

TÜRK İS



65. yıl

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU DERGİSİ • SAYI:409



2017 YILI KAMU KESİMİ
TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ
İMZALANDI

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
dilanyildiz@turkis.org.tr

•

KAPAK VE TASARIM:

Orhan İĞMAR
orhanigmar@yol-is.org.tr

•

FOTOĞRAFLAR:

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

•

YÖNETİM YERİ

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Bayındır Sokak No. 10
06410 Yenışehir / 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: Ağustos 2017

83 Ziyaretler

78 Sendikalarımızdan

76 Basın Açıklamaları

74 Kamu Toplu İş Sözleşmeleri
Çerçeve Protokolleri
Güldane KARSLIOĞLU YENİ
Araştırma Uzmanı

70 Geçici İş Göremezlik Ödeneği
Barış İYİAYDIN
Sosyal Güvenlik Uzmanı

67 Hukukun Adaletle Buluşması
Gerekliliği Üzerine Notlar...
Av. Gökhan CANDOĞAN
Şeker-İş Sendikası Avukatı

62 Yargıtay Kararı
Av. Ferhan TUNCEL
Hukuk Müşaviri

61 Dünyada İstihdama ve
Toplumsal Duruma Bakış (WESO):
Hülya UZUNER DURANSOY
Eğitim Uzmanı

58 2017 Yılında
Kamuda Ücretler
Enis BAĞDADIÖĞLU
Danışman

57 Kıdem Tazminatı Fonu
İşçiye Mağdur Eder
Prof Dr. Cem KILIÇ
Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi

53 Eğitimde ve İş Dünyasında
Son Gelişmeleri Takip Ediyoruz
Prof. Dr. Muzaffer Elmas
Sakarya Üniversitesi Rektörü

50 Temmuz 2017
Açlık ve Yoksulluk Sınırı

49 KURULUŞUMUZUN
65. YILI KUTLU OLSUN

46 Sendika
Genel
Kurulları

2 BİRLİKTE SONUÇ ALIYORUZ

Ergün ATALAY
Genel Başkan

4 Kamu Kesimi
Toplu İş Sözleşmelerinde
Mutabakat Sağlandı

10 TÜRK-İŞ
İş Sağlığı ve Güvenliği
Eğitim Semineri

12 Kıdem Tazminatı
Çalıştayı Gerçekleştirildi

14 15 TEMMUZ İHANETİNİ
UNUTMADIK,
UNUTTURMAYACAĞIZ...

24 Üçlü Danışma Kurulu
Toplandı

25 Konfederasyonumuzun
Kıdem Tazminatı ile İlgili
Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Bakanlığına İlettiği Görüş

27 Genel Başkan ATALAY
Kanal A'da Gündemi
Değerlendirdi

29 TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri
Ramazan AĞAR:
"KIDEM TAZMİNATI
YOK EDİLEMEZ"

30 Genel Eğitim Sekreteri
Nazmi İRGAT:
"TÜRKİYE'NİN
ÜRETMESİ LAZIM"

31 Genel Teşkilatlandırma Sekreteri
Eyüp ALEMDAR:
"ALINAN ZAMDAN MEMNUNUZ,
BAŞARILI BİR TOPLU SÖZLEŞME
İMZALANDI"

33 Uluslararası
Çalışma Konferansı
106. Oturumu

44 Konfederasyonumuz
Basın Mensupları ile
İftarda Buluştu

43 "GREV HAKKI
ANAYASAL BİR HAKTIR"



BİRLİKTE SONUÇ ALIYORUZ

2017 yılında süresi sona eren kamu kesimi toplu iş sözleşmeleriyle ilgili olarak yürütülen müzakereler olumlu sonuçlanmış ve “Çerçeve Anlaşma Protokolü” Sayın Başbakanın katılımıyla 3 Temmuz 2017 tarihinde imzalanmıştır.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin bağitlanmasında, geçmiş dönemlerde olduğu gibi, Konfederasyonumuz bünyesinde oluşturulan Koordinasyon Kurulu sürekli bir araya gelerek durumu değerlendirmiş, izlenecek politikayı belirlemiştir.

Ülkemizin ekonomik ve sosyal şartları dikkate alındığında, başarılı bir sözleşme imzalandığı söylene-bilmektedir. Düşük ücretlerin iyileştirilmesi, en düşük işçi ücretinin en düşük memur maaşıyla eşitlenmesi sonrası ilk yıl için ücret zammı; düşük ücretliler bakımından yüzde 18,59’a, ortalama ve daha yüksek ücretliler bakımından yüzde 12,88 oranına ulaşmıştır. 2017 yılının ikinci altı aylık döneminde meydana gelecek enflasyon farkı ücretlere ayrıca ilave edilecektir. Vergi nedeniyle net ücretlerde meydana gelen kaybın giderilmesinde ek ödemenin artırılması yanı sıra maktu ödemeler de toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödenecektir.

Kuşkusuz sendikalarımız, çerçeve anlaşma protokolün dışında sektöre ve işyerine, çalışma koşullarına bağlı olarak bazı ek düzenlemeler de yapabilecektir.

Yapılan anlaşmadan işçiler ve sendikalar olarak memnun olduğumuzu, yaşama ve çalışma şartlarımızı daha olumlu noktaya getirdiğimizi söyleyebiliriz.

Ancak sorunlarımız devam ediyor. Alt işveren işçilerinin (taşeron) kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdam biçimiyle ilgili sıkıntılar çözüme kavuşmamıştır. Aynı şekilde kamuda istihdam edilen geçici işçilerin durumu da önemini korumaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçiler, her ne kadar kanunun öngördüğü süreyle çalıştırılmaya devam edilmiş olsa da, kadroya alınmaları yönünde verilen sözler yerine getirilmemiştir. Bu sorunları en üst düzeyde dile getirdik, sonuç alıncaya kadar seslendirmeye devam edeceğiz.

Geçtiğimiz günlerde kıdem tazminatı konusu ısrarla yine gündemde tutulmak istendi. Kıdem tazminatı konusunda, hak kayıplarına yol açacak düzenleme-

leri işçiler ve TÜRK-İŞ olarak kabul etmeyeceğimizi her zaman söyledik. “Kıdem Tazminatı Reformu” konulu Üçlü Danışma Kurulunda görüşlerimizi bir kez daha ifade ettik. Kıdem tazminatına ilişkin uygulamalar açık ve nettir. Eğer bir reform düşünülüyorsa, bu reform hakkın aşındırılmasını değil, korunmasını ve geliştirilmesini amaçlamalıdır. Kıdem tazminatına erişimde sıkıntı çeken işçiler için mevcut haklarda bir adım geriye gitmeden bir düzenleme yapılması öngörülüyorsa katkı sunmaya hazırız. Bununla ilgili görüş ve tekliflerimizi Bakanlığa bildirdik ve kamuoyu ile paylaştık. Halen çalışmakta olan işçi kıdem tazminatında hangi haklara sahipse, ileride çalışacak işçinin de aynı haklara sahip olmasını istiyoruz. Kıdem tazminatı bugün itibarıyla gündemden kalkmış gözükmemektedir. Ancak bilinmelidir ki, bu hakkımızın korunması ve geliştirilmesi konusundaki hassasiyetimiz devam etmektedir.

Grev hakkı, işçilerin büyük mücadeleler sonunda elde ettiği Anayasal bir haktır ve uluslararası sözleşmelerle de güvence altına alınmıştır. İşçiler aileleriyle birlikte geçim şartlarını iyileştirmek, çalışma şartlarını düzenlemek ve geliştirmek isterler. Bu yöndeki taleplerinin karşılanmaması durumunda, uyumsuzluğa düştükleri konuları kabul ettirmek için bir mücadele aracı olarak grev hakkını kullanırlar. Grev bizler için her zaman son çare olmuştur. Toplu iş sözleşmelerinin önemli bir bölümü her zaman taraflar arasında uzlaşma ile sonuçlanmaktadır.

Çalışanların gelir ve iş güvencelerini korumak, geçim koşullarını iyileştirmek amacıyla uyguladıkları greve yapılan müdahaleler, çoğu zaman bazı kötü niyetli işverenleri cesaretlendirmektedir. Sendikalar, işçi hak ve özgürlüklerine karşı olumsuz tutumlarını sürdürmeye neden olmaktadır. İşçi ve işverenin karşıt çıkarlarının dengeli ve adil biçimde düzenlenmesi ve gözetilmesi sosyal barışın sağlanması bakımından önemlidir.

Haziran 2017’de toplanan 106. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda çalışan kesimini, 65 yıldan bu yana olduğu gibi TÜRK-İŞ temsil etmiştir. Ülkemiz çalışma hayatında mevcut sorunlarla ilgili görüş ve tespitlerimiz ifade edilmiştir.

Demokratik yollarla seçilmiş hükümete ve anayasal düzene karşı “15 Temmuz” günü girişilen kalkışmanın artçı etkileri içeride ve dışarıda devam etmektedir. Türkiye, bir başka demokratik ülkenin

“Grev hakkı, işçilerin büyük mücadeleler sonunda elde ettiği Anayasal bir haktır ve uluslararası sözleşmelerle de güvence altına alınmıştır”

altından kalkamayacağı zorlu bir süreci halen atlattırmaya çalışmaktadır. Bir daha böyle hain girişimlerin olmaması için etkin ve kararlı politikalar izlenmesi gereği açıktır. Ülkemizin daha güçlü ekonomiye kavuşması, toplumsal refahın yaygınlaşması ve adaletli dağıtılması, demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla yerleşmesi, milli iradenin her alanda egemen kılınması hepimizin önceliğidir. Ülkemiz varsa biz varız. Bu konuda da ortak aklı hep birlikte sağlamak durumundayız.

“15 Temmuz” Darbe Girişimi’nin yıldönümünde Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi Türkiye Kanadlı Sivil Toplum Kuruluşlarının katılımıyla Ankara’da ve ayrıca 8 ilde kuruluş yerel temsilcilerinin katılımıyla “ortak bildiri” açıklanmıştır.

TÜRK-İŞ’in amaç ve hedefleri ana tüzüğünde açıkça yer almaktadır. Kurulduğundan bu yana, ülkenin birliğini ve bütünlüğünü korumanın önemine inanmış, bunun gereklerini sorumluluk içinde yerine getirmiştir. Hep demokrasiden, temel insan hak ve özgürlüklerinden, işçiden yana olmuştur. Şartlar ne olursa olsun olmaya da devam edecektir.

Türk Sendikacılık Hareketini 65 yıllık mücadelesiyle en yüksek düzeyde TÜRK-İŞ temsil etmektedir. Bundan sonra da aynı amaç ve ilkeler doğrultusunda ekmek, barış ve özgürlük mücadelesi devam edecektir. Konfederasyonumuzun 65’inci kuruluş yıldönümünün başta TÜRK-İŞ topluluğu olmak üzere tüm çalışanlara ve ülkemize hayırlı olmasını temenni ediyorum.



KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE MUTABAKAT SAĞLANDI

“

3 Temmuz 2017 Pazartesi günü, Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri İmza merasimi Çankaya Köşkünde gerçekleştirildi. İmza törenine Başbakan Binali YILDIRIM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet MÜEZZİNOĞLU, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR, TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR, Kamu Koordinasyon Kurulu üyeleri, çok sayıda sendikacı, uzman ve basın mensubu katıldı.

”

Binali YILDIRIM:

“2017 yılı içindeki zam oranı ilk 6 ayda yüzde 7,5, ikinci 6 ayda yüzde 5 şeklinde mutabakata varıldı.

İkinci yıl için ilk yarıda yüzde 3,5 ve ikinci yarıda yüzde 3,5 olarak kararlaştırıldı.



Burada bir konuşma yapan Başbakan Binali YILDIRIM şu görüşlere yer verdi:

“2017-2018 Kamu Toplu İş Sözleşmesi çerçeve anlaşmasının çalışanlarımız için ülkemiz için hayırlı uğurlu olmasını diliyorum. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde gerek kamu işçileri adına TÜRK-İŞ Başkanı olmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız ve ekibi, Maliye Bakanımız ve ekibi de büyük çaba gösterdi.

200 bine yakın kamu çalışanımızı ilgilendirdiğini ifade ettik. Bu görüşmeler esnasında ciddi bir anlayış içinde olgunlukla karşılıklı görüşmeler bugüne kadar devam etmiş ve işçi sendikalarımızın çalışanlar adına talepleri, hükümetimizin imkanları azami oranda karşılanmaya çalışıldı. Geçen toplu iş sözleşmesi döneminde 2015-2016 yıllarında yapılan çerçeve anlaşmayla ilk defa denge ödeneği diye bir ödenek getirildi.

İşçilerin aylık, 2150 TL'nin altında olanlara 100 TL/Ay, 2151 TL ile 2250 TL arasında olanlara 75 TL/Ay, 2251 TL ile 2350 TL arasında olanlara 50 TL/Ay iyileştirme yapıldı.

2015 için ilk yıl 6+5, 2016 için 3+3 öngörülmüştü. Bu oranlara enflasyon farkı ve sosyal yardımların yansıtılması ve sosyal yardımların 220 TL brüt olarak artırılması da ilave edildi.

Bu sene ise Toplu İş Sözleşmesi (TİS) protokolü 2017-2018 için geçerli. 2017 yılı içindeki zam oranı ilk 6 ayda yüzde 7,5, ikinci 6 ayda yüzde 5 şeklinde mutabakata varıldı.

İkinci yıl için ilk yarıda yüzde 3,5 ve ikinci yarıda yüzde 3,5 olarak kararlaştırıldı. Gerek ilk gerek ikinci yılda enflasyona göre ayarlama yapılacak.

Bunlar referans artış oranlarıdır. Fark oluyorsa bu farklar da verilecek. Bununla beraber ek ödenek bir sefere mahsus 500 TL'den 750 TL'ye yükseltildi. Yüzde 50 oranında bir artış oldu.

Ayrıca brüt ücreti 3000 TL altında olan işçilerimize 90 TL ilave artış sağlandı. Yaklaşık olarak bu da normal oranın üzerinde bir artış oldu.

Düşük ücretli çalışanlarımızın imkanı artmış olacak. Bu şekilde yapılan bu çerçeve anlaşma ile kamu işçisinin en düşük maaşı memur maaşının altında olmayacak. Yani eksik varsa tamamlanacak.

Dolayısıyla memur, işçi arasındaki taban ücret eşitlenmiş olacak. Aradaki fark kaldırılmış olacak.” dedi.

Başbakan Binali YILDIRIM'ın ardından TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY bir konuşma yaparak şu hususlara değindi:



Ergün ATALAY:

**"Bu Sözleşme
Sürecinde Taşeron ve
Geçici İşçilerle İlgili
Müjdeli Haberlerinizi
Bekliyoruz"**

"Sayın Başbakanım, Sayın Bakanım, değerli misafirler, değerli sendikacı arkadaşlarım. Yüzde 40'ı Ocak ayında, yüzde 60'ı Mart ayında başlayan Konfederasyonumuzu ilgilendiren 157 bin, genele bakıldığında 200 bine yakın kamu işçisini ilgilendiren kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolüne imza attık.

Sayın Başbakanıma, Sayın Bakanıma katkılarından dolayı teşekkür ediyorum. Rakamları Sayın Başbakanımız söylesin.

Biz TÜRK-İŞ Yönetimi Kamu Koordinasyon Kurulu olarak uzun pazarlıklar neticesinde arzu ettiğimiz bir şeye imza atacağız.

Özellikle Sayın Başbakan'a ifade etmem gereken bir konu var.

Taşeronlarla ilgili konular devam ediyor sizlerinde bu konularla ilgili çalışmalarınızın olduğunu biliyorum. Bu arkadaşlar devletin çatısı altında olsun. Aradaki araçlara ne veriyorsanız hatta bu rakamın yüzde 10'unun altında bize verin. Bu problemi bir an önce çözerseniz ülkede rahatlar biz de rahatlarız. Bizim kamuda 5 ay 29 gün çalışan geçici işçilerimiz var. Bu sürdürülebilir bir iş değildir.

Bu sözleşme sürecinde bu taşeron ve geçici işçilerle ilgili müjdeli haberlerinizi bekliyorum.

Şahsınıza teşekkür ediyorum."

TÜRK-İŞ ile Hükümet arasında yürütülen müzakereler sonucunda, kamu kesimi iş yerlerinde çalışan yaklaşık 200 bin işçiyi kapsayan kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde anlaşma sağlanarak 3 Temmuz 2017 tarihinde çerçeve protokolü imzalandı.

Bu protokole göre:

1. Yıl 1. 6 ay zammı: % 7.5

1. Yıl 2. 6 ay zammı: % 5 +Enflasyon Farkı

2. Yıl 1. 6 ay zammı: % 3.5 +Enflasyon Farkı

2. Yıl 2. 6 ay zammı: % 3.5 +Enflasyon Farkı

-Ayrıca Denge ödeneği: 500 TL'den 750 TL'ye yükseltildi.

-Brüt 3 bin liranın altında ücret alanlara da 3 bin lirayı geçmemek üzere 90 lira iyileştirme yapılacaktır.



KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE ANLAŞMA PROTOKOLÜ

Yürürlük başlangıç tarihleri 2017 yılı içinde olan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin (TÜRK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak) aşağıda belirtilen esaslar göz önüne alınarak sonuçlandırılmaları kabul edilmiş ve işbu protokol düzenlenerek 03/07/2017 tarihinde imza altına alınmıştır.

I-İYİLEŞTİRME

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri; 3.000 TL'nin altında olan işçilerin aylık brüt çıplak ücretlerine 3.000 TL'yi geçmemek üzere 90 TL/Ay iyileştirme yapılacaktır.

Günlük ücret sisteminde bu rakamlar 30'a, saatlik ücret sisteminde 225'e bölünmek ve bulunan rakamlar kuruş küsuratı 5 ve üzerinde ise tama iblağ edilmek suretiyle toplu iş sözleşmelerine yazılacaktır.

(Örnek; 90 TL'lik rakam; Günlük ücret sisteminde 3,00 TL saatlik ücret sisteminde ise 0,40 TL olarak yazılacaktır.)

II-ÜCRET ZAMLARI

a) Birinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin (1.) fıkradaki iyileştirme yapıldıktan sonra, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, yürürlük başlangıç tarihinden geçerli olmak üzere birinci altı ay için %7.5 (yüzde yedi buçuk) oranında zam yapılacaktır.



b) Birinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin birinci yıl birinci altı ayının son günündeki brüt çıplak ücretlerine, (aylık/günlük/saatlik) ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %5 (yüzde beş) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2017 indeks sayısının, Haziran 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %5'i (yüzde beş'i) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl birinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. Birinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

c) İkinci Yıl Birinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin birinci yıl ikinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl birinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5 (yüzde üçbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Haziran 2018 indeks sayısının, Aralık 2017 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'ü (yüz-

de üçbuçuk'u) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ay ücret zammı oranına ilave edilecektir. (Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın birinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

d) İkinci Yıl İkinci Altı Ay Zammı:

İşçilerin toplu iş sözleşmesinin ikinci yıl birinci altı ayının son günündeki (aylık/günlük/saatlik) brüt çıplak ücretlerine, ikinci yıl ikinci altı ayının birinci gününden geçerli olmak üzere %3,5 (yüzde üçbuçuk) oranında zam yapılacaktır.

Ancak, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli Aralık 2018 indeks sayısının, Haziran 2018 indeks sayısına göre değişim oranının %3,5'ü (yüzde üçbuçuk'u) aşması halinde aşan kısmın tamamı, ikinci yıl ikinci altı ayının son günündeki ücrete takip eden ayın birinci gününden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

(Bu örnek yürürlük başlangıcı 01.01.2017 tarihi olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmıştır. İkinci yılın ikinci altı ayında gerçekleşecek enflasyon oranı; her toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcı tarihi dikkate alınmak suretiyle iş bu örneğe uygun biçimde T.C.



Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumunun 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli indeks sayısındaki altı aylık değişim oranına göre belirlenecektir.)

Not: Yukarıda belirlenen zam oranları her toplu iş sözleşmesinin madde metni esas alınarak düzenlenecektir.

1-MAKTU ÖDEMELER:

İşbu protokolde düzenlenmiş bulunan Ek Ödeme ve Yemek Yardımı maddeleri hariç toplu iş sözleşmelerinde yer alan maktu ödemeler (ücrete bağlı olmayan ödemeler; doğum, ölüm, evlenme ve yol yardımları, birleştirilmiş sosyal yardım, giyim yardımı ile prim, tazminat vb. ödemeler) toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

2-YEMEK YARDIMI:

Süresi biten Toplu İş Sözleşmelerinin “**Yemek Yardımı**” başlıklı maddesinde yer alan yemek yardımı bedeli toplu iş sözleşmelerinin birinci yılı için 1,5 TL/gün artırılarak uygulanacaktır. Bu bedel toplu iş sözleşmelerinin ikinci yılında ise ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödenecektir.

3-EK ÖDEME:

İşçilere müktesep hak sayılmamak ve başka bir ödemeyi etkilememek kaydıyla, yılda bir defa Mayıs ayında brüt 750 (Yediyüz elli) TL ek ödeme yapılacaktır.

Bu ödeme yıl içinde çalışılan süre ile orantılı olarak ödenir.

4-İŞ YERİNE/İŞLETMEYE ÖZGÜ SORUNLAR:

İşletme veya iş yerine özgü sorunlar toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında görüşülerek çözüme kavuşturulur.

5-ALT İŞVEREN SORUNLARI:

Alt işveren işçilerinin (taşeron) Kamu Kurum ve Kuruluşlarında istihdam edilmesi ile ilgili çalışmalar devam edilecektir.

6-GEÇİCİ İŞÇİLER:

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında çalışan geçici işçiler Kanunun öngördüğü süre ile çalıştırılmaya devam edilirler. Bu işçilere gördürülen işler alt işveren (taşeron) işçilerine gördürülemez.

7-TİS YÜRÜRLÜK BAŞLANGIÇ TARİHLERİ:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük sürelerinin bitiş tarihleri Şubat sonu olarak düzenlenecektir.

8-GEÇİCİ ÖDEME:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihlerinde iyileştirme ve ücret zammı yapıldıktan sonra oluşan aylık ücret ve bu ücretle birlikte ödenen, prim, tazminat, birleştirilmiş sosyal yardım, yemek ve yol yardımı gibi her türlü aylık nakdi ödemeler ile ikramiye, ilave tediye, ek ödeme, giyim yardımı gibi ödemelerin aya düşen miktarı ve aylık asgari geçim indirim tutarının hesaplanması sonucu oluşan aylık net gelirin (kişiye ait özel kesintiler hariç) 2.600 TL'nin altında kalması halinde aradaki fark tazminat olarak işçilere ödenir.

9-EK MADDE:

Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrolarında çalışan işçilere; bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde bu hallerin Hekim raporu ile belgelendirilmesi şartıyla istekleri üzerine en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Aynı şartlarda bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

10-FARKLARIN ÖDENME ZAMANI:

Toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında oluşacak ücret ve diğer tüm ödemelere ilişkin farklar kurumların bütçe imkânları göz önüne alınarak geciktirilmeden ödenecektir.



TÜRK-İŞ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM SEMİNERİ ANKARA'DA DÜZENLENDİ

TÜRK-İŞ, 23 Mayıs 2017 tarihinde “Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri”, 24 Mayıs 2017 tarihinde ise “Kadın İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri” Anadolu Hotel Down Town Ankara’da düzenlendi. Seminere Genel Başkan Ergün ATALAY, Genel Eğitim Sekreteri Nazmi İRGAT, üye sendikaların şube başkan ve yöneticileri, iş yeri temsilcileri ve işçiler katıldı.

Seminerin açılış konuşmasını Genel Başkan Ergün ATALAY gerçekleştirdi.

ATALAY, çalışma hayatındaki ve ülke gündemindeki şu konulara yer verdi:

“Kıdem tazminatı konusu her gündeme geldiğinde biz açıklama yapıyoruz ve konu kapanıyor. Kıdem tazminatı bizim son kalemiz. Kızımızın çeyiz, oğlumuzun düğün parasıdır.

Cumhurbaşkanı başta olmak üzere devletin bize sözü var; taraflarla görüşmeden değişiklik yapılmaz. Yıllar önce de bu konu konuşuluyordu, şimdi de konuşuluyor. Bizden önceki sendikalar da izin vermedi, biz de vermeyeceğiz.

İşsizlik hala çok önemli bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. İşsizlik ülkemizde giderek artmaktadır. Nüfusumuz dikkate alınarak insan onuruna yakışır iş ve ücretler sağlayacak yeni iş ortamları oluşturulmalıdır.

Güçlü demokrasi işçilerin sendikalı olmasından, sendikaya serbestçe üye olmasından geçmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan yasal düzenlemelere ve uygulamalara rağmen iş kazaları önlenememektedir.



Özellikle kayıt dışı istihdamın ve taşeron işçiliğin yaygın olduğu inşaat işkolunda yoğun iş kazaları görülmeye devam etmektedir.”

Seminerde, Arş. Gör. Pamir BAŞER, Gazi Üniversitesi, **“Sosyal Güvenlik Uygulamalarında Güncel Gelişmeler”**, Barış İYİAYDIN, TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı **“İş Kazaları”**, Buhara ÖNAL, Hekim – İş Sağlığı Uzmanı **“Meslek Hastalıkları”**, Dr. Orhan Ersun CİVAN, A.Ü. Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi **“Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Haklar ve Ödevler”**, E. Emniyet Müdürü Mutlu ÇELİK – Bağımlılık Danışmanı **“Uyuşturucunun Zararları ve Korunma Yöntemleri”**, Hülya UZUNER DURANSOY, TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı, **“Türkiye’de Kadının Statüsü”** – **“Kadına Yönelik Şiddet”** ve Op. Dr. Güzin BAŞÇI **“Kadın Hastalıkları”** konularında bilgiler aktardılar.

ATALAY:

“Güçlü demokrasi işçilerin sendikalı olmasından, sendikaya serbestçe üye olmasından geçmektedir”

KIDEM TAZMİNATI ÇALIŞTAYI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



“**5** Haziran 2017 tarihinde CHP Emek Büroları tarafından düzenlenen ve TÜRK-İŞ’in de destek verdiği “Kıdem Tazminatı Çalıştayı” tüm sosyal tarafları bir araya getirdi.”

Çalıştaya CHP Genel Başkanı Kemal KILIÇDAROĞLU, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut ARSLAN, DİSK Genel Başkanı Kani BEKO, CHP milletvekilleri, sendika temsilcileri ve uzmanlar katıldı.

Tüm konfederasyonların birlik vurgusu yaptığı açılış konuşmalarında Genel Başkan ATALAY da bir konuşma gerçekleştirdi.

Genel Başkan Ergün ATALAY kıdem tazminatı çalıştaya ilişkin, “Uzun yıllardır böyle bir şekilde yan yana gelmedik” dedi.

ATALAY:

“Biz üç Genel Başkan ne zaman aynı partiye oy verirse o zaman bu işi çözeriz”

15 Temmuz darbe girişiminin ardından TÜRK-İŞ’in birinci önceliğinin Türkiye’nin birliği, ikinci önceliği ise temsil ettiği işçiler olduğunu belirten ATALAY, kıdem tazminatına ilişkin değerlendirmelerde bulundu.

Patronların kıdem tazminatının gündemden kaldırılması ile ilgili açıklamasına değinen ATALAY, “Benimle konuştuklarında da kıdem tazminatı bu haliyle kalsın dediler ama hükümet kıdem tazminatı kaldırıyoruz dediği gibi hemen o tarafa geçerler” dedi.

Kıdem tazminatının mevcut yapısının kalkması halinde sendika başkanlarının bu koltuklarda oturmalarının bir anlamı olmadığını belirten ATALAY;

“Biz üçümüz yan yana gelemiyoruz ki bizi nasıl dinselersinler? Biz üç genel başkan ne zaman aynı partiye oy verirse o zaman bu işi çözeriz” diye konuştu.

ATALAY, işçiler kıdem tazminatını alamıyor gerekçeyle bir düzenleme yapılacaksa alamayan işçiler için bir düzenleme yapılmasının gerekliliğini vurgulayarak sözlerini tamamladı. Çalıştayda; TÜRK-İŞ Danışmanı Prof. Dr. Cem KILIÇ, TÜRK-İŞ Danışmanı Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ, TÜRK-İŞ Hukuk Müşaviri Ferhan TUNCEL de yer almış olup TÜRK-İŞ’in Kıdem Tazminatına yönelik görüşlerini dile getirdiler.



TÜRK-İŞ Hukuk Müşaviri Av. Ferhan TUNCEL “TÜRK-İŞ olarak mevcut durumdan geri düşmeyi istemiyoruz; bu hakkın geliştirilmesini, kanundaki koşullar nedeniyle tazminatı alamayan işçilerin; örneğin 1 yıldan az çalışanların da sorunsuzca kıdem tazminatlarını alabilmelerini istiyoruz” dedi.

TÜRK-İŞ Danışmanı Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ, “Kıdem tazminatı işçinin verdiği önem dikkate alınarak mevcut şekilde düzenlenmeli ve hak kazanma koşulları geliştirilmelidir. İş sözleşmesinin sona erdiği her durumda kıdem tazminatına hak kazanmalıdır. Tahsili noktasında gerekli güvenceler sağlanmalıdır” dedi.

TÜRK-İŞ Danışmanı Prof. Dr. Cem KILIÇ “Sonuç olarak biz varolan sistemi güçlendirelim formülümüz bu olsun. Almayanlar kıdeme kavuşamayanlar için yeni yöntemler getirelim. TİSK’te, TOBB’da mevcut sistemin korunarak güçlendirilmesinden yana olduklarını ifade ettiler” dedi.

ATALAY:

“15 Temmuz darbe girişiminin ardından TÜRK-İŞ’in birinci önceliği Türkiye’nin birliği ve bütünlüğüdür. İkinci önceliği ise temsil ettiği işçilerdir”





15 TEMMUZ İHANETİNİ UNUTMADIK, UNUTTURMAYACAĞIZ...

1 5 Temmuz hain işgal girişiminin yıldönümü münasebetiyle TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına Genel Başkan Ergün ATALAY bir mesaj yayınladı.

"Tam bir yıl önceydi Türkiye düşmanlarına taşeronluk yapmayı kabullenmiş, vatan sevgisinden yoksun, gözü dönmüş FETÖ/PDY' nin kanlı işgal girişimine devlet olarak, millet olarak maruz kalmamız.

Bir yıl önceydi Türk Milletinin canı pahasına destan yazarak devletine sahip çıkması.

Emekçiler olarak bizler de ellerimizde Ay-Yıldızlı Bayraklarla tankların önündeydik, meydanlardaydık devletimize, demokrasimize sahip çıkmak için. Emekçiler de hainlerin hedefi oldu. Emekçiler de şehit oldu, gazi oldu.

FETÖ' nün yasa dışı ve insanlık dışı bütün yöntemleri parmak ısırtacak ustalıkla kullanan, devletimizi ve milletimizi hedef alan uluslararası organizasyonun ürünü olduğunu ve nasıl bir felaketin eşiğinden döndüğümüzü bugün daha iyi anlıyoruz.

Yaklaşık kırk yıldır insani, dini ve siyasi duyarlılıklarımızı profesyonelce kullanarak devletimizin bütün kurumlarına sinsice sızdıklarını ve işgal için hazırlandıklarını bugün daha iyi anlıyoruz.

15 Temmuz işgal girişimi devletimizi ve millet olarak özgürlüğümüzü korumak için daha dikkatli ve daha duyarlı olmamız gerektiğini, birlik-beraberlik ve dayanışmaya her zamankinden daha fazla ihtiyacımız olduğunu anlatan acı bir tecrübe oldu.

Millet olarak huzur ve güven içinde yaşamamızın ve tekrar darbe/işgal girişimlerini önlemenin yolu, başta FETÖ ve PKK terör örgütleri olmak üzere bütün terör örgütlerinin kökünü kazımdan, devletimizi terör örgütlerinden arındırmaktan, daha fazla demokrasiden ve hukukun üstünlüğüne dayalı devlet olmaktan geçmektedir.

TÜRK-İŞ Konfederasyonu olarak terör örgütlerine karşı verilen mücadeleyi desteklemeyi, demokrasiyi ve hukukun üstünlüğünü savunmayı kararlılıkla sürdüreceğiz.

Hiçbir ayırım yapılmaksızın ihanet edenler yakalanmalı ve yargılanarak hak ettikleri cezayı çekmelidirler. Ancak bu gerçekleştiğinde toplum vicdanı rahatlayacak ve devlete olan güven en güçlü şekilde tesis edilecektir.

Şehitlerimizi ve gazilerimizi unutmayacağımız gibi 15 Temmuz'u, devletimize ve milletimize ihanet edenleri, bizlere büyük acılar yaşatanları da unutmayacağız.

