

DİSK/Genel-İş



EMEK

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Yayın Organı
Mart-Nisan 2018 Sayı: 153

Gazetesi

Onurlu Bir Geçmiş
Aydınlık Bir Gelecek



İnsanca Çalışmak, Hakça Bölüşmek, Kardeşçe Yaşamak İçin Alanları Doldurduk

Yerel Yönetim Şirketlerinde Bakanlar Kurulu Kararı ile Ayrımcılık

Nisan'da yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı'yla yerel yönetim şirketlerinde istihdam kurala bağlandı. **Sayfa 11'de**

56 YILDIR SEN YÜRÜRSÜN RÜZGAR YÜRÜR

DİSK/Genel-İş belediye işçilerinin emeğiyle inşa edilmiştir. 56 yıl yani yarım asrı aşkın mücadele geçmişine sahip olan Genel-İş, emek gücünün sömürülmesine karşı bu bilinçle yola çıkan işçilerin eseridir.

Sayfa 9'da

SORUN SOSYAL GÜVENLİK AÇIĞI DEĞİL SOSYAL DEVLETİN YOKLUĞUDUR

Sosyal güvenlik sisteminin temel kurumu olan Sosyal Güvenlik Kurumu uzun yıllardır süren kalıcı sorunlarla karşı karşıyadır.

Sayfa 18,19'da

MÜCADELEMİZ SONUÇ VERDİ

Belediye Şirketlerine Geçişte Eski Hükümlülere Hak Tanındı

Sayfa 10'da

Nükleer ile Hayat, Hayatta Nükleer Olmaz!

Çernobil; insanlık tarihinin gördüğü en büyük nükleer kazalardan birisiydi. 1986 yılının 26 Nisan sabahı her yere radyoaktif radyasyon yağıyordu.

Sayfa 31'de

"Kadın İşçilerin Hakları" Kitapçığımız Çıktı

Dünyanın yarısını oluşturan kadınlar evde, sokakta, okulda, işte ve hayatın her alanında eşitsizlikler yaşamaktadır.

Sayfa 35'te

EMEK'TEN

1- 22 Nisan 1962'de Genel-İş kuruldu. Kuruluş, 1961 Anayasa'sının işçilere tanıdığı özgürlükçü ortamda gerçekleşti. Ancak bir işçi sınıfı örgütlenmesi sadece özgürlük ortamıyla açıklanamaz. Böyle bir örgütlenme için işçilerin birlik olma düşüncesine ve eylemine ulaşmaları gerekir. Genel-İş'in kuruluşu da böyle gerçekleşmiş, Anayasa'nın tanıdığı özgürlüklerin farkına varan işçiler birlik olmaya, örgütlenmeye başlamışlardır.

Örgütlenmenin başını çekenler Abdullah BAŞTÜRK ve arkadaşları ki onları da isimleriyle anmalıyız: İstanbul Belediye Fen İşleri'nden marangoz Mustafa SİĞAN; İstanbul Belediye Fen İşleri'nden tamirci Cemil ULUDAĞ; İstanbul Belediye Fen İşleri'nden boyacı Cemil ALTAN; İstanbul Belediyesi'nden Mustafa BÜYÜKÇEŞME; Konya Belediye Fen İşleri Müdürlüğü'nden işçi Bekir BÜYÜKCAN oldular.

Sendika kurmak serbestti lakin sendikayı var etmek yani işçiyle buluşturmak ve bu işçi örgütünü işverenlere kabul ettirmek bir hayli zordu. İşçiye tepeden bakan ve işçiyi hak sahibi bir insan gibi değil bir eşya gibi, bir amele gibi gören yerel derebeyi kılığındaki belediye başkanları karşısına geçip işçi haklarını savunmak bir başka dünya istemek gibiydi. "Al sana şu kadar gündelik, sen yarın gelme, sen oradaki işini bırak git şurayı temizle, sen gel 5 gün çalış şu işi yap" emir cümleleri ile işçinin yönetildiği ortamda işçilerin örgütlenme haklarını savunmak ve işverene, "gel toplu sözleşme masasına" demek kararlılık ve cesaret istiyordu. 56 yıl önce 22 Nisan 1962'de bu cesareti gösterenlerin sayesinde bugün Genel-İş kendi işkolundaki işçilere yol gösteriyor, mücadelecilerle çizgisiyle Türkiye işçi sınıfı mücadelesine önemli katkılarda bulunuyor.

Genel-İş'in mücadele tarihi derslerle doludur. Bu dersler devlet, işveren ve siyasal örgütlerle ilişkilerimize de yön verir niteliktedir. Bizler işçi sınıfının örgütlü gücüyle hareket etmeyi hakların ancak güçlü bir örgütle alınabileceğini kendi tarihimizden biliyoruz. Haklarımızı ve sendikal örgütümüzü korumak söz konusu olunca ne siyasete ne işverene ne de devlete boyun eğmez. Yönetme erkinin ardına sığınarak örgütlülüğümüzü tehdit etmeye çalışan zavallılara boyun eğmeyiz; bunlara zavallılar diyoruz çünkü biliyoruz ki gün gelecek devran dönecek, işçi sınıfı ve emekçi halk bu memlekette özgürce kendini gösterecektir.

Tüm örgütümüz, üyelerimiz, işyeri temsilcilerimiz ve yöneticilerimiz 56 yılın birikimine dayanarak özgüvenle ve başları dik mücadeleye devam etsinler.

Kuruluş yıl dönümü kutlu olsun.

2- 1 Mayıs dünya işçilerinin birlik, mücadele ve dayanışma günüdür. İşçi sınıfının saf, haklı ve meşru talepleri uğruna, insanca çalışmak ve insanca yaşamak için can verenlerin bize bıraktığı mirastır. 1 Mayıs bir gün değil her gün mücadelenin adıdır. Bir kutlama değil mücadele günüdür; kutlamanın mirası değil mücadelenin mirasıdır. 1 Mayıs kapitalizme karşı mücadelenin adıdır.

1 Mayıs'ı kapitalist sömürüye karşı verilen işçi sınıfı mücadelesinin sembolü olmaktan çıkarıp işçileri kapitalist düzene bağlamak için kullanan akli evvel sendikalara tavsiyemiz kendilerine

bir başka gün bulmalarıdır. Kapitalist sömürüyü katmerleştiren siyasi iktidarlara yandaşlık yapanların 1 Mayıs'ı dönüştürmelerine izin verilmeyecektir.

2018 1 Mayıs'ında DİSK/Genel-İş tüm şube örgütleriyle ve temsilcilikleriyle ülkenin tüm alanlarında var oldu. 1 Mayıs'ı bu denli yaygın kutlamanın onurunu yaşıyor ve tüm DİSK/Genel-İş üyelerini kutluyoruz.

3- 28 Nisan 2018 tarihli Resmi Gazete'de bir Bakanlar Kurulu Kararı yayımlandı. Bu Karar ile yerel yönetim şirketleri istihdamı da "kural" altına alındı. Detayları Gazetemizin iç sayfalarında yer alan bu Karar ile tıpkı belediyelerde olduğu gibi, belediye şirket personeli giderlerinin bütçe gelirlerinin yüzde 40'ını; büyükşehirlerde ise yüzde 30'unu aşmasının önüne geçildi.

Şirket personeline güvenlik soruşturması/arşiv araştırması koşulu getirildi.

Karar'ın en önemli düzenlemelerinden birisi de işçi ücretlerine ilişkin olanıdır. İlgili KHK'ya uygun olarak personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımını doğrudan hizmet alımı olarak düzenleyen Karar, idarelerin 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 22. maddesindeki limit ve şartlar ile 62. maddesinin birinci fıkrasının e bendindeki sınırlamalara tabi olmayacağını düzenlemiştir.

Bu kapsamda yerel yönetimlerin, şirketlerine ödeme yaparken dört ölçüt belirlenmiştir: Birincisi asgari işçilik maliyeti; ikincisi asgari işçilik maliyeti üzerinden yüzde 4 sözleşme giderleri; üçüncüsü işçilikle bağlantılı ayni giderler ve dördüncü olarak asgari işçilik maliyeti ve işçilikle bağlantılı ayni giderler toplamı üzerinden yüzde 7'ye kadar belirlenecek kâr. Yerel yönetimlerin bu dört kalem toplamını aşarak şirketlerine ödeme yapamacağı kurala bağlanmıştır. İşçi ücretlerinin tespitinde asgari ücrette meydana gelen artışların dikkate alınacağı ifade edilmiştir.

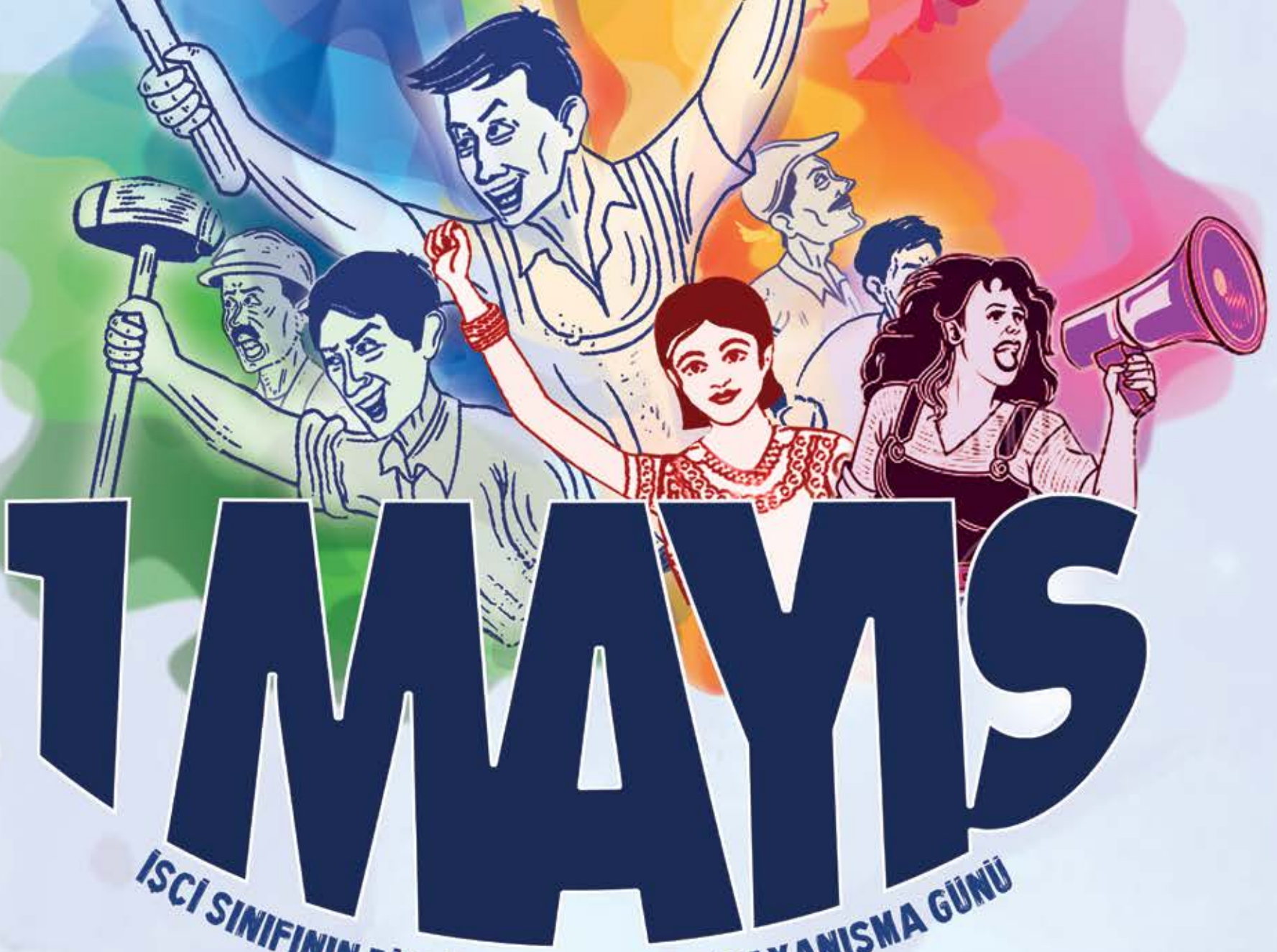
Bu Karar ile tescillenmiştir ki, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kılık değiştirerek karşımıza çıkmıştır; yeni kılığın adı yerel yönetim şirketleridir. Bu şirketlere sıkı bir güvenlik disiplini eşlik eden sıkı bir mali disiplin getirilmiştir. Bunlarla birlikte bu şirketlerde özgür toplu sözleşme hakkını ihlal edecek düzenlemeler söz konusudur. Yerel yönetim şirketlerinin özel taşeron şirketlerin yerini aldığı bir düzen kurulmuştur

Öyle görünüyor ki, yerel yönetim şirketlerinde çalışan işçiler şimdi yine bir ikinci eşitsizlik ve ayrımla yüz yüze kalmıştır. Merkezi yönetimde kadroya geçen işçiler geçiş süreci sonrasında merkezi yönetimde yetkili sendikanın toplu sözleşmesinden yararlanabilecekken yerel yönetim şirketinde çalışan işçiler doğrudan temin bile olsa ihale düzeninin çarkıyla uğraşacaklardır. İhale sözleşmesi şartları yerel yönetim işçilerinin karşısına sürekli çıkarılacaktır.

Her neyse DİSK/Genel-İş bu türden eşitsizliklerle mücadele etmeye alışkıdır. Mücadele yerel yönetim şirketi işçilerinin insanca çalışma ve insanca yaşam için kadro mücadelesi sendikamız şemsiyesi altında kesintisiz sürdürülecektir.

DİSK/Genel-İş Genel Yönetim Kurulu

İNSANCA ÇALIŞMAK
HAKÇA BÖLÜŞMEK
KARDEŞÇE YAŞAMAK İÇİN
HAYDİ 1 MAYIS'A



1 MAYIS

İŞÇİ SINIFININ BİRLİK MÜCADELE VE DAYANIŞMA GÜNÜ



DİSK / GENEL-İŞ
Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası



**OLAĞANÜSTÜ
HALDE DEĞİL**

**İŞİMİZLE GÜCÜMÜZLE
ÇALIŞMA VE SENDİKA HAKKIMIZLA
ÖZGÜRLÜK İÇİNDE
YAŞAMAK İSTİYORUZ**

İŞÇİ SINIFININ BİRLİK MÜCADELE VE DAYANIŞMA GÜNÜ



2018



DİSK / GENEL-İŞ
Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası



GENEL-İŞ 1 MAYIS OLDU!

Türkiye'nin her yerinde "İnsanca Çalışmak, Hakça Bölüşmek ve Kardeşçe Yaşamak İçin" 1 Mayıs alanlarını doldurduk.

1 Mayıs'ta Türkiye'nin her yerinde; daha fazla hak, daha yaşanabilir bir Türkiye ve dünya için bir araya geldik.

Sömürsüz, baskısız, insan onuruna yaraşır bir yaşam için birleştik.

İş istedik ve ekonomik büyümeden adil bir pay istedik.

İş güvencesi, özgür toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğü istedik.

Hukuksuz olarak işten atılanların işlerine geri dönmesini istedik.

Parasız bilimsel kamu eğitimi ve parasız kamu sağlık hizmeti istedik.

İnsanca yaşamak için adil bir ücret istedik.

Sosyal adalet, eşitlik ve demokrasi istedik.

Özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik bir Anayasa istedik.

Hukukun üstün ve yargının bağımsız olmasını istedik.

Doğanın, kapitalizmin kar hırsına terk edilerek talan edilmesi son bulsun istedik

Kadınlara yönelik şiddet, cinsiyetçi ayrımcılık ve çocuk istismarı son bulsun istedik.

Kısaca insanca çalışmak, hakça bölüşmek, kardeşçe yaşamak istedik!

**1 Mayıs'ta
Sendikamızla
Umudu Yükselttik,
Mücadeleyi
Büyüttük!
Çünkü Biz
Türkiye İşçi Sınıfıyız
Biz Milyonlarız.**

İSTANBUL



İşçi sınıfının evrensel hakları ve demokrasi için Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Genel Sekreter Cafer Konca, Toplu Sözleşme Daire Başkanı Mahmut Şengül, DİSK Genel Sekreteri Arzu Çerkezoğlu, DİSK eski Genel Başkanı Süleyman Çelebi, İstanbul ve Kocaeli şube başkan ve yöneticileri ile binlerce üyemiz İstanbul 1 Mayıs'ına Maltepe'de katıldı.



ANKARA



Ankara'da haksızlıkların, eşitsizliklerin, adaletsizliklerin olmadığı, emeğin sömürülmediği, eşit bir dünya için on binler buluştu. Ankara'da 1 Mayıs'a Mali İşler Daire Başkanı Mehmet Güler, DİSK Ankara Bölge Temsilcisi Tayfun Görgün, şube başkanları ve yöneticilerimiz ile çok sayıda üyemiz katıldı.

İZMİR



İzmir'de işçiler sel olup Gündoğdu Meydanı'na aktı. Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, DİSK Ege Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, İzmir şubelerinin başkan ve yöneticileri ile üyelerimiz katıldı. OHAL'de KHK'lar ile işinden edilen üyelerimiz için, güvenlik soruşturması bahanesiyle çalışma hakkı engellenenler için bir araya gelenler 1 Mayıs alanını doldurdu.

HATAY-ADANA-MERSİN



Hatay Şubemiz 1 Mayıs'a sendikal hak ve özgürlük talebimizi taşıdı. Eşitlik talep etti. Adana'da güvenceli çalışma ve sendikal haklarımız için yürüdük. Mersin'de onurlu bir yaşam adil bir ücret kölelik değil kadro istedik.

MARDİN-MALATYA-TUNCELİ



Mardin'de üyelerimiz çalışma hakkı ve iş güvencesi için yürüdü. Malatya'da Kayseri şube başkan ve yöneticileri ile üyelerimiz sömürsüz bir dünya için yürüdü. Tunceli'de insanca, özgürce ve kardeşçe yaşamak için "Yaşasın 1 Mayıs" dedik.

MUĞLA-ANTALYA-GAZİANTEP



Muğla'da özgür ve eşit bir gelecek için yürüdük. Antalya'da hakça bölüşmek insanca yaşamak için alanlardaydık. Gaziantep'te sendikal özgürlükler ve demokrasi için yürüdük.

BALIKESİR-BURSA



İnsanca yaşam, insanca çalışma için Balıkesir'de yürüdük. Bursa'da umuda, eşitliğe yürüdük. Güvenceli çalışma hakkımız için "Yaşasın 1 Mayıs" dedik.

TEKİRDAĞ-ÇANAKKALE-SAMSUN



1 Mayıs'ta Tekirdağ'da umut vardı, coşku vardı, en önemlisi ise mücadele azmi ve kararlılığı vardı. Çanakkale'de eşit, özgür ve demokratik bir Türkiye özlemiyle 1 Mayıs'a katıldık. Samsun'da onurlu bir yaşam, adil bir ücret, kölelik değil kadro istedik.

DİYARBAKIR-VAN-HAKKARİ-AĞRI



Diyarbakır'daki 1 Mayıs'a Eğitim Daire Başkanı M. Salih Doğrul, şube başkan ve yöneticileri ile üyelerimiz katıldı. Diyarbakır'da talebimiz işçiler işlerine geri dönsün oldu. Van'da güvenceli iş, insanca çalışma ve kardeşçe yaşamak için 1 Mayıs'ta alanları doldurduk. Hakkari ve Ağrı'da haklarımıza ve geleceğimize sahip çıktık. Mücadele azmini ve kararlı duruşumuzu bir kere daha gösterdik.

ESKİŞEHİR-KONYA



Eskişehir'deki 1 Mayıs'ta üyelerimiz "Güzel günler göreceğiz" dedi. Konya'da ise üyelerimiz "Sömürüye, yoksulluğa, güvencesizleştir-meye hayır" dedi.

1 Mayıs'ta Dünyanın Birçok Yerinde Coşku Vardı



Avustralya



Güney Kore



Küba



Rusya



Tayvan



Endonezya



Yunanaistan



İspanya



Fransa

56 YILDIR SEN YÜRÜRSÜN RÜZGAR YÜRÜR

DİSK/Genel-İş belediye işçilerinin emeğiyle inşa edilmiştir. 56 yılı aşkın mücadele geçmişine sahip olan Genel-İş, emek gücünün sömürülmesine karşı bu bilinçle yola çıkan işçilerin eseridir.



DİSK/Genel-İş, işçiyi sömüren her siyasi ve sınıfsal güce karşı yılmıya düşmeden akılla, bilinçle ve örgütsel gücüyle mücadele eder.

Sermayenin toplum üzerindeki sınıfsal egemenliğine karşı işçi sınıfını savunur, insanın ve doğanın sömürülmesine karşı mücadele eder.

Sermaye sınıfından ve işverenlerden bağımsız hareket eder.

Dil, din, ırk, etnik kimlik, siyasi görüş, cinsiyet ayrımları Genel-İş içinde silikleşir, işçi sınıfı kimliği öne çıkar; Genel-İş'in kapısı her işçiye açıktır.

Siyasi partilere saygı gösterir ama hiçbir siyasi görüşün şemsiyesi altına girmez.

Mücadeleden korkmaz, mücadele edilmeden hak alınamayacağını kendi tarihinden bilir.

