



Kurucu Genel Başkanımız Abdullah Baştürk'ü Mücadelemizde Yaşatıyoruz

Abdullah Baştürk'ü Mezarı Başında Andık

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Genel Başkanlarından Abdullah Baştürk, ölümünün 25. yılında mezarı başında düzenlenen törenle anıldı. Devamı sayfa 9'da...

DİSK/GENEL-İŞ Başkanlar Kurulu:

İŞÇİ SINIFI GÜVENCESİZLİKLE KUŞATILIYOR!

25-26 Kasım 2016 tarihinde Sendikamız Başkanlar Kurulu toplantısı Ankara'da yapıldı. Devamı Sayfa 4. ve 5. sayfalarda...

1 Yıldan Az Süre Kalan İhalelerde YHK'dan Çıkan Toplu İş Sözleşmeleri İçin Fiyat Farkı Ödenecek

"Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik"te değişiklik yapıldı. Devamı sayfa 14'te...

Türkiye'de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk Raporu

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, ülkemizde insanların yaşam koşullarını derinden etkileyen gelir eşitsizliğini ve yoksulluğunu gözler önüne sermek amacıyla "Türkiye'de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk Raporu" hazırladı. Devamı 24. ve 25. sayfalarda...

Analık izni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin 5. fıkrası 8 Kasım 2016 tarihli Yönetmelik ile düzenlendi. Devamı 34. ve 35. sayfalarda...



Hatırlamak İstemeyeceğimiz Bir Yıl: 2016

1- 2016 yılını geride bırakırken siyasi durumu kaos, ekonomik durumu ise kriz durumu olarak nitelendirebiliriz.

2016'da siyasetin gündemi terör ile belirlendi; terör siyaseti yönlendirdi demek yanlış olmaz. Daha yılın ilk aylarından itibaren başlayan terör olayları yılın sonuna kadar sürdü; bu süreç toplumun belleğinde kalıcı izler bıraktı; aynı zamanda toplumun bakış açısı ve davranışı bu olaylarla yönlendirildi.

15 Temmuz'da yaşanan darbe girişimi ise siyasi iktidara geniş yetkiler veren olağanüstü hal ilanı ile sonuçlandı. Olağanüstü hal, TBMM'yi işlevsizleştiren kanun hükmünde kararnameler ile halen sürdürülmektedir. Kanun hükmünde kararnameler, hukukun sınırları dışına çıkmış ve yürütme kararlarının geçerliliği olağanüstü hal süresini aşarak kalıcı düzenlemelere dönüştürülmüştür.

Bu kapsamda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda 678 sayılı KHK ile yapılan bir değişiklikle kent içi toplu ulaşım hizmetleri ile bankacılık hizmetlerinde grev ertelemesi neredeyse kural haline getirilmiştir. Bunun anlamı fiilen grev yasağıdır.

Bu dönemin başlıca gündemi ise parlamenter demokratik sistemi "Türk usulü" olarak nitelendirilen otoriter bir sisteme dönüştürecek Anayasa değişikliğidir. Bu konudaki en veciz ifadeyi ise siyasal sistem değişikliği önerisini gündeme getiren MHP Genel Başkanı Devlet Bahçeli ifade etmiştir. Ona göre iktidar eylemleri mevcut anayasal duruma uygun değildir; o halde anayasal durumu iktidar eylemlerine uydurarak yasal bir temele kavuşturmak gerekmektedir.

Bu nedenle Anayasa değişikliği olarak karşımıza getirilen teklif TBMM'den ve halk oylamasından geçerse siyasal sistem bugünkü olağanüstü hal rejimi gibi olacaktır. Bir başka deyişle olağanüstü hal olağan anayasa düzenine dönüştürülmüş olacaktır. Böylece Türkiye Cumhuriyeti, parlamenter demokratik sistemi terkederek; hukuk devleti özelliğini yitirmiş olacaktır.

Bu tarihsel yanıltan dönülmesi için sendikalara, siyasi partilere, demokratik örgütlere ve yurttaş örgütlerine büyük bir sorumluluk düşmektedir. Yurttaşların aydınlatılması ve anayasa değişikliğinde yer alan önerilerin ne anlama geldiğinin açıklıkla ortaya konulması gerekmektedir. Bu olanaklıdır ve bu mücadele kazanılabilir.

2016 yılı demokrasi ve hukuk devletinin büyük yaralar aldığı bir yıl olmuştur. Toplumun her kesimine dönük haksız ve hukuksuz tutuklamalar ve yargılamalar yapılmış; medya baskı altına alınmış; önemli konulardaki yargı kararları hukuka göre değil iktidar beklentilerine göre alınmıştır. Bu nedenlerle de hukuk devletini yeniden kurmak mücadelesi yeni yılın en önemli görevi olarak demokrasi güçlerinin karşısında durmaktadır.

2- 2016 yılında, ekonomide hem toplumun genelinin hem de işçi sınıfının beklentilerinin gerisinde sonuçlar ortaya çıkmıştır. Özellikle yılın sonlarına yaklaşırken ekonomi verilerinde ciddi kötüye gidiş belirtileri söz konusudur. İşsizlik TÜİK açıklamalarına göre yüzde 11.5 civarındadır. DİSK ise geniş tanımlı işsizlik oranını yüzde 19.1; genç işsizliğini ise yüzde 19.9 olarak açıklamıştır.

Ekonomi yılın üçüncü çeyreğinde yüzde 1.8 küçülmüştür. Yılın bütününde de geçen yıla göre ekonominin küçüleceği belli olmuştur. Aynı dönemde mal ve hizmet ihracatı azalırken ithalat artmıştır.

Toplumun borçluluk düzeyi yükselmiş; ekonomik durumun iyileşeceğine dair güven azalmıştır.

İşçi sınıfı açısından en önemli ekonomik veri bilindiği gibi işsizliktir. İşsizlik rakamları işçi sınıfının geniş bir diliminin ve neredeyse 5 işçiden 1'inin ekonomik krizi işsizlik olarak doğrudan yaşadığını göstermektedir.

İşçi Sınıfı Güvencesizleştirildi; Sendikal Mücadele Zayıflatıldı

3- 2016 yılı boyunca işçi sınıfını yakından ilgilendirdiği için sıkça dile getirdiğimiz konularda hak kayıplarına uğradık.

Taşeron şirket işçilerine verilen kadro sözünün üzerinden neredeyse 2 yıl geçti. Seçimlerin üzerinden ise 1 yılı aşkın bir süre geçti. Bu sürede Hükümet'in söylemleri oyalamadan öteye geçemedi.

Kıralık işçilik uygulamaya geçti ve yüz binlerce işçi için ağır sömürü, güvencesizlik ve sendikasızlık dönemi başlamış oldu.

İşçi sınıfının neredeyse yüzde 20'sinin geliri olan asgari ücret yine beklentilerin gerisinde ve çığdışı ölçütlerle belirlenmeye devam etti.

Diğer yandan işçi sınıfının geleceğini doğrudan etkileyecek özel bireysel emeklilik uygulamasına yeni yılla birlikte kademe geçiş yapılacaktır. Kamu emeklilik sisteminin tasfiyesine kadar gidecek olan özel emeklilik uygulaması sosyal devleti tarihe gömecek bir kapı açmaktadır. Sermaye sınıfının çıkarları için toplumun en büyük dilimini oluşturan işçi sınıfının sosyal güvenlik hakkı elinden alınmak istenmektedir.

Sosyal güvencesizlikle ilerleyen güvencesizlik işçi sınıfını kuşatmış; işçileri sendikal haklardan koparmaya başlamıştır.

Kıdem tazminatı fonu uygulamasına geçiş için yapılan hazırlıklar 80 yıllık birikimin işçi sınıfının elinden alınmasını hedeflemektedir.

2017 yılı güvencesizliğe karşı güvence mücadelesinin ve sosyal güvenlik hakları ile kıdem tazminatı için mücadelenin yılı olmalıdır. Ama böylesine kapsamlı bir mücadele ancak ve ancak örgütlü bir işçi sınıfı tarafından güçlü sendikal örgütler eliyle verilebilir. 2017 yılı güçlü sendikal örgütler yaratma yılı olmalıdır.

İnadına Sendika İnadına Genel-İş

4- 2016 yılında Sendikamız birçok saldırıya uğradı. Örgütlülüğümüze yönelik bu saldırılar halen devam ediyor. Bir yandan demokratik hak ihlallerinin ağırlaştığı bir ortamda demokrasi ve hukuk mücadelesi vermek öte yandan ise işçi sınıfının örgütsüzleştirilmesi ve kazanılmış haklarına yönelik saldırılara karşı mücadele etmek durumunda kaldık.

Taşeron şirket işçilerinin sendikalaşma ve toplu sözleşme hakları için işkolunda en ciddi mücadeleyi veren sendika olduk. Kadro aldatmacasına, kıralık işçiliğe, bireysel emekliliğe karşı açık tavır alan bir sendika olduk.

Doğu ve Güney Doğu illerinin içinde bulunduğu olağanüstü koşullardan üyelerimizin en az etkilenmesi için her düzeyde girişimlerde bulunduk; hukuksuz uygulamalara karşı sesimizi yükselttik; üyelerimizi bu cendereden uzak tutmaya çalıştık.

İşçi sınıfını Türkiye'nin birleştirici gücü yapmak için uğraştık; adalet, eşitlik, demokrasi, hukuk için sınıf mücadelesini yükseltmeye çabaladık. İşçi sınıfının başını eğmedik; işçi sınıfını ezmeye çalışanlara engel olmaya çalıştık; sözde sendikacılık değil özde sınıf sendikacılığı yapmaya çalıştık.

2017'de sınıf dostlarımızla işçi sınıfının başını eğdirmemek için mücadele edeceğiz; işçilerin birliğini kurmaya çalışacağız. Ülkemizin birliği ve dirliği başlıca kaygımız olacak; savaşırsız bir Dünya ve barış içinde bir Türkiye talebinin takipçisi olacağız.

2016 yılı biterken bu yıl çatışmalarda, savaşlarda, terör olaylarında kaybettiğimiz tüm yurttaşlarımızın; resmi-sivil tüm insanlarımızın aziz hatırası önünde saygıyla eğiliyoruz.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER

DİSK/GENEL-İŞ BAŞKANLAR KURULU TOPLANTISI: İŞ

Açılış konuşmasını Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan'ın yaptığı Başkanlar Kurulu'nda, "OHAL Koşullarında Sendikal Hak İhlalleri ile Sendikamızın Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Sorunları ve Yeni Dönemde Sendikal Çalışmalar" konuları görüşüldü.

Başkanlar Kurulunun ilk gününde Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir tarafından, "İşyeri Sendika Temsilcileri: İşyeri, Sendikacılık ve Toplumsal Yaşam Deneyimleri" konulu bir sunum yapıldı.

GYK üyeleri ve şube başkanlarının gündemlere dair yaptıkları konuşmalarla devam eden toplantının ikinci gününün açılışında Küba'nın efsanevi lideri Fidel Castro için Genel Başkanımız Remzi Çalışkan tarafından bir saygı konuşması yapıldı.

25-26 Kasım 2016 günlerinde Ankara'da toplanan sendikamız Başkanlar Kurulu özetle şu görüşlerin üyelerimize ve kamuoyuna duyurulmasına karar vermiştir:



Taşeron işçilere kadro verilmesi mazide kalmış ve unutturulmaya çalışılan bir seçim vaadi gibidir.

Taşeron şirket işçilerinin sendikasızlaştırılmasına ve sendikal hakların gasp edilmesi girişimlerine sessiz kalmayacağımızı ilan ediyoruz.

Kıdem tazminatı fonu için önerilenler, 80 yıllık gelişmenin ürünü ve kazanımı olan kıdem tazminatı hakkının kuşa çevrilmesi anlamına gelmektedir; sonuna kadar direneceğiz.

Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi'ne karşı işçi sınıfını, sisteme dahil olmamaları için, uyardıya devam edeceğiz.



15 Temmuz: Demokrasiye Darbedir!

15 Temmuz darbe girişiminin engellenmiş olması siyasal demokrasinin ayakta kalması için önemli bir toplumsal tavır olmuş; demokrasiyi geliştirmek için büyük bir olanak yaratmıştır. Ancak darbe girişimine karşı oluşan siyasi ve toplumsal mutabakat Hükümet'in demokrasiye darbe vuran girişimleri ile kısa sürede toplumsal güvensizliğe dönüşmüş ve dağılmıştır.

Sendikamızın başından beri vurguladığı gibi olağanüstü hal uygulamaları süresini aşan etkiler doğurmamalı ve hukuka uygun olmalıdır.

Olağanüstü hal uygulamaları Hükümet'e keyfince davranma yetkisi vermemelidir. Hukukun vermediği yetki kullanımı demokrasinin ortadan kaldırılması anlamına gelir.

İŞÇİ SINIFI GÜVENCESİZLİKLE KUŞATILIYOR!



Gün toplumsal huzursuzluk yaratma günü değil; huzuru ve barışı inşa etme günüdür.

Dünya, Türkiye ve Biz

Bu dönemde Genel Yönetim Kurulu, sendikal örgütlülüğümüzü ve sendikamızın tüzel kişiliğini koruma kararlılığıyla hareket etmiş ancak demokrasi mücadelesinden geri durmadığı gibi demokrasi konusundaki endişe ve kaygılarını; demokrasi sorunları konusundaki görüşlerini kamuoyu, örgütümüz ve üyelerimizle paylaşmıştır. Dünya'da da durum iç açıcı değildir. Dünya kapitalizminin içine düştüğü büyük buhran önümüzdeki zor yılların göstergesidir.

Dünya'nın ve Türkiye'nin bu hali içerisinde sendikal örgütlülüğü korumak, işçi sınıfına rehberlik etmek ve mücadeleyi örgütlemek; işçi sınıfının haklarını ve çıkarlarını korumak; demokrasi, sosyal hukuk devleti ve laik devleti yeniden inşa etmeyi hedefleyen bir toplumsal mücadelenin etkin bir gücü olmak bizlerin görevidir.

OHAL ve Sendikamız

OHAL döneminde sendikamız, bir yandan ağır demokrasi ihlallerine karşı duruş sergileyerek hukuku savunmuş diğer yandan da işçi sınıfının ve üyelerimizin bu toz duman ortamı içerisinde gözden uzaklaştırılan sorunlarına ışık tutmaya çalışmıştır.

DİSK/Genel-İş'in bu dönemdeki ilkesel tavrı ise daima OHAL'in kaldırılması yönünde olmuştur.

Bu dönemde Doğu ve Güney Doğu illerimizdeki bazı belediyelerin yöneticileri ve meclis üyeleri görevlerinden alınarak tutuklanmış ve yerlerine Hükümet temsilcileri atanmıştır.

Bu illerimizde sendikal faaliyetlerimiz, ne yazık ki, durma noktasına getirilmiş, sendikal faaliyete bir güvenlik sorunu olarak bakılmaya başlanmıştır.

Koşulları ve durumu yerinde gözlemlemek için Genel Başkan'ın başkanlığında DİSK Genel Başkanı'nın da katılımıyla bir heyet bu il ve ilçelere ziyarette bulunmuş ve gözlemlerimiz İçişleri Bakanı ziyaret edilerek hem sözlü hem yazılı olarak sunulmuştur.

Zor koşullar ve toplumsal açıdan sıkıntılı durum bu illerimizdeki sendikal çalışmalarımızı olumsuz etkilemiş; kimi şube yöneticilerimiz ve üyelerimiz gözaltına alınmış ya da tutuklanmıştır; gerek atanmış başkan ve başkan vekilleri tarafından gerekse KHK ile üyelerimiz işten çıkarılmakta, ihraç edilmektedir. Bu adli, siyasi ve sendikal durumun yanı sıra esas olarak üyelerimizin ekonomik ve sosyal hakları ile sendikal haklarının gerilemesi söz konusudur. Bazı il ve ilçelerde konutların tahrip olması nedeniyle üyelerimizin ciddi barınma sorunları yaşadıklarını yerinde gözlemlemiş bulunuyoruz.

Sendikamız başkanları görevden alınan belediyelerdeki taşeron şirketlerde çalışan işçilerin istihdam güvencelerine dokunulmamasını talep etmektedir.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER

Basın Özgürlüğünde Yüz Yıl Geriye Gittik

Demokrasinin temel ilkelerinden bir tanesi de basın özgürlüğüdür. Halkın doğru haber almasının tek yolu basın özgürlüğünün tam olarak sağlanmasından geçer.

Siyasi iktidar, bütün uyarılara, ulusal ve uluslararası düzlemde ifade edilen bütün kaygılara rağmen kurlsız ve hukuksuz uygulamalarını sürdürerek demokratik değerleri yok etmektedir.

KHK'lar ile kapatılan birçok basın ve yayın kuruluşundan sonra basına karşı bir süredir sürdürülen baskı ve gözdağı operasyonu; soruşturmalar, gözaltılar ve tutuklamalarla devam ediyor.



