelenmesinin önüne geçilmesi sorununun sadece cinsellik temelinde ele alınması yetersizdir. Cinsel saldırı ve suçları önlemeye çalışırken erkek egemen toplum yapısı, bu yapının oluşturduğu uygulamalar ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler yapılmaması, sorunu sadece bireysel temelde değerlendirilmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte kimyasal hadım uygulaması cinsel istismar ve şiddetin çözümü olarak görülse bile fiziksel şiddet başta olmak üzere başka bir şiddeti ortaya çıkartacaktır.

SONUÇ OLARAK;

Boşanma komisyonu raporunda, Anayasa Mahkemesi kararında ve kimyasal hadım uygulaması kararının alınmasında konunun muhatabı olan kesimlerden gerekli görüş ve öneriler dikkate alınmamıştır.

Boşanma komisyonu raporunda yasal düzenlemeler yapılması önerisi ile önü açılan anayasa mahkeme kararı ve kimyasal hadım uygulaması kararı sorunun ve ataerkil toplum yapısının sonuçlarıyla birlikte bütünün görmezden gelinmesinin bir sonucudur. Bu nedenlerle tarafları göz ardı etmeden uzman kadın ve çocuk örgütlerinin görüşleri doğrultusunda yeni düzenlemeler yapılmalı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı kadın mücadelesi güçlendirilmelidir.

KADIN



Kadınlar "Güvencesiz Kadın Emegi" Toplantısında Emegi, Kimliği ve Direnişi Konuştu

DISK ve Rosa Lüksemburg Vakfı'nın ortaklaşa yürüttüğü "Çalışma Yaşamında Kadın Hakları ve Türkiye'de Güvencesiz Kadın Emeginin Örgütlenmesinin Olanakları Programı" dahilinde, "Güvencesiz Kadın Emegi" toplantısı 18 Haziran'da İstanbul'da yapıldı.

Program koordinatörlüğünü Elif Sinirlioğlu'nun yürüttüğü toplantının açılış konuşmasını yapan Sendikamız İstanbul Konut İşçileri Şube Başkanı Nebile Irmak Çetin, sendikamızın kadın-eşitlik ve toplumsal cinsiyet çalışmalarına verdiği önemi belirterek, "Biz, çalıştığımız işyerlerinde başkalarının pislüğünü temizliyoruz, kapitalizmin ve erkek egemen düzenin üzerimize yığıldığı pisliklerle de ancak, bilinçlenerek, güçlenerek, örgütlenerek, dayanışarak baş edebiliriz" dedi.

Boğaziçi Üniversitesi Öğretim Üyesi ve sendika eğitimcisi Gaye Yılmaz, dildeki cinsiyetçiliğe ve bunun yeniden üretimine vurgu yaparak, kadın temsiline ilişkin yapmış oldukları bir araştırmada "Kadınların TİS talepleri arasında ilk sırada yer alanların doğum izini, sendikal eğitimlere katılımda eşitlik, günlük bakım hizmetleri olduğunu gördük" dedi.

Kadın Emegi İstihdamı Girişimi (KEİG) eğitim uzmanı Ceren İşat ise, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıklarına değinerek, kadınlarla erkekler arasında doğurganlığın dışında tüm farklılıkların kültürel ve tarihsel olduğunu ve toplum içinde, onun çeşitli kurum ve yapılarıyla üretildiğini vurguladı.

Bakırköy Belediyesi'nde işten çıkarılan kadınları temsilen konuşan Özge Güleriyüz, kadınları ve kadın örgütlerini işten çıkarılan kadınlarla dayanışmaya çağırdı.

DOSYA

DARBEYE HAYIR! OHAL'E SON!

DEMOKRASİ HEMEN ŞİMDİ!

Darbelerle dolu Türkiye siyasal hayatı tarihine 15 Temmuz'da bir yenisi daha eklendi. Silahlı Kuvvetlerin içerisinde yıllardır örgütlenen bir cemaatin oluşturduğu cuntanın başlattığı 15 Temmuz hareketi, neyse ki, amaçlarına ulaşmadan "kalkışma" ya da bir "girişim" olarak kaldı. Darbe girişimi başarısızlıkla sonuçlansa da bilanço yine de ağır. Yüzlerce insanımız hayatını kaybetti. Devamında tüm ülkede olağanüstü hal ilan edildi. Birbiri ardına Kanun Hükmünde Kararnameler yayımlandı. Binlerce insan tutuklandı. Binlercesi işten çıkarıldı. 70 bine yakın insana görevden el çekti. İnsan hakları ihlalleri, kapatmalar, el koymalar vb. ortalığın tozu dumanı arasında hayata geçti.

Hiç şüphesiz ki, 15 Temmuz'da halkımız karanlık bir tünele girmekten son anda kurtulmuştur. Unutulmamalıdır ki; 15 Temmuz darbe girişiminin başarısız olmasının en önemli nedenlerinden birisi halkın hiçbir kesiminden destek görmemiş olmasıdır. Sendikalarından meslek örgütlerine, siyasi partilerden aydınlara hemen hemen toplumun tüm örgütlü kesimleri darbenin karşısında tutum almıştır.

Daha ilk andan itibaren darbe girişimi karşısında tavrını net olarak ortaya koyan Sendikamız, 15 Temmuz darbe girişimini, demokratik haklarımıza ve demokratik halk iradesine yapılmış bir saldırı olarak değerlendirmiş ve lanetlemiştir.

Halkın demokratik siyaset hakkına yönelik yapılan askeri ya da sivil her türlü saldırıların, baskıların ve darbelerin karşısında durmak temel ilkemizdir.

Darbecilerin yargılanmaları, onlardan hesap sorulması bugün en önemli taleplerimizden biridir. Ancak bu yetmez. Bugünün darbecileri ile dün kol kola beraber yürüyenler, ne istedilerse verdik diyenler, her türlü hukuksuzluğa, adaletsizliğe göz yumanlar, en az darbeciler kadar sorumludur. Af dilemek yetmez, hesap verilmelidir. Unutulmamalıdır ki; gerçekler açığa çıkarılmadan, demokratik bir hesaplaşma yapılmadan ne darbelerden ne de darbecilerden hesap sorulabilir.

Ya Demokrasi Ya diktatörlük!

Darbe girişiminin başarılı olmamasının ardından her yerde "demokrasi kazandı" söylemi egemen oldu. Darbenin başarılı olmaması hiç kuşku yok ki ülkemiz ve tüm halkımız için en iyisi olmuştur. Ancak buradan yola çıkarak demokrasinin kazandığını da söyleyemeyiz. Gerek 15 Temmuz öncesi Türkiye'nin durumuna gerekse darbe girişiminin hemen ardından siyasal iktidar tarafından atılan adımlara bakıldığında henüz kazandı denilecek bir demokrasimiz yoktur.

Gelin şimdi hep beraber 14 Temmuz Türkiye'si nasıldı bir hatırlayalım..

Fiili başkanlık sisteminin sürdüğü, Anayasanın temel ilkelerinin ortadan kaldırıldığı, sandık ve parlamento iradesinin yok

sayıldığı, yargının tümünden siyallaştığı, adalet kavramının yok olduğu, medya ve basın özgürlüğünün yerini yandaş yayıncılığın aldığı, Kürt illerinde sokağa çıkma yasakları ve köy boşaltmalarla birleşen fiili savaş durumunun yaşandığı, terör eylemleri ile ülkenin dört bir yanında bombaların patladığı, laikliğin kırıntısının bile kalmadığı, bireysel özgürlüklere ve modern yaşam değerlerine yönelik baskıların arttığı, kadınlara yönelik ataerkil ve eril söylemin giderek resmi politikaya dönüştüğü, hak arayan, sokağa çıkan herkesin biber gazı ve polis şiddetine maruz bırakıldığı, tutuklandığı, grevlerin yasaklandığı, yolsuzlukların üstünün örtüldüğü, dış politikada batağa saplanmış, iş cinayetlerinde Avrupa birincisi, gelir dağılımı eşitsizliğinde dünya beşincisi derecesine yükselmiş bir haldeydi 14 Temmuz'da Türkiye..

15 Temmuz sonrası Türkiye'de durum ne peki?

Darbe girişiminin hemen ardından 90 gün süreyle tüm yurttan OHAL ilan edildi. Kanun Hükmünde Kararnameler (HKH) ile Bakanlar Kurulu HKH sınırlarını da aşan bir biçimde istediği tüm kararları almaya başladı. 12 Eylül'de bile sendikalar kapatılmamış, hukuki anlamda sadece faaliyetleri durdurulmuşken; HKH ile paralel yapı ile ilişkili olduğu iddiasıyla bir kısım sendikalar kapatıldı. İnsan hakları ihlalleri almış başını giderken, adil yargılanma hakkı yok sayıldı. Suçun kişiselliği ilkesi bir ke-

DOSYA



nara bırakılarak, paralel yapıyla mücadele adeta toplumsal bir linçe; işten çıkarmalar, görevden el çekilmeler, soruşturmalar, tutuklamalar adeta bir cadı avına dönüştü. Şu ana kadar 70 bine yakın insana görevlerinden el çekilirken binlercesi işten çıkarıldı. Bir yandan toplumdaki kutuplaşmayı engellemekten bahsedilirken diğer yandan toplumdaki demokratik muhalif kesimlere yönelik ayrıştırıcı tutum devam etti. Dinin siyasete alet edilmesinde bir adım daha ileriye gidilirken, tüm camilere siyasi büro görevi verildi. Demokratikleşmeye, emekçilere dair tek bir olumlu adım bile atılmazken çözüm yine antidemokratik, otoriter yöntem ve araçlarda; sermaye dostu politikalarda arandı.