Bütün şehitlerimize Allah'tan rahmet diliyoruz. Gazilerimize de şükranlarımızı sunuyoruz."



81 İLDE ORTAK AÇIKLAMA:

15 TEMMUZ’U ASLA

UNUTMAYACAĞIZ, UNUTTURMAYACAĞIZ

Türkiye’nin sivil toplumunu temsil eden; Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi Türkiye kanadı, 81 ildeki yerel teşkilatlarıyla 15 Temmuz 2016 hain FETÖ işgal girişiminin yıldönümünde ortak açıklama gerçekleştirdi.

15 Temmuz hain darbe girişimine karşı birlikte karşı koyan, devletin ve milletin varlık mücadelesi içinde yer alan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB), Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (KAMU-SEN), Deniz Ticaret Odası (DTO), İstanbul Ticaret Borsası (İTB), İstanbul Ticaret Odası ve İstanbul Sanayi Odası ortak basın açıklaması yaptı.

81 ilde eşzamanlı olarak gerçekleşen ortak açıklamada 15 Temmuz’un unutulmayacağını ve unutturulmayacağı vurgulandı

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üyeleri ve Konfederasyonumuza bağlı sendikalarımızın genel başkanlarının da katıldığı toplantıda, Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi Türkiye kanadı adına ortak açıklamayı TOBB Başkanı Rifat HİSARCIKLIOĞLU yaptı.

**“GÜCÜMÜZ MİLLİ İRADE,
HEDEF BÜYÜK TÜRKİYE”**

Değerli Basın Mensupları,

Türkiye’nin sivil toplumunu temsil eden; Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi Türkiye kanadı olan;

- 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 Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye KAMU-SEN),
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB),

olarak buradayız.

UNUTTURMAYACAĞIZ...



Bu masada oturan demokrasi sevdalısı kurumlar olarak, bu ortak açıklamayı 81 ilde aynı anda yapıyoruz.

Tarihimizin en zor günlerinden biri olan 15 Temmuz'un yıldönümüne giriyoruz.

İki hafta boyunca, farklı etkinliklerle, hazırladığımız afişlerle ülkemizin tamamında 15 Temmuz ruhunu canlı tutacağız.

15 Temmuz'u unutmayacağız, unutturmayacağız.

15 Temmuz'un Türkiye için bir milat olduğuna inanıyoruz. Çünkü bu alçak saldırı, darbenin ötesinde bir işgal girişimiydi.

“Darbe girişiminin asıl amacı; ülkemizi tarihimizde görülmemiş bir kaosa sürüklemek, kardeş kavgası başlatmak ve Türkiye'yi iç savaş ortamına sokmaktı”

15 Temmuz, İstiklal Harbinden bu yana ülkemizin karşılaştığı en büyük tehlikeydi. O gece Fetullahçı terör örgütü, “devleti” ele geçirmeye, milleti tahakküm altına almaya kalkıştı.

Darbe girişiminin asıl amacı; ülkemizi tarihimizde görülmemiş bir kaosa sürüklemek, kardeş kavgası başlatmak ve Türkiye'yi iç savaş ortamına sokmaktı.

Darbe teşebbüsünün nihai amacı; Türkiye Cumhuriyetini bir daha ayağa kalkamayacak duruma düşürmektir.

Allah'a şükürler olsun Milletimiz, cesareti ve feraseti ile bu belayı, bu fitneyi durdurdu.

Milletimiz demokrasimize ve özgürlüğümüze kasteden bu saldırı karşısında dik durdu, canı pahasına değerlerini savundu.

Bu masadaki kuruluşlarının tamamı da, ilk andan itibaren, devletimizin ve milletimizin yanında yer aldı.

Başta Cumhurbaşkanımız olmak üzere, Gazi Meclisimiz, Başbakanımız, siyasi partilerimiz, milletimiz, sivil toplum kuruluşlarımız ve medyamızın kararlı duruşuyla bir destan yazdık.

Haince planlanmış darbe girişimini savuşturan milletimizin önünde saygıyla eğiliyoruz.



15 Temmuz'da Türkiye, en zor demokrasi sınavını büyük başarıyla vermiştir. Demokrasimizin, hiçbir kaba kuvvete teslim olmayacak kadar güçlü olduğunu herkese gösterdik.

Milletimiz darbeye karşı durarak şunu açık şekilde ilan etmiştir. "Türkiye Cumhuriyeti devletini Milletin iradesi dışında hiçbir güç yönetemez."

Bu, dünyaya örnek olacak bir tavidir.

Elbette bunun için büyük bir bedel ödedik.

Darbe girişimine karşı verdiğimiz bu mücadelede, **250 vatandaşımız şehit** oldu.

2301 vatandaşımız gazi oldu.

Şehitlerimize Allah'tan rahmet diliyoruz. Gazilerimizi şükranla anıyoruz. Milletimiz onları daima minnetle ve rahmetle anacaktır.

Dünyada çok az millet bu bedeli ödeyebilir.

Siyasi görüşü fark etmeksizin Türkiye'nin geleceğine sahip çıkan 15 Temmuz ruhu demokrasinin sigortasıdır. Bir daha böyle hain girişimlerin yaşanmaması için FETÖ ile mücadele her alanda etkin ve kararlı şekilde sürdürülmelidir.

Yargı kurumları, darbecilere ve onların destekçilerine hak ettikleri en ağır cezayı vermeli, milletin vicdanını rahatlatmalıdır.

Milletimiz darbeye karşı durarak şunu açık bir şekilde ilan etmiştir:
"Türkiye Cumhuriyeti Devletini Milletin iradesi dışında hiçbir güç yönetemez"

En az 15 Temmuz kadar, darbe girişiminden sonrası da, ülkemiz açısından zorlu bir süreç oldu. Darbe girişimi sonrası toplum büyük bir travma yaşadı. FETÖ, yalan haberlerle yurt dışında ülkemiz aleyhine karalama kampanyaları yürüttü.

Ekonomimiz de bu saldırıdan olumsuz etkilendi.

Allah'a şükür, birlik ve beraberliğimiz sayesinde bunların hepsini de kısa sürede atlattık. Hükümetimizin bizlerle istişare içinde aldığı önlem ve yaptığı reformlarla hızla toparlandık.

Daha darbe girişiminin üzerinden bir yıl geçmeden ekonomide yüzde 5'lik büyümeyi yakaladık. İstihdam rekorları kırdık.



Bu yılın ilk altı ayında tam 1 milyon 200 bin insanımıza yeni istihdam sağladık.

İhracatımızı rekor düzeyde arttırmaya başladık. Yabancı yatırımcıların güvenini yeniden kazandık.

Çok açık ifade ediyoruz ki, Türkiye dünyanın en zor stres testinden başarı ile çıkmıştır. Emin olun bizim son bir yılda yaşadıklarımızı başka bir ülke yaşasaydı bir daha ayağa kalkamazdı.

Ama biz dimdik ayaktaız.

Böyle bir coğrafyada, en zor koşullar altında hiç kimsenin yapamayacağını yaptık.

Ama rehavete kapılmayacağız. Yapacak daha çok işimiz, büyük hedeflerimiz var.

15 Temmuz sonrası toparlanma sürecini tamamladık. Şimdi yeni bir atılım sürecini başlatmamız gerekiyor.

Ayağımızdaki prangayı çözdük, şimdi koşma zamanı. Büyümede, istihdamda, ihracatta yeni rekorlar kırmalıyız.

Vatandaşlarımızın refah seviyesini daha da arttırmalı, demokratik kazanımlarımızı güçlendirerek ileriye taşımalıyız.

Bütün bunlar için ortak akılla ve istişare içinde, yeni bir reform süreci başlatmalıyız.

Buradan yurt dışındaki dostlarımıza da sesleniyoruz. Aldığı yaraları saran milletimiz, bu büyük demokrasi sınavının birinci yılında bütün dostlarını yanında görmeyi arzulamaktadır.

Dostlarımızı iftira kampanyalarına değil, gerçeklere kulak vermeye, buna göre tavır almaya davet ediyoruz.

FETÖ ile mücadelede dost ve müttefik devletlerin de desteklerini bekliyoruz.

Kaynağı ne olursa olsun darbe ve terör bir insanlık suçudur.

Ancak birlikte çalışırsak daha iyi bir gelecek inşa edebiliriz.

Bizler ülkemiz ve milletimiz için şimdi daha büyük bir azimle çalışacak ve Türkiye'yi büyük hedeflerine taşıyacağız.

Üzerine basarak bir kez daha ifade ediyoruz: Türkiye'nin sivil toplumu olarak, 15 Temmuz'u asla unutmayacağız, unutturmayacağız.

Ülkemizin geleceğini inşa ederken yaşadıklarımızdan aldığımız dersler bize ışık olacak.

Biz bu ülkenin geleceğinden umutluyuz.

Gücümüz milli irade, hedefimiz büyük Türkiye.

Hepinizi saygıyla selamlıyoruz.



TÜRK-İŞ'TEN 15 TEMMUZ'DA TBMM'DE GÖREV YAPAN BASIN MENSUPLARINA PLAKET

1 5 Temmuz hain işgal girişimi sırasında Türkiye Büyük Millet Meclisinde görev yapan basın mensuplarına TÜRK-İŞ Yönetim Kurulunca plaket takdim edildi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, darbe girişimi sırasında TBMM'de görev yapan basın mensuplarına, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulunca plaket verilmesi nedeniyle düzenlenen etkinlikte bir konuşma gerçekleştirdi.

İşgal girişiminin püskürtülmesinden sonra Türkiye de yeni bir sayfa açıldığını belirten ATALAY, milli iradeye karşı cephe alanların nasıl bir akıbetle karşılaşacaklarına dair 15 Temmuz'un güzel bir örnek olduğunu söyledi.

Ülkenin geleceği adına dönüm noktası olan bazı gelişmelerin toplum tarafından zamanla unutulduğuna dikkati çeken ATALAY, "Aradan geçen bir yıl zarfından neler oldu? Çok şeyler oldu aslında. 50 bine yakın kişi tutuklandı. 250 şehit, 2 binin üzerinde yaralı var. Bu işin kısa zamanda biteceğini umut etmiyorum, bu iş devam ediyor çünkü kendini kamufle eden insanların olduğunu herkes biliyor." dedi.

ATALAY:

"Milli iradeye karşı cephe alanların nasıl bir akıbetle karşılaşacaklarına dair 15 Temmuz güzel bir örnek olmuştur"

Darbecilerin gözü dönmüş bir şekilde halka uçaklardan ateş açtığını hatırlatan ATALAY, dünya tarihinde bunun bir benzerinin olmadığını aktardı.

Darbe girişimi haberini aldığı anda Adapazarı'nda olduğunu, zaman kaybetmeden kent meydanına gelerek burada toplanan yaklaşık 50 bin kişiye hitap ettiğini anlatan ATALAY, bunun bir darbe değil işgal girişimi olduğunu, herkesin ellerinde Türk bayraklarıyla alanlara inmesi için çağrıda bulunduğunu vurguladı.

UNUTTURMAYACAĞIZ...



ATALAY, 15 Temmuz'un unutturulmaması adına toplumun bütün kesimlerinin bir araya gelmesi gerektiğine işaret ederek şunları kaydetti:

"Biz de siz de unutturmamak için elimizden gelen gayreti göstermeliyiz, etmezsek kısa bir zaman sonra 15 Temmuz'un başka bir versiyonu ile karşı karşıya geliriz."

Bundan bir yıl önce 250 insan 'Milletvekili olacağım', 'Zengin olacağım', 'Bir yere başkan olacağım' diye can vermedi. Bu ülke için can verdi."

Bunların içinde her bölgeden, renkten, ırktan, milliyetten insanlar vardı."

Bizler hepimiz kardeşiz."

Çalışma hayatına ilişkin de değerlendirmede bulunan ATALAY, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) bu yılki bölge toplantısının İstanbul'da yapılacağını ancak bu etkinliğin Türkiye'de gerçekleşmemesi için bazı Avrupa ülkeleri yöneticilerinin yoğun bir çaba sarf ettiğini söyledi.

ATALAY, bu duruma tepki göstermek için 52 ülkenin işçi örgütlerine mektup yazacaklarını belirterek toplantının belirlendiği gibi Türkiye'de yapılması için ellerinde geleni yapacaklarını kaydetti.

Törende Genel Başkan Ergün ATALAY, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR ve TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR basın mensuplarına plaketlerini takdim etti.





ATALAY, TBMM ÖZEL GÜNDEMLİ OTURUM TOPLANTISINDA

Genel Başkan Ergün ATALAY , Türkiye - AB KİK üyeleri ile birlikte 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü dolayısıyla özel gündemle toplanan TBMM Genel Kuruluna katıldı.

Heyette, TOBB Başkanı M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU, Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı İsmail KONCUK, TESK Genel Başkanı Bendevi PALANDÖKEN, Memur-Sen Genel Başkanı Ali YALÇIN, HAK-İŞ Genel Sekreteri Osman YILDIZ, Ankara Ticaret Odası Başkanı Gürsel BARAN ile Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin ÖZDEBİR yer aldı.

15 TEMMUZ ŞEHİDİMİZ ERHAN DURAL'IN BABA OCAĞINA ZİYARET

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü'nde şehidimiz Erhan DURAL'ın babası Kazım DURAL ile halası Fatma DURAL'ı Ankara Dikmen'deki evlerinde ziyaret etti. Ziyarete TÜRK METAL Sendikası Genel Sekreteri Av. Taliphan KIYMAZ da katıldı.





ŞEKER-İŞ SENDİKASI 15 TEMMUZ ŞEHİDİMİZ ÖMER TAKDEMİR'İN BABA OCAĞINI ZİYARET ETTİ

Uçakların kalkışını engellemeye çalışan genç kahraman Ömer, FETÖ mensubu teröristler tarafından Akıncı Jet Üssü'nde vurularak şehit edilmişti.

Hain terör örgütünü ve avuçlarını ovuşturarak Türkiye'den darbe haberi bekleyen destekçilerinin hevesini kursağında bırakan kahraman demokrasi şehitlerinden birisi, Ankara Şeker Fabrikası'nın Ziraat Aletleri kısmında çalışan geçici işçilerinden Nihat TAKDEMİR'in 20 yaşındaki oğlu Ömer Takdemir'di. Kahraman Ömer darbelerin emrindeki uçakların kalkışını engellemeye çalıştığı sırada FETÖ mensubu teröristlerce Akıncı Jet Üssü'nde vurularak şehit olmuştu.

Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa GÖK, Merkez Yönetim Kurulu, Şeker-İş Sendikası Ankara Şubesi ve beraberindekiler şehit Ömer TAKDEMİR'in Sincan'da ki baba ocağına ziyarette bulundular.

Ziyarette Kur'an tilaveti okundu. İsa GÖK; "Ömer hepimizin evladıydı, bu millet yapılan bu hainliklerin hesabı sormuş ve sormaya da devam edecektir. Yüce milletimiz bunu dosta düşmana gösterecektir. Şeker-İş Sendikası olarak şehidimizin ailesinin, dün nasıl yanıdaysak bugün de yarın da yanında olacağız. Tüm şehitlerimize Allah'tan rahmet dilerim. Mekânları cennet olsun. Rab-bim bu millete böyle acılar bir daha yaşatmasın." dedi.

TÜRK METAL SENDİKASI 15 TEMMUZ ŞEHİTLERİMİZ MEDET EKİZCELİ VE ERHAL DURAL'I YAD ETTİ

15 Temmuz 2016 tarihinde düzenlenen hain işgal girişimi sırasında hayatını kaybeden Arçelik Çayirova Fabrikası iş yeri TÜRK METAL Sendikası Temsilcimiz Medet EKİZCELİ ile TÜRK METAL sendikamızın sosyal tesis çalışanlarından Erhan DURAL'ı şehit olmalarının birinci yıldönümünde rahmetle ve minnetle andık.

Şehitlerimizi anmak için ilk mevlit töreni Arçelik Çayirova Fabrikası iş yeri Sendika Temsilcimiz Şehit Medet EKİZCELİ'nin baba evi Çankırı'nın Kızılırmak İlçesine bağlı Tepe Alagöz köyünde düzenlendi.

Mevlit törenine şehidimizin ailesi, İstanbul'dan çok sayıda mesai arkadaşı ile sevenleri katıldı. Çankırı'da düzenlenen mevlit töreninde TÜRK METAL İstanbul Anadolu Yakası Şube Başkanı Halil ERDAL'da yer aldı. Diğer şehidimiz Erhan DURAL için ise Ankara'nın Dikmen semtinde bulunan evinde mevlit töreni düzenlendi.

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri ve TÜRK METAL Sendikası Genel Başkanı Pevrul KAVLAK ise 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü münasebetiyle sosyal medya hesapları üzerinde şehitlerimizi andığı için bir mesaj yayınladı.



KAVLAK, mesajında şu ifadeler yer verdi: “15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü’nde; temsilcimiz Medet EKİZCELİ kardeşimizle birlikte şehadete koşan 248 kahraman vatan evladını rahmetle anıyorum. Allah aziz milletimize bir daha böyle bir gün yaşatmasın.”

15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü’nde sendikamızın örgütlü olduğu iş yerlerinde, 15 Temmuz Şehitlerimizi anmak için 1 dakikalık saygı duruşu yapılırken, şehitlerimiz için dualar edildi ve bir daha böyle bir acının yaşanmaması temennisinde bulunuldu.



HARB-İŞ SENDİKASI 15 TEMMUZ ŞEHİDİMİZ KÖKSAL KARMİL’İ MEZARI BAŞINDA ANDI

Hainlerin Şehit ettiği Köksal KARMİL’i HARB-İŞ Sendikamız mezarı başında andı.

Ülkemizin yaşadığı en kara günlerden biri olan 15 Temmuz hain işgal girişimini engellemek için 15 Temmuz Şehitler Köprüsünde hainlerin karşına duran ve Şehit edilen 1. Ordu Komutanlığı çalışanı Köksal KARMİL işgal girişiminin yıl dönümünde unutulmadı.

KARMİL’in ailesine ziyarette bulunan TÜRK-İŞ İstanbul Bölge Temsilcisi Adnan UYAR, Harb-iş İstanbul Şube Başkanı Emin GÖDEK ve Harb-iş Şube Temsilcileri, TÜRK-İŞ adına hediyeleri takdim ettiler.

HARB-İŞ Başkanı Bayram BOZAL’ın da bulunduğu heyet ziyaretin ardından şehidin mezarına gide rek dua etti.

UNUTTURMAYACAĞIZ...



ÜÇLÜ DANIŞMA KURULU TOPLANDI

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY ve Genel Mali Sekreter Ramazan AĞAR'ın katıldığı Üçlü Danışma Kurulu, kıdem tazminatı gündemiyle 4 Temmuz 2017 Salı günü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında toplandı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet MÜEZZİNOĞLU'nun başkanlığında toplanan Üçlü Danışma Kurulunda, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY ve TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR yer aldı. Üçlü Danışma Kurulunda İşçi Sendikalarından TÜRK-İŞ'in yanı sıra HAK-İŞ ve DİSK, İşveren kesimini de TİSK ve TOBB temsil etti.

Kıdem Tazminatı gündemiyle toplanan Üçlü Danışma Kurulunda Genel Başkan Ergün ATALAY ve Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR bir konuşma gerçekleştirdi.

AĞAR; "Toplantıya katılan TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, TİSK ve TOBB'un ortak görüşü kıdem tazminatının gündemden kaldırılması ve mevcut şekliyle kalması, oldu" dedi.

Kıdem tazminatını alamayanlarla ilgili, hiçbir hak kaybına uğramadan mevcut yapının korunarak bir çalışma yapılması gerektiğini ifade eden AĞAR, "Bu nedenle bütün kesimlerin ortak kanaati, kıdem tazminatı gündeme geldiğinde işyerlerinde huzuru kaçırmakta ve bu sebeple gündemden kalkması yönünde" dedi.

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR'ın konuşmasının ardından Genel Başkan Ergün ATALAY bir konuşma gerçekleştirdi.

ATALAY, konuşmasında, geçmiş fon uygulamaları nedeniyle işçinin güven duygusunun zedelendiğini, TÜRK-İŞ'in fon uygulamalarına karşı olduğunu, kıdem tazminatının fona devredilmesini işçi sendikalarının da işverenlerin de istemediğini, mevcut kıdem tazminatı uygulamasının korunmasını, alamayanlar için ayrıca düzenleme yapılması gerektiğini belirtti.

ATALAY, 5 ay 29 gün çalışanlar ve taşeron işçiler için geçen yıl belli bir yol alındığını ancak 15 Temmuz darbe girişimi nedeniyle ilerleme kaydedilemediğini, son 2 aydır gündeme geldiğini belirtti. İşçilerin kıdem tazminatı alamamaları için 1 yılı doldurmadan giriş çıkış yapıldığını belirten ATALAY, "SGK verilerinden açıkça görmekteyiz. Bu durumdaki işçilerimizin kıdem tazminatı alabilmesini sağlayacak düzenlemeye ihtiyaç vardır. Ayrıca iflas eden, ödeme aczine düşen işverenlerin yanında çalışan mağdur işçilerimizde var, bu işçilerin alacaklarının öncelikli alacak olarak düzenlenmesi gerekmektedir." dedi.



KONFEDERASYONUMUZUN KIDEM TAZMİNATI İLE İLGİLİ ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINA İLETTİĞİ GÖRÜŞ

Üçlü Danışma Kurulu, Bakanlığınızın belirlediği “Kıdem Tazminatında Reform” gündemi ile 04.07.2017 tarihinde toplanmıştır. Bu toplantıda herhangi bir somut öneri yapılmadığı gibi işçi ve işveren tarafları da kaynağı belirsiz şekilde kamuoyunun gündeminde tutulan kıdem tazminatının fona bağlanması şeklinde özetlenebilecek tartışmalardan duyulan rahatsızlığı dile getirmişler, artık bu tartışmalara son verilerek gündemden çıkarılmasını talep etmişlerdir.

Konfederasyonumuz yıllardan bu yana ne zaman fon tartışması yaşansa; kıdem tazminatının münhasıran işveren tarafından ödenmesi gerekliliğini savunmuştur. Nitekim 1475 sayılı iş kanunumuzun kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü maddesinde yer alan kat’i emredici hükme göre de; kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta dahi ettiremez. Kıdem tazminatından sorumluluk tartışmasız bir şekilde işverene aittir. Kaldı ki işveren de zaten işyerinde çalışan işçileri için ayırması gereken kıdem tazminatı karşılığını fon gibi, kredi gibi, hatta kendi sermayesiymiş gibi sıfır maliyetli finansman kaynağı olarak kullanmaktadır.

TÜRK-İŞ olarak kıdem tazminatını her zaman “işçinin ödenmesi sonraya bırakılmış ücret parçası” olarak algıladık ve işçi için “kazanılmış bir hak” olarak gördük. Böyle görmeye de devam ediyoruz. İşçiler, iş sözleşmelerinin sona erdiği her durumda kıdem tazminatına hak kazanmalıdırlar.

Bakanlığınızdan açık talebimiz Kıdem Tazminatı Müessesinin mevcut haliyle devam etmesi ancak bu haktan yararlanamayan işçilerin yararlanabilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasıdır.

Bu hususta önerilerimiz şunlardır:

1- *Kanun hâkimiyeti sağlanmalıdır. Kıdem tazminatının tüm işçiler için işlevsel ve alınabilir bir hak haline gelebilmesi için etkin bir denetleme mekanizması geliştirilmeli, caydırıcı bir idari para cezası sistemi kurgulanmalıdır. İşçi, kıdem tazminatını alamadığını Bakanlığa beyan ettiğinde; Bakanlık işçi beyanı son-*

rasında; işverenin, işçiye ödeme yapıp yapmadığını araştırmalı, banka kayıtları ile tazminat ödediğini ispat edemeyen her işveren için işçinin mağduriyeti ile orantılı bir idari para cezası vermelidir.

2- *Vergi ve sigorta borcu olan işverenlerin kamu ihalelerine girmelerini engelleyen uygulamanın; kıdem tazminatını ödemeyen işverenler içinde getirilmesi gerekmektedir.*

Kamu ihalelerine giren işverenlerin işçilerin kıdem tazminatı ödemelerini yapmamaları halinde ödeme yapıncaya kadar yeni bir ihaleye girmesini ve borcu olan alt işverenlerle sözleşme yapmasını önleyecek düzenleme yapılmalıdır.

3- *Kıdem tazminatı alacakları (rehinli alacaklarda dâhil olmak üzere) her türünden kamu veya özel diğer tüm alacakların önünde tutulmalıdır.*

4- *İflas eden veya ödeme aczi içinde bulunan işverenlerin yanında çalışan ve bu nedenle kıdem tazminatını alamayan işçilerin kıdem tazminatı alacaklarını, mevcut Ücret Garanti Fonundan almalarının yolu açılmalıdır.*

Konuya ilişkin bir başka çözüm önerisi ise işverenlerin kendi aralarında Sigortalar Birliği Sistemine benzer bir sistem kurmalarının teşvik edilmesidir. Böylelikle çeşitli sebeplerle ödeme güçlüğü çeken işverenlerin kendi kurdukları bu kaynaktan işçilerin haklarını ödemeleri mümkün olabilecektir.

5- *Çeşitli sebeplerle bir yıldan az süreli çalıştırılan işçiler çalıştıkları süre ile orantılı olarak kıdem tazminatlarını alabilmelidir.*

6- *Kıdem tazminatında tavan uygulaması kaldırılmalıdır.*

TÜRK-İŞ kıdem tazminatına ilişkin olarak yıllardan beri süregelen görüşünü bugün de muhafaza etmektedir.

Konfederasyonumuzun kıdem tazminatı reformundan anladığı, yapılacak reformun hakkın aşındırılmasını değil; korunmasını, güçlendirilmesini ve geliştirilmesini hedef almasıdır.

KONFEDERASYONUMUZUN KIDEM TAZMİNATI İLE İLGİLİ ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI'NA İLETTİĞİ GÖRÜŞ HABERTÜRK GAZETESİNDE YER ALDI

TÜRK-İŞ KIDEM TAZMİNATI KONUSUNDA 6 MADDELİK ÖNERİ SUNDU

Kıdem sigorta birliği ve İHALEDEN MEN TALEP ETTİ

Türk-İş, kıdem tazminatı için işverenler arasında sigorta birliği benzeri mekanizma kurulmasını ve tazminatı ödemeyenlerin kamu ihalelerine alınmamasını önerdi

Türk-İş, kıdem tazminatı konusunda görüşünü, Çalışma Bakanı Mehmet Müezzinoğlu'nun isteği üzerine yazılı olarak sundu. Yazıda kıdem tazminatı sisteminin mevcut haliyle devamı istenirken, tazminatı ödemeyen işverene para cezası uygulanması, işvereni iflas eden işçinin kıdem tazminatının Ücret Garanti Fonu'ndan ödenmesi, tazminatı ödemeyen işverenlerin kamu ihalelerinden yasaklanması talep edildi. Bakan Müezzinoğlu, kıdem tazminatı konusunda işçi ve işveren örgütlerinin görüşlerini 13 Temmuz'a kadar yazılı olarak bildirmelerini istemişti.

'HAKKIN KORUNMASI HEDEFLENMELİDİR'

"Bakanlığınızdan açık talebimiz Kıdem Tazminatı Müessesinin mevcut haliyle devam etmesi ancak bu haktan yararlanamayan işçilerin yararlanabilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasıdır" denilen yazıda, "Konfederasyonumuzun kıdem tazminatı reformundan anladığı, yapılacak reformun hakkın aşındırılmasını değil; korunmasını, güçlendirilmesini ve geliştirilmesini hedef almasıdır" görüşüne yer verildi. ■ ANKARA



Türk-İş Başkanı Ergün Atalay (sağda), en son kamu iş sözleşmesi için Çalışma Bakanı Mehmet Müezzinoğlu ile bir araya gelmişti.

İflas eden için Ücret Garanti Fonu istedi

- **PARA CEZASI:** Kıdem tazminatının tüm işçiler için alınabilir hak haline gelebilmesi için etkin bir denetleme mekanizması geliştirilmeli, caydırıcı bir idari para cezası kurgulanmalıdır.
- **İHALE YASAĞI:** Kıdem tazminatını ödeyene kadar işverenin yeni bir kamu ihalesine girmesi önlenmeli.
- **ÖNCELİKLİ ALACAK:** Kıdem tazminatı, alacakların her türünden kamu veya özel diğer tüm alacakların önünde tutulmalıdır.
- **ÜCRET GARANTİ FONU:** İflas eden veya ödeme aczi içinde bulunan işverenlerin yanında çalışan ve bu nedenle kıdem tazminatını alamayan

işçilerin kıdem tazminatı alacaklarını, mevcut Ücret Garanti Fonu'ndan almalarının yolu açılmalıdır. Bir başka çözüm önerisi ise işverenlerin kendi aralarında Sigorta Birliği sistemine benzer bir sistem kurmalarının teşvik edilmesidir. Böylece ödeme güçlüğü çeken işverenlerin işçilerin haklarını ödemeleri mümkün olabilecektir.

■ BİR YILDAN AZ ÇALIŞANLAR:

Çeşitli sebeplerle bir yıldan az süreli çalıştırılan işçiler çalıştıkları süre ile orantılı olarak kıdem tazminatlarını alabilmelidir.

■ TAVAN:

Kıdem tazminatında tavan uygulaması kaldırılmalıdır.



GENEL BAŞKAN ATALAY KANAL A'DA GÜNDEMİ DEĞERLENDİRDİ

4 Temmuz 2017 tarihli Kanal A canlı yayınında Genel Başkanımız Ergün ATALAY Çalışma hayatıyla ilgili önemli konulara değindi. ATALAY konuşmasında şu ifadelerle yer verdi:

Bugün Çalışma Bakanlığında Üçlü Danışma Kurulu vardı. İşveren, işçi örgütleri, TOBB, TİSK, DİSK, HAK-İŞ, TÜRK-İŞ vardı. Bir de toplantıyı yöneten Çalışma Bakanı ve uzmanları vardı. Ben buraya gelirken toplantı bitmek üzereydi.

Konu şu, biz uzun yıllardır kıdem tazminatını konuşuyoruz. Her sene dört beş kere gündeme geliyor. Kimi ilgilendiriyor? 15 milyonun tamamını ilgilendiriyor. Sayın Cumhurbaşkanımızın, Sayın Başbakanımızın her ortamda uzun yıllardır söylediği bir cümle var. Taraflar anlaşmadan bu konuyu ülkenin gündemine taşımayın ifadeleri var. Kıdem tazminatı gündeme geldiği zaman emekliliği dolan işçiler 45 yaşında da olsa korkudan emekli oluyor. Kıdem tazminatım gidecek diye emekli oluyor. İş verimi düşüyor evde sıkıntıya giriyor, huzuru kalmıyor. TÜRK-İŞ olarak diyoruz ki mevcut yapı dursun. Ama almayanlarla ilgili düzenleme yapılsın. Aralık ayında her sene 2 milyonun üstünde insan işten çıkıyor. Şubat ve Mart ayında Aralık ayından daha fazla insan işe giriyor. Niye böyle? İşverenler senesi dolmadan işten çıkarıyor,

ATALAY:

**“İŞÇİ VE İŞVEREN
OLARAK AYNI
NOKTADAYIZ.
KIDEM TAZMİNATI
İLE İLGİLİ MEVCUT
YAPI DEVAM ETSİN,
ALAMAYANLARLA İLGİLİ
DÜZENLEME YAPILSIN”**



kıdem tazminatı kazanmasın diye. Devletin elinde bu rakamlar var. Bununla ilgili çözüm bulmak lazım. TİSK de bizim gibi düşünüyor. TİSK diyor ki, TOBB diyor ki devam etsin. HAK-İŞ'in değişik bir talebi var, mevcut yapı devam etsin ama almayanlarla ilgili fon mu olur sandık mı olur düzenleme yapılsın. Kısaca herkes aynı şeyi düşünüyor, işçi işveren aynı noktadayız.

FONLA İLGİLİ BİR ÇALIŞMA YOK HERKES HUZURLU OLSUN

Görevini yapan düzgün işverenlerimiz var. Ama kayıt dışı yüzde otuz civarında. Kıdem tazminatı kökten kalkacak denilse işverenlerin yüzde sekseni hükümetin yanında yer alır. Çalışanlara buradan sesleniyorum kıdem tazminatı ile ilgili sıkıntılı bir durum, geriye bir gidiş yok. Fonla ilgili bir çalışma yok, herkes huzurlu olsun. Bununla ilgili bir sıkıntı görmüyorum. Tarafların tamamı mevcut yapı devam etsin diyor.