Yazarları ve yöneticileri tutuklanan Cumhuriyet Gazetesi'ne, Sendikamız İstanbul Şubeleri, 18 Kasım'da destek ziyareti gerçekleştirdi.

Ülkemizin demokratik, bağımsız ve özgür yayın organlarından Cumhuriyet Gazetesi'ne baskın yapılarak, gazetenin genel yayın yönetmenin ve yazarlarının tutuklanması yarınlarımız adına duyduğumuz endişeyi daha da arttırdı.

Bir an önce bu hukuksuz uygulamalardan geri dönülmesi gerekmektedir.

2 Kasım 2017 tarihli basın açıklamamızdan...

Hukuksuz Yargılamalardan Endişeliyiz! Herkes için demokrasi, herkes için hukuk, herkes için adalet istiyoruz.

Darbelere nasıl karşı olduysak, işçilerin emeğini, iş güvencesini hedef alan halk iradesini gasp eden her türlü antidemokratik uygulamalara da karşı olduğumuzu bir kez daha belirtiyoruz.

Türkiye'nin yüz yıla aşkın süredir uygulanan yerel yönetim geleneğini tersine çeviren bir uygulama olarak belediye başkanlarının, başkan vekillerinin, meclis üyelerinin görevden alınarak yerlerine yerel demokrasi ilkelerine aykırı olarak kayyum atanmasından ve olağanüstü hal uygulamalarının olağanüstü hukuksuzluklar halini almasından endişe duyuyoruz.

Olağanüstü hal uygulamalarının hukuku ortadan kaldırarak yeni bir rejim inşa ediyor olmasını kaygıyla izliyoruz.

Evrensel insan hakları, demokratik hukuk ilkeleri ve Türkiye'nin imzalamış olduğu uluslararası anlaşmalar ve sözleşmeler çiğnenmemeli demokratik siyaset ve hukukun üstünlüğü hakim kılınmalıdır. Görevden alınan belediye başkanlarının bir an önce görevlerine dönmeleri, halkın hizmet alması ve işçilerin görevlerini yapmasının önünde bir engel olmaması demokratik kamuoyunun beklentisidir.

Belediyelerde çalışan işçilere ve Sendikamızın üyelerine yönelik, işten çıkarma başta olmak üzere, baskı, tehdit, mobbing gibi uygulamalara asla yeltenilmemelidir. İşçilerin işine ve örgütlülüğüne yönelik girişimler karşısında sessiz kalmayacağımızı bir kez daha ifade ediyoruz.

İşten Çıkarma İşsizlik Tehdidi Grev Yasağı

22 Kasım 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 677 ve 678 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerle:

- Çeşitli kamu kurumlarından işçiler ve memurlar işten atıldı.
- Belediye ihale sözleşmelerinin feshedilmesinin önü açılarak taşeron şirket işçileri belirsizliğe sürüklendi.
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesinin birinci fıkrası değiştirilerek şehir içi toplu taşımacılık ile bankacılık hizmetlerine fiili grev yasağı getirildi.

677 sayılı KHK ile "terör örgütü bağlantısı" iddiasıyla 16 bin personel işten çıkarılmıştır. Çıkarılanların yaklaşık 1000 kadarı işçidir. Bu işçilerin içinde diğer sendika ve konfederasyon üyeleri yanı sıra 100'e yakın sendikamız üyesi de bulunmaktadır.

Öteden beri söylediğimiz gibi hakkında herhangi bir suçlama olmayan, kesinleşmiş yargı kararı bulunmayan, yıllardır aynı işte çalışan işçilerin sorgusuz, sualsiz, disiplin soruşturması olmadan kapı önüne konulması hiçbir hukuk anlayışı ile izah edilemez.

Olağanüstü hal kapsamında alınacak tedbirler, olağanüstü hal süresi ile

sınırlı, bu sürenin ötesine, geleceğe etkili olmaması gereken tedbirlerdir.

Aynı kararname ile bazı kamu ihalelerinin iptaline de olanak sağlanmaktadır. Bunun sonucunda belediyelerde hizmet alım ihalesiyle taşeronlarda çalışan çok sayıda işçinin, kış koşullarında işsiz kalmasından endişe duymaktayız. Olan yine emeği ile geçinen, asgari ücret düzeyinde gelirle geçinmeye çalışan insanlara olacaktır.

Kanun Hükmünde Kararname ile mağdur olan üyelerimizin yanında olacak, haklarını sonuna kadar savunacağız, tüm hukuksal girişimleri eksiksiz yapacağız.

Sendikamızın Taşınmazına OHAL Hukuksuzluğu

Sendikamıza ait Ankara'nın Dikmen semtinde bulunan gayrimenkul üzerinde Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı tarafından gece yarısı bir yıkım gerçekleştirilmiştir. Bu yıkım nedeniyle çıkan haberlerde Sendikamızın aleyhine olabilecek ifadeler kullanılmıştır. Bunun üzerine bir basın açıklamasıyla kamuoyu bilgilendirilmiştir.



28 Kasım 2016 tarihinde gece yarısı Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı'nın Sendikamız arsası üzerinde yıkım yapması sonrasında gazetelerde bazı haberler çıkmıştır. Çıkan haberlerde Sendikamızın aleyhine olacak ifadeler üzerine bir basın açıklaması ile aşağıdaki konularda kamuoyuna bilgi verilmiştir:

Sendikamızın arsa sınırları içinden geçen 1071 Malazgirt Bulvarını Sokullu Mahallesi'ne bağlayacak yol ile ilgili imar düzenlemelerinin hiçbirine kamu yararı gözetilerek ve arsamızın değeri artacağı için itiraz edilmemiş, dava açılmıştır.

Söz konusu imar düzenlemesini engelleyecek davalar önceki dönemde aynı gayrimenkulde hissedar konumunda olan diğer arsa sahipleri tarafından açılmıştır.

Yıkımdan sonra çıkan haberlerde Sendikamız imar düzenlemesini engellemekle suçlanmış, Ankara Büyükşehir Belediyesi'nden bir gecekondu için 4,5 milyon istendiği ifade edilmiştir. Oysa Sendikamızın gayrimenkulünün kamulaştırma sürecinde herhangi bir pazarlık söz konusu olmamış, herhangi bir fiyat teklifi yapılmamıştır. Bu yoldaki haberler gerçeği yansıtmamaktadır.

Sendikamızın üzerinde durduğu konu kamulaştırma ile ilgili hukuksal prosedür devam ederken olağanüstü hal yasası kapsamında yıkım yapılmasıdır. Sendikamız bu uygulamayı hukuk dışı görmektedir. Yapılan açıklamada Sendikamızın konuyu takip edeceği gerekli değerlendirmeleri yaparak yasal yollara başvurulacağı ifade edilmiştir.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER

Oyalama İstemiyoruz Kadro İstiyoruz!

Taşeron şirket işçileri için; orta vadede bir kadro çalışması yapılması gerektiği ve bu konuda hazırlıklarının olmadığına ilişkin açıklamalar Hükümet'ten arka arkaya geliyor. Önce orta vadeli hükümet programında bir kelime dahi taşeron şirket işçileri geçmedi, sonra üçlü danışma toplantısında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu taşeron sorununa ilişkin bir çözüm önerisi sunmadı.

Son olarak ise Başbakan Yardımcısı Numan Kurtulmuş, Bakanlar Kurulu toplantısı sonrasında yaptığı açıklamada taşeron işçilere "kadro vaadinin" yerine getirilmesi için çalışmaların tamamlanmadığını, "son noktaya gelinmediğini" açıkladı.



Seçim meydanlarında taşeron şirket işçilerine kadro vaat edenler, iktidara gelir gelmez önce taşeron uygulamasından beter ne olduğu belli olmayan "sözleşmeli personel" lafları etti, gelen tepkiler sonucu ise geri çekmek zorunda kaldı.

7 Haziran 2015 seçimleri öncesinde bu vaatler verilmesine rağmen taşeron şirket işçilerinin kadro talebine ilişkin olumlu tek bir adım atılmadı. Bu konunun muhatapları sosyal taraflarla görüşülmedi, önerilerimiz dikkate alınmadı.

Artık Boş Sözlerle Oyalanmak İstemiyoruz!

Bir yılı aşkın bir süredir taşeron şirket işçilerine yönelik kadro çalışmalarının tamamlanmadığına ilişkin sözler de gösteriyor ki; Hükümet seçimlerde bu vaadi verirken hiçbir çalışma yapmamıştır. Yani boş bir vaatte bulunulmuştur. Oy için taşeron şirket işçilerinin umutlarıyla oynanmıştır.

Tüm taşeron şirket işçilerine ayırmızsız-kayıtsız-şartsız kadro hakkı için mücadeleye devam edeceğiz.

Emek Büroları Açılışına Katıldık

Ankara'da CHP Emek Büroları açılışına Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, DİSK/Emekli Sen Genel Başkanı Veli Beysülen, Sendikamız Mali İşler Daire Başkanı Çetin Çalışkan, Sendikamız Araştırma Daire Başkanı Mehmet Gülyüz, Sendikamız Ankara Şubeleri Yönetim Kurulu üyeleri ile Sendikamız üyesi çok sayıda işçi katıldı.

CHP Genel Başkan Yardımcısı Veli Ağbaba'nın açılışını yaptığı etkinlikte, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan da bir konuşma yaptı. Konuşmasında emek ve demokrasi mücadelesi çağrısı yaparak, işçi sınıfının birlikteliğine ve örgütlülüğüne vurgu yaptı.



Açılış sonrası CHP Ankara İl Başkanlığı'nda, güvencesiz ve sendikasız işçilerin örgütlülüğü ile emek hareketinin güncel sorunları üzerine değerlendirmelerde bulunuldu.

Kurucu Genel Başkanımız Abdullah Baştürk'ü Mücadelemizde Yaşatıyoruz



Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Genel Başkanlarından Abdullah Baştürk, ölümünün 25. yılında mezarı başında düzenlenen törenle anıldı.

Törene Abdullah Baştürk'ün eşi Ayten Baştürk, oğlu Bülent Baştürk'ün yanı sıra Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, DİSK Yönetim Kurulu üyeleri, DİSK üyesi sendikaların genel başkanları, merkez ve şube yöneticileri, işyerlerinden temsilciler ile çok sayıda DİSK'li ve mücadele arkadaşları katıldı.

Abdullah Baştürk'ü Andık: "Günümüzde Sendikacılık"



Yapılan saygı duruşu sonrası panelin açılış konuşmasını yapan Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan, Abdullah Baştürk'ün DİSK ve Genel-İş'in unutulmaz önderi olarak, 12 Eylül askeri faşist darbesine karşı ortaya koyduğu direnç ve savunma ile daima hatırlanacağını ifade etti.

Panel, Prof. Dr. Korkut Boratav'ın "AKP'li Yıllarda Emeğin Durumu ve Süregelen Ekonomik Kriz", Prof. Dr. Oğuz Oyan'ın "İşsizlik Fonu ile Zorunlu Bes'ten Sermayeye Ucuz Kaynak Aktarımı", Yrd. Doç. Aslıcan Kalfa Topateş'in "Latin Amerika Ülkelerinde Enformel Sektör, Sosyal Güvenlik ve Örgütlenme", Dr. Orkun Saip Durmaz'ın "Arjantin'den Bir Sınıf Mücadelesi Deneyimi: Pigueteros Hareketi" konuları işlendi.

Abdullah Baştürk'ün anısına düzenlediğimiz "Günümüzde Sendikacılık: Olanaklar ve Sınırlılıklar" panelinin Moderatörlüğünü Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir yaptı. Panele, konuşmacı olarak Prof. Dr. Korkut Boratov, Prof. Dr. Oğuz Oyan, Yrd. Doç. Dr. Aslıcan Kalfa Topateş ve Dr. Orkun Saip Durmaz katıldı.

Emek sorunlarının tartışıldığı panele; Abdullah Baştürk'ün eşi Ayten Baştürk ve oğlu Bülent Baştürk, DİSK Genel Sekreteri Arzu Çerkezoğlu, CHP Genel Başkan Yardımcısı Veli Ağbaba, Yeşil Sol Parti Eş Sözcüsü Naci Sönmez, SYKP Eş Genel Başkanı Tülay Hatimoğulları, DİSK/Emekli Sen Genel Başkanı Veli Beysülen, DİSK Ankara Bölge Temsilcisi Tayfun Görgün, Ankara şubelerinin başkan ve yönetim kurulu üyeleri, temsilciler ve üyelerimiz katıldı.



Panele, DİSK Genel Başkanı Kani Beko ve CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu ile Sarıçam Belediye Başkanı Av. Ali Uludağ birer mesaj göndererek Abdullah Baştürk'ü saygıyla andılar.

Panel bitiminde panelistlere katkılarından dolayı birer plaket takdim edildi.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER

Madenciler NİYE ÖLÜYOR?

Siirt'in Şirvan ilçesinde Ciner Grup'a bağlı Park Elektrik A.Ş.'nin işlettiği Türkiye'nin en büyük bakır maden sahasında meydana gelen heyelanda 16 işçi toprak altında kaldı.

Madenlerde yaşanan ölümler bitmek bilmiyor. Soma ve Ermenek katliamından hala ders çıkarılmadığı için ölümler devam ediyor.



Madenlerde yaşanan ölümler ne KADER ne de FITRAT!

Bu ölümler bir yandan daha fazla kar hırsı ile emeğin ve doğanın daha fazla sömürülmesinin; diğer yandan ise özelleştirme ve taşeronlaşma politikalarının bir sonucudur.

Maliyetleri düşürmek için çevre ve emek standartlarını hiçe sayan madencilik faaliyetleri, ülkeyi ekolojik yıkım ve iş kazaları gibi toplumsal birçok sorunla karşı karşıya getirdi.

Artık maden kazaları 100-200 yıl öncesinin olguları olarak değerlendirilmektedir. Maden kazası geri kalmış üretim ve güvenlik tekniklerinin sonucudur. Bu kazalara kader ya da fitrat nitelemesi yapmak çağdışı bir anlayıştır.

Şirvan bakır maden sahasında ne yaşandı?

Toprak altında kalan işçilerin aileleri, işçilerin sık sık "toprak kayıyor" dediklerini aktarıyor.

Yani ölüm göz göre göre gelmiş. Kurtarma çalışması dahi yapılamayan bir yerde yapılan üretim faaliyetinin nasıl yapıldığı sorusu bize kazanın nasıl geldiğini de anlatıyor gibi.

Katliam sonrası bölgeye giden heyetlere madencilerin ve göçük altında kalanların ailelerinin verdiği bilgiler; göçüğün olduğu bölgede şev kayması öncesi 80 cm büyüklüğünde çatlaklar olduğu, bu konuda yaptıkları uyarılara kulak verilmediğidir.

11 Öğrencimizi Yangında Kaybettik

Adana'nın Aladağ ilçesinde bulunan özel bir kız öğrenci yurdunda meydana gelen yangında 11'i öğrenci olmak üzere toplam 12 kişi hayatını kaybetti, 22 öğrenci yaralandı.

Herkes yangından sonra yapılanları anlatıyor ancak iş işten geçmeden önce yapılması gerekenleri kimse yapmıyor. Sorumlu olanlar kendilerini sorumsuz görüyor. Fiziksel güvenlik önlemlerinin alınmadığı yurttaki kimse sorumluluğu üzerine almıyor. Büyükşehir Belediyesi Görev, Yetki ve Sorumluluklarını yerine getirmiyor.

Kamusal ve parasız eğitim uygulamaları yerine işçi ve yoksul ailelerin çocuklarının, çeşitli dini vakıf ve cemaatlerin inisiyatifine mahkûm bırakılması, öğrencilerin barınma sorunu gibi en basit sosyal devlet uygulamalarının bile tam anlamıyla yapılamaması böylesi bir facianın yaşanmasına sebep olmuştur.

Yaşanan bu acı facia ile ilgili ortaya çıkan bilgiler göstermektedir ki denetimden sorumlu kurumlar görevini yapmamıştır.

Engel Tanımayın, Hayata Katılın, Talep Edin!



3 Aralık tarihi, 1992 yılında, Birleşmiş Milletlerin kararıyla “Uluslararası Engelliler Günü” olarak ilan edildi.

Ülkemizde ve dünyada engelli yurttaşların sosyal, kültürel ve ekonomik sorunlarına yönelik kayda değer bir yol alınamadığını görüyoruz.

Engellilerin, her tür hizmete ulaşmadaki pozitif ayrımcılık hakları dikkate alınmıyor. Bu alanda belediyelerin ve ilgili devlet kurumlarının ortaya koyduğu çalışmaların yetersizliği nedeniyle ancak çok az sayıdaki engelli yurttaş bu hizmetlerden yararlanıyor.

Merdivenler, yüksek kaldırımlar, yaya geçitleri, toplu taşıma araçları engelli yurttaşlarımızın kronik sorunu olmaya devam ediyor.

Bu alandaki kamu harcamalarının artırılması ve kamu-
nun güçlendirilmesi sosyal devletin bir gereği olduğu kadar bir insanlık ve vicdan meselesidir.

