

TÜRKİS

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU DERGİSİ • SAYI:408



KIDEM TAZMİNATINDA GERİYE GİDİŞ KABUL EDİLEMEZ



TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

Ergün ATALAY
Genel Başkan

Pevrul KAVLAK
Genel Sekreter

Ramazan AĞAR
Genel Mali Sekreter

Nazmi İRGAT
Genel Eğitim Sekreteri

Eyüp ALEMDAR
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

SAHİBİ:

**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**

TÜRK-İŞ Adına
Genel Başkan
Ergün ATALAY

GENEL YAYIN YÖNETMENİ ve
YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ:

Mehmet ÇETİN
mehmetcetin@turkis.org.tr

YAYINA HAZIRLAYAN:

Dilan YILDIZ
diiyaniidiz@turkis.org.tr

GRAFİK - TASARIM:

Orhan İĞMAR
orhanigmar@yoi-is.org.tr

FOTOĞRAFLAR:

Uğur ERDOĞAN
(Fotoğraflar için fotograf@turkis.org.tr)

YÖNETİM YERİ

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Bayındır Sokak No. 10
06410 Yenisehir / ANKARA
Tel: 0.312 433 31 25 (4 Hat)
Faks: 0.312 433 68 09 - 433 85 80
http://www.turkis.org.tr
e-posta: turkis@turkis.org.tr

Dergimiz Basın Ahlak Yasalarına Uyar

Yayın Türü: Yaygın Süreli 2 Aylık

Baskı :

Ziraat Gurup Matbaacılık A.Ş.
Ziraat Bankası Tesisleri
İstanbul Yolu Trafo Karşısı
Varlık-Ankara
Tel : 384 73 44 - 45

Baskı Tarihi: Mayıs 2017

116 | Ziyaretler

112 | Sendikalarımızdan

104 | Eğitim Önemi
Büşra ÖZKAN
Eğitim Uzman Yardımcısı

99 | ILO Küresel Ücret Raporu 2016/17
Güven SAVUL
Araştırmacı

97 | Uluslararası Sendikal Gündem
Burak EKMEKÇİOĞLU
Dış İlişkiler Uzmanı

95 | 2016 Sosyal Adalet Endeksi
Hakan SÜKÜN
Dış İlişkiler Uzmanı

91 | Doğum İzinlerinde Yapılan Değişiklikler...
Güldane KARSLIOĞLU YENİ
Araştırma Uzmanı

86 | Analık İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği
Barış İYİAYDIN
Sosyal Güvenlik Uzmanı

80 | Yargıtay Kararı
Av. Ferhan TUNCEL
Hukuk Müşaviri

77 | Karar Alma Mekanizmasında
'KADIN'ın Adı Yok!
Hülya UZUNER DURANSOY
Eğitim Uzmanı

72 | İşsizlik Bir Sonuç...
Enis BAĞDADIOĞLU
Danışman

71 | 8 MART 2017
DÜNYA KADINLAR GÜNÜ
BİLDİRGESİ

68 | Nisan 2017
Açlık ve Yoksulluk Sınırı

66 | Genel Teşkilatlandırma Sekreteri
Eyüp ALEMDAR: Kamuda Çalışan
Taşeron İşçiler Kamu İşçisi
Sıfatıyla Kadroya Alınmalıdır

65 | Genel Sekreter Pevrul KAVLAK'ın
İşyeri Ziyaretleri

60 | Genel Başkan
Ergün ATALAY'ın
Ziyaretleri

58 | Sosyal Güvenlik
Yüksek Danışma
Kurulu Toplandı

2 TÜRK-İŞ'in Önceliği Ülkemizin
Birliği ve Bütünlüğü
Ergün ATALAY
Genel Başkan

4 TÜRK-İŞ 1 MAYIS'I
Ankara'da Coşkuyla Kutladı

14 Kadınlar Günümüz
Mateme Büründü

16 TÜRK-İŞ Yönetimi
Cumhurbaşkanlığı
Külliyesi'nde

18 TÜRK-İŞ
Başkanlar Kurulu
Toplantısı

21 "Anayasa Değişikliği
Ülkemiz İçin
Hayırlı Olsun"

22 TÜRK-İŞ Genel Eğitim ve
Teşkilatlandırma Sekreterleri
Toplantısı

24 İş Sağlığı ve Güvenliği
Eğitimleri

28 Hak Kayıplarına Yol Açacak
Düzenlemeleri İşçiler ve
TÜRK-İŞ Kabul Etmeyecektir

29 TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri
Ramazan AĞAR'ın,
Kıdem Tazminatı ile İlgili
Milliyet Gazetesine
Verdiği Röportaj

30 ATALAY, Başbakan
Binali YILDIRIM'la
Zonguldak'ta

31 Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Bakanı Mehmet MÜEZZİNOĞLU
TÜRK-İŞ'te

32 Kamu Koordinasyon Kurulu
Toplantısı Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığında
Gerçekleştirildi

34 Asgari Ücret

41 Büyükanne Projesinde
İmzalar Atıldı

42 Varlık Fonu
Yeni Özelleştirme
Olmasın

44 Genel Başkan
Ergün ATALAY'ın
İl Gezileri

57 "TÜRKİYE'DE VERGİ
ADALETSİZLİĞİ VE
ÜCRETLER"
Konulu Konferans
Düzenlendi

52 Basın
Açıklamaları

TÜRK-İŞ'İN ÖNCELİĞİ ÜLKEMİZİN BİRLİĞİ VE BÜTÜNLÜĞÜ

15 Temmuz 2016 tarihinde maruz kaldığımız işgal girişiminden sonra ülkemiz yaralarını sarmaya çalışmaktadır. İşçisiyle, memuruyla, emeklisiyle o gün memleketine sahip çıkan insanımız bugün ikinci bir milli mücadele ruhuyla başta ekonomik baskı ve zorluklar olmak üzere her türünden iç dış müdahalelere göğüs germeye çalışmakta, demokrasisine sahip çıkmaktadır. Nitekim 16 Nisan tarihinde ülkemizde yapılan referanduma yüzde 85 oranında bir katılımın olması, hem toplumsal dayanıklılık ve sorumluluk hem de demokratik kültür açısından gurur duyulacak bir tablodur. Milletimiz tercihini sandıkta göstermiştir. Artık birlik zamanıdır. TÜRK-İŞ'in önceliği her zaman ülkemizin birliği ve bütünlüğü, barış ve kardeşlik olmuştur. Herkes için de bu böyle olmalıdır. Ülkemiz yaşanan tüm bu olaylardan sonra daha fazla demokrasiye daha fazla istikrara ihtiyaç duymaktadır.

İşçinin yıllar içinde çözülmeyen, çözülmediği için giderek ağırlaşan pek çok sorunu bulunmaktadır. İşsizlik hala çok önemli bir sorundur. Maalesef ülkemizde işsizlik günbegün artmaktadır. Bugün yaklaşık 4 milyon vatandaşımız işsizdir. İşsizlik yüzde 13 seviyesine ulaşmıştır. Nüfusumuzdaki artış dikkate alınarak bir an önce insan onuruna yakışır iş ve ücretler sağlayacak yeni iş ortamları oluşturulmalıdır. Mesleki eğitim süreci geliştirilerek ara eleman ihtiyacı karşılanmalıdır. Ancak bu işçilerin örgütlenmesi de teşvik edilmelidir. Her zaman belirtiyoruz 1980 yılında nüfusumuz 45 milyondur. 2,5 milyon sendikali işçi vardı. Bugün nüfusumuz 80 milyon sendikali işçi sayısı 1 milyon. Unutmayalım sendikal örgütlenme demokrasinin ayrılmaz bir parçasıdır. Güçlü bir demokrasi için işçilerin sendikali olması, sendikaya serbestçe üye olmasının engellenmemesi şarttır. Bugün bazı belediyelerde ve bazı kamu kuruluşlarında işçinin Anayasal hakkı olan sendikasını özgürce seçme hakkı engellenmektedir. Özellikle belediyeler siyasi görüşlerine yakın sendikalara üye olmaları için işçiler üzerinde baskı kurması kaygı vericidir. Anayasa ile teminat altına alınmış temel hak ve özgürlüklerin açıkça ihlal edilmesidir. Bu kabul edilemez.

Keza yapılan onca yasal düzenlemeye rağmen iş kazaları gerekli seviyede önlenememektedir. Özellikle kayıt dışı istihdamın ve taşeron işçiliğin yaygın olduğu inşaat işkolunda yoğun iş kazaları görülmektedir.

Bu türden iş kazalarını azaltmak için denetimlerin artırılması gerekir. Geçmişte yaşanan iş kazalarına baktığımızda en çok kaybın yaşandığı işkollarının başında madencilik ve inşaat sektörü gelmektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeterli önlemleri almamasından ötürü 13 Mayıs 2014 tarihinde 301 işimizin hayatına mal olan Soma faciasını yaşadık. Benzer bir facianın tekrar yaşanmaması için denetimler sıklaştırılmalı, tüm işkollarında taşeron işçiliğine ilişkin sorunlar çözülmalıdır. Ülkemizde şeker, demiryolları, orman, tarım sektörlerinde ve değişik işkollarında çalışan yaklaşık 20 bin geçici işçi bulunmaktadır. Bu işçiler yılda 5 ay 29 gün çalıştırılmaktadır. Çalışılmayan 6 ayda işveren bunların yerine taşeron işçi almaktadır. Bu sorunda bir an evvel çözülmalıdır.

İş kazalarının bir diğer etken unsuru ülkemizin yine çözülemeyen sorunlarından olan kayıt dışılıktır. Kayıt dışı istihdam edilenlerin sayıları milyonları bulmaktadır. Kayıt dışı emek hırsızlığıdır. Kayıt dışılık, işçinin emekli maaşına, kıdem tazminatına göz dikmektir. Kayıt dışı çalıştırıldığından ötürü işten çıkarıldığında kıdem tazminatı alamayan, hastaneye gittiğinde sağlık hizmetlerinden faydalanamayarak mağdur edilen işçilerimizin sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle kayıt dışılıkla kararlı bir şekilde mücadele edilmeli, caydırıcı cezalar uygulanmalıdır.

İşçinin kıdem tazminatını alması sağlanmalıdır. Bu hakkın aşındırılması değil, korunması ve geliştirilmesi gerekir. Ancak kıdem tazminatı yine tartışma konusu yapılmaktadır. Kıdem tazminatında geriye gidiş kabul edilemez.

TÜRK-İŞ olarak kamuda çalışan yaklaşık 200 bin işçinin toplu sözleşme görüşmelerini sürdürmekteyiz. Bu işçilerin 157 bin'i TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların üyesidir. Önümüzdeki günlerde işveren tarafı ile müzakerelere başlayıp sözleşmeyi bağitlemeyi umuyoruz.

Çalışan çocukların sorunları, Türkiye'nin temel sorunlarından biridir. Bu sorun çözümüne yönelik farklı politikalar geliştirmek gerekmektedir.

Bugün ülkemizde, gelir dağılımının bozulduğu, gerçek ücretlerin düştüğü, çocukların, gençlerin, kadınların, yetişkin işçilerin kaçak olarak çalıştırılmalarının yaygınlaştığı olumsuz bir tablo mevcuttur.

*Bir arada olursak
her türlü güçlük ve sorunu
aşacağımıza inanıyoruz.*

Yoksulluk nedeniyle, aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla, çocukların küçük yaşta ekmek parası kazanması istenmektedir. Çocukluğunu yaşayamayan ve gerekli eğitimi zamanında alamayan milyonlarca çocuk, çalışma hayatının en acımasız şartlarıyla karşı karşıya bırakılmaktadır.

Yıllardır çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması konusunda mücadele veren TÜRK-İŞ, işçi hak ve özgürlüklerini koruma ve iyileştirme mücadelesinin ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir. Çocuk işçiliğiyle mücadelede işçi sendikalarına görev düştüğü inancıyla, 1992 yılından bu yana bu alanda çalışmalar yapmıştır.

TÜRK-İŞ, uluslararası kuruluşların yanı sıra, Türkiye'de ki çeşitli kurum ve kuruluşlarla da iş birliği yaparak, birtakım projeleri hayata geçirmiştir.

Türkiye'de yasal gelişmelere rağmen kadınların işgücü piyasası, eğitim, siyaset ve sendikalar gibi toplumun pek çok alanına katılımı ve diğer ekonomik kaynak ve haklara ulaşımı ne yazık ki istenilen boyuta gelebilmiştir.

İşgücü piyasasında kadınları kayıt dışı çalışmaya iten nedenlerin başında kadın ve kız çocuklarının yeterli ve nitelikli eğitim alamayıp gelmektedir. Bu durum kız çocuklarının işgücü piyasasında insan onuruna yakışır işlerde çalışmasını engellemekte; eğitimsiz ve niteliksiz emek olarak kayıt dışı sektörde ve esnek çalışma modelleri ile istihdamına neden olmaktadır.

Kadının tam zamanlı ve insan onuruna yakışır iş koşulları ile istihdamının; kadının karar alma süreçlerine katılımını artıracak; dolayısıyla sürdürülebilir ekonomik büyüme ve bütün bölgelerde sosyal kalkınmanın sağlanmış olacağı; yoksulluğun azalmasına katkı sağlayacağı; ailenin yaşam standardının artacağı ve toplumsal hayata ve çalışma hayatına katılımın kadının özgüvenini artıracakı unutulmamalıdır.

Darbe ve terörün olmadığı, demokrasinin tüm kurum ve kurullarıyla işlediği ülkelerde çalışanların ve toplumun sıkıntılarına daha kolay çözüm üretebileceği bilinen bir gerçektir.

TÜRK-İŞ'in önceliği ülkemizin birliği ve bütünlüğü, barış ve kardeşliktir. Bir arada olursak her türlü güçlük ve sorunu aşacağımıza inanıyoruz.





TÜRK-İŞ 1 MAYIS'I ANKARA'DA COŞKUyla KUTLADI





Ankara'da 1 Mayıs kutlamaları, sabah saatlerinden itibaren Konfederasyonumuza bağlı sendikaların üyeleri ve vatandaşlarımızın katılımıyla Hipodrom Caddesi'nde başladı. On binlerce emekçinin oluşturduğu kortej, sloganlar eşliğinde Anadolu Meydanı'nda bulunan miting alanına ulaştı.

Anadolu Meydanı'ndaki kutlamalar TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR'ın açılış konuşmasıyla başladı. ALEMDAR konuşmasında şu görüşlere yer verdi.

“İşçiler, kamu çalışanları, emekliler, işsizler, dar ve sabit gelirliler, örgütsüz, güvencesiz, kurlsız çalışanlar, taşeron işçiler, geçici işçiler, kadınlar, gençler, emeği ve alın teri ile geçinenler, bu haklı davamıza destek veren, bu alanda bizleri yalnız bırakmayan emekçi kardeşlerim, değerli konuklar, değerli basın emekçileri...

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, TÜRK-İŞ'in düzenlediği 1 Mayıs mitingine hoş geldiniz.

Değerli arkadaşlarım, bizler bugün bu alandayız ama Türkiye'nin her köşesinde milyonlarca emekçi, işlerinin başında, sokakta, meydanlarda, coşku içinde 1 Mayıs'ı kutluyor. Biz üyeleri ve aileleriyle birlikte milyonları temsil eden Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu TÜRK-İŞ olarak; buradan, Tandoğan Meydanı'ndan, ülkemizin dört bir yanındaki kardeşlerimizi selamlıyoruz, onlara dayanışma ve kardeşlik duygularımızı gönderiyoruz.

Kardeşlerim, her zaman olduğu gibi bu 1 Mayıs'ta da taleplerimizi haykırmak, sorunlarımızı dile getirmek, sesimizi daha güçlü bir şekilde duyurmak için bura-

“TÜRK-İŞ 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü bu yıl merkezi Ankara Anadolu Meydanı (Tandoğan) olmak üzere 81 ilde binlerce emekçiyle coşkuyla kutladı.

”





dayız. Kıdem tazminatı hakkımızı korumak için, taşeron işçilerin yıllardır kadro bekleyen geçici işçilerin kadro talepleri için, vergide yaşanan adaletsizlikleri dile getirmek ve adil bir vergi düzeni talep etmek için, hak için, adalet için, alın terimizin karşılığını almak için alanlardayız.

İnsan onuruna yaraşır çalışma koşulları ve insanca bir gelir için buradayız.

Ülkemizde ve çalışma yaşamında demokrasi için, terörün ve şiddetin olmadığı, barış içinde huzurla yaşadığımız bir Türkiye için buradayız. Bu haklarımızı alana kadar da alanlarda olacağız haklı davamız için mücadele edeceğiz” dedi.

ALEMDAR’ın konuşmasının ardından, 1 dakikalık saygı duruşu ve İstiklal Marşımız hep bir ağızdan coşkuyla okundu. Ankara Seğmenler Kulübü Derneği de, alanda toplanan on binlerce emekçi kardeşimizin “1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü”nü kutlayarak Ankara Oyun Havaları eşliğinde derlediği gösteriyi sundu.

1 Mayıs Kutlamalarına Türk Metal Sendikası Eskişehir Kadın Kolları Bölge Temsilcisi Fatma ÖZKIR’ın, Türkiye’deki tüm kadın işçiler adına yaptığı konuşmasıyla devam edildi. ÖZKIR, konuşmasında Türkiye’de kadın işçi olmanın zorluğuna ve çalışma koşullarına değindi.

Daha sonra kürsüye TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK gelerek alanda bulunan on binlerce emekçiye seslendi. KAVLAK, konuşmasına alanda bulunan tüm emekçilerin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü’nü kutlayarak başladı ve bugünün emekçiler için önemine değinerek şunları söyledi:

“Bugün yoksulluğa, sömürüye, adaletsizliğe, sendikasıztırmaya karşı emekçilerin seslerini yükselttiği gündür. Sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kalktığı, işçilerin örgütlendikleri için işten atılmadığı, özgürlükçü bir demokrasi için mücadele günüdür. İnsan onuruna yaraşır çalışma koşulları ve insanca bir yaşam için mücadele günüdür. 1 Mayıs tüm emekçilerin ortak mücadele günüdür.” dedi.

Yapılan konuşmanın ardından TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY kürsüye çıktı. ATALAY, konuşmasına başlamadan önce 15 Temmuz işgal girişiminde şehit düşen 6 işçimiz için hazırlanan slayt gösterimi ekrana girdi.

• 15 Temmuz Sıkıntılarımızı Sekteye Uğrattı

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, meydana bulunan on binlerce emekçinin bayramını kutlayarak konuşmasına başladı ve çalışma hayatı ile ülke gündemindeki konulara değinerek şunları söyledi:



“Gündemimizde kıdem tazminatı var, taşeron var, çocuk işçiliği, kadın işçiliği var. 15 Temmuz bizim bu sıkıntılarımızı sekteye uğrattı. Bu yıl Tandoğan’dayız. Bazı hainler bu ülkeyi sıkıntıya sokmaya gayret ettiler. Siyasi parti liderlerinin seçim meydanlarında zaman zaman sergiledikleri sert ve kırıci üslup artık geride kalmalıdır ve ülkemizin temel sorunlarını çözmek için bir araya gelmelidir. TÜRK-İŞ’in önceliği her zaman ülkemizin birliği ve bütünlüğü olmuştur.” dedi.

TÜRK-İŞ olarak FETÖ’nün 15 Temmuz’daki darbe girişimine karşı meydanlara çıktıklarını belirten ATALAY, o gece TÜRK-İŞ üyesi 6 kişinin darbeciler tarafından şehit edildiğini anımsattı ve “Bundan 40 sene evvel İstanbul’da 1977’de 34 arkadaşımız katledildi. Aradan 40 sene geçti, failleri hala ortada yok. 15 Temmuz’u kim planladıysa 77’yi de onlar yaptı.” diyen ATALAY, yaşamını yitirenlere Allah’tan rahmet diledi.

- **Kıdem Tazminatında geriye gidiş yapamazlar, yaptırmayız!!!**

Kıdem tazminatının emekçiler için son kale olduğunu ve hiçbir türlü geriye gidişin kabul edilemez olduğunu belirten ATALAY, alamayanların alanlardan fazla olduğunu ve bunun için de bir düzenleme yapılması gerektiğini belirtti. ATALAY “Mevcut kıdem tazminatından nokta kadar geriye gitmeyiz. Geriye giderse-niz, kıdem tazminatının yapısını bozarsanız... Bizi 1,5 milyon görmeyin, tüm işçiler olarak 15 milyon, çoluğumuzla çocuğumuzla 60 milyonuz. Buradan yetkililere sesleniyoruz; yapamazsınız, yaptırmayız.” dedi.

- **Geçici İşçiler**

Geçici işçiler’in bu ülkenin kanayan yarası olduğunu belirten ATALAY, “20-25 yıldır 5 ay 29 gün çalışan işçilerimiz var. Bunlar tarımda, şekerde, demiryollarında. Hükümetimiz geçen sene söz verdi. Bir an önce verilen sözlerin yerine getirilmesini bekliyoruz. Bu kanayan yara bir an önce durdurulmalıdır” dedi.



- **Taşeron İşçiler**

800 bine yakın taşeron işçisinin aileleri ile birlikte 4 milyon kişinin özlemle kadro haberi beklediğini belirten ATALAY: “Bu yıl içerisinde taşeron sorunu çözülmelidir. İşçilik yapan işçi statüsünde, memurluk yapan memur statüsünde kadroya geçmelidir. Taşeron belası artık ülke gündeminden silinmeli ve bu ayıp artık son bulmalıdır” dedi.

- **Gelir Vergisi Kazanımlarımızı geri alıyor**

Gelir vergisi kesintilerini eleştiren ATALAY, ücretlerden yüksek oranda kesilen gelir vergileri nedeniyle TİS ile elde edilen kazanımların geri alındığını söyledi.





- **Kadın İstihdamı**

Hükümetin kadın istihdamını artırmak amacıyla bazı adımlar attığını ama bunları yeterli görmediklerini dile getiren Ergün ATALAY, çalışan annelerin istihdamdan ayrılmaması için her iş yerinde ve çalışma alanlarında kreşlerin zorunlu hale getirilmesi gerektiğini vurguladı.

- **Çocuk İşçiliği Sorunu**

Genel Başkanımız Ergün ATALAY, çocuk işçiliği sorununa da değinerek, “Öyle merhametsiz işverenler var ki 10 yaşındaki çocuklara boyundan büyük işler yaptırma devam ediyorlar.”

Buradan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına sesleniyorum, bu konuda daha ağır yaptırımlara ihtiyaç var diye konuştu.

- **TÜMTİS Sendikamıza verilen ceza bir zulümdür, ayıptır!**

ATALAY TÜMTİS Sendikasına verilen cezanın bir zulüm olduğunu belirterek, “Demokratik bir toplumda olmaması gereken bir şekilde, sendikal örgütlenmenin işverenin şikâyetiyle dava konusu edilmesi ve şube yöneticilerinin hapis cezasına mahkûm edilmesi kabul edilemez niteliktedir. Bu yapılan sendikal örgütlenmeye bir darbedir. TÜRK-İŞ, üye tüm sendikalarıyla TÜMTİS Sendikasının, yöneticilerinin ve üyelerinin yanındadır.” dedi.

- **Madenlerdeki sorunlar bir an önce çözülmelidir.**

Soma, Ermenek, Şirvan ve Elbistan’daki maden işletmelerinde yaşanan iş kazalarına da değinen ATALAY, kayıt dışılık ve denetimsizlik nedeniyle iş kazalarının can yakmaya devam ettiğini kaydetti.

TÜRK-İŞ Yönetimi ve Bağlı Sendikalarının Genel Başkanlarının yanı sıra kutlama programına:

TÜRK-İŞ Eski Genel Başkanı Salih KILIÇ,

BBP Genel Başkanı Mustafa DESTİCİ,

Türkiye Emekliler Derneği Genel Başkanı Kazım ERGÜN,

Vatan Partisi Temsilcileri;

Ve bazı Sendikalar ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Yetkilileri ile çok sayıda işçi katıldı.

Konfederasyonumuz tarafından düzenlenen 1 Mayıs Programı etkin bir katılım ve coşkulu bir şekilde Ankara Anadolu (Tandoğan) meydanında gerçekleştirildi.





Genel Eğitim Sekreterimiz Nazmi IRGAT
1 MAYIS Kutlamalarında Taksim'deydi

Genel Eğitim Sekreterimiz Nazmi IRGAT 1 MAYIS Kutlamalarında Taksim'deydi. Sabah saatlerinde Taksim Meydanı'na gelen IRGAT ve üyelerimiz, Kazancı Yokuşu'na yürüyerek, 1 Mayıs 1977'de hayatını kaybedenleri andı.

IRGAT, 1 Mayıs'ın çalışanlar için haklarını dile getirme günü olduğunu belirterek, basın açıklaması yaptı.

Genel Eğitim Sekreterimiz Nazmi IRGAT, "Tüm dünyada yaşamını emeğiyle sürdürenler için bugün tarihi bir gün. 1 Mayıs; dini, dili, ırkı cinsiyeti, dünya görüşü ne olursa olsun dünyadaki tüm emekçilerin ortak sorunlarına, ortak hak taleplerine seslerini yükseltmesinin günüdür. Ürettiğimiz ortak zenginliğin eşitçe paylaşıldığı, tüm insanların huzur içinde yaşadığı bir dünya mücadelesi veriyoruz" dedi.

"KONFEDERASYONUMUZUN 1 MAYIS BİLDİRİSİ"

EKMEK, BARİŞ, ÖZGÜRLÜK

ADALET, EŞİTLİK, DEMOKRASİ ve DAYANIŞMA İÇİN

1 MAYIS'TA ALANLARDAYIZ

BUGÜN 1 MAYIS...

131 yıl önce, 1 Mayıs 1886 günü, sekiz saatlik iş günü hakkı için sürdürülen mücadelenin başlangıcı olan bu tarihi günde yine alanlardayız. 1 Mayıs, işçi sınıfının; mücadele ederek elde ettiği kazanımlarıyla, kararlılığıyla, dayanışmasıyla anlamlı kıldığı bir gündür.





Biz işçiler din, dil, ırk, siyasi düşünce ayrımı olmaksızın, emek gücüyle yaşam mücadelesi verenler olarak, ortak taleplerimizi yüksek sesle dile getirmek için bugün burada bir kez daha bir araya geldik.

Bugün burada olduğu gibi ülkemizin diğer şehirlerinde, dünyanın birçok yerinde, bizlerle aynı kadere sahip arkadaşlarımız, işçiler, emek dostları, hak ve özgürlük talepleriyle alanlardalar.

Bizim kaderimiz ortak.

Biz, insanca çalışmak ve yaşamak istiyoruz.

Taşeronda, güvencesiz, kuralsız çalışmak, ucuz işgücü olmak, iş kazalarında can vermek istemiyoruz.

Ülkelerimiz ayrı ama kaderlerimiz hep aynı...

Biz emekçiler, dünyanın farklı ülkelerinde yaşasak bile benzer sorunlarla karşı karşıyayız. Sorunlarımız ortak ama mücadele azmimiz ve kararlılığımız da ortak.

Çünkü biz birlik olursak emek mücadelesinin kazananı hepimiz olacağız. Bizler alın teriyle, haram lokma yemeden yaşam mücadelesi verenleriz. Bizler, tüm insanların refah ve huzur içinde kardeşçe yaşadığı bir dünyayı hayal ediyoruz.

Burada “Ekmeğe, Barış, Özgürlük” sloganıyla bir araya geldik

Ekmeğin hakça bölüşümünü...

Özgürlüğün siyasal ve ekonomik demokrasiyle sağlanmasını talep ediyoruz.

İşin, ekmeğin olmadığı bir yerde sosyal barışın da olmayacağını biliyoruz.

Emeğin baş tacı edildiği, her alanda demokrasinin geçerli olduğu bir düzen istiyoruz.

Sorunlara karşı mücadeleyi yükseltmek için tekrar bir aradayız.





Kıdem tazminatımıza el uzatılmasına, haksız yere iş-ten çıkarmalara, açlığa ve sefaletle mahkûm bırakılmaya, sendikasıylaştırmaya, güvencesizleştirmeye çocuklarımızın geleceğinin çalınmasına ve topyekûn hayatımızın karartılmasına karşı alanlardayız.

Eşitliği, barışı, kardeşliği ve özgürlüğü ülkemizde ve tüm dünyada egemen kılabilecek güç bizleriz. Tüm kurum ve kurallarıyla demokrasi, ancak bizlerin mücadelesiyle sağlanabilir.

Bugün mücadele azmimizi bir kez daha haykırmak için buradayız.

Bugün, 1 Mayıs 2017'de

Emekçilerin yüzlerce yıl süren mücadeleler sonunda elde ettiği haklar ellerinden alınmak isteniyor.

Sağlık, eğitim, sosyal güvenlik özelleştiriliyor; sosyal devlet ortadan kaldırılıp yerine paranın egemen olduğu bir düzen kurulmak isteniyor.

Denetimsizliği, kuralsızlaştırmayı, esnekleştirmeyi öneren bu politikalara karşı mücadelemizi sürdüreceğiz. Sendikacı ve toplu sözleşmeli çalışma koşulları, sosyal adalet, eşitlik, kardeşlik, barış ve özgürlük için her zamankinden daha kararlı şekilde mücadele edeceğiz.

1 MAYIS 2017'DE

ALANLARDAN BİR KEZ DAHA SESLENİYORUZ

Ortak geleceğimizi birlikte barış içinde belirlemeliyiz. Toplumda ayrışma riski ortadan kaldırılmalı, kardeşlik bağıyla bu ülkenin tüm kesimleri ortak akıl çerçevesinde bir yol haritası belirlemelidir.

Ülkemizin çalkantılı siyasi tarihinde, darbelerden, muhtıralardan en fazla etkilenenler biz emekçiler olmuştur. Dünyanın farklı ülkelerinde ve ülkemizde de görüldüğü gibi, darbe dönemlerinde en fazla hak kaybına uğrayanlar emekçilerdir.





Emekçiler darbelerin en büyük düşmanı, demokrasinin en büyük dostudur. Tam demokrasinin sağlandığı ortamlar, işçi hak ve özgürlüklerinin yaşama alanıdır. 15 Temmuz 2016 tarihinde başarısızlığa uğratılan darbe girişimini lanetliyoruz.

Savaşların olduğu coğrafyalarda insan hakları ve emek mücadelesinden söz edilemez; sağlanacak barış, en fazla emekçiler açısından kazanımdır. Emekçilerin kazanımı tüm toplumun kazanımıdır.

Hukukun üstünlüğü ilkesi, biz emekçilerin sürdürdüğü mücadelenin olmazsa olmazıdır. Hukukun üstünlüğü ilkesi çerçevesinde, her türlü görüşün, düşüncenin görsel ve yazılı bir şekilde dile getirilmesi ve dağıtılması için gerekli ortam sağlanmalıdır. Basın özgürlüğü demokratik yapının güvencesidir.

Uygulanan iktisat politikalarının temelinde insan ve istihdamın artırılması olmalıdır. Güvenceli ve insan onuruna yaraşır iş koşullarında çalışmak bir ayrıcalık değil, en temel insan hakkıdır.

Kadınların toplumsal yaşamda yer almalarına yönelik olumsuz yargıların ortadan kaldırılması için hem sendikalar hem de ilgili kamu kurumları çalışmalar yapmalıdır. Toplumsal yaşama güçlü bir şekilde katılım, kadınlara karşı uygulanan şiddet döngüsünün kırılmasında büyük rol oynayacaktır.

Taşeron sorunu işçi statüsünde, sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkı kapsamında bir an önce çözüme kavuşturulmalıdır. Kamuda çalışan taşeron işçiler kadroya alınmalıdır.

Kamu kurumlarındaki geçici işçilik uygulaması, güvencesiz istihdamın bir türüdür. Bu koşullarda çalıştırılan işçiler güvenceli şekilde istihdam edilmelidir.

İş cinayetine dönüşen iş kazaları önlenmelidir.

Kayıt dışılık ülkemizin uzun soluklu ekonomik sorunlarından biridir ve hala devam etmektedir. Kayıt dışı sorunu çözülmeli, herkes kayıt altına alınmalıdır.



1 MAYIS İŞÇİ BAYRAMI

11 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü kutlanıyor

**TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri
Eyüp ALEMDAR**
NTV 1 Mayıs Canlı Yayınında Soruları Yanıtladı

MART AYINDA TÜRKİYE'YE GELEN TURİST SAYISI YÜZDE 4 DÜŞTÜ

12 47



Kıdem tazminatı işçiler bakımından vazgeçilmez ve tartışılmaz bir haktır. Buna el uzatılması, ortadan kaldırılması ya da daraltılması yönündeki talepler gündeme dahi getirilmemelidir.

Asgari ücret birey değil, aile temelinde hesaplanmalı, insana yakışır geçim şartlarını sağlamalıdır.

Ücretli çalışanlar üzerindeki ağır vergi yükü düşürülmeli, vergi adaletsizliği giderilmelidir.

Tahrip edilen, yok edilen doğal ortam bizlerin de yok olması demektir. Ekonomik gelişme politikaları, dar bir çevrenin değil, tüm toplumun çıkarına göre belirlenmelidir. Dar çevrelerin kısa sürede elde edecekleri yüksek karlar uğruna, tekrar oluşumu onlarca, belki yüzlerce yıl sürecektir doğal kaynakların tahribatına neden olacak uygulamalar kamu erki tarafından engellenmelidir. Genetiği değiştirilmiş organizmalı (GDO'lu), yapay tatlandırıcı ve nişasta bazlı ürünlerin tüketimi sağlığımızı tehdit etmektedir.

Tarım alanlarının imara açılması besin kaynaklarımızın yok edilmesidir.

Engellilerin toplumsal yaşama tam uyum sağlama-larını sağlayacak kanuni ve fiili düzenlemelere hız verilmelidir.

Öğrenim kurumları, demokratik yapının ve bilgi toplumunun gerektirdiği nitelikte özgür bireylerin yetiştiği, istihdam edilebilirliği destekleyen yapıda olmalıdır. Üniversitelerimiz bilimin üretildiği yapıya kavuşmalıdır.

İşçiler, Kamu Emekçileri,

Esnaf, Emekliler, İşsizler, Yoksullar,

Kadınlar, Gençler, Öğrenciler;

Güzel Yurdumuzun Emek ve Demokrasi Sevdalıları;

1 MAYIS BİRLİK, MÜCADELE VE DAYANIŞMA GÜNÜ

TÜM EMEKÇİLERE KUTLU OLSUN...





ELVAN MUTLU



FATMA HACIOĞULLARI



GÜLEYDAN SEZER



LEYLA ÇİÇEK



LEYLA YALÇIN



MEYSE KESKİN



ÖZLEM İNAN

KADINLAR GÜNÜMÜZ MATEME BÜRÜNDÜ

“

7 EMEKÇİ KADIN İŞÇİMİZİ

SONSUZLUĞA UĞURLADIK...

”

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip ERDOĞAN ve eşi Emine ERDOĞAN'ın da teşrif edeceği "8 Mart TÜRK-İŞ Emekçi Kadın Buluşması" programı, 7 Mart 2017 Salı günü Bursa'nın İnegöl ilçesi Osmaniye Köyü Mezitler Mevkii'nde gerçekleşen kaza sonucu TÜRK METAL Sendikası'na üye 7 işçimizin hayatını kaybetmesi ve 35 işçimizin yaralanması sebebiyle, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu tarafından iptal edildi.

Kaza duyulur duyulmaz Genel Başkanımız Ergün ATALAY ve Genel Sekreterimiz Pevrul KAVLAK olay yerine hareket ettiler. Bursa'da Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanı Mehmet MÜEZİZİNOĞLU ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Betül SAYAN KAYA ile bir araya gelen ATALAY ve KAVLAK, olay anında yaralanan kadın işçilerimizi hastanelerde ziyaret ettiler.

Ziyaretin ardından Çalışma Bakanı Mehmet MÜEZİZİNOĞLU basın açıklamasında bulunarak "Kadının emeğin asli unsur olduğunu ifade ederek, doğururken emekveriyor, büyütürken emekveriyor, bütün bu emeğin karşılığını 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde anmamız mümkündür ama hakkını verebilmemiz mümkün değildir. Bu acı hadise vesilesiyle kadının hukukunu daha güçlü bir şekilde merkeze ala-



*Konfederasyonumuzun yapıtaşlarından biri olan
TÜRK METAL Sendikamızın, her zaman olduğu gibi
kalben ve manen yanında olmaya devam edeceğiz.*

bilmemize vesile olmasını temenni ediyorum. Yarın onların kutlayacağı bir gündü ama TÜRK-İŞ camiası için buruk bir anı gününe dönüştü ne yazık ki” dedi. “Bize düşen acıları paylaşarak azaltmaktır. Burada vefat eden 7 emekçi kadınınızın ailelerini ziyaret ettik. Esasında yarın itibarıyla paylaşarak büyütecekleri bir mutluluk için Ankara’ya gidiyorlardı, Sayın Cumhurbaşkanımızla buluşabilmek için gidiyorlardı. Sayın Cumhurbaşkanımızın da, Sayın Başbakanımızın da taziye dilekleri var” diyerek sözlerini tamamladı.

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip ERDOĞAN, Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul KAVLAK’ı telefonla arayarak, otobüs kazasında hayatını kaybeden işçiler için taziye dileğinde bulundu.

Kazanın ardından hem konfederasyonumuzun düzenlediği 8 Mart Emekçi Kadın Buluşması organizasyonu hem de konfederasyonumuza bağlı Türk Metal Sendikası’nın düzenlediği 22. Kadın İşçiler Büyük Kullantı etkinliği de iptal edildi.

Bursa’da hayatını kaybeden kadınlarımız için ilk tören saat 11’de Ataevler Cemevi’nde Özlem İnân için düzenlendi. Güleydan Sezer’in cenazesi Bursa Gülbahçe Mahallesi Yenidoğan Camisinde, Elvan Mutlu’nun cenazesi Bursa Yunus Emre Mahallesi Hacı Hatip Camisinde, Fatma Hacıoğulları’nın cenazesi Yeni Karaman Mahallesi Baysal Camisinde, Leyla Çiçek’in cenazesi Bursa Güzelyalı Durağan Camisinde, Leyla Yalçın’ın cenazesi Kemerçeşme Mahallesi Pancarlık Camisinde ve Meyse Keskin’in cenazesi Balıkesir Manyas Çakırca Köyünde kılınan öğle namazlarının ardından toprağa defnedildi.

Bursa’da düzenlenen cenaze törenlerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Betül SAYAN KAYA, Bursa Valisi İzzettin Küçük, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK, Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Recep Altepe, Bursa İl Emniyet Müdürü Selami Yıldız, Bursa ve farklı bölgelerden gelen çok sayıda vatandaşımız katıldı.



TÜRK-İŞ YÖNETİMİ CUMHURBAŞKANLIĞI KÜLLİYESİ'NDE

KONFEDERASYONUMUZUN HAZIRLAMIŞ OLDUĞU

“15 Temmuz Demokrasinin Zaferi, EMEK”

KİTABI

SAYIN CUMHURBAŞKANIMIZ RECEP TAYYİP ERDOĞAN'A TAKDİM EDİLDİ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY ile TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üyeleri, 3 Ocak 2017 tarihinde Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN tarafından Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde kabul edildi.

Kabule TÜRK-İŞ Yönetiminden; Genel Sekreter Pevrul KAVLAK, Genel Mali Sekreter Ramazan AĞAR, Genel Eğitim Sekreteri Nazmi IRGAT ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR eşlik ettiler.

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip ERDOĞAN'a TÜRK-İŞ tarafından 15 Temmuz işgal girişimini, Uluslararası düzeyde anlatmak ve farkındalığı güçlendirmek için İngilizce ve Türkçe içerikli hazırlanan “15 Temmuz Demokrasinin Zaferi, EMEK” başlıklı kitabın takdimi yapıldı. Kitabın 1000 kopyası Uluslararası ve Yabancı Sivil Toplum Kuruluşlarına gönderildiği bilgisi verildi. Kabulde ayrıca, çalışma hayatının güncel sorunları Cumhurbaşkanı'na iletilti.



“15 Temmuz Demokrasinin Zaferi, EMEK” KİTABI BÜYÜKELÇİLERE TAKDİM EDİLDİ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (TÜRK-İŞ) 15 Temmuz işgal girişimine karşı Türkiye’de yaşanan olayları ‘Emek Cephesi’ gözünden dünya kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla hazırladığı İngilizce-Türkçe kitabı, 12 Ocak 2017 tarihinde, Dışişleri Bakanlığının düzenlemiş olduğu programda stant kurularak büyükelçilerimize sunuldu.



ATALAY BAŞBAKANLIKTA

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, Başbakan Binali YILDIRIM’ı 8 Şubat 2017 tarihinde makamında ziyaret etti.

Ziyarete Başbakan Binali YILDIRIM’a, TÜRK-İŞ’in 15 Temmuz işgal girişimine karşı Türkiye’de yaşanan olayları ‘Emek Cephesi’ gözünden dünya kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla hazırladığı “15 Temmuz Demokrasinin Zaferi ‘EMEK” isimli İngilizce-Türkçe kitabı Genel Başkan Ergün ATALAY takdim etti.



BAŞKANLAR KURULU TOPLANTISI

20 Nisan 2017, Ankara



TÜRK-İŞ BAŞKANLAR KURULU,

23. Dönem 6. Toplantısını, 20 Nisan 2017 Perşembe günü

TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde gerçekleştirdi.

“

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu; 23. Dönem 6. Toplantısı 20 Nisan 2017 Perşembe günü Ankara'da yapılmış olup, ülkedeki son gelişmeleri ve çalışma hayatıyla ilgili gündemdeki konuları değerlendirerek aşağıdaki hususların duyurulmasına karar vermiştir.

”



TÜRK-İŞ BAŞKANLAR KURULU BİLDİRİSİ

1 - TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, 16 Nisan 2017 tarihinde yapılan Türkiye Anayasa Değişikliği Referandumunun yüzde 85'e ulaşan bir katılımı, tüm yurttan önemli bir olay olmadan barış içinde gerçekleşmesini olumlu bulmuştur. Şimdi artık ülkenin temel sorunlarına odaklanması gerekmektedir. Referandumda tercihlerini "evet" ya da hayır" olarak belirleyen vatandaşların iradelerine saygı duyulmalı, yürütülen kampanyalarda zaman zaman sergilenen üslup geride bırakılmalı, daha kucaklayıcı dil kullanılmalıdır.

2 - TÜRK-İŞ ekmek, barış, özgürlük mücadelesi-nin merkezinde 65 yıldan bu yana yer almış, ülke ve işçi sorunlarının tartışıldığı, çözüm yolu arandığı

her platformda "Ankara'da TÜRK-İŞ vardır" güvencesini sağlayan sorumlu ve toplum nezdinde güvenilir bir kuruluş olmuştur. 2017 yılında "1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü" merkezi düzeyde Ankara'da kutlanacaktır. Tandoğan Meydanı'nda geniş bir katılım-la gerçekleştirilecek mitingde işçi ve ülke sorunları -bir kez daha- dile getirilecek, taleplerimiz ortaya konulacaktır. Geçmiş yıllarda olduğu gibi Konfederasyonumuz, diğer illerde de 1 Mayıs etkinliklerinde bulunacaktır.

3 - TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, iç ve dış terör saldırılarına karşı topyekün sürdürülen haklı ve zorlu mücadelenin, uluslararası ilişkilerdeki ortak çıkarlar zedelenmeden, evrensel haklar ve hukukun



üstünlüğü çerçevesinde sürdürülmesini desteklemektedir. TÜRK-İŞ hep demokrasiden, özgürlükten, Türkiye’den ve işçiden yana olmuştur. Şartlar ne olursa olsun olmaya da devam edecektir.

4- TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, işçilerin geleceğine ipotek koymayı amaçlayan düzenlemelere dün olduğu gibi bugün de karşı çıkmaktadır. Kıdem tazminatı konusunda TÜRK-İŞ Genel Kurulunda alınan kararın gereğini yerine getirmekte kararlıdır. İşçilerin kazanılmış haklarını gözetmeyen, dikkate almayan yaklaşımların iş barışını da, sosyal barışı da zedeleyeceğine işaret etmektedir. Ülkenin milli birlik ve beraberliği, ekonomik ve sosyal kalkınması için işçi sınıfı üzerine düşen görev ve sorumluluğu her fırsatta yerine getirmiştir. Ancak işçilerin hak ve özgürlüklerinin geliştirilmesi, yaşama ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusundaki beklentileri karşılanmamıştır.

5- TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, 2017 yılında bağtlanacak kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin, oluşturulan Koordinasyon Kurulu tarafından birlikte sürdürülmesi yönündeki kararı çerçevesinde gelişmeleri değerlendirmiştir. Tüm toplu iş sözleşmelerinin yürütümünde ve bağtlanmasında, üye sendikalar ve işçiler tam bir dayanışma içinde taleplerinin gerçekleşmesi kararlılığı içinde olacaktır. Ekonomik

ve sosyal politikalar, adil gelir dağılımı ve eşitsizliklerin azaltılması temelinde hayata geçirilmelidir. Ekonomik teşvik ve destek öncelikle ücretli çalışanlar olmak üzere dar ve sabit gelirli kesimler için uygulanmalıdır.

6- TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, çalışma hayatının kanayan yarası olmaya devam eden taşeron ve geçici işçilik konusunda kalıcı çözümün bir an önce uygulanmasını talep etmektedir. İşçi olarak çalışanların sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi hakları korunarak düzenleme yapılması esas olmalıdır.

7- Sendikal örgütlenme özgürlüğü demokrasinin temel değerleri arasındadır. TÜMTİS Sendikası Ankara şube yöneticileri ve işçilerin dava konusu edilen ve hapis kararıyla sonuçlanan faaliyetleri, işçilerin hak ve çıkarlarını geliştirmek kapsamındadır. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, Anayasa güvencesinde olan sendikal faaliyetin suç olarak değerlendirilmesini kabul etmemekte, aksi durumun sendikal örgütlenmeyi daha da zorlaştıracağına dikkat çekmektedir.

8- TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, üye sendikalarımızda örgütlü işçilerin sürdürdükleri bütün meşru ve haklı mücadelelerini desteklemekte ve katkı vermektedir.

“ANAYASA DEĞİŞİKLİĞİ ÜLKEMİZ İÇİN HAYIRLI OLSUN”



TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY,

16 Nisan 2017 Pazar günü yapılan Türkiye Anayasa Değişikliği
Referandumu ile ilgili yazılı bir açıklama yaptı.

***T**ÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 16 Nisan 2017 Pazar günü yapılan Türkiye Anayasa Değişikliği Referandumunun geniş bir katılımı ve barış içinde gerçekleşmesinin önemine işaret ederek “Ülkenin ve çalışanların içinde bulunduğu sorunların giderilmesini bekliyoruz” dedi.*

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY’ın açıklaması şu şekildedir:

“16 Nisan 2017 Pazar günü yapılan Türkiye Anayasa Değişikliği Referandumu sonucunun ülkemiz için hayırlı sonuçlar getirmesini temenni ediyoruz.