ATALAY:

**“25 SENEDİR ÇALIŞAN
GEÇİCİ İŞÇİ VAR.
ŞEKERDE VAR,
ÇAYKURDA VAR,
ORMANDA VAR,
DEMİRYOLLARINDA VAR,
TARIMDA VAR,
KARAYOLLARINDA VAR.
İŞE GİRİYOR 5 AY 29 GÜN
SONRA HEMEN İŞTEN
ÇIKARILIYOR.
DEVLET TAŞERON
İŞÇİSİ ALIYOR.
BU SÜRDÜRÜLEBİLİR
BİR İŞ DEĞİLDİR”**

TABANIMIZIN BÜYÜK BÖLÜMÜ SÖZLEŞMEDEN MEMNUN

İşçilerin yüzde doksan beşe yakını sözleşmeden memnun. Ben memnunum, Kamu Koordinasyon Kurulu memnun, sendikalar memnun. Talep ettiğimiz yüzde onsekiz olmadı ama ona yakın bir ücret oldu. Bizim tabanımızın büyük bölümü memnun.

Bu saatten sonra nasıl daha iyi çalışırız neler yapabiliriz ona bakıyoruz. Sıkıntılı olan yerler var. Mesele madenler. Soma'daki iş cinayetinin ardından yeni yaptırımlar getirildi. En az iki asgari ücret verme şartı var yer altındakilerle ilgili. Ama yer üstünde de çalışanlar var. Bunların hepsi teknik eleman, operatör. Yer altındaki kadar olmasa da yer üstünde önemli işler yapıyorlar. Aralarında uçurum var.

İki sendikamız, GENEL MADEN-İŞ ve T.MADEN-İŞ Sendikası kendi işveren örgütleriyle görüşüyorlar. Önümüzdeki günlerde çözülecek diye umuyorum. Sözleşmeden memnunuz önümüzdeki günlerde Sayın Başbakan'a teşekkür edeceğiz.

DEVLET TAŞERON İLE İLGİLİ VERDİĞİ SÖZÜ TUTMALI

800 bine yakın taşeron işçisi var, Türkiye'yi yönetenler iki buçuk senedir söz verdiler. Tamamını devletin çatısı altına alacağız dediler. Maalesef 15 Temmuz gibi bir musibet geçti. Onun ötesinde sendikalar olarak da biz bedel ödedik. Bu konu gündemden kalktı. Yeni yeni geliyor gündeme.

Bir an evvel şurada net söylüyorum taşeronun devlete maliyeti diyelim 3 bin TL onun yüzde 10 altına ücretle devlet kendi çatısı altına alsın sendikalar olarak biz buna razı geliriz, uzlaşma olursa imza atarız. Bunla ilgili önümüzdeki günlerde bir netice alacağımızı umut ediyorum. Devlet taşeronlarla ilgili verdiği sözü tutmalı.

GEÇİCİ İŞÇİLİK SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR İŞ DEĞİLDİR

25 senedir çalışan geçici işçi var. 5 ay 29 gün çalışan. Şekerde var Çaykurda var, Ormanda var, Demiryolunda var, Tarımda, karayollarında. İşe giriyor 5 ay 29 gün sonra hemen işten çıkıyor, devlet taşeron işçisi alıyor. Bu sürdürülebilir bir iş değil. Ne kadar lazım devlete diyelim 12 ay mı lazım? 12 ay çalışsınlar 11 ay mı lazım? 11 ay çalışsınlar. Bu devlete hiçbir ek yük getirmiyor. Ek yük getirmeyen şeyi halletmek lazım. İnsanlar 6 ay çalışıyor 6 ay çalışmıyor, sigorta yok maaş ödenmiyor. Bunların durumu zor. Çözüm bulmak gerekiyor”dedi.



TÜRK-İŞ GENEL MALİ SEKRETERİ RAMAZAN AĞAR: “KIDEM TAZMİNATI YOK EDİLEMEZ”

“

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri ve YOL-İŞ Sendikası Genel Başkanı Ramazan AĞAR Kıdem Tazminatı ve taşeron işçilerle ilgili basın mensuplarına açıklamalarda bulundu. AĞAR açıklamalarında şu ifadelere yer verdi:

”

iktidarın zaman zaman gündeme getirdiği kıdem tazminatı konusunda net bir duruş sergiledik. Şimdi de kıdem tazminatının fona devredilmesi ni önümüze getirdiler. Kıdem tazminatını kimse yok edemez, kimsenin de buna gücü yetmez.

Kıdem tazminatı 1980 yılı 12 Eylül'den beri sürekli gündeme getirilmiştir. Kıdem tazminatı işçinin, elinde kalan tek güvencesidir. Geçmiş yıllarda, 25 yıl çalışan bir işçi kıdem tazminatı aldığı zaman, o almış olduğu tazminat ile ev alıyordu, bir de araba alacak parası kalıyordu. Şu anda 30 yıl çalışan bir işçimiz emekli olduğu zaman aldığı para bir ev parası etmiyor. O nedenle bizim kıdem tazminatından taviz verme lüksümüz kesinlikle yok.

Taşeron konusunu ilk olarak gündeme getiren tek sendika biziz. Karayolunda çalışan işçilerimizi sendikamıza üye yaptık. Dolayısıyla karayollarının yaptığı işler taşeronla muazara olduğundan dolayı, biz dava açtık. Dava yoluyla bu işçi arkadaşlarımızın kamu işçisi olduğunu ispat ettik ve davaları kazandık. 9 bin 917 taşeron işçisini karayolları işçisi yani kamu işçisi yaptık. Ondan sonra taşeron işçiler gündeme geldi.

Taşeronların durumu mecliste konuşulmaya başlandı, bütün partiler taşeron işçilerinin kadroya geçmesi gerektiğini hep birlikte ifade ettiler. Oluşturulan komisyonlarda görüşmeler yapıldı. Bir ara 720 bin taşeron işçisini kadro adı altında, sözleşmeli olarak işe alacaklarını kamuoyuna açıkladılar. Bu kadro değildi sözleşmeli personeldi, dolayısıyla üç yıllık sözleşmeli olacaktı. Bizde o sistemin doğru olmadığını belirttik. Verilen sözün yerine getirilmediğini gördük. Ayrıca kadro alacak taşeronlar işçi statüsünde olmayacak, memur statüsünde olacaktı. Memur sendikalarına üye olabilecek ve onun getirdiği haklardan faydalanabilecekleri bir düzenleme yaptılar. Biz TÜRK-İŞ olarak uygun görmedik. Taşeronlarda işçi olarak çalışan işçi olsun, memur olarak çalışan memur olsun dedik. Fakat oda olmadı belirsiz bir hale geldi, ne olacağı daha belli değil.

Taşeron konusunun Türkiye'de çözülemeyecek hale gelmiş gibi bir görünümü var. Yine de umudumuzu yitirmiyoruz. Verilen sözler en kısa sürede yerine getirilsin. Taşeronda çalışan işçilerimizin ücretlerini zaten devlet ödüyor. Devletten çıkan para yine devlet kademesinde ödensin, aracı para kazanmasın diyoruz.”

GENEL EĞİTİM SEKRETERİ NAZMİ IRGAT: “TÜRKİYE’NİN ÜRETMESİ LAZIM”



“TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve TEKSİF Genel Başkanı Nazmi İRGAT, TEKSİF’in Çorlu Şubesi tarafından düzenlenen iftar yemeğine katıldı. İftar yemeğinin ardından gazetecilerin sorularını yanıtlayan İRGAT;

“Sanayinin oranı yüzde 29’lardan yüzde 18’lere geriledi. Oysaki Türkiye’nin üretmesi lazım, Türkiye’nin ihracat yapması lazım” dedi.

Türkiye’nin ekonomik durumunu değerlendiren İRGAT, “Maalesef son 3 yıldır ekonomide büyük bir durgunluk yaşanıyor. Bunu yaşayarak da görüyoruz. Ama 2017 başı itibarıyla 3 aylık verilere baktığımız zaman biraz pozitif görünüyor. Büyüme anlamında pozitif görünüyor ama daha çok tüketime dayalı bir büyüme oluyor. Vergi indirimlerinin de katkısı olduğu söyleniyor, tabi bunlar doğru şeyler” dedi.

Türkiye’nin genç nüfusa sahip kaynakları geniş bir ülke olduğunun altını çizen İRGAT, “Türkiye genç nüfusu olan buna bağlı olarak da işsizliği olan ama kaynakları yerinde, kaynakları geniş bir ülke. Bizim için 5’in altına düşen büyüme oranı her zaman için beklemediğimiz bir oran. İlk defa son 3 yılda bu çeyrekte bu oranın yakalandığı söyleniyor ki biraz daha yükselmesi gerekli. Bu ülkede işsizlik var. Her ne kadar resmi rakamlar çift haneli rakamlar değil ama gerçek rakamların 20’lerde olduğunu yaşayarak biliyoruz” diye konuştu.

“Türkiye referandumu yaşadı, ondan önce seçimler yaşandı ama bir türlü istikrarı yakalayamadık” diyen İRGAT, “Mesela bizim sektörümüzde son 2 yıldır büyük bir durgunluk var. Tekstil sektörü Türkiye’nin vazgeçilmezi, hala ihracatta birinci sırada geliyor.

Günümüz şartlarında batıda da bir kriz yaşandı ama aşıldı. Biz maalesef 3 yıldır bu durgunluğu aşamadık. İktidar, doğru yapıyor, bazı teşvikleri getirdiler ama teşviklerin henüz ekonomiye yansıdığını söyleyemeyiz. Kararlı bir şekilde bu teşviklerin yerinde kullanılmasını sağlayan müeyyideler getirilmesi lazım. Daha kolay yollar seçildi ve daha çok tasarrufların emek üzerinden yapıldığını gördük.

Oysaki ailelerin gelir düzeyi artacak ki ona göre harcamalar gerçekleşecek. Böylece ekonomiye pozitif yansımaları olacak” şeklinde konuştu.

İRGAT açıklamalarını şöyle sürdürdü, “Sanayi unutuldu Türkiye’de asıl önemli olan da bu. Daha çok bizim sabit yatırımlar dediğimiz inşaat sektörü ilerledi ama sanayinin oranı yüzde 29’lardan yüzde 18’lere geriledi. Oysaki Türkiye’nin üretmesi lazım. Türkiye’nin ihracat yapması lazım. Burada, unutilan sanayiye yeni yeni teşviklerle beraber dönüş için en azından adım atıldığını görüyoruz.

Bunlar insanın hayatına direkt yansıyacak hususlar. Bunu da somut bir şekilde görmedik ama şu andaki gidişin kontrollü bir şekilde gitmesinin refah seviyesini arttıracaklarını umut ediyoruz ama istikrar yakalanabilmiş değil. Bu noktada karamsar da olmak istemiyorum ama bu konuları çok iyi takip etmemiz gerekiyor.”



ALEMDAR: “ALINAN ZAMDAN MEMNUNUZ, BAŞARILI BİR TOPLU SÖZLEŞME İMZALANDI”

“

TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri ve Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Eyüp ALEMDAR Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Protokolü’nün imzalandığı gün Bloomberg HT’de canlı yayınlanan “Finans Merkezi” programına telefon bağlantısı ile katıldı.

”

ALEMDAR, “2017 Kamu Çerçeve Protokolü” ile ilgili açıklamalarda bulundu, konu ile ilgili soruları yanıtladı. ALEMDAR açıklamasında:

“Biz TÜRK-İŞ olarak 200 bin kamu işçisi adına imzalanmış toplu sözleşmeden gerçekten memnun kaldık. Taleplerimizin birçoğunu karşılattık. Taslağı verdiğimiz 26 Nisan 2017 tarihinde talebimiz yaklaşık yüzde 18 civarındaydı. Biz bu aldığımız zamla beraber, yıllık ortalama yüzde 18 ile yüzde 14-15 arasında değişen zamlar aldık. Alınan zamdan gerçekten memnunuz, çalışanlarımızın beklentisi daha fazlaydı, ama yapılan toplu sözleşme iyi oldu diye düşünüyoruz. Tüm üyelerimize hayırlı olsun.”

ALEMDAR, TÜRK-İŞ olarak yaptıkları görüşmede Hükümet’i artışlar konusunda ikna ettiklerini de söyleyerek, “Türkiye’de herkes ekonomide bir durgunluk, durağanlık olduğunu, gelecekle ilgili umutların iyi olmadığını dile getiriyor. Biz de Hükümet ile görüşmelerimizde genel olarak toplumda yani işçiye, memura ve emekliye zamların verildiği dönemlerde ekonominin canlanacağını söyledik. Hatta özel

sektör işçilerine dahi kamu ikramiyesi verilmesini talep ettik. Piyasaya para girsin, ekonomi canlansın dedik. İşverenlere verdiğiniz eski parayla 400 katrilyon civarındaki paradan daha etkili olacak diye ısrarla talebimizi sürdürdük. Çalışanlara, işçilere verilen paranın tekrar ekonomiye geri döneceğiyle ilgili Hükümeti ikna ettik. Sabah yapılan görüşmede ufak tefek problemlerimiz vardı, masadan kalkmak üzereydik ama sonuca odaklı olan çözüm üreten bir Başbakanımız olduğu için de son dakikada çözdü.

Bu sözleşmede TÜRK-İŞ Genel Başkanımızın çok büyük emeği var, Çalışma Bakanımız da bu konuda bizi destekledi” diye konuştu.

Eyüp ALEMDAR, Bloomberg HT’deki canlı yayında bu toplu sözleşme ile taleplerinin karşılandığına vurgu yaparak, “Bundan sonra kamuya sıfırdan giren işçi en düşük ortalama 2.600 lira net ücret alacak, ama ortalama maaş 3.500’ün üzerinde, bunun üzerinde 5-6 bin olan da var, 2-3 bin olan da var, bu toplu sözleşme hem idari maddelerde, hem de parasal maddelerde ciddi manada taleplerimiz karşılandı” dedi.



Hiç kafaları karıştırmayalım mevcut yapıdan memnunuz devam etsin. Mevcut yapıyı iyileştirelim” dedi.

32



ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI 106. OTURUMU

“

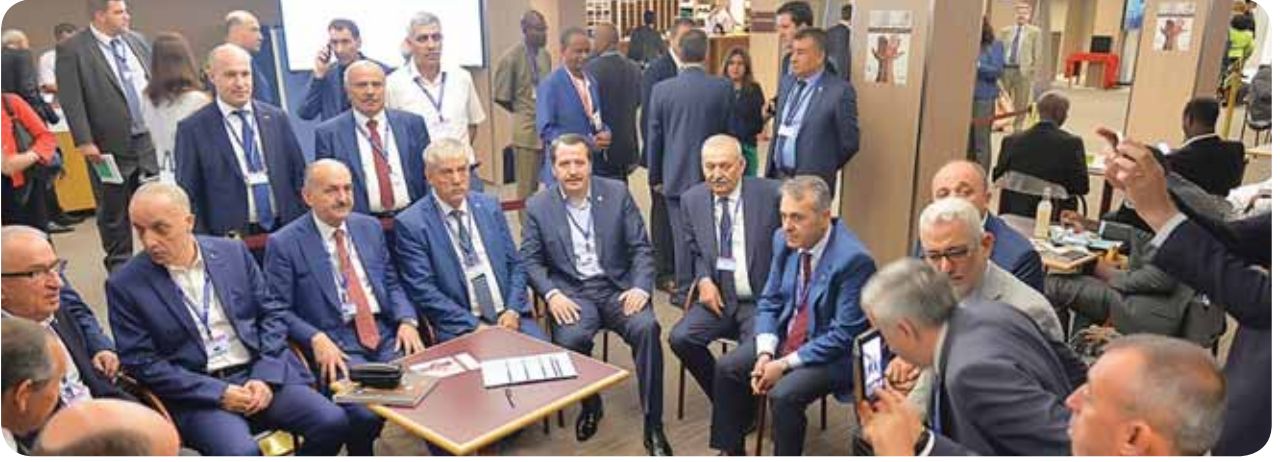
Uluslararası Çalışma Konferansı
106. Oturumu 5-16 Haziran 2017
tarihlerinde Cenevre’de gerçekleştirildi

”

Konferans;

1. ILO Yönetim Kurulu Başkanı ve ILO Genel Direktörünün Raporları,
2. Program ve Bütçe Teklifleri,
3. Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Bilgi ve Raporlar-Aplikasyon Komitesi,
4. İşgücü Göçü,
5. Barış, Güvenlik ve Afet Direnci için Saygın İş,
6. 4, 15, 28, 41,60 ve 67 sayılı ILO Sözleşmelerinin Feshi,

gündemiyle toplandı. Konferansa 187 ILO üyesi ülkeden toplam 6000 katılımcı akredite oldu.



Konferansın açılışı 5 Haziran Pazartesi günü gerçekleştirildi. Açılıшта konuşan ILO Genel Direktörü Guy RYDER, “Değişen İklimde Çalışma Hayatı: Yeşil İnisiyatif” başlıklı raporuna değindi. RYDER, çevre dostu üretime geçişin, insan onuruna yakışır iş, güçlü ve dengeli büyüme ve kalkınma açısından bir fırsat teşkil ettiğini belirtti. Söz konusu geçiş için doğru politikaların hayata geçirilmesini ve bu geçişin adil bir biçimde yürütülmesi gerektiğini ifade eden RYDER, Hükümetlere, İşverenlere ve İşçilere sosyal diyalog vasıtasıyla katkıda sağlamaları çağrısında bulundu.

Genel Direktör konuşmasında ayrıca işgücü göçünün ILO’nun anayasal sorumluluğu olduğuna ve uluslararası politika gündeminin ana başlığını oluşturduğuna dikkat çekti. Uluslararası Çalışma Konferansı 106. Oturumu Başkanlığına Panama Çalışma Bakanı Luis Ernesto Carles seçildi.

Konferans sürecinde işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan komiteler, savaştan çıkan ülkelerde barış ve istikrar, işgücü göçünün idaresi ve yeşil ekonomi gibi çalışma hayatını ilgilendiren önemli konular üzerine müzakerelerde bulundular.

Uluslararası Çalışma Konferansı, 106. Oturumunda 205 sayılı “Barış ve Afet Direnci için İstihdam ve İnsan Onuruna Yakışır İş” başlıklı yeni bir tavsiye kararını onaylamıştır. Bu tavsiye kararı ILO tarafından 1944 yılında onaylanan ve savaş ve afet neticesinde ortaya çıkan geçici krizlere karşı önlem alınmasını amaçlayan eski tavsiye kararını güncellemektedir. 205 sayılı yeni Tavsiye Kararı özellikle çocuklar, gençler, kadınlar ve göçmenler olmak üzere kırılgan kesimlere özel önem vermektedir.

İŞGÜCÜ GÖÇÜ KOMİTESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yönetim Kurulu, Kasım 2015 tarihinde yapılan 325. oturumunda ulusal, ikili, bölgesel ve bölgelerarası düzeyde etkin

işgücü göçü yönetişimi ve adil işe alım konularına dikkat çekecek şekilde “İşgücü Göçü” konusunun alınması kararlaştırmıştır. ILO’nun 105. Çalışma Konferansında ise Adil Göçü Desteklemek: Göçmen İşçiler için Genel Araştırma adlı Rapor yayınlanmıştır.

Rapora göre, ILO’nun işgücü göçü konusundaki etkinliğini güçlendirmek, üye ülkelerin işgücü göçü konusunda belirleyecekleri politikaların belirlenmesi ve bu politikaların uygulanmasının geliştirilmesi konu edilmiştir.

ILO’nun 106. Çalışma Konferansının IV. Gündem maddesini teşkil eden “İşgücü Göçü” raporunda ise küresel ve bölgesel düzeyde işgücü göçünün eğilimleri, işgücü göçü yönetiminde karşılaşılan zorluklar, işgücü göçüne ilişkin ikili sözleşmeler, bölgesel işgücü göçü ve hareketlilik, adil istihdam konuları tartışılmış; sonuç bölümünde ise komitede tartışılmaya açılacak beş konu başlığı belirlenmiştir.

İlk oturumunu 5 Haziran 2017 tarihinde gerçekleştiren komite toplanda on oturum gerçekleştirmiştir. İlk toplantıya 85 Hükümet Temsilcisi, 32 işveren temsilcisi ve 75 işçi temsilcisi olmak üzere toplam 192 üye katılmıştır.

106 ncı Uluslararası Çalışma Konferansı’nın Genel Kurulunda kabul edilen “Sonuç Metni”nde genel itibariyle,

- İşgücü göçünün çalışma yaşamının geleceği ve işgücü piyasalarının bir özelliği olduğuna, ulusal ve uluslararası politikalarının gündemlerinde işgücü göçünün önemli bir yerde olduğuna, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma gündemi içinde işgücü göçünün önemli olduğuna ve ILO için önemli bir rol tanımlanacağına,
- İşgücü göçünün giderek arttığına, geçici iş gücü göçünün ise daha da yaygınlaştığına, pek çok ülkenin hedef, kaynak ve transit ülke olarak bu

olgudan etkilendiğine, daha çok kadınların göçmen işçi olarak belli sektörlerde (bakım, ev hizmetleri) yer aldığına, bunların ayrımcılık, dışlanma ve şiddetle yüz yüze kaldıklarına,

- İyi yönetişimin, göç yolları üzerinde olan ülkeler için, sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlayabileceğini, göçmenler ve aileleri için fayda sağlayabileceğine; işgücü göçü talebi ve arzı arasında denge kurulabileceğine; işgücü göçünden maksimum fayda elde etmenin, risk ve maliyetleri azaltmak için etkili işgücü göçü yönetimine ihtiyaç duyulduğuna, tek üçlü yapıya sahip uluslararası kuruluş olarak ILO'un bu konuda etkin role sahip olduğuna,
- Göçmen işçilerin korunması ve işgücü piyasasına entegre olmaları, becerilen tanımlanması ve geliştirilmesi, adil istihdam, sosyal koruma, sendikal özgürlük, verilerin toplanması, geçici işgücü göçü, düzensiz göç, ikili sözleşmeler, işgücü göçü konusunda bölgesel yönetim anlayışının özel dikkat çekilmesi gereken konular olduğuna,

değnilmiştir.

APLIKASYON KOMİTESİ

Aplikasyon Komitesi bu sene Uzmanlar Komitesi Raporunu temel alarak, sözleşme ve tavsiye kararlarının ihlali çerçevesinde toplam 24 ülkeyi görüştü. Türkiye bu sene 135 Sayılı "İşçi Temsilcileri Sözleşmesi" kapsamında Aplikasyon Komitesinin gündemine alındı. 135 sayılı sözleşmenin uygulanmasına istinaden Hükümet, İşveren ve İşçi kesiminin görüşlerini bildirmesinin ardından, Komite aşağıdaki sonuç bildirgesini yayımladı;

"Komite, Hükümet temsilcisi tarafından yapılan sözlü bildirimlere ve ardından gelen tartışmaya dikkat çekmiştir.

Komite, işçi temsilcilerinin görevden alınmasına ve tutuklanmasına ilişkin iddialar hakkında endişelerini dile getirmiştir. Komite ayrıca, Hükümetin Uzmanlar Komitesine gönderdiği son raporunda sendikaların iddialarına cevap veremediğini de belirtmiştir.

Komite, tartışmayı dikkate alarak, Türkiye Hükümeti'nden şunları yapmasını istemiştir:

- **İşyerindeki işçi temsilcilerinin mevcut yasalara veya toplu sözleşmelere veya diğer ortaklaşa kararlaştırılan düzenlemelere uygun hareket ettikleri müddetçe, işçi temsilcisi statüsüne veya faaliyetlerine dayanan işten çıkarma ve tutuklama dâhil olmak üzere haksız fiillerden korunmalarının sağlanması - özellikle olağanüstü hal durumlarında,**
- **Olağanüstü hal ilanı ardından sendikaların, işçi temsilcilerinin işten çıkarıldığı, tutuklandığı ve ayrımcılığa uğradığı şeklindeki iddialarına cevap verilmesi,**

Komite, Hükümetten Kasım 2017'de gerçekleştirecek Uzmanlar Komitesi Toplantısına bu hususlar ile ilgili ayrıntılı bilgi vermesini talep etmektedir."

Komite ayrıca iş sağlığı ve iş güvenliğinin teşvik edilmesi amacıyla hazırlanan genel anket çerçevesinde, inşaat, maden ve tarım sektörlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği standartlarını görüştü.

Komite, ILO'dan 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'nin onaylanması ve uygulanması amacıyla kampanya düzenlemesini talep etti.

Konfederasyonumuzun Genel Başkanı ve Türkiye İşçi Delegeşi Ergün ATALAY 106. ILO Uluslararası Çalışma Konferansına hitaben aşağıdaki konuşmayı gerçekleştirdi.





International
Labour
Organization

Genel Başkanımız Ergün ATALAY'ın ILO Çalışma Konferansı'nda Yapmış Olduğu Konuşma



*Cenevre’de düzenlenen
106. Uluslararası Çalışma
Konferansı’nda, ülkemizdeki
çalışan kesimi temsil eden
TÜRK-İŞ Genel Başkanı
Ergün ATALAY bir konuşma
gerçekleştirdi. Konuşmasında;*

Sayın Başkan,

Değerli Delegeler;

Öncelikle konferans başkanlığına seçilmenizden dolayı sizi kutluyorum.

Geçen yıl bu salonda yaptığım konuşmada, terörün yaşandığı ülkelerde, çalışma hayatı ile ilgili sorunları konuşmaya imkân olmadığını belirtmiştim.

O konuşmamdan yaklaşık bir ay sonra ülkem, 15 Temmuz 2016 gecesi eşi benzeri görülmemiş bir darbe girişimi ile karşı karşıya kalmıştır.

O günden bu güne, darbe girişiminde bulunan hainlerle mücadelemizi sürdürmekteyiz. Bu darbe girişimi tüm kesimleri olumsuz etkilediği gibi çalışma hayatına da büyük zararlar vermiş, çalışanların çözüm bekleyen sorunlarının ötelenmesine neden olmuştur. İşçi ve Memur sendikalarımızın sorunları yeni yeni gündeme taşınabilmektedir.

Darbe gecesi demokrasimize korumak için sokaklara çıkan, 20’si bu salonda bulunan sendikalara üye 249 insanımız şehit olmuştur. 2 binin üzerinde vatandaşlarımız ise yaralanmıştır.

Darbenin arkasındaki güç ise amacına ulaşmak için her yolu mübah gören ve kılıktan kılığa giren FETÖ terör örgütüdür. 40 yıldır farklı maske ve kimliklerle stratejik devlet kurumlarına sızan bu terör örgütü konusunda sizleri ve tüm dünyayı uyar- mak isterim. Başta Afrika ülkeleri olmak üzere pek çok ülkede faaliyet gösteren bu terör örgütüne karşı önlem almazsanız, 15 Temmuzda bizim başımıza gelenler sizin de başınıza gelecektir.

Kutsal Ramazan ayında bile Müslüman coğrafyasında patlama- ya devam eden bombalar yüreğimizi yakmaya devam etmektedir.

Ülkemizde 3 milyondan fazla Suriyeli mülteci ile ekmeğimizi paylaşırken, insan hakları ve demokrasiyi dillerinden düşür- meyip, 300 mülteciye dahi kapılarını kapatan bazı ülkelerin FETÖ’den kaçan yüzlerce haine kucak açması hayal kırıklığı ya- ratmaktadır.

Terör örgütlerine silah satarak veya siyasi destek vererek sahip çıkanlar, mültecilere ve mazlumlara sahip çıkarlarsa tüm dünya için daha hayırlı olacaktır. Dünyada pek çok insan açlıktan ölür- ken pek çoğu da tokluktan ölmektedir.



Ayrıca, FETÖ terör örgütü darbeden önce Konfederasyonumuz üyesi TÜMTİS sendikamızı da hedef almıştır. Sendikamızın 12 yöneticisi sadece işçileri örgütlendikleri için dörder yıl hapis cezasına çarptırılmıştır. Mahkemede bu hükmü veren hâkimler şu anda FETÖ terör örgütü üyeliği nedeniyle tutuklanmışlardır.

Diğer taraftan suç işleyen bu örgüt üyelerinin hak ettikleri şekilde cezalandırılmaları ve masum olduklarını iddia edenlerin hızlı ve adil bir şekilde yargılanmaları sağlanmalıdır.

ATALAY: “ILO AVRUPA BÖLGE KONFERANSI’NIN BU YIL EKİM AYINDA İSTANBUL’DA YAPILMASI KARARLAŞTIRILMIŞTIR. BÖLGE KONFERANSININ ÜLKEMİZDE YAPILACAK OLMASI TÜRKİYE’DEKİ TÜM SOSYAL TARAFLAR AÇISINDAN BÜYÜK BİR ÖNEM TAŞIMAKTADIR”

Türkiye’de her gün dört arkadaşımız iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili raporda ifade edildiği gibi; Türkiye Soma Maden kazasının ardından 167 ve 176 Sayılı Sözleşmeleri onaylayarak, mevzuat konusunda önemli adımlar atmıştır. Ancak, devam eden kazaların önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması ve uygulamada yaşanan sıkıntıların giderilmesi gerekmektedir.

Bu konuda sürdürülen çalışmaların daha etkin bir şekilde devam ettirilmesi işçilerimizi sağlığı ve güvenliği açısından son derece önemlidir. İş Sağlığı Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimi Çalıştırma zorunluluğu Kamu Kurumları ve 50’den az işçi çalıştıran az tehlikeli işyerleri için 2020 yılına ertelendi. İSG konusu ertelenebilecek bir konu değildir.

Değerli Delegeler;

Dünya genelinde ortak bir sorun haline gelen işsizlik ülkemizde de artış göstermektedir. Şu anda 4 milyon vatandaşımız işsiz olmakla birlikte işsizlik yüzde 13 seviyelerine ulaşmıştır.

Hükümetimizin yeni iş olanaklarının oluşturması vasıtasıyla istihdamı artırmaya yönelik girişimlerini destekliyor ve devam ettirilmesini talep ediyoruz.

Sendikal örgütlenme demokrasinin bir parçasıdır. Ülkemizde sendikal örgütlenmenin önündeki engeller halen varlığını sürdürmektedir. Sendikal örgütlenme oranı halen yüzde 11 gibi düşük bir seviyededir.

Çalışanların istedikleri bir sendikaya üye olmaları anayasal bir haktır. Ne yazık ki bu hak bazı belediye ve kamu kuruluşlarınca engellenmektedir. Bazı idareciler kendi istedikleri sendikalara üye olmaları için çalışanlar üzerinde baskı kurmaktadır. Sendikal ayrımcılığa derhal son verilmelidir.

Genel Direktörün Yeşil İşler ile ilgili raporunu destekliyoruz. Büyüme ve gelişme arasında güçlü ve dengeli ilişki kurulmalıdır. Yeşil üretime geçişle birlikte, çevre ve iklim korunacak aynı zamanda insan onuruna yakışır ve kaliteli yeni iş olanakları oluşturulacaktır.

ILO Avrupa Bölge Konferansı’nın bu yıl Ekim ayında İstanbul’da yapılması kararlaştırılmıştır. Bölge Konferansının ülkemizde yapılacak olması Türkiye’deki tüm sosyal taraflar açısından büyük bir önem taşımaktadır.

İşçi kesimi olarak bölgesel konferansın ülkemdeki çalışma hayatına, işçi hak ve özgürlüklerine olumlu katkı sağlayacağına inanıyorum.

Bölge Konferansının yeri konusunda kimse tereddüt etmesin. Londra, Paris ya da Brüksel ne kadar güvenli ise İstanbul da o kadar güvenlidir.

Savaşların, zulümlerin, sona erdiği, demokrasinin tüm kuralları ile işletildiği, ülkeleri yönetenlerin adalet ve merhamet duyguları ile hareket ettiği bir dünya temennisi ile Genel Müdüre ve ILO çalışanlarına başarılar diliyor, beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.



International
Labour
Organization

ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI-ILC DELEGE SEÇİMİ HAKKINDA TÜRK-İŞ GÖRÜŞÜ

Uluslararası Çalışma Konferansında Temsil

Uluslararası Çalışma Konferansında; Türkiye'deki çalışan kesimi temsil eden Türkiye İşçi Delegatesi TÜRK-İŞ Konfederasyonu temsilcilerinden seçilmektedir.

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasası Ne Diyor?

Birden fazla konfederasyonun bulunduğu ILO üyesi ülkelerde delege seçimi konusunda sıkıntı ve tartışmalar sıklıkla yaşanabilmektedir. Böyle bir durumda ne yapılması gerektiği Uluslararası Çalışma Konferansına katılacak Hükümet dışı delege ve teknik danışmanların nasıl belirleneceği, ILO Anayasasının 3. Maddesi'nin 5. Fıkrasında bellidir. Ayrıca, başka düzenleme ve kararların yanı sıra daha önce itirazlara verilen pek çok cevapta, bu konuya açıklık getirilmiştir.

