



TÜMTİS

Tüm Taşıma İşçileri Sendikası Yayın Organı

Sahibi:

TÜMTİS Adına
Genel Başkan
Kenan ÖZTÜRK

Sorumlu Yazıişleri 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

Yazın Basın Yayın Matbaacılık
Turizm Tic.Ltd.Şti.
İ. O.S.B. Çevre Sanayi Sitesi 8. Blok No:38-
40-42-44
Başakşehir - İstanbul
TEL: 0212 5650122 - 0212 5650255

TÜMTİS AYLIK YAYIN ORGANIDIR

Yerel Süreli Yayın

İÇİNDEKİLER

- 2 Başyazı: Geleceği Birlikte Kazanacağız!
- 5 Yenilenen TİS'ler
- 10 DHL'de Zafer Direnen İşçinin Oldu!
- 12 'Kıdem Tazminatı Fonu'
Başka Bahara mı Kaldı?
- 15 Grev ve Direniş Yerlerinden
- 16 Sömürünün Katmerli Hali:
Özel İstihdam Büroları
- 19 Mücadele Geleneğimizi Kargolara Taşıyoruz
- 22 İşe İade Davası Nedir?
- 24 Kadın Üyelerimiz Eğitim Seminerinde Buluştu
- 27 Bizden Haberler
- 31 Bu Oyunun Kahramanı İşçiler
Sınıf Mücadelesi
- 32 Dünya Emek Mücadelesinden



Yaşanan ekonomik krizleri fırsata dönüştüren sermaye sınıfı ve onların iktidarları, tüm dünyada ortak bir politika ile emekçi haklarına saldırmaya, zorlu mücadelelerle elde ettikleri haklarını gasp etmeye başladı. Emekçilerin kazanılmış haklarını bir bir ellerinden almaya çalışıyorlar. Farklı düzeylerde ve farklı biçimlerde olsa bile emekçiler aynı saldırılarla karşı karşıya kalıyor. Saldırıları kazanılmış haklarla da sınırlı kalmıyor. Grevler ve emekçi eylemleri devlet güçlerinin silahlı saldırıları ile karşılaşılıyor. Emekçi örgütleri, sendikalar ve sendikacılar devlet güçlerinin saldırılarına hedef oluyor. Güney Afrika'da maden işçilerinin, Kamboçya'da tekstil işçilerinin grevlerine yapılan silahlı saldırılarda onlarca işçi yaşamını yitirdi.

Sermaye sınıfı ve iktidarları bir taraftan da amansız bir pazar kavgasına girişmiş durumda. Dünyayı ve pazarları yeniden paylaşım için yerel güçler aracılığıyla savaşlar yürütüyor. Ortadoğu ve Afrika pazarlarını paylaşım için yürütülen bu savaşta yüzbinlerce yoksul insan hayatını kaybetti. Emperyalistler ve onların "stratejik ortakları"nın verdiği silahlar ile yürütülen savaşlarda Suriye, Irak, Sudan gibi ülkelerde her gün yüzlerce insan yaşamını yitiriyor. "İnsanlık dramı yaşanıyor" diyerek timsah gözyaşları dökenler, TIR'lar dolusu tonlarca silahı savaş noktalarına sevk ederek savaşı körüklemeye devam ediyor.

Türkiye halkının çıkarı, bu emperyalist politikaların bir parçası olup komşularıyla sorunlu hale gelmekte değil; emperyalistlere karşı komşu halkların yanında yer alarak, barış ve kardeşlik teme-

Kenan Öztürk

Genel Başkan

Geleceği Birlikte Kazanacağız!

linde, işbirliğini geliştirmeyi amaçlayan bir politika gütmektedir.

Gelir Adaletsizliği Büyüyor

Adaletsiz ve acımasız bir sömürü düzeninin hüküm sürdüğü dünyada ve bunun en acımasız bir biçiminin uygulandığı Türkiye'de elde edilen gelir kaymak bir tabakanın elinde toplanıyor.

Dünyada milyarlarca insan asgari düzeyde geçim olanaklarına sahip değilken küçük bir azınlık inanılmaz servetlerin sahibi oluyor. Ve bu servet her geçen gün artıyor. En zengin 500 milyarder resmen dünyanın kanını iliğini emiyor. Bir taraftan bütün servetleri elinde bulunduran çok küçük bir azınlık, diğer tarafta açlıktan kırılan milyonlar. Türkiye'de bu manzara çok daha acımasız bir biçimde yaşanıyor. Ülke gelirin yarısını % 20'lik bir kesim yerken en yoksul % 20 ise sadece % 6'lık bir payı alıyor.

Sistemin Pislükleri Ortaya Saçıldı

Yolsuzluk, rüşvet, talan sisteminin pislükleri son günlerde iyice ortaya saçılmaya başladı. Hükümetler değişiyor ama sistem değişmiyor. Emekçiler açlığa mahkûm edilirken yolsuzluk çarkının başındakiler ayakkabı kutularında milyonlarca doları evlerinde saklıyor. Her birinin evinde bir bankada bulunandan çok çelik kasa ve para sayma makinesi çıkıyor. Yolsuzlukları ortaya çıkan yeni hortumcular, kendilerini kurtarmak için daha önce düşman ilan ettiği çevrelerle işbirliğinin yollarını arıyor.

“Üstünlerin hukuku değil, hukukun üstünlüğü” diyerek milyonlarca emekçiyi kandıranlar bu gün mahkeme kararlarını yerine getirmiyor. Milyonlarca emekçi “hukukun üstünlüğü” söyleminin bir yalandan ibaret olduğunu, “adalet” kavramının sahibine ve zamana göre işletilen içi boş bir söyleme dönüştürüldüğünü deneyerek test etti.

İnsanca Yaşanabilir Bir Ücret Olmalıdır

Emekçiler, çalışma koşulları ve sosyal haklar bakımından daha da geri koşullara mahkûm edilmek, Kıdem Tazminatı hakları da ellerinden alınmak isteniyor. “Ulusal İstihdam Stratejisi” adıyla allanıp pullanan paketle işçilerin köle gibi alınıp satılabildiği, kiralanabildiği bir sistem kurulmak isteniyor. Belli bir işkolu ve işyeri olmaksızın, sendikası, iş güvencesiz çalışma, kalıcı ve hakim uygulamaya haline getirilmek isteniyor.

Açlık sınırınının 1047 TL, yoksulluk sınırınının ise 3312 TL olduğu ülkemizde 2014 yılı ilk yarısı için asgari ücreti 766 TL olarak açıklandı. AKP Hükümeti, yeni asgari ücretle işçileri yine açlığa ve sefalet mahkûm etti. Hortumcuların ayakkabı kutuları, rüşvetçilerin yatak odalarından çıkan kasaları, işçilerin, emekçilerin her geçen gün daha da baskılanan ücretleriyle, ödedikleri ağır vergilerle dolduruluyor.

Bugün ülkemizde işçilerin çoğunluğu asgari ücretle çalıştırılmaktadır. Açlık sınırının altındaki sefalet ücretine mahkûm edilen işçiler, aileleriyle birlikte eğitimden sağlığa, ulaşımdan konut harcamalarına varan ağır masraflara yetişebilmek için gelirinden fazlasını borçlanmak zorunda kalıyor.

Asgari ücretten vergi ve sigorta primi kesintisi yapılmasına son verilmeli, insanca yaşanabilir bir ücret belirlenmelidir.

Çalışma ve Yaşam Koşulları Zorlaşıyor

Emekçilerin koşulları konusunda fikir verecek bir başka konu iş cinayetleridir. 2013 yılında 1233 emekçi iş cinayetleri sonucu yaşamını yitirdi. Ölenlerden 59'u çocuktü. Açlık sınırının altında bir sefalet ücreti için çok uzun sürelerle çalışan işçiler, yeterli iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması ve uzun çalışma süreleri sebebiyle risk altındadır.