Kaynağını emeğin yüce değerinden, gücünü işçi sınıfından alan Genel-İş; demokratik, bağımsız bir sınıf ve kitle örgütü olarak, işçi sınıfının ortak ekonomik, sosyal, kültürel hak ve çıkarlarının, toplumcu, çoğulcu, katılımcı ve özgürlükçü temellere dayalı gerçek demokrasi ortamında kazanılıp geliştirilebileceği bilinci ile hareket eder.

İşçi sınıfını ve emekçi halkı ezen, sömürüye yol veren zalim iktidarlara baş eğmez. Bunlara karşı demokratik hakları, evrensel hakları, işçi sınıfının meşru ve doğal haklarını kararlılıkla savunur.

Tüm uluslararası antlaşmalar, sözleşmeler ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşme ve kararlarına dayalı sendikal hak ve özgürlükleri eksiksiz yaşama geçirmeyi, geliştirmeyi, güçlendirmeyi, çalışma ve yaşama koşullarını uygar ve çağdaş bir düzeye ulaştırmayı amaç ve ilke edinir.

Bu amaç ve ilkelerle onurlu, mücadeleci, kararlı bir geçmişten aydınlık bir geleceğe yürüyoruz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Görüştük



DİSK Genel Başkanı Kani Beko ve Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, 27 Mart'ta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu ile görüştü. Yapılan görüşmede geçiş sürecinde yaşanan mağduriyetlere dikkat çekildi. Sayın Bakan, dile getirdiğimiz talepleri değerlendireceklerini ve eski hükümlüler ile ilgili bir genelge hazırlayacaklarını söyledi.

Sendikamızın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu'na yazılı olarak sunduğu görüşlerimiz şöyledir:

Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması sonucu kamuya geçiş hakkını kaybeden çok sayıda üyemiz bulunmaktadır. Bu süreçteki subjektif değerlendirmelerin önlenmesi bakımından bir yasal çözüm bulunması mağduriyeti önleyecektir. Daha önce yetkililerce ve bizzat tarafınızca sınavların teferruat olacağı ve bir ele-

me amacı taşımayacağı ifade edilmişken sınavlar sonucu elenen üyelerimizin sayısı az değildir. Oysa açıklamalara göre bu sayının sıfır olması gerekirdi.

Belediye şirketlerinde hali hazırda çalışmakta olan işçilerden de geçiş süreci koşulları istenmektedir. Bazı SGK Müdürlüklerinin emeklilik hakkını kazanmış durumda olan belediye şirketlerinde çalışmaya devam eden işçilerin emekliliğe sevk edilmesi talebinde bulundukları şikâyetleri gelmektedir.

Emeklilik koşullarını sağladıkları halde belediye şirketlerinde çalışmaya devam eden işçilerin emekliliğe sevkı açısından herhangi bir düzenleme yok iken geçiş yapacak işçilerden emeklilik hakkını kazananların geçiş haklarının ellerinden alınması da ayrı bir eşitsizlik ve çifte standart olmaktadır.

Bu hukuksuzlukların katıyetle önlenmesi için mevzuat çıkarılması gerektiğini düşünüyoruz.

MÜCADELEMİZ SONUÇ VERDİ

Belediye Şirketlerine Geçişte Eski Hükümlülere Hak Tanındı



Bilindiği gibi 31 Mart'ta bir yönetmelik değişikliği yayınlanmış ve merkezi idarelerde eski hükümlü işçilerin kamuya geçişi belli bazı suçlar dışında mümkün kılınmıştı. Bu yönetmelikte bir ayrımcılık yapılmış, belediye şirketine geçiş yapacak alt işveren işçileri kapsam dışında tutulmuştu. Sendikamız 2 Nisan'da ha-

rekete geçerek hem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hem de İçişleri Bakanlığı'na başvurularda bulunmuştu. Sendikamız ayrıca 3 Nisan'da da bir basın açıklaması yaparak sorunun çözülmesini istemişti. 4 Nisan'da çabalarımız sonuç vermiş, İçişleri Bakanlığı tarafından eski hükümlü belediye alt işveren işçilerinin de *devlet güvenliğine ve Anayasal düzene karşı suçlardan mahkum olmamak kaydı ile 696 sayılı KHK hükümleri çerçevesinde belediye şirketlerine geçişlerinin mümkün olacağı* Valiliklere bildirilmiştir.

Çağdaş Gazeteciler Derneği Yılın Başarılı Gazetecileri Ödül Törenine Katıldık

Çankaya Belediyesi Çağdaş Sanatlar Merkezi'nde 27 Nisan 2018'de gerçekleştirilen Çağdaş Gazeteciler Derneği (ÇGD) 2017 Yılın Başarılı Gazetecileri ödülleri sahiplerini buldu.



Çağdaş Gazeteciler Derneği tarafından her yıl alanında başarılı gazetecilere verilen ödüllerden biri olan röportaj ödülü bu yıl, "Çalıştığı için okula gidemeyen çocukların hikayelerini, yarım kalan hayallerini" haber yapan Hürriyet Gazetesi muhabiri Gülseven Özkan'a verildi. Gülseven Özkan'a ödülünü Genel Yönetim Kurulumuz adına Genel Sekreter Cafer Konca takdim etti.

Yerel Yönetim Şirketlerinde Bakanlar Kurulu Kararı ile Ayrımcılık

Nisan'da yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı'yla yerel yönetim şirketlerinde istihdam kurala bağlandı.



Bir süredir çıkması beklenen belediye şirketlerine işçi alımı, koşulları ve sınırlamaları ile ilgili Bakanlar Kurulu Kararı 28 Nisan'da yayımlandı.

Bu tebliğ ile belediyenin personel teminini yapan şirketlerde işçi alımı, alınacak işçiler ile ilgili personel giderlerinin toplam giderlerdeki payının üst sınırı, yeni işçi alımındaki koşul ve kurallar belirlenmiş oldu.

Buna göre:

Alınacak işçilerin taşıyacağı koşullar nasıl olacak?

Karar'da alınacak işçilere ilişkin bazı koşullar getirilmiş. Alınacak işçilerde Türk vatandaşı olması, akıl sağlığının yerinde olması, 18 yaşından büyük olması, askerlikle ilişkisinin olmaması, affa uğramış olsalar da devlet güvenliğine ve anayasal düzene karşı suçlardan mahkum olmamaları, güvenlik soruşturması ve/veya arşiv soruşturması yapılmış olması gibi koşulları taşınması aranacaktır.

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması sonuçları valilik bünyesinde veya valiliğin yetkisini devretmesi halinde mahalli idareler bünyesindeki komisyonlarda değerlendirilecek.

Mahalli idare şirketlerinde çalışacak işçilere ilişkin personel giderinin üst sınırı ne olacak?

Belediye Kanununa paralel bir düzenleme öngörülmüş. Mahalli idarelerin kendi bünyesindeki ve şirketindeki toplam personel giderleri en son gerçekleşen bütçe gelirlerinin yeniden değerlendirme oranları da hesap edilerek yüzde 40'ını aşamayacak. Bu oran büyükşehirlerde yüzde 30 olarak belirlenmiş. Ancak bu sınırlamalar uluslararası sözleşmelere, Anayasaya ve 6356 sayılı toplu pazarlık hakkına aykırıdır.

Mahalli idarelere 696 sayılı KHK gereği geçişteki ihale sözleşmelerindeki personel sayısı ölçüt olacak mı?

Karar bunu da ölçüt saymış. 696 sayılı KHK ile geçişteki personel çalıştırmasına yönelik hizmet alım sözleşmesindeki personel sayısı üst sınır kabul edilecek ve bu sayı aşılamayacak. Bu personel sayısında ayrılmalar nedeniyle eksilmelerin yeri ancak yukarıdaki personel giderinin bütçe gelirinin yüzde 40 veya yüzde 30'luk payını aşmaması halinde tamamlanabilecek. Bu oranın aşılması halinde ancak İçişleri Bakanlığı'nın onayı ile şirketlere işçi alınabilecek.

Mahalli idareler hizmet alımına karşılık şirketlerine hangi ölçütlere göre ödeme yapacak?

Karar, mahalli idarelerin şirketlerine ödeme yaparken dört ölçüt belirlemiş. Birincisi asga-

ri işçilik maliyeti, ikincisi asgari işçilik maliyeti üzerinden yüzde 4 sözleşme giderleri, üçüncüsü işçilikle bağlantılı aynı giderler ve dördüncü olarak asgari işçilik maliyeti ve işçilikle bağlantılı aynı giderler toplamı üzerinden yüzde 7'ye kadar belirlenecek kâr olarak belirlenmiş. Mahalli idareler bu dört kalem toplamını aşarak şirketlerine ödeme yapamayacak. Ancak işçi ücretlerinin tespitinde asgari ücrette meydana gelen artışlar dikkate alınır.

Mahalli idare şirketlerinin personel giderlerine kendi bütçesi içinde bir üst sınır getirilmiş mi?

Şirketin toplam giderleri içinde, işçilere ilişkin personel giderlerinin tutarı, yukarıda belirttiğimiz dört ölçüt çerçevesinde şirkete yapılan aylık personel ödemelerinin miktarını geçmez. Şirketin idareye sunduğu personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri dışındaki diğer faaliyetlerinde çalışan işçilere ilişkin giderler, bu tutarın tespitinde dikkate alınmayacak. Bu sınırlamalar da yukarıda değindiğimiz çerçevede toplu pazarlık hakkına aykırıdır.

Mahalli idareler hangi mevzuata göre kendi şirketlerinden personel hizmeti alacaklar?

Bu idareler, şirketlerinden Kamu İhale Yasasına göre doğrudan temin yoluyla hizmet alacaklar ancak bu yasadaki limitlere uymaları gerekemeyecek. Hizmet alım bedeli hesaplamaları da ihale mevzuatına göre yapılacak. Hizmet alımı ile ilgili mahalli idare ve şirketi arasında sözleşme yapılması zorunlu tutulmuş. Mahalli idarelerin hizmet alım işlemleri İçişleri Bakanlığı tarafından izleneceği tebliğ ile hükme bağlanmış.

Haksızlığa Uğradı, İşsiz Kaldı, Yaşamını Yitirdi!

Üyemiz Ali Araz, Mersin Akdeniz Belediyesi'nde taşeron temizlik işçisi olarak çalışırken, 'taşerona kadro' düzenlemesinde şart koşulan güvenlik soruşturması sonucu işten çıkarılması sonrasında geçirdiği kalp krizi sonucu hayatını kaybetti.

11 Nisan'da geçirdiği kalp krizi sonrasında kaldırıldığı Mersin Şehir Hastanesi'nin yoğun bakım servisinde tutulan üyemiz Ali Araz 23 Nisan'da hayatını kaybetti. Ali Araz'ın en küçüğü 9 yaşında olan 8 çocuğu bulunuyordu.

"Bu haksızlığa artık son verin"

Ali Araz'ın üyesi olduğu Mersin Şube Başkanı

Kemal Göksoy yaptığı açıklamada, "Çok çalışkan, özverili bir arkadaşımızdı. Çok üzgünüz. Yetkililere, bu ülkeyi yönetenlere sesliyoruz: Bu haksızlığa artık bir son verin! Bu ülkenin işçileri, emekçileri işinden, aşından olduğu için, iş bulamadığı için hayatından olmasın. Bu sorunu çözmek sizin sorumluluğunuz" dedi.

"Sabaha kadar uyumuyordu"

Ali Araz'ın oğlu Mehmet Araz, babasının büyük bir haksızlığa maruz bırakıldığını ve bu nedenle çok yıprandığını dile getirdi. BirGün gazetesine konuşan Araz, "Kadro düzenlemesi dediler, işten attılar. Sabaha kadar ya-



tamıyordu, strese girmişti. 6 bin lira kadar kredi borcu vardı. Kardeşlerimizden ikisinin yaşı ufak, ev kira. 'Bu yaştan sonra nasıl iş bulacağım, kredi borcunu nasıl ödeyeceğim' diyordu. Çok yıprandı. Yaşadığı bu üzüntü, stres nedeniyle kalp krizi geçirdi. Herhangi bir sağlık sıkıntısı yoktu" dedi.

Ailesine, çalışma arkadaşlarına sabır ve baş sağlığı diliyoruz.

Çukurova Belediyesi'nde Yüzde 23-25 Oranında Ücret Zammı



Sendikamız ile Adana Çukurova Belediyesi arasında 26 Mart 2018 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin günlük taban ücretlerine sözleşmenin 1. yılında yüzde 23, 2. yılında ise yüzde 25 oranında ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; her gün için ağır hizmetve yıpranma primi, günlük yemek ve ek gıda yardımı, her ay giyim ve koruyucu eşya yardımı, yıllık yakacak ve temizlik yardımı, aylık kira yardımı, aylık kreş yardımı, yıllık izin yardımı, işçilerin öğrenim gören çocukları için tahsil durumlarına göre yıllık öğrenim yardımı, yılbaşı ve bayram yardımı ve yılda dört ikramiye verilmesi kararlaştırıldı.

İmzalanan toplu iş sözleşme törenine Çukurova Belediye Başkanı Soner Çetin, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul, Araştırma Daire Başkanı Mehmet Güler, Adana Şube Başkanı Hüseyin Yaşar Gündoğdu ve şube yönetim kurulu üyeleri, belediye yöneticileri ile belediyede çalışan üyelerimiz katıldı.

İmza töreninin açılış konuşmasını yapan Adana Şube Başkanı Hüseyin Yaşar Gündoğdu, sendika olarak son dönemlerdeki en iyi toplu iş sözleşmelerinden birine imza attıklarını söyledi.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan yaptığı konuşmada, emek ve demokrasi mücadelesini Türkiye'nin her yerinde kararlı bir şekilde devam ettirdiklerini

ifade ederek; başta belediyeler olmak üzere kamuda kadroya geçirilmeyen yüzbinlerce işçinin hakkını savunmaya devam edeceklerini, güvenlik soruşturmaları gerekçe gösterilerek işçilerin kadroya geçişlerinin engellenemeyeceğini, yürütülen kadro mücadelesinin ayrımsız ve güvenceli kadro talebi karşılancaya kadar süreceğini söyledi.

DİSK Genel Başkanı Kani Beko ise sürdürülen OHAL rejimi altında hukuksuzca düzenlemelerle mağduriyetlerin gittikçe arttığını belirttiği konuşmasında, kamuda yapılan ihraçların işçileri, emekçileri açlığa mahkum ettiğini ve son zamanlarda sayısı gittikçe artan intiharların bunun sonuçlarından biri olduğunu ifade etti.



Çukurova Belediye Başkanı Soner Çetin yaptığı konuşmada, Türkiye'nin en iyi toplu sözleşmelerinden birine imza attıklarını, bu başarıda büyük emeği olan DİSK/Genel-İş'e ve belediyede çalışan işçilere hayırlı olmasını diledi.

Sarıyer Belediyesi'nde Yüzde 14 Oranında Ücret Zammı

Sendikamız ile Sarıyer Belediyesi arasında 12 Nisan 2018 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi düzenlenen törenle imzalandı. İmzalanan toplu iş sözleşmesinde işçi ücretlerine 1. ve 2. yıllarda yüzde 14'er oranında ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; günlük yemek yardımı, günlük direksiyon ve sorumluluk yardımı, her ay sosyal yardım paketi, yıllık yakacak ve giyim yardımı, öğrenim gören çocukları için tahsil durumlarına göre yıllık öğrenim yardımı, yılda dört ikramiye, kuracakları konut kooperatiflerine makul bir bedel karşılığı konut alanı ve altyapı desteğinde bulunulması kararlaştırıldı.

İmza törenine Sarıyer Belediye Başkanı Şükrü Genç, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul, İstanbul 1 Nolu Şube

Başkanı Mehmet Pehlivan, Sarıyer Belediye Başkan Yardımcısı Mustafa Tok, İstanbul şubelerimizin başkanları, şubemiz yönetim Kurulu üyeleri ile belediyede çalışan sendikamız üyesi işçiler katıldı.

İmza töreninin açılış konuşmasını yapan İstanbul 1 Nolu Şube Başkanı Mehmet Pehlivan sözleşmenin taraflara hayırlı olmasını diledi.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan yaptığı konuşmada, "Taşeron yasası adaletsizlik getirecek dedik ve bir bir önümüze geldi. Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı şekilde ayrımcılıkla sonuçlandı. Demokrasi olmazsa, alın terimizin hakkını alamayacağımızı bilmeliyiz. Demokrasinin temel ilkeleri ortadan kaldırılmaya çalışılıyor. Kazanılmış haklarımız bir bir ortadan kaldırılıyor. Sendika mücadelesi hem emek hem de demokrasi mücadelesidir. Bedeli ne olursa olsun emek kazanacak" dedi.



DİSK Genel Başkanı Kani Beko ise Türkiye'de sendikalaşma oranının düşük olduğunu söylediği konuşmasında, demokrasi, insan hakları, barış ve adalet mücadelesi verdiklerini belirtti.

Sarıyer Belediye Başkanı Şükrü Genç de yaptığı konuşmada, dayanışmanın öneminden bahsederek işçilerin haklarını her zaman ön planda tuttuğunu, emeğin en yüce değer olduğunu söyledi.



Yenimahalle Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi İmzaladık



Sendikamız ile Ankara Yenimahalle Belediyesi arasında 27 Mart 2018 tarihinde üç yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin günlük taban ücretlerine 1. ve 2. yıllarda yüzde 10, 3. yılda ise yüzde 11 oranında ücret zammı yapıldı.

İmza töreninin açış konuşmasını yapan Ankara 2 No'lu Şube Başkanı Turan Kütükbaş, emeğe yönelik saldırıların sürdüğü şu günlerde Yenimahalle Belediyesi toplu iş sözleşmesinin kazanımla sonuçlanmasının işçiler için umut verici olduğunu belirtti.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan yaptığı konuşmada, yürütülen emek, demokrasi ve eşitlik mücadelesinin aynı zamanda işçilerin insanca yaşayabileceği bir ücrete, sosyal hakka ve güvenceye sahip olma mücadelesi olduğunu belirtti. Kamuda çalışan yüzbinlerce işçinin kadroya geçiş hakkından yararlanılmadığını, kadroya geçiş koşullarını taşıyan işçilerin önemli bir kısmının ise haklarının güvenlik soruşturmaları, emeklilik engeli gerekçe gösterilerek engellendiğini ifade etti ve bunun anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olduğunu, kamuda çalışan işçilerin tümü için ayrımsız ve güvenceli kadro hakkı mücadelesini kararlı bir şekilde sürdüreceklerini söyledi.

Sözleşmeyle işçilere; öğle yemeği-yemek yardımı, her ay günlük taban ücretlerine yüzde 8 oranında sorumluluk zammı, öğrenim gören işçi çocukları için eğitim durumlarına göre yıllık yardım, engelli işçi çocukları için yıllık yardım, yıllık yakacak yardımı, yılda dört ikramiye verilmesi ile ucuz konut yapımı için kurulacak işçi kooperatifine arsa ve altyapı desteğinde bulunulması ve işçi lokali açılması sağlandı.

Toplu iş sözleşmesi imza törenine Yenimahalle Belediye Başkanı Fethi Yaşar, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı M. Salih Doğrul, Araştırma Daire Başkanı Mehmet Güler, Ankara 2 No'lu Şube Başkanı Turan Kütükbaş ve şube yönetim kurulu üyeleri, belediye yöneticileri ile belediyede çalışan üyelerimiz katıldı.

DİSK Genel Başkanı Kani Beko, OHAL koşullarında sürdürülen emek karşıtı uygulamalarla, işçilerin, emekçilerin yaşamlarının gittikçe çelikle hale geldiğini belirttiği konuşmasında, işçileri, emekçileri 1 Mayıs'ta alanlarda birlik, mücadele ve dayanışma şiarını yükseltmeye çağırdı.

Yenimahalle Belediye Başkanı Fethi Yaşar ise belediyede çalışan işçileri çalışma arkadaşları olarak gördüklerini belirterek, Yenimahalle'de kimseyi ötekileştirmeden, herkese eşit hizmet anlayışıyla, ihtiyaçlara uygun projeler ürettiklerini ve belediye kaynaklarını halkın yararına doğru kullandıklarını söyledi.

DİSK Genel Başkanı Kani Beko ile Genel Başkanımız Remzi Çalışkan'ın Yenimahalle Belediye Başkanı Fethi Yaşar'a emeğe yönelik tutumundan dolayı plaket ve çiçek vermesiyle sona erdi.

Urla Belediyesi'nde Toplu İş Sözleşmesi Sevinci

Sendikamız ile Urla Belediyesi arasında 4 Mayıs 2018 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi düzenlenen imza töreni ile bağtlandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin günlük ücretlerine 29 Şubat 2020 yılına kadar yüzde 17 oranında ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; öğle yemeği-yemek yardımı, her ay sorumluluk zammı ve yakacak yardımı, Ramazan Bayramı, Kurban Bayramı ve Yılbaşı tatillerinden önce nakdi gıda yardımı, öğrenim gören işçi çocukları için tahsil durumlarına göre yıllık öğrenim yardımı, 15 yevmiye tutarında yıllık izin yardımı, yılda dört ikramiye ve 1 Mayıs yardımı yapılması kararlaştırıldı. Sözleşmeyle ayrıca, aile içi şiddete başvurduğu yargı kararı ile belirlenen işçinin maaşı ve tüm sos-

yal alacaklarının 6 ay boyunca eşine ödenmesine ve 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde kadın işçilere bir günlük yevmiye tutarı ücret ödenmesi de kabul edildi.

