

İŞÇİ GÜCÜ



TÜMTİS



SAYI 37

TÜM TAŞIMA İŞÇİLERİ SENDİKASI

HAZİRAN 2016



MERKEZ YÖNETİM KURULU

KENAN ÖZTÜRK

Genel Başkan

GÜREL YILMAZ

Genel Sekreter

SEYFİ EREZ

Genel Mali Sekreter

MUHARREM YILDIRIM

Genel Örgütlenme Sekreteri

ERSİN TÜRKMEN
Genel Eğitim Sekreteri

ŞÜKRÜ GÜNSELİ
Yönetim Kurulu Üyesi

ÖZDEMİR ASLAN
Yönetim Kurulu Üyesi

HALİL ÇEKİN
Yönetim Kurulu Üyesi

HAYDAR DÖNMEZ
Yönetim Kurulu Üyesi

ADANA ŞUBESİ

Şube Başkanı: **HALİL ÇEKİN**
Özler Cad. Arpacı Apt. Kat:1 No:50 ADANA
Cep: 0 532 2947416
Tel: 0 322 3527006
(adanasubesi@tumtis.org)

GEBZE ŞUBESİ

Şube Başkanı: **ALİ RIZA ATİK**
Hacıhalil Mah. Hürriyet Cad. Suat Malkoç İşhanı No:5 D:2
GEBZE/KOCAELİ
Cep: 0 533 2725674
Tel: 0262 644 02 20

ANKARA ŞUBE

Şube Başkanı: **NURETTİN KILIÇDOĞAN**
Mithat Paşa Cad. Lale Apt. No:13/20
Kızılay / ANKARA
Cep: 0 532 7851635
Tel: 0 312 4302024 - 0 312 2784396
(ankarasubesi@tumtis.org)

İSTANBUL 1. NOLU ŞUBE

Şube Başkanı: **ERSİN TÜRKMEN**
İnkılâp Cad. No:25/ 1-2 Aksaray / İSTANBUL
Cep: 0 532 4084211
Tel: 0212.5300744
(istanbul1sube@tumtis.org)

BURSA ŞUBE

Şube Başkanı: **ÖZDEMİR ASLAN**
Ulubatlı Hasan Bul. Yılmaz Apt. No:53
Kat:3 D: 9 BURSA
Cep: 0 532 4084332
Tel: 0 224 2713909
(bursasubesi@tumtis.org)

İZMİR ŞUBESİ

Şube Başkanı: **ŞÜKRÜ GÜNSELİ**
Ş.Fetih Bey Cad. No:13 Kat: 7 Konak / İZMİR
Cep: 0 533 2725674
Tel: 0 232 4839263
Ambarlar Sitesi 7.Blok No: 1 Pınarbaşı/ İzmir
Tel: 0 232 4794424
(izmirsube@tumtis.org)

GAZİANTEP ŞUBESİ

Şube Başkanı: **KENAN ÖZTÜRK**
Şube Sekreteri: **MAHMUT CANYURT**
Gaziler Cad. Kirişçi Sok. No:11 Kat:2
Cep: 0 532 4779507
Tel: 0 342 2316979
D:105 Uğurlu İşhanı GAZİANTEP
Tel: 0 342 2382918
(gaziantepsubesi@tumtis.org)

KARADENİZ BÖLGE ŞUBESİ

Şube Başkanı: **MUHARREM YILDIRIM**
Cumhuriyet Cad. No: 64/4 SAMSUN
Cep: 0 533 2715674
Tel: 0 362 4350292
(karadenizsubesi@tumtis.org)

MERSİN ŞUBESİ

Şube Başkanı: **SAVAŞ GÜRKAN**
Camii Şerif Mah. İstiklal Cad. 5204 Sok.
Arslanlar Apt. No:15 D:1 Akdeniz / MERSİN
Cep: 0 533 2083539
Tel: 0 324 2370796
(merinsubesi@tumtis.org)



İÇİNDEKİLER



TÜMTİS

Tüm Taşıma İşçileri Sendikası Yayın Organı

Sahibi:
TÜMTİS Adına
Genel Başkan
Kenan ÖZTÜRK

Sorumlu Yazışleri Müdürü
Av. Fevzi Saygılı

Yazı işleri
Mukadder Anadolu

Yazışma Adresi
TÜMTİS Genel Merkezi
İnebey Mahallesi İnkılap Caddesi
No: 25 / 1-3 Aksaray-İSTANBUL
Tel: (0212) 530 07 43-44 / 529 55 09
Faks: (0212) 588 26 20

Baskı ve Cilt
Piramit Matbaa
Tel: 0216 457 55 80

TÜMTİS AYLIK YAYIN ORGANIDIR
Yerel Süreli Yayın

- 2 Başyazı: Savaşa Karşı Barışı, Hak Gasplarına Karşı Örgütlü Mücadeleyi Yükseltelim!
- 6 1 Mayıs'ta Alanlardaydık!
- 11 1 Mayıs Alanından Görüşler
- 13 'Hem Evde Hem İşte Çalışıyoruz, Erken Emeklilik İstiyoruz'
- 18 1 Mayıs Dünyada İnsanca Çalışma İnsanca Yaşam Talebiyle Kutlandı
- 20 Aras Kargo'da Çoğunluk Tamam Toplusözleşme Kapıda!
- 21 DHL, TÜVTÜRK ve Yeni Örgütlenen ATAPOL'da TİS imzalandı
- 24 Gölyazı'da Direniş Sürüyor
- 25 'İşçilerin Anayasal Hakkına Saygı Gösterin!'
- 26 Türk- İş 22. Genel Kurulu'nda Genel Başkanımızın Konuşması
- 28 Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir: İşçi Sınıfı ve Savaş "Bizler, Barışı Hem Üretmeye Hem de Yönetmeye Adayız!"
- 31 Prof. Dr. Pir Ali Kaya / Kiralık İşçi: Özel İstihdam Bürosu (Meslek Edinilmiş Kurum) Aracılığıyla Geçici İşçi Çalıştırma Hakkında 6715 Sayılı Kanun Değerlendirilmesi
- 36 Ceyhun Güler: Ulusal İstihdam Stratejisi İçinde Kıdem Tazminatı Reformu Tartışmaları
- 40 ETF Yönetimi Brüksel'de Toplandı
- 42 BİZDEN HABERLER...Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Toplantısı Yapıldı
- 42 Norveç Sendikası Parat'tan Sendikamızı Ziyaret
- 43 BİZDEN HABERLER... 'Esnek Çalışma En Çok Kadınları Vuruyor'
- 43 Sendikamızdan ODTÜ Grevine Destek
- 43 Bir Alan Araştırmasının Sonuçları
- 44 'Kiralık İşçilik' Protesto Edildi
- 46 Eğitim Seminerimiz Yalova'da Yapıldı
- 47 DÜNYADAN...Fransa'da Yeni İş Yasasına Karşı Genel Grev
- 47 Verizon'da Grev Anlaşma İle Sonuçlandı
- 47 DHL Panama İşçileri Kazandı
- 48 HAYATIN İÇİNDEN / RÖPORTAJ: 'Tümtis Bizim Güvencemiz ve Geleceğimiz'
- 51 BİZDEN MEKTUPLAR: Hayatımızda Yeni Bir Sayfa Açıldı
- 52 BİZDEN MEKTUPLAR: Artık Her Şey İşverenin İki Dudağı Arasında Değil!
- 53 BİZDEN MEKTUPLAR: Nedir Sendikalı Yaşam? Çocukların Henüz Uyumadan Akşam İşten Dönebilmektir
- 54 Basında Tümtis...
- 56 Muhasebe Sayfası



Kenan Öztürk

Genel Başkan

Savaşa Karşı Barışı, Hak Gasplarına Karşı Örgütlü Mücadeleyi Yükseltelim!

Dünyanın pek çok bölgesi ile Ortadoğu coğrafyasının önemli bir bölümünde devam eden savaş ve çatışmaların tüm dünyayı etkisi altına aldığı bir süreci yaşıyoruz.

Dört yılı aşkın bir süredir devam eden ve sonuçları bakımından işçi ve emekçiler, yoksul halklar için tam bir felaket olan ve kazanan tarafın belli olmadığı Suriye savaşı bir belirsizlik girdabında devam ediyor. Suriye’de savaş nedeniyle hayatını kaybedenlerin sayısı yarım milyona yaklaşmıştır. Şiddet ve güvenlik sorunları nedeniyle 7 milyona yakın kişi evini terk etmek zorunda kalmıştır. 4 milyonun üzerinde Suriyeli komşu ülkelere sığınmıştır. Savaş nedeniyle yoksul Suriyeliler gıda, yakıt, işsizlik ve barınak sorununu ile karşı karşıya kalmıştır.

Türkiye’de yaşayan Suriyeli mültecilerin sayısı 2 milyonu geçmiştir ve bunların yarısından fazlası

mülteci kampları dışında yaşamaktadır. Savaştan en çok kadın ve çocuklar zarar görmüştür. Savaştan kaçan mülteci kadınların birçoğu fuhuşa ve zorla evliliğe itilmişlerdir. Suriye savaşının Türkiye ve Lübnan gibi komşu ülkelere verdiği ekonomik zarar ise 35 milyar dolar olmuştur.

Yaşadıkları travmaların ardından ülkemize sığınarak çalışma yaşamına katılan Suriyeli işçilerin durumu sendikal örgütlenme açısından önemli bir sorun alanı olmuştur. Karın tokluğuna, kölece koşullarda çalışmak zorunda kalan Suriyeli mülteciler sorunların sebebi değil, çıkarları uğruna yoksul halkları katleden emperyalist devletlerin ve onların işbirlikçilerinin kurbanlarıdır.

Ucuz emek sömürüsüne maruz kalan göçmen işçilerin hak ve talepleri hepimizin sorunu olmalı ve herkes tarafından sahiplenilmelidir.

“Savaşı zenginler çıkarır yoksullar ölür” demiş ünlü bir düşünür. Bir taraftan yoksullar ve emekçiler açısından büyük yıkımlara yol açarak devam eden savaşlar, diğer taraftan da barış mücadelesi de sürüyor. Savaşların mağduru olan işçiler ve emekçiler barış mücadelesinin içinde olmak zorundadır. Bu nedenle biz emekçilerin savaşı isteyenlerle aynı dili kullanması mümkün değildir ve barışı savunmak asıl biz emekçilerin işidir.

Ülkemiz son yılların en karanlık dönemlerinden birisini yaşamakta. Suruç’la başlayan Diyarbakır ve Ankara’yı içine alan kanlı saldırılarda yüzlerce insan hayatını kaybetti. 10 Ekim 2015 tarihinde Ankara’da “Emek, demokrasi ve barış” mitingine yönelik bombalı saldırıda aralarında sendikacıların da bulunduğu barış savunucusu onlarca insan vahşice katledildi. Artık neredeyse her hafta bir saldırı gerçekleştiriliyor.

Demokratik hak ve özgürlükler ile insan hakları açısından da durum pek farklı değil. Bir dönemin “sus” yasaları yeniden yürürlükte. Basın ve medya kuruluşları üzerinde tarihinde görülmemiş sansür uygulanmakta; akademisyenlere yönelik baskı ve müdahaleler endişeleri derinleştirmektedir.

Yaratılan bu kaos ortamında işçilerin hak ve talepleri manipüle edilmektedir. Emekçilerin hak almaya yönelik eylemleri şiddet yöntemleriyle bastırılırken, bir taraftan da “ülkenin zor bir dönemden geçtiği” vurgusu ve hassasiyeti yaratılarak yoksul emekçi yığınlar bu baskıcı politikaların tarafı yapılmak istenmekte; emeğin sermaye karşısındaki sömürüsü örtülenerek işçilerin talepleri gündemin dışına itilmektedir.

İşçi Simsarlığı Yasalaştı

Kelimenin tam anlamıyla “kölelik” anlamına gelen “istihdam büroları” uygulaması, milliyetçi hamaşetin ve savaş dilinin egemen kılındığı bir dönemde sorunsuzca yasalaştırıldı. İş Kanunu’nda yapılan bir değişiklikle çalışma yaşamı bütünüyle esnekleştirilmiş oldu. Yasa, sendikaların ve konfederasyonların zehirli bir dille adeta uyuşturulduğu ortamda ciddi bir tepki ile karşılaşmadan Meclisten geçti. Bu yeni tipte kölelik yasasına “güvenceli esneklik” adı verildi.

Hükümetin, güçlü bir itirazın örgütlenememesi sebebiyle kolaylıkla Meclisten geçirdiği ‘İstihdam Büroları Yasası’ ile işçi sınıfının önemli bir kazanımını gasp edildi. İşçi kiralınmasını olanaklı kılan bu düzenlemeyle işi, işyeri, çalıştığı işkolu belli olmayan ve Türkiye’deki yasal düzenlemeye göre sendikalaşma olanağı dahi bulunmayan işçiler; örgütsüz, güvencesiz, kaderi tamamen işverenlerin insafına bırakıldı.

Ne yazık ki saldırı bununla da bitmiyor. Başta kıdem tazminatı hakkımız olmak üzere kazanılmış bütün haklarımız tehdit altındadır. Konfederasyonumuz Türk-İş başta olmak üzere bütün konfederasyonların yönetim kademelerinde bulunanlar bu saldırı yasalarının sorunsuzca meclisten geçmesi için adeta hükümete çanak tutuyor, saldırı yasaları meclis gündemine gelene kadar kılını kıpırdatmıyorlar.

İşçileri bu gasp yasalarına karşı bilinçlendirmek, örgütlemek ve mücadeleye hazırlamak için hiçbir çaba göstermeyen konfederasyonlar, iş işten geçtikten sonra göstermelik eylemler, basın açıklamaları yapıp görüntüyü kurtarmaya çalışıyorlar. Eylemlerin, basın açıklamalarının zayıf geçmesi, işçi katılımının en az seviyede tutulması için de adeta çaba gösteriliyor. Ya işçiler eylemlerden haberdar edilmiyor yada eylemlere katılımı arttıracak bir çaba gösterilmiyor. Sonra da ‘Ne yapalım yasayı engellemeye çalıştık ama gücümüz yetmedi’ diyerek durumu idare etmektedirler.

Hükümetle kapalı kapılar ardında gözden uzak özel görüşmeler yapan, üstelik bunu bir marifet, bir çözüm yöntemi gibi gösteren anlayışın bütünüyle terk edilmesi gerekir. Boyun bükerek, ricayla, minnetle hak kazanmanın yada hak korumanın mümkün olmadığı artık açıkça görülmüştür. İşçi sınıfı hangi hakkı kazanmış, koruyabilmiş yada geliştirebilmişse; örgütlülüğüyle, sınıf dayanışmasıyla, üretimden gelen gücü ve mücadelesiyle başarmıştır.

Konfederasyon ve sendika yöneticileri sadece sınıfın gücüne güvenmeli, saldırıları püskürtmek için yasa teklifi veya tasarılarının Meclis gündemine gelmesini beklememelidir. Yüzünü sınıfa dönmeli, toplantılarla, yazılı ve görsel materyallerle işçileri bilgilendirme faaliyetlerine hemen başlanmalı ve işçiler mücadele sürecine hazırlanmalıdır.

Köleliği, işçi simsarlığını yasal hale getiren düzenlemeler Meclis gündemine getirilirken, konfederasyonlarımız; ne yazık ki sorunu görüşmelerle çözecekleri iddiasıyla eylemsizliği örgütlemişlerdir. Türk-İş Başkanlar Kurulu’nda, güçlü ve kararlı bir mücadele örgütleyelim, bütün gücümüzü ve enerjimizi bu saldırı yasasını önleyecek eylemler yapmak için seferber edelim diye ısrar ettik. Ancak Türk-İş yöneticileri “Görüşmelerle çözeceğiz, yüzde seksenini hallettik, gerisini de hallediyoruz” söylemi ile isteklerimizi reddettiler.

Sadece Türk-İş değil, bütün konfederasyonlar Özel İstihdam Bürolarına karşı yeterli ve güçlü bir mücadele, kararlı bir tutum ortaya koymamışlardır. Sonuçta işçinin kazanılmış haklarını ortadan kaldıran, köleliği yasallaştıran bu yasa Meclisten geçmiş-

tir. Konfederasyonların bu tutumdan cesaret alan hükümet, önümüzdeki dönemde de kıdem tazminatlarımıza göz diktiğini söylemekten çekinmemektedir.

Kıdem Tazminatında Geri Adım Atmayız!

80 yıllık kazanımımız olan Kıdem Tazminatı hakkımız, ‘fon sistemi’ ile aşamalı olarak ortadan kaldırılmak isteniyor. Fon sistemi dedikleri de kör bir kuyu! Kıdem tazminatı hakkını yok ederken işçileri kandırmak, gerçeği görmelerini engellemek için uydurulan bir isim.

1936 yılından bu yana sürekli işçi yararına gelişen Kıdem Tazminatı hakkı, ilk kez 12 Eylül döneminde gerileme yaşamış ancak tarihinin en önemli ve en kapsamlı saldırı tehlikesini günümüzde yaşamaktadır. Yapılmak istenen, 30 günlük ücretten 14 günlük ücret tutarına düşürmektir. Yemek, yol parası, giyim ve yakacak yardımı, ikramiye gibi haklar da dahil edilerek hesaplanan ve ücretin yüzde 8,4’ü oranında olan kıdem tazminatının, fon sistemi ile yüzde 4’ün de altına indirdikten sonra bütünüyle ortadan kaldırılması planlanmaktadır.

İşçinin emeğinin karşılığı, ödenmesi ertelenmiş ücreti niteliğindeki kıdem tazminatı; aynı zamanda işçiye iş güvencesi ve işsiz kaldığı dönemde de ailesine aç kalmama güvencesi sağlamaktadır. Kıdem tazminatı, bu gün son ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Oysa Fon’a güncel ücrete göre ödeme yapılacak, 10-15 yıl sonra para pula döndükten sonra ödeneceği için hiçbir değeri de kalmayacaktır.

Kıdem tazminatı, mücadelelerle kazanılmış bir haktır. Bizden önceki işçi kuşaklarının kazanıp büyüttükleri ve gelecek kuşaklara teslim etmek üzere miras bıraktıkları bir emanettir. İşçi sınıfının cuntalara bile yedirmedeği bu hakkını ne pahasına olursa olsun korumalıyız.

Bir kez daha söylemek gerekir ki; işçilerin kazanılmış hakkı olan kıdem tazminatının fona devredilmesine yada herhangi bir şekilde pazarlık konusu yapılmasına izin vermeyeceğiz. Bir kısım konfederasyon yöneticisinin “30 gün kabul edilsin Fon’u tartışalım” söylemi; hak gaspına karşı mücadele cephesini zayıflatan, hükümet ve sermaye cephesine kıdem tazminatı hakkını gasp etme konusunda yol gösteren nitelikte söylemlerdir.

Hak ve kazanımlarımızda ‘kötünün iyisi’ gibi bir pazarlığı kabul etmeyiz. Konfederasyonumuz Türkiye’nin Genel Kurulu’nda, diğer sendikalarla birlikte önerdiğimiz, delegelerin ayakta alkışlarıyla ve oy birliği ile aldığımız kararda söylediğimiz gibi; Kıdem tazminatı hakkı, kırmızı çizgimizdir ve genel grev sebebidir. Hükümet, yandaş konfederasyon ve sen-

dikalarla bu işi kotaracağını sanıyorsa yanılıyor. Genel Kurul kararına sadık kalacak, kıdem tazminatı hakkının fon veya başka isimlerle gaspına yönelik saldırıları genel grevle cevaplayacağız.

Türkiye’nin en büyük işçi kuruluşu olan Türkiye İş’in, Genel Kurulunda aldığı kararın sulandırılmasına, “Fon’u tartışalım” gibi gevşek söylemlerle işçi cephesinin zayıflatılmasına, tasarı meclis gündemine getirilinceye kadar sessiz kalınmasına izin vermemeliyiz. Bildirilerle, basın açıklamalarıyla, işyeri toplantıları ve diğer yerel ve genel toplantılarla tek tek her işçiye ulaşarak, mücadeleyi örgütlemeliyiz.

* * *

Uluslararası sermaye tüm dünyada işçi haklarına yönelik kapsamlı bir saldırı politikası yürütmektedir. Ne tesadüftür ki bu saldırılar “reform”, “güven- celi esneklik” adı altında sürdürülmektedir. Nitekim Fransa’da hükümet, işçilerin karşısına “reform” adı altında kapsamlı bir saldırı paketiyle çıktı. Bu girişimi boşa çıkarmak için Fransa emekçileri ve sendikaları güçlü grev ve direnişler örgütlediler. Zaman zaman diğer Avrupa ülkelerine de sıçrayarak devam eden grev ve eylemler, uluslararası sınıf hareketi açısından umut vericidir. Sermayenin saldırılarını geriletmenin bir aracı olarak örgütlenen grev ve direnişler tüm dünya işçilerine ilham veriyor.

* * *

Hükümet, Türkiye’yi sermaye için ucuz emek cennetine, emekçiler için ise tam bir cehenneme dönüştürmek için büyük bir iştahla çalışmaya devam etmektedir. Bu tür uygulamalar için azimle çalışmaya devam edeceğini ilan etmekten de çekinmemektedir.

Nitekim bu uygulamalar ile ülkemiz, işçi hakları konusunda ‘en kötü’ler listesine adını yazdırmıştır. ITUC’nin 2016 yılı Küresel İşçi Hakları Endeksi’ne göre Türkiye, çalışanlar için dünyanın en kötü 10 ülkesi arasında yer almıştır. Bu listede kendisine Kolombiya, Kamboçya, Hindistan gibi emek sömürüsünün yoğun yaşandığı ülkeler eşlik etmiştir.

Hükümetin bu tutumundan cesaret alan sermaye kuruluşları (başta MÜSİAD) ise adeta 12 Eylül dönemindeki gibi uçuk-kaçık isteklerde bulunmaktan çekinmiyorlar. Açlık sınırının bile epeyce altında olmasına karşın, asgari ücretin çok yüksek olduğunu, düşürülmesi gerektiğini söyleyecek kadar rahatlamıştır sermaye.

Asgari ücret artışı, sermaye tarafından neredeyse her kötülüğün sebebi olarak gösterilmektedir. Oysa kaşıkla verilen, kepçeyle geri alınmıştır. İğneden ipliğe her şeye zam yapılmış, işçi, asgari ücret

artışıyla aldığından çok daha fazlasını kaybetmiştir. Sermayenin balayı yaşadığı bu dönem işçiler ve emekçiler için sefalet dönemi olmuştur.

Seçimlerde kadroya alma vaadinde bulunduğu taşeron işçiler, eskiyi aratacak bir taşeron uygulaması ile karşı karşıyadır. Çünkü; kadroya geçirme vaadi yerine getirilmediği gibi, taşeron işçilik meşrulaştırılmakta, her alana yaygınlaştırılmaktadır. Taşeron işçisi olmak için bile sınav geçme, vasıf sahibi olma gibi kıstaslar getirilmektedir.

İşçilerin umuduyla oynanmamalıdır. “Asıl iş” veya “yardımcı iş” ayrımı yapılmaksızın tüm taşeron işçiler kadroya alınmalı, iş güvencesi sağlanmalıdır. Taşeron yasaklanmalıdır.