Emekçilere karşı OHAL fırsatçılığı yapılıyor. Bu kadar olağüstü durumda bile sermayeye

hizmet olağan hızıyla devam ederken, sermaye teşvikleri Meclisten birbiri ardına geçmiştir. Vergi afları, kayıt dışı sermayenin aklanması, uluslararası işgücü serbestleşmesi gibi düzenlemeler darbenin, OHAL'in tozu dumanı arasında yasalaştı. OHAL koşulları fırsata dönüştürülerek şimdi kapsamlı başkaca saldırılar sıraya dizildi. Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi jet hızıyla yasalaştı. Şimdi yeni bir torba yasa Meclis gündemine gönderildi. Ayrıca kamudaki istihdam yapısını da değiştirecek sözleşmeli personel sistemi geri getirilerek, Milli Eğitim Bakanlığı'na alınacak personelin 4 yıl süreli sözleşmeyle çalışacağı açıklandı. Paralel yapıyla mücadele adı altında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu fiilen ortadan kaldırılarak binlerce kamu emekçisinin işine son verildi. Soruşturma ve görevden el

çekirme uygulamaları demokrat muhalif kesimleri de içine alarak genişletildi. OHAL'i fırsat bilen patronlar, emekçilere yönelik baskılarını arttırırken, sendikalaşan, hak arayan işçiler paralellikle suçlanarak işten atıldı. Buna tepki göstermek isteyen işçilerin eylemlerine OHAL gerekçesiyle polis tarafından izin verilmedi. OHAL, işyerlerinde hakkını aramak isteyen işçilerin tepesinde şimdi bir sopa olarak sallanıyor.

Darbeye hayır, çözüm demokratikleşmede, taleplerimiz için mücadeledir

Bizler darbeyi ve darbecileri iyi tanıyoruz! Konfederasyonumuz DİSK ve bağlı sendikalar 12 Eylül askeri darbesinin en ağır bedellerinden birini ödemiştir.

Dün darbeye nasıl karşı çıktıysak, bugün de aynı tutarlılıkla darbelere karşıyız. Darbelerin işçi, emekçi düşmanı özünü iyi biliriz. Darbelerin her zaman "bizim çocuklar" eliyle yaptırıldığını, "Bugüne kadar hep onlar (işçiler) güldü, gülme sırası bizde" diyen sermaye seviciliğini iyi biliriz. İbreti âlem olsun diye 17'sindeki gençleri "asmayalım da besleyelim mi?" diyen zihniyeti iyi biliriz nitekim!

Darbeye karşı olmamız, öyle birleri gibi bu düzen ilelebet sürsün gitsin diye de değildir. Bu düzenin değişmesi, hakça bir yaşama, barışın hüküm sürdüğü topraklara, bağımsız demokratik bir ülkeye ve emekçilerin iktidar olduğu bir sisteme kavuşmak içindir. Şunu da biliyoruz ki, bu da ancak işçi ve emekçilerin mücadelesi ile olacaktır.

Darbeye nasıl karşıysak, OHAL'e, anti demokratik uygulamalara, diktatörlüğe de aynı şekilde karşıyız.

DOSYA

O'HAL'de NE YAPILMALI?

- Darbe girişimi ile ilgili tüm gerçekler halka açıklanmalı, adil yargılanma hakkı başta olmak üzere evrensel hukuk ilkelerine bağlı kalınarak, darbeciler yargılanmalı ve halka hesap vermelidirler. Hiç kimse sadece siyasal düşüncesinden dolayı herhangi bir baskı ya da ceza ya uğramamalıdır.
- OHAL kaldırılmalı, her türlü baskıcı otoriter politikalar son bulmalıdır.
- Etnik, dini, mezhepsel her türlü ayrımcı, ırkçı politikalar son verilmeli, eşitlik, özgürlük kardeşlik temelinde barış politikası tek seçenek olarak ilan edilmelidir.
- 12 Eylül darbesinin ürünü olan başta işkolu, işyeri barajları olmak üzere sendikal örgütlenmenin önündeki bütün engeller kaldırılmalı, grev yasaklarına son verilmeli, çalışma hayatının tüm yasaları demokratikleşmelidir.
- "Meydanlar halkındır" sloganı dönemsel olmaktan çıkmalı, her türlü toplantı, gösteri ve yürüyüşler özgürce yapılabilmesi, Taksim başta olmak üzere tüm meydanlar emekçi halkın kalmalıdır.
- İş güvencesini ortadan kaldıracak düzenlemelerden vazgeçilmeli, grevli toplu sözleşmeli sendika hakkı herkese tanınmalıdır.
- Kıdem tazminatı başta olmak üzere emekçi haklarına yönelik saldırılara son verilmeli, taşeron işçiler kadroya alınmalıdır.
- Cemaat, tarikat vb. dini devlet içindeki kadroları dağıtılmalıdır, laiklik temel ilke olarak tüm devlet işleyişine egemen olmalıdır.
- Eğitim başta olmak üzere dinsel içerikli müfredat değiştirilmeli, laik, bilimsel, demokratik bir eğitim anlayışı esas alınmalıdır.

ÇÖZÜM; baskıcı politikalarda değil demokratikleşmede; Savaş politikalarında değil barışta; Sermaye dostu politikalarda değil, emekçiden yana politikalardadır.

ÇÖZÜM, işçilerin, emekçilerin, köylülerin, kadınların, gençlerin, aydınların demokratik hak ve taleplerinde birleşmesi ve mücadele etmesindedir.



Türkiye Varlık Fonu: Hükümet A.Ş.

'Devlet Varlık Fonu' nedir?

1990 yılların ortalarından itibaren bazı devletlerce kurulmuş olan ve devlete ait, doğrudan ya da dolaylı bir biçimde devlet tarafından yönetilen varlıklardan ve yatırım fonlarından oluşturulan büyük havuzlardır. Bu fonlar devletler tarafından kontrol edilen ulusal tasarruf fonları özelliğini de taşıyorlar.[1]

Türkiye Varlık Fonu A.Ş. Denetimsizdir

Özelleştirmeler ile kamuya ait varlıklardan, işçilerden alınacak zorunluk emeklilik kesintilerinden, işsizler için toplanan işsizlik fonundan oluşacak bu devasa havuzun Anayasal denetim mekanizmaları dışında tutulması bu yasanın en kabul edilemez yanını oluşturuyor.

Kamu kurum ve kuruluşlarının kaynaklarının toplanması, borçlanması devlete ait varlıkların teminat gösterildiği bir fonun bu kadar kurnalsız ve denetimsiz inşası ülkemizin gerçeklerini de göz önüne aldığımızda kesinlikle kabul edilemez.

Neden Endişe Ediyoruz ?

Bir tür Hükümet A.Ş. olarak kurulacak fonun tümüyle Hükümet tarafından kontrol edilecek olması endişelerimizin kaynağıdır. Bugüne kadar "yandaş şirketler" için devletin kaynaklarını seferber etmiş bir iktidarın bu devasa fonu üreten bir ekonomi ve üretim yapısı için kullanacağına ihtimal vermiyoruz.

Türkiye'de Ulusal Varlık Fonunun Kaynağı Nereden Karşılanacak?

Türkiye Varlık Fonu Kanun gerekçesinde belirtildiği gibi kamu kaynakları ve çeşitli fonlardan aktarmalarla oluşturulacaktır. Kanunun 4. Maddesinde Fonun kaynakları ve finansmanı belirtilmiş ve burada Varlık Fonu'nun en önemli kaynağını özelleştirme gelirlerinin oluşturacağı ortaya konmuştur.

OHAL kanunlarına sığınarak çıkarılan KHK'lerle bir gecede alalacele yasallaştırılan Türkiye Varlık Fonu aracılığı ile emeğimizin ve geleceğimizin talan edilmesine seyirci kalmayacağımızı bir kez daha belirtiyoruz.