İmza törenine Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Urla Belediye Başkanı Sibel Uyar, DİSK eski Genel Başkanı Kani Beko, Eğitim Daire Başkanı M. Salih Doğrul, Toplu Sözleşmeler Daire Başkanı Mahmut Şengül, Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı, DİSK Ege Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, İzmir 4 No'lu Şube Başkanı Şükrü Sevgener ve şube yönetim kurulu üyeleri, İzmir şubelerimizin başkan ve yönetim kurulu üyeleri ile belediyede çalışan üyelerimiz katıldı.



Hatay'da Bir İlk: Samandağ'da Taşeron Şirket İşçileriyle TİS İmzalandı



Sendikamız ile Hatay Samandağ Belediyesi arasında 9 Ocak 2018 tarihinde Hatay ilinde belediyelerde çalışan taşeron şirket işçilerini kapsayan iki yıl süreli ilk toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin belirlenen günlük taban ücretleri 1. yıl ilk 6. ayında yükseltilerek ikinci 6. ayı için yüzde 5, 2. yıl ilk altı ayı için yüzde 6 ve ikinci 6. ayı için ise yüzde 7 oranında artış yapıldı. Sözleşmeyle işçilere; yaptıkları işin vasfına göre her ay sorumluluk zammı, her ay temizlik yardımı, her ay giyim ve koruyucu eşya yardımı, işçi çocuklarının eğitim durumlarına göre yıllık öğrenim yardımı, yılda iki ikramiyesi 18'er günlük olmak üzere dört ikramiye ödenmesine karar verildi.

İmza töreninin açılış konuşmasını yapan Hatay Şube Başkanı Yusuf Berkyürek, "Bu toplu iş sözleşme tarihsel bir öneme sahiptir çünkü taşeron şirket işçilerinin Hatay'da yapmış olduğu ilk toplu iş sözleşmedir" dedi.



DİSK Genel Başkanı Kani Beko konuşmasında, "Taşeron şirket işçileri için verdiğimiz güvenceli iş, güvenceli gelecek mücadelesini sonuna kadar sürdüreceğiz. Bu toplu iş sözleşmesinde katkısı olan, emeği geçen herkese ayrı ayrı teşekkür ediyorum" dedi.

Mali İşler Daire Başkanı Mehmet Güleriyüz konuşmasında, "Samandağ Belediyesi ile yapılan toplu iş sözleşmesinin Hatay'da taşeron şirket işçilerinin yaptığı ilk toplu sözleşme olduğunu vurguladı. Emek veren herkesin çok anlamlı ve değerli bir sürece ortak olduğunu" belirtti.

Samandağ Belediye Başkanı Mithat Nehir konuşmasında, "Taşerondan kadroya geçen işçilerle toplu iş sözleşmesi imzalayan Hatay'daki ilk belediye olmanın gururunu yaşıyoruz" dedi.

Batıkent Özlem Sitesi Yönetimi ile Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı

Sendikamız ile Özlem Sitesi Yönetimi Kurulu Başkanlığı arasında 15 Mart 2018 tarihinde bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde ücretlere 1. yıl 1. 6 ay için yüzde 5, 1. yıl 2. 6 ay için yüzde 8 oranında ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere, 3194 sayılı İmar Kanunu ve Belediye İmar Yönetmelikleri ile öngörülen asgari koşullara uygun kapıcı konutu ile ücretsiz yakıt, elektrik ve su gideri sağlanması, 6772 sayılı Yasa gereğince verilen ilave tediye ayrı olarak yılda 18'er günlük ücretleri tutarında 2 ikramiye, işçi çocukları için tahsil durumlarına göre yıllık öğrenim yardımı ve yıllık temizlik yardımı yapılmasına karar verildi.

Toplu iş sözleşmesi Ankara 3 Nolu Şube Başkanı Hüseyin Kabaca Özlem Sitesi Yönetimi Kurulu Başkanı Nurdoğan Karabulut tarafından imzalandı.

Defne Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı

Sendikamız ile Defne Belediyesi arasında 29 Ocak 2018 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesi ile işçilerin günlük taban ücretleri 1. yıl ikinci 6. ayında yüzde 4, 2. yıl birinci ve ikinci 6. aylar için ise yüzde 5 oranında yükseltildi.

Sözleşmeyle işçilere; öğle yemeği ve yemek yardımı, her ay sorumluluk-vasıf ve tahsil

zammı, her ay birleştirilmiş sosyal yardım, yazlık-kışık giyim yardımı, yıllık yakacak yardımı, işçi çocukları için tahsil durumlarına göre yıllık öğrenim yardımı, yılda dört ikramiye, yılbaşı ve 1 Mayıs ödemesi yapılmasına karar verildi.

Toplu iş sözleşmesi Hatay Şube Başkanı Yusuf Berkyürek ile Defne Belediye Başkanı Op. Dr. İbrahim Yaman tarafından imzalandı.



Hayrabolu Belediyesi'nde Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı

Sendikamız ile Hayrabolu Belediyesi arasında 23 Şubat 2018 tarihinde bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin günlük taban ücretlerine ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; her ay sorumluluk-vasıf-ağır hizmet-hizmet özendirme zammı, her ay birleştirilmiş sosyal yardım, her ay aile-çocuk yardımı, öğrenim gören işçi çocukları için tahsil durum-

larına göre yıllık öğrenim yardımı, yıllık yakacak yardımı, yasa gereğince verilen ilave tediye ayrı olarak, yılda 22 ve 25'er günlük ücretleri tutarında iki ikramiye ve 3 yevmiye tutarında 1 Mayıs ödemesi yapılması kararlaştırıldı.

Toplu iş sözleşmesi Trakya Şube Başkanı Salim Şen ile Hayrabolu Belediye Başkanı Fehmi Altayoğlu tarafından imzalandı.

Eryaman 3. Etap Toplu Yapı Yönetim'de Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı



Sendikamız ile Eryaman 3. Etap Toplu Yapı Yönetim Kurulu Başkanlığı arasında 26 Şubat 2018 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin günlük ücretlerine 1. yıl yüzde 9, 2. yıl yüzde 10 oranında ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; öğle yemeği-yemek yardımı, her ay çocuk yardımı, her ay yol yardımı, işçi çocukları için tahsil durumları-

na göre yıllık öğrenim yardımı, yıllık giyim ve koruyucu eşya yardımı, 8 Mart'ta kadınlara ücretli izin ve yılda 24 günlük yevmiye-leri tutarında iki ikramiye verilmesi kararlaştırıldı.

Toplu iş sözleşmesi Ankara 3 Nolu Şube Başkanı Hüseyin Kabaca ile Eryaman 3. Etap Toplu Yapı Yönetim Kurulu Başkanı Gürsel Demirtaş tarafından imzalandı.

Burhaniye Belediyesi'nde Yılda 50 Günlük Ücret Tutarında Bayram İkramiyesi



Sendikamız ile Burhaniye Belediyesi arasında 20 Nisan 2018 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde yükseltilecek günlük taban ücretlerine 1. yıl 2. 6 ay için yüzde 6, 2. yıl ilk 6 ay için yüzde 6, 2. 6 ay için yüzde 7 oranında ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere, her ay sosyal faaliyetleri teşvik yardımı, yemek yardımı, yakacak yardımı ve giyim yardımı karşılığı olarak sosyal yardım, aylık kreş yardımı, her ay engelli yardımı, öğrenim gören işçi çocukları için tahsil durumlarına göre yıllık eğiti yardımı, yıllık gıda yardımı, Ramazan ve Kurban Bayramlarında yılda 50 günlük ikramiye, doldurulan hizmet sürelerine bağlı olarak hizmet özendirme primi verilmesine ve işçiler için işçi lokali açılmasına karar verildi.

Toplu iş sözleşmesi Balıkesir Şube Başkanı Hüseyin Hilmi Ovalı ve Burhaniye Belediye Başkanı Necdet Uysal tarafından imzalandı.

Yolkonak Belediyesi ile Toplu İş sözleşmesi imzaladık



Sendikamız ile Yolkonak Belediyesi arasında 15 Ocak 2018 tarihinde bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin almış olduğu günlük taban ücretlerinde artış yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; yıllık aile-çocuk ve öğrenim yardımı, yıllık ikramiye, havagazı, doğalgaz, su bedeli vb. mal ve hizmet tarifelerinde yüzde 50 indirim yapılmasına ve ücretsiz paso verilmesi kararlaştırıldı.

Toplu iş sözleşmesi Samsun Şube Başkanı Fahrettin Çankaya ile Yolkonak Belediye Başkanı Musa Atasoy tarafından imzalandı.

Gerze Belediyesi'nde Yüzde 12 Ücret Zammı



Sendikamız ile Gerze Belediyesi arasında 6 Şubat 2018 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin günlük ücretlerine 1. ve 2. yıllarda yüzde 12 oranında ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; üstlendikleri görev ve tahsil durumlarına göre her ay sorumluluk zammı, öğle yemeği-yemek yardımı, her ay yakacak yardımı, her ay giyim ve koruyucu eşya yardımı, işçi çocuklarının eğitim gördükleri okullarına göre yıllık öğrenim yardımı, yılda dört ikramiye ve 1 Mayıs ödemesi yapılmasına karar verildi.

İmza törenine Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Mali İşler Daire Başkanı Mehmet Güleriyüz, Samsun Şube Başkanı Fahrettin Çankaya ve şube yönetim kurulu üyeleri, Sinop Şube eski Başkanı Bülent Eroğlu ile belediye yöneticileri ve sendikamız üyesi işçiler katıldı.

İmza töreninde konuşan Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Gerze Belediye Başkanı Osman Belovacıklı'ya takındığı emek yanlısı tutumundan ötürü teşekkür edip plaket takdim etti. Belediye Başkanı Belovacıklı ise yaptığı konuşmada işçi ve emekçilerin her zaman yanında olacağını bildirerek, anlaşmanın iki taraf adına da hayırlı ve uğurlu olmasını diledi.

Saraydüzü Belediyesi ile Toplu İş Sözleşmesi imzaladık



Sendikamız ile Saraydüzü Belediyesi arasında 16 Ocak 2018 tarihinde bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin almış olduğu günlük ücretlerine 1. alt ay için yüzde 6, 2. altı ay için ise devlet memurlarına yapılacak zam oranında artış yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; öğle yemeği-yemek yardımı, her ay sorumluluk zammı, işçi çocukları için yıllık öğrenim yardımı, yıllık yakacak yardımı, yılda üç ikramiye yardımı yapılmasına karar verildi.

Toplu iş sözleşmesi Samsun Şube Başkanı Fahrettin Çankaya ile Saraydüzü Belediye Başkanı Hasan Peker tarafından imzalandı.

Sivaslı Belediyesi'nde Toplu İş Sözleşmesi imzaladık

Sendikamız ile Sivaslı Belediyesi arasında 9 Ocak 2018 tarihinde bir yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin günlük taban ücretlerine ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; sorumluluk zammı, yemek yardımı, yakacak yardımı, öğrenim yardımı, aile yardımı, giyim yardımı ve gıda yardımı olarak her ay

birleştirilmiş sosyal yardım ile yasa gereğince verilen ilave tediye ayrı olarak yılda 20'er günlük net ücreti tutarında 2 ikramiye ödenmesine karar verildi.

Toplu iş sözleşmesi Muğla Şube Başkanı Uzun Kocabaş ile Sivaslı Belediye Başkanı Nihat Sazlıgöl tarafından imzalandı.

Eryaman 1. Etap Toplu Yapı Yönetimi'nde İşçilere Lojman veya Kira Yardımı



Sendikamız ile Eryaman 1. Etap Toplu Yapı Yönetim Kurulu Başkanlığı arasında 26 Ocak 2018 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde aylık bürüt ücretin yükseltilmesinden sonra belirlenen ücretlere 1. yıl ilk 6 ay için yüzde 6, 1. yıl ikinci 6 ay için yüzde 4, 2. yıl ilk ve ikinci 6 aylar için yüzde 4 oranında ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; öğle yemeği-yemek yardımı, lojman veya kira yardımı, her ay

aile ve çocuk yardımı, her ay yol yardımı, işçi çocukları için tahsil durumlarına göre yıllık öğrenim yardımı, yıllık giyim yardımı ve yılda 75 günlük tutarında 4 ikramiye verilmesi kararlaştırıldı.

Toplu iş sözleşmesi Eğitim Daire Başkanı M. Salih Doğrul, Ankara 3 Nolu Şube Başkanı Hüseyin Kabaca ile Eryaman 3. Etap Toplu Yapı Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Sönmez ve Yönetim Kurulu Başkanvekili Yücel Gerger tarafından imzalandı.

Seyhan Belediyesi'nde Toplu Sözleşme İmzaladık



Sendikamız ile Seyhan Belediyesi arasında 3 Mayıs 2018 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçi ücretlerine 1. yıl ilk 6 ay yüzde 12, 2. altı ay yüzde 12, 2. yıl 1. ve 2. altı aylar için yüzde 13 oranlarında ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; her gün için ağır hizmet ve yıpranma primi, günlük yemek ve ek gıda yardımı, her ay giyim ve koruyucu eşya yardımı, yıllık yakacak ve temizlik yardımı, aylık kira yardımı, aylık kreş yardımı, yıllık izin yardımı, işçilerin öğrenim gören çocukları için tahsil durumlarına göre yıllık öğrenim yardımı, yılbaşı ve bayram yardımı ve yılda dört ikramiye verilmesi karara bağlandı.

Toplu iş sözleşmesi Adana Şube Başkanı Hüseyin Yaşar Gündoğdu ve Seyhan Belediye Başkanı Zeydan Karalar tarafından imzalandı.

Başbakanlık Toplu Konut İdaresi 2. Etap 444/2 Ada Yönetimi ile Toplu İş Sözleşmesi İmzaladık



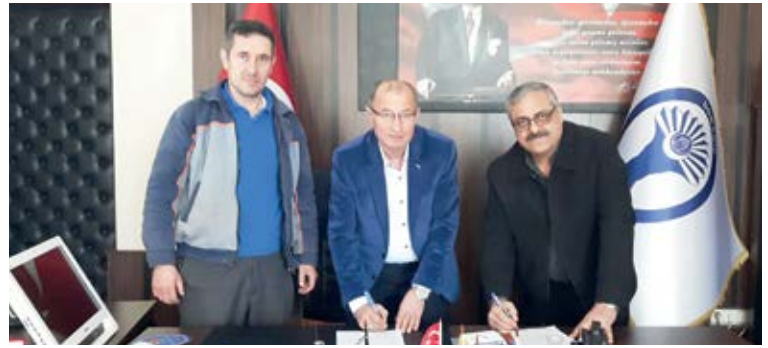
Sendikamız ile Başbakanlık Toplu Konut İdaresi 2. Etap 444/2 Ada Yönetimi arasında 26 Şubat 2018 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde ücretlere 1. yıl için yüzde 10, 2. yıl için yüzde 12 oranında ücret zammı yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; günlük yemek yardımı, aylık yol yardımı, aylık yakacak yardımı, Ramazan ve Kurban Bayramı öncesi ile yıl sonunda gıda yardımı, ücretsiz lojman ve lojman-

da kullanılacak aylık elektrik ile sıcak ve soğuk su gideri yardımı, yılda 50 günlük ücret tutarında ikramiye, işçi çocukları için tahsil durumlarına göre yıllık öğrenim yardımı yapılması kabul edilerek, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü kadın işçiler için resmi tatil günü oldu.

Toplu iş sözleşmesi İstanbul Konut İşçileri Şube Başkanı Nebile Irmak Çetin ile Başbakanlık Toplu Konutları 2. Etap 444/2 Ada Yönetim Kurulu Başkanı Halil Azmi Alpay tarafından imzalandı.

Domanıç Belediyesi ile Toplu İş sözleşmesi İmzaladık



Sendikamız ile Domanıç Belediyesi arasında 2 Şubat 2018 tarihinde iki yıl süreli toplu iş sözleşmesi imzalandı. Toplu iş sözleşmesinde işçilerin günlük ücretlerine 1. ve 2. yıl için yüzde 11 oranında artış yapıldı.

Sözleşmeyle işçilere; her ay öğle yemeği-yemek-yoğurt ve süt yardımı, her ay sorumluluk, pis koku ve direksiyon zammı, işçi çocukları için yıllık

öğrenim yardımı, yıllık yakacak ve giyim yardımı, yardımı, Ramazan Bayramında gıda ve temizlik yardımı, Kurban Bayramında kurban yardımı, yıllık izin yardımı, yılda dört ikramiye yardımı yapılmasına karar verildi.

Toplu iş sözleşmesi Bursa Şube Başkanı Selahattin Atak ile Domanıç Belediye Başkanı Sahvet Ertürk tarafından imzalandı.



Mart-Nisan Döneminde Örgütlediğimiz İşyerleri

	İLİ	İŞYERİ ÜNVANI
1	ADANA	EV-MEN & NECİMBEY İNŞ. ORT. (Çukurova Belediyesi)
2	ADANA	HALİL BAYNAZ SOSYAL HİZMETLER (Karataş Belediyesi)
3	ADANA	YEŞEREN GRUP TEM. (Çukurova Belediyesi)
4	ADANA	YSF PEYZAJ TEMİZLİK (Çukurova Belediyesi)
5	BALIKESİR	BURHANİYE BELEDİYESİ A.Ş. (Burhaniye Belediyesi)
6	EDİRNE	KARAGÖZ SOSYAL HİZ. LTD. ŞTİ. (Kırcasalih Belediyesi)
7	EDİRNE	YENİ KURULACAK UZUNKÖPRÜ BELEDİYESİ LTD. ŞTİ. (Uzunköprü Bld.)
8	ESKİŞEHİR	TEPEBAŞI TURİZM A.Ş. (Tepebaşı Belediyesi)
9	İSTANBUL	BELTAŞ BEŞİKTAŞ A.Ş. (Beşiktaş Belediyesi)
10	İSTANBUL	DOĞATEM TEMİ. ENERJİ SİSTEMLERİ (Beylikdüzü Belediyesi)
11	İSTANBUL	HUMAY TEMİZLİK SAĞLIK HİZ (Silivri Belediyesi)
12	İSTANBUL	MATEĞ MALTEPE A.Ş. (Maltepe Belediyesi)
13	İSTANBUL	MODA KENT ATIK YÖNETİM (Silivri Belediyesi)
14	İSTANBUL	SİLİVRİ EZGİ EĞİTİM A.Ş. (Silivri Belediyesi)
15	İSTANBUL	TEM-İŞ TEMİZLİK HİZMETLERİ (Beylikdüzü Belediyesi)
16	İSTANBUL	TURUVA BOĞAZIÇI ORTAKLIĞI (Beylikdüzü Belediyesi)
17	İZMİR	ALTAŞ & EGE TEM. ORT. (İzmir Büyükşehir Belediyesi)
18	MUĞLA	YENİ KURULACAK ULA BLD. LTD. ŞTİ. (Ula Belediyesi)
29	TEKİRDAĞ	SARAY KENT TURİZM LTD. ŞTİ. (Saray Belediyesi)
20	TUNCELİ	OVACIK BELEDİYESİ İŞLETMESİ (Ovacık Belediyesi)
21	YALOVA	TAŞKÖPRÜ BELEDİYESİ LTD. ŞTİ. (Taşköprü Belediyesi)

Bu dönemde yukarıdaki işyerleri başta olmak üzere 4.000'i aşkın üyelik gerçekleşmiştir.

SENDİKAL TAZMİNAT NEDİR ?

Sendikal tazminat, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiş işçilerin örgütlenme özgürlüğünü güvence almaya yönelik bir tazminat türüdür. Bu tazminat türü, işverenlerin, işçilerin sendikaya üye olup olmaması, belli bir sendikaya üye olması konusunda ayrımcılık yapması, işten çıkarma, baskı yapma, çalışma şartlarında farklı uygulamalar yapma gibi davranışları nedeniyle doğar.

► Hangi Hallerde Sendikal Tazminat Ödenir?

6356 sayılı Yasada (fesih dışında) sayılan üç durumda sendikal tazminat hakkı doğar;

- İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.
- İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.
- İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

Yukarıdaki hükümlere uyulmaması halinde işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilmesi gerekir.

► Sendikal Nedenle Fesih Halinde Sendikal Tazminat Nasıl Ödenecektir?

Sendikal nedenle fesih halinde ise işçi, İş Yasasının işe iade hükümlerine göre dava açabilir. İşe iade davasının sonuçlanmasından sonra işçinin işe başlama başvurusu, işverenin başlatıp başlatmaması koşuluna bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Bu tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz. Ancak işçinin işe başlatılmaması durumunda İş Yasasının 21. madde birinci fıkrada yer alan 4-8 aylık ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatı ödenmez. Sendikal tazminat işçinin son brüt çıplak ücreti üzerinden hesaplanır. İşçi işe iade davası açmasa da sendikal tazminat talebinde bulunabilir. İşçi işe iade davası açmasa da sendikal tazminat talebinde bulunabilir.

► İşe İade Dava Koşulları- Sendikal Tazminat İlişkisi Nedir?