* * *

Bir süredir çift haneli rakamlara sabitlenen işsizlik ülkemizin en önemli sorunlarından birini oluşturmaya devam etmektedir. İşsizlikle birlikte derinleşen açlık ve yoksulluğu fırsata çeviren sermaye sınıfı ise emekçilere kölelik koşullarında çalışmayı dayatmaktadır. Sendika hakkının, örgütlenme özgürlüğünün önündeki engeller artmakta, sendikaya üye olduğu için işçi çıkarmalar devam etmektedir. Hak ihlalleri katmerlenerek artmakta, yasal başvuru yolları giderek daha fazla işlevsiz ve yararsız hale getirilmektedir. Mahkeme süreçleri daha da uzamakta, işçileri sendikadan istifaya zorlayan işverenleri şikayet eden sendika yöneticilerine iftira suçunu işledikleri gerekçesiyle dava açılmaktadır.

İş cinayetleri tarihinde görülmemiş bir artışla devam etmektedir. Esnek ve güvencesiz çalışmanın yoğun olduğu taşımacılık işkolumuzda iş cinayetleri sıkça yaşanmaktadır. Yılın ilk beş ayında 700’den fazla işçi yaşamını yitirirken ölümlü iş kazalarının yüzde 12’si taşımacılık işkolunda meydana gelmiştir.

301 madencinin ölümüyle sonuçlanan Soma faciasının üzerinden 2 yıl geçti ancak mahkemelerde süren davalarda herhangi bir ilerleme sağlanamadığı gibi iş güvenliği konusunda ölen işçiler sorumlu tutulmaktadır. Soma’da talebimiz adaletin bir an önce tecelli etmesidir. Soma, Ermenek ve diğer iş cinayetlerinin sorumluları gereken cezayı almalıdırlar.

Yeni Örgütlenme ve Yeni Dönem TİS’ler

DHL Lojistik, TÜVTÜRK’e bağlı Karadeniz Taşıt Muayene İstasyonu ile Adana, İçel, Hatay Araç Muayene İstasyonları ve Mersin Atapol Nakliyat’ta yeni dönem toplu sözleşme sürecini tamamlamış bulunmaktadır.

DHL şirketinin son iki yılda lojistik pazarında yaşadığı daralma nedeniyle toplu pazarlık sürecinde

öne sürdüğü gerekçelere rağmen, sendikamız kazanılmış haklardan taviz vermeden enflasyonun üzerindeki oranlarda zamlar alarak TİS sürecini başarıyla tamamlamıştır.

Lojistik sektörünün içinde bulunduğu durum ve geçen sözleşmeden bu yana yaşanan ciddi küçülmeler nedeniyle üyelerimizin bir kısmı işini kaybetmiştir. Önümüzdeki dönem hedefimiz; diğer lojistik firmalarında da örgütlenmeyi büyütürken DHL’deki kazanımlarımızı büyütme olacaktır.

UPS Kargo’da, 3. Dönem TİS hazırlıklarımız devam ediyor. Bütün bölgelerde toplantı ve anket çalışmalarımız sürmektedir. Bu süreci hep birlikte ve işçi arkadaşlarımızın talepleri doğrultusunda başarıyla sonuçlandırmak için bütün üyelerimizin desteği son derece önem taşımaktadır. Yeni TİS sürecinin başarıyla tamamlanması için ihtiyacımız olan şey; birliğimiz ve beraberliğimizdir. UPS’deki üyelerimize çağrım; birliğini ve örgütlülüğünü bozmadan, sendikasıyla birleşerek bu sürece omuz vermektir.

Aras Kargo’da Örgütlendik

Türkiye’de kargo sektörünün oluşturduğu kâr pastasının önemli bir bölümünü elinde bulunduran Aras Kargo’da sürdürdüğümüz örgütlenme çalışmasında önemli bir aşamaya gelmiş bulunmaktayız. Kararlı ve fedakârca yürütülen bir çalışmanın sonucunda Aras Kargo’da toplu sözleşme yetkisini aldık. Ancak yasal boşlukları kullanan işveren çoğunluk tespitine itiraz edip, süreci uzatmaya, TİS masasına oturmayı geciktirmeye çalışmaktadır. İşveren, işçilerin tercihine saygı duymalı bir an önce toplu sözleşme masasına oturmalıdır. Zira sendikamız önüne çıkarılan her türlü engeli aşmaya, buradaki örgütlenme mücadelesini TİS ile taçlandırmaya kararlıdır.

Aras Kargo’daki üyelerimizi, bu hukuki süreç tamamlanana kadar birliğini bozmadan sendikasıyla birlikte hareket etmeye çağırıyorum.

Aras Kargo örgütlenmesinde sendikamızın üyeleri aktif rol oynamışlardır. Bu süreçte özveriyle çalışan tüm üyelerimize, sendikamızın uzman ve yöneticilerine teşekkür ediyorum.

Kazanımlarımızı korumanın yolu örgütlülüğümüzü sektörün geneline yaymaktan geçmektedir. Sendikal örgütlenmeyi sektörün geneline yaymak, yeni işyerlerini örgütlememize dahil etmek için ve bu bağlamda sendikamızın önüne koyduğu örgütlenme hedeflerini gerçekleştirmek için hepimize görevler düşmektedir.

Saygılarımla.



1 Mayıs'ta Alanlardaydık!

İşçi sınıfının insanca çalışma ve insanca yaşama mücadelesinin bir kazanımı olan ve 1 asrı aşkın süredir kutlana gelen 1 Mayıs, dünyada ve Türkiye’de çeşitli eylem, etkinlik ve gösterilerle kutlandı.

Konfederasyonların 1 Mayıs’ı farklı illerde kutlama tutumuna karşın sendikamızın aralarında bulunduğu bir kısım sendikalar, emek örgütleri ve demokratik kitle örgütleri ülkenin dört bir yanında 1 Mayıs’ı anlam ve önemine yakışır bir şekilde kutladı.

Bu yıl düzenlenen 1 Mayıs kutlamalarında taşeronlaşmaya, iş cinayetlerine, kiralık işçiliğe ve kıdem tazminatına yönelik girişimlere karşı tepki ve talepler ön plana çıktı.

Öte yandan, savaş politikalarından dolayı ülkenin içinde bulunduğu kaos ortamı ve güvenlik endişesi nedeniyle Gaziantep, Adana, Şanlıurfa ve Tarsus gibi önemli kentlerde 1 Mayıs kutlamaları yapılamadı. Tüm yurttan yaratılan korku iklimine rağmen emekçiler, 1 Mayıs’ta alanlara çıkarak ortak talepler etrafında buluştu. Bu yıl yapılan 1 Mayıs eylemlerinin ana temalarından birisi de barış talebiydi.

Sendikamız 1 Mayıs’ı sadece kutlanıp bitirilen bir etkinlik olmanın ötesinde; örgütlü bulunduğumuz

işyerlerinde üyelerimizin katılımı ile gerçekleştirilen toplantılarda, emekçilerin hak ve kazanımlarına yönelik saldırı politikaları ile buna karşı mücadelenin önemi ve bu bağlamda 1 Mayıs’ın tarihsel ve güncel önemini ifade etmenin bir aracı olarak kullandı.

İSTANBUL

İstanbul’da 1 Mayıs Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü, Bakırköy Halk Pazarı’nda, emek ve meslek örgütleri ile siyasi parti ve kitle örgütleri tarafından coşkulu bir mitingle kutlandı. Sabahın erken saatlerinde Bakırköy’e çıkan cadde ve kavşaklarda bir araya gelen emekçiler ortak kutlamanın yapıldığı Halk Pazarı’nda buluştu.

Sendikamız, İstanbul’da 1 Mayıs eylemi konusunda son günlere kadar yaşanan belirsizlik ve yoğun geçen toplu sözleşme görüşmeleri nedeniyle bir hazırlık süreci geçirememesine rağmen, örgütlü olduğu nakliyat ambarları, UPS Kargo ve DHL Lojistik işyerindeki üyelerinden oluşan kitlesel bir kortejle, coşkulu bir katılım gerçekleştirdi.

1 Mayıs sabahında sendikamız üyesi ambar, UPS, DHL işçileri, “Yaşasın 1 Mayıs”, “Taşeronlaştırmaya ve Güvencesiz Çalışmaya Hayır”, “Kıdem Tazminatının Gaspına İzin Vermeyeceğiz”, “Kiralık



İşçiliğe, Esnek Çalışmaya ve Kölelik Yasalarına Hayır” yazılı pankart ve flamaları ile alandaki yerini aldı. Sabahın erken saatlerinde Marmara Forum önünde bir araya gelen üyelerimiz, halay ve türkülerle alana renk kattı. Yeni örgütlenen Aras Kargo işyerinden üyelerimiz de bu yıl ilk defa sendikamızın kortejiyle 1 Mayıs alanında buluştu.

ANKARA

Ankara’da 1 Mayıs, sendikalar, meslek odaları, siyasi partiler ve kitle örgütleri tarafından “Güvenceli iş, güvenceli gelecek”, “Demokrasi, Barış

ve Özgürlük” şiarlarıyla ortak bir mitingde kutlandı. Mitingde hükümetin savaş politikalarına tepkiler ile çalışma yaşamında emekçileri köleleştiren düzenlemelere ilişkin tepki ve talepler öne çıktı.

Ankara şubemiz, her yıl 1 Mayıs’ta olduğu gibi bu yıl da genel üye toplantıları yaparak üyelerimizin katılımını sağladı. Ambar, UPS işyerinden üyelerimiz sabahın erken saatlerinde sendikamızın Kızılay’da bulunan şubesi önünde toplandı. Buradan diğer sendika kortejleriyle buluşarak kutlamaların yapıldığı Kolej Meydanı’na yürüyüş gerçekleştirildi.





KAYSERİ

Kayseri’de Mimar Sinan Parkı’nda gerçekleştirilen 1 Mayıs kutlamalarında da savaş politikaları ile çalışma yaşamındaki kölelik uygulamaları protesto edildi. Davul zurnalı halaylar ile alana giren emekçiler, “İş, barış, özgürlük”, “Kıralık işçilik köleliktir”, “Kıdem tazminatına dokunma” sloganı ile taleplerini dile getirdi. Ambar işçisi üyelerimiz de sendikamızın pankartı ile alandaki yerini aldı. Kürsüde yapılan konuşmalarda kiralık işçilik düzenlemesinin geri çekilmesi ve kıdem tazminatına dokunulmaması istendi. Yapılan konuşmaların ardından miting, türküler eşliğinde çekilen halaylarla sona erdi.

BURSA

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, Bursa’da emek ve meslek örgütleri ile siyasi parti ve kitle örgütleri tarafından Kent Meydanı’nda düzenlenen ortak bir etkinlikle kutlandı. Sendikamız TÜMTİS, Balıkesir, Karacabey DHL işyerinden üyeleri ve Bursa’daki ambar işçilerinin tamamı ile UPS işçilerinin katılımıyla alandaki yerini aldı. Kürsüde yapılan konuşmalarda, çalışma yaşamında getirilen yeni yasal düzenlemelerin işçilerin haklarını geriye götürdüğü vurgulandı ve buna karşı mücadele çağrısı yapıldı. Kutlamalar sanatçı Suavi’nin şarkıları eşliğinde çekilen halaylarla sona erdi.



ESKİŞEHİR

Eskişehir’de 1 Mayıs, sendikalar, emek ve meslek örgütleri tarafından Odun Pazarı Meydanı’nda ortak bir etkinlikle kutlandı. Hamam yolu Caddesi’nde toplanan emekçiler, çeşitli taleplerini içeren pankart, döviz ve afişler ile Odunpazarı Meydanı’na yürüdü. Kürsüde yapılan konuşmalarda 1 Mayıs’ın önemi vurgulandı ve emekçilerin hak ve kazanımlarına yönelik saldırı politikaları protesto edildi. Bursa Şubemize bağlı ambar işyerlerinden üyelerimiz de aileleriyle birlikte alandaki yerini aldı. Çocukların “Yaşasın 1 Mayıs” yazılı tişörtleriyle alana girmesi renkli bir görüntü oluşturdu.





GAZİANTEP

Gaziantep'te 1 Mayıs sabahı emniyet müdürlüğüne yönelik gerçekleştirilen ve can kayıplarıyla sonuçlanan bombalı saldırının ardından kutlamalar iptal edildi. 1 Mayıs tertip komitesi üyeleri ertesi gün düzenlediği basın toplantısı ile saldırıyı kınadı. Basın toplantısına sendikamızın da aralarında bulunduğu Türk- İş Şubeleri ile TMMOB, DİSK, KESK, TTB, Gaziantep Barosu temsilcileri katıldı.

Ortak açıklamada şu ifadelerle yer verildi; "Aylardır Türkiye'de göz göre göre yaşanan böylesi saldırıları önlemek için, tüm siyasi kurum ve partileri sorumluluk almaları için uyarıyoruz. Ülkeyi yönetenler; Halka yönelik saldırıları önlemeli. Bunun için

gerekli tedbirleri almalı. Milletin can ve mal güvenliğini sağlamalı. Bu hususlarla ilgili sorumluluk almaktan kaçınmamalı.

Ülkeyi yönetenler; Huzur, güven içinde, birlik, beraberlik duygusunun geliştirildiği, Barışın, kardeşliğin, birlik ve beraberliğin hüküm sürdüğü hayatı tesis etmek için daha çok çaba sarf etmeliler ve buna uygun politikalar geliştirmelidirler. Bizleri; insanlığa, yaşama, insanlığın değerlerine karşı yapılan saldırılarla, gerçekleştirdikleri katliamlarla, susturacaklarını, korkutacaklarını ve mücadelemizden döndüreceklerini zannedenler amaçlarına asla ulaşamayacaklardır. İnsanlık dışı katliam, şiddet, barbarlık yapanlar mutlaka yenilecek. Kazanan demokrasi, barış ve insanlık mücadelesi olacaktır"

GEBZE

1 Mayıs Emek ve Dayanışma günü Gebze'de coşkulu ve kitlesel mitingle kutlandı. TÜMTİS Sendikamızın da bileşeni olduğu Gebze Sendikalar Birliği'ne bağlı sendikalara üye işçiler, sabahın erken saatlerinden itibaren Trafo Meydanı'nda toplanmaya başladı. Buradan, Şehit Numan Dede Caddesi boyunca pankart, flamalar ve sloganlar eşliğinde Gebze Kent Meydanı'nda bulunan miting alanına kadar yürüyüş yapıldı. Gebze Sendikalar Birliği adına konuşan Petrol-İş Gebze Şube Başkanı Süleyman Akyüz şunları ifade etti;

"Biz işçiler, kamu emekçileri, kadınlar, gençler, emekliler; patronların borusunun öttüğü bir ülkede köleleştirilmek değil, demokratik bir ülkenin eşit yurttaşları olmak istiyoruz. Grev, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkımızı sınırsız kullanmak istiyoruz. Adil ve yeterli bir ücret, genişletilmiş sosyal haklar talep ediyoruz. Çalışırken ölmek, sakat kalmak ve hastalanmak istemiyoruz. Güvencesiz, geçici ve taşeron olarak çalışmak istemiyoruz. İşçiyiz, emekçiyiz, onurumuzla ve insana yaraşır bir şekilde çalışmak istiyoruz. Yaşasın, birlik, mücadele ve dayanışma, yaşasın 1 Mayıs, yaşasın sınıf dayanışması."





İZMİR

İzmir'de 1 Mayıs geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da Gündoğdu Meydanı'nda kutlandı. Şehrin üç ayrı noktasından -Alsancak limanı, Konak ve Montrö Meydanı- toplanan emekçiler, oluşturdukları kortejler eşliğinde Gündoğdu Meydanı'nı doldurdular. Türk-İş'e bağlı şubeler, DİSK, KESK, TMMOB ve TTB bileşenlerinden oluşan Mayıs Düzenleme Kurulu'nun çağrısına on binlerce işçi, emekçi katılım göstererek kutlamaların yapıldığı alanda bir araya geldi. Önceki yıllara göre sendika kortejlerinin daha küçük olduğu görülmekle birlikte genel katılım yığınsaldı. Yaratılan korku iklimi ve özellikle Türk-İş'in başka bir ilde kutlama tutumu işçi katılımının az olmasına neden oldu.

1 Mayıs'a günler öncesinden hazırlanan sendikamız çağrı metnini işyerlerine asmak ve dağıtmak, işyeri toplantıları ve çağrılarla üyelerimizin en yığınsal katılımını gerçekleştirmek üzere çalışmalar yaptı. İzmir'de Türk-İş'e bağlı şubelerle birlikte Alsancak Limanı'nda toplanarak alana yürüyüş gerçekleştirilirken, Ambar, UPS ve Aras Kargo işyerinden üyelerimiz katılım gösterdiler.

Antalya'da örgütlü bulunan İzmir Şubemi-ze bağlı işyerlerindeki üyelerimiz de, Cumhuriyet Meydanı'nda gerçekleştirilen kutlamaya katılarak ortak talepler etrafında buluştular.



MERSİN

Mersin'de 1 Mayıs kutlamalarının adresi her yıl olduğu gibi bu yıl da Cumhuriyet Meydanı'ydı. Emek ve Demokrasi Platformu bileşenleri tarafından organize edilen ve akşam saat 17.00'da başlayan kutlamalara 10 bini aşkın işçi ve emekçi katıldı. Sendikamızın örgütlü bulunduğu Ambar işyerleri, TÜVTÜRK'e bağlı Araç Muayene ve UPS Kargo işyerinden üyelerimizin katıldığı mitingde yapılan konuşmalarda kıdem tazminatının gaspı, kiralık işçilik düzenlemesine karşı tepki ve talepler ile laiklik vurgusu ön plandaydı. Miting, sanatçı Mustafa Özarlan'ın konseriyle sona erdi.



1 Mayıs Alanından Görüşler



Engin Kaya: DHL işçisiyim. Çok fazla bilgim yoktu 1 Mayıs'a ilişkin. İlk defa katılıyorum. Ortam çok güzel, iyiki geldim! Birlik ve dayanışma açısından 1 Mayıs'ın çok önemli olduğunu gördüm.

Hikmet Önal: Aras Kargo'da çalışıyordum, şimdi işsizim. Televizyonlarda seyrediyordum 1 Mayıs'ı ama böyle bir etkinliğe ilk defa katıldım. Burada birliği, beraberliği, birlikte olunca nelerin halledilebileceğini görüyoruz. İşverenler, işçilerin haklarını elinden geldiği kadar kırmaya



çalışıyor. Ben 12,5 sene çalıştığım işyerinde işten çıkarıldım. Hakkımızı aradık diye, sendikal çalışma yaptık diye kapı önüne koydular. Açtığımız dava sonucunda işe iade kararı verildi ama dosya Yargıtay'a gittiği için şu anda işsizim. Mağdur olduk. Toplu sözleşme ile işime dönmeyi ve diğer işçilerle birlikte haklarımızı kavuşmayı ümit ediyorum. 1 Mayıs işçi bayramının güzel bir şekilde kutlanmasını talep ediyorum. Bir de yabancı işçi çok fazla. Kamyonet kasalarına doldurup getiriyorlar. Yabancı işçi-

nin emeği de belli bir çerçeveye girsin ve bu kadar ucuz görülmesin istiyorum. Eşit şartlarda o da gelsin ama çerçevesi belli olsun, bir kuralı olsun bunun. Bize "sen git" deyip daha ucuzdur diye yabancı işçiyi getiriyorlar. Buna bir önlem alınmalı.

Fikri İlhan: Aras'ta çalışıyorum. 1 Mayıs etkinliklerine çok kez katıldım. 1 Mayıs'ın kardeşlik ve dostluğu güçlendirdiğini düşünüyorum. Taşımacılık işkolunda çalışma şartları kötü. Taşeron uygulamasından dolayı haklarımızı alamıyoruz. Bizim en ön-

celikli talebimiz, sendika. Biz her şeyi göze alarak işyerimize sendikayı getirdik. Sonuna kadar gideceğiz. Taşeronun tamamen kalkmasını istiyoruz. Taşeronunun girdiği yerde sorunlar başlıyor ve hiç iyi bir şey değil. İşverenler taşeronun sırtından iki kat fazla kazanıyorlar. Örneğin, en az 80 lira yevmiye almamız gerekirken 50 lira alıyoruz.

Doğan Kaymaz: Aras'ta çalışıyordum işten çıkarıldım. İstanbul'da ilk defa 1 Mayıs'a katılıyorum. Türkiye'nin gündemine baktığımızda, can güvenliğinin az olmasından dolayı 1 Mayıs'a katılımların düşük olduğunu görüyorum. Bu işçi bayramıdır. Bütün işçilerin katılması gereken bir bayramdır. İşverene, 'biz buradayız, bizim emeğimizle kazanç sağlıyorsunuz, bizim de söyleyeceklerimiz var' diyeceğimiz bir gün olması gerekiyor. İstanbul'un 20 milyon nüfusu düşünüldüğünde katılım daha güçlü olabilirdi. Bu biraz da savaş politikalarıyla ilgili bir durum. Biz barıştan yanayız. 1 Mayıs'ı kutlamak işçilerin yasal bir hakkı. 1 Mayıs evrensel bir bayram. Bizim en acil talebimiz taşeronun kaldırılması. Çalışma şartlarımız kötü. Bizi insan yerine koymuyorlar. İnsanca bir yaşam ve iş istiyoruz.

Mustafa Yılmaz (UPS Suriçi): Beş yıldan beri TÜMTİS'li olarak alana gelmekteyim. İlk geldiğim yıldan bu yana bir hayli ilerleme gözlemliyorum. Örneğin, üye sayımız arttı; alanları daha bir dolduruyoruz ve sesimizi duyurabiliyoruz. Şu anda beklediğimiz kadar ilerleme olmasa da, her sözleşmenin üzerine biraz daha katarak ilerliyoruz. Ağustos ayında yeni bir TİS'e oturacağız biz de... Muhakkak ki taleplerimiz var. Daha iyi şartlarda çalışmak istiyoruz. Sendikamızla birlikte bunu başaracağız. Taleplerimiz; dahi iyi ücret, daha iyi sosyal hak... Genel olarak da, iş kazalarının önlenmesi için ve işçilerin haklarının daha iyi gözetilmesi anlamında yasaların çıkartılmasını bekliyoruz. Tüm işçilerin 1 Mayıs işçi günü kutlu olsun! Özgürce, barış içinde nice günlere...

Hüseyin Arıcı (UPS Mahmutbey): Etkinlik güzel... Mücadelemizi topluma duyurmak için iyi bir yer. Daha önce Taksim'e izin vermedikleri için



Yılmaz, Arıcı ve arkadaşları UPS'nin farklı şubelerinde çalışıyorlar ama birlikte gelmişler alana.



gelmedim. Bu sene burayı uygun buldum, geldim. Öncelikli talebim, daha iyi koşullarda çalışmak. Devletin uyguladığı politikalar yüzünden ücretlerimiz her geçen gün eriyor. Geçim şartları zorlaşıyor. Bizim de halk olarak daha iyi yaşayabilmemiz için, mücadele içinde, birlik ve beraberliğimizi sürdürmemiz gerekiyor. İşçiler olarak daha iyi çalışma koşulları ve gelecek güvencesi istiyoruz.