ILO Anayasasının 3. Maddesine göre, üye ülkeler en fazla temsil ağırlığı bulunan işçi kuruluşlarıyla mutabık kalarak, delege ve teknik danışmanları belirleme görevini üstlenirler. **En fazla temsile haiz işçi kuruluşları** ile mutabakat aranması, mutabakat ararken ciddi ve iyi niyetli müzakerelerin sürdürülmesi zorunludur. Birden fazla işçi kuruluşunun bulunduğu ülkelerde ortaya çıkabilecek çeşitli durumlara açıklık getirmek amacıyla; **Uluslararası Daimi Adalet Divanı'nın aldığı 1 No'lu karar, bu zorunluluğun basit bir ahlaki görev olmadığını, Antlaşmanın bir sonucu ve tarafları bağlayıcı bir zorunluluk olduğunu ifade etmektedir.**

Dolayısıyla, delegenin seçimi mutlaka en fazla temsil ağırlığı bulunan kuruluşlarla mutabakat halinde yapılmalıdır. Bu noktada, ILO Anayasasının 3. Maddesinde en fazla temsil ağırlığı bulunan işçi kuruluşları şu şekilde tanımlanmaktadır: **En fazla temsil ağırlığı olan kuruluşlar işçileri en iyi şekilde temsil eden ve işçilerin gerçek görüşlerini konferansa en iyi şekilde yansıtabilecek kuruluşlardır. Aynı maddeye göre; bunların seçiminde, sayı unsuru diğer tüm etkenlerde eşitlik varsa dikkate alınan bir unsurdur.**

İlgili maddeye göre; burada Hükümetlerin tek amacı vardır. Bu amaç, en fazla temsil ağırlığı olan kuruluşları, işçi ve işveren delegeleri belirlenirken, işçi ve işverenlerin gerçek fikirleriyle uyumlu olan delegelerin belirlenmesini garanti altına almaktır. Aksi bir durum doğal olarak, üçlü yapıya sahip en etkili uluslararası kuruluş olan ILO'nun varoluşuna da aykırıdır. Anayasası'nın 3. Maddesi işçi delegesinin belirlenmesi sürecinde, bunların hepsinin dikkate alınmasına ve hükümetlerin bu şekilde hareket ederek, işçi kitlelerine ait görüşlerin Konferansa mutlaka yansıtacak şekilde delegelerin belirlenmesine hükmetmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Yaklaşımı

"En fazla temsile haiz" ifadesinin sayıdan ziyade en iyi temsil anlamına geldiği; T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 1997 yılında B.13.0.YİH .O.11.00.00.80.4020.85/1762 sayı ile Konfederasyonumuza gönderdiği yazıda da aynı şekilde belirtilmektedir.

İlgili yazıda şu ifadeler yer almaktadır:

"Adalet Divanı'nın 31.7.1922 tarihli 1 Numaralı istişari kararında (Ek 3); işçi delegelerinin üye devletin ülkesindeki tüm işçileri temsil ettiği, birden çok işçi örgütünün mevcut olduğu üye ülke hükümetinin bunların tümünü dikkate alması gerektiği, ILO Kuruluş Yasasında sadece tek örgütün temsil edileceğine dair bir kayıt bulunmadığı gibi görüşlere yer verilmekte, ayrıca Hükümetten mevcut şartlar çerçevesinde ülkedeki işçi kesiminin en iyi şekilde temsil edilmesini sağlayacak bir uzlaşmayı gerçekleştirebilmek üzere her türlü gayreti sarf etmesinin beklendiği vurgulanmaktadır.

Diğer taraftan bu yıl yapılacak 85. Genel Konferans için gönderilen davet yazısında da (Ek:4) Adalet Divanının yukarıda belirtilen görüşlerine atıfta bulunulmakta ve "temsili" sözcüğünün Teşkilat yasasında tanımlandığına ve en fazla temsil ağırlığı bulunan kuruluşlar deyiminden aslında işveren ve işçileri en iyi şekilde temsil eden kuruluşların anlaşılması gerektiğine Hükümetin, eldeki mevcut unsurlara göre temsil ağırlığı bulunan kuruluşları belirlemekle görevli olduğuna işaret edilmektedir. "



TÜRK-İŞ Neden En fazla Temsile Haiz Konfederasyondur?

En fazla temsile haiz teriminin, **sayıdan ziyade “en iyi şekilde temsil”** anlamına geldiğinden hareketle; TÜRK-İŞ’ ile birlikte, diğer konfederasyonlar da konferans işçi delegasyonları içerisinde yer almıştır.

“En iyi temsil” açısından bakıldığında TÜRK-İŞ’in; tüm işkollarında, özel ve kamu kesiminde örgütlü ve en iyi temsile sahip olduğu görülecektir. ILO Sözleşmelerinin birkaç tanesi hariç tamamı özel sektörün sıklıkla yaşadığı sorunlara ilişkin düzenlemeler içermektedir. TÜRK-İŞ, memur kesiminden farklı olan özel sektörde örgütlenme sorunları, işveren baskıları ve işten çıkarmalara maruz kalan, kayıt dışı sorunu ile mücadele eden ve dolayısıyla işçinin çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı problemleri Uluslararası Çalışma Konferansına en iyi şekilde yansıtabilecek tek Konfederasyondur.

TÜRK-İŞ, bugüne kadar katıldığı tüm Uluslararası Çalışma Konferanslarından önce Türkiye’deki diğer konfederasyonlarla istişare ederek, tüm çalışanların görüşlerini Konferansa yansıtmayı sorumluluğun gereği olarak görmüştür.

TÜRK-İŞ; Asgari Ücret Komisyonu, Yüksek Hakem Kurulu, Ulusal İSG Konseyi, Mesleki Yeterlilik Kurumu gibi daha pek çok kuruluştaki yer alan, çocuk işçiliği ve iş kazaları gibi Türkiye’nin kalkınması ve gelişiminde önemli olan daha pek çok konuda asıl tecrübe sahibi muhatap ve temsil gücüne sahip örgüttür. Uluslararası Çalışma Konferansına katılan Türkiye işveren delegesini belirleyen TİSK’in tek muhatabıdır. Bu nedenlerle de **“en fazla temsile haiz”** teriminin karşılığıdır.

ILO’da Alınan Geçmiş Kararlar

Konferans Yetki Onay Komisyonu’nun bu konudaki hatırlatması çok açık ve katıdır. Komite, yukarıdaki hususlar dikkate alınmadan Hükümetin delege belirlemesi durumu hakkında şöyle hükmetmektedir: **“Keyfi bir delege seçimi ve durumun düzeltilmesi, Uluslararası Çalışma Konferansını ve Teşkilatını bütünüyle etkileyecek, tehlikeli bir yola sürülecek ihlal oluşturmaktadır.”**

Aynı konuda başvurulacak pek çok düzenleme ve karara bir başka örnek, 56. Konferans oturumunda kabul edilen karardır. Çalışma Teşkilatı Faaliyetlerinde Üçlü Yapının Güçlendirilmesine İlişkin Karara göre; **Hükümetler, Konferansa gönderecekleri delege ve**

heyetleri belirlerken üçlü yapıyı oluşturan tarafların birbirinden tamamen bağımsız şekilde hareket edeceklerinden ve üçlü yapının oluştuğundan emin olmalıdır.

Uluslararası Adalet Divanı da verdiği kararlarda “en fazla temsile haiz örgütler” tanımının, sayısı en fazla tek bir işveren ve işçi örgütü anlamına geldiği görüşünü reddetmektedir.

İşçi Delegesi Konusu Neden Tartışmaya Açıldı?

Sadece sayı üzerinden konuya yaklaşan ideolojik yazılar, Hükümeti ILO’da siyasi sıkıntıya sokmayı hedeflemektedir. Konferans’ta ve özellikle Aplikasyon Komitesi işçi grubunda Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu-ITUC’un dışında hareket etmenin çok mümkün olmadığını dikkate alacak olursak; ITUC üyeliğine kabul edilmeyen bir Konfederasyonun Türkiye İşçi Delegesi olması, Türkiye’ye karşı tüm dünya işçi hareketini blok haline getirecektir. Uluslararası İşçi Hareketinin böyle bir duruma karşı koyacağı ve strateji geliştireceği kesindir.

Son yıllarda Konferans bileşenleri Türkiye’yi hedef ülke olarak belirlemiş durumdadır. Bu koşullar altında TÜRK-İŞ, bugüne kadar Türkiye’yi uluslararası oyunlara alet ettirmemiş, gerçek anlamda işçi sorunlarını ve sözleşmeye aykırı durumları dile getirerek, Aplikasyon Komitesinden aklıselim ve ILO ile yapılacak iş birliği sayesinde çalışma hayatına katkı sunacak kararlar çıkmasını sağlamıştır.

Türkiye’de faaliyet gösteren ve en fazla temsile haiz tüm konfederasyonların görüşleri ve tam mutabakatı olmayan bir delege belirlenmesi durumunda, konfederasyonların Hükümet listesinden ILO’ya katılımı noktasında da sorunlar yaşanabilecektir.

Ayrıca, belirlenecek delegenin teknik danışmanları görevlendirme yetkisi olduğunu da dikkate alacak olursak, en fazla temsile haiz tüm konfederasyonların mutabakatı olmadan belirlenecek bir delegenin diğer konfederasyonlardan teknik danışmanlarla uyum içerisinde çalışması da mümkün olmayacaktır.

Sonuç

Sonuç olarak, özellikle Uluslararası Çalışma Konferansına katılacak İşçi Delegesinin belirlenmesi çok boyutlu ve özenle üzerinde durulması gereken bir konudur. Türkiye ve Çalışma hayatının geleceği açısından da son derece önemlidir.

TÜRKİYE - AB KARMA İSTİŞARE KOMİTESİ BRÜKSEL'DE

36. Türkiye - AB Karma İstişare Komitesi (KİK) Toplantısı, 18 - 19 Temmuz 2017 tarihlerinde Brüksel'de yapıldı.

Konfederasyonumuzu temsilen Genel Başkan Ergün ATALAY'ın katıldığı toplantıya, AB Bakanı ve Baş Mütakereci Ömer ÇELİK'in yanı sıra KİK Türkiye kanadı üyesi Konfederasyon ve meslek kuruluşlarının genel başkanları katıldı.

15 Temmuz şehitleri için saygı duruşu ile başlayan toplantının ana konuları Türkiye AB ilişkileri, mülteciler konusu, geri kabul anlaşması ve mukabilinde vizesiz serbest dolaşım hakkı, Gümrük Birliğinin modernizasyonu, 15 Temmuz gecesi ve sonrasında yaşananlar, istihdam, kadın istihdamı, ekonomik gelişmeler, sosyal meseleler ve Kıbrıs sorunu oldu.

KİK üyeleri ayrıca Brüksel'deki Türkiye Daimi Temsilciliğinde, Anadolu Ajansı'nın çektiği resimlerden oluşan 15 Temmuz sergisine katıldılar.



UNI AVRUPA TÜRK-İŞ'LE BİR ARAYA GELDİ

UNI AVRUPA, TÜRK-İŞ bünyesindeki üye sendikaları ile 26 Mayıs 2017 Cuma günü TÜRK-İŞ Genel Merkezinde bir araya geldi. Toplantıya TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR, UNI AVRUPA'yı temsilen UNI Avrupa Başkanı Frank BSIRSKE, UNI Bölge Sekreteri Oliver ROETHIG, TÜRK KOOP-İŞ, TEZKOOP-İŞ, BASİSEN, BASS, BELEDİYE-İŞ, TÜRKİYE HABER-İŞ, BASIN-İŞ ve GÜVENLİK-İŞ Yönetici ve Uzmanları katıldı.

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR toplantıda yaptığı konuşmada, Türkiye'deki mevcut gelişmelere, örgütlenme sorunlarına, taşeron işçiliğine, kıdem tazminatına ve Suriyeli göçmenlere değindi.

UNI Avrupa'nın TÜRK-İŞ bünyesindeki üye sendikaları da toplantıda söz alarak genel ve sektörel sorunlara değindiler.



KAVLAK BERLİN'DE GERÇEKLEŞTİRİLEN L20 ZİRVESİNE KATILDI

“TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK, Almanya'nın dönem başkanlığını sürdürdüğü G20 Toplantıları çerçevesinde 16-17 Mayıs tarihlerinde Berlin'de gerçekleştirilen L20 zirvesine katıldı.”

Dünyanın en büyük 20 ekonomisine sahip ülkelerde faaliyet gösteren sendika liderlerinin iştirak ettiği zirveye katılan Genel Sekreterimiz Pevrul KAVLAK, ITUC Genel Sekreteri Sharan BURROW ve ETUC Ge-

nel Sekreteri Luca VISENTINI ile görüşerek Haziran ayında Cenevre'de düzenlenecek olan 106. Uluslararası Çalışma Konferansı'na ilişkin değerlendirmelerde bulundu.

KAVLAK, ILO VE ÇSGB'NİN ORTAKLAŞA DÜZENLEDİĞİ KONFERANSA KATILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Merkez Finans ve İhale Birimi ile Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun birlikte yürüttüğü, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi kapsamında 12 Mayıs 2017 tarihinde Ankara'da bir konferans düzenlendi.

“Birlikte Varız Sosyal Diyalog, Sürdürülebilir Kalkınma ve Çalışma Yaşamının Geleceği” başlıklı konferansın ikinci oturumuna TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK, panelist olarak katıldı.

“Sosyal Diyalog ve Çalışma Hayatı Yaşamının Geleceği” başlıklı oturumda konuşan KAVLAK, Türkiye'nin yenedünya düzenine ve 4. Sanayi Devrimine mümkün olduğunca hızla bir şekilde adapte olması gerektiğini dile getirirken şunları söyledi:

“4. Sanayi Devrimi hayatımızın her alanını etkileyecek. Bu süreçte işçi sınıfının haklarının korunması bu değişimden zarar görmeden çıkabilmesi için çaba göstermemiz gerekiyor.



“Bunun için devlet, işçi ve işverenin bu değişimi iyi yönetmesi gerekiyor.”

Moderatörlüğünü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü Nurcan Önder'in yaptığı panelde Sosyal Tarafların Bakışını TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK'ın yanı sıra TİSK Genel Sekreter Yardımcısı Cengiz Delibaş, HAK-İŞ Genel Sekreteri Osman YILDIZ, DİSK Genel Sekreteri Arzu ÇERKEZOĞLU temsil ederken, Sanayinin Bakış açısını TOBB, TUSİAD ve MÜSİAD temsil etti.



“GREV HAKKI ANAYASAL BİR HAKTIR”

“

Grev hakkı, işçilerin büyük mücadeleler
sonunda elde ettiği bir haktır.
Onayladığımız uluslararası sözleşmelerle
güvence altına alınmıştır.

”

Sayın Cumhurbaşkanımız, yabancı yatırımcılara hitap ettiği konuşmasında “Grev tehdidi olan yere biz OHAL’den istifade ederek anında müdahale ediyoruz” ifadesini kullanmıştır.

Grev hakkı, işçilerin büyük mücadeleler sonunda elde ettiği bir haktır. Onayladığımız uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmıştır.

Anayasamızın da güvencesi altındadır. İşçiler, çalışma koşullarını, ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ya da iyileştirmek isterler. Taleplerinin karşılanmaması durumunda, uyuşmazlığa düştükleri konuları kabul ettirmek için bir mücadele aracı olarak grev hakkını kullanırlar.

Grev bizler için her zaman son çare olmuştur. Toplu iş sözleşmelerinin önemli bir bölümü her zaman taraflar arasında uzlaşma ile sonuçlanmaktadır.

Ülkemizde olağanüstü hal (OHAL) uygulamasının temel nedeni bilinmektedir.

15 Temmuz’da yaşanan hain kalkışmanın etkilerinin ve terörün ortadan kaldırılması öncelikli amaçtır.

Çalışanların gelir ve iş güvencelerini korumak, geçim koşullarını iyileştirmek amacıyla uyguladıkları greve müdahale bazı kötü niyetli işverenleri cesaretlendirecek, işçi hak ve özgürlüklerine karşı olumsuz tutumlarını sürdürmeye neden olacaktır.

İşçi ve işverenin karşıt çıkarlarının dengeli ve adil biçimde düzenlenmesi öncelikli yaklaşım olmalıdır.

Uluslararası rekabet gücü, emek maliyetini daha da düşürecek yaklaşımlarla sağlanamaz.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.



ATALAY:
“İŞÇİSİNİN KIDEM
TAZMİNATINI
ÖDEMEYEN
İŞVERENLERE DE
CEZA KESİLSİN”

KONFEDERASYONUMUZ BASIN MENSUPLARI İLE İFTARDA BULUŞTU

“ Genel Başkan Ergün ATALAY, Konfederasyonumuza üye sendikaların Genel Başkanları ve Çalışma Hayatını takip eden Basın Mensupları ile 8 Haziran 2017 Perşembe günü iftar yemeğinde bir araya geldi. ”





TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, çok sayıda basın mensubunun katıldığı iftar yemeğinde çalışma hayatının gündemdeki konularına değindi.

Kıdem tazminatını kazanılmış bir hak ve işçilerin ücretleri içerisinde ödenmesi sonraya bırakılmış bir parça olarak gördüklerini belirten ATALAY, bazı siyasetçilerin ve işverenlerin kıdem tazminatını gereksiz bulmalarını eleştirdi.

Belli çevrelerin kıdem tazminatını özellikle tartışmaya açtığına ve böylece çalışma hayatının diğer sorunlarının konuşulmasını engellemeye çalıştığına dikkati çeken ATALAY, şöyle konuştu:

“Güven duymak insanın en büyük sermayesidir. Kıdem tazminatında fona geçilmesi, geçmişte yaşadıklarımız göz önünde bulundurulduğunda bize hiç güven vermiyor. İşsizlik Fonu’nun durumu ortada. Fonda 108 milyar lira birikmiş ama bunun sadece 16 milyar lirayı işçi kullanmış. Yollara, köprülere harcanan bu paranın asıl sahibi işçiler. İşte bundan dolayı fona hiç sıcak bakmıyoruz ama buna karşın kıdem tazminatını alamayanlarla ilgili bir çalışma yapılabilir.” dedi.

“İşçinin kıdem tazminatını ödemeyen işverenlere de ceza kesilsin”

ATALAY, kıdem tazminatıyla ilgili olumsuz bir şeyin ülke gündemine geleceğini düşünmediğini dile getirerek, şunları söyledi:

“Sayın Cumhurbaşkanı ve Sayın Başbakanın, taraflar anlaşmadan bu meseleyi gündeme getirmeyin diye ifadeleri var ama buna rağmen bu yıl yine kı-

dem tazminatı gündeme geldi. Ülkeyi yönetenlerin açıklamalarına baktığımızda, bugün kıdem tazminatı konusunda bulunduğumuz noktanın, iki ay öncesine göre daha iyi bir noktada olduğunu görüyoruz. Bugün Sayın Başbakanın hak kaybı olmayacak yönündeki açıklaması bile çalışanları rahatlatıyor.” dedi.

Kıdem tazminatında asıl sorunun bu haklarını alamayanlar olduğuna dikkati çeken ATALAY, “Nasıl vergisini ve işçinin sigorta primini ödemeyen işverenlere ceza kesiliyorsa işçinin kıdem tazminatını ödemeyen işverenlere de ceza kesilsin. Bu yapılsa kıdem tazminatı sorunu ortadan kalkar.” dedi.

“Taşeron işçisi, hükümetin kadro sözünü tutmasını bekliyor”

ATALAY, taşeron işçilerin kadroya alınması konusunda hükümetin ağır davrandığını belirterek, 800 bine yakın taşeron işçisi ile bunların ailelerinin hükümetin kadro sözünü tutmasını beklediğini söyledi.

Kamuda çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi için taleplerini bir süre önce ilettiklerini anımsatan ATALAY, hükümetin kendilerine yapacağı teklifi beklediklerini dile getirdi.

ABD’nin İncirlik Üssü’nü kullanarak Suriye ve Irak’taki bazı terörist gruplara destek verdiği yönündeki bir soru üzerine ATALAY, “İncirlik’ten Almanlar çekiliyor ama Almanlardan önce çekilmesi gerekenler Amerikalılar.

Son 25 senedir Amerikalıların orada ne yaptığını herkes biliyor. Almanya’ya koyduğumuz bu tavrı Amerika’ya da koymamız gerekiyor.” yanıtını verdi.



GENEL BAŞKAN ATALAY
ÇİMSE İŞ SENDİKASI 20. OLAĞAN GENEL KURULUNA KATILDI

 *TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY ve TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR 13 Mayıs 2017 tarihinde Latanya Hotel Ankara’da yapılan Çimse-İş Sendikası 20. Olağan Genel Kuruluna katıldı.*

Genel Kurula, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY'ın yanı sıra TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR, Şeker-İş Genel Başkanı İsa GÖK, Güvenlik-İş Genel Başkanı Ömer ÇAĞRICI, Dokgemi-İş Genel Başkanı Necip NALBANTOĞLU, Tarım-İş Genel Başkanı İlhami POLAT, Ağaç-İş Genel Başkanı Mürsel TAŞCI ve İşveren temsilcileri katıldı.

TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR'ın Divan Başkanlığı yaptığı Genel Kurul 2 gün sürdü. Genel Kurulda ATALAY da bir konuşma yaparak Genel

Kurulun hayırlı olmasını diledi. Emekçinin sorunları, asgari ücret, kıdem tazminatı, iş kazaları gibi birçok konuya değinen ATALAY alkışlar ve tezahüratlar eşliğinde kürsüden indi. Çimse-İş Sendikası Genel Kurulu 14 Mayıs Pazar Günü yapılan oy kullanma işleminin ardından sona erdi. Buna göre, T.Çimse-İş Sendikası Yönetim Kurulu aşağıdaki gibi belirlendi:

GENEL BAŞKAN - ZEKERİYE NAZLIM
GENEL SEKRETER - HASAN EMER
GENEL MALİ SEKRETER - İBRAHİM YAĞŞI





ATALAY HÜR-İŞ SENDİKASI GENEL KURULUNA KATILDI



*TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 29 Haziran 2017 Perşembe günü
Hür İşçi Sendikaları Federasyonu'nun (HÜR-İŞ)
6. Olağan Genel Kurulu'na katıldı.*



Genel Kurul'da bir konuşma gerçekleştiren ATALAY, "LATİFOĞLU ile uzun yıllar birlikte çalıştık. Birçok hizmetlerde bulundu. Her şey için kendilerine teşekkürlerimi sunuyorum ve emekliliğinin hayırlı olmasını diliyorum" dedi.

ATALAY, Türkiye ile KKTC'nin ayrılmaz bir bütünün parçaları olduğunu belirterek Kıbrıs görüşmelerinin uzun yıllardır devam ettiğini ve temennisinin bu dönemde mutlu bir şekilde sonlanması olduğunu söyledi.

Toplantıya; KKTC Başbakanı Hüseyin ÖZGÜRGÜN, KKTC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı H. Ersan SANER ve çok sayıda STK Temsilcisi katıldı.

Konfederasyonumuza üye, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde sendikal faaliyet gösteren Hür İşçi Sendikaları Federasyonu'nun 6.Olağan Genel Kurul'unda başkanlık için tek aday olan Ahmet ÇALUDA seçimsiz HÜR-İŞ'in yeni başkanı olurken, başkanlık görevini uzun yıllardır sürdüren Yakup LATİFOĞLU emekliliğe ayrıldı.





ŞEKER İŞ SENDİKASI 21. OLAĞAN GENEL KURULU GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Genel Başkan Ergün ATALAY ve TÜRK-İŞ
Yönetim Kurulu Üyeleri, 22 Temmuz 2017
Cumartesi günü Şeker-İş Sendikası'nın
21. Olağan Genel Kurul Toplantısına katıldı.



Genel Kurulda bir konuşma yapan Genel Başkan ATALAY; ŞEKER-İŞ'in 15 Temmuz darbe girişiminde iki şehit verdiğini hatırlatarak **"Şehitlerimizi unutursak, yarın da bizi unuturlar"** dedi.

ATALAY, şeker fabrikalarının yarım asırdan fazla ülkenin ekonomisine katkı sağladığını ve Türkiye'nin en zor bölgelerinde kurulduğunu, Maliye Bakanı Naci Ağbal'ın 'Şeker sanayisi bu ülkeye lazım. Şeker sanayisi bu ülkenin mihenk taşı.' dediğini hatırlatarak, bu ifadelerden memnun olduklarını kaydetti.

"Taşeron ile ilgili gayret sarf ediyoruz."

"Taşeron ve 5 ay 29 gün geçici çalışan kardeşlerimizle ilgili emek, gayret sarf ediyoruz. Taşeronda belirli bir noktaya geldik ama arkası gelmedi. Maalesef kadro bekleyen taşeron arkadaşlarımız var. Taşerondan daha önemli olan, bu ülkede 20 yıldır 5 ay 29 gün çalışan arkadaşlarımız var. Topladığınızda bu sayı 22 bini geçmiyor. Maalesef bu konuyla ilgili geçen sene ülkeyi yönetenlerden söz almamıza rağmen, şu ana kadar olumlu bir netice alamadık."

Önümüzdeki günlerde 5 ay 29 gün çalışanlara yüzlerini güldürecek bir bilgi vermeyi umut ettiğini ifade eden ATALAY, çözüm noktasında olağanüstü gayret sarf etmeye devam edeceklerini söyledi.



Kıdem tazminatında olumlu bir noktaya gelindiğini ifade eden ATALAY, TÜRK-İŞ'in Eylül ayında tek gündemle, örgütlenme gündemiyle toplanacağını kaydetti.

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Nazmi İRGAT'ın Diyanet Başkanlığı yaptığı Genel Kurula, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY'ın yanı sıra TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR, TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp ALEMDAR, Sağlık-İş Genel Başkanı Kenan ÖZTÜRK, Haber-İş Genel Başkanı Veli SOLAK, Basın-İş Genel Başkanı Savaş NİGAR, Harb-İş Genel Başkanı Bayram BOZAL, Tarım-İş Genel Başkanı İlhami POLAT, Çimse-İş Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM, Orman-İş Genel Başkanı Baki YÜKSEL ve İşveren temsilcileri katıldı.

Şeker-İş Sendikası'nın 21. Olağan Kongresi'nde yapılan oylamada İsa Gök yeniden genel başkanlığı seçildi.

Yeni yönetim şu isimlerden oluştu:

Genel Başkan - İsa Gök

Genel Sekreter - Fevzi Şengül

Genel Mali Sekreter - İlhan Özyurt

Genel Teşkilatlandırma Sekreteri - Murat Taşlıyurt

Genel Eğitim Sekreteri - Cengiz Ünder



65. KURULUŞUMUZUN YILI KUTLU OLSUN



“

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, TÜRK-İŞ'in kuruluşunun 65. yıldönümü nedeniyle bir açıklama yayınladı

”

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), 65'inci kuruluş yıldönümüne ulaşmanın onurunu yaşamaktadır. Konfederasyonumuz, 31 Temmuz 1952 tarihinde bir araya gelen 10 federasyon ve işçi sendikaları birliği tarafından kurulmuştur. Tabandan gelen işçi hareketinin en üst örgütüdür.

TÜRK-İŞ, 65 yıl önce o günlerin zor koşulları içinde bir avuç işçi liderinin inançlı önderliğinde kurulmuş, işçi ve emek kavramlarının öğrenilmesinde ve toplum tarafından özümseymesinde büyük bir rol oynamıştır.

Konfederasyonumuz, kurulduğu günden bu yana işçilerin hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için çalışmış, ülkemizin özgür, demokratik bir refah devleti olmasını arzulamıştır.

TÜRK-İŞ, her şeyden önce, sağlıklı bir demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla ülkemizde egemen olmasının mücadelesini veren bir kuruluş olmuştur. Ülke sorunlarını ve çıkarlarını her şeyin üstünde tutan bir işçi örgütüdür.

Dünya'da yaşanan bütün olumsuzluklar diyalog noksanlığının, uzlaşmacı bir kültürle sorunlara çözüm aranmayışının sonucudur. İçinde bulunduğumuz 21. yüzyıl karşılıklı anlayışın, diyalogun, iyi niyet ve samimiyetle olaylara taraf olmanın yüzyılı olmalıdır.

Ekmek, Barış ve Özgürlük mücadelesinde 65 yıllık onurlu bir geçmişi bulunan TÜRK-İŞ, bundan böyle de aynı amaç ve ilkeler doğrultusunda mücadelesini sürdürecektir.

TÜRK-İŞ'in kurucusu olan işçi hareketinin öncülerine, bu mücadeleye emek vermiş işçi liderleri ve temsilcilerinden ebediyete intikal edenlere Allah'tan rahmet diliyoruz. TÜRK-İŞ'i var eden ve bunun için çaba gösteren tüm emekçilere teşekkürü borç biliyoruz.

Bu duygu ve düşüncelerle Konfederasyonumuzun 65'inci kuruluş yıldönümünün başta TÜRK-İŞ topluluğu olmak üzere tüm çalışanlara ve ülkemize hayırlı olmasını temenni ediyoruz.



TEMMUZ 2017 AÇLIK ve YOKSULLUK SINIRI



- DÖRT KİŞİLİK AİLENİN AÇLIK SINIRI 1.498 TL, YOKSULLUK SINIRI 4.878 TL.
- SEBZE-MEYVE ORTALAMA FİYATLARINDAKİ GERİLEME MUTFAĞI RAHATLATTI.
- MUTFAK ENFLASYONU AYLIK YÜZDE 0,71 ORANINDA GERİLEDİ. YILLIK ARTIŞ YÜZDE 9,34.
- BİR KİŞİNİN AYLIK GEÇİM MALİYETİ 1.877 TL OLARAK HESAPLANDI.

TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) tarafından otuz yıldan bu yana her ay düzenli olarak yapılan “açlık ve yoksulluk sınırı” araştırmasının sonuçları, mutfak harcamasının özellikle meyve-sebze fiyatlarına bağlı olarak bu ay azaldığını göstermektedir.

TÜRK-İŞ Araştırmasının 2017 Temmuz ayı sonucuna göre;

- Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (**açlık sınırı**) 1.497,66 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**) 4.878,38 TL oldu.
- Bekar **bir çalışanın aylık yaşama maliyeti** ise 1.876,53 TL olarak gerçekleşti.

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

	Temmuz 2016	Aralık 2016	Haziran 2017	Temmuz 2017
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	386,97	399,91	423,22	420,34
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	315,64	328,19	347,82	344,95
15–19 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	406,43	424,40	448,22	445,97
4–6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	260,72	279,67	289,09	286,41
Açlık Sınırı	1.369,76	1.432,17	1.508,35	1.497,66
Yoksulluk Sınırı	4.461,76	4.665,04	4.913,19	4.878,38

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

Araştırmada, market ve pazar yerleri bizzat dolaşarak fiyatlar derlenmekte ve buradan hareketle hesaplama yapılmaktadır. Son aylarda dikkati çeken bir husus, fiyat alınan bazı işyerlerinin kapandığıdır. Öte yandan, marketlerde sergilenen ürünlerin marka çeşitliliğinde de bir azalma gözlenmiştir.

TÜRK-İŞ hesaplamasına göre; dört kişilik bir ailenin sağlıklı ve dengeli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı geçtiğimiz aya göre 11 TL, yoksulluk sınırı tutarı ise 35 TL geriledi. Böylece Haziran sonrası Temmuz ayında da mutfak harcamasında nispi bir rahatlama görüldü. Ancak yılbaşına göre aradan geçen yedi ayın sonunda açlık sınırı 65 TL ve yoksulluk sınırı 213 TL arttı.

Çalışanların içinde bulundukları olumsuz geçim şartlarının çarpıcı bir göstergesi, halen geçerli olan net aylık 1.404 TL olan asgari ücret ile tek bir çalışan için hesaplanan aylık 1.877 TL tutarındaki yaşam maliyeti arasındaki 473 TL’lik farktır. Son aylarda mutfak harcamasında ortaya çıkan gerilemeye rağmen “elde edilen ücret ile yapılmak gereken harcama” arasındaki ciddi bir fark devam etmektedir.

TÜRK-İŞ'in verileri temel alındığında "mutfak enflasyonu"ndaki değişim Temmuz 2017 ayında şöyle gerçekleşti:

- Ankara'da yaşayan dört kişilik bir ailenin "gıda için" yapması gereken asgari harcama tutarı **bir önceki aya göre** yüzde 0,71 oranında geriledi.
- Yılın **ilk yedi ayı itibariyle fiyatlardaki artış** yüzde 4,57 oranında gerçekleşti.
- Gıda enflasyonunda **son on iki ay itibariyle artış oranı** yüzde 9,34 oldu.
- **Yıllık ortalama artış oranı** ise yüzde 5,54 olarak hesaplandı.

Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Temmuz 2014	Temmuz 2015	Temmuz 2016	Temmuz 2017
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	1,66	-0,65	1,45	-0,71
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	8,85	7,84	-1,12	4,57
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	16,35	12,88	3,07	9,34
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	12,22	14,59	8,89	5,54

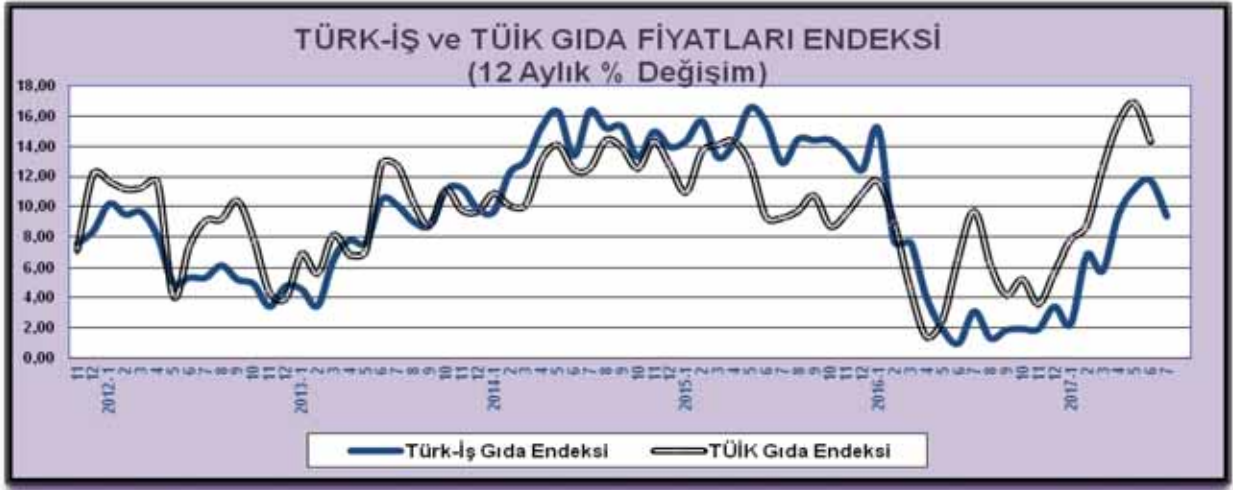
Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan ürünlerin fiyatları Temmuz 2017 itibarıyla şu şekilde değişim gösterdi:

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; bu ay yine önemli bir değişiklik olmadı. Bu grupta dikkati çeken bir husus, geçen ay da ifade edildiği üzere, izlenen marketlerde değişik markaların fiyatlarının genelde aynı tutarda olmasıdır. Örneğin peynirde, bir markette izlenen altı markanın dördünün fiyatı aynıdır
- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat ürünlerinin bulunduğu grupta; kıyma etin fiyatı çok düşük de olsa azalırken, kuşbaşı etin fiyatı biraz arttı, tavuk fiyatı değişmedi. Aynı şekilde sakatat ürünleri (dana ciğer, yürek, böbrek) fiyatları da aynı kaldı. Balık fiyatı (kültür balığı ağırlıklı olarak) biraz artış gösterdi. Yumurtanın fiyatı değişmedi. Bakliyat ürünleri (kuru fasulye, kırmızı-yeşil mercimek, nohut, barbunya vb.) fiyatları; kuru fasulye ve kırmızı mercimek fiyatı azalırken diğerleri aynı kaldı.
- Yaş sebze-meyve ortalama fiyatlarında bu ay gerileme görüldü. Ancak pazarın bulunduğu semtlerde aynı ürün değişik fiyatlarla tezgahta yer aldı. Kuru soğan ve patates genellikle üç kilo 5,00 TL olarak satılırken, bazılarında kilogramı kuru soğan için 3,50 TL ve patates için 2,00 TL oldu. Bu ay meyve fiyatlarında ciddi oranda gerileme görülürken, sebze ortalama kilogram fiyatı arttı.

Geçtiğimiz ay 3,89 TL olarak hesaplanan ortalama sebze-meyve fiyatı bu ay 3,61 TL'ye geriledi. Geçtiğimiz ay ortalama 3,42 TL olan sebze fiyatı bu ay 3,59 TL'ye yükseldi. Meyve ortalama kilogram fiyatındaki gerileme bu ay da devam etti ve bir önceki ay 4,59 TL olan tutar bu ay 3,64 TL olarak hesaplandı.

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

- Ekmek, pirinç, un, makarna, irmik gibi ürünlerin bulunduğu grupta; bu ay fiyatlarda bir değişiklik olmadı. Ancak ekmekte, rekabet baskısıyla belirlenmiş fiyatın altında satışa rastlandı.
- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı fiyatı arttı, , margarin ile zeytinyağı ve ayçiçekyağı fiyatı ise aynı kaldı. Zeytin fiyatın da (siyah-yeşil) önemli bir değişiklik tespit edilmedi. Yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb.) ürünlerinde bu ay fındık fiyatı geriledi, fıstık fiyatı yine arttı, diğerleri aynı kaldı. Baharat (kimyon, nane, karabiber, vb.) ürünlerinin fiyatı ile bal, pekmez, şeker, tuz, salça ve ıhlamur fiyatı bu ay yine değişmedi. Çay fiyatında ise 'ayarlama' yapıldı.



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 hesaplamaya 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.





EĞİTİMDE VE İŞ DÜNYASINDA SON GELİŞMELERİ TAKİP EDİYORUZ

“Öğrenciler hayatlarının önemli bir dönemini etkileyecek olan kararlarını verirken, tercih edecekleri üniversiteyi tüm yönleriyle değerlendirmeliler.”

Dünyada eğitim sistemi artık büyük bir dönüşüm içerisine girdi. Eğitim öğretim artık sınıf içinden çıkıp sınıf dışı ortamlarda yapılmaya başlandı. Öğrenci yurtları, kafeteryalar, kantinler, kampüs içinde veya dışında olsun birçok mekân eğitim öğretim yeri haline geldi.

Biz de Sakarya Üniversitesi olarak yükseköğretim alanında dünyada yaşanan gelişmeleri ve değişimleri yakından izliyor ve örnek uygulamalar yapıyoruz. İş dünyası için de büyük önem arz eden değerlerine bağlı, omurgası sağlam, analitik düşünen, dünyaya açık, sosyal iletişim becerileri yüksek, başka disiplinlere açık, değişime ayak uydurabilecek, liderlik kabiliyetleri güçlenmiş nitelikli mezunlar yetiştirmeyi hedefliyoruz. Üniversitemizin çalışma ortamları, akademisyenleri, altyapısı, yönetim felsefesi ve di-

ğer tüm etkinlikleri bu anlayış çerçevesinde şekillenmekte. Sakarya Üniversitesi eğitim alanında Avrupa Birliği tarafından verilen AKTS Etiket ve Diploma Eki Etiketini ikinci kez alan tek üniversitedir. Üniversitemizin bölümleri ülkemizin ve dünyanın herhangi bir kuruluşundan akredite olmaya hazır durumdadır.

Akreditasyonda lider

40'dan fazla programı akredite olan Sakarya Üniversitesi, Türkiye'de en çok programı akredite edilen üniversite olma unvanını sürdürüyor. ÖSYM geçtiğimiz yıldan bu yana tercih kılavuzunda programların akredite olup olmadığını da belirtmeye başladı. Sakarya Üniversitesi olarak bölümlerin akreditasyonu konusunda büyük başarı elde ettik. Tüm fakültelerimiz akreditasyon sürecine girdi. Akreditasyonun öğ-



rencilerimiz için birçok faydası var. Örneğin öğrencilerimiz bu sayede diplomalarının hem Avrupa standartlarına hem de uluslararası yüksek standartlara sahip olduklarını belgeliyorlar. Diğer yükseköğretim kurumlarına yapı master ve doktora programlarına başvuruları kolaylaşmış oluyor.

Üniversitemiz bunların yanında dünyanın saygın ödülllerinden biri olan “EFQM Mükemmellik Ödülü” ile başarısının kalıcılığını belgelemiştir. Üniversitemiz, uygulanan hedef ve sonuç odaklı yönetim modeli ile son 5 yılda biri Avrupa Kalite Ödülü olmak üzere yönetim alanında 6 ödülün sahibidir. Türkiye’de ve dünyada yapılan akademik sıralamalara göre 5 yılda 70. sıradan 15 ile 30. sıralar arasına yükselen Sakarya Üniversitesi, kalite ve akreditasyon konusunda yapılan çalışmaların da karşılığını almış oldu.

Öğrencilere tam destek

Öğrencilerimizin her türlü çalışmasına üniversite olarak gereken desteği veriyoruz. Öğrenci kongrelerine oldukça önem veriyoruz. Öğrencilerimiz birçok konuda sayısız etkinlik düzenliyor. Eğitim ve öğretim döneminiz boyunca üniversitemizde ve şehrimizde kültürel, entelektüel, iletişimsel, sportif anlamda daha nitelikli bir çevreyle sizleri buluşturmak konusunda da imkânlar dâhilinde sizlere destek olacağız. Yaşadığımız bilgi çağında kampüs içi ve dışı ortamların sürekli öğrenmeyi destekleyecek bir atmosfere sahip olmasını önemsemekteyiz. Bu konuda kampüs içindeki ortamların nitelik ve nicelik olarak çoğaltılması ve çeşitlendirilmesi konusunda elimizden gelen gayreti gösteriyoruz.

Yabancı dil öğretimi

Üniversitemizde yapılan tüm iç ve dış değerlendirmelerde ortaya çıkan ihtiyaçlar ve iş dünyasının da tercihleri doğrultusunda 2017-2018 eğitim öğretim yılından itibaren özellikle yabancı dil öğretimi konusunda bir senato kararı aldık. Tüm öğrencilerin ‘Avrupa Dilleri Ortak Çerçeve’ programınca lisans programları için öngörülen ‘B1 düzeyine’ ulaşmaları için ders içi ve dışı faaliyetler tüm birimlerce desteklenecek. Bunun sınavlarla ölçümü de profesyonelce yapılacak. Öğrenciler böylece ‘Zorunlu Yabancı Dil’ dersinden ‘B1 düzeyinde’ yeterliliği olduğunu üniversiteden mezun olana kadar kanıtlamak zorunda olacak.

Sakarya Üniversitesi’ni dünyanın önde gelen üniversiteleri arasında yer almasını sağlamak için yaptığımız çalışmaların sonucunu yavaş yavaş almaya başladık. Üniversitemiz her alanda bir yükseliş grafiği çizmekte, bir dünya üniversitesi olma yolunda emin adımlarla ilerlemektedir.

Endüstri 4.0 Projeleri

Üniversitemizde başlatılan önemli projelerden bir tanesi de “Endüstri 4.0”. Sanayinin, akıllı üniversite, akıllı şehir, akıllı fabrika projelerinin, Türkiye’nin gelecek 10 yılının gündeminde olan endüstri 4.0 konusunda üniversitemiz ve Ticaret ve Sanayi Odası ile birlikte ortak çalışmalar yapıyoruz. Tüm akademisyenlerimiz için proje destek birimimizi kurduk. Sanayi, toplum, tarım, ziraat, çevren, sosyal hayat, kültür alanlarında akademisyenlerimizin yaptığı

tüm projeleri üniversite olarak destekliyoruz. Artık dünyada da üniversitelerin öncelikle çevresine, bölgesine, sonra ülkesine ve dünyaya yönelik iş yapmasına bakılıyor. Biz de Sakarya Üniversitesi olarak bakış açımızı değiştiriyoruz. Yerleşik bazı uygulamaları değiştirmek tabii ki kolay olmuyor. Bu nedenle yaptığımız her toplantıda belirli hedefler koyuyoruz. Sakarya'nın bir sorununun çözümü doğrultusunda uygulamaya yönelik olarak proje yapanlara özel destekler veriyoruz. Örneğin Sakarya Üniversitesi tarafından oluşturulan ve ülkemizin diğer üniversitelere de model olmaya başlayan bir dönem işletmelerde stajı içeren "3+1" ve "7+1" projeleri, üniversitemizde tam olarak uygulamaya başlandı. Öğrenciler, işletme yetkilileri ve görev alan akademik personel ile yapılan değerlendirme anketlerine göre yaklaşık yüzde 90 memnuniyet oranı var. Günümüz teknolojisini yerinde görerek yetişen öğrencilerimizin iş bulma imkânı da böylece kolaylaşıyor. İşletmeler ise işe almayı düşündüğü elemanı daha kısa sürede tanıyor ve istediği şekilde yetiştiriyor.

SAÜ'LÜ ÖĞRENCİLER İŞ HAYATINA BİR ADIM ÖNDE BAŞLIYOR

Üniversite-Sanayi İşbirliği ile geliştirilen 3+1 ve 7+1 Eğitim Modelleri ile öğrenciler daha mezun olmadan iş deneyimine sahip oluyor. Türkiye'de ilk defa Sakarya Üniversitesi tarafından uygulamaya başlayan 3+1 Eğitim Modeli ile öğrenciler teorik bilgilerini uygulama ile bütünleştirerek ezberci bilgi yerine uygulamalı bilgi ve beceriye sahip oluyorlar. 3+1 Modeli ile öğrenciler 3 dönemi okulda teorik ve pratik eğitim alıyor, 1 dönemi ise tamamen işletmelerde uygulamalı eğitim alarak geçiriyor. Sakarya Üniversitesi'ne bağlı tüm Meslek Yüksek Okulları'nda uygulamaya başlanan sistemle okullarında yeterli teorik eğitimi alan öğrenciler, son dönem gittikleri kurumlarda uygulamalı eğitim alıyor ve iş hayatını yerinde görerek alanlarının gerektirdiği pratik beceriyi ediniyor.

Sakarya Üniversitesi uygulanan, sistemsel ve yönetimsel olarak önemli farkındalıklar içeren 7+1 Eğitim Modeli ile Teknoloji Fakültesi öğrencileri de

öğrenimlerinin son yıllarında 1 dönemlerini bizzat işletmelerde aday mühendis pozisyonlarında geçirecek hem teorik bilgilerini uygulama becerisiyle bütünleştirme olanağına sahip oluyorlar, hem de daha mezun olmadan iş tecrübesine sahip oluyorlar. Aynı şekilde Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü öğrencileri için diğer modellerde olduğu gibi öğrencilere önemli bir iş tecrübesi kazanmayı sunuyor.

Sakarya Üniversitesi'nin Sapanca Gölü manzaralı yemyeşil kampüsünde öğrencilerin rahat bir eğitim alması için her türlü olanak düşünüldü. Öğrenciler, posta ve banka hizmetleri için kampüste bulunan şubelerden yararlanırken, beslenme ihtiyaçlarını ise merkez yemekhane ile birlikte kampüs içerisinde bulunan birçok kafeden karşılamaktalar. Sakarya Üniversitesi'nin tüm kampüslerinde kablosuz ağ bağlantısı ve öğrencilerin kullanımına açık bilgisayar laboratuvarları bulunmaktadır. Kütüphane hizmetleri ise merkez ve fakülte kütüphanelerinden verilmektedir. Öğrenciler, İstanbul'a yakın ama İstanbul'un karmaşasından uzak, rahat, dingin ve tam bir öğrenci atmosferinde eğitim göreceklerdir.

Danışma Kurulları Oluşturuldu: SAÜ İş Dünyası ile Bütünleşiyor

İş dünyasının beklentilerini karşılayabilecek düzeyde eğitim verilmesine yönelik İşletme ve Mühendislik fakültelerinde iş dünyası ile ortak Danışma Kurulları oluşturuldu. İşletmelerin yönetim kurulları başkanları ile üst düzey kamu görevlilerinin yer aldığı bu kurullar ile fakültelerin gelecek hedefleri ve stratejileri belirleniyor.

Her fakültede uygulamaya geçirilmesi planlanan bu sistemle fakülteler, iş dünyasının insan kaynakları departmanına dönüşecek, iş dünyasının vizyon ve talebi doğrultusunda öğrenciler hem geleceğine yönelik bağlantılar kurup bu bağlantıları güçlendirebilecek hem de mezun olduklarında kısa sürede iş dünyasına atılabilecekler.





Evrensel Bir Üniversite: Sakarya Üniversitesi

Sakarya Üniversitesi, dijital çağın gereklerine uygun olarak dünyadaki gelişmelerle aynı doğrultuda eğitim-öğretim programlarını sürdürmeye devam etmektedir. Dünyaya açık, eleştirel düşünen, iletişim becerisi yüksek, yaratıcı düşünen, kendi omurgası üzerinde durabilen bireyler yetiştirme amacıyla belirli yetkinliklere uygun mezunlar yetiştirmek, üniversitelerin temel görevi haline gelmiştir.

Sakarya Üniversitesi, dünyanın en saygın ödülllerinden birisi olan Avrupa Kalite Ödülü'ne Türkiye'de sahip tek üniversitedir. 2000 yılında başlattığı kalite çalışmalarının meyvesini 2010 yılında aldığı 'Türkiye Mükemmellikte Büyük Ödülü' ile taçlandıran Sakarya Üniversitesi, 2013 yılında 'Türkiye Mükemmellikte Süreklilik Ödülü'nü de alarak bu başarısını sürdürmüştür. Ulusal düzeyde bu başarıları elde eden tek üniversite olan SAÜ, 2015 yılında EFQM Avrupa Mükemmellik Ödülü'nü de alarak başarılarına bir yenisini daha eklemiştir.

Sakarya Üniversitesi 3 bine yakın nitelikli ve yetkin öğretim elemanı ile öğrencilerini hayata en hazır şekilde mezun etmektedir. Bütün öğrencilerine eşit ve kaliteli biçimde eğitim vermeyi sürdüren Sakarya Üniversitesi akademik kadrosunu sürekli olarak hem kalite hem de sayı olarak arttırıyor. Uluslararasılaşmaya büyük önem veren Sakarya Üniversitesi öğretim üyeleri birçoğu yurtdışı deneyimine sahiptir.

Çifte Diploma Olanağı

Çift Anadal (ÇAP) uygulamalarının çokluğuyla dikkat çeken Sakarya Üniversitesi'nde Fen-Edebiyat Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi başta olmak üzere çeşitli fakülte ve bölümlerde çift anadal yapılmasına olanak sağlanıyor. Başarı şartını ve diğer koşulları sağlayan öğrenciler Sakarya Üniversitesi'nde iki ayrı programdan eş zamanlı olarak ders alıp, iki ayrı diploma alabilme imkanına sahip olmaktadır.

Sakarya Üniversitesi mezunları, diplomalarının yanında aldıkları diploma eki ile uluslararası tanınırlık kazanıyor.

Uluslararası Üniversite

Sakarya Üniversitesi'nde uluslararası bir üniversite olma yolundaki hedefi doğrultusunda 60'tan fazla ülkeden yaklaşık 4 bine yakın öğrenci eğitim görüyor. Türkiye'de en çok uluslararası öğrencinin eğitim gördüğü üniversitelerden birisi olan Sakarya Üniversitesinde, öğrenciler dünyanın dört bir tarafından eğitim görmek için ülkemize gelen öğrencilerle aynı ortamı paylaşarak dünyayı tanıma imkanını elde ediyorlar.

Güçlü Bilişim Altyapısı

Sakarya Üniversitesi'nin tüm kampüslerinde kablolu ağ bağlantısı ve öğrencilerin kullanımına açık bilgisayar laboratuvarları bulunmaktadır. Ayrıca öğrencilere kimlik karşılığı ödünç dizüstü bilgisayar hizmeti sunulmaktadır.

Sakarya Üniversitesi öğrencileri SABİS (Sakarya Üniversitesi Bilgi Sistemi) sayesinde elektronik ortamda hızlı bir şekilde kayıt olmakta, kayıt yenileyebilmekte, notları görüntüleyebilmekte ve daha birçok hizmete çevrimiçi erişebilmektedir.

Öğrencilerin ders dışı boş zamanlarını kütüphanede geçirmeleri, kitap ve çevrimiçi (online) kaynaklara zaman sınırlaması olmadan ulaşmalarını amaçlayan SAÜ, bu doğrultuda Merkez Kütüphanesini 7 gün 24 saat açık tutmakta. Öğrencilerin özellikle sınav dönemlerinde geç saatlere kadar ders çalışmak için yoğun olarak kullandığı Merkez Kütüphane, bir ders çalışma ortamıyla birlikte bilgisayar laboratuvarı, kablolu internet erişimiyle de internetin getirdiği sonsuz bilgi erişimine de imkân veriyor.

Sakarya Üniversitesi Merkez Kütüphanesi 10 bin metrekarelik alanda aynı anda bin 300 kişiye 7/24 hizmet vermektedir. Sakarya Üniversitesi öğrencileri 250 bini aşkın basılı eserin yanında, milyonlarca elektronik kaynağa tam metin sınırsız erişim olanağına sahiptir.

SAÜ Yurtdışına En Çok Öğrenci Gönderen Üniversite

Sakarya Üniversitesi, Türkiye'de Erasmus öğrenci değişim programlarına en fazla bütçe ayıran üniversitelerden birisi olmanın yanı sıra, bu sayede ikili anlaşmalar çerçevesinde yurtdışına en fazla öğrenci gönderen üçüncü üniversite durumunda. Sakarya Üniversitesi'nin, Erasmus ve Mevlana öğrenci değişim programları çerçevesinde 40 ülkede, 240 üniversite ile anlaşması bulunuyor. Sakarya Üniversitesi, Türkiye'de Erasmus öğrenci değişim programlarına en fazla bütçe ayıran üniversite olmanın yanı sıra, bu sayede yurtdışına en fazla öğrenci gönderen ikinci üniversite durumunda.

Sakarya Üniversitesi öğrencileri, 'Farabi Değişim Programı' çerçevesinde Türkiye'nin 81 ilinde anlaşmalı 94 üniversitede eğitim-öğretim faaliyetlerine devam etme imkânına sahiptir. Farabi Değişim Programı, öğrenci veya öğretim üyelerinin bir veya iki yarıyıl süresince kendi kurumlarının dışında bir yükseköğretim kurumunda eğitim ve öğretim faaliyetlerine devam etmelerini amaçlamaktadır.



KIDEM TAZMİNATI FONU İŞÇİYİ MAĞDUR EDER

“Çalışma hayatının en hassas konularından olan kıdem tazminatında, fon tartışmaları rafa kalkmış görünüyor.”

Çalışma Bakanlığındaki değişim sonrası fon yeniden gündeme gelecek mi ileriki günlerde göreceğiz. TÜRK-İŞ'in konuyla ilgili görüşü Bakanlığa iletili. Kıdem tazminatı fonunun öngörülen yapısının nasıl olacağını incelendiğinde konunun detayları ve işçi kesiminin tepkisinin gerekçeleri daha net görülecektir.

Kıdem tazminatında fon tartışmaları işverenin üzerindeki maddi yükün hafifletilmesi yönündeki görüşlerle başladı. İşçi kesiminin bu konudaki tavrı çok net. Mevcut uygulamadaki bir yıla karşılık 30 günlük kıdem tazminatından geri adım atılmayacağı Türk-İş tarafından defalarca ifade edildi. Böyle olunca kıdem tazminatı fonuna devlet katkısı formülü ortaya atıldı. Fona devlet katkısının finansmanının nereden karşılanacağı çok önemli bir husus. İşsizlik sigortası fonunun devreye girmesi fonda biriken paranın amacı dışında kullanılması anlamına gelecektir. Bu nedenle konunun netleşmesi ve devlet katkısının finansmanı da açıkça belirlendikten sonra gündeme gelmesi doğru olacaktır.

Kıdem tazminatının fona dönüşmesi işçinin iş sözleşmesi feshedildikten sonra eline geçecek kıdem tazminatını ortadan kaldıracaktır. Fonda biriken tazminatın işçiye ödenmesi nemalandırma gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu da mevcut sistemden geri adım anlamına gelmektedir.

İşçinin ödenmemiş 13. ay ücreti olan kıdem tazminatının ödenme biçiminin ve zamanının değiştirilmesi işçiye mağdur edecek bir düzenleme olacaktır.

Kıdem tazminatında fon tartışmaları işveren kesimi tarafından gündeme getirilen ve neredeyse her defasında uzlaşma sağlanılamayan bir konu. İşveren tarafı hazırlanan taslağa ilişkin olumsuz görüş bildirince konu rafa kalktı. İşçi kesimi bu konuda baştan beri tavrını net bir şekilde ortaya koyduğu için gelinen noktada fonun hiçbir kesim tarafından istenmemesi söz konusu. Bu şartlar altında fon tartışmalarının ancak daha fazla işçinin kıdem tazminatına erişimini sağlayacak bir yapıda ortaya çıkması söz konusu olabilir.

Fon hayata geçecek ise amacı kıdem tazminatının mevcut haliyle korunması ve daha güvenli bir yapının oluşturulması olmalıdır. İşçilerin hak ettikleri kıdem tazminatlarının devlet güvencesine alınması, ödenme biçiminin daha net bir şekilde koruma altına alınması, iflas veya ödeme aczi halinde işçiye koruyan mekanizmaların hayata geçirilmesi tartışılmalıdır. Ücret seviyesinin düştüğü, güvencenin kalmadığı bir işgücü piyasasında işçilerin yarınlarının teminatı kıdem tazminatında fon bu hususlar etrafında tartışılmalıdır. Aksi taktirde çalışma barışı kalıcı bir şekilde bozulabilir.



2017 YILINDA KAMUDA ÜCRETLER

“2017-2018 dönemini kapsayan kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri “çerçeve anlaşma protokolü” tarafların uzlaşmasıyla 03 Temmuz 2017 günü imzalandı.”

Yapılan anlaşmaya göre; toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıç tarihinde aylık brüt çıplak ücretleri 3.000 TL'nin altında olan işçilerin aylık brüt ücretlerine, anılan tutarı aşmamak üzere 90 TL/Ay iyileşme yapıldıktan sonra, brüt çıplak aylık ücretlerine ilk yılın birinci altı aylık dönemi için yüzde 7,5 ve ikinci altı aylık dönemi için yüzde 5 oranında zam yapılacak, ikinci altı aylık bu dönemde gerçekleşen enflasyonun ücret zammını aşması halinde aşan kısmın tamamı ayrıca ücrete ilave edilecektir. İkinci yıl ücret zammı ise altışar aylık olarak yüzde 3,5 oranında olacak ve bu dönemlerde enflasyonun yüzde 3,5 oranını aşması halinde aşan kısmın tamamı ücretlere yansıtılacaktır.

Toplu iş sözleşmesinde yer alan maktu ödemelerin (birleştirilmiş sosyal yardım, ücrete bağlı olmayan ödemeler, doğum, ölüm, evlenme, prim, tazminat vb ödemeler gibi...) toplu iş sözleşmesinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak ödeneceği de anlaşmada yer almaktadır. Protokol de ayrıca yılda bir defa Mayıs ayında brüt 750 TL/Yıl “ek ödeme” yapılacağı, yemek yardımı da artış yapılacağı öngörülmektedir.

Şimdiye kadar yapılan protokollerde yer almayan “yeni” bir düzenleme de “geçici ödeme” başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmesi ile yapılan artışlar sonucu ele geçen giydirilmiş aylık net ücretin 2.600 TL'nin altında kalması durumunda, aradaki farkın tazminat olarak işçilere ödeneceği kararlaştırılmıştır. Böylece en düşük kamu çalışanı maaşı ile en düşük kamu işçisi ücreti eşitlenmiştir.

Bakanlar Kurulu'nun 2016/9368 Sayılı Kararı Eki olarak 30.10.2017 gün ve 29873 sayılı Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanan “2017 Yılı Programı”nın “İstihdam ve Çalışma Hayatı” başlıklı bölümünde “mevcut durum” değerlendirmesi yapıldıktan sonra “amaç ve hedefler” başlığı altında yer alan bölümde “toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu” bir işgücü piyasasına yer verilmektedir.

Bakanlar Kurulu'nun 2016/93300 Sayılı Kararı ile kabul edilerek 06.10.2017 gün ve 29849 sayılı Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanan “Orta Vadeli Program (2017-2019)” bir anlamda ekonomik ve sosyal alanda ülkenin yol haritasını çizmektedir.



Orta Vadeli Program (OVP), önceki programlarda olduğu gibi “Türkiye ekonomisinin istikrarlı ve daha rekabetçi bir zeminde büyümesi ve toplum refahının yükseltilmesi için gerekli atılımları gerçekleştirmek” üzere hazırlanmıştır.

Program dönemi hedef ve göstergeleri incelendiğinde; 2017 yılı ekonomide yüzde 4,4 oranında bir büyüme öngörülmekte, 2018 yılı için artış hızı yüzde 5,0 olarak hedeflenmektedir. Enflasyonun (tüketici fiyatları endeksi olarak) 2017 yılı sonunda yüzde 6,5’e gerileyeceği, 2018 yılı sonunda ise yüzde 5,0 olarak gerçekleşeceği öngörülmektedir. İstihdamla ilgili olarak, işgücüne ve istihdama katılımının artacağı, işsizlik oranının gerileyeceği öngörülmektedir. Ücretlerle bağlantılı olarak dikkate alınabilecek bir tespit ise Programda “para, maliye ve gelirler politikaları koordinasyon içinde yürütülecektir” biçiminde yer almaktadır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu’nun 27.12.2016 günlü toplantısında alınan karar doğrultusunda oluşturulan “2017 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu” sözleşmelerin bağitlanmasında izlenecek politika ve hazırlanacak ortak teklifle ilgili görüş ve değerlendirmelerde bulunmuştur.

2017-2018 yıllarında geçerli olacak kamu kesimi toplu iş sözleşmeleriyle ilgili yapılan çalışmalar kapsamında hazırlanan raporda şu tespitler yapılmıştır:

1. 2003-2016 döneminde toplu iş sözleşmeleri 7 kez çerçeve anlaşma ile bağitlanmıştır. Alınan zam oranları kimi yıllarda enflasyonun altında kalmış, dönemsel ücret gerilemeleri yaşanmıştır.

2. 2003-2016 döneminde ücretler nominal olarak artarken reel olarak bazı yıllarda korunamamıştır.
3. 2003-2016 döneminde ekonomi büyümüş, ancak işçiler bu büyümeden yeterince pay alamamışlardır.
4. 2003-2016 döneminde ücretliler dışındakilerin (beyanname verenler) vergi oranları düşürülmüş, vergide ayırım ilkesi uygulanmayınca işçilerin nispi üstünlüğü ortadan kalkmış, vergi tarifesinde 2006 yılında yüzde 25 olan vergi oranının yüzde 27’ye yükseltilmesi ücretliler aleyhine olmuştur.

Vergi dilimleri de işçi ücretlerine uygun olarak düzenlenememiş, işçiler sabit gelirli olmaktan çıkarılmış, azalan gelirli haline getirilmiştir. Yılın ikinci yarısında yapılan ücret zammı işçi ücretlerindeki net düşüşü engelleyememektedir.

5. 2003-2016 dönemi içinde, 2008’den itibaren işveren sosyal sigorta primleri 5 puan yani yüzde 25 azaltılmış, işçi ücretlerinde ise sigorta prim tavanını aşan gelirlerden prim kesilmeye başlanılmıştır. Bu uygulama net işçi ücretlerinin daha da düşmesine neden olmuştur.
6. 2003-2016 döneminde, 2008 yılından itibaren işçilere 6772 sayılı kanuna göre ödenen ilave tediyelemelerden sosyal güvenlik primi kesilmeye başlanılmıştır. Bu uygulama net işçi ücretlerinin daha da düşmesine neden olmuştur.

7. Kamu işçisinin Ocak ayında aldığı net ücreti, Temmuz ayında zam almasına rağmen yakalamamakta, net ücreti düşmektedir.
8. Memur ücretleri net olarak artarken, kamu işçilerinin net ücreti düşmüştür.
9. TÜRK-İŞ Kamu Kesimi Koordinasyon Kurulu; düşük ücretler dikkate alınarak iyileştirme yapılmasını, büyümeden pay alınmasını, enflasyon oranının dikkate alınmasını, vergi ve sigorta primleri nedeniyle ücretlerde meydana gelen azalmanın gözden kaçırılmamasını öngörmüştür.