Sendikal nedenle iş akdiniz feshedilmiş ise sendikal tazminatı hak etmek için işyerinde 30 işçi çalışma koşulu ve 6 aylık kıdem koşulu aranmayacaktır.

► Sendikal Tazminatta İspat Yükü Kimdedir?

Sendikal nedenle iş akdinin feshi hallerinde; iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

SORUN SOSYAL GÜVENLİK AÇIĞI DE

SORUNLAR

Nüfusun Yüzde 15'i Sosyal Güvenliğin Dışında

Sosyal güvenlik "reformu"nın temel gerekçelerinden birisi herkesin sosyal güvenceye kavuşturulmasıydı. Bu iddialı söyleme rağmen nüfusun yüzde 85,5'i sosyal güvence altına alınabilmiş, en yoksul olarak da ifade edebileceğimiz yüzde 14,5'lik kesim ise halen sosyal güvence dışındadır.

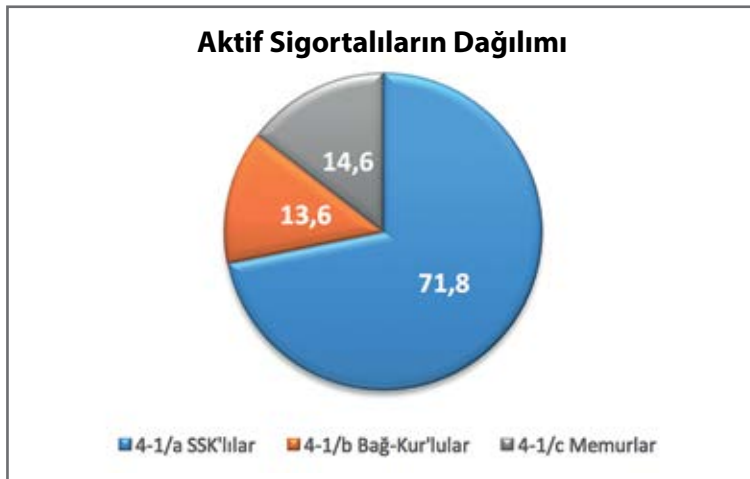
Tablo 1. Sosyal Güvenlik Kapsamı-2016

Türkiye Nüfusu	79.814.871
Sosyal Güvenlik Kapsamı	68.212.484
Sosyal Güvenlik Kapsamı Dışındakiler	11.602.387
Sigortalı Nüfusun Türkiye Nüfusuna Oranı	% 85,5
Kapsam Dışı Nüfus Oranı	% 14,5

Kaynak: SGK Aylık İstatistikleri (2016).

Sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmanın başlıca nedeni kayıt dışı istihdamdır. 2017 yılında toplam istihdamın yüzde 34'ü kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların da yüzde 18'i kayıt dışı istihdamdadır.

Sosyal güvenlik kapsamında olup aktif sigortalı olarak çalışanların yüzde 71,8'i işçilerden, yüzde 14,6'sı Bağ-Kur'lulardan, yüzde 13,6'sı memurlardan oluşmaktadır.



Sosyal Güvenlik: Kısa Tarih

Sosyal güvenlik, toplumun tüm bireylerinin sosyal risklere karşı korunması, gerekli önlemlerin alınması ve doğabilecek zararların karşılanması amacıyla kurulan kamusal bir sistemdir. Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin temellerini oluşturan ilk yasal düzenlemeler 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'yla başlamıştır; 1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu, 1949 tarihli 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, 1957 tarihli 6900 sayılı Maluliyet, ihtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu'yla sürmüştür.

Kurumsal olarak ilk adım 1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ile atılmıştır. Kanunun yürürlüğe girmesiyle İşçi Sigortaları Kurumu kurularak 1945 yılına kadar kurulan çok sayıdaki sandığın da birleştirilmesi sağlanmıştır.

1949 yılında memurlar için Emekli Sandığı kurulmuştur.

Sağlık hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle kuruluşu geciken hastalık sigortası 1950'de 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu olarak çıkarılmıştır.

Bağımlı Nüfus Artıyor

Bir sosyal güvenlik sisteminin mali bakımdan ayakta durabilmesi için aktif/pasif sigortalı oranının asgari 4 olması gerekir. Şu an AB ülkelerinde 4 sigortalıya 1, OECD ülkelerinde 6 sigortalıya 1 emekli denk gelirken, Türkiye'de 2 sigortalıya 1 emekli düşmektedir. Bu oran da yıllar içerisinde artmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. madde birinci fıkrasında sigortalılar sınıflandırılmıştır. Buna göre (a) bendi işçileri; (b) bendi bağımsız çalışanları ve (c) bendi ise devlet memurlarını kapsamaktadır.

Tablo 2'ye göre 2016 yılı itibarıyla 4-1/a kapsamında her çalışan başına 2.28 pasif sigortalı; 4-1/b kapsamında her çalışan başına 1.16 pasif sigortalı; 4-1/c kapsamında her çalışan başına ise 1.56 pasif sigortalı düşmektedir. Bağımsız çalışanlarda 2007-2016 arası dönemde aktif-pasif oranında ciddi bir kötüleşme yaşanmıştır. Bağımsız çalışanlar ve devlet memurlarındaki aktif-pasif oranındaki kötüleşme genel oranı da aşağıya çekmiştir.

Aktif her işçiye düşen pasif sigortalı oranı da sistemin mali dengesi açısından üzerinde durulması gereken bir olgudur. Çünkü bu oran da etkin bir sosyal güvenlik sisteminde olması gerekenin oldukça altındadır.

Aktif sigortalılar; çalışan işçi, memur, esnaf, tüccar, çiftçi, muhtar ve isteğe bağlı sigortalılardır.

Pasif sigortalılar: Emekli, malul, ölen sigortalının eşi ve çocukları ile sürekli iş göremezlik geliri alan sigortalılardır.

Bağımlı nüfus: Bir çalışanın kaç emekliyi finanse ettiğini gösteren ölçüttür.

Tablo 2. Sosyal Güvenlik Kurumu Aktif-Pasif Oranı, 2007-2016

Yıllar	Aktif-Pasif Oranı	4-1/a Aktif-Pasif Oranı	4-1/b Aktif-Pasif Oranı	4-1/c Aktif-Pasif Oranı
2007	1,95	2,09	2,05	1,41
2008	1,87	2,06	1,82	1,37
2009	1,78	1,96	1,66	1,37
2010	1,84	2,06	1,67	1,36
2011	1,87	2,15	1,50	1,49
2012	1,90	2,22	1,40	1,53
2013	1,91	2,24	1,30	1,59
2014	1,94	2,29	1,28	1,60
2015	1,92	2,30	1,17	1,63
2016	1,91	2,28	1,16	1,56

Kaynak: SGK Aylık İstatistikleri (2016).

Sosyal güvenlik alanında değinilen bu düzenlemelerin devamındaki en önemli gelişme, 1961 Anayasası'dır. 1961 Anayasası'yla, "sosyal güvenlik" kavramı ilk kez kullanılmıştır. 1965'te 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kurulmuştur. 1971'de bağımsız çalışanlar için Bağ-Kur kurulmuştur.

1990'lı yılların sonlarına doğru SSK'nın işleyişinde yaşanan sorunlar; işverenlerin prim borçlarını ödememesi, prim borcu olanlara yönelik yapılan af uygulamaları, kayıt dışı istihdamın artması, erken emeklilik uygulaması, yaşlılık aylığı alanların aktif sigortalılara oranının fazla olması ve hükümetlerin SSK fonlarını iyi kullanamaması sistemi mali açmazla sürüklemiştir.

2006 yılında "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" ile Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un tüzel kişilikleri sona erdirilmiş, tüm kurumlar "Sosyal Güvenlik Kurumu" olarak tek çatı altında toplanmıştır.

ĞİL SOSYAL DEVLETİN YOKLUĞUDUR

Sorun Sosyal Güvenlik Açığı Değil Sosyal Devletin Yokluğudur

Sosyal güvenlik kurumlarının en önemli sorununun bütçe açığı olduğu yıllardır iddia edilmektedir.

SSK'nın kapatılarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na devredilmesinde temel gerekçelerden birisi de, buradan hareketle, sosyal güvenlik sistemindeki bütçe açıklarının giderilmesi ve açık yaratan sorunların çözülmesiydi. Ancak gerekçe olarak gösterilen sorunlar çözülememiş, SGK'daki "bütçe açıkları" katlanarak artmıştır. 2008 yılında 23 milyar 16 milyon lira olan bütçeden SGK'ya aktarılan destek, 2016 yılında 108 milyar 73 milyon liraya yükselmiştir. 2017 yılının ise bütçeden SGK'ya aktarılan kaynak 128 milyar 123 milyon liraya ulaşmıştır. Bu da Gayri Safi Yurt İçi Hasıla'nın yüzde 4,22'sine karşılık gelmektedir.

Burada üzerinde durulması gereken konu şudur: **Sosyal devletin yerleşik olduğu ülkelerde sosyal güvenlik sisteminde bütçe açığı değil yurttaşın gereksinimi olan sosyal güvenlik hizmetinin niteliği sorgulanır.** Sosyal güvenlik sisteminde ana gider kalemleri emekli maaşı ödemeleri ve sağlık hizmetleridir. Şayet bu iki ana hizmet alanında yurttaş memnuniyetsizliği varsa sorgulanması gereken bu hizmetlerin niteliği olmalıdır. Toplam giderlerin yüzde 67'sinin emekli maaşları ve yüzde 24,5'inin sağlık harcamalarından kaynaklandığı düşünülürse hizmetlerin niteliğinin sorgulanması doğaldır.

Tablo 3, Sosyal Güvenlik Kurumu'na 2008-2017 yılları arasında yapılan bütçe transferlerinin dikkate değer ölçüde arttığını göstermektedir. Bu artışa rağmen emekli maaşları ve sağlık hizmetlerinde yaşanan sorunlara çözüm bulunamadığı açıktır.

Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin gelir-gider farkının teşhis, tedavi ve laboratuvar hizmetlerini özelleştirerek ve yurttaştan katkı payı olarak azaltılmaya çalışılması sosyal devletten vaz geçildiğinin göstergesidir. Sosyal devletlerde GSMH içinde sosyal güvenliğe ayrılan paya bakarak ülkemizde sosyal devletin geriletildiğini söyleyebiliriz. 2016 yılında OECD ülkelerinde kamunun sosyal güvenlik harcamaları GSYH'nın ortalama yüzde 21'i iken, Türkiye'de yüzde 13,5 düzeyindedir.

Tablo 3 - Sosyal Güvenlik Kurumuna Yapılan Bütçe Transferleri (2008-2017)

Bin TL.

Yıllar	Sosyal Güvenlik Kurumu Bütçe Transferleri	Yıllık Değişim Oranı	GSYİH ya oranı (%)
2008	35.016.403	5,9	3,52
2009	52.599.691	50,2	5,26
2010	55.244.258	5,0	4,76
2011	52.772.218	-4,5	3,78
2012	58.728.293	11,3	3,74
2013	71.263.763	21,3	3,94
2014	77.335.890	8,5	3,78
2015	79.038.817	2,2	3,38
2016	108.073.487	36,7	4,14
2017	128.182.906	18,6	4,22

Kaynak: SGK Faaliyet Raporları

Yönetim Sorunu

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun mali sorunlarını büyüten, sunulan hizmetleri niteliksizleştiren yönetim sorunları devlet kurumlarının hesaplarını denetlemekle görevli Sayıştay raporuna da yansımıştır.

Sayıştay'ın 2016 yılı için yapmış olduğu denetleme raporlarına göre bütçe açıklarının nedenleri şöyledir:

- * İcra intikal ettirilerek takibe alınan kurum alacaklarının takip edilmemesi,
- * Kurumun kamu zararı ile fazla ve yersiz ödemelerinin tahsilat sürecinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmemesi,
- * 4-B kapsamındaki sigortalıların (Bağ Kur), SGK'ye prim borçlarının olduğu ve alacaklarının tahsili konusunda yasal sürecin işletilmemesi,
- * İncelemelerde 14 bin 659 işverenin toplam 54 milyon 44 bin 555 TL tutarında olan idari para cezasının kurum tarafından tespit edildiği halde gerekli tebligat işlemlerinin yapılmaması,
- * SGK tarafından sağlık hizmet sunucularına verilen avansların yasa belirtilen süreyi aştığı halde kapatılmaması,
- * 4 bin 315 kişiye ölüm tarihlerinden sonraki dönemler için GSS primi tahakkuk ettirilmemesi,
- * 2016 yılında muhtelif hastalar adına aynı tarihlerde en az iki farklı sağlık kurumunda yatarak tedavi işlemi kaydedilerek SGK'ye fatura edilmemesi,
- * Prim teşviki hükümlerinden yararlanan işverenlere yönelik yapılan incelemede, bazı işverenlerin ilave istihdam şartını sağlamamasına rağmen prim teşvikinden yararlandıklarının tespit edilmesi,
- * Yeni istihdam edilen bazı sigortalılar, işe alındıkları tarihten önceki altı aylık dönemde aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmalarına rağmen, bu sigortalılar için işverenlerin sigorta prim teşvikinden yararlandığı görülmüştür.

DEĞERLENDİRME

Sosyal güvenli sisteminin temel kurumu olan Sosyal Güvenlik Kurumu uzun yıllardır süren kalıcı sorunlarla karşı karşıyadır. Nüfusun yaklaşık yüzde 15'inin sosyal güvenlik dışında olması, ana gider kalemleri olan emeklilik maaşlarının yoksulluk sınırının altında kalması, diğer ana harcama kalemi sağlık hizmetlerinin niteliksizleşmesi, yurttaştan alınan muayene ve ilaç katılım payı, özel sağlık hizmetlerine devletin yanı sıra doğrudan yurttaş tarafından yapılan ödemeler ve yönetim sorunları SGK'nın ve sistemin ana sorunları olarak değerlendirilmelidir.

Üzerinde durulması gereken konuların belki de en önemlisi sosyal güvenliğin bir devlet politikası olmaktan çıkarılması sosyal devletin geriletilmesidir. Devletin en büyük harcama kalemlerinden birisinin sosyal güvenlik olması ve milli gelir içinde en fazla harcama yapılması gereken hizmetler arasında sosyal güvenlik olması gerekirken siyaset tercihlerinin başka harcamaları öne çıkarması toplumun emekçi kesimleri açısından kabul edilebilir değildir.

NE İSTİYORUZ?

► Ücretsiz sağlık hizmeti temel bir haktır; sosyal güvenlik sistemi bu hak üzerine kurulmalıdır.

► Milli gelir içinde sosyal güvenlik harcamalarının payı artırılmalıdır. Emekli maaşlarının insanca yaşanabilir düzeye çıkarılması ve ücretsiz-nitelikli sağlık hizmeti için Sosyal Güvenlik Kurumu'na devlet katkısı artırılmalı; yönetim bilimsel esaslara ve nitelikli personel istihdamına göre yeniden kurulmalıdır.

► Kayıt dışı istihdam engellenmeli, tüm nüfus sosyal güvenlik kapsamına alınmalıdır.

► Özel sektör teşvikleri durdurulmalı, kamusal kaynaklar sağlık alanındaki kamusal yatırımlara yönlendirilmelidir.

► Aşı ve ilaçta küresel tekellere bağımlılık azaltılmalı, toplumsal ihtiyaçlara uygun, bilimsel yatırımlar yapılmalıdır.

DÜNDEN BUGÜNE

ABD'deki işçi sendikaları 1889 yılında 8 saatlik işgünü talebini hayata geçirmek için 1 Mayıs'ı eylem günü ilan etti. Aynı yıl Paris'te toplanan İkinci Enternasyonal ise 1 Mayıs'ı Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma günü olarak kabul etti.



1 Mayıs'ın doğuşu, **çalışma saatlerinin gün ışığına göre belirlendiği** 1800'lü yıllara uzanır. 19. yüzyılda güneşin doğumundan gün batımına kadar süren, 15-16 saatlik ve hatta kimi zaman 19-20 saatlik uzun çalışma saatleriyle işçiler neredeyse günün tamamını çalışarak geçirmekteydi. O yıllarda ücret talebinden çok çalışma süresinin kısaltılması işçi sınıfının temel talebi olmuştu. Bu yüzden ki Avrupa'daki işçi sınıfı örgütleri, **1830 ve 1840'larda** çalışma sürelerinin 10 saate düşürülmesi mücadelesini verdiler.

Avusturyalı işçiler "sekiz saat çalışma, sekiz saat sosyal hayat, 8 saat dinlenme ve uyku" talebiyle çalışma sürelerinin düşürülmesi mücadelesini verdiler. Bu hakkı ise **1856** yılında elde ettiler.

Bu talep başka yerlerde de işçi sınıfının temel talebi haline geldi ve yaygınlaştı.

1858- 60 yılları arasında İrlanda'da fırın işçileri, gece ve pazar çalışmalarına karşı büyük mitingler düzenledi. Bu mücadele sonucunda İrlanda'nın bir çok şehrinde yalnızca gündüz çalışma yapılmaya başlandı.

Londra'daki inşaat işçilerinin 1860-61 tarihli büyük grevinde çalışma süresinin 9 saate düşürülmesi temel talepleriydi.

Bu mücadeleler 1. Enternasyonal'in 1866 yılında toplanan kongresinde yasal çalışma süresinin 8 saat olması talebinin kabul edilmesiyle uluslararası bir boyut kazandı.

Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü: 1 MAYIS

1 Mayıs'ı doğuran olaylar **1884**'te ABD'de başlayan 8 saatlik işgünü talebi etrafında şekillenen mücadele sonucu gerçekleşti. ABD ve Kanadalı işçilerin katılımıyla oluşan Amerikan Emek Federasyonu'nun 1884'te Chicago'da düzenlediği kongrede, sekiz saatin yasal çalışma süresi olarak belirlenmesi için mücadele kararı alındı.

Gerçekleşen grev ve gösteriler sonrasında 1 Mayıs **1886**'da 350 bin işçi ABD ve Kanada'da greve çıktı. ABD'nin Chicago kentinde 40 bin tekstil işçisinin gerçekleştirdiği eylem kanla bastırıldı. İşçilerin eylemlerinin genişlemesi ve etkisinin artması üzerine işverenler greve çıkan işçilerin eylemini bastırmak için sokak çeteleri ile anlaşıp saldırılar düzenledi. Gelişen olaylarda polis işçilerin üzerine ateş açmasıyla 4 işçi yaşamını yitirdi.

1 Mayıs sonrası işten atmalar, baskılar yoğunlaştı. Olaylara neden oldukları gerekçeyle 8 işçi hakkında idam istemiyle dava açıldı. 4 işçi önderi **Albert Parsons, Adolph Fischer, George Engel ve August Spies**, 8 saatlik işgünü mücadelesine önderlik ettikleri gerekçeyle **idam edildiler**.

Alpert Parsons özür dilemesi şartıyla affedileceğinin söylenmesi üzerine, mahkeme heyetinin karşısında tarihe geçecek şu sözleri söyler: **"bütün dünya biliyor suçsuz olduğumu. Eğer asılırsam canı olduğumdan değil, emekçi olduğumdan asılacağım"**

ABD'deki işçi sendikaları **1889** yılında 8 saatlik işgünü talebini hayata geçirmek için itibaren her 1 Mayıs'ı eylem günü ilan etti. Aynı yıl Paris'te toplanan İkinci Enternasyonal ise 1 Mayıs'ı Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma günü olarak kabul etti.

Cumhuriyet Öncesi 1 Mayıs 'lar

1 Mayıs, ilk defa **1906** yılında işçiler "Yurtsever Kardeşlerim! Şerefli Gazete Çalışanları! Haberinizi olsun ki, 1 Mayıs Dünya İşçileri Bayramı münasebetiyle amele kiraathaneleri civarındaki tren istasyonu mevkiinde toplantı ve gösteri vardır" bildirileri dağıtıldı. İzmir Basmane'de toplanan işçilerle "amele bayramı" kutlandı.

1. Dünya Savaşı'na kadar geçen sürede 1 Mayıs Üsküp, Selanik, ve İstanbul'da diğer ülkelerle birlikte eş zamanlı olarak kutlandı.

1909 ile 1911 yılları arasına Üsküp, Selanik, Edirne ve bazı Trakya şehirlerinde yapılan 1 Mayıs etkinlikleri düzenlendi; 1911'de Selanik'te yapılan Sosyalist İşçi Federasyonunun düzenlediği mitinge 7000 işçi katıldı.

1912 yılında, 1 Mayıs Selanik ve İstanbul'da kutlandı. İstanbul'da kutlanan bu ilk 1 Mayıs'ta Selanik'teki gibi seçme seçilme hakkının herkese tanınması, grev yasasının değiştirilmesi, emeğin haklarını koruyacak kanunların çıkartılması gibi talepler dile getirildi. **İstanbul'da 1 Mayıs gösterisi düzenlemek o günlerde işçi sınıfı adına önemli bir kazanım oldu.** Ancak tedbirler gecikmedi, hükümet işçi hareketine karşı baskıyı giderek tırmandırırken sermayeye her türlü kolaylığı sağladı. İttihat ve Terakki Hükümeti 1912 yılında başlayan Balkan Savaşlarını bahane ederek sıkıyönetim ilan etti.