Yasa ile en çok 45 saat olarak belirlenen haftalık çalışma süresi neredeyse sadece sendikali işyerlerinde uygulanmaktadır. Türkiye’de resmi verilere göre haftalık ortalama çalışma süresi 52 saat’tir. İşkolumuzda yer alan kargo firmalarında bu sürenin haftalık 70 saat’e yaklaştığı bir sır de-

ğildir. Resmi rakamlara göre % 10, kentlerde ise % 20’lere varan işsizlik sebebiyle zor ve kurlsız çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalan işçilerin sağlığı ve can güvenliği tehdit altındadır.

Sağlık hizmetleri adım adım paralı hale getirilmiştir. Muayene ve ilaç bedelleri arttırılmış, katkı payı arttırılmış, diş ve göz hastalıklarının sağlık sigortası kapsamı dışına çıkarılmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Böylece geniş emekçi kesimlerin sağlık hizmetlerinden faydalanması imkânsız hale getirilmiştir.

Mücadele Kazanım Getiriyor

Tüm bu olumsuz tabloya rağmen başta kıdem tazminatı hakkı olmak üzere emekçilerin haklarına yönelik birçok girişim işçi ve emekçilerin mücadelesi ile geri püskürtülmüştür. Bütün olumsuzluklara rağmen birçok işyeri sendikal örgütlülüğünü tamamlamış, imzalanan TİS’ler ile yeni kazanımlar elde edilmiştir. İşini kaybetme korkusuyla sendikal mücadeleden uzak duran çok sayıda işçi mücadeleye içinde yer almaya başlamıştır. Toplumsal mücadele alanlarının çeşitlenmesi giderek daha fazla sayıda emekçinin sokaklara çıkmasına neden olmuştur. Mevcut hakların korunabilmesi ve yeni taleplerin elde edilebilmesi için mücadele etme gereği geniş kitlelerin bilincine çıkmıştır.

Sendikalaşma Mücadelesi Umut Veriyor

Yüzde 10’un bile altında olan sendikalaşma oranı ümit kırıcı ise de çok daha fazla sayıda işçinin sendikal mücadele ile tanışması, her gün daha fazla sayıda işçinin bu mücadelenin içinde kendine yer edinmesi, henüz resmi verilere yansımaya bile umutlarımızı arttırmaktadır.

Bir önceki sayımızda DHL işçilerini örgütleme çalışmalarımızdan bahsetmiş ve “UPS’de başarılıydık, DHL’de de başaracağız” demiştik. Gerek sendikamız, gerekse sınıf mücadelesi açısından önemli bir kazanım anlamına gelen bu mücadeleden başarı ile çıktık. Üye ve yöneticilerimizin başarılı, fedakâr çalışmasıyla, işveren tarafından örgütlenen sarı sendikanın ihanetine rağmen DHL’de TİS yetkisi aldık. Yaklaşık 2 aydan bu yana TİS görüşmeleri devam ediyor.

“Kargo ve lojistik işçilerinin köleliğine son vereceğiz” sözümüzü yerine getirme hedefimize her gün bir adım daha yaklaşıyoruz. DHL’deki bu başarı, hedefimize ulaşmakta ne kadar kararlı olduğumuzun, hiçbir saldırının ve ihanetin bizi yolumuzdan alıko-



yamayacağıın da göstergesidir. Kargolarda mücadele ve örgütlenme sürecimiz devam edecektir.

İstanbul, Ankara, Bursa, Eskişehir, Balıkesir, İzmir, Antalya, Adana, Mersin, Gaziantep, Elazığ, Kayseri illerindeki nakliyat ambarlarında yeni dönem TİS'lerini de başarıyla sonuçlandırdık.

Kargoların Kaderi Değişiyor

Kargo ve lojistik firmalarında çalışma koşulları ne yazık ki çok kötü durumdadır. Günde 12-14 saat çalışan kargo ve lojistik işçilerinin gerçek ücretleri, asgari ücretin bile çok altındadır. Saat ücretleri dikkate alındığında bu durum açıkça anlaşılacaktır. Ayrıca çok sayıda kargo işçisi kayıt dışıdır. UPS ile başlayıp DHL ile devam eden başarılı örgütlenme mücadelesi ile "kargoda sendika olmaz" anlayışını yıktığımız gibi kargo işçilerinin kaderini değiştirdik. Artık kargolarda da 8 saat, iş güvenliği, sendikali olarak çalışılabileceğini bütün kargo işçileri gördü. "Kargoda fazla mesai olmaz" anlayışını yıktık. Artık, eşit oy hakkına sahip olduğumuz disiplin kurulu kararı olmadan hiçbir işçi işten çıkarılmıyor.

Demokratik Bir TİS Süreci Geçirdik

DHL'de başarılı bir örgütlenme mücadelesinin ardından UPS'de de zorlu bir TİS süreci geçirdik. UPS'de imzalanan TİS ile ücretlerde yüzde 22 ile yüzde 42 arasında değişen oranlarda artış sağlandı. Yakacak ve eğitim yardımı ile yemek ücretleri ve ikramiyede yeni kazanımlar sağlandı. Yıllık izinler arttı, yeni izinler eklendi. Ayrıca demokratik bir TİS süreci yaşadığımızı belirtmek isterim. Öncelikle işçi arkadaşlarla anketler yaptık. TİS toplantılarına işyeri temsilcilerimizi de kattık. Üyelerimize TİS sürecinin her aşamasında bilgi verdik. Toplu sözleşme süreci boyunca, arkadaşlarla vardiya vardiya, bölüm bölüm, işyeri işyeri gezerek, gelişmeleri sürekli olarak paylaştık. Son olarak da oylamaya sunduk ve üyelerimizin onayı ile TİS imzaladık.

Ancak, ne yazık ki kargo sektöründe yüzde 91'lik pazar payına sahip işyerleri örgütsüzdür. Örgütlü olduğumuz işyerleri ise sektörde yüzde 9'luk bir paya sahiptir. Sektörün koşullarını da örgütsüz işyerleri belirlemektedir. Diğer kargo işçileri açısından örnek olmaması için örgütlü işyerlerini amansız rekabet koşullarıyla boğmak istemektedirler. Günde 12-14 saat, tek kuruş fazla mesai ücreti ödemedi, asgari ücretle, ek sosyal bir hak vermeksizin, sigortasız, iş güvencesiz, reel olarak neredeyse sendikali işçi-

nin yarı ücretine işçi çalıştıran bu işyerleri örgütlü üyelerimiz ve işyerleri için de bir tehlikedir.

Kargo İşçileri Daha Fazlasını Hak Ediyor

Üyelerimizin kazanımlarını güvence altına almak, daha önce kargo işçilerine verdiğimiz sözü yerine getirmek için örgütlenme mücadelemizi aralıksız bir biçimde sürdürüyoruz. UPS ve DHL'deki sendikal başarı diğer kargo işçilerinde de sendikamıza karşı bir sempati ve yönelim yarattı. Bu yönelim ve sendikal örgütlenme eğilimi sayesinde birçok kargo firmasında çalışma koşullarında ve ücretlerde kıpırdanmalar, iyileşmeler yaşanmaya başladı.

Gelinen noktada kazanımların yeterli olmadığını, üyelerimizin daha fazlasını hak ettiğini biliyoruz. Ama kargo sektöründeki kural dışı çalışma, tüm hakları almamızı olanaklı kılmıyor. Sadece UPS yetmiyor. DHL dedik, bitirdik. Diğerlerini de örgütledikçe kazanım büyüyecek. Bu nedenle UPS işçilerinin, diğer kargoların örgütlenmesine destek vermesi gerekir.

Ambar İşçisi Üyelerimizin Tutumu Örnek Olmalıdır

Ambar işçisi üyelerimizden aldığımız sonsuz destekle birçok işyerinde başarılı örgütlenme çalışmaları yürüttük. Ambar işçileri sınıf mücadelesinin her alanında örnek bir tutum içerisinde olmuş, her işçi ve memur eyleminde, grevinde onların yanı başında yer almıştır. UPS kargonun ve DHL'nin örgütlenmesinde de ambar işçilerinin dayanışması küçümsenemez. Diğer kargo firmalarında başlattığımız örgütlenme çalışmasının başarısı için UPS Kargo ve DHL işçisi üyelerimizin de ambar işçileri gibi bu mücadeleye omuz vermesi gerekir.