Türkiye genelinde yüzde 84’e ulaşan bir katılım oranıyla vatandaşlarımız tercihte bulunmuştur. Referandumun tüm yurttan önemli bir olay olmadan barış içinde gerçekleşmesi sevindiricidir. Milletimizin iradesiyle gerçekleştirilen 2017 Anayasa Değişikliği, geleceğimizin şekillenmesinde yol gösterici olacak, 2023 hedeflerinin gerçekleştirilmesine önemli katkıda bulunacaktır.

Referandumda tercihlerini “evet” ya da “hayır” diye belirleyen tüm vatandaşlarımız aynı değerdedir. Bu ülkede barış içinde, kardeşçe birlikte yaşamaya devam edecektir. Yürütülen kampanyalarda zaman zaman sergilenen sert ve kırıcı üslubun geride bırakılması gerekmektedir.

Ülkenin temel sorunlarının bir an önce çözüme kavuşması hepimizin ortak beklentisidir. TÜRK-İŞ, önümüzdeki dönemde, insan onuruna yaraşır yaşama ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini talep etmektedir.

Bu yaklaşım, uygulanacak tüm politikalarda dikkate alınmalıdır. Çalışanların hak ve çıkarlarının korunarak geliştirilmesi öncelikli olmalıdır. Gelir dağılımının düzeltilmesi ve emeğin milli gelirden daha fazla pay alması, yetecek ücretin belirlenerek verilmesi sağlanmalıdır. İşsizlik ve yoksulluğun önlenmesi Türkiye’nin sosyal sorunlarının çözümüne temel oluşturacak ve refahın daha geniş kesimlerce paylaşılmasını sağlayacaktır. Sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması, öncelikle bir konu olarak gündemde yerini korumaktadır.

TÜRK-İŞ, halkımızın demokratik tercihinin saygı duyulmasını, başta çalışanlar olmak üzere tüm vatandaşlarımızın yaşama şartlarının iyileştirilmesini talep etmektedir.”



TÜRK-İŞ GENEL EĞİTİM VE TEŞKİLATLANDIRMA SEKRETERLERİ TOPLANTISI

**"Taşeron ve geçici
işçilerin durumlarına
çözüm bulmamız
gerekıyor"**

Konfederasyonumuzun düzenlediği 2016 yılının son eğitim semineri olan 'Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri' toplantısı 28-29 Aralık 2016 tarihinde Bolu'nun Abant ilçesinde gerçekleştirildi.

TÜRK-İŞ Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısının açılış konuşmasını Genel Başkan Ergün ATALAY gerçekleştirdi.

ATALAY konuşmasında çalışma hayatındaki ve gündemdeki konulara değinerek şu ifadelere yer verdi.

15 Temmuz'un genel anlamda etkilerinin henüz tam manasıyla sona ermediğini belirten ATALAY; "Son olarak misafirimiz olan Rus Büyükelçisine suikast düzenlediler. Bunlar her yerdeler ve bir an evvel tespit edilmeli ve en ağır biçimde cezalandırılmalıdırlar. Fakat suçsuz olanlar kısa süre içinde belirlenmeli ve mağduriyetleri giderilmelidir.



15 Temmuz öncesi taşeron işçilerin ve geçici işçilerin durumlarını konuşuyorduk, uzun bir süre bu sorunları gündeme getiremedik, yeni yeni başlıyoruz. Zonguldak'ta Başbakanımıza, geçen hafta ise Çalışma Bakanımıza ifade ettik, taşeronla beraber geçici işçilerin durumlarına çözüm bulmamız gerektiğini ifade ettim.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Çalışma Bakanlığında toplanacak. Daha önce ifade ettiğim gibi 1600 TL de ısrarcıyız. TÜİK tarafından açıklanan asgari ücret 1669 TL. Bizim açıkladığımız asgari ücretin ne kadar makul olduğunu gösteriyor. İşverenler 1600 tl verirse batarız diyorlar. Ekonomi Bakanımız Çin'de bu ücretin üçte biri tutarında ücret alındığını ve bu tutar üzerinde tasarruf yapıldığını dile getirdi. Bu bir akıl tutulmasıdır”

Yeni anayasa çalışmalarına değinen ATALAY, özgürlükçü, demokratik, örgütlenmenin önünü açan ve ülkedeki herkesi kucaklayan bir anayasa istediğini belirtti.

“Özgürlükçü, demokratik, örgütlenmenin önünü açan ve ülkedeki herkesi kucaklayan bir anayasa istiyoruz”



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM SEMİNERLERİ

6-7 EYLÜL 2016, TEKİRDAĞ ÇORLU

Seminere; TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Nazmi İRGAT, TÜRK-İŞ İstanbul Bölge Temsilcisi Adnan UYAR, Tekirdağ İl Temsilcisi Murat KOÇAK, sendikaların şube başkan ve yöneticileri, iş yeri temsilcileri ve işçiler katıldı.

Tekirdağ İl Temsilcisi Murat KOÇAK ve TÜRK-İŞ İstanbul Bölge Temsilcisi Adnan UYAR'ın açılış konuşmalarının ardından, TÜRK-İŞ Eğitim Sekreteri Nazmi İRGAT, Çorlu'da yaptığı konuşmasında şu konulara değindi:

“Ülkemizde son dönemlerde; ekonomik, sosyal, siyasal alanlarda değişiklik yaşanıyor. 15 Temmuz tarihinde ülkemize yapılan menfur saldırıyı, halkımız yani sizler bastırdınız. Her gün şehit haberleri alıyoruz. Terör olayları azalması gerekirken artarak devam ediyor. Ülkemiz için el birliği ile hareket etmeliyiz, birlik beraberlik göstermeliyiz. Elbette azim ve mücadelemizle çağdaş dünya ülkesi olacağız.

Komşularımızla olan iç savaşımıza dünya sessiz kalıyor.

Bu olayların dışında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından kaynaklanan ölümler de çok fazladır. Türkiye’de yüzde 90’ın üzerinde iş kazaları yaşanmaktadır. TÜRK-İŞ, insan hayatına önem veren her türlü çalışmayı destekler. Bunun için de en etkili bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini sürdürür.

Çalışma hayatımızla ilgilendiğimiz gibi ülkenin; sosyal, siyasal durumunu da takip etmek ve elimizden geleni yapmak durumundayız.

15 Temmuz Darbe Girişimi sonrası TÜRK-İŞ Olağanüstü Başkanlar Kurulu toplanmıştır. Peygamber Ocağı dediğimiz yere sinsi bir şekilde sızılmış, ülkemizin birlik ve beraberliği tehlikeye sokulmuştur. Maalesef bu hain terör örgütüyle iş birliği yapan firmalarımız da var.



Biz TÜRK-İŞ olarak her zaman demokrasiden yana olduk. Çağdaş demokraside insanlar seçimle gelirler. Demokrasi darbe demek değildir. Bu darbe girişimi-ne kalkışanlardan elbette hukuki olarak hesap sorulacaktır.

TÜRK-İŞ olarak biz; hiçbir zaman dil, din, ırk ayrımı yapmayız. Her zaman birlik ve beraberlik içinde hareket ederiz.

Kıdem tazminatını herkes alamıyor biz herkes alabilecek hale getirmeye çalışıyoruz. Bireysel Emeklilik Fonu çıktı. Asgari ücretle çalışan birisi zorunlu birikimi nasıl yapabilecek?

Türkiye’de insanlar sendikal haklarını kullanamıyor. Örgütlenme kavramı yok oldu. Demokrasinin olmazsa olmaz kuralı örgütlenmedir.

Türkiye’de bir şeyler eksik gidiyor.

Devlet üretimden ve yatırımdan kendini geri çekiyor. Sosyal devlet anlayışı yok oluyor.

Serbest piyasa ekonomisi dedikleri şey sistemi değiştirdi. Fabrikaların yerlerine konutlar - alışveriş merkezleri yapılıyor.

Ülkemizde büyük işsizlik sorunu var. Resmi rakamlar gerçeği yansıtmıyor.

Sanayiye, tarıma gereken önemi vermeliyiz.

Geleceğimiz için, bu alanlarda yatırımlar yaparak ülkemizi geliştirmeliyiz.

Bu vesile ile eğitim seminerinin hepimize yarar sağlamasını temenni ediyorum.”dedi.

25-26 EKİM 2016, İZMİR

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 25 Ekim 2016 Salı günü İzmir Balçova Termal Otel’de İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri’ne katıldı.

Kıdem tazminatının yılda 2 kez gündeme geldiğini belirten ATALAY konuşmasını şöyle sürdürdü:

“Her gündeme geldiğinde biz açıklama yapıyoruz ve konu kapanıyor. Kıdem tazminatı bizim son kalemiz. Kızımızın çeyiz, oğlumuzun düğün parası diye ifade ediyoruz. Cumhurbaşkanı başta olmak üzere devletin bize sözü var; taraflarla görüşmeden değişiklik yapılamaz. 30-35 yıldır çalışan arkadaşlarımız var burada. O dönemde de konuşuluyordu, bu dönemde de konu-

şuluyor. Bizden önceki sendikalar buna izin vermedi biz de vermeyiz. ‘Mevcut sistemde olanlara bir şey olmasın, yeni sisteme gireceklerle ilgili bir düzenleme yapalım’ diyorlar. Biz 30 gün üzerinden kıdem tazminatı alıyoruz. Çocuklarınıza, torunlarınıza, kardeşlerinize 25 gün üzerinden kıdem tazminatı verme düşünceleri var. Buna izin vermeyiz. Sonuna kadar kavganın en iyisini yaparız.” diyerek sözlerini tamamladı.

Seminere ATALAY’ın yanı sıra, Genel Eğitim Sekreteri Nazmi İRGAT, İzmir İl Müdürü Kadri KABAK, SGK İzmir İl Müdürü Ekrem GÜLCEMAL, TÜRK-İŞ 3. Bölge Temsilci Süleyman YILDIRIM, sendika iş yeri temsilcileri ve işçiler katıldı.



1-2 KASIM 2016, AFYON

Genel Başkan Ergün ATALAY, Afyon'da gerçekleştirilen 'İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitim Semineri'ne katıldı.

Genel Başkan ATALAY, "Ülkenin değişik bölgelerinden hergün şehit haberleri alıyoruz. Bu durumun artık sonu gelmeli. Cumhuriyetimizin 93. yılını kutladık.

15 Temmuz sürecini yaşadık. Kamuoyunda bu harekete darbe adı veriliyor ama bu bir darbe değil işgaldir. Ülkemizin her şeyinden en iyi şekilde faydalanan insanlar işgal hareketinde bulundular. 15 Temmuz'da 241 insanımız hayatını kaybetti, şehit oldu. Laz, Kürt, Çerkez, Alevi ayırımı yapmadan birlik ve beraberlik içinde ülkemize sahip çıkmalıyız. Vatanın birliği için beraber olmak mecburiyetindeyiz.

TÜRK-İŞ ortalama her yıl 16 seminer düzenliyor. Sendikalarımızın yaptığı seminerlerle birlikte bu sayı 100'e çıkıyor.

15 Temmuz'dan önce her platformda taşeron işçilerin kadroya alınması gerektiğini konuştuk ve sözünü de almıştık. Bu yaşanan süreç bizim sorunlarımızı geride bıraktı. Ülkemizin öncelikleri ve gündemi değişti.

Kıdem Tazminatıyla ilgili tedirginlik yaşayan arkadaşlarımız var. Rahat olsunlar, herhangi bir geriye gidiş olmayacak. TÜRK-İŞ'in 34 sendikası var. Bu sendikaların hepsi aynı görüşte değil. Ama hepimizin önceliği Türkiye.

Soma ve Ermenek'te yaşanan olayları unutmadık. Yaşanan İş Cinayetlerinde arkadaşlarımızı kaybettik. Madenlerle ilgili gelişmeler oldu ama yeterli değil. Bu gelişmeler ne yazık ki kaybedilen canların ardından gerçekleşti.

Her zaman her yerde Demokrasiyle hareket etmeliyiz." diyerek sözlerini tamamladı.

8-9 KASIM 2016, KONYA

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, TÜRK-İŞ'in yıl içerisinde düzenlediği eğitimlerinin sonuncusu olan "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Semineri"nin Konya'daki açılış konuşmasını gerçekleştirdi.

ATALAY açılış konuşmasında şu konulara değindi:

"Hoşgörü şehri Konya'da olmaktan mutluluk duyuyorum.

15 Temmuz'da yaşananlar darbe değil, işgaldir. Milletimiz dünyanın hiçbir yerinde görülmemiş bir şekilde; bayrağına, toprağına sahip çıktı.

241 insanımız yaşanan bu olayda şehit oldu. Hayatını kaybedenler arasında bizim işçilerimiz de var.

15 Temmuz'da yaşananlar, vatani olanlarla vatansızların kavgasıydı.



Ülkemizde günde ortalama 4-5 tane şehit haberi alıyoruz. Ateş düştüğü yeri yakar.

Bu tür olayların bitmesi için elimizden geleni yapıyoruz, yapmaya devam edeceğiz.

Ülkemiz için, vatanımız için ayrım yapmadan birbirimize sahip çıkmak durumundayız.

15 Temmuz öncesi taşeronla ilgili tüm konuları konuşuyorduk. Panellere, toplantılara katılıyorduk. Bu konuyla ilgili gerekli sözleri de almıştık. Bu yaşanan süreç bizim konularımızı geride bıraktı. Cenazede düğün davetiyesi dağıtılmaz.

Bugün Konya’da 10. Eğitim seminerimizi yapıyoruz, aynı zamanda bu eğitim bu yılın son semineri.

Kıdem Tazminatı her yıl gündeme değişik şekillerle birkaç kez geliyor. İşçi olarak, Kıdem Tazminatı bizim tek dayanağımız. Kıdem tazminatıyla ilgili bizim istediğimizin dışında bir şey yapmazlar, yapamazlar, yaptırmayız.

Kıdem Tazminatı, kızımızın çeyiz oğlumuzun düğün parasıdır.

TÜRK-İŞ, 65 yıldır ülkesinden, devletinden yana olmuştur ve olmaya da devam edecektir.” diyerek sözlerini tamamladı.

Seminere TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Nazmi IRGAT, Adana Bölge Temsilcisi Edip GÜLNAR, Konya İl Temsilcisi, İŞKUR İl Müdürü, SGK İl Müdürü, eski sendikacılar, sendikaların şube başkan ve yöneticileri, kadın erkek işçiler ve basın katıldı.

**“Kıdem Tazminatı
her yıl gündeme değişik
şekillerle birkaç kez
geliyor. İşçi olarak,
Kıdem Tazminatı
bizim tek dayanağımız
kıdem tazminatıyla
ilgili bizim istediğimizin
dışında bir şey;**

**YAPMAZLAR,
YAPAMAZLAR,
YAPTIRMAYIZ”**



ATALAY,
KIDEM TAZMİNATI
İLE İLGİLİ NTV
CANLI YAYININA
KATILARAK
AÇIKLAMALARDA
BULUNDU

HAK KAYIPLARINA YOL AÇACAK DÜZENLEMELERİ İŞÇİLER VE TÜRK-İŞ KABUL ETMEYECEKTİR

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, kıdem tazminatıyla ilgili yapılan açıklamaların çalışma hayatında karmaşaya, çalışanlarda da kaygı neden olduğunu belirterek, “Herkes bilsin ki hak kayıplarına yol açacak düzenlemeleri işçiler ve TÜRK-İŞ kabul etmeyecektir.” dedi.

ATALAY, yaptığı açıklamada, son günlerde kıdem tazminatında fon sistemine geçileceği yönünde basında haberlerin çıktığını anımsatarak, bu konudaki gelişmeleri yakından ve dikkatle takip ettiklerini vurguladı.

Kıdem tazminatının çalışma hayatının en hassas konularından biri olduğuna dikkati çeken ATALAY, milyonlarca çalışanı doğrudan ilgilendiren bu hakkın her ne sebeple olursa olsun ikide birde gündeme getirilmesini iyi niyetli bulmadıklarını söyledi.

- “Kimse sabrımızı zorlamasın”

TÜRK-İŞ Genel Kurulunda, kıdem tazminatında en ufak bir hak kaybına dahi neden olacak herhangi bir düzenlemeyi kabul etmeme kararı aldıklarını hatırlatan ATALAY, şunları kaydetti:

“Kıdem tazminatıyla ilgili yapılan açıklamalar çalışma hayatında karmaşaya, çalışanlarda da kaygıya neden olmaktadır. TÜRK-İŞ’in kıdem tazminatıyla ilgili görüşü açık ve nettir.

TÜRK-İŞ şimdi çalışmakta olan işçi kıdem tazminatında hangi haklara sahipse, ileride çalışacak işçinin de aynı haklara sahip olmasını istemektedir. Şimdiye kadar işçilerin başını öne eğmedik, bundan sonra da eğmeyiz. Kimse sabrımızı zorlamasın. Duymayanlar için tekrarlıyoruz; kıdem tazminatı işçiler için kırmızı çizgidir, son kaledir.”

- “İşçilerin kaderiyle oynanmamalı”

ATALAY, kıdem tazminatını işçilerin “ödenmesi sonraya bırakılmış ücreti” olarak gördüklerini ifade ederek, bundan dolayı bu hakkın aşındırılması değil, korunması ve geliştirilmesi gerektiğini vurguladı. Çeşitli gerekçelerle işverenlerden kıdem tazminatını alamayan çalışanların da kıdem tazminatı almasını sağlayacak yasal düzenlemelerin kolaylıkla yapılabileceğini belirten ATALAY, “Amaç alamayan işçinin kıdem tazminatını alması ise bu konu basit mevzuat değişiklikleriyle sağlanır. Bununla, işçi bir gün bile çalışsa, hatta istifa dahi etse kıdem tazminatına hak kazanır şartı getirilir ve işverenin iflası durumunda işçi alacaklarına ilk sırada yer verilir. Kapalı kapılar ardında işçilerin kaderiyle oynanmamalı. Kıdem tazminatına erişimde sıkıntı çeken işçiler için mevcut haklarda bir adım geriye gitmeden bir düzenleme yapılması öngörülüyorsa bu konudaki hazırlıkları da görmek isteriz. Ne yapılmak isteniyorsa bu sosyal taraflarla eksiksiz paylaşılmalıdır.” dedi.

Genel Başkan ATALAY Kıdem Tazminatı ile ilgili HABERTÜRK canlı yayınında açıklamalarda bulundu.



Genel Başkan ATALAY FOX Tv’den İlker KARAGÖZ’e Kıdem Tazminatı ile ilgili açıklamalarda bulundu.



Son günlerde çalışma yaşamını derinden etkileyecek konular tekrar gündeme geliyor. Kamuda çalışan işçilerin kadro meselesi ve özellikle kıdem tazminatı yeniden tartışılıyor. Çalışma Bakanı'nın geçen hafta yaptığı açıklamaya bakılırsa, kıdem tazminatında reform bu yıl tamamlanacak.

Hal böyle olunca, özellikle "Kıdemde son durum nedir?" diye sormadan edemedik.

Gerçi bakanlığın kıdem tazminatı fonuyla ilgili son bir taslak çalışması var mı bilmiyoruz. Daha önce yapılan taslakları okurlarımızla paylaşmıştım. Şimdi herkes merak içinde. Bu nedenle, konunun doğru-
dan muhatabı TÜRK-İŞ yönetimi konu hakkında ne düşünüyor diye soralım istedik.

Sorularımızı TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Üyesi, Mali Sekreter ve aynı zamanda Yol-İş Sendikası Başkanı Ramazan AĞAR cevapladı.

Ramazan AĞAR deneyimli bir sendikacı, TÜRK-İŞ nezdinde kıdem tazminatıyla ilgili konuları takip eden yönetici, aynı zamanda "taşeron kadro" konusunu Türkiye gündemine getiren kişi. Kendi sendikasında verdiği mücadeleyle yaklaşık 10 bin karayolu işçisini devlette kadroya geçirdi.

Bu nedenle kendisine sadece kıdem tazminatını değil, taşeron kadro konusunu da sorduk. Hükümetin referandum sonrası kıdem tazminatını yeniden gündeme getireceği anlaşıyor. Görüşlerinizi alabilir miyiz?

Çalışma Bakanımız Sayın Mehmet MÜEZZİNOĞLU, son günlerde yaptığı konuşmalarda, kıdem tazminatının işçiye ve işverene bir "yük" getirdiğinden söz etmekte ve referandumdan sonra yapılacak düzenlemeyle kıdem tazminatı sorununu çözeceklerini, kıdem tazminatına ilişkin düzenlemenin en büyük reform olacağını ifade etmektedir.

Ya taşeron işçiler?

Öncelikle, kıdem tazminatı konusunun sık sık önümüze getirilmesi, bizlerin ve işçilerin huzurunu bozmaktadır. İşçinin emeğinin geçmiş yıllara ilişkin birikmiş ücreti olan, alın terinin karşılığı olan kıdem tazminatını yük olarak görmek büyük bir haksızlıktır.

Kıdem tazminatını alamayarak mağdur olan işçilerimiz var. Biz de bu mağduriyetlerin çözüme kavuşturulmasını istiyoruz. Ancak mevcut maddede yapılacak basit bir düzenlemeyle bu sorunun çözümünü mümkünken, "reform" adı altında işçinin kıdem tazminatının fona devredilmesi yoluyla kıdem tazminatı hakkı işçinin elinden alınmak istenmektedir.



TÜRK-İŞ GENEL MALİ SEKRETERİ RAMAZAN AĞAR'IN, KIDEM TAZMİNATI İLE İLGİLİ MİLLİYET GAZETESİNE VERDİĞİ RÖPORTAJ

Çalışanların hak kaybına yol açacak hiçbir düzenlemeyi kabul etmeyeceğiz. Kıdem tazminatında bir yıla karşılık 30 gün verilen tazminatımızın düşürülmesine razı değiliz. Bu miktar düşürülmeden devlet herkesin tazminat alacağı önlemleri almalıdır. Ancak asla kazanımlarımızdan taviz vermeyiz.

Karayolları'nda taşeron işçilik sorununu başarıyla sonuçlandırdınız, henüz kadrolarına kavuşmayan taşeron işçiler için ne düşünüyorsunuz?

Karayolları'nda taşeron işçilerle ilgili başlattığımız örgütlenme, hukuk ve kadro mücadelesini başarıyla sonuçlandırdık. YOL-İŞ'in mücadelesi, Türkiye'de gerek asil işte, gerekse yardımcı işte taşeron işçisi olarak çalışanların kadroya geçirilmelerinin önünü açmıştır.

Nitekim, hükümetin 720 bin taşeron işçisinin kadroya alınacağını açıklaması, özellikle taşeron meselesini ülkemizin gündemine taşıyan bizler açısından son derece memnuniyet verici olmuştur.

Taşeron işçilerin kadroya geçmeleriyle hem verimlilik artışı sağlanacak, hem de taşeron uygulamasıyla hizmet alımı ihalesine de gerek kalmayacaktır. Bu nedenle, İl Özel İdareleri de dahil, tüm taşeron işçileri kamu işçisi sıfatıyla istihdam edilmelidir.

Son TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun talebi de bu yöndedir. Bu talebimize karşın Çalışma Bakanımızın açıklaması, taşeron meselesinin referandum sonrasına bırakıldığını göstermektedir. Kanayan bir yara olan taşeron işçiler meselesi referandum sonrasına bırakılacak bir mesele değildir.



ATALAY, BAŞBAKAN BİNALİ YILDIRIM'LA ZONGULDAK'TA

“

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 9 Aralık 2016 tarihinde Başbakan Binali YILDIRIM ile birlikte Zonguldak Genel Maden-İş Sendikasını ziyaret etti. Ziyarete Genel Maden-İş Genel Başkanı Ahmet DEMİRCİ ve Yönetim Kurulu üyeleri de eşlik etti. Genel Başkan Ergün ATALAY Başbakan YILDIRIM'a çalışma hayatının güncel sorunlarını içeren bir dosya sundu. Türkiye'nin taşkömürüne ihtiyacı olduğu anlatıldı ve kömür ithalatında maliyetin arttığını, TTK'nın talepleri karşılayamadığını ve TTK'nın daha iyi fiyatta kömür satma şansının olduğunu belirtti. Ziyarete taşkömürü üretiminin TTK'da devlet ciddiyeti ve devlet eliyle yapılmaya devam edilmesinin altı çizildi ve bunun içinde kurumun işçi açıklarının giderilmesi gerektiği anlatıldı.

”





ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI MEHMET MÜEZZİNOĞLU TÜRK-İŞ'TE

“

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet MÜEZZİNOĞLU,
20 Aralık 2016 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ni ziyaret etti.*

”

1 9 Aralık 2016 tarihinde yapılan hain terör saldırısı sonucu Rusya'nın Ankara Büyükelçisi Andrey Karlov'un kahpece ve kalleşçe katledildiğini belirten ATALAY, Rus halkına ve büyükelçinin ailesine başsağlığı diledi.

Ülkemizde yaşanan gelişmelerin ülke gündemini değiştirdiğini belirten ATALAY, şunları söyledi.

“Ülkemiz sıkıntılı bir süreç yaşıyor bunun bedelini de ülke olarak hep beraber ödüyoruz. Bir milyona yakın üyesi olan TÜRK-İŞ, ülkenin güvenliği ve çıkarlarının, aldığımız ücret ve imzaladığımız sözleşmeden daha önemli olduğunu düşünüyoruz. ‘Önce Türkiye’ diyoruz. Bu noktada herkesin de milli olması gerekiyor. Baktığınız zaman PKK'sı da, FETÖ'sü de, DAES'i de aynı fırından ekmek yiyor, aynı yerden besleniyor. Bunlar aynı yerden emir alıp, aynı eli öpüyor. Tüm oynanan kirli oyunları da milletimiz görüyor.” dedi.

MÜEZZİNOĞLU, TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ne yaptığı ziyarette, büyük ülkelerin, büyük milletlerin ve büyük hedefleri olan devletlerin zaman zaman olağanüstü gündem ve sorunlarının olabildiğini ifade ederek, büyük millet ve büyük hedefleri olan Türkiye'nin de son dönemde olağanüstü sorunlar yaşadığını söyledi. “Bu millet, huzurdan ve barıştan yana bir millet. Hainliği olmayan ama hainlere de prim vermeyen bir millet. Dolayısıyla hainler şunu bilsinler ki bedelini ağır ödeyeceklerdir” dedi. Bu olağanüstü sorunlardan birinin de dün akşam Rusya'nın Ankara Büyükelçisi Andrey Karlov'un insanlık dışı bir suikast ile katledilmesi olduğunu belirten MÜEZZİNOĞLU, şöyle konuştu:

“Bu olay bizi derinden yaralamıştır. Bu milletin geçmişinde böyle bir eylem yok ama ne yazık ki dün itibarıyla bir hain terörist bunu gerçekleştirdi. Beşiktaş ve Kayseri'deki terör saldırılarına baktığımızda maşalar, arkadaki gücün ne olduğunu, arkadaki gücün Türkiye'ye ve Türk milletine hangi mesajı vermek istediğini, yine bu arkadaki gücün ve güçlerin dünya kamuoyuna Türkiye adına ve bu büyük millet adına hangi mesajları vermek istediklerini çok net gösteriyor. Bu fotoğrafı da milletimiz okuyor ve görüyor. Dolayısıyla bu maşaların arkasındaki güçleri de değerlendiriyor. Bütün bu eylemler, bu ülkenin ve bu milletin azami müştereklerine sınıksız sahip çıkmasına da vesile oluyor. 80 milyonun kardeşliğine, vatanımızın bölünmez bütünlüğüne, ay yıldızlı bayrağımıza ve gelecek kaderimize ortak sahip çıkmanın heyecanını, dinamizmini ve gücünü sağlıyor.” dedi.

MÜEZZİNOĞLU, Türk milletini korkutmanın, caydırmanın ve hedeflerinden vazgeçirmenin asla mümkün olmadığını terör eylemlerini organize eden güçlerin çok iyi bilmesi gerektiğini belirterek, masum insanlar üzerinden milletlerin ve ülkelerin kaderiyle oynanmasının insanlık suçu niteliğinde olduğunu söyledi.

Ziyarete; TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY'ın yanı sıra, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR, TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR, TÜRK-İŞ Eğitim Sekreteri Nazmi IRGAT ve Çalışma Genel Müdürü Nurcan ÖNDER katıldı.



KAMU KOORDİNASYON KURULU TOPLANTISI ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

“

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY başkanlığındaki Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu Toplantısı 26 Nisan 2017 Çarşamba günü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında gerçekleştirildi.

”

Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu üyesi sendika Genel Başkanları TÜRK-İŞ Genel Merkezinde son kez bir araya geldi. Bağıtlanacak toplu iş sözleşmeleri hakkında görüş ve taleplerini sunan heyet, kamuda çalışan yaklaşık 157 bin işçinin 2017 ve 2018 yılı maaş zamları için TÜRK-İŞ'in talebini oluşturdu.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY önderliğindeki heyet, 26 Nisan 2017 Çarşamba günü Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığında toplandı.

Burada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile bir araya gelen heyet, TÜRK-İŞ'in Kamu İşçisi için % 18 zam talebini iletti.



TÜRK-İŞ KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KOORDİNASYON KURULU 2017 YILI ÖNERİLERİ (26 Nisan 2017)

1- İYİLEŞTİRME

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihine aylık çıplak brüt ücretleri;

- a) 2.200 TL'nin altında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 2.200 TL'yi geçmemek üzere 400 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır.
- b) 2.200 TL ile 2.500 TL arasında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 2.500 TL'yi geçmemek üzere 200 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır.
- c) 2.500 TL ile 2.850 TL arasında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 2.850 TL'yi geçmemek üzere 100 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır.

2- ÜCRET ZAMMI

A) Birinci Yıl Ücret Zammı

31.12.2016 tarihinde işyerinde çalışan işçilerin ücretlerine 01.01.2017 tarihinden itibaren yüzde 18 ücret zammı yapılır.

B) İkinci Yıl Ücret Zammı

31.12.2017 tarihinde işyerinde çalışan işçilerin ücretlerine, 2017 yılında gerçekleşen enflasyon oranına 4 puan ilave edilerek ücret zammı yapılır.

3- DENGİ ÖDENEĞİ

Bu çerçeve protokolü uyarınca bağtlanacak toplu iş sözleşmelerinin kapsamındaki işçilere; her yılın beşinci ayı içinde bir defaya mahsus olmak ve başkaca bir ödemeyi etkilememek üzere 1.000 TL "denge ödeneği" yapılır. Bu ödemeden toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçiler yararlanır.

4- SOSYAL YARDIMLAR

	1. Yıl	2. Yıl
a) Sosyal Yardım	400 TL/Ay	500 TL/Ay
b) Yemek Parası	15 TL/Gün	16 TL/Gün
c) Aile ve Çocuk Yardımı	Devlet Memurlarına Verilen Miktarda	
c) Giyim	400 TL/Yıl	500 TL/Yıl
d) Yukarıda yer alan sosyal yardımlardan yüksek olanlar aynı miktarda artırılır.		
e) Yukarıda yer almayan sosyal yardımlara ücret zamları oranında zam yapılır.		

5- İŞYERİNE / İŞLETMEYE ÖZGÜ SORUNLAR

İşyeri/işletme/işkoluna özgü ücret, iş riski analizi ve çalışma ilişkileri gibi sorunlar toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında görüşülerek sonuca bağlanır.

Kamu kurum ve kuruluşlarından geçiş yapan işçilerin intibakı, gittikleri işyerindeki benzer işçilerin durumu ve geldikleri işyerlerindeki hizmet yılları emsal alınarak yapılır.

6- ALT İŞVEREN (TAŞERON) SORUNLARI

- a) Taşeron işçiler daimi işçi kadrolarına geçirilecektir.

7- GEÇİCİ İŞÇİLER

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılan geçici işçiler içinden, kurumunca ihtiyaç duyulanlar daimi işçi kadrolarına geçirilebilirler, hizmetin gerektirdiği süre ile çalıştırılmaya devam edilebilirler ve bu işçilerin gördükleri işler alt işverenlere verilemez.



ASGARİ ÜCRET

İşçi kesimini temsil eden TÜRK-İŞ, enflasyon oranı, geçim şartları, döviz kurlarındaki artış ve ekonomideki genel durumu göz önünde bulundurarak, ağır işlerde çalışan bir işçinin net yaşam maliyeti olan 1.600 lirayı istemiş olup, işveren-devlet kesimi temsilcilerinin oy çokluğu ile 2017 yılı için kabul edilen 1.404,07 TL ASGARİ ÜCRETE, “KARŞI OY KULLANARAK KATILMAMIŞ VE MUHALİF KALMIŞTIR”



ASGARİ ÜCRET TESPİT KOMİSYONU TOPLANTILARI GERÇEKLEŞTİ

“

A

sgari Ücret Tespit Komisyonu, 2017’de geçerli olacak asgari ücreti belirleme çalışmaları kapsamındaki ilk toplantısını 6 Aralık 2016 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ev sahipliğinde, ikinci toplantısını 12 Aralık 2016 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Merkezinde ve üçüncü toplantısını 21 Aralık 2016 tarihinde TİSK Genel Merkezinde gerçekleştirdi.

”

TÜRK-İŞ adına komisyona katılan Genel Eğitim Sekreteri Nazmi IRGAT, Asgari ücret konusunda kamuoyunda çok büyük bir beklentinin olduğunu belirterek, asgari ücretin basında yazıldığı gibi 6,5 milyon çalışanı değil daha fazla kişiyi ilgilendirdiğini söyledi.

Asgari ücretin en taban ücret ve aynı zamanda bir sosyal ücret olduğunu vurgulayan IRGAT, “Asgari ücretten vergi kesilmesini kabullenemiyoruz. Yıllardır söylüyoruz, bu konuda düzenlemeye ihtiyaç var. Yaşanan ekonomik gelişmeler nedeniyle alım gücünün en fazla düştüğü bir dönemi yaşıyoruz. Bu nedenle Komisyonun bunu özellikle görmesi gerekiyor. Umarım beklentilere cevap verecek bir komisyon kararı çıkar.” dedi.

ATALAY:

Asgari Ücret 1600 ₺ Olsun

“Asgari ücrette bu yıl yapılacak artış, geçen yılın gerisinde kalmamalı; devletin kurumuna göre, tek bir işçinin yaşama maliyeti geçen yıl net 1600 liraydı. Bu rakam bu yıl en az yüzde 10 artacak ama biz asgari ücrette 2017 için bu rakama imza atmaya hazırız.”



“

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 29 Aralık 2016 Perşembe günü Saadet Partisi Genel Başkanı Temel KARAMOLLAOĞLU’nu makamında ziyaret etti.

”

ATALAY: “BU ASGARİ ÜCRETLE BİR AY TEKERİ DÖNDÜRMEK MÜMKÜN DEĞİL”

Ziyarete yeni asgari ücret rakamıyla ilgili değerlendirmelerde bulunan ATALAY, net 1.404 liranın kendileri için kabul edilebilir olmadığını söyledi.

Genel Başkan ATALAY 2017’de geçerli olacak asgari ücret rakamıyla ilgili, “Bu parayla geçinmek mümkün değil. Rakamsal olarak baktığınızda da simit ve ekmek alsanız da su içseniz de bu parayla bir ay tekeri döndürmek mümkün değil. Bunun kabul edilebilecek bir tarafı yok” dedi.

İşçilere merhum Necmettin ERBAKAN’ın Başbakanlığı döneminde asgari ücret tarihinin en yüksek zammının verildiğini anımsatan ATALAY, “O zaman da ‘Ülke batıyor’ denildi ama ülkenin batmadığı görüldü.” dedi.

Tebliğ nedeniyle asgari ücretlinin yüzde 3,7 kayba uğradığını ifade eden ATALAY, şu değerlendirmede bulundu:

“Asgari ücretli 12 ay çalışıyor bunun bir ayını vergi olarak ödüyor. Patronlar acaba bir yılda kazandıklarının bir ayını vergi olarak veriyorlar mı? Bununla da kalmıyor, zorunlu bireysel emeklilik ile de çalışanların ücretinden 3 puan gidiyor.

Kısacası artırılan vergi kesintisi ve zorunlu bireysel emeklilik sistemi için ayrılan payın ardından biz bu yıl zam almadık aksine borçlu duruma düştük. Böylece de işverenin sıfır zam önerisi kabul edilmiş oldu.

14 40

CANLI



ERGÜN ATALAY
Türk-İş Başkanı



**İŞÇİ ASGARİ ÜCRETE
NE KADAR ZAM İSTİYOR?**

% 0,22 USD/T
% 0,19 EUR/T
% 0,2 GBP/T

TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI ERGÜN ATALAY NTV CANLI YAYININA KATILDI

“**ASGARİ ÜCRETE 70 TL’LİK VERGİ DİLİMİ SORUNU AŞILDI**”

Genel Başkan ATALAY, 28 Eylül 2016 tarihinde NTV canlı yayınında asgari ücret, kıdem tazminatı ve taşeron işçiler ile ilgili sorunlara değindi.

Atalay: “Şu andaki mevcut asgari ücreti 1300 TL’den 6 milyona yakın insan alıyor. 70 TL’lik bir düşüş oldu. Eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının bir sözü vardı. Bunu Ağustos ayının başında konuşacağız diye. Başımızdan geçen bu darbe teşebbüsü, darbe de demiyorum bu işgal teşebbüsüdür, bir ay gecikmeyle Bakan’la oturuldu, konuşuldu. 70 TL’lik bir kaybımız vardı, bu bizim için önemliydi, çok şükür ki bu sorun aşıldı. 1300 TL alana bu büyük bir para. Ben Başbakan’a, Çalışma Bakanına, Maliye Bakanına teşekkür ediyorum. Ama bitmedi, kamuda ortalama 2,500 TL maaş alan üyelerimiz var, bunların sayısı da yüksek. Aralık ayında 2500 TL alan arkadaşlarımız özellikle Ekim, Kasım, Aralık’ta 2140 TL’ye düşüyor. Yani 360 TL’lik bir kaybımız var. Yıllardır bu vergiyle ilgili Ocak ayında verdiğiniz sene sonunda alamıyoruz, verdiğiniz zam ortadan kalkıyor. Bizi ilgilendiren ana konuların başında bu var. 2017 asgari ücretle ilgili alınan 1300 TL yeterli değil. Buna rağmen son yıllarda alınan en iyi ücret bizim için. İşveren imzalamadı. Biz de imzalamasak ortada kalacaktı. Hükümetle anlaştık imzaladık. Ama mevcut imkanlar içinde buna evet dedim. 1300 TL ile geçinmeye imkan olmadığını

kamuoyu’da biliyor. Devletin açıkladığı asgari geçim indirimi var. Devletin resmi kurumları açıklıyor. Devletin resmi kurumlarının açıkladığına imza atmaya hazırız. Geçen sene 1650 TL civarıydı bu yıl da 1750 TL olur. Biz buna her zaman imza atarız.

KIDEM TAZMİNATI GİBİ ÜLKE’NİN ÇIKARLARI DA BİZİM İÇİN KIRMIZI ÇİZGİDİR.

15 Temmuz’dan sonra ülkenin çıkarları bizim için kırmızı çizgi. Darbe girişimi geçmiş gibi belli kesimlerde kıdem tazminatı gibi meseleleri gündeme getirmeye çalışan insanlar var. 30 sene çalışan bir arkadaşımız ortalama aldığı ücretle 150 bin TL kıdem tazminatı alıyor. Diyorlar ki bunu nasıl törpüleriz. Biz şimdi 30 gün üzerinden alıyoruz. 2 bin TL alanlar için 164 TL gibi bir parayı işveren hesabına yatırıyor. İşverenler bu 30 günü aşağıya çekmek istiyorlar. Her sene yine gündemde kıdem tazminatı var. 30 günü muhafaza etsinler 8,33 yerinde kalsın. Bir aylık çalışana da bir yıllık çalışana da işten ayrılınca kıdem tazminatı versinler. Devlet garanti versin buna. Ama fonlarla ilgili geçmişte başımıza gelenlerden işçi arkadaşlarımız ve bizler rahatsız olduk. Kıdem tazminatı ile ilgili almayanlarla ilgili bir çalışma yapalım biz şu anki sistemden yani alanlar olarak memnunuz. Niyet 30 günü muhafaza etmek değil” dedi.



İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN ASGARI ÜCRET KARŞI OY GEREKÇESİ

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda işçi kesimi adına görev yapan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) temsilcileri, işveren-devlet kesimi temsilcilerinin oy çokluğu görüşüyle 2017 yılı için belirlediği asgari ücrete aşağıdaki gerekçeyle katılmamış ve muhalif kalmışlardır:

“Anayasanın 55 inci maddesinde ‘asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur’ düzenlemesi yer almaktadır.

Asgari Ücret Yönetmeliğinde ise ‘işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin, gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret’ olarak asgari ücret tanımlanmaktadır.

Asgari ücret, çalışanların düşük ücretlere karşı korunmasını ve emek sömürsünü önlemeye yönelik önemli ve etkin bir sosyal politika aracıdır. İnsan temel hak ve özgürlüklerinin tanımlandığı tüm uluslararası sözleşmelerde, herkesin kendisi ve ailesi için “insan onuruna yaraşır” adil ve elverişli bir ücret hakkı olduğu kabul edilmektedir.

İşçi temsilcileri, mevcut asgari ücrete hedeflenen enflasyon ya da biraz üzerinde belirlenecek oranda yapılacak bir artışın yeterli olmayacağını, olumsuz yaşama şartlarını düzeltmeyeceğini, bu nedenle kabul edilemez olduğunu ifade etmişlerdir.

İşçi temsilcileri asgari ücreti belirleme çalışmaları sırasında temel alınması gereken ilkeleri aşağıdaki biçimiyle açıklamış ve talep etmiştir:

1. Anayasa’da yer alan “geçim şartları” yaklaşımına öncelikle uyulmalıdır.
2. İşçinin ailesi ile birlikte günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir tutar olmalıdır.
3. Belirleme yapılırken, işçinin ve ailesinin bilimsel olarak belirlenmiş harcama kalıbı esas alınmalı ve hesaplamalarda TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verileri kullanılmalıdır.
4. Perakende fiyatlar kullanılarak hesaplanan net harcama tutarı, işçinin eline net geçecek biçimde düzenlenmelidir.

5. Asgari ücret, sanayi/tarım ve yaş, cinsiyet ayırımı yapılmadan yine ulusal düzeyde tek olarak belirlenmelidir.

6. İşçilerin arasında nitelik, kıdem, işin mahiyeti gibi ekonomik amaçlı değerlendirmelerin tümünden bağımsız olarak ele alınmalı, ekonomik ölçülerin ötesinde sosyal bir ücret olarak kabul edilmelidir.

7. İşçinin satın alma gücünün ileriye dönük olarak korunabilmesi için gerekli bir iyileştirme ayrıca ilave edilmelidir.

8. Asgari ücret belirlenirken, gelir dağılımında adaleti sağlamaya yönelik olarak ayrıca refaktan pay verilmelidir.

9. Ücretlerde adaleti sağlamak açısından, en düşük devlet memuru maaşı da dikkate alınmalıdır.

İşçi temsilcileri, asgari ücret çalışmaları sırasında bu ilkeleri savunmuş ve asgari ücretin bu çerçevede belirlenmesi ve kabul edilmesi için çaba göstermiştir.

Asgari ücretin belirlenmesindeki göz önünde bulundurulması öncelikli ilke olan ‘çalışanların geçim şartları’ devletin resmi kurumu Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından ortaya konulmuştur. Asgari Ücret Tespit Komisyonunun verdiği görev doğrultusunda TÜİK çalışanların geçim şartlarını hesaplamıştır. Devletin resmi kurumunun Komisyona sunduğu hesaplama göre, 2016 Kasım ayı itibarıyla ağır bir işte çalışan bekar bir işçinin aylık harcama tutarı net 1.668,90 TL’dir. Yapılan bu hesaplamada ‘çalışanın ailesi’ dikkate alınmamıştır. TÜRK-İŞ’in (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 30 yıldan bu yana her ay düzenli olarak yaptığı ‘Açlık ve Yoksulluk Sınırı’ araştırmasına göre tek bir işçinin yaşama maliyeti ise aynı dönem itibarıyla net 1.761,74 TL’dir.

TÜRK-İŞ ile TÜİK’in verileri uyumludur.

Bilindiği üzere, asgari ücret pazarlık ücreti değildir. Bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle tespit edilen taban ücrettir.

İşçi kesimi, öncelikle TÜİK tarafından belirlenen net tutarın temel alınmasını, sonradan 2017 yılı için öngörülen enflasyon hedefi ile refah payı ilavesi gerektiğini, sonuç itibarıyla, bu yöntemle belirlenecek asgari ücretin önemli adım ve başlangıç olacağını Komisyonda ifade ve talep etmiştir.

Ancak işçi kesiminin bu talebi bile Komisyonunda görev yapan işveren-devlet kesimi temsilcileri tarafından dikkate alınmamıştır. Asgari ücret pazarlık konusu yapılmış ve düşük belirlenerek, oy çokluğuyla kabul ve ilan edilmiştir.

Bu yaklaşım gelir eşitsizliğini ve adaletsizliği daha da büyötmektedir. Kararlaştırılan asgari ücret, ölkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikaların bir yansımasıdır. Devlet sosyal koruma görevini iktisaden zayıf olan işçiden yana kullanmamıştır.

2017 yılı gelir vergisi tarifesi oranları aynı kalmış, gelir vergisinin sadece ilk dilimi yüzde 3,17 oranında artırılmıştır. Bu düzenleme ile ücretliler bu yıl daha da fazla vergi ödemek zorunda kalmaktadır. Asgari ücretliler üzerinde bile taşınmaz boyutlarda vergi yükü bulunmaktadır. Aynı şekilde, sosyal güvenlik için kesilen prim asgari ücretli için yüksektir. Ancak işverenlerin sosyal güvenlik primi 5 puan indirimi uygulaması yanında işgücü maliyeti artışını karşılamak için ayrıca teşvik verilmektedir. Türkiye, ücretten yapılan kesintilerin yüksekliği bakımından OECD

üyeleri ölkelerin başında gelmektedir. Ölkemizdeki asgari ücret düzeyi çoğu AB üyesi ölkelerin gerisindedir. Türkiye'nin rekabet şartlarını düşük ücret politikasıyla sağlaması mümkün değildir.

Asgari ücret artışını gerekçe yaparak, çalışanların işsizlik ve kayıt dışı istihdamla karşı karşıya bırakmanın doğru bir yaklaşım olmadığı açıktır. Komisyonun işveren-hükümet temsilcileri tarafından belirlenen asgari ücret, işçilerin ve toplumun beklentilerini karşılamamıştır. Bu durumun iş barışını ve sosyal barışı bozabileceği endişesi maalesef devam etmektedir.