1. Dünya Savaşı'nın ertesinde 1918-1922 arasında işçiler hızlı bir şekilde tekrar örgütlenmeye başladı. 1919,1920 1921 yıllarındaki 1 Mayıs işçi bayramları işgal altındaki İstanbul'da bağımsızlık mitinglerine dönüştü.

1922 yılında 1 Mayıs İstanbul, Ankara ve İzmir'de kutlandı. Sultanahmet Meydanı'nda işgal kuvvetlerinin tüm baskı ve tehditlerine rağmen burada toplanan işçi grubu Pangaltı üzerinden Kağıthane'ye kadar yürüdü. Yürüyüş sırasında işçiler: **"Türkiye amelesi sendika ister", "Burjuvazinin zulmünü protesto ediyoruz"**dedi. O yıl Ankara'da ilk kez 1 Mayıs kutlaması yapıldı. İmalat-ı Harbiye ve demiryolu işçileri iş bıraktı.

1 MAYIS'LAR

Türkiye'de 1 Mayıs'lar



1923 yılı 1 Mayıs'ında çok sayıda işçi greve çıktı. İşçiler 1 Mayıs'ın resmi olarak tanınması, sekiz saatlik işgünü, hafta tatili, serbest sendika seçme ve grev hakkı gibi talepleri dillendirdi.

1924 yılında 1 Mayıs kutlamalarının yapılması yasaklandı ve yürüyüşlere izin verilme-yeceği belirtildi. Cumhuriyet sonrası ilk kez 1924 yılında 1 Mayıs'a müdahale edildi. 8 saatlik işgünü için bildiri dağıtan işçiler tutuklandı.

1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile tüm sendikal örgütlenme, grev ve gösteriler yasaklandı. Amele Teali Cemiyeti, "1 Mayıs nedir?" başlıklı bir broşür bastırıp halka dağıttı. Bunlar, hükümetin yeni bir tutuklama başlatması için yeterli oldu. Otuz sekiz kişilik bir grup Ankara'ya gönderilerek İstiklal Mahkemesi önüne çıkarıldı. Bunlardan bazıları, 7 ile 15'er yıl hüküm giydi. Aralarında Nazım Hikmet de bulunuyordu.

1926 – 1934 yılları arasında 1 Mayıs kutlamaları yasaklıydı.

1935 yılında "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun" adıyla çıkarılan bir düzenleme ile 1 Mayıs "Bahar ve Çiçek Bayramı" olarak genel tatil günlerine dahil edildi. Ancak bu genel tatil gününde, diğer genel tatil günlerinde olduğu gibi çalışanlara ücret ödenmeyecekti.

1935'ten sonra **1974** yılına kadar gizlice yapılan eylemleri saymazsak 1 Mayıs kutlanamadı, yasaklandı.

1975 yılında İstanbul Tepebaşı'ndaki bir düğün salonunda 1 Mayıs DİSK tarafından kutlandı.

1976 yılında ise Taksim Meydanı'nda 400 bin işçinin toplandığı ilk kitlesel miting yapıldı. Yarım yüzyıl sonra binlerce kişinin 1 Mayıs'ı kitlesel kutlaması, hükümeti ve işverenleri tedirgin etti.

1977 yılında ise 500 bin işçi Taksim Meydanı'nı doldurdu. Ama bu işçi sınıfının görkemli direnişini emperyalist güçlerin maşası devlet içi derin güçler kana buladı. Alanda konuşmalar devam ederken, çevredeki binalardan halkın üzerine ateş açıldı. Taksim Alanı'nda yaklaşık 200 kişi yaralandı, 37 kişi de yaşamını yitirdi.

1978 yılında, önceki yıl yitirilen 37 insanın acısını içinde yaşayan yüzbinler yine Taksim Alanı'ndaydı. Kontrgerilla saldırıları, tehditleri işçilerin 1 Mayıs kutlamasını engellemedi. İşçiler bir önceki yıl olduğu gibi bir kez daha aynı güç ve kitlesellikle Taksim Meydanı'nda buluştular. Bu mitingin en önemli talebi 1 Mayıs 77'nin faillerinin bulunmasıydı.

1979 yılında Sıkıyönetim Komutanlığı İstanbul'da mitinge izin vermedi, sokağa çıkma yasağı ilan edildi, kitlesel tutuklamalar yapıldı. 1 Mayıs'ta İstanbul'da sokağa çıkan 1000'e yakın kişi gözaltına alındı, 330 kişi tutuklandı.

1981 – 1986 yılları arası 12 Eylül askeri darbesinin yasaklar zincirinde 1 Mayıs da yerini aldı. Ama tüm yasaklara rağmen, kısa süreli iş bırakmalar, bayramlaşmalar ve bildiri dağıtma gibi etkinlikler yapıldı. 12 Eylül'den sonrada 1 Mayıs gizlice, bazen salon toplantılarıyla kutlandı. 1988 yılında Taksim'e çıkmaya çalışan işçilere güç uygulanarak izin verilmedi.

1989 yılında da çok sert müdahaleler yapıldı. Taksim'e yürümek isteyen **17 Yaşındaki Mehmet Akif Dalcı isimli işçi** yakın mesafede polisin açtığı ateş sonucu hayatını kaybetti.

1991 yılında İzmir'de Balık Hali önünde 12 Eylül sonrasının ilk yasal miting yapıldı.

1992 yılında DİSK, Türk-İş ve Hak-İş Ankara'da bir salon toplantısı yaparak ortak kutlama gerçekleştirdi. 1993 yılında ise işçiler 1 Mayıs'ı yeniden meydanlarda kutlamaya başladı.

1996 yılında 1977 1 Mayıs'ından sonraki en kitlesel 1 Mayıs kutlaması yapıldı. DİSK, KESK, Türk-İş ve Hak-İş tarafından düzenlenen mitingin yürüyüşü henüz başlamadan, arama noktalarında çıkan olaylarda polisin silah kullanması sonucu **Hasan Albayrak, Durmuş Odabaşı ve Yalçın Levent yaşamını kaybetti.**

1997 yılında işçiler yine alanlardaydı. 1 Mayıs kutlamalarını Türk-İş, DİSK ve KESK birlikte organize ettiler. Merkezi miting İstanbul'da Çağlayan Meydanı'nda yapıldı.

1998 yılında "**Şimdi Demokrasi Zamanıdır**" temel sloganı ile 1 Mayıs darbe sonrasında ilk kez yaygın biçimde kutlandı. 2004 yılına kadar 1 Mayıs konfederasyonların ortak mitingiyle alanlarda kutlandı.

2004 yılında DİSK ve Türk-İş Taksim'de kutlamaları yapmak için izin istedi ama verilmedi.

Üç yıl aradan sonra **2007** yılında DİSK ile beraber TMMOB, TTB ve KESK'ten oluşan tertip komitesince oluşturulan heyete izin verilmedi ama yine de binlerce işçi her türlü zorlamayı aşarak Taksim Meydanı'na girdi.

2008 yılında Hükümet, İstanbul'da 1 Mayıs günü Taksim'e toplu ulaşımın durdurulacağını, polisin gerekli önlemleri alacağını açıkladı. Polisin ağır müdahalesinden dolayı, sendikalar Taksim Meydanı'na gitmeyeceklerini açıkladı.

22 Nisan **2009** günü TBMM Genel Kurulu'nda, 1 Mayıs, "Emek ve Dayanışma Günü" olarak kanunlaştı. 5 binden fazla kişi, Taksim meydanında 1 Mayıs'ı kutladı.

2010 yılında 32 yıl sonra Taksim Meydanı ilk kez 'eyleme' açıldı. Büyük bir coşku ve heyecanla 200 binin üzerinde katılımcı ile görkemli bir kutlama yapıldı.

2013 yılında hükümet, Taksim'de inşaat alanı olduğunu bahane ederek, meydanın 1 Mayıs kutlamalarına kesinlikle kapalı olacağını açıkladı. Bu açıklamaya rağmen kitleler Taksim'e gitmeye çalıştı, pek çok yerde polisle göstericiler arasında çatışmalar yaşandı.

2014 yılında Hükümetin 1 Mayıs kutlamalarına izin vermeyeceğini açıklaması üstüne Taksim Meydanı'na çıkan tüm yollar polis tarafından kapatıldı. 39 Bin polisin görev yaptığı İstanbul'da OHAL ilan edildi. Şişli'deki DİSK binası önünde toplanıp 1 Mayıs'ı kutlamak için Taksim'e yürümek isteyen işçilere polis saldırdı. **2015**'te de benzer manzaralar yaşandı. **2016** yılında 1 Mayıs için Taksim Meydanı yasaklanırken, kutlamalar için Bakırköy Meydanı adres gösterildi. **2017** yılında Türkiye'nin her yerinde binlerce emekçi 1 Mayıs meydanlarına akın etti.

KANALİZASYON VE İŞÇİ SAĞLIĞI VE

KİMYASAL RİSKLER



Kanalizasyon ve atıksu arıtma tesislerinde işçi sağlığı açısından en önemli risk gazlardır. Özellikle kaba ızgara, ince ızgara, kum ve yağ tutucu havuzlar gibi ön arıtma üniteleri, pompa terfi istasyonları, atıksu kanalları ve bacaları gibi kapalı ortamlar ile çamur susuzlaştırma ve kurutma ünitelerinde bu tehlikeli ve zararlı gazlar bulunmaktadır.

Tehlikeli gazlara ilişkin riskler ve önlemler aşağıda yer almaktadır⁶

Tehlikeli Gaz Türü	Riskler?	İşverenlerin Alması Gereken Önlemler?
Hidrojen Sülfür:	Zehirleyici, patlayıcı, renksiz ve çürük yumurta kokusunda bir gazdır. Havadan ağır olduğu için tabana çöker. Kanalizasyon sistemlerinin ve atık su arıtma tesislerinin büyük bir bölümünde bulunmaktadır. Maruz kalındığında kısa sürede ölümler meydana gelir.	İnsan sağlığını olumsuz yönde etkileyen gazların bulunduğu çalışma ortamında, havalandırma sisteminin bulunması gerekmektedir. • Çalışma alanında, gaz ölçüm cihazlarının bulunması önemlidir. Kanalizasyonda çalışmaya başlamadan önce, ortamda var olabilecek gazların, insan sağlığına nasıl olumsuz etki edebileceklerinin bilinmesi gerekmektedir.
Karbon Monoksit (CO):	Boğucu, renksiz ve kokusuz bir gazdır. Havadan ağır olduğu için kapalı ortamlarda tabanda birikmektedir. Tahliyesi oldukça güç olan bir gaz olup, ortamda yüzde 10'dan fazla bulunduğu anda etkisi başlar.	• Kanalizasyon sistemlerinde büyük ölçüde metan, hidrojen sülfür ve karbondioksit gibi gazlar bulunmaktadır. Bu durum göz önünde bulundurularak, çalışmaya başlamadan önce iş sağlığı ve güvenliği açısından elektrik enerjisinin kesilmesi gerekmektedir. El feneri ve açık alevli aydınlatma lambalarının yerine emniyet lambası ya da madenci lambasının kullanılmalıdır.
Metan (Doğal Gaz):	Parlayıcı, renksiz ve kokusuz bir gazdır. Havadan hafif olduğu için kapalı ortamlarda tavanda birikmektedir. Metan gazı eğer havada yüzde 10 seviyesini geçerse oksijen (O ₂) yüzde 16'dan az olacağı için bulunan ortamda ölümler meydana gelir.	• Zehirli gazlardan korunmak amacıyla solunum cihazları ve ferdi oksijen maskesi ortamda bulunmalıdır. • Personele periyodik olarak kanalizasyon sisteminde var olan tehlikeli gazların özellikleri ve sağlığa ne gibi etkilerinin olduğu konusunda eğitimler verilmelidir. • Çalışanların olası durumlara karşı hazırlıklı olmaları adına acil eylem planları düzenlenmelidir.

BİYOLOJİK RİSKLER

Kanalizasyon ve atıksu arıtma tesislerinde çalışanlar için biyolojik etmenlerden kaynaklanan riskler oldukça fazladır. Evsel atıksular, bitkiler, hayvanlar, fungi (mantar), protozoa (mikrop türü), virüsler, bakteriler ve algler (sulu ortamlarda yaşayan bir canlıdır) gibi çeşitli mikroorganizmaları barındırır. Bu mikroorganizmaların birçoğu hastalık yapıcı özelliktedir. Bu mikroorganizmaların en yaygın vücuda girme yolları solunum ve deri temasıyla gerçekleşmektedir.



RİSKLER

- Evsel atıksularda bulunan bakteri, hepatit virüsü, bioaerosollere (havada yer alan mikroplar) ve toksik maddelere uzun süre maruz kalmaktan dolayı kronik solunum sistemi hastalıkları ve alerjiler meydana gelir.
- Atıksuda bulunan çeşitli patojenlerin (parazitler, bakteriler vb.) ellere ve ağız ile sindirim sistemine geçmesinden kaynaklanan cilt ve sindirim sistemi rahatsızlıklarına neden olur.
- Böcek, sinek ya da farelerden kaynaklanan bulaşıcı hastalıklara neden olur.
- Kulak-burun-boğaz ve üst solunum yolu enfeksiyonlarının yanı sıra tüberküloz, mide ve bağırsak iltihabı, hepatit, menenjit, çocuk felci, tifo, beyin zarı iltihabı, (amipli) dizanteri, alerjik astım, lejyoner hastalığı (zatüre türü), leptospiroz (enfeksiyon türü) vb. hastalıklara neden olabilir.

İŞVERENLERİN ALMASI GEREKEN ÖNLEMLER?

- Çalışanlara kişisel koruyucu malzemeler tedarik edilmeli ve kullanıp kullanılmadığı kontrol edilmelidir.
- Çalışanların sağlık kontrollerinin düzenli olarak yaptırılmalıdır.
- Hepatit A ve B gibi hastalıklara ve tetanosa karşı koruyucu aşılarının yaptırılması ve aşıların takibinin yapılması gerekir.

⁶ Kaynak: T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Tekirdağ Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü Atık su arıtma tesislerinde güvenlik tedbirleri 2015: 13070673-110.03.99-E7300.

ATIKSU İŞLERİNDE İŞ GÜVENLİĞİ

İŞ EKİPMANLARINDAN KAYNAKLANAN RİSKLER

İşyerlerinde iş ekipmanlarından kaynaklanan riskler oldukça fazladır.



İşler:	Riskler?	İşverenlerin Alması Gereken Önlemler?
Atıksu arıtma tesislerinde iş ekipmanlarından kaynaklanan riskler:	Su artılan havuzlardaki kaygan zeminlere sıçrama sonucu kayma ve havuza düşmelere sebep olan etmenlerin başında gelmektedir. Kayma ve düşmeler sonucu ezilme ve burkulmalar meydana gelebilmektedir. Ayrıca işyeri ortamının düzensiz olması, çalışma sonrasında alet ve ekipmanların yerlerine kaldırılmaması, yürüyüş yollarına malzeme istiflenmesi gibi nedenler de takılarak düşmelere sebebiyet verebilmektedir.	• Havuzların etrafına korkuluk takılmalı ve personele gereken bilgi verilmelidir. • Ayrıca kaymayı önleyici önlemler alınmalıdır. • Kaygan zeminlere uyarıcı levhalar konulmalıdır.
Kanalizasyon çalışmalarında iş ekipmanlarından kaynaklanan riskler:	Kanalizasyon işlerinde gerek kazı işleri gerek kanal temizleme işleri için kepçe, greyder, ekskavatör, vidanjör ve kombi- ne kanal açma aracı gibi çeşitli iş makineleri ile yapılmaktadır. Bu iş makineleri; - devrilme, - çalışana çarpma, - yüksek gerilim hatlarına çarpma, gibi tehlikelere yol açarlar.	• Aracı kullanan personele eğitim verilmelidir. • Ehliyetsiz ve belgesiz kimse çalıştırılmamalıdır. • Aracın periyodik kontrolleri yapılmalı ve geri sinyalizasyonlarının çalıştığından emin olunmalıdır. • Aracın parkı ya da hareket hali sırasında manevracı bir personel şoföre yardımcı olması için görevlendirilmelidir. • Çalışma alanı içerisinde hız limitleri belirlenmeli, gerekli uyar levhaları asılmalıdır.

ELEKTRİKTEN KAYNAKLANAN RİSKLER



İşyerlerinde elektrik tesisatı ve kullanılan makinelerden kaynaklanabilecek elektrik kaçakları, elektrik çarpmaları ve yangınlar oluşabilmektedir. Trafo binaları, jeneratörler, elektrik panoları, kumanda odaları gibi alanlar başta olmak üzere blower odası ve kojenerasyon⁷ ünitesi gibi birçok yerde elektrik çarpması ve yangın gibi elektrikten kaynaklı tehlikelerle çalışanlar karşılaşmaktadırlar.

İŞVERENLERİN ALMASI GEREKEN ÖNLEMLER

- Elektrik panolarında kaçak akım rölesi bulundurulmalıdır.
- Elektrik panosunun önünde ve altında hiçbir malzeme bulundurulmamalı, panoya erişim engellenmelidir.
- Elektrik panosunun kapağı kapalı olmalı ve yetkilisinden başkası açmamalı ve yetkili ismi pano üzerinde yazılı olmalıdır.
- Panonun altında yalıtkan malzemeden paspas bulundurulmalıdır.
- Panonun yanına uyarı levhaları asılmalıdır.
- Kaçak akım rölesi elektrik panosuna ehliyetli kişiler tarafından taktırılmalıdır.
- Elektrik tesisatı işinin ehli kişilerce topraklanmalıdır.
- Topraklama tesisatı yılda bir periyodik olarak işinin ehli kişiler tarafından muayene, ölçme ve denetlenmesi yapılmalıdır.
- Tüm elektrikli aletlerin yanında yangın söndürme cihazı bulunmalıdır.

⁷ Kojenerasyon, elektrik enerjisi ve ısı enerjisinin birlikte üretilmesi şeklinde tanımlanabilir. Üretilen ısı enerjisinin çevreye bırakıldığı klasik güç üretim tesislerinden farklı olarak, bir kojenerasyon ünitesi üretilen ısı enerjini kullanarak yakıt ve para tasarrufu sağlar.

ERGONOMİK RİSKLER

Ağır yük kaldırmaktan ya da ekipmanları yanlış kullanmaktan kaynaklanan kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ile sonuçlanabilecek ergonomik riskler bulunmaktadır.



İŞVERENLERİN ALMASI GEREKEN ÖNLEMLER

- Yük taşıma işlemlerinin mekanik donanımlarla yapılması sağlanmalı, sağlanamıyorsa uygun el ile taşıma ve yük kaldırma konusunda eğitimler verilerek güvenli çalışma yöntemleri uygulanmalıdır.
- Yük taşıma işi yapan çalışanlar arasında belirli aralıklarla rotasyon yapılması, dinlenme aralıkları düzenlenmelidir.

PSİKO-SOSYAL RİSKLER

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan araştırmada en önemli psikososyal riskler şunlardır:

- * İşsizlik,
- * İş güvencesinin olmaması,
- * Düşük ücret,
- * Vardiyalı çalışma,
- * Tekdüze (monoton) iş.



RİSKLER

- ▶ Çalışanın psikolojisini bozar,
- ▶ Çalışanın işyeri, aile ve sosyal ilişkileri bozulur,
- ▶ İşyerine bağlılığı azaltır,
- ▶ İşyerine devamsızlık artırır.

İŞVERENLERİN ALMASI GEREKEN ÖNLEMLER

- Güvencesiz ve esnek çalışma biçimleri yerine güvenceli istihdam biçimleri uygulanmalıdır.
- Gelir dağılımında adaleti sağlanmalıdır.
- Çalışanların iş yükünü ağırlaştıran sorunları belirlemek ve önlenmesi için çalışmalar geliştirmelidir.
- Çalışanları yönetimle ilgili kararlara katılım yönünden cesaretlendirilmelidir.
- Yönetimle ilgili uygulamaların ve örgütle ilgili politikaların uygulanmasında adaletli olunmalıdır.

İş Cinayetleri Son Bulsun

Mart ayında en az 122 işçi yaşamını yitirdi

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG), 2018'in Mart ayına ilişkin iş cinayetleri raporunu yayımladı.

Yayımlanan raporda; Mart ayında iş cinayetlerinde yaşamını yitiren en az 122 işçiye ilişkin verilerin yüzde 85'i ulusal ve yerel basından; yüzde 15'i ise işçilerin mesai arkadaşları, aileleri, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve sendikalarından öğrenilen bilgilere dayanarak tespit edildi.



• Ocak ayında en az 144, Şubat ayında en az 128 ve Mart ayında en az 122 işçi olmak üzere; Türkiye'de 2018 yılının ilk üç ayında en az 394 işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirdi.

• 122 emekçinin 105'i ücretli (işçi ve memur), 17'si kendi nam ve hesabına çalışanlardan (çiftçi ve esnaf) oluşuyor.

• Ölenlerin 6'sı kadın işçi, 116'sı erkek işçi. Kadın işçi cinayetleri taşımacılık, tarım, konaklama ve ev işçiliğinde gerçekleşti.

• 15 yaşında olan bir çocuk çalışırken can verdi. Bolu Kıbrısçık Çok Programlı Anadolu Lisesi 9. sınıf öğrencisi Mehmet Bağatır, ailesinin büyükbaş hayvanlarına çobanlık yapmak için okulu bıraktı. Hayvanları otlatırken 50 metrelik vadiden dereye düştü.

