

TÜRK



İŞ

Sayı: 406

TAVRIMIZ NET !

“İşçinin
Kıdem Tazminatında
Mevcut Haklarımızı
geri götürecek en ufak
bir değişikliği dahi kabul
etmiyoruz.

Bunun aksini düşünen karşısında
TÜRK-İŞ’i görecektir.”

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

Yayın Organı

Mart 2016 - Haziran 2016 • Sayı: 406

ISSN 1300-6843

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

Ergün ATALAY

Genel Başkan

Pevrul KAVLAK

Genel Sekreter

Ramazan AĞAR

Genel Mali Sekreter

Nazmi IRGAT

Genel Eğitim Sekreteri

Eyüp ALEMDAR

Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

SAHİBİ:

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TÜRK-İŞ Adına

Genel Başkan

Ergün ATALAY

•

GRAFİK - TASARIM:

Nurullah Arda TURAN

nurullahardaturan@gmail.com

•

FOTOĞRAFLAR:

Uğur ERDOĞAN

•

YÖNETİM YERİ

TÜRK-İŞ Genel Merkezi

Bayındır Sokak No. 10

06410 Yenışehir / ANKARA

Tel: 433 31 25 (4 Hat)

Faks: 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: 25.06.2016

85 | Ziyaretler

82 | Türkiye'deki Suriyeliler

79 | Kadının Değil Ailenin Korunması(!)

78 | ATALAY;
"KADININ ONURU KORUNMALI VE
ONURU İLE YAŞAMASI
SAĞLANMALIDIR!"

77 | TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu
18 Mart Çanakkale Zaferi
ve Şehitleri Anma Günü Mesajı

74 | Kıdem Tartışmaları Üzerine
Kısa Bir Değerlendirme

72 | 65 Yaş Aylığına
Hak Etme Koşulları

68 | "Gelir Vergisi Kanunu Tasarısı"

60 | İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı
Taslağına İlişkin Değerlendirmeler

58 | Mayıs 2016 Açlık ve Yoksulluk Sınırı

57 | BASS 18.Olağan Genel Kurulu Yapıldı

56 | TÜRK-İŞ Sendikacılık Akademisi
5. Dönem Mezunları Verdi

54 | TÜRK-İŞ Yönetimi Basın İle
Kahvaltıda Buluştu

52 | TÜRK-İŞ'ten Cumhurbaşkanı'na Veto Çağrısı

50 | Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Yüksek Danışma
Kurulu Toplantısı gerçekleştirildi

48 | İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Semineri 26-27
Nisan 2016 Tarihlerinde Samsun'da Yapıldı

46 | Adıyaman'da Kadın İşçiler, İş Sağlığı ve
Güvenliği Eğitim Semineri Yapıldı

45 | "Çalışma Hayatında
Engellilerin Sorunları" Paneli

44 | 3500 Karayolları İşçisine
Kadro İçin Ek Protokol İmzalandı

42 | TÜRK-İŞ Genel Başkanı Atalay
TÜDEMSAŞ'ı ziyaret etti

2 Sabrımızı Zorlamayın
Ergün ATALAY
Genel Başkan

4 TÜRK-İŞ 1 Mayıs İşçi Bayramını Bu Yıl
Şehitler Diyarı Çanakkale’de Kutladı

8 TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu
Cumhurbaşkanlığı Külliyesi’nde

9 Genel Başkan Atalay,
Dünya İnsani Zirvesi’ne Katıldı

10 8. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği
Konferansı Yapıldı



12 Genel Başkan Atalay,
Maden Şehitliğini Ziyaret Etti

14 Emegin Hukuku
Kurultayı Yapıldı

16 Başkanlar Kurulumuz
Ankara’da Toplandı

18 Türk Metal Sendikası
“Kadın İşçiler 21. Büyük Kurultayı” Yapıldı

20 Şeker İşçilerinden
2 Saat fazla çalışma eylemi

22 TÜRK-İŞ Genel Başkanı Atalay
Cumhuriyet Üniversitesinde Öğrencilerle Buluştu

24 TÜRK-İŞ’ten Milletvekillerine
Uyarı Mektubu

28 105. Uluslararası
Çalışma Konferansı

34 Prof. Dr. Turhan Esener
İş Hukuku Uluslararası Kongresi Gerçekleştirildi

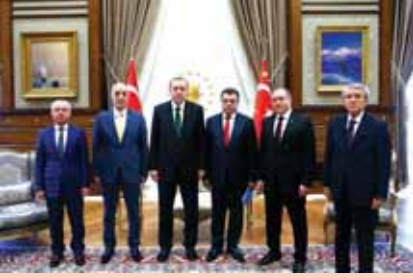
35 TÜRK-İŞ Yönetimi Basın İle
Biraraya Geldi

36 TÜRK-İŞ’ten
İmza Kampanyası

37 Türkiye İşçi Sendikaları
Konfederasyonuna Bağlı
Sendikalar 11 İlde Eş
Zamanlı Kitlesel Basın
Açıklaması Gerçekleştirdi

39 Genel Başkan ATALAY
Tarım-İş Sendikası
tarafından düzenlenen
“Yönetici ve Temsilci Eğitimi”
Seminerine katıldı

40 17. Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Kongresi
Erzurum’da toplandı



SABRİMİZİ ZORLAMAYIN



Ergün ATALAY Genel Başkan

Ülkemiz ve çalışma hayatı sıkıntılı bir dönemi yaşamaya devam ediyor.

Yakın coğrafi bölgemizde acımasız bir paylaşım savaşı yaşanmaktadır. Enerji kaynaklarını kontrol altında tutmak, ekonomik menfaatlerini sürdürmek için küresel güçlerin verdiği mücadelenin olumsuz yansımalarını günlük hayatımızda yaşıyoruz. Ülkemize yönelik kirli hesapların yaşandığı, terör saldırılarının arttığı bir ortamdayız. TÜRK-İŞ'in yaklaşık 65 yıllık geçmişinde egemen olan yaklaşım ülkenin birliği, vatanın bölünmezliği temelinde işçi hak ve özgürlüklerinin korunması ve geliştirilmesi olmuştur. Bu çizgi bugün de kararlılıkla sürdürülmektedir. Ancak hepimizin bildiği gerçek, terörün ön plana çıktığı bir durumda çalışanların sorunlarını,

yaşama koşullarını gündeme taşımanın kolay olmadığıdır.

Bütün olumsuz şartlara rağmen, işçilerin Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü olan 1 Mayıs'ı ülkemizde barış içinde meydanlarda kutladık. Konfederasyonumuz bu yıl merkezi düzeyde, Başkanlar Kurulu'nun kararı doğrultusunda Çanakkale'de 1 Mayıs kutlamasını gerçekleştirdi. Ulusal Kurtuluş Savaşı meşalesinin "bağımsızlık ve özgürlük" şiarıyla yakıldığı ilimizde yaşadığımız sorunları ve taleplerimizi açıkladık.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 105. Genel Kurulu 31 Mayıs-11 Haziran 2016 tarihlerinde Cenevre'de yapıldı. 156 ülkenin devlet, işçi ve işveren temsilcileri genel kurula hitap ederek dünya, ülke ve çalışma hayatı ile ilgili görüşlerini dile getirdi. Hazırlanan raporları değerlendirdi. Çalışanları temsilen, Türkiye İşçi Delegatesi olarak 2 Haziran 2016 günü genel kurula hitap ettim. Gündemdeki konular hakkında düşüncelerimi açıkladım.

İşçi sınıfının önünde önemli sorunlar bulunmaktadır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımladığı "insana yakışır iş" kapsamında iş imkanları sağlanması konusunda sıkıntılar devam etmektedir. Taşeron işçileri ile geçici işçilerin sorunlarını her platformda dile getirip çözümü için çaba gösteriyoruz. Talebimiz net ve açıktır. Bu kapsamdaki işçiler kadroya geçirilmeli, iş güvencesi sağlanarak insana yakışır çalışma koşullarına kavuşturulmalıdır.

Suriye'deki iç savaş dolayısıyla ülkelerini terk etmek zorunda kalan Suriyeli mültecilerin durumu, son yılların en büyük insani krizlerinden birisidir. Uluslararası camia maalesef bu krizi iyi yönetememiştir. Bu krizin ekonomik ve sosyal etkileri önceleri komşu ülkelerde kendini göstermiştir. Türkiye'ye gelen Suriyelilerin sayısı 3 milyon kişiye ulaşmıştır ve ülkemiz işgücü piyasasını olumsuz etkilemiştir. Suriyeli mülteciler, kayıt dışı çalışmak durumunda, asgari ücretin çok altında, uygun olmayan iş ortamlarında kalmaktadır. Bu durum haksız rekabete yol açmakta, çalışanlar ve işsizler arasında gerginliğe neden olmaktadır. Bu sorunun çözüme kavuş-

masında da önemli görev ve sorumluluklarımız bulunmaktadır.

* * *

İş Kanunu'nda mevcut esnek çalışma düzenlemeleri genişletilmek istenmektedir. Böylece kurlsız çalışma ve kayıt dışılık -yasal koruma altında- meşrulaştırılmaktadır. Bu konudaki düzenlemeler "kolay ve ucuz işten çıkarma" arayışlarının bir sonucudur. İşgücü maliyetini düşürerek, ucuzlatarak rekabeti sağlamak istenmesidir. Doğrudan yabancı sermaye gelmesi ve yatırım yapılması önündeki engel işçilerin hakları ve emek maliyeti olarak gösterilmektedir. Çalışanların yaşamlarını sürdürebilmek için bir işe ihtiyaçları olduğu gerçeği ile hayatları esir alınmak istenmektedir. Zaten mevcut yapıda bile yeteri seviyede korunamayan işçinin ve işçi emeğinin daha da korunamaz hale gelmesinin yolu açılmak istenmektedir.

* * *

Hükümet tarafından getirilen düzenlemelerden birisi de esnek çalışma modelleri arasında yer alan ve fevkalade tartışmalı bir konu olan ödünç iş ilişkisidir. "Kiralık İşçilik" olarak tanımlanan düzenleme TBMM Genel Kurulunda 06.05.2016 tarihinde 6715 kanun numarası ile kabul edilmiş ve Cumhurbaşkanı tarafından da onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Düzenlemesi (meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi müessesesi) artık mevzuatımıza girmiş bulunmaktadır.

* * *

Konfederasyonumuz yıllardan bu yana bu türden bir düzenlemenin yol açacağı olumsuzlukları detayları ve gerekçeleriyle her ortamda ifade etmiştir. Bu amaçla 81 ilde imza kampanyaları düzenlenmiş, işçilerin yoğun olduğu bölgelerde kitlesel basın toplantıları yapılmıştır. Başkanlar Kurulu'muz gelişmeleri sürekli değerlendirmiş, TBMM görüşmeleri öncesinde ve sırasında görüşlerimiz ve taleplerimiz tüm yetkili makamlar nezdinde dile getirilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucu bir kısım taleplerimiz kabul görmüştür. Ancak geçmişte sağlanan üç işçi konfederasyonunun birlikteliği bu sefer sağlanamamış ve endişe duyulan bu temel konuda düzenleme yapılması önlenemmiştir. Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvuru yapılması için çalışma yapılarak hazırlanan görüş Ana Muhalefet Partisine iletilmiştir.

* * *

Hükümetin işçi haklarına yönelik bir başka düzenlemesi de, getirilmesi planlanan zorunlu arabuluculuk sistemidir. Böylece iş yasalarının işçiyi koruyucu nitelikteki emredici hükümlerinin *etkinliği* azaltılmak istenmektedir. İş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçilerin, yasaların öngördüğü asgari iş koşullarına uyulmasını ve işçilik haklarını talep etmeleri çok kolay değildir. Zorunlu arabuluculuk sistemi taraflar arasında ta-

mamen serbest pazarlığa dayanan bir sistemi öngörmektedir. İşçilik hakları nihayetinde pazarlık konusu olacaksa bundan çalışanın zararlı çıkacağı açıktır. Sendikalarımız iş koşullarının uygulanması ve iyileştirilmesi için var gücüyle çalışmaktadır. Ancak örgütlenme düzeyi sendikaların etkinliğini zayıflatmaktadır. İş hukuku alanında zorunlu arabuluculuk sisteminin getirilmesi iş hukuku normlarının etkinliğini azaltacak, hak arama özgürlüğünü sınırlandıracaktır.

* * *

Çalışanların tasarrufları üzerinden, otomatik katımlı ve başlangıçta zorunlu bir tasarruf sistemi üzerinde çalışıldığı kamuoyuna yansımıştır. Türkiye'de uygulanmak istenen otomatik katılım modelinin bir başka örneğini Dünyada görmek mümkün değildir. Bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım işgücü piyasasını olumsuz etkileyecektir. Bu uygulamanın hayata geçirilmesinde ısrar edilmesi, iş barışının bozulması ve çalışanların reel gelirinin azalması sonucuna yol açacaktır. Devletin resmi verilerine göre bir kişinin asgari aylık geçim maliyeti net 1.600 TL olarak belirlenmişken asgari ücret aylık net 1.300 TL olarak kararlaştırılmıştır. Her ay 300 TL eksik ücret alan çalışandan ayrıca 100 TL zorunlu bireysel emeklilik kesintisi yapılması, çalışanları açlığa mahkum etmektir.

* * *

Aslında getirilmek istenen 'zorunlu' bireysel emeklilik sistemi, sürekli gündemde tutulan ve tüm çalışmalarının bitirildiği iddia edilen yeni kıdem tazminatı sistemine geçişe ön hazırlık olarak değerlendirilebilir. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin güçlenmesi için atılan her adımın aynı zamanda kıdem tazminatını bu sistem içine alabilmek için geçilen bir aşama olarak görmek mümkündür.

* * *

TÜRK-İŞ şimdi çalışmakta olan işçi kıdem tazminatında hangi haklara sahipse, ileride çalışacak işçinin de aynı haklara sahip olmasını istemektedir. TÜRK-İŞ kıdem tazminatını, işçinin "ödenmesi sonraya bırakılmış ücret" olarak görmektedir. Bu hakkın aşındırılması değil, korunması ve geliştirilmesi gerekir. Burada hak kayıplarına yol açacak düzenlemeleri işçiler kabul etmeyecektir. Şimdiye kadar işçilerin başını öne eğmedik, bundan sonra da eğmeyiz. Kıdem tazminatı kırmızı çizgidir. Son kaledir. TÜRK-İŞ Genel Kurulunun bu konuda alınmış kararı vardır. Kimse sabrımızı zorlamasın. Yaptırmayız...

* * *

TÜRK-İŞ topluluğu adına, halkımızın ve üyelerimizin Ramazan Bayramını candan kutluyor, bayramın tüm insanlığa barış ve mutluluk, ülkemize huzur ve refah getirmesini diliyorum.



Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Türk-İş, Başkanlar Kurulu'nun aldığı kararla 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Gününü bu yıl merkezi Çanakkale olmak üzere tüm Türkiye'de kutladı.

TÜRK-İŞ, 1 MAYIS İŞÇİ BAYRAMINI BU YIL ŞEHİTLER DİYARI ÇANAKKALE'DE KUTLADI

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, Türk-İş Genel Sekreteri Pevrul Kavlak'ın, beraberindeki heyetle, 1 Mayıs 1977 yılındaki, 1 Mayıs olaylarında hayatını kaybeden işçileri anma için Kazancı Yokuşu'na karanfil bırakması ve basın açıklaması yapması ile başladı. Kazancı Yokuşu'na gelen Türk-İş üyeleri adına yapılan basın açıklamasında şu ifadelerle yer verildi: "Tam 39 yıl geçti. Aradan geçen bunca yıla rağmen bu cinayetin failleri bulunmadı. Ülkemizde kardeş kavgasını körüklemek için onlarca cinayet işlendi. Karanlık güçler hiç boş durmadı. Bugün de o karanlık güçlerin senaryolarını izliyoruz. Her gün şehit veriyoruz. Şehitlerimizi rahmetle anıyoruz.

**ATALAY;
"Türkiye
varsa bizler
varız. O
gün nasıl
birlik ve
beraberlik
içinde
olduysak,
bugün de o
kardeşlik
duygularıyla
dayanışma
içindeyiz"**



Ülkemizde alçakça işlenen bütün cinayetlerin aydınlanmasını, Türkiye'nin aydınlık geleceğine sıkılmış kurşunların, patlayan bombaların son bulmasını istiyoruz. Haklarımızı özgürce kullandığımız, bayramımızı özgürce bir ülkede yaşamak istiyoruz. İnsan gibi



çalışıp, insan gibi yaşamak istiyoruz. Bunun için mücadelemizi kararlı bir şekilde sürdürmek istiyoruz. Yaşasın 1 Mayıs, yaşasın birliğimiz, beraberliğimiz! 1 Mayıs 1977 katliamını kınıyor, hayatını kaybedenleri rahmetle anıyoruz.”

Merkezi Çanakkale olan 1 Mayıs kutlamaların da ise, Türk-İş'e bağlı sendikalar erken saatlerde Salı Pazarı mevkiinde toplanmayla başladı. 1 Mayıs kutlamalarının merkezi olarak belirlenen Çanakkale'de bulunan on binlerce işçi, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, Yönetim Kurulu üyeleri ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarının başkanları ile birlikte kortej oluşturup miting alanına doğru sloganlar eşliğinde yürüdü.

1 Mayıs kutlamaları saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın okunmasıyla başladı. Program çerçevesinde ilk konuşmayı TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri ve Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Eyüp ALEMDAR yaptı. ALEMDAR şunları söyledi: “ İşçiler, kamu çalışanları, emekliler, işsizler, dar ve sabit gelirliler, örgütsüz, güvencesiz, kurlsız çalışanlar, taşeron işçiler, kadınlar, gençler, emeği ve alın teri ile geçinenler, bu alanda bizleri yalnız bırakmayan tüm emekçi kardeşlerim, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu TÜRK-İŞ'in düzenlediği 1 Mayıs Mitingine hoş geldiniz.

Kardeşlerim, kayıt dışılığa, taşeron 4/B, 4/C adı altında köle gibi çalıştırılmaya, düşük ücret politikalarına, özel istihdam büroları aracılığıyla işçi simsarlığına, kıdem tazminatı hakkımızın gasp edilmesine, esnek, kurlsız ve güvencesiz çalışmanın her türlüşüne, işsizlik fonunun amacı dışında kullanılmasına, sendika-



Eyüp ALEMDAR
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

sızlaştırmaya, sendikal nedenlerle işten atılmalara artık yeter demek için, taşeron çalışanlarının tamamının işçi kadrosuna alınmasını haykırmak için buradayız, alanlardayız. Bu ülkede emeği ile geçinenler, alın teri akıtanlar insanca bir yaşama kavuşana kadar da alanlarda olmaya devam edeceğiz”

Ardından alandaki on binlerce işçiye hitap eden TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul KAVLAK, “Bayrakları bayrak yapan üzerindeki kansa, toprağı toprak yapan uğrunda şehit olanlarsa, işte bu yüzden vatani, en kutsal yapan topraklardayız. Canından vazgeçen vatanından vazgeçmeyenlerin, bir hilal uğruna toprağı düşenlerin, Seyit Onbaşlıların, Yahya Çavuşların, Anafartalar Gazisi Mustafa KEMAL'in huzurundayız.

Türkiye işçi sınıfının yiğit evlatları, evine helal ekmek götürmek için çalışan, didinen kardeşlerim, küresel baskılara, küresel sermayeye, neo-liberal politikalara karşı asla ama asla ümitsizliğe düşmeyin. Yılgınlığa kapılmayın, emin olun. Biz kazanacağız! Ve bunun için Çanakkale'de savaşanları örnek alma-



Pevrul KAVLAK
Genel Sekreter

mız lazım. Onlar gibi gözümüzü kırpmadan ileri atılmamız lazım. Onlar gibi geri dönmeyi asla düşünmememiz lazım. Onlar gibi olacağız, onlar gibi! Yüreğimizde ki inanç, aklımızda bilinç, bileğimizde güç, zafer bizim olacak. Bundan kimsenin kuşkusu olmasın, zafer emekçinin olacak. Yaşasın 1 Mayıs! Yaşasın Mücadelemiz!” dedi.

Daha sonra TÜRK-İŞ Genel Başkan ERGÜN ATALAY; coşkuyla kalabalığa seslenerek şunları söyledi: “Emekçilerimizin her yıl büyük bir özlemle beklediği ve bayram havasında kutlanan 1 Mayıs'ı, ülkemizin içinde bulunduğu koşulların ve zamanın ruhuna uygun şekilde kutlamak için Başkanlar Kurulumuzun aldığı karar doğrultusunda bu yıl merkezi düzeyde Çanakkale'de kutluyoruz.” Çanakkale'nin ulusal kurtuluş savaşımızın dönüm noktalarından biri olduğunu belirten ATALAY, “Burada 253 bin şehidimiz var. Bu ilimizde milletimizin bağımsızlık meşalesi yanmaktadır. Türkiye varsa bizler varız. O gün nasıl birlik ve beraberlik içinde olduysak, bugün de o kardeşlik duygularıyla dayanışma içindeyiz” dedi.



ATALAY, "TÜRK-İŞ'in 1 Mayıs'ı alanlarda kutlaması lazımdı. Her gün ortalama 6 şehidimizin geldiği ülkemizde, Çanakkale Savaşı halen devam ediyor. Katiller bugün Antep'teler, bugün de 3 askerimizi şehit ettiler. Polislerimizi, sivil vatandaşlarımızı şehit ettiler. Dışarıdaki insanlarla birlikte ülkemizi karıştırmak için ellerinden geleni yap-

“4'lerden yorulduk. Ya işçi olun ya da memur olun. 4C, 4D, 4B ve 4A'dan vazgeçmek lazım.”



Ergün ATALAY
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

maya devam ediyorlar. Vatan yoksa ülke yoksa, sendika da yok, parti de yok, dernek de yok, oda da yok. Yaşamak yok, yaşamak. Onun için buradan Türkiye'ye sesleniyorum. Hainlere sesleniyorum. Onun ağa babalarına sesleniyorum. Aklınızı başınıza alın. Bundan 101 yıl evvel, yoklukla, noksanlıkla savaştan dedelerimiz karşı alanlarda yatıyor. Ülkemizi karıştırmaya, bölmeye çalışmayın. Bundan 101 sene evvel dedelerimiz buna fırsat

vermedi. Biz vermeyiz. Türk-İŞ'in üyeleri izin vermez” dedi.

Türkiye'nin sıkıntılı günlerden geçtiğini, çalışanların önemli sorunlarının olduğunu belirten TÜRK-İŞ Genel Başkanı ATALAY; başta kıdem tazminatı olmak üzere, taşeron çalıştırma, kiralık işçilik, esnek çalışma ve çalışma hayatını ilgilendiren birçok konuda düzenlemeler yapılmak istendiğini söyledi. ATALAY konuşmasına şöyle devam etti: “Kıdem tazminatını her sene pişirip, pişirip ülkenin gündemine getiriyorlar. Bu alanda bulunanlar en fazla 2 bin TL ücret alıyor, 30 sene çalışıyorlar. 30 sene sonra aldıkları tazminat 60 bin TL oluyor. 2 bin liradan, 2 lira para biriktirme imkânları olmuyor.

60 bin liranın çok olduğunu söyleyenlere, kıdem tazminatımıza göz dikenlere buradan, Çanakkale İskele Meydanı'ndan sesleniyorum; Yapamazsınız, Yaptırmayız! Özellikle Başbakan Yardımcısı Mehmet Şimşek'e sesleniyorum. İki tane televizyonlara çıkıp moralimizi bozma, huzurumuzu kaçırma. İşyerlerinde motivasyonumuz düşüyor. Evimizde, ailemizde huzurumuz kalmıyor. Sayın Şimşek, huzurunu bozarız!”

Asgari ücretin fazla olduğunu söyleyenleri eleştiren ATALAY, “Çıkıp birde diyorlar ki; 1300 TL asgari ücret çok. Buradan, Çanakkale İskele Meydanından, asgari ücreti tartışanlara sesleniyorum! Hükümet yetkilerine sesleniyorum! 1300 TL size verelim, 1 ay geçinebiliyor musunuz bakalım” dedi.

“Esnek Çalışma” adı altında “Kiralık İşçilik” tasarısının meclise getirilmeye çalışıldığına değinen





ATALAY; hükümete seslenerek defalarca toplantı yapıldığını belirtti ve TÜRK-İŞ'in taleplerinin dikkate alınmasını istedi.

Taşeronlarla ilgili Başbakan Ahmet Davutoğlu'nun 25 gün önce açıklama yaptığını ifade eden Atalay, "720 bin arkadaşımızın tamamının, kadroya geçeceğini ifade etti. Ama arkadan yapılan açıklamalar huzurumuzu kaçırıyor. Moralemizi bozuyor. Bizim taşerondaki arkadaşlarımız, sendikalarımıza üye bu arkadaşlarımız memur mu olacak, sözleşmeli mi olacak belli değil. Değerli katılımcılar, de-

ğerli arkadaşlar, 4'lerden yorulduk. Ya işçi olun ya da memur olun. 4C, 4D, 4B ve 4A'dan vazgeçmek lazım. Taşerondaki arkadaşlarımızın tamamı kadroya alınıp, tamamı işçi sendikalarına üye olması lazım. Bu talebimizi bu alandan Çanakkale'den ülkeyi yönetenlere bir daha ifade ediyorum." şeklinde konuştu.

Konuşmanın ardından Atalay ve beraberindekiler alandaki işçilere karanfil dağıttı. Ayrıca alandaki işçilere çıkışta Çanakkale Savaşları'nda dağıtılan kırık buğday çorbası ikram edildi.

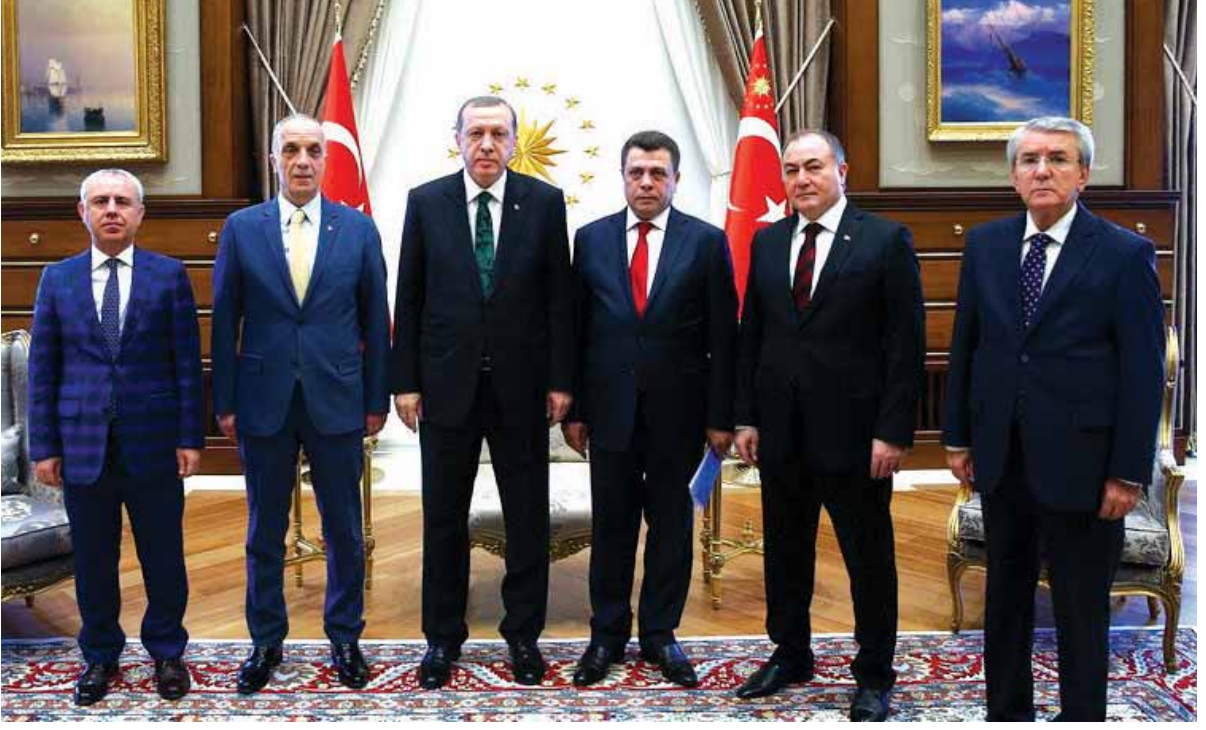
“

“Kıdem tazminatını her sene pişirip, pişirip ülkenin gündemine getiriyorlar. Bu alanda bulunanlar en fazla 2 bin TL ücret alıyor, 30 sene çalışıyorlar. 30 sene sonra aldıkları tazminat 60 bin TL oluyor.”

”



TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU CUMHURBAŞKANLIĞI KÜLLİYESİ'NDE



Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, TÜRK-İŞ Başkanı Ergun Atalay ve Yönetim Kurulu üyelerini kabul etti. Ziyarete TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, Genel Sekreter Pevrul Kavlak, Genel Mali Sekreteri Ramazan Açar, Genel Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp Alemdar katıldılar. Basına kapalı gerçekleşen görüşme yaklaşık 1.5 saat sürdü. Heyet, çalışma hayatıyla ilgili kıdem, esnek çalışma başta olmak üzere gündemdeki konulara ilişkin endişe ve önerilerini Cumhurbaşkanı ile paylaştı. Cumhurbaşkanı Erdoğan, dile getirilen her bir endişenin dikkate alınacağını belirterek, çalışanların aleyhine hiçbir adımın atılmayacağı mesajı verdi.



GENEL BAŞKAN ATALAY, DÜNYA İNSANİ ZİRVESİ'NE KATILDI

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) İstanbul'da yapılan 2016 Dünya İnsani Zirvesi kapsamında 23 Mayıs 2016 tarihinde gerçekleştirdiği "Suriye Mülteci Krizinde İnsana Yakışır İşin Rolü: ILO Deneyimi" başlıklı Oturum'a Genel Başkan ATALAY Panelist olarak katıldı.

"Suriyeli Mülteci Krizinde İnsana Yakışır İş Yaklaşımının Merkezi Rolü: ILO Deneyimi" konulu etkinlik 23 Mayıs 2016 tarihinde gerçekleşti. Tanıtımı ILO Genel Direktörü Guy RYDER tarafından yapılan etkinliğin açılış konuşmasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman SOYLU yaptı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu yaptığı konuşmada, mültecilere yardım alanında hükümetinin yaptığı çalışmalara yer verdi. Bakan Soylu Türkiye'nin uzun bir geçmişe dayanan açık kapı politikasının ülkede güçlü bir dayanışma duygusu yarattığını ve bugün bu anlayışla ülkede yaklaşık 3 milyon mültecinin konuk edildiğini hatırlattı. Soylu konuşmasına şöyle devam etti;

"Ne var ki bu ahlaki zorunluluk büyük bir ekonomik maliyeti de beraberinde getirmiştir. Eğitim ve sağlık hizmetlerinin yanı sıra mesleki eğitim ve beceri geliştirme dâhil olmak üzere mültecilerin temel ihtiyaçlarının karşılanmasının getirdiği mali yükü Türkiye omuzlamaktadır. Uluslararası topluluğun bu yükün hafiflemesi için daha fazla destek sağlaması gerekmektedir. Salt insani yardımlar, mültecilerin ihtiyaçlarının ancak belirli bir bölümünü karşılayabilecektir. Bu durum karşısında Türkiye, mültecilere insana yakışır kayıtlı işlerde çalışma olanakları tanıyan



Geçici Koruma ve Çalışma İzni Yönetmeliği'ni çıkarmıştır."

Açılış konuşmasının ardından etkinliğin panel bölümüne geçildi. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, TİSK Genel Başkan Yardımcısı Erol KİRESEPİ, Kilis Valisi Süleyman TAPSIZ, GAP Sosyal İşler Koordinatörü Adalet Budak AKBAŞ panelist olarak etkinlikte yer aldılar. Panel Moderatörlüğü ILO Genel Direktörü Guy RYDER tarafından gerçekleştirildi.

Genel Başkan ATALAY, Konfederasyonumuz ve üye sendikalarımız tarafından Suriyeli mülteciler için yapılan yardımları ve mülteciler ile ilgili Konfederasyonumuzun görüşlerini aktardı.

Genel Başkan Ergün Atalay böylesine yoğun bir mülteci girişinin eğitim, sağlık ve diğer kamu hizmetleri üzerinde oluşturduğu baskıya rağmen insani duyarlılık ve sorumlulukların tüm toplumda hissedildiğini belirtti. Atalay konuşmasında şunları söyledi;

"Türkiye'de işsizlik oranı yüzde 11 olmakla birlikte mültecilerin insana yakışır kayıtlı işlerde istihdamının sağlanması temel önemdedir. Atalay, düşük ücretlerin, elverişsiz ve güvensiz çalışma koşullarının ve iş haklarının tanınmamasının olumsuz sosyoekonomik sonuçları sürekli kılacağına işaret etti. Mülteci nüfusun ihtiyaçlarının karşılanması, gerek mültecilere gerekse ev sahibi topluluklara insana yakışır iş fırsatları sağlanması için daha ileri düzeyde kamu kesimi-özel kesim ortaklığı ve uluslararası destek gerekmektedir."

ILO Genel Direktörü Guy Ryder toplantıyı kapatırken işgücü piyasası çözümleri bulunmasında üç taraflı katılımın önemini bir kez daha vurguladı. Ryder, Türkiye'nin deneyimiyle biriken bilgilerin diğer ülkelerde gelecekte gerekli olabilecek müdahalelere girdi sağlayabileceğini belirtti.

8. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONFERANSI YAPILDI

8-11 Mayıs 2016 tarihleri arasında gerçekleşen 8. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı İstanbul Haliç Kongre Merkezinde yapılan açılış ile başladı.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın katılımı ile gerçekleşen açılışa, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu, Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanı Binali Yıldırım, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Berat Albayrak, Avrupa Birliği Bakanı ve Başmüzakereci Volkan Bozkır, Maliye Bakanı Naci Ağbal, Ekonomi Bakanı Mustafa Elitaş, AK Parti Genel Başkan Yardımcısı Mehdi Eker, İstanbul Valisi Vasip Şahin ile milletvekilleri katıldı.

Açılıшта Genel Başkanımız Ergün Atalay, TİSK Genel Başkanı Yağız Eyüpoğlu, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Kasım Özer ve Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu birer konuşma yaptılar.

Genel Başkan Ergün Atalay konuşmasında şu hususlara değindi;

“Sendikaların ve çalışanların uzun yıllar beklediği 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası dört yıl önce yürürlüğe girdi.”

“Sendikaların ve çalışanların uzun yıllar beklediği 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası dört yıl önce yürürlüğe girdi. Bu tarihten sonra iş sağlığı ve güvenliği alanında 39 yönetmelik çıktı. Bu yönetmelikler tam anlamı ile ancak kurumsallaşmış büyük işletmelerde uygulanıyor.

Ülkemizde faaliyette olan işyerlerinin yüzde 86'sı küçük ölçekli işletmeler. Bu işyerlerinin büyük bir bölümünde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı





uygulanmadığını biliyoruz. 1-10 arası işçinin çalıştığı bu işyerlerinin sahipleri de genellikle burada usta olarak çalışan kişiler. İşveren kendi sağlığını düşünmeden bu ortamda çalışıyor. Kendi sağlığını düşünmeyen işverenin işçinin sağlığını düşünmesini bekleyemeyiz.

Maalesef 2016 yılının ilk dört ayında 586 işçimiz bu ve benzer nedenlerden dolayı rahmetli oldu. Ülkemizde günde ortalama 4 işçi, iş kazaları sebebi ile ölüyor. Yaralananlar, sakat kalanlar var. Bunun bedelini, işçiler ve aileler ödüyor ama devletimiz de bedel ödüyor. İşveren iş sağlığı ve güvenliği maliyetini düşüreyim derken işçinin koruyucu malzemesini kalitesizleştiriyor, önlemleri azaltıyor ve sonucunu felaket oluyor.

Beş gün sonra Soma maden faciasının ikinci yıldönümü. Soma faciası ülkeyi yönetenler, bakanlıklar ve sendikalar için bir dönüm noktası oldu. Bu faciadan sonra yapılan yasal de-

ğişiklikler ile maden yer altında çalışan işçilerimizin günlük çalışma süreleri altı saate indirildi. Artık bu arkadaşlarımız haftada iki gün izin hakkına sahip. Ancak bu düzenlemeler Soma gibi bir facianın ardından yapıldı. Yeni Somalar olmasın diye önlemlerimizi almaya devam etmeliyiz.

Ülkemizde bine yakın maden var. Bunların 170'i kömür madeni. Bu işletmeleri, Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün Ankara'dan takip etme şansı yok. Bu nedenle en azından madenlerin yoğun olduğu bölgelerde bir temsilci olması lazım.

Madenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki kontrolünün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yapması mümkün değil. Madenlerdeki bu kontrolü Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı yaparsa bu konuda daha önemli ilerlemeler kaydederiz.

Bolu ilimizin ilçesi olan Gerede de 123 tane tabakhane bulunuyor. Burada 2 bin 500 işçi

çalışıyor ancak bunların dörtte biri sigortalı. Bu işçiler yevmiye usulü çalışıyor. En kötü şartlarda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden uzak çalışan bu işçilerin sorunu çözüm bekliyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bu konuda adım atması gerekiyor" dedi.

Konferans kapsamında yaklaşık 200 kursiyer ile çeşitli kurum ve kuruluşlardan eğitimcilerin katılımıyla 8 başlıkta eğitimler gerçekleştirildi. Konferansa dünyanın 58 ayrı ülkesinden alanlarında ilgili uzman ve temsilciler katıldı.

Konferans; ergonomiden psikolojik risk faktörlerine, İSG Kültürünün Toplumda Geliştirilmesi ve Yaygınlaştırılmasına, Meslek Hastalıklarında Proaktif Yaklaşımlara, Uluslararası ve Ulusal Kuruluşların sürdürülebilir İş Sağlığı ve Güvenliği üzerindeki rolüne kadar değişik alanlarda 34 konu başlığı altında yapıldı.

GENEL BAŞKAN ATALAY MADEN ŞEHİTLİĞİNİ ZİYARET ETTİ

Manisa'nın Soma ilçesindeki 301 işçinin yaşamını kaybettiği Soma maden faciasının ikinci yıldönümü sebebiyle Manisa'ya gelen TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu, Soma'daki maden faciasının ikinci yılında ilçedeki maden şehitliğini ziyaret etti.



Şehitlikte vatandaşlara maden şehitleri için dağıtılan lokmadan ikram eden Soylu ve Atalay daha sonra faciada eşi Hüseyin ve oğlu Ferhat Alkaş'ı kaybeden Meliha Alkaş'ı evinde ziyaret ettiler.

Daha sonra Türkiye Maden İş Sendikası Ege Bölgesi 1 No'lu Şubesi'ni ziyaret eden Bakan Soylu ve Genel Başkan Atalay, burdaki heyet ile sohbet ettiler.