Ölkenin milli birlik ve beraberliği her şeyin üzerindedir. İşçiler olarak biz bunun gereğini her fırsatta yerine getirdik. Ancak, işçiye karşı yükümlölüklerin yerine getirilmesi beklentimiz karşılanmamıştır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun işveren-devlet kesimi temsilcilerinin oy çoğunluğuyla belirlenen asgari ücrete, gerek miktar ve gerek belirleme yöntemi açısından yukarıda sıraladığımız gerekçelerle katılmıyoruz ve işçi kesimi olarak muhalif kalıyoruz."

2017 ASGARİ ÜCRET TABLOSU

2017 yılında uygulanacak olan asgari ücret tablosu brüt, net ve işveren maliyetleri olarak aşağıda yer almaktadır.

ASGARİ ÜCRET				
	Ocak'2015	Temmuz'2015	Ocak'2016	Ocak'2017
Brüt Aylık Asgari Ücret	1.201,50	1.273,50	1.647,00	1.777,50
SGK Primi	168,21	178,29	230,58	248,85
Gelir Vergisi	63,08	72,26	86,47	93,32
Damga Vergisi	9,12	9,67	12,50	13,49
İssizlik sigortası	12,02	12,74	16,47	17,78
Kesintiler Toplamı	252,42	272,95	346,02	373,43
Kesinti Oranı	21,0%	21,4%	21,0%	21,0%
Net Aylık Asgari Ücret	949,08	1.000,55	1.300,98	1.404,07
İşverene Maliyeti				
SGK işveren primi	186,23	197,39	255,29	275,51
İssizlik sigortası işveren primi	24,03	25,47	32,94	35,55
İssizlik sigortası işçi primi farkı	-	-	-	-
Sosyal Güvenlik Primi İşveren Ödemesi	210,26	222,86	288,23	311,06
Toplam İşgücü Maliyeti	1.411,76	1.496,36	1.935,23	2.088,56

* İşverene maliyet tutarında SGK priminde yüzde 5 indirim dikkate alınmış ve fakat 100 TL/Ay teşvik indirimi hariç tutulmuştur.



TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK YAZILI ORTAK BİLDİRİ YAYINLADI

“Üç büyük işçi sendikası (TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK) sigorta primine esas günlük kazanç üst sınırının, günlük brüt asgari ücretin 7,5 katına yükseltilmesine ilişkin yazılı olarak ortak açıklama düzenledi.

5510 SAYILI KANUNUN 82 NCİ MADDESİNİN BİRİNCİ FIKRASINDA YER ALAN SİGORTA PRİMİNE ESAS GÜNLÜK KAZANÇ ÜST SINIRININ, GÜNLÜK BRÜT ASGARİ ÜCRETİN 7,5 KATINA YÜKSELTİLMESİNE İLİŞKİN OLARAK 3 İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONUNUN ORTAK AÇIKLAMASI:

01.10.2016 tarihinde TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi (2/1439) görüşülmüş; görüşülen kanun teklifinin 4'üncü maddesi ile sosyal güvenlik primine esas kazancının üst sınırının 6,5 kattan 7,5 kata yükseltilmesine yönelik düzenleme komisyon tarafından kabul edilmiştir. Kabul edilen bu kanun teklifinin önümüzdeki günlerde TBMM Genel Kurulunda görüşülmesi beklenilmektedir.

Ülkemiz, diyaloga açık sosyal taraflara her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulduğu bir sürecin içinden geçmektedir. Bu nedenle, doğrudan sosyal tarafları etkileyecek bu tarz düzenlemelerin tarafların görüşleri alınarak tüm boyutlarıyla ele alınmasının daha faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kanun teklifinin gerekçesinde, düzenlemenin nedeni konusunda ayrıntılı bir açıklama bulunmamaktadır. 3 İşçi Konfederasyonu; 1 Ocak 2017 tarihinde

yürürlüğe girecek olan otomatik katılımlı bireysel emeklilik sisteminin, işçiler üzerindeki etkileri ortaya konulmadan, işçiye yeni bir maddi yük getirecek böyle bir düzenleme yapılmasının kayıt dışılığı teşvik edebileceği ve çalışma hayatını olumsuz etkileyebileceği görüşündedir.

Prime esas kazanç tavanının yükseltilmesinin uzun vadede emekli aylığı seviyesinde olumlu bir etki yapacağı öngörülse de kısa vadede işçi ücretlerini olumsuz etkileyecektir. Kaldı ki bu düzenleme, yüksek prim ödeyen ve dolayısıyla nispeten daha fazla emekli aylığı alacak olan sınırlı bir kesime yönelik olmaktadır. Sosyal güvenlik reformunun ardından düşüşe geçen emekli aylıkları ile ilgili bir düzenleme söz konusu olacaksa, bu prime esas kazanç tavanı seviyesini yükselterek değil aylık bağlama oranlarını artırarak sağlanılmalıdır.

Bu nedenle sınırlı sayıda işçiyi kapsayacak prime esas kazanç tavanının artırılması yönündeki düzenleme yerine asgari ücretin geçim koşullarını sağlayacak ölçüde artırılması hem geniş işçi kitlelerini olumlu etkileyecek hem de Sosyal Güvenlik Kurumunun bu düzenleme ile hedeflediği amacına ulaşmayı sağlayacaktır.

Kamuoyuna saygı ile duyurulur.

İLAVE TEDİYE ÖDEME TARİHLERİ BELLİ OLDU

2017 yılında verilecek ilave Tediye Ödemelerinin birinci yarısı 30 Ocak 2017 tarihinde, diğer yarısının da 23 Haziran 2017 tarihinde ödenmesi Bakanlar Kurulu kararı ile alınmış ve Resmi Gazete de yayınlanmıştır.

BAKANLAR KURULU KARARI; Karar Sayısı : 2017/9749

4/7/1956 tarihli ve 6772 sayılı Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan işçilere 2017 yılında;

a) Kanunun 1 inci maddesine göre yapılacak ilave tediye birinci yarısının 30/1/2017, diğer yarısının 23/6/2017 tarihinde,

b) Kanunun 2 nci maddesine göre maden işletmelerinin münhasıran yer altı işlerinde çalışanlara yapılacak ilave tediye tamının 25/12/2017 tarihinde, ödenmesi; Maliye Bakanlığının 5/1/2017 tarihli ve 296 sayılı yazısı üzerine, mezkur Kanunun 4 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 17/1/2017 tarihinde kararlaştırılmıştır.



BÜYÜKANNE PROJESİNDE İMZALAR ATILDI

“

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 8 Şubat 2017 Çarşamba günü “Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi” kapsamında düzenlenen protokolünün imza törenine katıldı.

”

İmza Töreni’nde konuşan Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanı MÜEZZİNOĞLU, proje hakkında bilgi verdi.

Projeyle kadın istihdamına destek olmayı planladıklarını belirten MÜEZZİNOĞLU, ilk etapta pilot 10 ilde toplam 6 bin aileyi kapsayacak projenin, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı uzmanlarınca takip edileceğini söyledi.

MÜEZZİNOĞLU, projenin İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa, Kayseri, Sakarya, Antalya, Konya, Tekirdağ ve Gaziantep’te pilot olarak uygulanacağı bildirerek, annene ve babaannelere aylık 425 lira yardımın yapılacağını ifade etti.

MÜEZZİNOĞLU, dünyada bir ilk olacak projeye ilgili şu bilgileri verdi:

“Bu protokolden sonra talepleri almaya başlayacağız. Bu talepleri ayın sonuna kadar değerlendireceğiz, Mart ayı itibarıyla projenin fiilen uygulanmasına geçeceğiz. Burada öncelikle aile seçiminde veya büyükanne seçiminde çok detaya gitmeyen temel kriterlerimiz olacak. Bunlardan ilki annenin geriye

dönük asgari bir yıllık sigortalı olması. Ardından, annenin iki asgari ücretten daha az geliri olması ve ailenin de toplam geliri üç asgari ücreti geçmemesi. Gelir düzeyi düşük olan aileler üzerinden gitmeyi planlıyoruz.”

Büyükanne’nin 65 yaşından büyük olmamasının dikkate alınacağını ama büyükanne’nin sağlık durumunun bir çocuğa bakabilecek durumda olup olmasına daha da çok önem verdiklerini vurgulayan MÜEZZİNOĞLU, sağlık durumu uygun olan 65 yaşın üzerindeki büyükanne’lerin de projeye dahil edilebileceğini söyledi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında düzenlenen imza törenine Genel Başkan Ergün ATALAY’ın yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet MÜEZZİNOĞLU, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Betül SAYAN KAYA, HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut ARSLAN, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Kudret ÖNEN, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Orhan YEĞİN, Bakanlık Müsteşarı Ahmet ERDEM ve Çalışma Genel Müdürü Nurcan ÖNDER katıldı.



VARLIK FONU YENİ ÖZELLEŞTİRME OLMASIN

Genel Başkan Ergün ATALAY:

“Türkiye Varlık Fonu uygulamasıyla ilgili olarak kamuoyunda oluşan tereddüt ve görüşler ile endişeler en kısa zamanda giderilmelidir”

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, bazı şirketlerin Bakanlar Kurulu kararıyla Türkiye Varlık Fonuna devredilmesiyle ilgili olarak yaptığı açıklamada; yatırımlara kaynak sağlanması yoluyla kalkınmanın hızlandırılması ve ekonomide sürdürülebilir büyüme oranlarının yakalanması amacıyla getirilen düzenlemenin “yeni özelleştirme” olmaması gerektiğini söyledi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı şu açıklamayı yaptı:

“Türkiye Varlık Fonu ülkenin gündemine Ağustos 2016 tarihinde kabul edilen kanun ile girmiştir. Kanunun gerekçesinde, Türkiye Varlık Fonunun oluşturulma amacı “sürdürülebilir büyüme ve finansal kalkınmayı sağlamak” olarak açıklanmıştır.

Türkiye Varlık Fonunun kurulmasıyla birçok hedef gerçekleştirilmek istenmektedir. Bunlar arasında, “kalkınmanın lokomotifi olan reel sektör yatırımlarına, stratejik sektör, şirket ve projelere uzun vadeli kaynak sağlanması yoluyla kalkınmanın hızlandırılması, ekonomide sürdürülebilir büyüme oranlarının yakalanması ve ekonomik istikrarın sağlanması” başta gelmektedir. İşçiler açısından en dikkat çekici hedef, hiç kuşku yok ki, “büyüme oranına gelecek on yıl içinde yıllık yüzde 1,5 oranında ilave artış sağlanması” yanı sıra “yapılacak yatırımlarla yaklaşık yüzbinlerce kişilik ek istihdam sağlanması” olmaktadır.

Bu hedefler, yatırımlar yoluyla istihdamın artması ve ekonomik büyüme sağlanarak refahın yaygınlaşması açısından önemli ve kabul edilebilir niteliktedir.

Kalkınma yolunda ilerlemek isteyen her ülke gibi Türkiye’de de temel hedef, yüksek ekonomik büyümeyi sağlamak, diğer bir ifadeyle, kişi başına düşen milli geliri istikrarlı bir şekilde yükseltmektir. Oysa büyüme hızını artırmak konusunda, tasarruf yetersizliği, teknolojik gelişme gibi nedenlerle güçlükler yaşanmaktadır.

Ülkenin ekonomik ve sosyal sorunlarının çözümü, gelişmiş ülkelerle olan gelir açığının kapanabilmesinin temel koşulu, zaman içerisinde daha yüksek büyüme oranlarının sağlanması ve sürdürülmesi olmaktadır.



Ülkemizde gerçekleştirilen ekonomik büyüme sağlıklı kaynaklara dayanmamaktadır. Yatırımlar yetersiz ve sektörler itibarıyla dağılımı dengesizdir. Ekonomik büyüme daha çok dış kaynaklarla, para ve maliye politikalarının etkisiyle iç talep canlandırılarak sağlanabilmektedir. İç talep kısıldığında büyüme oranlarının hızla düştüğü gözlenmektedir. İç talebin canlandırılması ve üretim artışı ise ithalatta hızlı yükselmeyi ve cari açıkta artışı beraberinde getirmektedir.

Ekonomik büyümesini istikrarlı sürdürmek durumunda olan ülkemizde, Türkiye Varlık Fonu oluşturulması –hiç kuşku yok ki- bu açıdan büyük önem taşımaktadır. Ülke ekonomisinde bir dönüşümün gerçekleştirilmesi ve yeniden büyüme sürecinin sağlanması için, öncelikle sanayileşme ve reel üretim artışlarına dayalı bir program çerçevesinde bu uygulamanın yapılması gerekmektedir. Bu yaklaşım, gelir dağılımını bozarak sermaye birikimi modelinin terk edilmesi anlamındadır. Dışarıya kaynak transferinin önlenmesi, lüks tüketim ve israfın sonlandırılmasıdır.

Büyüme hızına olumlu katkısı olan yatırımların yetersiz kalması, hem ekonomik büyümeye katkıyı azaltmakta hem de uzun vadede ekonomik büyümenin sürdürülmesini olumsuz etkilemektedir. Gelişmekte olan pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye ekonomisinin sektörel yapısının değişimi eşliğinde ekonomik büyümede belirleyici en önemli öge sabit sermaye yatırımlarıdır.

Büyümesini hızlandırmayı ve kişi başına gelir seviyesini artırmayı kendisine hedef olarak belirleyen Türkiye, bunu gelir dağılımını iyileştirerek gerçekleştirmek durumunda olmalıdır. Bunun yolu, geçmiş dö-

nemde de uygulandığı üzere, kamu iktisadi kuruluşların özelleştirilmesi ve yabancılara satılması olmalıdır. Bakanlar Kurulu Kararıyla; BOTAŞ, TPAO, ETİ MADEN, ÇAYKUR, PTT, TÜRKİSAT, ZİRAATBANKASI ile HALKBANK ve BORSA İSTANBUL gibi kamu sermayeli şirketler, banka ve finans kuruluşları, özelleştirme programında bulunan bazı şirketler Türkiye Varlık Fonu'na devredilmiştir. Burada çalışanların statüsünün ne olacağı sözlü taahhütlerle değil yazılı olarak netleştirilmeli, istihdam güvencelerinin korunacağı belirtilmelidir. Bunun için gerekli düzenlemeler vakit kaybedilmeden yapılmalıdır.

Türkiye’de ulusal tasarruf oranının yükseltilmesi için çaba gösterilmesi olumludur. Ancak bu yaklaşım “yeni bir özelleştirme” uygulamasına dönüşmemeli, “geleceğe ipotek” sonucuna yol açmamalıdır.

Hiç kuşku yok ki, ekonomik büyümenin sağlanması önem taşımaktadır. Ancak bir o kadar önemli olan husus da “kim için ve nasıl büyüme” sorusudur. Tasarrufun toplumun hangi kesimi tarafından yapılacağıdır. Milletin tasarruflarıyla oluşturulan ve sınırlı sayıda kalan kamu şirketlerinin elden çıkarılmasına yola açacak politikalardan özenle kaçınılmalıdır.

Büyüme stratejileri, kapsayıcı ve gelir dağılımını iyileştirici sosyal politikalarla desteklenmelidir. Ekonomik, sosyal, mali politika uygulamalarında, iktisaden dar ve sabit gelirli kesimlerin korunmasına öncelik verilmesi önem taşımaktadır.

Türkiye Varlık Fonu uygulamasıyla ilgili olarak kamuoyunda oluşan tereddüt ve görüşler ile endişeler en kısa zamanda giderilmelidir.”



TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI ATALAY, GENEL MADEN-İŞ SENDİKASI'NIN DÜZENLEDİĞİ SEMİNERE KATILDI

ATALAY:
KIDEM TAZMİNATINA DOKUNDURTMAYIZ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, Genel Maden İşçileri Sendikası (GMİS) tarafından Ankara-Kızılcahamam'da sendika şubelerinin taban eğitim seminerlerinin 6.'sı olan GMİS Armutçuk Şube Taban Eğitim Semineri'ni 21 Ocak 2017 tarihinde ziyaret etti.

ATALAY, madencilerin, "Madenci seninle gurur duyuyor", "TÜRK-İŞ nerede biz oradayız" sloganlarıyla ve coşkuyla karşılandı.

Maden işçileriyle birlikte yemek yiyen ATALAY, seminerin öğleden sonraki bölümüne katılarak madencilere hitaben bir konuşma yaptı.

Kıdem tazminatıyla ilgili olarak "Biz sendikalar 30 gün olan kıdem tazminatını 29 güne düşürürsek burada duramayız. Biz duramayınca hiç kimse duramaz. Hiç kimse duramazsa işçi de duramaz ayağa kalkar. Onun için yapamazlar, yaptırmayız" dedi.

"TÜRK-İŞ BAŞKANLIĞI KOLTUĞUNA OTURMADAN MADENE İNDİM"

Sendikacılığı delege olarak başladığı tarihten TÜRK-İŞ Genel Başkanlığı'na uzanan süreci anlatan ATALAY, "Ben 15 yıldır Genel Maden İşçileri Sendikası'nın yönetimleriyle çalıştım. Bugün Ahmet Demirci ve yönetimiyle çalışıyorum.

İşçi deyince maden aklıma geliyor. TÜRK-İŞ Mali Sekreteri iken 2-3 kez madene girdim. Biz 2 bin 500 lira ortalama maaş alan insanlarız. Binlerce ölenimiz var yerin altında. Allah mekanlarını cennet yapsın. Son üç senedir de Soma var, Ermenek var. Bundan bir buçuk ay önce Siirt var. 2011'de Elbistan var. İki kişi üç kişi rahmetli olduğu zaman biz gündeme gelmiyoruz. Maden şehitlerimiz 10'un üzerine geçtiğinde gündeme geliyoruz. Adapazarı'na gittim. Orada yaptığımız bir okul vardı, okulu ziyaret ettim.

Oradan da Zonguldak'a geldim. Zonguldak'ta madene girdim. Madencilerle konuştum. Sonra da TÜRK-İŞ Genel Başkanlığı koltuğuna oturdum.

“ZONGULDAK'A ADAM ALDIRMAK İÇİN GAYRET SARF EDİYORUM”

Zonguldak'ın, Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun (TTK) işçi açıkları olduğuna dikkat çeken TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY şöyle konuştu; “Kısa bir süre önce Başbakan, Zonguldak'a gelecek. Ondan önce Ahmet Başkan dedi ki “Başbakan Zonguldak'a gelecek. Siz de onlarla gelin, Başbakan Sendikaya gelsin. Madencinin derdi var, Zonguldak'ın problemi var, Zonguldak'ın sıkıntısı var. Bir şey dememiz lazım. Başbakan Zonguldak'a geldi, beraberinde 5-6 Bakan var, derdimizi anlattık.

Biz kitle örgütleri başkanları, talep edeceğiz, takip edeceğiz. Konuşacağız, söyleyeceğiz.

Zaman gelir eylemle olacak, zaman gelir sohbetle olacak, zaman gelir ikili münasebetle olacak.

Ben işçiyim. Biz niye çalışıyoruz, ailemize bakalım. Bizim görevimiz sizin çocuklarınızın yüzüne tebesüm ettirmek.

Madenle ilgili, Zonguldak ile ilgili adam alacağız, 5-6 senedir olmadı. Sendika yönetiminin tamamı çırpıyor, daha evvel bu yönetimden öncekiler çırpınıyordu.

Ben madenciyim, ben inşaatçıyım, ben demiryolcuyum, kısacası ben işçiyim. Zonguldak'a adam aldırmaq için gayret sarf ediyorum”.

“KIDEM TAZMİNATINA DOKUNDURTMAYIZ”

Kıdem tazminatının kaldırılmasıyla ilgili olarak 30 yıldır konunun gündeme geldiğini söyleyen ATALAY;

“Basın organlarına, Tv'lere sizin adınıza çıkmaya gayret ediyorum. Her hafta bir canlı yayında madeni anlatıyorum, taşeronu anlatıyorum. Kıdem tazminatını anlatıyorum.

Kıdem tazminatıyla ilgili her gün bir yerde konuşuyorum. Biz 30 gün üzerinden bir kıdem tazminatı alıyoruz. Bununla ilgili 30 yıldır gelen her Hükümet diyordu ki “Kıdem Tazminatı kalkacak”. 30 sene geçti yine öyle diyorlar. Biz sendikalar 30 gün olan kıdem tazminatını 29 güne düşürürlerse burada duramayız.

Biz duramayınca hiç kimse duramaz. Hiç kimse duramazsa işçi de duramaz ayağa kalkar. Onun için yapamazlar, yaptırmayız” dedi.



GENEL BAŞKAN ATALAY URFA'DA SENDİKA BAŞKANLARI İLE BİR ARAYA GELDİ

“30 GÜNÜ MUHAFAZA ETSİNLER”

Genel Başkan Ergün ATALAY, “Kıdem tazminatı, bizim kızımızın çeyiz parası, oğlumuzun düğün parası, işçinin son kalesi durumunda. Bu mevcut şekliyle ilgili, bir nokta kadar geriye gidileceği gibi bir olumsuzluğun içinde olmayız. Kısacası 30 günü muhafaza etsinler.” dedi.

20 Ocak 2017 tarihinde, Tes-İş Sendikası Şanlıurfa Temsilciği tarafından düzenlenen istişare toplantısına katılan ATALAY, sendika üyeleriyle yürütülen çalışmalar konusunda görüş alışverişinde bulundu, sorun ve taleplerini dinledi.

ATALAY, burada yaptığı konuşmada, 15 Temmuz darbe girişiminden Türkiye'de birçok kesimin etkilendiğini söyledi.



Birçok insanı ilgilendiren taşeron, geçici işçiler ve vergideki adaletsizlik gibi konuların 15 Temmuz nedeniyle konuşulmaz hale geldiğini ifade eden ATALAY, Türkiye'nin bu gibi konularla ilgili beklentisinin olduğunu belirtti.

15 Temmuz'un bir işgal girişimi olduğunu kaydeden ATALAY, buraya bakıyorsun, burası sınıra yakın, sınırları boşalttılar. O gece asker elbisesi giyen bazı hainler devir teslim yapacaklardı. Allah bu ülkeyi korudu. Bu ülkede her kesim bu olayın karşısında bulundu. Bu tehlikeyi püskürttü.

TÜRK-İŞ olarak önceliğimiz Türkiye'dir. Türkiye varsa sendika vardır, parti vardır, dernek vardır, oda vardır ama Türkiye yoksa bizler bunların hiçbirini konuşamayız. 15 Temmuz'dan önce bu hainler fitrelerimizi, zekatımızı, kurbanlarımızı aldılar. Sonra ülkede bir darbe girişiminde bulundular. Bitti mi? Bitmedi. Bununla ilgili süreç devam ediyor. Kısa sürede biteceğini de düşünmüyorum. Tabii süreçte bu işin içinde olanlar bedelini en ağır bir şekilde ödesin diye konuştu.

Darbe girişimi nedeniyle daha önce taşeron, geçici işçiler, vergide adaletsizlik gibi birçok konunun konuşulmadığını, 20 gündür artık bu tür sorunları konuşabildiklerini aktaran ATALAY, şunları kaydetti:

"Türkiye'nin beklentisi var. En önemlisi de bizim işçimizin beklentisi var. Kıdem tazminatıyla ilgili tavrımız net. Sendika olarak temsil ettiğimiz insanlar ayda ortalama 2 bin 500 lira ücreti olan insanlar. Kıdem tazminatıyla ilgili bir laf ortaya atılıyor. Bizler her yerde söylüyoruz, bugün burada da dile getiriyoruz. 30 yıl çalışan bir işçimiz, ayda 2 bin 500 lira biriktiremez. Onun için kıdem tazminatı, bizim kıdemimizin çeyiz parası, oğlumuzun düğün parası, işçinin son kalesi durumunda. Bu mevcut şekliyle ilgili, bir nokta kadar geriye gidileceği gibi bir olumsuzluğun içinde olmayız."

"Kısacası 30 günü muhafaza etsinler."

ATALAY, 2 yıl önce kamu sözleşmesi imzaladıklarını, sözleşmede taşeronlarla ilgili bir madde de bulunduğunu belirterek, sözlerini şöyle tamamladı:

"Aradan 2 yıl gibi bir zaman geçti. 15 Temmuz'dan sonra bu iş askıya alındı. Buradan bir daha sesleniyorum; bizim taşeronla ilgili problemimizi bir an önce çözsünler. 5 ay 29 gün kamuda çalışan yaklaşık 25 bin geçici çalışmamız var. Yılda 6 aydan fazla çalışmıyorlar. Bırakın bunları değil 30 yıl, 60 yıl çalışsalar da emekli olamıyorlar. Bunlarla ilgili düzenlemeler gerekiyor. Bir an önce bunu çözsünler. Çünkü bu konuyla ilgili Türkiye'nin beklentisi var."



KONFEDERASYONUMUZ ADANA'DA SENDİKA BAŞKANLARI İLE BİRAYA GELDİ

"15 TEMMUZ İŞGAL GİRİŞİMİNİN BEDELİNİ İŞÇİ KESİMİ ÖDÜYOR"

15 Ocak 2017 tarihinde beraberinde TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR ile birlikte Adana'ya gelen TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, Yol-İş Holiday Otel'de TÜRK-İŞ'e bağlı Sendika Başkanlarıyla bir araya geldi. 15 Temmuz darbe girişiminin ardından ülkede yaşanan gelişmeleri değerlendiren Genel Başkan Ergün ATALAY, şunları söyledi:

"TÜRK-İŞ olarak 15 Temmuz Demokrasinin Zaferi Emek adı altında 184 sayfa bir kitap hazırladık, İngilizce-Türkçe, kitabı Sayın Cumhurbaşkanımıza takdim ettik. 1350 tanesini yurt dışındaki işçi, işveren örgütlerine, AB Parlamentosuna, basın organlarına, ajanslara yolladık. 3500 tanesini de ülke içinde dağıttık. Güzel bir çalışma oldu. Bunu hükümetin yapması



başka bir şey ama bir sivil toplum örgütünün yapması lazımdı o da TÜRK-İŞ'e uygundu, TÜRK-İŞ'e yakışıyordu. 15 Temmuz da TÜRK-İŞ yarım saat içinde alanlardaydı. Genel Başkanlarımızla, TÜRK-İŞ Temsilcilerimizle hemen telefonla irtibata geçildi. Ramazan Bey Adana'da, Pevrul Bey Yozgat da, Eyüp Bey ve Nazmi Bey de İzmir'deydi. Bende Adapazarı'nda 45 bin kişiye konuşma yaptım. Hani millet diyor ya ben twet attım, ben twet atmadım ben milletin önüne çıktım. Bu ülke kimsenin babasının çiftliği değil, bu ülke bizim ülkemiz. Bu işgal girişimidir, darbe girişimidir. TÜRK-İŞ 1 milyon üyesi, aileleriyle beraber 4 milyon devasa bir kurumuz. Herkes illerde, ilçelerde Türk bayrağını alıp sokağa çıksın dedim. O günden sonra iş bitti mi bitmedi, süreç halen devam ediyor."

"15 TEMMUZ İŞGAL GİRİŞİMİNİN BEDELİNİ BİZ ÖDÜYORUZ"

"15 Temmuz'un bedelini ülke ödüyor ama en çokta biz öduyoruz, işçi ödüyor, işsiz ödüyor, emekli ödüyor, dar gelirli ödüyor, esnaf ödüyor." İfadelelerini kullanan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, sözlerini şöyle sürdürdü:

"15 Temmuz'dan önce taşeronu konuşuyorduk, kiralık işçiliği konuşuyorduk, 5 ay 29 gün çalışan geçicileri konuşuyorduk. 6 ay geçti bunları konuşamıyoruz, gündeme getiremiyoruz. TÜRK-İŞ'in önceliği Türkiye Cumhuriyeti'nin çıkarları, milletimizin çıkarları, Türkiye Cumhuriyeti varsa biz varız, Irak'ta, Suriye'de, Mısır da yaşananlar ortada 3 milyon misafirimiz var. Zaman, zaman misafirlerden rahatsız olsak da aman diyorum ya bizim başımıza böyle bir şey gelse biz nereye gideriz. Son bir ay içerisinde ülkemizde 150 insan katledildi.

Beşiktaş'ı düşünün, Kayseri'yi, Elbab'ı en son Reina'yı düşünün, bugün Adana'da şehidimiz var, dün Hatay'da vardı. Bunun yanı sıra her gün 4 iş kazası var. Kasım ayının sonunda Siirt'te kocaman dağ çöktü arkadaşlarımız öldüler. Bunları gündeme getiremedik. Nedeni 15 Temmuz."

"ZOR DÖNEMLERDE HERKES MİLLİ OLMALI"

Türkiye'nin zor dönemden geçtiğini ifade eden TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, sözlerini şöyle tamamladı:

"Zor dönemlerde herkes aklını başına almalı, herkes milli olmalı. Kim olursa olsun, eğer ülkemizin, milletimizin çıkarlarını savunuyorsa, TÜRK-İŞ olarak biz onun yanındayız. Onun yanında olmak mecburiyetindeyiz. Kim bu dediklerimizin karşısında bir hareket sergilerse şiddetle karşısında oluruz."

**"15 TEMMUZ'DAN ÖNCE
TAŞERONU KONUŞUYORDUK,
KİRALIK İŞÇİLİĞİ
KONUŞUYORDUK,
5 AY 29 GÜN ÇALIŞAN
GEÇİCİLERİ KONUŞUYORDUK.
6 AY GEÇTİ BUNLARI
KONUŞAMIYORUZ,
GÜNDEME GETİREMİYORUZ"**



ATALAY KASTAMONU'DA SENDİKA BAŞKANLARI İLE BİR ARAYA GELDİ

“VERGİ İNDİRİMİ İŞÇİLERE DE UYGULANSIN”

Bir takım temaslarda bulunmak için Kastamonu’da bulunan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR ile birlikte Yol-İş Kastamonu 2 No’lu Şube’sini ziyaret ederek burada sendika başkanlarıyla bir toplantı gerçekleştirdi.

Toplantının ardından Genel Başkan Ergün ATALAY, basın toplantısında konuştu.

Yol-İş Sendikası Kastamonu şubesinde düzenlenen basın toplantısında konuşan Genel Başkan Ergün ATALAY, anayasa değişikliği sürecini değerlendirdi. Gönülünden geçenin 4 partinin birlikte anayasa hazırlaması olduğunu ifade eden ATALAY, beklenenin olmadığını dile getirdi. ATALAY milletvekillerinin TBMM’de kullandıkları oya herkesin saygı gösterme-

si gerektiğini ifade ederek şu şekilde konuştu; “Bunlar seçtiğimiz insanlar. Cumhurbaşkanı da Başbakan da ana muhalefet de bizim seçtiğimiz insanlar. Bu ülkede sandığa gittiğinde kim ne istiyorsa yapsın ama bizim seçtiğimiz insanlar için herkes ağzından çıkan laflara dikkat etmeli. Fitne sokan insanlara karşı bir tavır sergilemeliyiz.

“15 TEMMUZ SORUNLARIMIZI KONUŞAMAZ HALE GETİRDİ”

ATALAY, konuşmasında 15 Temmuz hain darbe girişimine de yer verdi. FETÖ’nün darbe girişiminden dolayı o tarihten itibaren işçilerin sorunlarını konuşamaz hale geldiklerini ifade eden ATALAY, 6 aydır sorunları ülke gündemine getiremediklerine dikkat çekti. Vergi indirim konusunda da açıklama yapan ATALAY, şu ifadelerle yer verdi; “Maliye bakanlığı otomobilde, beyaz eşyada vergi indirimine gittiğini açıkladı. Düzenli vergisini ödeyen işverenlerden de yüzde 5 vergi indirim yapacaklar. Ama daha önemli bir tablo var ülkede. Kamuda ya da özel sektörde ortalama 2 bin 500 liraya çalışan işçiler var. Yılsonunda bu para 2 bin 100 liraya kadar düşüyor. Yani bu ülkede vergisini en düzenli şekilde ödeyen kesim biziz. Onun için hükümet nasıl işverene indirim sağlıyorsa çalışanlara da bu yüzde 5’i uygulasin.”

TAŞERON İŞÇİ SORUNLARI MASADA

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, yaptığı açıklamada, yakın zamanda geçici ve taşeron işçilerin yaşadıkları sorunların masaya yatırılacağını ifade etti. ATALAY açıklamasında, geçici ve taşeron işçilerin yaşadığı sorunların çözülmesi için Maliye Bakanı Naci AĞBAL ile bir araya geleceklerine dikkat çekti.



ATALAY TES-İŞ SENDİKASI'NIN BAŞKANLAR KURULU'NA KATILDI

10 OCAK 2017 TARİHİNDE MUSTAFA ŞAHİN BAŞKANLIĞINDA
BİR ARAYA GELEN TES-İŞ BAŞKANLAR KURULU
TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI ERGÜN ATALAY'IN
KATILIMIYLA GERÇEKLEŞTİRİLDİ.

10 Ocak 2017 tarihinde Mustafa Şahin Başkanlığına bir araya gelen TES-İŞ Başkanlar Kurulu TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY'ın katılımıyla gerçekleştirildi.

TES-İŞ Başkanlar Kurulu toplantısına katılan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY bir açılış konuşması yaptı ve çalışma hayatının güncel sorunları hakkında TES-İŞ Şube Başkanlarını bilgilendirdi.

ATALAY, Türkiye'deki terör olaylarını kastederek öldürenlerin, tetiği çekenlerin değiştiğini ancak senaryonun ve bunların arkasındaki güç odaklarının hiçbir zaman değişmediğini ifade etti. Terörü lanetleyen, Şehitlerimize rahmet ve yakınlarına başsağlığı dileyen ATALAY, terör örgütlerinin kendilerine verilen modern silahlarla ülkemizde terör estirdiklerini be-

lirtti. 15 Temmuz gecesi yaşadıklarını anlatan ATALAY, o gece yaşananların bir darbe ve işgal girişimi olduğunu vurguladı ve TÜRK-İŞ'in daha başından itibaren bu hain girişimin karşısında olduğunu belirtti. TÜRK-İŞ'in her düşünceye saygılı olduğunu, milli olan ve ülkesini seven herkesle yoluna devam edeceğini ifade etti.

ATALAY, 15 Temmuzdan önce TÜRK-İŞ'in gündeminde taşeronlaşma, vergi ve çalışma hayatına ilişkin sorunların yer aldığını, sendikalar tarafından bu konuların tartışıldığını ifade etti.

15 Temmuzdan sonra ise gündemin ülke ve demokrasinin korunması şeklinde değiştiğini, sendikaların ancak 20 gün önce gerçek gündemine dönmeye başladığını belirtti.



ATALAY, tüm siyasi partilerin 2007 ve 2011 seçim beyannamelerinde anayasa değişikliğinden yana olduklarını ifade ettiklerini vurguladı.

ATALAY, anayasa değişikliği konusunun siyasi çekişmenin dışında tutulması, ülkenin geleceği ve çıkarlarının öncelik olması gerektiğini ifade etti. Yeni bir Anayasa'ya herkesin ihtiyaç duyduğunu, dolayısıyla tüm kesimlerin anayasa değişikliği çalışmalarına katkı sunması ve tereddüdü olan kesimlerin tereddütlerinin dikkate alınması gerektiğini belirtti. TÜRK-İŞ'in önceliğinin Türkiye ve güvenlik olduğunun altını çizdi.

ATALAY:

YENİ BİR ANAYASA'YA
HERKES İHTİYAÇ DUYUYOR,
DOLAYISIYLA TÜM KESİMLERİN
ANAYASA DEĞİŞİKLİĞİ
ÇALIŞMALARINA KATKI
SUNMASI VE TEREDDÜDÜ
OLAN KESİMLERİNDE
TEREDDÜTLERİNİN DİKKATE
ALINMASI GEREKTİĞİNİ
DÜŞÜNÜYORUM

ATALAY, kamu sözleşmelerinin yaklaştığını, 157 bin kişinin sözleşmesinin yapılacağını, vergi meselesinin gündeme getirileceğini ve görüşmelerde izlenecek strateji için kamu koordinasyon kurulunun oluşturulduğunu belirtti.

5 ay 29 gün çalışan geçici işçi ve taşeron meselesinin çözülmesi gerektiğini, işçilerin ocak ayında aldığını Aralık ayında da alması gerektiğini, vergi nedeniyle kayıpların olmaması gerektiğini vurguladı.

2017 Asgari ücret görüşmelerini anlatan ATALAY, TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulunun kararlaştırdığı 1600 TL'de ısrarcı olduklarını belirtti. Olacağından fazla bir rakam talep edilmemesine rağmen 1600 TL verilmediği için 1404 TL olarak Hükümet ve işveren tarafından 2017 yılı için belirlenen asgari ücrete TÜRK-İŞ'in imza atmadığını ve muhalefet şerhi koyduğunu vurguladı.

TÜRK-İŞ'in kıdem tazminatı konusunda yüzde 8.33, 30 günü kırmızı çizgi olarak esas aldığını, bir ay dahi çalışsa tüm işçilerin kıdem tazminatı alması gerektiğini belirtti.

Kıdem tazminatının işçinin ve TÜRK-İŞ'in son kalesi olduğunun altını çizdi.

Türkiye'de hala ekmek bulmakta zorluk çekenlerin, ayakkabısız okula giden çocukların bulunduğunu söyleyen ATALAY, TÜRK-İŞ'in temsil ettiği kesimlerin haklarını koruyabilmesi için daha demokratik ve özgür bir Türkiye'ye ihtiyaç olduğunu vurguladı. Irak'ta, Suriye'de ve belli bir coğrafyada ölen insanlar için dünyanın geri kalanının kılını kıpırdatmadığını söyleyen ATALAY, "ülkemizi ve bize bırakılan TÜRK-İŞ emanetini sonuna kadar koruyacağız" dedi.



TÜRK-İŞ DİYARBAKIR SUR'DA...

ERGÜN ATALAY

“TÜRKİYE BİRLİK VE BERABERLİK İÇİNDE BULUNDUĞU SÜRECE
GÜÇLÜ OLACAKTIR”

Genel Başkan Ergün ATALAY 5 Ocak 2017 tarihinde Çevre ve Şehircilik Bakanı Mehmet ÖZHASEKİ ile birlikte Diyarbakır'ın tarihi Sur kentinin yeniden inşası için düzenlenen temel atma törenine katıldı.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, düzenlenen programda bir konuşma gerçekleştirdi.

Genel Başkan ATALAY, Türkiye'nin birlik ve beraberlik içerisinde bulunduğu sürece güçlü olacağını söyledi.

Tarihte yaşanan oyunların tekrar ettiğine işaret eden ATALAY, “Dünya diyor ki; ‘Benden borç alıp, emir almaya devam edeceksin. IMF’den borç almazsan uykunu kaçırırım, tankları, topları, yolları ve köprüleri yaparsanız huzurunuzu bozarsınız.’ Bu ülkede mazlumlar ve mağdurlar bedel ödemeye devam ediyor.

İnadına hep beraber olmak zorundayız. Hiçbirimizin anne ve babamızı seçme şansı yok. Onun için bu ülkenin kıymetini bilmek zorundayız.” ifadelerini kullandı.

ATALAY, önceliklerinin Türkiye ile ülkenin birliği ve bütünlüğü olduğunu vurgulayarak, “Türkiye yoksa ne işçi var ne de işveren var. Onun için inadına ülkeyi kucaklamak durumundayız.” şeklinde konuştu.

Törenin ardından TÜRK-İŞ Diyarbakır temsilciliğini ziyaret eden ATALAY, TÜRK-İŞ’e bağlı üye sendikalarının şube başkanları ile burada bir araya gelerek bir toplantı gerçekleştirdi.

Toplantıda bölgenin sorunları, çalışma hayatı ve yaşanan gelişmeler hakkında karşılıklı fikir alışverişinde bulunuldu.



TÜRK-İŞ'TEN HOLLANDA İLE YAŞANAN DİPLOMATİK KRİZ AÇIKLAMASI

Bu yaşananlar, bize demokrasi ve insan hakları dersi vermeye kalkanların gerçek yüzlerini ve gerçek niyetlerini göstermesi bakımından da değerlendirilecek ve unutulmayacaktır.

Müttefik olarak bildiğimiz bir çok batı ülkesinin Türkiye Cumhuriyeti Devleti aleyhine faaliyet gösteren terör örgütlerinin faaliyetlerine destek olduğu ve onlara kol kanat gerdiği apaçık ortada iken, bu kez demokrasi ve insan hakları gibi söylemleri dilinden düşürmeyen batılı bir ülke olan Hollanda'nın uluslararası diplomaside eşi benzeri pek görülmemeyen uygulaması, uluslararası toplum için utanç kaynağı olarak hafızalara kazınmıştır.

Bakanların diplomatik dokunulmazlıkları uluslararası hukuk güvencesi altında iken, Dışişleri Bakanımız Sayın Mevlüt ÇAVUŞOĞLU'nun uçağının iniş izninin iptal edilmesini, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanımız Sayın Fatma Betül SAYAN KAYA'nın Konsolosluğumuza girişinin cebir yoluyla engellenmesini ve hem Sayın Bakanımıza ve hem de Hollanda'da yaşayan vatandaşlarımıza yapılan insanlık dışı muameleyi şiddetle kınıyoruz.

Bu uluslararası hukuka aykırı ve anti demokratik davranışlar, bize demokrasi ve insan hakları dersi vermeye kalkanların gerçek yüzlerini ve gerçek niyetlerini göstermesi bakımından da değerlendirilecek ve unutulmayacaktır.



28 ŞUBAT POST-MODERN DARBE AÇIKLAMASI

Devletimize ve milletimize ağır bedeller ödeten darbe ve muhtıralarla dolu Cumhuriyet tarihimizde, post-modern darbe olarak tanımlanan 28 Şubat 1997 tarihli darbenin üzerinden yirmi yıl geçti.

Bir daha yaşanmamasını temenni ettiğimiz bu darbeden sonra, 15 Temmuz 2016 tarihinde, millet olarak kanlı bir darbe/işgal girişimine maruz kaldık.

Milli iradeyi hedef alan darbelerin ve girişimlerinin yaşattığı acılar her zaman tazeliğini korumaktadır; unutmadık; unutmayacağız ve unutturmayacağız.

TÜRK-İŞ Camiası olarak şartlar ne olursa olsun milli iradenin yanında olacağız. Bu kararlığımız, milletimize olan güvenimizin ve demokrasiye olan bağlılığımızın bir gereğidir.

Şanlı Bayrağımızın, bu topraklarda demokrasi ile ve şerefle dalgalanmaya devam edeceğine olan inancımız tamdır.



*TÜRK-İŞ Genel Başkanı
Ergün ATALAY
27 Şubat 2017 Pazartesi günü
ITUC Genel Sekreteri
Sharan BURROW ve
ETUC Genel Sekreteri
Luca VISENTINI'yi
ziyaret etti.*

ATALAY, ITUC GENEL SEKRETERİ SHARAN BURROW VE ETUC GENEL SEKRETERİ LUCA VISENTINI'Yİ ZİYARET ETTİ

ATALAY, Brüksel temasları çerçevesinde Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Genel Sekreteri Sharan Burrow ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Genel Sekreteri Luca Visentini ile görüşmesinin ardından açıklama yaptı.

Türkiye’de çalışma hayatını ilgilendiren konuları ve FETÖ darbe girişimini anlatmak üzere Brüksel’de uzun görüşmeler yaptığını dile getiren ATALAY, “Bu görüşmelerde 15 Temmuz’dan sonra işçi hareketinin yaşadıklarını anlattık. İngilizce ve Türkçe görsel ağırlıklı hazırladığımız 15 Temmuz Demokrasinin Zaferi ‘Emek’ adlı kitabımızı takdim ettik.” diye konuştu.

“Bedeli işçi, işsiz, dar ve sabit gelirli kesimler ödüyor”

ATALAY, gündeminde ilk sırada işçilerin yaşadığı sıkıntılar olduğuna dikkati çekerek, “15 Temmuz’un, terörün ve darbe girişiminin olduğu yerde bedeli işçi ödüyor, işsiz ödüyor, dar ve sabit gelirli kesimler ödüyor. İşçilerin sıkıntıları var. Türkiye’de iş kazaları oluyor. Her gün 3-4 şehidin olduğu bir ülkede 2-3 tane iş kazasını kimse konuşmuyor.” değerlendirmesinde bulundu.

Yaptığı görüşmelerde Türkiye’de yaşananları detaylı olarak anlattığını belirten ATALAY, “Burada (Avrupa) Türkiye’de masumlar tutuklanıyor gibi bir algı var. Durumun böyle olmadığını anlattım.” dedi.

Temsilciler Türkiye’ye davet edildi

ATALAY, konfederasyon temsilcilerine olanları yerinde anlatmak ve yetkililerle görüşmek üzere Türkiye’ye davet ettiğini, ziyaretin nisan ayı sonuna doğru gerçekleşeceğini ifade etti.

Avrupa’da Türkiye’de yaşananlar hakkında çok yanlış bir algı olduğunu vurgulayan ATALAY, “Türkiye’de yaşananlar başka, anlatılanlar başka. Bunları anlamak için orada yaşamak lazım. Yerinde gelip görmek lazım.” diye konuştu.

“DEAŞ ile en büyük mücadeleyi yapan Türkiye”

ATALAY, görüşmelerinde Türkiye’de yaşanan terör saldırılarını da anlattığını belirterek, “Benim ülkemde bir ayda 200 kişi öldü. Terör saldırısı oldu. DEAŞ’ı anlattık. DEAŞ ile en büyük mücadeleyi yapan Türkiye’nin 70’in üzerinde şehidi var.” ifadesini kullandı.

Öncelikli konularının işçi, işsiz, kadınlar ve yaşlıların sıkıntılarını çözmek olduğunu vurgulayan ATALAY, ekim ayında İstanbul’da Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) Avrupa Bölge Konferansı’nın önemli bir toplantısının yapılacağını ifade etti.

Türkiye’deki bazı kesimlerin bu toplantının Türkiye’de yapılmasına karşı olduğunu söyleyen ATALAY, “Bu, o zaman teröre destek çıkmak, terör örgütlerine destek çıkmaktır. Belçika ne kadar güvenliyse Almanya ne kadar güvenliyse Türkiye bir o kadar güvenli bir ülkedir.” diye konuştu.

ATALAY, Türkiye ile ilgili yorum yaparken tarafların tamamının dinlenmesi gerektiğini belirterek, “Gelin orada (Türkiye’de) görün, orada bir iki gün yaşayın. Muhataplarınızla konuşun dedik. 15 Temmuz’un bedelini biz ödüyoruz. Dar ve sabit gelirli, çalışanlar ödüyor. Güvenlik güçleri canlarıyla ödüyor.” ifadesini kullandı.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı ATALAY’ın görüştüğü ITUC, 181 milyon üyesiyle dünyanın en büyük işçi sendikaları konfederasyonu durumunda bulunuyor. ETUC’da Avrupa ülkelerinden 45 milyon üyeyi temsil ediyor.