Engellilerin istihdamı ve çalışma hayatı ile ilgili sorunları da devam etmektedir. **Engellilerin açık, kapsayıcı ve erişilebilir nitelikte, serbestçe seçtikleri bir işte çalışma haklarının yerine getirilmesi gerekir.** İşe alım ve istihdam edilme koşullarında, çalışma koşullarında ve her hususta, engelliliğe dair ayrımcılığa karşı mücadele edilmelidir.

İstanbul’da Engelsiz Bir Dünya İçin Hep Birlikte El Ele!

Sendikamız İstanbul Anadolu Yakası 1 Nolu Şube 3 Aralık Dünya Engelliler Günü nedeniyle, engelli üyelere yönelik bir toplantı düzenledi. Toplantıya DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Sendikamız Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül de katıldı. Sendikamız üyesi engelli işçilerin de katıldığı toplantıda karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri tartışıldı.



TÜİK verilerine göre,

en az bir fonksiyonunda zorluk yaşayan kişi sayısının 4 milyon 882 bin 841 olduğu ülkemizde, engelli yurttaşlar, gündelik hayat içerisinde yer almakta zorlanıyorlar.

Kamusal düzenlemeler ve belediyelerin mevcut faaliyetleri, bütünlüklü bir politikanın parçası olmaktan uzak, parçalı ve geçici çözümler olarak kalıyor.

TOPLU SÖZLEŞMELERİMİZDE ENGELLERİ KALDIRIYORUZ.

Engelliler için güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları her düzeyde yaratılmalıdır.

GENEL-İŞ'TEN HABERLER

Asgari Ücret Eylemleri

DİSK'in "Asgari Ücret Kampanyası" etkinlikleri çerçevesinde "Ücret Asgari, Eşitsizlik Azamı" diyen üyelerimiz işyerlerinde ve alanlarda taleplerini haykırdılar.

Çukurova'da, Trakya'da, İzmir'de, Gaziantep'te, Kayseri'de, Eskişehir'de 2017 yılı için asgari ücretin geçim ücreti seviyesine çıkarılması gerektiğini belirten DİSK üyeleri, "Geçim Ücreti 2000 TL Net Olsun" dediler.



Trakya

İzmir'de işçiler "2017 yılı için asgari ücret en az 2000 TL net olmalıdır. Asgari ücret için referandum yapalım. Halk karar versin" dedi. Açıklamada Sendikamız Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, iktidara seslenerek "Eğer güçlü bir ülke istiyorsan insanca yaşam koşullarını bize vermek zorundasın" dedi.



İzmir



Gaziantep



İstanbul

Kadıköy Altıyol'da basın açıklaması ve ardından toplu bildiri dağıtımı yapıldı. İstanbul Anadolu Yakası 1 Nolu Şube tarafından Asgari ücret ile ilgili gerçeklerin haykırıldığı ve şiddete karşı demokrasi için mücadeleyi kararlılıkla devam edeceklerini vurgulayan basın açıklaması yapıldı. Açıklamaya katılan Sendikamız Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül hep birlikte mücadele etmemiz gerektiğinin altını çizdi.



Eskişehir

Onayımız Yok! İşverenlere Hayırlı Olsun!

Bilindik hikaye bir kere daha sahnelendi. Sadece asgari ücretlileri değil bütün çalışanları ilgilendiren asgari ücret artışında Hükümet ile sermaye anlaştı.

İşçilerin talepleri dikkate alınmadan belirlenen asgari ücret 1.404 TL oldu. Apartman görevlilerinde ise normal işçilerden farklı olarak gelir ve damga vergileri kesilmediği için asgari ücret net 1.510,81 TL olacak.

İşçilere verimlilik ve milli gelir artışından paylarına düşen yine verilmedi.

Gelir eşitsizliğini pekiştiren, işçilerin yaşama koşullarını iyileştirmeyen, uluslararası standartları göz ardı eden, taleplerimizi hiçe sayan bu asgari ücrete onayımız yoktur.

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

	İli	İşyeri Ünvan	Durumu
1	Antalya	DÖŞEMEALTI BELEDİYESİ	Hizmet İş'ten istifa edip Sendikamıza geçmiştir
2	Edirne	LALAPAŞA BELEDİYESİ	İlk Örgütlülük
3	Ankara	AKKENT 3 SİTE YÖNETİMİ (Konut İşyeri)	İlk Örgütlülük
4	Antalya	SEVİM MÜHENDİSLİK SAN.TİC. LTD. ŞTİ. (Muratpaşa Belediyesi Fen İşleri)	İlk Örgütlülük
5	Diyarbakır	GÜNTOĞAR KARDEŞLER İNŞAAT TAAH. NAK. TİC. LTD. ŞTİ. (Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Su ve Kanalizasyon İşleri)	İlk Örgütlülük
6	İstanbul	PASİFİK GRUP KURUMSAL HİZMETLER DANIŞMANLIK (Maltepe Belediyesi)	İlk Örgütlülük
7	İzmir	DENİZAY YEMEK HİZMETLERİ İNŞAAT TURİZM TAŞ. (Çeşme Belediyesi)	İlk Örgütlülük
8	İzmir	HALİM TAAHHÜT İNŞAAT-DENEYİM TEM. İNŞ. LTD. ŞTİ. (Karşıyaka Belediyesi)	İlk Örgütlülük
9	İzmir	BAKIRÇAY MAD. MÜT. HİZM. GIDA SAN.TİC.LTD.ŞTİ (Bergama Belediyesi)	İlk Örgütlülük
10	İzmir	ÇATI TEMİZLİK YEMEK OTOMASYON İNŞ. (Ege Üniversitesi)	İlk Örgütlülük
11	Konya	AS GRUP TAAHHÜT ÖZEL SAĞLIK TUR. (Karaman Ermenek HES İşletme Müdürlüğü)	İlk Örgütlülük
12	Mersin	ÇAĞRI TEMİZLİK İNŞAAT MEDİKAL OTOMOTİV (Mezitli Belediyesi Temizlik-Fen-Park Bahçe İşleri)	İlk Örgütlülük
13	Mersin	HÜNKAR BABÜR ÖZÇELEBİ (Ataş Petrol Dolum Tesisi)	İlk Örgütlülük
14	Mersin	ZENGİ TEMİZLİK GIDA İNŞAAT SAN. TİC. LTD. ŞTİ. (Mezitli Belediyesi Destek Hizmetleri)	İlk Örgütlülük
15	Tekirdağ	KETSİL TEMİZLİK HİZMETLERİ LTD. ŞTİ. (Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi Büro Hizmetleri)	İlk Örgütlülük
16	Tekirdağ	SİSTEM ENTEGRE HİZMET İŞLERİ YÖN. (Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi Otogar Hizmetleri)	İlk Örgütlülük

Bu dönemde yukarıdaki işyerleri başta olmak üzere 2000'i aşkın üyelik gerçekleştirmiştir.

Soru - Cevap

▲ Haklı Bir Nedenle İş Akdinin İşçi Tarafından Feshi Halinde, İşçi, İşsizlik Ödeneği Alabilir mi?

▲ Alabilirse Ne Kadar Alabilir?



4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. Maddesi'nde sayılan hallerde işçinin, iş sözleşmesini haklı sebeplerle feshederek kıdem tazminatına hak kazanması mümkündür. İspat yükümlülüğü işçiye aittir. İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etmesi durumunda işsizlik ödeneği hakkı vardır.

İşsizlik ödeneği almak için; 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre;

- İşsizlik sigortası kapsamında bir işyerinde çalışırken çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlerden,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak kaydıyla son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde başvuruda bulunanlar yararlanabilir. Başvuruda gecikilmesi halinde geçen her gün için işsizlik ödeneğinden faydalanılamayacaktır.

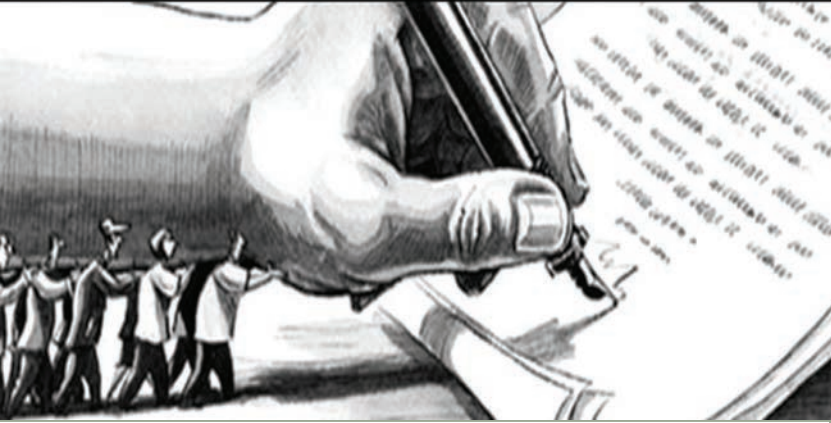
Bu şartların sağlanması halinde işsizlik ödeneğinden yararlanılmaktadır.

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki **son 120 gün içinde** prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

1. 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
2. 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
3. 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneğine hak kazanmaktadırlar.

HUKUK

1 YILDAN AZ SÜRE KALAN İHALELERDE YHK'DAN ÇIKAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İÇİN FİYAT FARKI ÖDENECEK



“Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik”te değişiklik yapıldı. Bir süreden beri özellikle TİS yetkisinin çıktığı tarih itibarıyla süresinin bitimine 1 yıldan az kalan ihalelerde kamu işveren sendikalarının toplu sözleşmelerine taraf olmaktan kaçınması sorun oluşturuyor, işçilerin toplu sözleşme süreci uzuyor ve toplu sözleşmeden doğan fark alacaklarının asıl işverence ödenmesi mümkün olmuyordu. Yapılan düzenleme ile sorun bir ölçüde çözülmüş oldu.

Yönetmelik değişikliği 13 Ekim’de Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Yapılan değişiklik;

1- Kamu işveren sendikalarının yetkilendirilmelerine rağmen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetki belgesinin verildiği tarih itibarıyla ihale sözleşmesinin bitimine bir yıldan az süre kaldığı gerekçesiyle kamu işveren sendikaları tarafından yürütülmeyen ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkı ödenecek.

2- Alt işverenlerce yetki belgesinin kendilerine tebliği tarihinden itibaren on günlük süre içinde yetkilendirme yapılmamasından dolayı kamu işveren sendikaları tarafından 22 Ocak 2015 tarihinden bu maddenin yürürlüğe girdiği 13 Ekim 2016 tarihine kadar reddedilen ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan veya bağlanacak toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkı ödenecek.

**T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi**

**ESAS NO: 2016/21099
KARAR NO: 2016/20929**

- **YENİ DÜZENLEMeye
GÖRE İHALE
KAPSAMINDA TİS YETKİSİ
VERİLMESİ HUKUKA
AYKIRI DEĞİLDİR.**
- **İHALE KAPSAMINDA
YETKİ 6356 SAYILI
YASANIN İSTİSNASIDIR.**

YARGITAY KARARI

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, davalı sendikanın müvekkiline ait işyerinde yasanın aradığı gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiğini, söz konusu tespitin hukuka aykırı olduğunu, müvekkilinin aynı işkolunda faaliyette bulunduğu başkaca işyerlerinin de bulunduğunu, işletme tespiti yapılması gerektiğini ileri sürerek 20.05.2015 tarih ve 9611 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı ve davalı Bakanlık temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenmiştir. "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013, s. 942). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Yetki" başlıklı 41. maddesinin birinci fıkrasına göre "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup, kamu düzenine ilişkindir. (CANBOLAT, Talat: Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, sh.128; DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, sh.344) Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2013/15050 esas, 2013/15221 kararsayılı ilâmi). 6356 sayılı Kanun'un 41. ve devamı maddelerinde belirtilen usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinde taraflarca anlaşma sağlanması durumunda toplu iş sözleşmesi bağtlanacak, aksi halde ise arabuluculuk aşaması ve daha sonra ise grev aşaması gündeme gelecektir. Anayasanın 54. maddesinin üçüncü fıkrasında da, grev ve lokavtın yasaklanabileceği hallerin kanunla düzenleneceği belirtildikten sonra devam eden fıkra da, grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüleceği ifade edilmiştir. Hukukumuzda, yukarıda belirtilen düzenlemeler doğrultusunda, toplu görüşme süreci işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren arasında yürütülecek ise de, kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet alımı yolu ile faaliyet gösteren alt işveren işyerleri yönünden kısmen ayrıkçı düzenlemeler öngörülmüştür.

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun sekizinci maddesine 11.09.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun ile eklenen fıkra göre "4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlerde, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde tanımlanan asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından münhasıran bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri; alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülür ve sonuçlandırılır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu fıkra göre sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemez, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası esas alınarak asıl işveren sıfatından dolayı ücret farkına hükmedilemez ve asıl işveren sıfatıyla sorumluluk yüklenemez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin esas ve usuller, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Maliye Bakanlığınca belirlenir."

Madde doğrultusunda düzenlenen ve 22.01.2015 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan "Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik" ile de uygulamanın esasları ayrıntılı olarak tanzim edilmiştir. Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazları değerlendirilmedi;

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

HUKUK

2- İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 15.05.2015 tarih ve 9611 sayılı yetki tespit kararıyla, davalı sendikanın, davacıya ait işyerinde 6356 sayılı Kanun'un öngördüğü gerekli çoğunluğu sağladığı belirlenmiştir. Dosya içeriği ve yetki tespiti işlem dosyasından, tespit konusu işyerinin, davacının Çankaya Belediyesinde hizmet alımı yoluyla ve alt işveren sıfatıyla faaliyet gösterdiği alt işveren işyeri olduğu anlaşılmaktadır. Bu anlamda olmak üzere, somut olayda, toplu görüşme sürecinde 6356 sayılı Kanun ile birlikte yukarıda belirtilen 4735 sayılı Kanun'un sekizinci maddesinin uygulanması gereklidir. 6552 sayılı Kanun ile getirilen sisteme göre asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmelerinin, alt işverenin yetkilendirmesi kaydıyla kamu işveren sendikalarından birisi tarafından yürütülerek sonuçlandırılması öngörülmüştür. Kanunun gerekçesinde de, düzenlemenin amacının, belirtilen alt işveren işçilerinin de diğer işçiler gibi, Anayasada yer verilen sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğunun açık olduğu, ancak ihale mevzuatının mevcut düzenlemelerinin, uygulamada söz konusu işçilerin Anayasal haklarını kullanmasını engellediğini, son yıllarda bu işçilerin söz konusu haklarını kullanmaya başladıklarını, alt işveren yahut idare ile toplu iş sözleşmesi imzaladıkları, ancak toplu iş sözleşmesi sebebiyle elde edilen ücret ve sosyal haklarının kamu ihale mevzuatındaki hükümler sebebiyle akim kaldığının görüldüğü ve bu gerekçelerle alt işveren işçilerinin toplu sözleşme hakkının temini olduğu hususu ifade edilmiştir. Nitekim uygulamada da, alt işveren tarafından toplu iş sözleşmesi bağitlansa dahi, hizmet alım sözleşmeleri ve kamu ihale mevzuatı sebebiyle, idarece fiyat farkının temini söz konusu olamadığından, işçilerin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının akim kaldığı müsaade edilmektedir. Bu itibarla, belirtilen aksaklıkların giderilmesi amacıyla, kamu işveren sendikasının, üyelik ilişkisi bulunmayan alt işvereni temsilen toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olması 6356 sayılı Kanun ile öngörülen sisteme getirilen önemli bir istisnadır (BAŞBUĞ, Aydın: "Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi", İş ve Hayat, Yıl 2 Sayı 3, s.126). Diğer taraftan 6552 sayılı Kanun ile öngörülen düzenlemeler ve istisnai sistemin getirdiği yeni hukuki durum karşısında, kamu kurum ve kuruluşları ile alt işverenler arasında bağitlanan her hizmet alım sözleşmesinin farklı alt işveren işyeri olarak kabul edilmesi ve her birinin ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi konusu olması gerekmektedir (BAŞBUĞ, s.126). Zira, 6552 sayılı Kanun ile öngörülen sistem ile idarece fiyat farkının karşılanabilmesi ve işçilerin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının akim kalmaması için, farklı şartlarda bağitlanan, süreleri dahi örtüşmeyen hizmet alım sözleşmelerinin ve farklı ihale şartlarının gözetilerek ayrı işyeri toplu iş sözleşmeleri bağitlanması bir zorunluluktur. Aksi halde, farklı ihale Şartları ve hizmet alım sözleşmelerinin, tek bir işletme toplu iş sözleşmesi konusu yapılması, sistemi yeniden islemez hale getirecek ve bu durum da işçilerin mağduriyetine sebebiyet verecektir. Bu itibarla, yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı şekilde, işletme toplu iş sözleşmesine dair hüküm Dairemizce de emredici ve kamu düzenine ilişkin kabul edilse de, 6552 sayılı Kanun ile getirilen istisnai düzenlemeler karşısında, kamu kurum ve kuruluşları ile alt işverenler arasında bağitlanan her hizmet alım sözleşmesinin ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi konusu olması gerektiği tartışmasızdır. Açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, somut olayda işyeri toplu iş sözleşmesi bağitlanması gerektiğinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit isabetlidir. Bu cümleden olarak, mahkeme kararı sonucu itibarıyla doğru olduğundan, açıklanan ilave gerekçe ile davacının temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir. Bununla birlikte, somut olayda, yargılamada kendisini vekille temsil ettiren davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı lehine vekalet ücretine hükmedilmemesi hatalı ise de, bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca halen yürürlükte olan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 438/7. maddesi uyarınca hükmün aşağıdaki şekilde düzeltilerek onanmasına karar vermek gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararda, hüküm fıkrasının dördüncü bendinde yer alan "Davalı sendika vekili için takdir olunan 1.500,00 TL avukatlık ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine" rakam ve sözcüklerinin hükümden çıkarılarak yerine "Yargılamada kendisini vekille temsil ettiren davalılar lehine takdir edilen 1.500,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine" rakam ve sözcüklerinin eklenmesine ve hükmün bu şekilde DÜZELTİLEREK ONANMASINA, 26.09.2016 gününde oy birliğiyle karar verildi.