Soylu, ziyarette şöyle konuştu:

"Türkiye'ye 2 yıl önceki bu kaza ciddi bir şekilde ders oldu, hükümetimize, devletimize, iş verenlere, sendikalara. Devlet ve hükümet olarak sorumluluklarımız var, yerine getirmekle mesuluz. Millet bunun için görevlendiriyor. İşverenlerin sorumlulukları var, gelir elde ediyorlar, bunun karşılığı insanların can ve mal güvenliği, iş sağlığını ve güvenliğini korumakla mükellefler. Sendikaların sorumluluğu var. Buralarla iş yapan herkesin kendine ait bir sorumluluğu var. Bu sorumluluğu bugün de taşıdığımızı ifade etmek istiyoruz. Burada 'devlet görevini, sorumluluklarını yerine getirdi, sendikalar sorumluluklarını yerine getirdi, 301 madencimizin ailelerine şunlar, bunlar yapıldı' diye söylemek istemiyorum. Doğru da bulmuyorum bunu. Bu yapılmak zorunda olan bir şey zaten. Esas sorumluluğumuz özellikle iş yerinin, işin sağlığı, işin güvenliği konusun-



“

Soylu: “İşverenlerin sorumlulukları var, gelir elde ediyorlar, bunun karşılığı insanların can ve mal güvenliği, iş sağlığını ve güvenliğini korumakla mükellefler.”

”



da adım atmak, birlikte omuz omuza bir mücadeleyi vermek, bir daha böyle bir tabloyla karşı karşıya kalmamaktır,

Bakan Soylu, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı'ndaki “İnsanı sadece homo economicus olarak görmeyin” ifadesine dikkati çekerek, “İnsan, bir ekonomik aygıt, ekonomik meta, ekonomik mal, sayılar arasına sıkıştırılmış bir araç olarak görülmemeli. Bu farkındalığı birbirimize sürekli telkin etmeliyiz. Herkes kendi sorumluluğunu icra etmelidir.” değerlendirmesinde bulundu.

Türk-İş Genel Başkanı Atalay'ın taşrada maden teşkilatının kurulması talebinde bulunduğunu anımsatan Soylu, “Madenlerin çok olduğu yerlerde bu teşkilatların oluşmasının Soma olayından dolayı ihtiyaç hissedilen bir durum olduğuna” işaret etti.

Soylu, konuşmasına şöyle devam etti:

“Ne kadar denetlenirse denetlenirsin, hepimiz insanız, beşer şaşar. Gerek madencilik sektörünü, gerek madencilik konusunda çalışma hayatında atılan adımları el birliğiyle dünyanın en üst seviyesine çıkarmak zaruretimiz var. Her şeyden fedakarlık yapılabilir ama can emniyetinden, iş sağlığı ve güvenliğinden fedakarlık yapmamamız gerekir, yapmayacağız da. Onun için bu aslında 79 milyonu bir iş birliğine davettir.”

Türk-İş Genel Başkanı Atalay'da facia sonrası bayramlarda ve olayın yıldönümünde Soma'ya geldiğini dile getirerek, Türk işçi hareketi ve madenciler adına Bakan Soylu'ya Soma ziyareti için teşekkür etti. Atalay, “İnşallah böyle cinayet gibi bir kaza başımıza bir daha gelmez. Bununla ilgili Bakanlığımız gereken tedbirleri almaya, Bakanımız da talep ettiğimiz sorunların çözümü konusunda gayret sarf ediyor.” ifadelerini kullandı.

EMEĞİN HUKUKU KURULTAYI YAPILDI

TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve Türkiye Barolar Birliği, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki güncel gelişmelerin masaya yatırıldığı“Emeğin Hukuku Kurultayı 2”de bir araya geldi.

Bu yıl ikincisi gerçekleştirilen Emeğin Hukuku Kurultayı, 27 Mayıs 2016 Cuma günü Türkiye Barolar Birliği Başkanı Av. Prof. Dr. Metin Feyzioğlu, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut Arslan ve DİSK Genel Başkanı Kani Beko’nun açış konuşmalarıyla başladı.





Genel Başkanımız Ergün Atalay açış konuşmasında her gün gündemin değiştiğini, her gün şehitlerin geldiğini belirterek, terörün yüksek seviyelerde olduğu bir dönemde sendikaların problemleri nasıl tartışacaklarını, hangi platform-

larda tartışacaklarını iyi düşünmek gerektiğini belirtti.

Hollanda televizyonunda yayınlanan “Güneydoğu’da bomba düzeneğini nasıl kuruyorlar, nasıl bombayı kamufle ediyorlar” konularındaki bir görüntünün kendisine izletildiğini anlatan Atalay, “Şimdi bizim Hollanda’ya yahut Belçika’ya gazetecimizin biri gitsin, oradaki terör örgütüyle beraber bir bomba düzeneği yapsın bakalım hangi ülke buna müsaa- de eder?” diye konuştu.

Atalay, “Gündemde taşeronla ilgili bir yasa çıktı, ne çıkartan memnun ne biz memnunuz ne işçiler memnun. Şimdi kıdem tazminatıyla ilgili bir hazırlık yapıyorlar bitirdiler, bizim önümüze getirmediler daha, bizim önümüzde bir şey yok. Şu bulduğumuz noktadan arpa boyu kadar geriye bizi götüremezler, bu kadar iddialı konuşuyorum, yapamazlar. Kıdem tazminatından sendikaların istemediği, işçilerin aleyhine olan bir şeyi yapamazlar, yaptırmayız.” diye konuştu.

Gerede’de çalışan deri sanayi işçilerine yönelik de iyileştirmelerin gerektiğini dile getiren Atalay, Gerede’nin gündeme kötü olaylarla gelmesinden önce bir an evvel tedbir alınması gerektiğini söyledi.

İki oturum halinde gerçekleştirilen kurultayın birinci bölümünde “Bireysel iş hukuku” başlığında, ‘Özel istihdam büroları’, ‘Kıdem tazminatı’, ‘A tipik iş sözleşmelerinde işçinin korunması’, ‘Eşitlik kurulu kanunu ile Anayasa ve İş Kanunu’nun ilgili hükümleri üzerinde değerlendirme’ konuları uzman akademisyenler tarafından işlendi.

İkinci oturumda ise “Sosyal güvenlik hukuku” başlığında ‘Part-time’a geçiş ve yarım çalışma ödeneği’, ‘Sosyal güvenlik hukukunda hizmet tespit davaları’, ‘iş kazalarında SGK’nın rücu davaları’, ‘iş hukukunda zorunlu arabuluculuk’, ‘SGK’da farklı emekli aylıklarının hesap yöntemleri’ konuları ele alındı.





BAŞKANLAR KURULUMUZ ANKARA’da Toplandı

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu 07 Nisan 2016 Perşembe günü Ankara’da toplanarak çalışma hayatıyla ilgili gündemdeki konuları ve yapılmak istenen yasal düzenlemeleri görüşmüş, ülkedeki genel durumu değerlendirerek Konfederasyon tarafından izlenecek politikaları belirlemiştir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu aşağıdaki hususların duyurulmasına karar vermiştir:

“Başbakanlık tarafından TBMM’ne sunulan ve kamuoyunda “kiralık işçilik” olarak bilinen kanun tasarısıyla yapılmak istenen düzenlemeler işçi kesiminin haklı tepkisini çekmiştir. Bursa’da 24 Şubat 2016 günü toplanan Başkanlar Kurulu’nun aldığı karar doğrultusunda 81 ilde düzenlenen imza kampanyalarına, işçilerimiz ile vatandaşlarımızın yoğun katılımları olmuştur. Toplanan imzalar 17 il merkezinde düzenlenen kitlesel basın toplantıları ile ilgililere iletilmiştir.

Şimdi hükümetimizden beklenen, çalışma barışının korunmasını temin etmek açısından Konfederasyonumuzun talebinin dikkate alınmasıdır.

Tasarı TBMM’ne getirilirse, Konfederasyonumuz üyesi sendika genel merkez yöneticileri ve şube başkanları Ankara’da toplanacak, sendika genel başkanları TBMM’ndeki görüşmeleri izleyecektir. Örgütlü olunan tüm iş yerlerindeki üyelerimiz ise demokratik haklarını kullanarak protesto eyleminde bulunacaktır.

Terör bir insanlık suçudur. Ülkede yaşanan terör olayları günümüzde farklı bir boyuta tır-

mandırılmak istenmektedir. Güvenlik güçlerimize karşı girişilen saldırılar ve verdiğimiz şehitler bizleri derinden üzmektedir. Şehitlerimize Allah’tan rahmet, yakınlarına ve milletimize başsağlığı diliyoruz. Şehit yakınları ve kahraman gazilerimiz milletimize emanettir. Konfederasyonumuz bu konuda, önceden olduğu gibi gelecekte de üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmeye devam edecektir.

Türkiye, içinde bulunduğu şartlar zorlanarak ekonomik ve sosyal açıdan zaafa uğratılmaya çalışılmaktadır. Vatandaşlarımız arasında ayrımcılığı ve ötekileştirmeyi derinleştirmek isteyenlere karşı milletimizin birlik ve bütünlük içinde olacağına olan inancımız ve güvenimiz tamdır. Terör saldırılarının arkasındaki karanlık güçler, hedeflerine asla ulaşamayacaktır.

TÜRK-İŞ topluluğu, geçmişten gelen birikimi ve tarihsel sorumluluğunun bilinci içinde davranmaya devam edecektir. Ülkemizin çıkarı ve güvenliği öncelikli meselemizdir. İşçi hak ve çıkarlarının, sendikal özgürlüklerin geliştirilmesi ve korunması mücadelesi, bu temel yaklaşımımız doğrultusunda sürdürülecektir.

Ancak, çalışma hayatıyla ilgili olarak gündeme getirilmek istenen yeni düzenlemeler, mevcut yapıyı işçiler aleyhine daha da bozmakta, sosyal taraflar arasındaki güven duygusunu zedelemektedir. Bu yaklaşım iş barışını





ve giderek sosyal barışı bozacak gelişmelere yol açacak niteliktedir.

Kamuoyunda “taşeron” olarak adlandırılan alt işverenlik uygulaması çalışma hayatının yıllardır kanayan yarasıdır. TÜRK-İŞ bu soruna dikkat çekmek ve çözüme kavuşmasını sağlamak için yıllardır mücadele vermektedir. Bu konuda yapılan yasal düzenleme beklenen iyileşmeyi sağlayamamıştır. TÜRK-İŞ başından itibaren asıl iş-yardımcı iş ayrımı yapılmadan tüm alt işveren işçilerinin kamuda belirsiz süreli olarak çalışmasını talep etmiştir.

Sayın Başbakan tarafından 22 Mart 2016 günü taşeron işçileriyle ilgili yapılan açıklamayla

önemli bir aşamaya gelinmiştir. Ancak yapılmak istenen düzenlemenin tüm taşeron işçilerinin kamuda kadroya geçirilmesi olmadığı ortaya çıkmıştır. Taşeron işçileri “özel sözleşmeli personel” adı altında yeni bir statü ile çalıştırılmak istenmektedir. Bu düzenlemeyle şimdiye kadar elde edilen kazanımları ortadan kaldırılmaktadır. Bir anlamda taşeron işçisi cezalandırılmaktadır.

Bu durum kabul edilmez niteliktedir ve işçi sınıfı bunun mücadelesini vermekte kararlıdır. Başkanlar Kurulu olarak talebimiz, alt işverenlik uygulamasının yol açtığı sorunların bir an önce giderilmesi, taşeron işçilerinin herhangi bir ayırıma tabi tutul-

madan, belediye ve il özel idarede çalışanlar dahil olmak üzere kamuda işçi statüsü ile kadroya geçirilmesidir.

Kamuda binlerce kişi “geçici işçi” statüsünde çalıştırılmaktadır. Tüm işkollarında, 5 ay 29 gün çalıştırılan işçiler de dahil olmak üzere, bu şekilde çalıştırılan işçilerin talepleri yerine getirilmelidir. Çeşitli işkollarındaki geçici işçilerin yılda 360 gün çalıştırılmalarıyla çoğu işyerinde alt işveren uygulamasıyla hizmet alımı ihalesine gidilmesine de ihtiyaç kalmayacaktır. Yıllardır başarılı olarak çalışan, bilgi, beceri ve deneyimleri ile işyerine faydalı bu işçilerin daimi kadroya geçirilmeleri için gerekli düzenleme bir an önce yapılmalıdır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü’nün, geçmiş yıllarda olduğu gibi, 81 ilde en etkin biçimde kutlanması kararını almıştır. Bu yıl Konfederasyonumuzun merkezi düzeydeki kutlaması -Ulusal Kurtuluş Savaşımızın başlangıcı ve bağımsızlık mücadelesi meşalesinin yakıldığı cephe olan- Çanakkale ilimizde olacaktır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, başta medya olmak üzere tüm çalışanların sendikal haklarını etkin bir şekilde kullanmasını, sürdürülen baskıların sona erdirilmesini istemektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, başta maden işçilerinin Amasya Yeni Çelttek’te aileleriyle birlikte verdikleri hak mücadelesi olmak üzere, üye sendikalarımızda örgütlü işçilerin sürdürdükleri meşru ve haklı mücadelesini desteklemekte ve katkı vermektedir.”



TÜRK METAL SENDİKASI “KADIN İŞÇİLER 21. BÜYÜK KURULTAYI” YAPILDI...



TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay; “Kıdem tazminatıyla ilgili tartışmalar, başta kadın çalışanlarımız olmak üzere tüm çalışanlarımızı rahatsız ediyor.”

Türk Metal Sendikası 21. Kadın İşçiler Büyük Kurultayı Cumhurbaşkanını Recep Tayyip Erdoğan’ın da katılımıyla gerçekleşti.

Kurultayın açılış konuşmasını yapan Türk-İş Genel Sekreteri Pevrul Kavlak “Her ne kadar adı Kadın İşçiler Kurultayı olsa da 21 yıldır bu kurultaylarda, sadece kadın işçilerin değil, bütün kadınların sorunları dile getirildi. Rakamlarla, gerçekler sergilendi. Kadınların uğradığı haksızlar vurgulandı. Kadına şiddet lanetlendi. Ama tüm bunların yanı sıra kadına yönelik olumlu düzenlemeler, iyi uygulamalar da dile getirildi” dedi.

Kavlak konuşmasında şöyle devam etti; “Dünyanın dört bir yanında insanlar bu adaletsiz düzenin çarkları arasında ezilmek isteniyor. Dünyanın az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri, ucuz işçi cennetine dönüşüyor. Her ülkede uygulanan senaryo aynı emeğin örgütlü gücü sendikalar yok edilmek isteniyor, emekçilerin hak ve özgürlükleri ortadan kaldırılmak isteniyor. Sömürünün en ağır, en acımasız biçimi olan esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri uygulamaya konuluyor.

Listeyi uzatmayacağım... Bunların tek bir özeti var: Eğer önlem alınmazsa, bu adaletsiz düzen, meleklerin bile secde ettiği insanı, insan olmaktan çıkaracak... Allah’ın yarattığı en kutsal varlık olan insanı, bir mal gibi, alınıp satılabilecek hale getirecek... İşte küresel ölçekte uygulanan neo liberal düzenin özeti budur. Buna dur demek gerekiyor. Bu vicdansızlığa, acilen dur demek gerekiyor.”

Kavlak oynanan oyunlara da dikkat çekerek şunları ifade etti:

“Sözünü ettiğim tüm bu olumsuzluklar, sendikal mücadelenin amacından saptırılmasına zemin hazırlıyor. Çaresiz, umutsuz, kendini bu küresel canavarın dişlileri arasında ezilmiş hisseden bu insanlar, onlara umut tarcılığı yapan sözde sendikaların, sahte aydınların, kucağında eriyor. İşte Bursa örneği, bu sahte kahramanlar, binlerce işçiyi ateşe attılar. Barışçıl eylem adı altında masum emekçileri kanunsuz yollara saptırdılar. Onları işsiz, aç ve açıkta bıraktılar. Bunları ben söylemiyorum, tüm bu eylemlerin kanunsuz olduğunu yüce mahkemeler söylüyor. Sonuçta ne odu? O masum



işçilerin bütün hakları yandı gitti. Onları ateşe atanlar, bu eylemlerin kanunsuz olduğunu bilmiyorlar mıydı? Elbette biliyorlardı. Ama siyasi hırsları, akıllarının da, vicdanlarının da, sendikacılıklarının da önünde gidiyordu. Şimdi kim o yılların alın terinin hesabını verecek? Kim bu insanlara iş bulacak, evine, sofrasına kim ekmek götürecektir? Yılların birikimi olan ihbar ve kıdem tazminatlarını kim ödeyecek? Soruyorum size... Muhatap kim?... Kim?"

Kavlak'ın konuşmasının ardından TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay da bir konuşma yaptı.

Atalay, konuşmasına Cahit Sıtkı Tarancı'nın "Memleket İsterim" şiiriyle başladı.

Kadınlar Günü'nün tarihinin, ABD'de kadın tekstil işçilerinin 1857'de kötü çalışma koşullarını protesto etmek için başlattığı greve uzandığını anlatan Atalay, o tarihten bugüne kadar kadınların sorunlarından birçoğunun çözüldüğünü, bir kısmının ise devam ettiğini söyledi.

Türkiye'de son yıllarda kadın haklarını artıran ve güvence altına alan birçok düzenlemenin hayata geçirildiğini belirten Atalay, şöyle konuştu:

"Kıdem tazminatıyla ilgili tartışmalar, başta kadın çalışanlarımız olmak üzere tüm çalışanlarımızı rahatsız ediyor. Burada bulunan kadınlarımız, 30 yıl çalışıp bu emeklerinin karşılığında yaklaşık 75 bin liralık kıdem tazminatını hak ediyor.

Bu çok büyük bir para değil. Buna göz dikilmemeli. Bununla birlikte esnek çalışma olarak bilinen yasa tasarısına karşı hassasiyetimizi kamuoyu biliyor. Hassasiyetlerimizin dikkate alınmasını istiyoruz. Yoksa esnek çalışma, taşeron işçilikten daha ağır sonuçlar doğuracaktır."

Türk-İş olarak önce ülkenin, ardından da üyelerinin çıkarlarını gözettiklerini dile getiren Atalay, milli her şeyin yanında olduklarını vurguladı.

Cumhurbaşkanı Erdoğan, Büyük Anadolu Otel'i'nde Türk Metal Sendikası Kadın İşçiler 21. Büyük Kurultayı'ndaki konuşmasına, "Emekçi ve çalışan kadınlarımız başta olmak üzere tüm kadınlarımızın 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü en samimi duygularıyla kutluyorum" diyerek başladı.

Kişinin, kadın veya erkek olarak dünyaya gelmesinin bir tercih değil takdir olduğunu belirten Erdoğan, bunun için insanları hiçbir zaman cinsiyetlerine göre tasnif etmediklerini söyledi.

Cumhurbaşkanı Erdoğan, insanın kadınıyla erkeğiyle yaradılmışların en şerefli olduğunu ifade ederek, kadınlara yönelik her türlü ayrımcı, haksız ve adaletsiz tutuma karşı hep mücadele etme niyetiyle karşı karşıya kaldığını kaydetti.

Bir Müslüman olarak Kuran'ı Kerim'de Nisa Suresi'nin kadına ayrıldığını, bunun kadına verilen önemin en açık ifadesi olduğuna işaret eden Erdoğan, şöyle devam etti:

"Tüm dünyaya sesleniyor ve diyorum ki kadınlar inayet değil, adalet bekliyor. Kadınlar kota değil, adil bir yarış talep ediyor. Kadınlar istismar edilmek değil, saygı görmek istiyor. Kimse kadınların bu isteklerine kulak tıkayamaz, sırtını dönemez. Biz, bugüne kadar kadınlarımızın hak arayışlarında hep yanlarında olduk, cinsiyetleri sebebiyle istismar edilmelerine de daima karşı çıktık. 40 yıllık siyasi hayatımda hangi mücadeleye girdiysem yanımda hep kadınlar vardır. Elde ettiğim tüm başarıların gerisinde mutlaka kadınların gayreti, emeği, alın teri, fedakarlığı vardır."

Cumhurbaşkanı Erdoğan, kadının öncelikle anne olduğunu vurgulayarak, "Kalbimde cennetin müjdecisi olduğuna inandığım, ayaklarının altını öpmekten şeref duyduğum kendi annemle birlikte tüm annelerin özel bir yeri vardır. Anacığım, ayağının altını öperken ayağını çekmedi. Kendi o ifadesiyle 'oğlum ne ediyosun' derdi. Ben de 'anne olmaz. Bana cenneti çok mu görüyorsun. Ben, cennetin kokusunu almak istiyorum' derdim" ifadelerini kullandı.

Konuşmaların ardından kurultaya katılan Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'a plaket takdim edildi.

Kurultaya, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu'nun yanı sıra Türk-İş'e bağlı sendikaların Genel Başkanları ve yöneticileri, yabancı sendika temsilcileri ve davetliler katıldı.





ŞEKER İŞÇİLERİNDEN 2 saat fazla çalışma eylemi...

Türkiye’deki 25 Şeker Fabrikasında 2 saat fazla çalışma eylemi yapıldı. Eylemin ikinci gününde Ankara Şeker Fabrikası’na giderek işçilere destek olan Genel Başkan Ergün Atalay ve Şeker-İş Genel Başkanı İsa Gök açıklamalarda bulundu. Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, “Gıdamızla oynamayın, birilerini zengin etmeyin, milleti zehirlemeyin” diye konuştu.

Atalay, şeker fabrikalarının 1926 yılında Uşak’ta açılan ilk fabrikayla serüvenine başladığını söyledi. Bu fabrikaların şeker üretiminin yanında kurulduğu bölgeye sağladığı sosyal ve sportif desteklerle ülke gelişimine katkı sağladığına işaret eden Atalay, daha sonra gelen

hükümetlerin bu ve bunun gibi devasa fabrikaları sattıklarını ifade etti. Atalay, son 10 yılda yürütülen çalışmalar sonucunda Şeker-İş’in 3 kez özelleştirmeye karşı karşıya kaldığını dile getirerek, şöyle konuştu: “Bugüne kadar bunu ülkeyi yönetenler yapamadılar. Bunun sebebi işçilerdi, kamuoyuydu. Bu eylem

Türkiye’de hiç görülmemiş bir eylem türü. Dikkat edin, şeker sanayi kapanırsa bu ülkedeki vatandaşları zehirlemeye devam edeceksiniz, GDO’lu ve nişasta bazlı şeker ortada. Şekerle oynamayın, gıdamızla oynamayın birilerini zengin etmeyin. Bir an evvel şekerin özelleşmesinden vazgeçin.” -”Kıdem tazminatıyla





ilgili olumsuz bir şey yapamazsınız”. Şeker fabrikalarının özelleştirme kapsamı dışına çıkartılması gerektiğini vurgulayan Atalay, şekerle ilgili olumsuz politikalardan vazgeçilmesi gerektiğini savundu. Atalay, hükümetin, işçilerin taleplerine kulak vermede geciktirmediğini öne sürerek, “Meclis patron ağırlıklı bir meclis. Özellikle biz, bu alanda bulunanlar, ortalama ücretleri en fazla 2 bin 500 lira olan insanlarız. Bu ücretle ayda 2,5 lira biriktiremezsiniz. Kıdem tazminatıyla ilgili olumsuz bir şey yapamazsınız, yaptırmayız. Çünkü bundan 50 sene önce kazanılmış hakkımız bu. 30 günün altında olumsuz bir oluşumun içine giremezler.” ifadesini kullandı.

Şeker Fabrikalarının 2000 yılında özelleştirme kapsamına alınmasıyla Türk Şekerin karanlık çağa girdiğinin altını çizen

Şeker-İş Genel Başkanı İsa Gökşunları kaydetti: “Uygulanan akıl almaz politikalarla 16 yıl önce 25 bin 922 olan işçi sayısı 2015 yılında 9 bin 541 kişiye kadar gerilemiştir. Özelleştirme İdaresi’nin katı tutumundan dolayı yıllardır üç işçinin yapacağı işi tek basına göğüsleyen, işinin ehli, fabrikalardaki 25-30 yıllık geçici işçiler sürekli işçi statüsüne geçirilmezken, buradaki ihtiyaçlar hizmet alımı yoluyla deneyimsiz 3-5 yıllık taşeron işçilerle giderilmeye çalışılmıştır. Bizler, kalifiye işçi sayısının yetersizliğinin, üretimin kısıtlı sayıdaki işçiler eliyle üstelik hafta tatili yaptırılmadan sürdürülmesinin is kanununa aykırılık teşkil ettiğini, her şeyden önemlisi fabrikalarda is kazalarına davetiye çıkarabileceğini sürekli gündemde tuttuk. Şeker Fabrikaları kimsenin tapulu ve kupon arazisi değildir.”

Gök: “Uygulanan akıl almaz politikalarla 16 yıl önce 25 bin 922 olan işçi sayısı 2015 yılında 9 bin 541 kişiye kadar gerilemiştir.”



TÜRK-İŞ Genel Başkanı Atalay Cumhuriyet Üniversitesinde Öğrencilerle Buluştu...

*TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay,
10.05.2016 tarihinde Cumhuriyet Üniversitesi
Kültür Merkezi'nde gerçekleşen "Bir
Sendikacının Hayatı" konulu konferansa
konuşmacı olarak katıldı.*

Programa Vali Alim Barut, Tugay Komutanı Tuğgeneral F. Celaleddin Sağır, Rektör Prof. Dr. Faruk Kocacık, Rektör Yardımcıları Prof. Dr. Sami Hizmetli, Prof. Dr. Ertan Buyruk, Emniyet Müdürü Turgay Çalışkan, TÜDEMSAŞ Genel Müdürü Yıldırım Koçarslan, fakülte dekanları, öğretim elemanları, sendika yöneticileri, kurum amirleri, sivil toplum kuruluşu temsilcileri ile öğrenciler katıldı.

Atalay, katılımcılara Türk-İş Genel Başkanı seçilme sürecini anlattı.

Ülkede sendika üyesi olan vatandaşların geçmişe oranla sayısının azaldığına dikkati çeken Atalay, "Bu olumsuz tabloda meclisi idare edenler kadar biz sendikacıların da payı var." dedi.

Atalay, ülkede her gün iş kazalarının olduğunu ve ölümle sonuçlandığını belirterek, şunları söyledi:



“Sendika işçinin ve Türkiye’nin sendikası olur. Belediye’nin, patronun, işçinin sendikası olmaz. Maalesef 2016 yılında olmamıza rağmen bu sıkıntıları yaşamaya devam ediyoruz. Temsil ettiğimiz insanlar kadar, çiftçinin, öğrencinin, emeklinin, çevrenin yanında olma mecburiyetimiz var. Kıdem tazminatı ile ilgili ülkeyi yönetenler olumsuz bir şey yapmazlar, yapamazlar kısacası yaptırmayız Allah nasip ederse. Çünkü kıdem tazminatıyla ilgili ülkenin büyük bir bölümü bizim yanımızda olur. Onun için her ortamda ülkeyi yönetenlere diyorum ki, ‘Bizim kıdem tazminatımızla oynamayın. Emekliyle, dar gelirliyle oynamayın.’ Biz burada bu ülkede Türkiye Cumhuriyeti’nden, devletten, mazlumdaki, mağdurdan yanayız.”

Türkiye’de 800 bin 11-16 yaş arası çalışan çocuk bulunduğunu aktaran Atalay, “Benim görevim onların sıkıntılarını da ülke gündemine taşımak. Benim ülkemde terör örgütlerinin elinde, PKK’nın IŞİD’in, YPG’nin elinde 11-15 yaş arası 4 bin çocuk var. Dünya bunları görmemezden geliyor. Ülkemizde de bazı

insanlar bunları görmemezden geliyor. Bu ülkenin başına bir zeval gelirse kim ne muhalefeti, kim ne sendikacılığı yapacak. Bu ülke dualı ve her şeye rağmen birlik, beraberliği olan bir ülke.” ifadelerini kullandı.

Atalay, sendikacılığı kıvamında bırakacağına dikkati çekerek, bunu yaparken de Türkiye’den, devletten, askerden, polisten, mazlumdaki ve mağdurdan yana olacağını söyledi.



Güneydoğu’da yaşanan terör olaylarına değinen Atalay, en iyi doktorun, öğretmenin, komutanın o bölgeye gönderildiğinde 20 yıl sonra terörün biteceğini, gönderilmezse bu sorunun devam edeceğini belirtti.

Elinde silah olanlarla siyasi partilerin ve insanların arasına mesafe koyması gerektiğini vurgulayan Atalay, şöyle devam etti:

“Siyasi partiler ve kitle örgütleri mesafe koymazsa biz vatandaş olarak o siyasi partiyle ve kitle örgütleriyle aramıza mesafe koyacağız. Elinde silah olanla ve insan öldürenle konuşmanın bir anlamı yok. Ama arada kalanın sayısı yüzde 70, onları beraber kucaklayacağız. Sendikaların, sanayi odalarının, kitle örgütlerinin paraları var. O bölgelerde yaşananlar ortada. Hiç üşenmeden paralarımızın bir bölümünü oraya harcayacağız. Ben ülkem çok seviyorum, bu ülkede mazlum ve mağdurların yanında olmaya gayret ediyorum.”

Konferansın sonunda Cumhuriyet Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Faruk Kocacık, Atalay’a tablo hediye etti.



“KİRALIK İŞÇİLİK
TAŞERON UYGULAMASINDAN
DAHA BÜYÜK SORUNLARA
NEDEN OLACAKTIR”

TBMM’de grubu bulunan bütün siyasi partilerin milletvekillerine, Özel İstihdam Büroları Aracılığı İle Geçici İş İlişkisi kurulmasının yasal zeminini hazırlayan kanun tasarısı hakkındaki TÜRK-İŞ görüşlerini ve çekincelerini belirten bir mektup yazıldı.

Bu mektup ile milletvekillerine yasa tasarısının kanunlaşması halinde beraberinde getireceği sorunları anlatıldı.

Mektupta şu ifadelere yer verildi:

“Sayın Milletvekili;

Tasarı incelendiğinde esas itibarıyla İş Kanununun geçici iş ilişkisini düzenleyen 7. maddesinin gözden geçirilerek yeniden düzenlendiği ve özellikle meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulmasının özel istihdam bürolarının (geçici istihdam bürosu) görev alanına dâhil edildiği anlaşılmaktadır.

Hatırlanacağı üzere 4857 sayılı İş Kanununun kabul edilme sürecinde “**işçi kiralama**” hariç olmak üzere bilinen tüm **esnek çalışma modelleri** kanun kapsamına alınmıştı. Kaldı ki, yine aynı dönemde işverenlerin ihtiyacını karşılamak amacıyla (İş Kanununun şu an yürürlükte olan 7’nci maddesiyle) “holding ya da şirketler topluluğu içinde” geçici iş ilişkisine izin veren bir düzenleme de yapılmış; böylelikle işçinin işvereni değişmeden (işçi ile iş görmek üzere gönderildiği geçici işveren arasında iş sözleşmesi kurulmadan) geçici iş ilişkisi kurulması imkânı getirilmişti.

Tasarı ile getirilmek istenen ise “meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi”dir. Diğer bir ifadeyle, getirilmek istenen iş ilişkisinde, işçi, özel istihdam bürosu tarafından iş sözleşmesi yapılarak istihdam edilecek (özel istihdam bürosu işveren olacak) ve bu özel istihdam bürosu, talepte bulunan işverenlere, iş sözleşmesi ile kendisine bağladığı işçiyi hizmet etmek üzere **kiralayacaktır**.

Konfederasyonumuz bu durumu **işçinin kiralınması** (kiralık işçilik) olarak görmekte ve bu sebeple ortaya çıkacak muhtemel sorunlara ilişkin hassasiyet ve endişelerini aşağıdaki noktalarda dile getirmektedir:

- 1- Tasarıda özel istihdam bürosu üzerinden geçici iş ilişkisi kurulabilecek durumlar sayılarak belirtilmiştir.

Bunlardan, askere giden, doğum iznine ayrılan, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde ve evde bakım hizmetlerinde geçici işçi istihdamına Konfederasyonumuzun bir itirazı bulunmamaktadır. Tam tersi bu alanların sorunlu olduğu düşünülmekte ve çözüm aranılmaktadır. Önerdiğimiz çözüm bu alanlarda “belirli süreli iş sözleşmesi” mekanizmasının geliştirilmesidir.

Ancak tasarı bunu yapmadığı gibi sorunsuz alanlarda da yeni sorunlara zemin oluşturmaktadır. Şöyle ki; tasarıda “işletmenin iş hacminin öngörülemez ölçüde artması” ve “Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları” hallerinde de geçici işçi çalıştırılması düzenlenmektedir. Bu haller, denetiminin çok güç olması ve kötüye kullanılarak sürekli bir istihdam vasıtasına dönüştürülmesi olasılığının yüksek olduğu hallerdir. Böylelikle bu işyerlerinde **temel istihdam** biçiminin **kiralık işçilik** olması kaçınılmaz görülmektedir.

“Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları” ibaresi tasarının ilk halinde “Dönemsellik arz eden iş artışları” şeklinde idi. Düzenlemenin belirsizliği, denetiminin zorluğu gibi sebeplerle kötüye kullanılma ihtimali bulunduğu yönündeki itirazlarımız neticesinde “mevsimlik işler hariç” ibaresi eklenmiş ancak bu defa tasarıya yeni bir madde ihdas edilerek İş Kanunun 63 üncü maddesinde değişiklik yapılmış ve iki aylık olan denkleştirme süresi turizm sektörü için dört aya çıkarılmıştır.

Maddenin mevcut halinde sendikal örgütlenmeyi teşvik için bu sürenin toplu iş sözleşmesi ile dört aya kadar çıkarılabileceği ve böylelikle tüm sezonu kapsayabileceği öngörülmektedir.

Yapılan düzenleme ile artık tüm sezon boyunca toplu iş sözleşmesine ihtiyaç duyulmadan “denkleştirme” yapılabilecektir. Maddeye getirilen “bu süre toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir” ibaresinin pratik bir faydası bulunmadığını düşünmekteyiz. Zira ülkemizde yaz veya kış turizm sezonları en fazla dört aydır. Bu değişiklik ile Turizm sektöründeki sendikal örgütlenme zayıflayacaktır.

İş Kanununun 29. Maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde, hiçbir zaman geçici işçi çalıştırılmayacağı düzenleniyordu. Alt Komisyonunda yapılan değişiklik ile Kanunun 29. Maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerine işten çıkarma gerçekleştikten sekiz ay sonra geçici işçi çalıştırılabileceği düzenlendi.

Diğer bir ifade ile özellikle sendikal nedenle işçi çıkaran bir işverenin 8 ay sonra yüzde 25’lik sınır dâhilinde (veya 10 kişiye kadar küçük işletme ise 5 işçiye kadar) geçici işçi çalıştırabilmesinin yolu açılmıştır. Konfederasyon olarak talebimiz, bu yasağın daha da genişletilmesi ve sendikal nedenle işçi çıkaran işyerlerini de kapsamasıydı. Ancak Alt Komisyon düzenlemeyi daraltmamış aksine süresiz olan kısıtlamayı 8 ay olarak değiştirmiştir.

2- Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesi, işçiyle özel istihdam bürosu arasında kurulmakta, dolaşısıyla iş sözleşmesinden doğan ücret ve sair borçlar ve sosyal güvenlik primleri özel istihdam bürosunun sorumluluğunda kalmaktadır.

İşçinin gönderildiği ve hizmet ettiği işverenin bu konularda sorumluluğu bulunmamaktadır.

Bu nedenle geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte (müşterek ve müteselsil) sorumludur ibaresi tasarıya eklenmelidir. Sosyal güvenlik primlerinin tahsili konusunda da aynı durum söz konusudur.

Ayrıca işçinin özel istihdam bürosunda iş yapmadan beklediği dönemlerde de alacağı ücretin ne olacağı açıkça belirlenmelidir. Bunun bir adım ötesinde işçiye iş bulunmadığında, işçinin iş sözleşmesini “geçerli nedenle fesih edebilmesi” imkânı da getirilmelidir.

Kaldı ki tasarıda, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırılacak işçilerin kıdem tazminatları ile yıllık ücretli izinleri hakkında düzenleme de bulunmamaktadır. Bu işçilerin çalışmaları geçici olduğu ve bir yıldan az süreceği için kıdem tazminatına hak kazanmaları ve yıllık izin kullanmaları da mümkün olmayacaktır. Bu nedenle geçici işçilerin çalıştıkları süreyle orantılı olarak kıdem tazminatı alabilmeleri ve yıllık izin haklarını kullanabilmeleri sağlanmalıdır.

3- Her ne kadar Tasarıda, çeşitli olasılıklar için idari para cezaları öngörülmüş ise de esas olan para cezası değil **işçinin korunmasıdır**. Bu nedenle koşullar oluşmadan geçici iş ilişkisi kurulması halinde (idari para cezasının yanısıra) bu şekilde çalıştırılan işçiler **“kanuna aykırı olarak çalıştırıldıkları ilk günden itibaren geçici işverenin işçisi”** sayılmalıdır. Bu düzenleme işçinin korunması ilkesine de uygun olacaktır.

4- Tasarıda, geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olmayacağı öngörülmektedir.

Bu düzenleme isabetli olmakla birlikte, yetersizdir. “Temel çalışma koşulları” ibaresi soyut bir anlam içermekte olup tereddüt halinde tartışmaya ve istenildiği şekilde genişletilip, daraltılmaya müsaittir. Olması gereken aynı işi yapan kişilerin ücret ve sosyal haklarının da aynı olması ve bu durumun madde metninde de açıkça ifade edilmesi gerekir. Aksi hal bizi yine taşeronluk uygulamasındaki olumsuzluklara götürecektir, aynı iş için daha az ücret alan bir işçi grubu oluşacak ve bu işçiler mağdur olacaktır.

Bir diğer önemli eksiklik, tasarı gündeme geldiğinden beri belirttiğimiz gibi tasarıda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa ilişkin hiç bir düzenleme ve atıf bulunmamasıdır.

Hal böyle olunca işkolları başta olmak üzere örgütlenme, yetki grev ve sair konular boşlukta kalmaktadır.

5- Üzerinde durulması gereken önemli bir husus da; aynı işkolunda çalışan daimi işçiler ile özel istihdam bürosu aracılığı ile istihdam edilen işçilerin, **“ücret”** başta olmak üzere eşit haklara sahip olmalarını sağlamak, suiistimalleri önlemek, SGK ve iş müfettişlerinin denetim ve objektif değerlendirmelerine yardımcı olmak, böylece cezai müeyyide uygulamalarında hukukiliği sağlamak ve özellikle **“emsal ücretin tespiti”** kolaylaştırmak amacıyla (TÜİK görevlendirilerek) bir veri tabanı oluşturulmalıdır. Bu bağlamda en azından geçici işçinin çalıştırılacağı işyerinde toplu iş sözleşmesi varsa işçinin, 6356 sayılı yasada öngörülen yararlanma koşullarını sağlamak suretiyle, çalıştığı işyerindeki toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmesini öngören bir düzenlemeye tasarıda yer verilmelidir.