ARNAVUTLUK BAĞIMSIZ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU'NDAN TÜRK-İŞ'E ZİYARET

Arnavutluk Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Başkanı Gezim KALAJA, 14 Şubat 2017 Salı günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'ni ziyaret ederek Genel Mali Sekreter Ramazan AĞAR ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALAMDAR ile görüştü.

KALAJA, iki Konfederasyon arasındaki ilişkilerin daha da güçlendirilmesini arzu ettiklerini ifade ederek gelecekte ortak sendikal faaliyetlerde birlikte yer almak istediklerini belirtti. Kalaja konuşmasında Arnavutluk Bağımsız Sendikaları Konfederasyonu BSPH'nın, Arnavutluk'un en büyük konfederasyonu olduğunu belirterek, Arnavutluk tarihindeki önemi-ne dikkat çekti.

Arnavutluk Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun TÜRK-İŞ'e yaptığı ziyaretten memnuniyet duyduğunu söyleyen ALEMDAR, iki örgüt arasında ikili ilişkilerin güçlenmesine ve geliştirilmesine TÜRK-İŞ olarak katkı sağlayacaklarını ifade etti.

Genel Mali Sekreter Ramazan AĞAR'da konuşmasında Arnavutluk ve Balkan ülkeleri ile tarihten gelen bir geçmişlerini olduğunu belirterek, "Balkan ülkelerine yakın bir milletiz. Geçmiş zamandaki ilişkileri canlandırmak isteriz. Arnavutluğa davet olursa icabet ederiz. Konfederasyonumuz, uluslararası alanda itibarı olan, sadece işçiyi değil aynı zamanda ülkemizin çıkarlarını savunan bir teşkilattır.

Ülkemizdeki diğer konfederasyonlarla HAK-İŞ, Memur-Sen ve DİSK ile ilişki halindeyiz. Ayrıca Konfederasyonunuzun bizleri ziyaret etme nezaketinde bulunduğu için de memnuniyetimi belirtmek istiyorum" diyerek sözlerini tamamladı.

BWI'DAN TÜRK-İŞ'E ZİYARET



İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyoneli(BWI) Başkanı Per Olof Jöö ve beraberindeki heyet, 10 Nisan 2016 Pazartesi günü TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY'ı makamında ziyaret etti.

Ziyarette BWI ve yaptığı çalışmalar hakkında bilgi alan ATALAY, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun yaptığı çalışmalar hakkında bilgi verdi. Ayrıca ATALAY, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun 15 Temmuz işgal girişimine karşı Türkiye'de yaşanan olayları 'Emek Cephesi' gözünden dünya kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla hazırladığı İngilizce - Türkçe kitabı BWI Başkanı Per Olof Jöö'ye takdim etti.

Ziyarette; BWI Eğitim Sekreteri Yardımcısı Jasmin Redzebovic, BWI Küresel Proje Koordinatörü Fabio-la Mieres, Ukrayna İnşaat Ve Ağaç İşçileri Sendikası Başkanı Vusyl Andreyev ve üye sendikalarımızdan AĞAÇ-İŞ Genel Başkanı Mürsel TAŞÇI'da eşlik etti



ITUC Genel Sekreter Vekili
Jaap WIENEN ile
ETUC Genel Sekreter
Danışmanı Patrick ITSCHERT,
14 Şubat 2017 Salı günü
TÜRK-İŞ Genel Merkezini
ziyaret etti.

ITUC Genel Sekreter Vekili Jaap WIENEN ile ETUC Genel Sekreter Danışmanı Patrick ITSCHERT, Ekim ayında İstanbul'da yapılması planlanan 10. ILO Avrupa Bölgesel Toplantısı ve Türkiye'deki mevcut gelişmeler ile ilgili görüş alışverişinde bulunmak amacıyla TÜRK-İŞ'i ziyaret ederek Genel Mali Sekreter Ramazan AĞAR ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR ile görüştüler.

Türkiye 10. Avrupa Bölgesel Toplantısına ev sahipliği yapmak için başvuruda bulunmuştu. 2016 Mart tarihinde ILO Yönetim Kurulu bu başvuruyu uygun görerek onayladı. Geçen sene Haziran ayında Cenevre'de gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Müsteşarı ile ILO Orta Asya ve Avrupa Bölgesel Direktörü arasında 10. Avrupa Bölgesel Toplantısının 2-5 Ekim tarihlerinde

İstanbul'da gerçekleştirilmesine dair bir "Mutabakat Zaptı" imzalanmıştı. Bölgesel Konferanslar her 4 yılda bir gerçekleştirilmektedir. Söz konusu toplantılar Uluslararası Çalışma Konferanslarında olduğu gibi üçlü yapı çerçevesinde yürütülür. Ekim ayında İstanbul'da yapılması planlanan toplantıya Avrupa Bölgesinden toplam 51 ülkenin hükümetleri, işverenleri ve işçi temsilcileri katılacaktır.

Bölgesel Toplantıların amacı ilgili bölgedeki ekonomik ve sosyal gelişmeler üzerine bilgi alışverişinde bulunmak ve ILO'nun bölgesel önceliklerini tespit etmektir.

İstanbul'da gerçekleştirilecek Bölgesel Konferansın ana konusu "değişimin dinamikleri ve bu dinamiklerin bölgedeki çalışma hayatı üzerinde yaratacağı sonuçlar ve fırsatlar" olarak belirlenmiştir.

14. ITUC-AP GENEL KONSEY TOPLANTISI 15-16 ARALIK 2016 TARİHLERİNDE KATMANDU'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu Asya-Pasifik Bölgesel Örgütü 14. Genel Konseyi 15-16 Aralık 2016'da Nepal'in başkenti Katmandu'da gerçekleştirildi. Genel Konsey Toplantısına Konfederasyonumuzu temsilen Genel Mali Sekreter Ramazan AĞAR katıldı.

15 Temmuz tarihinde FETÖ terör örgütü tarafından Türkiye'de yapılmaya kalkışılan darbe/işgal girişimi hakkında Genel Konsey üyelerine hitaben bir konuşma yapan AĞAR, Milli İradeye karşı yapılan bu anti-demokratik girişimin, Türk Halkının demokrasiye olan inancı sayesinde bertaraf edildiğini belirtti. AĞAR ayrıca Halep'teki insanlık dışı gelişmelere değinerek tüm ülkeleri teröre ve savaşa karşı ortak tavır almaya davet etti. AĞAR, konuşmasının devamında, taşeron çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği, kıdem tazminatı, asgari ücret ve örgütlenme başlıkları çerçevesinde Türkiye'deki gelişmeler hakkında katılımcıları bilgilendirdi.





“SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE DARBE”

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, Konfederasyonumuz üyesi
TÜMTİS Sendikası Ankara Şubesi yönetici ve üyesinin
Özel Yetkili Ankara 11. Ağır Ceza Mahkemesi'nde görülen davada
hapis cezalarına çarptırılması ve kararın Yargıtay 16. Ceza Dairesi tarafından
onanmasıyla ilgili olarak, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına şu açıklamayı yapmıştır:

“Konfederasyonumuzun kurucu üyesi TÜMTİS Sendikası'nın 14 Ankara Şube Yöneticisi ve Üyesi hakkında, Özel Yetkili Ankara 11. Ağır Ceza Mahkemesi'nde görülen davada hapis cezası verilmiş, karar Yargıtay 16. Ceza Dairesi tarafından da onanmıştır.

Öncelikle vurgulanması gereken temel husus, sendikal örgütlenme özgürlüğünün demokrasinin temel değerleri arasında olmasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, uluslararası insan hakları belgelerinde düzenlenmiş bir haktır. İşçiler, kendi çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sendikalara üye olmak da dahil, örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir. TÜMTİS Sendikası şube yöneticilerinin dava konusu edilen faaliyetleri, işçilerin hak ve çıkarlarını geliştirmek kapsamındadır.

Demokratik bir toplumda olmaması gereken bir şekilde, sendikal örgütlenmenin işverenin şikayetiyle dava konusu edilmesi ve şube yöneticilerinin hapis cezasına mahkum edilmesi kabul edilemez nitelik-

tedir. Sendikal örgütlenmeye darbedir. Anayasa güvencesinde olan sendikal faaliyet suç olarak değerlendirilemez. Aksi durumda, sendikal örgütlenme daha da zorlaşacaktır.

Vurgulanması gereken bir diğer önemli husus da; şube yöneticilerini mahkum eden Özel Yetkili Ankara 11. Ağır Ceza Mahkemesi hakimlerinin FETÖ/YDY örgütüne üye oldukları gerekçesiyle meslekten el çektilmiş olmasıdır. Bu yönüyle davanın “15 Temmuz” ile tarihimize ve toplumsal hafızamıza “ihanet gecesi” olarak yerleşen menfur darbe girişiminin sendikal alana bir yansıması olarak düşünülmesi mümkün olmaktadır.

Şimdi yapılması beklenen, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının yeniden yargılama talebinde bulunmasıdır.

TÜRK-İŞ, üye tüm sendikalarıyla TÜMTİS Sendikası'nın, yöneticilerinin ve üyelerinin yanındadır. Sendikamıza destek olabilmek amacıyla Konfederasyonumuz bünyesinde Dayanışma Hesabı da açılmıştır.”



“TÜRKİYE’DE VERGİ ADALETSİZLİĞİ VE ÜCRETLER” KONULU KONFERANS DÜZENLENDİ

ERGÜN ATALAY

Taşeron işçilerle ilgili önümüzdeki dönemde önemli gelişmeler olabilir

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, üye sendikamız Petrol-İş’in 7 Aralık 2016 tarihinde düzenlediği “Türkiye’de Vergi Adaletsizliği ve Ücretler” konulu konferansa katıldı.

Genel Başkan ATALAY, düzenlenen konferansta bir konuşma gerçekleştirdi.

ATALAY konuşmasında şu görüşlere yer verdi:

“Devlet İstatistik Enstitü (TÜİK) geçen seneki komisyonda, net asgari ücretin ağır işlerde 1600 lira olması gerektiğini söylemişti. Biz bu sene bu rakamı talep ettik. Sanki 10 bin lira demişiz gibi bir hava yaratılıyor. 1600 lira mükemmel bir rakam değil. Ekonominin halini anlıyoruz, işverenin halini anlıyoruz ama en çok işçinin halini anlıyoruz. Bu sebeple işveren temsilcilerini empati yapmaya davet ediyorum, 1 ay bu parayı size verelim, geçinebiliyor musunuz?” diyerek seslendi.

Kıdem Tazminatı tartışmalarına da değinen ATALAY, “Cumhurbaşkanı da, Başbakan da söz verdi. Dediler ki; taraflar anlaşmadan bununla ilgili olumsuz bir şey yapmayız. Biz de diyoruz ki, bununla ilgili bu ülkeyi yönetenler olumsuz bir şey yapmazlar, yapamazlar, yaptırmayız” dedi. Taşeron işçilerin durumuyla ilgili yeni yılda olumlu gelişmeler olabileceğini belirten ATALAY, taşeron sistemini “ucube” olarak niteledi. ATALAY, “Bununla ilgili önümüzdeki dönemde önemli gelişmeler olabilir. Çalışma Bakanının bize verdiği bilgi, 5 ay 29 günle, taşeronla ilgili bir hazırlık yapılıyor. 2017 başında bununla ilgili önemli bir gelişme olacağını umut ediyorum” dedi.

ATALAY’ın konuşmasının ardından, konferansta Oturum Başkanlığı görevini yürüten TÜRK-İŞ Danışmanı Enis BAĞDADIÖĞLU, ücretliler üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi ve vergi adaletinin sağlanması için TÜRK-İŞ olarak yaptıkları çalışmalar ile ilgili bilgiler verdi.



SOSYAL GÜVENLİK YÜKSEK DANIŞMA KURULU TOPLANDI

*15 Mart 2017 günü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı başkanlığında
“2017 Yılı Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu” toplantısı yapıldı.*

Toplantıya TÜRK-İŞ’i temsilen katılan Genel Mali Sekreter Ramazan AĞAR yaptığı konuşmada, bu yılın gündemi “kayıt dışı istihdam” konusunun ülke ve çalışma hayatı açısından önemli olduğunu vurguladı. Bütün politika belgelerinde kayıt dışı istihdamı azaltmak için tedbirlere yer verildiğini ifade eden AĞAR, denetimlerin artırılması ve kayıtlı istihdamın teşviki konusundaki uygulamaların sonuçlarına değindi.

Danışma Kurulunda Konfederasyonumuz görüşleri özetle şöyle ifade edildi:

“Günümüzde de kayıtlı istihdamı özendirmek için işverene çeşitli teşvikler uygulanmaktadır. ‘Çalışma Hayatında Milli Seferberlik’ projesiyle de kayıtlı is-

tihdamı artırmak için önemli adımlar atıldığı görülmektedir. Bu proje ile yeni işe alınacak işçinin bütün vergi ve prim yükünü devlet üstlenmektedir. Böylece işgücü maliyetinin yüzde 36 oranında azaltılarak istihdam artışı sağlanması düşünülmektedir.

Ancak kabul etmek gerekir ki, genç nüfusa sahip ülkemizde istihdam meselesi, sadece teşviklerle desteklenerek çözülebilecek bir konu değildir. Kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni işsizliktir.

İşsizliği uzun süreli hale getiren ise eğitimsizliktir. Taşeron üretim sisteminin varlığı kayıt dışı sorununu daha derin bir hale getirmektedir. Ülkemizde kayıt dışı istihdam yüzde 33 düzeyindedir. Bir başka ifade ile 9 milyon kişi kayıt dışı çalışmaktadır.



Kayıt dışı istihdam nedeniyle; devletin gelirlerini azaltmakta, işçi ve ailesinin sosyal güvenlik haklarını elinden almakta, yasalara uyan işveren haksız rekabetle karşı karşıya kalmaktadır. Kayıt dışı istihdam, emeklinin maaşını düşürmekte, vatandaşın sağlık hizmet kalitesini bozmaktadır. Kayıt dışı istihdam nedeniyle azalan vergi gelirleri halka yeni vergiler olarak yansımakta, ödenmeyen ya da eksik ödenen SGK primleri vergi ile birlikte işçi ve işverene yeni yükler getirmektedir. Bu bakımdan, kayıt dışı istihdamın sonuçları bütün toplumu yakından ilgilendirmektedir.

Ülke ekonomisini ve çalışma hayatını olumsuz etkileyen ve tahribata yol açan bu sorunu gidermek hepimizin görevidir. İşsizlik, kayıt dışı istihdamı artıran bir özelliğe sahiptir. İnsanlar yaşamak için çalışmak ve gelir elde etmek zorundadır. Bu nedenle kayıt dışı istihdama kalıcı çözüm bulmanın ilk şartı işsizlik oranını düşürmektir. İşsizliği azaltmanın ilk şartı da yeni istihdam alanlarının açılmasıdır. Ancak yeni istihdam alanları insan onuruna yaraşır işler olmalıdır. Uzun dönem işsizlik, insanları kötü çalışma koşullarına rağmen kayıt dışı istihdama mecbur bırakmaktadır. Büyük işletmelerin çoğu son yıllarda işlerin önemli bir bölümünü kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu taşeronlara yaptırır hale gelmiştir.

İşletmelerin rekabet edebilmesi için ucuz işçiliğe yani taşeron sistemine geçildiği belirtilmektedir. Taşeron çalıştırma aslında pahalı bir tercihtir. He-

pimizin bildiği gibi kayıt dışı istihdam ile artan rekabet gücü kısa vadeli olacaktır. Üretimde yüksek katma değer yaratacak ileri teknoloji kullanılmalıdır. Dünyada 4. Sanayi Devriminin konuşulduğu bu dönemde, rekabet gücünü emek maliyetini kıskartmak mümkün değildir. Kayıt dışı istihdama, kurlsız ve güvencesiz çalışma biçimlerine değil, AR-GE yatırımlarına, sendikali işyerlerine, eğitimli işgücüne ihtiyacımız bulunmaktadır.

Kayıt dışı istihdam ile mücadele konusunda dikkat edilmesi ve önlem alınması gereken bir diğer husus Suriyeli mültecilerin durumudur. Ülkemizde son verilere göre; 3 milyona kişiye ulaşan Suriyeli geçici koruma kapsamında bulunmaktadır. Suriyelilerin büyük bir bölümü genç ve vasıfsızdır, asgari ücretin altında kayıt dışı çalışmayı kabul etmektedir. Bu nedenle ülkemizin ekonomik ve toplumsal durumunu yakından ilgilendiren Suriyeli mültecilerin gelecekteki durumu ile ilgili uzun vadeli politikaların belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Uygulamada yaşanan bu sorunlar etkin bir denetim sistemi ile çözülebilir. Ancak ülkemizdeki toplam işyeri sayısı düşünüldüğünde denetim için yeterli personelin Kurum bünyesinde istihdam edilmediği de görülmektedir. Gelişmiş ülke örneklerinde olduğu gibi Sosyal Güvenlik Kurumunun hizmet kalitesinin ve veriminin artırılması için eksik olan personelin bir an önce istihdam edilmesi gerekmektedir.”



Genel Başkan Ergün ATALAY, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı Ahmet ARSLAN ile yeni yıla Karayolları işçileriyle birlikte girdi



Genel Başkan Ergün ATALAY Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı Ahmet ARSLAN ile yeni yıla Bolu Dağı'nda karla mücadele çalışması yapan Karayolları işçileriyle birlikte girdi. Genel Başkan ATALAY ve Bakan Ahmet ARSLAN yılbaşı gecesi TEM'in Bolu Dağı Tüneli Mevkii'nde Karayolları 4'üncü Bölge Müdürlüğüne ait Bolu Dağı Bakım ve İşletme Şefliği'ni ziyaret etti.

Bakan ARSLAN'a Genel Başkan Ergün ATALAY, Bolu Valisi Aydın Baruş ve Karayolları Genel Müdürü İsmail Kartal da eşlik etti. Bakan ARSLAN ve Genel Başkan ATALAY, Bolu Dağı Tüneli Komuta Kontrol Merkezi'nde tünel işletme şefi Murteza Beşiroğlu'ndan çalışmalar hakkında bilgi aldı. Daha sonra görevli olan askerlerle sohbet eden ARSLAN, işçilere ve gazetecilere de baklava dağıttı.

Genel Başkan Ergün ATALAY, Bakan Ahmet ARSLAN'a TÜRK-İŞ'in hazırladığı **15 Temmuz Demokrasi'nin Zaferi, 'EMEK'** isimli kitabı hediye etti.



ATALAY'DAN HİDROMEK FABRİKASINDAKİ İŞÇİLERE ZİYARET

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 2 Şubat 2017 Perşembe günü Ankara Sincan 1. Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan HİDROMEK fabrikasındaki işçileri ziyaret etti.

Genel Başkan ATALAY, ziyarette işçilerin çalışma koşullarını gözlemleyerek sorunlarını dinledi.

Ayrıca ATALAY, 1. Organize Sanayi Bölgesinde eğitim veren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Erkunt Mesleki Eğitim Merkezi'ne de bir ziyarette bulunarak çalışmalar hakkında bilgi aldı.



GENEL BAŞKAN TÜRK-İŞ MALATYA İL TEMSİLCİLİĞİNİ ZİYARET ETTİ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 31 Ocak 2017 Salı günü TÜRK-İŞ Malatya İl Temsilciliğini ziyaret etti. Bir takım temaslarda bulunmak üzere Malatya'da bulunan Genel Başkan Ergün ATALAY, TÜRK-İŞ Malatya İl Temsilciliği'ni ziyaret ederek burada bir toplantı gerçekleştirdi.

Toplantı da çalışma hayatı ve ülkemizde yaşanan gelişmeler hakkında Şube Başkanları'na bilgi veren ATALAY, Malatya'da ki genel durum hakkında bilgi alarak karşılıklı istişarelerde bulunuldu.

Ziyarete TÜRK-İŞ Malatya İl Temsilciliği'nin yanı sıra, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların Şube Başkanları katıldı.



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI'NA ZİYARET

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 13 Ocak 2017 tarihinde Tez-Koop-İş Sendikası'nı ziyaret etti.

Ziyarette Tez-Koop-İş Sendikası Yöneticileri ile bir araya gelen ATALAY, çalışma hayatı ve ülkede yaşanan gelişmeler hakkında karşılıklı fikir alışverişinde bulundu.

Ergün ATALAY gerçekleştirmiş olduğu ziyarette, kalp krizi sonucu hayatını kaybeden Tez-Koop-İş Genel Başkanı merhum Osman GÜRSU için tekrar taziyelerini ilettili.



GENEL BAŞKAN ATALAY'DAN TCDD GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE ZİYARET

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY ve Demiryol-İş Sendikası Yönetimi, 5 Ocak 2017 tarihinde TCDD Taşımacılık A.Ş. Genel Müdürü Veysi KURT'u makamında ziyaret etti.

TCDD Taşımacılık A.Ş. Genel Müdürü Veysi KURT' un yeni görevi nedeniyle tebrik ederek sözlerine başlayan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, kendisinin demiryolu kökenli olduğunu, demiryollarının mutlaka geliştirilmesinin ve büyütülmesinin gerektiğini söyledi.

Fabrikaların, atölyelerin daha da güçlenmesinin, daha çok istihdam sağlamasının önemini vurguladı. Demiryollarımızın bugün geldiği noktanın hiçte az olmadığını söyleyen ATALAY, işçi temsilcileri olarak demiryollarımızın daha ileriye taşınması için her türlü desteği vereceklerini özellikle vurguladı.



TANK-PALET FABRİKASI İŞÇİLERİNE ZİYARET

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 17 Aralık 2016 tarihinde Sakarya Tank-Palet Fabrikasında çalışan Türk Harb-İş Sendikasına bağlı bazı işçilerin emekliye ayrılması dolayısıyla düzenlenen programa katıldı. Programda bir konuşma yapan ATALAY şu görüşleri dile getirdi:

Her gün ülkenin değişik yerlerinde kalleşlerin görevlerini yapmaya devam ettiğini dile getiren ATALAY, İstanbul ve Kayseri'de kalleş ve haince gerçekleştirilen terör saldırılarına işaret etti.

ATALAY, "IMF'ye borcu öderseniz, obüs, Altay tankını, insansız hava araçlarını yaparsanız bu sıkıntıları başımıza getirmeye devam ederler. Dünya 'İpin bende olacak emir vereceğim, dediklerimi yapacaksınız, çikolata, sakız fabrikası yapacaksınız, tank senin neyine' diyor. Hatırlarsanız Almanya verdiği tankları kullandırmıyordu teröre karşı. Uçak veriyorlardı ama pervanesini vermiyorlardı. Dünyadaki ülkeler merhametsizliğini göstermeye devam ediyor" dedi.

"Türkiye olmazsa Halep'teki çocuklar, bebekler nereye gidecek" diyerek sözlerini tamamladı.



ATALAY TEKSİF SENDİKASI'NIN BAŞKANLAR KURULUNDA

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 13 Aralık 2016 tarihinde, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde gerçekleşen Teksif Sendikası 21. Devre 5. Dönem Başkanlar Kuruluna katıldı.

2017 Asgari Ücret Tespit Komisyonundaki çalışmaları TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Nazmi IRGAT tarafından sürdürüldüğünü belirten ATALAY, kur artışları yüzünden asgari ücretlinin alım gücünün düştüğüne dikkat çekerek TÜRK-İŞ olarak komisyona teklif edilen 1600 TL net ücretin gerçek yaşam maliyet verilerine dayanarak belirlendiğini ifade etti.

Genel Başkan ATALAY, Teksif Sendikası'nın 21. Devre 5. Dönem Başkanlar Kurulu'nun ülkemiz için hayırlı olmasını temenni ederek sözlerini bitirdi.



AB KİK ÜYELERİNDEN TİSK'E ZİYARET

TÜRK-İŞ, TİSK, TESK, TZOB, HAK-İŞ, MEMUR-SEN, Türkiye KAMU-SEN ve TOBB'un oluşturduğu Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi (KİK) Türkiye Kanadı, yeni göreve seçilen TİSK Başkanı Kudret Önen'i 12 Aralık 2016 tarihinde makamında ziyaret etti.

Türkiye - AB KİK'in üyeleri, Önen'e TİSK Başkanlığına seçilmesinden dolayı hayırlı olsun dileklerini ilettiler.

Görüşmede ülke gündemi ve yaşanan terör saldırılarından duyulan üzüntü paylaşıldı.



YAĞIZ EYÜBOĞLU'NA TAZİYE ZİYARETİ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 19 Ocak 2017 tarihinde, babasını kaybeden TİSK Eski Başkanı ve Koç Enerji Grubu Başkanı Yağız EYÜBOĞLU'nu makamında ziyaret ederek taziyelerini iletti.



AB-KİK HEYETİ 35. TOPLANTISI TOBB'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 5 Aralık 2016 Pazartesi günü Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin ev sahipliğinde düzenlenen Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi 35. Toplantısı'na katıldı.



GENEL BAŞKAN ATALAY, AB KİK ÜYELERİ İLE BİRLİKTE ŞEHİT CENAZESİNDE

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 12 Aralık 2016 tarihinde (KİK) Türkiye Kanadını oluşturan kuruluşların başkanları ile birlikte, İstanbul Beşiktaş'taki hain saldırıda şehit olan polis memuru Mehmet Zengin'in Ankara Ahmet Hamdi Akseki Cami'ndeki cenaze törenine katıldı.

ATALAY, şehit yakınlarına taziye dileklerini iletti.



ATALAY ŞİRVAN MADEN KÖYÜNDE

22 Kasım 2016 günü, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY ve Türkiye Maden İşçileri Sendikası Genel Başkanı Nurettin AKÇUL, Siirt'in Şirvan ilçesine bağlı Maden köyündeki bakır madeninde yaşanan kaza ile ilgili incelemelerde bulundu ve işçilerin yakınlarıyla görüştü. ATALAY, daha sonra AFAD, Ulusal Medikal Kurtarma (UMKE), Türk Kızılay'ı ve jandarmanın çalışmalarının koordine edildiği Kriz Yönetim Merkezi'nde yetkililerden bilgi aldı.



TÜRK-İŞ GENEL SEKRETERİ PEVRUL KAVLAK, BURSA'DA RENAULT İŞYERİNİ ZİYARET ETTİ

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK, Türk Metal Sendikası'nın örgütlü olduğu Renault iş yerinde çalışan emekçilerle tezgâhları başında bir araya gelerek, Oyak Renault iş yerinde seçim sürecini başlattığını duyurdu.

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK, 23 Ocak 2017 Pazartesi sabahı Bursa'daki Renault fabrikasını ziyaret etti. Genel Sekreter KAVLAK'ı, çok sayıda Türk Metal Sendikası üyesi Renault emekçisi, fabrikanın giriş kapısında coşkuyla karşıladı. Fabrikada ilk olarak Temsilci Odasına geçen Genel Sekreter KAVLAK, burada üyelerle sohbet etti ve gelen soruları cevaplandırdı. KAVLAK, daha sonra, Oyak Renault Genel Müdürü Tunç BAŞEĞMEZ ve Oyak Renault İK Direktörü Tolga GÖRGÜLÜ ile görüştü. Görüşmede, iş yerindeki son durum ele alındı.

Genel Sekreter KAVLAK, fabrikanın 08.00-16.00 vardiyasında Pres, Bakım, Kaporta, Boyahane, ILN Ambar bölümlerini; 16-24 vardiyasında Mekanik Şasi, Mekanik Vites Kutusu, K-Motor, K-Motor 2C, Montaj Torpido Hazırlama Bandı, Kaporta ve Gazlı bölümlerini; 24-08 vardiyasında ise Kaporta ve Mekanik Şasi bölümlerini gezdi, üyelerle sohbet etti, soruları yanıtladı.

Renault'ta büyük bir coşkuyla karşılanan KAVLAK, tam 24 saatini aralıksız farikada geçirdi. Yetiştirdiği bütün bölümleri gezen, ulaşabildiği tüm çalışanlarla birebir sohbet eden, saat üçten sonra da çay molarında Renault işçisinin tüm sorularına cevap veren KAVLAK, "Renault işçisi tercihini yapmış, Türk Metal demistir. Artık bir yeni bir dönem başladı" dedi.

KADINA YÖNELİK ŞİDDETE KARŞI ULUSLARARASI MÜCADELE GÜNÜ

Genel Başkan Ergün ATALAY, Türk Metal Sendikası ve Türkiye Barolar Birliğinin 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele ve Dayanışma günü nedeniyle düzenlediği panele katıldı.

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul KAVLAK açılış konuşmasını gerçekleştirdi. Kadına yapılan fiziksel şiddetin niteliğinden ötürü en çok gündeme geldiğini belirten KAVLAK, "Oysa bana göre fiziksel şiddet başlangıç değil sonuçtur. Asıl olan ayırım olmasıdır. Mesele ayrımcılıktır. Bu yüzden kadına karşı ayrımcılığı yenmeliyiz, ortadan kaldırmalıyız" dedi.

Genel Sekreter KAVLAK, "Kadına karşı ayrımcılığı yenmek ve ortadan kaldırmak için mücadeleden vazgeçmeyeceklerini belirterek, artık ilkokul kitaplarında dışarıda oynayan Ali'ye, evde annesine yardım eden Ayşe'ye bir son vermeliyiz. Ali de Ayşe de annelerine birlikte yardım etmeli, oynayacaklarsa dışarıda birlikte oynamalı. Kadın kahrkaha atmaz, kadın yapamaz, edemez, hamile kadın sokağa çıkmaz diyen akla, artık bir son vermeliyiz. Çünkü kadını hedef alan her türlü şiddeti doğuran, besleyen, yeniden ve yeniden üreten, bu akıldır. Onun için bu akla son vermeden kadın ve erkeğin biyolojik olarak farklı ama sosyal olarak mutlak anlamda eşit oldukları gerçeğini bütün akıllara naksetmeden huzura eremeyiz" diyerek sözlerini tamamladı.



rıda birlikte oynamalı. Kadın kahrkaha atmaz, kadın yapamaz, edemez, hamile kadın sokağa çıkmaz diyen akla, artık bir son vermeliyiz. Çünkü kadını hedef alan her türlü şiddeti doğuran, besleyen, yeniden ve yeniden üreten, bu akıldır. Onun için bu akla son vermeden kadın ve erkeğin biyolojik olarak farklı ama sosyal olarak mutlak anlamda eşit oldukları gerçeğini bütün akıllara naksetmeden huzura eremeyiz" diyerek sözlerini tamamladı.



KAMUDA ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLER KAMU İŞÇİSİ SIFATIYLA KADROYA ALINMALIDIR

“**T**ÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR, taşeron işçilerin kadro sorunları ve banka promosyonu haklarıyla ilgili bir açıklama yaptı. ALEMDAR açıklamasında şu görüşlere yer verdi:

“Ülkemizde taşeron çalıştırma önemli bir sorun haline gelmiştir. Son açıklanan resmi rakamlara göre, kamuda taşeron işçi sayısı 750 bine ulaşmıştır.

Taşeron işçiler, kısıtlı haklarıyla çalışma yaşamının en dezavantajlı çalışanları haline gelmiştir. Taşeron konusu ülkemiz için kanayan bir yaradır.

Hükümetimiz sorunun çözümü için bir adım atmıştır ancak bu adım bizce yeterli değildir. Hükümetin önerdiği ‘özel statülü memur’ modeli, yeni bir istihdam biçimi ortaya çıkaracağı gibi, taşeron işçilerin sendikal hak ve özgürlüklerini de ortadan kaldıracaktır.

TÜRK-İŞ, yıllardır taşeron işçilerin örgütlenmesi ve toplu sözleşme hakkına kavuşması için etkili bir biçimde mücadele etmiştir.

Bu sayede taşeron işçiler sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi bağtlama haklarına kavuşmuştur.

TÜRK-İŞ, kamuda çalışan taşeron işçilerin tamamının, kamu işçisi sıfatıyla istihdam edilmelerini ve işçi sendikalarına üye olarak özgür toplu pazarlık haklarından yararlanmaya devam etmelerini talep etmektedir.

Ayrıca, kamuda çalışan işçilerin tamamı, özel sektörde çalışan işçilerin de önemli bir bölümü, banka promosyonlarından yararlanmaktadır.

Talebimiz, kamuda çalışan 750 bin taşeron işçinin de bu haktan yararlandırılmalarıdır.

Böylece çalışanlar arasındaki ayrımcılık bir nebze olsun azalacak, eşitlik ilkesi gözetilecektir.”



GENEL TEŞKİLATLANDIRMA SEKRETERİ EYÜP ALEMDAR, BAKAN MÜEZZİNOĞLU İLE SAKARYA'DA BİR ARAYA GELDİ

30 Eylül 2016 tarihinde, TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR, bir dizi ziyaretler için Sakarya'da bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet MÜEZZİNOĞLU ile TÜVASAŞ'ta bir araya geldi.

İşçilerle bir süre sohbet ettikten sonra toplu fotoğraf çektiren MÜEZZİNOĞLU, ülke ve millet olarak arzu edilen hedeflere yürürken elde edilecek kazanımları beraber başaracaklarını söyledi.

Daha sonra heyet Sakarya'daki Toyota ve Tankpalet Fabrikalarını ziyaret ettiler.

Ziyarete, TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR'ın yanı sıra Sakarya Valisi Hüseyin Avni COŞ, Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanı Zeki TOÇOĞLU, Sakarya Milletvekili Şaban DİŞLİ, Sakarya TÜRK-İŞ İl Temsilcisi Cemal YAMAN, Güvenlik-İş Sendikası Genel Başkanı Ömer ÇAĞIRICI, TÜVASAŞ Fabrikası Yönetimi, işçi temsilcileri ve işçiler katıldı.

ALEMDAR, "SENDİKALAR GÖZÜYLE MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM" PANELİNE KATILDI

TÜRKİŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR 24-25 Ekim tarihlerinde Antalya'da yapılan II. EĞİTİM KONGRESİ çerçevesinde gerçekleştirilen "Sendikalar Gözüyle Mesleki ve Teknik Eğitim" konulu panelde konuşmacı olarak yer aldı.

ALEMDAR, konuşmasında ülkelerin rekabet güçlerini nitelikli iş gücünün belirlediğini, Türkiye'nin son yıllarda büyük bir gelişme gösterdiğini, eğitim politikalarının önemli değişime uğradığını ve eği-

tim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki ilişkilerin güçlendirildiğini ifade etti. Tüm bunlara rağmen ara eleman sorununun istenildiği ölçüde çözülmediğini belirten ALEMDAR, olumlu adımlar atılmış olsa da sıkıntıların devam ettiğini dile getirdi. Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarına yönelik olumsuz toplumsal algının değiştirilmesi gerektiğini vurgulayarak, başarılı ve zeki öğrencilerin de Mesleki Liselere yönlendirilmesinin son derece önemli olduğunu vurguladı.





NİSAN 2017 AÇLIK ve YOKSULLUK SINIRI

- YARI AÇ, YARI TOKUZ...
- DÖRT KİŞİLİK AİLENİN AÇLIK SINIRI 1.518 TL, YOKSULLUK SINIRI 4.945 TL.
- SEBZE-MEYVE FİYATLARI MUTFAK ENFLASYONUNU ETKİLEMEYE DEVAM ETTİ.
- BİR KİŞİNİN AYLIK GEÇİM MALİYETİ 1.899 TL.

TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) tarafından otuz yıldan bu yana her ay düzenli olarak yapılan “açlık ve yoksulluk sınırı” araştırması çalışanların içinde bulundukları geçim şartlarını ortaya koyan önemli bir gösterge olmaktadır.

Türkiye Anayasa Değişikliği Referandumu sürecinde gündemden düşen fiyat artışları, işsizlik, hayat pahalılığı gibi başta ücretliler olmak üzere dar ve sabit gelirli geniş kesimleri doğrudan ilgilendiren konulardaki gelişmeler yeniden belirginleşmeye başladı.

TÜRK-İŞ Araştırmasının 2017 Nisan ayı sonucuna göre;

- Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 1.518,00 TL,
- Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 4.944,63 TL oldu.
- Bekar bir çalışanın aylık yaşama maliyeti ise 1.899,03 TL olarak gerçekleşti.

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Nisan 2016	Aralık 2016	Mart 2017	Nisan 2017
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	391,93	399,91	415,27	425,38
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	319,17	328,19	340,34	349,84
15–19 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	411,91	424,40	438,70	450,68
4–6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	263,96	279,67	286,45	292,10
Açlık Sınırı	1.386,97	1.432,17	1.480,76	1.518,00
Yoksulluk Sınırı	4.517,83	4.665,04	4.823,31	4.944,63

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle, toplamda farklı olabilmektedir.

Kuşkusuz hesaplanan bu yoksulluk sınırı ücret düzeyi değildir. Dört kişilik bir ailenin insan onuruna yaraşır bir hayat sürdürmesi için haneye girmesi gereken toplam gelir tutarıdır.

Ancak milyonlarca işçinin ailesi ile birlikte geçinmek durumunda kaldığı ve çoğunluğunun tek gelir kaynağı olan asgari ücret halen aylık net 1.404 TL/Ay'dır. Bu ücret düzeyi, bekar bir işçinin yapması gereken harcamayı karşılamaktan uzaktır. Dört kişilik bir ailenin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi bir yana mutfak harcamasına bile yetmemektedir.

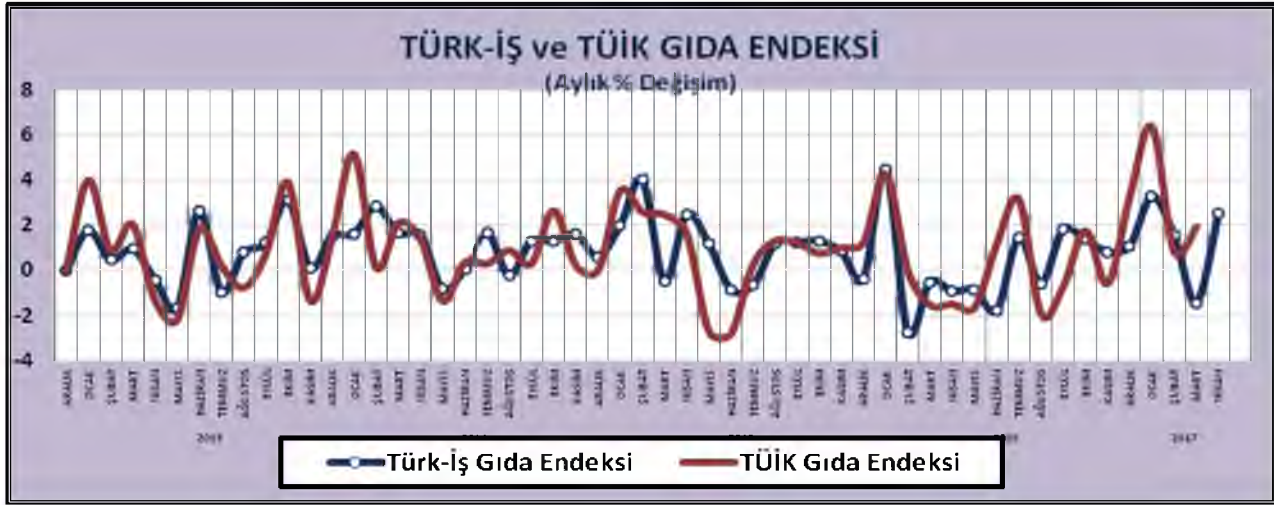
TÜRK-İŞ'in verileri temel alındığında “mutfak enflasyonu”ndaki değişim Nisan 2017 ayında şöyle gerçekleşti:

- Ankara'da yaşayan dört kişilik bir ailenin “gıda için” yapması gereken asgari harcama tutarı **bir önceki aya göre** yüzde 2,51 oranında artış gösterdi.
- Yılın ilk dört ayı itibarıyla fiyatlardaki artış yüzde 5,99 oranında gerçekleşti.
- Gıda enflasyonunda son on iki ay itibarıyla artış oranı yüzde 9,45 oldu.
- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 3,38 olarak hesaplandı.

Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Nisan 2014	Nisan 2015	Nisan 2016	Nisan 2017
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	1,58	2,49	-0,94	2,51
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	7,91	8,21	0,12	5,99
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	15,29	14,25	4,01	9,45
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	10,72	14,66	12,22	3,38

TÜRK-İŞ uzmanları tarafından market ve pazar yerleri dolaşarak piyasadan fiyatlar derlenmekte ve Gıda Endeksi oluşturulmaktadır. TÜRK-İŞ'in çalışması her ayın son haftası açıklanmaktadır. Devletin resmi kurumu TÜİK tarafından yapılan Tüketici Fiyatları Endeksi kapsamındaki gıda fiyatlarındaki değişim ise takip eden ayın ilk haftasında açıklanmaktadır. Aşağıdaki grafikte TÜRK-İŞ ve TÜİK Gıda Endekslerindeki aylık değişim yer almaktadır. Her iki endeks benzer eğilim göstermektedir.



Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan ürünlerin fiyatları Nisan 2017 itibariyle şu şekilde değişim gösterdi:

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; süt ve yoğurt fiyatı geçen aya göre değişmezken, peynirde artış tespit edildi.
- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat ürünlerinin bulunduğu grupta; kıyma ve kuşbaşı et fiyatı bu ay artış gösterdi. Sakatat ürünleri (dana ciğer, yürek, böbrek) ile tavuk fiyatı ise değişmedi. Balık fiyatı, aysonu itibariyle sona erecek mevsimin de etkisiyle biraz artış gösterdi. Yumurtanın tanesi bu ay 5 kuruş daha ucuzladı.

Enflasyon üzerinde etkisi tartışma konusu edilen ve ithalatla fiyatı kontrol edilmeye çalışılan kuru fasulye dahil olmak üzere bakliyat ürünleri (kuru fasulye, kırmızı-yeşil mercimek, nohut, barbunya vb.) fiyatları, nohuttaki artış dışında ortalamada aynı kaldı.

- Yaş sebze-meyve fiyatlarındaki hareketlilik ücretli çalışanların mutfak harcamasını doğrudan ilgilendirmektedir. Geçtiğimiz ay 4,15 TL olarak hesaplanan ortalama sebze-meyve fiyatı bu ay 4,17 TL oldu. Geçtiğimiz ay ortalama 4,37 TL olan sebze fiyatı 4,08 TL'ye gerilerken, meyve fiyatı geçen ay ortalama 3,57 TL olarak hesaplanırken bu ay 4,50 TL oldu.

Hesaplama yapılırken -her zaman olduğu gibi- pazardaki yaygın ve mevsim ürünleri esas alındı, ürünlerin tek tek ağırlığı yerine genel meyve-sebze tüketimi miktarından hareket edildi.

TÜRK-İŞ'in yaş-sebze meyve fiyatlarındaki bu hesaplama biçimi, mutfak harcaması tutarının belirlenmesinde daha esnek bir yaklaşımı ortaya koymaktadır. Hesaplama önceden belirlenmiş bir ürünün piyasadaki mevcut fiyatını almak yerine, genel sebze ve meyve fiyatı temel alınmaktadır.



Örneğin geçen ay TÜİK tarafından en fazla fiyatı artan ürünler arasında yer alan yeşil, biber, fasulye gibi maddeler hesaplamamızda kapsam dışında tutulmuştur. Benzeri biçimde bu ay erik, çağla, kavun gibi meyveler hesaplama dahil edilmemiştir.

- Ekmek, pirinç, un, makarna, irmik gibi ürünlerin bulunduğu grupta; pirinç fiyatında artış görülürken, diğerlerinde bir fiyat değişikliği tespit edilmedi.
- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı, zeytinyağı ve ayçiçekyağı fiyatı bu ay değişmedi, margarin fiyatı ise biraz arttı. Zeytin fiyatı ortalamada fazla değişmedi. Yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb.) ürünlerinde fındık hariç diğerlerinde artış görüldü. Baharat (kimyon, nane, karabiber, vb.) ürünlerinin fiyatı bu ay yine değişmedi. Bal, pekmez, şeker, tuz, salça ile çay ve ıhlamur fiyatı Nisan ayında da aynı kaldı.

Konfederasyonumuzca hesaplanan tutarlar ücret düzeyi olmayıp haneye girmesi gereken toplam gelir miktarıdır. Ancak hanede çalışan sayısının sınırlı ve fakat ele geçen ücretin yetersiz olduğu durumlarda, elde edilen gelir birden fazla kişinin geçimini karşılayamamakta, kişi başına “insanca geçim için” yapılması gereken harcama tutarı yetersiz kalmaktadır.

TÜRK-İŞ’in bu araştırması alanında ilktir. Daha sonra bu alanda yapılan benzeri çalışmalara da örnek olmuştur/olmaktadır. “Açlık ve Yoksulluk Sınırı” çalışmasında hesaplama temel alınan gıda maddelerinin fiyatları, Konfederasyonumuzca piyasadan, market ve semt pazarları sürekli ve düzenli dolaşarak **doğrudan** tespit edilmektedir. TÜİK tarafından derlenen fiyat verileri kullanılmamakta ve fakat, gelişmeleri değerlendirmek ve kıyaslama yapmak için sonradan izlenmektedir. **Çalışma bu niteliğiyle bağımsızdır.**

Konfederasyonumuz her ayın son haftasında ve TÜİK açıklamasından yaklaşık bir hafta önce hesaplama sonuçlarını kamuoyuna açıklamaktadır ve bu yönüyle, tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan “**öncü gösterge**” niteliğini de taşımaktadır.



8 MART 2017 DÜNYA KADINLAR GÜNÜ BİLDİRGESİ

Bugün tüm dünyada emek, özgürlük ve eşitlik mücadelesi veren tüm kadınların günü...

YAŞASIN 8 MART!

YAŞASIN ÖRGÜTLÜ KADIN MÜCADELESİ!

YAŞASIN KADIN DAYANIŞMASI!

Bugün tüm dünyada emek, özgürlük ve eşitlik mücadelesi veren tüm kadınların günü...

Bugün;

- Tüm dünya kadınlarının dayanışma içerisinde hareket ettiği bir gün...

- Kadınların gerek toplumsal ve gerekse çalışma hayatında yaşadığı sorunların yoğun bir şekilde gündeme taşındığı fakat olumlu gelişmeler olmasına rağmen eğitimden istihdama, sosyal güvenlikle ücretlere ve karar alma mekanizmalarında yer almamalarına ilişkin her türlü sorunun yaşanmaya devam ettiği bir gün...

- Kadın istihdamının artırılması amacıyla çıkarılan doğum sonrası esnek çalışma uygulamalarının kadını daha çok eve bağlayabileceği ve buna bağlı olarak işverenlerin kadın istihdamına uzak durmasına neden olabileceği ve kiralık işçiliğin önünün açılacağı bir gün...

- Erkek şiddetinin yasalara rağmen devam ettiği bir gün...