Hasan Sağ (Aras Kargo): İlk defa geliyorum 1 Mayıs'a. Burada coşku görüyorum. Biz gece vardiyasına gidiyoruz ama fark alamıyoruz. Daha iyi bir ücret istiyoruz. Asgari ücret çok yetersiz, en az 2 bin lira olması gerekiyor. Türkiye şartlarında yaşamak zor... İşimiz ağır ve iki günde bir hastalanıyoruz. 1 Mayıs bizim bayramımızdır. Çoluk çocuğumuza ekmek götürmek ve ailemizin huzuru için mücadele ediyoruz. Bunun için buradayız.

Tuncay Coşkun (Aras Kargo): ilk defa katılıyorum... Arkadaşımın dediği gibi; sıkıntılarımız ortak. İşçilerin sıkıntıları bitmiyor. Maaş konusunda, çalışma saatleri, sosyal haklar, gece vardiyası gibi... 10 senedir çalışıyorum. Sendikalı işyerlerinde haklar daha iyi ama sendikasız çalışan işçilerin çalışma koşulları ağır, maaşları düşük. İşçiler sendikayı ve 1 Mayıs'ın ne olduğunu bilmiyorlar. Onlara yardımcı olmak lazım. Bu ülkede özgür yaşamak istiyoruz, köle düzeni kalsın.

Nazım Apa (Aras Kargo): 2001 yılında Aktif direnişinde yer almış, eski işçiyim... 1 Mayıs 8 saat iş gününün kazanıldığı, hak alma günüdür. İşçi haklarının gasp edildiği bir dönemde 1 Mayıs daha da önem kazanıyor. Haklarımızın elimizden alınmasının önünü 1 Mayıs'a kitlesel katıldığımızda kesebiliriz. Baskılar, katliamlar, savaşlar en yakıcı gündemimizi oluşturmakta. Kıdem tazminatı, kiralık işçi büroları, sendikal örgütlenme önündeki engellerin kaldırılması öncelikli talebimiz. Bu 1 Mayıs'ın işçi sınıfı mücadelesini bir adım daha ileriye taşıyacağını düşünüyorum.

'Hem Evde Hem İşte Çalışıyoruz, Erken Emeklilik İstiyoruz'



DHL işyerinden kadın üyelerimiz 1 Mayıs alanında bir aradalar. 'Hem evde hem işyerinde, iki kişilik çalışıyoruz, çocuk büyütüyoruz' diyen kadın işçilerin talebi; erken emeklilik.

Sibel Koçer (DHL Esenyurt 1): Çok güzel bir atmosfer... İnsanların bütünleşmesi, örgütlenmesi açısından güzel bir ortam. Kadınların da bu tür etkinliklerde bulunması önemli.

Neriman Erdem (DHL Esenyurt 1): Bugün burada kiralık işçiliğin kaldırılmasını, kıdem tazminatımıza el uzatılmamasını istiyoruz. Çalışan çalışmayan herkesin sorunu bu... Bunun için hepimiz el ele vermeliyiz. Hem

işte hem evde çalışan kadınlar olarak çok eziliyoruz. Emeklilik yaşıımız düşürülmeli.

Nadire Korkmaz (DHL Esenyurt 1): Doğum emeklilik kapsamına alınmalı ve emeklilik yaşıımız düşürülmeli. Biz kadınlar, hem evde hem işte çalışıyoruz ve daha çok yıpranıyoruz. Benim şu anda evde hastam var, bıraktım geldim. Onu bırakıp işe gidiyorum. Ev kiralari çok yüksek... Evde, her şey bize bakıyor. Şu an

58 yaşındayım ve doğumu da katarsak normalde emekli olmam gerekiyor.

Yıldız Güngör (DHL Esenyurt 1): İşyerindeki çalışmaya bir de evdekini ekleyince 24 saat çalışıyoruz! Çok eziliyoruz. Kadınlara erken emeklilik hakkı verilmeli. Kıdem tazminatının kaldırılmamasını istiyoruz. Ülkemizde kadınlar çok yıpranıyor. Ben çocuklarımı büyüttükten sonra çalışmaya başladım. Buna mecbursun çünkü bırakıp işe gidemiyorsun. Aldığın ücret bakıcıya yetmiyor. Devletin bunları düşünmesi lazım.

Nurgül Ay (DHL Esenyurt 1): Haklarımızın elimizden gitmemesi için buradayız. Arkadaşlarımızın dediği gibi... Erkekler bir işte çalışıyor ama biz kadınlar iki işte çalışıyoruz ve bunun ne kadar yıpratıcı olduğunu anlatmaya gerek yok. Bir de çocuk eklediğinde kadınların yaşamı iyice zorlaşıyor. Biz birlik olmalıyız. Başka çözümü yok.



Ankara ...



Bursa ...



İzmir...



Mersin...

Antalya ...



Gebze ...



İstanbul ...





1 Mayıs Dünyada İnsanca Çalışma İnsanca Yaşam Talebiyle Kutlandı

İşçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü 1 Mayıs tüm dünyada kutlandı. Bu yıl öne çıkan talep, çalışma koşullarının ve ücretlerin iyileştirilmesi oldu.



ALMANYA: Alman Sendikalar Birliği'nin (DGB) çağrısıyla bu yıl "Dayanışma Zamanı" sloganıyla yapılan 1 Mayıs gösterilerine 400 bine yakın emekçi katıldı. Stuttgart'taki merkezi mitingde, Almanya'ya gelen sığınmacılarla dayanışma, daha fazla ücret, insanca çalışma koşulları, ırkçılığa karşı mücadele talepleri öne çıktı. Krefeld'de yapılan 1 Mayıs etkinliğine ise kamu çalışanları yoğunlukta katıldı. Bir gün önce TİS sözleşmesi imzalayan Ver.di sendikası güçlü katılım gösterdi.

FRANSA: Son zamanlarda Çalışma Yasası Reformu'na karşı işçilerin genel grev ve gösterilerine sahne olan Fransa'da son yılların en kitlesel 1 Mayıs'ı yaşandı. 2009'dan bu yana ilk kez ülkenin dört büyük sendika konfederasyonu CGT, FO, So-

lidaire ve FSU, reforma karşı birlikte aynı kortejde yürüme kararı aldı. Yürüyüşte, hükümetin reform tasarısını geri çekmesi istendi. Gösteriler sırasında güvenlik güçleriyle zaman zaman sert çatışmalar yaşandı.



RUSYA: Başkent Moskova'daki Kızıl Meydan'da gerçekleşen 1 Mayıs kutlamalarına 100 binin üzerinde kişi katıldı. Rusya Bağımsız Sendikalar Federasyonu'nun organize ettiği kutlamalara siyasi partiler de destek verdi.

BANGLADEŞ: Son yıllardaki iş cinayetlerinde binlerce işçinin can verdiği tekstil cehennemi Bangladeş'te başkent Daka'da sokağa çıkan iş-





çiler, insanca çalışma koşulları istedi. Talepler arasında ücretlerin yaşanabilecek düzeye çıkartılması, işyerlerinde güvenlik önlemlerinin alınması ve sanayi sektöründe sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması vardı.



KAMBOÇYA: Başkent Phnom Penh'de işçiler ücret zammı ve daha iyi çalışma koşulları talebiyle 1 Mayıs'ı kutladı. Tekstil ve ayakkabı işçilerinin ağırlıklı olarak katıldığı yürüyüş Ulusal Meclis'e kadar sürdü. Yapılan konuşmalarda, tekstil ve ayakkabı işçileri için asgari ücretin aylık 207 dolara çıkartılması çağrısı yapıldı. Asya ülkesi Kamboçya'da 1007 tekstil ve ayakkabı fabrikasında 754 bin işçi çalışıyor ve asgari ücret 140 dolar kadar.

KÜBA: Havana'da yüzbinlerce kişi "Küba Halkı Yenilmeyecek" pankartı ile sokağa çıktı. Elleriinde bayrak ve pankartlarla Plaza de la Revolution'a



yürüyen coşkulu kalabalığa hitap eden Küba Merkez İşçi Sendikası Genel Sekreteri, Küba'nın anti-emperyalist fikirlere sarsılmaz bağlılığını sürdürceğini açıkladı.

GÜNEY KORE: On binlerce işçi, hükümetin çalışma yaşamında esneklik öngören tasarısına karşı ve asgari ücretin arttırılması talebiyle başkent Seul'da sokaklara çıktı. Belediye binası önünde yapılan gösteriye 30 bin işçi katıldı. Yeni tasarının işten atmaları kolaylaştıracağını söyleyen işçiler, tasarıya karşı mücadele çağrısı yaptı ve saatlik asgari ücretin 6 dolardan 8,73 dolara yükselmesini istedi.

ENDONEZYA: Endonezya'da işçiler iyi bir ücret iyi bir yaşam talebiyle 1 Mayıs'ı kutladı. Başkent



Cakarta'daki 1 Mayıs yürüyüşünde on binlerce işçi asgari ücretin yükseltmesini, iş ve sağlık güvencesi talep etti. Ülkede 111 milyon işçi var ancak bunlardan yarısı oldukça kötü koşullarda çalışıyor.

TAYVAN: Başkent Taipei'de sendikalar ve emek örgütleri iş saatlerinin kısaltılması ve ücretlerin yükseltilmesi talebiyle 1 Mayıs'ı kutladılar. Tayvanlı emekçiler, Çin ile kurulan ekonomik ilişkilerin küçük bir kesime büyük çıkarlar sağlarken emekçilere yoksulluktan başka bir şey getirmediğini dile getiriyorlar. 1 Mayıs gösterilerinde artan yoksulluğa tepki vardı.





Aras Kargo'da Çoğunluk Tamam Toplusözleşme Kapıda!

Sendikamız, yoğun bir örgütlenme çalışması ve kararlı bir mücadelenin sonucunda Aras Kargo işyerinde örgütlenme çalışmasını tamamlayarak çoğunluğu sağladı.

Türkiye'de, 28 aktarma merkezi ve 1500 yerleşim yerinde faaliyet gösteren Aras Kargo A.Ş. en büyük kargo şirketleri arasında ikinci sırada yer alıyor. Yurtiçi ve yurtdışı faaliyetleriyle, taşımacılık pazarının oluşturduğu kâr pastasının önemli bir bölümünü elinde bulunduran Aras Kargo'nun Avusturya Post şirketi ile yüzde 25 ortaklığı bulunuyor.

İç pazarda kargo ve gönderilerin oluşturduğu kâr payının önemli bir bölümünü elinde bulunduran Aras Kargo, 1979 yılında kuruldu. 2011 yılında İş Bankası iş girişim ortaklığı Aras Kargo'nun yüzde 20'sine ortak oldu. 2013 yılında ise Avusturya Post şirketi, Aras Kargo'nun yüzde 25 hissesini satın aldı. Türkiye genelinde, 850 şubeye, 28 dağıtım merkezine ve 2.500 kargo aracına sahip olan şirket, yılda 67 milyon paket ve 39 milyon belge taşıyarak sektörde önemli bir yer işgal ediyor.

On bin civarında işçinin çalıştığı Aras Kargo'da işçilerin sadece 5.150 kadarı kadrolu. Çalışanlarının neredeyse yarıya yakını acente ve taşeron işçisi. Kadın işçi oranı ise sadece yüzde 5.

Aras Kargo İşçileri Sendikası, Toplusözleşmeli Çalışma Düzeni İstiyor

Aras Kargo'da 2014 yılı Ekim ayında başlattığımız ve yaklaşık 1 yıl büyük bir çabayla yürüttüğümüz örgütlenme çalışmasını 2015 yılı Kasım ayında yapılan çoğunluk tespiti ile taçlandırdık. Yasanın Toplu İş Sözleşmesi (TİS) yetkisi için aradığı sayıda işçi sendikamıza üye oldu ve Çalışma Bakanlığı çoğunluk tespiti yaptı. Ancak işveren, toplu sözleşme masasına oturmamak yada mümkün olduğunca geciktirmek için Bakanlığın bu tespitine karşı itiraz davası açtı. Davayı uzatabilmek için de yasanın sağladığı tüm boşluklardan yararlanmaktadır.

Ne yazık ki ülkemizde iş mevzuatı ve yasalar işverenlere bu olanağı sunmaktadır. Halen devam eden davada, mahkeme dosyanın bilirkişiye verilmesine ve bilirkişinin inceleme yaparak rapor düzenlemesine karar vermiştir.

Sendikamız çoğunluk tespitinden sonra da örgütlenme çalışmasına devam etti. Yoğun çalışma saatleri, açık sınırındaki ücret uygulamaları, sendikalaşma oranının dü-

şüklüğü gibi işkolumuzda mevcut; örgütlenme önündeki birçok engele rağmen çalışmalarımızı aralıksız sürdürdük. Kimi zaman yavaşlayan, zaman zaman da durma noktasına gelen üyelik çalışmalarını hiç aksatmadan ve umutsuzluğa kapılmadan, kararlılıkla sürdürdük. Sendika yöneticilerimizin yanı sıra diğer kargolarda ve ambarlarda çalışan üyelerimizin de örgütlenme çalışmasına katılımını sağladık.

Kargo İşçilerinin Geleceği Açısından Önemli Bir Başarı

Örgütlenme çalışmaları sırasında karşı karşıya kaldığımız tüm yasal ve fiili engellere rağmen kargo işçilerinin geleceği açısından önemli bir başarıya daha imza attık. Sendikasıyla buluşarak gücünü birleştiren Aras Kargo işçileri çok önemli bir eşiği atlamış oldular. Ve sendikalı, toplusözleşmeli bir çalışma düzeni için örgütlenmesini önemli ölçüde tamamlamış oldular. Şimdi ise, öncelikli hedefimiz yasal ve meşru bütün haklarımızı kullanarak işverenle toplusözleşme görüşmelerine başlamak.

Aras Kargo örgütlenmesi, uluslararası üst örgütümüz ITF (Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu) ile ortak proje kapsamında hayata geçirildi. 154 ülkede örgütlü bulunan uluslararası federasyon ITF, daha önce UPS ve DHL örgütlenmesinde olduğu gibi Aras ve diğer kargo şirketlerindeki örgütlenme çalışmasında da sendikamızla dayanışma ve işbirliğini sürdürmektedir.

Sendikamız, Aras Kargo örgütlenmesiyle eş zamanlı olarak diğer; orta ve büyük ölçekli kargo firmalarında sürdürdüğü örgütlenme çalışmalarını önemli ölçüde ilerletmiş bulunmaktadır. Her biri taşımacılık ağının devasa büyüklükteki parçalarını oluşturan kargo ve lojistik firmalarında kazanımlarımızı korumanın, büyütmenin ve ilerletmenin yegâne yolu örgütlenmemizi büyüttür.

Bizler gücümüzü birliğimizden almaktayız. Yasalardaki boşlukları ve engelleri kullanarak sözleşme masasına oturmakta direnen işverenler, eninde sonunda toplu iş sözleşmesi imzalamak zorundadırlar.

Sendikamız, ilk günkü inançla ve kararlılıkla yoluna devam edecektir.



DHL, TÜVTÜRK ve Yeni Örgütlenen ATAPOL'da TİS imzalandı

Sendikamız ile DHL Lojistik Hizmetleri A.Ş. arasında süren TİS (Toplu İş Sözleşmesi) görüşmeleri anlaşma ile sonuçlandı. Enflasyon üzerinde artışların sağlandığı 2. Dönem TİS'i, daralmadan dolayı şirketin içinde bulunduğu durum ve öne sürülen gerekçelere rağmen kazanılmış haklardan taviz verilmeden imzalandı.

Sendikamız, kazanılmış hakları koruyan ve günün gerçeklerine uygun bir TİS politikası ile genel üye toplantıları yaparak toplu sözleşme görüşmelerine başladı. İşveren tarafıyla yapılan görüşmeler neticesinde sürecin her aşaması üyelerimizle payla-

şıldı ve yeni dönem TİS'i üyelerimizin çoğunluğunun onayı alınarak imzalandı.

01 Ocak 2016-31 Aralık 2017 dönemini kapsayan TİS ile enflasyon üzerinde ücret artışları sağlanırken; sosyal haklarda ücret artış oranında zam alındı.

DHL'de 2. Dönem TİS'i Genel Başkanımız Kenan Öztürk, Genel Sekreterimiz Gürel Yılmaz, Genel Mali Sekreterimiz Seyfi Erez, Genel Örgütlenme Sekreterimiz Muharrem Yıldırım, İstanbul 1 No'lu Şube Başkanımız Ersin Türkmen, Gebze Şube Başkanımız Ali Rıza Atik'in katılımıyla imzalandı. İşveren tarafını ise

Genel Müdür Orkun Saruhanoğlu, İK Müdürü Sevilay Uçar'ın aralarında bulunduğu şirket yöneticileri temsil etti.

TÜVTÜRK Adana İçel Hatay'da TİS Yenilendi

Sendikamız ile TÜVTÜRK Adana İçel Hatay Araç Muayene Hizmetleri Yapım İşletim A.Ş. arasında 2. Dönem TİS (Toplu İş Sözleşmesi) imzalandı. Genel üye toplantıları yapılarak ve üyelerimizin onayı alınarak imzalanan TİS ile kazanımlarımız korundu ve yeni kazanımlar elde edildi.

İmzalanan TİS ile üyelerimizin mevcut hakları korunarak,





ikramiye ve ek ödemelerde önemli artışlar sağlandı. TİS ile ücretlerde yüzde 12 ile yüzde 23'e varan oranlarda zam alındı.

Adana, İçel ve Hatay'da 14 işletmeyi kapsayan 2. Dönem TİS'i, Genel Başkanımız Kenan Öztürk, Genel Sekreterimiz Gürel Yılmaz, Mersin Şube Başkanımız Savaş Gürkan, Şube Sekreterimiz M. Yaşar Aktekin, Şube Mali Sekreterimiz Fereç Tunç ve Yönetim Kurulu üyemiz Serdar Günay ve Av. Cüneyt Durnaoğlu'nun katılımı ile imzalandı. Toplantıda, işveren tarafını Genel Müdür Naci Menteş, Operasyon Müdürü Erkan Dinç, İnsan Kaynakları Müdürü Hakan Kılıç ile Av. Ozan Varal temsil etti.

Karadeniz Taşıt Muayene İşletim A.Ş.'de 2. Dönem

TÜVTÜRK'e bağlı Karadeniz Taşıt Muayene İstasyonları İşletmesi A.Ş. ile de bir süredir devam etmekte olan 2. Dönem TİS görüşmelerinde anlaşma sağ-

landı. İmzalanan TİS ile ücretlerde ve sosyal haklarda önemli kazanımlar elde edildi. Üyelerimizin ücretlerine ortalama yüzde 12 oranında zam alındı. Sosyal haklara ücret artış oranında zam alınırken, yıllık izinlerde yasal süreleri 4 gün üzerinde olanlara 1 gün daha ilave edildi.

Karadeniz Taşıt Muayene İstasyonları A.Ş. ile 2. Dönem TİS, üyelerimizin tamamının onayı alınarak Genel Başkanımız Kenan Öztürk ve Genel Örgütlenme Sekreterimiz Muharrem Yıldırım'ın katılımıyla imzalandı.

Atapol Nakliyat'ta TİS Bağıtlandı

Uluslararası Mersin Limanı'nın nakliye işini yapan Atapol Nakliyat'ta örgütlenme mücadelemiz başarı ile sonuçlandı ve sendikamız ile Atapol Nakliyat Şirketi arasında 1. dönem TİS imzalandı.

Atapol Nakliyat'ta 2015 Şubat ayında başladığımız örgütlenme

çalışmasını kısa sürede sonuçlandırarak Çalışma Bakanlığı'na yetki başvurusunda bulunmuş-tuk. Bu süreçte sendikamıza üye toplam 13 işçi işten çıkarılmıştı. İşten çıkarılan üyelerimizle ilgili işe iade davalarının tamamını sendikamız kazandı ve Ağustos 2015 tarihinde TİS görüşmelerine başlandı.

Devam eden TİS görüşmelerinde, idari maddelerde anlaşma sağlanmasına karşın ücret maddelerinde anlaşma sağlanamaması ve grev oylamasına gidilmesi üzerine Yüksek Hakem Kurulu'ndan dönen TİS ile önemli kazanımlar sağlandı.

01 Temmuz 2015 tarihinde geçerli olmak üzere 2 yıl olarak imza edilen TİS ile ücret, sosyal haklar ve idari maddelerde önemli artışlar sağlandı. Günde 12 saati bulan çalışma saatlerinde düzenleme yapıldı. Yıllık izinlerde yasal süre- lere 2 gün ilave edildi. Sözleşme ile Disiplin Kurulu oybirliği kararı olmadan hiçbir işçinin işten çıkarılmayacağı imza edildi.



Üyelerimizle TİS Toplantısı Yapıldı...



Gölyazı'da Direniş Sürüyor

Türkiye'nin 73 iline hizmet götüren Gölyazı Taşımacılık ambarında Şubat ayından bu yana süren bir direniş var. Direnişin her günü umutla ve mücadele ile geçiyor.



Bursa'ya yaklaşık 25 km uzaklıktaki Gölyazı'da kurulu bulunan ve adını bu köyden alan Gölyazı Organize Taşımacılık ambarında, sendikamıza üye işçilerin işten çıkarılması üzerine işyeri önünde başlatılan direniş sürüyor. Şubat ayından bu yana devam eden direnişin her günü umutla başlıyor ve gece olduğunda umutlar ertesi güne devrediliyor. Direnişin 92'inci gününde görüştüğümüz İsmail Saraç, "Tek temennim sendikalı olarak işe geri dönmek" diyor.

18 Yıl Bilfiil Çalışma...

İsmail Saraç, Gölyazı ambarında üç yıl önce işbaşı yapmış. Çalışma hayatına ise 2008 yılında 'şoförlükle' başlamış. Ailecek Elazığ'dan gelip Bursa'ya yerleştikten hemen sonra işbaşı yaptığını belirten Saraç, işyerindeki çalışma koşullarına ilişkin şunları dile getiriyor; "İşe girdiğimizde bize 'sabah 8.30'da iş başlar akşam saat 19.00-20.00 gibi iş biter' denildi ama meğerse iş 20.30'dan sonra başlıyormuş! Ben yeni geldim Bursa'ya. Bilemediğimiz için bu koşullara razı olduk. Derken... Çalışma saatlerimiz geceyi buldu. İşyerinde toplamda 16 kişi çalışıyorduk. Sonra vardiya sistemine geçildi ve kurye ayrımı yapıldı. Böylece biz şoförler kuryelerin işini de yapmaya başladık."

Çalışırken yasal haklardan faydalanamadık-

larını belirten Saraç; "Akşam yemeğimiz yok! Cumartesi günleri gece saat 4'lere kadar çalıştığımız oluyor. Örneğin işlerin yoğunlaştığı yaz sezonunda gece yarısından önce eve gitme imkânı yoktu. Bizim günlüğümüz 75 liraya geliyor. Hastalandığında işe gelmediğin zamanlar yevmiye alamazsın. Diye limki cenazen oldu işe gelemedin, o gün yevmiyeden kesilir" diye aktarıyor.

Bardağı Taşıran Son Damla...