DHL örgütlenmesi sırasında ambar işçileriyle birlikte sendikamızın çağrılarına uygun bir davranış sergileyen UPS işçilerine teşekkür ediyorum.

Ayrıca, DHL örgütlenmesinde bize destek veren başta uluslararası üst kuruluşumuz ITF ve ETF olmak üzere, Ver.di sendikasına, yurt içindeki kardeş sendikalar ile emek örgütlerine ve basın kuruluşlarına teşekkür ediyorum.

Şimdi görev hepimizin! Ambar işyerlerinde, trafik vakfında, araç muayene istasyonlarında, UPS ve DHL'de çalışan tüm üyelerimizle omuz omuza, dayanışma içinde mücadeleye.

Hepinizi sevgiyle kucaklıyorum, mücadelemizde başarılar diliyorum. ✨



UPS Kargo'da 2. Dönem TİS Sonuçlandı

Türkiye'de örgütlü tek kargo olan UPS'de, yeni dönem toplu iş sözleşmesi, işverenlerin öne sürdüğü tüm olumsuz şartlara karşın kazanımla sonuçlandı.

Sendikamız ile UPS (Ünsped Paket Servisi Tic. ve San. A.Ş.) arasında 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (TİS) imzalandı. UPS'de ikinci dönem TİS süreci, Türkiye'de örgütlü tek kargo şirketi olmasından dolayı işverenlerin öne sürdüğü tüm olumsuz koşullara rağmen başarıyla tamamlandı. 2 bin 400 üyemiz adına imzalanan TİS ile mevcut kazanımlara yenileri eklendi.

Üyelerimizin Onayı Alınarak İmzalandı

UPS'de toplu sözleşme sürecini üyelerimizle birlikte sürdürdük. Başta İstanbul,



Toplu sözleşme toplantısında sendikamızı Genel Başkanımız Kenan Öztürk, Genel Sekreterimiz Gürel Yılmaz, Genel Mali Sekreterimiz Seyfi Erez, Merkez Yönetim Kurulu Üyemiz Muharrem Yıldırım, İstanbul Şube Başkanımız Ersin Türkmen, Av. Fevzi Saygılı temsil etti. İşveren tarafını UPS Türkiye Genel Müdürü Michael Burke Harrell, UPS Operasyonlar ve İşçi Direktörü Yavuz Sarvan, İnsan Kaynakları Müdürü Özge Yılcıoğlu Erol, Av. Saim Bostancı, Ahmet Gülgör, Mustafa Oktay temsil etti.







Ankara, İzmir ve Bursa olmak üzere üyelerimizin bulunduğu tüm bölgelerde eğitim yoklaması yapıldı; bilgilendirme toplantıları düzenlendi. 2. Dönem TİS, üyelerimizin onayı alınarak imzalandı.

Yeni Kazanımlar Sağlandı

9 Aralık 2013 tarihinde imzalanan TİS ile toplam ücretlere net yüzde 22 ila yüzde 42 arasında değişen oranlarda zam alındı. Üyelerimizin bir önceki sözleşmede elde ettiği hak ve kazanımları korundu; ekonomik, sosyal ve idari maddelerde yeni kazanımlar sağlandı.

8 Saatlik İşgünü Uygulaması

ABD merkezli UPS kargoda örgütlenme

çalışmasını 2010 yılında tamamlayan sendikamız, 2011 yılında toplu iş sözleşmesini imzalamıştı. Bu ilk sözleşme, düşük ücret ve esnek çalışmanın yaygın olduğu kargolarda bir sürecin başlangıcı oldu. Kargo işçileri ilk defa sendikal haklarına kavuştular. Sendikamızın imzaladığı ilk toplu sözleşme ile UPS Kargo, ülkemizde iş güvenceli ve 8 saatlik iş günü uygulamasının hayata geçirildiği ilk kargo şirketi oldu.

UPS Öncel Oldu

UPS, sendikal örgütlenmenin sıfır düzeyinde seyrettiği kargo sektöründe bir ilkti. UPS işçileri yenilenen TİS ile sendikal mevzilerini korudular. TİS'le elde edilen kazanımların daha da büyümesi ve geliştirilmesi ise diğer kargoları da içerisine katan bir örgütlenme çalışması ile mümkündür. ✨



Nakliyat Ambarlarında TİS Yenilendi



Gaziantep'te 2013-2015 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesi, Genel Başkanımız Kenan Öztürk, Genel Mali Sekreterimiz Seyfi Erez, Şube Sekreterimiz Mahmut Canyurt, Şube Mali Sekreterimiz İbrahim Gülmez ve şube yöneticilerimizin katılımıyla Nakliyeciler Odası'nda imzalandı. Toplantıda işveren tarafını Nakliyeciler Odası Başkanı Zafer Aydingüler başkanlığında seçilen komite temsil etti.

Sendikamız, TİS teklif tasarısını anket çalışması ve genel üye toplantıları yaparak hazırladı. Üyelerimizin tamamına yakınının onayı alınarak imzalanan

TİS ile işçilerin ücretlerine sosyal haklar dahil aylık net; 220 TL ile 286 TL tutarında artış sağlandı.

Yeni Dönem Yeni Kazanımlar

Ankara'da örgütlü bulunduğumuz ambar işyerlerinde imzalanan yeni dönem TİS ile üyelerimizin ücretlerine sosyal haklar dahil aylık net; 233 ila 249 TL tutarında zam alındı.

Genel Başkanımız Kenan Öztürk, Genel Eğitim Sekreterimiz ve Ankara Şube Başkanımız Nurettin Kılıçdoğan ve Şube Yöneticilerimizin katılımıyla imzalanan TİS toplantısında işveren tarafını Haydar Aksoy, Sadık Mermer, İsmet Beyazkılıç temsil etti.

Sözleşme sonrasında alınan genel üye toplantısında üyelerimiz yeni sözleşmeye ilişkin memnuniyetini alkış ve sloganlarla dile getirdi.

İstanbul, Bursa, Eskişehir, Balıkesir, İzmir, Antalya, Adana, Mersin, Elazığ ve Kayseri'de örgütlü bulunduğumuz nakliyat ambarlarında da yenilenen TİS'ler ile üyelerimizin mevcut hakları korundu ve geliştirildi.

Modern Nakliyat'ta 3. Dönem Sözleşmesi

Merkezi İstanbul'da bulunan ve Bankaların bankamatik taşıma ve kurulum işlerini yapan Modern Nakliyat Tic. A.Ş ile sendikamız arasında 3. Dönem TİS görüşmesi başarıyla sonuçlandı.

3. Dönem TİS, Genel Başkanımız Kenan Öztürk, Genel Sekreterimiz Gürel Yılmaz, Genel Mali Sekreterimiz Seyfi Erez, İstanbul 1 Nolu Şube Başkanımız Ersin Türkmen, İşyeri temsilcimiz Turgay Çalı'nın katılımıyla imzalandı.

1 Kasım 2013 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere imzalanan sözleşme ile üyelerimizin mevcut ücret ve sosyal haklarına birinci yıl % 26 oranında zam alınırken; ikinci yıl ücret ve diğer personel



maddelerinin tamamına enflasyon artı 2 puan refah payı eklenerek artış sağlandı.

Çukurova Kargo'da Örgütlenme ve TİS Tamamlandı

Uzun ve ısrarlı bir sendikalaşma çalışması sonucunda Adana Çukurova Kargo'da toplu iş sözleşmesini bağıtladık. Çukurova Kargo ile sendikamız arasında imzalanan TİS ile işçiler, ilk kez 8 saatlik iş günü ile sendikal ve sosyal haklarına kavuştular. İmzalanan TİS ile, ücretlerde 1. yıl net 200 TL ile 400 TL arasında değişen oranlarda zam alındı. 2. yılda (1 Ocak 2014 tarihinde geçerli olmak üzere) net 100 TL zam alındı. Diğer sosyal haklarda önemli kazanımlar sağlandı. Düzensiz ve günde 16-17 saati bulan uzun çalışma saatleri günde 8 saat olarak belirlendi. İşçiler ayrıca, öğlenleri yemek istirahati hakkına kavuştu.