Çerçeve Protokol'ün imzalandığı tarih itibarıyla, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre gerçekleşen enflasyon, tüketici fiyatlarıyla, altı aylık yüzde 5,89; oniki aylık yüzde 10,90 ve yıllık ortalama olarak yüzde 9,36 oranındadır. Merkez Bankası'nın 2017-II dönemi için hazırlanan Enflasyon Raporu'nda, enflasyonun 2017 yılı sonunda yüzde 8,5 olarak gerçekleşeceği, 2018 yıl sonunda ise yüzde 6,4'e gerileyeceği öngörülmektedir. Bu çerçevede enflasyonun, yüzde 70 olasılıkla, 2017 yılı sonunda yüzde 7,3 ile yüzde 9,7 aralığında (orta noktası yüzde 8,5), 2018 yılı sonunda ise yüzde 4,6 ile yüzde 8,2 aralığında (orta noktası yüzde 6,4) gerçekleşeceği tahmin edilmektedir. Kuşkusuz geçmiş yıllara bakıldığında, gerçekleşen enflasyonun her zaman öngörülen oranın üstünde olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yol açacağı olumsuzluk, gerçekleşen enflasyonun belirlenen ücret zammının üstünde olması durumunda, aşan kısmın ilave edilmesiyle ortadan kalkmaktadır.

Çalışanların içinde bulundukları geçim koşullarını ortaya koyan önemli bir gösterge, dört kişilik bir ailenin "açlık ve yoksulluk sınırı" çalışmasıdır. TÜRK-İŞ hesaplamasına göre; Haziran 2017 yılı itibarıyla sadece bir kişinin aylık geçim maliyeti 1.889 TL'dir. Dört kişilik

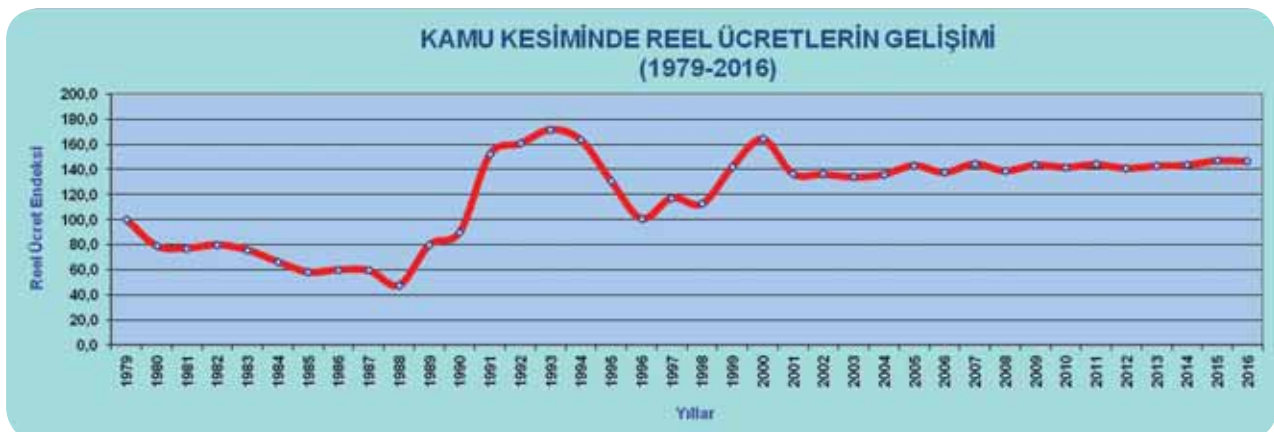
bir ailenin sağlıklı, yeterli ve dengeli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması 1.508 TL'dir. Gıda harcaması ile birlikte konut (kira, yakıt, elektrik, su), ulaşım, giyim, eğitim, sağlık ve benzeri harcamalar da dikkate alındığında yapılması gerekli aylık harcama tutarı 4.913 TL'ye ulaşmaktadır. Kuşkusuz hesaplanan tutarlar ücret düzeyi olmayıp haneye girmesi gereken toplam gelir miktarıdır. Ancak hanede çalışan sayısının sınırlı olduğu şartlarda ele geçen ücret yetersiz kalabilmekte ve ailenin geçimini sağlayamamaktadır.

TÜİK İşgücü İstatistikleri'ne göre; ülkemizde istihdam oranı yüzde 47,2 ile son derece düşüktür. İstihdamda 28 milyon 157 bin kişi (yaklaşık beşte biri tarım kesiminde ve ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçisi) olmasına karşın 28 milyon 265 bin kişi işgücüne dahil değildir. İstihdam edilenlerin yaklaşık üçte biri (yüzde 33,9 oranıyla 9 milyon 534 kişi) de herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan, diğer bir ifadeyle kayıtdışı çalışmaktadır. Dar tanımlı işsiz sayısı da 3 milyon 287 bin kişidir.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre; 2016 yılı sonu itibarıyla sosyal güvenlik primine esas ortalama günlük kazanç kamu kesiminde 108,52 TL ve özel kesimde 81,85 TL'dir (kamuda aylık 3.256 TL ve özelde aylık 2.456 TL).

Kamu kesimindeki işçilerin çıplak ücret düzeyi esas alınarak 1979-2016 dönemindeki gelişmelere bakıldığında, son on beş yılda reel olarak gerilemediği ve fakat biraz arttığı, ancak sağlanan ekonomik büyümeden de yeterince pay alamadıkları görülmektedir. 2017 yılında, iyileştirme hariç çıplak brüt ücret yılsonu itibarıyla toplamda yüzde 12,88 ve yıllık ortalama yüzde 10,19 oranında artacaktır. Reel ücretteki değişimin yönü 2017 yılının sonunda gerçekleşecek enflasyona göre ortaya çıkacaktır.

Şekil 1: Kamu Kesiminde Reel Ücretlerin Gelişimi





Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların insan onuruna yakışır iş bulma imkânlarını kısıtlayan önemli etkenlerden biridir.

DÜNYADA İSTİHDAMA VE TOPLUMSAL DURUMA BAKIŞ (WESO): Kadınlarla İlgili Eğilimler 2017 Raporu¹

Haziran 2017 tarihinde çıkan “Dünyada İstihdama ve Toplumsal Duruma Bakış (WESO): Kadınlarla İlgili Eğilimler 2017 ILO raporu”na göre, toplumsal cinsiyet açıklarının 2015 yılına kadar yüzde 25 azaltılması durumunda küresel ekonomiye 5,8 trilyon ABD doları katkı sağlanabilecek ve vergi gelirleri de artabilecektir.

ILO’ya göre, toplumsal cinsiyet açıkları çalışma hayatında karşılaşılan en belirgin sorunlardan biridir. Kadınların iş gücü piyasasına katılım durumu erkeklerle göre daha düşük olduğu gibi bu piyasaya girdiklerinde iş bulma olasılıkları erkeklerle nazaran azdır. ILO raporu da kadın istihdamının kalitesinin sorunlu olduğunu teyit etmiştir.

Rapora göre, 2017 yılında küresel düzeyde kadınların iş gücüne katılım oranı % 49’un biraz üzerinde ve erkeklerin katılım oranından neredeyse 27 puan daha düşüktür. 2018 yılında da oranların benzer şekilde olacağı tahmin edilmektedir.

G20 liderleri, kadınların ve erkeklerin iş gücüne katılım oranları arasındaki farkı 2025 yılına kadar yüzde 25’e düşürmeyi hedeflemiştir. Rapora göre bu hedefin küresel düzeyde gerçekleştirilmesi ile küresel ekonomiye 5,8 trilyon dolar katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

ILO Politikalar Bölümü Genel Direktör Yardımcısı kadınların iş gücü piyasasında yer almasına ilişkin olarak şunları demiştir:

“Dünyada kadınların iş gücüne katılımlarında yaşadıkları sorunlar, kadınların katılım imkân ve özgürlüklerini sınırlandıran ciddi sorunlardır. Bu sorunların giderilmesi politika belirleyenlerin önündeki en önemli görevdir. Kadınların iş gücü piyasasına dâhil olmaları önündeki kısıtlamaların giderilmesi ve çalışma hayatındaki sorunların giderilmesi en büyük sorumlulukları olmalıdır.”

İşsizlik oranına bakıldığında ise, 2017 yılında küresel düzeyde kadınların işsizlik oranı %6,2’dir. Erkeklerin oranı ise %5,5’tir. Küresel düzeyde kadın ve erkek arasındaki işsizlik oranı farkının 0,7 olduğu görülmektedir. 2018 yılında da her iki oranın da pek fazla değişmeyeceği düşünülmektedir. Kadınların iş gücü piyasasına katılımını olumsuz etkileyen çeşitli faktörler vardır. Ayrımcılık, eğitim düzeyi, ücretsiz bakım işleri, iş-aile dengeleri ve medeni durum bu faktörler arasındadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların insan onuruna yakışır iş bulma imkânlarını kısıtlayan önemli etkenlerden biridir.

Kadınların gerek toplumsal hayatta ve gerekse çalışma hayatında yaşadıkları sorunların temelinde yatan nedenler arasında yer alan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin rapora yansımış olduğunu da görmekteyiz. Raporda, çalışma hayatında eşitliğin sağlanması ve toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden şekillendirilmesi için kapsamlı önlemler alınması salık verilmiştir. Ayrıca eşit işe eşit ücret, mesleki ve sektörel ayrıştırma; ücretsiz bakım hizmetlerindeki tüm sorumluluğun kadının sırtından alınıp ve rollerin yeniden belirlenmesi gibi birtakım düzenlemelelerin yapılması yer almaktadır.

1 http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_558504/lang--tr/index.htm



“İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir.

24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, İş Kanunu 63'üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır.

”

**T.C.
Yargıtay
9. Hukuk Dairesi**

**Esas No :2017/4135
Karar No:2017/5743
K. Tarihi :03.04.2017**

Davacı, fazla mesai ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve gece zammı alacaklarının ödetilmesine karar VERİLMESİNİ İSTEMİŞTİR.

YEREL MAHKEMECE, davanın kabulüne KARAR VERİLMİŞTİR.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

A) Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 15/10/1994 tarihinden 6111 s. kanun uyarınca kanuni zorunluluk nedeniyle iş akdinin devredildiği Kasım/2011 tarihine kadar davalı işyerinde işçi olarak çalıştığını, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarıyla gece çalış-

ma ücret alacaklarının hüküm altına alınması talebiyle Samsun 1. İş Mahkemesinin 2012/7 Esas sayılı dosyasında dava açtıklarını ve açılan bu davanın lehlerine sonuçlandığını bu davada saklı tutularak hüküm altına alınmayan fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil gece çalışma ücret alacaklarının bulunduğunu ileri sürerek anılan ALACAKLARI İSTEMİŞTİR.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının Samsun 1. İş Mahkemesinin 2012/7 Esas sayılı dava dosyasında bilirkişi raporuna istinaden ilave 2.783,23 TL fazla çalışma ücreti talep ettiğini, bilirkişi raporunda fazla mesai ücretinin yanlış hesaplandığını, davacının 894,23 TL fazla mesai ücreti alacağı olduğunu, bu nedenle davacının 894,23 TL'nin üzerindeki fazla mesai ücreti talebinin REDDİNİ İSTEMİŞTİR.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve Samsun 1. İş Mahkemesinin 2012/7 Esas sayılı dosyasında alınan bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne KARAR VERİLMİŞTİR.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili TEMYİZ ETMİŞTİR.

E) Gerekçe:

Taraflar arasında fazla çalışma, gece çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin hesabı konusunda UYUŞMAZLIK BULUNMAKTADIR.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat OLARAK BELİRTİLMİŞTİR. Ancak tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilmesi İLKESİ BENİMSENMİŞTİR. Yasanın 41 inci maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar olup, 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda toplam 45 saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

YARGITAY Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin KABULÜ GEREKİR. Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63'üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma YAPMIŞ SAYILMALIDIR.

Çalışma şeklinin 24 saat mesai 48 saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, işçi birinci hafta 3 gün ikinci ve üçüncü haftalar 2 gün dördüncü hafta yine

3 gün çalışacağından, ilk hafta (3x3=) 9 saat, ikinci ve üçüncü haftalarda (2x3=) 6 saat, dördüncü hafta ise yine (3x3=) 9 saat fazla ÇALIŞMIŞ SAYILACAKTIR. 1475 sayılı önceki İş Yasasında günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılacağına ilişkin bir hüküm bulunmadığından, söz konusu Yasanın yürürlükte olduğu dönemde gerçekleşen, 24 saat çalışıp 48 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda, haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinden fazla çalışma yapılması mümkün olmadığından, işçinin fazla çalışma yaptığının kabulü MÜMKÜN DEĞİLDİR. Ancak değinilen Yasa döneminde gerçekleşen 24 saat mesai 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda, 4 gün çalışılan haftalarda (4x14=) 56 saat çalışma yapılacağından, sadece bu haftalarda işçinin haftalık (56 45=) 11 saat fazla çalışma yaptığının KABULÜ GEREKİR.

Sağlık Bakanlığı nezdinde Türkiye'deki hastanelerde statü hukuku dışında hemşire, ebe, doktor, eczacı, anestezi uzmanı vs. olarak çalışanlar, haftalık normal mesailerinde fazla çalışma yapmadıklarından, sadece tuttıkları nöbetlerle sınırlı olarak fazla çalışma yapmış olmaktadır. Nöbet çizelgeleriyle belirlenen bu tür çalışmalar hafta içi ve hafta sonu OLARAK GERÇEKLEŞMEKTEDİR.

Hafta içi nöbetler 17:00-08:00 saatleri arasında 15 saat OLARAK YAPILMAKTADIR. İşçinin yaptığı işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle 3 saat ara dinlenmesi indirilerek hafta içi nöbette 12 saat fazla çalışma yaptığı KABUL EDİLMEKTEDİR. Hafta sonu nöbetler 24 saat sürmekte, işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle 4 saat ara dinlenme indirildiğinde 20 saat fazla çalışma YAPILMIŞ OLMAKTADIR. Ancak, bu durumlarda fazla çalışmalar, tutulan hafta içi ve sonu nöbet sayısına göre denetlemeye elverişli bilirkişi raporuyla BELİRLENMELİDİR. Nöbet tutan çalışanın çoğunlukla ertesi gün nöbet izni kullanarak çalışma yapmaması nedeniyle, normal mesai devam çizelgeleri de MUTLAKA GETİRTİLMELİDİR. İşçi, nöbetin ertesi günü nöbet izni kullandığında, ertesi gün (8 saat normal mesai süresi kadar) çalışmadığından hafta içi nöbette (12-8=) 4 saat fazla çalışma YAPMIŞ SAYILMALIDIR. Hafta sonu nöbette ise, Cumartesi ve Pazar günü normal tatil olduğundan Cuma ve Cumartesi gecesi tutulan nöbetlerden, ertesi gün çalışmadığı gerekçesiyle indirim yapılma OLANAĞI YOKTUR. Öte yandan genel tatile denk gelen nöbet günlerinde de ayrıca genel tatil ücreti verildiğinden yukarıda anlatılan şekilde İNDİRİM YAPILMALIDIR.

Dairemizin kökleşmiş uygulaması da bu doğrultudadır (YARGITAY 9. H.D. 2007/40834 E, 2009/7566 K sayılı ilamı).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde ELLİ FAZLASIDIR. İşçiye fazla çalışma yaptığı saatler için normal çalışma ücreti ödenmişse, sadece kalan yüzde elli kısmı ödenir.

Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı nispi EMREDİCİ NİTELİKTEDİR. Tarafların sözleşmeyle bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de daha yüksek bir oran TESPİTİ OLANAKLIDIR.

Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle HESAPLANMASI GEREKİR. YARGITAY kararları da bu yöndedir (YARGITAY 9.HD. 16.2.2006 gün 2006/20318 E, 2006/3820 K.). Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit EDİLMESİ GEREKİR. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre TESPİTİ GEREKİR. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir KARAR VERİLMELİDİR.

İşçinin normal çalışma süresinin sözleşmelerle haftalık kırkbeş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırkbeş saate kadar olan çalışmaları "fazla sürelerle çalışma" olarak adlandırılır (İş Kanunu, Md. 41/3). Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde YİRMİBEŞ FAZLASIDIR.

4857 sayılı Yasanın 41 inci maddesinin dördüncü fıkrası, işçiye isterse ücreti yerine serbest zaman kullanma HAKKI TANIMIŞTIR. Bu süre, fazla çalışma için her saat karşılığı bir saat otuz dakika, fazla süreli çalışmada ise bir saat onbeş dakika OLARAK BELİRLENMİŞTİR. Bu sürelerin de sözleşmelerle ATTIRILMASI MÜMKÜNDÜR.

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve

fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası ise fazla sürelerle ÇALIŞMA ÜCRETİDİR. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına GÖRE BELİRLENMELİDİR.

Otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzde olarak eklenen paraların, işverence toplanarak işçilerin katkılarına göre belli bir oranda dağıtım şeklinde uygulanan ücret sistemine "yüzde usulü ücret" denilmektedir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 s. Kanunun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir. İşveren, yüzde usulü toplanan paraları işyerinde çalışan işçiler arasında, Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre eksiksiz olarak DAĞITMAK ZORUNDADIR. Fazla çalışma yapan işçilerin fazla çalışma saatlerine ait puanları normal çalışma puanlarına eklenir (Yönetmelik Md. 4/1.). Yüzdelerden ödenen fazla saatlerde, çalışmanın zamsız karşılığıyla zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark ödenir. Zira yüzde usulü ödenen ücret içinde fazla çalışmaların zamsız tutarı ÖDENMİŞ OLMAKTADIR. Yapılan bu açıklamalara göre; yüzde usulü ya da parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde fazla çalışmalar, saat ücretinin %150 zamlı miktarına göre değil, sadece %50 zam nispetine GÖRE HESAPLANMALIDIR.

Hasılatla bağlı günlük yevmiyeli olarak çalışan işçilerin yevmiyelerinin miktarı günlük çalışma süresine bağlı olup, ne kadar çok çalışırsa yevmiye artacağından çalışılan tüm saatlerin normal ücreti yevmiye içerisinde alındığından fazla çalışma ücretinin zamsız tutarının yevmiyenin içinde ödendiği kabul edilerek fazla çalışma ücretinin sadece %50 zamlı kısmı hesaplanıp hüküm ALTINA ALINMALIDIR.

Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan İNDİRİLMESİ GEREKİR.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde YARGITAY'ca son yıllarda taktiri indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır (YARGITAY 9.HD. 11.2.2010 gün 2008/17722 E, 2010/3192 K; YARGITAY, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/25857 E, 2008/20636 K.). Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı

belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir İNDİRİME GİDİLMEKTEDİR. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre TAKDİR EDİLMELİDİR. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirime gidilmemelidir (YARGITAY 9.HD. 21.03.2012 gün, 2009/48913 E, 2012/9400 K).

Dairemizin önceki kararlarında; fazla çalışma ücretlerinden yapılan indirim, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davalı tarafın kendisini avukatla temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerektiği kabul edilmekteydi (YARGITAY 9.HD. 11.02.2010 gün 2008/17722 E, 2010/3192 K.). Ancak, işçinin davasını açtığı veya ıslah yoluyla dava konusunu arttırdığı aşamada, mahkemece ne miktarda indirim yapılacağı işçi tarafından bilenemeyeceğinden, Dairemizce maktu ve nispi vekalet ücretlerinin yüksek oluşu da dikkate alınarak konunun yeniden ve etraflıca değerlendirilmesine gidilmiş, bu tür indirimden kaynaklanan ret sebebiyle davalı yararına avukatlık ücretine karar verilmesinin adaletsizliğe yol açtığı SONUCUNA VARILMIŞTIR. Özellikle seri davalarda indirim sebebiyle kısmen reddine karar verilen az bir miktar için dahi her bir dosyada zaman zaman işçinin alacak miktarını da aşan maktu avukatlık ücretleri ödetilmesi durumu ORTAYA ÇIKMAKTADIR.

Yine daha önceki kararlarımızda, yukarıda değinildiği üzere fazla çalışma alacağından yapılan indirim sebebiyle ret vekalet ücretine hükmedilmekle birlikte, Borçlar Kanunu'nun 161/son, 325/son, 43 ve 44'üncü maddelerine göre, yine 5953 sayılı Yasada öngörülen yüzde beş fazla ödemelerden yapılan indirim sebebiyle reddine karar verilen miktar için avukatlık ücretine hükmedilmemektedir. Bu durum uygulamada hakkaniyete aykırı sonuçlara neden olduğundan ve konuyla ilgili olarak Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinde de herhangi bir kurala yer verilmediğinden, Dairemizce eski görüşümüzden dönmüş ve fazla çalışma alacağından yapılan indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından, kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilemeyeceği KABUL EDİLMİŞTİR. Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedi buçuk saati geçemez (İş Kanunu, Md. 69/3). Bu durum



günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ÜCRETİ ÖDENMELİDİR. Dairemizin kararları da bu yöndedir (YARGITAY 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/40862 E, 2009/17766 K).

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesine göre, günde yedibuçuk saat çalışılması gereken işlerde çalışan işçinin, yedibuçuk saati aşan çalışma süreleriyle yedibuçuk saatten az çalışması gereken işler bakımından Yönetmeliğin 5 inci maddesinde sözü edilen günlük çalışma sürelerini aşan çalışmalar, doğrudan fazla ÇALIŞMA NİTELİĞİNDEDİR. Sözü edilen çalışmalarda haftalık kırkbeş saat olan yasal sürenin aşılmamış olmasının ÖNEMİ YOKTUR.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 47 nci maddesinde, Kanunun kapsamındaki işyerleri bakımından, ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışma karşılığı olmaksızın o günün ücretinin ödeneceği, tatil yapılmayarak çalışıldığında ise, ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücretin ödenmesi gerektiği HÜKME BAĞLANMIŞTIR. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 2 nci maddesinde ise, resmi ve dini bayram günleriyle yılbaşı gününün genel tatil günleri OLDUĞU AÇIKLANMIŞTIR.

Buna göre; genel tatil günleri, 1 Ocak, 23 Nisan, 19 Mayıs, 30 Ağustos günleriyle Arife günü saat 13.00'da başlayan üçbuçuk günlük Ramazan Bayramı ve Arife günü saat 13.00'de başlayan dörtbuçuk günlük Kurban Bayramı günlerinden oluşur. Ulusal bayram günü 28 Ekim saat 13.00 ten itibaren başlayan 29 Ekim günü de devam eden BİRBUÇUK GÜNDÜR. 2429 sayılı Yasanın, 5892 sayılı Yasayla değişik 2 nci maddesi uyarınca da, 1 Mayıs genel TATİL GÜNDÜR. İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, bu iddiasını İSPATLA YÜKÜMLÜDÜR. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin DELİL NİTELİĞİNDEDİR. Bir

başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan bayram ve genel tatil ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşınamaması halinde işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir.

Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı DELİL NİTELİĞİNDEDİR. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanlarıyla sonuca GİDİLMESİ GEREKİR. Bununla birlikte, işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

İmzalı ücret bordrolarından, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi MÜMKÜN DEĞİLDİR. Ancak, işçinin alacağının bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıt taşınamaması durumunda dahi, işçinin bordroda yazılı olanın dışında ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının yapıldığını yazılı delille kanıtlaması İMKAN DAHİLİNDEDİR.

Dairemizce son yıllarda, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde, taktiri indirim yapılması gerektiği KABUL EDİLMEKTEDİR.

Ancak, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir İNDİRİME GİDİLMEKTEDİR.

Dairemizin önceki kararlarında ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinden yapılan indirim üzerine, reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerektiği kabul edilmekteydi (YARGITAY 9.HD. 11.02.2010 gün 2008/17722 E, 2010/3192 K.). Ancak, işçinin davasını açtığı veya ıslah yoluyla dava konusunu arttırdığı aşamada, mahkemece ne miktarda indirim yapılacağı işçi tarafından bilene-meyeceğinden, Dairemizce 2011 yılı itibarıyla maktu ve nispi vekalet ücretlerinin yüksek oluşu da dikkate alınarak konunun yeniden ve etraflıca değerlendirilmesine gidilmiş, bu tür indirimden kaynaklanan ret sebebiyle davalı yararına avukatlık ücretine karar verilmesinin adaletsizliğe yol açtığı SONUCUNA VA-

RILMIŞTIR. Özellikle seri davalarda indirim sebebiyle kısmen reddine karar verilen az bir miktar için dahi her bir dosyada zaman zaman işçinin alacak miktarını da aşan maktu avukatlık ücretleri ödetilmesi durumu ORTAYA ÇIKMAKTADIR. Yine daha önceki kararlarımızda, yukarıda değinildiği üzere, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinden yapılan indirim sebebiyle ret vekalet ücretine hükmedilmekle birlikte, Borçlar Kanunu'nun 161/son, 325/son, 43 ve 44 üncü maddelerine göre, yine 5953 sayılı Yasada öngörülen yüzde beş fazla ödemelerden yapılan indirim sebebiyle reddine karar verilen miktar için avukatlık ücretine hükmedilmemektedir. Bu durum uygulamada hakkaniyete aykırı sonuçlara neden olduğundan ve konuyla ilgili olarak Avukatlık Asgari Ücret Tarifesinde de herhangi bir kurala yer verilmediğinden, Dairemizce eski görüşümüzden dönülmüş ve ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinden yapılan takdiri indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından, kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilemeyeceği KABUL EDİLMİŞTİR.

Somut uyuşmazlıkta mahkemece önceki kısmi davada hükme esas alınan bilirkişi raporu eldeki davada da hükme ESAS ALINMIŞTIR. Ancak davacı tarafından daha önce açılan kısmi davada bilirkişi raporunda kabul edilen miktarlar gerekçede KABUL EDİLMEMİŞTİR. Dolayısıyla eldeki dava yönünden miktar bakımından kesinleşen ALACAK BULUNMAMAKTADIR. Mahkemece önceki kısmi davada alınan bilirkişi raporu hükme esas alınarak hüküm kurulmuş ise de, bilirkişi raporunda fazla çalışma ve gece çalışma saatleri ve ara dinlenmeler net ortaya konulup, haftalık çalışma süresi belirlenip hesap yapılmadığından rapor denetime ELVERİŞLİ DEĞİLDİR.

Fazla çalışma ve gece çalışma hesabının yukarıda açıklanan ilkeler göz önünde tutularak ve günlük çalışma saatleri belirlenip ara dinlenmeler düşülerek, dönemi, ait olduğu dönemin ücreti ve miktarı, ulusal bayram ve genel tatil ücret hesabında dönem, ücret miktarı, tatil sayısı gösterilerek hesaplanması gerekirken denetime elverişli olmayan bilirkişi raporunun hükme esas alınması hatalı olup, BOZMAYI GEREKTİRMİŞTİR.

F) SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 03.04.2017 tarihinde OYBİRLİĞİYLE KARAR VERİLDİ.

Kaynak:

Corpus



HUKUKUN ADALETLE BULUŞMASI GEREKLİLİĞİ ÜZERİNE NOTLAR...

“*TİS Yetki Davası ile Sendikal Örgütlenmeyi Engelleyerek Ülkeye Kaybettiren İşverenler;*

”

Hukuk ve yargı tartışmaları ülke gündeminden düşmüyor. Statükoyu değiştirme iddiası ile pek de tartışılmaksızın yürürlüğe konulan Anayasa ve kanun değişiklikleri ile yargı sistemi defalarca alt üst edildi. Sonuç nedir? Objektif ve bir bütün olarak iyi veya kötü değerlendirmesi yapmak mümkün olmamasına rağmen, siyasi düzeyde yürütülen tartışmalar nedeniyle yargıya duyulan güvende ciddi bir eksilme olduğu açık.

Yönetimsel zaafiyet nedeniyle yargının hukuk ve vicdan dışında oluşan karar süreçlerine tabi belli yapılara teslim edildiğinin kabul edilmesi ve bununla mücadele ediliyor görüntüsü bu olumsuz durumu değiştirmek bir yana yeni soru işaretleri doğuruyor.

Genele yönelik bu algı, elbette salt siyasi ve ceza davaları ile alenileşmiyor, temel hak uyuşmazlıklarının en fazla yoğunlaştığı iş ve örgütlenme eksenli davalar da hukukun adaletten uzaklaşmasının en fazla belirginleştiği alanlardan birisi.

Bakanlık tarafından yayımlanan istatistiklere göre, çalışanların sendikalı olma oranı %10'un biraz üzerinde. Yani, çalışanların büyük bir çoğunluğu sendikalı ol(a)madığı gibi, sendikalı olanların da toplu iş sözleşmesinden (TİS) yararlanma oranı da oldukça düşük.

Çalışanların en temel haklarından birisi olan örgütlenme ve TİS'nden yararlanma oranının bu denli düşük olması, sorgulanması gereken bir konu.

Eski şaşaalı günlerin oldukça uzağında olan sendikalar, bir süreden bu yana örgütlenme çalışmaları yapıyor. Ancak, yasal düzenlemelerdeki boşluk ve eksiklikler ciddi bir engel.

Nasıl mı?

Tüm zorluklara rağmen bir işyerinde örgütlendiniz. Bakanlığa yetki başvurusu yaptınız, aldınız. Sonra? İşveren gidip yetki tespitine itiraz davası açıyor. Ne oluyor? İstisnai durumlar dışında yetki davası bir türlü bitmek bilmiyor, işyerinde işten çıkarılmayı bile göze alan işçiler motivasyon ve güç kaybediyor, liderler işten atılıyor, süre uzadıkça işveren olumsuz propagandası örgütlenmeyi eritiyor. Üç dört yıl sonra davayı kazansanız bile TİS yapacak üye, güç ve etkiniz kalmıyor..

Değişen yasaya rağmen sendikal örgütlenmedeki yetki davası sorunu devam ediyor. Bunun güncel bir örneği Şeker İş Sendikası'nın Bal Küpü markası ile üretim yapan Keskinkılıç A.Ş.'ye ait işyerinde yaşadığı deneyim. Bakalım süreç nasıl gelişmiş;

Şeker İş Sendikası'nın Aksaray'da bulunan Keskinkılıç Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ye ait Bal Küpü Şeker Fabrikası'nda örgütlenme faaliyetinde başarıya ulaşarak 29.06.2012 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki tespiti istemi başvurusu ile başlıyor her şey.



Anılan dönemde yeni yasal düzenleme beklentisi, ardından yeni yasanın uygulanma süreci nedeniyle Bakanlık gecikerek, 09.11.2012 tarihli kararı ile yetki tespiti istemini kabul ediyor.

Keskinkılıç Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş., Bakanlığın yetki ve çoğunluk tespitine ilişkin kararının iptali talebi ile Kadıköy İş Mahkemesi'nde 21.11.2012 tarihinde dava açıyor.

Bu süreçte, Kadıköy Adliyesi'nin kapatılmış olması nedeniyle, dosya İstanbul Anadolu 21. İş Mahkemesi'ne sevk ediliyor ve davanın ilk duruşması 11.04.2013 tarihinde yapılabiliyor. Mahkeme, davanın yetki yönünden reddi ile yetkili Aksaray İş Mahkemesine dosyanın gönderilmesine karar veriyor.

Şirket kararı temyiz ediyor, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 04.06.2013 tarihli kararı ile davacının işletme iddiasının değerlendirilmediği, yeterli araştırma ve inceleme yapılmadığı gerekçesi ile kararı bozuyor.

Yargıtay kararı üzerine, İstanbul Anadolu 21. İş Mahkemesi'nde davanın ilk duruşması 16.01.2014 tarihinde yapılıyor. Belge/delil toplanması, keşif ve bilirkişi incelemesi yapılması karara bağlanıyor.

Yapılan yargılama sonucunda Mahkeme, 12.duruşmada verdiği 21.10.2015 tarihli karar ile davayı bir kez daha "yetki yönünden reddederek dosyanın yetkili Aksaray İş Mahkemesi'ne gönderilmesine, karar veriyor.

İşveren kararı bir kez daha temyiz ediyor. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi 18.04.2016 tarihli kararı ile İş Mahkemesi kararını bir kez daha bozuyor. Kararın "açıkça maddi hataya dayalı olduğu" düşüncesiyle Sendika tarafından "yeniden inceleme" isteminde bulunulması üzerine ise Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, 10.10.2016 tarihli kararı ile talebi kabul ederek bozma kararını kaldırıp İş Mahkemesi kararını onuyor.

Her ne kadar dosya Yargıtay'da ise de bozma kararı üzerine duruşma tarihi veren, hakimi değişmiş İş Mahkemesi'nden dosyanın Aksaray'a gönderilmesi Haziran 2017 ayında gerçekleşebiliyor ve Aksaray İş Mahkemesi de ekim ayına duruşma veriyor.

Yani; beş yıllık sürenin sonunda dava "yetkili" mahkemeye erişiyor. Beş yıl! Siz orada haklarının sağlanması amacı, dileğiyle sendikaya üye olmuş bir işçi olsanız, ne düşünürsünüz? Herhalde hukuk ile adaletin birbiriyle bağdaşması mümkün olmayan iki ayrı kavram olduğunu, değil mi?