İsmail Saraç, işbaşı yaptıktan bir süre sora sendikamıza üye işçilerle tanışmış. İşyerinde yaşadığı yemek sorunu, sendikanın önemi konusunda bardağı taşıran son damla olmuş. Şöyle anlatıyor; "Günlük işçi olarak çalışıyorsan -ki ben öyle başladım- yemek hakkı, senelik izin hakkın yoktur. Bu sorunu dile getirdiğimizde 'bana ne' deniliyordu. Çocuklarımızın yüzünü görmediğimiz günler oluyordu. 'Çalışıyorsan çalış yoksa kapı orda' deyip bize Suriye'den gelip de çalışma izinleri olmayan işçileri emsal gösteriyorlardı. Bir gün, saat 22.00'ye kadar çalıştık. Geceye kadar çalışmaktan dolayı hem yorulmuş hem de acıkmıştık. 'Yemek söyleyelim' dediğimde, 'Zıkkımın kökünü yiyin' türünden bir cevap aldım. Bu, benim açımdan bardağı taşıran son damla oldu..."

Kimi işçilerin ağır koşullara dayanamayıp, siga-



Direnış yerinde destek ve dayanışma amaçlı ziyaretler de sürüyor.

ra alma bahanesiyle ambarın dışına çıktıklarını ve bir daha işe gelmediklerini anlatan Saraç, 6 kişiyle sendikaya üye olduklarını; bu durumu öğrenen işverenin baskılarını daha da arttırdığını ifade ediyor. Kendisinin de “ticari anlaşmazlık” gerekçesiyle işten çıkarıldığını belirten Saraç, işverenin baskıcı ve uzlaşmaz tutumu nedeniyle işyeri önünde direnişini sürdürmeye kararlı.

Direnışte 92 Gün...

17 Şubat’tan bu yana direnişini sürdüren Saraç, “Her gün bir umutla geçiyor. Görüşmeler olacak ve biz işbaşı yapacağız diye düşünüyoruz. Hava

şartlarından dolayı sıkıntılar oluyor ama rahatız. Arkadaşlarımız, sendikamız, desteklerini esirgemiyorlar. Hem maddi hem manevi olarak yanımızdalar” diyor.

Saraç’ın 3 çocuğu var. En büyüğü 18 yaşında ve o da kendisi gibi ambar işinde çalışıyor. Çocuklarının ve direniş başladıktan sonra tekstil işinde işbaşı yapan eşinin desteğinin de yanında olduğunu ifade ediyor.

“Bu direnişin büyük katısı oldu. Ders aldım. Güven konusunda, birlik beraberlik ve arkadaşlık konusunda çok şey öğrendim” diyor ve ekliyor; “Benim temennim bir an önce sendikalı olarak bu işyerinde işin devam etmesi.”

‘İşçilerin Anayasal Hakkına Saygı Gösterin!’

Gölyazı ambarında sendikamıza üye işçilere yönelik baskılar düzenlenen basın açıklaması ile protesto edildi. Açıklamaya, aralarında Türk-İş 8. Bölge Temsilcisi Sabri Özdemir ile Türk-İş’e bağlı sendikaların şube başkan ve yöneticileri, KESK Dönem Sözcüsü Süleyman Ayyılmaz, TMMOB Bursa Şube Başkanı İbrahim Mart, CHP İşçi Emek Komisyonu Başkanı Erhan Sümer’in de bulunduğu çok sayıda sendika ve emek örgütü temsilcisi destek verdi. Basın açıklamasını yapan Bursa Şube Başkanımız Özdemir Aslan, işvereni sendika hakkına saygı göstermeye davet etti. “Gölyazı işçilerinin işverenin işini yapmak dışında başka hiç bir sosyal hayatları yoktur. İşverenin, temel insan hak ve hürriyetlerini ihlal etmekten



vazgeçmesini talep ediyoruz” diyen Aslan, işçiler işbaşı yapana kadar mücadelenin süreceğini belirterek dayanışma çağrısı yaptı.

Türk- İş 22. Genel Kurulu'nda Genel Başkanımızın Konuşması



Genel Başkanımız Kenan Öztürk, Genel Sekreterimiz Gürel Yılmaz, Genel Mali Sekreterimiz Seyfi Erez ve Genel Örgütlenme Sekreterimiz Muharrem Yıldırım'ın delege olarak katıldığı Türk-İş 22. Olağan Genel Kurulu, 3-6 Aralık 2015 tarihinde Ankara'da gerçekleşti.

Genel Başkanımız Kenan Öztürk, mevcut yönetimin yeniden seçildiği Türk-İş 22. Genel Kurulu'nda, ülkemizin içinde bulunduğu durum ve çalışma yaşamına ilişkin sorunları gündemine alan bir konuşma yaptı.

Ortadoğu'da Vekâlet Savaşı

Ortadoğu'daki vekâlet savaşı ve bunun sonuçlarına değinen Başkan Öztürk, "Tüm bölge halkı; Arabı, Kürdü, Türkmeni bu savaşta ağır bedeller ödemektedir. Hükümetin yanlış dış politikası nedeniyle ne yazık ki ülkemiz

de bedel ödüyor. Savaştan kaçan 2,5 milyon göçmen ülkemize sığındı. Bu ateş her geçen gün ülkemizi sarmaya devam ediyor. Katliamlar ülkemize de sıçramış bulunmakta. Diyarbakır, Suruç ve Ankara'da gerçekleştirilen saldırılarda çok sayıda insanımızı kaybettik. Ankara'da 102 kişi katledildi. Barış, demokrasi ve kardeşlik isteyen bu insanlar içimizden birileriydi; öğrenciydi, işçiydi, demiryolu çalışanıydı. Katliamın sorumluları hala açığa çıkarılmamıştır, can güvenliği konusunda kaygılar artmaktadır" diye konuştu.

İş Cinayetleri, Esnek Çalışma...

Hükümet yetkililerinin çizdiği olumlu tablonun aksine ekonomide ve çalışma yaşamında sorunların büyüdüğünü, işsizlik ve yoksulluğun artarak devam ettiğini, iş cinayetleriyle mücadele-

de ise hiçbir adımın atılmadığını belirten Başkan Öztürk konuşmasını şöyle sürdürdü;

"301 işçinin yaşamını yitirdiği Soma faciasının ardından özellikle maden işkolunda kurlsız çalışmaya ilişkin bir şeylerin değişeceğine dair umut doğdu. Ne yazık ki değişen bir şey olmadı. Esnek ve kayıt dışı çalışma sürüyor. Madenlerde ve daha birçok sektörde işçiler ölmeye devam ediyor ve taşeronlaşma çığ gibi büyüyor."

'Demokrasinin Neresindeyiz?'

'İleri demokrasi' söylemlerinin aksine basın ve yayın organları ile gazetecilere yönelik sansür, gözaltı, tutuklama ve baskıların sürdüğünü belirten Başkan Öztürk, "Muhalef hiçbir sese tahammül yok, gazeteciler tutuklanıyor, haber sitelerine sansür uygulanıyor veya kapatı-



lıyor. Buna rağmen ileri demokrasiden bahsediliyor. Hangi demokrasiden bahsediyorsunuz? Basın açıklamalarına basın görevlilerinden önce TOMA ve çevik kuvvet gelmekte. Bu mudur demokrasi?” diye konuştu.

‘Kanarya Sevenler Derneği Değiliz’

Sendikal örgütlenme önündeki engellerin devam ettiğini, sendikaya üye işçilerin işten atıldığını, mülteciler üzerinden düşük ücret dayatıldığını; büyük bir konfederasyon olan Türk İş’in bu sorunlar karşısında gücünü yeterince ortaya koyamadığını belirten Başkan Öztürk konuşmasını şu sözlerle sürdürdü;

“Biz kanarya sevenler derneği değiliz. Türkiye’nin en büyük örgütüüz. İşçilerin acil sorunları ne? İş cinayetlerine karşı hangi önlemlerin alınmasını istiyoruz? Sendikaların sorunları nelerdir ve ülkenin demokratikleşmesiyle ilgili neler istiyoruz? İşte bu sorularla hükümet yetkililerinin karşısına çıkmamız lazımdı. Ama bunun yerine ‘Ne iyi yapıyorsunuz’ diyerek bu durumu değiştiremeyiz. İşçi sınıfından koptuk. Atölyelerle işçiler nasıl koşullarda çalışıyor biliyor musunuz? Bu sorunlar ortada iken hükümet

yetkililerinin karşısında ‘taleplerimiz bunlardır’ demek yerine övgüler dizerek ve ‘ne güzel yönetiyorsunuz’ diyerek bir yere varamayız. Türk-İş büyük bir konfederasyon ama buna uygun davranmamakta.”

Saldırlara Karşı Güçlü Mücadele

Hükümetin ve bürokrasinin Türk-İş’e karşı Hak-İş’e bağlı sendikaları örgütlediğini, tarım ve orman işkolu ile Anadolu Ajansı’nda olduğu gibi; Hak-İş’in örgütlü işyerlerini Türk-İş’ten kopartarak kendine katma çabası içerisine girdiğini, Türk-İş’in de bu duruma sessiz kaldığını belirten Başkan Öztürk konuşmasını şu sözlerle sürdürdü;

“Sendikalarımızın karşısında Hak-İş değil siyasi iktidarın temsilcileri var. Biz bunların karşısına çıkıp ‘Niye Türk-İş’le uğraşıyorsunuz’ diyebiliyor muyuz? Hak-İş’e benzememeliyiz. Biz, siyasi iktidardan bağımsızlığımızı koruduğumuz ölçüde güçlüyüz. Biz geri adım attıkça daha fazlasını isteyecekler. Örgütlenme özgürlüğü önündeki engeller, taşeronlaştırma, iş cinayetleri bizim sorununuz. ‘Aman iktidara ters düşmeyelim’ anlayışıyla bir şey yapmamız mümkün değil. Bütün

bu sorunlar siyasi iktidara yaklaşarak ve Hak-İş’le yarışarak çözülemez. Bu saldırılara karşı güçlü bir mücadele örgütlenmeli.”

‘Kıdem Tazminatında Esnemeyiz’

“Biz bu konfederasyonun büyümesini, yeniden işçi sınıfının umudu haline gelmesini istiyoruz” diyen Genel Başkan Öztürk, kıdem tazminatı konusunda “Gündeme gelirse görüşürüz” şeklindeki yaklaşımları da eleştirdi. Başkan Öztürk, “Kıdem tazminatı kırmızıçizgimizdir. Kararı eğip bükmeyiz. Kıdem tazminatı ile ilgili kimseyle görüşmeyiz. Bu konuda esneyebileceğimiz bir nokta yoktur. Bu konuyla ilgili Genel Kurula ayrıca önerge sunacağız” dedi. Asgari Ücret konusuna da değinen Başkan Öztürk, asgari ücretin hala açlık sınırının altında olduğunu, yüzde 30’luk zammın ise olumlu ancak yetersiz olduğunu ifade etti.

Başkan Öztürk konuşmasını şu sözlerle tamamladı; “Konfederasyonumuzun, altı çizilen bu eksikleri düzelterek yeniden işçi sınıfına dayanması ve mücadele örgütü olması gerekir. Ama öncelikle bu politikaları düzeltmesi gerekir. Bunun için de hepimize büyük sorumluluklar düşmektedir.”

Kıdem Tazminatı Önergesi Kabul Edildi

Genel Kurulda, sendikamızın diğer sendikalarla birlikte hazırlayıp çok sayıda delegenin imzasıyla divana sunduğu ‘Kıdem tazminatı hakkının gaspı genel grev sebebidir ve yeniden Genel Kurul kararı olmalıdır’ hükümlerinin yer aldığı önerge oy birliği ile kabul edildi.

İşçi Sınıfı ve Savaş: “Bizler, Barışı Hem Üretmeye Hem de Yönetmeye Adayız!”

Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir *

“Savaş” ve “barış” kavramları üzerine düşünelim. Savaş her durumda kötü, barış her durumda iyi midir? Farklı bir şekilde sorarsak, “emekçiler için daha iyi bir yaşam savaşı vermek” kötü bir şey midir?



21. yüzyılın başında dünyanın bir çok bölgesinde savaşlar ve çatışmalar sürüyor. Türkiye toplumu da bu süreçte hem Suriye’de hem de Güneydoğu’da süren savaş ve çatışma ortamının doğrudan etkisi altındadır. Savaşları, çatışmaları, nedenlerini ve niçinlerini açıklamak için sınıfsal bir bakış açısı kritik bir öneme sahiptir.

Sınıfsal bakış açısı, gündelik hayatta başımıza gelenleri ve genel olarak etrafımızda yaşananları anlamaya ve açıklamaya çabalarken bizlere net cevaplar ve tavır alışlar sunar. Sınıfsal bakış açısı, bir olay üzerine düşünürken, bu olayı sermaye sınıfı açısından ve işçi sınıfı, emekçiler açısından değerlendirme imkanı sunar.

“Savaş” ve “barış” kavramları üzerine düşünelim. Savaş her durumda kötü, barış her durumda iyi midir? Farklı bir şekilde sorarsak, “emekçiler için daha iyi bir yaşam savaşı vermek” kötü bir şey midir? Ya da barış üzerine düşünürsek, kapitalist

ve emperyalist güçlerin, “bu ülkeye barış götürmeye gidiyoruz” dediği durumlarda barış iyi bir şey midir? Dolayısıyla, savaşa ve barışa da sınıfsal bir bakış açısı gerekir. Savaşı ve barışı emekçilerin gözünden değerlendirmek önemlidir.

Kapitalist devletlerin savaşı işçi sınıfları için ne anlama gelir? Bu soruyu dört altbaşlıkta inceleyeceğim: a. milliyetçi, etnik ve mezhepçi çözülme, b. yoksulluk, c. göç ve d. sınıf iradesinin kaybı. Son bölümde ise, “emekçilerin barış talebi ne olmalıdır?” sorusunu tartışacağım.

Milliyetçi, Etnik ve Mezhepçi Çözülme

Kapitalist devletlerin savaşları, emekçileri milliyetçi, etnik ve mezhepçi bir çözülme sürecine götürür. Milliyetçi ideoloji ile, farklı ülkelerin emekçileri karşı karşıya gelirler. Diğer yandan, aynı ülke içinde emekçiler etnik ve mezhepçi yarılımlar ile

* Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi

karşı karşıya gelebilirler. Yaklaşık beş yıldır süren Suriye İç Savaşı tam da böyle bir sürece işaret etmektedir.

Emekçilerin ortak mücadelesinin milliyetçiliklerle bölünmesine karşı anıtsal bir duruşu Rosa Luxemburg sergilemiştir. Birinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla Almanya'da esen milliyetçi rüzgar Alman Sosyal Demokrat Partisinin de milliyetçi eğilime yönelmesine neden oldu. Bu değişim Luxemburg'un fikirleri ile tamamen tezatlık oluşturunuyordu. Milliyetçilik akımına karşı durdu. O'na göre, emperyalistler kendi savaşları için işçi ve köylülere üniforma giydirecek onları birbirilerini öldürmeye gönderiyor, tüm liderler de bu politikayı destekliyordu. Rosa Luxemburg, "o zaman" diyordu, "Emekçiler, barış döneminde birleşin! Savaş döneminde birbirinizi boğazlayın!"

Emekçiler arasında milliyetçi, etnik ve mezhepçi çözülmeyi sermaye sınıflarının kendi çıkarları doğrultusunda istediği açıktır. Bu noktada, bu çözümlerine, farklılıkları sürekli dillendirmenin de bu sürece hizmet ettiğini vurgulamak önemlidir. Önce bölüp sonra bir araya getirmek, emekçilerin ortak mücadelesi açısından sorunludur. Emekçileri birleştirecek olan, onların farklılıklarının değil, ortaklıklarının altını çizen bir siyasettir.

Yoksulluk

Kapitalist devletlerin savaşları, emekçiler için ölüm demektir. Herkes bilir ki, sermaye sınıfının çocukları, siyasal iktidarın çocukları gitmez savaşta ve ölmez savaşta. Halk çocukları ölür.

Ölümden kurtulan halk için ise yoksulluk kaçınılmazdır. İkinci Dünya Savaşı'nı tüm şiddetiyle yaşamış olan ünlü Alman şair Bertolt Brecht şöyle açıklıyor emekçi sınıfların yoksulluğunu: "Bittiği gün en son savaş. Bir yanda yenilenler vardı gene, bir yanda yenenler vardı. Yenilenlerin yanında kırılıyordu halk açlıktan. Yenenlerin yanında halk açlıktan kırılıyordu."

Yoksulluk en çok kadınları etkilemektedir. Yıkılan yıkılan bir coğrafyada, ölen gençler ve erkekler arasında kadınlar yaşamı sürdürme mücadelesi vermektedirler. 1950'li yıllarda, Vietnam'da savaş sürecinde Topuzlar Hareketi, kadınların farklı bir örgütlenmesini göstermesi açısından değerlidir. Kadınların saçlarını toplama biçimi olan "topuz"dan ismini alan Topuzlar Hareketi, gönüllü kadınlardan oluşmuştur. Eylem tarzları daha çok kitlesel protesto gösterileridir. Felakete uğra-

yanlar için yardım toplamak, kimsesiz çocuklara bakmak, tazminat ödenmesi için protesto gösterileriyle hükümeti zorlamak, askerleri etkileyip kimyasal savaşa karşı imza toplamak Topuzlar Hareketi'nin yürüttüğü çeşitli faaliyetlerinden bazılarıdır.

Göç

Savaş koşulları işçi sınıfı için göç demektir. Göçler ile emekçiler bir yandan evlerini ve doğup büyüdüğü toprakları terk etmemektedir. Diğer yandan ise, gittikleri ülkelerde, gittikleri bölgelerde ucuz emek olarak artan sömürünün kollarına atılmaktadırlar.

Göçün emekçiler için ne ifade ettiğinin en açık ifadesi Suriyeli göçmenlerdir. Uluslararası Göç Örgütü'nün açıklamalarına göre, beş yıldır süren savaşın sonucu, parçalanmış ve artık bir ülke olmaktan çıkarılmış bir ülkeyi terk ederek hayatta kalmaya çalışan 6 milyonu aşkın Suriyeli mülteci bulunmaktadır. 5 bin Suriyeli Ege ve Akdeniz'de sınırı geçmeye çalışırken hayatını kaybetmiştir. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre, Türkiye sınırları içinde yaklaşık 2 milyon Suriyeli mülteci yaşamaktadır. Kayıt dışı rakamlar da dahil edildiğinde bu sayı en az 2,2 milyona varmaktadır. Türkiye, bugün dünyada en büyük mülteci nüfusu barındıran ülkedir.

Türkiye'de yaşayan Suriyeli göçmenler, ucuz emek gücü olarak sermayenin her türlü saldırısına uğrarken, bulundukları bölgede ücretleri ve çalışma koşullarını çok düşürdükleri için emekçilerin de saldırısına uğruyorlar. Savaş koşulları bir kez daha emekçileri karşı karşıya getiriyor. Ucuz emek gücü olarak Suriyeli göçmenler ırkçı-göçmen karşıtı hareketlerin merkezi oluyorlar.

Avrupa Birliği (AB) ile imzalanan "Geri Dönüş Anlaşması"nın 20 Mart 2016'da uygulamaya konulmasının ardından, Yunanistan'da bekletilen Suriyeli göçmenler zorla Türkiye'ye gönderilmeye başlandı. Geri Dönüş Anlaşması, mültecilerin yaşadıkları sorunlara çözüm bulmak için değil, Avrupa ülkelerinin sınırlarını mültecilere kapatmak için yürürlüğe konulmuştur. Geri Dönüş Anlaşması ile Suriye'de bu yangını ateşleyenler, ateşin kendilerine dokunmasına engel olmak için sınırlarına duvar örmektedirler. Mültecilere karşı bu politikalarla



emperyalizmin, AB başta olmak üzere, dilinden düşürmediği demokrasi ve özgürlük söyleminin altında burjuva uygarlığı gerçek yüzünü göstermektedir.

Sınıf İradesinin Kaybı

Savaş dönemlerinde ortaya çıkan işsizlik, yoksulluk ve sefalet ile birlikte kapitalizm kitleler nezdinde meşruiyetini kaybetmektedir. Kapitalizmin savunulacak, tutulacak hiçbir yanı kalmamaktadır. Savaşlar, sınıfsal ayrışmayı en net biçimiyle ortaya koyar ve işçi sınıfı bilincinin ve sınıf mücadelesinin yükselmesi için fırsat yaratır. Dolayısıyla, sınıf mücadelesi için de bir bakıma devrimci bir andır. Ama bu an, ancak ve ancak sınıf örgütlü ise umuda dönüşebilir. Aksi takdirde, işçi sınıfı, böyle dönemlerde kolektif irade kaybına uğramaya eğilimlidir.

Böyle dönemlerde işçi sınıfının neden kültürel olarak kendisini kolektif irade kaybına uğradığı üzerine düşünmek gerekir. Bu, işçi sınıfının önemli bir bölümünün, kendisini kurarken kendi kavramlarının olmamasından kaynaklanmaktadır. İşçi sınıfının önemli bir kesimi için ezilenin karşıtı ezen; ezen ve ezilenin olmadığı bir dünya değildir. Dolayısıyla düşünce dünyasında egemenin dünya-

sına ait olmayan kavramlar filizlenmemiştir. Şöyle düşünülmektedir: “Ben ezildim ve ben horlandım, farklı bir dünya ise benim ezeceğim ve benim horlayacağım bir dünya olabilir.” Oysa ki, dayanışma, eşitlik gibi kavramların ve dünya kavrayışının emekçi sınıflarla buluşması elzemdir.

Emekçilerin “Barış” Talebi

Hiç kimse genel anlamıyla “barışı istemiyorum” demez. Ancak, sınıfsal bir bakış açısı ile emekçilerin “barış talebi” farklı olmalıdır. Gerçek barış, savaş siyaseti yürüten siyasal iktidara kayıtsız şartsız karşıtlık, kapitalizmle tavizsiz bir mücadele ve anti-emperyalizm olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla, emekçilerin barış talebi, Türkiye toplumunun siyasal iktidardan, kapitalizmin sömürsünden ve emperyalizmin tahakkümünden kurtulması mücadelesinden ayrılmadan savunulmalıdır.

Barış ve bir arada yaşam, ülkenin ve bölgenin etnik ve mezhepsel temelde ayrıştırıldığı, parçalandığı bu dönemde emekçilerin ortak bir memleket düşü ile ve ortak bir gelecek için vereceği mücadele ile örülecektir. Emekçilerin barış talebi şöyle yükselebilir: “Bizler, barışı hem üretmeye hem de yönetmeye adayız!”

Kiralık İşçi: Özel İstihdam Bürosu (Meslek Edinilmiş Kurum) Aracılığıyla Geçici İşçi Çalıştırma Hakkında 6715 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi

Prof. Dr. Pir Ali Kaya*

GİRİŞ

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte esnek çalışma türleri geniş bir biçimde Türk iş hukukunda yer almaya başlamıştır. Son olarak, 06.05.2016 tarihinde TBMM’de kabul edilen, 20.05.2016 tarihinde yürürlüğe giren “6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile esnek çalışma türlerine iki yeni çalışma biçimi daha ilave edilmiştir. Bunlardan biri İş Kanunu md. 7’de yapılan düzenleme ile özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi çalıştırmadır. Diğerisi ise İş Kanunu md. 14’te yapılan düzenleme ile uzaktan çalışmanın kanunen tanımlanmasıdır. Belirtilim ki İş Kanunun 7. maddesinde yapılan yeni düzenleme emek istismarına zemin hazırlayan, bireysel ve toplu iş ilişkilerini olumsuz etkileme potansiyeline haiz bir düzenleme şeklinde karışımıza çıkmaktadır.