Araç Muayene İstasyonlarında TİS İmzaladık

Sendikamız ile TÜVTÜRK işvereni arasında, 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, 28 Haziran 2013 tarihinde Mersin'de imzalandı. Araç muayene istasyonlarında sürdürdüğümüz ısrarlı örgütlenme çalışması sonucunda, 26 Aralık 2012 tarihinde TİS yetkimiz kesinleşmiş, 14 Ocak 2013 tarihinde toplu sözleşme görüşmelerine başlanmıştı.

Ücretlere Yüzde 32 Zam Alındı

1 Ocak 2013 tarihinden itibaren geçerli olan ilk sözleşme ile üyelerimizin mevcut ücretlerine 1. yıl: araç muayene uzmanlarına % 27, müşteri kabul görevlisi destek personeli ve eksoz emisyon teknikerlerinin ücretlerine % 24 oranında zam alındı. Ayrıca sözleşmenin 1. ve 2. yıllarında 1 net maaş, 3. yılında ise 2 net maaş tutarında ikramiye ödemesi konusunda anlaşmaya varıldı. Toplam ücretlere net olarak % 32 ile % 32.8 arasında değişen oranlarda zam alınmış oldu.

Fazla Mesai Ücreti

Yapılan sözleşme ile sosyal haklarda da önemli kazanımlar elde edildi. Yıllık izinlerde iyileştirmeler yapılırken; çocuk, eğitim, yakacak ve giyim yardımını içeren maddelerde anlaşmaya varıldı.



Toplu sözleşme, Genel Başkanımız Kenan Öztürk, Genel Sekreterimiz Gürel Yılmaz, Mersin Şube Başkanımız Savaş Gürkan, Şube Yönetim Kurulu üyemiz M. Yaşar Aktekin ve Av. Cüneyt Durnaoğlu'nun katılımı ile imzalandı. Toplantıda işveren tarafını Genel Müdür M. Ahmet Bulgurlu, Genel Müdür Yardımcısı Naci Menteş, İnsan Kaynakları Müdürü Hüseyin Yılmaz ile Av. Ozan Varal temsil etti.

Araç Muayene İstasyonları

2007 yılında özelleştirilerek işletme hakkı 20 yıllığına Doğu Holding, TÜVSÜD ve Bridge Point tarafından oluşturulan üçlü konsorsiyuma (şirketler birliği) devredilen 200'den fazla Araç Muayene İstasyonunda 3 bine yakın işçi çalışıyor. Birçok bölgede iş ortağı adı altında 46 ayrı alt işverenin çalıştırdığı Araç Muayene İstasyonlarının her biri ayrı birer işletme gibi çalışmaktadır.



Toplu iş sözleşmesi, genel üye toplantılarında üyelerimizin tamamına yakınının onayı alınarak imzalandı.

DHL'de Zafer Direniş



Örgütlenme aşamasında birçok engelle karşılaştık. Sendikamıza üye olduğu gerekçesiyle 37 işçi kapı önüne kondu. İşten çıkarılan üyelerimiz DHL Kıracao ve Gebze depoları önünde direniş başlattı. 15 Haziran 2012'de başlayan direnişimizin 476. gününde TİS yetkimiz kesinleşti.



Türkiye'de kardeş sendikalarımız başta olmak üzere, emek ve meslek örgütleri ile milletvekili, aydın, sanatçı ve yazar dostlarımız bu mücadelede sendikamızın ve DHL işçilerinin yanında oldular.



Direnişimizin 185. gününde kurulan Hak-İş'e bağlı Öz Taşıma İş sendikası da bu süreçte rolünü oynadı. DHL depolarının bulunduğu bütün illerde Hak-İş'e bağlı bazı sendikalar mücadelemizi engellemeye çalıőtı. İşçiler, bu ihanete ortak olmayacaklarını sendikamızda birleşerek gösterdiler.



İşten çıkarılan üyelerimiz için hukuk mücadelesini sürdürdük. İş mahkemelerinde görülen davalarda işverenin "sendikal nedenlerle" işçi çıkardığı tespit edildi ve işe iade kararları Yargıtay tarafından da onandı.



en en işçinin Oldu!



Temel sermayesi insan emeği olan ve Türkiye'de hızla gelişen bir sektör olarak görülen kargo ve lojistik sektöründeki örgütlenme çalışmamız devam ediyor. Sendikamız, UPS kargoda elde ettiği başarısının ardından DHL Kargo ve Lojistik Şirketi'nde örgütlenmesini tamamlayarak kargolardaki mücadelesine ivme kazandırdı. DHL'de bir yılı aşan direnişimiz ve örgütlenme çalışmamız kazanım getirdi. Şimdi TİS masasındayız!



Dünyanın pek çok ülkesinden taşıma, posta ve ulaşım işçileri sendikamızla ve üyelerimizle dayanışma içerisinde oldu. Sendikamızın bağlı bulunduğu Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu (ITF) ile Avrupa Taşıma İşçileri Federasyonu (ETF) ve DHL'nin merkezi Almanya'da örgütlü bulunan Birleşik Hizmet Sendikası (Ver.di) mücadelemize omuz verenler arasındaydı.

Uzun soluklu ve kararlı mücadelenin sonucunda, toplu sözleşme yetkisini kazandık. Şimdi TİS masasındayız. Amacımız, üyelerimizin çalışma koşulları, ücret ve sosyal haklarını TİS masasında da en iyi biçimde korumak ve geliştirmek.



‘Kıdem Tazminatı Fonu’ Başka Bahara mı Kaldı?

Gürel Yılmaz
Genel Sekreter

“Kıdem tazminatı, her kuşaktan işçinin bir önceki kuşağın elde ettiği hakları geliştirmesiyle bu güne kadar gelmiş, yıllar süren bir mücadele sonucunda elde edilmiştir. Hükümetin, “başka bahara kaldı”, “rafa kaldırdık” sözü bir kandırmacadan ibarettir.”

“Kıdem tazminatı konusunda taraflar cesur adım atamadı, bu nedenle başka bahara kaldı.” Çalışma Bakanı Faruk Çelik tarafından yapılan bu açıklamayla kıdem tazminatıyla ilgili sürdürülen çalışmaların tarafların uzlaşamaması nedeniyle rafa kaldırıldığı belirtildi.

İşçilerin en önemli kazanımlarından olan kıdem tazminatını kaldırmak/tasfiye etmek için neredeyse bu hak elde edildiğinden beri, işverenler, bütün hükümetlerden taleplerde bulunuyor, bu hakkın kaldırılmasını istiyorlar.

3. iktidar dönemine giren AKP Hükümeti döneminde de kıdem tazminatı konusu sık sık gündeme getirilmiş; her seferinde işçi sınıfının ve emekçilerin büyük tepkilerinden dolayı *“rafa kaldırmak”* zorunda kalınmıştır.

Ancak bilinmelidir ki *“rafa kaldırmak”* ortadan kaldırmak, geri çekmek anlamına gelmez. Ortadan kaldırmak, yanlışı görüp ısrardan vazgeçmektir. İşçi sınıfının ve emekçilerin talebi budur. ‘Rafa kaldırmak’ ise güçler dengesinin aleyhte olduğunu görüp yeniden güç kazanana ve uygun ortam oluşana kadar geçici olarak geri adım atmak anlamına gelir. Bu nedenle uyanık olmak; uygun koşullar oluştuğunda kıdem tazminatı konusunun yeniden gündeme getirileceğini bilerek pozisyonumuzu korumak durumundayız.

Kıdem Tazminatının Tarihsel Gelişimi

İşçilerin ve emekçilerin ısrarla korumaya çalıştığı, Türk-İş’in genel kurul kararları ile *“genel grev”* nedeni saydığı, işverenlerin ısrarla tasfiye etmek istedikleri kıdem tazminatı nedir, işçiler bu hakkı ne zaman elde etmişlerdir?