KÜLTÜR/SANAT



**Hangi taşı kaldırsam
Anamla babam
Hangi dala uzansam
Hısım akrabam
Ne güzel bir dünya bu
İyi ki geldim**

-Ezgili Yürek

Aydınlara türkü dinlemeyi öğreten kişi

1960'ta İstanbul'da Taksim Belediye Gazinosu'nda sahneye çıkan Ruhi Su, bir yandan da halk türkülerini kaydedip, arşivleme görevini üstlenir. 1975'te Dostlar Korosu'nu kurar. 1978'den sonra ürettiği kasetlerle halk müziğinin, yaygınlaşmasına büyük katkıda bulunur. Aydınlara türkü dinlemeyi öğreten kişi olarak da bilinir. Yaşamı boyunca hiç yılmaz. Hapishanenin ağır koşulları, engellemeler, yasaklamalar, hiçbir şey Ruhi Su'yu türkü söylemekten, türküler üzerinde aralıksız düşünmekten, çalışmaktan, korolar oluşturarak türkülerini öğretmekten ve bulunduğu her ortamda türkülerini söylemekten alıkoymaz. Ruhi Su'nun yurtdışında süren kanser hastalığı tedavisi için yeni pasaport istemi 12 Eylül Askeri Faşist Cuntası tarafından hiçbir gerekçe gösterilmeden reddedilir. Açılan ulusal ve uluslararası kampanyaların etkisiyle "tedavi amaçlı ve yalnız bir defaya mahsus olmak üzere" yurt dışına çıkışına izin verilir. Ama artık çok geçtir. 20 Eylül 1985 Cuma günü Cerrahpaşa Onkoloji Kliniği'nde vefat eder.

Ruhi Su 1912 yılında Van'da doğdu. Annesini babasını hiç bilmedi. Kendi anlatımıyla *"Birinci Dünya Savaşı'nın ortada bıraktığı çocuklardan biriydi"*. Van'dan Adana'ya götürülüp çocuğu olmayan bir ailenin yanına Mehmet adıyla verilir. Aile kendisini bir çocuktan ziyade bir köle olarak çalıştırır, üstelik çoğunlukla dayak da yer. Dayak ve koşullar dayanılmaz bir hal alınca aileden alınarak o zamanki adıyla Dar-ül Eytam'a; öksüzler yurduna verilir. O günleri şöyle anlatır: *"Oyun denen bir şeyin var olduğunu o zaman öğrendim, içim içime sığmıyordu, şaşkındım."*

1925'te Ankara'da Müzik Öğretmen Okulu kurulmuştur. Türkiye'deki tüm öksüz yurtlarına; müziğe yetenekli, sesi güzel çocukların, sınav sonucu müzik öğretmen okulu için açılan sınava başvurmaları istenir, sınava girer ve kazanır. Ancak, bu sefer de öksüz yurtlarına başka bir bildiri gelir: *"Okulu bitiren tüm çocuklar zorunlu olarak askeri okullara girecek"* denilerek İstanbul Askeri Lisesi'ne kaydı yapılır. İsminden ötürü küçümsendiği için isteği üzerine kendisine Ruhi ismi de ikinci isim olarak verilir. Askeri liseden ziyade müzik eğitimi görmek isteyen Mehmet Ruhi kendini okuldan attırıp Öksüzler Yurdu'na

geri gönderterek oradan da Adana Öğretmen Okulu'na geçer. Ankara Müzik Öğretmen Okulu'nun giriş sınavına girer. *"Bir konçerto çal"* dediklerinde çok şaşırır. Bu sözü ilk kez duymaktadır. Öğretmenlerden biri, sınava hazırlanması için Vivaldi Sol Majör keman konçertosunu verir. Bir arkadaşından da ödünç keman bularak gece gündüz çalışır ve sınavı geçer. *"Su"* soyadını da burada alır ve adı Mehmet Ruhi Su olur.

Seslendirdiği eserlerden ötürü işsiz kaldı ve tutuklandı

1936'da Devlet Konservatuvarı'nda opera sanatçısı olarak başlar. 1945 yılında Opera Kanunu çıkınca öğretmenliği bırakmak zorunda kalır. Zamanın Radyo Müdürü Vedat Nedim Tör'ün teşvikiyle 15 günde bir pazar günleri saat 10'da *"Basbariton Ruhi Su Türküler Söylüyor"* anonslu radyo programına başlar. Bu programlardan birinde söylediği *"Serdari Halimiz Böyle N'olacak? Kısa çöp uzundan hakkın alacak"* türküsü nedeniyle radyodaki işine son verilir. Ruhi Su, sosyalist dünya görüşü nedeniyle 1952-1957 yılları arasında 1951 TKP Tevkifatı nedeniyle tutuklanarak hapis yatar.

ARAŞTIRMA/SOSYAL GÜVENLİK



Türkiye’de sağlık sigortası sosyal sigortalar kapsamına alınmış, zorunlu ve tamamen kanun hükmüne dayalı bir sistemdir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 3. kısmında 60 ile 78. maddeleri arası genel sağlık sigortası kapsamında düzenlenmiştir. Genel sağlık sigortasından yararlanmak için tescil gerekmektedir. İş sözleşmesi ile çalışanlar, kamu idarelerinde kadrolu, sürekli veya sözleşmeli çalışanlar, açıktan vekil atanmışlar, köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına veya hesabına çalışanlar, isteğe bağlı sigortalılar doğrudan dahil olur.

GENEL SAĞLIK SİGORTASI KİMLERİ KAPSAR?

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanunu’nun 60. maddesi ile genel sağlık sigortalısı sayılanlar belirtilmiştir. Genel sağlık sigortası kapsamında olan kişiler yerleşim yeri Türkiye olmak şartı ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

Ayrıntıları kapsamlarına giren kanunlarla belirlenmiş olmasıyla birlikte genel olarak;

*İşçi, memur ve bağımsız çalışanlar, gelir ve aylık almakta olanlar, isteğe bağlı sigortalılar, özel durumları nedeni ile sağlık yardımı alması gerekli olanlar (yoksulluk, çıraklık-stajyerlik eğitimi alanlar, muhtaçlık, sığınmacı ve vatansız olarak kabul edilenler, vatana hizmet, başarı vb),

*Başka ülkede çalıştırılmak için götürülüp orada sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayanlar,

*Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlardan her biri,

*Kanunun 37. maddesi gereğince evlenme ödeneği alan kız çocuklardan; eşleri tarafından bakmakla yükümlü olunmayanlar ile iki yıllık süre içinde eşlerinden boşanan kız çocukları, gelir/aylıklarının kesildiği tarihten itibaren iki yıllık sürenin sonuna kadar genel sağlık sigortalısı sayılır.

Genel olarak bakıldığında “herkes” sağlık sigortası kapsamında gibi görünmekle birlikte kapsam dışı kalanlar da vardır.



GENEL SAĞLIK SİGORTASINDA KİMLER KAPSAM DIŞIDIR?

- *Er ve erbaş ve yedek subay okulu öğrencileri.
- * Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurtdışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar.
- *Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hâllerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar.
- *Ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde bulunan hükümlü ve tutuklular.
- *Oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan ve Türkiye'de 1 yıldan az bir süre için yerleşik durumda olanlar şeklinde belirlenmiştir.



İŞÇİNİN BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU KİŞİLERİN SİGORTALILIĞI NASIL SAĞLANIR?



Genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişiler de genel sağlık sigortasından yararlanırlar. Bu kişiler;

- *Sigortalının, sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı sayılmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan eşi,
- *18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi hâlinde 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi hâlinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın çalışma gücünü en az %60 oranında yitirdiği kurum sağlık kurulu tarafından tespit edilen evli olmayan çocukları,
- *Her türlü kazanç ve irattan elde ettiği geliri asgari ücretin net tutarından daha az olan ve diğer çocuklarından sağlık yardımı almayan ana ve babası.

GENEL SAĞLIK SİGORTASINDA KATILIM PAYI NEDİR?

Genel sağlık sigortasından yararlanan sigortalılar için ayrıca bu payı ödeme zorunluluğu bulunmaktadır.

Katılım payı alınacak sağlık hizmetleri, ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi, vücut dışı ortez, protez araç ve gereçleri, ayakta yapılacak tedavide ilaç bedeli, kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri olarak belirlenmiştir.

Ancak iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde, askeri tatbikat ve manevralarda, afet ve savaş hali nedeniyle sağlanan sağlık hizmetlerinde katılım payı alınmamaktadır.

Ayrıca kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri, aile hekimi muayeneleri, organ, doku ve kök hücre nakli, hayati önemdeki ortez, protez, iyileştirme araç ve gereçleri, kronik hastalıklar, kontrol muayenelerinden de katılım payı alınmamaktadır.

Bunlarla birlikte, şeref aylığı bağlananlar, vatani hizmet tertibinden aylık bağlananlar, nakdi tazminat ve aylık alanlar, korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalananlar, harp malullüğü aylığı alanlar, Terörle Mücadele Kanunu gereğince aylık alan kişiler sağlık hizmetlerinden katılım payı vermeden yararlanacaklardır şeklinde düzenlenmiştir.