TOPLU SÖZLEŞMELER

YÜKSEK HAKEM KURULU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİ NASIL BAĞITLIYOR?

Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan alt işveren toplu iş sözleşmelerindeki sosyal haklar

- **İhbar süreleri**
(3-5-7-9 hafta)
- **Kıdem tazminatı**
(35 gün-40 gün)
- **Gece çalışması ücreti**
% 10 zamlı
- **Fazla çalışma ücreti**
% 60 zamlı
- **Yıllık izin süreleri**
16-22-28 gün
- **İkramiye**
(toplam 10 günlük)
- **Çocuk yardımı.**
Her çocuk için 25-TL
(3 çocuğa kadar)
- **Yol yardımı:**
Mevcut uygulama devam eder (ihale şartnamesine göre)
- **Yemek yardımı:** Mevcut uygulama devam eder, yoksa her gün için 5-TL
- **Öğrenim yardımı:**
(100-110-120-140-TL)
- **Bayram yardımı**
(75'er TL)
- **Yakacak yardımı/ Sosyal Yardım**
(30 TL her ay)
- **İş Riski-sorumluluk**
(şoför, operatör vb. günlük 2-TL, hastanede buluşıcı hastalık ortamında çalışanlara 2-TL)

İstanbul Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği'nde Çalışan İşçilerin İlk Toplu İş Sözleşmesi Sevinci

İstanbul Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği alt işvereni Genç Ufuklar Şti.'de çalışan üyelerimiz ilk toplu sözleşmelerine kavuştular. Yaklaşık 350 işçinin yararlanacağı toplu sözleşme ile işçi ücretlerine 2016 yılı için %1 oranında, 2017 ve 2018 yılları için ise altışar aylık %4 oranında artış sağlandı. Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan toplu sözleşme 32 ay yürürlükte kalacak.

Dicle Üniversitesi Hastanesi İşçileri İlk Toplu İş Sözleşmelerine Kavuştu

Diyarbakır Dicle Üniversitesi Hastanesi alt işverenliği Turkuaz A.Ş.'de çalışan üyelerimiz Sendikamız sayesinde ilk toplu sözleşmelerine kavuştular. Bine yakın işçinin yararlandığı toplu iş sözleşme Yüksek Hakem Kurulu'nun 06 Ekim 2016 tarihli kararı ile yürürlüğe girmiş oldu.

Toplu sözleşme 1 Mart 2016 - 30 Eylül 2017 tarihleri arasında yürürlükte kalacak. Toplu sözleşme ile işçi ücretlerine 2016 yılı için %1, 2017 yılı için ise altışar aylık %4 oranında artış sağlandı.

Ege Üniversitesi'nde İlk Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı

Sendikamız ile Ege Üniversitesi taşeron firma İ.S.A.D-HAKTOK bünyesinde çalışan işçileri kapsayan toplu iş sözleşmesi imzalandı. İmzalanan toplu sözleşme 320'si kadının olmak üzere toplam 530 işçiyi kapsıyor.



Sendikamızla Kamu İşverenleri Sendikası arasında yürütülen görüşmelerden sonuç alınamaması üzerine sözleşme, Yüksek Hakem Kurulu'nda bağitlandı.

1 Nisan 2016 ile 31 Aralık 2017 tarihleri arasında geçerli olacak toplu iş sözleşmesi için YHK, 31 Aralık 2016'ye kadar olan sürede ücretlere yüzde 1 zam verdi. Zam oranı 2017'nin ilk altı ayı için ise asgari ücret fiyat farkları hariç %4, ikinci altı ay için de %4 olarak belirlendi. Ayrıca yıllardır yemek hizmeti ya da ödemesi hakkı olmayan işçilere sözleşme ile günde bir öğün yemek yeme hakkı, yemek verilmediği takdirde 6 lira günlük yemek ücreti ödenmesi kararlaştırıldı.

Sendikamız İzmir 7 No'lu Şube toplu iş sözleşmesinin bağitlanma süreci ve getirilerine ilişkin işçileri bilgilendirmek üzere kampüs içerisinde bir toplantı düzenledi. Toplantıya İzmir 7 Nolu Şube Başkanımız Kemal Köroğlu ve şube yöneticilerinin yanı sıra Sendikamız Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı da katıldı.

TOPLU SÖZLEŞMELER

Sur Belediyesi Taşeron Şirketi Toplu İş Sözleşmesinde İşçilere Asgari Ücretin %24 - % 115 Fazlası Ücret

Sendikamız ile Sur Belediyesi alt işvereni Güney Park Gıda Petrol Temizlik Nakliyat Turizm Sanayi ve Tic. Ltd. Şti. arasında 191 işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesi 11 Kasım 2016 tarihinde 30 aylık olarak imzalandı.



İmzalanan sözleşmeye göre: Temizlik işçilerinin vasıflarına göre asgari ücretin % 24-%75 fazlası; Park, Bahçe, Yeşil Alan Bakımı işçilerinin vasıflarına göre asgari ücretin %24-75 fazlası, Destek Hizmeti işçilerinin vasıflarına göre asgari ücretin %24-%75 fazlası, Fen İşleri işçilerinin vasıflarına göre asgari ücretin %24-%75 fazlası; Kültür İşleri işçilerinin vasıflarına göre asgari ücretin %37-%79 fazlası; Yardımcı Zabıta Personeline vasıflarına göre asgari ücretin %37-%54 fazlası; Kadın ve Aile Hizmet Birimi işçilerine vasıflarına göre asgari ücretin %24-%87 fazlası; Sosyal Hizmetler Müdürlüğü, Mal Hizmetleri Müdürlüğü, İmar ve Şehircilik Müdürlüğü çalışanlarının vasıflarına göre asgari ücretin %24-%155 fazlası olarak ücretlendirilmesi sağlandı.

Toplu Sözleşme, Diyarbakır 2 Nolu Şube Başkanı Selvi Ok ve Şirketi Temsilen Mesut Süleymenoğlu tarafından imzalanmıştır.

Kayapınar Belediyesi Toplu Sözleşmesinde İşçilere Her Ay 353 TL Sosyal Paket Yardımı

Sendikamız ile Kayapınar Belediyesi arasında 6 Eylül 2016 tarihinde iki yıl olarak imzalanan toplu sözleşmeye göre işçilerin günlük ücretlerine birinci yıl için % 7, ikinci yıl için % 8 ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeye göre işçilere; yakacak yardımı olarak her ay net 147 TL, sosyal paket yardımı olarak her ay net 353 TL, Ramazan ve Kurban Bayramlarında net 412 TL, işçi çocukları için öğrenim yardımı tahsil durumlarına göre her yıl olarak net 147 TL- 177 TL- 883 TL, her yıl 1 Mayıs ödemesi net 588 TL, işçilerin mezun oldukları yüksek okul ve fakültelerine göre her yıl 8-16 yevmiye tutarında yardım ve yılda dört kez ikramiye verilmesine karar verildi.

Sözleşmede yer alan Aile Sorumluluğu maddesine göre, işçinin eşine ve çocuklarına karşı sorumluluğunu yerine getirmemesi ve şiddet uygulaması durumunda, eşi ve çocuklarının başvurusu üzerine Belediye ve Sendika yetkililerinin tespiti sonucu aylık maaşının %50'sinin maruz kalan aile fertlerine verilmesi de yer aldı.

Altınbaşak Belediyesi Toplu Sözleşmesinde İşçilere 115 TL Günlük Ücret

Sendikamız ile Altınbaşak Belediyesi arasında 10 Kasım 2016 tarihinde bir yıl olarak imzalanan toplu sözleşmeye göre işçilere, günlük ücret 115TL, yakacak yardımı olarak her ay 50 TL, sorumluluk zammı olarak her ay 45 TL - 150 TL, yemek ücreti olarak her gün 4.50 TL, Ramazan Bayramından 1 hafta önce 70 TL, Kurban Bayramından 1 hafta önce 70 TL bayram yardımı ve ayrıca işçilere Muharrem ayında 100 TL Aşure yardımı yapılmasına karar verildi.

Sözleşmede yıllık ücretli izine ayrılacak işçilere, 250 TL izin yardımı yapılması da sağlandı.

Toplu sözleşme, Tunceli Şube Sekreteri Şükran Yılmaz ile Altınbaşak Belediyesi Başkanı Haydar Polat tarafından imzalandı.

Dicle Belediyesi Toplu Sözleşmesinde İşçilere Her Ay 232 TL Sorumluluk Zammı

Sendikamız ile Dicle Belediyesi arasında 31 Ekim 2016 tarihinde iki yıl olarak imzalanan toplu sözleşmeye göre işçilerin birinci yıl ve ikinci yıl günlük ücretlerine % 12 ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeye göre işçilere; sorumluluk zammı olarak her ay net 232 TL, her ay ücretleriyle birlikte ödenmek üzere net 232 TL süt yardımı, her ay net 194. TL yemek yardımı, birleştirilmiş sosyal yardım adı altında işverence her ay net 577 TL, 1 Mayıs ödemesi olarak 213 TL, işçi çocukları için tahsil gördükleri öğrenim durumlarına göre yılda bir kez olarak 502 TL- 521 TL ile ayrıca yılda 4 ikramiye ve her kıdem yılı için 80 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesine karar verildi.

Sözleşmeye eklenen bir madde ile aile içi şiddete başvurduğu belirlenen işçinin maaşının tamamının eşine ödenmesi kararlaştırıldı.

Toplu sözleşme Diyarbakır 1 No'lu Şube Başkanı Zeynep Demir Akçer ile Dicle Belediyesi Başkanı Abdülsemet Bilgin tarafından imzalandı.

Çeşme Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi İmzaladık

Sendikamız ile Çeşme Belediyesi arasında 3 Kasım 2016 tarihinde bir yıl olarak imzalanan toplu iş sözleşmesine göre işçilerin günlük ücretleri %11 oranında arttı.

Sözleşmeye göre işçilere; zihinsel özürlü çocuğu olan işçiye her ay 198 TL, yakacak yardımı olarak her ay 35 TL, giyim yardımı olarak her ay 25 TL, her yıl dört ikramiye, her gün için 5 TL yemek yardımı ödenmesine karar verildi.

Sözleşmeyle ayrıca işçilere; her kıdem yılı için 65 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı, yılda bir kez olmak üzere giyim yardımı olarak 500 TL, tahsil durumlarına göre işçi çocukları için yılda bir kez olarak 165 TL, 187 TL, 247,50 TL ödenmesi kararlaştırıldı. Sözleşmeye konulan ek maddeyle de, aile içi şiddete başvurduğu belirlenen işçinin maaşının tüm sosyal alacakları dahil, 6 ay boyunca eşine ödenmesi yer aldı.

Sendikamız İzmir 4 No'lu Şube Başkanı Şükret Sevgener ve Çeşme Belediye Başkanı Muhittin Dalgıç tarafından imzalanan toplu sözleşme şube ve belediye yöneticileri de bulundu.



Erfelek Belediyesi Toplu Sözleşmesinde İşçilere Her Ay 192 TL- 305 TL Giyim Yardımı



Sendikamız Samsun Şube ile Erfelek Belediyesi arasında 14 Kasım 2016 tarihinde üç yıl olarak imzalanan toplu sözleşmeye göre işçilerin günlük ücretleri; Birinci yıl 88 TL- 94 TL, ikinci yıl 98 TL- 104 TL, üçüncü yıl 108 TL- 114 TL olarak belirlendi.

Sözleşmede işçilere; her ay 140 TL- 190 TL sorumluluk zammı, her ay yakacak yardımı olarak 105 TL, her ay 192 TL- 305 TL giyecek yardımı, her ay 105 TL birleştirilmiş sosyal yardım, yılda bir kez olmak üzere işçilerin öğrenim gören çocuklarının tahsil durumlarına göre 350 TL- 520 TL- 1.125 TL öğrenim yardımı, ücretsiz yemek, yılda 4 ikramiye ve 1 Mayıs ödeneği olarak 235 TL ödeme yapılması kabul edildi.

Toplu sözleşme, Samsun Şube Başkanı Fahrettin Çankaya ile Erfelek Belediyesi Başkanı Muzaffer Şimşek tarafından imzalandı.

Kınık Belediyesi Toplu Sözleşmesinde İşçilere Her Ay toplam 360 TL Yakacak ve Yemek Yardımı



Sendikamız ile Kınık Belediyesi arasında 26 Ekim 2016 tarihinde iki yıl olarak imzalanan toplu sözleşmeye göre işçilere, birinci yıl ve ikinci yıl için % 3 ücret zammı yapıldı. Sözleşmede işçilere; her ay ödenmek üzere net 180 TL yakacak yardımı, net 180.00 TL yemek yardımı, vasıflı işçilere her ay net 200 TL sorumluluk zammı, 2 ve 4 yıllık üniversite mezunlarına her ay net 200 TL, giyecek yardımı olarak her yıl net 200 TL, öğrenim gören işçi çocukları için tahsil durumlarına göre her yıl net 200 TL- 250 TL- 300 TL öğrenim yardımı ve Ramazan ve Kurban Bayramları için ise her yıl net 150 TL bayram yardımı verilmesi karara bağlandı.

Toplu sözleşme, Samsun Şube Başkanı Fahrettin Çankaya ile Kınık Belediyesi Başkanı Hacı Yusuf Geçene tarafından imzalandı.

DOSYA

Haklarımızı Biliyoruz, Anayasaya, Yasalara, Uluslararası Sözleşmelere Uyun!

Sermayenin ve iktidarın hedefi aynı; Güvencesizlik, kolay işten çıkarma, düşük ücret, uzun çalışma saatleri, sendikasılaştırma. Güvenceli, kadrolu, sendikalı çalışma hakkımızı savunmaktan vazgeçmeyeceğiz!

* **Kıdem tazminatı fona devre-dilemez;** iş güvencemizdir, kazanılmış hakkımızdır. Kıdem tazminatını fona devretmek; işçi ile işveren arasındaki ilişkiyi ortadan kaldırmak, işten çıkarmaları kolaylaştırmak demektir.

* **Tüm taşeron şirket işçilerine kadro mücadelemiz daha da güçlü sürecektir;** kadro sözü verdiler yerine getirmediler, sonra kazanılmış haklarımızı dahi elimizden alacak "özel sözleşmeli personel" önerisini sundular, taleplerimizi tümünden rafa kaldırdılar.

* **Kıralık işçiliğe hayır dedik, köleliğe geçit vermeyeceğiz;** özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan bu istihdam biçimi, işçi sınıfı için daha büyük güvencesizlik yaratacaktır.

* **Zorunlu Bireysel Emeklilik Fonu (BES) uygulamasına son verilmelidir;** bu uygulamanın amacı kamusal emeklilik sistemini parçalamaktır. Yapılması gereken ise kamusal emeklilik sistemini savunmak ve güçlendirmektir.

* **Sendikamız gücümüz, gücümüz örgütlülüğümüzdür;** iktidar sendikalarının ve sermayenin karşısında mücadele veren sendikamız, işçi sınıfına yönelik saldırılar karşısında en büyük direncimiz ve umudumuzdur. Bu umudu her şeye rağmen büyütmek mücadele tarihimizin önümüze koyduğu onurlu bir görevdir.

217

Emek ve Demo

OHAL'de sendikal haklarımız

saldırı altında. 21 Temmuz OHAL ilanından bu yana 19 sendika kapatılmış, birçok sendikanın grev, eylem ve etkinlikleri OHAL gerekçesiyle Anayasa'ya aykırı bir biçimde durdurulmuş, toplu sözleşme hakkı ve iş güvencesine saldırılmıştır. Oysaki OHAL sürecinde sendikal hakların sınırlandırılması ya da durdurulması için OHAL ilanını gerektiren sebepler bulunmalıdır. 12 Eylül Darbesi'nin ardından dahi sendikalar kapatılmamış, yalnızca faaliyetleri durdurulmuşken, OHAL sürecinde bu yetki keyfi bir biçimde kullanılmıştır.