Üstelik, bu beş yıllık sürede, örgütlenen işçi topluluğu olarak başınıza gelmeyen kalmadıktan sonra, bu algınız güçlenmez mi? Neler mi, bakalım;

İşveren, örgütlenme ve dava sürecinin başlaması ile birlikte toplam kırk yedi (47) işçinin işine sendikal nedenlerle son vermiştir. Bu husus Yargıtay kararları ile kesinleşen "işe iade" karar gerekçelerinde açık bir şekilde vurgulanmıştır.

İşverenin örgütlenme hakkına yönelik hukuka aykırı davranışı işten çıkarma ile sınırlı olmamış, aynı zamanda Türk Ceza Kanunu anlamında suç oluşturan fiiller de işlenmiştir. Sendika tarafından yapılan suç duyurusu üzerine Aksaray 1.Asliye Ceza Mahkemesi'nde kamu davası açılmış ve Mahkeme'nin 25.02.2015 tarihli kararı ile işveren temsilcisi dört (4) personel cezalandırılmıştır;

.. 2012 yılı Haziran ayından itibaren sendikanın örgütlenmeye başladığı fabrikada bu tarihten sonra özellikle Temmuz ve Ağustos aylarında işten çıkarmaların, alan kapatmaların, işçilerin görev yerlerinin değiştirilmesi gibi eylemlerin dosya kapsamından ve İş mahkemesi kararları ile Yargıtay 22.HD.nin kararlarında da açıkça vurgulandığı üzere sendikal nedenlerle yapıldığının anlaşıldığı,..**bu sanıkların işçiler üzerinde işlem yapma, karar alma yetkisine sahip kişiler oldukları, bu sanıkların eylem ve işlemleri neticesinde sendikal nedenlerle işçi çıkarmalar, alan kapatmalar ve görev yerlerinin değiştirilmesi işlemlerinin gerçekleştirildiği, bu sanıkların eylemlerinin YCK 118/2 maddesinde ifadesini bulan suçu oluşturduğu kanaatine varılmıştır.**

gerekçesine dayalı karar işverenin anayasal haklara yönelik olumsuz tutum ve davranışlarının açık göstergesidir.

İşveren, yukarıda aktarılan işlem ve eylemlerin yanı sıra, sendikal örgütlenmeyi engellemek için bir adım daha atarak, işyerinde asıl iş niteliğinde olan işleri muvazaalı bir şekilde bir başka işverene -alt işveren sıfatıyla- gördürmeye başlamıştır.

Nitekim, **Keskinkılıç** ile bu işverene ait **Aksaray Bal Küpü Şeker Fabrikası** içerisinde asıl işleri yapmak üzere **Bilkay Bilgi Kayıt Organizasyonu ve Ticaret Ltd. Şirketi**'nin alt işveren olarak belirlenmesi/gösterilmesinin "**muvazaa**" oluşturduğu iddiasıyla Şeker İş Sendikası tarafından **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**'na yapılan başvuru sonucunda **İş Teftiş Kurulu** tarafından düzenlenen **09.01.2017 tarihli Rapor** sonuç kısmında;

... işyerinde alt işveren olarak faaliyet gösteren Bilkay Bilgi Kayıt Organizasyonu ve Ticaret Ltd. Şti'nin işyerinde Alt işverenlik yönetmeliği kapsamında yürüttüğü herhangi bir yardımcı işi ya da işletmenin ya da işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir işinin bulunmadı-

ğı, alt işveren tarafından işyerinde asıl işverenin ihtiyaç duyduğu pozisyonlara işçi temini yapıldığı, işçi temini yapılırken asıl iş ya da yardımcı iş ayrımı yapılmadığı, gerek asıl işlerde gerekse yardımcı işlerde alt işveren üzerinden işçi çalıştırılmasının sağlandığı, .. **İŞÇİLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE ÇALIŞMA MEVZUATINDAN HAKLARINI KISITLAMAK AMACIYLA GÖRÜNÜRDE BİR ALT İŞVERENLİK SÖZLEŞMESİ YAPILDIĞINA DAİR MÜFETTİŞLİĞİMDE KANAAT OLUŞTUĞU**, alt işverenin kağıt üzerinde bir şirket olarak bulunduğu,... dolayısıyla asıl işveren alt işveren ilişkisinin MUVAZAALI olduğu tespit edilmiş olup.....

Son pazarlama dönemi üretim verilerin göre **Keskinkılıç en fazla üretimi bulunan özel şirkettir**. Yani, Şirket sektörde önemli bir yere/paya sahiptir ve diğer özel firmalar ile kamu/kooperatif üretimleri ile rekabet halindedir.

Sektörün bir diğer önemli özelliği ise şeker satış fiyatlarının genel olarak kamu şirketi olan TÜRKŞEKER fiyatları baz alınarak belirleniyor olmasıdır. Yani, yapı ve maliyetleri birbirinden farklı olsa da özel şirketler, kamu şirketi olan TÜRKŞEKER fiyatını referans olarak fiyatlarını belirlemekte, bu nedenle de **tüm şirketler birbirine yakın fiyatlardan satış yapmaktadır**.



denilerek, işverenin açıkça **İŞÇİLERİN HAKLARINI KISITLAMAK AMACIYLA MUVAZAALI BİR İŞLEM** tesis ettiği, yazılmıştır.

İşveren bu şekilde davranarak bir yandan işçileri farklı şirketler üzerinde gösterirken, diğer yandan da alt işveren gösterilen **Bilkay Şirketi, İşkolları Yönetmeliği'nin 10 sıra numaralı "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu"nda faaliyette bulunuyormuş gibi gösterilerek**, çalışanların asıl işi yaptıkları **gıda işkolunda örgütlenmeleri** ve anayasal haklarından yararlanmalarının önüne bir başka hukuka aykırı engel daha koymuştur.

Peki, örgütlenmenin engellenmesine yönelik tüm bu girişimler bir başka anlam taşıyor mu?

İşveren bu şekilde davranarak, bir yandan da haksız rekabet içerisinde olmuyor mu?

Keskinkılıç işyerinde (Aksaray) şeker üretimi yapılmaktadır. Türkiye'de pancardan şeker üretimi ağırlıklı olarak kamuya ait TÜRKŞEKER ile kooperatif fabrikalarında (Konya, Kayseri ve Amasya Şeker) yapılmakta olup tümüyle **özel sektör olarak Adapazarı, Kütahya ve Keskinkılıç** şirketleri mevcuttur. 2016/2017 pazarlama (kampanya) dönemi üretim verileri aşağıda gösterilmektedir;

Bu noktada en dikkat çekici olan veri ise; **pancardan şeker üreten şirketler içerisinde SENDİKAL ÖRGÜTLENMESİ bulunmayan/kabul edilmeyen ve yürürlükte bir TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ OLMAYAN tek işyerinin KESKINKILIÇ işyeri olmasıdır**. Yani, Türkiye ekonomisine can veren, katma değer sağlayan pancar şeker üretiminde çalışanlarının haklarından sakınıp diğer üreticilere karşı haksız rekabet söz konusudur.

İşveren bu şekilde örgütlenmeyi engelleyerek salt işçilerin haklarına kavuşmasını engellemenin ötesinde, sektöre ve ülke ekonomisine de zarar vermekte, sosyal alandaki gelişmelerin ülke düzeyinde yaygınlaşmasına, örgütlü-örgütsüz işçiler arasında çalışma koşulları bakımından uyum sağlanması ile çalışma koşullarını yeknesak hale getirilmesine engel olmaktadır. Bu çerçevede; hakların "kağıt" üzerinde tanımlanmış olmasının bir anlam taşımadığını, işverene kaçış imkanı sağlayan bu tür düzenleme ve uygulamaların varlığı karşısında, hukukun nihai hedef olan "adalet" erişimi sağlamak açısından son derece yetersiz düştüğünü söylemek mümkündür.

Öyleyse, vakit geçirmeksizin gerek işçilere gerekse ülkeye zarar veren bu fiil ve etkinliklerin ortadan kaldırılması için elbirliğiyle, etkili düzenlemelere işlerlik kazandırılması hukuk, hakkaniyet ve vicdanın gereğidir, değil mi?



GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

“*Ülkemizde toplam çalışanlar içerisinde işçi statüsünde yaklaşık 15 milyon kişi vardır. İşçilerin yüzde 12'si sendikalı, geri kalan büyük çoğunluk ise sendikasıız yani bir diğer ifade ile güvencesiz çalışmaktadır.*”

Türkiye’de ücret seviyeleri incelendiğinde işçi ve ailelerinin ortalama 2 bin 500 lira ücret ile geçimlerini sürdürdükleri görülmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılım oranlarının düşüklüğü de dikkate alındığında ortalama bir Türk ailesinin hane geliri söz konusu ücret kadardır. Kısaca özetlemek gerekirse işçi ailelerinin büyük çoğunluğu bu gelir ile kira ödemekte, çocuk okutmakta, temel ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır. Ancak yaşam koşulları dikkate alındığında bu gelir seviyesi ile temel ihtiyaçları karşılamak dahi oldukça zordur.

Yaşam koşullarının zorluğu ve ücret seviyelerinin düşüklüğü dikkate alındığında işçinin ücreti içerisinde eskilerin deyimi ile “delikli kuruş” dahi çok büyük bir öneme sahiptir. Bu sebeple katıldığımız eğitim seminerlerinde başta olmak üzere, telefon ve elektronik posta ile gelen soruların büyük kısmı, işçilerin hastalık sebebi ile işe gidemediklerinde ücretlerinden yapılan kesinti ile ilgili olmaktadır. Bu nedenle

bu yazımızda hastalık durumunda işçilerin ücretlerinden yapılan kesinti ve sosyal güvenlik kurumunun ödediği geçici iş göremezlik ödeneği miktarını detayları ile ele alıp merak edilen soruların cevaplarını vermeye çalışacağız.

İşçinin Hastalık Sebebi ile Çalışamaması

İşçinin mesleki çalışmasından elde ettiği geliri olumsuz yönde etkileyen sosyal riskler farklı başlıklar altında ortaya çıkmaktadır. Bunların en başında çalışma gücünü yok eden hastalık, yaşlılık ve sakatlık gibi fizyolojik riskler gelmektedir. İşçilerin yoğun olarak karşılaştığı hastalık olayı geçici bir süre için işçinin çalışmasını imkânsız hale getirmektedir. Bu durum işçinin ücretinden belli bir kesinti yapılmasına sebep olmaktadır. Bu boşluğu doldurmak için ücret yerine geçecek bir gelirin sağlanması zorunludur. Aksi halde işçinin yoksulluğa düşmesi kaçınılmaz olacaktır.

Hastalığı sebebi ile çalışamayan ve ücret kaybına uğrayan işçiye ekonomik bir güvence sağlamak, sosyal güvenlik sistemlerinin temel amaçlarından biridir. Sosyal sigorta kapsamında yapılacak parasal yardımlar, bu ücret kaybını önlemek, sigortalıya belirli bir ekonomik güvence sağlamak amacını taşır.

Bu nedenle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, işçiye iş kazası, meslek hastalığı, analık ve bunların dışındaki sebepler nedeniyle geçici bir süre çalışamayacağını hekim raporu ile tespit ettirmesi halinde, çalışmadığı her gün için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından **geçici iş göremezlik ödeneği** ödenmesine hükmetmiş, işçinin geçici süre oluşan gelir kaybını telafi edecek bir mekanizma kurmuştur.

4/a (SSK) Kapsamındaki Sigortalıların Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alma Şartları

İşçiye geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş hastane, hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınması zorunludur. İstirahat raporunun alınma sebebine göre işçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin başlangıç tarihi değişiklik göstermektedir.

- İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle rapor almış sigortalıya çalışmadığı her gün için,
- Hastalık sebebiyle rapor almış sigortalıya ise, istirahatın üçüncü gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.
- Doğum yapan sigortalıya, doğumdan önceki 8 hafta ve doğumdan sonraki 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Eğer çoğul gebelik hali söz konusu ise doğumdan önceki süreye 2 hafta eklenerek sigortalıya toplam 18 hafta her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

Hastalık Halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alma Şartları

5510 sayılı Kanunun 15'nci maddesinde, sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan bütün rahatsızlıkları hastalık hali olarak kabul edilmektedir.

Hastalık nedeniyle iş göremezlik ödeneği; 4/a (SSK) kapsamında sigortalılara, aday çırak, çırak ve işletmelerde eğitim gören öğrencilere ve ülkemiz ile

sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerine ödenmektedir. Bu sigortalıların hastalık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği alabilmesi için;

- İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemiş olması,
- İş göremezliğin başladığı tarihten önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması gerekmektedir.

Hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneği üçüncü günden başladığı için üç günden az istirahat alan işçiye geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Üç gün veya daha fazla süreli iş göremezliklerde de ilk iki gün için iş göremezlik ödeneği ödenmez. Örneğin, sigortalı hastalığı nedeniyle 10 gün istirahat almışsa kendisine 8 (sekiz) günlük ücretinin üçte ikisi tutarında ödeme yapılır.

İstirahat Parası Ödenmeyen İki Gün İçin İşveren Sigortalıya Ücret Ödemek Zorunda mı?

İşveren atıfet yani yardım olarak işçinin hastalık sebebi ile istirahatli olduğu ve Sosyal Güvenlik Kurumunun ödemediği ilk iki gün rapor ücretini ödeyebilir. Buna engel bir durum bulunmayıp tamamen işverenin isteğine bağlı bir durumdur.

Ancak iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde, işçinin geçici iş göremezlik ödeneği alamadığı iki günlük istirahat süresi için işveren tarafından işçiye ücretinin ödeneceğine dair bir hüküm bulunuyorsa bu kere işveren işçiye söz konusu iki gün için ücretini ödemek zorundadır.

İşveren kendi isteğiyle söz konusu iki günlük istirahat süresi için işçiye ücret ödemek istemiyorsa ve bu konuda herhangi bir iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmü bulunmuyorsa ancak işçinin ücreti aylık olarak (maktu) belirlenmişse, bu durumda da söz konusu iki gün için **işverenin işçiye ücret ödemesi zorunludur**. Çünkü 4857 sayılı İş Kanununun "Geçici iş göremezlik" başlıklı 48 inci maddesinde;

"İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.” hükmü yer almaktadır.

Bu zorunluluk, ücreti aylık olarak belirlenen işçiler için söz konusu olup, günlük yevmiye ile çalışan işçiler açısından ise böyle bir zorunluluk söz konusu değildir. Hemen belirtelim ki asgari ücret ile çalışanlar dâhil olmak üzere üretimde çalışan işçilerin ücreti genel olarak günlük yevmiye üzerinden hesaplanmaktadır. Maktu aylık olarak nitelendirilen aylığı ise çoğunlukla hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalı işçiler almaktadır.

Borçlar Kanundaki Düzenleme Dikkate Alınmalı

İş kanundaki mevcut düzenleme sadece maktu aylık alan işçileri kapsamına almakta, istihdamda yer alan ve büyük çoğunluğu oluşturan günlük ücret üzerinden çalışan işçileri kapsam içine almamaktadır. Bu sebepten dolayı işçilerin ciddi mağduriyetleri söz konusu olmaktadır.

Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanununun 409’ncü maddesinde *“Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür”* amir hükmü yer almaktadır.

Kanımızca bu hüküm uygulamada yaşanan mağduriyeti giderecek niteliktedir. Sosyal Güvenlik Kurumunun bu hükmü dikkate alarak mevzuatında yapacağı değişiklik isabetli olacaktır. Böylece işçilerin önemli bir mağduriyeti herhangi bir kanun maddesi değişikliğine gerek kalmadan çözüme kavuşmuş olacaktır.

İş Kazası veya Meslek Hastalığı Halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alma Şartları

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremez hale gelen sigortalıya, herhangi bir prim bildirim şartı olmaksızın geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Örneğin, işçinin daha önce hiç sigorta prim bildirim olmasa ve işe girdiği gün iş kazası geçirse dahi, bunun sonucunda iş göremez halde olduğu her gün için geçici iş göremezlik ödeneği alır.

Ancak, iş kazasına bağlı olarak geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimin iş kazası olarak kabul edilmesi, meslek hastalığına bağlı olarak geçici iş göremezlik

ödeneği ödenebilmesi için ise meslek hastalığının Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmesi gerekmektedir. Kuruma iş kazası olarak bildirilen olayın iş kazası kapsamına girmediğinin anlaşılması veya meslek hastalığı olarak bildirilen durumun meslek hastalığı olmadığı yönünde tespit yapılması halinde, kaza olayı veya meslek hastalığı olarak bildirilen durum hastalık hali olarak kabul edilir.

Emekli Olup Çalışmaya Devam Edenler Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alabilir mi?

Emekli olduktan sonra sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam eden işçiler için sosyal güvenlik kurumuna her ay sadece kısa vadeli sigorta kolları primi ödenmektedir. Bu nedenle hastalık halinde bu işçilere **geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez.**

Örneğin soğuk algınlığı nedeni ile 10 gün istirahat alan emekli işçi sosyal güvenlik kurumundan herhangi bir ödeme alamaz. Ancak bu işçiler eğer iş kazası veya meslek hastalığı sebebi ile geçici iş göremez hale gelirlerse sosyal güvenlik kurumu her gün için işçiye geçici iş göremezlik ödeneği ödemektedir.

Analık Halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği Alma Şartları

Sigortalı kadının analığı halinde doğumdan önceki 8 ve doğumdan sonraki 8 haftalık süre için toplam 16 hafta her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Sigortalı çoğul bir gebelik geçirdi ise doğumdan önceki süreye 2 hafta daha eklenerek toplam 18 hafta her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

Sigortalı kadına doğumdan önceki 8 haftalık süre verilmiş kanuni bir haktır. Ancak bu süreyi çalışarak geçirmek isterse de önünde bir engel yoktur. Sigortalı bu süre zarfında çalışmasının herhangi bir sağlık sorununa yol açamayacağını gösteren hekim raporu alırsa doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışmasını sürdürebilmektedir. Sigortalı çalıştığı bu 5 haftalık süreyi doğumdan sonra kullanır ve her gün için geçici iş göremezlik ödeneği alabilir.

Analık hali nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için;

- İstirahatin başladığı tarihte sigortalılık niteliğinin sona ermemiş olması,
- Doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,
- Bu süre içinde sigortalının işyerinde çalışmış olması,

- Doğum olayının gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanması:

Sigortalılara ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalı adına Kuruma bildirilen prime esas kazanç esas alınarak hesaplanır.

Buna göre ödeneye esas alınacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde sigortalı adına bildirilmiş olan prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Ancak uygulamada çok sık karşılaşılan bir sorun olan, işçinin sigorta priminin gerçek ücreti üzerinden değil asgari ücret üzerinden yatırılması ya da eksik bildirim yapılması, alınacak geçici iş göremezlik ödeneğinin düşmesine sebep olabilmektedir.

Çünkü işçinin alacağı ödenek sistemde gözüken prim miktarı üzerinden hesaplanmaktadır. Kayıtdışı istihdamın bir başka yüzü olan bu uygulama işçileri mağdur etmektedir.

İş kazası hallerinde, on iki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalının günlük kazancı, çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arası süredeki prime esas günlük kazancı toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle;

Çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas alınarak hesaplanır.

4/a kapsamındaki sigortalıların ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında;

- Prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanca, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz.
- İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz.

- Meslek hastalığı, sigortalının sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten bir yıl geçtikten sonra ortaya çıkmış ise günlük kazancı son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak yukarıda belirtildiği şekilde hesaplanır.

Sigortalılara, yukarıda belirtildiği şekilde hesaplanacak günlük kazancının yatarak tedavilerde yarısı, ayaktan tedavilerde ise 2/3' ü üzerinden hesap edilerek geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi:

4/a kapsamındaki sigortalılar için düzenlenen istirahat raporu (İş Göremezlik Belgesi), hastane tarafından elektronik ortamda veya posta ile ilgili sosyal güvenlik il ya da merkez müdürlüğüne gönderilir.

Ayrıca, işveren de sigortalının istirahatli olduğu süreyi bildirmekle yükümlüdür.

Bu sürecin ardından, geçici iş göremezlik ödeneği işlemleri ilgili sosyal güvenlik il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkez müdürlüğüne yapılarak, Kurumun MOSİP sistemi üzerinden ödenek ilgili sigortalının **T.C. Kimlik Numarası adına Ziraat Bankası'na yatırılır.**

Analık hali nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği, doğumdan sonraki sekiz (çoğul gebelik halinde on) haftalık süre geçtikten sonra, doğumdan önceki sekiz haftalık süreye ait ödenekle birlikte toplu olarak ödenir.

Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin İşveren Tarafından Sigortalıya Ödenmesi:

Toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idaresi işverenlerince söz konusu sigorta kollarından dolayı istirahatli bırakılan sigortalıların geçici iş göremezlik ödeneklerinin yukarıda belirtilen şartlara göre Kurum adına sigortalılara ödenmesi ve daha sonra Kurum ile mahsuplaşım suretiyle tahsil edilmesi mümkündür.

İşveren tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi halinde, işverenin; geçici iş göremezlik ödeneğinin sigortalıya ödendiğini gösterir imzalı ödeme belgesini Kuruma ibrazından sonra, Kurum tarafından hesaplanarak bulunacak geçici iş göremezlik ödeneği toplamı, işverenin Kuruma olan borcuna, borcun olmaması halinde ilk prim borcuna mahsup edilir. İşyerinin kapanmış olması halinde ise işveren tarafından sigortalıya ödenmiş olan geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverene iade edilir.



KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ÇERÇEVE PROTOKOLLERİ (2005-2017 Dönemi İtibariyle)

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri 1987 yılından itibaren kamu kesiminde çalışan işçilerin ücretlerinin farklılaşmasını engellemek ve toplu pazarlık sürecini kolaylaştırmak amacıyla imzalanmaktadır.

Protokollerle kamu kesiminde çalışan sendika üyesi işçilerin ücret zamları, ücrete bağlı ödemeler, maktu ödemeler (sosyal yardımlar, doğum, evlenme, yemek, prim ve tazminat gibi) ve sözleşmenin geçerliği olacağı tarihlerde kamu işçilerine yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır.

Protokoller ikişer yıllık dönemler için düzenlenmektedir. Söz konusu yıllar arasındaki sözleşmeler 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017 yıllarında yenilendiği için 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 yıllarında (istisnalar dışında) toplu iş sözleşmeleri yapılmamıştır.

Tablo 1'de 2005 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü ile 2015 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü arasındaki on dört yıllık dönemi kapsayan protokollerde yer alan iyileştirme ve zam oranları yer almaktadır:

Tablo 1: 2005-2015 Arası Kamu TİS Çerçeve Protokolleri İyileştirme ve Zam Oranları					
Protokol Yılı	İyileştirme	1.Yıl		2.Yıl	
		1. Altı Ay Zammı	2. Altı Ay Zammı	1. Altı Ay Zammı	2. Altı Ay Zammı
2005*	-	120 TL seyyanen (%10 altına düşmemek üzere)		3%	3% + 2.Yıl 1. 6 Ay'da gerçekleşen enflasyonun % 3'ü aşan kısmının % 80'i
2007*	50TL/Ay seyyanen 900 TL/Ay'ı geçmemek üzere	140 TL seyyanen (%10 altına düşmemek üzere)		3%	3% + 2.Yıl 1. 6 Ay'da gerçekleşen enflasyonun % 3'ü aşan kısmının % 80'i
2009**	60TL/Ay seyyanen 1.100 TL/Ay'ı geçmemek üzere	3%	5,5%	2,5%	2,5% + 2. Yıl 1. 6 Ay'da gerçekleşen enflasyonun % 2,5'i aşan kısmı
2011***	1.000TL/Ay'ın altındaki ücretlere 1.120TL/Ay'ı geçmemek üzere 150 TL/Ay	4%	4%	3%	3% + 2. Yıl 1. 6 Ay'da gerçekleşen enflasyonun % 3'ü aşan kısmı
	1.001-1.200TL/Ay arasında olanların ücretlerine 1.290TL/Ay'ı geçmemek üzere 130TL/Ay				
	1.201-1.425TL/Ay arasında olanların ücretlerine 1.425TL/Ay'ı geçmemek üzere 100TL/Ay				
2013***	1.100TL/Ay'ın altındaki ücretler 1.100,00 TL/Ay'a yükseltilecektir	4%	4%	3%+ 1.Yıl 2.Ay enflasyonun % 4'ü aşan kısmı	3% + 2. Yıl 1. 6 Ay'da gerçekleşen enflasyonun % 3'ü aşan kısmı
	1.850TL/Ay'ın altındaki ücretlere 1.850TL/Ay'ı geçmemek üzere 200 TL/Ay				
2015***	2.150TL/Ay'ın altındaki ücretlere 2.150TL/Ay'ı geçmemek üzere 100TL/Ay	6%	5%	3%+1.Yıl 2.Ay enflasyonun % 5'i aşan kısmı	3% + 2. Yıl 1. 6 Ay'da gerçekleşen enflasyonun % 3'ü aşan kısmı
	2.151TL/Ay'ın altındaki ücretlere 2.250TL/Ay'ı geçmemek üzere 75TL/Ay				
	2.251TL/Ay'ın altındaki ücretlere 2.350TL/Ay'ı geçmemek üzere 50TL/Ay				

*2.Yıl 2. 6 Ay'daki enflasyonun % 3'ü aşan kısmının tamamı, TİS'nin son günündeki ücretlere ilave edilecektir.

**2.Yıl 2. 6 Ay'daki enflasyonun 2,5'i aşan kısmının tamamı, TİS'nin son günündeki ücretlere ilave edilecektir.

***2.Yıl 2. 6 Ay'daki enflasyonun % 3'ü aşan kısmının tamamı, TİS'nin son günündeki ücretlere ilave edilecektir.

Not: 2017 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmesi'ne Dergide kapsamlı bir şekilde yer verildiği için tabloya bu yıla ait zam oranları dahil edilmemiştir.

Genel olarak Protokollerin maddeleri incelendiğinde 2005 yılında iyileştirme maddesinin olmadığı 2007 yılından itibaren 2015 Yılı Protokolüne kadar tüm protokollerde iyileştirme maddesinin yer aldığı görülmektedir.

Enflasyon oranları 1992 yılından itibaren Protokollerde zam oranlarına yansıtılmaya başlamıştır. Bugüne kadar imzalanan Protokollerin çoğunluğunda zam oranları enflasyon oranlarının altında kaldığından enflasyon farkının bir sonraki döneme yansıtıldığı görülmektedir. 2005-2011 yılları arasında imzalanan Protokollerde 2. yıl 2. altı aya (dördüncü dilim) yansıtılan enflasyon oranları 2013, 2015 ve 2017 yılları Protokollerinde 2. yıl 1. altı ay (üçüncü dilim) ve 2. yıl 2. altı aya (dördüncü dilim) yansıtılmıştır.

2007 ve 2009 yılları Protokollerinde seyyanen yapılan iyileştirmeler 2011 Protokolünden 2015 yılı Protokolüne kadar kademeli olarak yapılmış, 2017 yılı Protokolünde ise “3.000 TL’yi geçmemek üzere 90 TL/Ay “şeklinde tek kademede yapılmıştır.

2017 yılı Protokolüne kadar yapılan yüzdesel en yüksek zam oranı “yüzde altı” olarak 2015 yılı Protokolünde 1. yıl 1. altı ayda gerçekleştirilmiştir.

2005 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Protokolünde “İstek Dışı Emeklilik”, 2011 Kamu Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Protokolünde “Yetki İhtilafı Olan TİS’ler”, 2015 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Protokolünde “Altı Aydan Az Çalışan Geçici İşçiler”

ve “Hizmet Alımı Yoluyla İşçi Çalıştırılması”, 2017 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Protokolünde ise “Alt İşveren Sorunları”, “Geçici İşçiler” gibi o dönemin çalışma hayatına ilişkin sorunların çözümüne yönelik atf yapan bazı maddeler yer aldığı gibi, bazı Protokollerde de “Maktu Ödemeler” maddesi içerisinde bu sorunlara atf yapan alt maddeler yer almaktadır.

Protokollerde “Maktu Ödemeler”in genellikle toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak ödeneceği belirtilmiştir.

Sosyal Yardımlar ise her Protokolde ayrı bir başlık altında bağitlanmamakla birlikte, 2011 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Protokolünde 145 TL/Ay, 2013 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Protokolünde 180 TL/Ay, 2015 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Protokolünde ise birinci yıl 220 TL/Ay, ikinci yıl ise 235 TL/Ay olarak uygulanmıştır.

2015 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Protokolünde “Denge Ödeneği”, 2017 Kamu Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Protokolünde ise “Ek Ödeme” başlığı altında ilave ödeme verilmiştir.

Tablo 2’de bu yazıda yer verilen Protokollerin imzalandığı tarihlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre kamu sektörü ve özel sektörde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin sayıları ile kapsadıkları iş yeri ve işçi sayıları yer almaktadır.

Tablo 2: Yıllar İtibariyle Toplu İş Sözleşmeleri

Yıllar	Sektör	Toplu İş Söz. Sayısı	Kapsadığı İşyeri Sayısı	Kapsadığı İşçi Sayısı
2005	Kamu	1.176	10.302	382.992
	Özel	2.801	4.086	204.464
	Toplam	3.977	14.388	587.456
2007	Kamu	1.430	1.430	122.031
	Özel	545	8.308	344.398
	Toplam	1.975	9.738	466.429
2009	Kamu	1.417	8.912	288.531
	Özel	578	2.632	216.265
	Toplam	1.995	11.544	504.796
2011	Kamu	1.313	8.524	194.322
	Özel	821	7.654	308.609
	Toplam	2.134	16.178	502.931
2013	Kamu	1.810	12.165	227.340
	Özel	834	5.140	433.446
	Toplam	2.644	17.305	660.786
2015	Kamu	872	11.262	213.804
	Özel	760	5.650	431.181
	Toplam	1.632	16.912	644.985

Kaynak: Yıllar İtibariyle İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri 1984-2015, www.csgb.gov.tr



SOMA MADEN ŞEHİTLERİMİZİ RAHMETLE ANIYORUZ

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Soma Maden Faciası'nın üçüncü yıldönümü münasebetiyle bir mesaj yayınladı.

13 Mayıs 2014 günü Soma'da başta emek kesimi olmak üzere ülkemizi yasa boğan Türkiye'nin en büyük maden kazası meydana geldi. Soma'da gerçekleşen kaza, nedenleri ve sonuçları değerlendirildiğinde bir kaza değil, katliamdır.

301 Maden İşçisinin Şehit olduğu bu kaza, ülkemizin ekonomik ve sosyal gerçekliğini ortaya dökmüş, daha da görünür kılmıştır. İş Güvenliği alanında çok büyük ihmallerin bulunduğu, çalışma şartlarının acımasızlığı, sömürü çarkının sürmesini sağlayan yapı bir kez daha açığa çıkmıştır. Kimi işverenler kâr hırsını esas alarak işçi sağlığını ve güvenliğini bile bile riske atan tutumları halen devam etmektedir.

Son yıllardaki büyük madencilik kazalarına bakıldığında, neredeyse tümünün özel maden ocaklarında yaşandığı gün yüzüne çıkmıştır. Maalesef Soma başta olmak üzere Ermenek'te, Elbistan'da, Siirt'te, yaşananlar aynı büyük resmin bir parçası. Taşeron (alt işverenlik) arttıkça, iş cinayetleri de artmaktadır.

Gelişmiş ülkeler, insana ve çalışana değer vererek ekonomik büyümeyi gerçekleştirmektedir. Öncelikli amaç, insana yakışır çalışma ve yaşama şartlarını oluşturmaktır.

Soma faciası sonrasında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, madencilerin çalışma ortamı ve şartlarında bir takım düzenlemeler yapılmış ancak istenilen seviyeye çıkartılamamıştır. Bu nedenle böylesi faciaların bir daha yaşanmaması için alınması gereken önlemler ve yapılması gereken politika değişiklikleri bir an önce yerine getirilmelidir. Bu nedenle amaçlanan çalışma ortamı, insana gelebilecek bir takım tehlikelerden ve kazalardan arındırmanın çok ötesindedir. Temel yaklaşım çalışma ortamının insancılaştırılması ve "İnsan onuruna yaraşır" bir düzeyde olmasıdır.

TÜRK-İŞ bu doğrultuda çalışmalarını sürdürecektir ve konunun takipçisi olmaya devam edecektir.

Bu duygu ve düşüncelerle Soma Faciası'nın üçüncü yıldönümünde, 301 Maden şehidimizi rahmetle anıyor, yakınlarına ve tüm sevenlerine başsağlığı diliyoruz.