Ayrıca işverenlerin geçici iş ilişkisi ile istihdam edilen **“işçi bilgilerini”** (geçici iş sağlama sözleşmeleri ve sözleşmeye ilişkin bilgileri) en geç takip eden ay sonuna kadar SGK’ya bildirmesini sağlayacak bir düzenleme de yapılmalıdır.

TÜRK-İŞ olarak öncelikli hedefimiz; çalışanların haklarının ve çalışma hayatının dengelerinin korunmasıdır. Yukarıda arz ve izaha çalıştığımız hususlara ilişkin vereceğiniz olumlu destek tüm çalışanları mutlu edecek ve toplumumuzun yararına olacaktır.”

105. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI

105. Uluslararası Çalışma Konferansı 30 Mayıs-11 Haziran 2016 tarihlerinde Cenevre’de gerçekleştirildi. Konferansa Genel Başkan

Ergün Atalay ve Genel Mali Sekreter Ramazan Açar katıldı.

Konferansın gündemine bağlı olarak Genel Direktörün Raporu görüşüldü. Ayrıca yıllık program ve bütçe ile Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının uygulanmasına ilişkin raporlar ele alındı. Yönetim Kurulu’nun Konferans Gündemine aldığı başlıklar şunlar oldu;

29 Mayıs tarihinde işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin Konferans süresince gerçekleştirecekleri çalışmalara ilişkin grupların hazırlık toplantıları ile başlayan 105. Uluslararası Çalışma Konferansı 30 Mayıs Genel Oturumu ile resmi anlamda açıldı. Yine aynı gün itibarı ile yukarıda belirtilen gündem maddelerine ilişkin Komiteler çalışmalarına başladı. 1-10 Haziran tarihleri arasında Genel Oturumda ILO Yönetim Kurulu Başkanı ile Genel Direktörün Raporları müzakere edildi.

Soma Maden kazası sonrası; 2014-2015 yıllarında, Türkiye’nin iş sağlığı ve güvenliği ilgili 187, 176 ve 167 Sayılı üç ILO Sözleşmesini onaylaması ve Suriyeli mültecilere yönelik ILO’nun Mısır, Irak, Ürdün, Lübnan ve Türkiye ile ulusal ve bölgesel düzeyde çözüm sürdü arayışları da Genel Müdürün müzakere edilen raporunda yer alıyordu. Genel Direktörün Yoksulluk ile ilgili raporunda ise “Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi” çerçevesinde ILO ve bileşenlerinin alması gereken sorumluluk konu başlıkları ile sıralanıyordu. Bu raporda özetle, dünyanın yüzde biri üzerine yoğunlaşmış bir refah sistemi ile mevcut küresel düzenin de-

- Küresel Arz Zincirlerinde İnsan Onuruna Yakışır İş,
- 1944 tarihli ve 71 Sayılı Tavsiye Kararı olan (Savaştan Barışa Geçiş)’in İstihdam başlığı altında gözden geçirilmesine bağlı olarak ‘Barış, güvenlik ve felaketlere karşı direnç göstermede İnsan Onuruna Yakışır İş,
- 2006 tarihli ‘Adil Küreselleşme için Sosyal Adalet’ başlıklı ILO Deklarasyonunun yarattığı etkiye ilişkin değerlendirme.
- Denizciliğe ilişkin olarak ise;
- 2006 tarihli Denizcilikte Emek başlıklı Sözleşmenin yönetmeliğine ilişkin yapılan tadilatların kabulü,
- 2003 yılında gözden geçirilen 185 Sayılı Gemi Adamlarına Ait Kimlik Belgeleri başlıklı Sözleşmenin eklerine ilişkin yapılan tadilatların kabulü.

vam ettirilemeyeceği, “güvenli bir gelecek” beklememenin mümkün olmadığı ifade ediliyordu. Küresel adaleti, eşitliği temel alan Raporun İstikameti değiştirmek başlıklı bölümü, dünyada bölünmüşlüğü, radikalleşmeyi ve yoksulluğu ortadan kaldırmayı hedefliyordu. Konfederasyonumuz Genel Başkanı Ergün ATALAY, 2 Haziran tarihinde Türkiye İşçi Delegesi olarak, Konferansa hitaben bu raporları değerlendiren ve Türkiye’de çalışma hayatı ile ilgili sorunlarını dile getiren bir konuşma yaptı.

8 Haziran tarihinde, 2006 tarihli Denizcilikte Emek başlık-



lı Sözleşmenin yönetmeliğine ilişkin yapılan tadilatların kabulü ile 2003 yılında gözden geçirilen 185 Sayılı Gemi Adamlarına Ait Kimlik Belgeleri başlıklı Sözleşmenin eklerine ilişkin yapılan tadilatların kabulüne ilişkin oylamalar yapıldı. Öte yandan 8 Haziranın Dünya genelinde çocuk işçiliğe karşı etkinliklerin düzenlendiği gün olması vesilesi ile Uluslararası Çalışma Konferansı bünyesinde de **“Tedarik zincirlerinde çocuk işçiliğine son verilmesi herkesin görevidir”** temasıyla bir kutlama gerçekleştirildi.

9 Haziran günü ise Dünya İş Günü Zirvesi çerçevesinde Birleşmiş Milletler Binasında genç istihdamının konuşulduğu **“Gençler İçin İnsan Onuruna Yakışır İşler”** forumu düzenlendi. Forum süresince gerçekleştirilen müzakereler genç istihdamına ilişkin meydan okumalar ile başa çıkma da çabaların ortaklaştırılması ve böylece “Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi”nin son derece önemli hedeflerinden birine erişebilme üzerine yoğunlaştı.

Aynı gün öğleden sonra ise Avrupa Komisyonu Başkanı Jean-Claude Juncker’in katıldığı bir özel oturum gerçekleştirildi.

10 Haziran günü ise Genel Direktörün yanı sıra Konferans başkanı ve başkan yardımcılarının kapanış konuşmaları ile bu yıl

105’si düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı sona erdi.

Standartların Uygulanması Komitesinde Bu Yıl Türkiye Görüşülmedi

Her yıl olduğu gibi bu yıl da; 105. Uluslararası Çalışma Konferansı bünyesinde, üye ülkelerin onayladıkları ILO Sözleşmelerini uygulayıp uygulanmadıklarını denetlemek üzere Standartların Uygulanması Komitesi oluşturuldu.

Konferans başlamadan önce yapılan ön toplantılarda Komite’de görüşülmesi düşünülen kırk ülkenin yer aldığı bir uzun liste oluşturulmuş ve Türkiye 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesinden bu listede yer almıştı. Ancak, Konferans başladıktan sonra işçi ve işveren grubunun bölge ve sözleşme dengesini dikkate alarak birlikte hazırladıkları 25 ülkeden oluşan kesin listede Türkiye yer almadı.

Avrupa bölgesinden bu yıl gündeme alınan ülkeler; 87 Sayılı Sözleşmeden İngiltere ve Kazakistan olurken, Türkmenistan 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması, Belarus 29 Sayılı Zorla Çalıştırma, İrlanda 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı ve Çek Cumhuriyeti 111 Sayılı

Ayrımcılık (istihdam ve Meslek) Sözleşmelerinden gündeme alındı.

“Küresel Arz Zincirlerinde İnsan Onuruna Yakışır İş”

Bu sene Haziran ayında gerçekleştirilen 105. Uluslararası Çalışma Konferansı’nın gündemi gereği oluşturulan komiteler arasında “Küresel Arz Zincirlerinde İnsan Onuruna Yakışır İş Komitesi” de yer aldı. Komite, küresel arz zincirlerinin insan onuruna yakışır iş ve sürdürülebilir gelişime nasıl etkin katkı sağlayabileceği hususunda dokuz gün süren yoğun müzakereler gerçekleştirdi.

Komite oybirliği ile bir tavsiye kararı çıkardı ve eylem oryantasyonlu bir sonuç bildirgesi yayınladı. ILO bundan sonra sektörel, ulusal, bölgesel ve uluslararası arz zincirlerindeki yönetsel açıkları ortadan kaldırmak amacıyla yapılacak küresel eylem çağrılarına liderlik edecek. ILO Yönetim Kurulu, 2016-2017 dönemi için program ve bütçe teklifi hazırlarken küresel arz zincirleri konusunda yapılacak çalışmaları ve eylemleri de dikkate alacak.

Komite tarafından yayınlanan sonuç bildirgesinde aşağıdaki tespitler yer aldı;

* Küresel arz zincirleri, tekstil, giyim, balıkçılık, elektronik, inşaat, turizm, ulaştırma ve diğer sektörlerde teknolojiye paralel olarak artmaktadır. Küresel arz zincirleri ekonomik büyümeye, yeni işlerin ortaya çıkmasına, yoksulluğun azalmasına ve müteşebbis girişimciliğe katkı sağlamakla birlikte kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş de katkı sağlayabilir.

* Giderek yaşanan nüfus ve her geçen gün daha fazla kadın çalışanın iş gücü piyasasına katılımı dikkate alındığında, küresel arz zincirleri yeni iş olanakları açısından olumlu bir etkiye sahip-



tir. Dünya genelinde milyonlarca genç erkek ve kadın çalışan işgücü piyasasına girebilmek için fırsat aramaktadır. Küresel arz zincirlerine katılım, kayıtlı bir işte ilerleyebilme, kendilerini ve ailelerini geçindirebilme ve hayatta başarıyı yakalayabilme fırsatını artırabilir.

- * Fakat küresel arz zincirlerinin tüm aşamalarında ortaya çıkan yetersizlikler, iş sağlığı iş güvenliği, ücretler ve çalışma saatleri gibi alanlarda insan onuruna yakışır iş açıklarının oluşmasına katkı sağlamıştır. Bu yetersizlikler neticesinde çalışma hakları, örgütlenme ve toplu pazarlık hakları da göz ardı edilmiştir. Bazı küresel arz zincirlerinin alt katmanlarında çocuk işçiliği ve cebri çalıştırma had safhadadır. Birçok küresel arz zincirinde göçmen işçilerin çalıştırıldığı görülmektedir. Bu işçiler farklı ayrımcılık biçimleri ile yüzleşmekte, yasal korumadan faydalanamamakta ya da sınırlı faydalanmaktadır.
- * Birçok sektörde iş gücünün büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Kadınlar düşük ücretli işlerde çalıştırılmakta ve sıkça ayrımcılık, cinsel istismar ve şiddet unsurlarıyla karşılaşmaktadır. Küresel arz zincirlerinde çalışan kadınların özellikle analığın korunması olmak üzere genel sosyal koruma tedbirlerine erişimleri yetersiz olup kariyer fırsatları sınırlıdır.
- * İhracat İşleme Bölgeleri farklı karakteristik özelliklere sahip olup hepsi bir değildir. Küresel arz zincirleri ile bağlantılı çalışan birçok İhracat İşleme Bölgesinde insan onuruna yakışır iş açıkları görülmektedir. İşyerinde temel hak ve ilkeler ile insan onuruna yakışır iş her bölgede uygulanmalıdır, bunlara İhracat İşleme Bölgeleri de dahildir. Yatırımları çekebilmek ve istihdamı artırmak hedefiyle İhracat İşleme Bölgeleri çalışma yasalarından muaf tutulmakta, sendikal faaliyetler ve toplu pazarlık

kısıtlanmaktadır. Uzun çalışma saatleri, zorunlu fazla mesai ve ücret ayrımcılığı en sık karşılaşılan uygulamalardır.

- * Hükümetler sınırlı kapasite ve kaynaklardan ötürü kanun ve yönetmeliklere uyulup uyulmadığını etkin bir biçimde denetleyemeyebilirler. Küresel arz zincirlerinin sınırlar ötesi yapısı bu tür yönetsel açıkların artmasına sebep olmuştur.
- * ILO deneyimi, dünya çapındaki uzmanlığı ve üçlü yapısı sayesinde küresel arz zincirlerindeki yönetsel açıklara çözüm bulacaktır.
- * Uluslararası wÇalışma Bürosu, ILO Bileşenleri ve diğer paydaşlar küresel arz zincirlerinde ekonomik kalkınmayı, insan onuruna yakışır işi ve uluslararası çalışma standartlarına saygıyı güvence altına almak amacıyla bir dizi politika, strateji, eylem ve program geliştirmişlerdir. Tüm bu çalışmalara rağmen insan onuruna yakışır iş açıkları ve yönetsel eksiklikler halen devam etmektedir.
- * Birçok Devlet ulusal çalışma kurumlarını ve denetim mekanizmalarını kuvvetlendirerek yönetsel eksikliklerin üstesinden gelmeye çalışmıştır. Üye Devletler diğer uluslararası ve çok taraflı örgütler ve bölgesel gruplarla çalışarak ticari anlaşmalara, kamu ihalelerine çalışma koşulları ile ilgili hükümler eklemişlerdir. Bazı Devletler arz zincirinin tüm katmanlarına sorumluluk getiren yasalar oluşturmuşlardır.
- * Sosyal ortaklar sınırlar ötesi sosyal diyalog mekanizmalarını çalıştırıp uluslararası çerçeve anlaşmaları imzalamışlardır. Aynı zamanda işkolu genelinde toplu sözleşmeler geliştirmiş ve iş kolu standartları tespit etmişlerdir.
- * Bu girişimlerin bir kaçında ILO önemli bir rol oynamış ve destek olmuştur.
- * Birleşmiş Milletler Rehber İlke-



leri'ne göre Devlet insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı duymalı ve korumalıdır. İşletmeler de insan haklarına saygı duymalı ve mevcut tüm yasa ve kanunlara uymalıdır. Bu kanunlar çiğnendiğinde etkin cezai yaptırımlar uygulanmalıdır. 2011 yılında kabul edilen BM Rehber İlkeleri Devletin kanun yapma görevini belirtirken işletmelerin de bu kanunlara uymak zorunda olduğunu dile getirmiştir. BM Rehber İlkeleri tüm Devletler ve ölçeğine, yapısına ve sahibine bakılmaksızın tüm işletmeler için geçerlidir.

- * ILO üyeleriyle işbirliği yaparak; küresel arz zincirlerinde insan onuruna yakışır iş amaçlı küresel eyleme öncülük edecektir. 2015 yılında ILO işbirliği ile G7 tarafından hayata geçirilen ve üretim yapan ülkelerde iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini artırmayı hedefleyen **"Vizyon Sıfır Fonu"** yakın geçmişte dair iyi bir örnektir.
- * Devletlerin ulusal kanun ve yönetmelikleri hazırlama, yürürlüğe koyma ve uygulanmasını sağlama görevi vardır. Ayrıca Devletler işyerindeki temel hak ve prensipler ile onaylanmış uluslararası çalışma sözleşmelerini korumalı ve tüm çalışanlar için geçerli kılmalıdır. Küresel arz zincirlerinde insan onuruna yakışır işin teşvik edilmesinde Hükümetlerin, iş dünyasının ve sosyal ortakların tamamlayıcı fakat farklı sorumlulukları





bulunmaktadır. İşletmeler arz zincirleri dahilinde insan haklarına ve çalışma haklarına riayet etmelidir. İş yaptıkları ülkelerin ulusal kanunlarına uymalıdır.

Hükümetler;

- * Çalışma Genel Müdürlüklerini ve İş Teftiş Kurullarını kanunlara ve yönetmeliklere tam uyumun sağlanması için güçlendirmelidir.
- * Sosyal diyalogu, işyerinde temel hak ve ilkeleri, örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkını istihdam statüsüne baktırmaksızın teşvik etmelidir.
- * İşyerinde temel hak ve özgürlükleri teşvik etmek için kamu ihalelerini kullanmalıdır. Bu bağlamda 94 sayılı Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi dikkate alınabilir.
- * Kamuya ait veya kamu tarafından işletilen işletmelerde gerekli düzenlemeler itinalı biçimde yapılarak arz zincirlerindeki tüm safhalarda insan onuruna yakışır işi teşvik edebilir.
- * İşletmelerin sürdürülebilirliğe ve insan onuruna yakışır işe katkılarını güçlendirmek amacıyla uygun ortam oluşturabilir ve iş koluna has risklerin belirlenmesinde işletmelere yardımcı olabilir. Hükümetler ayrıca sorumlu iş yönetimine istinaden işletmelerden ne beklediklerini açık bir şekilde belirtmelidir.

- * Hükümetler yolsuzlukla mücadele etmelidir. Özellikle işletmelerdeki yolsuzlukları kamuya veya yetkili makamlara bildiren çalışanlar koruma altına alınmalıdır.
- * İş yerinde temel ilkeler ve haklar bildirgesinin ticaret anlaşmalarına dahil edilmesi düşünülmelidir. Çalışma standartları korumacı ticaret amaçlı kullanılmamalıdır.
- * Sınırları veya yetkisi dahilindeki tüm işletmelerden insan haklarına ve iş yerinde temel ilkelere ve haklara saygı duymalarını beklediğini açıkça belirtmelidir.
- * Özellikle ücretler, çalışma saatleri ve iş sağlığı iş güvenliği açısından çalışma koşullarını iyileştirmek için tedbirler alınmalıdır.
- * Cebri çalıştırmayı ortadan kaldırmak amacıyla işletmelerin etkin önlemler almasını sağlamalı ve destek vermelidir.
- * 204 sayılı Kayıt Dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararına uygun bir biçimde kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişi kolaylaştıracak politikaları uygulamalıdır.
- * Küresel arz zincirlerinde insan onuruna yakışır işleri güvenceye almak amacıyla bölgesel teşkilatlarla işbirliğinde bulunmalı ve ülkelerarası kanun ve uygulamalarda uyum sağlamalıdır.
- * Sosyal ortaklar özerktirler ve insan onuruna yakışır işleri, sektörel girişimler, toplu anlaşmalar, sınır ötesi sosyal diyalog ve uluslararası çerçeve anlaşmaları vasıtasıyla ortaklaşa teşvik etmelidirler.
- * İşçi örgütleri çalışanlara özellikle çalışma koşulları ve işçi hakları ile ilgili bilgi ve destek temin etmelidir. İşçi örgütleri ayrıca çok uluslu şirketlerle uygulanabilir sözleşmeler müzakere etmeli ve bu sözleşmelerin uygulanmasını gözlemlemek üzere işçilerin katılımını sağlamalıdır.

ILO EYLEMİ

ILO küresel arz zincirlerinde insan onuruna yakışır iş ile ilgili eşgüdümlü ve kapsamlı bir çerçeve dahilinde eylem programı geliştirecektir.

Bu eylem programı çerçevesinde ILO özet olarak;

- * Küresel arz zincirlerinde insan onuruna yakışır iş ile bağlantılı ILO standartlarının onaylanmasını ve uygulanmasını teşvik etmelidir.
- * Üye Devletlerin denetim ve idari alanlardaki kapasitelerini artırmalı ve teknik destek temin etmelidir. ILO kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş amacıyla hükümetler tarafından sarf edilen çabaları desteklemelidir.
- * Sosyal ortakların özerkliğine saygı duyarak, ulusal ve sınırlar ötesi sosyal diyalogu teşvik etmelidir.
- * Birleşmiş Milletler, İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, G7, G20 ve diğer uluslararası ticaret ve finans kurumları ile ortaklaşa çalışmalı ve BM Rehber İlkeleri ile İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütünün Çokuluslu İşletmeler Rehberini dikkate almalıdır.
- * İşletmelerin çalışma standartlarını kendi arz zincirleri dahilinde uygulamalarını sağlamak amacıyla kapasitesini artırmalı ve işletmelere, ilgili ülkeler ve bu ülkelerdeki kanun ve yönetmelikler hakkında bilgi temin edebilmelidir.
- * İhracat İşleme Bölgelerinde insan onuruna yakışır işin teşvik edilmesini sağlamak amacıyla eylem planı oluşturmalıdır.
- * Küresel arz zincirlerindeki insan onuruna yakışır işler hakkında erişilebilir veri kaynağı oluşturmalıdır.
- * Arz zincirlerinin uygulamada nasıl işlediklerini daha iyi anlamak amacıyla araştırmalar ve analizler gerçekleştirmelidir.

TÜRK-İŞ

Genel Başkanı Ergün ATALAY

105. Uluslararası Çalışma Konferansında Konuştu

ATALAY: “Kıdem tazminatı konusunda hak kaybına kesinlikle müsaade etmeyeceğiz.”

“Gönüllü olması gereken iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk kabul edilecek bir durum değildir.”

“Sadece işçiden kesinti yapılmasını öngören otomatik katımlı bireysel emeklilik sistemi, çalışma barışının bozulması ve çalışanların reel gelirin azalması gibi sonuçlar doğuracaktır.”

Türkiye İşçi Delegatesi ve TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, 2 Haziran 2016 tarihinde 105. Uluslararası Çalışma Konferansına Hitaben bir konuşma yaptı. Atalay konuşmasında şu görüşlere yer verdi.

“Terörün yaşandığı ülkelerde çalışma hayatı ile ilgili sorunları konuşmaya imkan olmuyor. Can güvenliği, temel insan hak ve özgürlüklerinin önüne geçiyor.

ILO Uzmanlar Komitesi, terör faaliyetleri ile temel hak ve özgürlükleri birbirinden ayırt etmelidir.

Gelişmiş ülkeler, terör Avrupa’ya sıçradığında ayağa kalkmaktadır. Teröre karşı çifte standart olmaz. Bugün, en gelişmiş silahlar terör örgütlerinin elindedir. İnanıyorum ki, bu salonda bulunanlar teröre karşı kayıtsız kalmayacaktır.

Orta Doğu’da yaşanan savaş sonucunda yüz binlerce hayat, yüzbinlerce aile ve işyerleri yok olmuş, milyonlarca insan yerinden yurdundan edilmiştir.

Türkiye, bu savaşlardan en fazla etkilenen ülkelerin başında gelmektedir. Mül-

teciler konusunda en fazla sorumluluğu üstlenmiştir. Sendikalar olarak, başta ücretlerin düşmesi olmak üzere çalışma hayatına getirebileceği olumsuzluklara rağmen bugüne kadar mültecilerin insan onuruna yakışır bir şekilde yaşayabilmesi ve çalışabilmesi için elimizden geleni yaptık, yapmaya da devam ediyoruz.

Bazı ülkeler açık bir şekilde temel insan haklarını hiçe saymaktadır. Mülteci sorununun Türkiye ile vize pazarlığında kullanılması bizleri hayal kırıklığına uğ-



ratmıştır. Bugün ülkemde Avrupa Birliği üyeliğine olan ilgi eskiyle kıyaslanmayacak biçimde azalmıştır.

Genel Direktörün Raporunda da ifade ettiği gibi ILO, mülteciler konusunda Mısır, Irak, Ürdün, Lübnan ve Türkiye'deki sosyal taraflar ile işbirliği içerisinde çalışmaktadır. Krize, ulusal ve bölgesel düzeylerde çözüm aramaktadır.

Mültecilerin insan onuruna yakışır koşullarda çalışabilmesi için ILO'nun sürdürdüğü tüm çalışmalarını desteklediğimizi ifade etmek istiyorum.

Türkiye'de geçen yıl G20 zirvesine ev sahipliği yaptık. Dönem Başkanlığını yürüttüğüm L20 başta iş, adalet ve eşitlik olmak üzere pek çok sendikal konuya ağırlık verdi. Özellikle Suriyeli mülteciler ve iş sağlığı güvenliği konularını ön plana çıkardı.

ILO'nun çalışma ve sosyal konularda yaptığı araştırma ve değerlendirmelerin G20 Türkiye sürecinde büyük faydasını gördük. Bu nedenle ILO'yu kutluyor, katkılarından dolayı teşekkür ediyorum.

Genel Direktörün raporunda da yer aldı. Soma'da yaşadığımız maden kazası sonrası iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı konusunda önemli adımlar atılmıştır. Türkiye, 2014-2015 yıllarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 187, 176 ve 167 Sayılı

üç ILO Sözleşmesini onaylamıştır.

Sürekli gelişen mevzuatımıza rağmen uygulamada iş kazaları devam etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması ve bu konuyu maliyet unsuru olarak gören zihniyetin değişmesi için çaba gösteriyoruz.

Türkiye'de çalışma hayatında birçok sorun bulunmaktadır. Bir yandan esnek çalışma yaygınlaşırken diğer yandan kayıt dışı çalıştırma devam etmektedir.

Ozel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasına yönelik yasa çıkarılmıştır. Mevcut sorunlarımıza çözüm ararken, maalesef işçilerin kazanılmış haklarına karşı yeni düzenlemeler gündeme getirilmiştir.

Gönüllü olması gereken iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk zorunlu hale getirilmek istenmektedir. İş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçiler korumasız bırakılacaktır. Bu kabul edilecek bir durum değildir.

Şimdi de otomatik katılımlı bireysel emeklilik sistemi getirilmek istenmektedir. Bu sistemin dünyada eşi benzeri yoktur. Dünyada bir ilktir. Sadece işçiden kesinti yapılmasını öngören bu sistem, çalışma barışının bozulması ve çalışanların reel gelirinin azalması gibi sonuçlar doğuracaktır.

Kıdem tazminatıyla ilgili düzenlemeler belirli aralıklarla gündeme getirilmektedir. Bu konuda hak kaybına kesinlikle müsaade etmeyeceğiz.

Taşeron ile geçici işçiler konusunda ise hükümet bir çalışma başlatmıştır. Sendikaların talepleri dikkate alınarak sonuçlanmasını bekliyoruz.

Ayrıca ifade etmek isterim ki; kamu görevlilerinin grev hakkı olmadığından toplu görüşme müzakerelerinin etkisi sınırlı kalmaktadır.

Genel Direktörün Yoksulluk ile ilgili raporun önemlidir. Adaletsiz gelir dağılımı ile mevcut küresel düzeni devam ettirmek mümkün değildir. Küresel adaleti, eşitliği temel alan raporun son derece önemli olduğunu ifade etmeliyim. Dünyada kutuplaşmayı, yaşanan israfı ve yoksulluğu ortadan kaldırmada anahtar rol oynayacağına inanıyorum.

Aristo'nun sevdiğim bir sözünü sizlerle paylaşmak istiyorum: "Zayıf, daima adalet ve eşitlik ister, halbuki bunlar kuvvetlinin umurunda bile değildir." Bu böyle sürdürülemez. Bu dünya hepimizin. Merhametli ve adaletli olmak zorundayız."

PROF. DR. TURHAN ESENER İŞ HUKUKU ULUSLARARASI KONGRESİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Prof. Dr. Turhan Esener 2. İş Hukuku Uluslararası Kongresi 28-29 Nisan 2016 tarihlerinde İstanbul Kültür Üniversitesi Ataköy Kampüsü Akingüç Oditoryumda gerçekleştirildi.

İstanbul Kültür Üniversitesi (İKÜ) Hukuk Fakültesi tarafından TÜRK-İŞ ile ortaklaşa olarak bu yıl ikincisi düzenlenen **Prof. Dr. Turhan Esener İş Hukuku Uluslararası Kongresi**. Kongreye adını veren Prof. Dr. Turhan Esener, Yargıtay Birinci Başkanı İsmail Rüştü Cirit, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Yağız Eyüboğlu, Türk-İş Konfederasyonu Genel Başkanı Ergün Atalay, İKÜ Mütevelli Heyeti Başkanı Dr. Bahar Akingüç Ünver, İKÜ Rektörü

Prof. Dr. Semahat Demir, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Başkanı Prof. Dr. Savaş Taşkent ve İKÜ Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Dr. hc. Bahri Öztürk ile akademisyenlerin, işçi ve işveren sendikaları temsilcilerinin hazır bulunduğu kongrede, uluslararası ve ulusal hukukta iş güvencesine ilişkin güncel sorunlar tartışıldı.

Kongrenin açılışında konuşan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, özellikle şu hususlara değindi;

“Turhan Esener hocamız bu alanın duayen hocalarındandır. Bizlere her zaman yol gösterici olmuştur. Onun adına bu Kongrenin düzenlenmesinden mutluyuz.

Çalışma hayatında işçilerin önünde dağ gibi sorunlar bulunmaktadır. Bizler mağdur kesimin temsilcileriyiz. Ülke gündeminde son aylarda esnek çalışma, taşeron işçilik düzenlenmesi ve kıdem tazminatı konuları yer almaktadır. İşçiler için son derece önemli olan bu konular hakkında talep ve görüşlerimiz kamuoyu tarafından bilinmektedir. 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü’nde haklı taleplerimizi meydanlarda bir kez daha dile getireceğiz. Bütün illerde olacağız. Merkezi düzeyde bu yıl konfederasyon olarak 1 Mayıs’ı Çanakkale’de düzenlemeye karar verdik. Her gün ortalama olarak 5 şehidimizin acı haberini aldığımız bu dönemde, Çanakkale’de, 253 bin şehidimizin olduğu bu güzel şe-

hirde 1 Mayıs için işçilerin hep beraber omuz omuza meydana toplanmasını uygun gördük.

İşçiler olarak iş kazalarında şehit veriyoruz. Geçtiğimiz günlerde Petrol-İş kolundaki bir işyerinde iş kazası yaşandı. Çıkan yangında 2 işçimiz hayatını kaybetti. Taşeronda çalışan bu işçilerimizin koruyucu donanımları ucuz ve kalitesizdi. Oysa bu kazada yaralanan sendika üyesi işçilerimizin donanımı mevzuata uygundu ve kazayı yaralı olarak atlattılar.

Sadece yasa çıkararak iş bitmiyor. Burada hata varsa hep birlikte düşünmeliyiz. Yasada yer alan düzenlemeler uygulamada karşılık bulmak zorundadır.

Birinci düzenlenen Kongre, Soma’da meydana gelen facianın olduğu güne denk düştü ve bu sebeple gelemedik. Çalışma hayatı ve iş hukuku meşakkatli bir alan ama hep birlikte buradaki meseleleri çözmeye gayret gösteriyoruz. Kongrenin ülkemiz ve milletimiz adına faydalı bir şekilde geçmesini temenni ediyor ve beni sabırla dinlediğiniz için teşekkürlerimi sunuyorum”





TÜRK-İŞ YÖNETİMİ BASIN İLE BİRARAYA GELDİ

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Üye Sendika Genel Başkanları ve Basın Temsilcileri ile 20 Haziran Pazartesi akşamı iftar yemeğinde bir araya geldi.

Türk-İş'in kıdem tazminatı konusunda tavrının gayet net olduğunu, 30 günün altındaki bir süreyi kabul etmelerinin mümkün olmadığını vurgulayan Atalay, şöyle konuştu:

"Kıdem tazminatı bizim son kalemizdir. Buradaki bir geriye gidişi kabul etmeyiz. Yapılacak düzenlemede hak kaybı olmayacaksa katkı sağlamaya hazırız. 30 gün bizim için kırmızı çizgidir. Buradan geri gitmeyeceğiz. Türk-İş olarak olumsuz bir şeyin içinde olmayız. Elbette kıdem tazminatını almayan çalışanlarımız var. Mevcut çalışanların hak kaybı olmadan herkesin kıdem tazminatını almasını biz de istiyoruz."

Kıdem tazminatının 15 milyon çalışanı ve gelecek nesilleri ilgilendirdiğine dikkati çeken

Atalay, "Kıdem tazminatı gittikten sonra sendikacılık yapmanın da anlamı yok. Böyle bir şey olursa başta sendikacılar ceketini alıp gitsin. Benim kanaatim, kıdem tazminatında olumsuz bir şey olamayacağı yönünde." diye konuştu.

Bireysel Emeklilik Sistemine (BES) tüm çalışanların otomatik olarak dahil olmasıyla ilgili tartışmalara da değinen Atalay, "Asgari ücretliden 100 lira kesileceği söyleniyor. Asgari ücretliden 100 lira

kesilmesi doğru değil. Asgari ücretli çalışan için 10 lira bile çok önemli." değerlendirmesinde bulundu.

Taşeron işçilerin, "özel sözleşmeli personel" statüsünde istihdam edilmesiyle ilgili düzenlemenin tekrar gözden geçirilmesi gerektiğini vurgulayan Atalay, "Taşeron işçilerinin sorununu her platformda 10 yıldır gündeme getiriyoruz. Her zaman 'asıl iş' veya 'yardımcı iş' ayrımı yapılmadan hepsinin kadroya alınma-

sını talep ettik. Gelineen noktada beklentilerimizi karşılamıyor. Çalışanların statülerinin değiştirilmesi kabul edilebilir bir şey değil. İşçi, işi yapanlar, işçi statüsünde kalmalı." diye konuştu.

Atalay, tüm itirazlarına rağmen esnek çalışma ilgili getiren düzenlemenin yasalaştığını anımsatarak, bu düzenlemede asıl itirazlarının öngörülemeden işlerle ilgili madde olduğunu söyledi.

Söz konusu yasanın iptali için muhalefet partileri ile Anayasa Mahkemesine başvuruda bulunacaklarını bildiren Atalay, Anayasa Mahkemesinin iptal kararı vereceğine inandığını belirtti.

Tarafsız arabuluculuk sistemine yönelik eleştirilerde bulunan Atalay, bu sistemin işçilerin aleyhine olduğunu vurguladı.





TÜRK-İŞ'TEN İMZA KAMPANYASI

TÜRK-İŞ, 24 Şubat 2016 Çarşamba günü Bursa'da yapılan Başkanlar Kurulu toplantısında alınan karar ile Başbakanlık tarafından TBMM'ye sevk edilen ve kamuoyunda "kıralık işçilik" olarak tanımlanan "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda değişiklik yapılmasına dair kanun tasarısı" ile yapılmak istenen düzenlemelere yönelik işçilerin hassasiyetini ortaya koymak ve tepkileri duyurmak amacıyla düzenlediği "Özel İstihdam Bürolarına ve Esnek Çalışmaya Hayır" imza kampanyası 81 ilde yapıldı.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun 24 Şubat 2016 tarihinde Bursa'da yaptığı toplantıda alınan kararlar doğrultusunda 81 ilde TÜRK-İŞ İl Temsilcilikleri öncülüğünde başlatılan imza kampanyasında talepleri içeren metin TÜRK-İŞ İl Temsilcileri ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar tarafından imzaya açıldı.

İmza kampanyası çerçevesinde Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, Genel Mali Sekreter Ramazan Ağar, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp Alemdar Ankara Güven Park önündeki imza standını ziyaret ederek, imzalarıyla destek verdiler.

“
Özel
İstihdam
Bürolarına
ve Esnek
Çalışmaya
Hayır” imza
kampanyası
81 ilde
yapıldı.
”



TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONUNA BAĞLI SENDİKALAR 11 İLDE EŞ ZAMANLI KİTLESEL BASIN AÇIKLAMASI GERÇEKLEŞTİRDİ

TÜRK-İŞ 'e bağlı
İstanbul, Adana, İzmir,
Bursa , Diyarbakır,
Gaziantep, Kocaeli,
Çerkezköy, Zonguldak,
Eskişehir ve Mersin
de Şube Başkanları ve
üyelerinin katılımıyla
05.05.2016 tarihinde
kitlesel basın açıklaması
gerçekleştirdi.

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görüşül-
mekte olan Özel istih-
dam büroları aracılığıy-
la geçici iş ilişkisi kurulmasına
dair kanun tasarısına yönelik
kitlesel basın açıklamasında şu
görüşlere yer verdi;

“Gündemde bulunan ve “ki-
ralık işçilik” olarak bilinen ücret-
li köleliğe karşı görüşümüzü ve
tepkimizi her fırsatta dile getir-
dik.

8 Şubat 2016 günü meclise
sevk edilen kanun tasarısı ile il-
gili taleplerimiz bilinmektedir.
Özel istihdam bürolarının faali-
yetlerinin geçici iş ilişkisini de
içerecek şekilde genişletilmesi
çalışma hayatını çıkmaza soka-
caktır.

Çalışanların iş şartları daha
esnek ve güvencesiz duruma
getirilmek istenmektedir. Daha
ucuz ve daha güvencesiz işçi he-

deflenmektedir.

İşverenlerin isteği doğrultu-
sunda “kiralık işçilik” ısrarla ya-
salaştırılmaya çalışılıyor.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kuru-
lu'nun aldığı karar doğrultusun-
da 81 ilde imza kampanyası dü-
zenledik. Topladığımız imzaları
17 il merkezinde yaptığımız kit-
lesel basın toplantıları sonrası il
başkanlıklarına verdik.

Vazgeçmediler, vazgeçmi-
yorlar...

04 Mayıs 2016 Çarşamba
günü “kiralık işçilik” kanun ta-
sarısı meclis genel kurulunda
görüşülmeye başlandı. Aynı gün
TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu ola-
ğanüstü toplanarak durumu de-
ğerlendirdi ve topluca TBMM'ne
giderek görüşmeleri izledi.

İşçiyi bir meta haline getire-
rek, insan olma onurunu incite-
rek sürdürülen politikalara dün
de karşı çıktık, bugün de karşı
çıkıyoruz.

Ülkenin ihtiyaçlarını ve
menfaatlerini göz önüne alarak
sınırlı alanlarda; doğum, analık,



askerlik, ev hizmetleri ve mevsimlik tarım işlerinde, talebimiz doğrultusunda olumlu adımlar atılması halinde bu düzenlemeyi değerlendireceğimizi söyledik.

7 Nisan 2016 günlü Başkanlar Kurulu toplantısı sonrası, müzakereler sürdürüldü. Kanun tasarısında bir kısım düzeltmeler yapıldı.

Ama olmadı... İşçilerin duyarlı olduğu noktalarda beklenen düzenleme yapılmadı. İşçilerin haklı tepkisi dikkate alınmadı.

TÜRK-İŞ olarak görüşümüzü bir kez daha ilan ediyoruz. Kiralık işçilik bu haliyle çalışanlara yeni bir tehdittir. Yapılmak istenen düzenlemelere en başından itibaren karşı durduk.

İşçilerin çalışma şartlarını daha güvencesiz hale getirecek, aileleriyle birlikte yaşama şartlarını daha da kötüleştirecek bu yanıltan dönüşmelidir.

Tasarı geri çekilmeli ve TÜRK-İŞ'in talebi doğrultusunda düzenlenmelidir.

Süreci TBMM'den hiç ayrılmadan izlemeye devam edeceğiz. Tasarı geri çekilmez ve bu konu-



da ısrarlı olunursa, Cumhurbaşkanı ve Anayasa Mahkemesi nezdinde girişimlerde bulunacağız.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun alacağı her kararın gereğini yerine getireceğiz.

İşçi sınıfı ve örgütlü gücü, gündeme getirilmek istenen ve hak kayıplarına yol açacak hiçbir düzenlemeyi kabul etmeyecektir.

Yaşasın onurlu mücadelemiz...

Yaşasın birliğimiz...

Yaşasın TÜRK-İŞ..."





Genel Başkan ATALAY Tarım-İş Sendikası tarafından düzenlenen “Yönetici ve Temsilci Eğitimi” Seminerine katıldı

Seminerin açılışına Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, Antalya Valisi Muammer Türker, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakan Yardımcısı Mehmet Daniş, Tarım-İş Genel Başkanı İlhami Polat ile Sırbistan, Bulgaristan, Karadağ, Bosna-Hersek, Kosova, Arnavutluk ve Moldova’dan gelen sendika temsilcileri ve Tarım- İş üyeleri katıldı.