* **OHAL grev yasağı anlamına gelmez.** Grev uygulamaları OHAL ilanına yol açan sebeplerle ilgili olmadığı sürece engellenemez.

* **OHAL döneminde de Türkiye'nin taraf olduğu bütün uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve sendikal yasaların sağladığı haklar kullanılmaya devam edilmelidir.** Haklarımıza sahip çıkacağız!

* **Toplu iş sözleşmeleri OHAL uygulamasından etkilenmemelidir.** OHAL nedeniyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinde hak kaybını ya da müdahalesini kabul etmiyoruz!

* OHAL sürecinde yaşanan kitlesel ihraç ve işten çıkarmalara karşı iş güvencemizi savunmaya devam edeceğiz!

* **OHAL süreci sendikal hakların yok sayılması anlamına gelmez.** Sendikal haklar, diğer tüm demokratik haklar ile bir bütündür. Sendikal haklar ancak demokrasi koşullarında kullanılabilir. Emek ve demokrasi mücadelemize devam edeceğiz!

Kıdem tazminatı, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda değişiklik, zorunlu bireysel emeklilik sistemi, asgari ücret tartışmaları 2017'de emekçilerin gündemini belirleyecek.

Üyelerimizin, yöneticileri görevden alınan belediyelerce (kayyum) ya da KHK'lar aracılığıyla işten çıkarılmasına karşı mücadele sürecektir.

KESK'in ihraç edilen üyelerine ve en temel olarak iş güvencesine yönelik yürüttüğü mücadele de emek mücadelesi açısından önemli bir kazanım olacaktır.

2017 yılı 150 bin metal işçisini ilgilendiren MESS grup toplu iş sözleşmesi olmak üzere, birçok iş kolunda sözleşme görüşmelerinin başlayacağı bir yıl olacaktır. Metal işçilerinin direnci sınıf mücadelesine katkı sunacaktır.

Avrupa'nın pek çok yerinde hükümetlerin krizle mücadelede hayata geçirmeye çalıştığı işçi aleyhine yasal düzenlemelere karşı mücadeleler ve kadın işçilerin eşit işe eşit ücret eylemleri ülke ülke yayılarak kitleselleşmektedir.



Demokrasi Mücadelesinin Yılı Olsun!

Dünyanın her yerinde emekçilerin "krizin bedelini ödemiyoruz" mücadelesinin 2017'de daha geniş bir tabana yayılacak gibidir.

Tarih elbette ki yalnızca sömürenlerin ve egemenlerin istekleri doğrultusunda ilerlemez. Bir sınıflar savaşının seyriyle oluşan tarihte her koşulda ve her yerde direnenler hep vardır, var olacaktır. Türkiye işçi sınıfının onurlu mücadelesi sonucu kurulmuş DİSK ve sendikamız kurulduğu günden bu yana geçtiği tarihsel dönemlerin hepsinde ayakta kalmış ve onurlu bir duruş sergilemiştir.

Kapitalist kriz dönemleri, bir yandan savaşları, faşizmin yükselmesini, ekonomik ve siyasi krizleri ve artan sömürüyü barındırırken diğer yandan işçi ve kitle hareketli olanağını da barındırır. 2017 de emek adına çetin, fakat aynı zamanda işçi sınıfının sermaye karşısında birleşerek üretimden gelen gücünü kullanacağı zaferle geçebilecek bir yıldır. Tarihin bize biçtiği misyon geleceği ellerimizle kurmaktır! Çünkü "Tarihin en güzel yerinde/ son sözü hep direnenler söyler!"



Sosyal güvenlik herkes için temel bir haktır. Dünyada ve ülkemizde kamusal sosyal güvenlik sistemi uygulamaları herkes için kapsayıcı olma özelliğinden uzaklaşmış, liberal ekonomi politikaları sonucu haklar kısıtlanmış ve bazı haklar da ortadan kaldırılmıştır. Bununla birlikte sosyal güvenliğin özelleştirilmesi için düzenlemeler yapılmaktadır.

•Zorunlu bireysel emeklilik sistemi kamusal emekliliğin özelleştirilmesi ve devlet tarafından sağlanması gereken emeklilik hakkının özel şirketlerce sağlanmasıdır. **Özelleştirmelere karşı kamusal emeklilik sisteminin güçlendirilmesi ve sürdürülmesi için mücadele edeceğiz.**

•Sağlık sisteminin özelleştirilmeye başlamasıyla herkes için nitelikli sağlık hizmeti hakkı engellenmiş, parası olanın sağlık hizmetlerine ulaşabildiği bir sistem ortaya çıkmıştır. **Herkesin nitelikli sağlık hizmetine ulaşabilmesi için mücadele edeceğiz.**

•İşçilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmemesi için gereken tüm önlemleri alıracak, **işçi sağlığı ve iş güvenliği için mücadelemizi sürdüreceğiz.**

Kamusal sosyal güvenlik hakkı işçilerin gelecek güvencesidir, **işçilerin geleceğini özelleştirmeyeceğiz.**

Bireysel Emeklilik Sistemi Şili’de Neden Protesto Ediliyor?



Şili’de eski diktatör General Pinochet döneminde uygulamaya koyulan bireysel emeklilik sistemi nedeniyle ülkede emeklilik maaşları olması gerekenin altında. Bireysel emeklilik sistemi yüzünden yaklaşık 10 milyon kişi asgari ücretten daha düşük emekli maaşı alıyor. Bu uygulamanın son bulması için ülkede yaklaşık 75 bin kişi protesto gösterilerine katıldı.



EĞİTİM

PSI “Güvencesizlerin Örgütlenmesi ve Sosyal Medya Çalıştayı”na Katıldık

İçinde Sendikamızın da olduğu, Türkiye’deki PSI (Kamu Hizmetleri Enternasyonalı) üyesi 10 sendikanın katılımı ile 9-10 Kasım tarihlerinde Ankara/Kızılcahamam’da bir çalıştay gerçekleştirildi. Çalıştay genel olarak güvencesizlerin örgütlenmesi konusunda kampanyalar oluşturma süreçlerine odaklandı. Bu çerçevede emek gündemini belirleyen çeşitli konular üzerinden sunumlar ve atölye çalışması gerçekleşti.

Özel sözleşmelilik, özel istihdam büroları, kıdem tazminatının fona devri konusundaki oturumda Sendikamız Eğitim Daire Müdürü Faruk Özdemir sunum yaptı. Çalıştayı bir diğer başlığı “Bireysel emeklilik, bireysel sağlık sigortacılığı, 657 sayılı yasada yapılmak istenen dönüşüm, sosyal güvenlik sistemindeki dönüşüm”dü.

Çalıştayı son konu başlığı ise “İç güvenlik yasası, özel güvenlik görevlilerinin yetkilerinin artırılması, örgütlenme ve grev hakkına ilişkin tehditler” oldu. Çalıştay, PSI üyesi sendikalardan 17 uzman ve yöneticinin katılımı ile gerçekleştirildi. Çalıştaya Sendikamızdan Eğitim Daire Müdürü Faruk Özdemir ve Basın Uzmanı Çağdaş Küpeli katılmıştır.

Evde, İşte, Sokaktayız: Eşitiz, Her Yerdeyiz!

“Toplumda ve İşte Cinsiyet Eşitliği” eğitimi Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI) tarafından 15-17 Kasım 2016 tarihleri arasında Belçika’nın Gent şehrinde düzenlendi. Toplantıda erkek ve kadın arasındaki eşitlik ve eşitsizlikler, cinsiyet eşitliği ile ilgili kısa ve uzun dönemli çalışmalar ile işyeri, işkolu, sektör, ulusal ve AB düzeyinde neler yapılmalı başlıkları üzerine konuşuldu.

Eğitim programı Türkiye’den ve Avrupa’dan birçok sendikacının katılımı ile gerçekleşti. Toplantıya DİSK adına Sendikamızdan Araştırma Daire Müdürü Dr. Özgün Millioğulları Kaya ve Araştırma Uzmanı Mine Dilan Kıran katıldılar.

“Genç İşçiler Odağında Türkiye ve Avrupa Birliği’ndeki Sendikal Örgütler Arasında Sosyal Diyalog” Projesinin Gençlik Zirvesi Yapıldı

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından koordine edilen “Genç İşçiler Odağında Türkiye ve Avrupa Birliği’ndeki Sendikal Örgütler Arasında Sosyal Diyalog” Projesinin Gençlik Zirvesi 26-28 Ekim tarihleri arasında Antalya’da gerçekleştirildi.



Türkiye’den DİSK, TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ konfederasyonlarının katıldığı projeye Avrupa’dan ise Polonya, Fransa, İspanya ve Danimarka İşçi Sendikaları konfederasyonları katıldı. Gençlik Zirvesi’ne her konfederasyondan daha önce yapılan “Gençlik Toplantıları”na katılan 40 genç işçi katıldı. Konfederasyonumuz DİSK adına bu etkinliğe 40 kişi katılmış ve bunların 12’si Sendikamız üye ve uzmanlarından oluşmuştur.

Gençlik Zirvesi’nin ilk gününde konfederasyonumuz adına DİSK Genel Başkanı Kani Beko konuştu. Bunun yanı sıra ILO Türkiye Ofisi Direktörü Numan Özcan, T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Merkezi Finans ve İhale Birimi Başkan Vekili Emine Döğer, Proje Türkiye Koordinatörü Yücel Top, ETUC Kıdemli Danışmanı Patrick Itschert, AB Türkiye Delegasyonu Temsilcisi Michael Rupp da konuşmalarını gerçekleştirdi. İlk gün konuşmaların ardından ise her konfederasyondan birer temsilcinin katıldığı bir açık oturum düzenlendi. Açık oturumda konfederasyon temsilcileri ve salondan söz alan katılımcılar projenin ayaklarını oluşturan konularla ilgili görüşlerini tartıştı.

Gençlik Zirvesi’nin ikinci günü katılımcılar genç işçiler, genç kadınlar, göçmen işçiler, sendikal ve temel haklar gibi konular üzerinde yürütülen atölye çalışmalarında yer aldı. Projenin son günü olan 28 Ekim’de ise Projenin Stratejik Dokümanları sunuldu, ardından projenin değerlendirilmesi yapılarak kapanış yapıldı.

PSI “Güvencesiz Çalışan Kadınların Örgütlenmesi Çalıştayı” Yapıldı

PSI (Kamu Hizmetleri Enternasyonal)’in Türkiye’deki üye sendikalarının tümüne yapılan çağrı ile gerçekleştirilen “Güvencesiz Kadınların Örgütlenmesi Çalıştayı” 24 Aralık tarihinde Genel-İş, Dev-Sağlık-İş, Tümbel-Sen, BES, SES ve Hizmet-İş üye ve yöneticisi kadınların katılımı ile İstanbul’da gerçekleştirildi. Toplam 23 kişinin (2 sunumcu, 21 katılımcı) katıldığı Çalıştay iki oturum şeklinde ve tüm gün sürdü.

Çalıştayın ilk oturumunda SES Kadın Sekreteri Belkis Yurtsever “Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyetin İstihdama Yansıması ve Güvencesizlik” konularında bir sunum yaptı. Ardından 3 gruba ayrılan atölye çalışmasında “Kadın işçiler neden örgütlen(e)miyor?” sorusu etrafında tartışmalar yürütüldü ve sunuldu.



İkinci oturumda ise sendikamız Eğitim Daire uzmanı Pınar Abdal “Güvencesiz Kadınların Örgütlenmesi Önündeki Engeller, Olanaklar, Sendikalarda ve Direnişlerde Kadın İşçiler” başlığında bir sunum gerçekleştirdi. Atölye çalışmalarında ise “Güvencesiz kadınların örgütlenmesinde sendikaların stratejileri ve politikaları neler olmalıdır?” sorusu etrafında tartışmalar yürütüldü ve sunumlar yapıldı.



Atölye sonuçlarına göre ;

◆ Kadınlar Neden Sendikalı Olamıyor?

Atipik çalışma koşullarında ve küçük işletmelerde çalışan kadınlar en çok güvencesizlik, mobbing ve aile baskısı nedeniyle sendikalı olamıyor. Ancak kadınların örgütlenmesinin sendika hakkında bilgisi olmaması ve sendikaların ihtiyaçlarına cevap vermemesi nedenleri de var.

◆ Sendikalar Ne Yapmalı?

Yine atölye çalışmalarında çıkan sonuçlara göre kadınların sendikalarda örgütlenmesi için sendikaların muhakkak kadın işçilerin özgül sorunları olan cinsel taciz ve mobbing, bakım hizmetinin verilmesi ve kamusallaştırılması, eşit işe eşit ücret, kadın komisyonlarının oluşturulması, kadın işçilere özgü işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları üzerinde çalışmalar yürütmesi gereklidir.

İşçi Mektubu: Türkiye’de Kadın İşçi Olmak...



21. Yüzyıl Türkiye’sinde kadın olmak, kadın işçi olmak ve sendikalı kadın işçi olmak mücadele dolu yokuş yollardan geçmek demektir. Çünkü Türkiye gibi bir ülkede kadın olmak oldukça zor, kadın işçi olmak özellikle meşakkatlidir. Örgütlü, sendikalı kadın işçi olmak ise bu zorlukları omuzlamanın sorumluluğunu almaktır. Sermayenin özgür, emeğin tutsak olduğu bir dünyada; işçi kadın da tutsaktır. Oysaki işçi kadın emekçidir, çalışan, üreten ve yaratan kadındır.

Türkiye’de kadınların sendikalara üyeliği, her ne kadar dünya genelindeki gibi olsa da bazı dinamikler kadın işçilerin sendikalaşmanın daha da düşük olmasına neden oluyor. Burada geleneksel ve ataerkil öğretiler, toplumsal baskı, özgüven eksikliği, kadının kadınla dayanışma kuramaması, çalışma yaşamının çözülmemeyen temel sorunları, sendikalı olmanın mutlak hüsrana olacağı önyargısı, devlet politikasının sendikalaşmayı özgür ve özgün bırakmaması, sendikalı olursa bile mücadele edilip bedel verilmiş olsa bile başarı elde edilmemesinden dolayı oluşan umutsuzluk ve kaygı sendikalaşmanın, örgütlü olmanın zayıflatıcı etkileri arasında.

Türkiye’de emeğin ve emekçi kadınların sayamayacağımız kadar çok sorunu var. Bu yüzden yolumuz uzun, yokuş ve zorlu emekçi kadınlar olarak. Ama en nihayetinde özverili, kararlı kadınların ipi göğüsleyebileceği mücadele alanları olmalı sendikalar. Bütün kadın emekçilerin eşit bir dünyada, onurlarıyla ve minnet etmeden yaşamaları temennisi ve inancıyla herkesin yeni yılını kutlarım.

ARAŞTIRMA

TÜRKİYE'DE GELİR EŞİTSİZLİĞİ VE YOKSULLUK RAPORU

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi, ülkemizde insanların yaşam koşullarını derinden etkileyen gelir eşitsizliğini ve yoksulluğunu gözler önüne sermek amacıyla "Türkiye'de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk Raporu" hazırladı. Rapordan bazı önemli sonuçlar şöyledir:

TÜRKİYE'DE GELİR EŞİTSİZLİĞİ ARTIYOR. GELİR EŞİTSİZLİĞİNDE OECD ÜLKELERİ İÇERİSİNDE İLK SIRALARDAYIZ!

Gelir dağılımı, bir ülkede üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen toplam gelirin, aynı ülkede yaşayan insanlara çeşitli dağıtım mekanizmaları ile paylaştırılmasını ifade eder. Ülkemiz gelir dağılımı eşitliği konusunda olumsuz bir tablo sergilemektedir. OECD ülkeleri içerisinde gelir dağılımı eşitsizliğinin az olduğu ilk üç ülke; İzlanda, Norveç ve Danimarka'dır. Gelir dağılımında eşitsizliğin en fazla olduğu üç ülke ise; Şili, Amerika ve Türkiye'dir. 2015 yılında OECD'nin yayımladığı istatistiklere göre Türkiye'deki gelir dağılımı eşitsizliği artmıştır. 2013 yılında Türkiye'de 0.393 olan GİNi Katsayısı*, 2015 yılında 0,397'e yükselmiştir.

***GİNİ KATSAYISI** toplumdaki gelir adaletini gösterir. Buna göre katsayı "0" ise gelir eşitsizliği yoktur, "1" ise gelir eşitsizliği en üst seviyededir. Gini Katsayısı, 0-1 değerleri arasındadır.



TÜRKİYE'DE ZENGİNLER, YOKSULLARDAN 7,6 KAT DAHA FAZLA GELİR ELDE EDİYOR!