Geçici iş ilişkisi üçlülük temelinde gerçekleşen bir çalışma biçimidir. İki türü söz konusudur. Birincisi *meslek edinilmemiş*; bir işverenin yazılı rızasını alarak bir işçisini başka bir işverene geçici olarak ödünç vermesidir. İkincisi ise *meslek edinilmiş*;

özel istihdam bürosu aracılığıyla bir işverenin geçici işçi çalıştırmasıdır. Yukarıda adı zikredilen 6715 sayılı kanun, özel istihdam büroları aracılığı ile geçici işçi çalıştırma hususunda önemli sayılacak yeni düzenlemeler getirmektedir. Bu çalışmada 6715 sayılı kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde özel istihdam büroları aracılığı ile geçici işçi çalıştırma hakkında yapılan yeni düzenlemeler değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Özel İstihdam Bürosu Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi Kurmanın Şartları

6715 sayılı Kanun ile geçici (ödünç) iş ilişkisini düzenleyen 4857 sayılı Kanun’un 7. maddesi yeniden düzenlenerek “özel istihdam bürosu” aracılığıyla kamuoyunda kiralık işçi olarak bilinen yeni bir geçici iş ilişkisi getirilmektedir. 4857 sayılı Kanun’un 7. maddesine eklenen 2. fıkraya göre “Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosu, bir işverenle “geçici işçi sağlama sözleşmesi” yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devredebilecektir. Ayrıca 4857 sayılı Kanun’un 7. maddesine eklenen 10. fıkraya göre



ise “Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumu’ndan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.”

Değerlendirme: 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde

* Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Öğretim Üyesi



de yapılan değişiklik ve yeni düzenlemeye göre kanunda yer alan meslek edinilmemiş geçici işçi çalıştırmanın yanında meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi de getirilmektedir. Daha açık bir ifade ile “holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu iş benzer işlerde çalıştırılması” durumu korunarak yeni düzenleme ile üçlü iş ilişkisi temelinde “geçici işçi sağlama sözleşmesi” ile özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi çalıştırma olanağı getirilmektedir. Bu düzenleme ile geçici iş ilişkisinin uygulama alanı genişletilirken, 4857 sayılı İş Kanunu 5., 11., 12. ve 13. maddelerinde sözleşme türüne göre öngörülen ayrımcılık yasağı, geçici iş ilişkisiyle aşılmaya çalışılmaktadır.

Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İlişkisi Kurabilmenin Kapsamı

6715 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu mad. 7’ye ilave edilen 2. fıkranın alt bentlerine göre aşağıdaki hallerde;

- a) -4857 sayılı Kanun’un 13. maddesinin 4. fıkrasında ifade edilen “işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmi süreliye geçirilme...”hallerinde boş kalan kadroyu geçici işçi ile kapatma,
- 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinde belirtilen kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık askı süresi,
- İşçinin askerlik hizmetinden dolayı iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerde,
- İş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde,
- b) Mevsimlik tarım işletmelerinde,
- c) Ev hizmetlerinde,

- d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- e) İş güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde,
- f) İşletmenin, iş hacminin öngörülme yen ölçüde artması halinde,
- g) Dönemsellik arz eden iş artışları halinde geçici iş ilişkisi kurulabilir.

Değerlendirme: Belirtelim ki getirilmek istenen yeni düzenlemeye göre işveren ihtiyaç duyduğu bütün hal ve koşullarda özel istihdam bürosu üzerinden geçici iş ilişkisi ile işçi çalıştırabilecektir. Şöyle ki; ikinci fıkranın a) bendi kapsamında İş Kanunu’nun 13. maddesine göre herhangi bir nedenle boş kadro bulunduğu hallerde veyahut herhangi bir nedenle iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde geçici iş ilişkisi ile işçi çalıştırmak mümkün olacaktır. Ayrıca d) bendi kapsamında işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde; f) bendi kapsamında işletmenin iş hacminin öngörülme yen ölçüde artması halinde, g) bendi kapsamında dönemsellik arz eden iş artışları halinde objektif bir koşul aranmaksızın işverenin talebi üzerine istihdam bürosu üzerinden geçici iş ilişkisi kurmak mümkün olacaktır. Bilinmelidir ki özel istihdam bürosu üzerinden geçici iş ilişkisi kapsamında işçinin çalıştırılabileceği işlerin tamamı İş Kanunu md. 11’de belirtilen hallerle ilgili olarak belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmak mümkün olabilmektedir. Nitekim yargıya intikal eden vakalarda, askerlik süresi, doğum izni süresi, dönemsellik arz eden işler ile işletmenin almış olduğu siparişler nedeniyle iş hacminin süreklilik arz etmeyecek şekilde talebe bağlı olarak ani artış göstermesi, “belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşul” olarak değerlendirilmektedir. Hal böyle iken yasa koyucu neden bu işleri geçici iş ilişkisi kapsamına almaya çalışmaktadır. Bu durumun iki nedeni ileri sürülebilir. Birincisi belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmada her daim objektif koşullar aranmaktadır. İkincisi ise büro üzerinden işçi çalıştırmada işçinin kıdeme bağlı hakları, çalıştırılan işverene geçmemektedir. Ayrıca işveren, ihtiyaç duyduğu bir işçiyi bile alırken özel istihdam bürosu üzerinden alarak, kendince daha uzun bir deneme süresi içinde gözlemlene şansına sahip olacaktır.

Özel İstihdam Bürosu Üzerinden İşçi Çalıştırmının Süresi ve Kotası

6715 sayılı Kanunun 1.maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu md. 7'ye eklenen yeni ikinci fıkra ile geçici işçi sağlama sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu md. 13/f.4'te belirtilen açık kadro bulunduğu hallerde, md. 74'te ifade edilen kadın işçinin doğum izninde bulunduğu zamanlarda, İş Kanunu mad. 31 ve 1475 sayılı eski İş Kanunu md. 14 uyarınca askerlik hizmetinden dolayı iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde, iş sözleşmesinin askıda kaldığı veya bu hallerin devamı süresince bu işçilerin yerine büro üzerinden geçici işçi çalıştırmak mümkün olacaktır. Mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde süre sınırlandırılması olmaksızın büro üzerinden geçici işçi çalıştırmak söz konusu olabilecektir. İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı gördürülen işlerde, iş güvenliği açısından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde ve işletmelerin iş hacminin öngörülme- yen ölçüde artması halinde ile dönemsellik arz eden iş artışları halinde ise en fazla dört aylık bir süre için büro üzerinden geçici işçi çalıştırılabilir. Söz konusu işlerden dolayı kurulan sözleşmenin süresi toplamda sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenerek uzatılabilir. Ancak dönemsellik arz eden iş artışları için kurulan geçici iş ilişkisi sözleşmesinin süresi en çok dört ay olacak ve süre artırımına tabi olmayacaktır. Belirtelim ki en çok sekiz ay çalıştırılabilir işler için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştırmak mümkün olmayacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu mad. 7'ye eklenen altıncı fıkraya göre "işletmenin iş hacminin öngörülme- yen ölçüde artması halinde" geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde on işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süresi dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi sayısının tespitinde, 4857 sayılı İş Kanunu md. 30'a göre zorunlu olarak kamu ve özel sektör işyerlerinde çalıştırılan "engelli ve eski hükümlü" dikkate alınmayacaktır.

Değerlendirme: Büro üzerinden geçici iş ilişkisiyle emeğin istismar edilebileceği alanlar üç ayrı bent ile ifade edilen "-d) işletmenin günlük işle- rinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde," -f) işletmenin iş hacminin öngörülme- yen ölçüde artması halinde" ve "-g) dönemsellik arz eden iş artışları halinde" ki durumlardır. Sayılan sebeplerle geçici iş ilişkisinin en çok sekiz ay yapılabiliyor olması önemli bir düzenlemedir. Ne var ki işletmenin iş hacminin öngörülme- yen ölçüde artması durumunda öngörülen çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez koşulu, dönemsellik arz eden iş artışları ve işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde buna benzer bir ölçü konularak herhangi bir kota sınırlandırılmasına gidilmemiştir.

Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İşçi Çalıştırmadan Doğan Tarafların Sorumluluğu

6715 sayılı kanunun 1. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu mad. 7'ye eklenen 7., 8. ve 11. fıkralarda geçici iş ilişkisinden doğan yükümlülükler düzenlenmiştir. 7. fıkraya göre "Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi fesih edilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.", 8. fıkraya göre geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.", 9. fıkraya göre ise "geçici işçi çalıştıran işveren a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir. b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerde sağlamakla yükümlüdür. c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. ve 14. maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür. d) Çalışma koşulları açısından işçisiyle emsal iş yapan geçici işçi arasında esaslı bir neden olmadıkça ayırım yapamaz. e) Geçici işçileri çalıştırdıkları dönemlerde işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.



f) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcilerine bildirmekle yükümlüdür. g) 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinde öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

Kanuna eklenen 11. fıkraya göre, “ Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici ilişkisinden kaynaklanan ücretlerinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olma üzere sorumludur.”

Değerlendirme: Yapılan değişikliğin gerekçesinde açıkça belirtildiği üzere 7. fıkra ile geçici işçi çalıştıran işverenin, iş sözleşmesi fesih edilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi ile çalıştıramayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu şekilde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan daimi işçilerin geçici işçi olarak çalıştırılmak amacıyla işten çıkarılarak geçici işçi statüsünde tekrar işe alınması yoluyla uygulamanın suistimal edilmesinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. 8. fıkra, geçici işçinin, geçici iş ilişkisi kurulan işveren yanında iş görme edimini yerine getirirken, özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans ve borç alamayacağı düzenlenmiştir. 9. fıkranın (a) bendinde, geçici iş ilişkisinin üç taraflı yapısı gözetilerek, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin talimat verme hakkı düzenlenmiştir. Aynı düzenleme ile işverenin talimat hakkının söz-

leşmeye uygun ve işin gereği ile sınırlı olduğu da öngörülmüştür. 9. fıkranın (b) bendinde yapılan düzenleme ile özel istihdam bürosu işçisinin daimi kadrolara geçmesinin önü açık tutulmuştur. Ancak daimi kadroya geçtiği takdirde hangi haklarla ve hangi tarihten itibaren geçerli sayılacağı belirtilmemiştir. 9. fıkranın (d) bendinde, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçinin kendisiyle benzer işi yapan emsal işçiyle esaslı bir neden olmadıkça çalışma koşulları açısından ayırım yapılamayacağı ifade edilmiştir. Söz konusu bendin gerekçesinde “çalışma koşulları kapsamında; çalışma süreleri, fazla çalışma, ara dinlenmeleri, gece çalışması ve işyerinde yapılacak mesleki eğitim, yıllık izin, iş sağlığı ve güvenliği, genç çalışanların ve hamilelerin korunması gibi tüm koşullar yer almaktadır.” ifade edildikten sonra bu düzenlemenin 2008/104/EC sayılı geçici iş ilişkisi direktifine uyumlu olduğu belirtilmiştir. Belirtilim ki bu düzenleme 2008/104/EC sayılı direktifte ifade edilen eşit muamele ilkesi ile birebir uyumlu bir düzenleme değildir. Şöyle ki 2008/104/EC sayılı Direktif'in 5. maddesinin birinci fıkrasına göre “Geçici işçilerin temel çalışma ve istihdam koşulları, bunların bir kullanıcı işletmedeki geçici görev süreleri boyunca, bu işçiler kullanıcı işletme tarafından aynı iş için doğrudan işe alınmış olsalardı onlara hangi koşullar uygulanacak idiyse en azından o kadar olmalıdır” bu düzenleme ile sadece çalışma koşulları açısından ayrımcılık yasağına yer verilmemektedir. Aynı zamanda temel çalışma ifadesine de yer verilmektedir. Örneğin saat başına veya günlük çalışma ücreti, gece çalışma ücreti, fazla çalışma ücretinin yüksek belirlenmesi durumunu da ayrımcılık kapsamında değerlendirmek gerekir.

Öte yandan 7. maddeye eklenen 11. fıkra ile iş ilişkisinin sözleşmenin kanuni süresinin tamamlanmasına rağmen sonlandırılmaması halinde özel istihdam bürosu işçisi ile geçici işçi çalıştıran işveren arasındaki ilişkinin sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş ilişkisi olarak kabul edileceği düzenlenmektedir. Ayrıca böyle bir durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumlu sayılmıştır. Ne var ki, büro üzerinden çalıştırılan geçici işçinin, işyerinde ça-

İştiği işverence işe alınması durumunda, geçici iş ilişkisi içinde işyerinde çalıştığı süre kıdeme bağlı haklara etki etmeyecek şekilde geçici iş ilişkisi sözleşmesinin sona erme tarihi başlangıç alınmaktadır. Bu düzenleme işçinin kıdeme bağlı haklarını etkileyecektir. Ayrıca 2008/104/EC sayılı direktifin 5. ve 6. maddelerine de aykırılık teşkil etmektedir.

SONUÇ

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici işçi çalıştırma 4857 sayılı Kanun'un kabul sürecinde gündeme gelmiş, ancak sadece meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin kurulması kabul edilmiştir. Ne var ki işveren kesimi kanunun tasarısı safhasında tartışılan bu konunun peşini bırakmamıştır. Nitekim 2009 yılında özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulmasına olanak tanıyan 5920 sayılı Kanun kabul edilmiştir. Ancak kanun işçileri yeterli düzeyde koruyucu hükümler içermediği ve 2008/104/EC sayılı AB Direktifi'nin temelini oluşturan istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği gerekçesi ile veto edilmiştir. Son olarak; 02.08.2016 tarihinde kanun tasarısı TBMM'de sevk edilerek büro üzerinden geçici iş ilişkisinin yasalaştırma süreci başlatılmış ve 06.05.2016 tarihinde de "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair 6715 sayılı Kanun" kabul edilmiştir. Belirtelim ki yasalaşan 6715 sayılı Kanun geçici iş ilişkisi içinde işçi çalıştırmaya bağlı olarak, işçi açısından yeni sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlayacaktır. Şöyle ki; kanunla getirilen yeni düzenleme ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi ile ödünç işçi verme hükmünün yanında özel istihdam bürosu üzerinden geçici işçi çalıştırma hakkı tanınmaktadır. Böylece geçici işçi çalıştırma uygulama alanı genişletilmektedir. Bu yeni düzenleme ile 4857 sayılı Kanun'un 7. maddesine ilave edilen 2. fıkra ile işveren ihtiyaç duyduğu bütün hallerde geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştırabilecektir. Özellikle objektif koşula bağlı belirli süreli iş sözleşmesi ile işçinin çalıştırılabileceği bütün alanlarda geçi iş ilişkisi ile işçi çalıştırmak mümkün olabilecektir. Ayrıca iş hukuku sistemimize yeni bir işverenlik durumu daha tanımlanarak sisteme dahil edilmektedir. Bu da özel istihdam bürosu işverenidir. Doğrusu iş sözleşmesiyle

le işçi çalıştırmanın doğurduğu hukuki ve cezai sorumlulukların paylaşımının nasıl olacağı, işin ifasına bağlı hakların, işçinin kişilik haklarının korunmasına bağlı hakların ve bir bütün olarak işçinin eşit muamele ve gözetimine ilişkin hakların nasıl dağıtılacağı, bu kurumun uygulamaya konulmasıyla birlikte ortaya çıkabilecek muhtemel sorunlar olarak karşımıza çıkabilecektir.

20.05.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6715 sayılı Kanun'un gerekçesinde, sıkça 2008/104/EC sayılı Direktife atıf yapılmasına rağmen söz konusu direktife aykırı birçok hüküm bulunmaktadır. Büro üzerinden işçi çalıştırmada direktifin 5. maddesinde düzenlenen istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik ilkesi gözetilmemiştir. Örneğin Kanun'da, çalışma koşullarında ayrımcılık yasasına yer verilmiş, buna mukabil emsal işçi üzerinden belirlenen ücret kavramına yer verilmemiştir. Ayrıca Kanun'da büro üzerinden işçi çalıştırmada işçinin kıdeme bağlı hakları çalıştıran işverene geçmeyecek şekilde bir düzenlemeye gidilmiştir. Şöyle ki; işverenin geçici çalıştırdığı işçiyi işe alması durumunda işçinin işe başladığı tarih değil, işçi ile iş sözleşmesinin yapıldığı tarih iş ilişkisinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bu durum işçinin, çalıştığı işyerinde yeniden deneme süresine tabi tutulmasına, çalıştığı sürenin yıllık ücretli izin süresinden sayılmamasına ve kıdeme bağlı diğer hakların eksik hesaplanmasına neden olacaktır. Dolayısıyla aralıklı veya düzenli olarak bir işyerinde çalışan işçinin o işyerinde işçi alınması durumunda kıdeme bağlı hakları doğmayacaktır.

Referanslar

- ÇELİK, Nuri- CANIKLIOĞLU, Nurşen- CANBOLAT, Talat (2015), İş Hukuku Dersleri, 28. Baskı, Beta, İstanbul.
- EC, Geçici iş ilişkisi hakkında 19 Kasım 2008 tarih ve 2008/104/EC sayılı Direktif
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi- ASTARLI, Muhittin (2011), İş Hukuku, 4. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara.
- KILIÇ, Ali (2011), "4857 Sayılı Kanun ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Ödünç İş İlişkisi" Selçuk Üniversitesi Faik İlçil Meslek Yüksekokulu Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, Yıl:1, Sayı:1, Konya.
- SÜZEK, Sarper (2013), İş Hukuku, 9. Baskı, Beta, İstanbul.
- ŞEN, Murat (2014), "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan (Meslek Edinilmiş) Geçici İş İlişkisi", Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, Kayseri.
- TBMM (2016), "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı", Sayı: 31853594-101-1211-400, T.C. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü, Ankara.
- 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (20.05.2016 Resmi Gazete).

Ulusal İstihdam Stratejisi İçinde Kıdem Tazminatı Reformu Tartışmaları

Ceyhun GÜLER*

“Kıdem tazminatı miktarlarının yüksekliği, işçi hareketliliğinin düşüklüğü ve bu unsurlar doğrultusunda Türkiye işgücü piyasasının katılığı Stratejide öne çıkarılan başlıklar arasındadır. Dolayısıyla bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonunun oluşturulmasıyla; kıdem tazminatı miktarlarının düşürülmesi, işçi hareketliliğinin arttırılması ve Türkiye işgücü piyasasının esnekleştirilmesi hedeflenmektedir.”

Giriş

Küresel kapitalist sistemin işgücü piyasaları üzerinde meydana getirdiği en belirgin etki esnek ve güvencesiz çalışmanın, **güvenceli esneklik il-lüzyonu** ile işçi sınıfına dayatılmasıdır. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğu, iş-gücü piyasalarının esnekleştirilmesine ilişkin po-litikaların hayata geçirilmesi adına çeşitli düzen-lemelere gitmekte, bu durum çalışma ilişkilerinin güvencesizleşmesinin temel nedenleri arasında yer almaktadır. İşgücü piyasasının esnekleştirilme-sine yönelik tartışmalar uzun bir süredir Türkiye’nin gündemini de meşgul etmektedir. Türkiye işgücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik politikalar özellikle 2003 yılında çıkartılan 4857 sayılı İş Kanu-nu ile yasal bir zeminde somutlaştırılmaya başlan-mıştır. Ayrıca 30.05.2014 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan “*Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)*” ile Türkiye işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin daha kurumsal bir boyuta taşınması hedeflenmiştir. Eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, **işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması**, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, istihdam sosyal koruma ilişkisinin güç-lendirilmesi Ulusal İstihdam Stratejisi’nin dört te-mel politika eksenini oluşturmaktadır. Bu politika eksenlerinden “*İşgücü piyasasında güvence ve es-nekliğin sağlanması*” ile Türkiye işgücü piyasasın-da esnek çalışma biçimlerinin uygulama alanlarının yaygınlaştırılması ve yasal mevzuatın bu amaca uygun bir şekilde düzenlenmesi amaçlanmıştır. Kı-dem tazminatı reformu da bu politika eksenini çerçe-



vesinde gündeme getirilmiştir. Kıdem tazminatı re-formuna ilişkin tartışmalar uzun bir süredir ülkemiz gündemini meşgul etmekte, kıdem tazminatının prim yoluyla bir fona aktarılması hükümetin kıdem tazminatına yönelik temel yaklaşımını oluşturmaktadı. Bu fonun denetimi ve yönetimi ise sosyal ta-rafların sıklıkla ihtilafa düştüğü konular arasında yer almaktadır. Belirtmek gerekir ki Türkiye’de kı-dem tazminatı fonu tartışmalarının tarihi çok daha eskilere dayanmakta, kıdem tazminatı sisteminin bir fon aracılığıyla işletilmesi 1950’li yıllardan beri çalışma ilişkileri gündeminde tutulmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda eklenen geçici madde ile de bir kıdem tazminatı fonunun kurulacağı, kıdem tazmi-natına ilişkin kanun yürürlüğe girene kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi hükümlerinin saklı kalacağı belirtilmektedir. Ayrıca 2012 yılında hazırlanan bir taslakla bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonu konusu tekrar günde-me gelmiştir. Son olarak “64. Hükümet 2016 yılı Ey-

* Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Araştırma Görevlisi

lem Planı” içinde kıdem tazminatına ilişkin bir mevzuat çalışmasının yapılması ihtiyacına yer verilmiş ve kıdem tazminatı fonu sosyal taraflar nezdinde yeniden tartışma konusu halini almıştır. Belirtmek gerekir ki sosyal tarafların konuyla ilgili yaşadıkları ihtilaf ve işçi tarafının bu doğrultuda ortaya koyduğu net tutum, bir fon oluşturulması için somut adımların atılmasını engellemektedir. Bu nedenle her ne kadar kıdem tazminatına ilişkin yasal düzenleme niyeti 2016 yılı Eylem Planı doğrultusunda gündeme alınmış olsa da henüz ortaya konulmuş bir tasarı mevcut değildir. Bu çalışmada, 64. Hükümet 2016 yılı Eylem Planı’nda da yer verilen kıdem tazminatı reformu niyeti, Ulusal İstihdam Stratejisi (2014 -2023) metni ve Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme toplantıları çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Ulusal İstidam Stratejisi’nde Kıdem Tazminatı

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014- 2023) temel politika eksenlerinden biri olan işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması başlığı altında tartışmaya açılan ve işçi sınıfını yakından ilgilendiren önemli konulardan birini kıdem tazminatı oluşturmaktadır. Strateji’nin ilgili başlığı altında ortaya konulan mevcut durum değerlendirmesi kapsamında, Türkiye işgücü piyasasının katılımı ön plana çıkarılırken, belirli süreli sözleşmelere ilişkin kısıtlamalar ve **kıdem tazminatı miktarının yüksekliği** bu katılımın temel unsurları olarak belirtilmiştir. Türkiye’de uygulamada olan kıdem tazminatı ödemelerinin yüksekliği, Birleşmiş Milletler (BM) ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verileri ile somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Bu durumun işletmeler üzerinde önemli bir maliyet nedeni olduğuna, işverenlerin bu yükten

kurtulmak adına kayıt dışı istihdama yöneldiğine ve işletmelerde verimlilik kayıplarının yaşanmasına neden olduğuna dikkat çekilmiştir. Mevcut durumun işçiler açısından da olumsuz sonuçlar doğurduğu, birikmiş kıdem hakkı nedeniyle **işçi hareketliliğinin düşük olduğu**, işini değiştirmek için iş sözleşmesini fesih eden işçinin birikmiş kıdem hakkını kaybettiği vurgulanmıştır. Değinilen bu nedenler dolayısıyla Stratejide bir kıdem tazminatı reformunun gerçekleştirilmesi ve bu reform beraberinde **“Bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonu kurulması”** gerekli görülmüştür. Kurulacak bu fon aracılığıyla; işletmeler üzerindeki mali yükün azalacağı, işgücü hareketliliğinin hızlanacağı, işçilerin kıdem tazminatına erişme oranlarının artacağı öngörülmüştür (ÜİS, 2015: 32; ÜİS, 2015: 86).