1930'lara kadar Türkiye’de çalışanlar için Kıdem tazminatı sözü bir anlam ifade etmiyordu. Yani Osmanlı İmparatorluğu döneminde yaşayan



bir işçi, hayatı boyunca çalışmasına rağmen kıdem tazminatı alamıyordu. Cumhuriyetin kurulduğu 1923 yılından 1936 yılına kadar da çalışanlar kıdem tazminatı alamadılar. 1923 yılında toplanan ve “Yeni Türkiye’nin ekonomik yönelimi”ni belirlemeyi amaçlayan “İzmir İktisat Kongresi”ne davet edilen işçi grubunun önerileri arasında çalışanlara kıdem tazminatı verilmesi hakkı da yer almaktaydı. Görüldüğü gibi kıdem tazminatı talebi, her işçinin yıpranma payı/bedeli olarak Cumhuriyetin kurulduğu ilk yıllarda dahi işçiler tarafından ileri sürülmüştür.

Kıdem tazminatı tüm bu talepler ve mücadeleler sonucunda ilk kez 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı iş kanununda yer alarak ödenmeye başlanmıştır. 1936 yılında ilk kez kıdem tazminatı almaya hak kazanan işçiler, bu haktan ancak 5 yılı doldurduktan sonra yılda 15 günlük ücretleri tutarında ödeme alarak yararlanabiliyorlardı. 3008 sayılı yasa, işçilerin bu gün bile mücadelesini verdikleri “kendisi istifa ettiğinde” dahi kıdem tazminatının ödenmesini ön görüyordu.

Çok Partili Dönemde Kıdem Tazminatı

Çok partili döneme girilen 1949 yılında kanuna eklenen bir maddeyle kıdem tazminatını hak etmek için gerekli olan süre 5 yıldan 3 yıla düşürüldü. Ve yıllık 15 günlük ücreti tutarındaki ödeme aynen muhafaza edildi. Ayrıca, askerlik dolayısıyla işten ayrılmak zorunda kalan işçilere de kıdem tazminatı alma hakkı tanındı. Fakat yapılan bir değişiklikle işçinin kendisinin istifası halinde kıdem tazminatı alma hakkı kaldırıldı. 1950 yılında kanuna yapılan yeni bir ilave ile; emeklilik nedeniyle iş akdini sona erdiren çalışana da kıdem tazminatını alma hakkı tanındı. 1967 yılında ise kanuna, çalışanın ölümü halinde de mirasçılarının kıdem tazminatını alma hakkı eklendi.

1970'li Yıllar ve Sınıfın Kazanımları

Kıdem tazminatında etkileri günümüze kadar uzanan en önemli değişiklik 1970'li yıllarda yapıldı. Bu yıllar işçilerin güçlü eylemler gerçekleştirdikleri, sendikalaşma oranının yükseldiği, toplumda hak arama bilincinin geliştiği bir dönem olduğunu hatırlatmakta yarar var. 1975 yılında yapılan bir değişiklikle kıdem tazminatını hak etmek için gerekli olan 3 yıllık süre 1 yıla düşürüldü.

1 yıl kesintisiz çalışanlara kıdem tazminatı alma hakkı getirildi. Ayrıca en az bunun kadar önemli olan bir diğer kazanım da; yılda 15 günlük ücret üzerinden ödenen kıdem tazminatının 30 günlük ücret üzerinden ödenmesi oldu.

Kıdem tazminatına en büyük tırpan 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile vurulmuştur. Darbeden hemen sonraki haftalarda kıdem tazminatı için bir tavan belirlendi ve 30 günlük brüt gelirleri tavanı aşan işçilerin kıdem tazminatları tavan ile sınırlandırıldı.

Günümüzdeki Yaklaşımlar

Kıdem tazminatını gasp etmek isteyen işveren ve hükümetler çeşitli gerekçeler öne sürmektedir. Günümüzdeki argümanları "Çalışanların yüzde 82'sinin kıdem tazminatı hakkından yoksun oldukları" şeklindedir. Bu temelsiz bir argümandır. Çok küçük bir yasal düzenleme ile giderilebilecek bir durumdur. Bir başka argümanları da "istihdamın önünde engel" olduğu savıdır. İddialara göre işverenler, kıdem tazminatı ödeme kaygısından dolayı işçi istihdam etmekte gönülsüz davranmaktadır. Bir diğer argümanları ise; "iş güvencesi yarası" çıktıktan sonra işçinin iş güvencesi ile ilgili

Kıdem Tazminatını Gasp Ettirmeyiz!

Hükümetin kıdem tazminatını fona devretme planı yurt genelinde yapılan eylemlerle protesto edildi. Kıdem tazminatını gasp ettirmeyeceğiz diyen Türk-İş İstanbul Şubeler Platformu üyeleri, Taksim Meydanı'na yürümek istedi. Ancak yürüyüş polisin kurduğu barikat ile engellendi. Bunun üzerine Tünel'de toplanan kitle polisin anti demokratik tutumunu oturma eylemi gerçekleştirerek protesto etti. Platform adına açıklama yapan Yol-İş 1 No'lu Şube Başkanı Erdem Arcan, Hükümetin amacının, patronları kıdem tazminatı yükünden kurtarmak, esnek ve güvencesiz çalışmanın kurallarını yerleştirmek olduğunu söyledi. Arcan, "Serma-

ye için dikensiz gül bahçesi yaratmak isteyen AKP Hükümeti, şimdi de kıdem tazminatımıza göz dikmektedir. Biz işçiler güçlüyüz! Yeter ki gücümüzün farkında olalım. Türk İş İstanbul Şubeler Platfor-

mu olarak bu süreçte sessiz kalmayacağız. Başta konfederasyonumuz Türk İş'in, Genel Kurul kararı olan 'genel grev' hakkını mutlaka kullanmasını istiyoruz. Bunun takipçisi olacağız" dedi.



bir sorununun kalmadığı şeklindedir. Bu iddialar da temelsizdir. Çünkü kıdem tazminatı sadece işçinin iş güvencesi değildir. Çalıştığı dönem boyunca yıpranmasının da bir bedelidir. Ayrıca, ülkemizde uygulanan iş güvencesi sadece 30'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsamakta hem de mutlak ve gerçek bir iş güvencesi sağlamamaktadır.

Kıdem Tazminatı Fonu

Bugünlerde yapılan açıklamalarla “başka bahara kaldı”, “rafa kaldırdık” söylemlerinden önce kamuoyunda tartıştırılan “kıdem tazminatı fonu” ise tam bir aldatmacadır. Bugün işverenlerin işten çıkardıkları işçiye kıdem tazminatı ödeme zorunlulukları ortadan kalkacak; işverenler açısından işten çıkarmalar daha da kolaylaşacaktır. Yine bugün 30 günlük ücret üzerinden yapılan ödeme 14 güne düşürülecektir. Fonun yönetimi tamamen hükümetin elinde olacak, fonların nasıl değerlendirileceği, dolayısıyla fonun akıbeti belirsiz olacaktır. Fonda biriken kıdem tazminatından yararlanmak ise çok ağır koşullara bağlanmak istenmektedir.

Sendikaların ve İşçilerin Talepleri Ne Olmalıdır?

Kıdem tazminatının bugünkü halinden şikâyet edilecekse biz işçilerin de söyleyecek sözleri ve talepleri vardır. Öncelikle kıdem tazminatındaki tavan uygulamasından vazgeçilmelidir. İşçinin, işyerinden kendisinin ayrılması durumunda da kıdem tazminatını alması yasalarla düzenlenmelidir. Çalıştığı işyerinde kıdem tazminatını alamayan işçiler için devlet garantisi getirilmeli, ücret garanti fonunun kapsamı genişletilmeli ve ödeme gücüne düşen işverenin borcu bu fondan karşılanmalıdır. Kıdem tazminatını ödemedi kaçan bir işverene karşı basit bir yasal değişiklikle çok etkili yaptırımlar getirilebilir. İşçi alacaklarının birinci derece alacaklar haline getirilmesi, işverenin birinci ve ikinci derecedeki akrabalarının mal varlıklarının da bu değerlendirmeye alınma-



sı yeterli olacaktır. Bir yıldan daha az çalıştığı için kıdem tazminatını alamayan geçici işçiler ve taşeron işçilerin durumu da yine basit bir yasal değişiklikle düzeltilebilir. İşçinin çalıştığı “her sürenin” hesaba katılması, çalıştığı süreye tekabül eden tutarın ödenmesiyle bu sorun çözülebilir.