Türkiye'de gelir dağılımı eşitsizliğinin birçok nedeni vardır: Ekonomik istikrarsızlıklar, siyasi krizler, üretim faktörlerinin eşit dağıtılmaması, işgücü piyasasında yaşanan sorunlar, servetin adil dağıtılmaması. Nitekim TÜİK 2015 yılı Gelir ve Yaşam koşulları araştırması sonuçlarına göre Türkiye'de en zengin yüzde 20'lik kesim, en yoksul yüzde 20'den 7,6 kat daha fazla gelirden pay almaktadır. Yani en yüksek gelir grubunun toplam gelirden aldığı pay yüzde 46,5 iken, en yoksul kesimin toplam gelirden aldığı pay sadece yüzde 6,1'dir. Bu durum açıkça, toplumu oluşturan fertler arasında derin bir uçurum olduğunu göstermektedir.

TÜRKİYE'DE 11 MİLYON İNSAN YOKSUL!

Gelir adaletsizliğinin en önemli sonucu yoksulluktur. Dünya genelinde yarısı 18 yaş altındakiler olmak üzere 767 milyon insan derin yoksulluk içinde yaşamaktadır. Diğer bir yandan ise, yaklaşık 385 milyon çocuk da derin yoksulluk içindedir. Ülkemizde yoksulluk sınırı ise 6.246 TL'dir ve 11 milyon 219 bin kişi yoksulluk sınırının altındadır.

TOPLAM İSTİHDAM İÇERİSİNDE 2,5 MİLYON YOKSULLUK SINIRININ ALTINDA YAŞIYOR!

Ülkemizde toplam istihdam içerisinde yoksulluk oranı yüzde 9,4 ve 2 milyon 521 bin kişi yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Bu demek oluyor ki, toplam istihdam içerisindeki her 10 kişiden 1'i yoksuldu.



ARAŞTIRMA

ÇOCUK SAYISI ARTTIKÇA YOKSULLUK ORANI DA ARTIYOR!

Dört kişilik ailelerin gelir ve yoksulluk durumlarına baktığımızda durumun emekçiler açısından daha da kötüleştiğini görmekteyiz. Çünkü çocuk sayısı arttıkça yoksulluk oranı da artmaktadır. Tek çocuklu ailelerde yoksulluk oranı yüzde 8,6, iki çocuklu ailelerde yoksulluk oranı yüzde 15,1 iken, 3 ve daha fazla çocuğu olan ailelerde yoksulluk oranı yüzde 45,9 gibi oldukça yüksek bir düzeye çıkmaktadır.



TOPLUMUMUZUN YÜZDE 70'İ BORÇLANARAK HAYATLARINA DEVAM EDİYOR!

Gelir eşitsizliğinin ortaya çıkardığı sorunlar ve açlık veya yoksulluk sınırının altında elde edilen gelirler sonucu Türkiye'de yaşayanların yaklaşık yüzde 70'i hayatlarına borçlanarak devam ediyor. TÜİK verilerine göre 76 milyon 369 bin kişilik ülke nüfusunun yalnızca yüzde 32'sinin borcu bulunmazken, yüzde 68'i yani 51 milyon 930 bin 920 kişi borçlu yaşamaktadır. Bu borçlanma konut ve konut masrafları dışında kalan borçlanmadır.

GENEL DEĞERLENDİRME;

Türkiye'de gelir dağılımındaki eşitsizlikler, emekçilerin insanca yaşam ve çalışma koşullarını olumsuz etkilemektedir. İnsanlar yoksulluk sınırı altında, asgari yaşam düzeyinde, borçlanarak yaşamaktadır. Bu eşitsizliklerin giderilmesi için öncelikli talebimiz; sosyal devlet ilkesi gereği toplumu oluşturan tüm fertlere hiçbir ayırım gözetmeksizin eşit, özgür ve onurlu yaşam hakkı sağlanmasıdır. Diğer bir deyişle, gelir dağılımında adalet sağlanmalıdır.

Bu temel talep ile beraber;

1. Gelir dağılımı eşitsizliğinin ana kaynağı olan emek ve sermaye arasındaki eşitsizliğe neden olan birikim rejimi değişmeli; tüm ücretliler ürettikleri değer karşılığın eşit ve adil bir şekilde almalıdır.
2. İşçilerin özgür sendikalaşma hakkı ile sendikaların özgür toplu iş sözleşmesi yapma, greve çıkma ve örgütlenme özgürlüğü önündeki baskı ve engellemeler kaldırılmalıdır.
3. Kamusal bir hak olan sosyal güvenlik hakkı özelleştirilmemeli, eğitim, sağlık, barınma gibi haklardan herkes eşit şekilde faydalanmalıdır.

4. Emegün değerini düşüren kiralık işçilik, taşeronlaştırma gibi esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri durdurulmalı; tüm çalışanlar için tam istihdamın sağlandığı çalışma koşulları yaratılmalıdır.

5. Eşit nitelikteki işe eşit ücret verilmeli ve asgari ücret başta olmak üzere tüm ücretler yükseltilmelidir.

6. Vergi politikaları ve faizleri yeniden düzenlenmeli, vergi dilimlerinin belirlenmesinde ve vergi alma uygulamalarında adaletli bir sistem kurulmalıdır.

Kıdem Tazminatı Nedir? Fona Devredilirse Ne Olacak?

Emek Araştırma Kitapçıkları serisinin üçüncüsü olan "Kıdem Tazminatı Nedir? Fona Devredilirse Ne Olacak?" kitapçığında; dünyada ve ülkemizde kıdem tazminatının tarihçesi, ülke örneklerinden uygulamalar, iş güvencesi ve işsizlik sigortası kapsamında kıdem tazminatı ve kıdem tazminatının fona devredilmesi konuları işlenmiş ve kıdem tazminatının önemine vurgu yapıldı.

"Kıdem Tazminatı Nedir? Fona Devredilirse Ne Olacak?" kitapçığına ulaşmak için link: <http://www.genel-is.org.tr/kidem-tazminatı-nedir-fona-devredilirse-neolacak,2,13272#>. WEFdevmLTU



YAŞLILIK SİGORTASI-EMEKLİLİK

Yaşlılık sigortasının (emekliliğin) amacı, belirli bir yaşa gelmesi nedeniyle çalışma gücü azalan işçinin iş hayatından çekilerek çalışmadan yaşamını sürdürme ve dinlenme olanağı sağlamaktır. Uzun vadeli sigorta kollarındandır.

Yaşlılık sigortasından işçiye sağlanan haklar, yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır. Toptan ödeme yapılmasında aylık bağlanma koşullarını yerine getiremeyenler sigortalı oldukları işten ayrılmaları durumunda isterlerse ödemiş oldukları malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerini toptan ödeme olarak geri alabilirler.

Yaşlılık aylığı bağlanmasında 5510 sayılı kanundan önceki ve 5510 sayılı kanun dönemi vardır. Yaşlılık aylığı hesaplanmasında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan önceki dönem için, ilk defa 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olanlar, 08.09.1999 – 30.04.2008 arası sigortalı olanlar ve 30.04.2008 sonrası sigortalı olanlar için ayrı ayrı prim ve yaş düzenlemeleri yapıldığına dikkat edilmelidir.

Son düzenleme ile 30.4.2008 sonrası ilk defa sigortalı olanlar için, 5510 sayılı kanuna göre, 2037'e kadar emekli olmak için yaş sınırı kadınlarda 58, erkeklerde 60 olarak belirlenmiştir. 2037'den sonra her yıl kademeli olarak artırılarak 2048'den sonra kadın ve erkek için emekli olma yaşı 65 olarak sabitlenmiştir. İşçilerin emekli olması için doldurması gereken prim ödeme gün sayısı 7200'dür. Prim ödeme gün sayılarını dolduran işçiler için, prim ödeme gün sayılarının doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş şartları uygulanacaktır.



	Sigortalı Olma Durumu	Sigortalılık Süresi	Emeklilik için yaş sınırı	Emeklilik için doldurulması gereken prim günü
Kadın İşçi İçin	İlk defa 8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olanlar	20 yıl	56	5975 prim günü
Kadın İşçi İçin	8.9.1999 – 30.4.2008 arası sigortalı olanlar	20 yıl	58	7000 prim günü
Kadın İşçi İçin	30.4.2008 sonrası ilk defa sigortalı olanlar için	-	58	7200 prim günü
Erkek İşçi İçin	İlk defa 8.9.1999 tarihinden önce sigortalı olanlar	25	58	5975 prim günü
Erkek İşçi İçin	8.9.1999 – 30.4.2008 arası sigortalı olanlar	25	60	7000 prim günü
Erkek İşçi İçin	30.4.2008 sonrası ilk defa sigortalı olanlar için	-	60	7200 prim günü

5510 sayılı yasada yaşlılık aylığı bağlanmasında bazı düzenlemeler yapılmıştır, kadın için 58, erkek için 60 yaş ile 2036 yılından sonra kademeli yaş durumları için 65 yaşını geçmemek üzere 3 yıl eklenmesi durumunda, 5400 prim ödeme gün sayısı üzerinden de yaşlılık veya emekli aylığı bağlanabilecektir. Ancak, bu durumda 5400 prim ödeme gün sayısının, 30/4/2008 ile 31/12/2008 tarihleri arasında işe girenleri için prim ödeme gün sayısı 4600 ve 5400 günü geçmemek üzere, daha sonraki yıllarda işe girenler için her yıl 100'er gün eklenmek suretiyle kademeli olarak uygulanması öngörülmüştür.



Sigortalı ve kamu görevlisi olarak çalışmaya başlamadan önce malul sayılmayı gerektirecek hastalık veya özürlü bulunup, malullük aylığından yararlanamayan işçiler için;

15 yıl sigortalılık süresi ve 3960 gün prim ödeme gün sayısı bulunanlara da aylık bağlanacaktır. Ancak, 3960 prim ödeme gün sayısı hemen uygulanmayacak, 30/4/2008 ile 31/12/2008 tarihleri arasında çalışmaya başlayanlar için bu süre 3700 ve daha sonra her yıl için 100 gün artırılarak uygulanacaktır.

Çalışma gücü kayıp oranı % 60'ın altında olup, malullük sigortasından yararlanamayan işçiler için;

Çalışma kayıp gücü oranı % 50 ile % 59 arasında olanlar için 16 yıl sigortalılık süresi ve 4320 gün prim ödeme gün sayısı; çalışma gücü kayıp oranı % 40 ile % 49 arasında olanlar için de 18 yıl sigortalılık süresi ve 4680 gün prim ödeme gün sayısı şartlarını yerine getirenlere aylık bağlanabilecektir. Ancak, bu şartlar hemen geçerli olmayacak, Kanunun yürürlüğe girdiği yıldan başlanarak daha düşük prim ödeme gün sayılarından başlamak üzere kademeli olarak bu prim ödeme gün sayıları aranacaktır.

Çalışma Kayıp Gücü Oranlarına Göre Aylık Bağlanma Şartları

Çalışma kayıp gücü oranı	Sigortalılık süresi	Prim ödeme gün sayısı
% 50 ile % 59 arasında olanlar	16 yıl	4320 gün
% 40 ile % 49 arasında olanlar	18 yıl	4680 gün

Erken yaşlanmanın tespiti durumunda, 55 yaşını dolduran ve en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olan işçilere yaşlılık sigortasından aylık bağlanabilecektir.

Başkasının bakımına muhtaç malul çocuğu bulunan kadın işçiler için, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, toplam prim ödeme gün sayısına eklenecek ve eklenen süre kadar da yaş durumlarından indirim yapılacaktır.

Torba yasa ise madenciler için 1 Ekim 2008 tarihinden sonra sigortalı olanlarda yaş sınırı 55'ten 50'ye çekilmiştir.



DİSK'TEN HABERLER

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU DEĞİŞİYOR... YENİSİNDE NELER VAR?

14 Aralık 2016 tarihinde Adalet Bakanı, Adalet Bakanlığı bürokratları ile Yargıtay İş Hukuku Daireleri ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi başkan ve üyelerinin de katılımıyla toplanan Üçlü Danışma Kurulu'nda, "İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağı"nın değiştirilmiş son hali tekrar sunuldu.

Tasarının genel gerekçesinde iş davalarının ortalama görülme süresi, iş davalarının sayısal çokluğu gibi nedenler sıralanmış ve yargının iş yükünün hafifletilmesi, iş uyuşmazlıklarının daha kısa sürede çözülmesinin amaçlandığı belirtilmiştir. Bunun yolu olarak bireysel ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacakları ile işe iade taleplerinde dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun getirileceği ifade edilmiştir.

**Zorunlu Arabuluculuk: İşçilerin Haklarına Tırpan**

Arabuluculuk sistemi aslen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak işleyen arabuluculuğun gönüllülük temeli üzerine kurulmasındaki en önemli etken her iki tarafın da bu süreçte eşit haklara ve imkanlara sahip olduklarının kabulüdür. İşçi ile işverenin bu anlamda eşit olmadığı açıktır.

Arabuluculuk yolunda ne yazık ki işçilerin yargı yolu ile alacakları önemli ölçüde azalacaktır. Zaten arabulucunun işçiyi hakları ve alacağı miktar konusunda tarafsız olma zorunluluğu nedeniyle bilgilendirmesi de mümkün olmayacaktır.

Zorunlu arabuluculuk genel gerekçede ifade edildiğinin aksine hak arama özgürlüğünü engeller niteliktedir. Bununla işçilerin yargı yoluna başvurmaları engelleneceği gibi haklarının çok altında anlaşmalara razı edilerek hak kaybı yaşamalarına neden olunacaktır. Toplu iş hukukunun sendika genel kurulu gibi bazı davalarında Yargıtay yolu kapatılacaktır.

Tasarı taslağıyla, hak aramayı engelleyici bir şekilde, kıdem-ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ve yıllık izin alacağında zamanaşımı 2 yıla indirilmesi ciddi hak kayıplarına yol açacaktır.

Öngörülen zorunlu arabuluculuk düzenlemesi, Yargı erkinin özelleştirilmesidir.

Bu düzenleme, hukukun genel ilkelerine, İş Hukuku'nun işçiyi koruma ve gözetme ilkesine de aykırıdır.

İşçi örgütlerinin hukukunu ve toplu pazarlık hakkının kullanılmasını etkileyecek söz konusu düzenlemeler İş Hukuku'nun birikim, emek ve deneyim tarihini çöpe atacaktır.

DİSK TRAKYA'DA

DİSK Genel Başkanı Kani Beko, DİSK Genel Başkan Yardımcısı ve Sendikamız Genel Sekreteri Cafer Konca ve Trakya Şube Başkanı Salim Şen, Trakya'da bazı işyerlerini ve belediye başkanlarını ziyaret etti. Kırklareli Belediyesi'ni ziyaret eden heyet, Belediye Başkanı Mehmet Siyam Kesimoğlu ve DİSK üyesi işçilerle bir araya geldi. Çerkezköy Belediye Başkanı Vahap Akay'ı da ziyaret eden heyet belediye şantiyesinde üyelerimiz ile birlikte oldu. Daha sonra Tekirdağ Belediye Başkanı Kadir Albayrak ve Süleymanpaşa Belediye Başkanı Ekrem Eşkinat'ı ziyaret ettiler.



10 EKİM'İ UNUTMAYACAĞIZ!

DİSK, KESK, TMMOB ve TTB'nin 10 Ekim 2015'te düzenlediği "Emek, Barış ve Demokrasi" mitinginde 101 kişinin hayatını kaybettiği ve yüzlerce kişinin yaralandığı katliamın ilk duruşması 8 Kasım 2016 tarihinde Ankara 4'üncü Ağır Ceza Mahkemesi'nde yapıldı.



Duruşmaya katliamda yaşamını kaybedenlerin aileleri, patlamadan yaralı kurtulanlar, DİSK, KESK, TMMOB, TTB başkanları, BM İşkenceyi Önleme Komitesi temsilcisi, siyasi partilerden başkan ve milletvekilleri ile yurtdışından parlamenterler, gazeteciler ve hukukçular katıldı. Sendikamız Genel Başkanı Remzi Çalışkan ve Genel Yönetim Kurulu üyelerimiz de oradaydı.

Sendikamız bu katliamın davasını tüm sorumluları açığa çıkarılıp cezalandırılincaya kadar takip etmeye devam edecektir.

İşsizlik ve Güvencesizlik Kıskaçında Kadın Emeği Konferansı

DİSK Ege Bölge Temsilciliği, İzmir'de "İşsizlik ve Güvencesizlik Kıskaçında Kadın Emeği" konulu bir konferans düzenledi. Konferans öncesi



DİSK Kadın Komisyonu tarafından yapılan basın açıklamasında "Asgari ücret 2000TL net olsun, referandum yapılınsın" denildi.

Türkiye'de her on kadından yalnızca ikisinin çalışabildiğine dikkat çeken Doç. Dr. Melda Yaman Öztürk'ün sunumunun ardından Konferans forum bölümüyle devam etti. Forumda söz alan kadınlar, ortak bir örgütlenme ve mücadele çizgisi oluşturmak üzerine konuştu.