İŞYERİ TEHLİKE SINIFLARI

İşyerleri, işçi sağlığı ve güvenliği açısından az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri olarak 3 tehlike sınıfına ayrılmıştır. İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

İŞYERİ TEHLİKE SINIFI NASIL BELİRLENİR?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun tehlike sınıfının belirlenmesi başlıklı 9 uncu maddesi uyarınca;

31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesinde de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir ve işyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.



İŞYERİ TEHLİKE SINIFIMI NASIL ÖĞRENİRİM?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9. maddesine dayanarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği"nin;

Birinci maddesine göre; 20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9 uncu maddesi uyarınca işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği 'nin ekinde yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde belirtilmiştir. İkinci maddesine göre;

(1) Tehlike sınıfının tespitinde bir işyerinde yürütülen asıl işin tehlike sınıfı dikkate alınır.

(2) İşveren asıl iş faaliyet değişikliğini en geç bir ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirir.

(3) Asıl işin tayininde tereddüde düşülmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütülmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır. 6331 sayılı Kanunun işyeri tanımına giren işyerlerinde yapılan asıl işin yanında veya devamı niteliğinde faaliyet alanının genişletilmesi halinde o işyerinde bu fıkra da esas alınan kurala göre belirlenir.

"İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği"nin ekinde yer alan listeden işyerinin tehlike sınıfını belirlemek için öncelikle işyerinin "NACE" kodunu bilmek gerekir.



İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

NACE KODU NEDİR?

İşyeri Tehlike sınıfı "NACE" kodu ile belirlenir. Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistik Sınıflaması (NACE); Avrupa'da ekonomik faaliyetlerle ilgili istatistiklerin üretilmesi ve yayılması amacıyla yönelik bir başvuru kaynağıdır. NACE kodlamasında faaliyet konularına göre işyerlerine/işletmelere altı haneli bir kod verilmektedir. Ülkemizde birçok alanda yürütülen Avrupa Birliğine uyum çalışmaları kapsamında, NACE kodu uygulaması da kullanılmaya başlanmıştır.

İŞYERİNİN NACE KODU NASIL BELİRLENİR?

NACE Kodu, işyeri SGK sicil numarasının 2. hanesinden (sonraki) başlayarak 3, 4, 5, 6 ve 7. hanelerindeki rakamlardan oluşur. Yani 6 haneli bir kod olacaktır.

Örneğin;

Çalıştığınız işyerinin SGK sicil numarası 242110202001260000602-58 olsun. Bu işyeri SGK sicil numarasından soldan 2. rakamdan başlayarak 7. rakama kadar olan rakamları alın, 6 haneli olan 421102 rakamını buldunuz, bulduğunuz bu rakam, işyerinizin tehlike sınıfını belirleyen "NACE" kodunuzdur. "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği"nde yer alan EK-1'deki listeden 42.11.02 şeklinde yazarak ararsanız aşağıdaki gibi bir sonuç elde edersiniz.

42.11.02	Yol yüzeylerinin asfaltlanması ve onarımı, kaldırım, kasis, bisiklet yolu vb.lerin inşaatı, yolların vb. yüzeylerin boyayla işaretlenmesi, yol bariyeri, trafik işaret ve levhaları vb.nin kurulumu gibi yol, tünel vb. yerlerdeki yüzey işleri	Çok Tehlikeli
----------	---	---------------

42.11.02 nolu NACE kodunuza göre "Yol yüzeylerinin asfaltlanması ve onarımı, kaldırım, kasis, bisiklet yolu vb.lerin inşaatı, yolların vb. yüzeylerin boyayla işaretlenmesi, yol bariyeri, trafik işaret ve levhaları vb.nin kurulumu gibi yol, tünel vb. yerlerdeki yüzey işleri" ile uğraşıyorsunuz ve işyeriniz "çok tehlikeli" işyeri sınıfındadır.

**İŞYERİ TEHLİKE SINIFINA İTİRAZ EDİLEBİLİR Mİ?**

"İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği"nin 3. maddesine göre;

(1) İşyeri tehlike sınıfına yapılan itirazlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca değerlendirilir. Değerlendirme, Bakanlık tescil kayıtları üzerinden ve işyerinin tesciline esas alınan asıl iş dikkate alınarak sonuçlandırılır.

(2) Gerekli görülmedikçe işyerlerinde yapılan asıl işe ilişkin inceleme yapılmaz.

(3) Bakanlıkça yapılan denetim ve incelemelerde işyerinde yapılan asıl işin tescil kayıtlarından farklı olması halinde, denetim ve incelemeye ilişkin kayıtlar dikkate alınarak işyeri tehlike sınıfı yeniden belirlenebilir.

(4) Alınan karar işyerine tebliğ edilir. Kararın işyerinin tehlike sınıfı değişikliğine neden olması halinde tehlike sınıfının gerektirdiği iş ve işlemleri, işverenler 90 gün içinde yerine getirmek ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadır.

(5) İşyeri Tehlike Sınıfları Listesindeki faaliyet kodunun tehlike sınıfına ait itirazlardan, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulacak Komisyonda alınacak karar sonucunda, itiraza ilişkin faaliyet kodunun tehlike sınıfının değişmesi halinde bu tebliğde gerekli değişiklik yapılır.

DİSK'TEN HABERLER

KİRALIK İŞÇİLİK ANAYASA MAHKEMESİ'NDE

KİRALIK İŞÇİLİK
ANAYASAYA AYKIRIDIR!6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına
Dair Kanun'un (Kıralık İşçilik) Anayasa'ya Aykırılığı Konusunda

DİSK RAPORU

HAZİRAN 2016



Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) 6715 sayılı kıralık işçilikle ilgili yasanın Anayasa'ya aykırılığı konusunda bir rapor hazırladı. Rapor, 15 Temmuz 2016 tarihinde Anayasa Mahkemesi önünde bir basın açıklamasıyla kamuoyuna duyuruldu.

Raporda kıralık işçilikle ilgili yasanın Anayasa'nın 2, 5, 10, 13, 17, 48, 49, 51, 53, 54, 55, 56 ve 60. maddelerine aykırı olması nedeniyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptaline ve yürürlüğünün durdurulmasına karar verilmesi gerektiği belirtildi.

Raporda yasanın Anayasa'ya çok yönlü ve "açık aykırılık" taşıyan hükümler içerdiği vurgulandı.

DİSK tarafından hazırlanan rapor Anayasa Mahkemesi'ne iptal başvurusu yapması için ana muhalefet partisi Cumhuriyet Halk Partisi'ne sunuldu.

Raporda özetle şu görüşlere yer verildi:

- Kıralık işçilik yasası Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan sosyal hukuk devleti ilkesini ve Anayasa'nın 5. maddesinde sayılan devletin görevlerini ihlal etmektedir. Yasama organı sosyal hukuk devleti ilkesiyle bağlıdır.
- Çok sayıda sosyal hakkı sınırlayan ve kullanılmaz hale getiren yasa, Anayasa'nın 13. maddesinde yer alan sınırlama ve güvence ilkelerini açıkça ihlal etmektedir.
- Yasa Anayasa'da yer alan çeşitli temel hak ve özgürlüklerin özünü ortadan kaldırmaktadır.
- 6715 sayılı yasa Anayasa'nın çalışma ve sözleşme hürriyeti (madde 48) çalışma hakkı (madde 49), sendika kurma hakkı (madde 51), toplu iş sözleşmesi hakkı (madde 53), grev hakkı (madde 54), ücrette adalet sağlanması (madde 55) ve sosyal güvenlik hakkı (madde 60) başta olmak üzere çok sayıda temel hak ve özgürlüğü ciddi bir biçimde daraltmakta, kullanımını zorlaştırmakta ve sınırlandırmaktadır.
- 6715 sayılı yasa Anayasa'ya çok yönlü ve "açık aykırılık" nedeniyle iptal edilmelidir.

İŞÇİLERİN 3 ACİL TALEBİ VAR



1 Taşeron işçilere kayıtsız şartsız kadrolar
2 Kıdem tazminatına dokunulmazlık
3 Zorunlu bireysel emekliliğe hayır!

DİSK "İşçilerin 3 Acil Talebi Var!" diyerek başlattığı kampanyada taşeron şirket işçilerine kayıtsız şartsız kadro! Kıdem tazminatına dokunulmazlık! Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi'ne hayır! denildi.

DİSK kampanya çerçevesinde yaptığı açıklamada; "Taşerona kadro" bir seçim vaadi olamaz çünkü haktır!", "Kamuda taşeron işçi olarak çalışanların tümü herhangi bir ön koşul olmaksızın derhal ve tüm kazanılmış haklarıyla birlikte kamu işçisi olarak kadroya alınmalıdır" dedi.

Kıdem tazminatıyla ilgili olarak; "sosyal bir hukuk devletinin yapması gereken, her işçinin kıdem tazminatı alabilmesini güvence altına almaktır" diyen DİSK, "Bireysel emeklilik sistemine değil kamusal sosyal güvenliğe daha fazla katkı yapılmalıdır. Zorunlu bireysel emeklilik soygununa hayır!" dedi.