Seminerin açılış töreninde işçilerin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü’nü kutlayan Vali Muammer Türker, sendikal eğitimlerin önemine işaret ederek turizm ve modern yöntemlerin kullanıldığı tarımın da başkenti olduğunu ifade ettiği Antalya hakkında bilgi aktardı. Vali Türker, işçileri, fiyat kalite dengesi bakımından dünyanın en cazip destinasyonu olduğunu ifade ettiği Antalya’da tatil yapmaya davet ederek ev sahipliği yapmaktan mutluluk duyacaklarını söyledi.

Törende konuşan Ergün Atalay, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü’ne ilişkin açıklama yaptı. 1 Mayıs’ın işçiler için önemli olduğunu söyleyen Atalay, şöyle dedi: “Çünkü 1 Mayıs resmi tatil olmasına rağmen kitle örgütleri alanlarda sıkıntılarımızı, problemlerimizi anlatma günü olarak görüyoruz. Ama özellikle son yıllarda bir Taksim takıntısı var. Türk-İş olarak alan sıkıntımız yok. Şu anda Taksim alanı da hiç müsait değil. Türkiye Cumhuriyeti valileri nereyi gösterirse biz orada

1 Mayıs’ı kutlarız. Alan dışında konfederasyon başkanı olarak ben problemimi, sıkıntımı anlatayım. Türk işçisi olarak askerle, polisle kavga etmeye niyetimiz yok. Ülkenin yapısı ona müsait değil. Günde 5 şehit geliyor. Şu salonda o bölgede asker, polis evlatları olan var. O bölgedeki teröristle masum vatandaş da ayırmamız lazım. Terör en büyük zararı onlara veriyor. Onun için elinde bomba, silah olanla elinde kalem, çanta olanı ayırmak zorundayız. 1 Mayıs’ta Çanakkale’deyiz. Bir yeri olması lazımdı Türk-İş’in. Türk-İş Başkanlar Kurulu bundan 1 ay önce oturduk. Tamamına yakını Çanakkale’yi tespit etti. Allah nasip ederse pazar günü Çanakkale’de olacağız. Niye Çanakkale? Orada 250 bin şehidimiz var. Türkiye bir kendine gelsin. Kitle örgütleri bir kendine gelsin. İyi düşünelim diye Çanakkale’deyiz.”

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakan Yardımcısı Mehmet Daniş de, TÜRK-İŞ’in 1 Mayıs’ı bu sene Çanakkale’de kutlayacak olmasının önemine dikkat çekti.

101 yıl önce sadece Misak-ı Milli sınırları içerisinde değil Bosna’dan, Arap Yarımadasından, Balkanlardan 253 bin vatan evladının Çanakkale’de şehit olduğunu vurgulayan Daniş, “1 Mayıs’ta Türk işçisinin, Türk-İş’in Çanakkale’de 101 yıl önce aynı mücadelenin verildiği yerde, geçmişini hatırlayarak, bir olarak, diri olarak vereceği o mesajın, o birlik ve beraberliğin, bugünlerimizde de yarınlarımızda da çok önemli olduğunu düşünüyorum” dedi.

Daniş, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı Faruk Çelik başkanlığında, Türkiye’nin 7 ayrı bölgesinde il ve ilçe müdürlerinin katılımıyla toplantılar yaptıklarını anımsatarak, bu toplantılarda adeta Türkiye’nin e-mar’ının çekildiğini anlattı.

Tarım-İş Sendikası Genel Başkanı İlhami Polat, birlik ve beraberlik vurgusu yaparak çalışanların sorunlarına değindi.

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Erzurum'da toplandı

TÜRK-İŞ ve Atatürk Üniversitesi iş birliği ile düzenlenen 17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi “emeğin değeri” ana teması ile 2 – 4 Haziran 2016 tarihleri arasında Erzurum'da gerçekleştirilmiştir.

Kongreye çok sayıda sendikacı ve akademisyen katıldı. Açılış konuşmalarını; TÜRK-İŞ'i temsilen Genel Sekreter Pevrul KAVLAK, Atatürk Üniversitesini temsilen Çalışma Ekonomisi ve

Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı Fatih KARCIOĞLU ve Merkez Bankası Meclis Üyesi Nurullah GENÇ yaptı.

17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi açılış



ış konuşmasını yapan Genel Sekreter Pevrul KAVLAK, küresel sermayenin sendikaları ve toplumun tüm kesimlerini tehdit ettiğini ifade ederken şunları söyledi;

“Küreselleşmeyle ortaya çıkan görüş sendikaların sonunun geldiği, artık sendikal örgütlenmeye ihtiyaç olmadığıdır. 21. Yüzyılın bilgi çağı olduğu, bilgi çağında sendikalara gerek olmadığını söyleyen, bilimsel değerlendirmelerden uzak fikirler yaygınlaştırılmaktadır. Ülkemizde faaliyet gösteren bazı küresel şirketler ısrarla bu tezi işlemekte, işverenin sendikadan daha iyi olduğu anlayışını işçilerimize benimsetmeye çalışmaktadırlar. Örgütlü toplumu, sınıfsal mücadeleyi yok etmek isteyen küresel kapitalizm; demokrasinin, sosyal devletin ve örgütlülüğün en önemli bütünleyicisi olan sendikaları ve sendikacıları kendisine hedef almıştır. Ancak unutulmamalıdır ki, örgütsüz insan, küre-





“

Kavlak:

“Küreselleşmeyle ortaya çıkan görüş sendikaların sonunun geldiği, Artık sendikal örgütlenmeye ihtiyaç olmadığıdır.”

”

sel toplumda egemen güçlerin karşısında çaresizdir. İnsanın bu çaresizlikten kurtulması ve topluma yön verme, haklarını koruma gücüne erişmesi bakımından örgütlenmesi kaçınılmazdır. Bunun en temel araçlarından biri de, hepimizin bildiği gibi, sendikalar. Sendikalar bu anlamda hem bir okul hem de toplumsal değişimin daha iyiye, daha güzele, daha doğruya ulaşmanın aracıdır. Sendikal varlığımızı korumak, küresel sermaye karşısında güçlü kılmak onunla mücadele etmek için bilgiye ihtiyaç vardır. Bilginin kaynağı da en başta üniversitelerdir. İşte biz bu nedenle buradayız.

Biz sendikalar ve toplumun tüm kesimleri herkes büyük bir baskı altında. Herkes küresel sermayenin cenderesine sıkışmış durumda. Bunun tek bir ülkede çözümü yok. Dünya Ticaret Örgütü’nün hâkimiyetini siz benden daha iyi bilirsiniz. İnsanlığın yeniden ayağa kalkması,

bu adaletsiz düzene karşı çıkması lazım. Bu sadece sendikaların yapabileceği bir iş değildir. Bu insanlığın ortak sorunudur. Bu hepimizin sorunudur. Ben kişisel olarak Allah’ın yarattığı en yüce varlık olan insanın bir gün mutlaka daha adil bir dünya için ayağa kalkacağına inanıyorum. Umudumu hiç kaybetmedim. Ya hep birlikte güçlü olacağız temsil ettiğimiz kitlenin hak ve çıkarlarını koruyup geliştireceğiz. Ya da

hakkımıza razı olup bir kenarda oturacağız. Bu ülkede emeği ile çalışanlarla ilgili yapılan her şeyi tribünden izleyeceğiz. Bu yaklaşımı tersine çevirmemiz lazım. Mücadele etmemiz lazım ama mücadele ederken de birlikte hareket etmemiz lazım” dedi.

Açılış konuşmalarının ardından bildiri sunumlarına geçildi. Kongre boyunca, akademisyenler tarafından 5 ayrı oturumda 64 bildiri sunuldu.





TÜRK-İŞ Genel Başkanı Atalay TÜDEMSAŞ'ı ziyaret etti

TÜDEMSAŞ Genel Müdürü Yıldray Koçarlan makamda yaptığı konuşmada, Türk-İş ve Demiryolu iş sendikasının şirketimizde yakalanan ivmede ve gelişiminde bize her zaman destekleri olmuştur. Bizler burada çalışma ortamı ve yaşam kalitesini Avrupa Standartlarına getirdik. Ar-Ge Biriminde yoğun bir gayretle çalışıyoruz. Yük Vagonu sektöründe belgelendirme çalışmalarımızı tamamladık. Kaynak alanında personelimize sürekli Uluslararası kaynak sertifikalandırma eğitimleri veriyoruz. Bu kapsamda Şirketimize ciddi anlamda sınıf atlattık” dedi.

Türk-İş Genel Başkanı Ergün ATALAY, “Ülkemizin ve Sivas’ımızın en önemli sanayi kuruluşlarından olan TÜDEMSAŞ Demiryollarına ve

özellikle Sivas’a yaptığı katkılara devam ediyor. Bu devasa kuruluşumuzda Sayın Genel Müdürümüzle, çalışma arkadaşlarıyla ve işçi arkadaşlarımızla beraber bu katkıların devam etmesini temenni ediyorum. Yolunuz açık olsun. Allah kolaylık versin.” dedi.

Atalay, “Bugün Sivas için ve benim için önemli olan demiryollarının en önemli kuruluşlarından

Türk-İş Genel Başkanı Ergün ATALAY ve beraberindeki heyet 13.05.2016 tarihinde Tüdemsaş Genel Müdürlüğünü ziyaret ederek, TÜDEMSAŞ Genel Müdürü Yıldray Koçarlan’dan şirket faaliyetleri hakkında bilgi aldı.





biri olan TÜDEMSAŞ Genel Müdürlüğündeyiz. Sayın Genel Müdürümüzü ziyaret ediyoruz. Yanımda demiryollarının mali sekreteri hemşeriniz olan Zeki Bey'le beraber Sivas şube yönetimimizde bulunmaktadır. Cumhuriyet Üniversitesi'ndeki bir söyleşi için buraya geldik. Dün akşam da Soma'daydık. Değerli arkadaşlar TÜDEMSAŞ Sivas için ve Türkiye için önemli kurumlardan biridir ve bu vilayette her iki kişiden birinin bu fabrikayla bağı var. Bu fabrikaya 40 senedir değişik görevlerle geldim. Şuan da Türk-İş Başkanı olarak geldim. Her geldiğimde çıtanın biraz daha yükseldiğini görüyorum. Sayın Genel Müdürümüz ve daha önceki Genel Müdürler, mühendislerimiz işçilerimiz muhakkak ki önemli katkılar verdiler ve bu fabrikayı yaşattılar. Sayın Genel Müdürümüz de çıtaı daha da yükseltip çalışma arkadaşlarıyla birlikte bu devasa kurumumuzu yaşatmaya devam ediyorlar. Bu kurumun demiryollarına ve Türkiye'ye ihtiyacı var. Türkiye'nin de bu kuruma ihtiyacı var. Çünkü bu bölgede sanayi kuruluşlarının sayısı çok az ve burası en önemli kuruluşların başında geliyor. Zaman zaman medyadan takip ediyoruz "istasyon şuraya gitsin fabrika bu-

raya gitsin" gibi. Ama dünyanın her yerinde istasyonlar şehrin merkezinde yer alır. Sivas istasyonunun da şehrin merkezinde kalmaya devam etmesi gerekmektedir. Ben sayın bakanımızın da bunun aksini düşündüğünü düşünmüyorum. Burası da modernleşmiş çevre düzenlemesi yapılmış çevreye de zarar vermeyen bir fabrikadır ve bulunduğu yerde işçisiyle memuruyla çalışmalarına devam etmesi gerekiyor. Demiryollarımız buraya çok önem veriyor. Sayın Bakanımız ve bölge milletvekillerimiz buraya çok önem veriyorlar. Ben de Türk-İş Başkanı olarak buraya çok önem veriyorum. Çünkü demiryolu sendikamızın en yoğun olduğu bölgelerden bir tanesi burasıdır. TÜDEMSAŞ'ı ve demiryollarını yaşatmak durumundayız. Eskiden ülkeyi yönetenler demiryollarını görmezden geliyorlardı. Şimdi ise billboardlarda hızlı trenleri görüyorsunuz. 2018'de inşallah hızlı trenin buraya geldiği gün burada olup o heyecana ortak olmak istiyorum. Öyle zannediyorum ki hızlı tren buraya geldiği zaman Sivas'ın çehresi ve TÜDEMSAŞ'ın konumu daha değişecektir.

Türk-İş Genel Başkanı Ergün ATALAY ve beraberindeki heyet Kaynak Eğitim Merkezi, Arge ve Tüdemsaş Müzesinin ardından Sivas Demirspor kulübünü ziyaret etti. Atalay geleceğin sporcularıyla sohbet etti. Sporculara başarılar diledi.

Demiryolu sektörü ile TÜDEMSAŞ'IN geçmişten günümüze değişimi hakkında açıklamada bulunan Türk-İş Genel Başkanı Ergün ATALAY, "eski dönemin zor şartlarında makine parkının sıfır olduğu dönemlerde bu fabrikaları kurdular.



Tekel fabrikalarını kurdular ve bu fabrikalar her alanda ülkemize katkı sağladı. Spor, sanat, kültür, sinema gibi birçok alanda katkı sundular ve hala ülkemize hizmet etmeye devam ediyorlar. İşçisinden memurundan Genel Müdürüne kadar ahirete göçmüş olanlara Allah'tan rahmet dilerim. Ben buraya 1978 senesinden beri geliyorum ve her geldiğimde daha güzel görüyorum. Bu fabrikalar yaşadığı müddetçe Sivas yaşar demiryolları yaşar. O yüzden siyasetçisinden bürokrata kadar işçisinden sendikacısına kadar bu fabrikaları nasıl yaşatırız ve nasıl kaliteli üretim yaparız hadiste de geçtiği gibi "İşçinin alın teri kurumadan hakkını verinize ama işçide alını terletecek. Biz Türk-İş ve Demir yol-İş olarak geldiğimizden beri hep o doğrultuda düşünen insanlarız. Hayat bir yerde başlıyor ve bir yerde bitiyor bu arayı iyi doldurmak ve insanlara faydalı olmak lazım. Bugün 8 tane daha şehit haberi aldık. Hepsine Allah rahmet eylesin inşallah bir an önce ülkemiz bu terör belasından kurtulur ve bu sanayi kuruluşlarımız kitle örgütlerimiz daha randımanlı çalışmaya devam eder. Hepinize Teşekkür ediyorum." dedi.



3500 KARAYOLLARI İŞÇİSİNE KADRO İÇİN EK PROTOKOL İMZALANDI

KARAYOLLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE BAĞLI 3500 TAŞERON İŞÇİNİN KADROYA ALINMASINA İLİŞKİN EK PROTOKOL İMZA TÖRENİ KARAYOLLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ KONFERANS SALONUNDA GERÇEKLEŞTİRİLDİ.



1 000'e yakın işçinin katıldığı imza törenine; Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanı Binali YILDIRIM, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY ve TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan Ağar katıldı.

İmza Töreninde konuşan ATALAY, çalışanların sorunlarını çözmek için yoğun bir şekilde çaba harcadıklarını söyledi ve 3500 işçinin kadroya alınmasında emeği geçen herkese teşekkür etti.

ATALAY ÇOCUKLAR İLE BULUŞTU

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay ve TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Recep Altepe ile birlikte yetim çocuklarla buluştu.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay 24 Şubat 2016 tarihinde Bursa'da gerçekleşen TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplantısı ve bir dizi ziyaretin ardından Bursa Büyükşehir Belediyesinin "Yetim Dayanışma Günleri" münasebeti ile düzenlendiği etkinliğe katılarak yetim çocuklar ile buluştu. TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak ve TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp Alemdar'ında katıldığı etkinlik çocuklar ile birlikte yenilen yemeğin ardından sona erdi.



RAHMETLE ANIYORUZ ...

Zonguldak Kozlu maden şehitlerimizi rahmetle anıyoruz.

3 Mart 1992 tarihinde Türkiye'nin Zonguldak ilinin Kozlu ilçesindeki taş kömürü maden ocağında saat 19.45 - 20.00 arasındaki zincirleme grizu patlamaları nedeniyle meydana gelen maden faciası nedeniyle yaşamını yitiren 263 madenci kardeşimizi rahmetle anıyoruz.





“Çalışma Hayatında Engellilerin Sorunları” Paneli

TEYVAK, SGK Gönüllüleri ve Sivil Memurlar Sendikası’nın birlikte düzenlediği “Çalışma Hayatında Engellilerin Sorunları” konulu panel 12.05.2016 tarihinde SGK Konferans salonunda yapıldı.

TEYVAK Başkanı ve SGK Yönetim Kurulu Üyesi Salih Kılıç açılış konuşmasında Türkiye’de nüfusun yüzde 12’sinin engelli olduğunu belirterek, bunun yaklaşık 8 milyon kişiye denk geldiğini söyledi. Sadece trafik kazaları nedeniyle 1 milyon 700 bin kişinin engelli hale geldiğine dikkati çeken Kılıç, şöyle konuştu:

“Engellilerin başkasının bakımına muhtaç olmadan yaşamını sürdürmesini ve üreten bireyler olmasını sağlamalıyız. Bu noktada engellilerin sorunlarının çözüm adreslerinden biri de eğitim kurumlarımızdır. Hayatın her alanında engellilere öncelik tanınması anlayışını toplumun tüm kesimlerinde egemen kılmalıyız. Engellilerin sorunlarını çözmek zor değil. Herkesin duyarlılık göstermesi ve birlikte hareket etmesiyle

sorunların çözüleceğini inanıyorum.”

SGK’nın engelli istihdamı konusunda örnek kurumlardan biri olduğunu belirten Kılıç, bazı kamu kurumunun çalıştırması gereken engelli sayısından az engeli istihdam etmesini eleştirdi.

Panelin açılış bölümünde Türk-İş Genel Teşkilatlanma Sekreteri

ri Eyüp Alemdar’da bir konuşma yaptı. Alemdar konuşmasında engellilerin birey olarak insan onuruna yakışır biçimde sosyal yaşamda herkesle birlikte yaşama hakkının uluslararası sözleşmelerle garanti altına alınmış bir hak olduğunu vurguladı.

Uluslararası bir hakkın kullanımının ül-

kede uygulanan politikalarla uyumlu olması halinde mümkün olacağını belirten Alemdar, engellilerin açık, kapsayıcı ve erişilebilir nitelikteki iş piyasası ve çalışma ortamında seçtikleri bir işte hayatlarını kazanmalarının sağlanması gerektiğini söyledi.

Türkiye’de engellilerin iş gücüne katılma oranının çok düşük seviyelerde olduğunu ifade eden Alemdar, “Ülkemizde işletmelerin yüzde 98’inin 50’nin altında işçi çalıştırması ve engelli istihdamının 50 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde zorunlu olması engelli istihdamının çok düşük düzeylerde kalmasına yol açıyor. Engelli istihdamını artıracak düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç var.” dedi.



ADİYAMAN'DA KADIN İŞÇİLER, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM SEMİNERİ YAPILDI

TÜRK-İŞ Konfederasyonu tarafından Adıyaman'da “Kadın İşçiler İş Sağlığı ve Güvenliği” eğitim seminerleri yapıldı.



İki gün süren seminerin ilk günü açılış konuşmalarıyla başladı. Grand İstias Otel'de gerçekleştirilen “İş Sağlığı ve Güvenliği” eğitim seminerine Teksif Genel Başkanı ve Türk-İş Konfederasyonu Genel Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat, Türk-İş Bölge Başkanları, Türk-İş Adıyaman Temsilcisi Ali Tırpan, sendika üyeleri katıldı. Eğitim seminerinde, “Türkiye’de İş Sağlığı Güvenliği, Haklar ve Ödevleri”, “Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler”, “İş Sağlığı ve Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları”, “Sosyal Güvenlik Uygulamalarında Son Gelişmeler” ve “Yaşlılık Aylığında Hak Kazanma Koşulları” konuları anlatıldı.

Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, Genel Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat, Petrol İş Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar, Adıyaman Belediye Başkanı Hüsrev Kutlu, Türk-İş Bölge Başkanları, Türk-İş Adıyaman Temsilcisi Ali Tırpan ve çok sayıda çalışan katıldı.

Grand İstias Otel’de gerçekleştirilen “Kadın İşçileri İş Sağlığı ve Güvenliği” eğitim seminerinde seminere, Petrol İş Sendikası Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar, Adıyaman Belediye Başkanı Hüsrev kutlu, SGK Adıyaman Müdürü Fuat Tekin, İşkur Müdürü Ramazan Tatar ve çok sayıda katılımcı katıldı.

Eğitim seminerinin açılış konuşmasını Türk-İş Adıyaman Temsilcisi Ali Tırpan yaparak, eğitim seminerinin faydalı olacağına inandığını belirterek, eğitim seminerinde anlatılacak konular ile ilgili bilgi verdi.

Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat ise konuşmasında, “Her yıl olduğu gibi Türk-İş olarak bu yılda eğitim seminerleri düzenliyoruz. İlkini Adana’da düzenlediğimiz ‘İş Sağlığı ve Güvenliği’ eğitimlerinin ikincisini Adıyaman’da gerçekleştiriyoruz. Ülkemizin gündemi yoğun. Ülkemizin birliği bütünlüğü üzerindeki hassasiyetimizin olabildiğince yoğunlaştığı,

şehitlerimizin cenazelerinin gelmesi, ülkemizin terörle anılması bizleri derinden yaralıyor. Her gün şehit cenazeleriyle karşılaşıyoruz. İçimiz yansa da, bu Ülkede birlik ve beraberliğin sağlanmasında elimizden gelen gayreti gösteriyoruz” dedi.

Nazmi Irgat konuşmasının devamında, “İnsanca yaşanabilecek, refah seviyesinin arttığı bir ülkede yaşamayı hepimiz istiyoruz. Küreselleşme dedikleri sistemde, biz neredeyiz bunu iyice sorgulamalıyız. Sorgulayan, araştıran, gerektiğinde de tepki veren olmalıyız. Küreselleşme içerisinde Türk-İş olarak sermaye düşmanı olmadık. Din, dil, mezhep ayrımı yapmadan hizmet veriyoruz. Türkiyemizin geldiği nokta itibarıyla örgütlenme azaldı, sendikalar zayıfladı, en tabii insan hakkı olan sendikal hakkı kullanamamaktadır. Türkiye’de 12 milyon işçi var. Bunların 1 milyon 500 bini sendikaya kayıtlı ancak bun-



ların içerisinde yüzde 70'i toplu iş sözleşmesinden faydalanan insanlar var. Demokrasinin olmazsa olmazı örgütlenmedir. Sendikal örgütlenme bir işçinin kendini ifade etme biçimidir. Sendika çalışanların temsil edilmesidir. Ama günümüzde sırf sendika üyesi olduğu için işten atılan binlerce insanımız mahkeme kapılarında bekliyor" diye konuştu.

Burada bir konuşma yapan Genel Başkan Atalay, Adıyaman'a ilk defa geldiğini belirterek, bunun kendisine nasip olduğunu söyledi.

Türk İş'in 64 yıldan beri buraya gelmediğini anımsatan Atalay, "Türkiye'de yaşadığın zaman insanın yaşamından ölümüne kadar mutlu ve kötü günün oluyor. Bu dünya kurulduğundan beri mazlum var, zalim var, iyi var, kötü var. Haklı var, haksız var. Bu böyle devam ediyor" dedi.

Kadınları unutmadıklarını aktaran Atalay, "Türkiye'de son yıllardan kadınlar günü kutlanıyor. Türk İş de 64 yıldır kadınlar gününü kutluyor. Özellikle büyük bölgelerde 3-5 bin kadının toplandığı kadınlar günü kutlanıyor. Siyasi partiler geliyor. Kadınlarımızla ilgili problemlerimizi anlatıyoruz. Türk İş 3 yıldan beri her 8 Mart Kadınlar gününde Türkiye'nin bir yerinde 2 bin orman dikeyoruz" ifadelerini kullandı.

Çalışma hayatında kadınların daha çok sıkıntı yaşadığına dikkat çeken Atalay, şunları kaydetti:

"Çalışma hayatından erkeklerden çok, kadınların problemleri daha çok. Bunların başında bir kanun yapıcı dedi ki, '50 kişiyi aşan yerlerde kreş bakım hizmeti açacaksın' buna uyanlar var ama maalesef uymayanların sayısı daha fazla. Kadınlar evlatlarını bırakacağı yerlerden dolayı zorlanıyorlar. Annesi, babası varsa bırakabiliyor yoksa bırakamıyor. Bunla ilgili uyan işverenlerimizle ilgili problemimiz yok. Teşekkür ediyoruz. Uymayanlar, bunun cüzi bir cezası var, onu yatırıyor, bunu yerine getirmiyor. Özellikle burada SGK müdürümüz, İŞKUR müdürümüz, Belediye Başkanımız burada, bu işi buradan başlatalım. Uymayanlara gerekeni yapalım.

Çünkü kadınlar çocuklarını güvenilir bir yere bırakmazsa, kafaları arkalarında kalırsa, onlardan huzurlu bir randıman almak imkansız"

İdamın Türkiye için düşünülmesi gerektiğini vurgulayan Atalay, "Özellikle son yıllarda kadın cinayetleri dur durak bilmeden bu problemler bitmiyor. Özgecan olayından sonra Türk İş kongresinde çıktım dedim, bu ülkeyi yönetenler idamı düşünsün. Bazı siyasi partiler dediler ki 'Türk İş Başkanı idamı konuşur mu' 3 yaşındaki kızı öldüreceksin, 5 yaşındaki çocuğu öldüreceksin, başınıza gelsin bakalım, anne olun, baba olun ne düşüneceksiniz ? Aynen Türk İş Başkanı olarak söylemeye devam ederim. Onun için bu ülkede belli konularda, kapsamını genişletmeden idamı düşünmek gerek. Çünkü bazı meselelerin önüne geçilemiyor" diye konuştu.

Çalışma hayatında sıkıntılar olduğunu belirten Atalay, "Çalışma hayatında sıkıntılarımız var. Maalesef gündemde kıdem tazminatı var. Özellikle taşeronlaşma ile ilgili Başbakanımız her ne kadar 'herkes kadroya geçecek' dese de sıkıntılarımız var. Taşerondan bir tanesi bizim üyemiz değilken, biz 10 yıldır bu konuya her mecra da bunu anlattık" dedi.

Taşeronların kadroya geçişini de değerlendiren Atalay, şöyle devam etti:

"Başbakanımız çıkıp 'tüm taşeronları kadroya alacağız' dedi. Ardından Maliye Bakanı bizim orada bir tabir var, gazozun havasını kaçırdı. Yok ikramiye mi olacak, yok para mı olacak, 13 ay mı olacak, 3 sene mi olacak ? İşin aslı şu, 12 ay çalışan herkes kadroya geçecek. Bir defa imtihan olacak. 12 ayı doldurmayanlar var. Bu arkadaşlarımız işçi mi olacak, memur mu olacak. Başlarken 4'lerden yorulduk. 4C, 4A, 4Z bir sürü 4'ler var. Dünyanın her yerinde ya işçi olur ya memur olur. Bununla ilgili girerken ayrı bir statü, çalışırken ayrı statü, emekli olunca işçi sınıfı. Bunlarla ilgili sıkıntılarımız var. Özellikle bedenen çalışan insanlarımız var. Bunların işçi olması lazım. Bunlarla ilgili bakanlar bir toplantı yapacak. Kıdem tazminatı

var. Bu bizi sıkıntıya sokuyor"

1 Mayıs İşçi Bayramı için Taksim takıntısının olduğunu savunan Atalay, "1 Mayıs Pazar gününe geliyor. Bir yerde olmamız gerekiyor. Maalesef bu ülkede son yıllarında Taksim diye bir takıntı var. Tabi Taksim önemli bir alan. Taksim'de 1977'de 37 tane insanımız can verdi. Halen o canı alanlar ortada yok. Kimin yaptığı da ortada yok. Bununla ilgili bir bilgi, belge de ortada yok. Özellikle 77'yi yapanların bir ortaya çıkması lazım. Taksim alan olarak da müsait değil. Türk İş'in de Taksim diye bir kaygısı yok. Yeterki bir alan olsun, biz çıkıp derdimizi, ülkenin derdini çıkıp anlatalım. Olur biter. Geçen sene Zonguldak'ta yaptık, çok da güzel oldu. Bu sene bir yere gitmemiz lazımdı. Malum ülkemizde hergün 6-7 tane şehit geliyor. Türkiye yoksa ne parti var, ne sendika var, ne dernek var, ne de oda var. Şu etrafımızda yaşıyoruz. Ülkelerdeki olayları görüyoruz. Onlar yaşamak istiyorlar. Denizlerde ölüyorlar. Kimin Ensar olacağı belli olmuyor. Türkiye'nin her yerinde her çeşit insan var. Cennet bir ülkede beraber yaşıyoruz. Yaşamak mecburiyetindeyiz. Silah satanlar savaşı durdurmazlar. Silah satmaya devam devam ederler. Girdikleri ülkeyi darmadağın yaparlar. O ülkenin yer altı kaynaklarına el koyarlar, sonra da o ülkeyi ihmal ederler. Ne hikmetse bunlarda Müslüman ülkelerde oluyor" şeklinde konuştu.

Atalay, "Türk İş 1 Mayıs'ı ya Sarıkamış'ta yapacaktı, yada Çanakkale'de yapacaktı. Hergün 7 şehidin geldiği bir yerde Türk İş Bu yıl 1 Mayıs'ı Çanakkale'de yapacak. Çanakkale'de emekçimizin, kadınlarımızın, çalışanlarımızın ve çevre ile ilgili sıkıntıları anlatacağız" diye açıklamada bulundu.

Programda konuşan Belediye Başkanı Hüsrev Kutlu ise Adıyaman bir huzur kenti olduğunu vurgulayarak, insanların 24 saat sokağa çıkıp gezebileceklerini söyledi.

Yapılan konuşmaların ardından seminere geçildi.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM SEMİNERİ 26-27 NİSAN 2016 TARİHLERİNDE SAMSUN'DA YAPILDI

Seminere; TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Nazmi IRGAT, TÜRK-İŞ Samsun İl Temsilcisi Nakif YILMAZ, Samsun ilinde yer alan Konfederasyonumuza bağlı sendikaların şube başkan ve yöneticileri, iş yeri temsilcileri ve işçiler katıldı.

TÜRK-İŞ Samsun İl Temsilcisi Nakif YILMAZ açılış konuşmasında, İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin önemine, işçi ve işverenlerin üzerine düşen görev ve sorumluluklara değindi.

TÜRK-İŞ Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat,

Samsun'da yaptığı konuşmasında şu konulara değindi:

"2016 yılındaki üçüncü eğitim seminerimizi yapıyoruz.

Ülkemizin son dönemlerde gündemi oldukça yoğun. Her gün şehit haberleri alıyoruz, artık bu durumu

kanıksadık. Ülkemiz şehitleriyle anılır hale geldi. Maalesef ateş düştüğü yeri yakar.

Ülkemiz için el birliği ile hareket etmeliyiz, birlik beraberlik göstermeliyiz. Şehitlerimize Allah'tan rahmet kalanlara başsağlığı diliyorum.

Bu ölümlerin dışında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından kaynaklanan ölümler de çok fazladır. Türkiye'de yüzde 90'ın üzerinde iş kazaları yaşanmaktadır. TÜRK-İŞ, insan hayatına önem veren çalışmayı destekler.

Bunun için de en etkili bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini sürdürür.

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

Öte yandan sendikal örgütlenme; bir işçinin, en iyi şekilde kendini ifade etme şeklidir. Türkiye'de insanlar sendikal haklarını kullanamıyor. Örgütlenme kavramı yok oldu. Demokrasinin olmazsa olmaz kuralı örgütlenmedir.



Türkiye’de bir şeyler eksik gidiyor. Devlet üretimden ve yatırımdan kendini geri çekiyor. Sosyal devlet anlayışı yok oluyor.

Sosyal devlet anlayışı, 80’li yıllarla birlikte değişmeye başladı. Serbest piyasa ekonomisi dedikleri şey sistemi değiştirdi. Fabrikaların yerlerine konutlar- alışveriş merkezleri yapıyor.

Ülkemizde büyük işsizlik sorunu var. Resmi rakamlara göre

11. 1 oranında işsizlik var. Resmi rakamlar gerçeği yansıtmıyor.

78 milyonluk nüfusumuz var. Sanayiye, tarıma gereken önemi vermeliyiz. Geleceğimiz için, bu alanlarda yatırımlar yaparak ülkemizi geliştirmeliyiz.

Bu vesile ile eğitim seminerinin hepinize yarar sağlamasını diliyorum.”

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Nazmi IRGAT’ın konuşmasının ardından başlayan

Samsun Eğitim Semineri’nde;

TÜRK-İŞ Danışmanı Enis BAĞDADIÖĞLU, “Çalışma Hayatında Güncel Gelişmeler”, YOL-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı Celal TOZAN, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası Bakımından İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İle Sigortalılara ve Hak Sahiplerine Sağlanan Yardımlar” ve “Sosyal Güvenlik Sistemindeki Gelişmeler”, Dr.

Orhan Ersun CİVAN, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Haklar ve Ödevler”, TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı Hülya UZUNER DURANSOY, “Türkiye’de Kadının Statüsü ve Kadına Yönelik Şiddet” TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı Barış İYİAYDIN, “Yaşlılık Aylığını Hak Kazanma Koşulları” Opr.Dr. Zeynep Banu GÜLER, “Kadın Sağlığı” konularında eğitim seminer programına katkı sağladı.

GENEL BAŞKAN ATALAY, KARAYOLLARI ÇALIŞANLARI İLE BULUŞTU

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, Karayolları 5. Bölge Müdürlüğü’nün’de çalışan 372 taşeron işçinin kadroya geçirilmesi nedeniyle düzenlenen teşekkür yemeğine katıldı.

Mersin Valisi Özdemir ÇAKACAK, TÜRK-İŞ Mali Sekreteri Ramazan AĞAR, Karayolları 5. Bölge Yardımcısı Turan YILMAZ’ın da katıldığı teşekkür yemeğinde konuşan ATALAY; “Bugün bir araya gelmemize vesile olan siz işçi kardeşlerimiz ülkemizdeki 1 milyon taşeron işçinin adeta lokomotifiniz oldunuz. Sizlerin kadroya alınmasından dolayı son derece mutluyum.



Önümüzdeki günlerde diğer taşeron işçi kardeşlerimizde bu trene dahil etmeyi ümit ediyorum” dedi.

Vali Çakacak ise; “ Sayın Genel Başkanı Mersin’de

ağırlamaktan ve taşeron işçilerimizin kadroya geçmesi nedeniyle düzenlenen bu teşekkür yemeğinde bulunmaktan son derece mutluyum.” dedi.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Yüksek Danışma Kurulu Toplantısı gerçekleştirildi



Bu yıl dokuzuncusu gerçekleşen Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu “10. Yılında SGK’nın Değerlendirilmesi” gündemiyle 29 Mart 2016 günü toplandı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu’nun başkanlığında toplanan Danışma Kuruluna, Konfederasyonumuzu temsilen TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan Ağar katıldı. Sendika ve meslek odalarının katılım gösterdiği Danışma Kurulunda Konfederasyonumuz sosyal güvenlik alanında yaşanan temel sorunları ortaya koyarak yapılması gereken hakkında görüş bildirdi.

Danışma Kurulunda Konfederasyonumuz adına yapılan sunumda şunlara değinildi;

“Sosyal Güvenlik Kurumunun 10. Yılında Değerlendirilmesi gündemi ile gerçekleşen bu toplantı büyük önem taşımaktadır. Sosyal güvenlik alanındaki gelişmeler toplumun tüm kesimlerini doğrudan ilgilendirmektedir.

Kurumun, 10 yıl içerisinde hangi noktaya geldiğinin görülmesi, eksikliklerin giderilmesi ve geliştirilmesi gereken yönlerinin bu toplantı aracılığı ile ortaya koyulması, daha iyiye ulaşmak için önemli bir adım olacaktır.

Bu aşamada hepimize çok önemli görevler düşmektedir.

Sadece eleştirerek değil, gerektiğinde taşın altına elimizi koyarak, yol göstererek, önerilerde bulunarak, bu derece önemli bir Kurumun gelişimine katkı sağlamak zorundayız.

TÜRK-İŞ olarak her yıl Ocak ayında, teşkilatımızdan sosyal güvenlik uygulamalarında karşılaşılan sorunları tarafımıza iletmelerini isteriz.

İş sağlığı ve güvenliğinden istiharat parasına kadar, sosyal güvenlik uygulaması kapsamındaki her konuda geri bildirim alırız.

Bu yıl yine aynı talepte bulunduk. Aldığımız geri bildirimleri değerlendirip bir rapor hazırladık. Tespit ve önerilerimizi önümüzdeki günlerde Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ile paylaşacağız.

Sosyal güvenlik, bireylerin ve toplumların ekonomik ve sosyal gelişmesine yönelik bir yatırımdır.

Sosyal güvenlik hizmetleri konuşulduğunda, sıklıkla gündeme gelen bu alandaki finansman aç-

ğıdır. Gelirler giderleri karşılamamaktadır. Sosyal güvenlik açığı sürdürülebilir değildir.

Ancak sosyal güvenlik hizmetleri de ertelenebilir, ihmal edilebilir değildir. Sosyal güvenlik hizmetlerini yaygınlaştırmanın, kalitesini yükseltmenin de bir bedeli olacaktır. Sosyal devlet olmanın gereği olarak bütçeden önemli miktarda kaynak transferini gerektirmektedir.

Nitekim SGK’nın 2015 yılında toplam prim geliri yaklaşık 160 milyar lira olmuş, emekli aylıkları için 152 milyar, sağlık harcamaları için 59 milyar ödenmiştir. Toplam gelir emeklilik ve sağlık giderlerinin yüzde 75’ni karşılamıştır.

Özetle 2015 yılında Bütçeden Kuruma ciddi bir kaynak aktarıldığı görülmektedir.

Devletin tüm yurttaşlarına kaliteli sağlık hizmeti sunması ve yaşlılıklarında geçimlerini rahatça sağlayabilecekleri emeklilik aylığını garanti etmesi, ülkenin refahı ve huzuru için çok önemlidir.

Bu nedenle sosyal güvenlik kurumuna kamu bütçesinden yapılan



transferleri kendi başına bir sorun olarak tanımlayamayız. Bunu sosyal devlet olmanın, devletin yurttaşlarına yönelik sorumluluğunu yerine getirmesinin bir gereği olarak değerlendirebiliriz.

Sosyal güvenlik sisteminin mali açıdan sürdürülebilir olması ve gelecek kuşaklara da sağlık güvencesi ve yaşlılıkta gelir güvencesi sağlayabilir biçimde çalışması gerekmektedir.

Bu nedenle Kurumun bütçesini oluşturan gelirlerinin artması çok önemlidir. Gelir artışı sağlayacak en büyük kaynak, kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınmasıdır. Kayıtdışı istihdam konusunda son yıllarda çok ciddi ilerlemeler kaydedilmiştir. SGK bu alanda önemli faaliyetler yürütmektedir. Konfederasyonumuzun da katkı verdiği proje çalışmaları yapmaktadır.

TÜİK verilerine göre kayıtdışı istihdam oranı yüzde 32'ye düşmüştür.