Düşük Kıdem Tazminatı, Yüksek İşçi Hareketliliği

Ulusal İstihdam Stratejisi’nde kıdem tazminatına ilişkin yer verilen değerlendirmelere ve işaret edilen sorunlara dikkat edildiğinde, kıdem tazminatı miktarının yüksekliği, işçi hareketliliğinin düşüklüğü ve bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonunun gerekliliği gibi başlıkların öne çıktığı görülmektedir. Henüz ortaya konulmuş bir kıdem tazminatı fonu tasarısı olmamasına rağmen olası bir düzenlemenin belirtilen başlıklar doğrultusunda şekillenebileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla Stratejide önemle üzerinde durulan noktalardan birinin kıdem tazminatı ödeme miktarlarının yüksekliği ve bunun işgücü piyasalarında katılığa neden olduğu vurgusunun öne çıkarıldığı düşünülürse, kıdem tazminatı ödeme miktarlarının düşürülmesi

gerçekleştirilebilecek bir kıdem tazminatı reformunun muhtemel sonuçlarından olacaktır. İşçi aleyhine ortaya çıkma ihtimali olan bu durum neticesinde,



kıdem tazminatının bir maliyet unsuru olarak görülmesinin de önüne geçilmesi hedeflenecektir. Mevcut yasal düzenlemeler doğrultusunda her hizmet yılı için işçiye 30 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenirken, yapılması hedeflenen yeni düzenleme ile bu miktarın azalma ihtimali muhtemel senaryolar arasındadır (Çelik, 2012). Bu ihtimalin işçi tarafı nezdinde kuvvetli görülmesi, kıdem tazminatı reformuna karşı gösterilen tepkilerin temel nedenlerindendir. Gerçekleştirilecek bir kıdem tazminatı reformunun, işten çıkarma maliyetlerini düşüreceği ve işten çıkarmaları arttıracak yönündeki görüş de hem literatürde hem de işçi sendikaları tarafından sıklıkla dile getirilen diğer kaygılar arasında yer almaktadır (Kutal, 2011: 21; Çelik, 2012; Güler, 2015: 181; Kumaş, 2011: 79)*. Stratejide işçi hareketliliğinin arttırılması her ne kadar işçi lehine bir durum olarak lanse edilmiş olsa da işçi hareketliliğini arttıracak düzenlemelerin aynı zamanda işten çıkarmaların da önünü açabilecek olması, işçi tarafının bu kaygı ve tepkisinin sebepsiz olmadığı göstermektedir. Bu süreçte Stratejide çözüm olarak işaret edilen bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonuna ilişkin de birçok endişe dile getirilmektedir. Kıdem tazminatından yararlanmak için fonda kalınması gereken sürelerin uzunluğu, kıdem tazminatına hak kazanma nedenlerinin kısıtlanması, fon kaynaklarının siyasal iktidarlar tarafından farklı amaçlarla kullanılma ihtimali, oluşturulacak fonun yönetimi ve devlet güvencesinde olup oluyacağı bu endişelerden bazılarıdır (Kutal, 2011: 21; Özveri, 2016; Çelik, 2012; Kumaş, 2011: 79).

Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantılarında Kıdem Tazminatı

Ulusal İstihdam Stratejisi'nin hayata geçirilme süreci yılda iki kez toplanan izleme ve değerlendirme kurulu tarafından izlenmektedir. İzleme ve değerlendirme kurulu tarafından şimdiye kadar gerçekleştirilmiş olan toplantılardan hareketle üç mevcut durum raporu yayınlanmıştır. Bu raporlar aracılığıyla kıdem tazminatı reformu çalışmalarının ne aşamada olduğu, sosyal tarafların konuyla ilgili tutumu ve sürecin işlemesi adına sorumlu kurum ve kuruluşların önerilerine koydukları hedefler değerlendirilmektedir.

Tüm İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması Söylemi?

1. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı sonrasında yayınlanan mevcut durum raporunda, kıdem tazminatına ilişkin Strateji metnine yakın ifadeler yer verilmiştir. Türkiye'de ödenen kıdem tazminatı miktarlarının yüksek olduğuna, bu durumun ise ülkemizin rekabet edebilirlik seviyesine zarar verdiğine, yerli ve yabancı yatırım kararlarını olumsuz etkilediğine dikkat çekilmiştir. Hak ettiği halde kıdem tazminatı alamayan işçilerin oranının yüksekliği de toplantı raporunda öne çıkarılan sorunlar arasında yer almış, bu sorunlar beraberinde kıdem tazminatı reformunun gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda tüm işçilerin erişebilirliğini güvence altına alan bir kıdem tazminatı reformu yapılacağı ve bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonu kurulacağı belirtilmiştir. *"Kıdem tazminatı konusunda yaşanan sorunların; tüm işçilerin kazanılmış haklarının korunduğu, işverenin icraya uğraması veya iflas etmesi hallerinde işçilerin kıdem tazminatı hakkının garantiye alındığı, tüm işçilerin kapsandığı ve tüm kesimlerin mutabakatı ile hazırlanacak olan bir kıdem tazminatı sistemi ile çözülebilmesi için çalışmalar.."* yapılması, sorumlu kurum ve kuruluşların çalışmaları ve önerileri olarak vurgulanmıştır. (İDK, 2014: 47-57).

İzleme ve Denetleme Kurulu'nun 2015 yılı Haziran ayında gerçekleştirdiği ikinci toplantıda mevcut duruma ilişkin tartışmalardan farklı olarak 6552 sayılı Torba Kanun ile yapılan alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı haklarına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Toplantıda, kıdem tazminatı reform sürecinin dinamik bir şekilde sürdürülmesi için *"Çalışma Genel Müdürlüğü, Kalkınma Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığının bir araya gelerek kıdem tazminatı ile ilgili teknik çalışmalar yapması"*, - *"2014 yılının tamamında işçi çıkış bildirelerinin kod bazında taranarak, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işten çıkan işçi sayısını ve genele oranı hakkında SGK'dan veri talep edilmesi"*, - *"Çalışma Genel Müdürlüğü'nün kıdem tazminatının kapsayıcılığı ile ilgili bir araştırma projesi geliştirmek için ön çalışma başlatması ve sonucunun taraflarla paylaşılması"* kararlaştırılmıştır (İDK, 2015a: 53).

* Türk-İş tarafından ortaya konulan tepkinin ayrıntıları için bkz. <http://www.milliyet.com.tr/-kidemde-bir-saatlik-kayip-grev/ekonomi/ydetay/2196002/default.htm> (Kılıç, 2016), (12.04.2016). DİSK'in konuya ilişkin eleştiri ve beklentileri için ayrıca bkz. http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2015/03/KIDEM2015_Bildiri.pdf (12.04.2016).

İşçi Sınıfının Kıdem Tazminatı Hakkını Müdafaa Kararlılığı

2015 yılı Aralık ayında yapılan 3. İzleme ve Denetleme Kurulu toplantısında ise kıdem tazminatı konusunda sosyal tarafların duyarlılığına ve sosyal taraflar arasında tam bir anlaşma sağlanamadığına vurgu yapılmış, mevcut kıdem tazminatı uygulamasının kapsayıcılığına ilişkin Bakanlığın çalışma sürdürdüğü belirtilmiştir. Diğer iki toplantıda dile getirilen hususlar aynen tekrarlanmıştır (İDK, 2015b: 46- 55). Kısacası İzleme ve Denetleme Kurulu toplantılarının her üçünde de kıdem tazminatı reformuna ilişkin gözle görülür bir ilerleme gerçekleştirilememiştir. Sosyal tarafların konuya ilişkin karşı tutum takınması ve işçi tarafının kıdem tazminatına ilişkin kazanılmış haklardan ödün vermemesi iradesi bu sürecin ilerlememesinin en önemli nedenini oluşturmuştur. 08.04.2015 tarihinde gerçekleştirilen Ulusal İstihdam Stratejisi ve 10. Kalkınma Planında Güvence ve Esneklik Toplantısında da önemli gündem maddelerinden birini kıdem tazminatı oluşturmuştur. Bu toplantıda konunun, tarafların kırmızı çizgilerini oluşturması nedeniyle çözüme ulaştırılamadığının altı çizilmiştir.

Sonuç

Kıdem tazminatı tartışmaları, özellikle Ulusal İstihdam Stratejisi metni üzerinden değerlendirildiği zaman gerçekleştirilmesi hedeflenen kıdem tazminatı reformunun ruhu somutlaşmaktadır. Kıdem tazminatı miktarlarının yüksekliği, işçi hareketliliğinin düşüklüğü ve bu unsurlar doğrultusunda Türkiye işgücü piyasasının katılığı Stratejide öne çıkarılan başlıklar arasındadır. Dolayısıyla bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonunun oluşturulmasıyla; kıdem tazminatı miktarlarının düşürülmesi, işçi hareketliliğinin arttırılması ve Türkiye işgücü piyasasının esnekleştirilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki Stratejide işçilerin büyük çoğunluğunun kıdem tazminatını alamadan iş ilişkilerinin sona erdirildiği, büyük bir kesimin de ancak yargı marifetiyle tazminatını alabildiği çeşitli verilerle desteklenerek vurgulanmakta ve bu durum kıdem tazminatı fonu kurulması için ileri sürülen temel gerekçelerden birini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda oluşturulması hedeflenen fon ile tüm işçilerin kazanılmış haklarının korunduğu, işverenin icraya uğraması veya iflas etmesi hallerinde işçilerin kıdem tazminatı hakkının garantiye alındığı, tüm işçilerin kapsandığı bir kıdem tazminatı sisteminin gereklili-

ğine dikkat çekilmektedir. Ancak tezin aksi bir şekilde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca işçinin bir hizmet yılı karşılığında alabileceği 30 günlük brüt ücreti tutarındaki miktarın korunacağına ilişkin bir taahhüt verilmemektedir. Yapılan bütün tartışmalarda ve hazırlanan tüm tasarlarda kıdem tazminatı miktarının düşürülmesi yönündeki eğilim ağır basmaktadır. Buradan hareketle **yapılacak olan düzenlemenin hak korumaya yönelik değil, mevcut bir hakkın zayıflatılmasına yönelik** olacağı öngörülmektedir. Bu durum daha önceki tarihlerde ortaya çıkan kıdem tazminatı fonu tasarıları ve tartışmalarındaki birçok kaygının özellikle işçi tarafı nezdinde devam etmesine neden olmaktadır. İşçi tarafı, işten çıkarma maliyetlerinin düşmesi ve işten çıkarmaların kolaylaşması, fonunun amacı dışında kullanılması, kıdeme hak kazanma koşullarını sınırlandırılması ve hak edilen kıdem tazminatı miktarında kayıplar yaşanması ihtimallerini gerekçe göstererek kıdem tazminatı fonu tartışmalarında sürekli net bir karşı duruş sergilemiş, dolayısıyla Stratejide ortaya konulan hedeflerin somutlaşmasını engellemiştir. Tartışılan hakkın taraflar açısından önemi (özellikle işçi sınıfı açısından) göz önünde bulundurulduğunda, kıdem tazminatı reformunun uzun bir süre daha ülke gündeminde kalacağı ve taraflar arasındaki anlaşmazlıkların devam edeceği kuvvetle muhtemeldir.

Kaynakça

- ÇELİK Aziz (2012), "Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları", İktisat Dergisi, Sayı:530, ss. 27 – 39.
- DİSK (2015), Kıdem Tazminatı Haktır: Son Kalemizi Yıkırmayacağız, http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2015/03/KIDEM2015_Bildiri.pdf (12.04.2016).
- GÜLER Mehmet Atilla (2015), "Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye'de Güvencesiz Çalışma", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:46, ss. 155-190.
- İDK (2014), 1. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı: Mevcut Durum Raporu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- İDK (2015a), 2. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı: Mevcut Durum Raporu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- İDK (2015b), 1. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı: Mevcut Durum Raporu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KILIÇ Cem (2016), Kıdemde Bir Saatlik Kayıp Grev Sebebi, <http://www.milliyet.com.tr/-/kidemde-bir-saatlik-kayip-grev/ekonomi/ydetay/2196002/default.htm> (12.04.2016).
- KUMAŞ Handan (2011), "Ülke Örnekleri ile Kıdem Tazminatı Uygulamalarına Genel Bir Bakış", Kıdem Tazminatı: Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ed. Kamil Orhan- Handan Kumaş, Gazi Kitabevi, Ankara.
- KUTAL Metin (2011), "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", Kıdem Tazminatı: Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ed. Kamil Orhan- Handan Kumaş, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ÖZVERİ Murat (2016), "10 Maddede Kıdem Tazminatı", Evrensel Gazetesi, <http://www.evrensel.net/yazi/75903/10-maddede-kidem-tazminatı> (12.04.2016).
- ÜİS (2015), Ulusal İstihdam Stratejisi (2014- 2023), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.

ETF Yönetimi Brüksel’de Toplandı

Üyeleri arasında Genel Başkanımız Kenan Öztürk’ün de yer aldığı ETF Yönetim Kurulu, Şubat ayı toplantısını Brüksel’de gerçekleştirdi.



Genel Başkanımız Kenan Öztürk, BTS Genel Başkanı Uğur Yaman ile...

Sendikamız TÜMTİS’in üyesi bulunduğu Avrupa Taşıma İşçileri Federasyonu (ETF) yönetim kurulu toplantısı “Dünyada ekonomik durum, taşımacılık sektörünün içinde bulunduğu durum

ve yeni örgütlenme olanakları” gündemi ile Brüksel’de gerçekleştirildi.

Üyeleri arasında Genel Başkanımız Kenan Öztürk’ün yer aldığı ETF Yönetim Kurulu, 22-23

Şubat 2016 tarihinde gerçekleştirdiği toplantıda, federasyonun örgütlenme ve sosyal kampanyalarını da değerlendirdi.

Türkiye’den Genel Başkanımız Kenan Öztürk ile sendikamızın uluslararası ilişkiler uzmanı Gök-nur Marş’ın katıldığı toplantıya, aralarında Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu (ITF) Genel Sekreteri Stephen Cotton’un da bulunduğu farklı ülkelerden çok sayıda sendika temsilcisi katıldı.

Toplantının açılış bölümünde, 10 Ekim 2015 tarihinde Ankara’da gerçekleştirilen bombalı saldırı sonucu yaşamını yitirenler ile Almanya’da meydana gelen trafik kazasında hayatını kaybeden sendika aktivistleri anısına saygı duruşunda bulunuldu.



Genel Başkanımız Kenan Öztürk, ITF ve UNI Küresel Sendika heyeti ile bir arada.

TİSA ve Sendikal Örgütlenme

'Avrupa Adil Taşımacılık' kampanyası ve hedeflerinin genişçe tartışıldığı toplantıda, ITF Tedarik Zinciri ve Lojistik Bölüm Başkanı Ingo Marowsky, Dünya Ticaret Örgütü (WTO) üyesi ülkelerin içinde olduğu bir dizi görüşmeyi ifade eden Hizmet Ticareti Anlaşması (TİSA) üzerine sunum yaptı. ETF Genel Sekreteri Eduardo Chagas'ın son altı aylık çalışma raporunu sunduğu toplantıda, ITF ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu da (ETUC) faaliyete ilişkin bilgilendirme yaptı.

Toplantıya Türkiye'den katılan Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS) Genel Başkan

kanı Uğur Yaman ile sendikanın uzmanı Osman İşçi, Ankara'da "Emek, Barış, Demokrasi Mitingi"ne yönelik saldırıya ilişkin sunum yaptı ve hak ihlallerine yer verdi.

Toplantıda ayrıca, mülteci hakları konusu da tartışıldı ve çözüm yolları üzerinde duruldu.

UNI'den Sendikamıza Destek Sözü

ETF toplantısının ardından Genel Başkanımız Kenan Öztürk, Türkiye'de taşımacılık sektörü ve örgütlenme kampanyalarını değerlendirmek üzere UNI Avrupa Küresel Sendikası'na geçerek burada uluslararası sendika heyetiyle bir araya geldi.

ITF Karayolu ve Demiryolu Taşımacılık Bölüm Sekreteri Mac Urata, UNI Küresel Sendikası

Posta ve Lojistik Bölüm Başkanı Stephen De Matteo ve UNI Avrupa Posta ve Lojistik Bölüm Başkanı Dimitris Theodorakis ile alınan toplantıda, Genel Başkanımız Kenan Öztürk, Türkiye'deki örgütlenme kampanyası ve Aras Kargo örgütlenmesinde geline durum hakkında bilgi verdi. Daha önce UPS Kargo ve DHL Lojistik örgütlenmesinde karşılaşılan fiili ve hukuki engellere de değinen Başkan Öztürk, sendikamızın bu engelleri kararlı bir örgütlenme stratejisi ile aştığını söyledi.

Başkan Öztürk, taşıma işçilerinin örgütlenmesinde uluslararası desteğin önemini ifade ederken, UNI Küresel Sendikası da ITF ve ETF ile birlikte TÜMTİS'in örgütlenme çalışmalarına tam destek vereceğini bildirdi.

Başkanlar Kurulu Toplantımız Yapıldı

Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz 23 Mayıs 2016 tarihinde sendikamızın genel merkezinde toplanarak ülkemizin içinde bulunduğu durum ve sendikamızın gündemine ilişkin konuları değerlendirdi. Toplantıya, Sendikamızın Genel Başkanı ve Merkez Yönetim Kurulu Üyeleri, Denetleme ve Disiplin Kurulu Üyeleri, şubelerimizin başkan ve yöneticileri ile sendikamızın uzmanları katıldı. İçinde bulunulan siyasal ve ekonomik durumun çalışma hayatına yansımaları ile çalışma yaşamında getirilen yeni yasal düzenlemelerin doğuracağı sonuçların ele alındığı toplantıda, "reform" adı altında getirilen düzenlemelerin hak kayıplarına yol açtığı belirtildi ve buna yönelik mücadele vurgusu yapıldı. Bağıtlanan ve sürmekte olan TİS'ler ile yeni örgütlenen işyerlerindeki durum değerlendirmesinin yapıldığı toplantı, mali durum değerlendirmesi ile sona erdi.



Norveç Sendikası Parat'tan Sendikamızı Ziyaret

Norveç'te 35 bin taşıma işçisini temsil eden Parat Sendikası, sendikamızın İstanbul'da bulunan genel merkezini ziyaret ederek yöneticilerimizle görüş alışverişinde bulundu.

Parat Sendikası Havacılık Bölümü Başkanı Anneli M. Nyberg'in de aralarında bulunduğu sendika heyeti, sendikamızı ziyaretinde Genel Başkanımız Kenan Öztürk ve Genel Sekreterimiz Gürel Yılmaz ile görüştü. Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS) Genel Sekreteri İshak Kocabıyık ile İstanbul 2. No'lu Şube Başkanı Özlem Keleş de görüşmede hazır bulundu. Türkiye'de çalışma yaşamı, emekçilerin durumu ve sendikal örgütlenme hakkında görüş alışverişinde bulunan Parat heyeti, sendikamızla ve taşımacılık işkolundaki işçilerle dayanışma içerisinde olacağını ifade etti.

Heyete, ziyaretinden dolayı teşekkür eden Genel Başkanımız Kenan Öztürk, savaş nedeniyle ülkemizin zor bir süreçten geçtiğini; artan işsizlik ve yoksulluk nedeniyle emekçilerin yaşamının giderek zorlaştığını belirterek bu sorunların uluslararası dayanışma ve mücadele ile bertaraf edilebileceğini vurguladı.



‘Esnek Çalışma En Çok Kadınları Vuruyor’

Sendikamıza üye işçilerin de aralarında bulunduğu çeşitli sendika, emek ve meslek örgütleri üyesi kadınlar 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü dolayısıyla Galatasaray Lisesi önünde basın açıklaması gerçekleştirilerek kadına yönelik politikaları protesto etti. Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu (SGBP KK), DİSK Kadın Komisyonu ve KESK İstanbul Kadın Meclisi’ne üye kadınlar tarafından yapılan ortak açıklamada, “Güvenceli esneklik adı altında yapılan yasal düzenlemeler en çok biz kadın işçilerin yoksullaşmasına ve güvensizleşmesine yol açmaktadır” denildi.



Sendikamızdan ODTÜ Grevine Destek

Sendikamızın Ankara Şubesi, ODTÜ grevine destek ziyaretinde bulundu. Şube başkan ve yöneticileri ile üyelerimizin katılımıyla gerçekleşen ziyarette Şube Başkanımız Nurettin Kılıçdoğan bir konuşma yaparak işçilerin mücadelesini selamladı ve mücadele kazanımla sonuçlanana kadar sendikamızın dayanışmasının süreceğini söyledi. ODTÜ’de Tez Koop-İş Sendikası ile Kamu-İş arasında süren TİS görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, 277 işçi 4 Aralık 2015 tarihinde greve çıkmıştı. Grev, 11 günün ardından kazanımla sonuçlandı.



Bir Alan Araştırmasının Sonuçları

“ITUC Global Poll 2014 Raporu Çerçevesinde Bir Alan Araştırması: Türkiye Örneği” raporu, İşçi Gücü dergimizin özel sayısı olarak Nisan 2016 tarihinde yayımlandı. Rapor, Akademisyen Ceyhun Güler, Ahmet Gökçe ve sendikamızın MYK üyesi Özdemir Aslan tarafından, niceliksel veri toplama yöntemlerinden olan anket yöntemi kullanılarak hazırlandı. Hazırlanan anketlerin online yoldan doldurulması sağlandı ve Ekim 2015 ayı içerisinde toplam 952 kişinin geri dönüşü sağlandı. Anket soruları çalışan-çalışmayan veya sektör ayrımı gözetmeksizin herkese gönderildi. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu’nun (ITUC) “Global Poll 2014” adlı çalışmasından Türkiye’ye uyarlanan rapor, pek çok açıdan önemli veriler içeriyor. İşçi Gücü özel sayısının PDF’ine bu linkten erişebilirsiniz: http://tumtis.org/v2/wp-content/uploads/dergi/tumtisderge_ozelsayi.pdf



‘Kiralık İşçilik’ Protesto Edildi

Meclis Genel Kurulu’nda bir gecede kabul edilen ‘Özel İstihdam Büroları Yasa Tasarısı’ yurt genelinde yapılan eylemlerle protesto edildi.