- Kadınlara yönelik her türlü sömürüye karşı durduğumuz bir gün...

- Karar alma mekanizmalarında kadın sayısının hala yeterli olmadığı ve sadece 1 kadın bakanın olduğu bir gün...

- Kadınların, siyasi partilerde özellikle kadın kollarında yer aldığı bir gün...

- Sendikalarda kadın yönetici sayısının az olduğu bir gün...

Bugün;

- Kadınları çalışma hayatından uzaklaştıran bakım hizmetleri (yaşlı, hasta, özürlü, çocuk) sorununun kadının sırtından alınmasını,

YAŞASIN 8 MART!

YAŞASIN ÖRGÜTLÜ KADIN MÜCADELESİ!

YAŞASIN KADIN DAYANIŞMASI!

- Kadın istihdamının artırılması için işçi, işveren, hükümet ve yerel yönetimlerin bir araya gelerek bakım hizmetleri sorununun çözülmesi için köklü ve kalıcı adımlar atılmasını,

- Tüm ebeveynlere nitelikli, ücretsiz ya da düşük ücretli, güvenilir, çalışma saatleri ve sosyal faaliyetlerle uyumlu olarak hizmet veren mahalle kreşlerinin tesisini,

- Kadına yönelik her türlü şiddet olayının ortadan kaldırılması için Türk Ceza Kanununda öngörülen maddelerin "iyi hal indirimi" olmaksızın uygulanmasını,

- Kadına ve çocuğa yönelik olarak yapılan taciz ve tecavüz olaylarının kadının suçlu bulunarak meşru hale getirilmemesini,

- Kadının sadece ailenin bir parçası olarak korunmalı aynı zamanda birey olarak da korunmasını ve kadınların sadece 8 Mart'larda hatırlanmamasını,

- Çalışma hayatında erkeklerle aynı haklara sahip olmasını,

- 8 Mart Dünya Kadınlar Gününün resmi tatil olmasını,

- Siyasi partilerin, sendikaların, bürokrasinin karar alma mekanizmalarında kadınlara yer açılmasını ve bu yönde gerekli düzenlemelerin yapılmasını,

- Eşit değerde iş için eşit ücret verilmesini,

- Kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmemesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasını ve uygulanmasını,

- Kadınların kamusal ve öze! alanda erkeklerle eşit koşullarda var olmasını talep ediyoruz.

Dünya Kadınlar Günü nedeniyle düzenlenecek olan etkinliğe katılmak üzere Bursa'dan Ankara'ya doğru yola çıkan Türk Metal Sendikası'na bağlı üyelerimizin geçirmiş olduğu trafik kazası sonucunda hayatını kaybeden işçilerimize Allah'tan rahmet, ailelerine ve sevenlerine baş sağlığı diler, yaralı işçilerimize acil şifalar dileriz.

TÜM CAMİAMIZIN BAŞI SAĞ OLSUN!



İŞSİZLİK BİR SONUÇ...

“Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından son olarak 15 Şubat 2017 tarihinde açıklanan “İşgücü İstatistikleri, Kasım 2016” sonuçlarına göre; ülke genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 3 milyon 715 bin kişi olurken, işsizlik oranı da yüzde 12,1 düzeyinde gerçekleşti.”

Önceki yılın aynı dönemine göre işsiz sayısına 590 bin kişi eklenirken, işsizlik oranı da 1,6 puan artmış oldu. İşgücüne dahil olmayan nüfus içinde yer alan, iş aramayıp çalışmaya hazır olan (iş bulma ümidini kaybeden ve bu nedenle iş aramaktan vazgeçen) 2 milyon 286 bin kişi de dikkate alındığında, yani işsizlik geniş biçimiyle tanımlandığında, işsiz sayısı ve oranı daha da artmaktadır. Bu gerçek -şimdilik- bir tarafa bırakıldığında bile, 15-24 yaş grubundaki genç nüfusta -dar tanımıyla- işsizlik oranının yüzde 22,6 olarak hesaplanmış olması ve eğitilmiş gençlerin bile istihdam edilememesi, önemli bir sorun olarak, dikkati çekmektedir.

İşsizlik sadece ülkemizde değil, hemen tüm gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin temel sorun alanıdır. ILO’nun Dünya’da İstihdam ve Toplumsal Durum-Eğilimler 2017 başlığını taşıyan raporuna göre, 2016 yılında yüzde 5,7 olan küresel işsizlik oranının bu yıl daha da artması beklenmektedir ve bu da işsiz insan sayısının 3,4 milyon artarak 201,1 milyon kişiye ulaşması anlamındadır. Kuşkusuz işsizlik, özellikle sosyal korumanın olmadığı veya yetersiz olduğu ülkelerde daha yüksek ve daha yıkıcı etkiye yol açmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) yayınlamış olduğu çeşitli raporlarda da vurgulandığı üzere, gelişmiş ülkeler iş kayıplarıyla başa çıkmaya çalışırken, gelişmekte olan ülkelerin temel sorunu çalışan işsizliği, güvencesiz, istikrarsız, kırılgan istihdam biçimleridir.

Günümüz dünyasında küresel ekonomik ve sosyal politikaların etkisi daha fazla hissedilmekte, bir yandan küresel krizin yarattığı tahribat giderilmeye çalışılırken bir yandan her yıl işgücü piyasasına yeni katılan insanlar için “insana yakışır” kaliteli işler sağlama göreviyle karşı karşıya kalınmaktadır.

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), giderek derinleşen ve çok boyutlu hale gelen küreselleşme sürecinin ülkelere büyüme ve gelişme yönünde önemli fırsatlar sunduğu gibi, bazı tehdit ve riskleri de beraberinde getirdiği değerlendirilmiştir. Kriz sonrası ekonomideki güçlü toparlanmanın etkisiyle başta işsizlik ve istihdam alanlarında olmak üzere işgücü piyasasında önemli gelişmeler kaydedildiğine işaret edilmektedir. Planda, Türkiye’nin kriz sonrasında OECD ülkeleri arasında işsizliği en fazla azaltan ülke olduğu belirtilerek 2013 yılında yüzde 9,2 olan işsizlik oranının dönem sonunda,

yani 2018 yılı itibariyle yüzde 7,2 oranına gerilemesi hedefine yer verilmektedir. Aynı kapsamda, gençlerde işsizlik oranının da dönem sonunda yüzde 13,0 düzeyinde olacağı öngörülmüştür.

Türkiye ekonomisinin istikrarlı ve daha rekabetçi bir zeminde büyümesi ve toplum refahının yükseltilmesi için gerekli atımları gerçekleştirmek üzere hazırlanan ve 2017-2019 dönemini kapsayan Orta Vadeli Programda (OVP) öngörülen makroekonomik politikalar içinde istihdam da yer almıştır. Sağlanacak istihdam artışı yanı sıra 2016 yılında yüzde 10,5 olacağı tahmin edilen işsizlik oranının 2017 yılında yüzde 10,2 olacağı, program hedefi olarak belirlenmiştir. Programda ayrıca, 2016 yılı itibariyle 595 bin kişinin ilave olarak istihdam edileceği ve böylece istihdam düzeyinin 27 milyon 216 bin kişi olacağı da öngörülmektedir.

İşsizlik sorununu çözmeye çalışırken temel alınacak yaklaşım; ne pahasına olursa olsun işsizliği çözmek, işsizliği yoksulluk yaratarak çözmek olmamalıdır. Öncelik, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da benimsenen “insana yakışır iş” tanımı çerçevesinde üretken istihdamdır. Sendikal hak ve özgürlüklerin kullanıldığı, sosyal güvenlik hakkının var olduğu, çalışma koşullarının olumlu olduğu, işçi-işveren arasında sosyal diyalogun kurulduğu ve sağlıklı işletildiği bir yaklaşım esas olmalıdır.

Türkiye’de işsizlik sorununun ötesinde asıl tartışılması gereken istihdamdır. Ülkenin istihdam politikalarına yön vermeyi hedefleyen Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS), 2014-2023 dönemini kapsamak üzere 30 Mayıs 2014 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. UIS’nde, makroekonomik istikrarın istihdam yaratma açısından gerekli ve fakat yeterli olmadığı tespitinden hareketle, işgücü piyasasında yapısal sorunların çözümüne yönelik reformların gerekliliğine işaret edilmektedir.

Türkiye’nin işgücü piyasasının yapısından ve işleyişinden kaynaklanan sorunlar halen devam etmektedir. Bu sorunlar kriz sırasında daha belirgin duruma gelmiştir. İşgücünün eğitim ve verimlilik düzeyindeki yetersizlikler, başta kadınlarda olmak üzere, istihdam ve işgücüne katılma oranlarının düşüklüğü, özellikle gençlerde olmak üzere işsizlik oranı ile tarımın istihdam içerisindeki payının yüksekliği ve kayıt dışı istihdamın büyüklüğü ülkemiz işgücü piyasasının başlıca sorun alanları olarak dikkati çekmektedir.

İşsizliğin azaltılması, işgücü piyasasının yapısal sorunlarının çözüme kavuşturularak istihdamın artırılması temelinde olması anlamlı olacaktır. Uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların önemli bir yansıması işgücü piyasasında kendini göstermektedir. İstihdam ve işsizlik ile ilgili öneriler, özellikle istihdam yaratan sürdürülebilir ve kapsayıcı bir ekonomik büyümenin varlığını temel koşul olarak ortaya koymaktadır.

“Çalışma Hakkı” günümüzde temel insan hakkı kapsamında kabul edilmekte ve bu kapsamda Anayasa’da devlete ‘işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için’ gerekli tedbirleri alma görevi verilmektedir. İşsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almak, devletin vazgeçilmez ve devredilemez görevidir. İşsizlik sorununun çözümü “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” anlayışıyla piyasaya, işverenlerin taleplerine ve iyi niyetli yaklaşımına bırakılacak bir konu değildir. Sendikal hak ve özgürlüklerin kullanıldığı, sosyal güvenlik hakkının var olduğu, çalışma koşullarının sağlıklı olduğu, işçi-işveren arasında sosyal diyalogun kurulduğu ve sağlıklı işletildiği bir istihdam politikası, uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikaların esası olmalıdır.



Türkiye'nin işgücü piyasası açısından temel sorunu, nüfus içinde istihdam edilenlerin sayısının az olmasıdır. 2016 yılı Kasım dönemi itibarıyla 27 milyon 67 bin kişi istihdamda görülmektedir. 2016 yılında 79,8 milyon kişi olan ülke nüfusu dikkate alındığında, yaklaşık olarak nüfusun sadece üçte biri istihdam edilmektedir. İstihdam oranı halen yüzde 45,8'dir. Erkeklerde yüzde 64,6 olan bu oran kadınlarda yüzde 27,5 oranıyla OECD üyesi ülkeler bakımından çok düşük olmaktadır. Kaldı ki, istihdamda gözüken kadınların yüzde 27,3'ü tarım sektöründedir ve bunlar ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçisidir. Bu durum dikkate alındığında, kadınların daha fazla istihdama katılması için yapılan yasal düzenlemeler ve teşvik tedbirleri olumlu olmaktadır.

2016 yılı Kasım ayında istihdam bir önceki yılın aynı dönemine göre 391 bin kişi artmıştır. Ancak sağlanan bu istihdam ağırlıklı olarak hizmetler sektöründedir. Anılan dönemde istihdam tarım sektöründe 101 bin, sanayi sektöründe 37 bin kişi azalmıştır. Hizmetler sektöründeki artış ise 527 bin kişi olarak hesaplanmıştır. İnşaat sektörünün bu dönemde istihdama katkısı sadece bin kişidir.

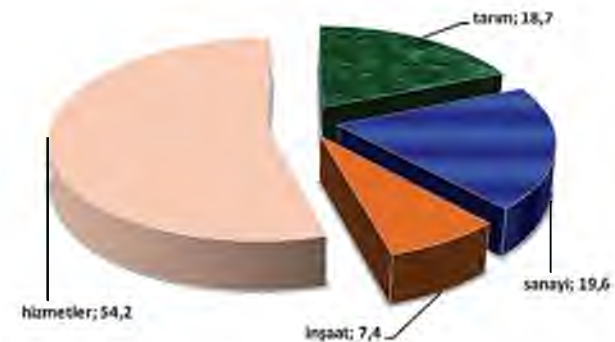
Ekonominin iş yaratma kapasitesini göstermesi bakımından bu alandaki gelişmeler önem taşımaktadır.

Tablo: İstihdamın Sektörel Dağılımı
(Bin Kişi)

	Toplam	Tarım	Tarım Dışı Toplam	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2015	26.676	5.154	21.552	5.353	2.014	14.155
2016	27.067	5.053	22.013	5.316	2.015	14.682

Kaynak: TÜİK
* Kasım dönemi itibarıyledir.

Şekil: Sektörel İstihdam (Kasım 2016)
(Yüzde)



Kaynak: TÜİK

Türkiye'de istihdam edilenlerin işteki durumuna baktığında; ağırlıklı olarak ücretli yevmiyeli oldukları görülmektedir. 2016 Kasım ayı itibarıyla 27 milyon 67 bin kişi olan ücretli-yevmiyeli toplam istihdamın yüzde 68,1'ini oluşturmaktadır. Toplumun ağırlıklı bölümü aslında ücretli çalışan ve aileleridir. Ücretli-yevmiyeli çalışan sayısı son bir yılda 161 bin kişi artmıştır.

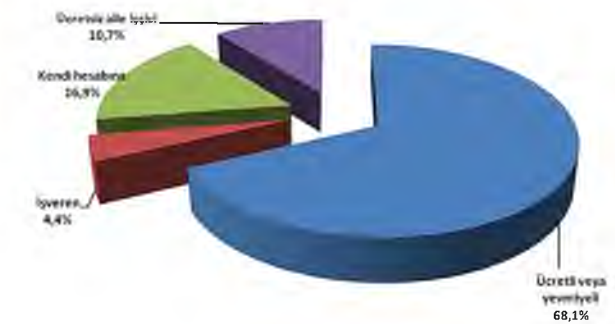
Tablo: İşteki Duruma Göre İstihdamın Dağılımı
(Bin Kişi)

	Toplam	Ücretli / Yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2015	26.676	18.262	1.163	4.416	2.836
2016	27.067	18.423	1.198	4.561	2.284

Kaynak: TÜİK
* Kasım dönemi itibarıyledir.

İşteki konumu "işveren" olarak nitelendirilen kişilerin sayısı 1,2 milyon civarındadır. Bunların toplam istihdam içindeki payı yüzde 4'lerle ifade edilmektedir. Türkiye'de girişimciliğin ve küçük esnafın simgesi konumunda olan "kendi hesabına çalışanlar" sınıflamasında çalışanlar 4 milyon 561 bin kişidir ve toplam istihdamın yüzde 16,9'unu oluşturmaktadır. Bir önceki yıla göre Kasım 2016 döneminde 145 kişi daha bu kapsama girmiştir.

Şekil: İşteki Duruma Göre İstihdam (Kasım 2016)
(Yüzde)



Kaynak: TÜİK

Tarım kesiminde çoğunluğu kadın ve çocuk olarak çalışanlar "ücretsiz aile işçisi" olarak tanımlanmaktadır. Son verilere göre, ücretsiz aile işçileri azalmış olmasına rağmen halen 2,3 milyon kişidir.

Ücretli-yevmiyeli olarak çalışanlar gerek kişi ve gerek oransal olarak artış gösterirken, sendikal örgütlenme kapsamındaki işçi sayısında -kamuda taşeron olarak çalışanların da etkisiyle- biraz artış sağlansa da halen yüzde 12 civarındadır. Sendikal örgütlenme dışında güvencesiz ve esnek istihdam biçiminde



çalışan milyonlarca kişi bulunmaktadır. Öte yandan, yine güvencesiz istihdam biçimlerinden olan ücretsiz aile işçileri ve kendi hesabına çalışanların toplam istihdam içindeki yüzde 25,3 olan payının karşılığı 6 milyon 845 bin insandır.

Ülkemizdeki istihdamla ilgili dikkati çeken diğer bir husus, kadınların istihdam oranının erkeklere kıyasla oldukça düşük olmasıdır. Kırsal kesimde çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kente göç ettiklerinde kentsel işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olmadıkları için genellikle işgücünden çekilmek (istihdam dışı kalmak) durumunda kalmaktadır. Gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kadınların istihdama katılımı sosyo-kültürel değerlerin etkisi altındadır ve çoğu zaman yoksulluk baskısı ve hanehalkı gelirine katkı nede niyle gerçekleşmektedir. 2016 Kasım dönemi itibarıyla istihdam edilenlerin yüzde 70,0'i erkektir. Toplam istihdamın yüzde 30,0'unu oluşturan kadınların dörtte biri de zaten tarım kesiminde ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçisi konumundadır.

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü kadınlara ev hizmetlerini ve çocuk bakımını yüklemekte, "ücretsiz ev emeği" diye adlandırılan, sosyal güvencesi ve hiçbir karşılığı olmayan bir çalışma biçimini dayatmaktadır. Bu istihdam yapısı öncelikle çözülmesi gereken ve özel bir çaba gerektiren sorun olarak görülmektedir.

Ülke işgücü piyasasının temel özelliklerinden birisi de çoklu yapısıdır. İşgücünün bir bölümü kayıtlı sektörde ve insana yakışır şartlarda istihdam edilirken, bir bölümü kayıtlı sektörde düşük ücret ve güvence-

siz şartlarda, sayıları milyonlarca olan kısmı da kayıt dışı sektörde, temel çalışma yasalarıyla düzenlenen hakların altındaki şartlarda çalışmak durumunda kalmaktadır. Bu kesime son yıllarda Suriyeli göçmenler de eklenmiştir.

Ülkemizde kayıt dışı çalışanların oranı yıllar itibarıyla biraz azalmakla birlikte, özellikle son yıllarda Suriye'den gelen göçmenlerin işgücü piyasasına girmeleri ve kalıcı nitelik kazanmalarıyla, kayıt dışı istihdam edilenlerin sayısında artış görülmektedir. Esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanların sayısı halen 9 milyon kişiyi aşmıştır. Kasım 2016 döneminde istihdamdaki her üç kişiden biri kayıt dışıdır. Özellikle kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam oranı yüksektir. İşveren konumunda olanlar da bile kayıt dışılık oranı yüzde 15,7'dir. Hiçbir iş ve sosyal güvenlik kanununa tabi olmayan çalışma ilişkileri, kayıt dışı istihdamı belirleyen önemli unsur olmaktadır. Kayıt dışı istihdam, Türkiye'de sendikal örgütlenmenin önündeki en büyük engellerden birisi olmaya devam etmektedir. Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı çalışanların sendikal haklardan yoksun olmasıdır. Çalışanların büyük bir bölümü iş tercih edecek konumda değildir. Çeşitli gerekçelerle kayıt dışı çalışmak zorunda kalanlar, sendikasız, sosyal güvenlik kapsamı dışında, sağlıksız ortamlarda, işyeri ve iş güvenliği olmadan, pazarlık gücünden yoksun ve korumasız, istismara açık olarak çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Türkiye'de işgücü piyasasının yapısal bir sorunu da, iktisaden faal olan işgücünün çeşitli nedenlerle işgücünün dışında tutulmuş olmasıdır. İktisaden faal nü-



fus olarak kabul edilen 15 ve daha yukarı yaştaki 59,1 milyon kişinin 27,1 milyonu istihdam edilirken, 28,3 milyon kişi işgücüne dahil edilmemektedir. İşgücüne dahil olmayanlar arasında en büyük payı ev işleriyle meşgul olan kadınlar oluşturmaktadır olup sayıları 2016 Kasım dönemi itibariyle 11,0 milyon kişi olarak tahmin edilmektedir. Daha sonra ağırlıklı olarak emekli olanlar ile eğitim görenler oluşturmaktadır. İşgücüne dahil olmayanların sayısı ve işgücüne dahil olmama nedenleri, istihdam ve işsizlik verilerinin tartışılmasına neden olmaktadır. Örneğin işgücüne katılma oranının 10 puan yukarıda hesaplandığı durumda, işgücü 36,7 milyon kişi olmakta ve bu durumda işsizlik oranı da -iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar dışarıda bırakıldığında bile- yüzde 26,2 oranına yükselmektedir (işsiz sayısı da 9,6 milyon kişi olmaktadır).

Türkiye'nin temel sorunu, daha önce de değinildiği üzere, sağlanan ekonomik büyümeye rağmen insana yakışır yeni ve yeterli istihdam imkanları sağlanmasında çekilen güçlülüdür. Yeni yatırım ve iş imkanları nüfus artış hızının gerisinde kalmaktadır. Bu durum işgücü piyasasını da olumsuz etkilemektedir. Küresel ekonomik gelişmeler de bağlı olarak yaşanan istikrarsızlık, yatırımların hedeflenen düzeyde olamaması, işgücü piyasasının kurumsallaşamaması, tarımdan gelen niteliksiz işgücüne yeterli iş imkanlarının sağlanamaması, çalışma çağı nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından fazla olması, işgücünün niteliğinin ekonominin ihtiyaçlarına cevap verememesi, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki ilişkinin kurulamaması gibi nedenler Türkiye'de ağırlıklı olarak bir istihdam sorunu olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye'deki üretim yapısı değişmektedir. Bunun ipuçları yatırım malı ithalatının son yıllarda artmış olmasında da görülmektedir. Türkiye'de teknoloji de yenilenmektedir. Bunun bir sonucu, artan verimliliğe de bağlı olarak emek tasarrufuna gidilmesidir. Ayrıca ara malı ithalatındaki artış da özellikle küçük ve orta ölçekteki işyerlerindeki istihdamı gerileyen unsur olmuştur.

Bütün bu unsurların bir sonucu olarak, Türkiye'de yaşayan yaklaşık her on kişiden sadece üçü, iktisaden çalışabilir durumdaki her iki kişiden ise sadece biri istihdam edilebilmektedir. Çalışanların yaşamlarını sürdürebilmek için bir işe ihtiyaçları olduğu gerçeği, hayatlarını esir almamalıdır.

İstihdam politikası oluşturulmasında ve sorunun çözümünde, sosyal tarafların karar alma ve uygulama süreçlerine aktif katılımı önem taşımaktadır. Kuşkusuz bu katılım, önceden hazırlanmış görüşlerin karara bağlanması biçiminde olmamalıdır. Bütün çalışmalarda öncelik ve önem taşıyan temel yaklaşım, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımladığı "insana yakışır iş" anlayışı olmalıdır.

İşçi ve işverenin karşıt çıkarlarının dengeli ve adil biçimde düzenlenmesi durumunda, dinamik yapısı nedeniyle çalışma yaşamının sosyal yaşam içindeki pozitif katkısı artmaktadır.

Kuşkusuz böylesi bir durum, büyümede paylaşımı ön planda tutan, daha çok istihdam, sosyal katılım ve eşitlik yaratacak makroekonomik politikaların uygulanması çerçevesinde anlamlı olacaktır.



KARAR ALMA MEKANİZMASINDA 'KADIN'IN ADI YOK!

“**K**adınalgısı, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sosyal, ekonomik ve kültürel etmenlere bağlı olarak kadının özel ve kamusal alandaki ilişkilerini belirlemektedir.”

Ülkemizde güçlü bir şekilde hissedilen erkek ege-men yapı, eğitilmiş kadınlar dâhil kadınların, toplumun kendisine vermiş olduğu bu rolde değişiklik yapmalarını zorlaştırmaktadır. Kadın, bakım hizmetlerinden sorumlu tutularak ev içi işlerle yani “özel alanla” sınırlandırılırken, erkek ise yine toplumsal rolü nedeniyle ailenin geçiminden sorumlu tutularak ev dışı işlerle yani “kamusal alanda” yer alması uygun görülmektedir. Dolayısıyla geleneksel cinsiyet rolleri; kadın ve erkekleri meslek seçiminden, toplumsal fırsatlardan yararlanmaya, kaynaklara erişimden, siyasette /sendikalarda temsile ve karar alma mekanizmalarına katılıma kadar doğrudan etkileyen en önemli unsurlardan biridir.

Demokrasinin ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin var olduğu ülkelerde kadınların karar alma mekanizmalarında erkeklerle eşit oranda yer aldığı bilinmektedir. Buna verilecek en güzel örneklerden biri Kanada’dır. Kanada parlamentosunda cinsiyet eşitliği söz konusudur. Başbakan Trudeau, kabinesindeki 30 bakanlığın 15’ine kadın bakanları atadı.¹

¹ https://tr.wikipedia.org/wiki/Justin_Trudeau
(Erişim Tarihi: 21 Ocak 2017)

Kadınların karar alma mekanizmalarında erkeklerle aynı oranda yer alması sadece eşitliğin ve demokrasinin bir gereği değil, kadına birey olduğunu, her alanda olduğu gibi bu alanda da erkeklerle aynı konumda olduğunu hissettirmesini gerektiren bir durumdur. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi de kadının her alanda erkeklerle aynı oranda yer almasından geçmektedir.

2004 yılında gerçekleştirilen yeni düzenleme ile Anayasamızın 90. Maddesine “usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla, kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır” hükmü getirilmiştir. Buradan hareketle 1985 yılında imzalanan ve 1986 yılında yürürlüğe giren “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi” ulusal mevzuatımızın üzerinde yer almaktadır. Ayrıca, Pekin Eylem Platformu ve Deklarasyonu da çekincesiz olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla burada diğer konularda olduğu gibi karar alma mekanizmaları hakkında yer alan hükümlerin yerine getirilmesi de taahhüt edilmiş oluyor (10. Kalkınma Planı Toplumsal Cinsiyet Çalışma Raporu, 2013: 34).

Ülkemizde kadınların siyasette, sendikalarda, yerel yönetimlerde, kamu ve özel sektörde yetki ve karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmedikleri istatistiklerden net bir şekilde anlaşılmaktadır. Yasal olarak kadınlar, erkeklerle eşit haklara sahiptir. Anayasanın 10. Maddesi “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” ibaresi yer almaktadır. Yasalarda bu ibarelerin yer alması, gerçek hayatta ne yazık ki kadınların erkeklerle eşit haklara sahip oldukları anlamına gelmiyor. Aksine kadınlar gerek toplumsal gerekse çalışma hayatında çoğunlukla ikinci planda yer alıyor ve ancak bürokrasi gereği eşitliğin sağlanması gereken alanlarda kadının katılım oranı artırılıyor yani “vitrin” görevi gördürülüyor.

Siyasi partilerde ve sendikalarda da durum çok farklı değildir. Kadınlar, siyasi partilerin çoğunlukla kadın kollarında yer almaktadır. Vekil sayısında yıllar içerisinde artış gözlenirse de kadın bakan sayısında ne yazık ki bir artış söz konusu değildir. 1935 yılında %95,5 olan erkek vekil oranına karşılık kadın vekil oranı %4,5’tir. Bu oran, 2007 seçimlerine kadar düşme eğilimi göstermiştir. 2007 seçimlerinde erkek vekil oranı %90,9 iken kadın vekil oranı %9,1’e yükselmiştir. Son seçimlerin yapıldığı 2015 yılında ise bu oran erkeklerde %85,3’e gerilerken, kadın da %14,7’ye yükselerek Cumhuriyet tarihindeki en yüksek düzeyine ulaşmıştır (Türkiye Büyük Millet Meclisi, Vekil Oranı 1935-2015).

Kadınların, sendikal örgütlülükleri oldukça düşük, sendikaların yönetim kadrolarında temsilleri ise yok denecek kadar azdır. Sendikalarda kadınların temsiliyeti çoğunlukla denetim ve disiplin kurullarında gözlenmektedir. İşçi statüsünde çalışan kadınların yaklaşık %10’u, memur statüsünde çalışan kadınların ise yaklaşık %30’u sendikalıdır.

Kadınların tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak ve kayıt dışı sektörde istihdamı nedeniyle sosyal güvenlik şemsiyesi dışında kalması, sendikaların erkek egemen camia oluşu nedenleriyle hem kadınlar hem de aileleri tarafından fazla tasvip edilmemektedir.

İstatistiklerden anlaşıldığı üzere kadın vekil oranları erkeklerle göre oldukça düşüktür. Buradan hareketle siyasi partilerde yer alan kadınlara, çoğunlukla kadın kollarında yer verilerek örgütlenme çalışmaları yapması uygun görülmektedir denilebilir. Kadınların siyasette, yetki ve karar alma mekanizmalarında yer alabilmeleri için siyasi partilerdeki kadın kollarının hak ve yetkilerinin yeniden düzenlenmesi önemlidir (Kılıç, 2000).

TÜİK’in 1980 – 2015 yılları arasındaki “Cinsiyete göre bakan sayıları” istatistiklerine bakıldığında, kadın ve erkek oranı, durumun vahameti kendini ortaya koymaktadır. 1980 yılında toplam 29 olan bakan sayısının tümü erkeklerden oluşmaktadır. Yıllar içerisinde kadın bakan sayısı bir ya da iki kişi ile sınırlandırılmıştır. Bakan sayısının neredeyse sadece kadın bakanlığı ile sınırlandırılmış olması da incelenmesi gereken bir başka konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların siyasette sadece kadın kollarında sınırlandırılmış olması, onlara siyasette söz hakkının verilmek istenmemesinden kaynaklıdır diyebiliriz. Parlamentoda eğitimli ve nitelikli pek çok kadın vekil arasından sadece bir ya da iki kadının bakan yapılması, kadınlara siyasette yer verilmek istenmediğini gözler önüne sermektedir.

Bu durum rektörler arasında da çok büyük farklılıklar içermemektedir. 2015 yılında devlet üniversitelerinde % 5,5 olan kadın rektör oranı vakıf üniversitelerinde % 14,5’tir. Dolayısıyla benzer





eşitsizliğin üniversitelerde de olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Cinsiyet eşitliği konusunda üniversite kürsülerine “kadın çalışmaları” konusunda yeni kürsülerin açılması ne yazık ki üniversitelerde cinsiyet eşitliğinin sağlanabildiği anlamına gelmiyor.

Kamu sektöründe müsteşar, vali, müsteşar yardımcısı gibi üst düzey memur sayılarına yönelik olan 2008 – 2014 yılları arasındaki istatistikler incelendiğinde kadın oranının burada da oldukça düşük olduğu görülmektedir. 2008 yılında %8,2 olan kadın oranı 2014 yılında sadece %9’a yükselmiştir.

Belediyelerde de kadın katılım oranının yeterli olmadığı bilinmekte ve TÜİK istatistiklerinden yerel yönetimlerde de durumun vahameti ortaya çıkmaktadır. 1999 – 2014 arasındaki yerel seçimlerde genel görünüm, 2014 yılındaki seçimlerde kadın oranında çok az da olsa bir artışın gözlemlendiği. 1999 seçiminde belediye başkanlığında erkek oranı %99,4 iken kadında bu oran %0,6 olmuştur. 2014 yılı yerel seçimlerinde ise kadın oranı %2,9’a kadar yükselmiş ve yine Cumhuriyet tarihinin en yüksek oranına sahip olmuştur!

Tüm istatistikler, geleneksel cinsiyet rollerinin varlığını ısrarla her alanda devam ettirdiğini ve kadınların karar alma mekanizmalarında hiç yok denecek kadar az olduklarının gözler önüne sermektedir. Kadınların istihdamda erkeklere oranla daha kısıtlı yer alması, bakım hizmetlerinin hala kadınların sorumluluğu olarak görülmesi gibi konular da kadınların karar alma mekanizmalarında kısıtlı yer almasına neden olmaktadır.

Ancak kadının karar alma mekanizmalarında yer alamayışları, bireylerin yaşadığı çevre, aile içerisinde edindikleri sorumluluklar ve alışkanlıklarla da alakalıdır. Kadınların rollerini içselleştirmesi, bazı alanların “erkek işi” olarak görülmesi ve/veya gösterilmesi, siyaset ve sendikalar gibi bazı alanlarda

erkek egemen yapının varlığı, kadınların bu alanlara pek fazla ilgi göstermemesine de neden olmaktadır. Kadınların yetki ve karar alma mekanizmalarına katılım oranının artırılması için eşitlikçi bakış açısının kamu ve özel tüm kurum ve kuruluşlara kazandırılması gerekmektedir. Eşitlikçi bakış açısının kazandırılması içinde tüm kurum ve kuruluşlarda en üst düzeydeki yöneticiden en alttaki çalışana kadar kadın erkek herkese toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin verilmesi ve bu eğitimlerin sıklıkla tekrarlanması önemlidir.

Kadınların siyasette, üniversitelerde, sendikalarda, bürokraside ve yerel yönetimlerdeki mevcudiyeti, bu kurumlar tarafından sunulan hizmetleri ve uygulanan politikaları değiştireceği gibi, kadın sorunlarına duyarlı bir bakış açısı da kazandıracaktır (Şahin, 2009).

Kadının siyasete katılımına ilişkin oranların artışının sağlanması, insan hakları ve demokraside yaşanan gelişmeler çerçevesinde, hakları kullanmanın önündeki engellerin kaldırılması ve eşitliğin sağlanabilmesi için kamu politikalarının yanı sıra sendikal politikalara müdahale edilmesi ve destekleyici mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir. Kadınların, karar alma mekanizmalarında yönetimin her düzeyine etkin katılımları, hem toplumsal ve kamusal yaşamın içinde çözümler üretmeleri, hem de ülkelerin kalkınma ve çağdaşlık hedeflerine ulaşması açısından oldukça önemlidir.

Kaynakça:

KILIÇ, Zeynep., “Eşitlik İçin Kota Politikaları”, Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2000

Şahin, F., Kadınların Siyasal Katılımları Çerçevesinde Kadın Meclislerinin Yerel Siyasetteki Etkinlikleri ve Üye Profilleri, KSGM Yayınları, 2009

Basılmamış Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Raporu, Ankara, 2013



“Çalışma sürerken yıllık izin kullandırılmadan işçinin ücretinin ödenmesi, iş aktinin sona ermesinden sonra aynı dönem için yıllık izin ücretinin talep edilmesine engel olmaz.

Çalışma sürerken yıllık iznin kullandırılması yerine ücretinin ödenmesi yıllık izin hakkını ortadan kaldırmaz. Çalışma devam ederken yıllık ücretli izin paraya tahvil edilemez.

”

T.C.
Yargıtay
9. Hukuk Dairesi

Esas No:2015/8588
Karar No:2016/20520
K. Tarihi:21.11.2016

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, sefer primi ve ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde taraflar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, davacının 1. dönem çalışmasına ilişkin iş aktinin bayram genel tatil ücretlerinin ödenmemesi, sefer primlerinin tam ödenmemesi, asgari ücret+sefer primi şeklindeki ücretlendirmeye rağmen sefer priminin sigorta matrahına yansıtılmaması nedeni ile davacı tarafından haklı nedenle feshe-

dildiğini, ,,, 2. dönem çalışmasına ilişkin iş aktinin emeklilik sureti ile sona erdiğini, ama eksik kıdem tazminatı ödendiğini, 1. ve 2. dönem birleştirilerek bakiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini, 3. dönem çalışmasına ilişkin iş aktinin davalı tarafından haksız feshedildiğini, davacının tüm çalışması boyunca uluslararası tır şoförü olarak istihdam edilmesine rağmen davalı bünyesinde yurt içi dorse

yükleme –boşaltma işinde istihdam edilen şoförler bulunmasına rağmen sırf davacıyı yıpratmak için, davacının Avrupa’ya gidecek dorselerin yüklenme işinde çalıştırılmak istendiğini, yurt içi tir şoförlerine yüklenen boşalan dorse başına sefer primi verilmesine rağmen, davacıya bir prim hatta yemek ücreti dahi verilmemesi karşısında davacı en azından yemek ücretinin verilmesini isteyince davalı yetkilisi ...’ın davacıya aracını boşaltması ve yönetim katına gelmesini söylediğini, yönetim katında da davacıya hesabını kesmesinin, işinin sona erdiğinin dendiğini, davalının iş aktini haksız feshettiğini, bu dönemin de kıdem tazminatı ile ihbar tazminatının verilmesi gerektiğini, davacının asgari ücret+sefer primi ile çalışmasının kararlaştırıldığını ama 2009 yılı başına kadar asgari ücret olarak ayda sadece 400 TL. ödendiğini, 2009 yılı başından itibaren ise asgari ücretlerin tam ödendiğini, ama o güne dek 450-500 Euro olarak ödenen sefer priminin sefer başı 375-400 Euro sefer primine düşürüldüğünü, yani, sefer primlerinden kesildiğini, 01/01/2011 tarihinden sonra da akaryakıt oranları nedeni ile de sefer priminden 1870 Euro kesildiğini, bir kısım işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek 2. Çalışma dönemi sonu itibari ile fark kıdem tazminatı, 3. Çalışma dönemi sonu itibari ile kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret, yıllık izin ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve sefer primi alacaklarını istemiştir.

B) Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, taleplerin zamanaşımına uğradığını, bir şoför ... hattında çalışıyor ise o şoföre gittiği ülkeye göre sabit ücret verildiğini, gideceği kilometreye göre içinde mazot, gişeler ve sair masraflar ile birlikte en az 200 Euro kalacak şekilde ücret verildiğini, ...’ya çalışıyorsa da doğrudan işe bedeli ödendiğini, işe bedelinin düşürülmediğini, bir şoförün işe bedelini almadan sefere çıkmayacağını, bir işverenin işten çıkardığı bir çalışanını 3 kere işe almasının hayatın olağan akışına ve çalışma kurallarına ters olduğunu, hele de iş koşullarını kabul etmeyen bir çalışanı 3 kere işe almasının veya ücretleri eksik ödendiği için işten ayrılan işçinin aynı yerde 3 kere çalışmaya başlamasının kabul edilemeyeceğini, davacının her seferinde başka iş bulması nedeni ile davalıdan ayrıldığını, gittiği firmadaki koşulları beğenmeyince tekrar davalıda işe girmek için döndüğünü ve davalının, davacının çalışması ile sorunu olmadığından davacıyı işe aldığı, davacının ayrılır ayrılmaz iş bulamayacağından önce başka yerde iş bulduğunu sonra ayrılmak için bahane ürettiğini, 1.dönem çalışmasının ulusal bayram, genel tatil ücreti ödenmemesi, sefer primlerinin eksik ödenmesi,

sefer primlerinin sigortaya yansıtılmaması nedeni ile davacının feshettiği iddialarının gerçek dışı olduğunu, her 3 çalışma döneminde de davacının aynı koşullarla çalıştığını, hakları eksik ödendi ise neden tekrar davalıda çalıştığını?, davacının 1. dönemi iş aktini haksız feshettiğini, 2. dönem çalışmasının emeklilik nedeni ile sona erdiğini ve davalının kıdem tazminatını ödediğini, 3.dönem açısından; Türkiye içindeki yükleme-boşaltma yerine kadar gidip gelmenin davacının görevi içinde olduğunu, işin devamı olduğunu, davalıda yurt içi yükleme boşaltma işi için başka şoförlerin istihdam edildiğini davacı ileri sürüyor ise bu şoförlerin adını tek tek belirtmesini, davalıda yurt içi dorse yükleme boşaltma işinde çalıştırılan şoförler bulunduğu iddiasının gerçek dışı olduğunu, davacının da birlikte ihbar keşide ettikleri diğer işçinin de yıllardır aynı koşullarda çalıştığını, bir seferinde ücret istemeleri nedeni ile iş akitlerinin sona erdirildiğini ileri sürmelerinin tesadüf olmadığını, tamamen iş aktini feshetmek için bahane üretmek olduğunu, bir şoförün yurt içinde ayrı bir iş yaparsa, taşıma yaparsa buna ilişkin yeme içme gibi günlük ihtiyaçlarının davalı tarafından karşılandığını, davacıya çalışsa da çalışmasa da maaşının ödendiğini, ama davalının gene günlük masrafı için bir ödeme yaptığını, yıllardır böyle olduğunu, bu durumun sadece yurt içindeki taşımalar için geçerli olduğunu, davacının iş aktini feshetmesinin, bir başka dorseyi yüklemek istememesi olduğunu, davacının başka dorse taşımam diyerek iş aktini feshetmesinin haksız bir fesih olduğunu, “ben sadece belli bir aracı kullanırım” deme hakkının bulunmadığını, kendisine hangi araba verilirse o arabayı kullanmak zorunda olduğunu, davacıya iş yoğunluğu nedeni ile başka bir dorseyi götürme görevinin verildiğini, ama davacının götürmem dediğini, dorsenin sefere hazır hale getirildiğini, davacıya bu dorseyi götürme talimatı verildiğini, davacının bir başka şirkette işe başlamak için iş aktini feshettiğini, davalıdan ayrılır ayrılmaz başka yerde işe başladığını, iddia ve taleplerin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davacının davasının 23.01.2013 tarihinde açmış olduğu gözetildiğinde davacının kıdem tazminatı talebinin zamanaşımına uğradığı, davacının 13.02.2008 tarihinde emeklilik sebebiyle işine son verdiği hususunda taraflar arasında itilaf bulunmadığını, davacı vekilinin, davacının iş akdinin son kez 20.12.2012 tarihinde bildirimsiz ve haksız olarak sonlandırdığını iddia ettiği, bu hususta ihtarname ibraz ettiği, feshin haklı olup olmadığının ispat kül-



fetinin davalıya ait olduğu, davalı işveren tarafından davacıdan yine şirkete ait bir başka dorse ile sefere gitmesinin söylendiği davacının başka dorse ile sefere gitmeyeceğini söyleyerek işyerini terkedip gittiğinin anlaşıldığı, işyerinde devamsızlık tutanakları tutulduğu, tutanak müzmirlerinin tanık olarak dinlendiği, davacı tanığı esaslı değişiklik istendiğini ve davacının da bunu kabul etmediğini, bunun üzerine işten çıkarıldığını beyan etmiş ise de bu iddianın davacı tarafından ispat edilemediğini, iş aktinin ilk olarak 13.02.2008 tarihinde emeklilik nedeniyle kıdem tazminatı ödenmesini gerektirir şekilde fesh edildiği 20.12.2012 tarihinde ise davalı işveren tarafından haklı nedenle feshedildiği davacının kıdem ve ihbar tazminatı talep hakkının olmadığı, diğer işçilik alacaklarının da olduğu, ıslah dilekçesi de dikkate alınarak bayram ve genel tatil alacaklarından 1/3 oranında hakkaniyet indirimi yapıldığı gerekçesi ile ihbar tazminatı ve sefer primi dışındaki taleplerin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar süresi içinde davacı vekili ve davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

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

2- Somut uyuşmazlıkta, kıdem tazminatı açısından, davacının 1. dönem çalışmasının sona erdiği 23/12/2002 tarihi ile 2. dönem çalışmasının başladığı 12/10/2004 tarihleri arasında 10 yıl dolmadığı için davacının 1. dönem çalışması zamanaşımına uğramamıştır. Mahkeme tarafından davacının 1. dönem çalışması ile 2. dönem çalışmasına ilişkin süreler birleştirilerek bu süreler üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmış ve ödenen kıdem tazminatı düşülerek fark kıdem tazminatına hükmedilmiştir. Dosya kapsamındaki delillere göre Mahkeme tarafından verilen bu karar yerinde olup bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

Diğer yandan, davacının 3. dönem çalışması için kıdem tazminatı hüküm altına alınmamıştır. Oysa, davacı ... ve Dairemiz tarafından aynı tarihte birlikte incelenen İş Mahkemesi'nin 2013/45 Esas sayılı dosyası davacısı ... (Dairemizin 2015/5146 Esas sayılı dosyası) hakkında ortak olarak tutulan 20/12/2012 tarihli işveren tutanağı dosya kapsamında mevcuttur.

Bu tutanak kapsamında; "...yıl sonu işler yoğun olduğu ve başka dorselerin yükleneceği kendilerine (davacılar) bildirildi, ama "biz başka dorseleri yüklemeyiz" diyerek bu dorseleri yüklemekten kaçındılar ve şirketi terkettiler" yönünde açıklamada bulunulmuştur.

Her ne kadar davalı tanıklarından ...'in beyanında, davacının, "başka dorse ile sefere çıkmayı reddettiği ve işyerini terkederek bir daha da dönmediği" belirtilmiş ise de davalı tanığı ... beyanında "dorse boşaltmayı reddeden davacının işi bırakıp gittiği" yönünde beyanda bulunarak davalı tanığı ...'i desteklememiştir.

Esasen, davalı işverenliğin 20/12/2012 tarihli işyeri tutanağının içeriği de davalı tanığı ...'in beyanı da, davalının cevap dilekçesinde yer alan "davacının başka dorse yüklemem, kullanmam" savunmasından daha ziyade, davacının iddiasındaki "davacının Avrupa'ya gidecek dorselerin yüklenme işinde çalıştırılmak istendiği" hususunu desteklemektedir. Zira, işyeri tutanağında davacının başka bir aracı kullanmayacağından değil sadece ve sadece başka dorseyi yükleme işini reddettiğinden bahsedilmektedir. Davacı tanığı ... de durumu bir kez daha teyit eder mahiyette beyanda bulunmuştur.

Davacıya yaptırılmak istenen yükleme işinin sadece yurt dışına sefere çıkaracağı araca ilişkin olduğunu davalı ispatlayamamıştır. Yurt dışı tır şoförü olan ve sefer primi ile çalışan davacının salt yükleme işi ile ilgilenmesini beklemek işçi aleyhine esaslı değişiklik olacağından yerinde değildir. Savunması ve delilleri arasında çelişkiye düşen davalı feshi nasıl gerçekleştiğini ispatlayamadığından, davacının iddia ettiği gibi davacının 3. dönem olan son dönem çalışmasının davalının haksız feshi ile son bulduğu kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı alacakları hesaplanmalı, bilirkişi hesabı Mahkeme tarafından denetlenerek hüküm altına alınmalıdır.

Diğer yandan, davacının 1. ve 2. dönem çalışmalarındaki hizmet süresi birleştirilmiş, ödenen kıdem tazminatı masup edilerek davacı vekilinin talebi gibi kıdem tazminatı farkına hükmedilmiştir. Bu nedenlerle ile davacının 2. dönem çalışmasının son bulunduğu 13/02/2008 öncesi dönem bu şekilde ayrıca hükme tabi tutulduğu için, davacının 3. dönem çalışması olan 27/12/2008-20/12/2012 tarihleri arasındaki hizmet süresi önceki çalışmalarından bağımsız, başlı başına ayrı bir hizmet dönemi kabul edilerek, bu 3. dönem çalışması süresi üzerinden kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacakları hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Davacı vekilinin dava dilekçesindeki talebi de bu yöndedir.

3- Ücret alacağının ödendiği, işveren tarafından imzalı ücret bordrosu veya banka kayıtları gibi yazılı belgeler ile ispatlanmalıdır.

Ücret alacağı bakımından, örnek olarak 2007 yılı Aralık ayı, 2008 yılı Ocak, Şubat ayları bordrolarında davacıya atfen imza bulunmakta iken, bu aylara ilişkin asgari ücret bakiyelerinin neden hesaplandığının, hesaplanması gerekip gerekmediğinin denetime elverişli şekilde açıklanmaması hatalıdır.