Kuşkusuz kayıtdışı istihdamın azaltılması bütüncül bir çalışmayı gerektirmektedir. Uygulanan ekonomik, sosyal ve mali politikalar bir arada değerlendirilmelidir.

Kayıtdışı istihdamın azaltılması doğrultusunda uygulanan sosyal güvenlik prim teşviklerinin kuşkusuz katkısı olmuştur. İşveren primlerinden yapılan 5 puanlık indirim, kadın, genç ve özürlü istihdamı için verilen teşvikler olumlu katkı sağlamıştır.

Aynı şekilde, 2016 yılında asgari ücret artışından gelen ilave yükün hafifletilmesi için işverene ayrıca verilen 100 liralık prim teşviki de, kayıtdışı istihdamı önlemek için önemli bir uygulamadır.

Emekli olduktan sonra Bağ-Kur kapsamında çalışan kişilerden kesilen sosyal güvenlik destek primi kaldırılması da kayıtlı çalışmayı teşvik eden isabetli bir düzenleme olmuştur.

Ancak emekli olduktan sonra işçi olarak çalışmaya devam eden kişilerden sosyal güvenlik destek priminin kesilmeye devam edilmesi eşitlik ilkesine uymamaktadır.

Bu nedenle emekli olduktan sonra işçi olarak çalışanlardan da

sosyal güvenlik destek primi kesilmesine son verilmelidir.

Kurum gelirlerini artırıcı bir diğer faktör istihdamın artırılmasıdır. Ancak amaç, istihdamın ne şekilde olursa olsun artması değil, Uluslararası Çalışma Örgütünün de belirttiği gibi, insana yakışır iş imkânlarının sağlandığı istihdam olmalıdır.

Ülkemizde işgücüne katılma oranı yüzde 50,9'dur. Bir diğer ifade ile çalışma çağındaki olanların yarısı çalışmamaktadır. İşsizlik oranı yüzde 10,8'dir.

İstihdamın artırılması ancak yeni yatırım ortamlarının oluşması

“Çalışma hayatının dengelerini bozacak dönemsel düzenlemeler ve geçici istihdam olanakları sorunumuzu çözmeyecek ancak yeni sorunlara sebep olacaktır.”

ve sürekli istihdam ile mümkün olacaktır.

Çalışma hayatının dengelerini bozacak dönemsel düzenlemeler ve geçici istihdam olanakları sorunumuzu çözmeyecek ancak yeni sorunlara sebep olacaktır.

İşgücüne katılımın düşük olmasının bir diğer anlamı hane içirisine giren gelirin de düşük olmasıdır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının 2015 yılı Faaliyet Raporuna göre ülkemizde 3 milyon 17 bin hane sosyal yardımlardan yararlanmaktadır.

Devletin tespitine göre; 8 milyon 983 bin kişinin aylık geliri 549 liranın altında olduğu için genel

sağlık sigortası primi devlet tarafından ödenmektedir.

Sağlıkta katılım payı uygulaması özellikle düşük gelir grubu için ciddi bir yük oluşturmaktadır.

Genel Sağlık Sigortası aylık prim ödemesi miktarını düşürmek için çalışmalarınız olduğunu biliyoruz.

Bu çerçevede, 25 yaşın altında olan vatandaşların genel sağlık sigortası prim borcunun tamamının silinmesi için yasal düzenlemenin Meclis'e sevk edildiğini de biliyoruz.

Geçtiğimiz ay öğrencilerin mezun olduktan sonra iki yıl boyunca sağlıktan prim ödemediği yararlanmasına imkân verildi.

Bunlar müspet gelişmelerdir.

Ancak sağlık ihtiyacı hemen karşılanması gereken bir ihtiyaçtır. Bu nedenle ödenmeyen prim borçları sebebi ile sağlık hizmetinden mahrum kalmak ya da düşük gelir gruplarının sağlıktan katılım payı ödeyerek yararlanması ülkemiz gerçekleri ile bağdaşmamaktadır.

Bu konuda ciddi bir düzenleme ihtiyacı bulunmaktadır.

Sosyal Güvenlik Reformu ile birlikte ülkemizde emekliliğe hak etme yaşı yükseltilmiş bununla birlikte emekli aylık miktarları da her geçen yıl daha da düşmüştür.

Bu düzenlemeler Kurumun açıklarını kapatmak amacı ile yapılmış ancak ülke gerçekleri göz ardı edilmiştir. Nitekim bu yıl emekli aylıklarında önemli bir iyileştirme yapılma ihtiyacı duyulmuştur.

Emekli maaşlarının düşük miktarlarda bağlanmaya devam etmesi, önümüzdeki yıllarda tekrar bir iyileştirme yapma ihtiyacını doğuracaktır.

Dönemsel müdahaleler bu soruna çözüm üretmeyecektir.

Bu nedenle bu sistemin tekrar gözden geçirilmesi fayda ve zararlarının ortaya konulması Kurum için büyük önem taşımaktadır.”



TÜRK-İŞ'TEN CUMHURBAŞKANI'NA VETO ÇAĞRISI

Başvuruda şu görüşlere yer verildi;

'Sayın Cumhurbaşkanımız, 64. Hükümet tarafından açıklanan Eylem Planı'nda yer verilen çalışma hayatı ile ilgili düzenlemelerin birçoğu sosyal taraflar tarafından desteklenmekte ve olumlu bulunmaktadır. Ancak, esnek çalışma modelleri arasında yer alan ve fevkalade tartışmalı bir konu olan ödünç iş ilişkisinin anılan eylem planı kapsamında gündeme getirilerek kanunlaşması Konfederasyonumuz ve tüm işçi kesiminde telaflısı mümkün olmayan bir endişe yaratmıştır. Endişemizin kaynağı olan düzenleme TBMM Genel Kurulunda 06.05.2016 tarihinde 6715 kanun numarası ile kabul edilen ve şu an incelemeniz için yüce katınıza sunulan "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"dur. Bu kanun ile Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Düzenlemesi (meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi müessesesi) artık mevzuatımıza girmiş bulunmaktadır. Şu an yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu TBMM de kabul edildiğinde "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi" hariç, bilinen tüm esnek çalışma modellerini kapsamıştır. Kanun kapsamında olmayan yegâne esnek çalışma modeli, o dönemki kanun tasarı taslağında "Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisi" başlığını taşıyan 93 'üncü madde hükmü idi. Kanunlaşma aşamasında TÜRK-İŞ'in "Böyle bir uygulamanın işçi simsarlığına yol açacağı, istihdamın tanziminde disiplini bozacağı ve işçinin alabil-



6 Mayıs 2016 tarihinde TBMM'de kabul edilen özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasını sağlayan yasanın (KİRALIK İŞÇİLİK) Anayasamızın 89 ve 104 üncü maddeleri uyarınca tekrar görüşülmek üzere TBMM'ne geri gönderilmesi için Cumhurbaşkanlığına yazılı başvuruda bulunuldu.

diğine sömürülmesi sonucunu doğuracağı, işsizlik oranı dikkate alındığında iş bulma vaadi ile işsizlerin istismarı kaçınılmaz olacağı, sendikal örgütlenmeyi engelleyeceği, toplu sözleşme hakkından yararlanmayı kısıtlayacak, grev hakkının kullanımını etkisiz hale getireceği" mahiyetindeki itirazları sonucunda bu madde tasarıdan çıkarılmıştı. Aradan geçen yıllar içerisinde konu bazı kesimlerce sürekli gündemde tutulmaya çalışıldı ve nihayetinde 2009 yılında yine benzer şekilde özü itibarıyla mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisini düzenleyen 5920 sayılı "İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" tarafımızdan tüm itirazlarına rağmen TBMM'de görüşülerek kabul edildi. Bu gelişme üzerine Konfederasyonumuz son çare olarak Cumhurbaşkanlığından kanunun yeniden görüşülmek üzere meclise gönderilmesini talep etti. Bu talebimiz olumlu bulunarak 5920 Sayılı Kanun, 1. Maddenin Türkiye Büyük Millet Meclisince bir kez daha görüşülmesi için geri gönderildi. TBMM konuyu yeniden görüştü ve veto edilen maddeyi kanun metninden çıkardı. Daha sonrasında veto edilen madde yeniden düzenlenerek TBMM Plan ve Bütçe Komisyonuna havale edildi ancak bu defa da konunun sosyal taraflar arasında gereğince müzakere edilmediğinden bahisle tasarı iade edildi ve böylelikle konu çalışma hayatının gündeminden çıkmış oldu. Aradan geçen altı yıldan sonra 26.01.2015 tarihinde "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla





Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” adı altında konu yeniden TBMM gündemine getirilerek ilgili komisyonlarda görüşüldü. Ancak TBMM, Genel Kurulunda görüşülmeden kabul oldu. Tam bir yıl sonra 8 Şubat 2016 tarihinde, yukarıda arz ve izah etmeye çalıştığımız kiralık işçilik bu defa çok daha ağır hükümler içerecek şekilde TBMM ne gönderilerek kanunlaşması sağlandı. Sayın Cumhurbaşkanımız, Sunulan bu kanunun işçi lehine bir kanun olmadığını düşünmekteyiz. Çalışma barışını bozacak düzenlemeleri içermektedir. Bu kanun ile çözümlenmek istenen sorunların tamamı mevcut İş Kanunumuzda detaylı olarak bulunan hükümlerle sağlanılabilecektir. İş Kanunumuzda önemli bir sözleşme modeli olan ve İş Kanunun 11 ve 12 inci maddelerinde düzenlenmiş bulunan “belirli süreli iş sözleşmesi” zaten bu tür durumlar için çözüm üretmek amacıyla vaz edilmiştir. Bu işlevsel maddeyi görmezden gelerek işçilerin yıllarca mücadele ederek kazandıkları mevcut haklarından geri düşürebilecek bir kanun çık-

İş Kanunumuzda önemli bir sözleşme modeli olan ve İş Kanunun 11 ve 12 inci maddelerinde düzenlenmiş bulunan “belirli süreli iş sözleşmesi” zaten bu tür durumlar için çözüm üretmek amacıyla vaz edilmiştir.

rılması büyük üzüntü yaratmıştır. Konfederasyonumuz yıllardan bu yana bu türden bir düzenlemenin yol açacağı olumsuzlukları detayları ve gerekçeleriyle her ortamda ifade etmiş olmakla birlikte; nasıl ki işçi hak ve menfaatlerini tüm gücü ile korumaya çalışıyorsa, ülke ihtiyaçlarını ve menfaatlerini de o oranda düşünmekte, ülke sorunlarına da aynı hassasiyetle yaklaşmaktadır. Konfederasyonumuz bu düşünceden hareketle var olan şartlar ve ülke menfaatlerini gözönüne alarak, huzurunuzda bulunan kanunun sadece 1 ‘inci maddesinin (a), (b) ve (c) bentleri ile sınırlanan halleri kapsamak üzere (münhasıran Doğum, Analık, Askerlik, Ev hizmetleri ve Mevsimlik Tarım İşlerinde) özel istihdam bürosu aracılığı ile işçi istihdamının uygun olabileceğini ancak bu istihdam modelinde de istihdam edilecek işçilerin özlük ve işçilik haklarını güvence altına alabilmek bakımından;

- Koşulları oluşmadan geçici iş ilişkisi kurulması (muvazaalı işçi çalıştırma) halinde -idari para cezasının yanısıra- bu durumda çalıştırılan işçilerin “ilk günden itibaren geçici işverenin işçisi” sayılması,
- Özel İstihdam Bürosu ile Geçici İşveren arasında “müşterek ve müteselsil sorumluluk esası” benimsenmesi,
- İşçilerin özel istihdam bürosu bünyesinde işçi olarak bulundukları süre boyunca fiilen çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın “ücret garantilerinin” sağlanması,

3 Koşullarının sağlanması halinde bu tür bir iş ilişkisinin yasal düzenleme kapsamında değerlendirilebileceğini açıkça ifade etmektedir. Meclis görüşmeleri öncesinde ve sırasında bu gö-

rüşlerimiz tüm yetkili makamlar nezdinde dile getirilmiş, bir kısım taleplerimiz kabul görmüştür. Ancak tüm iyileştirme çabalarına rağmen huzurunuzda bulunan 6715 sayılı Kanunun 1 nci maddesi ile değiştirilen 4857 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi olan; “işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması halinde” ile aynı maddenin (g) bendi olan “Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde” şeklindeki düzenlemelerde geçen “öngörülemez şekilde artış” ve “dönemsellik arz eden iş artışı” ibarelerinin denetiminin çok güç olması ve tanımlarının muğlak olması nedeniyle kötüye kullanıma açık olduğu düşünülmektedir. Konfederasyonumuz uzun yıllar içinde işverenlerin ucuz ve sendikasıız işgücü sağlamak için esas işi dahi bölerek taşeron işçisi kullanma eğiliminde olduklarını net bir şekilde anlamış ve bu hususu engelleyebilmek için elinden gelen tüm gayreti sarfetmeyi kendisine ödev bilmıştır. Bu ibareler altında gerçekleştirilecek olan geçici iş ilişkisinin de aynı amaçla kullanmak istenmesi kaçınılmaz bir sonuç gibi görülmektedir. Bu nedenle kanunda yer alan bu ibarelerin tanımlanması ve geçici iş ilişkisinin hangi hallerde kurulacağını net bir şekilde ifade edilmesi gerekmektedir. Sayın Cumhurbaşkanımız, Size sakıncalarını arz etmeye çalıştığımız gelecekte çalışma barışını sıkıntıya sokacak gelişmelere açık bulunan ve işçileri tedirgin eden bu kanunun bahsettiğimiz hükümleri başta olmak üzere Anayasamızın 89 ve 104 üncü maddeleri uyarınca tekrar görüşülmek üzere TBMM’ne geri gönderilmesini arz ve talep ederiz.’



TÜRK-İŞ YÖNETİMİ BASIN İLE KAHVALTIDA BULUŞTU

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üyelerinin de katılımıyla gazetecilerle bir araya geldi.

Kıdem tazminatı, esnek çalışma modeli ve zorunlu arabuluculuk konularına değinen Atalay, “Toplantıdan sonra Cumhurbaşkanı ile de görüşeceğiz. Başbakanlık tarafından TBMM’ye 8 Şubat 2016 günü sunulan “İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” ile yapmak istenen düzenlemeler, işçi kesiminde endişeye neden olmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın talimatı üzerine sosyal ta-

rafların katılımı ile “teknik çalışma grubu” oluşturulmuş, teknik grubun çalışmaları sırasında da Konfederasyonumuz konuya ilişkin çekincelerini iletmıştır. Bir mutabakata varılamaması üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kendi hazırlayacağı bir tasarımı sosyal taraflara göndereceğini ve yazılı görüş isteyeceğini bildirmiştir. Ancak tarafımıza herhangi bir tasarı gönderilmemiş, görüşümüz alınmadan hazırlanan tasarımı TBMM’ye sevk edilmiştir.

Kıdem tazminatını gündeme getiriyorlar. Sendikalar, TOBB ve biz bundan rahatsızız. Bunu kim istiyor anlamakta zorluk çekiyorum.” ifadesini kullandı.

Esnek çalışma modelinin istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması ve rekabetin artırılması amacına yönelik önemli bir politika aracı olarak görülmekle birlikte araştırma sonuçlarına göre olumlu sonuç vermediği gibi aksine esnek çalışanlarda gelir ve istihdam güvencesi gibi alanlarda hak



kaybına yol açtığına anlaşıldığını vurgulayan Atalay, şunları dedi:

“Malumunuz yarın esnek çalışma ile ilgili görüşmeler başlayacak Meclis’te bununla ilgili cuma günü grup başkan vekillerine me-mur ve işçi sendika kökenli arkadaşlarımıza bir metin yolladık. Bununla ilgili kaygılarımızı, tedirginliklerimizi belirttik. Mevsimlik tarım işçileri, evde bakım hizmetleri ile ev temizlik işlerinde çalışan geneli kadın ağırlıklı olan işçilerimizin sorunları var sosyal güvenceye kavuşturulmaları için düzenleme yapılması gerekli olmakla beraber, bu ihtiyaç özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasının gerekçesi olmamalıdır. TÜRK-İŞ olarak bunun düzeltilmesi için çalışıyoruz. Taşeronun getireceği olumsuzlukları 20 sene önce ifade etmiştik, şu anda bu ülkenin başına öyle bir bela oldu ki taşeron meselesi. Bu kiralık işçilik taşerondan daha çok ülkenin başına bela olacak

bir hazırlık. Bu konuyla ilgili Meclis çalışmalarında bu yanlışı görürler de inşallah dönerler. Bunun dışında belki kamuoyunun bilmediği bir konu daha var; “zorunlu arabuluculuk” hakkında kanun hazırlıyorlar. Mahkemelerin iş yükünün çok olduğuyla ilgili yani mahkemeye gitmeden işçi ve patron anlaşsın. Bu nereden çıktı? Biz mahkemeye başvurduğumuz zaman kıdem tazminatı başta olmak üzere bu mahkemelerin sonunda yüzde 90 işçinin lehine karar çıkıyor bu hak taleplerinde. Bu

zorunlu arabuluculukla ilgili olumlu bir iki madde olmasına rağmen daha tehlikeli maddelerin olduğunu ifade ediyor arkadaşlarım. Önümüzdeki günlerde tasarımı elden geçirirsek bununla ilgili de bir görüş beyan etme imkanı bulacağız. İşçiyi geriye götürecek bir yanlışı içinde olmayız. Kıdem tazminatında da, esnek çalışmada da ben bu ülkenin ve işçinin çıkarlarının yanında- dayım. Cumhurbaşkanına götüreceğimiz konulardan biri de kıdem tazminatı ve esnek çalışma modeli. Asgari ücret konuşulmadan önce Bakan’la konuştuk. Bununla ilgili yasal düzenleme yapılacak, asgari ücret 1300 lira olarak kalacak. Bizim temsil ettiğimiz arkadaşların ve sizin başınızı önüne eğdirecek bir şey yapmayız.”



TÜRK-İŞ SENDİKACILIK AKADEMİSİ

5. DÖNEM MEZUNLARI VERDİ

Türk-İş Sendikacılık Akademisi'nin 5. Dönem Mezuniyet töreni 25 Mayıs tarihinde Uludağ Üniversitesi Görükle Kampüsünde gerçekleştirildi. Törene Türk-İş Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, Uludağ Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Yusuf Ulcay ile çok sayıda akademisyen ve sendika temsilcisi katıldı.



Sendikacılık Akademisi mezuniyet töreninde bir konuşma yapan Türk-İş Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, sendikacılık hayatına başladığı ilk günden itibaren böyle bir projenin hayalini kurduğunu söyledi.

Kavlak konuşmasına şöyle devam etti;

"Biz, sözü de söz vereni de unutmayan bir toplumuz. Bakın, şimdi size bir konuşmadan kısa bir bölüm okuyacağım: "Bilindiği gibi bir zamanlar Türk-İş'in kurduğu bir sendikacılık koleji vardı. Bu kolej bir süre faaliyet gösterdikten sonra kapandı. Ama bu kolejden yetişenler, işçi hareketine yön veren sendikacılar oldu. Gelin şimdi hep birlikte yeniden Türk-İş Koleji'ni faaliyete geçirelim. Genel kuruldan sonra somut adımlar atalım. Eğer bu adımlar atılırsa biz Türk Metal'in tüm tesislerini bu

kutsal amacın hizmetine sunmaya hazırız. Türk-İş Koleji ile Sosyoloji, psikoloji, ekonomi, dış politika, endüstriyel ilişkiler alanında uzman hocaların yönetimi ve denetiminde emek üniversitesine doğru yol alırız. Türk-İş olarak, çağdaş sendikacı yetiştirme konusunda üzerimize düşeni yaparız. Çalışma hayatında bilimsel sendikacılık dönemini başlatırız". Bu sözler, 10 Aralık 2011'de Türk-İş Genel Kurulu'nda yaptığım konuşmadan alıntılardır. Yapılan eleştirilere cevap verirken, projelerimizi de açıklamış ve sendika koleji müjdesini vermiştim.

Üniversitelerin desteğini ve yardımını alamayan, bilimsel metodlardan uzak hiçbir oluşumun tam olarak başarıya ulaşamaz. Bu teoriden hareketle de bizler sendika ve üniversite iş birliğini önemsiyoruz. Üniversitelerle çok sayıda projeye işbirliğine imza at-

tık. Çok da verimli sonuçlar elde ettik. Aynı anda Türkiye'nin farklı bölgelerinden çok sayıda üniversite ile iletişim halindeyiz. Ancak burada Uludağ Üniversitesinin önemine dikkat çekmek istiyorum. Uludağ Üniversitesi sanayide çalışan yaklaşık 250 bin emekçinin istihdam edildiği bir şehirde kuruludur. Bu anlamda

memeli, daha çok okumalı, daha çok öğrenmeli, kendinizi daha fazla geliştirmelisiniz. Ancak bu şekilde güçlü olursunuz".

Mezuniyet Töreninde Sendikacılık Akademisi Program Koordinatörü Prof. Dr. Yusuf Alper ve Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı Prof. Dr. Serpil Aytaç da program ve verilen eğitimler hakkında katılımcıları bilgilendirdi. Törende konuşan Uludağ Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Yusuf Ulcay, ise 3. Nesil Üniversite sloganı ile çıktıkları yolda üniversite ile sektörleri buluşturmak adına çalışmalar yürüttüklerini vurguladı. Konuşmaların ardından protokol tarafından sertifika takdimi gerçekleştirildi.

Türk-İş ile Uludağ Üniversitesi tarafından ortaklaşa düzenlenen Türk-İş Sendikacılık Akademisi 5. Dönemi 14 Mart - 31 Mayıs 2015 tarihleri arasında yapıldı. 14 öğretim üyesi, 18 ayrı konuda, 24 sendika üyesine, 144 saat eğitim verdi.

Türk-İş Sendikacılık Akademisi daha önce iki kez İstanbul Aydın Üniversitesi ile birer kez de Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi ve İzmir Dokuz Eylül üniversitesinde gerçekleştirildi.



Türkiye'de İstanbul'dan sonra ikinci sırada geliyor. Biz sendikacılar için Bursa da, Uludağ Üniversitesi de çok önemlidir, yeri ayrıdır. Bu akademiden mezun olan arkadaşlarım, sizleri gönülden kutluyorum. Başarılar diliyorum. Ancak şunu unutmayın; burada öğrendikleriniz size yet-



BASS 18.OLAĞAN GENEL KURULU YAPILDI



BASS 18. Olağan Genel Kurulu 14-15 Mayıs tarihlerinde gerçekleştirildi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, TÜRK-İŞ Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat ve TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp Alemdar ve çok sayıda davetli katıldı.

Genel Başkan Atalay, BASS Genel Kurul delegelerine hitaben bir konuşma yaptı. Konuşmasına şehitlerimizi anarak başlayan Atalay, mülteci krizine, Güneydoğudaki olaylara değinerek terörün bazı Avrupa ülkeleri tarafından desteklendiğini belirtti.

Atalay, terör örgütünün genelde küçük yaştaki çocukları kullandığını, terör bölgesinde elinde silah olanla, olmayanı ayırmak gerektiğinin altını çizdi.

Türkiye'nin bir bütün olması gerektiğini terörün olduğu yerde sendikalarında sıkıntıya girdiğini belirten Atalay, "Patlamaların binde biri Avrupada olunca

Dünya ayağa kalkıyor." ifadesinde bulundu.

Atalay, "kıdem tazminatıyla ilgili bulunduğumuz noktadan, nokta kadar geriye gidemeyiz, rahat olun, yaptırmayız yapamazlar" dedi.

Genel Kurulda delegelere seslenen BASS (Banka, Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası) Genel Başkanı Turgut YILMAZ, BASS Genel Yönetim Kurulunun Mayıs-2012 döneminden günümüze kadar olan çalışmalarını özetledi.Toplu İş Sözleşmesi

süreçlerini, çalışma yaşamını ve yeni yasa düzenlemeleri hakkındaki görüşlerini belirtti.Vergi mevzuatında uygulanan vergi dilimlerindeki adeletsizliklerden bahsetti.Ekonomide ve Siyasette yaşanan durumları değerlendirdi. BASS tarafından yapılan çalışmaları anlattı,eğitim çalışmaları ve üye toplantıları hakkında bilgi verdi.

Yapılan seçimler sonucunda BASS (Banka,Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası) Yönetim Kuruluna ve Zorunlu organlara şu isimler seçildi;

YÖNETİM KURULU

Genel Başkan

Genel Sekreter

Genel Mali Sekreter

Turgut YILMAZ

Mustafa EREN

Nefiye ARSLAN



MAYIS 2016

AÇLIK ve YOKSULLUK SINIRI

- ✓ DÖRT KİŞİLİK AİLENİN AÇLIK SINIRI 1.375 TL, YOKSULLUK SINIRI 4.478 TL
- ✓ ENFLASYON DÜŞÜYOR AMA YOKSULLUK SÜRÜYOR...
- ✓ MUTFAKTA SON ONİKİ AYLIK ARTIŞ ORANI YÜZDE 1,90
- ✓ BİR KİŞİNİN GEÇİM MALİYETİ 1.712 TL/AY
- ✓ ELDE EDİLEN ÜCRET İLE YAPILMASI GEREKEN ZORUNLU HARCAMA TUTARI ARASINDAKİ FARK KAPANMIYOR...

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) yirmi dokuz yıldan bu yana her ay düzenli olarak yaptığı "açlık ve yoksulluk sınırı" araştırmasıyla çalışanların karşıya kaldığı geçim şartlarının boyutunu ortaya koymaktadır.

TÜRK-İŞ Araştırmasının Mayıs 2016 ayı sonucuna göre;

- Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 1.374,89 TL/Ay'dır.
- Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer har-

camaların toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 4.478,48 TL/Ay oldu.

- Bekar bir çalışanın aylık yaşama maliyeti ise 1.711,96 TL/Ay olarak gerçekleşti.

TÜRK-İŞ hesaplamasına göre; dört kişilik bir ailenin sağlıklı ve dengeli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı bir önceki aya göre 12 TL, yoksulluk sınırı ise 39 TL geriledi. Yılın ilk beş ayı itibarıyla de bir gerileme söz konusu oldu.

Özellikle bu yıl gıda fiyatlarında görülen gerileme mutfak harcamasına olumlu yansıdı. Ancak elde edilen ücret geliri ile yapılması gereken harcama arasındaki farklılık bir türlü kapanmadı. Gü-

nümüzde geçerli olan net asgari ücret dört kişilik ailenin aylık gıda harcamasını bile karşılamaktan uzak kaldı. Bekar bir işçi için hesaplanan aylık yaşam maliyeti ile net asgari ücret arasındaki fark 412 TL olarak hesaplandı. Aslında bu farklılık, çalışanların her geçen ay borçlanmak zorunda kalmalarının temel nedenini ortaya koymaktadır.

TÜRK-İŞ'in verileri temel alındığında "mutfak enflasyonu"ndaki değişim 2016 Mayıs ayı itibarıyla şöyle gerçekleşti:

- Ankara'da yaşayan dört kişilik bir ailenin "gıda için" yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 0,87 oranında geriledi.
- Yılın ilk beş ayı itibarıyla yüzde 0,75 oranında gerileme gerçekleşti.
- Gıda enflasyonunda son on iki ay itibarıyla artış oranı yüzde 1,90 oldu.
- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 10,95 olarak hesaplandı.

Gıda fiyatları son oniki ay itibarıyla yüzde 2,0 oranının altında gerçekleşmiştir. TÜRK-İŞ Gıda Endeksi ile TÜİK Gıda Endeksi ve TÜİK Tüketici Fiyatları Endeksi'ndeki değişimine bakıldığında; daha önce genel fiyat artışlarının üzerinde

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

	Mayıs 2015	Aralık 2015	Nisan 2016	Mayıs 2016
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	373,14	381,94	391,93	388,62
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	310,07	318,17	319,17	316,22
15-19 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	402,68	412,38	411,91	407,85
4-6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	263,34	272,77	263,96	262,21
Açlık Sınırı	1.349,22	1.385,26	1.386,97	1.374,89
Yoksulluk Sınırı	4.394,87	4.512,25	4.517,83	4.478,48

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



Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Mayıs 2013	Mayıs 2014	Mayıs 2015	Mayıs 2016
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	-1,69	-0,82	1,18	-0,87
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	1,04	7,02	9,48	-0,75
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	7,56	16,30	16,56	1,90
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	5,39	11,45	14,70	10,95

seyreden gıda fiyatlarındaki artışın, son üç ayda genel fiyat artışının altında kaldığı görülmektedir.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan ürünlerin fiyatlarında Mayıs 2016 itibarıyla gözlenen değişim ise şöyle olmuştur:

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; süt fiyatları ortalama artış gösterdi. Peynir ve yoğurt fiyatı ise aynı kaldı.
- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat ürünlerinin bulunduğu grupta; kıyma ve kuşbaşı etin fiyatı aynı kalırken tavuk fiyatı geriledi. Mevsimin sona ermesiyle ağırlıklı olarak kültür balıklarının yer aldığı tezgahlarda balık fiyatı artış gösterdi. Yumurta fiyatında ise bu ay 2 kuruş artış tespit edildi. Sakatat ürünlerinde fiyat değişikliği olmadı. Bazı marketlerde başlatılan promosyona da bağlı olarak bazı bakliyat ürünlerinde (kuru fasulye, kırmızı mercimek, barbunya) fiyat indirimi oldu.
- Sebze ortalama kilogram fiyatı bu ay 3,24 TL olarak hesaplandı. Oysa bu tutar geçtiğimiz ay 3,53 TL'ydı. Mutfakta sıklıkla kullanılan patates, kuru soğan, domates fiyatı bu ay geriledi ve bu durum mutfak harcamasına olumlu yansdı. Ortalama kilogram mey-

ve fiyatı ise bu ay yine artış göstererek 3,59 TL'den 4,13 TL'ye yükseldi. Geçen aylarda hesaplama dahil edilmeyen kayısı, şeftali, erik, kavun, karpuz bu ay kapsama alındı. Ancak önümüzdeki ay meyve ortalama fiyatında gerileme beklenmektedir. Hesaplama yapılırken -her zaman olduğu gibi- pazardaki mevsim ürünleri esas alındı ve ürünlerin tek tek ağırlığı yerine genel meyve-sebze tüketimi miktarından hareket edildi.

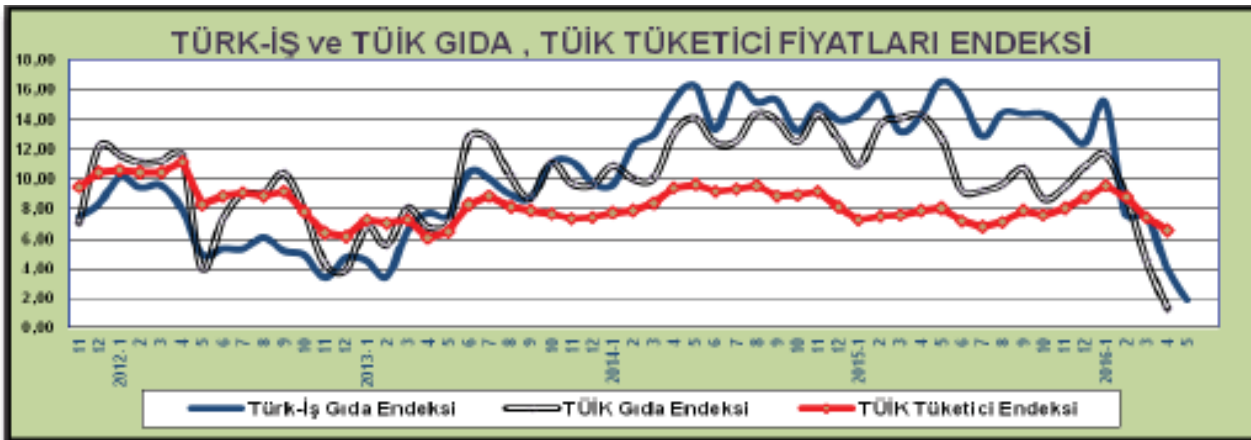
- Ekmek, pirinç, un, makarna, irmik gibi ürünlerin bulunduğu grupta; genelde önemli bir fiyat değişikliği tespit edilmedi.
- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı, margarin ve zeytinyağı fiyatı değişmedi, ancak ayçiçeği yağı fiyatı yükseldi. Siyah zeytinde ortalama kilogram fiyatı gerilerken yeşil zeytinde aynı kaldı. Yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb.) ürünlerinden fındık fiyatı geriledi, diğerleri aynı kaldı. Şeker, bal, reçel ile tuz fiyatı bu ay da değişmedi, pekmez fiyatı ortalama geriledi. Baharat (kimyon, nane, karabiber, vb.) ürünleri ile salça fiyatı aynı kaldı. Ihlamur fiyatı değişmezken bazı çayların fiyatında artış görüldü ve bu

durum ortalama kilogram fiyatını biraz yükseltti.

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

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

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



İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağına İlişkin Değerlendirmeler

GENELİNE BAKIŞ;

2016 yılbaşı öncesinden itibaren 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda değişiklik yapılacağına dair bilgiler gelmekte ancak değişikliğin ne olacağı bilinmemektedir. Nihayetinde 28.03.2015 tarihinde Adalet Bakanlığı TÜRK-İŞ'e bir yazı ve ekinde de bahsi geçen değişiklik tasarısı taslağını gönderdi, böylelikle içerikten haberimiz oldu.

“İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı” adı ile elimize ulaşan metni incelediğimizde, genel gerekçesinde; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü verileri esas alınarak işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların “sayısal” boyutunun belirlenerek, 2015 yılı sonu itibarıyla ilk derece mahkemelerindeki hukuk uyuşmazlıklarının yaklaşık yüzde 18’inin, Yargıtay’daki hukuk uyuşmazlıklarının ise yaklaşık yüzde 30’unun iş hukukundan kaynaklı olduğu vurgulandığı görülmektedir.

İstatistiki rakamların farklı yorumlanabileceği aşikârdır. Örneğin Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü Web sitesinde (2014 yılı itibarıyla yayınlanan istatistiklere göre); açılan davalarda yoğunluk gösteren ilk beş dava türünü düzenleyen bölümde, tüm hukuk mahkemeleri nezdinde açılan davalarda iş mahkemelerinde görülen dava

oranı yaklaşık yüzde 10 olarak belirtilmektedir. Ancak tasarının kurgusuna bakıldığında sanki tüm sorunlu alan iş mahkemeleriymiş ve bu alanının zorunlu arabuluculuk yoluyla ıslah edilmesi gerekliliği varmış gibi bir anlam çıkabilmektedir. Sadece istatistik veriler iş yargısında zorunlu arabuluculuk sistemine geçilmesinin esaslı bir nedenini oluşturmamalıdır.

Yine genel gerekçede 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun öngördüğü kanun yoluna başvuruya ilişkin hükümler ile mevcut kanun hükümleri arasında uyumsuzluk olduğu, bazı hükümlerin uygulanmadığı şeklinde tespitler yapılmakta; iş hayatının dinamik yapısı ve diğer sebepler ile birlikte İş Hukukunun alanının genişlediği böylelikle işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklarında arttığı bu nedenle yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu düzenlenmesi gerektiği, bu bağlamda kanundan, bireysel ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacakları ile işe iade taleplerinde dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun getirilmek istendiği anlaşılmaktadır.

Ayrıca tasarısı taslağı kapsamında 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen işe iade davaları ilgili olarak yeni düzenlemeler yapılmakta; gerek 4857 sayılı Kanun ve gerekse 6356 sayılı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenen birçok uyuşmazlıklara ilişkin davaların, Yargıtay yerine Bölge Adliye Mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

Bu yazımızda hem zorunlu arabuluculuğu ve hem de tasarısı taslağının önemli gördüğümüz bir kısım maddelerini detaylı olarak değerlendireceğiz.

Tasarısı taslağının zorunlu arabuluculuğa ilişkin kısmı genel gerekçede şu temele oturtulmaktadır: İş mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıklar nitelikleri itibarı ile tarafların konuyu müzakere ederek anlaşmalarına müsaittir. Hal böyle olunca bu uyuşmazlıkların, mahkeme dışında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları marifetiyle çözülmesi uygun olacaktır. Bunu sağlamak için arabulucuya başvurma zorunluluğu getirildiğinde iş uyuşmazlıkları kısa süre içinde ve daha az masrafla çözülebilecektir. Bu çözüm yolu uyuşmazlığı tamamen sonlandıracak, maddi ya da şekli başka herhangi bir uyuşmazlığın doğmasını engellemek suretiyle sosyal barışa da katkı sağlayacaktır.

Bu görüşe iştirak etmiyoruz.

A. Zorunlu Arabuluculuk;

Arabuluculuk gibi gönüllülük esasına dayalı çağdaş bir



sistemin zorunlu hale getirilerek uygulanmasının işçi yararına olacağını düşünmüyoruz. İşçi hak ve menfaatlerinin ileri doğru gelişim seyri, iş hukukunun ilke ve esaslarının düzgün uygulanmasıyla doğru orantılıdır. Bu bağlamda iş kanunlarında yer alan hükümler çok defa nispi emredici, diğer bir deyişle sosyal kamu düzeni hükümlerinden oluşmaktadır. Geri kalan sınırlı sayıdaki hükümlerin bir kısmı da mutlak emredici niteliktedir. İş kanunlarındaki bu nispi emredici hükümler (sosyal kamu düzeni hükümleri) ile sözleşme özgürlüğüne devlet tarafından müdahale edilerek iş sözleşmelerinin zayıf tarafını oluşturan işçilerin korunması, asgari çalışma koşullarının belirlenmesi ve taraflar arasında maddi anlamda bir eşitlik sağlanması amaçlanmıştır. Getirilmesi planlanan zorunlu arabuluculuk sisteminin, iş kanununun işçiyi koruyucu nitelikteki emredici hükümlerinin etkinliğini azaltacağı ve bu hükümlerle sağlanmaya çalışılan maddi anlamda eşitlik (sosyal adalet) düşüncesinin yargı yükünün azaltılması amacına feda edilmiş olacağı düşüncesindeyiz.

Bilineceği üzere 2012 yılında kabul edilen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu kapsamında “iş uyuşmazlıkları” ihtiyari olarak arabulucuya götürülebilmektedir. Tasarı ile Arabuluculuğun ihtiyari olma vasfı kaldırılmakta “**zorunlu**” hale getirilmektedir.

Her ne kadar tasarı taslağının genel gerekçesinde alıntı

yapılan Anayasa Mahkemesi’nin 10/07/2013 tarihli ve E. 2012/94 ve K. 2013/89 sayılı kararı yorumlanarak, zorunlu arabuluculuğun Anayasaya aykırı olmadığı sonucuna ulaşılmaya çalışılsa Anayasa Mahkemesi, bu kararında arabuluculuğu öz olarak, “**gönüllülük esasına dayanan dostane bir çözüm yolu**” olarak tanımlamakta “**uyuşmazlıkların çözümünde yargısal yolların yanında yer alan ve tarafların istemleri hâlinde işlerlik kazanan**” bir yöntem şeklinde algılamakta ve zorunluluğu red etmektedir.