İşsizlik Artışı Durdurulamıyor

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü (DİSK-AR) Türkiye İstatistik Kurumu TÜİK'in 15 Kasım 2016 günü açıkladığı Ağustos 2016 dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarını değerlendirdi:

İşsizlikte patlama yaşanıyor. TÜİK tarafından açıklanan dar tanımlı (standart) işsizlik oranı bir önceki yılın Ağustos ayına göre 1,2 puan artarak yüzde 11,3'e yükseldi.

Dar tanımlı toplam işsiz sayısı bir önceki yılın Ağustos ayına göre 435 bin kişi artarak 3 milyon 493 bine yükseldi. İşsiz sayısı 2014 yılının Ağustos ayına göre ise 549 bin kişi arttı.

Ağustos 2015'te 6 milyon 18 bin olan geniş tanımlı işsiz sayısı Ağustos 2016'da 6,5 milyon oldu. Geniş tanımlı işsizlik oranı yüzde 20'ye yaklaştı.

Kadın işsizliğindeki artış ise daha vahim boyutlarda. Kadın işsizliği 2 puan, tarım dışı kadın işsizliği ise 2,3 puan arttı. En yüksek artış kadın işsizliğinde görüldü.

Ağustos 2016 döneminde genç (15-24 yaş arası) işsizliği 1,6 puan artarak yüzde 19,9'a yükseldi.

Tarımsal istihdamda 257 bin, imalat sanayiinde 53 bin kişilik bir azalma yaşandı.

DÜNYA EMEK HAREKETİ

Avrupa İşçileri Mücadelede

Fransa'da kadın işçiler eşit işe eşit ücret talebiyle iş bıraktı

7 Kasım günü Fransa'da çalışan kadınlar, erkeklerle aralarındaki ücret farkını protesto etmek için iş bıraktı, hem de yaratıcı bir fikirle: Saat 16.34'ten sonra erkeklerle karşılaştırıldığında "bedava" çalıştıkları için bu saati seçtiler.

Fransa'da kadınlar 2010 verilerine göre erkeklerden yüzde 15.1 daha düşük ücret alıyor. 2016 yılı Cinsiyetler Arası Ücret Eşitsizliği Küresel Endeksi'ne göre Fransa 144 ülke arasında cinsiyetler arası ücret farkının en az olduğu 17. ülke konumunda. Örneğin Türkiye bu listede 130. sırada, yani ücret eşitsizliğinin en fazla olduğu 15 ülke arasında.

Avrupa çelik işçileri endüstriyi korumak için sokakta

15 bin çelik işçisi 9 Kasım'da "Çeliksiz bir Avrupa'ya hayır" sloganıyla Brüksel sokaklarında yürüdü. Avrupa çelik endüstrisi 330 bin işçiye istihdam sağlıyor. Ancak son 7 yılda 80 bin istihdam kaybı yaşanan sektörün geleceği işçileri endişelendirmeye başladı. Bu nedenle Avrupa Birliği için çelik endüstrisinin önemini ve ucuz çelik ithalatının risklerini vurgulayan işçiler Avrupa Komisyonu'nu bu sektörü ve sektördeki istihdam koşullarını koruyup geliştirmeye çağırıyor.



İngiltere'nin en büyük sendikası BMW'de grev oylaması



İngiltere'de 1,42 milyon üyeye sahip Unite sendikası, yaptığı grev oylamasında 4 bini aşkın BMW otomotiv işçisinin yüzde 96'sından destek aldı. Sendika, işçilerin emekli aylıklarını büyük oranda düşürecek şirket planlarını durdurmayı amaçlıyor.

İngiltere'de Unite'lı işçilerin bir diğer grev süreci, bilgi teknolojileri sektörünün önde gelen şirketlerinden Fujitsu fabrikasında sürüyor. Üçüncü tur Fujitsu grevine 300 kadar işçi katıldı. 48 saatlik grevde ücretler, emeklilik ve iş güvencesinin yanı sıra kadın erkek arası ücret eşitsizliğine de dikkat çekildi.

Yunanistan Kamu Çalışanları 24 Saat Grevde!

Yunanistan'da son 5 yılda kamu çalışanlarının sayısı 370 bin kişi azaldı, çalışma koşulları kötüleşti, ücret kesintileri yaşandı.

Yunanistan Kamu Çalışanları Federasyonu (ADEDY) de 24 Kasım günü hükümetin kamuya yönelik ve işçilerin aleyhine hayata geçirmeyi planladığı politikaları protesto etmek için 24 saatlik bir greve çıktı. Sendikal hakları da zedeleyecek politikalar arasında asgari ücretin düşürülmesi de yer alıyor.



ADEDY'nin taleplerinden bazıları şunlar: * Kamu hizmetlerine yönelik vatandaşların ve toplumun ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran bir yatırım programı oluşturulması; * Eğitim, sağlık, sosyal hizmetler, kültür, kamu yönetimi, sosyal güvenlik gibi kamu hizmetlerinin herkese ulaşması ve ücretsiz olması; * İşçilere güvencesiz işler değil kadrolu ve tam güvenceli işler sağlanması; * Bireysel iş sözleşmelerinin terk edilmesi; * Toplu pazarlığın özgürce yapılabilmesi ve böylece hem geneli hem de sektörleri kapsayacak toplu sözleşmeler yapılabilmesi.

İşçi Haklarına Saldırmanın ve Yolsuzluğun Sonu

Güney Kore Cumhurbaşkanı'nın işçi haklarına saldırıları ile uzun süredir mücadele eden Güney Kore sendikaları 30 Kasım 2016 günü genel grev yaptı. Greve yaklaşık 220 bin sendika üyesi işçi katıldı. Kore'nin çeşitli şehirlerinde 60 bin kişi sokağa çıkarak adı yolsuzluğa da karışan Devlet Başkanını istifaya çağırdılar.

Güney Kore işçilerine büyük bir küresel destek de geldi. Uluslararası işçi dayanışmasının önemini bir kez daha ortaya koyan bu süreçte yüzlerce kişi 30 farklı ülkeden sosyal medya aracılığıyla dayanışma mesajı verirken 48 ülkeden 86 sendika Güney Kore Devlet Başkanına protesto mektubu yazdı.

Kasım ayında, Devlet Başkanı Park Geun-hye görev süresi dolmadan istifa edeceğini açıkladı. 9 Aralık'ta ise Güney Kore Parlamentosu 300'de 234 oy ile Devlet Başkanı'nın görevden alınması için sunulan önergeyi kabul etti. Güney Kore Devlet Başkanı işçilere, işçilerin sendikalarına yönelik uyguladığı baskıların, şiddetin ve yolsuzluğa karışmanın bedelini ağır ödüyor.



#KoreaGeneralStrike
FOR WORKERS' RIGHTS



Brezilya Sendikaları İş Durdurdu

Brezilya sendikaları ortak bir kararla 25 Kasım'da ulusal eylem günü gerçekleştirdi. Şirketlerde, fabrikalarda iş durdurdu. Sendikaların eylem gündeminde işçi hakları, emekli aylıkları, sağlık ve eğitime yatırım yapılması, kadın hakları, işyerinde ve toplumda kadına, yönelik şiddetle mücadele, ülkede istihdam yaratılması, yerli üretimin desteklenmesi konuları yer aldı.

Dünya İşçi Sınıfı

2016 Yılını Mücadele ile Geçirdi

2016 yılı Türkiye işçi sınıfı için olduğu kadar dünya işçi sınıfı için de zorlu ve mücadele dolu bir yıl oldu. Özellikle Avrupa'da süren ekonomik kriz işçi sınıfını etkiledi. Krizle mücadelede işçilerin başta ücretleri olmak üzere diğer haklarını ve çalışma koşullarını geri letmeye yönelik hükümetler işçilerin büyük direnişleriyle de karşı karşıya kaldılar.

Kamu hizmetleri sendikaları Avrupa'da kemer sıkma politikaları ile mücadele etti. Kamu hizmetlerine yatırımların artması ve kamu hizmetlerinin güçlendirilmesi talebini yıl boyunca dile getirdi.

Fransa, Belçika başta olmak üzere pek çok Avrupa ülkesinde işçiler çalışma yasalarına ilişkin hükümet reformlarına karşı mücadele etti, milyonlar sokağa çıktı.

Brezilya'nın iki büyük sendika merkezi sendikal mücadeleyi yükseltti. Binlerce işçinin işten atılması önlenildi. Bazı sektörlerde farklı konfederasyonlar birlikte mücadele etti, birbirlerini destekledi.

Dört yıldır güvencesizlikle edilen mücadele sonucunda 2016 yılında IndustriAll'un Hindistan, Filipinler ve Endonezya'daki üyeleri ortak eylem planları kabul ederek güvencesiz işçilerin örgütlenmesi için önemli adımlar attı.

İran'dan bir sendika ilk kez küresel sendika kuruluşu IndustriAll'a üye oldu.



Hindistan'da 100 milyonu aşkın işçinin katılımıyla dünyanın en büyük genel grevi gerçekleşti.

Kadınlar pek çok Avrupa ülkesinde çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan haklarını istedi.

Madrid'de binlerce kişinin sokağa çıkmasıyla greve çıktıkları için mahkum edilen 8 sendikacı 66 yıl hapis cezasından kurtuldu.

Slovenya Anayasası'nda suyu insan hakkı olarak kabul eden madde meclisten geçti. Ülkede su artık kar amacı gütmeyen kamusal bir hizmet olarak sağlanacak.

Şili'de Pinochet döneminde hayata geçirilen bireysel emeklilik sisteminin mağdurları kamusal emekliliği savunmak, özelleştirilen sigorta sistemini protesto etmek için pek çok kez sokaklara döküldü.

Çok büyük baskı gören Güney Kore işçilerinin mücadelesi yıl boyu sürdü. Güney Koreli işçilerin mücadelesine gelen ve sendikamızın da katkı sunduğu küresel destek, uluslararası işçi dayanışmasının en güzel örneklerinden biri oldu.

Ayrıca bu yıl dünya gündemi açısından iki önemli gelişme yaşandı. İngiltere'de yapılan referandumda İngiltere seçmeni yüzde 52 oranla Avrupa Birliği'nden ayrılma kararı aldı. Ayrılık müzakerelerinin iki yıl sürmesi bekleniyor. Bu yıl bir de Amerika'da yapılan seçim sonucunda Amerika'nın yeni devlet başkanı 70 yaşındaki ünlü işadamı ve Cumhuriyetçi Donald Trump oldu.

Hawking diyor ki: Paylaşmayı Öğrenmemizin Zamanı

Dünyaca ünlü İngiliz fizikçi, evrenbilimci, astronom, teorisyen ve yazar Prof. Dr. Stephen Hawking, 1 Aralık 2016 tarihinde The Guardian gazetesine yazdığı bir yazıda günümüz toplumunu değerlendirdi. Hawking'in yazısında hepimizi ilgilendiren konulara değiniliyor. Özet olarak şöyle:

Ekonomik eşitsizlikler giderek artıyor. İnsanların yaşam standartları kötüleşiyor, hatta hayatlarını kazanmak güç hale geliyor.

Teknolojinin gelişmesi, üretimin makineleşmesi işlerimizi elimizden alıyor, almaya devam edecek.

İşin geleceği: otomasyonun hakim olduğu bir çalışma yaşamı ve yalnızca yüksek düzeyde yaratıcı ve denetim rolünde az sayıda çalışan. Bu durum eşitsizlikleri daha da artıracak.

Sesinin duyulmadığını düşünen halklar öğüt dinlemiyor, yeni bir düzen arayışı başlıyor



Az sayıda insan çok yüksek gelir elde ediyor, yoksul halk zenginlerin yaşamına medyadan tanıklık ediyor

İnternetin sunduğu platformlar küçük bir grup insanın çok az kişi istihdam ederek çok büyük karlar elde etmesine olanak sağlıyor. Finans sektörü de aynı şekilde; az sayıda çalışan fakat çok yüksek karlar elde eden bir grup. Bu kaçınılmaz bir gelişme ancak toplumsal açıdan da yıkıcı etkileri var.

İnternet ve sosyal medyanın küresel olarak ulaştığı nokta, aynı zamanda, eşitsizliklerin boyutunu daha önce olmadığı kadar görünür hale getiriyor. Zenginlerin lüks içindeki yaşamına telefonu olan herkes tanıklık edebiliyor.

Yeni bir yaşam umuduyla göç edenler aradıklarını bulamıyor

Bunların sonucunda kırsaldaki yoksullar bir umutla büyük şehirlere göç ediyor. Daha iyi bir yaşam arayışındaki ekonomik göçmenlerin arasında katılıyorlar. Ulaştıkları ülkelerde de birtakım ekonomik ve altyapısal talepler oluşmasına neden oluyorlar.

Dünya liderleri bu işi başaramadı, artık sınırları kaldırmalı ve paylaşmayı öğrenmeliyiz

İnsanlık tarihi boyunca, hepimizin birlikte çalışmasına en çok ihtiyaç duyulan dönemdeyiz. Pek çok çevresel sorunla karşı karşıyayız. Artık duvar örmek yerine sınırların kaldırılmasına ihtiyaç var. Dünya liderleri başarısız olduklarını kabul etmeliler. Dünyanın kaynakları küçük bir kesimin elinde toplanmaya devam ediyor ancak artık paylaşmayı öğrenmemizin zamanı geldi.

Artık insanlar kendilerinin temsil edilmediğini düşünüyor. Britanya'nın Avrupa Birliği'nden ayrılması ve Amerikan halkının Donald Trump'ı başkan olarak seçmesi, siyasetçiler tarafından görmezden gelindiklerini düşünen halkın bir haykırışıydı. Elitlere karşı alınan bir tavırdı çünkü siyasetçiler, sendikacılar, sanatçılar, iş adamları Avrupa Birliği'nden çıkmaması yönünde tavsiye vermişti Britanya halkına. Ancak insanlar elitlerin uzmanların bu öğütlerini dinlemedi. Hawking bunu halkın yeni bir düzen arayışı olarak nitelendiriyor.

KADIN

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik Yürürlükte!

29 Ocak 2016 tarihinde 4857 Sayılı İş Kanunu 13. maddesine eklenen 5. fıkra ile aynı kanun 74. maddesinde düzenlenen analık izinlerinin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarih takip eden ay başına kadar ebeveynlerden birisine kısmi süreli çalışma talebinde bulunma hakkı verilmiştir.

8 Kasım 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelik ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.



Kısmi Süreli Çalışma Talep Etme Koşulları

- Analık izninin (doğumdan önce 8 doğumdan sonra 8 haftalık ücretli izin hakkı),
- Kadın işçiye birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz iznin,
- veya,
- Altı aya kadar ücretsiz izin hakkının, bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar işçi, herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

İşveren, işçinin talep etmesi halinde bu isteğini karşılamakla yükümlüdür, bu isteği gerekçe göstererek geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedemez. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır. Madde düzenlemesinde kadın veya erkek işçi ayrımı yapılmayarak, **çocuk bakımında kadın ve erkeğe bir ölçüde eşitlik sağlanmıştır.**

Kısmi süreli çalışmadan faydalanmak için bir diğer şart da ebeveynlerden ikisinin de çalışmasıdır. Yani, ebeveynlerden birisi çalışıp diğeri çalışmıyorsa kısmi süreli çalışma mümkün değildir. Ancak, **ebeveynlerden birinin çalışması halinde aşağıda belirtilen şartlar varsa yine de başvurulabilir:**

- Anne ya da babadan birinin sürekli bakım ve tedavi gerektiren bir hastalığının olması ve bu durumun tam teşekküllü bir hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmiş olması,
- Velayetin mahkeme tarafından eşlerden birine verilmesi durumunda, çocuğun velayetine sahip olan ebeveynin talepte bulunmuş olması,

- 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmiş olması.

Ayrıca, ikisi de çalışan ebeveynlerden birisi kısmi süreli çalışmaya başladıktan sonra, diğeri işten ayrılabilir bu hak devam edecektir. Yani eşlerin ikisinin de çalışması şartı, başvuru esnasında aranacaktır.

Yönetmelikle belirtilen şartları taşıyorsa işveren işçinin bu doğrultudaki talebini, en geç bir ay içinde karşılamak zorundadır.

Hatta işveren işçisinin dilekçesine cevap vermese bile, talep dilekçesinde belirtilen tarihte kısmi süreli çalışma otomatik olarak başlar.

İşçi, kısmi süreli çalışmak isteğini bildirdiği dilekçede hangi günler ve hangi saatler arasında çalışmak istediğini de belirtmelidir, ancak bu konuda işverenin takdir hakkı vardır. Belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde kısmi çalışmanın yapılacağı zaman aralığını, o yerin geleneklerini, işçinin yapmakta olduğu işin niteliğini ve işçinin talebini dikkate alarak işveren belirleyecektir.



İşveren uygun bulmazsa kısmi süreli çalışmanın mümkün olmayacağı durumlar:

- Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,
- Sanayiden sayılan ve 24 saat kesintisiz vardiyalar halinde çalışılan işler,
- Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
- İş süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesi mümkün olmayan işlerde.