İşçilerin ve Emekçilerin Tutumu

Kıdem tazminatı, her kuşaktan işçinin bir önceki kuşağın elde ettiği hakları geliştirmesiyle bu güne kadar gelmiş, yıllar süren bir mücadele sonucunda elde edilmiştir. Hükümetin, “başka bahara kaldı”, “rafa kaldırdık” sözü bir kandırmacadan ibarettir. Konuyu sık sık gündeme getirerek işçi sınıfını planlanan değişikliğe alıştırmak istiyorlar. Bu nedenle, uygun koşullar oluştuğunda yeniden kamuoyunun gündemine getirmekten kaçınmayacaklardır. Çünkü hükümet programlarında kıdem tazminatının kaldırılması/düzenlenmesi yer almaktadır. Dolayısıyla biz işçilere düşen, siyasi iktidara oy vermiş ya da vermemiş tüm çalışanlara düşen, hükümet sözcülerinden “kıdem tazminatını hükümet programından çıkardık, artık bir daha gündeme getirilmeyecektir” açıklamasını talep etmek olmalıdır. Gelecek kuşaklara kıdem tazminatı hakkımızı koruyarak, hatta geliştirerek bırakmak için; sendika, konfederasyon, sendikalı-sendikasız işçi ayrımı gözetmeden bütün işçilerin ve emekçilerin ortak mücadelesini örgütlemek görevi ile karşı karşıyayız. Kıdem tazminatı hakkımızın gasp edilmesini engellemek için ortak mücadele, vazgeçilemez, ertelenemez görevimizdir. ✨

GREV VE DİRENİŞ YERLERİNDEN

Bursa'da H.B.N Gülen Nakliyat işyeri ile Antalya'da Akdeniz Nakliyat işyerinde grevimiz devam ediyor. Gaziantep'te TÜVTÜRK'e bağlı Araç Muayene İstasyonu'unda direnişimiz sürüyor.

H.B.N. Gülen Nakliyat'da Grevimiz Sürüyor

İşverenin toplu sözleşme talebimize yanıt vermemesi üzerine aldığımız ve 11 Temmuz 2013 tarihinde uygulamaya koyduğumuz H.B.N Gülen Nakliyat işyerinde grevimiz kararlılıkla sürüyor. Gülen Nakliyat işyerinde başlattığımız örgütlenme çalışmasını 2012 yılında tamamlamış, 2013 yılında ise toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanmıştık. Ancak, toplu sözleşmenin imzalanması için başlattığımız tüm girişimler sonuçsuz kalınca sendikamız grev kararı almıştı. Çalışanların sendikal taleplerini görmezden gelen işveren grev uygulamasından sonra da grev karşıtı tutumunu sürdürmeye devam ediyor. Grevdeki işçiler ise, günde 14-16 saat çalışmanın karşılığı olarak aldıkları asgari ücretin



dahi altında olan ücretlerinin insanca yaşanabilir bir düzeye çıkarılması, çalışma saatlerinin yasalar çerçevesinde haftalık 45 saati aşmayacak şekilde yeniden düzenlenmesi, dinlenme hakkı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi şeklindeki talepleri için mücadele etmekte kararlı olduklarını ifade ediyor.

Saldırıya Rağmen Grev Pankartı

Antalya Akdeniz Nakliyat'da sendikamızın aldığı grev kararı 3 Ocak 2014 tarihinde uygulamaya konuldu ve işverenin saldırısına rağmen grev pankartı işyerine asıldı. Akdeniz nakliyat ile sendikamız arasında süren 5. dönem toplu iş sözleşmesinde anlaşma sağlanamaması üzerine sendikamız grev kararı aldı. Greve

tahammül gösteremeyen Akdeniz Nakliyat İşvereni, yönetici ve üyelerimize grev pankartını astığı sırada saldırıda bulundu ve yaralanmasına neden oldu. Saldırı, özellikle sendikalar ve emek örgütlerinin tepkisine neden oldu.



TÜVTÜRK Gaziantep'te Direnişe Devam



Gaziantep'te TÜVTÜRK Doğu Taşıt AŞ'ye bağlı Araç Muayene İstasyonu'nda sendikamıza üye oldukları gerekçesiyle işten atılan işçilerin işyeri önündeki direnişi devam ediyor. Anayasal hakkını kullanarak sendikamıza üye olan işçiler, işveren ta-

rafından istifaya zorlanmış daha sonra da işten çıkarılmıştı. İşe iade için dava açan işçiler, Ağustos 2013'te direniş başlatılmıştı. Araç muayene ve bakım işçileri, sendikamızın Adana, Mersin, Hatay Araç Muayene İstasyonlarında toplu iş sözleşmesi ile güvence altına aldığı haklara kavuşmak istiyor ve bunun için mücadelede kararlı.

Sömürünün Katmerli Hali: Özel İstihdam Büroları

Yard. Doç. Dr. Özgür Müftüoğlu

Kıralık işçilik yasasıyla getirilmek istenen işçinin emek gücü üzerindeki iradesinin özel istihdam bürolarına devredilmesi ve bu bürolar aracılığıyla işverene satılmasıdır. İşçinin emek gücü üzerindeki özgür iradesini kaybetmesi onu “köle”leştirecektir.

Kapitalist üretim sisteminin özeliği, sermaye birikimi elde etmeyi amaçlamasıdır. Sermaye birikimi sağlanabilmesi için sermayedar, emek gücünü satın almak zorundadır. Emek gücünün bu alış veriş üretilim ilişkilerinde sermaye (işveren) ile emekçi (işçi) arasında çıkar farklılıklarına dayalı köklü bir ayrışmaya neden olur. Çünkü kapitalist üretimin kendisini yeniden üretmesi ya da aynen sürdürmesi için kâr oranlarının yükseltilmesi gerekir. Bunun için de, işgünü uzaması veya emeğin üretkenliğinin arttırılmasıyla emek maliyetlerinin düşürülerek artı değer oranı arttırılmaya çalışılır ki bu da emek sömürsünün de yükselmesi anlamına gelir. Bu nedenle işçilerin işverenin ihtiyaçlarına uygun bir çalışma düzenini kabullenmesi beklenemeyeceği için işverenler, işçilerle bireysel olarak da sınıfsal olarak da demokrasinin egemen olduğu koşullar içinde bir ilişki sürdürmez; işçiyi egemenliği altına almaya çalışır. İşverenin işçi üzerinde egemenliğini sağlamasının yolu emek süreçlerinin esnekleşmesidir. Esnekleşme işverenin emeği dilediği gibi kullanabilme serbestliğinin sağlanmasıdır; bu kapitalist üretim sisteminin en temel ve vazgeçilmez özelliğidir.

Emek Süreçleri ve Sınıf Hareketi

Üretim sürecinde esnekliğin sınırsız biçimde uygulandığı, egemenliğin bütünüyle sermayenin elinde bulunduğu 18. ve 19. yüzyıllarda kadınlar ve çocuklar ağır işlerde çalıştırılırken çalışma süreleri, günde 17, 18 saate kadar çıkmıştır. Milyonlarca emekçinin yaşamlarını sefalet içerisinde sürdürmek zorunda kaldığı bu dönemde işsizliğe, güvencesizliğe, uzun çalışma sürelerine, çocuk çalışmasına, kadınların gece çalıştırılmalarına ve son derece düşük ücretlere karşı emekçi kesim-



lerden tepkiler yükselmeye başlamıştır. Emekçilerin tüm bu sorunların kaynağı olan kapitalist sisteme ve sermaye sınıfına karşı birey olarak mücadele edebilmesinin mümkün olamayacağı ortaya çıkmıştır. Bu dönemde işçi sınıfı hareketi, emek süreçlerinde esnekleşmenin ortaya çıkarttığı sefaletle tepki olarak 19. yüzyılın ikinci yarısında hızla yükselmeye başlamıştır. İşçi sınıfı hareketinin ve 1917 Ekim Devrimi sonrasında oluşan reel sosyalizmin tehditleri sonucunda, esnekliği sınırlandırmak zorunda kalmıştır.