4- Taraflar arasında, işçilik alacaklarının zamanaşımına uğrayıp uğramadığı konusunda uyumsuzluk bulunmaktadır.

Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu “eksik bir borç” haline dönüştürür ve “alacağın dava edilebilme özelliği”ni ortadan kaldırır.

Bu itibarla zamanaşımı savunması ileri sürüldüğünde, eğer savunma gerçekleşirse hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından, artık mahkemenin işin esasına girip onu incelemesi mümkün değildir.

Zamanaşımı, bir borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmayıp, salt doğmuş ve var olan bir hakkın istenmesini ortadan kaldıran bir savunma aracıdır. Bu bakımdan zamanaşımı alacağın varlığını değil, istenebilirliğini ortadan kaldırır. Bunun sonucu olarak da, yargılamayı yapan yargıç tarafından yürüttüğü görevinin bir gereği olarak kendiliğinden göz önünde tutulamaz. Borçlunun böyle bir olgunun var olduğunu, yasada öngörülen süre ve usul içinde ileri sürmesi zorunludur. Demek oluyor ki zamanaşımı, borcun doğumu ile ilgili olmayıp, istenmesini önleyen bir savunma olgusudur. Şu durumda zamanaşımı, savunması ileri sürülmedikçe, istemin konusu olan hakkın var olduğu ve kabulüne karar verilmesinde hukuksal ve yasal bir engel bulunmamaktadır.

Hemen belirtmelidir ki, gerek İş Kanununda, gerekse Borçlar Kanununda, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları için özel bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir.

Uygulama ve öğretide kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına ilişkin davalar, hakkın doğumundan itibaren, eski 818 sayılı Borçlar Kanununun 125 inci maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 146 ıncı maddesinde de genel zamanaşımı 10 yıl olarak belirlenmiştir.

Tazminat niteliğinde olmaları nedeni ile sendikal tazminat, kötüniyet tazminatı, işe başlatmama tazminatı, 4857 sayılı İş Kanununun; 5 inci maddesindeki eşit işlem borcuna aykırılık nedeni ile tazminat, 26/2 maddesindeki maddi ve manevi tazminat, 28 inci maddedeki belgenin zamanında verilmemesinden kaynaklanan tazminat, 31/son maddesi uyarınca askerlik sonrası işe almama nedeni ile öngörülen tazminat istekleri on yıllık zamanaşımına tabidir. Bu noktada, zamanaşımı başlangıcına esas alınan kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkının doğumu ise, işçi açısından hizmet aktinin feshedildiği tarihtir.

Zamanaşımı, harekete geçememek, istemde bulunamamak durumunda bulunan kimsenin aleyhine işlemez. Bir hakkın, bu bağlamda ödence isteminin doğmadığı bir tarihte, zamanaşımının başlatılması hakkın istenmesini ve elde edilmesini güçleştirir, hatta olanaksız kılar.

İşveren ve işçi arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır. İşçinin sözleşmeye aykırı şekilde işverene zarar vermesi halinde, işverenin zararının tazmini amacı ile açacağı dava da tazminat niteliğinde olduğundan on yıllık zaman aşımına tabidir.

4857 sayılı Kanundan daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasada ücret alacaklarıyla ilgili olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı İş Kanunun 32/8 maddesinde, işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Ancak bu Kanundan önce tazminat niteliğinde olmayan, ücret niteliği ağır basan işçilik alacakları ise 818 sayılı Borçlar Kanununun 126/1 maddesi uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabidir. 01.06.2012 tarihinden sonra yürürlüğe giren 6098 Sayılı TBK’un 147. Maddesi ise ücret gibi dönemsel nitelikte ödenen alacakların beş yıllık zamanaşımına tabi olacağını belirtmiştir.

Kanundaki zamanaşımı süreleri, 6098 Sayılı TBK 148. Maddesi gereğince tarafların iradeleri ile değiştirilemez.

İş sözleşmesi devam ederken kullanılması gereken ve iş sözleşmesinin feshi ile alacak niteliği doğan yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir (HGK. 05.07.2000 gün ve 2000/9-1079 E, 2000/1103 K). Sözleşmeden doğan alacaklarda, zamanaşımı alacağın muaccel olduğu tarihten başlar. (TBK. m. 149(818.BK.128). Türk Borçlar Kanununun 117 inci maddesi uyarınca, borcun muaccel olması, ifa zamanının gelmiş olmasını ifade eder. Borcun ifası henüz istenemiyorsa muaccel bir borçtan da söz edilemez.



6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 151 inci maddesinde zamanaşımının nasıl hesaplanacağı belirtilmiştir. Bu maddenin birinci fıkrası, zamanaşımının alacağın muaccel olduğu anda başlayacağı kuralını getirmiştir(818 sayılı BK.128). Aynı yönde düzenleme 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 151 inci maddesinde yer almaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 152. maddesi gereğince, asıl alacak zaman aşımına uğradığında faiz ve diğer ek haklar da zamanaşımına, uğrar. Diğer bir deyişle faiz alacağı asıl alacağın tabi olduğu zamanaşımına tabi olur(818 sayılı BK.131).

Türk Borçlar Kanunu'nun 154. maddesi (818 Sayılı BK 133/2) uyarınca, alacaklının dava açmasıyla zamanaşımı kesilir. Ancak zaman aşımının kesilmesi sadece dava konusu alacak için söz konusudur. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 153/4 maddesinde "Hizmet ilişkisi süresince, ev hizmetlilerinin onları çalıştıranlardan olan alacakları için" zamanaşımının işlemeyeceği ve duracağı belirtilmiştir. Bu maddenin iş sözleşmesiyle bağlı her kişiye uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Hizmetçiden kastedilen, kendisine ev işleri için ücret ödenen, iş sahibiyle aynı evde yatıp kalkan, aileden biriymiş gibi ev halkı ile sıkı ilişkileri olan kimsedir (818 sayılı BK. Mad.132).

6098 Sayılı TBK 154. Maddesinde (818 sayılı BK. 133) zamanaşımını kesen nedenler gösterilmiştir. Bunlardan borçlunun borcunu ikrar etmesi (alacağı tanınması), zamanaşımını kesen nedenlerden biridir. Borcun tanınması, tek yanlı bir irade bildirimi olup; borçlunun, kendi borcunun devam etmekte olduğunu kabul anlamındadır. Borç ikrarının sonuç doğurabilmesi için, eylem yeteneğine ve malları üzerinde tasarruf yetkisine sahip olan borçlunun veya yetkili kıldığı vekilinin, bu iradeyi alacaklıya yöneltmiş bulunması ve ayrıca zamanaşımı süresinin dolmamış olması gerekir. Gerçekte de borç ikrarı, ancak, işlemekte olan zamanaşımını keser; farklı anlatımla zamanaşımı süresinin tamamlanmasından sonraki borç ikrarının kesme yönünden bir sonuç doğurmayacağından kuşku ve duraksamaya yer olmamalıdır. Aynı maddenin 2.fıkrası uyarınca, dava açılması veya icra takibi yapılması zamanaşımını kesen nedenlerdendir. Kanunun 156. maddesi ise, zamanaşımının kesilmesi halinde yeni bir sürenin işlemesi gerektiğini açıkça belirtmiştir. Madde açıkça düzenlemediğinden ihtiyati tedbir istemi ile mahkemeye başvurma veya işçilik alacaklarının tespiti ve ödenmesi için Bölge Çalışma İş Müfettişliğine şikâyetle bulunma zamanaşımını kesen nedenler olarak kabul edilemez. Ancak işverenin, şikâyet üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğünde alacağı ikrar etmesi, zamanaşımını keser.

Uygulamada, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması, dava açma tekniği bakımından, tümü ihlal ya da inkâr olunan hakkın ancak bir bölümünün dava edilmesi, diğer bölümüne ait dava ve talep hakkının bazı nedenlerle geleceğe bırakılması anlamına gelir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca benimsenmiş ilkeye göre, kısmi davada fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması, saklı tutulan kesim için zamanaşımını kesmez, zamanaşımı, alacağın yalnız kısmi dava konusu yapılan miktar için kesilir.

Zamanaşımı, dava devam ederken iki tarafın yargılamaya ilişkin her işleminden ve hâkimin her emir ve hükmünden itibaren yeniden işlemeye başlar ve kesilmeden itibaren yeni bir süre işler.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun 155. maddesi hükmü, "Zamanaşımı müteselsil borçlulardan veya bölünemeyen borcun borçlularından birine karşı kesilince, diğerlerine karşı da kesilmiş olur." kuralını içermektedir. Bu maddeye göre, müteselsil borçlulardan birine karşı zamanaşımının kesilmesi diğer müteselsil borçlulara karşı da zamanaşımını keser. (818 sayılı BK. Mad.134)

Türk Borçlar Kanununun 160. maddesinde (818 Sayılı BK 139), zamanaşımından feragat düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, borçlunun zamanaşımı definili ileri sürme hakkından önceden feragati geçersizdir. Önceden feragatten amaç, sözleşme yapılmadan önce veya yapılırken vaki feragattir. Oysa daha sonra vazgeçmenin geçersiz sayılacağına ilişkin yasada herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. O nedenle borç zamanaşımına uğradıktan sonra borçlu zamanaşımı definili ileri sürmekten feragat edebilir. Zira, burada doğmuş bir defi hakkından feragat söz konusudur ve hukuken geçerlidir. Bu feragat; borçlunun, ileride dava açılması halinde zamanaşımı definde bulunmayacağını karşılıklı olarak yapılan feragat anlaşmasıyla veya tek yanlı iradesini açıkça bildirmesiyle veyahut bu anlama gelecek iradeyle delalet edecek bir işlem yapmasıyla mümkün olabileceği gibi, açılmış bir davada zamanaşımı definde bulunmamasıyla veya defi geri almasıyla da mümkündür.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7 nci maddesinde, iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanır. Ancak 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 447 inci maddesi ile sözlü yargılama usulü kaldırılmış, aynı yasanın 316 ve devamı maddeleri gereğince iş davaları için basit yargılama usulü benimsenmiştir.

Sözlü yargılama usulünün uygulandığı dönemde zamanaşımı def'i ilk oturuma kadar ve en geç ilk oturumda yapılabilir. Ancak 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönem-

de 319 uncu madde hükmü uyarınca savunmanın değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin verilmesiyle başlayacağından, zamanaşımı defi cevap dilekçesi ile ileri sürülmelidir. 01.10.2011 tarihinden sonraki dönemde ilk oturuma kadar zamanaşımı definin iler sürülmesi ve hatta ilk oturumda sözlü olarak bildirilmesi mümkün değildir.

Dava konusunun ıslah yoluyla arttırılması durumunda, 1086 sayılı HUMK hükümlerinin uygulandığı dönemde, ıslah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturumda yapılan zamanaşımı defi de ıslaha konu alacaklar yönünden hüküm ifade eder. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamada, 317/2 ve 319. maddeler uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı definde bulunulabileceği kabul edilmelidir.

Cevap dilekçesinde zamanaşımı defi ileri sürülmemiş ya da süresi içince cevap dilekçesi verilmemişse ilerleyen aşamalarda 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 141/2 maddesi uyarınca zamanaşımı defi davacının açık muvafakati ile yapılabilir. 1086 sayılı HUMK yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı define davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa (suskun kalmışsa) zamanaşımı defi geçerli sayılmakta iken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı definin geçerli sayılabilmesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir. Başka bir anlatımla 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı define davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı defi dikkate alınmaz. Zamanaşımı definin cevap dilekçesinin ıslahı yoluyla ileri sürülmesi de mümkündür (Yargıtay HGK. 04.06.2011 gün 2010/ 9-629 E. 2011/ 70. K.).

Somut uyuşmazlıkta, aylık ücret alacağı bakımından, davalı vekili tarafından davaya karşı süresi içinde zamanaşımı savunması yapılmıştır. Bu nedenle davaya karşı süresinde yapılan zamanaşımı savunmasının gözetilmemesi hatalıdır.

5- Ulusal bayram, genel tatil ücreti alacağının net miktarının hesaplanmasında gelir vergisi ve damga vergisi yanında sigorta priminin ve işsizlik priminin de düşülmesi gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.

6-Dosyakapsamındandavacınınasgariücreteilaveten sefer primi şeklindeki ücretlendirme ile çalışan uluslararası tır şoförü olduğu noktasında tereddüt yoktur. Sefer primi ücret alacağı kapsamına girer ve ücretin ödendiğini işveren imzalı bordro ya da banka ödeme kaydı gibi yazılı belge ile ispatlamalıdır.

Davacıya ileri sürdüğü sefer primi kesintilerinin ödendiği davalı tarafından yazılı belge ile ispatlanmadığından hüküm altına alınmalıdır. Yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

7-Yıllık izin ücreti açısından;

Davacının 3 dönem halinde davalı işverenlik nezdinde çalıştığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Çalışma dönemleri arasında davalı nezdinde çalışmadığı dönemler -her kesinti dönemi bakımından- 5 yıldan kısadır. En son dönemde iş aktinin son bulma tarihi 2012 yılı olup dava 2013 yılında açılmış ve ıslah 2014 yılında yapılmıştır. Bu nedenle, her ne kadar davalı vekili davaya ve ıslaha karşı süresinde zamanaşımı savunması yapmış ise de yıllık izin bakımından davaya karşı veya ıslaha karşı zamanaşımı hiç bir çalışma dönemi için gerçekleşmemiştir.

Bu nedenle davacının 1. dönem, 2. dönem ve 3. dönem çalışma süreleri toplanarak yıllık izin ücreti bakımından toplam hizmet süresi bulunmalıdır. Bu çalışma sürelerinin 1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde geçen kısmı için 1475 sayılı İş Kanunu'na göre, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde geçen çalışma süreleri için 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kıdemi için kanunlarda öngörülen yıllık izin süreleri hesaplanarak toplam 13 yıl 11 ay 27 günlük hizmet süresi için kanunen kullandırılması gereken toplam yıllık izin süresi tespit edilmelidir. Birlikli raporunda her çalışma döneminin kapsadığı yıl sayısına göre yıllık izin ücreti hesaplanması ve önceki hizmet sürelerinin sıfırlandığının varsayılması hatalıdır. İşçinin yıllık iznini kullandığı işveren tarafından yazılı belge ile ispatlanmalıdır. Yıllık izin ücreti açısından, dosyaya bir kısım yıllık izin kullanımına ilişkin belge fotokopisi ibraz edilmiştir. Ancak bu belgeler kararda irdelenmeden sonuca gidilmiştir. Bizatihi davacı asıldan bu belgeler sorularak bu belgelerin neticeye etkisi irdelenerek sonuca gidilmeli, varsa yıllık izin ücreti alacağı hüküm altına alınmalıdır.Şunu da eklemek gerekir ki, çalışma sürerken yıllık izin kullanılmaksızın ücretinin ödenmesi, iş aktinin sona ermesinden sonra aynı dönem için yıllık izin ücretinin talep edilmesine engel değildir. Zira, çalışma sürerken yıllık iznin kullandırılması yerine ücretinin ödenmesi yıllık izin hakkını ortadan kaldırmaz. Çalışma devam ederken yıllık ücretli izin paraya tahvil edilemez.

F) SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.11.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kaynak:

<http://www.hukukmedeniyeti.org/karar/115679/yargitay-9-hukuk-dairesi-e-2015-8588-k-2016-20520/?v=list&aranan=teyit%20etmek>



ANALIK İZNİ VE YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

“Dünya’da işsizlik rakamları, 2008 yılı Küresel Ekonomik Krizin etkisi ile artış göstermiş, günümüzde ise ciddi boyutlara ulaşmıştır.”

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya’da İstihdam ve Sosyal Durum-Eğilimler (WESO) çalışmasında; dünyada 2015 yılı nihai işsizlik rakamının 197,1 milyon olarak belirlendiğini, 2016 yılında ise bu rakamın 199,4 milyona ulaşacağını açıklamıştır.

Dünyadaki gelişmelere paralel olarak ülkemizde de işsizlik oranlarında artış yaşandığı gözlenmektedir. TÜİK 2016 verilerine göre; ülkemizde işsizlik oranı yüzde 11,8’e yükselirken işgücüne katılma oranı yüzde 52,4 olarak belirlenmiştir. Bir diğer ifade ile resmi verilerde, ülkemizde çalışma çağındaki nüfusun yarısının çalışmadığı görülmektedir. Bu durumun önemli sebeplerinden biri hiç kuşkusuz kadın istihdamının düşük seviyesidir.

Ülkemizde kadın istihdamının önündeki en önemli engel, kadınların ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülmesidir. Buna, kadınlara sunulan işlerin sınırlılığı ve koşulların ağırlığı ile birlikte ücretlerin düşük seviyesi gibi sorunlar da eklendiğinde, kadınların çalışma hayatına dâhil olması daha da zorlaşmaktadır.

10 Şubat 2016 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6663 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile ülkemizde kadın istihdamını teşvik etmek için İş Kanununda bir dizi düzenleme yapılmıştır.

Düzenlemelerin ilki doğuma ilişkin ücretsiz izin halinde değişiklik yaparken bir diğeri doğum sonrası kadın işçiye bazı koşullara bağlı olmak kaydı ile belli bir süre kısmi süreli çalışma hakkı tanımıştır. Çalışma hayatının kronikleşen sorunları da göz önüne alındığında yeni düzenlemelerin uygulamada karşılık bulup bulmayacağı ve istihdam artışına ne oranda katkı sağlayacağı önümüzdeki yıllarda daha net görülecektir. Bu yazıda İş Kanununda yapılan yeni düzenlemeler ışığında analık izin hakkı detaylarıyla incelenecektir.

Kadın İşçilerin Korunması

Anayasanın 50. maddesine göre kimse cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmayacağı gibi kadınlar çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar.

Kadın işçilerin hem işgücünün fiziki açıdan güçsüz kesimini oluşturmaları hem de analık durumları nedeniyle özel olarak korunmaları gerekmektedir. Bu nedenle mevzuatta kadın işçiler için özel koruyucu hükümler öngörülmüştür.

“4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi ile kadın işçileri gebelik ve analık halinde koruyucu hükümler getirilmiştir. Söz konusu hükümler bu konuyu düzenleyen Avrupa Birliği’nin 92/85 sayılı yönergesine genellikle uygundur. Ayrıca İş Kanunu 88. Maddesine uygun olarak da “Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği” çıkarılmıştır.”¹

Gebe İşçinin Çalışma Koşullarının Düzenlenmesi

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi için bir sağlık ve güvenlik riskinin olduğu veya işçinin gebeliği veya emzirmesi üzerinde olumsuz bir etkinin bulunduğu ortaya çıkarsa, işçinin çalışma saatleri ve/veya çalışma koşulları bu risklere maruz kalması önlenecik biçimde geçici olarak değiştirilir ya da hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde ücretinde bir indirim yapılmaksızın sağlığına uygun daha hafif bir işte çalıştırılır. Başka bir işte çalıştırılması teknik ve makul olarak mümkün değilse, işçinin onayı alınarak sağlığının ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde ücretsiz izinli sayılır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Analık İzni Hakkı

Sigortalı kadın işçi doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmaz. İşçinin çoğul gebelik (ikiz, üçüz vb.) hali söz konusu ise doğumdan önce sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir.

Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir.

İşçi sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde sigortalı isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Ancak işverenin işçiyi böyle bir uygulamaya zorlaması mümkün değildir. Yasanın bu hükmü sağlık durumu uygun olmak ve doktorun onayı bulunmak koşuluyla işçi isterse uygulanacaktır. Bu koşulların varlığı ve işçinin isteği halinde işveren hükmü uygulamaktan kaçınamaz.

Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

Analık İzni Kocanın Kullanması

Kadın işçi doğum sırasında veya doğum sonrasında yaşamını yitirirse, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır. Ancak bu düzenlemeden yararlanacak olan işçilerin bazı hususlara dikkat etmesi gerekmektedir.

Dikkat edilmesi gereken ilk husus, yaşamını yitiren annenin işçi olma zorunluluğudur. Çünkü doğum sonrası analık izni hakkı ancak sigortalı kadın işçilere verilen bir haktır. Bir diğer ifade ile erkek işçinin yaşamını kaybeden eşi sigortalı bir işçi değilse bu haktan yararlanamaz.

Bir diğer husus, erkek işçinin bu haktan yararlanması eşinin doğum sırasında ölmüş olmasına bağlı olmasıdır. Kadın işçi doğum sonrası oluşacak rahatsızlıklar sebebi ile yaşamını yitirirse de erkek işçi bu haktan yararlanabilir.

Bu hakkı kullanmak isteyen erkek işçinin dikkat etmesi gereken en önemli husus ise düzenlemenin herhangi bir gelir taahhüdü vermemiş olmasıdır. Kadın işçi analık izni süresince Sosyal Güvenlik Kurumundan (SGK) geçici iş göremezlik ödeneği almaktadır. Ancak kadın işçinin ölmesi halinde analık iznini kullanacak kocasına geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeyecektir. Çünkü geçici iş göremezlik ödeneğini düzenleyen 5510 sayılı Kanunun 18. Maddesinde bu yönde herhangi bir düzenleme yoktur.

Erkek işçiye işveren, eşinin ölümünden dolayı 3 gün ücretli mazeret izni verecek ancak daha sonrasında erkek işçi analık iznini kullanmak isterse bunun için işveren ve SGK’dan herhangi bir ödeme alamayacaktır.

Analık İzni Evlat Edinen Ebeveynin Kullanması

Evli bir çift üç yaşını doldurmamış bir çocuk evlat edinirse eşlerden birine çocuğu fiilen teslim aldıkları tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni verilir. Aynı şekilde bekâr bir işçi üç yaşından küçük bir çocuğu evlat edinirse de kendisine çocuğu fiilen teslim aldığı tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni verilecektir.

Ancak evlat edinen kişilere verilecek analık izni süresince herhangi bir gelir güvencesi bulunmamaktadır. Yani 8 haftalık analık izni süresince işveren işçiye üç-

1 Süzek Sarper, İş Hukuku, Eylül 2008, Beta Yayınları, s.829



ret ödemeyeceği gibi adına SGK primi de yatırmayacaktır. Bunun yanı sıra SGK evlat edinme sebebi ile 8 haftalık analık izni kullanan işçiye geçici iş göremezlik ödeneği de ödemeyecektir.

Doğum Sonrası Ücretsiz İzin Hakkı

Analık izninin bitiminden itibaren (doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra 8 hafta olarak verilen izinler) çocuğun hayatta olması koşuluyla; kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

Kadın işçiye talebi halinde, birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecektir. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde yukarıda belirtilen sürelerde izin verilecektir.

Çoğul doğum (ikiz, üçüz vd.) hâlinde bu süreler otuzar gün eklenecektir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanacaktır. Bu haktan yararlanan süre içerisinde süt izni verilmeyecektir.

Doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin (8 haftalık izin) bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir.

Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır.

Uygulama “ücretsiz izin” olarak anılmış olsa da işçinin gelir kaybını giderecek bir düzenlemeyi de içinde barındırmaktadır. Ücretsiz izin uygulamasında, işveren işçinin çalıştığı sürenin ücret ve SGK primini ödeyecek bununla birlikte İŞKUR da çalışılmayan sürenin ücret ve primini yatıracaktır. Bu düzenleme 6663 sayılı Kanun’un 20. Maddesi ile yapılmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Ek Madde 5 “Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği” olarak girmiştir.

Altı Aylık Ücretsiz İzin

Kadın işçi yarım çalışma ödeneği olarak ücretsiz iznini kullandıktan sonra İş Kanunu 74. Maddeye göre altı aya kadar ücretsiz izin kullanabilir. Bu ücretsiz izin ücretli izinlerinin hesabında dikkate alınmaz, yani çalışılmış gibi sayılmaz. Kadın işçinin talebi halinde bu iznin işverence verilmesi zorunludur.

Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği

Kadın işçi doğum sonrası yasal hakkı olan 8 haftalık analık izninin bitiminde isteği halinde çalıştığı işyerindeki haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışmayı talep edebilir. Bir diğer ifade ile haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir işyerinde analık izni sonrası işçi 22,5 saat çalışmayı öngörebilir.

Bunun için analık izninin bitiminden itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a gidip doğum ve evlat edinme sonrası yarım yarım çalışma belgesi ile başvurması gerekmektedir. **Bu başvuru işçinin doğum öncesi adına ödenmiş 600 günlük işsizlik sigortası primi varsa kabul edilmektedir.**

İşçi bu süreçten sonra işyerinde yarım çalışmaya başlayacaktır. İşçinin dünyaya getirdiği çocuk sayısına göre kaç ay yarım çalışma yapabileceği belirlenecektir. Eğer işçinin ilk çocuğu dünyaya gelmiş ise 60 gün, ikinci çocuğu dünyaya gelmiş ise 120 gün, üçüncü çocuk veya sonrası dünyaya gelmiş ise 180 gün yarım çalışma hakkı olacaktır.

İşçinin yarım çalışma yaptığı süreler için işveren bu sürelerle denk gelen ücreti ödeyecek ve işçinin adına SGK primini yatıracaktır. İşçinin çalışmadığı yarım günlük sürenin ücretini ve SGK primini ise İŞKUR ödeyecektir. İşçi bu nedenle yarım çalışmaya başlamadan önce İŞKUR'a başvurmak zorundadır.

Yarım Çalışma Ödeneği Miktarı

Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

Örnek 1:

Sigortalı, A firmasında asgari ücret (2017 yılında geçerli olan brüt asgari ücret 1.777,50 TL'dir) ile çalışmaktadır. Sigortalı ikinci çocuğunun doğumu nedeniyle ile analık iznini kullanmış ve bu izin sonrasında İŞKUR'a başvurusunu yapıp yarım çalışma ödeneği hakkından faydalanmak istediğini beyan etmiştir.

Sigortalı ikinci çocuğunu dünyaya getirdiği için 120 gün süre ile yarım çalışma ödeneğinden yararlanma hakkına sahiptir. Sigortalının yarım gün çalışması ayda 15 güne denk geleceğinden işveren asgari ücretin yarısı olan brüt 888,75 TL'yi işçiye ödeyecek **(bu tutar üzerinden sgk ve vergi kesintileri yapılacaktır)** bununla birlikte bu tutar üzerinde SGK primini de işçi adına yatıracaktır.

İŞKUR da işçiye 15 gün için brüt 888,75 TL yarım çalışma ödeneği ödeyecek **(bu tutar üzerinden sadece damga vergisi kesilecek)** bununla birlikte bu tutar üzerinden hesaplanan SGK primini yatıracaktır.

Örnek 2:

Sigortalı, B firmasında brüt 4.000 TL ücret üzerinden çalışmaktadır.

Sigortalı ilk çocuğunun doğumu nedeniyle ile analık iznini kullanmış ve bu izin sonrasında İŞKUR'a başvurusunu yapıp yarım çalışma ödeneği hakkından faydalanmak istediğini beyan etmiştir.

Sigortalı ilk çocuğunu dünyaya getirdiği için 60 gün süre ile yarım çalışma ödeneğinden yararlanma hakkına sahiptir. Sigortalının yarım gün çalışması ayda 15 güne denk geleceğinden işveren işçiye 15 günlük brüt ücreti olan 2.000 TL'yi ödeyecek bununla birlikte bu tutara denk gelen SGK primini de yatıracaktır. **(Bu nedenle söz konusu 2.000 TL üzerinden SGK primi ile gelir ve damga vergisi kesilmektedir.)**

İŞKUR ise kısmi çalışma yapmak isteyen bu işçiye çalışmadığı 15 günlük süre için brüt 2.000 TL yerine 888,75 TL yarım çalışma ödeneği ödeyecek ve bu tutar üzerinden hesaplanan SGK primini yatıracaktır. **Çünkü Kanunda yarım çalışma ödeneğinin en fazla günlük miktarının, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar olduğu belirtilmiştir.** İlk örnekte olduğu gibi İŞKUR'un ödeyeceği bu tutar üzerinden **sadece damga vergisi kesilecektir.**

Yarım çalışma ödeneği uygulamasında asgari ücret üzerinden çalışan sigortalıların herhangi bir hak kaybı olmamaktadır ancak asgari ücret üzerinden kazanç elde eden sigortalılar yarım çalışma yaptıklarında gelir kaybı ile karşılaşacaklardır.

Ödeme Yapılmayacak Haller

- Geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince yarım çalışma ödeneği ödenmez. Örneğin yarım çalışma yaptığı sırada soğuk algınlığı sebebi ile rapor alan sigortalı bu süreler için SGK'den geçici iş göremezlik ödeneği alacağı için ayrıca kendisine yarım çalışma ödeneği ödenmez.
- Yarım çalışma ödeneği, çocuğun hayatını kaybetmesi ve/veya evlatlık halinin ortadan kalkması gibi durumlarda durdurulur.
- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen işçi, bu süre zarfında başka bir işte çalışması halinde çalıştığı süre için ödenekten yararlanamaz.
- Yarım çalışma ödeneği alırken, çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin ödeneği işten ayrıldığı tarihten itibaren durdurulur. Yeni bir işe girmesi ve yarım çalışma yapması halinde, başlangıçta belirlenen ödeme döneminin bittiği tarihi geçmemek üzere kalan hak sahipliğinden yararlanabilir.



Çocuk Zorunlu İlköğretim Çağına Gelene Kadar Kısmi Çalışma Hakkı

Analık izinlerinin bitiminden sonra zorunlu ilköğretim çağına başladığı tarihi izleyen ayın, yani çocuğun beş yaşını bitirdiği yılın Ekim ayının başına kadar, ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma isteğinde bulunabilir. Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilmek zorundadır. Ancak bu süre boyunca işçinin İŞKUR'dan yarım çalışma ödeneği alma hakkı yoktur. Bir diğer ifade ile ebeveynlerden biri çocuk okula başlayana kadar kısmi süreli çalışmak isterse işveren ücretin yarısını ödeyecek ve bu tutar üzerinden SGK primi yatıracaktır.

Yasada işçinin kısmi süreli çalışma talebinin işveren tarafından karşılanmak zorunda olduğu belirtilmiştir. İşçinin iş akdi kısmi süreli çalışma talebi nedeni ile feshedilemez. Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır. İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.

Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi aynı çocuk için söz konusu haktan yararlanmamak üzere tekrar tam süreli çalışmaya dönebilir. Bir diğer ifade ile kısmi süreli çalışmaya başlayan daha sonra işverene tam süreli çalışmaya dönmek istediğini beyan edip tam süreliye dönen bir işçi yeni bir doğum yapana kadar bu talepte bulunamaz.

Kısmi süreli çalışmaya geçme isteğinde bulunma hakkı, eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması koşuluna bağlıdır. Buna göre ebeveynlerden birisi çalışmadığı takdirde, çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde

bulunabilmesi söz konusu değildir. Ancak ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması, boşanmış çiftlerden çocuğun velayetini alan ebeveynin talepte bulunması veya üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hâllerinde bu koşul aranmaz.

Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, sadece doğum hali için öngörülmemiş; evlat edinme durumunda da söz konusudur. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler, çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan yararlanabilir.

Kısmi Süreli Çalışma Yapılabilecek İşler

8 Kasım 2016 tarihli ve 29882 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik" hangi işlerde çalışan işçilerin çocuğun ilköğretim çağına kadar kısmi süreli çalışacağını belirlemiştir. Yönetmeliğe göre;

- a) Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,
- b) Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
- c) Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
- d) İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde,

işverenin uygun bulması hâlinde kısmi süreli çalışma yapılacaktır.



DOĞUM İZİNLERİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER, KISMİ ÇALIŞMA UYGULAMASI VE KADIN İSTİHDAMI ÜZERİNE ETKİLERİ... (ANNELİK DEZAVANTAJ MIDIR?)

“Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı oldukça düşüktür, OECD ülkelerindeki kadın istihdamının yaklaşık 30 puan altında bulunmaktadır.”¹

Kadınların pek çoğu da özellikle evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra işgücünden ayrılmak durumunda kalmaktadır. Kadının geleneksel rollerini devam ettirmesi, evde yaşlı ya da çocuk bakımı, ev işleri gibi sorumluluklarının tamamen kadına yüklenmesi kadın istihdamını artırmada en büyük engel olarak görülmektedir. Kadın istihdamını artırmak için çeşitli teşvikler uygulanmakta, birçok farklı proje gerçekleştirilmektedir. Ancak bu teşvikler ve projeler kadın istihdamını artırma konusunda kapsamlı ve süreklilik arz eden çalışmalar olamamaktadır. Kadını istihdamda tutmaya yönelik olarak özellikle doğum sonrası iş hayatından çekilmesini önlemek amacıyla bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan düzenlemelerde “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ve “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik” ile kadınların doğum sonrası izinleri hakkında yeni düzenlemeler getirilmiştir. Söz konusu düzenlemeler sos-

yal güvenlik boyutuyla dergide² kapsamlı bir şekilde açıklanmış olup, bu yazıda yapılan düzenlemelerin doğum yapan kadınların istihdamı üzerindeki olası etkileri üzerine bir değerlendirme yapılmaktadır.

Kadınlar bu değişiklik öncesinde, analık izinlerini kullandıktan sonra istekleri halinde 6 aylık ücretsiz izin kullanabilmekteydiler. Yapılan değişiklik sonrasında ise, Analık hali izni bitiminde çocuk sayısına bağlı olarak değişen süreler boyunca (60 gün, 120 gün, 180 gün) haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma hakkı getirilmektedir. Şartlara uyan kadın analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanabilmektedir. Daha sonra da ebeveynlerden biri çocuk ilköğretim çağına gelene kadar belirli şartlara ve isteğe bağlı olarak kısmi çalışma yapabilmektedir.

Burada yarım zamanlı çalışma ve ücretsiz izin kullanımında, memurlar ve işçiler için var olan farklı bir uygulamaya dikkat çekmek gerekmektedir.

¹ Türkiye kadın istihdamı oranı 29.5, OECD ülkeleri istihdam oranı 57.9. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>

² Bkz. Barış İyiyaydın, “Analık İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği”, TÜRK-İŞ Dergisi, Sayı 408, Syf. 86



Kadın memurlar, analık izni bitiminde başlayan 24 aylık ücretsiz izni, isterlerse yarım zamanlı çalışma süresinin bitiminde de kullanabilmektedir. Kadın işçiler ise analık izni bitiminde 6 aylık ücretsiz izin hakkını ya da yarım zamanlı çalışma hakkından birini kullanabilmektedir. Memur işçiler de olduğu gibi yarım çalışma sonrası 6 aylık ücretsiz izin kullanma hakkı kadın işçilere verilmemektedir. Ancak yarım çalışma kullandıktan sonra 6 aylık ücretsiz izin hakkından kalan gün sayısı kadar (60 gün ve 120 gün kullananlar için geçerli) ücretsiz izin kullanabileceği yönünde işçi lehine yorum da yapılabilmektedir. Bu durumun uygulama da nasıl karşılık bulacağı ise henüz net değildir.

Sadece kanun metnine bakarak bile görülmektedir ki, ücretsiz izin hakkı kullanımında zaten var olan memur ve işçiler arasındaki hak farkı bu şekliyle daha da açılmaktadır.

Diğer taraftan kadına analık izni sonrasında sağlanan izinlerin sıralaması ve kullanım şeklinin bebeğin bakımını ve annenin işe dönüşünü kolaylaştırıcı şekilde düzenlenmediği görülmektedir. Kadına bu izin haklarından şartları elverdiği ölçüde istediğini istediği sırayla kullanma esnekliği tanınmamıştır. Ayrıca memur ve işçi kadın arasında eski uygulamadaki hak eşitsizliği halen devam ettirilmektedir.

Yarım zamanlı çalışma hakkından faydalanan kadınlar arasında asgari ücretle ya da asgari ücretin biraz üzerinde çalışan kadınların hak kaybı fazla olmayacaktır. Sosyal güvenlik bölümünde verilen örnekler incelendiğinde görülmektedir ki, asgari ücret üzerinde maaş alan kadınlar için bu uygulama maaş miktarı ile doğru orantılı olarak daha büyük maddi kayıp anlamına gelmektedir.³

Kaç kişinin yarım çalışma hakkını kullandığını görmek için yarım çalışma ödemelerinden faydalananların sayısına bakmak mümkündür. Ancak başvuru yapanlar arasında bu kriterleri sağlayan kişilerin ödemeye hak kazandığı düşünüldüğünde, başvuru yapan kişi sayısı İŞKUR tarafından paylaşılmadığı için net bir değerlendirme yapmak da mümkün olmamaktadır.

Yarım çalışma ödeneğinden, ödemelerin yapılmaya başlandığı 2016 yılı Nisan ayından itibaren Aralık ayına kadar geçen 9 ayda toplam 4.422 kişinin faydalandığı görülmektedir. Bu sayının artış ve azalışı ilerleyen yıllarda bu konuda daha sağlıklı yorum ya-

pabilmemize olanak sağlayacaktır. Ancak şu an itibarıyla bakıldığında faydalanan kişi sayısında bir artış görülmektedir. 2016 yılının Nisan ayında 8 kişiye 4,195 TL ödeme yapılırken, geçen sürede kişi sayısı artmış ve Aralık ayında 1.398 kişiye 937,060 TL yarım çalışma ödemesi yapılmıştır⁴.

Yeni düzenleme, analık izinlerinin bitiminden sonra zorunlu ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunmasına imkân vermiştir. Eşlerden birinin mutlaka çalışıyor olması koşulu ile faydalana bileceği ve bu talebin işveren tarafından karşılanması gerektiği, geçerli fesih nedeni sayılamayacağı belirtilmiştir.

Türkiye'nin ağırlıklı olarak ataerkil bir toplumsal yapıya sahip olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle, bu izinlerden erkeklerin etkin bir şekilde faydalana cağı konusunda umutlu olmak mümkün olmasa da kanunlara toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen böyle bir düzenlemenin girmesi oldukça olumlu bir değişim sayılabilir.

Uzun vadede sonuçlarını görebileceğimiz bu çalışma biçiminin erkekler tarafından tercih edilip edilemeyeceği ise şu an için bilinmemektedir. Bu takibin yapılabilmesi için süreç henüz yeni başlamışken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bu istatistiklerin tutulabilmesi için bir çalışma yapılması çok yerinde olacaktır. Şu an için sadece Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden kısmi çalışma yapanlar tespit edilebilmektedir. Ama bu tespit kısmi çalışmanın analık hakkı sonrası kullanılan kısmi çalışma olup olmadığı anlaşılamamaktadır. Aksi takdirde ilerleyen yıllarda bu uygulamanın kadın istihdamına etkisi ya da erkeklerin bu haktan faydalanıp faydalanmaması gibi bir tespit bulmak oldukça zor olacaktır.

Diğer taraftan bu haktan ağırlıklı olarak kadınların faydalanacağı varsayılırsa uzun vadede zaten az olan kadın istihdamının daha da azalması, kadınların sadece kısmi süreli işlerde çalıştırılmaları veya daha düşük ücretli işlerde istihdam edilmeleri gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilecektir. Değişikliklerle uzun vadede amaçlanan kadın istihdamını artırmak olarak ifade edilse de tam tersi bir sonuç neden olmamak ve kadın istihdamına olumlu bir katkı sağlamak için, bu uygulamanın takibinin ve destekleyici çalışmaların yapılması oldukça da önemlidir.

3 Bkz. Barış İyiyayın, "Analık İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği", TÜRK-İŞ Dergisi, Sayı 408, Syf. 89

4 İşsizlik Sigortası Bülteni, Aralık 2016.



İşveren tarafından ya da yaptıkları işler açısından bir sıkıntı yaşamadan kısmi çalışma yapabilen (Kanun'daki şartları sağlayan)⁵ ebeveynler için kalan zamandaki çocuk bakımının nasıl yapılacağı konusu bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Kısmi süreli çalışma yapan ebeveynlerden biri çalıştığı süre içinde çocuğunun bakımı için (kreşe göndermek ya da bakıcı desteği almak gibi) bir bakım hizmeti satın almak zorunda kalacaktır. Çocuk bakımı için seçilen yöntemlerin ise kendi içinde değerlendirildiğinde işe ulaşım masrafları, bebek bakım giderleri, bakıcı sigorta giderleri vb. gibi katlanılması gereken maliyetleri olmaktadır. Ülkemizdeki bakım hizmetlerinin yüksek maliyetli ve genellikle alınan ücretlerin bu bakım masraflarını karşılayamayacak düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışma isteğinde olsa da söz konusu bakım masraflarını karşılayamayacağını düşünen kadın⁶ işi bırakıp çocuğuna kendi bakmayı tercih etmek zorunda kalabilmektedir. Bu ve benzer durumlarda kısmi süreli çalışmanın pek anlamlı olmayacağı açıktır. Annenin ya da babanın kısmi çalışma yaptığı sürede bebek bakımı için çözüm yöntemlerinin daha geniş bir bakış açısıyla değerlendirilerek bulunması gerekir.

Tüm şartları değerlendirdikten sonra ebeveynler kısmi çalışma yapmayı tercih ediyorsa bile Kanun herkesin bu haktan faydalanmasını mümkün kılmamaktadır. Bu haktan kimlerin faydalanıp kimlerin faydalanamayacağı yayınlanan yönetmelikle belirlenmiştir. Yönetmeliğin⁷ 12. madde 1. fıkrası, fıkra

5 Bkz. Barış İyiyıldın, "Analık İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği", TÜRK-İŞ Dergisi, Sayı 408, Syf. 90

6 Kısmi çalışma yapan erkek sayısı henüz bilinmemektedir. Bugüne kadar genellikle kadınların bu sebeple iş hayatından ayrıldığı görülmektedir.

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

belirtilen işlerde çalışan kadınlar için ancak işverenin uygun bulması hâlinde kısmi çalışma yapılabileceğini, ikinci fıkrası ise birinci fıkra metninde sayılmayan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabileceğini düzenlemektedir.

Bazı işlerde işverenin uygun bulması hâlinde kısmi süreli çalışma yapılabilmesinin, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılmasını zorlaştıracığı açıktır.

Aynı fıkranın d bendi "İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde" hükmünü getirmektedir. Anılan hüküm uygulanırken hangi işlerin bu kapsamda olacağı nasıl yorumlanacağı konusunda uygulamada sıkıntılar yaşanabilecektir.

Diğer taraftan kısmi çalışma yapan ebeveynlerin bu süreçte işlerini kaybetme riski, kaybetmeyenlerin ise baskı altında çalışmak zorunda kalması ve kariyer ilerlemesinin olumsuz etkilenmesi gibi riskler de mevcuttur. Özellikle bu haktan kadınların faydalanacağı öngörüldüğünde kadın istihdamının uzun vadede olumsuz etkileneceği düşünülmektedir.

Ülkemizde özellikle kadınların kayıt dışı çalıştırılması sorunu yaşanırken, yapılan bu değişikliklerin kadınların uzun vadede işgücü piyasasında tercih edilmemesi sonucunu doğurabileceği endişesi taşınmaktadır. Değişiklikler yeni olmasına rağmen kamuoyuna yansıyan yorumlar genel itibarıyla kadın istihdamının bu uygulamalardan olumsuz etkilenme olasılığı üzerine dikkat çekmektedir.



İşverenlerin istihdam edilen kadınların doğum sonrasında getirilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin ve 'Çocuk Zorunlu İlköğretim Çağına Gelene Kadar Kısmi Çalışma Hakkı'nı kullandırmak istememesi gibi sorunlarla karşılaşılması da olası bir beklentidir. Bu değişiklikler öncesinde de özel sektörde doğum yapan kadınların 6 aylık ücretsiz izinlerini kullanamaması ve/veya işten çıkarılması yaygın olarak karşılaşılan bir sorundu. Bahse konu olan izinleri kullanabilenler için ise bu süreler sonunda kıdem tazminatını verip iş aktini feshetme yoluna gidilmesi ya da işe döndüklerinde baskı altında çalıştırılmaları yoluyla kendiliğinden istifa etmelerinin sağlanması gibi örnekler sıkça görülmekteydi. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.36349 K.20734/2009, ⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.36116 K.6418/2012⁹)

Özel sektörde çalışan kadınlar için bu sebeplerle çocuk yapma kararı maalesef normalde olduğundan daha ciddi değerlendirilmesi gereken bir karar olmaktadır. Kadınlar bu sebeple iş değiştirmek istedikleri durumlarda doğum yapmayı tercih eder hale getirilmektedir. Kadınların doğum izinlerini kullandıktan sonra işten ayrılıp ya da çıkartılıp –eğer şartlar elverirse- çocuklarını büyüttükten sonra başka bir işte çalışmaya başlamayı tercih etmek zorunda bırakılmaları yaygın olarak görülmektedir. Şartların elvermesinden kasıt çocuk bakım hizmetlerini karşılamak, kariyerlerine birkaç yıl ara vermeyi maddi ve manevi olarak göze alabilme durumları vb. kısıtlardır.

Çocuk sahibi olduğu halde hem izin kullanamayan hem de yeterli gelir elde edemediği için geçim sıkıntısı çekerek olumsuz şartlarda çalışmak ve çocuk büyütme zorunda kalan kadınların durumu daha da vahimdir. İnsan onuruna yakışır işlerde çalışmak ve insan onuruna yaraşır bir yaşam sürmek herkesin hakkıdır.

İstihdam içindeki kadın ve erkeğin çocuk sahibi olma hakkına uygulamalarda saygı duyan bir yapı inşa etmek sosyal devlet olmanın gereklilikleri arasındadır. Tüm toplumun bu çerçevede daha duyarlı davranması için farkındalık artırılmalıdır.

Her insanın çocuk sahibi olma ve asgari seviyede çocuk bakımını karşılamak için gerekli zamana sahip olmasına insani bir çerçeveden bakılmalıdır. Bu çerçeveden bakılır ve mevcut uygulamaların bu yönde değişimi sağlanabilirse; hem anne-baba hem çocuk

haklarını korumak dolayısıyla uzun vadede sağlıklı bireyler yetiştirmek ve sağlıklı bir toplum inşa etmek anlamında uzun vadede çok olumlu bir adım atılmış olacaktır.

Yapılan düzenlemelerin kadın istihdamını koruma ve artırma yönünde etkilerinin olması, toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Kadın istihdamını artırmak için sadece çocuk bakımının değil hasta ve yaşlı bakımının da sadece kadının yükümlülüğü olarak görülmemesi ve bu algının toplumda yerleşmesi gerekmektedir.