• 8 mülteci/göçmen işçi yaşamını yitirdi. Mülteci/göçmen işçilerin 3'ü Suriyeli, 2'si Afgan, 2'si Ukraynalı ve 1'i Kırgız.

• Ölümler en çok inşaat, taşımacılık, tarım, metal, madencilik, ticaret / büro ve konaklama işkollarında gerçekleşti. OHAL sonrası ilk defa bu ay sanayi işçilerinin iş cinayetlerindeki oransal artışında azalma görüldü.

• En fazla ölüm nedeni yüksekten düşme, trafik/servis kazası ve ezilme/göçük. Her ay bu nedenler sıralama değiştirerek ilk üç sırada yer alıyor.

• En çok iş cinayeti İstanbul, Konya, Çorum, Antalya, Bursa, İzmir, Manisa, Adana, Ankara, Bolu ve Diyarbakır'da yaşandı.

• Ölenlerin 1'i (yüzde 0,8) belediyede çalışan sendikalı işçi, 121 işçi ise (yüzde 99,2) sendikasızsız.

**Çözüm,
işyerinde
başlayan ve
ülkeye yayılan
işçi
mücadelesindedir**

SOSYAL MEDYADA GENEL-İŞ



DİSKGenelis



/genel_is



/DiSK_Genel_is



Kadıköy Belediyesi önünde güvenlik soruşturması, eski hükümlülük ve sınavlar aracılığı ile işsiz bırakılmaya hayır dedik. Yapılan basın açıklamasına Eğitim Daire Başkanı Mahmut Şengül, Anadolu 1 No'lu Şube Başkanı Mehmet Sait Tanyeri ve İstanbul Şube Başkan ve yöneticileri katıldı.



DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Araştırma Daire Başkanımız Mehmet Gülerüz ve Hatay Şube Başkanı Yusuf Berkürek ve Şube Yönetimi Hatay Belediye Başkanı Doç. Dr. Lütfü Savaş'ı ziyaret etti.



Sendikamız 1 Mayıs'a hazırlanıyor. Adım adım, işimizde, mahallemizde, meydanlarda 1 Mayıs bildirilerimiz dağıtılıyor.



25.04.2018 13:41



TİS Daire Başkanı Mahmut Şengül ve ve İstanbul Anadolu Yakası 1 No'lu Şube Başkanı M. Sait Tanyeri Kartal Belesiyesi'nde çalışan üyelerimize geçiş sürecinde yaşanan sorunlara ilişkin bilgilendirme toplantısı yaptı. 1 Mayıs'ta güçlü bir katılım çağrısı yapıldı.



Yurttaşların eşit ve özgür olarak yaşadıkları; sendikaların, çalışma hakkının engellenmediği, çocuk işçilerin olmadığı, açlığın, sefaletin, baskı ve şiddetin değil; kardeşliğin ve özgürlüğün kol gezdiği demokratik ve laik bir cumhuriyette bir arada yaşamak için #23NisanKutluOlsun



Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Genel Yönetim Kurulumuzu TÜMBELSEN Genel Başkanı Erdal Bozkurt ve Yürütme Kurulu Üyeleri ziyaret etti.



Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Eğitim Daire Başkanı Mehmet Salih Doğrul Diyarbakır'da şube başkan, yöneticileri ve üyelerimizle bir araya geldi. Güvenlik soruşturması ile işsiz bırakılan üyelerimizin durumu görüşüldü. 1 Mayıs'ta alanlarda güçlü bir şekilde olacağımız vurgulandı.



Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Genel Yönetim Kurulu, geçişleri yapılmayan işinden ekmeğinden edilen Ege Üniversitesi işçileriyle birlikte, 1 Mayıs'ta herkesi çalışma hakkını savunmaya, emek ve demokrasi mücadelesini yükseltmeye çağırdı.



30.04.2018 12:36

Özlem duyduğumuz bir başka dünyayı kurma mücadelesinde, 1 Mayıs 1977'de 1989'da, 1996'da bu uğurda yaşamını yitiren tüm sınıf kardeşlerimizi sevgi ve özlemle anıyoruz.



DİSK Genel Başkanı Kani Beko, Araştırma Daire Başkanımız Mehmet Gülerüz ve Hatay Şube Başkanı Yusuf Berkürek ve Şube Yönetimi Arsuz Belediye Başkanı Nazım Culha'yı ziyaret etti.



Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Genel Yönetim Kurulu, Muğla Belediye Başkanı Dr. Osman Gürün'ü ziyaret etti, görüş alışverişinde bulunuldu.



Sendikamız Genel Yönetim Kurulu'nun yeni görev dağılımı yapıldı. Birlik ve beraberlik içinde işçi sınıfı mücadelesini, umutla, kararlılıkla ve ınatla sürdürmeye devam ediyoruz.



16.04.2018 18:05



Munzur Üniversitesi ve Tunceli Akpazar Belediyesi'nde çalışan üyelerimizle taşeron şirket işçilerinin geçişlerinde yaşanan sorunlar, güvenlik soruşturması gerekçesiyle geçiş hakkı engellenenler üzerine bilgilendirme toplantısı yaptık.



Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Genel Yönetim Kurulu, İzmir Şubelerinin başkan ve yöneticileriyle toplantı yaptı. Örgütlenme, taşeron şirket işçilerinin geçişleri ve yaşanan sorunlar konuşuldu. 1 Mayıs'ta sendikamızla umudu yükseltme ve mücadeleyi büyüme iradesi ortaya kondu.



İstanbul'da sokak sokak 1 Mayıs bildirilerimiz dağıtıldı. #HerYer1Mayıs



26.04.2018 21:30



Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Genel Yönetim Kurulu Muğla Menteşe Belediye Başkanı Bahattin Gümüş'ü ziyaret etti, görüş alışverişinde bulunuldu.



19.04.2018 17:09



Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı'nın katılımıyla İzmir 2 No'lu şubemiz tarafından yapılan basın açıklamasında; "Kadro Hakkımı Elimden Alma!" dendi. Şube Başkanı Arif Yıldız açıklamada; "Tüm taşeron şirket işçilerinin belediye şirketlerine geçişleri ayrımsız sağlanmalıdır" dedi



Diyarbakır 2 No'lu Şubemiz tarafından yapılan basın açıklamasında güvenlik soruşturmasının işçi kıyımına dönüştüğü vurgulandı. Hukuksuz ve keyfi uygulamalara son verilerek üyelerimizin işlerine dönmesi talep edildi.



**YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ****E. 2015/11423 K. 2017/1772 T. 6.3.2017**

- İşverenlerin, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından kapsamlı olarak, her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda objektif özen yükümlülüğü vardır.
- İşverenin, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfinazar etmesi kabul edilemez.



KARAR: Dava, 17.10.2010 tarihinde meydana gelen iş kazası sebebiyle sürekli iş göremez hale gelen sigortalıya bağlanan gelir sebebiyle oluşan Kurum zararının davalıdan tahsili istemine dair olup, davanın yasal dayanağı olay tarihinde yürürlükte bulunan ve 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. ve 23. maddesidir.

1-) 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun "İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu" başlığını taşıyan 21. maddesinin birinci fıkrası, sigortalıya ya da ölümü halinde hak sahiplerine bağlanan gelirler ile yapılan harcama ve ödemelerin işverenden rücu tahsili koşullarını düzenlenmiş olup; işverenin sorumluluğu için, zarara uğrayanın sigortalı olması, zararı meydana getiren olayın iş kazası veya meslek hastalığı niteliğinde bulunması, zararın meydana gelmesinde işverenin kastının veya sigortalının sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketinin ve bu hareket ile meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı arasında illiyet bağının bulunması gerekir. Buradan, işverenin, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliğine dair mevzuatın kendisine yüklediği, objektif olarak mümkün olan tüm tedbirleri alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi ve bu sebeple iş kazası veya meslek hastalığı şeklinde sosyal sigorta riskinin gerçekleşmesi halinde, kusur esasına göre meydana gelen zararlardan Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı rücu sorumlu olduğu sonucu çıkarılmaktadır.

Buna göre; işverenin ve üçüncü kişilerin iş kazasındaki kasıt veya kusurunun tespiti amacıyla; iş kazasının oluşumuna dair maddi olguların eksiksiz biçimde saptanması, sorumluluğu gerektiren her koşulun, kendi özelliği çerçevesinde araştırılıp irdelenmesi,

işveren ve diğer ilgililerin kusur oran ve aidiyetlerinin belirlenmesi gerekir.

Bu kapsamda; 6331 Sayılı Kanun'un 37'nci maddesi uyarınca yürürlükten kaldırılan ancak zararlandırıcı sigorta olayının meydana geldiği tarihte yürürlükte bulunan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesi uyarınca, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumluluktan konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar. Anılan madde ile, işverencilere, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından kapsamlı olarak, her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda objektif özen yükümlülüğü de öngörülmektedir. Bu itibarla işverenin, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfinazar etmesi kabul edilemez.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) ortak Komisyonunda işçi sağlığının esasları: Bütün işkolalarında işçinin fiziksel, ruhsal ve sosyo-ekonomik bakımdan sağlığını en üst düzeye çıkarmak ve bunun devamını sağlamak; çalışma şartları ve kullanılan zararlı maddeler nedeni ile işçi sağlığının bozulmasını engellemek; her işçiyi kendi fiziksel ve ruhsal yapısına uygun işte çalıştırmak; özet olarak işin işçiye ve işçinin işe uyumunu sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Belirlenen amaçlara ulaşmak, dolayısıyla iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek temel sorumluluktur. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 08.11.2006 gün ve E: 2006/10-696, K: 2006/704 Sayılı kararı).

Eldeki davada ise, kusur raporu alınmaksızın hüküm tesisi isabetsizdir. Meydana gelen olayda işverenin objektif özen yükümlülüğü çerçevesinde yapılacak irdelene ile olayın meydana geldiği iş kolunda uygun bir kusur raporu alınılması suretiyle sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi, usul ve yasaya aykırıdır.

2-) 5510 Sayılı Kanun'un süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluk bakımından işverenin sorumluluğunu düzenleyen 23'üncü maddesi hükmüne göre; sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce iş kazası meslek hastalığı ve hastalık meydana gelmiş ise, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken her türlü masraflar ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri, 21. maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın işverene ödettirilecektir.

Sözü edilen madde ile işverenin kaçak işçi çalıştırmasının önlemesi amaçlanmış olup, maddenin düzenleniş şekline de açıkça anlaşılabileceği üzere, 23'üncü maddeye göre işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluk ilkesine dayanır.

5510 Sayılı Kanun'un 23. maddesinde; "Sigortalı çalıştırmaya başladığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir.

Yukarıdaki fıkarda belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21. maddenin

birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettirilir.” hükmü öngörülmüş olup, maddenin açık hükmü karşısında; gerçek zarar tavan hesabı yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır.

Anılan maddeye göre davalı işverenin sorumluluğu kusursuzluk ilkesine dayanmakta olup, zararlandırıcı sigorta olayında işverenin hiç kusuru olmasa bile, şayet sigortalının işe giriş bildirgesi yasal süre içerisinde Kuruma verilmemişse ve zararlandırıcı sigorta olayı bu yasal süreden sonra meydana gelmişse Kurumca yapılan sigorta yardımlarından 23. maddeye göre sorumlu tutulması, bu durumda tarafların kusur oranı gözetilmeksizin belirlenen ilk peşin sermaye değerinden, Borçlar Kanunu’nun 43-44. maddeleri uyarınca sigortalının kusurunun yüzde 50’sinden az olmamak üzere hakkaniyet indirimi yapılarak kurum zararının belirlenmesi gerekecektir.

Eldeki davada ise, öncelikle olayın nasıl meydana geldiği hususu netleştirilmeli ve olayın meydana geldiği iş kolunda ve iş güvenliğinde uzman bilirkişilerden oluşa uygun bir kusur raporu alırdıldıktan sonra sonucuna göre 5510 Sayılı Kanun’un 23’üncü maddesi kapsamında gerçek zarar tavan hesabı yapılması aranmaksızın alınacak hesap raporuna göre kurum alacağı belirlenmelidir.

3-) Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 297/1-c. maddesi, bir mahkeme hükmünün kapsamının ne şekilde olması gerektiğini açıklamıştır. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun “Hükmün Kapsamı” başlıklı 297. maddesinde:

“ (1) Hüküm “Türk Milleti Adına” verilir ve bu ibareden sonra aşağıdaki hususları kapsar:
a-)Hükmü veren mahkeme ile hâkim veya hâkimlerin ve zabıt kâtabinin ad ve soyadları ile sicil numaraları, mahkeme çeşitli sıfatlarla görev yapıyorsa hükmün hangi sıfatla verildiğini.

b-)Tarafların ve davaya katılanların kimlikleri ile Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, varsa kanuni temsilci ve vekillerinin ad ve soyadları ile adreslerini.

c-)Tarafların iddia ve savunmalarının özetini, anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususları, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delilleri, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesini, sabit görülen vakıalarla bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebepleri.

ç)Hüküm sonucu, yargılama giderleri ile taraflardan alınan avansın harcanmayan kısmının iadesi, varsa kanun yolları ve süresini.

d-)Hükmün verildiği tarih ve hâkim veya hâkimlerin ve zabıt kâtabinin imzalarını.

e-)Gerekçeli kararın yazıldığı tarihi.

(2)Hükmün sonuç kısmında, gerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin, talep-

lerden her biri hakkında verilen hükümle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, sıra numarası altında; açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gereklidir.” düzenlemesi getirilmiştir.

Buna göre bir mahkeme hükmünde, tarafların iddia ve savunmalarının özetinin, anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususların, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delillerin, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesinin, sabit görülen vakıalarla, bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebeplerin birer birer, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde hükümde gösterilmesi gereklidir.Bu kısım, hükmün gerekçe bölümüdür. Gerekçe, hakim (mahkemenin) tespit etmiş olduğu maddi vakıalar ile hüküm fıkrası arasında bir köprü görevi yapar. Gerekçe bölümünde hükmün dayandığı hukuki esaslar açıklanır. Hakim, tarafların kendisine sundukları maddi vakıaların hukuki niteliğini kendiliğinden araştırıp bularak hükmünü dayandırdığı hukuk kurallarını ve bunun nedenlerini gerekçede açıklar.

Hakim, gerekçe sayesinde verdiği hükmün doğru olup olmadığını, yani kendini denetler. Üst mahkeme de, bir hükmün hukuka uygun olup olmadığını ancak gerekçe sayesinde denetleyebilir. Taraflar da ancak gerekçe sayesinde haklı olup olmadıklarını daha iyi anlayabilirler. Bir hüküm, ne kadar haklı olursa olsun, gerekçesiz ise tarafları doyurmaz (Kuru, Baki/ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder; Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı 6100 Sayılı HMK’na Göre Yeniden Yazılmış, 22 Baskı, Ankara 2011, s.472).

Anayasa’nın 141. maddesi gereğince bütün mahkemelerin her türlü kararlarının gerekçeli olması gereklidir. Gerekçenin önemi Anayasal olarak hükme bağlanmakla gösterilmiş olup gerekçe ve hüküm birbirine sıkı sıkıya bağlıdır.

Yasanın aradığı anlamda oluşturulacak kararların hüküm fıkralarının açık, anlaşılır, çelişkisiz, uygulanabilir olmasının gerekliliği kadar; kararın gerekçesinin de, sonucu ile tam bir uyum içinde, o davaya konu maddi olguların mahkemece nasıl nitelendirildiğini, kurulan hükmün hangi nedenlere ve hukuksal düzenlemelere dayandırıldığını ortaya koyacak; kısaca, maddi olgular ile hüküm arasındaki mantıksal bağlantıyı gösterecek nitelikte olması gerekir. Zira tarafların o dava yönünden, hukuk düzenince hangi sebeple haklı veya haksız görüldüklerini anlayıp değerlendirebilmeleri ve Yargıtay’ın hukuka uygunluk denetimini yapabilmesi için, ortada, usulüne uygun şekilde oluşturulmuş; hükmün hangi sebeple o içerik ve kapsamda verildiğini ayrıntılarıyla gösteren, ifadeleri özenle seçilmiş ve kuşkuyla yer vermeyecek açıklıktaki bir gerekçe bölümünün ve buna uyumlu hüküm fıkralarının bulunması zorunludur.

Yukarıda vurgulanan hususlar, Hukuk Genel Kurulu’nun 19.04.2006 gün ve E:2006/4-

142, K:229; 05.12.2007 gün ve E:2007/3-981, K:936; 23.01.2008 gün ve E:2008/14-29, K:4; 19.03.2008 gün ve E:2008/15-278, K:254; 18.06.2008 gün ve E:2008/3-462, K:432; 21.10.2009 gün ve E:2009/9-397, K:453; 24.02.2010 gün ve E:2010/1-86, K:108; 28.04.2010 gün ve E:2010/11-195, K:238; 22.06.2011 gün ve E:2011/11-344, K:436 ; 08.02.2012 gün 2011/10-726 E,2012/57 K ;28.09.2012 gün 2012/3-444 E ,2012/638 K; 16.03.2012 gün 2012/2-97 E,2012/203 K sayılı kararlarında da, benimsenmiştir.Yine 07.06.1976 gün ve 3/4-3 Sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararının gerekçesinde yer alan “Gerekçenin ilgili bilgi ve belgelerin isabetle takdir edildiğini gösterir biçimde geçerli ve yasal olması aranmalıdır. Gerekçenin bu niteliği yasa koyucunun amacına uygun olduğu gibi, kararı aydınlatmak, keyfiliği önlemek ve tarafları tatmin etmek niteliği de tartışma götürmez bir gerçektir.” şeklindeki açıklama ile de aynı ilkeye, vurgu yapılmıştır. Anayasa’nın 141/3. maddesi ve ona koşut bir düzenleme içeren 6100 Sayılı HMK’nun 297. maddesi, işte bu amacı gerçekleştirmeye yöneliktir.

Öte yandan, mahkeme kararlarının taraflar, bazen de ilgili olabilecekleri başka hukuki ihtilaflar yönünden etkili ve bağlayıcı kabul edilebilmeleri, başka bir dava yönünden kesin hüküm, kesin veya güçlü delil oluşturup oluşturamayacağı gibi hukuksal değerlendirmeler de bu kararların yukarıda açıklanan nitelikte bir gerekçeyi içermesiyle mümkündür. Anılan husus kamu düzeni ile ilgili olup, gözetilmesi yasa ile hakime yükletilmiş bir ödevdir. Aksine düşünce ve uygulama gerek yargı erki ile yargıcın, gerek mahkeme kararlarının her türlü düşünceden uzak, saygın ve güvenilir olması ilkesi ile de bağdaşmaz.

Eldeki davada; Mahkemece gerekçeli kararda hiçbir hukuki gerekçe gösterilmemiş olup kabul edilen kısmın hangi sebeplerle kabul edildiği karar yerinde gösterilmediğinden gerekçeli karardan anlaşılamamaktadır. Mahkemece yapılacak iş; özellikle Anayasa’nın 141/3. maddesi ve ona koşut bir düzenleme içeren 6100 Sayılı HMK’nun 297. maddeleri de gözetilerek kabul gerekçesini açıkça kaleme alarak kararda göstermek olmalıdır.

O hâlde, davacı ve davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan sebeplerle BOZULMASINA, temyiz harcının istenmesi halinde davalıya iadesine, 06.03.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

DİSK Genişletilmiş Başkanlar Kurulu:



“Çalışanların Gelecekleri Tehlikede”

13 Mart 2018 tarihinde İstanbul'da toplanan DİSK Genişletilmiş Başkanlar Kurulu sonuç bildirgesi açıklandı. Sonuç bildirgesinde, "Türkiye'de bir rejim değişikliği süreci hızla ilerlerken, demokrasi, adalet, laiklik, toplumsal barış ve kardeşlik, Anayasal sınırları aşan bir OHAL rejimine kurban verilmektedir" denildi. Nüfusun dörtte üçüne ulaşan ücretlilerin geleceklerinin tehlikede olduğu vurgulandı.

Açıklamada öne çıkan tespitler şöyle:

- Bu düzen, "OHAL'den istifade" grevlerin yasaklandığı, sendikal hak ve özgürlüklerin yok sayıldığı bir düzendir.
- Bu düzen, taşeron kadro gibi milyonları ilgilendiren, çözümü konusunda toplumsal ve siyasal mutabakat sağlanan bir konunun bile, ayrımcılığa ve hak kayıplarına neden olacak, hak aramayı sınırlandıracak biçimde KHK ile düzenlendiği bir düzendir.
- Bu düzen, sayısı 6 milyona ulaşan işsizlerin "geçine-miyoruz, açız" çılgınlıkları yükselirken, işsizlik fonu paralarının KHK ile patronlara aktarıldığı bir düzendir.
- Bu düzen, iş güvencesinin devlet eliyle yok edildiği, tek imzayla, tek emirle, herkesin ama herkesin işsiz kalabildiği bir düzendir.
- Bu düzen emeğin, doğanın, kentlerin, eğitimden sağlığa tüm temel hakların sınırsız kar ve rant arzusuna teslim edildiği bir düzendir.
- Bu düzen, Soma'dan, Ermenek'ten ders çıkarmayan, işçi sağlığı ve iş güvenliğini sermayenin kar hırsına terk eden, bir yılda 2006 işçinin çalışırken öldüğü bir düzendir.
- Bu düzen cumhuriyetin laiklik ve demokrasi gibi temel nitelikleriyle, "Yurtta Barış Dünyada Barış" gibi temel kurucu ilkeleriyle ve temel yurttaşlık haklarıyla çatışan bir düzendir.