10 Milyon İşçi Tehdit Altında

Sendikamızın İstanbul 1 No’lu Şube ile Gebze Şubesi ve Türk-İş’e bağlı sendika şubeleri tarafından yapılan basın açıklamasında ‘kiralık işçilik’ düzenlemesi protesto edildi. Taksim’de yapılan eyleme genel merkez ve şube yöneticilerimiz ile ambar, DHL ve UPS Kargo işyerlerinden üyelerimiz katıldı.

Tünel’de başlayan yürüyüş Galatasaray Meydanı’nda yapılan basın açıklaması ile devam etti. Basın açıklamasını okuyan Türk İş 1. Bölge Temsilcisi Adnan Uyar, düzenlemenin ‘tehdit’ niteliğinde olduğunu söyledi. Tasarının işyerlerinde çalışan sayısının yüzde 25’ine kadarının ‘kiralık işçi’ olmasına olanak sağlandığını belirten Uyar, “1 ila 10 arasında çalışanı bulunan KOBİ’ler için bu sınırlama da bulunmamaktadır. Bu da istihdamın yüzde 60’ını oluşturan KOBİ’lerin istediği kadar kiralık işçi çalıştırmasının yolunu açmaktadır. Büyük işletmeler de dikkate alındığında, mevcut çalışanların yaklaşık 10 milyonunun çalışma biçimi değiştirilerek ‘kiralık işçi’ yapılması yolu yasal olarak açılmaktadır” diye konuştu.

Yasal Güvenceler Yok Ediliyor

Sendikamız TÜMTİS ile Türk-İş’e bağlı sendikaların Adana Şubeleri “güvenceli esneklik” adı altında getirilen düzenlemeleri protesto etti. Türk-İş Bölge Temsilciliği önünde bir araya gelen işçiler “Kıdem hakkımız gasp edilemez”, “Kiralık işçiliğe hayır” sloganları ile İnönü Parkı’na yürüdü. Yürüyüşe, şube yöneticilerimiz ile şubemize bağlı UPS Kargo, Adana Taşımacılık, Çukurova Kargo, Mega İkmal, Adana Ekspres ve Gazi Taşımacılık işyerle-



rinden üyelerimiz katıldı. Basın açıklamasını okuyan Sağlık-İş Adana Şube Başkanı Mehmet Demirci, tasarısının yasalaşması halinde işyerlerinde çalışan işçilerin yüzde 25’inin ‘kiralık işçi’ konumuna düşeceğini söyledi. Demirci, yasal güvenceleri ortadan kaldıran bu düzenlemeden vazgeçilmesini istedi.

‘İşçi Tacirliği Kabul Edilemez’



Sendikamız TÜMTİS ile Tez Koop-İş, Petrol-İş ve Tekgıda-İş Ankara şubeleri, Sakarya Caddesi’nde düzenledikleri basın açıklamasında kiralık işçiliği protesto etti. Ortak açıklamayı okuyan Tez Koop-İş Ankara 2 No’lu Şube Başkanı Mustafa Barın, tam anlamıyla insan ticareti sistemini gündeme getirecek nitelikte olan yasa tasarısının kabul edilemez olduğunu söyledi. Barın, “Bu tasarının yasalaşması durumunda dünyanın dört bir yanında işçi tacirliği yapan şirketler Türkiye’de de işçi kiralamaya, pazarlamaya başlayacak ve böylece örgütsüz, güvencesiz ve korumasız modern kölelik sistemi yaşama geçirilecektir” dedi. Basın açıklamasına, şube yöneticilerimiz ile bağlı işyerlerinden üyelerimiz katıldı.



“Zehir ‘Bal’ Diye Yutturuluyor”

Kent Meydanı’nda yapılan ve sendikamızın Bursa şubesi ile Türk-İş’e bağlı sendikaların şubeleri, KESK, MMO ve kitle örgütü temsilcilerinin katıldığı eylemde, yeni yasa düzenlemeleri protesto edildi. Ortak açıklamayı yapan Şube Başkanımız Özdemir Aslan, söz konusu düzenlemelerin kamuoyuna ‘reform’ adı altında sunulduğunu belirterek, “Ade-ta zehir, bal diye yutturulmak istenmektedir” dedi. “Hükümet ve sermaye sınıfı, zehirli bir ‘reform’ propaganda-sı ile işçilerin beyinlerini uyuşturup, hakları ellerinden alınırken sessizce izlemelerini istemek-te, hatta basın ve medya kuruluşlarıyla dev bir koro halinde işçileri kendi kalelerine atılan gole destek olmaya çağırmaktadır” diye konuşan Aslan, hak gasplarına karşı mücadele çağrısı yaptı.



‘Yüzyıl Geriye Götürür’

‘Kıralık işçilik’ düzenlemesine karşı Türk-İş konfederasyonunun 81 ilde başlattığı imza kampanyası çerçevesinde İzmir’de bir dizi eylem düzenlendi. Bornova Metro İstasyonu önünde stant açılışı öncesin-de konuşan İzmir Şube Başkanımız Şükrü Günseli, bugüne kadar taşeron düzenlemesine karşı müca-dele verildiğini bugünden sonra kıralık işçiliğe kar-şı bir mücadelenin de şart olduğunu vurguladı. İşçi simsarlığı anlamına gelen bu düzenlemeyi kabul etmeyeceklerini belirten Günseli, “Taşeronlaşmayı dahi aratacak olan, işçilerin haklarını yüzyıl geriye götüren bu düzenlemeyi kabul etmemiz mümkün değildir” diye konuştu. Kampanya süresince topla-nan imzalar, Türk-İş Bölge Temsilciliği ve bağlı şu-belerin katılımıyla AKP İl Başkanlığına teslim edildi.



‘Kölelik Bürolarına Hayır!’

Sendikamız ile Türk-İş, DİSK ve KESK’e bağlı sendikaların Gaziantep şubeleri tarafından yapılan açıklamada, kıdem tazminatı fon’u ve ‘kıralık işçilik’ düzenlemesine ‘hayır’ denildi. Ortak açıklamayı ya-pan Tez Koop-İş Şube Başkanı Bilal Öztokmak, kı-dem tazminatının işten atılan, kendi işinden ayrılan, askere giden, evlenen, 15 yıl çalışan ve 3600 gün prim ödeyen işçilerin kazandığı bir hak olduğunu söyledi. Fon düzenlemesi ile tüm bu hakların orta-dan kaldırılacağını belirten Öztokmak, ÖİB’lerin kö-lelik büroları anlamına geldiğini belirterek bu yasa düzenlemesini kabul etmeyeceklerini ifade etti.



‘Bu Yanlışın Dönülmelidir’

Sendikamız TÜMTİS ile Yol-İş, Kristal-İş ve Petrol-İş Mersin Şubeleri tarafından Özgür Çocuk Parkı’nda basın açıklaması yapıldı. “Kıralık işçi olmayacağız, genel grev genel direniş” slogan-larının atıldığı eylemde, tasarının geri çekilme-si istendi. Basın açıklamasını okuyan Yol-İş Şube Başkanı İrfan Gültekin, «İşçilerin çalışma şartlarını daha güvencesiz hale getirecek, aileleriyle birlikte yaşama şartları daha da kötüleştirecek bu yanlışın dönülmelidir» dedi. Basın açıklamasına Ambar, UPS ve Araç Muayene işyerinden üyelerimiz ile karayollarında çalışan Yol-İş üyeleri kitlesel ka-tıldı.

Eğitim Seminerimiz Yalova'da Yapıldı



İstanbul 1 No'lu, Gebze, Adana, Ankara, Bursa, Mersin, Gaziantep, İzmir ve Karadeniz Şubemize bağlı işyerinden temsilcilerimiz eğitim seminerinde bir araya geldi.

Sendikamızın, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) ile ortaklaşa düzenlediği eğitim semineri 18-20 Aralık 2015 tarihinde, Petrol-İş Eğitim Uzmanı Erhan Kaplan, ITF Sivil Havacılık Bölümü Sekreter Yardımcısı Kemal Ülker ve sendikamızın yöneticileri ile şubelerimize bağlı işyerinden temsilcilerimizin katılımıyla Yalova'da gerçekleştirildi.

Seminerin açılış konuşmasını yapan Genel Eğitim Sekreterimiz Ersin Türkmen, bu türden eğitimlerin yeni bakış açıları kazandırdığını ifade ederek katılımcılara teşekkür etti.

'Eğitimler Önemli Bir İhtiyacı Karşılıyor'

Daha sonra söz alan Genel Başkanımız Kenan Öztürk, çalışma yaşamına ilişkin güncel gelişmeleri değerlendirdi. Başkan Öztürk, "Güvenceli esneklik" adı altında getirilen düzenlemelerin güvencesiz çalışmayı yaygınlaştıran, sendikal hak ve özgürlükleri tehdit eden nitelikte olduğunu söyledi. Öztürk, işçilerin geleceğini tehdit eden saldırı hamlelerine karşı sendikaların mücadeleci bir tutum alarak sermaye ve siyasi iktidarlardan bağımsız bir çizgide hareket etmesi gerektiğini söyledi.

UPS Kargo ve DHL Lojistik şirketindeki örgütlenme süreçleri ve uluslararası destek eylemlerine de değinen Genel Başkan Öztürk, "Biz, bu süreçte uluslararası dayanışmanın ne kadar önemli olduğunu gördük. 2010 yılında Kemal Ülker ile ITF Genel Kurulu'nda birlikteydik. ITF Genel Kurulunda sendikamız TÜMTİS'e UPS Kargo örgütlenmesinde destek kararı çıkması, bir dönüm noktası oldu" dedi.

Eğitim çalışmalarının önemli bir ihtiyacı karşıladığına vurgu yapan Genel Başkanımız Kenan

Öztürk, "Bu eğitimler bizim için çok önemli. Eskiden sadece ambar işçileri vardı, artık kargo ve lojistik, araç muayene işçileri de sendikamızın çatısı altındalar. Sendikamızın eski üyeleri olan ambar işçilerinin yarattığı mücadele geleneği ve deneyimlerinin yeni üyelerimize aktarılması çok önemli. Eğitimlerin aynı zamanda bu amaca hizmet edeceğine inanıyorum" diye konuştu.

Eğitimlerin Önemi

Konuşmaların ardından Eğitim Uzmanı Erhan Kaplan tarafından katılımcılara yönelik program tanıtımı yapıldı, seminerin kuralları aktararak grup çalışmalarının önemine değinildi.

Yeni Ekonomi Politikaları ve Taşımacılık Sektörü

"ITF, TÜMTİS ve Taşımacılık Sektörü" başlıklı bölümü yöneten ITF Sivil Havacılık Bölümü Sekreter Yardımcısı Kemal Ülker de, uluslararası sendika ve konfederasyonların amaçları ve çalışma biçimleri hakkında bilgi verdi.

"ITF nedir, işçi haklarının geliştirilmesi açısından neler yapar?", "İşkolları nelerdir?" soruları üzerinde duran Ülker, 1929 ekonomik krizinden günümüze izlenen küresel çaptaki ekonomi politikaları ile bu politikaların taşımacılık sektörüne etkilerine değindi ve değişen ekonomi politikalarına cevaben ITF'in yeni dönem hedeflerinden söz etti.

İki gün süren seminerde katılımcıların tamamı geçmiş dönem örgütlenme deneyimlerini aktardı, grev süreçleri ve kazanımlarına değinildi. Seminer, kapanış konuşmalarının ardından katılımcılara sertifikalarının teslimi ile sona erdi.

Fransa'da Yeni İş Yasasına Karşı Genel Grev



Fransa'da yeni iş yasasına karşı protestolar genel greve dönüştü. Yasa tasarısına karşı ilk eylemlerin 8 Mart'ta başladığı ülkede, iki buçuk ayda 8 genel grev gerçekleşti. 'İstihdamın esnekleştirilmesini' amaçlayan ve 'reform' adı altında getirilen yasa tasarısı işçi haklarına yönelik son yılların en kapsamlı saldırısı olarak nitelendiriliyor.

Yasa tasarısı, işverenlerin çalışanları daha kolay işten çıkarmasını öngörüyor. Sendikalar, hak ihlallerine yol açan tasarının yasallaşması halinde ülkede işsizliğin yüzde 10'un üzerine çıkacağı uyarısını yapıyorlar.

Ülkede, iş yasası protestoları genel greve dönüşürken, petrol rafinerileri, yakıt depoları, nükleer santral ve demiryolu taşımacılığında hizmet durdu. Elektriğin yüzde 75'ini sağlayan 19 nükleer santralin 16'sında işçiler Genel Emek Konfederasyonu'nun (CGT) grev çağrısına uydu. Yaygın ve etkili grevler nedeniy-

le üretim ve hizmetlerde önemli ölçüde düşüşler yaşandı. Ülkenin en büyük sendikalarından Genel Emek Konfederasyonu'nun (CGT) öncülük ettiği grevlere İşçi Gücü (FO) sendikası da destek veriyor.

Çalışma yasası reformu neleri kapsıyor?

Haftada 35 saat çalışma limiti değişmiyor ancak sadece ortalama çalışma süresi olarak kabul edilmesi teklif ediliyor.

Şirketlere yerel sendikalarla görüşüp daha fazla ya da daha az çalışma süresi uygulamalarına geçme hakkı tanınıyor. Yasa teklifindeki azami çalışma süresi ise 46 saat.

Şirketlere maaş indirimi konusunda daha fazla hak tanınıyor. İşten çıkarmalar kolaylaştırılıyor.

Çalışanların izinlerini ne zaman kullanabileceği konusunda şirketlerin söz hakkı artırılıyor.

Verizon'da Grev Anlaşma İle Sonuçlandı

ABD'nin en büyük iletişim şirketi Verizon'da 6 hafta süren grev anlaşma ile sona erdi. Verizon işçileri, emeklilik maaşları ve sağlık sigortalarında kesintiler yapılmasını öngören yeni düzenlemelere karşı 13 Nisan 2016 tarihinde ABD'de son yıllarda yaşanan en büyük grevini başlatmıştı. İşçiler, Verizon'un birçok iş kolunu Meksika ve Filipinler'deki taşeron firmalara kaydırarak, ABD'deki iş gücünü yüzde 40 azaltmasını eleştirirken, şirket yöneticileri, işçilere yeni kontrat dönemi için yüzde 7,5 maaş artışı önerdiklerini, sabit telefon talebinin giderek düşmesi nedeniyle bazı değişikliklerin gerekli olduğunu savunuyordu. Yaklaşık 40 bin çalışanı temsil eden iki sendika -Amerika İletişim İşçileri (CWA) ve Uluslararası



Elektrik İşçileri Kardeşliği (IBEW)- ile şirket arasında 4 yıllık bir sözleşme üzerinde anlaşma sağlandı.

DHL Panama İşçileri Kazandı

Merkezi Almanya'da bulunan Deutsche Post DHL şirketinin Panama ayağında bir süredir devam eden örgütlenme mücadelesi sonuç verdi. DHL'de örgütlenmesini tamamlayan SIELAS sendikası ile şirket arasında Toplu İş Sözleşmesi imzalandı. İmzalanan ilk sözleşme ile DHL işçileri sendikal haklarına kavuştu. Konuya ilişkin açıklama yapan SIELAS genel sekreteri Cristóbal Sousa "Bu, tüm DHL işçileri için büyük bir kazanımdır" dedi. ITF Latin Amerika bölge sekreteri Antonio Fritz de, anlaşmayı, başlangıç açısından önemli bir adım olarak değerlendirdi ve nerede olurlarsa olsunlar ITF'in, tüm çalışanların sendikal hak-



ları için çalışmaya devam edeceğini söyledi. ITF'in, DHL Şili ve Kolombiya'daki örgütlenme kampanyası ise sürüyor.

‘TÜMTİS BİZİM GÜVENCEMİZ VE GELECEĞİMİZ’

Çalışma hayatına 1987’de geldiği İstanbul’da, aile ekonomisine katkı sağlamak amacıyla başladığını ve ilk olarak deri fabrikasında işe başladığını belirten Hüseyin Kodaş, sendikayı da ilk defa burada tanıdığını anlatıyor; “Yaklaşık 40 kişilik bir işyeriydi. Sömürülüyorduk hepimiz. Patronlar krizi bahane göstererek bize kötü şartları dayatıyorlardı. Çalışma koşullarını düzeltmek için sendikalaşma mücadelesi verdik. 9 ay boyunca direniş yaşadık. Bu süreçte bizim gibi birkaç işyeri daha direnişe geçti, ancak yoğun polis baskısı oldu, çadırlarımız yıkıldı, işyeri kapandı ve biz işsiz kaldık.”

Ve taşımacılık işkolunda iş başı...

Hüseyin Kodaş bir süre işsiz kaldıktan sonra arkadaşı vasıtasıyla taşımacılık işkolunda iş başı yapmış; “Taşımacılık sektöründe ilk başladığım işyeri olan Ankara Körfez Ambarı örgütsüzdü. Ancak civardaki ambarlar örgütlü ambarlardı ve burası da bir süre sonra örgütlendi. 6 yıl burada çalıştım. İşyerinin istikrarsızlığı ve kapanma nedeniyle şu anda çalışmakta olduğum Yeni Ege Koç Nakliyat

Ambarı’nda işe başladım” diye anlatıyor.

Farklı işkolları olmasına rağmen her ikisinde de işverenlerin tutumlarının aynı olduğunu ifade ediyor Kodaş, “Deride nasıldıysa Taşımacılıkta da öyleydi” diyor.

Yaşadığı onca zorluktan sonra sendikalı bir işyeri olan Yeni Ege Koç Ambarı’nda iş başı yapmış olmasını bir avantaj olarak değerlendiren Kodaş, “İşbaşı yaptığım yer örgütlü bir işyeriydi. Ancak buradaki örgütlülüğü yaygınlaştırmamız ve pekiştirmemiz gerekiyordu. Örgütsüz ambarların örgütlenmesine destek verdik. Tüm çabamızı buna sarf ettik. Çünkü bizler, örgütlü ambarların giderek azalıyor olmasına göz yumamazdık. Haftalık izinlerimizi sendikal mücadeleye ayırdık. Bu süreçte UPS örgütlenmesi başlatıldı sendikamız tarafından. Biz ambar işçileri de destek verdik” diye aktarıyor.

UPS Örgütlenmesiyle kabuğumuzu kırdık

Hüseyin Kodaş, sendikal mücadelenin içeriğinin geçmişte de aynı olduğunu belirtiyor; “İşçilerin

Bir sanayi bölgesi olan İstanbul Tuzla'da mütevazı bir işçi evindeyiz. Söyleşi yapmak üzere buluştuğumuz on altı yıllık ambar işçisi Hüseyin Kodaş ve eşi İlknur Kodaş ile çocukları Ulaş ve Arda güler yüzüyle karşılıyor bizi. 2000 yılından bu yana nakliyat sektöründe; on yıldan bu yana ise Yeni Ege Koç Ambarı'nda çalıştığını belirten Hüseyin Kodaş ile sendikal örgütlenme süreçlerini, çalışma koşullarını ve geleceğe dair beklentilerini konuştuk.

talepleri genelde ekonomik taleplerdi. Günümüzle kıyaslandığında taleplerde değişen fazla bir şey yok... Ambar işyerlerinde işçilerin yüzde 90'ı bilinçlenmiş işçilerdi. 2000'li yıllardan sonra TÜMTİS'in verdiği ekonomik mücadelenin içerisinde pişmiş ve sendikal bilinç almıştık. Bu sendikal bilinç biçim değiştirdi ve UPS örgütlenmesiyle ambar işçileri dar kabuğunu kırdılar ve örgütlenmeyi sektörün geneline yaymayı başardılar" diyor.

Hak ve kazanımlarımızın yararlarını görüyoruz

"Sendikamızın çabaları çok önemli... Çalışıyoruz, çalışırken de haklarımızı kullanabiliyoruz. Sendika sayesinde işyerinde rahatız" diyen Kodaş, hak ve kazanımların önemini şu sözlerle ifade ediyor; "Örgütlenmenin şöyle bir yararı daha var; işi düzenli hale getirdi. İş saatlerimiz, senelik izinlerimiz düzene girdi. Hafta sonu izinlerini kullanabiliyoruz. Ekonomik anlamda iyi bir düzeydeyiz; sözleşmelerimiz yüzde 15 ila 20 arasında artışlarla tamamlanıyor. Bu da çok önemli ki Türkiye'de yüzde 3'ler7'lerle biten sözleşmeler var. Ama bizim hem daha iyi seviyelerde hem de iki yılda bir yenileniyor. Bunun da ekonomik ve sosyal olarak yararını görüyoruz."

'Peki sendikalı olmadan önce çalışma şartları nasıldı?' diye sorduğumuzda yanıtı şöyle oluyor; "Sendikasız iseniz hiçbir şey değilsiniz. Hiçbir gü-



Hüseyin Kodaş ailesi ile...

venceniz yok. Sendikasız isen tek başına yaşıyorsun ve işveren isteği gibi bir kenara çekip hükmedebiliyor. Ama örgütlendiğinde gücünün farkına varıyorsun, düşüncelerini rahatlıkla ifade edebiliyorsun. Sendika, bir insanın geleceğiyle ilgili mücadeleye eden, refahını yükselten, haklarını koruyan, insanların insanca yaşaması için mücadelede eden bir araçtır bence. Geleceğimizi kurma aracıdır.”

Kargo işçileriyle aramızda köprü kuruldu

Hüseyin Kodaş, UPS, DHL ve Aras Kargo’daki işçilerin örgütlenip sendikaya katılmasını ve onların sözleşmelerine tanık olmasını ‘heyecan verici bir duygu’ olarak tarif ediyor ve ekliyor, “Bizim ambarlardaki koşullarımız biraz daha iyi. Çünkü kazanımlarımız daha eskiye dayanıyor.”

Sendikamızın eski ve yeni üyeleri arasında önemli bir bağ kurulduğunu ancak güçlenmesi konusunda biraz daha çaba sarf edilmesi gerektiğini belirten Kodaş, “Günde 30-35 gönderi teslimatı yapıyoruz ve işkolumuzdaki işçilerle mutlaka karşılaşıyoruz gün içerisinde. Örneğin yeni üye olan Aras Kargo işçileriyle karşılaştığımızda sohbet

ediyor, onları, örgütlenme konusunda motive etmeye çalışıyoruz. Daha ileri kazanımlar için her işçinin bir sendika gibi hareket etmesi gerekiyor” diyor.

Unutamadığım anım; UPS örgütlenmesi...