DISK'TEN HABERLER

Eşit, özgür, demokratik bir ortak gelecek için umutluyuz, bir aradayız, kararlıyız!

DISK, KESK, TMMOB ve TTB'nin öncülüğünde bir araya gelen emek ve demokrasi güçleri,

faşizme, darbelere ve OHAL'e karşı umudu, dayanışmayı ve mücadeleyi büyütmek için "Emek ve Demokrasi İçin Güç Birliği" oluşumunu 11 Ağustos'ta Ankara'da düzenlenen basın toplantısı ile kamuoyuna duyurdu.

Basın toplantısında; "Emek, barış ve demokrasiden yana güçler olarak gelecek güzel günlere duyduğumuz inançla umudu, dayanışmayı ve mücadeleyi büyütmek için yan yana geldiğimizi, omuz omuza verdiğimizizi, Emek ve Demokrasi İçin Güç Birliği'ni oluşturduğumuzu duyuruyoruz" açıklaması yapıldı.

OHAL Hukuku ve Sendikal Haklar

DISK Ankara Bölge Temsilciliği tarafından düzenlenen "Olağanüstü Hal Hukuku ve Sendikal Haklar Paneli" Sendikamız Genel Merkezi'nde 24 Ağustos Çarşamba günü saat 10'da başladı.

DISK Ankara Bölge Temsilcisi ve Dev Maden-Sen Genel Başkanı Tayfun Görgün'ün açtığı panelin açılış konuşmasını DISK Genel Başkanı Kani Beko yaptı. Panelde Prof.Dr. İbrahim Kaboğlu, Doç. Dr. Aziz Çelik, Prof. Dr. Osman Doğru ve Yard. Doç. Dr. Tolga Şirin sunuş yaptılar.

Olağanüstü hal hukukunun ulusal ve uluslararası hukuk boyutlarıyla irdelendiği panelde insan hakları ve sendikal hakların olağanüstü hal altında sınırlanamayacağı vurgulandı. Olağanüstü halin hükümetlere keyfi davranma yetkisi vermediği de belirtilerek OHAL'in hukuk içinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edildi. Ancak çıkarılan kararnamelerle olağanüstü halin hukuk dışı uygulamalara kaynaklık ettiği saptandı.

DISK'in Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Raporu

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü (DISK-AR) Temmuz 2016 sendikalaşma ve Aralık 2015 toplu iş sözleşmesi kapsamı istatistiklerini değerlendirdi.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince işçi sendikalarının üye sayılarına ilişkin istatistik 30 Temmuz 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı.

Sendikalaşma istatistiği Türkiye'de işçi sendikalarının tablosunu ortaya koyarken, sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmaları için gerekli olan yüzde 1'lik işkolu barajını aşmış olduklarını da gösteriyor.

Hazırlanan rapor, 2013-2016 döneminde (6356 sayılı yasa son

rası) sendikalaşma oranları ve toplu iş sözleşmesi kapsamını ele alıyor.

Hazırlanan raporda öne çıkan başlıklar şunlar oldu:

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yüzde 11,5 olarak açıklanan sendikalaşma oranı gerçek durumu yansıtmıyor.
- Kayıt dışı işçileri de kapsayan fiili sendikalaşma oranı yüzde 9,7, toplu iş sözleşmesi kapsamı yüzde 7, özel sektörde toplu iş sözleşmesi kapsamı ise yüzde 4,6'dır.
- 2012-2016 arasında sendikalı işçi sayısı 1 milyondan 1,5

milyona çıkmış olmasına karşın, sendikalı işçilerin yaklaşık 500 bini toplu iş sözleşmesinden yararlanamıyor.

- 2013, 2014 ve 2015 yıllarında hızla artan sendikalı işçi sayısı, 2016 Temmuz ayında durma eğilimine girdi.
- Sendikalaşmanın en düşük olduğu işkolları yüzde 2,6 ile inşaat, yüzde 3,4 ile turizm ve yüzde 4,9 ile büro işkoludur.
- Erkek işçilerde sendikalaşma oranı yüzde 13 iken, kadın işçilerde yüzde 7'dir.
- İstanbul sendikalaşmanın en düşük olduğu iller arasına yer alıyor.

DÜNYA EMEK HAREKETİ

L20 SENDİKA ZİRVESİ ÇİN'DE TOPLANDI

G20 ülkelerinden sendikaların bir araya geldiği L20 Sendika Zirvesi 14-15 Temmuz tarihlerinde Çin'in Pekin kentinde gerçekleşti. "Kapsayıcı Ekonomik Büyüme Modellerinde Sendikaların Rolü" başlığı altında; çalışma koşulları, kadın emeği, mültecilerin durumu, küresel tedarik zincirleri ve çevre dostu sanayi konuları tartışıldı. Toplantının ev sahipliğini 300 milyona yakın üyesi bulunan Çin Sendikalar Federasyonu (ACFTU) yaptı.

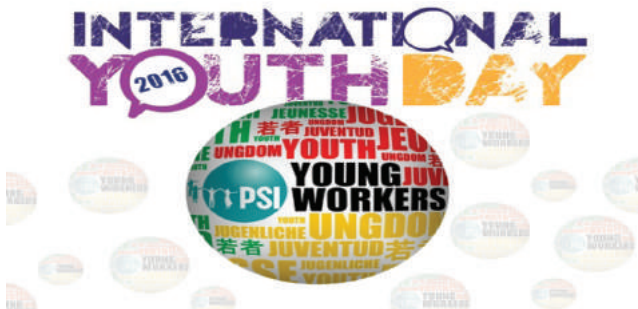
DiSK Genel Başkanı Kani Beko, L20 kapsamında düzenlenen "İstihdamın Geleceği" başlıklı konferansta Rusya, İngiltere ve Fransa sendika liderleriyle birlikte bir konuşma yaptı.

L20, dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alan 19 ülke ile Avrupa Birliği Komisyonu'ndan oluşan ve G20 adı verilen küresel ekonomik işbirliğine işçilerin sesini ulaştırmak için bir araya gelmektedir. ITUC öncülüğünde sendikalar, karar sürecine etki- de bulunmayı hedeflemektedir.

Dünya Gençliği: 73 Milyon İşsiz, 160 Milyon Yoksul

Birleşmiş Milletler'in 1999 yılında aldığı bir karardan beri 12 Ağustos, Uluslararası Gençlik Günü adı altında gençlerin sorunlarının dile getirilmesine vesile oluyor. Birleşmiş Milletler bu günü Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2030 kapsamında ele alıyor. Sendikalar da gençlerin özellikle iş yaşamında karşı karşıya olduğu ekonomik ve sosyal sorunlara daha kapsamlı şekilde yaklaşmalıdır.

Dünya üzerinde 1,8 milyar kadar genç yaşamakta. Her yıl 40 milyon genç emek gücüne dahil oluyor. 25 yaşın altındaysanız, işsiz kalma ihtimaliniz 25 yaşın üstündekilere göre 3 kat daha fazla. Küresel istihdam krizi genç kadın ve erkekleri çok daha fazla etkiliyor. Dünya gençliğinin yüzde 40'ı ya işsiz ya da çalışmasına rağmen yoksullukla karşı karşıya.



Sendikalar G20 liderlerinden ne talep ediyor?

Emek dünyasını düzenleyecek güçlü kurumlar

Nitelikli istihdam olanakları

Başta gelir dağılımı olmak üzere artan eşitsizliklerle mücadele

Ücretlerde ve kamu yatırımlarında artış

İnsan onuruna yakışır düzeyde asgari ücret

Güçlü bir toplu pazarlık sistemi

Gençleri eğitim ve istihdama katacak politikalar

Kadınların ve göçmenlerin istihdama katılımında eşitlikçi politikalar

İŞYERİNDE KADINLARA LAYIK GÖRÜLENLER: TACİZ, ŞİDDET, AYRIMCILIK

Kadın Çalışanların Yarısı İşyerinde Tacize Uğruyor!

İngiltere’de TUC (Trade Union Congress) tarafından “İş Yerinde Cinsel Taciz-2016” başlıklı bir araştırma yapıldı.

1500 kadın çalışanla yapılan araştırmaya göre kadın çalışanların yarısından fazlasının işyerlerinde cinsel tacize maruz kaldığı ortaya çıktı.

Tacize en çok genç kadınlar maruz kalıyor!

18-24 yaş arası kadın işçilerin tacize maruz kalması. Araştırmaya katılan 1500 kadının üçte biri istenmeyen şakalara, dörtte biri ise bedenleri veya kıyafetleri hakkında cinsiyetçi yorumlara maruz kaldıklarını belirtti.

Kadınlar tacizi saklamak zorunda kalıyor!

Araştırmanın en çarpıcı yanı ise her beş kadından dördünün yaşadıkları cinsel saldırıyı sakladıklarını belirtmesi.