Alınan kararlardan öne çıkanlar şöyle:

DİSK Başkanlar Kurulu:

- Taşeron işçilerin kadroya geçiş sürecindeki haksızlıkların, hukuksuzlukların, ayrımcılıkların ve hak kayıplarının takipçisi olmaya devam edilmesi gerektiğini konusunda görüş birliği içerisinde oldu. Tüm taşeron işçiler için "Ayrımsız, kayıtsız, şartsız kadro" talebini bir kez daha hatırlattı ve başta taşeron çalıştırma ve özel istihdam büroları aracılığıyla işçi kiralama olmak üzere tüm güvencesiz çalıştırma biçimlerinin yasaklanması için mücadeleye devam edileceğini ilan etti.
- İşçi sınıfının 80 yılda emekleriyle var ettiği ülkenin tüm birikimini satarak "günü kurtarmaya" çalışan ekonomi yönetimi anlayışının yeni hedefi şeker fabrikalarıdır. Çokuluslu şeker tekellerinin çıkarları doğrultusunda işçileri, şeker pancarı üreticilerini ve halk sağlığını olumsuz etkileyecek bu özelleştirme girişimine karşı mücadeleyi ve dayanışmayı, ülkemizi ve işçilerin haklarını savunmanın ayrılmaz bir parçası olarak görür.
- Yıllarca bu ülke için emek verip, sigortalılık süresini dolduran ancak yaş şartını nedeniyle emekli olamayan yüzbinlerin emeklilik hakkı için verdikleri mücadeleyi destekler.
- 2019 yerel ve genel seçimlerinin, OHAL'in, savaşın, şiddetin sürdüğü, yurttaşların büyük bölümünün ötekileştirildiği, seçim kanununun yeni rejimin bekası için değiştirilerek seçim güvenliğinin tahrip edildiği bir atmosferde yapılması halinde, adil ve eşit seçimler olarak değerlendirilemeyeceğinin, seçimlere gölge düşeceğinin altını çizer.
- OHAL'siz, savaşız, adil ve eşit seçimler doğrultusundaki tüm çabaları destekler.

İŞSİZLİK AZALMIYOR ARTIYOR!

Kayıtdışı İstihdam Patladı

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR) Nisan ayı İşsizlik ve İstihdam Raporu, bu ay İstanbul'da İŞKUR İl Müdür-lüğü önünde DİSK Genel Başkanı Kani Beko tarafından bir basın açıklama-sıyla kamuoyuna duyuruldu.



"İşsizler, Güvencesizler, 'Geçinemiyoruz' Diyenler Haydi 1 Mayıs'a!" başlığı ile açıklanan raporda şunlar yer aldı:

İşsizlik Düşmüyor, Artıyor!

TÜİK verilerine göre dar tanımlı işsizlik oranı 2016 yılında olduğu gibi 2017'de de yıllık bazda yüzde 10,9 olarak gerçekleşmiştir.

Tarım dışı işsizlik ise 2016 yılında olduğu gibi yüzde 13 olarak açıklanmıştır. Genç işsizliği yaklaşık yüzde 21'dir.

Dar tanımlı işsiz sayısı bir önceki yıla göre 120 bin artış göstererek 3,5 milyona ulaşmıştır. Özetle işsizlik 2011 yılından bu yana yıllık bazda yükseliş eğilimindedir. Kentsel işsizlik ise 2010 yılından bu yana en yüksek seviyeye ulaşmış durumdadır. Özet olarak işverenlere kaynak aktarmaya dayalı "seferberlik" başarısız olmuştur.

Geniş Tanımlı İşsiz Sayısı 6,2 Milyon!

TÜİK tarafından açıklanan dar tanımlı işsizlik oranları işsizliğin gerçek boyutlarını ortaya koyamamaktadır. DİSK-AR'ın geniş tanımlı işsizlik hesaplamalarına göre işsizlik oranı yüzde 18,3'tür. 2017 yılında toplam işsiz sayısı 6 milyon 203 bindir.

2014 yılında 5 milyon 900 bin olan geniş tanımlı işsiz sayısı 271 bin artarak 2017 yılında 6 milyon 200 bini bulmuştur.

Eğitililer, Gençler, Kadınlar İşsizlik Kışkacında!

İşsizliğe eğitim ve cinsiyet açısından bakıldığında oldukça çarpıcı sonuçlar çıkmaktadır. 2014 yılında yüzde 16,6 olan eğitilmiş genç erkek işsizliği yüzde 17,8'e ulaşmıştır. Eğitilmiş genç kadınlarda ise işsizlik daha

büyük bir tehdittir. 2014 yılında yüzde 20,4 olan yüksek öğrenimli genç kadın işsizliği 2017 yılında yüzde 26,1'e yükselmiştir.

Kadınlar Kayıt Dışılık Sarmalında!

İstihdamda güvencenin en önemli göstergesi kayıtlı istihdamdır. Genel olarak kayıtdışı çalıştırma oranı yüzde 32,5 iken kadınlarda bu oran yüzde 41,3 olarak gerçekleşmektedir. Kayıtdışı istihdama ilişkin verilerin neredeyse tamamı kadınların daha sigortasız ve güvencesiz çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle kadınlar daha güvencesiz, daha belirsiz, daha esnek işlerde çalışmaktadır.

İstihdam Seferberliği İşe Yaramadı!

Mızrak çuvala sığmamaktadır. İstihdam seferberliğinde hedeflenen 1,5 milyon istihdam yaratılamamıştır. Geçen yıldan bu yıla toplam istihdam 984 bin artmıştır. Bunun ise sadece 584 bini kayıtlı istihdamdır. 464 bin kişi ise kayıt dışıdır. 2016 yılında 174 bin kişi olan yeni kayıt dışı istihdam; 2017 yılında yüzde 47 artarak 464 bin kişiye ulaşmıştır. İstihdam seferberliğinin sonucu kayıt dışı istihdamı arttırmak olmuştur!

2017'de büyük kaynaklar ayrılan ve büyük iddialarla sürdürülen istihdam seferberliği sonucunda sağlanan kayıtlı ücretli istihdam artışı 2016'nın bile gerisinde kalmıştır. Ülkede rekor büyüme yaşandığı iddia edilirken, bu sözde büyüme, işsizliğe, "geçinemiyoruz" çılgınlıklarına ve iş cinayetlerine çözüm olmamaktadır. 19'uncu yüzyılın işçi cehennemleri, 21'inci yüzyılın Türkiye'sinde sürmektedir. İstihdamda kuralsızlık yükselmektedir. Stajyer, çırak gibi adlar altında

ucuz genç işgücü deposu yaratılmaktadır. Kadın işsizliği yükselmektedir. Kayıtdışı kadın çalışan sayısı artmaktadır. Çalışan kadınlar ise düşük ücrete razı edilmektedir.

İşsizliğin azaltılması ve güvenceli istihdam için taleplerimiz özetle şöyledir:

- Çırak, stajyer, kursiyerlerin ve bursiyerlerin ucuz işgücü deposu olarak kullanılmasına son verilmelidir.
- Haftalık çalışma süresi gelir kaybı olmaksızın 37,5 saate düşürülmelidir.
- Kamuda personel açığı derhal kapatılmalı, kadrolu güvenceli istihdam artırılmalıdır.
- Ayrımsız, kayıtsız şartsız, tüm taşeron işçilere kadro verilmelidir.
- İşsizler açlıkla boğuşurken, İşsizlik Sigortası Fonunun amaç dışı kullanımına son verilmelidir.
- Kadın istihdamının artırılması için devlet nitelikli, yaygın ve ücretsiz bakım hizmetleri sağlanmalıdır.

İŞÇİLER ÇALIŞMA HAKLARI İÇİN ALANLARDA

Taşeron düzenlemesiyle işten atılan işçiler direniyor

KHK ile taşeron düzenlemesi belediyelerde, üniversitelerde, hastanelerde ve daha birçok kamu kurumunda binlerce işçinin haksız bir şekilde işten atılmasıyla sonuçlandı. Özellikle sınavın sözlü ve uygulamalı yapıldığı kurumlarda yönetimler, istediği işçiyi başarılı istemediğini başarısız sayarak, arşiv taramasını bahane ede-

rek keyfi bir şekilde işçiler işlerinden edildi. Yıllardır taşeron zulmüne karşı çeşitli şekillerde mücadele eden işçiler, işlerine geri dönebilmek için mücadeleden geri adım atmıyor ve yapılan bu haksızlığa karşı işlerine geri dönebilmek için mücadelelerini sürdürüyor:



Ege Üniversitesi'n-de "sürekli işçi kadrolarına atanmalarının uygun olmadığı" iddiasıyla işten atılan sendikamız üyesi işçiler işten atıldıkları günden beri üniversite kapısının önünde

işlerine geri dönebilmek için mücadele ediyor.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Örgütlenme Daire Başkanı Taner Şanlı Ege Üniversitesi'nde eylem yapan işçileri ziyaret ederek eylemlerine destek verdi. Genel Başkanımız Remzi Çalışkan yaptığı konuşmada güvenlik soruşturması gerekçesiyle işinden edilen işçilerin büyük bir hukuksuzlukla karşı karşıya olduklarını dile getirdi. Geçişleri yapılmayan, işinden ekmeğinden edilen Ege Üniversitesi işçileriyle birlikte, 1 Mayıs'ta herkesi çalışma hakkını savunmaya emek ve demokrasi mücadelesini yükseltmeye çağırdı.



Ataşehir Belediyesi'nde güvenlik soruşturması bahanesiyle işten atılan 100'den fazla işçi belediye binası önünde her gün eylem yapan işçilerin mücadelesi kazanımla sonuçlandı ve işçiler işlerine geri döndüler.



Beşiktaş Belediyesi'nde güvenlik soruşturması bahanesiyle işten atılan işçiler de işlerine geri dönebilmek için belediye binası önünde eylemlerini sürdürüyor.

Sakarya'da sendikalaşma hakkı için mücadele



Sakarya'da Betra Prefabrik fabrikasında işçiler düşük ücretlere ve kötü çalışma koşullarına karşı 17 Nisan günü iş bırakma eylemi gerçekleştirdi. İnsanca yaşamak için en temel anayasal haklarını kullanan 31 işçiyi patron hukuksuz bir şekilde işten attı.

Hükümete verdiği raporla Türkiye Şeker Fabrikaları'nın özelleştirilmesini savunan, nişasta bazlı şeker üretiminde Amerikan tekeli olan

Cargill, şimdi de sendikal haklara saldırıyor. 17 Nisan'da fabrikadan 14 sendikal işçi işten atıldı. Haksız bir şekilde işten atılan işçiler her gün özellikle servis saatlerinde fabrikanın önünde eylem yapıyor.

Manisa'daki Termokar Isı Sistemleri Fabrikası'nda DİSK/Birleşik Metal-İş Sendikası'na üye oldukları gerekçesiyle işten atılan 30 işçi fabrika önünde 20 Nisan gününden beri "Anayasal Hakkımız Engellenemez" pankartı altında işlerine geri dönebilmek için mücadele ediyor. Çemas Döküm'de biri sendika işyeri temsilcisi olmak üzere 3 işçinin işten atılmasına karşı işyeri içinde yürüyüş düzenledi.

Kadın işçiler üretimi durdurdu



Tekirdağ'da büyük çoğunluğu kadın işçilerden oluşan Prettl Endüstri Fabrikası'nda toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürecinde 19'u kadın 20 işçi işten atıldı. Bunun üzerine 200 kadın işçi 22 Mart günü iş bıraktı ve fabrikayı terk etmeme eylemi gerçekleştirdi. Kadın işçilerin bu kararlı direnişi karşısında patron geri adım atmak zorunda kaldı ve eylem kazanımla sonuçlandı. İşten atılan işçiler geri alındı, işçiler zam taleplerini kabul ettirdi.

İnşaat işçileri hakları için direndi

Bingöl'de baraj inşaatında çalışan yaklaşık 1000 işçi her gün 12 saat köle gibi çalıştırılmalarına karşı 23 Mart'ta iş bıraktı. İstanbul Zeytinburnu'nda Büyükyalı Konut İnşaatında çalışan yaklaşık 1000 işçi çalışma koşullarının düzeltilmesi için 14 Nisan'da üretimi durdurdu. İstanbul'da kurulu bulunan ve daha önce

şantiye içinde işçilerin kendi aralarında farklı lisanslarda konuşmalarını yasaklamakla gündeme gelen Yapı & Yapı İnşaat firması bu kez de işçilerin ücretlerini gasp etti. Gasp edilen ücretlerini alabilmek için şirketin ofisinin önünde eylem düzenleyen işçiler 5 kez gözaltına alınmasına rağmen ücretlerini alana kadar ey-

lemlerine kararlılıkla devam edeceklerini ifade ediyorlar. İstanbul Kadıköy'de Evril İnşaat'ta çalışan ve 4 aydır tek kuruş ücret alamayan inşaat işçilerinin şantiye önünde geceli gündüzlü direnişi 22 Mart'ta kazanımla sonuçlandı ve gasp edilen ücretlerini aldılar.

NÜKLEER İLE HAYAT, HAYATTA NÜKLEER OLMAZ !

Çernobil; insanlık tarihinin gördüğü en büyük nükleer kazalardan birisiydi . 1986 yılının 26 Nisan sabahı her yere radyoaktif radyasyon yağıyordu. Radyasyon yağmur olup topraklarımıza akarken Bakanlarımız bize "Tehlike yoktur çayı için, fındığı da yiyeceğin" diyordu.

32 yıl önce meydana gelmiş olmasına rağmen bugün hala etkileri devam eden Çernobil Nükleer Felaketi nedeniyle açığa çıkan radyasyonun önümüzdeki 50 yıl içinde 40 bin yeni kanser vakasının nedeni olacağını da söylüyor.

Fukuşima felaketi yaklaşık 7 yıl önce oldu ama halen onun da etkileri devam ediyor. Fukushima felaketi, güvenli nükleer santral sözünün koca bir yalan olduğunu çok açık bir şekilde gösterdi. Tüm dünya artık nükleer santralin bir tehdit olduğunu söylüyor.

Onca zaman geçmiş olmasına rağmen Japonya'nın Dai ichi Nükleer Santralindeki reaktörlerin soğutma işlemleri halen devam ediyor, radyoaktif kirliliğe bulaşan soğutma suyunu depolamaya tank yetiştiriyor, biriktirilen radyoaktif suyun miktarının 800 bin tona ulaşması ve depolanacak yer kalmaması üzerine belli aralıklarla denize boşaltım yapılıyor, buna ilaveten tanklarda biriktirilen radyoaktif suyun her gün 300 tonu denize sızıyor. Toplanan radyoaktif atıkların muhafazası için 300 metre de-



rinlikte kalıcı depo yapılması planlanıyor, 100 yıl kullanılması düşünülen bu deponun 100 bin yıl kapalı tutulması öngörülüyor.

Sinop Fukuşima, Akkuyu Çernobil Olmasın!

Akkuyu Nükleer Santral projesi otuz yıldır gündemde. Nisan ayı içerisinde büyük bir gövde gösterisiyle temeli atılan Akkuyu'nun müteahhit ve işletmecisi firması Çernobil'in müteahhit ve işletmecisi firması ile aynı Rosatom firmasıdır.

Sadece küçük birkaç örnek bile Sinop'ta yapılacak nükleer santralin etkisini göstermeye yetiyor: Santralde kullanılacak günlük soğutma suyu nedeniyle her gün 28 milyon metreküp Karadeniz suyu "zehirlenecek". Karadeniz'in çevresini ve canlıları siz düşünün. Santrale verilen alım garantisi fiyatı Türkiye'de ortalama elektrik fiyatından daha pahalı. Bu santralin en az 6 yıl süreceği öngörülen inşaat süresince milyonlarca ton çimento üretiminden ve diğer



iş makinelerinden çıkacak sera gazları, toz, gürültü, titreşim ve tüm kirlenici unsurların Sinop kent merkezi ve 30 km çaplı alanda bulunan karasal ve sucul yaşam alanlarına etkisi hesaplanamamaktadır.

Katı radyoaktif atıklar geçici olarak depolanacak. Peki ne kadar süreyle? Nerede? Ya Sonrası?

Bu gibi sorulara tatmin edici yanıt verilemez, çünkü nükleer santral atıklarının bertarafı konusunda halen bir çözüm bulunulabilmiş değil. Atıklar dağların içine saklanmaya çalışılıyor, bu da çok pahalı; o yüzden atıklar serseri mayınlar gibi dünyada dolaşıyor. Gaziemir'de ortaya çıkan nükleer yakıt çubuklarından kaynaklanan kirlenme bunun en yakın örneği.

Avrupa yüzünü yenilenebilir enerjiye çevirmeye başlarken, Akkuyu ve Sinop Nükleer santral projeleri tamamlanırsa Türkiye'de 8 nükleer reaktör inşa edilmiş olacak!

Su Meta Değildir

Kapitalizmin Kar Hırsına Terk Edilemez!

Birleşmiş Milletler 22 Mart'ı Dünya Su Günü olarak ilan etmiştir. Yiyecek olmadan haftalarca hayatta kalabiliriz ama su olmadan bir gün bile yaşamamız çok zor. Şu an musluklarımızdan su akması gibi bir ayrıcalığa sahibiz ya gelecekte?

Dünya yüzeyinin yüzde 70'i suyla kaplı olmasına rağmen, su, özellikle de içme suyu düşünüldüğü kadar bol değil. Dünya su rezervinin sadece yüzde 3'ü tatlı su.

Birleşmiş Milletler dünyada kırsal bölgelerde yaşayanların yalnızca yüzde 42'sinin suya erişiminin olduğunu belirtiyor. Bir milyarı aşkın kişi temiz içme suyuna ulaşamıyor ve 2,7 milyar kişi yılın en az bir ayında su sıkıntısı çekiyor.

Su, Tüm Canlılara Ait Doğal Bir Varlıktır

Musluklardan içilebilir nitelikte suyun temel insan ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda ücretsiz verilmesi, bu miktarın aşılması duru-

munda tariflendirmeye gidilmesi kamusal bir hizmet olarak su hakkı açısından her geçen gün daha önemli bir talep haline geliyor. Çünkü ancak bu sayede su tasarrufu sağlanıp hem sosyal adalet tesis edilmiş olur .

Dünyada altyapı hizmetleri vatandaşlara su götürme maliyetinin yüzde 75'ini oluşturuyor. Kamunun bu görevi yerine getirememesi, her zaman artan fiyatlar, ödeme gücü olmayanların sularının kesilmesi ve şiddetli işgücü kesintileriyle sonuçlanıyor.

Günümüzde hakim olan neoliberal belediyecilik anlayışı kaliteli ve içilebilir nitelikte su hizmeti sağlamak konusunda gereken altyapı yatırımlarını yapmayarak içilebilir su sağlama



işini ambalajlı su şirketlerine terk etmiş durumda. Dünya genelinde yapılan araştırmalar suyun özelleştirilmesi eğiliminin güç kaybettiğini gösteriyor.

Ülkede belediyeler su ve hıfzıssıhha hizmetlerinden de kâr elde edebilecekleri bir faturalandırma yöntemi uyguluyorlar. Belediyelerin gelir kalemine dönüşen su hizmetleri, su faturalarının sürekli olarak artmasına yol açıyor. Büyükşehir Belediye Yasası su hizmetlerinin tam maliyet prensibi ile yapılmasını zorunlu kılıyor hatta fiyatlandırmada belediyeye kaynak sağlaması açısından üzerine kâr da konulmasına izin veriyor. Bu belediyecilik anlayışı hem su varlıklarının kirlenmesi ve tükenmesine hem de sosyal adaletsizliğin büyümesine neden oluyor.

İngiltere ve Finlandiya'da Akademisyenler Grevde



İngiltere

İngiltere'de üniversite çalışanları sendikası (UCU) emeklilik yasasında yapılması planlanan değişiklikleri protesto etmek için 14 günlük grev ve eylem kararı aldı. Greve katıldığını açıklayan üniversite sayısı 60'ı geçti. Sendika, düzenleme hayata geçerse emekli aylıklarında 10 bin sterlin kadar bir kaybın olacağını söylüyor. Reuters'ın haberine göre 40'tan fazla üniversiteden 100 bini aşkın öğrenci de dilekçe ile bu mücadeleye destek verdi.

Grevler devam ederken 1 Mart günü akademisyenler, öğretmenler, üniversite çalışanları ve işçiler Londra'da parlamentoya yürüdü.

Finlandiya

Finlandiya Helsinki Üniversitesi'nde yüzlerce öğretim üyesi ve üniversite çalışanı toplu sözleşme görüşmelerinde işverenin önerdiği ücret zammını yetersiz buldukları için greve gittiler. Finlandiya tarihinde ilk kez profesörler de greve katıldı. Diğer taraftan işveren ise üniversiteye ayrılan bütçenin 2015 yılından bu yana 400 milyon Euro düştüğünü, bu nedenle sendikanın talep ettiği ücret zammının mümkün olmadığını ifade ediyor.