Hüseyin Kodaş, UPS Kargo örgütlenmesini unutamadığı bir anısı olarak anlatıyor; “UPS Kargo örgütlenmesi çok büyük bir heyecan yaratmıştı, o duyguyu hiç unutmuyorum. UPS Kargo’da çalışanların sayısı bizim mevcut sayımızdan çok daha fazlaydı. Bu büyüklükte bir işyerinin örgütlenmesinin heyecanını bugün bile yaşıyorum. Sözleşme bağitlandığında da çok sevinmiştik. Hem kendimizin güvencesi hem de sektör açısından inanılmaz bir şeydi” diye aktarıyor.

Geleceğe dair endişesinin olup olmadığı konusunda ise “Ülkede işçileri daha nasıl bitirebiliriz diye politikalar yürütülüyor. Kıdem tazminatımız tehlikede, Özel İstihdam Büroları ile işçilerin hakları yok ediliyor. Sendikamızın buna yönelik ciddi bir mücadelesi var. Herkesin üzerine düşeni yapması gerekiyor, haklarımızdan bir gram bile taviz vermemeliyiz” diye ifade ediyor.

‘Eşimi Hep Destekledim’

Eşikle küçüklüğünden beri tanıdık olduklarını belirten İlknur Hanım da, her daim eşinin yanında olduğunu belirtiyor. Evlendikten kısa bir süre sonra eşinin direniş çadırında kaldığını anlatan İlknur Hanım, şunları aktarıyor; “Bir iki haftalık evliken eşim çadıra çıktı. 9 ay boyunca direnişte kaldı... Derken, ambarda işe başladı. İlk başladığında sendika yoktu. Eve geliş saati belli değildi. Birbirimizi neredeyse hiç göremiyorduk, küçük çocuğumuz olduğu halde. Geç saatlere kadar çalıştığı için eve geç geliyordu. Bir tek pazarları çalışmıyordu onun dışında tatilleri yoktu. Sendikalı bir işyerine girdikten sonra daha farklı olmaya başladı. Bir kere çalışma saatleri düzene girdi. O konu benim için harika bir şey! Sabah beraber kalkıyoruz



çocuklarımızı hazırlıyoruz, servise veriyoruz. Akşam geliş saatleri belli, hafta sonu izinleri var. Çocuklara vakit ayırabiliyor. Beraber bir şeyler yapabiliyoruz. Çıkıp birlikte sinemaya gidebiliyoruz. Hep beraber akşam dışarı çıkıp bir hava alabiliyoruz.”

Kendisinin de bir çalışan olmasından dolayı sendika faa-

liyetlerine destek vermesinin gerekli olduğunu belirten İlknur Hanım, “Eşime ‘niye yapıyorsun?’ demem hiçbir zaman. Sonuçta bunu bizim geleceğimiz için ve işçi arkadaşları için yapıyor. Daha iyi şartlarda yaşamamamız için yapıyor. Benim de yapabileceğim bir şey varsa her zaman yardımcı olurum” diye ifade ediyor.

Çocukları, Ulaş ve Arda da babalarının “Sendika içinde yer aldığını” biliyorlar. Birlikte vakit geçirip geçirmedikleri konusunda, “Babam, bize yeterince vakit ayırıyor. Geziyoruz beraber, ara sıra sinemaya gidiyoruz. Akşam annem işten gelince beraberce sahile gidiyoruz” diyorlar. Arda’ya büyüyünce sendikalı olup olmayacağını soruyoruz, “Öğrenirsem evet, neden olmasın” diyor.

Hayatımızda Yeni Bir Sayfa Açıldı

Merhaba Arkadaşlar,

Ben, Mehmet Ali Ayaz... 2005 yılında Adana UPS Aktarma Merkezi'nde işe başladım. Böylece, giriş saatinin belli olup çıkış saatinin belli olmadığı, sabah 06.00'da başlayıp gece yarısına kadar süren zorlu bir işin başlangıcını da yapmış oldum. İşin bitiş saati başımızdaki amirin 'çıkın' demesine bağlıydı. Sabahlara kadar çalıştığımızda bile hiçbir şekilde mesai ücreti alamıyorduk. Yemek sorunu yaşıyorduk, saatler boyunca aç bir şekilde çalıştığımız oluyordu. Ramazan aylarında gece yemek talep ettiğimizde "Bana mı oruç tutuyorsunuz" deniliyordu.

Hastalandığımızda izin kullanamıyorduk. Çocuğu olan arkadaşlarımıza 'gözün aydın' bile diyemez durumdaydık. Sabah işe başlayıp 14-15 saat çalıştıktan sonra çarşıya bırakılıyor buradan eve yürüyerek gidiyorduk. Tonlarca yükün altından çıkıp da kendimi iyi hissettiğimde eve, yaya olarak 1,5 -2 saate gidiyordum. Çok yorgun olduğum zamanlarda ise geç saatlerde dolmuşların çalışmamasından dolayı parkta yatıp tekrar işe gittiğim çok olmuştur.

Bu süreçte farkında olmadan sendikamızın tabelasının altından geçip gittiğimizi belirtmeliyim. Ve çaresizdik... Bakmakla yükümlü olduğumuz bir ailemiz vardı. Kimseye muhtaç olmamak için zorluklara katlanıyorduk. En küçük bir hak arayışına girdiğimizde müdürler, bize kapıyı gösteriyorlardı. Bizleri insan yerine dahi koymuyorlardı. Arkadaşlarımızla çaresizlikten birbirimizin gözünün içine bakıyorduk. Yıllarca zam alamadan çalıştık. İşverenler, 'bu yıl olacak, yok öbür yıl olacak' diyerek sürekli bizleri oyaladılar.

Haklarımızın ne olduğunu bilmiyorduk. Bu zorlu dönemde bir gün arkadaşlar, kapıya sendikacıların geldiğini söylediler. Sendikanın ne olduğunu sorduğumuzda, işçilerin haklarını arayan, insanca ve onurlu bir şekilde çalışma ortamı sağlayan bir kurum olduğunu anlattılar.

Sendikanın ne olduğunu araştırıp öğrendikten sonra haklarımızı alabilecek doğru adresi ve yerimizi bulmuştuk. Diğer illerde olduğu gibi; biz de Adana'da duyarlı arkadaşlarla hemen örgütlendik ve sendikamız, UPS'de yetkiyi aldıktan sonra bizim için yeni bir sayfa açılmış oldu.



Giriş ve çıkış saatlerimiz belli oldu ve artık fazla mesailer ücrete tabi oldu; yarım saat'e bile bir saat mesai ücreti almaya başladık ve iki saatten fazla çalıştığımızda yemek sipariş edilmeye başlandı. Çocuğu olan arkadaşlara çeyrek altın takmaya bile başladık! Sendikadan önce mesai almazken artık yakacak yardımı, artı ikramiye almaya başladık. Kışın yakacak alamazken, yakacak yardımı almaya başladık. Çocuklarımız eylül ayında okula başlarken eğitim parası aldık. Cenazemiz olduğu zaman çok görülen izinleri kullanmaya başladık. Doğum izni de dahil... Bekar arkadaşlarımız evlenecekleri zaman evlilik yardımı almaya başladılar.

Amirlerin iki dudağı arasında olan iş güvencemiz sendika geldikten sonra yasal güvence altına girdi; insanca ve onurlu bir çalışma hayatına kavuştuk. Daha önce gece yarısı iş çıkışında çarşıya bırakılıp ondan sonrasında yürüyerek evimize giderken, şimdi servislerle eve kadar bırakıyoruz.

İşkolumuzda çalışan tüm arkadaşlarıma şunu söylemek istiyorum; Kölelik ve sömürü düzeninden kurtulmak istiyorsanız sendika çatısı altında birleşin. Kendi geleceğiniz için, çocuklarınızın geleceği için, emeğinizin karşılığını almak için ve onurlu, huzurlu bir yaşam için son sözüm; sendika, sendika, sendika...

Mehmet Ali Ayaz
Adana UPS Aktarma Merkezi

Artık Her Şey İşverenin İki Dudağı Arasında Değil!

Merhaba,

Ben, Kenan Zerenman... TÜVTÜRK Adana İçel Hatay Araç Muayene İstasyonu'nda Eksoz Emisyon Teknikeri olarak çalışmaktayım. Ayrıca, Hatay merkezde işyeri temsilcisiyim. Halihazırda 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (TİS) sürecinde olan işyerimizde, ilk örgütlenme ve kazanımların sağlanması için yaşadığımız zorlukları dergimiz aracılığıyla sizlerle paylaşmak istiyorum.

Meslek lisesini bitirdikten sonra otomotiv sektöründe Tamir Bakım Onarım Servisinde işe başladım. 2008 yılında TÜVTÜRK'te araç muayene teknisyeni olarak iş başı yaptım. İşimiz, trafikte seyreden araçların yola uygun olup olmadığının kontrolünü yapmak, trafik ve can güvenliğinin sağlanabilmesi için araçların düzenli olarak muayenesini sağlamak. İstasyon olarak günde 450 ile 500 arasında aracı kontrol ediyoruz.

Yaptığımız iş yıpratıcı ve sorumluluk gerektiren ağır işkolu. Muayene esnasında onay almayan araçlar da olabiliyor... Önceden TÜVTÜRK'te eğitim gördüğümüz yada geçici çalıştığımız yerlerde sürekli bir performans dayatması vardı. Gün içerisinde 1 saatte 3 aracı çıkarmamızı istiyorlardı. Bunu yapmadığımızda performans değerlendirmesi düşük oluyordu ve bu durum ücretlere yansıtılıyordu. Bizden müşteri memnuniyeti istiyorlardı. Şikayet olduğunda kenara çekip azarlıyorlardı. Muayenede kalan araçların sahipleri de zaman zaman baskı uyguluyordu. Herhangi bir araç sahibinin şikayeti olduğunda kendimizi hakim karşısında bulabiliyorduk.

Bu işe başladıktan sonra sendikal örgütlülüğün oluşması gerektiğini düşündüm. Akraba çevremden dolayı sendikanın ne anlama geldiğini biliyordum. Mersin'deki arkadaşlarımız bizimle irtibata geçip sendikal çalışma başlatıldığını ve tüm arkadaşların destek vermesi gerektiğini söylediklerinde hiç tereddüt etmedim.

Çalışma şartlarımızı iyileştirmek ve her birey gibi yasal hak ve özgürlüklere sahip olabilmek için örgütlenme çalışmalarına başladık. İşverenin çalışmamızdan haberi olunca bizi yıldırmaya ve vazgeçirmeye çalıştılar. Beni, mobil istasyona gönderiyorlardı, bu işe öncü olan arkadaşları da mesela Reyhanlı Dört Yol'a ve çeşitli yerlere göndererek bağlarımızı koparmaya çalıştılar. Arkadaşların umudunu kırmaya çalıştılar. Bizse birbirimizle hiçbir zaman irtibatı kesmedik. Gittiğimiz yerlerde de sendika fikrini canlı tutmaya çalıştık.

Bu arada sendikamız başka istasyonlar da örgütlenmiş, hatta işveren baskısı ile istifa ettirilmiş arkadaşlarımızın gönderildiği yeni istasyonlarla da bağlantı kurmaya başlamıştı. Böyle olunca merkez istasyonları dağıtıp çalışanları taşraya verdiler.

Bu baskılardan dolayı bazı arkadaşlarımız istifa etmek zorunda kaldı. Çalıştığım merkez istasyonda toplamda 12 kişiydik. İki arkadaşımız işten çıkartıldı. Geriye kalan diğer arkadaşlar istifa ettiler. Beni de 'performansımın düşük olduğunu' belirterek muayene sahasındaki en uç noktaya yerleştirdiler.



Tüm bunları gerçekleştiren işverenimiz şunu unutmamıştı: "Baharın gelişini çiçekleri kopartarak engelleyemezsiniz. Bahar gelir ve tüm güzelliklerini gözler önüne serer." Nitekim öyle oldu! Baskılara rağmen aylar süren yoğun örgütlenme çalışmalarını başarıyla sonuçlandırdık.

30 Haziran 2010 tarihinde TİS yetkisi için çoğunluğu sağladık. Ancak, işverenin açtığı itiraz davası ve sendikamızın açtığı işkolu tespit davası nedeniyle süreç uzamıştı. Sendikamızın bu davaları kazanmasıyla 07 Ocak 2013 tarihinde şirketle TİS görüşmelerine başlandı ve gerek sendikamızın gerekse Mersin ve Adana'daki arkadaşların vermiş olduğu manevi destekle istasyondaki arkadaşları yeniden sendikaya üye edip hep beraber yeni kazanımlara imza attık.

TİS imzalandıktan sonra ücretlerimizde artış oldu. İkramiye ve fazla mesai ücretleri almaya başladık. Yeni sosyal haklara kavuştuk. Eskiden her şey amirlerin iki dudağı arasındayken sendikalı olduktan sonra söz sahibi olduk. Gelişigüzel işten çıkartmaların önü kesildi. İş güvencesi geldi.

İlk toplu sözleşme görüşmesine bizim istasyondan ben de katıldım. Masada, yöneticilerimizle eşit düzeyde temsil edilip söz sahibi olmak bende büyük heyecan yarattı. Bunun yanı sıra, arkadaşlarımın can kulağıyla beni dinlemeleri ve bağlarımızın yeniden sağlamlaşması sevindirici bir şeydi.

Sendika, bize büyük bir aile armağan etti. Çalışanlar arasında güçlü iletişimin kurulmasına aracı oldu. Şu anda sendika sayesinde sınıf mücadelesinde bir adım daha ilerideyiz. Yeni gelen arkadaşlarımıza bunları aktarmaya çalışıyoruz. Bu köşeyi okuyan arkadaşlarım da yaşadıklarımızı görerek ve buradan aldıkları fikirlerle yola çıkacaktır; böylece ailemiz daha da büyüyecektir.

Kenan Zerenman

Hatay Araç Muayene İstasyonu İşyeri Temsilcisi

Nedir Sendikalı Yaşam?

Çocukların Henüz Uyumadan Akşam İşten Dönebilmektir

İşsizliğin, resmi verilere göre çift haneli rakamlarda olduğu bir ülkede yaşıyoruz. Sendikalı bir iş yerinde çalışıyorsanız, sabah kalktığınızda iş güvencesine sahip bir yerde çalışmanın verdiği öz güven bile başlı başına çok farklı bir duygu. Hele ki mücadelesi kamuoyu nezdinde takdir toplamış bir sendikanın, yani TÜMTİS'in üyesi olmak gerçek anlamda onur verici bir duygu.

Sendikayla 2000'li yıllarda tanıştım. Çalışmaya başladığım işyeri örgütlü bir işyeriydi. Sendikasız veya sendikalı bir işyerinde çalışmanın insan hayatındaki önemini kavrayabilmek için bir gün dahi çalışmak yetiyor. Düşünsenize, sendikasız bir iş yerindesiniz; sabah işe başlıyorsunuz ama çıkış saatiniz belli değil! Hasta oluyorsunuz, doktora gitmek için işimi kaybedebilirim korkusuyla izin istemeye çekiniyorsunuz. Bir yakınınızın düğünü, cenazesi vs. olunca hep işimi kaybedebilirim korkusu ve psikolojisiyle hareket ediyorsunuz. Zaten çalışmış olduğumuz işkolu başlı başına stresin ve sorunların yumak halinde olduğu hizmet sektörü. İşvereni, trafiği, müşterisi... Çalışanlardan kaynaklı olmasa da dağıtımın ve teslimatın yapılamaması çok sık rastlanan sorunların başında geliyor. Sakin ve stressiz bir işte çalışmadığımızı söylesem yeridir. Böyle bir durumda sendikasız bir iş yerinde çalışmanın zorluklarla boğuşmak anlamına geldiğini belirtsem yanlış söylememiş olurum. İşkolumuzla alakalı sorunları dile getirirken başka sektörlerde de benzer sorunların yaşandığının farkındayız elbette. Sermaye, her alanda acımasızca saldırıyor.

Sendikalı yaşam nasıldır, çalışanın hayatında neleri değiştirmiştir? Birazda bunlara değinmek istiyorum... İşçi sendikaları çalışanların haklarını işverenlere ve devlete karşı korumak ve geliştirmek üzere işçilerin oluşturdukları örgütlerdir. Peki, sadece bu mudur? Anlamını biraz daha genişletmek istiyorum...

Sendikalı yaşam sadece 8 saatlik işgünü hakkını kazanmak, iyi bir ücret karşılığı çalışmak yada iş güvencesine sahip olmak değildir.



Sendikalı yaşam, ailene daha fazla zaman ayılabilmektir, kitap okumaktır, tiyatroya gitmektir, tuttuğun takımın maçını izlemeye gitmektir. Çocukların uyumadan akşam işten dönebilmektir sendikalı yaşam. Yakınlarını düğününde, cenazelerinde yalnız bırakmamaktır. Akrabalarının 'bu aralar seni çok göremiyoruz' sözlerine daha az maruz kalmaktır. Çocuğunun mezuniyet balosuna gitmektir veyahut çocuklarınıza derslerinde yardımcı olabilmektir. Örneklerle anlatmaya çalıştığımın daha fazlasıdır Sendikalı olmak ve sendikalı yaşam.

Sendikalı olmak insana 'ben' değil, 'biz' olmayı öğretir ve bunun farkındalığıyla hareket etmemizde bize katkı sunar. Senin ekmeğinin büyümesinin yolunun, diğer arkadaşlarının ekmeğinin büyümesinden geçtiğinin bilincini işler bizlere.

Özetlemek gerekirse; öncelikle bizim iş kolumuzda olup onbinlerce sendikasız çalışan arkadaşlarımızı, üyesi olduğum için her zaman gurur duyduğum TÜMTİS'e katmanın mücadelesine hepimiz ortak olmalıyız. Diğer sektör ve iş kollarını da hesaba kattığımızda; ülkemizde milyonlarca işçi arkadaşımız sendikasız ve köle koşullarında çalışmaktadır. Acımasız sermayenin karşısında dik durmak, ortak mücadeleyi yükseltmekle mümkündür.

Emeğin özgür olması inancıyla...

İrfan Bektaş

Ankara 64 Nakliyat İşyeri

BASINDA

GENEL GREVE HAZIRLANMIYOR

SENDİKACILAR TÜRK-İŞ GENEL KURULU'NU DEĞERLENDİRDİ: UZLAŞMAZLIĞA MÜCADELECI YÖNETİM



Kayıt dışını önlemenin yolu
Belediye başkanının geçiyor

Belediye başkanının kayıtlı dışını önlemenin yolu, kayıtlı dışını önlemenin yolu, kayıtlı dışını önlemenin yolu...



Yeniyele örgütlemek lazım

Yeniyele örgütlemek lazım, yeniyele örgütlemek lazım, yeniyele örgütlemek lazım...



UZLAŞARAK OLMAZ

UZLAŞARAK OLMAZ, uzlaşarak olmaz, uzlaşarak olmaz...

Saldırıları karşı hareket geçelim

Saldırıları karşı hareket geçelim, saldırıları karşı hareket geçelim, saldırıları karşı hareket geçelim...



'İşçi konfederasyonları güçlerini birleştirmeli'

İşçi konfederasyonları güçlerini birleştirmeli, işçi konfederasyonları güçlerini birleştirmeli...



Güvence de yok, umut da

Güvence de yok, umut da, güvence de yok, umut da...

Ambar işçisi direniyor

Ambar işçisi direniyor, ambar işçisi direniyor, ambar işçisi direniyor...

Kiralık işçiliğe karşı ortak eylem

Kiralık işçiliğe karşı ortak eylem, kiralık işçiliğe karşı ortak eylem, kiralık işçiliğe karşı ortak eylem...

TUVTURK işçileri geri dönüyor

TUVTURK işçileri geri dönüyor, tuvturk işçileri geri dönüyor, tuvturk işçileri geri dönüyor...

İşçi kenti Gebze'de coşkulu 1 Mayıs



İSTANBUL'DA 1 MAYIS'I ON BİLER KUTLADI: Saldırıları karşı birliğimizi de büyütelim!



105 günlük direniş



Ozdemir: Kidem tazminatı vazgeçilmez bir hak

Ozdemir: Kidem tazminatı vazgeçilmez bir hak, ozdemir: kidem tazminatı vazgeçilmez bir hak, ozdemir: kidem tazminatı vazgeçilmez bir hak...

DEVLET SENDİKALARI TEŞVİK ETMELİ

Devlet sendikaları teşvik etmeli, devlet sendikaları teşvik etmeli, devlet sendikaları teşvik etmeli...

ERKEK İŞÇİLERİN YAPTIĞINI BİZ DE YAPIYORUZ

Erkek işçilerin yaptığını biz de yapıyoruz, erkek işçilerin yaptığını biz de yapıyoruz, erkek işçilerin yaptığını biz de yapıyoruz...

MUHASEBE SAYFASI

2016 YILI ÜCRET GELİRLERİNE UYGULANAN GELİR VERGİSİ ORANLARI	
GELİR DİLİMİ	VERGİ ORANI
12.600 TL'YE KADAR	% 15
12,600 TL'DEN 30.000 TL'YE KADAR	% 20
30.000 TL'DEN 110.000 TL'YE KADAR	% 27
110.000 TL VE ÜSTÜ	% 35

2016 YILI ASGARİ ÜCRET - YASAL KESİNTİLERİ (01.01.2016 – 31.12.2016 Dönemi)	
BRÜT ÜCRET	1.647,00 TL
SİGORTA PRİMİ İŞÇİ PAYI %14	230,58 TL
İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ İŞÇİ PAYI %1	16,47 TL
GELİR VERGİSİ MATRAHI	1.399,95 TL
GELİR VERGİSİ %15	209,99 TL
DAMGA VERGİSİ %07,59	12,50 TL
KESİNTİLER TOPLAMI	469,54 TL
ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ (BEKÂR VE ÇOCUKSUZ)	123,53 TL
NET ÜCRET (ASGARİ ÜCRET + AGİ) (BEKÂR VE ÇOCUKSUZ)	1.300,99 TL

ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ 2016 HESAPLANMASINA İLİŞKİN TABLO	
ÜCRETLİNİN MEDENİ DURUMU	AYLIK TUTAR
BEKÂR	123,53 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN	148,23 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 1 ÇOCUKLU	166,76 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 2 ÇOCUKLU	185,29 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 3 ÇOCUKLU	209,99 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 4 ÇOCUKLU	209,99 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 5 ÇOCUKLU	209,99 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN	123,53 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 1 ÇOCUKLU	142,05 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 2 ÇOCUKLU	160,58 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 3 ÇOCUKLU	185,29 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 4 ÇOCUKLU	197,64 TL
EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 5 ÇOCUKLU	209,99 TL

*Bu gelen savaş ilk değil.
Çok savaş oldu bundan önce.
Bittiği gün en son savaş
bir yanda yenilenler vardı gene,
bir yanda yenenler vardı.
Yenilenlerin yanında
kırılıyordu halk açlıktan.
Yenenlerin yanında
halk açlıktan kırılıyordu.*

Bertolt Brecht





KIDEM TAZMİNATI
ÇOCUKLARIMIZIN
GELECEĞİDİR

TAŞIYAN
İŞÇİ
YASAK

KIDEM
UZAN
"GÜVENCELİ
ESNEKLİK
KÖLELİK"

İŞÇİYİZ
HAKLIYIZ
KAZANACAĞIZ

KIDEM TAZMİNATI
DOKUNMA
"GÜVENCELİ ESNEKLİK"
KÖLELİKTİR
TÜMTİS