YÜREKLERİMİZ YANDI



Şırnak'ın Uludere ilçesi Şenoba beldesinden kalan ve içerisinde 23. Sınır Tümen Komutanı Tümgeneral Aydoğan Aydın ile albay ve yarbayların da bulunduğu helikopterin elim bir kaza sonucu düştüğünü büyük bir üzüntüyle öğrendik.

31 Mayıs 2017 Çarşamba günü, Şırnak/Şenoba Tugay Komutanlığından kalkış yapan ve içinde 13 askeri personelin bulunduğu AS 532 COUGAR tipi bir helikopter, kalkışından kısa bir süre sonra, ilk alınan bilgilere göre, yüksek gerilim hatlarına takılması sonucunda saat 20.55 sularında düşmüş ve içinde bulunan 13 askeri personel şehit olmuştur.

Şehitlerimize Allah'tan rahmet, kederli ailelerine ve milletimize başsağlığı dileriz.

DÜNYA MÜLTECİLER GÜNÜ



TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 20 Haziran Dünya Mülteciler Günü nedeniyle bir açıklama gerçekleştirdi.

Dünya genelinde her gün binlerce insan savaş ve zulüm yüzünden yaşadıkları toprakları terk etmekte ve başka ülkelere sığınmaktadır. Ülkemiz, asırlardır ihtiyaç halinde bulunan insanlara yardım elini uzatmakta, ülkelerini terk etmek zorunda kalanlara da hiçbir ayırım gözetmeksizin kapılarını açık tutmaktadır.

Bu anlayışla ülkemiz, başta 3 milyon Suriyeli mülteci olmak üzere yaklaşık 3.3 milyon mülteciye ev sahipliği yapmakta ve onlara insani koşullara uygun bir yaşam temin etmektedir.

Bu bağlamda ülkemiz, tüm ülkelerin ortak sorunu olan mülteci ve göç problemi konusunda üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmektedir.

Konfederasyonumuz, yurtlarını terk etmek durumunda bırakılan mültecilerle dayanışma halinde olmaya devam edecek ve mültecilerin karşılaştıkları sorunları sürekli gündemde tutarak çözüm amaçlı tüm girişimleri destekleyecektir.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 20 Haziran Dünya Mülteciler Günü nedeniyle bir açıklama gerçekleştirdi.

Dünya genelinde her gün binlerce insan savaş ve zulüm yüzünden yaşadıkları toprakları terk etmekte ve başka ülkelere sığınmaktadır.



Ülkemiz, asırlardır ihtiyaç halinde bulunan insanlara yardım elini uzatmakta, ülkelerini terk etmek zorunda kalanlara da hiçbir ayırım gözetmeksizin kapılarını açık tutmaktadır.

Bu anlayışla ülkemiz, başta 3 milyon Suriyeli mülteci olmak üzere yaklaşık 3.3 milyon mülteciye ev sahipliği yapmakta ve onlara insani koşullara uygun bir yaşam temin etmektedir.

Bu bağlamda ülkemiz, tüm ülkelerin ortak sorunu olan mülteci ve göç problemi konusunda üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmektedir.

Konfederasyonumuz, yurtlarını terk etmek durumunda bırakılan mültecilerle dayanışma halinde olmaya devam edecek ve mültecilerin karşılaştıkları sorunları sürekli gündemde tutarak çözüm amaçlı tüm girişimleri destekleyecektir.



TEKGIDA-İŞ GREV ÖNCESİ ANLAŞMA

Tekgıda-İş'in, toplu iş sözleşme sürecinde anlaşma sağlanamaması nedeniyle greve çıkma kararı aldığı TAT Gıda Sanayii Mustafakemalpaşa İşletmesi işyerinde, grevin başlayacağı 7 Haziran 2017 tarihinde anlaşma sağlandı.

Tekgıda-İş tarafından yapılan açıklamada, TAT Gıda Mustafakemalpaşa Sek İşletmesi, TAT Karacabey İşletmesi ve sendikanın İzmir 3 no'lu Şubesi'ne bağlı TAT Gıda Pastavilla İşletmesi ile TAT Gıda Söke fabrikalarında çalışan Tekgıda-İş üyeleri adına yapılan toplu iş sözleşmesi aracılığıyla önemli kazanım ve iyileştirmeler elde edildiği belirtildi.

PETROL-İŞ

PETROL-İŞ ÜYELERİNDEN OTURMA EYLEMİ VE PETROL-İŞ MERKEZ YÖNETİMDEN BASIN AÇIKLAMASI



Türkiye Petrolleri'nin özelleştirilmesi ve aşamalı bir şekilde tasfiyesi olarak da yorumlanan Varlık Fonu'na devri ve de saha hizmetlerinin TPIC'e aktarılmasına karşı, Petrol-İş üyesi işçiler, Türkiye Petrolleri'nin Ankara'daki Genel Müdürlük binasında 5 Temmuz 2017 günü bir oturma eylemi gerçekleştirdi.

Daha önce Petrol-İş'in, Enerji Bakanlığı ile görüşme taleplerine olumsuz yanıt almasıyla bağlantılı olarak gerçekleştirilen oturma eylemi, Enerji Bakanlığı'nın, Petrol-İş'e görüşme sözü verilmesiyle aynı gün sonlandırıldı.

Diğer yandan Petrol-İş Genel Mali Sekreteri Turgut Düşova, Bakanlık ile yapılan 5 Temmuz 2017 tarihli görüşme sonucunda taleplerinin kabul görmediğini, gerekirse Petrol-İş'in üretimden gelen gücünü kullanacağını ifade etti.

Aynı konuyla ilgili olarak Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu da 5 Temmuz 2017 tarihinde **"Artık sözün bittiği noktadayız! Türkiye Petrolleri'ne, işimize ve Ekmeğimize Sahip Çıkıyoruz"** şeklinde başlayan bir basın açıklaması gerçekleştirdi.

Açıklamanın ilk satırlarında, 1954 yılından bu yana Türkiye'de petrol ve bağlı sektörlerde kamu eliyle her türlü faaliyet ve yatırımın öncüsü olmuş Türkiye Petrolleri'nin, büyük bir tehditle karşı karşıya olduğu belirtildi.

Türkiye Petrolleri'nin tasfiyesine yol açacak planın devreye sokulduğunun ve kuruluşun küçültülmesi için düğmeye basıldığının vurgulandığı açıklamada, "Türkiye Petrolleri'nin kurulduğu günden bugüne kendi bünyesinde yürüttüğü, saha hizmetleri faaliyetlerinin TPIC'e (Turkish Petroleum International

Company) devredilme süreci resmen başlatılmıştır. Kuyu tamamlama, sondaj, workover ve jeofizik operasyonlar gibi birçok saha hizmeti, taşeron şirket TPIC'e devredilmektedir. İlgili karar Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı tarafından imzalanmış ve Bakanlar Kurulu'na intikal etmiştir." ifadelerine de yer verildi.

Söz konusu devir kararının, Türkiye Petrolleri'ne büyük bir darbe vuracağı, taşeronlaşmaya, güvencesizleştirmeye yol açacağı, Türkiye Petrolleri'nin sınırlı faaliyet alanı olan bir şirket haline getirileceği de ilgili basın açıklamasında vurgulandı.

Devir işleminden dolayı Türkiye Petrolleri'ndeki Adıyaman, Batman, Trakya Bölge Müdürlükleri ile Ankara Genel Müdürlükte bulunan çok sayıda işçinin olumsuz yönde etkileneceğinin, istihdamın güvencesizleşerek azalacağının da belirtildiği açıklamada, tüm bunların bölgeler düzeyde ekonomik ve sosyal yapı üzerinde olumsuz sonuçlar doğuracağına dikkat çekildi.

Söz konusu basın açıklaması aşağıdaki gibi tamamlandı:

"Varlık Fonu'na devredilen Türkiye Petrolleri'nde artık çalışanlar yük olarak görülmekte ve bir maliyet unsuru olarak değerlendirilmektedir.

Varlık Fonu'nun bir yokluk fonuna dönüşmesine ve buraya devredilen şirketlerin içinin boşaltılmasına hep birlikte tanık olmaktayız.

Artık sözün bittiği yerdeyiz!

Türkiye Petrolleri işçisi, işine, ekmeğine ve geleceğine sahip çıkmak için bugün buradadır. Kararlı bir şekilde bu tasfiyeye karşı çıkmaktadır.

Petrol-İş'ten ve işçiden bu devir işlemine onay vermesi asla beklenemez...

Bugün burada, bir kez daha Türkiye Petrolleri yönetimi ve ilgili yetkilileri uyarmak istiyoruz.

Türkiye Petrolleri'nde izlenen yanlış politikalar gide-rek bir milli güvenlik sorununa dönüşmektedir.

Bu yanıştan dönülmeli, bu devirden derhal vazgeçilmelidir!

Türkiye Petrolleri'nin küçültülmesine ve zayıflatılmasına izin vermeyeceğimiz bilinmelidir. Bu karar geri alınana kadar mücadelemiz sürecektir.

Güvencesizleşmeye, hizmet alımlarına ve taşeronlaşmaya hayır!

Türkiye Petrolleri halkındır, sonuna kadar sahip çıkacağız.

Yaşasın haklı mücadelemiz!"

TEKSİF

MERİS TEKSTİL'DE İŞTEN ATILMA



Ege Serbest Bölgesi'nde uluslararası tekstil firmalarına üretim yapan Meris Tekstil'de, sendikal örgütlenme faaliyetinde bulunan ve bu kapsamda TEKSİF'e üye olan sekiz işçi 24 Temmuz 2017 günü işten atıldı. Örgütlenme faaliyetlerine başlamalarının ardından işçiler, çalışma koşulları ve ücretlerdeki sorunlarını işverene ilettiler. İşçilerin taleplerini kabul etmeyen işveren, sendikal örgütlenme sürecine öncülük eden sekiz işçiye işten attı. Atılan işçilerin yerine taşeron şirket aracılığıyla yeni işçiler alındığı belirtiliyor.

SELÜLOZ-İŞ

FORM AMBALAJ'DA 45 GÜNLÜK GREV



Selüloz-İş Sendikası ile İzmir'deki Form Ambalaj İşvereni arasında sürdürülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması nedeniyle 24 Mayıs 2017 tarihinde başlayan grev, 8 Temmuz 2017 tarihinde anlaşmaya varılmasıyla sona erdi. Selüloz-İş Sendikası Genel Başkanı Ergin Alşan greve çıkmadan önceki gün işverene taleplerini iletmelerine karşın olumlu bir yanıt alamadıklarını ifade etmiş, grevin her zaman son tercih olduğunu ancak işverenle anlaşma sağlanamamasının bu seçeneği gündeme getirdiğini vurgulamıştı.

Sürdürülen mücadele sayesinde, işveren ve sendika temsilcilerinin görüşmeleri sonunda iki yıl geçerli olacak toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Basın-İş Sendikası'nın İstanbul'daki Teknikart iş yerinde bir buçuk yıldır sürdürdüğü hukuk mücadelesinde elde edilen sonuç sayesinde TİS aşamasına gelindi.

Basın-İş, 2015'in Aralık ayında Teknikart iş yerinde örgütlenme çalışmalarına başlamış ve 2016 Şubat ayından itibaren çoğunluğu elde edecek sayıya ulaşarak ÇSGB'ye yetki başvurusunda bulunmuştu.

ÇSGB'nin 26 Şubat 2016 tarihinde Basın-İş'e gönderdiği yetki belgesine karşı işveren itirazda bulunmuş ve böylece mahkeme süreci başlamıştı. 2016'nın Kasım ayında Basın-İş'in lehine sonuçlanan hukuki sürecin, Yargıtay onayı ile kesinleşmesiyle birlikte 25 Mayıs 2017 tarihinde Teknikart iş yerinde toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi Basın-İş tarafından alınmış oldu.

BASIN-İŞ

TEKNİKKART İŞ YERİNDE YETKİ VE TİS GÖRÜŞMELERİ



KRİSTAL-İŞ

GREV ERTELEME VE SONRASI...



Kristal-İş ile ŞİŞECAM işvereni arasında sürdürülen TİS görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması nedeniyle Kristal-İş'in almış olduğu ve 24 Mayıs 2017 tarihinde başlatmayı planladığı grev, Bakanlar Kurulu tarafından ertelendi.

Grev ertelemesinin ardından Kristal-İş tarafından yapılan açıklamada "sendikamız, grev ertelemesi sonrası üyelerimizin talepleri doğrultusunda hareket edecektir" denildi.

Grev ertelemesini takip eden süreçte ŞİŞECAM işçileri üretimi durdurma ve iş yerlerini terk etmeme gibi eylemlerde bulundu, bunun aridan ŞİŞECAM işvereni Kristal-İş'i tekrar görüşmelere davet etti.

TİS masasına yeniden oturan taraflar arasında 8 Haziran 2017 tarihinde anlaşma sağlandı.

Kristal-İş Genel Merkez Yönetim Kurulu tarafından ŞİŞECAM sürecine yönelik yapılan açıklamada aşağıdaki satırlara yer verildi:

“Kristal-İş üyeleri 12 gün boyunca hem grev hakkı hem de toplu sözleşme hakkı için mücadele etti.

12 gün süren bu haklı mücadele, değerli desteklerinizle başarıya ulaştı.

Bu süreçle birlikte Kristal-İş’in ve Türkiye işçi sınıfının tarihine bir sayfa eklendiğini düşünüyoruz.

Fabrikalarda, atölyelerde “Cam İşçisi Yalnız Değildir”, “Diren Cam İşçisi” söylemleriyle mücadelemizi sahiplenen tüm sendika ve konfederasyonlara, sesimize ses olan, gücümüze güç katan, ilk andan itibaren yanımızda olan milletvekillerine ve parti temsilcilerine, cam işçisinin mücadelesini ve haklı taleplerini kamuoyuna aktaran basın yayın kuruluşlarına, kırılmaz güçlü kalemleriyle cam işçisinin yanında olan aydınlarımıza, gazeteci ve yazarlarımıza, güç-

lü sesleriyle cam işçisine ses olan sanatçı dostlara, mücadelenin başladığı andan itibaren cam işçilerini yalnız bırakmayan, dayanışma gösteren siyasi partilere, belediyelere, demokratik kitle örgütlerine, esnaflarımıza, taraftar gruplarına, derneklere, sınıf dayanışmasına verdikleri önemle yanımızda yer alan uluslararası sendikalara, konfederasyonlara ve onların üyesi işçilere, her daim cam işçisinin yanına koşan gençlerimize, böylesi bir ülke atmosferinde, bu denli önemli mücadelede desteğini ve emeğini bizlerle paylaşan, sesleri bize ulaşan veya ulaşmayan herkese bir kez daha en içten duygularımız ve samimiyetimizle teşekkür ederiz.

Bu başarı sadece cam işçilerinin değil bizlerle beraber bu yolda yürüyen tüm emekçilerindir.

“Gücümüz birliğimizden gelir” inancına hep birlikte birer tuğla daha koyduğumuza inanıyoruz.

Bu duygu ve düşüncelerimizle emeği geçen herkesi saygı ve sevgiyle selamlıyor bir kez daha teşekkür ediyoruz.”

Saygılarımızla.

TÜMTİS

DHL EXPRESS DİRENİŞİ



2016'nın Aralık ayından beri TÜMTİS'in örgütlenme çalışmalarını sürdürdüğü ve ÇSGB'den yetki belgesi aldığı İstanbul Yenibosna'daki DHL Express merkez bürosunda çalışan dokuz işçi işten atıldı. İşveren öncelikle TÜMTİS'in yetkisine itiraz ederek ilk aşamada altı sonrasında da üç olmak üzere toplam dokuz işçiye işten attı. İşten atılan işçiler TÜMTİS'in de desteğiyle 17 Temmuz 2017 günü DHL Express merkez bürosu önünde direnişe başladı. TÜMTİS yetkilileri, DHL Express işverenin çeşitli gerekçelerle işçileri sürekli işten attığına, 30 yıldan beri faaliyette bulunan şirketten şimdiye kadar yalnızca altı işçinin emekli olabildiğine dikkat çekti. TÜMTİS'ten yapılan açıklamada, işten atılan işçiler işlerine dönene kadar direnişin devam edeceği belirtildi.

TÜRKİYE DENİZCİLER SENDİKASI



İZDENİZ'DE GREV UYGULAMASI İSTANBUL ŞEHİR HATLARI AŞ'DE GREV KARARI

İzmir Büyükşehir Belediyesi'ne ait İzmir Deniz İşletmeciliği Nakliyat Turizm ve Tic. AŞ (İZDENİZ) ile Türkiye Denizciler Sendikası arasında sürdürülen toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde, ücret zammı konusundaki anlaşmazlıktan dolayı durdu.

Bu nedenle Türkiye Denizciler Sendikası 12 Temmuz 2017 tarihinde greve çıktı. Grevin başlamasıyla beraber İzmir'de deniz ulaşımı durdu.



Diğer yandan 18 Temmuz 2017 günü İstanbul Şehir Hatları AŞ'de de grev kararı alındı. Haliç Tersanesi'ndeki İstanbul Şehir Hatları AŞ Genel Müdürlüğü binası önünde bir araya gelen Türkiye Denizciler Sendikası üyeleri sloganlarla alınan grev kararını destekledi. Burada bir açıklama yapan Türkiye Denizciler Sendikası Genel Başkanı Dr. Hasan Pekdemir, 1 Ocak itibarıyla İstanbul Şehir Hatları Genel Mü-

dürlüğü ile yürütülen ve yaklaşık 650 kişiyi kapsayan toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden herhangi bir sonuç elde edilememesi nedeniyle grev kararı alındığını belirtti.

Bu haber metnin hazırlandığı tarih itibarıyla İZDENİZ grevi devam ederken İstanbul Şehir Hatları AŞ'de asılan grev kararına yönelik süreç işliyor.

İzmir İlçe Belediyeleri Turizm, Gıda, Organizasyon, Reklam, Yayıncılık, Yemek, Akaryakıt, İnşaat San. ve Tic. AŞ'nin şirketi olan Bornova Belediyesi İzbaş işvereni ile Belediye-İş Sendikası arasında sürdürülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine, Belediye-İş Sendikası tarafından grev kararı alındı.

Geçen süre içinde taraflar arasında herhangi bir uzlaşma sağlanamaması nedeniyle 19 Temmuz 2017 günü fiilen grev uygulaması başladı.

Söz konusu grev tarafların uzlaşmasıyla 22 Temmuz 2017 günü sona erdi.

BELEDİYE-İŞ İZBAŞ GREVİ



GENEL BAŞKAN ERGÜN ATALAY'IN ZİYARETLERİ



ATALAY SAGİF FUAR'INDA

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 18 Mayıs 2017 tarihinde Sakarya Demokrasi Meydanı'nda düzenlenen Sakarya Girişimcilik ve İnsan Kaynakları Fuarı'nın açılışına katıldı. Açılışta konuşan Genel Başkan ATALAY; "Tebessüm etmeye, mutlu olmaya hakkımız var. Bir şehir büyüklüğünde üniversitemiz var. Arzumuz çalışmak isteyenlerin bir an önce iş bulmasıdır. Ara eleman sıkıntısı ile ilgili gerekli kurumlar çalışma yapıyorlar. 10-11 yaşındaki çocuk işçiliği ve kadın işçiliği ile ilgili sıkıntılar var. İşsizliğin yüzde 12'yi aştığı bir ülkede Cumhurbaşkanımızın çağrısıyla Sakarya'da 9 bin 300'e yakın insanımız iş buldu. Bir an evvel işsiz kardeşlerimizin de iş bulması çok önemli. İŞKUR kapısında bekleyenlerin, iş bulunca yaşadığı mutluluğu görmek bu fuarın önemini artırıyor" dedi.

Açılışa Sakarya Valisi Hüseyin Avni COŞ, Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanı Zeki TOÇOĞLU, SATSO Başkan Vekili Orhan YILGENCİ, Sakarya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Muzaffer ELMAS, SESOB Başkanı Hasan ALİŞAN, Sakarya Ticaret Borsası Başkanı Cevdet METE, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilileri, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Bekir AKTÜRK, İl Müdürleri, Sakarya MÜSİAD Başkanı Yaşar COŞKUN, SMMM Başkanı Ertuğrul KOCACIK, daire başkanları ve şube müdürleri ile çok sayıda vatandaş katıldı.



Sakarya Valiliğinin Düzenlediği Bayramlaşma Programı
SAKARYA



DEMİRYOL-İŞ Sendikası Kayseri Şubesi'ni Ziyaret
KAYSERİ



TÜRK-İŞ Sakarya İl Temsilciliği Bayramlaşma Programı
SAKARYA



KOOP-İŞ Sendikası Başkanlar Kurulu Toplantısı
ANKARA



YOL-İŞ Sendikası Başkanlar Kurulu Toplantısı
KKTC



CHP Emek Bürosu
CHP Genel Başkan Yrd. Veli AĞBABA ve Beraberindeki Heyet



SGK Başkanı Dr. Mehmet Selim BAĞLI ve SGK Yönetim Kurulu
Üyesi Eski TÜRK-İŞ Genel Başkanı Salih KILIÇ



Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanı
Adem CEYLAN



TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Kudret ÖNEN ve
Yönetim Kurulu üyeleri



UMPAŞ Holding Yönetim Kurulu Başkanı
Hasan Hilmi ALPER ve Beraberindeki Heyet



TES-İŞ Sendikası Genel Başkanı Mustafa ŞAHİN ve
Beraberindeki Heyet

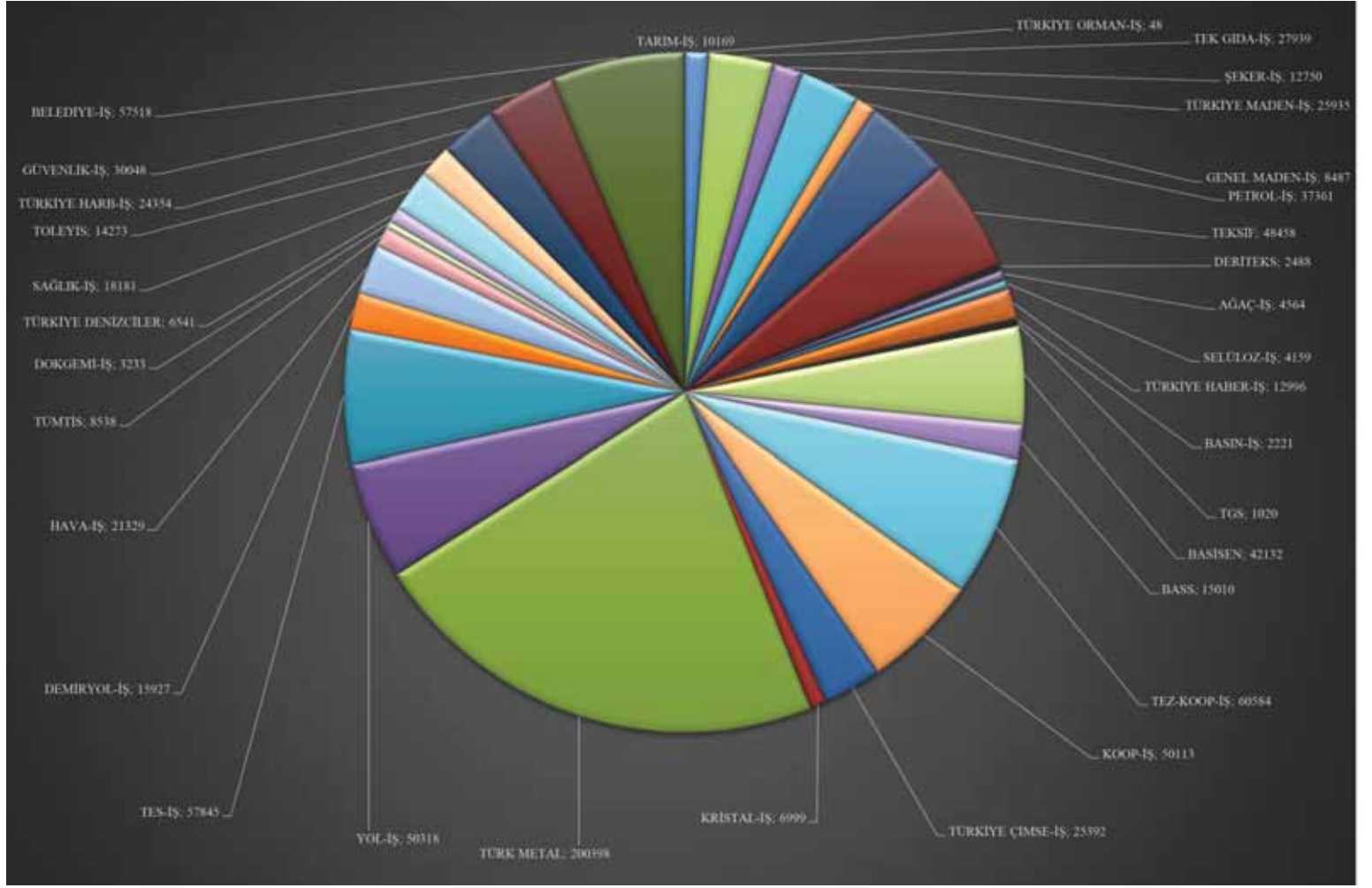


T.HARB-İŞ Sendikası Genel Başkanı Bayram BOZAL ve
Beraberindeki Heyet



T. MADEN-İŞ Sendikası Genel Başkanı Nurettin AKÇUL ve
Beraberindeki Heyet

2017 TEMMUZ AYI İSTATİSTİKLERİNE GÖRE TÜRK-İŞ ÜYESİ
SENDİKALARDA ÖRGÜTLÜ İŞÇİ SAYILARI



2017 TEMMUZ AYI İSTATİSTİKLERİNE GÖRE TÜM İŞKOLLARINDA ÇALIŞAN TOPLAM İŞÇİ SAYISI:

13 Milyon 581 Bin 554

TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ KONFEDERASYONLARINA ÜYE SENDİKALAR İLE
HERHANGİ BİR KONFEDERASYONA ÜYE OLMAYAN SENDİKALARDA ÖRGÜTLÜ TOPLAM İŞÇİ SAYISI
2017 TEMMUZ AYI İSTATİSTİKLERİNE GÖRE:

1 Milyon 623 Bin 638

TÜRK-İŞ ÜYESİ SENDİKALARDA ÖRGÜTLÜ TOPLAM İŞÇİ SAYISI:

907 Bin 328

2017 TEMMUZ AYI İSTATİSTİKLERİNE GÖRE
TÜRKİYE ÇALIŞMA YAŞAMINDA SENDİKALARDA ÖRGÜTLÜ OLAN İŞÇİLERİN ORANI:

YÜZDE 11.95

TÜRK-İŞ, TÜRKİYE ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÖRGÜTLÜ OLAN TÜM İŞÇİLERİN;

YÜZDE 55.88'ini TEMSİL ETMEKTEDİR

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 69 - 433 85 80 			
1	TARIM-İŞ Genel Başkan: İLHAMİ POLAT Baniyadı 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 Kınık At Reng. Mah. Çiğdem Sok. No. 29/10 / Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 10 56-59 • Faks: (312) 229 21 15	01	19
3	TİCARET-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA TÜRKEL Hacıhalil Mah. Faruk Nafta Çamlıbel Sok. No. 5 / Çankaya / İSTANBUL Tel: (212) 264 48 96 (4 Hat) • Faks: (212) 278 95 34	02	20
4	TOPTAN-İŞ Genel Başkan: İSA GÖK Bayındır Sokak No. 59 / Bakanlıklar / ANKARA Tel: (312) 433 42 73-74 • Faks: (312) 425 92 58	02	21
5	TİCARET MADEN-İŞ Genel Başkan: NURETTİN AKÇUL Mehmet Akif Ersoy Cad. 7/4-5 / Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 221 79 55-56-57 • Faks: (312) 229 89 31	03	22
6	GENEL MADEN-İŞ Genel Başkan: AHMET DEMİRÇİ Altunizade Mah. Nizam Cad. Saitime Demirel Sk. No. 18 / Beşiktaş / İSTANBUL Tel: (212) 251 44 77 • Faks: (212) 253 86 76 - ZONGULDAK	03	23
7	PETROL-İŞ Genel Başkan: ALİ UFUK YAŞAR Altunizade Mah. Kuşbaşı Sok. No. 25 / Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat) • Faks: (216) 474 98 67 - 474 92 34	04	24
8	TEKSİF Genel Başkan: NAZMİ İRGAT Ziya Gökalp Cad. Aydoğan Sok. 5/1-2 / ANKARA Tel: (312) 431 21 70-71 72-73 • Faks: (312) 433 73 24	05	25
9	DERİTEKS Genel Başkan: MUSA SERVİ Aydınlık Mah. Budak Sok. No. 42 Kat: 3 / ANKARA Tel: (312) 572 90 50-51-52 • Faks: (312) 572 90 53 / TUNA/İST.	05	26
10	AĞAÇ-İŞ Genel Başkan: MÜRSEL TAŞCI Necatibey Cad. No. 20/23-22 / Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 53 95 - 229 08 27 • Faks: (312) 233 32 34	06	27
11	SELÜLOZ-İŞ Genel Başkan: ERGİN ALSAN Şehabettin Bilgili Cad. Ömeriye Mah. İpek Apt. No. 87/1 / ZMİİ Tel: (262) 321 18 99 • Faks: (262) 321 54 51	06	28
12	TÜRKİYE HABER-İŞ Genel Başkan: VELİ SOLAK Kültür Mah. Yüksel Cad. No. 58 / Yenigöller / 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 / Çarşıoğlu / İSTANBUL Tel: (212) 514 06 94-96 • Faks: (212) 511 48 17	08	31
15	BASİSEN Genel Başkan: METİN TIRYAKIOĞLU Altunizade Mah. Kuşbaşı Cad. 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 NAZIM Esat Cad. No. 43 / Küçüksaat / ANKARA Tel: (312) 419 58 30-34 • Faks: (312) 425 13 35		11
	KRİSTAL-İŞ Genel Başkan: BİLAL ÇETİNTAŞ Şahin Molla Cad. No. 32 / Paşabahçe / BEYOĞLU / İSTANBUL Tel: (216) 680 07 10 • Faks: (216) 680 12 02		11
	TÜRK METAL Genel Başkan: PEVRUL KAVLAĞI Kızılkırmak 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 Sürmer 1 Sok. No. 18 / Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 46 87-95 • Faks: (312) 232 48 10		13
	TES-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA ŞAHİN Meric Sok. No. 23 / Beştepe / ANKARA Tel: (312) 212 65 10 (20 Hat) • Faks: (312) 212 85 52		14
	DEMİRYOL-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Yırcabıyık Cad. Sezenir Sok. 5 / ANKARA Tel: (312) 231 80 30-31 • Faks: (312) 231 80 32		15
	HAVA-İŞ Genel Başkan: ALİ KEMAL TATLIRAL İncirli Cad. Volkan Apt. 6B/13-14 / Beşiktaş / İSTANBUL Tel: (212) 580 20 90 (5 Hat) • Faks: (212) 571 90 51		15
	TÜRTİS Genel Başkan: KENAN ÖZTÜRK İncirli Cad. No. 35/17 / Aksaray / İSTANBUL Tel: (212) 516 07 43 • Faks: (212) 588 28 20		15
	POKUSKON-İŞ Genel Başkan: H. NECİP NALBANTOĞLU Necatibey Mah. Kumburçane Cad. No. 38 Kat: 2-3 / İST. Tel: (212) 349 73 90 (pbx) • Faks: 369 73 93 / Beyoğlu / İST.		16
	TÜRKİYE DİNİCİLER Genel Başkan: HESAN PERDEMİR Bakır Cad. Dendecine Sok. No. 7 / Toğram / İSTANBUL Tel: (212) 224 90 81 (7 Hat) • Faks: (212) 244 52 21		16
	SAĞLIK-İŞ Genel Başkan: HASAN ÖZTÜRK Hıdırlık Sok. No. 5 / Arıtepe / ANKARA Tel: (312) 231 80 45 • Faks: (312) 230 23 96		17
	TÖLEYSİ Genel Başkan: CEMAL BAKINDI Aksaray Mah. Kızıl Langa Cad. Bilir İş Merkezi No. 16/18 Kat: 3 / İST. Tel: (212) 510 77 84-585 52 07 • Faks: 530 72 99 / Aksaray / İST.		18
	TÜRK HARB-İŞ Genel Başkan: BAYRAM BOZAL İnkılap 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 / İST. 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: AHMET ÇALLIDA Şehit Necdet Altınok Sok. Soyer Apt. No. 3 Kat: 4 / Lefkoşe/KKTC Tel: (0.392) 227 71 56 • Faks: (0.392) 227 59 35		