Öte yandan, uygulamanın zorunlu olması beklenenin aksi etki yapıp yargılamaların uzamasına neden de olabilecek, uzlaşma niyeti olmayan tarafın (özellikle kötüniyetli işverenin) fazladan süre ihtiyacı böylelikle karşılanmış olabilecektir. Tasarı ile zamanaşımı sürelerinin kısaltılmak istenildiği de düşünüldüğünde bu hal, işçi alacağının bir kısmının erimesine de sebep olabilecektir. Bilineceği üzere işçilik alacağı davalarının tamamına yakını kısmi dava olarak açılmaktadır. Kısmi dava açıldığında, zamanaşımı sadece kısmi miktar için durmaktadır. Yargılama esnasında gelen bilirkişi raporu sonrası işçilik alacakları ıslah edilmekte ve ıslah edilen kısım için zamanaşımı, ıslah tarihinde durmaktadır. Kötüniyetli bir işveren ile karşılaşıldığında; bu işveren zorunlu arabuluculuk nedeniyle yaklaşık bir ay kazanacak, daha sonra mahkeme safhasının başlaması ve dosyanın bilirkişiye gidişi-dönüşü süreleri

göze alındığında, işçinin davayı ıslah tarihi mevcut uygulamaya göre yaklaşık üç ila dört ay kadar gecikebilecektir. Bu husus zamanaşımı sürelerinin kısaltılması ihtimalinde daha da önem kazanmaktadır.

İş Hukukunun işçiyi koruma amacında olduğu unutulmamalıdır. Bunun korumanın somutlaşmış şekli Anayasa, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunlarıdır. İş Kanunlarını uygulayacak merci ise iş mahkemeleridir. İş mahkemelerinde, kanunun lafzına ve ruhuna uygun ve **amaca yönellik** yorum yöntemi benimsenmiştir. Bu ise İş Kanunlarındaki emredici hükümler eliyle işçinin korunmasına öncelik vererek ve tereddüde düşülen veya mevzuatta açık düzenleme bulunmayan hallerde kamu düzeni elverdiği ölçüde işçi lehine yorum yapılması ile mümkün olmaktadır. Diğer bir ifade ile sosyal ve ekonomik açıdan daha güçlü olan işverene karşı işçinin korunması amacıyla “**işçi lehine yorum ilkesi**” iş yargılamasının temelini oluşturmaktadır.

Bu temel İş Hukukunun kendine özgü ve bağımsız bir hukuk dalı olmasını sağlamıştır. Bu konuda pek çok yüksek mahkeme kararı vardır. Bu bağlamda işçinin anayasal ve kanuni şekilde korunması ve işçi lehine yapılan bu pozitif ayrımcılık anayasanın eşitlik ilkesine de aykırılık teşkil etmemektedir. Zira “mutlak eşitliğin adaleti sağlaması ancak tarafların eşit koşullara sahip olması durumunda mümkündür. Bu durumda işverene göre daha güçsüz ve bağımlı olan işçinin

korunması adaletin sağlanması için zaruridir.”¹

Arabuluculukta ise müessesenin doğası gereği taraflar eşit konumda olmak zorundadır. Bu bağlamda arabulucu karşına geçen bir işçi korunup gözetilmeyecek, işverenle eşit koşulda olduğu varsayılarak anlaştırmaya çalışılacaktır. Bu anlaşma sonunda özellikle kendini avukatla temsil ettiremeyen bir işçinin zarar görmesi, haklarını tam olarak anlayıp savunamaması kaçınılmaz görünmektedir. Bu noktada işçinin korunması ilkesi uygulanmayacak ve silahlar arasındaki denge bozulacaktır. Nitekim esas olan öncelikle işveren karşısında zayıf olan işçinin korunmasıdır ki bu durum uzun yıllar önce Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları (Y.İBK. E: 1957/15 K: 1958/5 T: 27.05.1958; Y.İBK. E: 1957/20 K: 1958/9 T: 18.06.1958) ile de açıkça ifade edilmiştir.

Bugün dünyada iş hukukunun etkinliğinin artırılması çok önemli bir gündem konusudur. Çünkü iş ilişkisi devam ederken, bu ilişkisinin zayıf tarafı olan işçilerin kanunların öngördüğü işçilik haklarını talep etmeleri kolay değildir. İş güvencesi gibi kurumlar getirilerek ve iş denetimiyle iş hukuku kurallarına etkinlik kazandırılmaya çalışılsa

da bu konuda yeterince başarılı olunduğu söylenemez.

Zorunlu arabuluculuk sistemi getirildiği takdirde, iş koşullarına bugün uygun davranmayan işverenler yanında, yasalara uyanların dahi bundan olumsuz etkilenebileceği kanaatindeyiz. Taraflar arasında zorunlu arabuluculuk sistemi yargıya gidilerek uyuşmazlık yaratılmadan önce taraflar arasında tamamen serbest pazarlığa dayanan bir sistemi öngörmektedir. İşçilik hakları nihayetinde pazarlık konusu olacaksa, iş ilişkisi devam ederken ya da sonlandığında işverenlerin işçilik haklarını ödemek yerine pazarlık yapma eğilimine girmesi çok muhtemeldir.

Bugün iş ilişkilerinin tarafların anlaşmasıyla sona erdirilmesine yönelik olarak yapılan ikâle sözleşmeleri ya da iş ilişkisi sona erdiğinde bağitlanan ibranameler yargı denetimine tabidir. Zorunlu arabuluculuk bu denetimleri de ortadan kaldıracaktır. Çünkü arabuluculuk doğası gereği uyuşmazlığı tam olarak sonlandıran bir sistemdir. Doğrudan ifade ile arabuluculuk tutanağı imza edildikten sonra işçinin tekrar mahkemeye dönüp haklarını az veya eksik aldım diyebilmesi hukuken mümkün değildir. Uyuşmazlık nihai olarak sonlanmıştır.

Buna karşılık işçilerin hakları üzerinde tasarruf yetkisine sahip oldukları, yargıya gidip gitmemekte, isterlerse açtıkları davadan feragat etmekte serbest oldukları, zorunlu arabuluculuk aşamasının bir anlaşmayla sonuçlanmasının zorunlu olmadığı, anlaşma sağlanamazsa yine yargıya gidilebileceği ileri sürülebilir. Ancak gerçek hayatta olayların bu şekilde gelişmesi beklenmemelidir. Yoksulluk içinde bulunan ya da ekonomik olarak zorda, darda kalan işçilerin bir an önce haklarını alabilmek için bu hakların önemli bir kısmından vazgeçmeleri büyük olasılıktır.

Örneğin, fazla çalışma ücretleri ödenmeyen bir işçi, iş ilişkisi sona erdiğinde, hakkı olan fazla çalışma ücreti pazarlığa açılıp, istersen şimdi önerilen parayı alırsın yoksa yargı yoluna gider hakkını bir yıl iki yıl sonra alırsın dendiğinde, ekonomik olarak zor durumdaysa haklarının önemli bir kısmından feragat edebilecektir. Yine bir kısmından feragat ederek ihbar ve kıdem tazminatına bir an önce kavuşmayı isteyebilecektir. Bu şartlar altında asgari ücretin bile pazarlığa açılabilmesi olasıdır.

Böyle olunca yasalarla güvence altına alınan iş koşulları

¹ Y.9.H.D. E: 1968/157 K: 1968/4628 T: 09.04.1968 “Toplu iş sözleşmesi hükümleri, kural olarak, işçiler için asgari şartlar olarak ön görül-müşlerdir. Diğer taraftan toplu iş sözleşmelerinin Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında düzenlenme biçimleri de, hukukumuz açısından, bu yoldaki bir yorum gereğini yeterince açıklar. Genel bir planda, **YORUM YAPILIRKEN İŞ HUKUKUNUN İŞÇİLERİ KORUYUCU NİTELİĞİNİN GÖZDEN KAÇIRILMAMASI GEREĞİ, TANINMIŞ HUKUKÇULAR TARAFINDAN DA İFADE EDİLMEKTEDİR. HEMEN BELİRTİLMEK GEREKİR Kİ BÖYLE BİR ANLAYIŞ, EŞİTLİK İLKESİNE DE AYKIRI DEĞİLDİR. ÇÜNKÜ ANAYASA, M. 41 DE GELENEKSEL ANLAMDAKİ EŞİTLİK YANINDA SOSYAL ADALET DÜŞÜNCESİNE YÖNELEN BİR BAŞKA EŞİTLİK DAHA ÖNGÖRÜLMÜŞTÜR VE BURADA, BU NİTELİKTEKİ EŞİTLİK ANLAYIŞI SÖZ KONUSU OLMAKTADIR.** Dairenin, bütün bu hususlar mahkemece göz önüne alınacağı varsayımından hareket eylediği için, bozma ilamındaki açıklamasını yeterli görmesi tabii sayılmalıdır. Hiç şüphesiz hâkim, bu durumda dahi, mahkemenin deyimiyle “hak ve hukuka” göre karar vermektedir; yoksa mahkeme kararında ifade olunduğu gibi, taraflardan biri lehine hareket etmemektedir.”

nın amacına ulaşip etkinliğinin sağlanması çok güçleşecektir. Diğer bir deyişle iş yasalarıyla maddi hukuk alanında kurulmaya çalışılan sosyal adalet düşüncesine dayalı eşitlik usul hukuyla bozulmuş olacaktır.

İş Hukuku alanında zorunlu arabuluculuk sisteminin getirilmesi iş hukuku normlarının etkinliğini azaltacak, hak arama özgürlüğünü sınırlandıracak ve adaletin, iş uyuşmazlıklarının çabuk çözülmesi, yargı yükünün azaltılması amacına feda edilmesi sonucunu doğuracaktır. Ülkemizin içinde bulunduğu zor koşullarda dikkate alındığında, iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk sisteminin zorunlu olarak öngörülmesinin toplumsal barışı olumsuz etkileyeceği, arabuluculuk sistemi getirilmek isteniyorsa, bunun ihtiyari olarak düzenlenmesinin uygun olacağı görüşündeyiz.

B. Bölge Adliye Mahkemeleri (BAM);

Tasarıda ilk derece mahkemesinin (iş mahkemesinin) kararlarına karşı uzun yıllardır devam eden Yargıtay Yolu kaldırılmakta, bunun yerine Bölge Adliye Mahkemeleri nezdinde istinaf yoluna başvuru usulü getirilmektedir. Daha önce Yargıtay'ın ihtisas dairelerinde görülmekte olan bu davaların hemen hemen tamamı yeni kurulan bu mahkemelere gidecek ve bu

mahkemeler nihai karar vereceklerdir. Bilineceği üzere Yargıtay'da bulunan Hukuk Dairelerinden 5 tanesi (7, 9, 10, 21 ve 22. Hukuk Daireleri) İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklara bakmakla görevli ihtisas daireleridir. Bu daireler uzun yıllar boyunca içtihatlar oluşturmuşlar, prensip kararları almışlardır. Yeni kurulan Bölge Adliye Mahkemelerinin bu konuda yeterli seviyeye gelmeleri yıllar sürecektir. Bu nedenle BAM kararlarına karşı Yargıtay yolu açık tutulmalıdır. Ancak yargılama süresi ve dava özellikleri gözönüne alındığında bir kısım davalar doğrudan Yargıtay denetimine tabi tutulmalı, BAM aşaması atlanmalıdır. Bir kısım davalarda ise BAM kararları bir üst Kanun yolu olarak Yargıtay denetiminden geçmelidir.

Özellikle sendika genel kurul itiraz ve iptal davaları, işko lu tespit davaları işyeri sendika temsilcisi işe iade davalarında kanun yolunun nasıl olacağı detaylı olarak değerlendirilmeli, hak kaybı yaşanması önlenmelidir. Bu hususlarda kesin kararın Yargıtay tarafından verilmesi ve Yargıtay denetiminin yalnız usuli değil, esasa yönelik olarak da yapılabilmesine olanak sağlanması isabetli olacaktır.

C. Avukatlık Ücreti;

İşçinin bir avukat ile anlaşarak arabulucuya birlikte gide-

bilme ihtimali oldukça düşüktür. Uygulamada işçinin kazancı kendisi ve ailesine yetecek seviyede dahi değildir. Bu durumdaki bir işçinin bir serbest avukatın ücretini ödeyerek arabulucu nezdinde kendisini temsil ettirmesi mümkün görülmemektedir. Bu nedenle eğer muhakkak bir zorunluluk getirilecek ise adli yardımın işçinin anlaşacağı avukat içinde uygulanmasını sağlayacak bir düzenleme yapılması, en azından işçinin ilave bir bedel ödmeden haklarını alabilmesi noktasında önemli görülmektedir.

D. Deliller ve Kesinlik Sınırı;

Tasarı taslağının "Yargılama usulü" başlıklı 7 nci maddesinin 2 nci fıkrası ile "**Davaların yığılması halinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir.**" hükmü getirilmek istenilmektedir.

Bir kez daha yinelemekte fayda var. İşçi ile işveren eşit güç ve kaynaklara sahip değildir. Bu nedenle İş Hukukunda "**işçinin korunması ilkesi**" benimsenmiş ve sistem bunun üzerine kurularak da1va konusu edilen maddi olayın işçinin temel sosyal hakları gözetilerek çözümlenmesine öncelik tanınmış ve bu somut durumun bir gereği olarak iş hukukuna özgü bir model (yüksek mahkeme içtihatları ile) geliştirilmiştir.²

² Y.9.HD. E:2010./13187 K:2012./19136 K:31.05.2012 "... BİR İŞÇİNİN İŞYERİNDE VUKU BULAN ALEYHİNDEKİ BİR DURUMU KANITLAMAKTA NE KADAR GÜÇLÜK ÇEKECEĞİ DE DÜŞÜNÜLMELİDİR. İŞVEREN İŞE TALİMAT VERME DURUMUNDA OLUP İŞÇİ ÇALIŞTIRAN KİŞİ SIFATIYLA KOLAYLIKLA YARARINA DELİL BULABİLİR VE TANIKLAR DİNLETEBİLİR. İS HUKUKUNDA İŞÇİNİN KORUNMASI TEMEL İLKESİ BU DELİL BULMA GÜÇLÜĞÜ KARSISINDA İŞÇİ LEHİNE YORUM YAPILMASINI GEREKTİRİR. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabul edilmesi, karşı dava ile hüküm altına alınan ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir."

Diğer bir anlatımla iş mahkemelerinde HMK hükümleri uygulanırken **“işçinin korunması ilkesi”** ışığında oluşan içtihatlar iş hukuku yargılamasını kendine özgü bir hale getirmiş ve böylelikle işçi işveren arasındaki denge korunmuştur.³

Tasarı ile getirilmek istenen **“Davaların yığılması halinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir.”** hükmü ile yine tasarının **“Kanun yolu”** başlıklı 8 inci maddesinin 3 üncü fıkra hükmü olan **“Davaların yığılması halinde kesinlik sınırı, her bir talep bakımından ayrı ayrı değerlendirilir.”** hükmü birlikte düşünüldüğünde bu kendine özgü niteliğin ortadan kaldırılmak istendiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Uygulamada iş hâkimi, tanık anlatımları da dâhil olmak üzere delilleri değerlendirirken somut olayı bir bütün olarak ele almakta ve vicdani kanaatini davanın tümü üzerinde oluşturmaktadır. Ancak bunu yaparken ispata bağlı olarak alacak kalemlerini zaten ayrı ayrı değerlendirmekte, davacının ispat edemediği kalemleri ayırmaktadır. Bu, bugüne kadar sorunsuz olarak işleyen kendine özgü bir sistemdir. Yıllar içerisinde içtihatlarla beraber gelişmiş ve bugünkü halini almıştır. Buna yapılacak bir müdahale kaçınılmaz olarak kanun yoluna da müdahale anlamına

gelmektedir. Nitekim tasarıda da bu yapılmak zorunda kalınmış ve tasarının **“Kanun yolu”** başlıklı 8 inci maddesinin 3 üncü fıkra hükmü olan **“Davaların yığılması halinde kesinlik sınırı, her bir talep bakımından ayrı ayrı değerlendirilir.”** hükmü ortaya çıkmıştır.

Bu yöndeki düzenlemenin işçi açısından hak kaybına neden olacağı anlaşıldığından fevkalade sakıncalı olduğunu düşünmekteyiz. Şöyle ki; Bölge Adliye Mahkemesi ve Yargıtay nezdindeki istinaf ve temyiz sınırlarının her bir talebe göre ayrı ayrı belirlenmesi aynı davada örneğin kıdem tazminatı alacağı yönünden kanun yoluna başvurulmasını, fazla çalışma ücret alacağının düşük olması nedeniyle bu alacağın ise kesinleşmesi sonucunu doğuracaktır. Oysa ki, iş yargılamasında iş sözleşmesinden doğan alacaklar bir bütün oluşturduğundan taleplerin kümülatif olarak kanun yoluna başvuru sınırında esas alınması yerleşik bir uygulamadır. Bu uygulama, işçilik alacaklarının düşük miktarlı olması, özellikle toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hakların dava yoluyla sağlanması ve benzeri nedenlerle işçilerin kanun yollarından yararlanmasının sağlanması amacıyla içtihatlarla geliştirilmiştir. Bu nedenle tasarının bu iki hükmünün metinden çıkarılması ve uzun yılların içtihatlarıyla bir noktaya gelmiş

olan yargılama ve kanun yolu sisteminin eskisi gibi muhafaza edilmesi düşüncesindeyiz.

Aksi hal (yani bu yöndeki HMK hükümlerinin iş yargılamasına ilave edilmesi) işçiyi mağdur edecektir. Tasarının madde gerekçesinde yer alan; **“İşçi alacaklarına ilişkin davaların büyük çoğunluğu, davacının aynı davalıya karşı, birbirinden bağımsız birden fazla asli talebini aynı dava dilekçesinde ileri sürmesi şeklinde açılmaktadır. 6100 sayılı Kanunun 110 uncu maddesi, bu şekilde açılan davaları, “davaların yığılması” şeklinde nitelenmektedir. Uygulamada yığılan davalar bakımından kesinlik sınırının, her bir talep için ayrı mı, yoksa taleplerin toplamı üzerinden mi değerlendirilmesi gerektiği konusunda tereddütler yaşanmaktadır. Düzenlemeyle davaların yığılması durumunda kesinlik sınırının her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.”** açıklaması **İŞ YARGISI AÇISINDAN SOMUT GERÇEĞE UYGUN DEĞİLDİR.** Konu iş mahkemeleri ve Yargıtay tarafından çözülmüştür. Sistem sorunsuz bir şekilde işlemektedir.

Burada sorun, bir kısım işveren vekillerinin uzun yıllardan beri dile getirdiği silahların eşitliği ilkesinin iş yargılamasında da iki eşit tarafın olması gerektiği şeklindeki İŞ HUKUKUNUN VAROLUŞ FEL-

³ Y.9.HD. E:2008/3062 K:2009/18488 K:02.07.2009 **“... İŞ HUKUKU; İŞÇİ VE İŞVEREN İLİŞKİSİNDE, İŞVERENİN SOSYAL VE EKONOMİK BAKIMINDAN GÜÇLÜ OLMASI, İŞÇİNİN KORUNMASI VE İŞÇİ LEHİNE YORUM İLKELERİ DİKKATE ALINARAK, SÖZLEŞME HUKUKU ALANINDA AYRILMIŞ VE FARKLI KURALLAR GETİREREK GELİŞMİŞTİR.** Bu nedenle İş Hukuku’nda, düzenlenen belgelere karşı işçi lehine tanık dinletilmesi yoluna gidilmektedir. Somut olayda, mahkemece yapılacak iş, yukarıdaki ilkeler doğrultusunda dava konusu senedin teminat senedi olarak verilip verilmediği konusunda davacının gösterdiği tanıklar dinlenmeli...”



SEFESİNE AYKIRI düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

İşçi ve işveren eşit değildir. Esas olan zayıf durumdaki işçinin korunmasıdır. İŞ HUKUKUNUN TEMEL FELSEFESİ BU BASİT AYRIMA DAYANMAKTADIR.⁴

“İŞÇİNİN İŞVEREN KARŞISINDA ZAYIF” OLDUĞU İSE BİR BAŞKA İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME KARARI İLE DE BİR KEZ DAHA ORTAYA KONULMUŞTUR.⁵

Tasarının eleştirdiğimiz bu iki maddesiyle mevcut alışılmış ve sorunsuz işleyen sistem ortadan kaldırılarak bunun yerine zamanında ücreti ödenmediğinde işverene karşı iş sözleşmesini feshetmekten başka çaresi olmayan, ücret bordrosu bile kendisine verilmeyen, işsiz kaldığı anda karnını doyuramayacak seviyede bulunan işçi ile tam tersi konumdaki işverenin eşit sayıldığı bir sistemin temeli atılmaya çalışılmaktadır. Bu yönde yapılacak düzenlemenin yıllar içerisinde artan oranda işçiye zarar vereceği ve bu nedenle kabul edilemez olduğu düşünülmektedir.

E. Temyiz Edilemeyen Kararlar;

Tasarı taslağının “Temyiz edilemeyen kararlar” başlıklı 9

uncu maddesinde gerek 4857 sayılı İş Kanunu ve gerekse 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanunundan kaynaklı uyuşmazlıkların ilk derece mahkemesinin kararlarına karşı uzun yıllardır devam eden Yargıtay Yolu kaldırılmakta, bunun yerine Bölge Adliye Mahkemele-ri nezdinde istinaf yoluna başvuru usulü getirilmektedir.

Yargıtay yolunun kapan-dığı hukuki ihtilaflar hakkında önemli endişelerimiz bulunmaktadır.

Şöyle ki;

İşkolu tespit kararının bek-letici mesele yapılmaması kura-lına aykırı kararlar,

Sendika ve şube seçimlerine itiraz,

İşyeri sendika temsilcileri ve amatör sendika yöneticileri-nin işe iade davaları,

İşletme toplu iş sözleşmesi gibi, toplu iş sözleşmesinin kap-samı konusundaki uyuşmazlıklar,

İşkolu istatistiklerine karşı açılan davalar,

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi hakkındaki uyuşmazlık-lar

Toplu İş Sözleşmesi (TİS) yorum davaları,

Kanun dışı grev ve lokavtın tespiti davaları,

Sendika genel kurul itiraz ve iptal davaları,

İşyeri sendika temsilcisi işe iade davaları,

Örnek olarak belirttiğimiz bu davalarda Yargıtay yolunun kapanmasına yönelik düzenle-meler isabetli değildir.

İstinaf sistemi doğası gere-ği uyuşmazlığı tekrar ilk derece mahkemesine göndermemekte eksiklik var ise kendisi tamam-layarak dosyayı sonuçlandır-maktadır. Ülkemiz somut ger-çekliğinde kurulmak istenen bu sistemin gereğince işlemeye-ceği, mağduriyetler yaratacağı düşünülmektedir. Bu nedenle yukarıda (B) kısmında detaylı olarak izah ettiğimiz üzere ve tekraren söylemek gerekirse; BAM kararlarına karşı Yargıtay yolu açık tutulmalıdır. Ancak yargılama süresi ve dava özel-likleri gözönüne alındığında bir kısım davalar doğrudan Yargıtay denetimine tabi tutulmalı, BAM aşaması atlanmalıdır. Bir kısım davalarda ise BAM kararları bir üst Kanun yolu olarak Yargıtay denetiminden geçmelidir. Özel-likle sendika genel kurul itiraz ve iptal davaları, işkolu tespit davaları, işyeri sendika temsil-cisi işe iade davalarında kanun yolunun nasıl olacağı detaylı ola-rak değerlendirilmeli, hak kaybı yaşanması önlenmelidir. Bu hu-

⁴ Y.İBK. E: 1957/20 K: 1958/9 T: 18.06.1958 “İŞ KANUNLARININ VE İŞÇİ SİGORTALARI KANUNLARININ KABULÜNDEKİ İLK GAYE, İŞÇİNİN MENFAATLERİNİ KORUMAK OLMASINA...”

⁵ Y.İBK. E: 1957/15 K: 1958/5 T: 27.05.1958 “KANUN KOYUCUYA İŞ KANUNLARINI KABUL ETTİREN TARİHİ SEBEPLER VE BUNLAR ARASINDA İKTİSADİ DURUMCA ZAYIF OLAN İŞÇİYİ İKTİSADİ DURUMU DAHA KUVVETLİ OLAN İŞVERENE KARŞI ÖZEL ŞEKİLDE KORUYARAK İÇTİMAİ MUVAZENİYİ VE CEMİYETİN SÜKUNUNU SAĞLAMA HEDEFİ VE HUKUK HÜKÜMLERİNİN TEFSİRİNE LAF-ZIN GAYENİN İŞİĞİ ALTINDA MANALANDIRILMASININ GEREKTİĞİ GÖZ ÖNÜNDE TUTULUNCA İŞ HUKUKUNA AİT HÜKÜMLERİNİ TEFSİRİNE TEREDDÜT HALİNDE İŞÇİNİN LEHİNE OLAN HAL ŞEKLİNİN KABUL EDİLMESİ İŞ HUKUKUNUN ANA KAİDELERİNDEN OLDUĞU NETİCESİNE VARILIR...”

suslarda kesin kararın Yargıtay tarafından verilmesi ve istinaf yolundan aktarma halinde **Yargıtay denetiminin yalnız usuli değil, esasa yönelik olarak da yapılabilmesine olanak sağlanmasının isabetli olacağını** düşünmekteyiz.

F. İşe İade Davaları;

Tasarı taslağının 13 üncü maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları değiştirilmektedir.

Birinci fıkrada yapılan değişiklikle; iş sözleşmesinin fesihinde tebliğ şartının kaldırılması uygulamada hak düşürücü sürenin hangi anda başladığı noktasında tereddüt oluşturmamaktadır. Böyle bir tereddütten ise kötüniyetli işverenin yararlanmak istemesi kaçınılmazdır. İşverenin fesih hakkını kullanmasındaki zorlukları azaltıcı her düzenleme çok defa işçi aleyhine dönmemektedir. Bu nedenle tebliğ şartı korunmalı, düzenleme eski halinde bırakılmalıdır. Düzenlemenin gerekçesinde “*fesih bildirimine itirazda hak düşürücü sürenin, fesih bildiriminin tebliği tarihi yerine, bildirim tarihi ile başlayacağı kabul edilmektedir. Zira işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullandığı durumlarda işveren, bildirim tebliğini yapmak zorunda değildir. Tebliğe gerek olmayan bu durumlarda hak düşürücü süre zaten bildirimden itibaren başlamaktadır.*” denilmektedir.

Öncelikle; 4857 sayılı İş Kanunun “**İşverenin haklı nedenle**

derhal fesih hakkı” başlıklı 25 inci maddesi esasen bu konuyu düzenlemekte ve “**süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.**” hükmünü amir bulunmaktadır.

Değişiklik yapılan “*Fesih bildirimine itiraz ve usulü*” başlıklı 21 inci madde ise “**akdin feshinde yargı denetimine ilişkin hak düşürücü süreyi**” belirleyen farklı bir düzenlemedir.

Her iki maddenin ihdas olunma amacı farklıdır.

Bir başka maddede başka amaca yönelik olarak zaten mevcut olan bir düzenlemeyi o konu ile ilgisiz bir başka düzenleme içine almaya çalışmanın anlaşılır bir yanı bulunmamaktadır. **GEREKÇEDE BELİRTİLEN HAKLI FESİH HALİ BAŞKA BİR HUKUKİ MÜESSESE, AKDİN FESHİNDE YARGI DENETİMİ İSE DAHA BAŞKA BİR HUKUKİ MÜESSESEDİR.**

Tasarının 14 üncü maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununun 21 nci maddesinde de değişiklikler yapılmaktadır.

Maddenin ikinci fıkrasında “*Mahkeme veya özel hakem, işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücreti tutarında bir tazminata hükmeder.*” demek suretiyle önceki düzenleme olan “*Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.*” düzenlemesinden vazgeçilmektedir.

Mevcut durumda işçi çalıştırılmadığı dönem için dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını almakta iken yapılan düzenleme sadece dört aylık ücret tutarında bir tazminattan söz etmektedir. Yeni düzenleme işçi aleyhinedir.

Mevcut düzenlemede işçi davayı kazandığında (karar kesinleştiğinde) çalıştırılmadığı bu süre hizmet süresine eklenmekte ve bu süre için sigortalılığı devam etmiş kabul etmekte ve primi eklenmektedir. Bunun doğal sonucu olarakta ihbar ve kıdem tazminatları ile yıllık ücretli izin ücreti farkı alacağı ortaya çıkmaktadır.

İşe iade davasının amacı ve özü iş akdinin feshinde yargı denetimini sağlamaktır.

Dava sonucunda işveren işçinin iş sözleşmesini geçerli bir neden olmadan (keyfi olarak) feshetmiş ise bunun bedelini de yine işçi karşılamalıdır.

Yapılan bu düzenleme geçersiz feshin bedelini yine işçiye ödetme yolunu tercih etmektedir. Olması gereken fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasında kalan dönemdeki tüm ücret ve diğer haklarının işçiye ödenmesidir. **Yargı denetimi böylelikle keyfiliği önleyecektir.**

Bu bağlamda tasarıda öngörüldüğü şekli ile eğer bu bedel bir tazminat olarak kurgulanacak ise bu tazminat işçinin çalışmadığı süreyi içeren tüm haklarının (ücret ve diğer hakları ile fark alacağı olan ihbar ve kıdem



tazminatları ve varsa yıllık ücretli izin ücreti fark alacağı) yanı sıra sigorta edilmemesinden kaynaklanan zararı da içerecek şekilde hesap edilmelidir.

İş yükünün fazlalığı bahane edilerek veya sigorta mevzuatından kaynaklanan sıkıntılar öne sürülerek fark işçilik alacaklarından ve sigorta prim tahsiline vazgeçilmesi kabul edilemez.

Maddede öngörülen değişiklik hakkaniyete de uygun değildir. Her ne kadar bu süre işçinin fiilen çalışmadığı bir süre olarak tartışmaya açık olsa ve fiilen çalışılmayan süre için işçi alacağı doğmayacağı iddia edilse bile yukarıda arz ve izah ettiğimiz üzere işe iade davalarının özü ve amacı akdin feshinde yargı denetimidir. Hiç kimse hukuka uygun olmayan iş ve işlemin den fayda elde edemez.

Akdin feshinde yargı denetimi yapıldığında işveren feshi geçerli nedene dayandıramamış ise (keyfi fesih yapmış ise) bu feshin sonuçları kendisine hukuki ve maddi fayda olarak yansıyamaz.

Burada mağdur olan taraf işçidir, sonuca o gözle bakmak ve sistemi ona göre kurgulamak gerekir.

İşe iade davası bir tazminat veya işçi alacağı davası değildir.

Doğrudan yargısal denetimdir.

Yapılmak istenen bu düzenleme ile yargı kendi denetim alanını da daraltmakta tazminat ile sınırlamaktadır.

Bu da kötüniyetli işverenin işine gelmektedir.

Dava sonunda hükme bağlanacak tazminatların geçersiz sayılan fesih tarihi esas alınarak belirlenmesi yukarıda saydığımız gerekçeler göz önüne alındığında işçi aleyhinedir.

Ancak tazminatların parasal olarak belirlenmesi düzenlemesi isabetlidir.

H. Zamanaşımı;

Tasarı taslağının 15 inci maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununa 4857 sayılı Kanuna “Zamanaşımı süresi” başlıklı Ek 3 üncü madde ilave edilmektedir. Böylelikle ücret alacağı dışındaki yıllık izin, kıdem tazminatı ve kötü niyet tazminatı alacağına 2 yıllık zamanaşımı süresi getirilmek istenmektedir.

Feshe bağlı alacaklarda zamanaşımın 2 yıla indirilmesinin

öngörülmesi kabul edilebilir değildir. Bilineceği üzere işçilik alacağı davalarının tamamına yakını kısmi dava olarak açılmaktadır. Özellikle beş yıllık zaman aşımına tabi olan izin ücreti ile on yıllık zaman aşımına tabi olan ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin davalarda, işverenin kasıtlı olarak davayı savsaklaması, mahkemece istenen belgeleri göndermemesi, kasıtlı olarak eksik göndermesi, davanın bazen birkaç kez bilirkişiye gönderilmesi, işverenin bilinçli ve haksız bir surette bilirkişi raporlarına itiraz etmesi, mahkemelerin beş altı ay sonrasına duruşma günü vermesi ve nihayetinde öz olarak işçinin gerçek alacağının belirlenmesinin uzun bir süre alması pratikte nerdeyse iki yıl geçtikten sonra davanın ıslah edilebilme noktasına gelmesine sebebiyet vermektedir. Bu bağlamda ıslahtan geriye doğru iki yıl gidildiğinde davacının hizmet akdi çok daha önceden fesih edilmiş olması nedeni ile ne izin parası ne kıdem tazminatı ve ne de ihbar tazminatı alması mümkün olamayacaktır. Bu nedenle zamanaşımı süresinin kısaltılması yerinde değildir. Böyle bir düzenleme zorunlu arabuluculukta gözönüne alındığında tamamen işçi aleyhine sonuç verecek bir düzenlemedir.

“Gelir Vergisi Kanunu Tasarısı”

İşçilerin yıllardır yakındıkları konulardan birisi de “vergideki adaletsizlik” olmuştur. Özellikle gelir vergisi kanununda değişiklik öngören birçok tasarı siyasi iktidarlar tarafından hazırlanmış ve fakat yasalaşmayarak hükümsüz sayılmıştır.

Ülkemizde gelir ve kazançların vergilendirilmesine yönelik bütüncül uygulamalar mümkün olamamış, vergide adalet sağlanamamıştır. Yaşanmakta olan yapısal sorunlara geçici ve eklektik düzenlemelerle çözüm arayışları da durumu daha karmaşık duruma getirmiş, felsefi bütünlüğün ortadan kalkmasına neden olmuştur.

Gelir Vergisi Kanunu Tasarısı siyasi iktidar tarafından yeniden TBMM gündemine getirilmiş ve Komisyonda görüşülmesine başlanmıştır. Umarız bu çalışmalar başarıyla sonuçlanır ve başta işçiler olmak üzere dar ve sabit gelirli kesimlerin beklentileri karşılanarak “vergide adalet” sağlayacak düzenlemeler gerçekleştirilir. Ancak üzülerek belirtmek gerekir ki; gelir vergisinde ücretli çalışanlar aleyhine mevcut haksız ve adaletsiz durumun ortadan kaldırılarak başta işçiler olmak üzere tüm çalışanlar lehine iyileştirme getirecek düzenlemeler Tasarıda karşılığını bulmamıştır. Ücretli çalışanlar bakımından, vergi sistemini yeniden yapılan- dırmak yerine mevcut yapının düzenlenmesi yoluna gidilmiştir.

Sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümenin Türkiye ekonomisi için önemi açıktır. Yüksek, istikrarlı ve kapsayıcı büyüme ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal sorunların çözüme kavuşturulması doğrultusunda önemli bir başlangıç olacaktır.

Çalışanlarla birlikte toplumun büyük bir bölümünü oluşturan dar ve sabit gelirli kesimlerinin yaşama koşullarının iyileştirilmesi, hiç kuşku yok ki insanı temel alan bir büyüme stratejisinin uygulanmasıyla mümkün olacaktır. Ulusal gelirin artması, ancak emeğin payının bir azalmaya yol açmadan aynı zamanda yükselmesi, ekonomide geleceğe olan güveni ve istikrarı da sağlayacaktır.

Ülke ekonomisindeki büyüme yeterli ücretle istihdam sağlamamaktadır. Yoksulluk kısmen azaltılmasına rağmen halen önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Finans sektörü sanayi sektörüne ve rantıye sınıfı da yatırımcı sınıfına göre daha avantajlı durumda gözükmektedir. Mevcut varlıklar ile ticaret yapma, yeni yatırımlar yoluyla servet üretmeden daha karlı bir iş alanı haline dönüşmüştür.

Bu yeni yapılanmada **sermaye kesimi işgücüyle karşılaştırıldığında daha kazançlı çıkmış ve kar payları yükselmiştir**. Orta sınıfın sağlanan gelirden daha az pay alması gelir dağılımının önde gelen bir özel-

liği haline gelmiştir.

Yaşanan bu sonuç neo-liberal diye adlandırılan ve ücretleri düşüren, kamusal harcamaları azaltan, zenginlerin vergilerini düşürüp yoksul sınıfların doğrudan veya dolaylı vergilerini arttıran, tüm kamu hizmetlerini paralı hale getiren ve kamuyu üretim alanından çekip her şeyin özelleştirilmesini savunan ekonomik ve siyasi politikaların sonucudur.

Kriz sosyal devletin tahribi sonucu ortaya çıkmıştır, çözüm de sosyal devletin yeniden ve daha güçlü olarak uygulanmasıdır. Sosyal devlet yaklaşımı çağdaş bir hak ve anayasal gerekliliktir. Anayasamızda, iktisaden güçsüz durumda olanları korumak üzere sosyal adalet ve toplumsal dengeyi sağlamakla görevli olan sosyal devlet anlayışı birlikte düzenlenmiş bulunmaktadır.

Çağdaş devlet, sadece kişi hak ve özgürlüklerini tanımakla yetinen bir yapıda örgütlenen değil, aynı zamanda kişilerin insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyine ulaşmasını sağlamaya dönük düzenlemeleri gerçekleştiren nitelikte olmalıdır. Toplum içinde onurlu yaşam esas itibarıyla sosyal devlet anlayışıyla başlamaktadır.

Sosyal devleti güçlendirecek her adım sürdürülebilir ekonomik gelişme, refahın adil ve dengeli dağılımını sağlaya-

cak bir adım olacaktır. Yapılması gereken; öncelikle istihdamın korunması ve geliştirilmesidir. **Satın alma potansiyeli en yaygın kesimi oluşturan ücretli çalışanların, diğer bir ifadeyle dar ve sabit gelirlilerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi, alım güçlerinin artırılmasıdır.**

Gelirin yeniden dağılımında etkin rol oynayan maliye politikası tedbirleri ve bu politikaların ayrılmaz parçasını oluşturan vergi politikaları bunu sağlamak için önemli bir araçtır. Yapılması gereken, Anayasanın emrettiği sosyal devlet anlayışının uygulamada unutturulmaya çalışılması değildir. Bunun yerine, kamu gelirlerinde ve harcamalarında sosyal adaletin sağlanmasına ve sosyal devlet anlayışının gereklerinin yerine getirilmesine öncelik verilmelidir.

Maliye politikası uygulamasının temel aracı bütçedir ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde her yıl "Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu Tasarısı" görüşülerek kabul edilmektedir.

Bir kanun olmasına karşın bütçe, esas itibariyle ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal faaliyetlerde devletin yerini ve rolünü belirleyen özelliğe sahiptir. Devlet, ekonomiye kamu bütçesiyle yaptığı müdahaleyle çok önemli kaynakları toplamakta ve harcamakta, bu nedenle de kaynak tahsisleri üzerinde belirleyici etkiye sahip olmaktadır.