Ayrıca ülkemizde alınan ücretler ağırlıklı olarak asgari ücret seviyesinde olduğu için, çocuk bakım masraflarını karşılayamayacak düzeydedir. Asgari ücret açlık sınırının altında belirlenmektedir. Çoğunlukla kadınların çalışma karşılığında elde edecekleri ücret, bakım hizmetleri için piyasadan hizmet alımını karşılayamayacak düzeyde olmaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinin ise hem bedeli yüksek hem de yeterli kalitede değildir. Kadınların anne olduktan sonra işten ayrılmamaları için yapılabilecek en işlevsel çözüm, kreş ve yuvaların sayısının ve kalitesinin artırılması, bu hizmetlerin kamu hizmeti olarak sunulması olarak görülmektedir. Bu konuda yerel yönetimlere de büyük görev düşmektedir.

Tüm bu sorun alanları ve yapılan değişiklikler birlikte değerlendirildiğinde, uygulamaların kadınların zamanla tam zamanlı güvenceli işlerden kısmi süreli çalışabilecekleri işlere kaydırılması ve iş gücü piyasasından dışlanmaları sonucunu doğurması en çok endişe edilmesi gereken konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha işlevsel uygulanabilir yöntemler bulunmadığı ya da tam zamanlı, kaliteli, alınan ücretlerle karşılanabilir bakım hizmetleri devlet tarafından sunulmadığı sürece "annelik" kadınlar için istihdama katılımı bir dezavantaj olmaya devam edecektir. Kadınlar bu sebeple ya çocuk yapmaktan ya da kariyer yapmaktan vazgeçmek zorunda kalacaklardır. Her ikisi de uzun vadede ailelerin yapısını ve toplumu olumsuz etkileyecek sağlıksız sonuçlar doğuracaktır. Çocuklarımızın sağlıklı bireyler olarak yetişmesi ya da yetişememesi durumu ise tüm toplumu doğrudan ilgilendiren bir durumdur.

Son söz...

Çocuk sahibi olmak kadının işini kaybetmesine neden olmamalıdır. Çocuk bakımı sadece kadına yüklenen bir sorumluluk olmaktan çıkarılmalıdır. Sağlıklı bireyler yetiştirmek ve sağlıklı bir toplum oluşturmak için, bu sorunların çözüme kavuşturulması öncelikli görev olmalıdır. Aksi takdirde istihdama katılım konusunda dezavantajlı gruplar arasında sayılan kadınlar, anne olduklarında daha dezavantajlı olmaktan öteye gidemeyecektir.

⁸ <http://www.nevzaterdag.com/yargi-kararlari-ile-dogum-izni/>, <http://guncelishukuku.com/hamilelik-veva-dogum-nedeniyle-isten-cikarilivorum-haklarim-nelerdir/#.WJmOVThdIM> sitelerinde konuya örnek teşkil edecek yargı kararlarından bahsedilmektedir.
⁹ www.corpus.com.tr adresin konuyla ilgili bir karar numarası paylaşılmıştır, siteden kararın tamamına ve daha fazla örnek karara ulaşılabilir.



2016 SOSYAL ADALET ENDEKSİ

“AVRUPA BİRLİĞİ, ÇALIŞAN YOKSULLAR VE KAYIP NESİL”

“İş piyasasında artış eğilimi gösteren fırsatlar neticesinde Avrupa Birliği kısmen de olsa ekonomik ve mali krizden kurtulmaya başlamış izlenimi veriyor. Krizin zirvesi olarak kabul edilen 2013 yılı ile mukayese edildiğinde istihdamın arttığını görebiliyoruz. 2014 yılında %10,4 olan işsizlik oranı 2015 yılında %9,6'ya gerilemiş. İşsizlik oranlarının uzun bir aradan sonra düşüyor olması umut vaat etse de “topal ördek” topallamaya devam ediyor.”

2016 yılının sonlarına doğru yayımlanan Sosyal Adalet Endeksi, Avrupa Birliğinin karşı karşıya olduğu diğer bir sorunu gün yüzüne çıkartmakta. Endekse göre Avrupa vatandaşlarının yaklaşık %25'i sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele etmekte. Tam zamanlı istihdam edilmelerine rağmen yoksulluk sınırında yaşayanların oranı 2015 yılı itibarıyla %7,8. 2013 yılı ile mukayese edildiğinde %0,6 oranında bir artış söz konusu, bu da Avrupa Birliği genelinde yoğun bir biçimde uygulanmaya başlanan düşük ücret ve kemer sıkma politikalarının göstergesi olarak nitelendiriliyor.

Avrupa Birliğinin ekonomik açıdan en güçlü ülkesi olan Almanya'da bile durum farksız. Almanya 2016 yılı Sosyal Adalet Endeksinde 7. sırada. Ülkede tam zamanlı istihdam edilmelerine rağmen yoksulluk sınırında yaşayanların oranı 2009 yılında %5,1 iken 2015 yılında %7,1'e yükselmiş.

Ekonomik krizin ardından geçen yedi yıl içerisinde, birkaç istisna hariç, çoğu Avrupa ülkesinde durum kriz öncesinden bile kötü. Güney Avrupa ülkelerin-

de çocukların ve gençlerin durumları, sosyal hayata ve çalışma hayatına katılım açısından oldukça kritik. 28 Avrupa Birliği üyesi ülke arasında Sosyal Adalet Endeksinin en alt sırasında yer alan ülke Yunanistan. Romanya endekste 27. Sırada, Bulgaristan ise 26.

Endeksin ilk üç sırasında yer alan İsveç, Finlandiya ve Danimarka gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde bile koşullar giderek kötüleşiyor. 2007-2008 dönemindeki istatistikler ile mukayese edildiğinde belirgin bir gerileme görülmekte. Kuzey ve Güney Avrupa ülkeleri arasındaki uçurum giderek artmakta, bunun en büyük sebebi İspanya (%28,6) ve Yunanistan'daki (%35,7) yüksek yoksulluk oranları. Bu iki ülkede yoksulluktan etkilenen çocukların ve gençlerin oranları çok daha yüksek.

Avrupa Birliğinde gençler arasında işsizlik giderek artmakta. Toplam 4,6 milyon genç ne yazık ki işsiz. Gençlerin %20,4'ü hiç çalışmamış. Gençler arasındaki işsizlik oranı 2008 yılından bu yana neredeyse %5 artış göstermiş.



18 yaş altı toplam 25 milyon çocuk ve genç sosyal dışlanma ve yoksullukla karşı karşıya. Romanya'da yoksulluk sınırında yaşayan 18 yaş altı çocuk ve gençlerin oranı %46,8. Romanya'yı %43,7'lik bir oranla Bulgaristan takip etmekte. Ardından sırasıyla Yunanistan (%37,8), Macaristan (%36,1), İspanya (%34,4), İtalya (33,5), İngiltere (%30,3) ve Portekiz (%29,6) gelmektedir. Yunanistan'da günlük hayatta ihtiyaç duyulan temel gereksinimlerden mahrum bir biçimde yaşayan çocukların oranı 2007 yılından %9,7 iken %25,7'ye yükselmiştir. Bu hızlı artışa sebep olarak "Troyka" olarak anılan Avrupa Komisyonu, Avrupa Merkez Bankası ve Uluslararası Para Fonu tarafından dikta edilen kemer sıkma politikaları gösterilmektedir.

Temel gereksinimlerden mahrum bir hayat süren çocukların aileleri, ısınma, haberleşme, yeterli beslenme ve ilaç gibi zaruri ihtiyaçları temin edememekte. Avrupa genelinde yaşanan krizden en sert biçimde etkilenen İtalya, İspanya, Yunanistan ve Portekiz'de yoksulluk ve sosyal dışlanma mağduru çocukların sayısı 2008 yılından bu yana 1,1 milyon artmış.

Sosyal Adalet Endeksi'nin diğer bir araştırması ise kayıp nesil olarak tabir edilen, 20-24 yaş arası çalışmayan ve eğitimde olmayan gençleri kapsamakta. Avrupa Birliği ülkelerinde bu yaş grubunda yer alan, çalışmayan ve eğitimde olmayan gençlerin ortalama oranı %17,3. 2008 yılı ile mukayese edildiğinde %2,3'lük bir artış söz konusu. Bu oran İtalya (%31,1) ve İspanya'da (%22,) Avrupa Birliği ortalamasının oldukça üzerinde.

20-24 yaş grubu gençlerin istihdamı ile ilgili olarak Kuzey ve Güney Avrupa ülkeleri arasında da büyük bir uçurum söz konusu. Örneğin Hollanda'da genç işsizlik oranı %7,2, Yunanistan ve İspanya ile mukayese edildiğinde uçurum belirgin bir biçimde görülmekte.

Gençlerin mevcut durumu Avrupa toplumunun geleceği açısından büyük bir risk teşkil ediyor. Gençlerin siyasete olan ilgileri yok denecek kadar az. 2014 yılında yapılan Avrupa Parlamentosu seçimlerinde 18-24 yaş grubu seçmenlerin %72,2'si oy kullanmadı. Yaşadıkları hayal kırıklıkları Avrupa'daki gençleri

toplumdan giderek uzaklaştırıyor. Bu yüzden sendikalar ve sivil toplum kuruluşları nesiller arası eşitlik kavramını ortaya attılar. Mevcut olan ve gelecekte ortaya çıkacak yükümlülüklerin nesiller arası eşitlik gözetilerek paylaşılması gerektiğini belirtiyorlar.

Sosyal Adalet Endeksi sosyal adaletin 6 boyutu ile ilgili ölçüm yapmaktadır. Bunlar, 1- Yoksulluğun Engellenmesi, 2- Eğitime Eşit Erişim, 3- İş Piyasasına Erişim, 4- Sosyal Uyum, 5- Sağlık, 6- Nesiller Arası Adalet. Endeks bu 6 boyutun son yedi yıllık sürecinde tepetaklak olduğunu ifade etmektedir.

LOST GENERATION ?



Sosyal Adalet Endeksi, sosyal uyumun en belirgin göstergesi olarak iş piyasalarını göstermektedir. Bu açıdan yaklaşıldığında ve Yunanistan'daki %25,1'lik işsizlik oranı ile Almanya'daki %4,7'lik işsizlik oranını mukayese ettiğimizde, Avrupa Birliği ülkeleri arasında sosyal uyum açısından da çok büyük bir uçurum olduğunu tespit edebiliriz.

Avrupa sendikaları, işsiz ve yoksul gençlerin geleceğe dair hiçbir umutlarının kalmadığını ve bunun endişe verici olduğunu her fırsatta dile getirmekteler. Geline bu noktanın sebebi olarak yıllardır uygulanan kemer sıkma politikalarını işaret etmekte ve ekonomik krizin faturasını çalışan sınıfın sırtına yüklemekten başka bir politika üretmekten aciz olarak nitelendirdikleri Avrupa Hükümetlerini sert bir dille eleştirmekteler. Sendikalar, işlerin yok edilmesi, ücretlerin düşürülmesi ve sosyal hakların kısıtlanması yoluyla elde edilen yüz milyarlarca Avronun batan bankaların ve şirketlerin zararlarını telafi etmek amacıyla kullanıldığını belirtmekteler.

Sendikalar mülteci entegrasyonunun birçok ülkede siyasi kutuplaşmaya sebep olduğunu ifade etmekteler. Popülist politikacıların konu ile ilgili uyuşmazlıkları kendi lehlerine kullanarak avantaj elde etmeye çalıştıkları görüşündeler. Bu tür bir siyasi kutuplaşmanın ileride sosyal adaleti olumsuz etkileyebileceğine dair endişeliler.

Kaynaklar;

*DANIEL SCHRAAD-TISCHLER & CHRISTOF SCHILLER
*BERTELSMANN STIFTUNG



Uluslararası Sendikal Gündem

2017'de Avrupalı İşçilerin Ücretleri Artacak

“Avrupa Sendikaları 2017 yılının Avrupa’da işçi ücretlerinin arttığı bir yıl olması yönünde karar aldı.”

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC Genel Sekreteri Luca Visentini artık toparlanma zamanının geldiğini söyledi. Visentini, ‘Karlar ve yöneticilere ödenen ücretler krizden çıkmalı epeyi oldu ancak gerek beyaz gerekse mavi yakalı işçilere ödenen ücretler halen kriz öncesi seviyelere ulaşmış değil. Avrupa’da her 3 işçiden biri ay sonunu zor getiriyor’ dedi.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu 2017 süresince Avrupalı işçinin ücretini artırmak için baskı yapacak. Söz konusu artış yükselmekte olan eşitsizlik ve çalışan yoksulların ortadan kaldırılması yönündeki mücadeleyi meşrulaştırmak adına büyük bir adım olmakla beraber büyümenin yolunu açacak ve herkes için bir toparlanma sağlayacak. İşçilerin cebine harcayabilmeleri için daha fazla para girmesi genel anlamda ekonominin büyümesine, Avrupa’da şu an uygulanmakta olan vergi ve kamu harcamalarındaki kesintiler gibi mevcut tedbirlerden çok daha fazla katkı sunacaktır.

ETUC’dan yapılan bir diğer açıklamada ise mümkün olan her yerde ve her iş kolunda ücret artışı için mücadele verileceği ifade ediliyor. Bu mücadele sa-

dece sendikalar ile işverenler arasındaki toplu pazarlıklar sonucu elde edilen ücret artışına yönelik olmayacak. Toplu pazarlığın söz konusu olmadığı asgari ücretlerde de artış sağlanabilmesi için çaba gösterilecek. Gerek işveren gerekse siyasi irade nezdinde işçi ücretlerinin artırılmasının bu yıl ana gündem maddelerinden biri haline gelmesi sağlanacak.

ETUC, toplu pazarlık vasıtasıyla elde edilen ücret artışlarının büyümeye ivme kazandıracağı yönündeki algının, AB ve diğer ulus devletlerince desteklenmesi gerektiğini savunuyor. Ayrıca AB ve diğer ulus devletlerinin sendikalar ile işverenler arasındaki pazarlıkları teşvik etmeleri talep ediliyor.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC konuya ilişkin olarak Avrupa’daki işkolu federasyonları ve ulusal sendikalar ile ortak çalışma yürütecek. Avrupa genelinde ücret uygulamalarındaki farklılıkları inceleyecek; çalışanlarına daha fazla ücret ödemek sureti ile elde ettikleri karı paylaşmak yerine aşırı derecede yüksek kar payı hedefleyen firmaları tespit edecek. Ayrıca en üst kademedeki



çalışan işçisi ile en alt kademedekine ödenen ücret oranında aşırı derecede fark olan firmalar da yine ETUC tarafından tespit edilecek. Daha geniş anlamda ise farklı ülkelerde aynı işkollarında ödenen ücretlerdeki farklılıklar tespit edilerek, işkolu bazında bir ücretler dengesi sağlanmasına çalışılacak. Böylelikle işkolu temelinde haksız ücretin önüne geçilecek. Öte yandan asgari ücretin düşük ve asgari ücret muafiyetinin haksız olduğu ülkeler de saptanacak.

ETUC tarafından konuya ilişkin yapılan açıklamanın devamında tüm işçilerin ücret artışını hak ettiği ve özellikle yüksek ücret alan ile düşük ücret alan arasındaki uçurumun ortadan kaldırılması için bazıların çok daha fazla ücret artışına ihtiyacı olduğu vurgulanıyor. Şöyle bir gerçek var ki; sadece Avrupa değil dünya genelinde işçilerin sabrı tükenmekte. Avrupa'nın ve dünyadaki birçok ülkenin toparlanmaya ihtiyacı var ve bu toparlanma sadece zengin olan kesimler için olmamalı!

Bu yıl Emek 20 yani L20'nin G20 Alman Dönem Başkanlığından Beklentisi Oldukça Yüksek

G20 Dönem Başkanlığını Almanya'nın devralması sonrasında G20 ülkelerindeki sendika temsilcileri G20 ye eşlik edecek olan L20 sürecini resmi olarak başlattı.

L20 2017 Temmuz'unda Almanya Hamburg'da düzenlenecek olan G20 zirvesi öncesinde ortak tutum ve taleplerini düzenleyecek. Temel vurgu adil küreselleşme, büyüme ve istihdama odaklanma, tedarik zincirlerinde kurumsal sorumluluk ve gelir dağılımı olacak. Alman Sendikalar Konfederasyonu DGB ve uluslararası sendikal hareketin Alman Dönem Başkanlığından beklentileri oldukça yüksek. Uluslararası sendikal hareket Almanya Dönem Başkanlığını, ekonomi ve istihdam politikaları konusundaki uluslararası eşgüdümün yeniden canlandırılması açısından bir fırsat olarak nitelendiriyor.

DGB Genel Başkanı Reiner Hoffmann konuya ilişkin olarak şunları söyledi: 'Şayet G20 'Birbirine bağlanmış bir dünya şekillendirme' olan düsturunu ciddiye alır ise, adil küreselleşme için yeni bir takım kuralardan kaçınamaz. Almanya G20 Dönem Başkanlığı itibariyle şu an emsalsiz bir durumdadır: Şansölye Angela Merkel zaten şirketlerin tedarik zincirleri boyunca çalışma koşulları açısından daha büyük sorumluluklar almaları gerektiğine inandığını birçok kez resmen ifade etmiştir.'

İktisadi Kalkınma ve İşbirliği Örgütü OECD bünyesindeki Sendikalar İstişare Kurulu TUAC Genel Sekreteri John Evans ise konu hakkında şunları iletti: 'G20 daha evvelki taahhütlerini faaliyete dönüştürmelidir. Eşgüdümlü biçimde düzenlenmiş olan politikalar üzerinde mutabık kalmalı ve yeni iş imkânlarının yaratılması için uygulanabilir neticeleri garanti altına almalıdır. Ticaret ve büyüme sayesinde elde edilen servetin ve gelirin daha adil biçimde dağıtımını temin etmeli; toplu pazarlık vasıtası ile tekrardan dağıtımını yapılabilen vergilendirmeyi hayata geçirmelidir. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılması için gerekli stratejiler ile becerilere yatırımın yanı sıra iklim değişimi ve teknolojik dönüşümün kapsayıcı biçimde yayılmasını temin etmelidir.'

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC Genel Sekreteri Sharan Burrow ise, 'Tedarik zincirlerinde milyonlarca işçinin utanılacak ölçüde baskıya maruz kalmasına bir son verilmesinin zamanı gelmiştir.' dedi. 'Almanya bu meseleye dair önemli liderliğini göstermiştir ve şimdi diğer hükümetler de asgari yaşam ücretinin temin edilmesi yönündeki taahhütlerini tekrardan teyit etmelidirler. Bunun yanı sıra Birleşmiş Milletler iş ve insan hakları ilkeleri gereğince iş yaşamına gerekli özenin gösterilmesi sağlanmalıdır.' diyerek G20 ülkelerine mesaj verdi.

16-17 Mayıs 2017 tarihinde Almanya Şansölyesi Angela Merkel L20 zirvesinin bir parçası olarak Berlin'de sendikalar ile bir Diyalog Forumuna katılacak. Öte yandan İş dünyası 20 yani B20 ile ortaklaşa dijitalleşme konulu bir tebliğ hazırlanmasına yönelik planlar söz konusu. Bu tebliğ G20 zirvesinde devlet başkanlarına sunulacak.

Kısa bir bilgilendirme yapmak açısından L20'yi tanımlayacak olursak; Emek 20 yani L20, G20 düzeyinde işçi çıkarlarını temsil etmektedir. L20 grubu ITUC ve TUAC liderliğinde G20 ülkelerindeki sendikalar ile küresel sendika federasyonlarını bir araya getirmektedir.

2008 yılında mali krizinin patlak vermesinden bu yana L20 'İşler ve Büyüme' konusunda kapsayıcı ve yapıcı diyalogun sağlanabilmesi için diğer resmi erişim grupları olan İş dünyası 20 B20, Sivil Toplum 20 C20 ve Genç 20 Y20 ile beraber G20 devletlerarası sürece dâhil olmuştur.

L20 sendikaların kilit mesajlarını İstihdam Görev Gücü ve Şerpa toplantılarında istişare etmek suretiyle Çalışma ve Maliye Bakanları toplantılarına ve G20 zirvelerine iletir. Devlet ve hükümet liderlerinin yanı sıra Maliye ve Çalışma Bakanları ile sosyal paydaşların ortaklaşa istişareleri G20 sürecinin ayrılmaz parçasıdır.



ILO KÜRESEL ÜCRET RAPORU 2016/17: İŞ YERİNDE ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ

“ILO’nun “Küresel Ücret Raporu 2016/17” başlıklı çalışması 2016’nın son günlerinde yayımlandı.

”

ILO’nun “Küresel Ücret Raporu 2016/17” başlıklı çalışması 2016’nın son günlerinde yayımlandı. 2008 mali kriziyle başlayan süreçte, dünya genelinde ücretlerin dalgalı bir seyir izlediği ve bu dalgalı seyrin bölgeler, ülkeler ve işletmeler düzeyinde göz ardı edilemeyecek farklara neden olduğu raporda vurgulanıyor.

Ortaya çıkan ücret eşitsizliklerinin, bireysel vasıfların yeterli olup olmaması konusunun ötesine geçtiği vurgulanırken, bu sorunun iş yerinin nitelikleri ve alt işverenlik uygulamalarının yanı sıra toplumsal cinsiyet konusuyla da bağlantılı olduğu raporda ifade ediliyor. Ücret kazanan grupları, 10’luk ve 100’lük ücret grupları şeklinde sınıflandırmanın, ücret farklılıklarını anlamayı kolaylaştıracağı da belirtilen raporda, son yıllarda yükselen ve gelişmekte olan ülkelerdeki emekçi grupları arasındaki ücret oranı farklarındaki artışın, gelişmiş ülkelere göre daha fazla olduğuna dikkat çekiliyor.

Bu durum, yükselen ve gelişmekte olan ekonomilerdeki ücret eşitsizliğinin gelişmiş ülkelere göre daha eşitsiz bir görünüm sergilediği anlamına geliyor. Diğer yandan, işletmeler arası ücret eşitsizlikleri ile işletme içi ücret eşitsizliklerinin, soruna yönelik gerçekleştirilen analizlerde dikkate alınması gerektiği de bu raporda ifade ediliyor. Ücret eşitsizliğinin ele alınmasında kadın ve erkek emekçiler arasındaki ücret farklarının da göz önünde tutulmasının yaşamsal önem taşıdığı vurgulanırken, mevcut sorunların üstesinden gelmesi için küresel düzeyde eşgüdüm içinde yürütülecek bir politikaya gereksinim duyulduğu ifade edilerek, belirli ülkelere belirli önlemleri almaları öneriliyor.

Sözü edilen önlemler çerçevesinde, asgari ücret uygulamasının ve toplu sözleşmelerin, var olan ücret eşitsizliklerini düşürme potansiyeli olduğuna dikkat çekilerek, toplu sözleşmeler aracılığıyla ücret eşitsizliklerini azaltmak için işveren ve işçilerin



Yeni sorumluluklar üstlenmeleri öneriliyor. Ücret eşitsizliğine neden olan en üst gelir grubuna yönelik, işletmeler içi ve işletmeler arası düzenlemelere gereksinim olduğunun altı çizilerek, sürdürülebilir işletmelerin varlığı açısından verimlilik artışının, var olan ücret eşitsizliğini gidermede işlevsel olabileceği de raporda ifade ediliyor. Ücret eşitsizliğini azaltmak için toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelli sorunlara odaklanmanın da önemine değinilirken, birer makro çözüm önerisi olarak, ücretlere ve ücret eşitsizliğine yoğunlaşan maliye politikaları ile -ücret eşitsizliğine karşı kapsamlı bir yanıt niteliği taşıyacak olan- ücret ve ücret dağılımını dolaylı bir şekilde etkileyen politikaların önemine söz konusu raporda vurgu yapılıyor.

Aşağıda, ilgili raporun yönetici özeti kısmında yer alan dikkat çekici bilgilerin bir bölümü okuyuculara sunuluyor.

I. Ücretlerdeki Ana Eğilimler

İçerik

Geçtiğimiz son birkaç yıldan beri, ücret eğilimlerinin gözlemlenmesi ve ücret durgunluğunu engelleyecek sürdürülebilir ücret politikalarının uygulanması, dünya genelindeki milyonlarca çalışan yoksula yapılan ödeme seviyelerinin yükseltilmesi, aşırı boyutlara ulaşmış ücret ve gelir eşitsizliklerinin azaltılması ve sürdürülebilir ekonomilerin temel bir dayanağı olarak tüketimin desteklenmesi ihtiyacına yönelik farkındalık artmaktadır.

Küresel düzeyde düşük ücretli büyüme

2016'nın birinci yarıyılının *Küresel Ücret Raporu*, 2008-2009 mali krizinin hemen ardından küresel reel ücret artışlarının 2010'da toparlanmaya başladığını, fakat bu artış hızının 2012'den beri 2015'e kadar yüzde 2,5'ten yüzde 1,7'ye gerileyerek son dört yılın en düşük seviyesine indiğini ortaya koymaktadır. Dünyadaki ücret artış hızının en yüksek olduğu Çin'in hesaplamaya dahil edilmemesi halinde reel ücret artış hızının 2012 yüzde 1,6'dan 2015'de yüzde 0,9'a gerilediği ifade edilmektedir.

Yükselen ve gelişmekte olana ekonomilerdeki düşük gelir artışı

Kriz sonrası dönemin büyük bir bölümünde, -ağırlıklı biçimde Çin olmak üzere kimi gelişmekte olan ülkeleri ve bölgeleri de içine alacak şekilde- yükselmekte ve gelişmekte olan ülkelere görece güçlü bir ücret artışı sayesinde küresel ücret artışı ileri düzeylere ulaşma eğilimi göstermiştir. Daha güncel

bir gelişme olarak, sözü edilen eğilim yavaşlamış ve tersine dönmüştür. Yükselen ve gelişmekte olan G20 ülkelerindeki reel ücret artış oranları 2012'de yüzde 6,6'dan 2015'te yüzde 2,5'e gerilemiştir. Bölgesel ücret artışına bakıldığında, rapor 2015'te reel ücret artışının görece bir canlanma sergileyerek Asya'da yüzde 4 düzeyinde gerçekleştiğini, Orta ve Batı Asya'da ise yüzde 3,4'e düştüğünü ve kısmen Arap Devletlerinde yüzde 2,1'e, Afrika'da ise yüzde 2'ye gerilediğini ortaya koymaktadır. 2015'de reel ücretler Latin Amerika'da ve Karayipler'de (en fazla düşüş Brezilya'da gerçekleşmiştir) yüzde 1,3 ve Doğu Avrupa'da (en fazla düşüş Rusya Federasyonu ve Ukrayna'da gerçekleşmiştir) yüzde 5,2 oranında düşmüştür.

Gelişmiş ülkelerde daha yüksek ücret artışı

Gelişmekte olan ülkelerin aksine, gelişmiş ülkelerde ücret artışı olumlu yönde bir seyir izlemiştir. Gelişmiş G20 ülkeleri arasında, reel ücret artışı 2012'de yüzde 0,2 iken 2015'te yüzde 1,7 ile son on yılın en yüksek oranı olarak gerçekleşmiştir. 2015'te ABD'de reel ücret artış oranları yüzde 2,2'ye Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'da yüzde 1,5'e ve de AB ülkelerinde yüzde 1,9'a yükselmiştir. ABD ve Almanya'da daha hızlı bir şekilde gerçekleşen ücret artışları bu eğilimlerin önemli bir bölümünü açıklamaktadır. Böyle bir büyüme eğiliminin gelecekte sürdürülebilir olup olmadığı veya gelişmiş ülkelerde, önceki ücret durgunluğu eğilimine bir geri dönüş olup olmayacağına yönelik belirsizlikler söz konusudur. Ekonomik anlamda deflasyon riskinin artış gösterdiği çok sayıda ülkede ücretlerin düşmesi kendi başına önemli risk etkeni olabilir ve deflasyonist ücret-flyat sarmallarına öncülük etme potansiyeli taşır.

Küresel düzeyde, Kuzey Amerika ve bazı Avrupa ülkelerindeki toparlanma, yükselen ve gelişmekte olan ülkelereki düşüşü telafi etmek için yeterli olmamıştır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki düşük seviyeli ücret artışı farklılaşması, bu iki ülke grubu arasındaki ücret yakınsaması sürecindeki yavaşlamayı da işaret etmektedir.

Emeğin gelir payındaki karma eğilimler

Reel ücretlerdeki eğilimler GSYİH büyümesi ve fiyat enflasyonu gibi ekonomik etkenler tarafından etkilanmekle birlikte diğer etkenler de bu süreçte rol oynamaktadır. Hâlihazırda, -GSYİH'deki emeğin payının düşüşüne öncülük eden-, dünyanın birçok ülkesinde ücret artışının son on yıllık dönemlerde verimlilik artışının gerisinde kaldığını gözler önüne seren büyük bir külliyat bulunmaktadır. Bu durum, küreselleşme, vasa dayalı teknoloji, emek piyasası kurumlarında-

ki zayıflama ve büyük işletmeler tarafından yaratılan karın yatırımcılara yönlendirilmesine ilişkin mali piyasalarca artırılan baskı gibi etkenlere bağlıdır. Bu yılın raporu, -2007-2010 yılları süresince birçok ülkede beklenen, emeğin payındaki konjonktür karşılığı yukarı yönlü hareketlenmenin ardından- 2010-2015 süresince sınırlı sayıdaki ülkede emeğin gelir payındaki uzun dönemli düşüş eğilimi kaldığı yerden devam ettiğini ortaya koymaktadır. Çin, Almanya ve ABD birer istisna olsalar bile bu ülkelerde dahi emeğin gelir payı kendi tepe noktalarının oldukça altında kalmıştır.

Ücret eşitsizliği ve asgari ücretler

Ortalama ücretler, ücret kazanan farklı gruplar arasında ücretlerin nasıl bir şekilde dağılıma sahip olduğuna yönelik bir fikir vermez. Oldukça bilinen bir gerçek olarak, geçtiğimiz birkaç on yıllık dönem süresince ücret eşitsizliği dünyanın birçok ülkesinde artış göstermiştir. Bazı kademe eşitsizlikler, işçilerin bireysel ve üretken nitelikleri arasındaki farkları yansıtırken, aşırı düzeydeki eşitsizliğin olumsuz toplumsal ve ekonomik sonuçlarına yönelik endişeler artan bir şekilde bu raporda vurgulanmıştır. Rapor, daha fazla orandaki ücret eşitsizliği, daha fazla orandaki hane halkı eşitsizliği ve emeğin gelir payındaki düşüş arasındaki kuvvetli korelasyona dikkat çekmektedir.

Son yıllarda birçok ülke, düşük ücret alan işçileri desteklemenin ve ücret eşitsizliğini azaltmanın bir yolu olarak asgari ücret uygulamasını kabul etmiş veya bu uygulamayı güçlendirmiştir. En son bulgular, yeterli miktarda belirlendiğinde asgari ücretin, istihdam üzerinde önemli bir olumsuz etki yaratmadan –çoğunluğu kadın olan- düşük ücretli işçilerin gelirlerini arttırabileceğini gözler önüne sermektedir. Asgari ücretin tespiti, yine de dengeleyici bir faaliyettir; somut temelleri olmalı, sosyal taraflarla tam olarak müzakere edilmek suretiyle, taraflar uygun olduklarında eşit koşullarda katılımlarıyla gerçekleştirilmelidir. Rapor, araştırma kapsamına alınan ülkelere asgari ücret seviyelerinin medyan gelirle karşılaştırılmasına yönelik mukayeseli veriler de sunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret farkları

Ortalama ücret dağılımı içinde farklı işçi grupları arasında da ücret farkları vardır. Bunlarda biri kadınların ortalama ücretlerinin, erkeklerin ortalama ücretlerinin gerisinde kaldığı toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret farkıdır. Konuya ilişkin verisi bulunan ülkelere yönelik gerçekleştirilmiş bir dizi çalışma, toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret farklarının zaman içinde daraldığını fakat tamamen kapanmadığını ortaya koymaktadır. Bu rapor, birçok ülkeye ilişkin toplumsal cinsiyet kaynaklı saatlik ücret farklarını -yüzde sıfır civarından neredeyse yüzde 45'e varan- ülkeler arası çarpıcı değişimleri de gözler önüne serecek nitelikte olan mevcut en güncel tahminler aracılığıyla okuyucuya sunmaktadır.

II. İşyerinde eşitsizlik

Ücret eşitsizliği zirveyi zorluyor

Bir ülkede ücret eşitsizliği farklı yollarla değerlendirilebilir. Bir ülkedeki tüm ücretli işçiler, ücretleri azdan çoğa doğru olacak şe-



kilde sıralanıp 10'arlı veya 100'erli gruplara bölünerek derecelendirilir. Bu rapor birçok ülkedeki ücretlerin, çok sayıdaki ücret grubu açısından kademeli bir artış gösterdiğini, fakat bu artışın –özellikle yüzde 1'lik en yüksek ücretli emekçi grubunu kapsayacak şekilde- en tepedeki yüzde 10'luk grup açısından keskin bir şekilde gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Avrupa'da en yüksek ücretli yüzde 10'luk grup kendi ülkeleri bazında tüm emekçilere ödenen toplam ücretin yüzde 25,5'ini kazanırken en düşük yüzde 50'lik grup ise yüzde 29,1'lik bir oranı paylaşmaktadır. Veriler tam olarak karşılaştırılamayacak olsa dahi, en tepedeki yüzde 10'luk gelir grubunun payı Brezilya (yüzde 35), Hindistan (yüzde 42,7) ve Güney Afrika (yüzde 49, 2) gibi bazı yükselen ekonomilerde çok daha yüksektir. Güney Afrika ve Hindistan'da en düşük gelire sahip yüzde 50'lik grup ödenen tüm ücretlerin -sırasıyla- yalnızca yüzde 11,9'unu ve yüzde 17,1'ini paylaşmaktadır.

İşçi vasıfları ücret dağılımının anlamlı özünü açıklamada başarılı değil

Bu rapor ücretlerin ve ücret eşitsizliğinin yalnızca bireylerin vasıflarıyla ilgili bileşenler tarafından (örneğin eğitim seviyesi, yaş veya kıdem) değil aynı zamanda içinde toplumsal cinsiyet, işletme büyüklüğü, sözleşme türü, işçilerin çalıştığı sektörler gibi diğer bileşenler tarafından da belirlendiğini ortaya koymaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden elde edilen betimleyici istatistik örnekleri, yüksek ücretli bir işe girmeyi garantilemek için üniversite derecesinin zorunlu olmadığını; emlak sektörü ve mali sektörün en üst düzeyde ücret elde eden işçilerin çalıştığı sektörleri temsil ettiğini; yüksek ücretli yüzde 10'luk kesimler içindeki kadın oranının sürekli düştüğünü belgelemektedir. Avrupa'da örneğin en düşük ücret alan üç tane yüzde onluk dilimin ortalama yüzde 50 yüzde 60'ını kadınlar oluşturmaktadır; bu oran en yük-

sek ücret alan yüzde 10'luk kesim içinde yüzde 35 civarına düşmekte ve de yüzde 1'lik en yüksek ücret alan kesim içinde ise daha da gerileyerek yüzde 20 şeklinde gerçekleşmektedir. Bazı yükselen ve gelişmekte olan ülkelerde ise söz konusu çelişki daha büyüktür. Bu rapor, eğitim seviyesi, yaş ve kıdem gibi bireysel vasıfla bağlantılı nitelikler üzerinden ücretleri açıklamayı amaç edinen standart bir model üzerinde çalışmaktadır. Diğer yandan bu model ücretlerdeki gözlemlenen çeşitlenmelerin anlamlı özünü açıklamada başarılı olamamaktadır. Aslında, bireylerin cari ücretleriyle, bireysel vasıfla bağlantılı nitelikler üzerinden almaları gereken ücretler arasında –kimi zaman devasa boyuta erişen- büyük farklar bulunmaktadır.

İşletmeler arasında eşitsizliğin rolü

Ücretlerdeki farklılaşmayı açıklamada, klasikleşmiş vasıfla bağlantılı iddiaların başarısızlığı, ücret eşitsizliğinin bir belirleyeni olarak ilginin iş yerine yönelmesi süreci tetiklemiştir. Konuya ilişkin güncel yazın işletmeler arasında artış gösteren eşitsizliğin (işletmeler arasındaki ortalama ücret farklılıklarınca ölçülmüş olarak) 1981 ve 2013 arasında, ABD'deki artışın yanı sıra, 1996-2012 arasında Brezilya'daki düşüşte de rol oynadığına dikkat çekmektedir. ABD'de işletmeler arasında artış gösteren ücret eşitsizliği asıl olarak bir işletmede toplanmış olan yüksek vasıflı işçilerle, diğer bir işletmede toplanmış olan düşük vasıflı işçiler arasında gerçekleşmekte; işletmelerce yardımcı işler olarak görülen işlerin alt işverenlere, acentelere (*franchise*) devredilmesi ve yeniden yapılandırılması süreciyle tutarlı bir şekilde gelişmektedir. Brezilya'da işletmeler arasındaki ücret farkları arasındaki gerileme daha yüksek seviyeli asgari ücretin yürürlüğe konulmasına katkı sağlamıştır.



İşletmeler arasında eşitsizlik ne kadar fazladır?

Bu rapor birçok ülkede kişiler arasındaki düşük seviyeli ücret eşitsizliği ve işletmeler arasındaki düşük ücret eşitsizliği (İsveç veya Norveç gibi) arasında belirli bir paralellik bulunduğunu veya her iki alanda da yüksek ücret eşitsizliklerinin (Birleşik Krallık veya Romanya) olduğunu ya da bu iki tür eşitsizlik arasında büyük bir farkın söz konusu olduğunu ortaya koymaktadır. İşletmeler arası ücret eşitsizliği gelişmekte olan ülkelerde gelişmiş ülkelere göre daha fazla olma eğilimi göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde en üstteki yüzde 10'luk grupta yer alan işletmelerde ortalama ücretler en alttaki yüzde 10'luk grupta yer alan şirketlerdeki ortalama ücretlerin iki ila beş katı olma eğilimi gösterirken bu oran Viet Nam'da sekiz kata ve Güney Afrika'da 12 kata kadar çıkmaktadır. Düşük ve yüksek ücret ödeyen şirket sayısı daha fazla olan Birleşik Krallıkla karşılaştırıldığında, Norveç'te ortalama ücretleri orta gelir seviyesine karşılık gelecek şekilde ödeyen daha fazla şirkete ev sahipliği yaptığı da raporda ortaya konulmaktadır. Yapısal farklara bakıldığında, gelişmekte olan ülkelerin düşük ve orta seviyede ödeme yapan şirketlere, yüksek seviyede ödeme yapan şirketlerde göre daha fazla ev sahipliği yaptığı görülmektedir.

İşletme içinde ücret eşitsizliğinin rolü

Güncel eğilimler kapsamında, işletmeler arasında ücret eşitsizliği önemli bir rol oynarken, bu toplamda ortaya çıkan ücret eşitsizliğine neden olan en büyük daimi gerekçe değildir. ABD'de *işletme içi ücret eşitsizliklerinin, işletmeler arası ücret eşitsizliklerine göre geneldeki ücret eşitsizliklerine daha fazla sebep olduğu* belgelenmiştir. Ücret eşitsizliğinin son dönemlerdeki artışının önemli bir bölümü 10 binden fazla işçi istihdam eden "mega-şirketler"de çalışan işçiler arasında olmasına karşın, hem şirketler arası hem şirket içi ücret eşitsizlikleri yaklaşık olarak aynı etkiyi yaratacak şekilde artış göstermiştir.

Avrupa'da ücret eşitsizliği piramidi

2010'da Avrupa'da, işletme içi ücret eşitsizliği toplam ücret eşitsizliğinin neredeyse yarısını oluşturmuştur. İşletmelerin, ödedikleri asgari ve azami ücretler üzerinden geliştirilen ortalama ücret ödeme politikalarına bakıldığında, bu rapor Avrupa'da, özellikle görece ortalama yüksek ücret ödeyen işletmeler içinde ciddi bir ücret eşitsizliği olduğunu belgelemektedir. Bireylerin çalıştıkları şirketlerdeki ortalama ücretleri, kendi kazandıkları ücretle kıyaslandığında, çoğu kişinin (nerdeyse yüzde 80'inin) kendi şirketlerinin ortalama ücretlerinin altında bir

ücret elde ettikleri bilgisine ulaşılmıştır. Ücret dağılım eğrisinin en altına bakıldığında, işçilerin bir bölümünün kazandığı ücretin, içinde çalıştıkları işletmenin ödediği ortalama ücretin çok altında kaldığı, bu aşırı düşük ücret ödeme politikasının ciddi boyutlara erişen bir eşitsizliğin oluşmasına neden olduğu anlaşılmaktadır. Ücret dağılım eğrisinin en tepesine bakıldığında, işçilerin yüzde 0,1'lik bir kesiminin saatlik 211 Avroluk ödeme aldığı, diğer yandan bu işçilerin çalıştıkları işletmelerdeki ortalama saatlik ücretin 45 Avro olduğuna raporda dikkat çekilmektedir. Rapor da ayrıca, sınırlı sayıda işletmede uygulanan ve aşırı yüksek ücret kazanan sınırlı sayıda kişinin öncülüğünde oluşan ve de aşırı derecede eşitsiz bir dağılım sergileyen "piramitte", ödemelerin nasıl yapıldığına ilişkin grafiksel bilgiler, yalnızca işletmeler arası değil aynı zamanda işletmeler içindeki ücret eşitsizliklerinin kapsamını da ortaya çıkaracak şekilde yer almaktadır.

Arzu edilen, bu analizi hem gelişmiş hem de yükselen ekonomiler için kullanmakken, uygulamada yükselen ekonomiler bakımından "birbiriyle uyum göstermiş" sınırlı sayıda veri seti (bu, işçilere ve işçilerin çalıştıkları işletmelere yönelik bilgi içeren bir veri setidir) bulunmaktadır.

İş yerinde toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret farkları

Bu raporda, Avrupa açısından "birbiriyle uyum göstermiş" veriler kullanılarak toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret farkları da hesaplanmıştır. Yapılan hesaplama göre toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret açığı 2002'den 2010'a kadar düşüş eğilimi göstermiş fakat –özellikle üst gelir grubu arasından orta ve düşük gelir grubundakinden daha fazla olmak üzere- Avrupa ülkelerinin önemli bir kısmında artı değerlerdeki seyrini sürdürmüştür.

Toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret farklarının Avrupa ortalaması yüzde 20 civarındayken, en yüksek gelir elde eden yüzde 1'lik grup içinde bu fark yüzde 45 civarındadır. En yüksek ücret kazanan yüzde 1'lik grup içinde yer alan CEO'lar arasında toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret farkı yüzde 50'nin üzerindedir. Yüksek ücret ödeyen işletmelerde toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret farkı daha da genişlemektedir. Avrupa'da ortalama en yüksek ücreti ödeyen işletmelerin yüzde 1'inde toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret farkı neredeyse yüzde 50'dir.

Rapor, emek piyasasına girilen ilk yıllardan itibaren var olmasına karşın toplumsal cinsiyet kaynaklı ücret farkının 40 yaşından sonra ciddi olarak artış gösterdiğini ortaya koymaktadır.



“Günümüzde küreselleşme kavramından sıklıkla bahsedilmektedir. Bunun nedeni ise ortaya çıkan; ekonomik rekabetin, ulaşım- iletişim ve bilişim teknolojilerindeki gelişmelerin tüm dünyayı gittikçe daha çok etkiliyor olmasıdır.”

Teknolojik gelişmeler, aynı zamanda insanlar arasında bilgi birikimini de ortaya çıkartmaktadır. Günümüzde bilgi, bireylerin ve toplumların değişimleri anlamaları, değişimlere uyum sağlamaları, değişimlerin olumsuz etkilerinden korunabilmeleri için tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar önemli hale gelmiştir.

Bilgiye ulaşmanın, bilgiyi uygulayabilmenin ve bilgi üretebilecek yeterliliğe sahip olmanın yolu ise eğitimdendir. Bu nedenle, eğitimin hayat boyu sürmesi hem bireyler hem de uluslar için ya-

104

şamsal bir zorunluluk durumundadır. Eğitimin hayat boyu sürmesi ve çalışan bireylerin niteliklerinin artırılması; insanların okul eğitimi sonrasında hem meslekleriyle alakalı hem de güncel gelişmelerle alakalı eğitimler almasıyla sağlanabilmektedir.

Eğitim, bireyin doğumundan ölümüne süregelen bir olgu olduğundan ve içerisinde politik, sosyal, kültürel, bireysel boyutları aynı anda barındırdığından tanımının yapılması zor bir kavramdır. Ama denilebilir ki kişinin yaşadığı toplum içinde değeri olan, yetenek, tutum ve diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçlerin tümüdür.

TÜRK-İŞ'in ve sendikalarının eğitim çalışmaları kapsamındaki işçi eğitimleri, çok geniş bir etkinlik alanına sahiptir. Düzenlenen ve düzenlenecek olan eğitim programları; sendikal hareketin ilk başladığı yıllardan günümüze kadar gelen ortak sorunları eğitim ve örgütlenme yoluyla en aza indirme, işçileri ve sendikaları birbiriyle yakınlaştırma, sendikal dayanışmayı artırarak ortak çözümlere yöneltme ve birlikte mücadele etme kültürüne katkıda bulunma potansiyelini harekete geçirmeyi hedeflemektedir.

İşçi eğitimleri, işçi konfederasyonlarının ve sendikalarının üyelerine sadece sendikal konularda değil, kültürel düzeylerini ve sosyal becerilerini geliştirici yönde bilgi ve yetenek kazandıran bir eğitim sürecidir. Eğitimlerle, sendikal hak ve eylemler konusunda bilgili, sendikal birlik ve dayanışma duygularına sahip üyelerin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Genel ve mesleki eğitim sistemi aracılığıyla vasıflı hale getirilen bireyler, çalışma hayatında da işçi eğitimleriyle desteklenmektedir. Bu eğitimlerle üye işçilere, daha fazla nitelik ve farklı bakış açıları kazandırılarak işçi profili değiştirilmekte ve değişen dünyaya ayak uydurmaları sağlanmaktadır.

TÜRK-İŞ 7. Genel Kurul Çalışma Raporuna göre; "Eğitimin çağdaş sendikacılığın en önemli unsuru olduğu" esası ile "Eğitimin amacının ekonomik ve sosyal adalete dayanan ilerici bir düzen kurulması için; genç, yaşlı, kadın, erkek tüm işçileri geleceğe hazırlamak olmalı" ilkesi benimsenmiştir.