Doğum sonrası izinlerinin ardından kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, dilediği zaman tam süreli çalışmaya dönebilir. Bunun için **işverene en az 1 ay önceden yazılı bildirimde** bulunulması yeterli olacaktır.



25 KASIM KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE MÜCADELE GÜNÜ

Bundan 56 yıl önce diktatörlüğe karşı yaşamı, özgürlüğü ve adaleti savundukları için tecavüz edilerek vahşice katledilen Mirabel Kardeşlerin mücadelesi, kadınlara öncülük etmiş ve 25 Kasım, kadınlara yönelik şiddetle mücadelenin ve dayanışmanın günü olmuştur.

Günümüzde halen kadınlar ve kız çocukları siyasal, ekonomik, sosyal ve fiziksel şiddetin çeşitli biçimlerine maruz kalıyor. Savaşın, şiddetin, sömürünün, ayrımcılığın ve eşitsizliğinin en ağır hallerini kadınlar yaşıyor. Kadınlar tacize, tecavüze uğruyor; köle gibi alınıp satılıyor; yoksullukla boğuşuyor; erken yaşta zorla evlendiriliyor; işyerlerinde ayrımcılık ve eşitsizliğe maruz kalıyor; emeği ucuzlaştırılıp değersizleştiriliyor.

Ülkemizde ise iktidar, söylemleri ve politikalarıyla eşitsizliği, ayrımcılığı ve cinsiyetçiliği beslemekle kalmayıp tecavüzcüleri ve cinsel istismarcıları adeta teşvik etmektedir. Bunun en güncel örneği 22 Ekim 2016

tarihinde TBMM Başkanlığına getirilen torba yasa içindeki çocuk istismarına yönelik yasa taslağıdır. Bu yasa, bundan sonra meydana gelecek olan çocuk istismarlarında, failleri hukuki koruma altına alacak, cinsel ilişkiye rıza yaşını 15'ten 12'ye indirecek ve sadece faile değil, suça azmettirenler veya işlenişine yardım edenlere de ceza affı getirecek bir düzenlemeydi.

Cinsel istismar ve tecavüz suçlarını aklayan yasa tasarısı kadınların direnişi sonucu geri çekilmeseydi, evliliğe cinsel istismar ve tecavüz suçunu aklayan bir hukuki statü tanınmış olacaktı.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en fazla olduğu Türkiye gibi ülkelerde yaşayan kadınlar için ise mücadelenin önemi çok daha hayattır. Kadın işçiler sendikalarda örgütlenerek mücadelelerini güçlendirmelidir. Bu şiddetin kaynağı olan eşitsizliklerle ve ayrımcılıkla mücadele etmek yalnızca kadınlar için değil demokratik, eşitlikçi ve özgürlükçü bir toplumsal yaşam için gerekliliktir.

İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

FİZİKSEL KAYNAKLI RİSK ETMENLERİ

TİTREŞİM NEDİR?

Titreşim, genellikle işyerlerindeki araç, gereç ve makinelerin çalışırken oluşturdukları salınım hareketlerinin sonucudur ve meslek hastalığı oluşturabilecek bir fiziksel risk etmenidir.

Bir başka ifade ile potansiyel enerjinin kinetik enerjiye, kinetik enerjinin potansiyel enerjiye dönüşmesi olayına titreşim (vibrasyon) denir.

Titreşim istenmeyen bir harekettir, çünkü boşa enerji harcar ve istenmeyen ses ve gürültü oluşturur.

Titreşimin özelliğini, frekansı, şiddeti ve yönü belirler.

İŞYERİNDE TİTREŞİMİN OLUŞMASI GENELLİKLE NELERDEN KAYNAKLANIR?

1- Araç, gereç ve makinelerin, çalışırken oluşturdukları salınım hareketleri sonucu meydana gelir.

2- Çalışmakta olan ve iyi dengelenmemiş araç ve gereçler genellikle titreşim oluştururlar.



Titreşim frekanslarında karşılaşılan etkiler nelerdir?

İnsanlar 1- 1000Hz arasındaki titreşimleri algırlarlar. Düşük frekanslı titreşimlere maruz kaldıklarında sarsıntı hissederler. Yüksek frekanslı titreşimler ise kişide karıncalanma ve yanma hissi uyandırabilir.

Çok düşük frekanslı titreşimin etkileri ($f < 2\text{Hz}$)

Bulantı, kusma, soğuk ter vb. belirtiler geçicidir ve çalışma süresinin sonunda genellikle ortadan kalkarlar. Örnek: Otomobil, uçak, gemi gibi araçlarla seyahat, vb.

Düşük frekanslı titreşimin etkileri ($2\text{Hz} < f < 30\text{Hz}$)

Titreşimli el aleti kullanan çalışanlarda uyku bozuklukları, ellerde dolaşım bozuklukları ve uyuşukluklar, genellikle parmaklarda 8-10 °C ısıya kısa süre maruziyet sonucu beyazlaşmalar gözlenir. Tüm vücudun titreşime maruz kalması durumunda disk kayması da gözlenebilir. Titreşime maruziyet sürerse omuz başlarında ağrı, yorgunluk, soğuğa karşı hassasiyet olabilir. Ön kol ve omuz kaslarında ağrılar görülebilir.

Frekans eğer 30'dan büyük ise ($f > 30\text{Hz}$)

Sırt ve bel ağrıları, dirsekte kemik ve eklem hasarları, el bilek kemiklerinde ağrı, güç kaybı, vazomotor bozukluklar (parmaklarda kan dolaşımı durması), parmaklarda trofik bozukluklar, disk kayması (tüm vücut titreşimine bağlı)

Frekans nedir ? Frekans bir olayın birim zaman (genel olarak 1 saniye) içinde hangi sıklıkla, kaç defa tekrarlandığının ölçümüdür.

Ölçümü Nasıl Yapılır ? Bir olayın frekansını ölçmek için o olayın belirli bir zaman aralığında kendini kaç kere tekrar ettiği sayılır, sonra bu sayı zaman aralığına bölünerek frekans elde edilir. Frekans, Hertz (Hz) ile gösterilir. Bir Hertz, bir olayın saniyede bir tekrarlandığı anlamına gelir.

TİTREŞİMİN İNSAN ÜZERİNE ETKİLERİ NASIL OLUR?

Titreşimin insan üzerindeki etkisi 2 şekilde değerlendirilir;**1- EL-KOL TİTREŞİMİ**

İnsanda el-kol sistemine aktarıldığında, işçilerin sağlık ve güvenliği için risk oluşturan ve özellikle de; damar, kemik, eklem, sinir ve kas bozukluklarına yol açan mekanik titreşimdir.

El-kol titreşiminde kaynak olarak; Taş kırma işlerinde kullanılan makineler, kömür ve madencilikte kullanılan pnömatik çekiçler, ormancılıkta kullanılan taşınabilir testereler, parlatma ve rendelemede kullanılan makineler sayılabilir.

Çalışma hayatında el-kol titreşimi sık karşılaşılan bir durumdur. Titreşimli el cihazlarını (pnömatik çekiç, pnömatik matkap vb.) kullananlar bu açıdan risk altındadır. Kırma, delme ve yıkma makineleriyle uzun yıllar yapılan çalışmalar el-kol kemiklerinin ve eklemlerin aşınmasına sebep olur. Titreşim en çok ellerde ve bir miktar da bilek ve kollarda hissedilir. Elde iç kanamalar ve el sinirlerinin hasarı tablosu oluşabilir.

2- TÜM VÜCUT TİTREŞİMİ

Vücudun tümüne aktarıldığında, işçilerin sağlık ve güvenliği için risk oluşturan, özellikle de, bel bölgesinde rahatsızlık ve omurgada travmaya yol açan mekanik titreşimdir.

Tüm vücut titreşiminde kaynak olarak; traktör ve kamyon benzeri araçlar, çelik konstrüksiyonlu yapılarda titreşime sebep olan makineler, dokuma tezgahlarında kullanılan makineler ve yol yapım, bakım ve onarım makineleri sayılabilir.



Titreşim ile ilgili yasal bir düzenleme var mıdır?

Çalışanların mekanik titreşime maruz kalmaları sonucu oluşabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden korunmalarını sağlamak için asgari gereklilikleri belirlemek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; 22.08.2013 tarihinde (28743 sayılı Resmi Gazete) **“ÇALIŞANLARIN TİTREŞİMLE İLGİLİ RİSKLERDEN KORUNMALARINA DAİR YÖNETMELİK”** çıkarmıştır.



Titreşimde maruziyetin belirlenmesi ve ölçülmesi nasıl yapılır?

Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına dair Yönetmeliğin 6. maddesine göre ;

(1) İşveren, çalışanların maruz kaldığı mekanik titreşim düzeyini, iş yerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde ele alır, gerekiyor ise ölçümler yaptırarak mekanik titreşime maruziyeti belirler. Bu ölçümler, 20/08/2013 tarihli ve 28741 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmeliğe göre yapılır.

(2) Çalışanın el-kol titreşimine maruziyetinin ölçümü, Ek-1’deki ve bütün vücut titreşimine maruziyetinin ölçümü Ek-2’deki 2 nci maddeye uygun olarak yapılır.

Değerlendirme ve ölçüm sonuçları, gerektiğinde kullanılmak ve denetimlerde gösterilmek üzere uygun bir şekilde saklanır.

Maruziyet sınır değerleri ve maruziyet eylem değerleri kaçtır?

a) El-kol titreşimi için;

a1) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet sınır değeri: 5 m/s^2

a2) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet eylem değeri: $2,5 \text{ m/s}^2$

b) Bütün vücut titreşimi için;

b1) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet sınır değeri: $1,15 \text{ m/s}^2$.

b2) Sekiz saatlik çalışma süresi için günlük maruziyet eylem değeri: $0,5 \text{ m/s}^2$.

m/s^2 : metre/saat kare



Titreşimle ilgili işverenin yükümlülükleri nelerdir?



1-Maruziyetin belirlenmesi

İşveren, çalışanların maruz kaldığı mekanik titreşim düzeyini, işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde ele alır, gerekiyor ise ölçümler yaptırarak mekanik titreşime maruziyeti belirler.

2-Risk değerlendirmesi

İşveren; 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete`de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde, mekanik titreşimden kaynaklanabilecek riskleri belirler.

3- Maruziyetin önlenmesi veya azaltılması

Riskler ile kaynağında mücadelenin uygulanabilirliği ve teknik gelişmeler dikkate alınarak, mekanik titreşime maruziyetten kaynaklanabilecek riskler kaynağında yok edilir veya en aza indirilir.

4- Maruziyetin sınırlandırılması

İşçinin maruziyeti, hiçbir koşulda maruziyet sınır değerlerini aşmayacaktır. tüm kontrol tedbirlerinin alınmasına rağmen, maruziyet sınır değerinin aşıldığının tespit edildiği durumlarda, işveren;

- a) Maruziyeti, maruziyet sınır değerinin altına indirmek üzere gerekli olan tedbirleri derhal alır.
- b) Maruziyet sınır değerinin aşılmasının nedenlerini belirler ve bunun tekrarını önlemek amacıyla, koruma ve önlemeye yönelik gerekli tedbirleri alır.

5- Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi

İşveren; işyerinde mekanik titreşime maruz kalan çalışanların veya temsilcilerinin, işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesi sonuçları konusunda bilgilendirilmelerini ve eğitimlerini sağlar.

6- Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

İşveren, 6331 sayılı Kanuna göre işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alır ve katılımlarını sağlar.



Titreşim ile ilgili sağlık gözetimi

Mekanik titreşime maruziyet sonucu ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarının önlenmesi ve erken tanı amacıyla, işveren işçilerin sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

Titreşimden oluşan meslek hastalığının yükümlülük süresi 2 yıldır.

Ömrünü İnsan Sağlığına Adayan Bilim İnsanı: Prof. Dr. Nusret H. Fişek

21 Kasım 1914'te Sivas'ta doğan Prof. Dr. Nusret H. Fişek, 1938 yılında İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi'ni bitirerek, 1941'de bakteri-yoloji uzmanı, 1946'da Bi-yokimya uzmanı, 1952'de ise Harvard Üniversitesi'nden Tıp Bilimlerinde Dok-tora derecesine sahip tıp bilimleri felsefe doktoru, 1955'de biyokimya doçen-ti, 1966'da halk sağlığı pro-fesörü olmuştur.

"Herkes sağ ve eşit, ni-telikli sağlık hizmeti" dü-şüncesinin yılmaz bir savu-nucusu olan Fişek, Sağlık Bakanlığı Müsteşarlığı, Hacettepe Üniversitesi; Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Ana-



bilim Dalı Başkanlığı, Top-lum Hekimliği Enstitüsü Müdürlüğü ve Nüfus Etüt-leri Enstitüsü Kurucu Mü-dürlüğü ile Türk Tabipleri Birliği Başkanlığı yapmış, Dünya Sağlık Örgütü gibi bir çok uluslararası sağlık kuruluşunda üst düzey gö-revler üstlenmiştir.

Fişek, dil, din, mezhep, soy, cinsiyet, siyasal dü-şünce, felsefi inanç ayrımı gözetmeksizin herkese nitelikli sağlık hizmeti an-layışının yansıması olan "Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkın-da Kanun'un mimarı ol-muştur. Böylece, ülkenin

en ücra köşelerine kadar sağlık hizmetinin yayıl-masını sağlamış; köyle-re ebe, ilçelere doktor, yardımcı sağlık persone-li, gerekli araç ve gereç ulaştırılmıştır. İlk 1963'te uygulamaya geçirilen sağlık ocaklarıyla birlikte basamaklı, katılımcı ve ni-telikli sağlık hizmetlerini halka yaymıştır.

Prof. Dr. Nusret H. Fişek, 3 Kasım 1990'da vefat et-miştir. Anısını yaşatmak için tüm ölüm yıldönüm-lerinde TTB'nin düzenle-diği "Nusret Fişek Ödül-leri" etkinlikleri arifesinde kendisini biz de saygıyla anıyoruz.

İLTER ERTUĞRUL'U KAYBETTİK



İlder Ertuğrul, 1990'lı yılların ortalarından itibaren hızlanan özelleş-tirme sürecine müdahale etmek üzere işçi konfederasyonları ve bazı sendikaların desteği ile kurulan Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi Vakfı'nın (KİGEM) kuruluşunda yer aldı ve araştırmacı ola-rak çalıştı. Vakıf çalışmalarına özelleştirme karşıtı akademisyenler de büyük katkı sağladılar.

İlder Ertuğrul'un büyük katkı verdiği KİGEM çalışmaları dönemin özelleştirme politikalarının kamuoyunca anlaşılmasında önemli bir işlev gördü. KİGEM çalışmaları sadece özelleştirmenin eleştirisine değil aynı zamanda yeni bir kamu işletmeciliği üzerine önerilere de odaklandı.

KİGEM desteği ile Sendikamızın o dönemde yayımladığı "Yerelleş-tirme, Özelleştirme, Yabancılaşma" başlıklı kitapçığın hazırlanması-na da öneri ve eleştirileriyle katkıda bulunan İlder Ertuğrul, üretken, çalışkan ve kararlı kişiliğiyle hafızalarımızdan silinmeyecek.



İnsanca Yaşanabilir Bir ASGARI ÜCRET!

Asgari ücret, belirlenmesinde söz hakkı istiyoruz. Ülkemizde 5,5 milyona yakın işçi asgari ücretle çalışıyor, en az 8 milyon işçi asgari ücret artışından doğrudan etkileniyor. Her yıl belirlenen asgari ücreti, **Türkiye'nin en büyük toplu sözleşmesi** olarak kabul edersek, 2017 yılında bu sözleşmenin işçi tarafı olarak hak ettiğimiz asgari ücreti almak için mücadeleyi bu taleplerle sürdüreceğiz:

Asgari ücret hesabında **ulusal ve uluslararası standartlara** uyulmalıdır.

Asgari ücretin tespitinde bütün işçi konfederasyonlarına **katılım hakkı** sağlanmalı, görüşmeler kamuya açık yapılmalıdır.

Asgari ücret tespitinde **işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçları,** ülkedeki genel ücret seviyesi, hayat pahalılığı gibi noktaları da hesaba katan 131 Sayılı ILO Sözleşmesi onaylanmalıdır.

Asgari ücret tespitinde **geçim koşulları,** verimlilik ve milli gelir artışı dikkate alınmalıdır.

Asgari ücret tespitinde **saat ücretleri esas alınmalıdır** çünkü Türkiye en uzun çalışma saatlerine sahip ülkelerdendir.

Asgari ücret tümüyle **vergi dışı** bırakılmalıdır.

2017 yılı için asgari ücret en az 2000 TL net olmalıdır.

GENEL-İŞ EMEK GAZETESİ Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı KASIM - ARALIK 2016 Sayı: 145

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: ERS Matbaacılık Ltd. Şti. Adres: Altıntop İş Hanı No: 87/7 İskitler - Altındağ /ANKARA Tel:(0312) 3845488 Baskı Tarihi: 10.01.2017