Fransa'da Binlerce Kamu Çalışanı Greve Çıktı

22 Mart'ta Fransa'da yedi büyük kamu çalışanı sendika konfederasyonunun yaptığı çağrı ile ülke genelinde grevler ve gösteriler oldu.

Fransa Cumhurbaşkanı Emmanuel Macron'un demiryolu işçilerinin statüsünü değiştirecek, memur sayısını azaltacak, emekli ücretlerini düşürecek ve parlamentoyu yok sayarak hayata geçirmeye çalıştığı reform planlarına karşı çıkılan grev, 180 kentte düzenlenen gösterilerde de desteklendi. En büyük kamu sektörü sendikası CGT bu sayının yarım milyonu aştığını tahmin ediyor.

Grev ve gösteriler kara, hava ve demiryolu sektörü, kamu çalışanları ve emekliler başta olmak üzere tüm alanlardan destek gördü. Gösterilere ayrıca lise öğrencileri de katıldı.

Grev ve gösteriler nedeniyle yüzlerce uçak ve tren seferi iptal oldu, çok sayıda okul ve kreş kapalı kaldı. Hastaneler, huzurevleri, mahkemeler ile belediyelere ve bölge yönetimlerine bağlı resmi dairelerde de hizmetler aksadı. Hava ulaşımı da aksayan hizmetler arasındaydı. Hava ulaşımında ayrıca eşzamanlı bir grev de ücret artışı talebiyle devam ediyordu. Bu da seferlerin daha çok aksamasına yol açtı.



5.4 milyon kamu işçisinin çalıştığı Fransa'da sendikalar Macron hükümetinin kemer sıkma politikalarının kamu sektörünü etkisiz bırakmayı amaçladığını ifade ediyor. İşçiler ayrıca gerileyen ücretler ve kötüleşen çalışma koşulları bakımından da şikayetçi.

Demiryolu işçileri daha uzun dönemli bir grev hazırlığı içerisinde. 3 Nisan ile 28 Haziran arasında demiryolu sendikaları her beş günden ikisinde grev planlıyorlar.

Fransa'daki bu grev ve eylem dalgasının önemli bir özelliği de 1968 yılında Fransa'da bir genel grevle başlayan ve sonra uluslararası düzeyde etkiye ve öneme ulaşan eylem dalgasına ithafen aynı gün olan 22 Mart'ın seçilmiş olması.

Dünyamızdan

Evrenbilimci, Fizikçi, Astronom ve Yazar Stephen Hawking Geçti

“Üzerinde yaşadığımız gezegenimizi yok edecek teknolojiye sahibiz, ancak henüz bundan sakınabileceğimiz bir teknoloji üretemedik”

Stephen William Hawking, 8 Ocak 1942’de Oxford’da doğdu. Çok erken yaşlardan itibaren eşyaların nasıl çalıştığına meraklıydı. Üniversite öncesi almış olduğu kötü notlarına rağmen hem öğretmenleri hem de arkadaşları, aralarında geleceğin dâhisinin bulunduğunu biliyorlardı. Vasat notlarıyla ilgili sorun, biyolog babasının onu Oxford’a göndermek istemesi önünde engeldi, zira burs olmadan okul ücretini karşılayamıyordu. Bu engeli burs sınavlarının hepsinden en yüksek notu, fizik sınavından ise neredeyse tam puan alarak aştı. Oxford Üniversitesi’ni birincilikle bitirdi. Cambridge Üniversitesi’nde kozmoloji (evrenbilimi) doktorasına kabul edildi.

Doktorasını yaparken, istemli kas kontrolünü kaybetme olarak da anılan nörolojik bir rahatsızlık olan ALS hastalığına yakalandı, tekerlekli sandalyeye mahkum oldu, geçirdiği soluk borusu ameliyatı nedeniyle sesini de kaybetti. Doktorlar, iki ya da üç yıl ömrü kaldığını söylemelerine rağmen Hawking çalışmalarından vazgeçmedi. Bitirdiği doktora sonrasında Cambridge Üniversitesi’nde kozmoloji çalışmaları sonrasında Matematik Enstitüsüne geçiş yaparak ünlü bilim insanı Isaac Newton’a layık görülen Lucasian Matematik Profesörlüğü ile onurlandırıldı.

Hawking, uzay bilimi, kara delikler ve kuantum fiziğiyle ilgili çalışmaları ile dünyamıza ve insanlığa çok önemli katkılarda bulundu.

1988’de bilim dünyası tarafından evrenbilimi rehberi olarak kabul edilen Zamanın Kısa Tarihi: Büyük Patlamadan Karadeliklere kitabını yazdı. Kitap, 10 milyondan fazla kopya sattı. Kitabında bilim dünyasının ilgisini çekecek; büyük patlama (Big Bang), kara delikler, ışık konikleri, superstring kuramı kavramlarını açıkladı.

Hawking, 2 Aralık 2016’da yayımlanan makalesinde, “İnsanlık tarihinde görülmediği kadar türümüzün birlikte çalışmaya duyduğu ihtiyaç. Korkunç çevre problemleri ile karşı karşıyayız. İklim değişimi, gıda üretimi, aşırı nüfus artışı, diğer türlerin tükenmesi, epidemik hastalıklar, okyanusların asitlenmesi. Tüm bunlar bize insanlık tarihinin en tehlikeli anında yaşadığımızı söylüyor. Üzerinde yaşadığımız gezegenimizi yok edecek teknolojiye sahibiz, ancak henüz bundan sakınabileceğimiz bir teknoloji üretemedik” derken bu duruma seyrirci kalmamamız gerektiğini hatırlattı.

Yine aynı makalede “Dünyada birçok insanın yalnızca yaşam standartları erimekle kalmıyor, geçinecek düzeyde bir gelir elde etmek bile zorlaşıyor. Bu yüzden insanların yeni bir düzen arayışı içinde olmasına şaşırmamak gerek” açıklaması ile gelir adaletsizliğine, 2004 yılında Irak Savaşı’na karşı Londra’da düzenlenen gösteriye katılarak savaşa, 2008’de ırkçılığa mücadelesiyle ünlenen Nelson Mandela’yı



ziyareti ile ırkçılığa karşı durmamızı ve tüm bu yaşananlara kayıtsız kalmamamızı salık verdi.

3 Temmuz 2017’de BBC muhabirine konuşan Hawking, “54 yıl sonra daha güçsüz ve tekerlekli sandalyede olsam da çalışmaya ve bilimsel makaleler yazmaya devam edebiliyorum. Ama bu zorlu bir süreç oldu, arkadaşlarımdan, ailemin ve iş arkadaşlarımdan desteği olmasa bunu başaramazdım” demişti. Yine, Time dergisinin yazarlarından Carl Sagan’ın Hawking’in kitabında yer alan önsözünde belirttiği “Bedeni, tekerlekli sandalyesinin tutsağı. Ama beyni o denli hareketli ki, evrenin gizlerini gün ışığına çıkarabilmek için zamanın ve uzayın uçsuz bucaksızlığında sanki dörtnala koşuyor” sözü Hawking’in mücadeleci kişiliğini gözlerimizin önüne seriyordu.

Hawking, 76 yaşında hayatını kaybettiğinde çocukları Lucy, Robert ve Tim “Sevgili babamızı bugün kaybetmiş olmanın üzüntüsünü yaşıyoruz. Çok büyük bir bilim insanı, çalışmaları ve mirası yıllarca yaşayacak olağanüstü bir kişiydi” açıklaması yaptı.



Aramızdan Ayrılanlar

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi işçisi **Hikmet Timur** 3 Mart’ta, Saray Belediyesi işçisi **Mesut Çağıl** 6 Mart’ta, 5 M Kurumsal işçisi **Ümit Ertan** 10 Mart’ta, Önar. Araş. Yön. işçisi **Özgür Korkmaz** 11 Mart’ta, Ardanuç Belediyesi işçisi **Tekin Bozkurt** 15 Mart’ta, Yayçe Ltd. Şti. işçisi **Yalçın Yıldız** 16 Mart’ta, İzelman A.Ş. işçisi **Kemal Ekiz** 21 Mart’ta, Brç İnş. Tem. işçisi **Hanefi Sulun** 25 Mart’ta, Er-Ma Sos. işçisi **Onur Konuş** 1 Nisan’da, Erhan-Yavuz Selim işçisi **Sezai Şaşmaz** 10 Nisan’da hayatını kaybetti.

Vefat eden üyelerimizin ailelerini, yakınlarına ve işçi sınıfımıza başsağlığı diliyoruz.

Ev İçi Hizmetlerde Çalışanlar ve Sorunları

EV İŞÇİSİ
KİMDİR?

“Ev içi hizmetlerinde çalışanların genel olarak kayıt dışı, atipik, güvencesiz ve uzun sürelerle düşük ücretlerde çalıştırılmaları çeşitli ekonomik ve hukuksal alanlarda zorluk yaşamalarına neden olmaktadır”



Ev hizmetleri, evlerde yaptırılan hizmet işlerini kapsar. Ülkemizde ev hizmetlerinin neleri kapsadığına ilişkin ilk yasal tanım 1 Nisan 2015 yılında çıkarılan “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 Uncu Maddesi kapsamında “Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ” ile yapılmıştır. Buna göre ev hizmeti; “ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması” olarak ifade edilmiştir. Buna göre ev hizmetinde çalışanlar ise genel olarak, bahçıvanlar (özel), bekçi (özel; ev, tarla, mülk vb.), evde çalışan aşçılar, dadılar, mürebbiyeler, hizmetçiler, eve gelen özel öğretmen, evlerde yaptırılan hizmet işleri, gündelikçi, temizlikçi kadınlar, kahyalar, uşaklar, kapıcılar, seyis ve şoför (özel) olarak tanımlanmaktadır¹ Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2017’de yaptığı araştırmalara göre dünya genelinde 67 milyondan fazla ev işçisi vardır. Ev işçilerinin çoğunluğu da kadınlardan oluşmaktadır. Ev içi hizmetler kapsamında tanımlanan bahçıvan, şoför, uşak gibi hizmetlerde çalışanlar genel olarak erkek olmakla beraber ILO Raporunda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak ev temizliği, yemek pişirme, çamaşır yıkama ve ütüleme, çocuk bakımı ya da bir ailenin yaşlı veya hasta üyelerinin bakımı gibi işler kadınlarda yoğunlaşmış bu ne-

denle çalışanların yüzde 80’inden fazlasının kadın olduğu belirtilmiştir (ILO, 2017: 1). Türkiye’de ise TÜİK verilerine göre 611 bin kişi evde faaliyet gösteren işlerde çalışmaktadır². Bu rakamın yüzde 90’ı yani 545 bini kadındır. 529 bini ise yani yüzde 86’sı kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Aynı araştırmada ev içi hizmetlerde işçi çalıştıran işveren sayısı da 155 bin olarak belirtilmiştir.

Ev İşçilerinin
Çalışma Hayatında
Karşılaştıkları Sorunlar

Ev içi hizmetlerinde çalışanların genel olarak kayıt dışı, atipik, güvencesiz ve uzun sürelerle düşük ücretlerde çalıştırılmaları çeşitli ekonomik ve hukuksal alanlarda zorluk yaşamalarına neden olmaktadır (Akbiyık, 2013:207). Ev işçisi tanımının dar anlamı ile yorumlanması, ev işçilerinin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılması, yüzde 90’a yakınının kayıt dışı olması ve bu nedenle sağlık, emeklilik gibi sosyal güvenlik haklarından ve işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinden yoksun olması ev işçilerinin en kötü biçimlerde, geçici ve güvencesiz çalışmalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte iş tanımlarının belirsizliği (örneğin temizlik işi için istihdam edilen birisinin yemek, çamaşır vs gibi işler de yaptırılması ya da çocuk veya hasta bakımı için istihdam edilen bir kişinin yemek, temizlik gibi işler de yaptırılması), beslen-

me ve barınma koşullarının kötülüğü ve psikolojik-fiziksel taciz gibi ciddi risklerin olması da ev işçileri için kötü çalışma koşullarını oluşturan önemli sorunlardır (Karaca ve Kocabaş, 2009: 167).

Ne Yapmalı?

Ev işçilerinin sorunlarına yönelik düzenlemeler sorunun gerçek tespiti sağlanmadan, geçici, sonuç odaklı olmayan biçimde yapılmaktadır. Ev işçilerine yönelik yapılan düzenlemelerde ev işçilerinin taraf olarak alınmaması sonucunda ortaya çıkan düzenlemeler ev işçileri açısından ayrımcı uygulamalara neden olmaktadır. Örneğin ev işçilerinin sigortalanmasında yer alan 10 gün çalışma şartı, sigortasız çalıştırılmanın önünü açmaktadır. Bu duruma çözüm olarak ise özel istihdam büroları aracılığıyla temizlik şirketlerince istihdam edilme seçeneği sunulmaktadır (KEİG, 2014:5). Ancak işten çıkarmaların yaptırımsız kalması ve bu nedenle de sirkülasyonun yoğun olması ev işçilerinin sıklıkla yeni bürolara kayıt yaptırılmalarına ve bu bürolardaki işverenlerin keyfi ve kural dışı çalıştırma durumlarına karşı da güvencesiz kalmalarına neden olmaktadır. İşverenden kesilmesi gereken ücretlerin özel istihdam bürolarında işçiden kesilmesi veya özel istihdam bürolarının ev işçilerine karşı olumsuz tavırları ev işçilerinin çalışma şartlarından kaynaklı sorunların özel istihdam büroları aracılığı ile çözülemeyeceğini göstermektedir (MSG, 2012: 36).

Ev işçilerinin taraf olarak alınmaması ve bu nedenle sorunların çözümlerinin sınırlı ve denetimden uzak olmasının nedeni ev işçilerinin örgütsüz olmalarıdır. Bu ne-

Tablo.1. Evde faaliyet gösterenlerin kayıtlılık durumuna göre istihdamı, 2016.

	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	611.000	66.000	545.000
Kayıtlı	82.000	23.000	59.000
Kayıtlı dışı	529.000	43.000	486.000

¹ NACE Rev.2. Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (2010). T97 Nace Kodu. Ss.306.

² Hanehalkı İşgücü Araştırmasında çalışılan işyeri durumunda “Evde” kodu alanlar, faaliyetlerini gerek kendi evlerinde gerekse başkasının evinde gerçekleştirenleri kapsamaktadır. Bu kapsama,

*Faaliyetlerini (kazak örmek, elbise dikmek, takı yapmak vb.) kendi evinde yada bir başkasının evinde gerçekleştirenler

*Düzenli ve sabit bir işyerine bağlı olmaksızın, evlere temizliğe giden kişiler, başkasının veya kendi evinde çocuk bakıcılığı yapanlar vb.

*Randevu alarak veya almadan müşterilerinin evine veya işyerine giderek belli bir firmaya ilişkin malın satışını kendi hesabına yapan kişiler (Örneğin bir kozmetik firmasının ürünlerini satan fertler) girmektedir.

denle ev işçilerinin haklarını korumak ve örgütlenmelerinin güçlenmesini sağlamak için; ev işlerinde çalışanlara yönelik tanımda dar/ geniş ayrımı ortadan kalkmalı ve ILO tarafından belirlenen tanım kabul edilmelidir. Ev işçilerinin sendikal mücadelesi önündeki hukuksal engeller ortadan kaldırılmalı, ev işçilerinin sağlık ve sosyal güvenlik haklarını koruyucu yasal düzenlemeler getirilmeli, ev işçileri İş Kanunu kapsamına alınmalıdır. ILO 189 Sayılı "Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında" sözleşme imzalanarak iş hukuka uygulanmalıdır. Sendikalar ev işçilerinin örgütlenme konusuna uzak kalmamalı ve ev işçilerinin insana yakışır iş niteliğinde işlerde çalışmaları için mücadele etmelidir.

Kaynakça:

Akbıyık, N. (2013). "Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya'da Bir Alan Araştırması". Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. Sayı: 21. Ss:207-240.

ILO. (2017). "Formalizing Domestic Work" http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_559854/lang-en/index.htm (Erişim: 15.03.2018).

Karaca, N. G. ve Kocabaş, F. (2009). "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", Kamu-İş Dergisi, 10(4): 161-176.

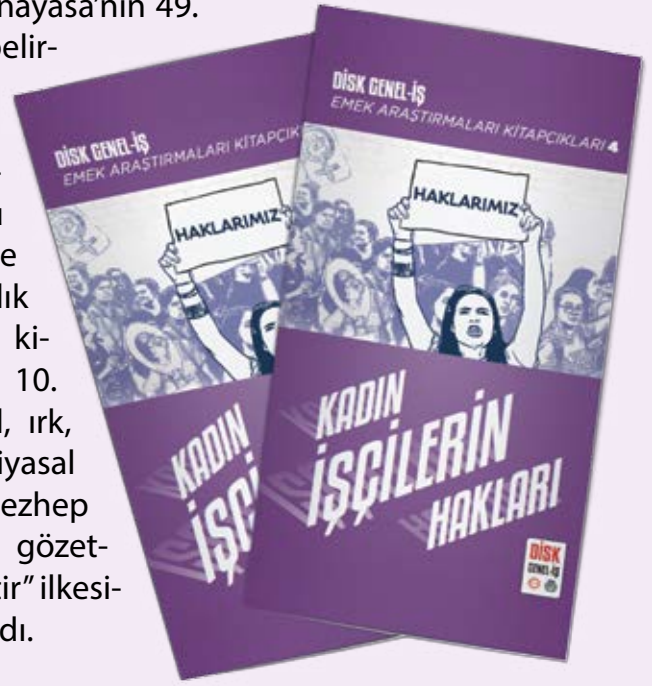
KEİG. (2014). "Ev İşçileri Bilgi Notu". http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/ev-iscileri-bilgi-notu-23mayis2014.SON_.pdf (Erişim: 16.03.2018).

Mesleki Sağlık ve Güvenlik. (2012). "Ev İşçileri Dayanışma Sendikası- Ev İşçiliği, Toplumsal Cinsiyet ve Örgütlenme" Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. Sayı:44. Ss: 32-40

Kadın İşçilerin Hakları Kitapçığımız Çıktı

Genel-İş Araştırma Dairesi, kadın işçilerin çalışma şartları, emeklilik, doğum borçlanması, doğum öncesi ve doğum sonrası ücretli ve ücretsiz izin, analık sigortası, evlenme hakkını içeren düzenlemeler ile kadınlara yönelik işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ile işyerlerinde karşılaştıkları taciz ve şiddete ilişkin hukuksal düzenlemelerin yer aldığı "Kadın İşçilerin Hakları Kitapçığı"nı yayımladı.

Kitapçıkta, kadın ya da erkek ayrımı olmaksızın tüm insanların temel haklarının başında gelen çalışma hakkının Anayasa'nın 49. Maddesi ile tanımlandığı belirtilerek, çalışma hakkının bir gereği olarak devletin tüm bireylere çalışma olanakları yaratma görevinin olduğu hatırlatıldı. Devletin kadın ve erkek işçi arasında ayrımcılık yapamayacağının belirtildiği kitapçıkta, bunun Anayasa'nın 10. maddesine göre "herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir" ilkesine de aykırı olduğu vurgulandı.



Dünyanın yarısını oluşturan kadınlar evde, sokakta, okulda, işte ve hayatın her alanında eşitsizlikler yaşamaktadır. Kadın-erkek ayrımı yapılmadan herkese güvenceli iş ve güvenceli istihdam koşullarının yaratılması başta olmak üzere taleplerimiz şunlardır:

- Kadın istihdamını artırmak için önerilen esnek ve geçici çalışma biçimlerine (taşeron, kiralık işçilik, kısmi süreli çalışma gibi) karşı tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalıdır.
- Kadınların işe alım ve yükselmelerinde cinsiyetçi politikalarla vazgeçilmelidir.
- Kadın ve erkek işçiler arasında yaşanan ücret eşitsizliği giderilmelidir.
- Ücretli ebeveyn izni, kadın ve erkek ayrımı yapılmadan tüm çalışanlar için bir hak olarak tanınmalıdır.
- İşyerlerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacizde kadının beyanı esas alınmalı, denetim ve ceza mekanizmaları işletilmelidir.
- Sendikalar, kadınların yoğun olduğu işkollarına ve istihdam biçimlerine yönelik örgütlenme modelleri geliştirmelidir.
- Sendikalı kadın işçilerin özgün sorunlarına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı toplu sözleşmeler yapılmalıdır.
- Kadınlara özgü görülen ev içi sorumlulukların çözümü için kamu politikaları hayata geçirilmelidir. Özellikle kamu kurumları ve yerel yönetimler tarafından kreş, gündüz bakım evi, hasta ve yaşlı bakım evleri gibi merkezler açılarak tüm kadın ve erkeklerin ücretsiz yararlanabileceği bir hak olarak tanımlanmalıdır.
- Kadınların sürekli eğitim olanaklarına kavuşmaları için eğitim politikalarının cinsiyet eşitliği temelinde yeniden düzenlenmeli ve eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır.

Kitapçığını tamamına sendikamızın internet sitesindeki KADIN İŞÇİLER ya da EMEK ARAŞTIRMALARI/İnceleme-Rapor bölümünden ulaşabilirsiniz.