Fordist Üretim Modeli

Esnekliğin sınırlandırılmasıyla birlikte kapitalist üretim sisteminde kâr hadleri düşmeye başlamış ve kapitalizm krize sürüklenmiştir. Bu krizi aşmak için emek süreçlerinde esnekliğin sınırlandırıldığı emek verimliliğini arttırarak artı değer yükseletmeye çalışıldığı Fordist üretim



sistemi uygulamaya konulmuştur. Üretimin tüm aşamalarının tek çatı altında gerçekleştirildiği, çok sayıda işçinin bir arada çalıştığı Fordizm'de sendikalaşma artmış, toplu pazarlık sistemi yaygınlaşmış, bir taraftan sosyal haklar diğer taraftan çalışma standartları yükselmiştir.

1970'li yıllarla birlikte ortaya çıkan krizle birlikte kapitalist üretim sisteminin emeği tahakküm altına alarak verimliliğini yükseltmek için kullandığı ama işçi sınıfının mücadeleleriyle bir dönem sınırlandırılmış olan esneklik, “yeniden” uygulanmaya başlanmıştır. Bu süreçte emekçilerin örgütlü güç oluşturdukları Fordist işletme modelinin daha az emekçinin bir arada bulunduğu küçük işletmeler haline dönüşmesiyle birlikte sınıf mücadelesinin birçok kazanım elde ettiği ülkelerde üretimin çeşitli aşamaları, emek örgütlenmesinin zayıf olduğu ülkelere, bölgelere kaymıştır. Böylece sendikal hareket zayıflamış ve kazanılmış haklara sahip olunan ülkelerde de bu haklar gerilemeye başlamıştır.

Türkiye’de Esnek Çalışma Uygulaması

Türkiye’de 1980 darbesiyle birlikte 1994, 2001 ve 2008 krizleri, Türkiye’de kazanılmış hakların ortadan kaldırılmasında önemli rol oynamıştır. Özellikle 2001 krizi sonrasında, ekono-

mi konusunda yetkilenen Kemal Derviş tarafından getirilen “güçlü ekonomiye geçiş programı” Türkiye’nin neoliberal yapısal uyum programının yaşama geçirilmesine büyük katkı sağlamıştır. Ekonomi yönetimini bütünüyle piyasanın kendi işleyişine bırakan ve kamu hizmetlerinin ticarileşmesini öngören bu program emek piyasasının da küresel rekabet gerekçesiyle esnekleşmesini öngörmüştür. Böylece 2003 yılında çıkartılan 4857 sayılı İş Kanunu başta olmak üzere emek süreçleri hızla esnekleştirilmeye başlamıştır.

Özellikle 2008 krizi sonrasında hızla artan işsizlikle mücadele gerekçesiyle ve “işgücü reformu” adıyla emek piyasalarında esnekliği sağlamaya yönelik bir dizi düzenleme getirilmiştir. Bu düzenlemelerle emek piyasasının esnekleştirilmesi kapsamında geçici ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaştırılmasına yönelik birçok düzenlemenin yasalaştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda ilk olarak 2010 yılında açıklanan Ulusal İstihdam Stratejisi şu dört başlık altında toplanmıştır:

- Eğitim ve istihdam ilişkilerinin güçlendirilmesi,
- piyasanın esnekleştirilmesi,
- Kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılması,
- İstihdam sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi.



Ulusal İstihdam Stratejisi

Ulusal İstihdam Stratejisi'nde emek piyasalarının esnekleştirilmesine yönelik olarak iki düzenlemeden birincisi, esneklik sağlayan çalışma biçimlerinin çalışma mevzuatına eklenmesi bağlamında iş paylaşımı, esnek zamanlı, evden ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri için gerekli yasal düzenlemeler hayata geçirilmesidir. İkinci olarak ise "Özel İstihdam Büroları"nın geçici iş ilişkisi kurabilmelerine yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasıdır.

Emeğin Piyasalaşması

Kıralık işçilik olarak da adlandırabileceğimiz özel istihdam bürolarına ilişkin yasal düzenleme daha önce 2009 yılında TEKEL direnişinin de yarattığı etkiyle Cumhurbaşkanı tarafından veto edilerek Meclis'e geri gönderilmiş ve bugüne kadar da yasalaştırılamamıştır. Kıralık işçilik yasasıyla getirilmek istenen işçinin emek gücü üzerindeki iradesinin özel istihdam bürolarına devredilmesi ve bu bürolar aracılığıyla işverene satılmasıdır. İşçinin emek gücü üzerindeki özgür iradesini kaybetmesi onu "köle"leştirecektir. İşçi, üretim sürecinde yarattığı artı değer yanı sıra emek gücü alınıp satılırken de özel istihdam bürosunun sahibine artı değer yaratacaktır. Yani sömürü ikiye katlanacaktır. Öte yandan büroya bağlı olan işçinin hangi işyerinde ne kadar süreyle çalışacağı belirsiz hale gelecektir. Böylece işçi, emek gücüne

ve çalışacağı yere tamamen yabancılaşacaktır. Hangi işyerinde ne kadar çalışacağını bilemeyen işçinin o işyerindeki çalışma koşullarını ve kendi haklarını sorgulayabilmesi, diğer işçilerle dayanışma içerisinde olup, örgütlenerek hakları için bir mücadele yürütebilmesi de olanaksız hale gelecektir. Bu da işçinin sendikalaşmasını ve içinde bulunduğu koşulları değiştirmesini olanaksız hale getirecektir. Ayrıca sürekli işe giriş yapan işçinin kıdem tazminatı ve emeklilik hakkı da fiilen kaybolacaktır.

Tarihsel Süreç ve Örgütlü Mücadele

İşçi sınıfının tüm tarihsel kazanımlarını ortadan kaldırarak emekçileri orta çağın köleci düzenine mahkûm etmeye çalışan kıralık işçilik uygulamasını diğer tüm esneklik düzenlemeleri gibi kabul etmek imkânsızdır. AKP iktidarı, işverenlerin ve Dünya Bankası, Avrupa Birliği, OECD gibi kapitalizmin uluslararası kurumlarının da istekleri doğrultusunda diğer emek karşıtı düzenlemeler gibi bunları da yasalaştırmak istemektedir. Buna karşı işçilerin bireysel tepkilerinin, mücadelelerinin başarılı olabilmesi mümkün değildir. Tarihsel süreçte de görüldüğü gibi başarı için tek yol örgütlü mücadeledir. Türkiye'de ve dünyada sendikaların kriz içinde oldukları ve mücadele yeteneklerinin son derece zayıflamış olduğu söylenebilir. Ancak sendikaların içinde buldukları bu krizin de aşılması yine emekçilerin mücadelesine bağlıdır. ✨

Mücadele Geleneğimizi Kargolara Taşıyoruz

Haydar Dönmez

(Genç Konak İzmir Kargo İşçisi/Merkez Denetleme Kurulu Üyesi)

Motosiklet tamirciliğinden ambar işçiliğine, işyeri temsilciliğinden sendika yöneticiliğine uzanan bir yaşam hikâyesi... Kargo işçisi Haydar Dönmez, sendikanın katkılarını, önemini ve amaçlarını İşçi Gücü'ne yazdı.

Genişletilmiş Başkanlar Kurulu toplantısına katılmak üzere gittiğim İstanbul'da bir sohbet sırasında merkez yöneticilerimizden Muharrem Yıldırım ile Avukatımız bana, "Niçin dergimize bir yazı yazmıyorsun, ambar işçileriyle ilgili bir yazı yazsan ne iyi olur" dediklerinde açıkçası böyle bir yazıyı kaleme alabileceğimi düşünmemiştim.

Oturup yazmaya başladığımda hiç de zor bir şey olmadığını gördüm. Ben yazabildiğime göre her arkadaş yazabilir diye düşünüyorum. Bütün arkadaşlara düşüncelerini dergimize yazarak bizimle paylaşmasını öneriyorum.

Yedek Parçacıda İşe Başlama

Çalışma hayatına 1982 yılında bisiklet-motosiklet yedek parçacılığıyla başladım. Bu dönemde herhangi bir iş güvencem yoktu. Askere gittiğim 1988 yılından kısa bir süre önce ilk kez sigorta girişim yapıldı. Yani, 6 yıl sigortasız, sendikasız, hiçbir iş güvencesi olmaksızın çalıştığım bu sektörde askerden döndükten sonra da çalışmaya devam ettim.