DÜNYA EMEK HAREKETİ

**Güney Koreli Sendika Liderine 5 Yıl Hapis**

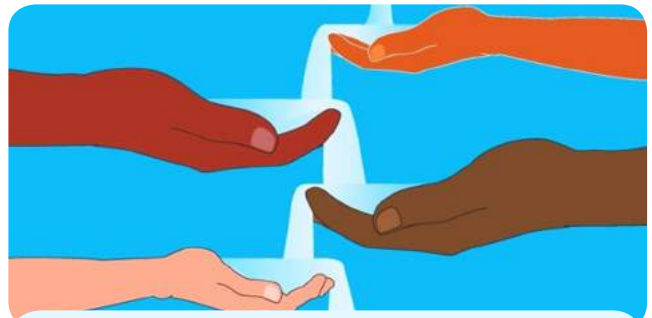
Kore Sendikalar Konfederasyonu Başkanı Han Sang-gyun'a gösteri düzenlemek "suçu"ndan beş yıl hapis cezası verildi. Bu cezalandırma, Güney Kore hükümetinin örgütlü emeği yok etmeye yönelik sürdürdüğü saldırılardan biri daha olarak değerlendiriliyor. Kasım 2015'te de kitlesel bir halk yürüyüşünden sonra yüzlerce sendika çalışanı ve üyesine yönelik yasal işlem başlatılmıştı.

**2 Milyon Kamu İşçisine Ücret Zammı**

Almanya'da üç tur müzakere ve bir dizi uyarıcı grev sonucunda kamu sektörü sendikaları yerel ve bölgesel yönetimlerde çalışan 2 milyondan fazla kamu işçisi için iki yıllık bir anlaşmaya vardı. Ayrıca çıraklık imkanlarında artış ve koşullarında da iyileşme sağlandı.

**Litvanya Çalışma Yasası Esnekleşti**

Başta sendikalar ve genç işçiler olmak üzere pek çok kesimin itirazlarına rağmen Litvanya parlamentosu çalışma yasasına ilişkin değişiklik yaptı. İtiraz edenler arasında ülkenin cumhurbaşkanı da vardı ve yeni düzenlemeleri "insanlık dışı" olarak nitelemişti. Yeni yasa, işten çıkarmaları kolaylaştırıyor, işten çıkarma tazminatlarını düşürüyor ve fazla mesai süresini uzatıyor. Aynı zamanda yasa, sendikaların da gücünü azaltıyor.

**Su Hakkı Slovenya Anayasasında**

Slovenya Ulusal Meclisi, su hakkının anayasal bir hak olarak düzenlenmesi yönünde önemli bir adım attı. Suyun meta olmaktan ve bir kar aracı olmaktan çıkarılması, su kaynaklarının özelleştirilmesinin durdurulması gibi hedefler içeren bu adımın temelinde, içme suyuna erişimin bir insan hakkı olduğu görüşü yatıyor. Bu gelişme, 140. sayımızda söz ettiğimiz "Su Hakkı İnsan Hakkıdır" (#Right2water) sloganıyla Avrupa çapında yürütülen ve 1,9 milyon imzacıya sahip kampanyanın başarısı olacak.

Tanıtım: ILO'dan Türkiye'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Profili

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun 1 Temmuz'da yayımladığı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Profili, 16 Ocak 2015 tarihinde Türkiye'de yürürlüğe giren 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme ILO Çerçeve Sözleşmesi'ni tamamlayan 197 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi Tavsiye Kararı'nın 13. maddesine dayanarak hazırlanmıştır. Ülkenin mevcut iş sağlığı ve güvenliği durumunu ortaya koyan profil, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının temini açısından da durum değerlendirmesi yapmaktadır. Ayrıntılı bilgiye sendikamızın internet sitesinden erişebilirsiniz.

İŞÇİNİN EKONOMİK ve SOSYAL HAKLARI

İŞE İADE DAVASI SONUNDAKİ
TAZMİNAT VE ALACAKLARIN HESAPLANMASI

Gazetemizin bu sayısında, uygulamada birçok sorunla karşılaştığımız , işe iade davalarında çıkan karara istinaden tazminat ve alacaklara ilişkin ücret hesaplamaları yapacağız.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine göre, işe iade davasını kazanan işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunur. İşçi bu süre içerisinde başvuruda bulunmazsa işverenin feshi geçerli bir feshe dönüşür ve işe başlatılmaması durumunda kendisine ödenecek olan tazminatlara da hak kazanamaz. İşveren işe başvuruda bulunan işçiyi 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır. Başlatmadığı durumda mahkemece belirlenen işe başlatmama tazminatını ödemekle yükümlü olur. İşçinin fesihten doğan kıdem, ihbar tazminatı , izin ücreti gibi alacakları yanında karar kesinleşinceye kadar çalıştırılmadığı süre için yasa gereği hak ettiği en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer işçilik alacakları da ayrıca ödenir.



İŞE İADE DAVALARININ MALİ SONUÇLARI VE HESAPLAMA ÖRNEĞİ

Bay X bir işyerinde 07 Ocak 2011 tarihinde işe girmiş ve 20 Nisan 2015 tarihinde işten çıkarılmıştır. Çalışanın en son ücreti aylık brüt 3000 TL olup, ayrıca aylık yol ücreti brüt 200 TL, yemek ücreti ise brüt 230 TL'dir.

Çalışan performansının kötü olması nedeniyle işten çıkarılmıştır. Bu nedenle kendisine takribi olarak net 4.625,34 TL ihbar tazminatı, net 14.576,03 TL kıdem tazminatı ödenmiştir. Çalışan yıllık izinlerin tümünü kullanmıştır.

Kendisine yukarıda belirtilen ödemeler işten çıkış tarihi olan 20 Nisan 2015 itibarıyla ödenmiştir.

Bay X, 29 Nisan 2015 tarihi itibarıyla işe iade davası açar. Mahkeme 20 Temmuz 2015 tarihli duruşmada; çalışanın işine iadesine, boşta geçen dört aylık süre ücreti ve diğer sosyal hakların ödenmesine; işe başlatılmaması halinde ise 4 aylık ücreti tutarında tazminata karar verir.

Bunun üzerine işveren kararı temyiz eder. Yargıtay tarafından yapılan temyiz incelemesi ise 15 Aralık 2015 tarihinde sonuçlanır. Bay X'in işe iade kararı onanır. Dosya Yargıtaydan 30 Aralık 2015'te ilk derece mahkemesine intikal eder. Kesinleşen mahkeme kararı ise Bay X'in avukatına 10 Ocak 2016 tarihinde tebliğ edilir. Bunun üzerine Bay X kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 10 iş günü içerisinde 12 Ocak 2016 günü itibarıyla noterden işe müracaat dilekçesi gönderir. Noter marifetiyle gönderilen işe başlama dilekçesi işyerine 15 Ocak 2016 tarihinde tebliğ edilir.

İşveren Bay X'i işe başlatmama kararı almıştır. Buna ilişkin olarak 20 Ocak 2016 itibarıyla Bay X'e Noterden yazı göndererek işe başlatılmayacağını bildirir.

Bu durumda Bay X'e ödenecek tazminat ve ödemeler nasıl hesaplanacaktır:

İŞÇİNİN EKONOMİK ve SOSYAL HAKLARI

I

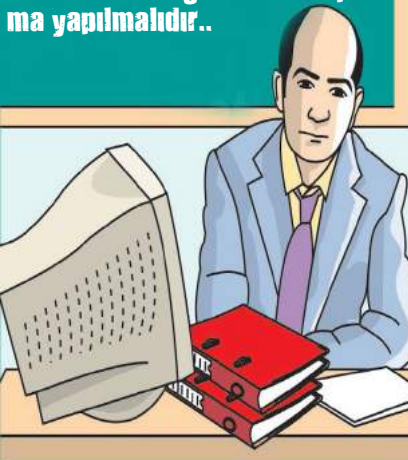
BOŞTA GEÇEN SÜRE
ve DİĞER HAKLAR
YÖNÜNDEN

Bay X'in işten çıkış tarihi 20 Nisan 2015'tür. Dolayısıyla bu tarihi izleyen 4 ay boyunca sanki işyerinde çalışıyormuş gibi ücret, yol, yemek gibi ödemelerinin kendisine yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla net 2.144,73 TL X 4 ay = 8.578,92 TL boşta geçen süre ücreti kendisine ödenmelidir. Yine bununla birlikte 4 aylık süredeki yol ve yemek ücreti gibi ek sosyal haklar da kendisine ödenmelidir.

Burada dikkat edilmesi gereken konu şudur. Eğer feshi izleyen ilk dört aylık dönemde ücrete zam yapılmışsa (emsal işçinin ücreti), ödenecek boşta geçen süre ücretinin hesabında bu zamlı ücret esas alınarak gerekli hesaplama yapılmalıdır..