Günümüzde, demokratikleşme yönünde yapılan düzenlemelere de bağlı olarak vatandaş

odaklı yönetim anlayışı ön plana çıkmaktadır. Devletin işlevleri ve devletin kurumsal yapısı bu çerçevede yeniden biçimlenmektedir. İnsanların temel ihtiyaçlarının karşılanması, **yaşama ve çalışma koşullarını "insana yakışır" duruma getirmek önem kazanmaktadır.** Sosyal haklardaki bu gelişme, toplumu yüksek refah seviyesine ulaştırma yolunda önemli katkı sağlamaktadır.

Bütçelerin harcama bileşimi, kamusal kaynakların toplumun hangi kesimleri gözetilerek ve hangi gereksinimlerinin karşılanmasında kullanıldığını göstermektedir. Gelir bileşimi ise, söz konusu faaliyetleri yerine getirmek için gereken finansman yükünün toplumda nasıl dağıldığını göstermektedir.

Bütçenin gelir bileşimi özellikle vergi kanunları düzenlemelerini önemli kılmaktadır.

Anayasanın "vergi ödevi" başlıklı 73'üncü maddesinde **"Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür"** ifadesi yer almaktadır. Bu düzenlemeden amaçlanan, herkesin kamu harcamalarını finanse etmek üzere vergi ödemek yükümlülüğü olduğu ve fakat bu ödemenin mali güce göre olması gerektiğidir. Çok bilinen tanımıyla vergi adaleti "az kazananan az, çok kazananan çok" vergi alınarak sağlanacaktır.

Başta işçiler olmak üzere ücretli çalışanlar üzerinde ağır bir vergi yükü bulunmaktadır. Türkiye'de gelir ve kazanç

üzerinden alınan verginin yaklaşık üçte ikisi ücretliler tarafından ödenmektedir. **Ücretliler üzerinde halen süregelen ağır yük, büyük ölçüde vergi ödemesi gerekenlerin bu yükümlülüklerinden kaçabilmelerinden kaynaklanmaktadır.** Türkiye'de gelir vergisi mükelleflerinin büyük çoğunluğunu ücretliler oluşturmaktadır. Ticari ve serbest kazanç sahiplerinin önemli bir bölümü ise vergi mükellefi yapılamamıştır.

Ücretliler üzerinde, doğrudan gelir ve kazanç üzerinden alınan vergiler ile birlikte dolaylı olarak, mal ve hizmet üzerinden alınan, yapılan harcamalardan kaynaklanan vergiler de söz konusudur. Bu vergiler ağırlıklı olarak tüketicilerin ya da gerçek anlamıyla toplumun önemli bir kesimini oluşturan başta ücretliler olmak üzere dar ve sabit gelirliler üzerindedir. Bu tutar gelirden alınan verginin üç katından fazladır.

Dolaylı vergilerin ağırlığından dolayı da Türkiye'deki vergi sistemi adaletsiz bir yapıya sahiptir. Çünkü dolaylı vergiler, yükümlünün gelirini ve kişisel konumunu dikkate almamakta ve daha başlangıçta gayri adil özellikler taşımaktadır. Toplam vergi gelirleri içinde yüzde 70'lere ulaşan dolaylı vergiler çalışanların vergi yükünü daha da artırmaktadır.

İşçiler üzerindeki vergi baskısı; özellikle 2004 yılında özel indirim tutarının kalkması, ardından **ücretliler lehine olan ayırım ilkesinden vazgeçilerek vergi tarifesinin teke indirilmesi**

ve çalışanların üçüncü dilimdeki gelir vergisi tarifesine uygulanan vergi oranının yüzde 20'den yüzde 27'ye yükseltilmesi gibi nedenlerle artmıştır. Bu değişiklik yapılmadan önce ücretlilerin gelir vergisi oranı yüzde 15'ten başlarken, diğer kazanç sahiplerinin vergi oranı yüzde 20'den başladı. Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinde yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife ücretliler aleyhine gelişmiştir.

Doğrudan ve dolaylı vergilerin en büyük ödeyicisi olan işçileri, işverenler ile aynı oranlarda vergilendirmek haksızlıktır.

Bugün itibariyle asgari ücretli olarak çalışan bekar her işçi, asgari geçim indirimini sonrası devlete her ay 86,47 TL gelir vergisi ödemektedir. Öte yandan "istihdamı artırmak ve işsizliği önlemek" gerekçesiyle, özel sektör işverenlerinin sosyal güvenlik işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarının Hazinece karşılanması yönünde teşvik uygulamaktadır. Böylece işverenin yüzde 20,5 olan SGK işveren primi oranı yüzde 15,5 olarak uygulanmaktadır. Bu düzenlemeyle işveren her asgari ücretli için 82,35 TL daha az prim ödemektedir. Bu indirim bölgelere göre artan oranda farklılaşabilmektedir. Bir anlamda mevcut uygulamayla, asgari ücretlinin ödediği vergi, işverene teşvik olarak dönmektedir.

Bu ve benzeri uygulamalarla **devlet, sosyal koruma görevini iktisaden zayıf olan**

işçiden yana değil işverenden yana kullanmaktadır.

Vergilendirme açısından ücret gelirlerinin en kolay ve denetlenebilir gelir olma özelliği, Türkiye'de "**bordro mahkumu**" kavramının yerleşmesine yol açmıştır. İktisat öğretisinde "sabit gelirli" olarak tanımlanan ücretliler, vergi politikalarıyla "azalan gelirli" haline gelmiştir. Öyle ki; asgari ücretli bile, 2016 yılı itibariyle Ekim ayından itibaren yüzde 20 oranında vergilendirilecek ve asgari ücretlinin aylığı bu vergi artışından dolayı -ayda 70 TL- azalacaktır.

Ücretler üzerinde vergi yükünün ağır olmasının ekonomik, mali ve hatta toplumsal sonuçları olumsuz olmaktadır.

Ücretlilerin üzerindeki vergi yükünün bir diğer önemli ve olumsuz etkisi de toplu sözleşme görüşmelerini çıkmaza sokmasıdır. Kamu kesiminde 2015 yılında bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin müzakerelerinde karşılaşılan temel uyuşmazlık konularından birisi de vergi kesintileri nedeniyle işçinin eline geçen net ücretin yılbaşına göre geçen aylar içinde giderek gerilemesi olmuştur.

Vergi yapısındaki çarpıklık nedeniyle bağitlanan toplu iş sözleşmesiyle belirlenen ücret zammı anlamını yitirmekte ve sözleşme ile sağlanan ücret artışının çoğu vergi ödemesine gitmektedir.

Ödeme gücüne göre vergi alınmasının bir temel amacı da, insan onuruna yaraşır bir

yaşama düzeyini sağlayacak yeterlilikte bir gelirin vergi dışı bırakılmasıdır. Oysa ücretlilere uygulanan "asgari geçim indirimi" yılbaşındaki asgari ücretin yarısıdır. Buna göre 2016 yılının ilk altı aylık döneminde bekar bir işçi aylık 123,53 TL tutarında asgari geçim indiriminden yararlanmaktadır.

Türkiye'de vergi alanında gerçek anlamda yapılacak bir reform, ancak ücretliler aleyhine var olan bu çarpık yapının değiştirilmesiyle mümkün olacaktır.

Öncelikle emek üzerindeki vergi yükünün azaltılması ve verginin geniş kitlelere adil bir şekilde yansımalarının sağlanması gerekmektedir. Bu ülkenin sağladığı kaynakları kullanarak gelir ve servet elde edenler, topluma karşı yükümlülüklerini yerine getirmeli ve kazançları oranında vergi ödemeleri sağlanmalıdır.

Türkiye mali gelirlerinin büyük ve giderek artan bir payını tüketime dayalı vergilerden elde etmektedir. Özellikle son yıllarda vergi gelirlerinin bileşimi tüketime dayalı vergilere doğru olmuştur. Nitekim tasarımın genel gerekçesinde de bu olumsuzluğa işaret edilmektedir. Türkiye'de gelir ve kazanç üzerinden alınan vergilerin gayrisafi yurtiçi hasılaya oranı yaklaşık yüzde 6 gibi oldukça düşük bir seviyededir. Bunun büyük bir bölümü de ücretlilerin ağırlıklı olarak ödediği gelir vergisidir. Ancak bu durum getirilmek istenen düzenlemelerle düzelmeyecektir. Şu anda gayri-

safi yurtiçi hasılanın neredeyse yüzde 14'ü dolaylı vergilerden oluşmaktadır.

Buna göre, Türkiye dolaylı vergilerin toplam gelire oranı bakımından OECD ülkeleri arasında Şili'den sonra ikinci sırada yer almaktadır.

Öte yandan, tüketime dayalı vergilere olan bağımlılık yurtiçi tasarruf oranlarını arttırmaya yönelik çabaları da zorlaştırmaktadır. Vergi yapısı göz önünde bulundurulduğunda, iç tüketimde azalmanın sağladığı bir özel tasarruf artışı, tüketim vergisi gelirlerindeki düşüşten dolayı kamu tasarruflarını olumsuz etkileyecektir.

Dünya Bankası'nın raporlarında bile yer alan tespitlere göre; **kayıtlı sektördeki işgücü hem bordro vergileri hem de özel tüketim üzerindeki yüksek dolaylı vergi seviye-**

leri yoluyla yüksek düzeyde vergilendirilmektedir.

Öte yandan, sermaye çok daha düşük efektif oranlarda vergilendirilmektedir. Daha etkili sermaye vergilendirmesi ve arada özellikle emlakta sağlanan rantın vergilendirilmesi, böylece yatırımların konuttan uzaklaştırılarak daha üretken sektörlerle daha iyi bir şekilde tahsis edilmesinin yolunu açacak vergi düzenlemesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Gelir Vergisi Kanunu Tasarısı ile mevzuatta planlanan düzenleme, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi daha iyi desteklemek için bir fırsat olarak sunulmakta, vergi tabanını genişletmeyi ve aynı zamanda vergi mevzuatına gönüllü uyumu arttırmayı ve kayıt dışı ekonomiyi azaltmayı amaçlamaktadır. Gelir Vergisi Kanun Tasarısı çok

daha sade bir metin sunmakta, mevcut gelir vergisi ve kurumlar vergisi kanunlarını tek bir kanun altında birleştirmektedir. Tasarıda, gelir ve kazanç tanımları (finans ve sermaye piyasaları dahil olmak üzere), oranlar, mükellef (hem şahıs hem şirket) tanımları, vergi güvenliği önlemleri ve muafiyetler gibi temel vergi ilkelerinin çoğu korunmaktadır.

Türkiye'de vergi alanında gerçek anlamda yapılacak bir reform, ancak ücretliler aleyhine var olan çarpık yapının değiştirilmesiyle mümkün olacaktır. Öncelikle emek üzerindeki vergi yükünün azaltılması ve verginin geniş kitlelere adil bir şekilde yansımalarının sağlanması gerekmektedir. Bu ülkenin sağladığı kaynakları kullanarak gelir ve servet elde edenler, topluma karşı yükümlülüklerini yerine getirmeli ve kazançları oranında vergi ödemeleri sağlanmalıdır.



65 Yaş Aylığına Hak Etme Koşulları

Ülkemizde çalışma çağında olan nüfusun işgücüne katılma oranı, gelişmiş ülkeler ile kıyaslandığında oldukça düşüktür. Sürekli ve düzenli işlerde çalışmayanların, emeklilik için gerekli olan koşulları yerine getirmeleri oldukça zordur. Bununla birlikte Türkiye’de sosyal güvenlik reformları ile emekliliğe hak etme koşullarının ülke gerçekleri dikkate alınmadan zorlaştırılması ve özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi başta olmak üzere esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması çalışanların, çalışma hayatında düzenli ve sürekli yer almasını daha da zorlaştıran düzenlemeler olmuştur. Özellikle kadın nüfusun çalışma hayatına katılımının zayıf olduğu da dikkate alındığında emeklilik için gereken koşulları sağlayamayan bireylerin yaşlılık dönemlerinde gelirden yoksun bir hale düşmesi gelecek yıllarda daha yoğun olarak karşılaştığımız bir sorun olacaktır.

Yaşlılık döneminde mevzuatta belirtilen koşullara sahip olmayan vatandaşlara emekli aylığı bağlanmamaktadır. Bu sebeple özellikle yaşlılık döneminde daha çok ihtiyaç duyulan sağlık hizmetlerinden ve temel ihtiyaçları karşılayacak gelirden uzak kalan vatandaşların mağduriyetini gidermek için primsiz sosyal güvenlik rejimi bulunmaktadır. Bir diğer ifade ile sosyal refah devleti mağdur

olan vatandaşlarının ihtiyaçlarını asgari düzeyde bu yolla karşılamaktadır.

Ancak önceliğin muhtaç vatandaşların temel ihtiyaçlarının devlet yardımları aracılığı ile karşılanması olmadığına altının çizilmesi gerekmektedir. Bu yardımlar aracılığı ile vatandaşların gelir ihtiyacının karşılanması “kısa vadeli çözüm” olarak kabul edilmektedir. Temel çözüm, muhtaç olan bireylerin sayısının azaltılmasına yönelik uzun dönemli politikaların kararlılıkla benimsenmesi ve uygulanmasıdır. Bu bağlamda atılacak en önemli adımlardan birisi yoksullukla mücadele ve hanehalkı gelir düzeyinin yükseltilmesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından tanımlanan “decent work” (insana yakışır iş) çerçevesinde sürekli ve düzenli istihdamın sağlanabileceği yeni yatırım alanlarının artırılması, böylelikle işgücüne katılım oranının AB ortalamasına getirilmesidir. Sürekli ve düzenli işlerde çalışan nüfus artış gösterdikçe yaşlılık döneminde gelir ve aylık sahibi olan nüfus da bununla doğru orantılı olarak artacaktır.

Bütün bu politikaların sağlıklı bir şekilde uygulanması toplumumuzda muhtaç sayısını her geçen yıl düzenli bir şekilde azaltacak ancak nihayetinde tamamen ortadan kaldırmaya yeterlidir. Bu aşamada geriye kalan

muhtaç vatandaşların mağduriyetini gelişmiş ülkelerde de olduğu gibi primsiz sosyal güvenlik rejimi giderecektir.

Primsiz Sosyal Güvenlik Rejimi

Primsiz sosyal güvenlik rejimi, toplumdaki muhtaç veya güçsüz bireylerin korunmasına yönelik olarak kişilere karşılıksız yapılan sosyal yardım ve hizmetlerden oluşmaktadır.

“Bu rejiminin belirleyici özelliği, yardımlardan yararlanan kişilerin önceden herhangi bir prim ödemiş olma zorunluluğunun bulunmamasıdır. Primsiz sosyal güvenlik rejimi, genellikle primli rejimin kapsamı dışında kalmış kimsesiz, muhtaç durumda olan kişilere yardım ve hizmet vermeyi amaçlamaktadır. Bu yönüyle primsiz sosyal güvenlik rejimi, toplumsal bütünleşmeyi sağlayarak sosyal güvenliğin yaygınlaşmasını sağlamaktadır.

Bu bağlamda, ülkemizde 2022 sayılı Kanuna göre 65 yaş ve üzeri herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan gelir ve aylık almayan, muhtaç olan Türk vatandaşlarına hayatta oldukları sürece aylık bağlanmaktadır. Bu şekilde belirtilen kişilerin sağlık hizmet sunucularından (hastane, tıp merkezi vb.) sağlık yardımı alması da sağlanmaktadır.”¹



65 YAŞ AYLIĞI BAĞLANMASI İÇİN GEREKLİ ŞARTLAR

a) 65 Yaş Aylığı ve Aylık Tutarı

65 yaşını doldurmuş Türk vatandaşı;

- Sosyal güvenlik kuruluşlarının herhangi birinden gelir veya aylık (emekli maaşı, sürekli iş göremezlik geliri vb.) hakkına sahip değilse,
- Herhangi bir işte sigortalı olarak çalışmıyorsa,
- Nafaka almıyorsa ya da nafaka alma ihtimali yoksa
- Sosyal hizmet kuruluşlarında bakımı sağlanıp engelli ve yaşlı bireylere verilen harçlığı almıyorsa,

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından muhtaç olduğuna karar verilmesi halinde muhtaçlık hali devam ettiği sürece aylık bağlanır.

b) Muhtaçlık Koşulu

“Muhtaçlık, ihtiyaçlarını asgari ölçüde karşılamaya yetecek gelire sahip olmama durumu olarak tanımlanabilir. Daha açık bir ifadeyle, bakmaya mecbur olduğu aile bireylerini veya kendisini geçindirmeye yetecek geliri, malı, kazancı olmayanların içinde bulunduğu durum muhtaçlık olarak nitelendirilir. Bu bağlamda, bakacak kimsesi olmayan ve kendisine de bakacak derecede sağlığı ve maddi olanakları bulunmayan kişiler de “muhtaç” olarak ifade edilebilir.”²

Kişinin 65 yaş aylığına hak kazanması için muhtaçlığını ka-

nıtlaması gerekmektedir. Bunun için yazılı olarak yetkili makamlara başvuru yapılması aranan ilk koşuldur.

65 yaş aylığı başvurusunda bulunan vatandaşın kendisine ve eşine ait her türlü gelir toplamı esas alınarak kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarı yetkili makamlar tarafından hesaplanır. Aylık gelir ortalaması asgari ücretin net tutarının üçte birinden fazla ise ya da aynı tutardan fazla gelir sağlaması mümkün ise bu kişi muhtaç kabul edilemez ve kendisine aylık bağlanamaz.

2016 yılı asgari ücret net tutarı 1.300 lira olarak belirlenmiştir. Ancak kişinin muhtaç olup olmadığı tespit edilirken 1.300 liranın üçte biri dikkate alınmamaktadır. Kişinin muhtaç olup olmadığı hesaplanırken 1.300 liradan asgari geçim indirimi (123,53 TL) düşülmekte ve bu miktarın üçte biri dikkate alınmaktadır. Bir diğer ifade ile 65 yaş aylığına başvuran vatandaş ve eşinin aylık ortalama geliri 392 liranın üzerinde ise muhtaçlık aylığı bağlanmamaktadır.

Yukarıda ifade edildiği gibi muhtaçlık durumu belirlenirken başvuru sahibi ve eşinin aylık gelir ortalaması dikkate alınmaktadır. Eski düzenlemede muhtaçlık durumu tespit edilirken 65 yaş üzeri vatandaşın ikamet ettiği hanede yaşayan bütün bireylerin gelirleri dikkate alınmakta ve ortalama aylık gelir tespiti yapılmaktaydı. Bu birçok yaşlı vatandaşın aylık ortalama gelirini yükselten bir düzenleme

olduğu için muhtaç olan kişilerinde muhtaç değilmiş gibi gözükmemesine sebep olmaktaydı. 14 Nisan 2016 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6704 sayılı Kanun ile birlikte muhtaçlık durumu tespit edilirken sadece başvuru sahibi vatandaş ve eşinin gelir durumu göz önüne alınır hale geldi.

2015 yılında toplam 608 bin kişi “65 yaş aylığı” aldı. Muhtaçlık koşulunun belirlenmesinde yapılan değişiklikle yaklaşık 100 bin kişinin daha 65 yaş aylığına hak kazanacağı tahmin edilmektedir. Bir diğer ifade ile önümüzdeki yıl yaklaşık olarak 750 bin kişinin 65 yaş aylığı alacağı beklenmektedir.

2016 yılında 65 yaş aylığına hak kazananlara üç ayda bir 652,44 lira ödenmektedir. Aylık olarak hesaplandığında muhtaç olan vatandaşlara her ay 217,48 lira geçimlerini sağlamak için ödeme yapılmaktadır.

Kuşkusuz ki 65 yaş aylığı günün koşullarında geçimi sağlayacak bir gelir tutarı değildir. Ancak bu ödemenin kısa vadeli bir çözüm olduğu dikkate alındığında, asıl olan yaşlılık döneminde vatandaşların emekli aylığına hak edebilmesi için çalışma çağında sürekli ve düzenli işlerde çalışması olmaktadır.

Ancak tekrar vurgulamak gerekir ki, bu aylıktan yararlanan kişi sayısının azalması, geriye kalan muhtaç nüfusa ise en azından yaşamlarını idame ettirebilecekleri bir yardımın yapılması sosyal refah devletinin gereklerinden birisidir.

⁴ Camkurt, Mehmet Zülfi, Kamu-İş; C:13, S:3/2014, s. 80

⁵ Camkurt, Mehmet Zülfi, Kamu-İş; C:13, S:3/2014, s. 85

Kıdem Tartışmaları Üzerine Kısa Bir Değerlendirme

Kıdem tazminatına yönelik tartışmaların yeniden gündeme gelmesi, bu konuya ilişkin gerçeklerin daha açık ve net bir biçimde ifade edilmesi zorunluluğunu doğurmuştur. Kıdem tazminatının yeniden düzenlenmesine ilişkin bugüne kadar sürdürülen tüm tartışmalarda, “kıdem tazminatının işverenler üzerinde bir yük olduğu”, “işverenlerin rekabet gücünü sınırladığı”, “kıdem tazminatından tüm işçilerin yararlanamadığı”, “özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin iş yapma kapasitesini olumsuz etkilediği” gibi görüşler kamuoyunda sıkça işveren örgütleri tarafından gündeme getirilmektedir.

Bu görüşlerin gündeme gelmesinde, bazı programlarda yer alan kimi düzenlemeler ile 64’üncü Hükümet tarafından hazırlanan “eylem planı”nda yer alan konuların yanı sıra bazı bakanların açıklamalarının da etkisi bulunmaktadır. Kıdem tazminatına yönelik yeni bir düzenlemenin zorunlu olduğu görüşüne meşruiyet kazandırılmak için sıklıkla, ücretli çalışanların büyük bir bölümünün, mevcut yasal düzenleme kapsamında kıdem tazminatı hakkından yararlanamadığı özellikle siyasal iktidarlar ve işveren örgütlerince dile getirilmektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, bu tür bir vurgunun amacı, kıdem tazminatında yapılması hedeflenen düzenlemeye –büyük bir bölümü ücretli çalışan olan- kamuoyu önünde meşruiyet kazandırmak içindir. Kıdem tazminatının mevcut haliyle ücretlilerin sınırlı bir bölümünün yararlanabildiği bir hak olduğu gerçeği kabul edilebilir gerekçe olabilir. Ancak bu sorunun ortadan kaldırılmasına yönelik olduğu öne sürülen önerilerin içeriği de işçi hak ve özgürlükleri açısından oldukça tartışmalıdır. Özellikle işveren örgütlerinin kıdem tazminatına yönelik yeni bir düzenlemenin yapılması yönündeki ısrarcı tutumları şüphe uyandırıcı niteliktedir. İşveren örgütlerinin tasarladığı haliyle yaşama geçirilecek olası düzenlemeyle birlikte, kıdem tazminatı hak ediş koşullarının zorlaştırılması ve hali hazırdaki -otuz gün gibi- sınırlı kazanımların geriye götürülme riskinin ortaya çıkması söz konusudur.

Konuya ilişkin sürdürülen güncel tartışmalarda “Avusturya modeli”ne vurgu yapıldığı görülmektedir. Kıdem tazminatının yeniden düzenlenmesinde Avusturya’daki düzenlemenin örnek alınabileceği ifade edilmektedir. “Avusturya modeli”, Türkiye’de, yönetimleri konusunda başarı sağlanamamış fon uygulama-

larının başka bir örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Avusturya modeli üzerine yapılan akademik değerlendirmelerde, modelin bireysel tasarruf hesabı olduğu belirtilmekte; işverenin işçi adına açılmış bireysel tasarruf hesabına aylık prim ödemesi ve işçinin kıdem tazminatı hak ediş koşullarını yerine getirerek işten ayrılması sonucunda söz konusu fon hesabından tazminatı çekebileceği ifade edilmektedir. Bu sistemin uygulamaya geçirilmesinin, kıdem tazminatının topyekûn bir şekilde ortadan kaldırılmasına yol açma riski olduğuna da dikkat çekilerek, işverenlerin artık doğrudan tazminatı kendilerinin ödeme zorunluluğunun ortadan kalkmasından dolayı iş güvencesinin zayıflayacağı vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra, kıdem tazminatının son ücretle ilişkisinin kalmayacağı ve 30 gün garantisinin ise ortadan kalkacağı belirtilmektedir.

Kıdem tazminatı konusu sosyal tarafların temsil ettiği kitleler nedeniyle farklı bakış açılarıyla ele alınmaktadır ki bu doğal bir durumdur. İşveren örgütleri işverenlerin çıkarları doğrultusunda konuya yaklaşmaktadır ve kendi çıkarlarını meşru gösterecek örnekler üzerinden kıdem tazminatı düzenlemesini savunmaktadırlar. İşçi örgüt-

lerinin kendi çıkarlarını temsil eden bir görüş olarak 10'uncu Çalışma Meclisi'nin panel oturumlarında vurgulanan noktalar önemlidir. Söz konusu panelde, kıdem tazminatı konusuna ilişkin yaklaşımlar genel olarak ortaya konmuş, TÜRK-İŞ'in kıdem tazminatında hak kayıplarına yol açacak düzenlemeleri genel grev nedeni olarak kabul ettiği belirtilmiş ve bu yönde bir genel kurul kararı bulunduğu vurgulanmıştır. Diğer yandan TÜRK-İŞ 22'nci Olağan Genel Kurulu'nda da bu görüşün yinelenerek kabul edilmiş olması söz konusudur.

Aşağıda, işveren örgütlerinin kıdem tazminatına yönelik üç iddiasına üç yanıt verilmeye çalışılmaktadır.

İddia 1: Kıdem Tazminatından Yararlanabilen İşçi Sayısı Sınırlıdır, Yeni Düzenleme Tüm İşçilerin Kıdem Tazminatından Yararlanmasını Sağlayacaktır.

Yanıt 1: Kıdem Tazminatından Tüm İşçilerin Yararlanması Mevcut Düzenlemenin İşçiler Lehine Gözden Geçirilmesiyle Sağlanabilir. Kıdem Tazminatının Fon Sistemine Dönüştürülmesi, Her Bir Hizmet Yılına Karşılık Otuz Günden Daha Az Ücret Ödenmesi Gibi Söylemler İşçi Hakları Açısından Bir Anlam Taşımamaktadır.

Yapılması planlanan düzenleme lehine kamuoyu oluşturulması amacıyla işçilerin önemli bir bölümünün hali hazırdaki mevzuat nedeniyle kıdem taz-

minatından yararlanamadığı işveren örgütleri ve bürokratlarca dile getirilmektedir. Oysa gerçek amaç bu olsaydı, bu sorun fon düzenlemesi yapılmadan ve her bir hizmet yılına karşılık otuz günlük son ücret kuralında bir değişikliğe gidilmeden ortadan kaldırılabiliirdi. Mevcut hakların tüm işçiler lehine genişletilmesi için gerekli düzenlemeler yapılabilirdi. Bu hakkın kullanımına erişimi sağlamak için işçi alacaklarının ilk sıraya yerleştirilmesi işlevsel olacaktır. İflas durumunda işçi haklarına yönelik garanti mekanizmaları kamu güvencesi sağlanarak düzenlenebilir. Çalışılan tüm süreler için her biçimde kıdem tazminatı ödenmesi mümkün kılınabilir. Ancak, kıdem tazminatı konusunun belirli aralıklarla gündeme getirilmesi ve özellikle işveren örgütlerinin istekleri doğrultusunda bir tasarı hazırlanması girişimlerinin nihayetinde işçiler açısından bir getirisi olmayacaktır.

Ayrıca zorunlu bireysel emeklilik adı altında son günlerde tartışılmaya başlanan ve sosyal devlet anlayışını önemli bir şekilde tahrif edecek olan neo-liberalizm esintili politika belirleme girişimlerinin de işçi hak ve özgürlükleri bakımından doğuracağı sonuçlar negatif yönlüdür.

Son otuz beş, kırk yıldır Türkiye'nin de içinde bulunduğu birçok ülkede uygulanan neo-liberal politikaların toplumsal barışın sağlanması açısından bir katkısı olmadığı, yaşanan deneyimlerin sonucunda görül-

müştür. Kamu bürokrasisin bir bölümünün bir vazgeçilmezmiş gibi sarıldığı ve öğretilerini birer kutsalmiş gibi kabullendiği neo-liberal politikalar eksenli hiçbir düzenlemenin emeğin hakları açısından bir getirisi olmadığı net bir şekilde ifade edilmelidir. Eğer amaç gerçekten ve samimi bir şekilde işçi hak ve özgürlüklerinde bir ilerleme kaydedilmesi ve uzun süredir kan kaybetmekte olan sosyal-devletin yeniden canlandırılması ise işgücü piyasasına yönelik düzenlemelerin, neo-liberal öğretinin taassubundan kurtarılarak, toplumcu bir bakış açısıyla gerçekleştirilmesi zorunludur.

İddia 2: Kıdem Tazminatı Şirketlerin Rekabet Edebilirliğini Azaltmaktadır.

Yanıt 2: Şirketlerin Rekabet Edebilirliğinin Azalmasında veya Artmasında Esas Belirleyen Piyasa Ekonomisinin İç Dinamikleridir.

Piyasa ekonomisinde şirketlerin sağlamlığı veya kırılganlığı, bünyelerindeki sermaye birikimleri ve bu birikimi sürekli bir üst seviyeye taşıyabilme kapasiteleriyle ilgilidir. Rekabeti, düşük işgücü maliyetleri aracılığıyla sürdürmek piyasa ekonomisi açısından uzun vadede işlevsel bir yaklaşım değildir.

Piyasa ekonomisinin dünya geneline yayılmış günümüz koşullarında, büyük şirketler ve bu büyük şirketlerin kurulu olduğu ülkelerin ekonomik, politik ve toplumsal alanlarda egemenliği bulunmaktadır. Söz konusu şir-

ketlerin rekabet edebilirliklerinde, ana-akım ekonomi disiplini-nde “üretim faktörleri” olarak tanımlanan sermaye, emek ve toprağın üretim süreçlerine etkin bir şekilde aktarılması belirleyicidir.

Elde edilen sermaye birikimi üzerinden emek gücünün verimliliğinin artırılmasına yönelik yapılan yatırımların, şirketlere birer getiri olarak dönmesi olasıdır. Emek gücünün verimliliğini artıracak yatırımlar arasında, emek gücünün mesleki ve teknik kapasitesini artırıcı eğitim faaliyetlerinin yanı sıra, emek gücünün üretilen toplumsal refahtan daha fazla yararlanabileceği koşulları yaratmak da sayılabilir. Piyasa ekonomisinde lider rol üstlenmiş ülkeler ve şirketlerin, piyasa ekonomisinde daha geride rol alan ülke ve şirketlere göre işçi hak ve özgürlükleri bakımından daha ileri nokta oldukları bir gerçektir.

Bu noktada işveren örgütlerinden “sözü edilen ‘lider rol üstlenmiş ülkelerde’ kıdem tazminatı uygulaması oldukça sınırlı veya yok” gibi bir itiraz yükselir. Bu itiraza karşılık “kıdem tazminatı sınırlı olsa veya hiç olmasa dahi, söz konusu ülkelerde ücretlilerin toplumsal refahtan pay alabilme olanakları Türkiye’ye göre daha fazladır” yanıtı verilebilir. Toplumsal refahtan alınan payın ücretliler lehine düzenlenmesi, zorunlu kıdem tazminatı uygulamasını veya kıdem tazminatına yönelik kamu otoritesi tarafından getirilmiş net sınırları belirli oranlarda es-

netebilir. Türkiye işgücü piyasası açısından konu ele alındığında ise, toplumsal refahtan pay alabilen ücretlilerin sınırlılığı göz önünde tutulduğunda, zorunlu kıdem tazminatı uygulamasının, toplumsal barışın korunmasının sigortalarından biri olduğu ifade edilebilir. Çalışan yoksulluğunun somut gerçekliği, geçim şartlarının ağırlığı Türkiye işgücü piyasasının yapısal sorunlarıdır. Toplumsal hakların sınırlı ve çalışma koşullarının zorlayıcı olduğu, iş kazalarının süreklilik arz ettiği mevcut koşullar altında salt kıdem tazminatı üzerine yoğunlaşan tartışmalar, işçi hak ve özgürlüklerinin genişletilmesi noktasında bir anlam ifade etmemektedir.

Türkiye’deki şirketlerin rekabet edebilirliğinin önünde en büyük engel, piyasa ekonomisinin dünya geneline yayılmış ilişkilerinde, Türkiye’nin üstlenmiş olduğu roldür. Türkiye’de belirli bir sermaye birikimine erişmiş şirketler, uluslararası meta zincirleri açısından yarı veya son mamul üreticisi konumunda bulunmakta veya öz kapasiteleriyle iç ve dış piyasaya mal veya hizmet arzında bulunabilmektedir. Söz konusu sermaye birikimine erişememiş şirketler ise alt-işveren ilişkisi ve/veya fason üretim süreçleriyle yerli veya yabancı büyük şirketlerle bağlantılı olarak piyasa ekonomisi içinde yer almaktadır.

İşçi hak ve özgürlüklerini sınırlayarak rekabet gücünü artırmak çokça eleştirilen üçüncü dünya ülkelerinde sıklıkla gö-

rülen bir uygulamadır. İşveren örgütlerinin sürekli vurguladığı “dünyanın 16’ncı büyük ekonomisi” olunması ile işçi hak ve özgürlüklerinin işverenler üzerinde yük oluşturduğu iddiası birbiriyle tezatlık arz etmektedir.

İddia 3: Kıdem Tazminatı Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin İş Yapabilme Kapasitesini Etkilemektedir.

Yanıt 3: Piyasa Ekonomisinde Şirketler Her Zaman Büyük Ölçekli Bir Nitelik Kazanma Eğilimindedir. Bu Eğilim Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin İş Yapabilme Kapasitesini Etkileyen Esas Gerekçedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi piyasa ekonomisinde ana eğilim şirketlerin ve sermayenin sürekli büyütülmesidir. Piyasa ekonomisinin, günümüzdeki anlamıyla dünya üzerindeki iki yüz elli, üç yüz yıllık hâkimiyetine bakıldığında şirketlerin her zaman tekelleşme veya oligopolleşme eğilimi sergiledikleri görülmektedir. Bu eğilim de piyasada tutunabilme kapasitesi sınırlı olan şirketlerin ya büyük şirketler bünyesine dahil olmasını yada piyasadan çekilmesini zorunlu hale getirmektedir. Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler, yaşadıkları sorunların nedenlerini piyasa ekonomisinin kendisinde aramalıdır; işçi hak ve özgürlüklerinden yapacakları kısıtlamalar söz konusu küçük ve orta büyüklükteki şirketlerin sorunlarına çözüm olmayacaktır.

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU 18 MART ÇANAKKALE ZAFERİ VE ŞEHİTLERİ ANMA GÜNÜ MESAJI

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına Genel Başkan Ergün Atalay Çanakkale Deniz Zaferinin 101. Yıldönümü ve 18 Mart Şehitleri Anma Günü münasebetiyle bir mesaj yayınladı.

Genel Başkan Atalay mesajında şunları söyledi;

“Birinci Dünya Savaşı’nın en kritik aşamalarından Çanakkale Savaşları, siyasal ve askeri sonuçlarıyla, Türk Milleti’nin yazgısını ve tarihin akışını değiştirmiştir.

Dünya, Çanakkale’de Türk Milletinin kahramanlığına, cesaretine, onurlu direnişine tanıklık etmiştir. Çanakkale Savaşları aynı zamanda, donanım üstünlüğünün ve sayısal gücün, savaşı kazanmada tek başına yeterli olamayacağını göstermiştir.

18 Mart 1915’te kazanılan Deniz Zaferi, Çanakkale’yi denizden geçmeyi tasarlayanları düş kırıklığına uğra-

tırken, askerlerimize büyük güç ve moral vermiş, direniş gücünü artırmıştır. Türk askerinin elindeki kısıtlı olanaklara karşın, dünyanın büyük güçlerini denizde bozguna uğratması, 25 Nisan 1915’te başlayan kara savaşlarında da zafere ulaşılmasının yolunu açmıştır.

Türk Milletinin çok sayıda şehit vermesine karşın, Çanakkale’de gösterdiği üstün başarı, millet olma bilincinin güçlendirmiştir. Yurdun farklı bölgelerinden gelen insanlar, Çanakkale’de ortak bir anlayışla hareket etmişler, atalarımızın emaneti vatan toprakları uğruna seve seve şehit olmuşlardır.

Çanakkale Savaşlarının Türk tarihi yönünden en önemli sonuçlarından biri de, Mustafa Kemal Atatürk’ü tarih sahnesine çıkarması olmuştur. Mustafa Kemal Atatürk, askeri dehası ve üstün komutanlık yeteneği-

le kara savaşlarının zaferle sonuçlanmasını sağlamıştır. Çanakkale’nin ardından Atatürk’ün önderliğinde yürütülen istiklal mücadelesi de, azim, inanç, kararlılık ve kahramanlıkla nihai hedefine ulaşmıştır.

Üzerinde yaşadığımız topraklar, vatan, bayrak ve millet sevgisiyle şehit ve gazi olan isimli-isimsiz tüm kahramanlarımızın bugünkü nesillere armağanı ve ebediyete kadar koruyacağımız en değerli varlığımızdır. Onlar, onurlu duruşları ve insanüstü mücadeleleriyle hürriyetimizin ve istiklalimizin ölümsüz sembolleri olmuşlardır.

Şehitleri Anma Günü ve Çanakkale Deniz Zaferi’nin 101. yıl dönümünde, Gazi Mustafa Kemal Atatürk başta olmak üzere ebediyete intikal eden kahramanlarımızı ve vatanını canından değerli bilen tüm şehitlerimizi rahmet ve minnetle anıyoruz.”

ATALAY; “KADININ ONURU KORUNMALI VE ONURU İLE YAŞAMASI SAĞLANMALIDIR!”

8 Mart Dünya Kadınlar günü nedeniyle, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay bir mesaj yayınladı. Genel Başkan Atalay, mesajında şu ifadelere yer verdi;

“İnsan hakları temelinde 8 Mart; kadınların siyasi ve sosyal bilincinin geliştirilmesine, ekonomik, siyasi ve sosyal başarılarının kutlanmasına ayrılmaktadır. Bu gün, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında yaşadığı sorunların daha çok gündeme getirildiği bir gündür.

Kadınların toplumsal hayatta ve çalışma hayatında yaşadığı sorunların ortadan kaldırılması için sarf edilen çabalar yetersiz kalmaktadır. Sorunların aşılamayışının temelinde, sosyal devlet anlayışının eksikliği yatmaktadır. Sosyal devlet kavramı, kadının her platformdaki yaşam kalitesini iyileştirebilir ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik yapılacak tüm yasal düzenlemelerde kadınların “bi-rey” olarak yer almasına öncelik verir. Bir toplumda eşitliğin daha fazla sağlanması ya da var olan eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için sosyal ve piyasa aktörlerinin olumsuz etkilerini yok etmeyi hedef alan bir devlet biçimi olarak tanımlanan sosyal

devlet anlayışının tüm kurum ve kurallarıyla işlerlik kazanması bir zorunluluktur.