TÜRK-İŞ, bu doğrultuda 2016 yılında;

- Adana (5-6 Nisan 2016)
- Adıyaman (19-20 Nisan 2016)
- Samsun (26-27 Nisan 2016)
- Kemer / Antalya (Bölge - İl Temsilcileri ve Sendika Başkanları Eğt.) (10-11 Mayıs 2016)
- İstanbul (24-25 Mayıs 2016)
- Tekirdağ (6-7 Eylül 2016)
- Bursa (20-21 Eylül 2016)
- İzmir (25-26 Ekim 2016)
- Afyon (1-2 Kasım 2016)
- Konya (8-9 Kasım 2016)
- Bolu / Abant (28-29 Aralık 2016)

İllerinde eğitim seminerleri düzenlenmiştir. 2016 yılında, 2.388 işçiye alanında uzman kişiler tarafından eğitim verilmiştir. Seminerler her şehirde iki gün süreyle yapılmıştır. Seminerin ilk günü kadın/erkek gruplara dersler verilmiş, ikinci günü ise sadece kadınlardan oluşan gruba dersler verilmiştir. Seminerlerde, kadın işçilere yönelik ayrı bir program oluşturulup derslerin içeriği kadınlara yönelik olarak değiştirilmiştir.

Eğitim çalışmaları kapsamında 28-29 Aralık 2016 tarihinde Abant'ta "Türkiye'de Çalışma Hayatında Güncel Gelişmeler" konulu Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı yapılmıştır.

Eğitim seminerlerinde ve yapılan diğer toplantılarda derslerin içerikleri, Bölge Temsilcilerinin ve işçilerin talepleri ve ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmektedir. Bununla beraber çalışma hayatını ilgilendiren mevzuattaki değişikliklere ve çalışma hayatında yaşanan güncel sorunları da içerisinde barındıran konulara yer verilmektedir.



Bu çerçevede eğitim seminerlerinde şu konular işlenmiştir:

- Enis BAĞDADIÖĞLU
(TÜRK-İŞ Danışmanı),
“Çalışma Hayatında Güncel Gelişmeler”
- Dr. Orhan Ersun CİVAN
(Ankara Üni. Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi),
“Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Haklar ve Ödevler”
- Celal TOZAN
(Yol-İş Sosyal Güvenlik Danışmanı),
“Sosyal Sigortalar ve GSS Yasası Bakımından İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile Sigortalılara ve Hak Sahiplerine Sağlanan Yardımlar – Sosyal Güvenlik Sistemindeki Gelişmeler”
- Barış İYİAYDIN
(TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı),
“Yaşlılık Aylığını Hak Etme Koşulları”
- Hülya UZUNER DURANSOY
(TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı),
“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadına Yönelik Şiddet”
- Dr. Şafak YILMAZ BARAN
(Kadın Doğum Uzmanı),
“İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Ergonomi ve Kadın Sağlığı”
- Dr. Zeynep Banu GÜLER
(Kadın Doğum Uzmanı),
“İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Ergonomi ve Kadın Sağlığı”
- Dr. Kadir Sayan
(Kadın Doğum Uzmanı),
“İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Ergonomi ve Kadın Sağlığı”
- Dr. Selda GÜLŞEN
(Beslenme Uzmanı),
“Beslenme”

-Dr. Canan KASKALAN

(Kadın Doğum Uzmanı),

“İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Ergonomi ve Kadın Sağlığı”

- Mutlu ÇELİK

(Emniyet E. Müdürü),

“Uyuşturucunun

Zararları ve

Korunma Yöntemleri”

- Op. Dr. Sevin KILIÇ

(Kadın Doğum Uzmanı),

“Kadın Sağlığı”

- Op. Dr. Ufuk

YEŞİLDAĞER

(Kadın Doğum Uzmanı),

“Kadın Sağlığı”

- Op. Dr. Zehra

KÜÇÜKAYDIN

(Kadın Doğum Uzmanı),

“Kadın Sağlığı”

- Prof. Dr. H. Hakan YILMAZ

(Ankara Üni. Maliye Bölümü Öğretim Üyesi),

“Ekonomi Alanında Güncel

Gelişmeler”

- Prof. Dr. Kadir ARICI
(Gazi Üni. Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi),
“Sosyal Sigortalar ve GSS Yasası Bakımından İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile Sigortalılara ve Hak Sahiplerine Sağlanan Yardımlar – Sosyal Güvenlik Sistemindeki Gelişmeler”
- Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ
(Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretim Üyesi),
“İş Sağlığı Güvenliği ve Taşeronlaşma, Taşeronlaşmanın Yarattığı Sorunlar, Kamu Kesimi Taşeronları, İş yerlerinde Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmeleri”

Bölge ve İl temsilcileri ile yapılan görüşmeler esnasında eğitim seminerlerinde işlenen konular ve hocaların, işçilerin ihtiyaçlarına cevap verdiği, işçi memnuniyetini sağladığı ve sürekliliğinin devam ettirilmesinin gerekliliği ifade edilmiştir. TÜRK-İŞ eğitim çalışmalarında rutinden uzak farklı eğitim çalışmaları ile daha etkileyici, daha yaratıcı ve gelişen dünya düzenine uyum sağlayan eğitimleri hedefleyerek çalışmalarını devam ettirecektir.



23 NİSAN ULUSAL EGEMENLİK VE ÇOCUK BAYRAMIMIZ KUTLU OLSUN

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu 23 Nisan Ulusal Egemenlik Ve Çocuk Bayramı münasebetiyle bir mesaj yayınladı.

Türk Milleti, büyük özveri ve fedakarlıklarla dolu Kurtuluş Savaşı'nda bağımsızlığını kazanmak için mücadele vermiş, birlik ve beraberlik içinde zafere ulaşmıştır.

Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK'ün Samsun'a çıkışı ile başlayan Kurtuluş Mücadelesi ve 1919 Amasya Bildirisi ile ilân olunan, "Milletin istiklâlini yine milletin azim ve kararı kurtaracaktır" parolası, Erzurum ve Sivas Kongrelerinde de benimsenmiş ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin kuruluşunun temel dayanağı olmuştur. Türk Milleti 23 Nisan 1920'de, ülkemize dört bir koldan saldıran işgalciler karşısında tam bağımsızlık uğruna asla taviz vermeyeceğini tüm dünyaya ilan etmiştir.

Bu nedenle 23 Nisan, İstiklal mücadelesinde zafere ve Cumhuriyetimizin kuruluşuna uzanan yolda en önemli dönüm noktası olmuştur.

Ulu Önder'in bu günü çocuklarımıza armağan etmesi, Türkiye'nin yarınları olan çocuklarına duyduğu umudu ve güvenini göstermektedir. Bu nedenle bizlere düşen görevlerden bir tanesi de yarının umudu olan çocuklarımızı milli ve manevi değerlerimizle pekiştirerek, topluma ve insanlığa yararlı özgür bir birey olarak yetiştirmelerini sağlamaktır.

Bu duygu ve düşüncelerle Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin açılışının 97. yılını kutluyor, Cumhuriyetimizin kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ü, İstiklal Savaşımızın tüm kahramanlarını ve Birinci Meclis üyelerini saygı ve şükranla anıyoruz.

Tüm çocuklarımızın, tüm dünya çocuklarının bayramı kutlu olsun..



STK'LAR, İSTANBUL'DA TAZİYE ZİYARETLERİNDE

TÜRK-İŞ, TESK, TZOB, TOBB, HAK-İŞ, Memur-Sen, TBB, TİSK, TÜRK Kamu-Sen MÜSİAD ve TÜSİAD'ın da bulunduğu 27 sendika, dernek ve kuruluş Beşiktaş'ta meydana gelen terör saldırısı sonrasında 14 Aralık 2016 tarihinde İstanbul'da taziye ziyaretlerinde bulundu.

Saldırı sonrasında STK'lar ortak açıklama yapmış, birlik ve beraberliğin önemini vurgu yaparak birlikte hareket etme kararı almışlardı.

Bunun neticesinde heyet; sırasıyla İstanbul Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünü, İstanbul İl Emniyet Müdürü Mustafa ÇALIŞKAN'ı ve İstanbul Valisi Vasip ŞAHİN'i ziyaret ederek taziyelerini ilettiler. Daha sonra da patlamanın meydana geldiği Dolmabahçe'de Vodafone Arena yakınındaki alan ziyaret edilerek, şehitlerimiz için alana karanfil bırakıldı ve heyet adına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY basın açıklamasında bulundu.

27 kuruluş adına açıklama yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, terör saldırılarını şiddetle ve nefretle lanetlediklerini söyledi. ATALAY, haince ve alçakça şehit edilen polis ve vatandaşları rahmetle

andıklarını dile getirdi. Bunun yıllardır devam eden kirli bir oyun olduğunu ifade eden ATALAY, şunları kaydetti: "Biz sivil toplum örgütleri olarak temsil ettiğimiz toplumdan evvel, ülkenin çıkarlarını ve menfaatlerini koruyan insanlarız. Dünyaya ve onların buradaki amaçlarına sesleniyoruz. Bunlar aynı yerden ekmek yemeye devam ediyorlar. PKK'sı, DEAŞ'ı, PYD'si, FETÖ'sü hepsi aynı yerden besleniyorlar. 15 Temmuz'da bir saldırı girişiminde bulundular, başarılı olamadılar. Ama maalesef üç gün önce 44 canımız gitti. Bu katil şebekeler aynı yerden idare ediliyor. Aynı yerden besleniyor, beslenmeye devam ediyor. Onun için biz, sivil toplum örgütleri, ülke olarak 80 milyon olarak birlik ve beraberlik içinde olmak zorundayız. Bizim bu ülkeden başka dostumuzun olmadığını bugünlerde daha iyi anladık."

Sivil toplum örgütleri ve siyasi partilere ufak tefek çekişmelerini bir kenara bırakma çağrısında bulunan ATALAY, "Bu ülkenin çıkarları ve birliğinden yana olmak durumundalar" diyerek teröre bir kez daha lanet okudu, hayatını kaybedenlere rahmet, yakınlarına ise sabırlar dilediklerini aktararak sözlerine tamamladı.



**TERÖRE
LANET
OLSUN**

İSTANBUL'DAKİ HAIN TERÖR SALDIRISINI LANETLİYORUZ

İstanbul'da yeni yıl kutlamaları sırasında bir eğlence mekanında düzenlenen terör saldırısında 39 kişi hayatını kaybetti, 65 kişi yaralandı. Saldırığı gerçekleştirenlerin ve bunlara yardım eden kişilerin süratle bulunarak en ağır cezaya çarptırılması gerekmektedir.

Birlik ve beraberliğimize yapılmış bu saldırığı en ağır şekilde kınıyor, hayatını kaybedenlere Allah'tan rahmet yakınlarına ve milletimize baş sağlığı dileriz.

“TERÖR İNSANLIK SUÇUDUR, KARŞI ÇIKMAK HEPİMİZİN GÖREVIDİR”

Diyarbakır İl Emniyet Müdürlüğü ek birimlerinin yer aldığı alanda 11 Nisan 2017 günü meydana gelen patlama sonucu, Konfederasyonumuz Türk Metal Sendikası üyesi 2 işçimiz ile bir polis memuru şehit olmuştur. Patlamada on kişinin de yaralandığı açıklanmıştır.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına Genel Başkan Ergün ATALAY bir açıklama yaparak, terörün bir insanlık suçu olduğu, teröre karşı herkesin birlik içinde olmasıyla başarı sağlanacağını vurgulamıştır.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı ATALAY'ın yaptığı açıklama şu şekildedir:

“Diyarbakır'ın Bağlar ilçesindeki İl Emniyet Müdürlüğü ek birimlerinin yer aldığı alanda, bakım-onarım yapılan tamir atölyesinde 11 Nisan 2017 günü bir patlama meydana gelmiştir. Terör saldırısı olduğu açıklanan patlamada, Konfederasyonumuz Türk Metal Sendikası üyesi Yunus ELALTUNTERİN ve Cengiz TEKİN isimli

işçilerimiz ile polis memuru Burhan MERCAN şehit olmuştur. Patlamada on kişinin de yaralandığı açıklanmıştır. Merhum kardeşlerimize Allah'tan rahmet, kederli aileleri ve yakınlarına başsağlığı, yaralanan vatandaşlarımıza acil şifa dileriz.

Diyarbakır'da meydana gelen terör saldırısı, terörün bir insanlık suçu olduğunu bir kez daha göstermiştir. Terör karşısında, hepimiz bir ve beraber olmak mecburiyetindeyiz. Meydana gelen patlamanın şiddetiyle bölgedeki çok sayıda binada ve park halindeki araçta hasar meydana geldiği dikkate alındığında, terörün hedefinin toplumda korku ve endişeye yol açmak olduğu görülmektedir. Milletimiz bu oyuna gelmeyecektir. Ülkemizin birliğini ve toplumun huzurunu hedef alan bu menfur saldırının arkasındaki karanlık güçler, hedeflerine asla ulaşamayacaktır. Bu hain saldırıları, sabır ve tahammül gücümüzü koruyarak, teröre karşı hep birlikte durarak ortadan kaldıracğız. “

MİLLETİMİZİN BAŞI SAĞOLSUN...

Tunceli'de, içerisinde 1 hakim, 1 astsubay, 7 polis ve 3 mürettebatımızın bulunduğu, emniyet güçlerimize ait helikopterin elim bir kaza sonucu düştüğünü büyük bir üzüntüyle öğrendik.

Şehitlerimize Allah'tan rahmet, başta kederli aileleri ve yakınları olmak üzere, milletimize başsağlığı dileriz.



STK'LARDAN KAYSERİ'DE TERÖRE KARŞI ORTAK TEPKİ

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 18 Aralık 2016 tarihinde Kayseri'de STK temsilcileri ile bir araya gelerek yaşanan terör olaylarını kınadı.

STK' lar adına TOBB Başkanı Rifat HİSARCIKLIOĞLU açıklamasında;

"Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN), HAK- İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye İhracatçıları Meclisi (TİM), Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye KAMU-SEN), Türkiye Emekli Astsubaylar Derneği (TEMAD), Türkiye Genç İşadamları Derneği (TÜGİAD), Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD), Tüm Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜMSİAD), Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) olarak buradayız.

Maalesef milletimizin huzurunu bozmak isteyenler dün, huzur şehri Kayseri'de çirkin yüzlerini bir kez daha gösterdi. Tek bildikleri işi yaptılar. Kalleşçe bir terör saldırısı yaşadık. Saldırıda şehit olan askerlerimize, bu vatanın kahraman evlatlarına Allah'tan rahmet diliyoruz. Milletimizin başı sağ olsun. Gazilerimize acil şifalar diliyoruz.

Sabah Kayseri'den şehitlerimizi uğurladık. Taziye ziyaretlerimizi yaptık. Şimdi de burada bütün arkadaşlarımızla beraberiz.

Ülkemiz çok kritik bir süreçten geçiyor. Ülkemiz üzerinde kirli bir oyun oynanmak isteniyor. Sözde birbiri ile ilgisi olmayan PKK, DAESH, FETÖ gibi terör örgütlerinin hepsi, aynı dönemde ülkemizi hedef alıyor. Terör saldırıları ile birliğimiz ve beraberliğimiz bozulmak isteniyor. Önce 15 Temmuz darbe girişimi, geçen hafta İstanbul'da polisimize, şimdi Kayseri'de askerimize yapılan hain saldırı.

Bu derece aşağılık ve kahpece bir hainliği dünyada çok az millet yaşamıştır. Ama başaramıyorlar, başaramadıkça vahşileşiyorlar.



Hesap edemedikleri şu: Onlar polisimize, askerimize el uzattıkça bu millet polisine ve askerine daha fazla sahip çıkıyor, daha sıkı bağrına basıyor. Onlar saldırdıkça bu millet birbirine daha fazla kenetleniyor. Biz bin yıldır bu topraklardayız. Bin yıldır hainliğin her türlüşünü gördük. Ama bütün hainlerin hesabını da kestik, bu tuzakların hepsini de bozduk.

Birlik ve bütünlüğümüze her zaman sahip çıktık.

Şer odakları bilmelidir ki; dün olduğu gibi bugün de aziz milletimiz bir olarak, diri olarak, tek vücut ve tek yürek olarak tüm kirli planları ve senaryoları boşa çıkaracaktır.

Buradan bir kez daha hatırlatıyoruz. Herkesin şunu çok iyi bilmesi lazım: Terör örgütlerinin ırkı, dini, mezhebi, ideolojisi yoktur. Terör örgütleri kendilerini satılığa çıkarmış, kendilerini efendilerine peşkeş çekmiş katil sürüleridir.

Devletimiz terör örgütlerine karşı yurt içinde ve yurt dışında dünyada eşi görülmemiş bir mücadele veriyor. Elbette bizlere bu acıları yaşatanlardan hesap soracaktır. Vatandaş olarak bizlerin görevi ise bizi teslim almak isteyen teröre karşı tek ses, tek yürek olmaktır. Bu süreçte aman tuzaklara, provokasyonlara dikkat. Oyuna gelmeyelim.

Gerçek vatanseverlik, terörden medet umanların en çok korktuğu şeyi yapmaktır. Yani birlik ve beraberliğimize her zamankinden daha da fazla sahip çıkmaktır.

Gün bir olma, iri olma, diri olma günüdür. Ayrışmayacağız, birleşeceğiz. Türkiye'nin bütün kesimlerini temsil eden meslek ve sivil toplum kuruluşları olarak bizler de bunu yapıyoruz. Ülkemizin birliğine, refahına ve geleceğine sahip çıkıyoruz.

Şunu da açık şekilde ifade ediyoruz: Terör örgütleri ile arasına mesafe koyamayan, terör örgütü üyelerini şu veya bu bahaneyle barındıran ülkelerin, bu süreçte ne demokrasi, ne hukuk, ne de insan hakları konusunda söyleyecek sözü olamaz. Bizler toplumun tüm kesimleri olarak sonuna kadar devletimizin ve güvenlik güçlerimizin yanındayız, aziz Türk milletimizle birlikteyiz. Başaramadılar, başaramayacaklar. Rabbim vatanını seven her ferdin kuvvetini ve sabrını artırsın, birliğimizi daim kılsın." İfadelerine yer verdi.

TAZİYE ZİYARETLERİ

Heyet, memleketlerine uğurlanan şehitler için Kayseri 12. Hava Ulaştırma Ana Üs Komutanlığında düzenlenen törene katıldı. Ardından, Kayseri Büyükşehir Belediye Başkanı Mustafa ÇELİK'e taziye ziyaretinde bulundular.

Terör saldırının meydana geldiği yeri ziyaret eden heyettekiler, şehitler için çiçek ve bayrak bıraktıktan sonra dua okudular.

Heyet, 11. Cumhurbaşkanı Abdullah GÜL ile de görüşerek, başsağlığı dileklerini iletti ve ülkenin acısını paylaştı.



SENDİKALARIMIZDAN



TÜRKİYE MADEN-İŞ

IG BCE'DEN SOMA'YA ZİYARET

Alman Maden Kimya ve Enerji İşçileri Sendikası (IG BCE) heyeti 9 Şubat 2017 tarihinde, 13 Mayıs 2014 maden faciasının yaşandığı Manisa'nın Soma ilçesini ziyaret etti.

IGC BCE Genel Başkanı Michael Vassiliadis ve beraberindeki heyet, Soma Maden Şehitliği'ni ziyaret ederek, Soma Maden-İş Halk Eğitim Merkezi'nin açılışına katıldı.

GENEL MADEN-İŞ

GENEL SEKRETER HAKKI ARSLAN VEFAT ETTİ

GENEL MADEN-İŞ Genel Sekreteri Hakkı ARSLAN geçirdiği beyin kanaması nedeniyle 31 Aralık 2016 tarihinde vefat etti.

1965'te Bartın'da doğan ARSLAN, 1987 yılında Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) Karadon Müessesesi Gelik İşletmesi'nde üretim işçisi olarak işbaşı yaptı. 1989 yılında TTK Amasra Müessesesi'ne nakil oldu.

1992-1995 yılları arasında işyeri temsilciliği yapan ARSLAN, 1999 yılında yapılan Genel Kurulda Amasra Şube Sekreterliği'ne seçildi. 2003 yılında yapılan Genel Kurulda Amasra Şube Başkanlığına seçilen ARSLAN, 2007 ve 2011 yıllarında yapılan Genel Kurullarda da aynı göreve yeniden seçildi. 4-5 Nisan 2015 tarihlerinde yapılan 10. Olağan Genel Kurulda Genel Sekreterliğe seçilen ARSLAN, 3 çocuk babasıydı.

ARSLAN'ın vefatının ardından GENEL MADEN-İŞ Yönetim Kurulu aşağıdaki gibi yeniden oluşturuldu:

Genel Başkan: **Ahmet DEMİRCİ**

Genel Başkan Yardımcısı: **İsa MUTLU**

Genel Sekreter: **Satılmış ULUDAĞ**

Genel Mali Sekreter: **Adnan TISKA**

Genel Teşkilatlandırma ve Eğitim Sekreteri:

Kahraman KABASAKAL



TGS

GENEL KURUL

Türkiye Gazeteciler Sendikası 21. Olağan Genel Kurulu 8-9 2016 tarihlerinde İstanbul'da yapıldı. Genel Kurulun ardından TGS Yönetim Kurulu aşağıdaki gibi oluşturuldu:

Genel Başkan: **Gökhan Durmuş**
Genel Sekreter: **İlkay Akkaya**
Genel Başkan Yardımcısı: **Seyhan Kurtman**
Genel Mali Sekreter: **Cansever Uğur**
Genel Örgütlenme Sekreteri: **Mustafa Kuleli**
Genel Eğitim Sekreteri: **Olca Büyüktaş Akça**

KRİSTAL-İŞ

GENEL KURUL

KRİSTAL-İŞ Genel Kurulu, 1-2 Ekim 2016 tarihlerinde İstanbul'da yapıldı. Genel Kurulun sonucunda KRİSTAL-İŞ Yönetim Kurulu aşağıdaki isimlerden oluşturuldu:

Genel Başkan: **Bilal Çetintaş**
Genel Başkan Yardımcısı: **Serdar Başyigit**
Genel Başkan Yardımcısı: **Selim Çallı**
Genel Mali Sekreter: **Şeref Ömer Gülbaş**
Genel Eğitim Sekreteri: **İbrahim Öz**

TEZ-KOOP-İŞ

GENEL BAŞKAN OSMAN GÜRSU VEFAT ETTİ

TEZ-KOOP-İŞ Genel Başkanı Osman GÜRSU geçirdiği kalp krizi nedeniyle 25 Aralık 2016 tarihinde vefat etti.

1955 yılında Ankara'da doğan GÜRSU, çalışma yaşamına 1977 yılında Migros iş yerinde başladı. 20 yıl çalıştığı Migros iş yerinde sendika işyeri temsilciliği görevini üstlendi. GÜRSU, 1997-2005 yıllarında TEZ-KOOP-İŞ İstanbul 4 Nolu Şube Başkan Yardımcılığı, 2005-2007 yıllarında Şube Başkanlığı, 2007-2009 yıllarında Genel Örgütlenme Sekreterliği yaptı.

GÜRSU, 2010 yılında yapılan TEZ-KOOP-İŞ 9. Olağan Genel Kurulunda genel başkanlığa seçildi. 2015 yılında gerçekleştirilen TEZ-KOOP-İŞ 10. Olağan Genel Kurulunda aynı göreve yeniden seçilen GÜRSU evli ve 2 çocuk babasıydı.

GÜRSU'nun vefatının ardından, TEZ-KOOP-İŞ Başkanlar Kurulu üyelerinin oybirliğiyle sunduğu öneri doğrultusunda, sendikanın yönetim kurulu aşağıdaki isimlerden oluşturuldu:

Genel Başkan: **Haydar ÖZDEMİROĞLU,**
Genel Sekreter: **Hakan BOZKURT,**
Genel Mali Sekreter: **İsmail AYDIN,**
Genel Örgütlenme Sekreteri: **Çağdaş DUYAR,**
Genel Eğitim Sekreteri: **Salih GÖNÜLLÜ,**
Genel Yönetim Kurulu Üyesi: **Cemal KEMENT,**
Genel Yönetim Kurulu Üyesi: **Mehmet MERAL**





SENDİKALARIMIZDAN



DEMİRYOL-İŞ İZBAN GREVİ

DEMİRYOL-İŞ Sendikası ile İzmir Büyükşehir Belediyesi ve TCDD ortaklığındaki İZBAN işvereni arasında sürdürülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine DEMİRYOL-İŞ grev kararı aldı.

8 Kasım 2016 tarihinde başlayan grev 14 Kasım 2016 tarihinde Ankara'daki görüşmeler aracılığıyla anlaşmayla sonuçlandı.

TCDD Genel Müdürlüğünde yapılan toplu iş sözleşmesi görüşmelerine TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Aziz KOCAOĞLU, DEMİRYOL-İŞ İzmir Şubesi Yöneticileri ile TCDD bürokratları katıldı. İki saatin üzerinde devam eden görüşmelerin sonucunda taraflar anlaşmaya vardı.

TÜMTİS

“SENDİKAL FAALİYETLER CEZALANDIRILAMAZ, SENDİKAL FAALİYETLER NEDENİYLE VERİLEN HAPİS KARARLARI KABUL EDİLEMEZ”

TÜMTİS Yönetim Kurulu, TÜMTİS Ankara Şube Başkanı ile sendikanın on dört yöneticisi ve üyesine, yürüttükleri sendikal faaliyetler nedeniyle verilen hapis cezalarına ilişkin 7 Mart 2017 tarihinde bir açıklama yaptı. Söz konusu açıklamada, işveren şikâyetlerinin, hapis cezasının verilmesiyle son bulan yargılama sürecine delil oluşturduğuna dikkat çekildi.

Diğer yandan, “sendika üyesi işçilerin sayısını çoğaltmak, sendikanın işçi sayısını artırarak aidat gelirlerini artırmak” şeklindeki suçlamaların TÜMTİS yönetici ve üyelerine yöneltildiğine de ilgili açıklamada vurgu yapıldı.

“Sendika yöneticilerinin kaderi, sendika düşmanı işverenlerin şikâyetlerine bağlanır ise sendikal hak ve özgürlükler tamamen işlevsizleşir ve kullanılamaz hale gelir. Bu nedenle, yöneticilerimizin cezalandırıldığı bu davada esas hedef sendikal hak ve özgürlüklerin kendisidir; Sendikacılıktır! Bu kararlar birlikte artık bütün sendika yöneticileri ceza tehdidi ile karşı karşıyadır. Sendikalar ya işçileri sendikaya üye yapmaktan, asli görevlerini yerine getirmekten vazgeçecek, yani sendikal hiçbir etkinlikte bulunmayacak ya da yıllarca hapis yatmayı göze alacaktır!” şeklinde devam eden açıklama aşağıdaki ifadelerle sonlandırıldı:

“Sadece sendikamızı değil, sendikal hak ve özgürlükleri, sendikacılığı hedef alan bu kararı kabul etmemiz mümkün değildir. Üyelerimizin çıkarlarını koruma mücadelesinde hiçbir ceza bizleri yıldıramaz.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına, temel insan hakkı olan örgütlenme hakkına aykırı olan, sendikal hak ve özgürlükleri kullanılamaz kılmayı hedefleyen bu karara karşı; başta Konfederasyonumuz TÜRK-İŞ olmak üzere tüm kardeş sendikaları, emek ve meslek örgütleri ile insan hakları kuruluşlarını dayanışmaya çağırıyoruz.”

SENDİKALARIMIZDAN



TOLEYİS

GENEL KURUL

TOLEYİS 13'üncü Olağan Genel Kurulu 4 - 5 Mart 2017 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirildi. Genel Kurulun Divan Başkanlığını TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK yaptı. Genel Kurul sonucunda TOLEYİS Yönetim Kurulu aşağıdaki gibi oluşturuldu:

Genel Başkan: **Cemal BAKINDI**

Genel Başkan Yardımcısı: **Yusuf KUTLU**

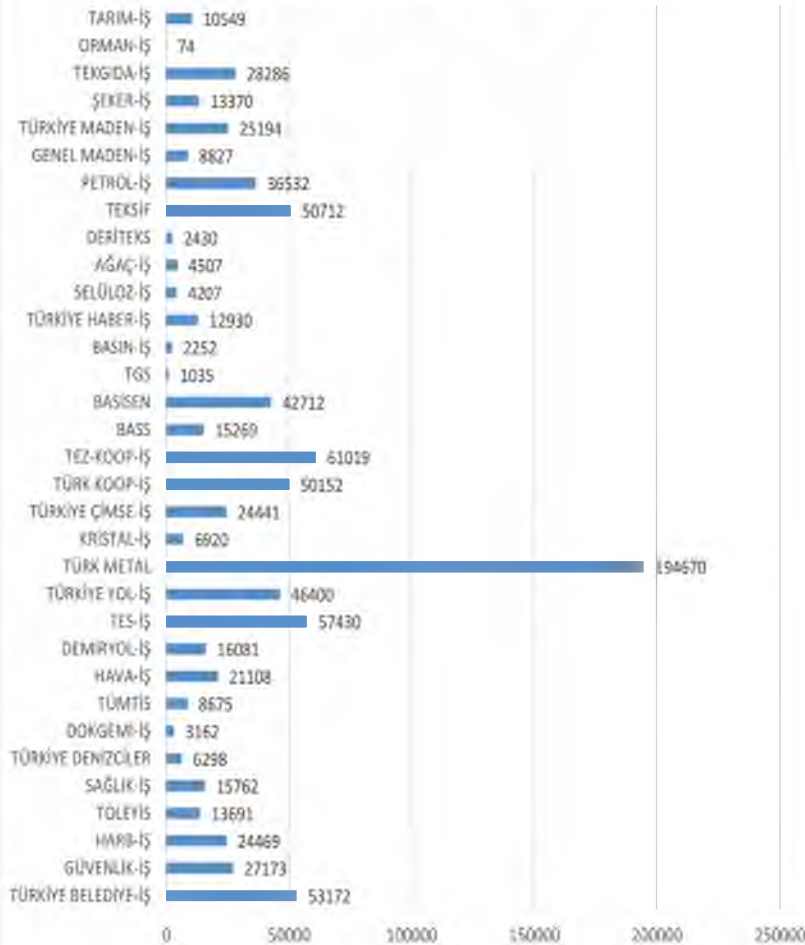
Genel Başkan Yardımcısı: **Mevlüt ÖZER**

Genel Sekreter: **Habip KARAKUŞ**

Genel Mali Sekreter: **Ali ŞAHİN**



2017 OCAK AYI İSTATİSTİKLERİNE GÖRE TÜRK-İŞ ÜYESİ SENDİKALARDA ÖRGÜTLÜ İŞÇİ SAYILARI



2017 OCAK AYI SENDİKALI İŞÇİ İSTATİSTİKLERİ YAYIMLANDI

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince işkol- larındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistikler 29 Ocak 2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı.

İstatistiklere göre TÜRK-İŞ üyesi sendikalarda örgütlü işçilerin sayısı 889 bin 509'a ulaştı. Bu sayı bir önceki dönemde (2016 Temmuz) 882 bin 496'ydı.

2017 Ocak ayı istatistiklerine göre TÜRK-İŞ üyesi sendikaların üye sayıları aşağıdaki şekilde belirlendi:



TÜRK-İŞ İl Temsilciliği
VAN



Petrol-İş Sendikası Genel Merkezi
İSTANBUL



TİSK Genel Kurulu
ANKARA



Tez-Koop-İş Semineri - TÜBİTAK
ANKARA



Sakarya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Muzaffer ELMAS
SAKARYA



29 Ekim Programı
SAKARYA



Milli Eğitim Kongresinde Bakan İsmet Yılmaz ile Birlikte
ANTALYA



Türkiye'nin 2023 Vizyonu ve Mesleki Teknik Eğitim Paneli
ANTALYA

GENEL BAŞKAN ERGÜN ATALAY'IN ZİYARETLERİ



Anayasa Mahkemesi Başkanı Prof. Dr. Zühtü ARSLAN
ANKARA



TCDD Genel Müdürü İsa APAYDIN
ANKARA



(TES-İŞ) İSKİ ve İGDAŞ Toplu Sözleşme Töreni
İSTANBUL



Antalya Valisi Münir KARALOĞLU
ANTALYA



Haber Kameremanları ve Muhabirleri Plaket Töreni
ANTALYA



Şehit Astsubay Ömer HALİSDEMİR'i Kabri Başında Ziyaret
NİĞDE



Bor Şeker Fabrikası
NİĞDE



TOLEYİS Sendikası'nın 40'inci Kuruluş Yıldönümü
KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ





MALİYE BAKANI NACI AĞBAL



Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Genel Müdür
Yardımcısı Uğur BÜYÜKHATİPOĞLU



İstanbul Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri
Hayri BARAÇLI ve İSKİ Genel Müdürü Fatih TURAN



Türkiye Deri Sanayii İşverenler Sendikası
Yönetim Kurulu Başkanı Bekir Burak UYGUNER



TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Kudret ÖNEN ve
Yönetim Kurulu Üyeleri



Hattat Holding Yönetim Kurulu Başkanı
Mehmet HATTAT



Kırıkkale Valisi M. İlker HAKTANKAÇMAZ ve
Kırıkkale Belediye Başkanı Mehmet SAYGILI



RAHMETLE ANIYORUZ

TÜRK-İŞ Eski Genel Başkanı Seyfi DEMİRSOY'u ölümünün 43. yılında rahmetle anıyoruz.

1920 yılında Makedonya Nasliç'te doğdu. Türkiye'ye göç eden ailesi İstanbul Çatalca'ya yerleşti. Ortaokulu bitirdi. 1945 yılında İstanbul Bomonti Bira Fabrikasına girdi. 1947'de İstanbul Bira Fabrikası İşçi Sendikası'nı kurdu, saymanlık ve başkanlık yaptı. 1948'de İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin kuruluşuna katıldı, yönetim kurulu üyeliği, başkan vekilliği ve başkanlık yaptı. Bu sırada 1952'de TÜRK-İŞ'in kuruluşuna katıldı ve Geçici İcra Kurulu'nda Sayman olarak görevlendirildi. Türkiye Tütün Müskirat ve Yardımcı İşçi Sendikaları Federasyonu'nun kuruluşuna katıldı ve ilk Genel Sekreteri oldu. 27 Mayıs 1960'da TÜRK-İŞ Genel Başkanı Nuri Beşer'in başkanlıktan ayrılması üzerine Kasım 1960'da yapılan 4. Genel Kurul'da Genel Başkan seçildi. TÜRK-İŞ'in 1964, 1968, 1970 ve 1973'de toplanan genel kurullarında da Genel Başkan seçilerek bu görevi aralıksız 14 yıl sürdürdü. 14 Ocak 1974'de tedavi gördüğü Londra'da vefat etti. Demirsoy, evli ve üç çocuk babasıydı.

Merhum Seyfi Demirsoy, uzun başkanlığı döneminde TÜRK-İŞ yönetimiyle beraber işçi çalışma düzeni, sosyal güvenlik, işçi eğitimi ve parlamento ile müşterek ülke menfaati ön planda tutularak toplu sözleşme kanunlarını hayata geçirmiştir.

OSMAN GÜRSU'YU KAYBETTİK

Üye Sendikalarımızdan Tez-Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Osman GÜRSU, geçirdiği kalp krizi sonrası hayatını kaybetmiştir. **Osman GÜRSU'nun cenazesi 25 Aralık Pazar günü, İstanbul Bayrampaşa Altıntepsi Merkez Camii'nde kılınan ikindi namazının ardından, toprağa verilmiştir.** Merhuma Allah'tan rahmet, ailesine, sevenlerine, konfederasyonumuz ve tüm emek camiasına başsağlığı dileriz.

Osman GÜRSU 1955 yılında Ankara'da doğdu. 1977 yılında Migros'ta işe başladı. 20 yıl görev yaptığı işyerinde sendika işyeri temsilciliği görevi üstlendi. 1997-2005 yıllarında İstanbul 4 Nolu Şube Başkan Yardımcılığı, 2005-2007 yıllarında Şube Başkanlığı, 2007-2009 yıllarında Genel Örgütlenme Sekreterliği yaptı. 2015 yılında yapılan 10. Olağan Genel Kurulda Genel Başkanlığa seçildi. Evli ve 2 çocuk babasıydı.



Çetin GÖÇER; 1937 YILINDA İzmir Bergama'da doğdu. 1955 yılında eczacı kalfası olarak işçiliğe başladı. 1963 yılında İzmir Belediyesi Eshot Genel Müdürlüğünde elektrik tahakkuk memurluğu yaptı, daha sonra idare amiri oldu. 16 Ocak 1971'de Eshot Tes-İş Sendikası Genel Sekreterliğine seçildi.

Konfederasyonumuzun eski Genel Mali Sekreterlerinden Çetin Göçer'in vefatını derin bir üzüntüyle öğrendik. TÜRK-İŞ ailesi olarak Göçer'e Allah'tan rahmet, kederli ailesi ve tüm sevenlerine başsağlığı diliyoruz.

ACI KAYBIMIZ

1974 yılında işkolları yönetmeliğinin değişmesi sonucunda Bes-İş Sendikası'nın Genel Sekreterliğine, 1978'de de Genel Başkanlığa getirildi. Federatif sistemde kısa adı BİF (Belediye İşçileri Federasyonu) olan, 1983'te milli tipe geçişle adı Türkiye Belediye-İş Sendikası'na dönüşen sendikanın Genel Başkan Yardımcılığına seçildi. 1979 yılından itibaren TÜRK-İŞ Yönetim Kurulunda görev aldı. 22-28 Aralık 1986 tarihinde yapılan TÜRK-İŞ'in 14. Genel Kurulunda Genel Mali Sekreterliğe seçildi. Bu görevi 11-17 Aralık 1989 tarihinde yapılan 15. Genel Kurul'a kadar devam etti. 1993-2002 yılları arasında Sağlık Bakanlığı'nda Bakan Danışmanı olarak görev yaptı. Göçer, evli ve üç çocuk babasıdır.

DUAYEN GAZETECİ NAIL GÜRELİ'Yİ KAYBETTİK

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu eski üyesi, Türkiye Gazeteciler Sendikası ve Türkiye Gazeteciler Cemiyeti eski başkanlarından Basın Şeref Kartı sahibi Nail Gürel 84 yaşında hayatını kaybetti.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu olarak Merhum'a rahmet, kederli ailesine, sevenlerine ve meslektaşlarına başsağlığı diliyoruz.



ACI KAYBIMIZ...

Konfederasyonumuz 'da bir dönem Personel Müdürlüğü yapan Emekli Albay Necmi Özler hayatını kaybetmiştir. TÜRK-İŞ topluluğu olarak Necmi Özler'e Allah'tan rahmet, kederli ailesi ve sevenlerine başsağlığı dileriz...



ACI KAYBIMIZ...

24 Kasım 2016 Perşembe günü Adana Valiliği önünde meydana gelen patlamada hayatını kaybeden Tarım-İş Sendikası üyesi Gökhan AYĞÜL'e Allah'tan rahmet, acılı ailesine ve tüm camiamıza başsağlığı dileriz.



TÜRK-İŞ ve BAĞLI SENDİKALAR

 TÜRK-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Bayındır Sokak No. 10 ANKARA Tel: (312) 433 31 25 (4 Hat) Faks: (312) 433 68 09 - 433 85 80 			
1	TARIM-İŞ Genel Başkan: İLHAMİ POLAT Bankacı Sokak No. 10 Kocatepe / ANKARA Tel: (312) 419 04 56 (6 Hat) • Faks: (312) 419 38 47	01	18
2	ORMAN-İŞ Genel Başkan: BAKİ YÜKSEL Korkut Reis Mah. Cihan Sok. No. 29/10 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 10 56-59 • Faks: (312) 229 21 15	01	19
3	TEKGIDA-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA TÜRKEL Konaklar Mah. Faruk Nafiz Çamlıbel Sok. No. 5 4. Levent / İSTANBUL Tel: (212) 264 49 96 (4 Hat) • Faks: (212) 278 95 34	02	20
4	ŞEKER-İŞ Genel Başkan: İSA GÖK Karanfil Sokak No. 59 Bakanlıklar / ANKARA Tel: (312) 418 42 73-74 • Faks: (312) 425 92 58	02	21
5	TÜRKİYE MADEN-İŞ Genel Başkan: NURETTİN AKÇUL Strasbourg Cad. 7/4-5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 73 55-56-57 • Faks: (312) 229 89 31	03	22
6	GENEL MADEN-İŞ Genel Başkan: AHMET DEMİRCİ Mithatpaşa Mah. Nizam Cad. Şemsi Denizer Sk. No. 18 Tel: (372) 251 44 77 • Faks: (372) 253 66 35 ZONGULDAK	03	23
7	PETROL-İŞ Genel Başkan: ALİ UFUK YAŞAR Altunizade Mah. Kuşbaki Sok. No. 25 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat) • Faks: (216) 474 98 67 - 474 92 38	04	24
8	TEKSİF Genel Başkan: NAZMİ İRGAT Ziya Gökalp Cad. Aydoğan Sok. No. 1 ANKARA Tel: (312) 431 21 70-71-72-73 • Faks: (312) 435 78 26	05	25
9	DERİTEKS Genel Başkan: MUSA SERVİ Aydınlı Mah. Budak Sok. No. 41 Kat: 3 Tel: (216) 572 90 50-51-52 • Faks: (216) 572 90 53 Tuzla/İST.	05	26
10	AĞAÇ-İŞ Genel Başkan: MÜRSEL TAŞÇI Necatibey Cad. No. 20/22-23 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 53 95 - 229 08 27 • Faks: (312) 231 52 19	06	27
11	SELÜLOZ-İŞ Genel Başkan: ERGİN ALŞAN Şehabettin Bilgisu Cad. Ömerağa Mah. İpek Apt. No. 87/1 İZMİT Tel: (262) 321 18 99 • Faks: (262) 321 34 51	06	28
12	TÜRKİYE HABER-İŞ Genel Başkan: VELİ SOLAK Kültür Mah. Yüksel Cad. No. 38 Yenışehir / ANKARA Tel: (312) 444 1992 • Faks: (312) 434 57 04	07	29
13	BASIN-İŞ Genel Başkan: SAVAŞ NİGAR Hanımeli Sokak No. 26/6-7 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 230 29 08 - 229 85 65 • Faks: (312) 229 43 15	08	30
14	TGS Genel Başkan: GÖKHAN DURMUŞ Basın Sarayı Kat. 2 Cağaloğlu / İSTANBUL Tel: (212) 514 06 94-96 • Faks: (212) 511 48 17	08	31
15	BASİSEN Genel Başkan: METİN TIRYAKIOĞLU Altunizade Mah. Kuşbaki Sok. No. 13 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 651 48 60 (8 hat) • Faks: (216) 651 48 38	09	32
16	BASS Genel Başkan: TURGUT YILMAZ Çınardere Mah. Ankara Cad. No. 63/2 Kat: 3-5 Pendik / İST. Tel: (216) 598 30 30 • Faks: (216) 598 14 14	09	33
17	TEZKOOP-İŞ Genel Başkan: HAYDAR ÖZDEMİROĞLU Mebusevler Mah. İller Sokak No: 7 Tandoğan / ANKARA Tel: (312) 213 34 44 (pbx) • Faks: (312) 213 34 30	10	34
	TÜRK KOOP-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALEMDAR Özveren Sokak No. 6 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 230 08 55 - 229 44 80 • Faks: (312) 229 58 36		10
	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ Genel Başkan: ZEKERİYE NAZLIM Esat Cad. No. 43 Küçükesat / ANKARA Tel: (312) 419 58 30-34 • Faks: (312) 425 13 35		11
	KRİSTAL-İŞ Genel Başkan: BİLAL ÇETİNTAŞ Sahip Molla Cad. No. 32 Paşabahçe Beykoz / İSTANBUL Tel: (216) 680 07 10 • Faks: (216) 680 12 02		11
	TÜRK METAL Genel Başkan: PEVRUL KAVLAK Kızılırmak Mah. Adalararası Sok. No. 3 Söğütözü/ANKARA Tel: (312) 292 64 00 (30 hat) • Faks: (312) 284 40 18		12
	TÜRKİYE YOL-İŞ Genel Başkan: RAMAZAN AĞAR Sümer 1 Sok. No. 18 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 46 87-95 • Faks: (312) 232 48 10		13
	TES-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA ŞAHİN Meriç Sok. No. 23 Beştepe / ANKARA Tel: (312) 212 65 10 (20 Hat) • Faks: (312) 212 65 52		14
	DEMİRYOL-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5 ANKARA Tel: (312) 231 80 30-31 • Faks: (312) 231 80 32		15
	HAVA-İŞ Genel Başkan: ALİ KEMAL TATLIBAL İncirli Cad. Volkan Apt. 68/1-2-3-4 Bakırköy / İSTANBUL Tel: (212) 660 20 95 (5 Hat) • Faks: (212) 571 90 51		15
	TÜMTİS Genel Başkan: KENAN ÖZTÜRK İnkilap Cad. No. 35/1-2 Aksaray / İSTANBUL Tel: (212) 530 07 43 • Faks: (212) 588 26 20		15
	DOKGEMİ-İŞ Genel Başkan: H. NECİP NALBANTOĞLU Pirimehmetpaşa Mah. Kumbarahane Cad. No. 58 Kat: 2-3 Tel: (212) 369 73 90 (pbx) • Faks: 369 73 93 Beyoğlu / İST.		16
	TÜRKİYE DENİZCİLER Genel Başkan: HASAN PEKDEMİR Rıhtım Cad. Denizciler Sok. No. 7 Tophane / İSTANBUL Tel: (212) 292 90 81 (7 Hat) • Faks: (212) 244 52 21		16
	SAĞLIK-İŞ Genel Başkan: HASAN ÖZTÜRK Hedef Sok. No. 5 Anıttepe / ANKARA Tel: (312) 231 80 45 • Faks: (312) 230 23 96		17
	TOLEYİS Genel Başkan: CEMİL BAKINDI Aksaray Mah. Küçük Langa Cad. Bilir İş Merkezi No. 16/18 Kat. 3 Tel: (212) 530 73 82-585 52 07 • Faks: 530 72 99 Aksaray / İST.		18
	TÜRK HARB-İŞ Genel Başkan: BAYRAM BOZAL İnkilap Sokak No. 20 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 417 50 97-98-99 • Faks: (312) 417 13 64		19
	GÜVENLİK-İŞ Genel Başkan: ÖMER ÇAĞIRICI Sağlık Mah. Süleyman Sırrı Cad. No. 20/8 Tel: (312) 417 27 23 • Faks: (312) 417 27 23 Sıhhiye / ANKARA		19
	TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ Genel Başkan: NİHAT YURDAKUL Necatibey Cad. No. 59 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 231 83 43-45 • Faks: (312) 232 08 74		20
	HÜR-İŞ Genel Başkan: YAKUP Ö. LATİFOĞLU Şehit Necdet Altınok Sok. Soyer Apt. No. 3 Kat: 4 Lefkoşe/KKTC Tel: (0.392) 227 71 56 • Faks: (0.392) 227 59 35		

Bu Dergi Sendikacılar Tarafından Basılmaktadır.



MART

7 KARANFİL

ELVAN MUTLU - FATMA HACIOĞULLARI - GÜLEYDAN SEZER - LEYLA ÇİÇEK
LEYLA YALÇIN - MEYSE KESKİN - ÖZLEM İNAN