Yargıtay kararlarına boşta geçen 4 aylık süre işçinin kıdeminden sayıldığı için, söz konusu süre geçmişe dönük olarak SGK'ya bildirilmeli, gerekli prim ve vergi kesintilerinin de bildirimi Vergi Dairesine yapılmalıdır.

Feshi izleyen ilk dört aylık dönemde ücrete zam yapılmışsa (emsal işçinin ücreti), ödenecek boşta geçen süre ücretinin hesabında bu zamlı ücret esas alınarak gerekli hesaplama yapılmalıdır..



II

İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI YÖNÜNDEN

Verdiğimiz örnek kapsamında işçi 4 aylık işe başlatmama tazminatına hak kazanmıştır. İşveren ise 20 Ocak 2016 tarihinde işe başlatılmayacağını Bay X'e bildirmiştir. Şu halde çalışanın işe başlatılmama tarihi 20 Ocak 2016'tır.

20 Ocak 2016 tarihi önemlidir. Neden mi önemli? Çünkü işe başlatmama tazminatına esas olacak ücret bu tarihteki emsal işçinin ücreti üzerinden hesaplanacaktır.

20 Ocak 2016 tarihinde emsal işçinin ücreti brüt 3.400 TL'dir. Dolayısıyla kişinin işe başlatmama tazminatı $3.400 \times 4 \text{ ay} = 13.600$ TL'dir. Bu tutardan gelir vergisi kesilmez. Ve sadece damga vergisi mahsubu yapılır. O halde Bay X'e net olarak ödenecek işe başlatmama tazminatı 13.496,78 TL'dir.



III

BOŞTA GEÇEN SÜRE ve DİĞER HAKLAR YÖNÜNDEN

Yukarıda da bahsettiğimiz üzere 4 aylık boşta geçen süre işçinin kıdemine eklenmektedir. Böyle olunca kişinin işten çıkış tarihi 20 Ağustos 2015 olmaktadır. (Yani ilk çıkış tarihi olan 20 Nisan 2015'ün üzerine 4 ay ekliyoruz).

Kişinin işe başlatılmadığı tarih 20 Ocak 2016 olduğuna göre, bu tarihteki emsal işçinin ücreti esas alınarak fesih tarihine 4 ay eklenmek suretiyle kıdem tazminatı yeniden hesaplanır. Yani 02 Ocak 2010 - 20 Ağustos 2015 tarihi arasında, işe başlatmama tarihindeki emsal ücret olan brüt 3.400 + yol + yemek üzerinden kıdem tazminatı yeniden hesaplanır.

Yukarıdaki hesaba göre yol ve yemek ücretlerini yine ilk fesih tarihindeki tutarları esas alırsak kişiye ödenecek net kıdem tazminatı 17.525,68 TL olmaktadır. İlk fesih tarihinde kişiye 14.576,03 TL ödenmiş idi.

Dolayısıyla kişiye ödenecek net kıdem tazminatı farkı $17.525,68 - 14.576,03 = 2.949,65$ TL olacaktır.

İŞÇİNİN EKONOMİK ve SOSYAL HAKLARI

IV

İHBAR TAZMİNATI
YÖNÜNDEN

Ücretin kıdem tazminatı tavanını geçmesi halinde, işe başlatmama tarihindeki kıdem tazminatı tavan rakamı dikkate alınır. Yine burada da işe başlatılmama tarihindeki emsal ücret esas alınır. Ancak dikkat edilmesi gereken nokta 4 aylık boşta geçen süreyi eklediğimizde yeni bir ihbar süresinin doğup doğmadığıdır. Verdiğimiz örnekte kişinin kıdemi zaten 3 senenin üzerinde olduğundan yeni bir ihbar süresine hak kazanmamaktadır.

Buna göre yine işe başlatmama tarihi olan 20 Ocak 2016'te emsal ücret 3.400 TL olduğuna göre, bu ücret üzerinden hesaplanan ihbar tazminatı net 5.164,72 TL'ye tekabül etmektedir. Çalışana ilk fesih tarihinde 4.625,34 TL ihbar tazminatı ödenmiş idi.

Dolayısıyla kişiye ödenecek net ihbar tazminatı farkı $5.164,72 - 4.625,34 = 539,38$ TL olacaktır.



VII

İŞÇİNİN KIDEM
SÜRESİ HESABI

İşe iade süreci sonrası tekrar işe alınan işçinin kıdem süreleri hesaplanırken ücreti, hesaplanmış boşta geçen 4 aylık süresi ve geçmiş çalışması birlikte değerlendirilir. Bu süre dışında kalan mahkeme süresince devam eden süre ise kıdem sürelerinde hesaba katılmaz.

V

YILLIK İZİN ÜCRETİ
YÖNÜNDEN

Verdiğimiz örnekte kişinin kıdemi 4 ay eklendiğinde çalışanın izin hakkı aynı kalmaktadır.

Dolayısıyla bu örneğimizde izin ücreti doğmamaktadır. Ancak bu dört aylık süre kıdeme ekleneneğinden hak edilen izin süresini de etkileyecektir.

VIII

İŞVERENİN İŞ
SÖZLEŞMESİNİ
TEKRAR
FESHETMESİ

İşe iade alınan işçinin sözleşmesini kısa bir süre sonra yeniden fesheden işveren için işçi şartlarına haiz olması durumunda, yeniden bir işe iade davası açabilir. İşverenin aynı veya farklı sebeple tekrar tekrar işten çıkarması durumunda işçi yeniden feshin geçersizliğini iddia ederek işe iade davası açabilir.

İşe başlatılmayan işçiler için ödenecek ücret ve tazminatlar üzerinden hesaplanan vergilerin beyanı için "mahkemece iş sözleşmesinin feshinin gerçekleştiği tarih" önem arz etmektedir.

VI

FAİZ

İşe iade davalarında alacak davalarında olduğu gibi dava tarihinden itibaren faiz işlemesi söz konusu olmamaktadır.

İşe iade bir tespit davası olduğu için faize ilişkin sistem alacak davalarına göre farklıdır. Buna göre boşta geçen süre alacağı yönünden, kararın kesinleşmesini takiben işe yeniden müracaat edilmesi itibarıyla bu alacak muaccel olmaktadır. Ve faiz de bu tarihe göre başlar. Uygulanacak faiz mevduata uygulanan en yüksek faizdir.

İşe başlatmama alacağı yönünden ise faiz, işe başlama müracaatında talebin olması şartıyla, işe başlatmama tarihinden itibaren başlar ve uygulanacak faiz ise yasal faizdir.



İŞVERENİN VERGİ ve DİĞER BEYAN SORUMLULUĞU

Söz konusu ödemeler için davaların sonuçlanıp karara bağlandığı tarih dikkate alındığında, mahkeme tarafından ödenmesine hükmedilen işçi haklarından aşağıdaki kesintiler yapılacaktır.

Ücretler üzerinden hesaplanacak gelir vergisi (ücret, ihbar tazminatı, izin farkı ödemeleri üzerinden hesaplanan),

Damga vergilerini (ücret, ihbar-kıdem tazminatları, izin farkları, işe başlatmama tazminatı ödemeleri üzerinden hesaplanan) davanın sonuçlandığı ilgili ayın Muhtasar beyannamesinde ,

Ücretler ve izin farkları üzerinden hesaplayacağınız SGK primlerini ise ücretlerin ilgili oldukları aylara SSK Bildirgesi düzenleyerek en geç davanın sonuçlandığı ayın son gününe kadar beyan edilmesi halinde idare tarafından idari para cezası ve gecikme zammı alınmayacaktır.