Ülkemizde, kadınlarımızın hayatın her alanında kendini gösteren sorunları vardır. Emek yoğun, düşük ücretle, sosyal güvenceden ve örgütlenmeden yoksun istihdam biçimlerinde en çok kadın işçiler istihdam edilmektedir. Kayıt dışı istihdamın en önemli kaynağını kadınlar oluşturmaktadır. İşgücü piyasasında “ucuz emek” ve “yedek iş gücü” kavramları en çok kadın işçilerde kendini göstermektedir. Kadınlara yönelik sorunların çözümünde, Anayasal ve yasal düzenlemelerin “istisnasız” ve “ama”sız uygulanması önemli rol oynayacaktır.

Ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle de üstlendiği ve taahhüt ettiği insan hakları yükümlülüklerin yerine getirilmesinde TÜRK-İŞ Ailesi olarak destek olacağımız gibi takipçi de olacağız.

Geçtiğimiz aylarda yürürlüğe giren 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile kadınların doğum sonrası çalışma hayatından uzaklaşmasını engelleyecek, onların hem çocukları ile ilgilenmelerine hem de istihdamlarının sürekliliğine imkân verecek bazı düzenleme-

ler yapıldı. Bu düzenlemeler kadın istihdamını artırmaya yönelik olumlu adımlardır. Ancak şu an TBMM Genel Kurulunda olan ve özel istihdam büroları ile geçici iş ilişkisinin yasal zeminini hazırlayan Kanun tasarısı, kadın istihdamına hiçbir katkı yapmayacağı gibi birçok olumsuzluğu da beraberinde getirecektir.

Çalışma çağındaki nüfus içerisinde çok önemli bir yere sahip olan kadın nüfusunun istihdama katılmasını engelleyecek ucuz işgücünü hedefleyen bu tür uygulamaların ülkemiz ekonomisine ve refahına hiçbir katkısı olmayacaktır.

Kadınlarımızın ister sosyal hayatta isterse çalışma hayatında onurlu bir şekilde hak ettikleri statüyü kazanmaları ve yücelmeleri için öncelikle kadının öneminin ve kadına saygının benimsenmesi gerekmektedir.

TÜRK-İŞ ve üye sendikalar, her koşulda her zaman ve zeminde, onurlu yaşamaları ve yücelmeleri için kadınlarımızın yanında olacak ve mücadele verecektir.

Kadınların Cumhuriyet ile kazandığı çağdaş hak ve özgürlüklerinin toplumun her kesimine ulaşması dileğiyle, tüm kadınlarımıza sevgi ve saygılarımızı sunuyorum”



Kadının Değil Ailenin Korunması(!)

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde 14 Ocak 2016 tarihinde oluşturulan "Aile Bütünlüğünü Olumsuz Etkileyen Unsurlar ile Boşanma Olaylarının Araştırılması ve Aile Kurumunun Güçlendirilmesi İçin Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi İçin Meclis Araştırması Komisyonu", kuruluş tarihinden bu yana yapmış olduğu çalışmalar hakkında hazırladığı raporu 13 Haziran 2016 tarihinde kamuoyu ile paylaştı.

Komisyonun kuruluş amacı, Türkiye'de boşanma oranlarının yıllar içerisinde artış göstermesidir. Komisyon raporunda belirtildiği üzere evlenme oranı, 45 ülke arasından (AB ve çevre ülkeler olmak üzere) Türkiye 6. sırada yer alırken, boşanma oranı 43 ülke arasından 26. sırada yer almaktadır. Boşanma oranındaki yükselişle birlikte bu konuya daha fazla önem atfedilerek, çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

Boşanmalarda gerçekleşen bu artış, Boşanma Komisyonunun "Türkiye'de Boşanma Nedenlerinin Araştırmasını" yapmasını gerekli kılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular da, **'kadına yönelik şiddet'**in başlıca boşanma sebeplerinden biri olduğunu göstermiştir. Ancak bu tespitin yapılması, komisyonda kadın ve çocuklara yönelik şiddetin görmezden gelinmesine engel olamadı.

Raporun geneline şöyle bir göz atıldığında, kadın ve kız ço-

cuklarının aleyhine birtakım önerilerin geliştirilmiş olduğu görülmektedir. Raporda göze çarpan başlıklar şu şekilde sıralanabilir;

- Çocuklar, istismarcılarıyla/tecavüzcüleriyle evlendirilmek isteniyor;
- Erken yaşta evlilik teşvik ediliyor;
- Şiddete maruz kalan kadınların mesai saatlerinde karakollara başvurması engelleniyor;
- Hem şiddet başvurularında hem de boşanma davalarında arabuluculuk ve uzlaşma uygulanması isteniyor;
- Hadım uygulaması isteniyor;
- Şiddete karşı koruma kararları için delil veya belge aranması ve tedbir süresinin kısaltılması isteniyor;
- Eşin ölümünde, kadının mal rejiminden kaynaklı %50 payı verilmek istenmiyor;
- Aile hukukuyla ilgili tüm duruşmaların gizli yapılması isteniyor;
- Boşanmanın zorlaştırılması isteniyor;
- Mal paylaşımında dava açma süresinin kısaltılması isteniyor;
- Kadının nafaka hakkının süreye bağlanması isteniyor;
- Aileye yönelik psikolojik rehberlik ve danışmanlık hizmeti dini temele oturtulmak isteniyor;

- Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve 6284 sayılı Şiddet Önleme Kanunu'nda birtakım değişiklikler yapılması isteniyor.

Kanunlarda yapılacak değişikliklerle;

- Çocukların, istismarcılarıyla/tecavüzcüleriyle evlendirilmesi ve evlilik yaşının 15'in altına indirilmesi isteniyor. **Erken yaşta evliliklerin önüne geçilmesi beklenirken, bu öneri, erken yaşta evliliklerin ve tecavüzlerin artmasına neden olacak ve kız çocuklarının geleceği tehlikeye atılacaktır. Tecavüzlerin /istismarların engellenmesi için ağırlaştırılmış bir dizi cezalar getirilmesi gerekirken, kadınların ve kız çocuklarının bu şekilde cezalandırılarak, eğitimsiz, niteliksiz ve ruh sağlığı yerinde olmayan bireyler olarak toplumdan izole edilmeleri sağlanacaktır.**
- Çocukların cinsel istismarının rızaya dayalı da olsa suç olarak kalması gerektiği, ancak istismarcının/tecavüzcünün 5 yıl boyunca istismar/tecavüz ettiği çocukla sorunsuz ve başarılı bir evlilik sürdürmesi halinde denetimli serbestlikten yararlanması öneriliyor. Bununla beraber her iki tarafın da 15 yaşın altında olması durumunda, çocuk istismarı, çocuk tecavüzü "şahsi cezasızlık" nedeni sayılarak suç

olmaktan çıkarılmak isteniyor. **İstismara ve tecavüze maruz kalan kadın ve kız çocuklarının yaşadıkları travmanın istismarcıya/tecavüzcüye en ağır ceza verilerek bir nebze olsun hafifletilmesi gerekirken, tecavüzcüsü ile evlendirilerek evlilik birliğini kurup sorunsuz ve başarılı bir birlikteliğin sürdürülmesini beklemek yaşanan travmayı daha da artıracaktır. Öte yandan buradan kadın / kız çocuklarının “birey” olarak görülmediği, kendilerine dair herhangi bir konuda bile karar almasının devlet eliyle engellendiği söylenebilir. Bu durum kadın ve kız çocukları için onur kırıcı bir davranıştır.**

- 6284 sayılı Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'a dayanan başvurularda, gecikmesinde sakınca bulunan hal tanımı daraltılmakta ve en azından mesai saatleri içinde mülki amir ve hâkimin görevli olması, mesai saatleri dışında ve resmi tatil günlerinde kolluk amirinin görevli olması öneriliyor. **Böylece, mesai saatlerinde karakolların kapıları şiddete maruz kalan kadınlara kapatılmak isteniyor. Bürokrasinin artırılarak şiddete maruz kalan kadınların şikâyet mercilerinden uzaklaştırılması ya da kaderine terk edilmesi isteniyor denilebilir.**
- Mevzuatta belli şartlarda gizli duruşma yapılabileceği yer almasına rağmen, boşanma davalarında “aile mahremi-

yetinin korunması” gerekçe gösterilerek, aile hukukuna ilişkin tüm davalarda duruşmaların gizli yapılması öneriliyor. **Kadın eşinden herhangi türde şiddete maruz kalsa da geleneksel Türk yapısına göre kadın bu durumu sineye çekmek ve eşinin yanında olmak durumundadır. Bu öneri ile geleneksel yapı korunmak istenmekte ve kadınlar yalnızlaştırılmaktadır.**

- Kadınların nafaka hakkının evlilik süresine göre kısıtlanarak, sürenin bitiminde kadına sosyal yardım, meslek edindirme, istihdam imkânlarından faydalanması öneriliyor. **Sığınma evinde bulunan kadınlara mesleki beceri, istihdam garantili iş imkânları sağlanamazken ve kayıt dışı işlerde kötü koşullarda emek yoğun sigortasız pek çok kadın çalıştırılmasına çözüm getirilmezken, nafakanın evlilik süresine göre kısıtlanması kadınların ya boşanarak sefalet içerisinde yaşamasını ya da boşanma kararı almasını sağlayacaktır.**
- Bununla beraber yasal mal rejiminin sona ermesi nedeniyle açılacak davalar için geçerli olan 10 yıllık zamanaşımı süresinin 1 – 2 yıla indirilmesi öneriliyor. **Bu şekilde kadınlar 1-2 yıl içerisinde bu davayı açmadıkları takdirde mal rejimine ilişkin haklarının tümünü kaybetmiş olacaktır.**
- Evliliğin eşlerden birinin ölümü ile sona ermesi halinde,

evlilik içerisinde edinilen malların tasfiyesinde, sağ kalan eşin sadece kendi miras payını alması öneriliyor. **Geleneksel Türk yapısına göre evlilik süresince edinilen mallar genellikle erkekler üzerine yazılmaktadır. Bu öneri ile eşi ölen kadın, mal rejiminden kaynaklı %50 payını alamayacaktır.**

- Aile terapisi ve rehberlik hizmetleri verenlerin eğitim alanlarının, psikoloji, psikolojik danışmanlık, rehberlik, sosyal hizmet, çocuk gelişimi ve eğitimi, sosyoloji, hemşirelik, tıp, öğretmenlik alanları ile sınırlı kalmaması, ilahiyat fakültesi mezunlarının da aile danışmanı olarak görevlendirilmesi öneriliyor. **Aile danışmanlığı hizmetlerinin içeriğinin CEDAW ve İstanbul Sözleşmeleri ilkeleri doğrultusunda olması gerekmektedir. Buna göre hizmetler şu şekilde olmalıdır: Kadın hakları, kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması, ayrımcılık karşıtlığı ve kadınların güçlendirilmesi. Bu nedenle aile terapisi ve rehberlik hizmetleri verenlerin eğitim alanları, psikoloji, psikolojik danışmanlık, rehberlik, sosyal hizmet, çocuk gelişimi ve eğitimi, sosyoloji, hemşirelik, tıp, öğretmenlik alanları ile sınırlanmıştır. Ancak rapora göre İlahiyat Fakültesi mezunlarının da bu kapsama alınarak aile danışmanı olarak görevlendirilmesi istenmektedir.**

Raporda; “eskiden boşanma süreci aileyi yıkan, çocukların geleceğini son derece olumsuz yönde etkileyen acı bir son gibi düşünülürken, günümüzde anlaşılamayan eşlerin ve çocukların daha iyi bir hayat yaşaması için gerekli olan oldukça normal bir süreç olarak kabul edilmeye ve sunulmaya başlanmıştır” denilmektedir. Kısaca kadın ve çocukların mutlu olduğu bir yuvada olmaları değil de sorunlu ve travmatik bir ortamda yaşamalarında sakınca görülmemekte ve eski geleneksel yapı sürdürülme istenmektedir.

Ayrıca raporun farkındalık ve zihniyet dönüşümü başlığı al-

tında “özellikle kadın ve çocukların hak ihlallerine uğramaması, ailede adalet ve hakkaniyet duygularının gelişimiyle mümkün olacaktır. Aile bireyleri arasında kadını ve kız çocuğunu dışlayan, ayrıma tabi tutan değer yargıları ve davranış kalıplarının değişmesine yönelik adımlar atılması zorunludur. Bu konuda, hem kadınlara hem de erkeklere yönelik bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır. Erken yaşta evliliklerin engellenmesi için erkekleri de kapsayacak biçimde zihniyet dönüşümünün sağlanması gerekmektedir” ifadeleri yer almaktadır. Bu ifadelerle raporda yer alan öneriler arasında çelişkilerin olduğu açıktır.

Gerçek anlamda bir farkındalık yaratılması ve zihniyet değişimi yapılması isteniyorsa; kadın ve çocuk haklarının ihlal edilmemesi; mevcut haklarının geliştirilmesi; kadın ve çocukların birey olarak kabul edilmesi; kadınların karar alma mekanizmalarında yer alması ve sonuç olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekmektedir.

Aksi halde raporda önerilen maddeler ile kadın ve kız çocuklarının gelecekte tehlikeye atılacaktır.



Türkiye'deki Suriyeliler

Suriye'de yaşanan iç savaş ve sonrasında yaşanan kriz, Suriye'den sonra en çok sınır ülkelerini etkilemiştir. Sınır ülkeler arasında ise en çok göç alan Türkiye olmuştur. Türkiye uyguladığı "açık kapı politikası" ile ülkemize giriş yapan hiçbir Suriyeliyi geri göndermemiştir. Suriyeli sığınmacılara "geçici koruma statüsü" verilmiştir.

Suriyeliler 1951 Cenevre Anlaşması'na konulan "coğrafi sınırlama" nedeni ile Türkiye'de mülteci olarak kabul edilmektedir. Türkiye'de hukuksal açıdan sorun çıkmaması için Suriyeliler "geçici koruma altındaki kişiler" olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye'de 10 ilde toplam 26 Geçici Barınma Merkezi mevcuttur. Göç İdaresi'nden alınan bilgiye göre 2 Haziran 2016'da Barınma Merkezlerinde Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin sayısı toplam 259.945'tir. Geçici Barınma Merkezlerinde yaklaşık 12 bin

kadar da Irak vatandaşı bulunmaktadır. Aynı verilere göre, Geçici Barınma Merkezi dışında kalan Suriyeli sayısı ise 2.483.552'dir. Haziran 2016 itibarıyla ülkemizde toplam 2.743.497 Suriyeli yaşamaktadır.

Bu merkezlerde yaşayan Suriyelilerin tüm ihtiyaçları, AFAD'ın koordinasyonunda; İçişleri, Dışişleri, Sağlık, Milli Eğitim, Gıda Tarım ve Hayvancılık, Ulaştırma ve Maliye Bakanlıkları, Genelkurmay Başkanlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı, Gümruk Müsteşarlığı ve Kızılay'ın ortak çalışmalarıyla yürütülmektedir. Bu barınma merkezlerinde ısınma, güvenlik, ibadet, altyapı, haberleşme, itfaiye, tercümanlık, psiko-sosyal destek ve bankacılık hizmetleri gibi birçok hizmet verilmektedir. Barınma merkezlerinde insani ihtiyaçların dışında Suriyeli misafirlerin sosyal ihtiyaçlarına yönelik eğitim ve mesleki kurs faaliyetleri de yürütülmektedir.

Bugüne kadar Türkiye'nin Suriyelilere yaptığı toplam insani yardım yaklaşık 10 milyar dolardır. Uluslararası düzeyde yapılan toplam yardım ise 455 milyon dolarla sınırlı kalmıştır. Türkiye'nin üzerindeki yükün ekonomik boyutu görülmektedir. 2013 yılı Küresel İnsani Yardım Raporuna göre, Türkiye GSMH'sinin yüzde 0,21'ini insani yardım için ayırarak milli gelirin oranla en çok insani yardım yapan ülke olmuştur.

Yapılan akademik bir araştırmanın sonucuna göre (Erdoğan, 2015), Türkiye'de Suriyeliler konusunda toplumsal kabul düzeyinin oldukça yüksek olduğu, Türk halkının da Suriye'den gelenlere "zulümden kaçan insanlar" olarak baktığı ve insani nedenlerle kucak açtığı görülmüştür. Çalışmada sürecin iyi yönetilememesi sonucunda toplumsal kabulün hızla olumsuz bir noktaya dönüşme ihtimalinin olduğuna dikkat çekilmiştir.

Tablo 1: GEÇİCİ KORUMA KAPSAMINDAKİ SURİYELİLERİN GEÇİCİ BARINMA MERKEZLERİNE GÖRE DAĞILIMI

BARINMA MERKEZLERİ 02/06/2016 TARİHİ İTİBARIYLA (10 İLDE 26 BARINMA MERKEZİ)		
SURİYE	ŞANLIURFA	102.431
	GAZİANTEP	39.041
	KİLİS	32.785
	KAHRAMANMARAŞ	18.364
	MARDİN	12.002
	HATAY	18.515
	ADANA	10.273
	ADİYAMAN	9.659
	OSMANİYE	9.144
	MALATYA	7.731
	TOPLAM	259.945
	GEÇİCİ BARINMA MERKEZLERİ DIŞINDA KALAN SURİYELİ SAYISI	2.483.552
	ÜLKEMİZDE BULUNAN TOPLAM SURİYELİ SAYISI	2.743.497

Kaynak: www.goc.gov.tr



ki, üzerinde titizlikle durulması gereken bir konudur.

Gerek vatandaşlarının duyarlılığı gerekse kamu duyarlılığı sayesinde bütüncül olarak yapılan maddi yardımlarla, iç savaş yüzünden zor şartlarda göçe mahkum olan bu insanların yaşam şartlarını iyileştirmek, onları savaş öncesi yaşamlarına döndürmek mümkün değildir. Yapılan araştırmalara göre, Suriyelilerin istedikleri, savaşın sonlanması ve ülkelerine dönebilmektir.

Ülkelerine sağlıklı dönme-leri amaçlanan bu insanların ülkemizde 5 yıl geçirdiklerini ve daha da uzun bir süre kalacaklarını kabul ederek uzun vadeli politikalar üretme zorunluluğu doğmuştur. Bu zorunluluk var olan yüksek toplumsal kabul düzeyinin bozulmaması, ülkemizde hem Suriyelileri hem de vatandaşlarımızın çatışmasına meydan vermemek adına insana yakışır koşulların sağlanması ve korunması için gerekmektedir.

İşgücü Piyasasına Etkileri

Büyük çoğunluğu barınma merkezleri dışında yaşayan Suriyeliler kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Bu durum iş gücü piyasasını olumsuz etkilemektedir. Hem Suriyeliler hem de Türk vatandaşları açısından olumsuz sonuçları olan bu kendiliğinden gelişen durumu her iki tarafın lehine düzenlemek gereği doğmuştur.

Sadece yardımlarla yaşamak ya da kayıt dışı olarak kötü ko-

şullarda çalışmak yerine, Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin insan onuruna yakışır şartlarda çalışmalarına destek olmak ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla bir yönetmelik yayınlanmıştır.

Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik 15 Ocak 2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikle Suriyeli Sığınmacıların ülkemizde çalışma koşulları belirlenmiştir. Buna göre yönetmelikle getirilen düzenlemelerden bazıları şu şekildedir:

- Geçici kimlik belgesi alanlar 6 ay sonra çalışma izni almak için Bakanlığa başvuruda bulunabilir.
- Mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni muafiyeti kapsamındadır. Muafiyet başvurusu il valiliğine yapılabilir.
- Çalışma iznine başvuru hakkı için yabancıların kalmasına izin verilen iller esas alınır, yani ikamet ettikleri illerde çalışabilirler.
- Geçici koruma sağlanan yabancı sayısı, iş yerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde 10’unu geçemez.
- Toplam çalışan sayısı ondan az olan iş yerlerinde, en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancıların çalışmasına izin verilebilir.
- Başvuru tarihi itibarıyla geriye dönük olarak 4 hafta sürede aynı yabancıların çalıştırılacağı

iş yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşının bulunmadığı belgelenirse yüzde 10 istihdam kotası uygulanmayabilir.

- Sağlık personeli, eğitimciler, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK’ün ön iznine başvurması gerekmektedir
- Geçici koruması sonlandırılan veya iptal edilen yabancıların almış oldukları çalışma izinleri de iptal edilir.

Resmi olarak yayınlanmayan geçici koruma sağlananların çalışma izni başvurularının sayısının çok az olduğu bilinmektedir. Bu sebeple yaklaşık altı aydır yürürlükte olan yönetmeliğin getirilerini ancak uzun vadede görmek mümkün olacaktır.

Burada dikkat edilmesi gereken husus; bu sürecin iyi yönetilmesi ve çıkan aksaklıklara zamanında müdahale edilmesi olacaktır. İnsana onuruna yakışmayan şartlarda, düşük ücretlerle çalışmanın yaygınlaşmayacağı, hem geçici koruma sağlanan yabancılar hem de riske açık ev sahibi ülke konumunda olan Türkiye aleyhine işsizliğin artmayacağı bir sistemin kurulması ve sürdürülmesi gerekmektedir.

Hali hazırda ülkemizde Yönetmelik dışında, kamu kurumları, sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşlarının birlikte yürüttüğü çalışmalar devam etmektedir. Çeşitli kamu kurumlarının koordinatörlüğünde Geçici Koruma Statüsündeki Suriyelilere yönelik eylem planları hazırlanmış, çalışma grupları oluşturulmuştur. Bu çalışma gruplarında çalışma izni, mes-

leki eğitim programının belirlenmesi ve uygulanması, işgücü piyasasına katılımın sağlanması, esnaf ve iş adamlarının sorunlarının tespiti ve çözülmesi, çalışma alanına ilişkin sorunların iletişim ve algı yöntemlerinin asgariye çekilmesi, Suriyeli çocukların eğitimi gibi konularda çalışmalar çok kapsamlı olarak yürütülmektedir. Çok çeşitli kurumlar tarafından yapılan projelerle Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin yaşam şartları iyileştirilmeye çalışılmaktadır. Burada özetle bahsetmek durumunda olduğumuz çalışmalar hem maddi hem manevi emek verilen, zaman ve efor harcanan çalışmalardır.

Suriyeli göçmenlerin durumu TÜRK-İŞ tarafından sürekli değerlendirme konusu olmuştur

ve yapılması gerekenler konusunda bazı kararlar alınmıştır. Konunun Türkiye gündeminde henüz bu kadar ağırlıklı yer almadığı dönemde, 13 Ekim 2014 tarihinde aşağıdaki karar alınmıştır:

“TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, başta sınır komşumuz Suriye olmak üzere, Türkiye’ye göç etmek durumunda olanlara insani yardımda bulunulmasını olumlu karşılamaktadır.

Ancak bu misafirliğin kalıcı hale gelmesi, beyana dayalı kimlik ve çalışma izni verilmesi konularında bir sorun yaşanmaması için dikkatli ve titiz davranılması gerekli bulunmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın ve işsizliğin daha da yaygınlaşacağı, ücret seviyelerinin daha da geri-

leyeceği bir sonucun ortaya çıkmaması sağlanmalıdır.”

Bundan sonraki süreçte dikkat edilmesi gereken ise, sadece komşu ülkelerin sorunu haline gelen bu durumun uluslararası sorun olarak kabul edilip çözümün bu bağlamda aranması için çalışmalar yapılmasıdır.

Yararlanılan Kaynaklar:

- Erdoğan, M. Murat, “Türkiye’deki Suriyeliler Toplumsal Kabul ve Uyum”, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2015.

- Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik

- www.afad.gov.tr

- www.goc.gov.tr



ZİYARETLER



TÜRK-İŞ GENEL Başkanı Ergün ATALAY 19 Şubat 2016 Cuma günü Mersin Valisi Özdemir ÇAKACAK'ı makamında ziyaret etti.

Mersin ilinde bulunan Karayolları 5. Bölge Müdürlüğü bünyesinde çalışan 372 taşeron işçisinin kadroya geçirilmesi sebebiyle Mersin de bulunduklarını ifade eden Atalay, yoğun programına rağmen kendilerine vakit ayıran Vali Çakacak'a teşekkür etti.



Cumhuriyet Halk Partisi Genel Başkan Yardımcısı Veli AĞBABA ve beraberindeki heyet, Türk-İş Genel Başkanı Ergün ATALAY'ı ziyaret etti.

CHP heyeti, TÜRK-İŞ'in kıdem tazminatı, esnek çalışma ve taşeron işçilik ile ilgili konular hakkında bilgi aldı. Heyet, Türk-İş'i sonuna kadar desteklediklerini belirtti.



Genel Başkan Atalay, 24 Şubat 2016 tarihinde Bursa'da gerçekleşen TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplantısının ardından Bursa Valisi Münir Karaloğlu'nu makamında ziyaret etti. TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan Ağar, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat ve TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp Alemdarın katıldığı ziyarette Vali Karaloğlu ile bölge çalışma hayatı sorunları hakkında kısa bir toplantı yapıldı.



Genel Başkan Atalay, 24 Şubat 2016 tarihinde Bursa'da gerçekleşen TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplantısının ardından Bursa Emniyeti Müdürü Selami Yıldız makamında ziyaret etti. TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak'ın da katıldığı ziyaret, Emniyet Müdürü Yıldız ile gerçekleştirilen kısa toplantının ardından sona erdi.



TCDD Genel Müdürü İsa Apaydın, 7 Haziran 2016 Salı günü Genel Başkan Ergün Atalay'ı makamında ziyaret etti.



ZİYARETLER



Sakarya Valisi Hüseyin Avni COŞ 25.2.2016 tarihinde Genel Başkan Ergün ATALAY'ı makamında ziyaret etti.

22. TÜRK-İŞ Olağan Genel Kurulunda TÜRK-İŞ Genel Başkanı seçilen Ergün ATALAY'ı makamında ziyaret eden COŞ, ATALAY'a yeni görevinde başarılar diledi.



Mehmet Ağar ve beraberindeki heyet, 10.03.2016 tarihinde Genel Başkanı makamında ziyaret ettiler.

22. TÜRK-İŞ Olağan Genel Kurulunda, TÜRK-İŞ Genel Başkanı seçilen Ergün ATALAY'ı makamında ziyaret eden AĞAR, ATALAY'a yeni görevinde başarılar diledi.



Sakarya Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı Hasan Alişan ve beraberindeki heyet, 10 Haziran 2016 Cuma günü Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay'ı makamında ziyaret etti.



Türk-İş Yönetim Kurulu 16 Mart 2016 tarihinde, Ulaştırma Denizcilik Ve Haberleşme Bakanı Binali Yıldırım'ı makamında ziyaret etti.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY, TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan Açar, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat ve TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp Alemdarın katıldığı ziyarette, Bakan Binali Yıldırım ile gündeme ilişkin konular konuşuldu.



1 Mart 2016 tarihi itibarıyla Türk-İş Konya İl temsilciliği görevine atanan Abdülkadir Tamak ve konfederasyona bağlı Konya Şube Başkanları ile birlikte Genel Başkanı makamında ziyaret ettiler.

22. TÜRK-İŞ Olağan Genel Kurulunda TÜRK-İŞ Genel Başkanı seçilen Ergün ATALAY'ı makamında ziyaret eden heyet, ATALAY'a yeni görevinde başarılar diledi.



Koçoğlu İnşaat Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Şükrü Koçoğlu, 7 Haziran 2016 Salı günü Genel Başkan Ergün Atalay'ı makamında ziyaret etti.





ZİYARETLER



Almanya Büyükelçiliği Çalışma ve Sosyal İşler Başkatiibi Ute Gohla 24 Mart 2016 Tarihinde Genel Başkan Atalay'ı Makamında Ziyaret Etti.

Ziyaretinde Gohla, Genel Başkan Ergün Atalay ile mülteciler konusunu değerlendirdi. Almanya Büyükelçiliği Çalışma ve Sosyal İşler birimi olarak Türkiye'deki sosyal ortaklar ile ortak çalışma yapmak istediklerini ifade etti. Genel Başkan Atalay'da Türk-İş topluluğu olarak üzerlerine düşen ne varsa yerine getireceklerini ilettiler.



Limak Şirketler Grubu Yönetim Kurulu Başkanı Nihat Özdemir, Kolin İnşaat Yönetim Kurulu Üyesi Celal Koloğlu ve Çelikler Holding Yönetim Kurulu Başkanı Tahir Çelik 21 Mart 2016 Pazartesi Günü Genel Başkan Atalay'ı Makamında Ziyaret Etti.

22. TÜRK-İŞ Olağan Genel Kurulunda TÜRK-İŞ Genel Başkanı seçilen Ergün ATALAY'ı makamında ziyaret eden heyet,ATALAY'a yeni görevinde başarılar diledi.



Türkiye Harb Malulü Gaziler,Şehit,Dul ve Yetimleri Derneği Genel Sekreteri Murat Bakbak ve beraberindeki heyet 17 Mart 2016 tarihinde,Türk-İş Genel Başkanı Ergün ATALAY'ı ziyaret etti.



Atatürk Düşünce Derneği Genel Başkanı Tansel Çölaşan, Genel Başkan Yardımcısı Tolga Akgün ve Genel Sekreter Öner Tanık Genel Başkan Ergün Atalay'ı Makamında Ziyaret Etiler.



Milli Birlik ve Düşünce Derneği Genel Başkanı Erdem Ercan ve Beraberindeki Heyet, Genel Başkan Ergün Atalay'ı Makamında Ziyaret Etiler.



ZİYARETLER



Kültür ve Milli Eğitim Eski Bakanı Doç.Dr. Hüseyin Çelik, 26 Nisan 2016 Salı Günü Genel Başkan Atalay'ı Makamında Ziyaret Etti.

22. TÜRK-İŞ Olağan Genel Kurulunda, TÜRK-İŞ Genel Başkanı seçilen Ergün ATALAY'ı makamında ziyaret eden ÇELİK, ATALAY'a yeni görevinde başarılar diledi.



T.C. Dışişleri Bakanı Mevlüt Çavuşoğlu 4 Mayıs 2016 Çarşamba Günü Genel Başkan Ergün Atalay'ı Makamında Ziyaret Etti.



İstanbul Bakırköy Cumhuriyet Başsavcısı Selami Hatipoğlu 15.04.2016 Tarihinde Genel Başkan Ergün Atalay'ı Makamında Ziyaret Etti.



SGK Kurum Başkanı ve Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Mehmet Selim BAĞLI Başkanlığındaki SGK Heyeti TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY'ı makamında ziyaret etti. SGK Heyetinde işçileri temsilen SGK Yönetim Kurulu Üyesi olan Salih KILIÇ'da yer aldı.



Adalet Partisi Genel Başkan Yardımcısı Dr. Tevfik SİPAHİ ve beraberindeki heyet TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün ATALAY'ı makamında ziyaret etti. Görüşmede Türkiye'deki güncel siyasi ve sosyal gelişmeler değerlendirildi.



Kalkınma Bakanı Lütfi Elvan, 16 Haziran 2016 Perşembe günü Genel Başkan Ergün Atalay'ı makamında ziyaret etti.





BAYRAMINIZ KUTLU OLSUN

Bayramlar sevincin ve mutluluğun ulusça paylaşıldığı, barışın ve kardeşliğin egemen olduğu, dargınların barıştığı, birliğin ve dayanışmanın pekiştirildiği kutsal günlerdir.

TÜRK-İŞ topluluğu adına, Ramazan Bayramının tüm insanlığa barış ve mutluluk, ülkemize huzur ve refah getirmesini diliyoruz.

Tüm halkımızın ve üyelerimizin bayramını candan kutluyoruz.

Saygılarımızla.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu

TÜRK-İŞ ve BAĞLI SENDİKALAR

 TÜRK-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Bayındır Sokak No. 10 ANKARA Tel: (312) 433 31 25 (4 Hat) Faks: (312) 433 68 09 - 433 85 80			
1	TARIM-İŞ Genel Başkan: İLHAMİ POLAT Bankacı Sokak No. 10 Kocatepe / ANKARA Tel: (312) 419 04 56 (6 Hat) • Faks: (312) 419 38 47	01	18
2	ORMAN-İŞ Genel Başkan: BAKİ YÜKSEL Korkut Reis Mah. Cihan Sok. No. 29/10 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 10 56-59 • Faks: (312) 229 21 15	01	19
3	TEKGIDA-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA TÜRKEK Konaklar Mah. Faruk Nafiz Çamlıbel Sok. No. 5 4. Levent / İSTANBUL Tel: (212) 264 49 96 (4 Hat) • Faks: (212) 278 95 34	02	20
4	ŞEKER-İŞ Genel Başkan: İSA GÖK Karanfil Sokak No. 59 Bakanlıklar / ANKARA Tel: (312) 418 42 73-74 • Faks: (312) 425 92 58	02	21
5	TÜRKİYE MADEN-İŞ Genel Başkan: NURETTİN AKÇUL Strasburg Cad. 7/4-5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 73 55-56-57 • Faks: (312) 229 89 31	03	22
6	GENEL MADEN-İŞ Genel Başkan: AHMET DEMİRCİ Mithatpaşa Mah. Nizam Cad. Şemsi Denizler Sk. No. 18 Tel: (372) 251 44 77 • Faks: (372) 253 66 35 ZONGULDAK	03	23
7	PETROL-İŞ Genel Başkan: ALİ UFUK YAŞAR Altunizade Mah. Kuşbakışı Sok. No. 25 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat) • Faks: (216) 474 98 67 - 474 92 38	04	24
8	TEKSİF Genel Başkan: NAZMİ İRGAT Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sok. No. 1 ANKARA Tel: (312) 431 21 70-71-72-73 • Faks: (312) 435 78 26	05	25
9	DERİTEKS Genel Başkan: MUSA SERVİ Aydınlı Mah. Budak Sok. No. 41 Kat: 3 Tel: (216) 572 90 50-51-52 • Faks: (216) 572 90 53 Tuzla/İST.	05	26
10	AĞAÇ-İŞ Genel Başkan: MÜRSEL TAŞÇI Necatibey Cad. No. 20/22-23 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 53 95 - 229 08 27 • Faks: (312) 231 52 19	06	27
11	SELÜLOZ-İŞ Genel Başkan: ERGİN ALŞAN Ankara Cad. İpek Apt. No. 87 İZMİT Tel: (262) 321 18 99 • Faks: (262) 321 34 51	06	28
12	TÜRKİYE HABER-İŞ Genel Başkan: VELİ SOLAK Kültür Mah. Yüksel Cad. No. 38 Yenışehir / ANKARA Tel: (312) 444 1992 • Faks: (312) 434 57 04	07	29
13	BASIN-İŞ Genel Başkan: SAVAŞ NİGAR Hanımeli Sokak No. 26/6-7 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 230 29 08 - 229 85 65 • Faks: (312) 229 43 15	08	30
14	TGS Genel Başkan: UĞUR GÜÇ Basın Sarayı Kat. 2 Cağaloğlu / İSTANBUL Tel: (212) 514 06 94-96 • Faks: (212) 511 48 17	08	31
15	BASİSEN Genel Başkan: METİN TIRYAKIOĞLU Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No. 15 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	TEZ-KOOP-İŞ Genel Başkan: OSMAN GÜRSU Mebusevler Mah. İller Sokak No: 7 Tandoğan / ANKARA Tel: (312) 213 34 44 (pbx) • Faks: (312) 213 34 30	10	34
	TÜRK KOOP-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALEMDAR Özveren Sokak No. 6 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 230 08 55 - 229 44 80 • Faks: (312) 229 58 36		10
	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ Genel Başkan: ZEKERİYE NAZLIM Esat Cad. No. 43 Küçüksat / ANKARA Tel: (312) 419 58 30-34 • Faks: (312) 425 13 35		11
	KRİSTAL-İŞ Genel Başkan: BİLAL ÇETİNTAŞ Sahip Molla Cad. No. 32 Paşabahçe Beykoz / İSTANBUL Tel: (216) 680 07 10 • Faks: (216) 680 12 02		11
	TÜRK METAL Genel Başkan: PEVRUL KAVLAK Beştepler Mah. Yaşam Cd. 1. Sok. No. 7/A Söğütözü/ANKARA Tel: (312) 292 64 00 (30 hat) • Faks: (312) 284 40 18		12
	TÜRKİYE YOL-İŞ Genel Başkan: RAMAZAN AĞAR Sümer 1 Sok. No. 18 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 46 87-95 • Faks: (312) 232 48 10		13
	TES-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA ŞAHİN Meriç Sok. No. 23 Beştepe / ANKARA Tel: (312) 212 65 10 (20 Hat) • Faks: (312) 212 65 52		14
	DEMİRYOL-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5 ANKARA Tel: (312) 231 80 30-31 • Faks: (312) 231 80 32		15
	HAVA-İŞ Genel Başkan: ALİ KEMAL TATLIBAL İncirli Cad. Volkan Apt. 68/1-2-3-4 Bakırköy / İSTANBUL Tel: (212) 660 20 95 (5 Hat) • Faks: (212) 571 90 51		15
	TÜMTİS Genel Başkan: KENAN ÖZTÜRK İnkılap Cad. No. 35/1-2 Aksaray / İSTANBUL Tel: (212) 530 07 43 • Faks: (212) 588 26 20		15
	DOKGEMİ-İŞ Genel Başkan: H. NECİP NALBANTOĞLU Pirimehmetpaşa Mah. Kumbarahane Cad. No. 58 Kat: 2-3 Tel: (212) 369 73 90 (pbx) • Faks: 369 73 93 Beyoğlu / İST.		16
	TÜRKİYE DENİZCİLER Genel Başkan: HASAN PEKDEMİR Rihtım Cad. Denizciler Sok. No. 7 Tophane / İSTANBUL Tel: (212) 292 90 81 (7 Hat) • Faks: (212) 244 52 21		16
	SAĞLIK-İŞ Genel Başkan: HASAN ÖZTÜRK Hedef Sok. No. 5 Anıttepe / ANKARA Tel: (312) 231 80 45 • Faks: (312) 230 23 96		17
	TOLEYİS Genel Başkan: CEMAİL BAKINDI Aksaray Mah. Küçük Langa Cad. Bilir İş Merkezi No. 16/18 Kat. 3 Tel: (212) 530 73 82-585 52 07 • Faks: 530 72 99 Aksaray / İST.		18
	TÜRK HARB-İŞ Genel Başkan: BAYRAM BOZAL İnkılap Sokak No. 20 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 417 50 97-98-99 • Faks: (312) 417 13 64		19
	GÜVENLİK-İŞ Genel Başkan: ÖMER ÇAĞRICI Sağlık Mah. Süleyman Sırrı Cad. No. 20/8 Tel: (312) 417 27 23 • Faks: (312) 417 27 23 Sıhhiye / ANKARA		19
	TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ Genel Başkan: NIHAT YURDAKUL Necatibey Cad. No. 59 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 231 83 43-45 • Faks: (312) 232 08 74		20
	HÜR-İŞ Genel Başkan: YAKUP Ö. LATİFOĞLU Şehit Necdet Altınok Sok. Soyer Apt. No. 3 Kat: 4 Lefkoşe/KKTC Tel: (0.392) 227 71 56 • Faks: (0.392) 227 59 35		

Bu dergi sendikali işçiler tarafından basılmaktadır.