Sigorta Primine Esas Olan ve Olmayan Kazançlar

Ödemenin Türü	Prim Kesintileri		
	SSK	Gelir Vergisi	Damga Vergisi
Aile Yardımı *	Genel 164,7 TL Muaf	Var	Yok
Asıl Ücret	SSK Tavanı Var	Var	Yok
Askerlik Yardımı	Var	Var	Var
Avanslar(ücret)	Yok	Kesilmiyor	Yok
Bayram Harçlığı	Var	Var	Var
Bayram Yardımı	Var	Var	Var
Çocuk Yardımı**	Genel 32.94 TL Muaf	Sınırlı(GvK 25/4)	Yok
Doğum Yardımı	Yok	Sınırlı(GvK 25/5)	Var
Eğitim-Öğretim Yardımı	Var	Var	Var
Elbise Bedeli	Yok	Var(GvK 27/2 hariç)	Var
Evlenme Yardımı	Yok	Sınırlı(GvK 25/5)	Yok
Fazla Mesai	Var	Var	Var
Gece Zammı	Var	Var	Var
Giyecek Yardımı (Aynı)	Yok	Var	Yok
Giyecek Yardımı (Nakdi)	Var(4958/36)	Var	Var
Huzur Hakkı	Yok	Var	Var
İhbar Tazminatı	Yok	Var	Var
İkramiye	Var	Var	Var
İstirahat Yardımı	Yok	Var	Var
İş Riski Zammı	Var	Var	Var
İzin Harçlığı	Var	Var	Var
Jübile İkramiyesi	Yok	Var	Var
Kardan Hisse Ücret	Var	Var	Var
Kasa Tazminatı	Yok	Var	Var
Kıdem Tazminatı	Yok	Sınırlı(GvK 25/7)	Var
Konut (Nakdi)	Var	Var	Var
Konut Lojman	Yok	Sınırlı(GvK 23/9)	Yok
Makam Tazminatı	Yok	Var	Var
Ölüm Yardımı	Yok	Yok	Var
Primler	Var	Var	Var
Sağlık Yardımı (Aynı)	Yok	Yok	Yok
Şahıs Sigorta Primi	Yok	Sınırlı(GvK 89)	Var
Satış Primi	Var	Var	Var
Tabii Afet Yardımı	Yok	Var	Var
Taşıt (Nakdi) Yol	Var	Var	Var
Taşıt (Servis)	Yok	Yok	Yok
Personelin Evinden İşe Gelip Gİtmesi için Abonman Bileti Verilmesi (Belgelendirilmesi Şartı)	Yok	Yok	Yok
Temettü İkramiyesi	Var	Var	Var
Temsil Ödeneği	Yok	Yok	Yok
Teşvik İkramiyesi	Var	Var(GvK 29/1 hariç)	Var
Toplu Sözleşme Zam E	Var	Var	Var
Yakacak (Aynı)	Yok	Var	Var
Yakacak (Nakdi)	Var(4958/36)	Var	Var
Yemek (Aynı)	Var	Var	Var
Yemek (Nakdi) ***	Günlük 3.29 TL Muaf	Var	Var
Yılbaşı İkramiyesi	Var	Var	Var
Yıllık İzin Ücreti	Var	Var	Var
Yolluk	Yok	Sınırlı (GvK 24/2)	Var

*Aile Yardımı; İşçilere aile yardımı olarak yapılan ödemelerde, işçinin sözleşmesinin devam etmesi şartıyla fiilen çalışması üzerinde durulmaksızın işçinin eşinin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olarak çalışmaması ve buralardan gelir veya aylık almaması durumunda belirlenen aylık asgari ücretin %10'u oranındaki tutarının aylık sigorta primi kesintisinde dikkate alınmaz.

*** İşçilere yemek parası adı altında yapılan ödemelerin işyerinde veya müstemilatında yemek verilmemesi şartıyla fiilen çalışılan gün sayısı dikkate alınarak her yıl belirlenen günlük asgari ücretin %6'sının yemek verilecek olan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak miktar aylık sigorta primi kesintisinde dikkate alınmaz.

** İşçiye çocuk zammı adı altında yapılan ödemelerden iki çocuğa kadar (iki çocuk dahil) çocukların 18 yaşını, orta öğretim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğretim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olmaları şartıyla veya çalışmayacak durumda malul bulunan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan erkek çocukları ile yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi bir işte çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan kız çocukları için, işçinin sözleşmesinin devam etmesi şartıyla fiilen çalışması üzerinde durulmaksızın iki çocuğu geçmemek kaydıyla çocuk başına her yıl belirlenen aylık asgari ücretin %2'si oranındaki tutarının aylık aylık sigorta primi kesintisinde dikkate alınmaz.

2 TEMMUZ 1993: YÜREKLERİMİZ HÂLÂ YANGIN YERİ...

2 Temmuz 1993 günü, Sivas'ta halk edebiyatımızın büyük ozanlarından Pir Sultan Abdal için düzenlenen 4. Pir Sultan Abdal Şenlikleri yakın tarihte eşi benzeri görülmemiş bir gerici kalkışma ve katliamla noktalandı.

Şenliğin düzenlenmesinden günler öncesinden başlayan kara propagandanın da etkisiyle Cuma namazı sonrası bir araya gelen yobazlar önce valilik ve kültür merkezini daha sonra da şenliğe katılanların kaldığı Madımak Oteli'ni kuşattı. Sayıları 15 bine ulaşan göstericiler oteli taşlamaya başlayarak, "Sivas Aziz Nesin'e mezar olacak" sloganlarıyla Madımak Oteli'ni ateşe verdi. Otelde sıkışıp kalan insanlar "Bizi kurtarın" diye feryat ederken oteli ateşe veren gerici güruh, keyif içinde alevlerin yükselmesini seyrediyordu. Göstericileri galeyana getiren elebaşılar, "İşte cehennem ateşi. Kâfirler yanıyor. İtfaiye arabalarını sokmayın" diye bağıyordu. Katliamda 33 konuk, 2 otel görevlisi ile 2 saldırgan yaşamını yitirdi.

Sivas katliamının acısı henüz tazeyken, Madımak Oteli'nin alt katına bir kebabçı açıldı. Yıllar boyunca bu restorana gelenler, insanların yanarak can verdiği mekânda kebab yedi. Bu duruma tepki gösterenlerin sesi, 2010 yılına gelindiğinde ancak duyuldu, kebabçı kapatılarak, Madımak Oteli kamulaştırıldı. Ancak tüm taleplere rağmen "Utanç Müzesi" yerine bilim ve kültür merkezine dönüştürülen Madımak Oteli için tartışma yaratan bir olay daha yaşandı. "Anı köşesi" adı verilen panoya katliamda ölenlerin isimlerinin yanı başına, iki saldırganın da adı yazıldı.

Yargıtay'ın 1997'deki bozma kararından sonra firar eden 8 sanık yakalanamadı, avanın firari olan 5 sanık ile ilgili kısmı, 13 Mart 2012 tarihinde zaman aşımından düşürüldü. Madımak Katliamı davası, zaman aşımına uğraması sonrası Anayasa Mahkemesi'ne taşındı.

Yüreklerimizin yangın yeri olmaması için, Sivas Katliamının 23'üncü yıldönümünde ölen canlarımıza borcumuz emeğin, barışın, demokrasinin ve laikliğin hüküm sürdüğü bir ülke için bir araya gelmek ve mücadeleyi yükseltmektir.

Zonguldak'ta Madenci Öfkesi Sokağa Taştı



Hükümetin Türkiye Taşkömürü Kurumu'nu (TTK) özelleştirmeye yönelik son dönemdeki girişimleri, Zonguldak'ta binlerce maden işçinin katılımıyla protesto edildi.

Hükümetin TTK'da özelleştirme sinyalleri 16 Haziran'da TTK Karadon Müessese Müdürlüğü'nden istenen envanter bilgileri ile somut bir şekilde açığa çıkınca, kömür ocaklarında çalışan 3 bin işçinin aylardır süren huzursuzluğu yerini özelleştirme karşıtı tepkiye bıraktı. İşçilerden gelen eylem isteği üzerine sendikanın aldığı eylem kararı 14 Temmuz'da gerçekleşti.

Binlerce maden işçisi, baretleri, iş kıyafetleri ve dövizleriyle "Soma'yı, Ermenek'i Unutmadık. Özelde Öleceğimize Meydanlarda Ölürüz!" pankartının arkasında slogan atarak yürüdü.

Maden işçileri ve ailelerinden oluşan kitle "İş, Ekmek Yoksa Barış da Yok", "Zonguldak'a Uzanan Eller Kırıl-sın", "Madenci Feneri Sönmeyecek" "Zonguldak, madenci omuz omuza!", "Madenci ekmeğine sahip çık!" sloganları eşliğinde Madenci Anıtı'na ulaştı. Maden işçilerinin yürüyüşüne destek veren Zonguldaklı emek ve demokrasi güçleri de eyleme katılarak dayanışma gösterdi.

Madenci Anıtı önünde bir açıklama yapan Genel Maden İşçileri Sendikası'nın (GMİS) Genel Başkanı Ahmet Demirci, uluslararası tekellerin ve ülkedeki işbirlikçilerinin işçileri, emekçileri açlığa, işsizliğe ve yoksulluğa mahkûm etmek istediğini belirttiği konuşmasında, TTK'nın özelleştirileceği iddialarına tepki göstererek ve bu girişimden vazgeçilinceye kadar eylemleri sürdüreceklerini ifade etti.

Açıklamanın ardından yürüyüşe devam eden maden işçileri, valilik önünde özelleştirmeye karşı "Madenler bizimdir, bizim kalacak" sloganı ile tepkilerini ortaya koyarak eylemi sonlandırdı.

10 EKİM ANKARA KATLIAMI'NDA YİTİRDİKLERİMİZİ UNUTMADIK! UNUTTURMAYACAĞIZ!

GENEL-İŞ EMEK GAZETESİ Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı TEMMUZ - AĞUSTOS 2016 Sayı: 143

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

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

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

Basım Yeri: Berk Matbaası Adres: Özer Han No:31/104 İskitler/ANKARA Tel:(0312) 342 19 13 Fax: (0312) 342 1914 Baskı Tarihi: 31.08.2016