Bahar Eylemleri Ufkumuzu Açtı

Okuduklarımın ve arkadaş çevremın etkisiyle giderek bilinçleniyordum. Bu bilinçlenmede "89 Bahar Eylemleri"nin de katkısı oldu. Hak aramayı, haklarım için sokağa çıkıp eylem yapmayı öğreniyordum. Bu nedenle çalıştığım işyerinde işverenle sorunlar yaşamaya başladım ve bu işyerinden ayrılmak zorunda kaldım. Kısa süre sonra Bianchi bisiklet fabrikasında işe başladığımda oturduğum mahallede TÜMTİS'li arkadaşlarla tanıştım. Sendikayı bu işyerinde hayata geçirmek için harekete geçtiğimizde hükümetler de ekonomiyi kurtarmak adına aldıkları kararları hayata geçi-



riyorlardı ve '5 Nisan Kararları' bahane edilerek işten çıkarıldık.

Ambarlarda İşe Başlar Başlamaz Sendikalı Oldum

İşsiz kaldığım bu dönemde, özellikle Şube Mali Sekreterliği görevini yürüten Ayhan Özden ve diğer arkadaşlar vasıtasıyla TÜMTİS'e gelip gitmeye, işlerine yardım etmeye başladım. Sonra örgütsüz bir işyeri olan İzmir Nakliyat Ambarı'nda işbaşı yaptım. Ambar işçisi olur olmaz da TÜMTİS'e üye oldum. Bu tarihten itibaren sendikal mücadelenin içerisinde yer aldım.

Birimiz Hepimiz Demek

Sonra, İzmir Nakliyat Ambarı'nda çalışma yılları, başta İzmir olmak üzere, Gaziantep, Adana, Mersin, Antalya ambar işçilerinin örgütlenme süreci, şube yöneticiliği ve sendika disiplin kurulu üyeliği... Yaşadığım tüm bu süreçler ve sendikamızın verdiği görevler bana çok şey öğretti.

Sadece kendi sorunlarım için değil, diğer emekçi kardeşlerim için de mücadele içinde olmam gerektiğini anladım. Yüzünü hiç görmediğim insanlar için de mücadele etmem gerektiğini, mücadele etmezsem elimdekilerin de gidebileceğini öğrendim.

Hak Almanın Mutluluğu

Yaşamımda beni en çok mutlu eden şeylerden birisi de Antalya ambarlarında çalışan işçilerin sendikal haklara kavuşmasına yaptığım katkıdır. Arıcı ve Antaş ambarı direnişlerinde görev almam, katkılarım benim için unutulmaz anılardır.

Gördüğümüz gibi yaşamımda sendika ve sendikal mücadele çok önemli bir yer tutuyor. Kendimi sendikam ve ambar işçilerinin mücadelesi ile bütünleşmiş gibi görüyorum. Bu nedenle yazımın devamında size kısaca sendikamın ve ambar işçilerinin yarattığı mücadele kültürünü anlatmaya çalışacağım.

Ambar İşçileri ve Tarihsel Dönemeçler

1980'li yıllardan sonra sendikamızda bin bir zorlukla örgütlenen ambar işçileri, sendikal mücadelenin önünde yürüyerek bir mücadele kültürü oluşturdular.

89-90 Bahar Eylemlerinden kamu emekçilerinin sendika kurma mücadelesine, TEKEL direnişinden 1 Mayıs'a, bölgesel eylemlerden büyük mitinglere kadar bütün eylemlerde yer alarak omuz verdiler.

Kamu kesiminde tek bir üyemiz olmamasına

rağmen özelleştirmeye karşı birlikte mücadele verdiler. İstanbul, İzmir, Gaziantep, Ankara, Adana, Bursa, Samsun, Konya, Kayseri, Antalya, Mersin vd. illerde her hak arama mücadelesinin destekçisi, dayanışmacısı yer yer de örgütleyicisi oldular.

Ambar işçileri ve onun şahsında sendikamız sendikal kamuoyunda bu mücadelecilik kimliği ile saygınlık kazanmıştır. Peki ambar işçileri bu mücadele geleneğini nasıl kazandı ve hangi dönemeçlerden geçti?

Sınanmış İrade Sonsuz Güven

Kayıt dışı, sigortasız ve gün doğumundan akşam iş bitimine kadar çalıştırılan ambar işçileri, tüm olumsuzluklara, engelleme ve saldırılara rağmen sendikalaşma mücadelesinden başarı ile çıkmışsa bunda sendika yöneticilerinin payı büyüktür. Mücadelecilik ve dayanışmacılık ambar işçisi geleneğinin yaratılmasında sendikanın rolü inkâr edilemez. Çünkü sendika yöneticileri, mücadelenin her aşamasında hep en ön safta olmuşlardır. İşveren saldırılarında en önde kavgaya tutuşan, polis copunu, jandarma dipçliğini ilk yiyen, işçiyle direniş çadırını paylaşan sendika yöneticileri, ambar işçilerinin sonsuz güvenini kazanmıştır.

Toplu Sözleşmeler Yolu Açtı

Sendikamız tarafından imzalanan toplu sözleşmeler de örnek sözleşmeler olmuştur. Özel sektörde örgütlü bir sendika olarak ücret, ikra-



miye ve iş güvencesi açısından önemli kazanımlar sağlamıştır. İmzaladığı TİS'lere yasal olarak tanınmadığı, hatta yasak olduğu dönemlerde "1 Mayıs Birlik Mücadele ve Dayanışma günüdür ve ücretli izin verilir" ibaresini geçirmiştir.

Ups ve DHL İşçileriyle Kucaklaştık

Kimi zaman kesintisiz 48 saat sırtında yük taşıyan ambar işçisi sendikal örgütlenme sayesinde elde ettiklerini kolay kaybetmemek için sendikasına ve emeğine sahip çıkmış, boyun eğmeyi değil, mücadele yolunu seçmiştir.

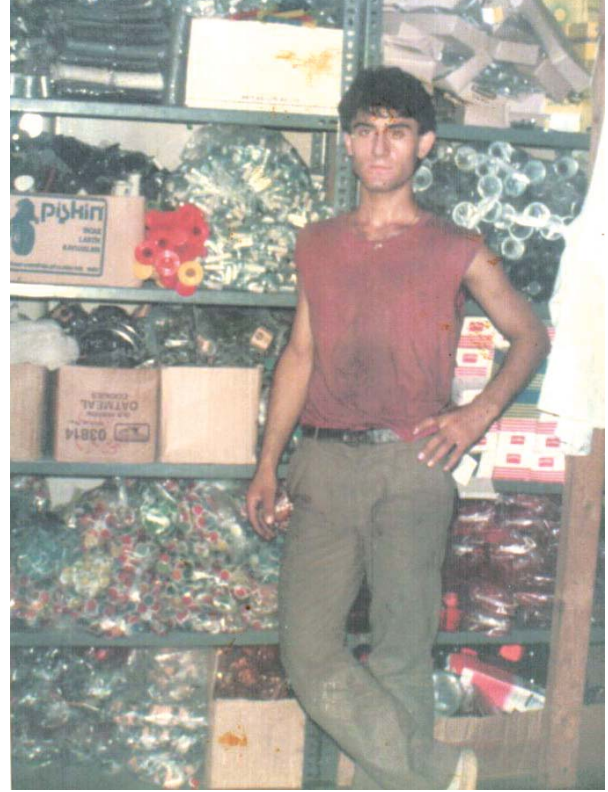
Bu kültürden öğrenen UPS Kargo işçileri de her dayanışma eyleminde sendikamızın çağrısına uymuş; gece vardiyasından çıkan işçiler hiç uyuymadan DHL depoları önünde yapılan basın açıklamalarına katılmış, sızlanmadan, şikâyet etmeden vermiş oldukları destek ve sınıf dayanışmasının mutluluğu ile evlerine gitmişlerdir.

Birbirimizden Öğreneceğiz

Taşımacılık ve lojistik sektöründe sosyal yaşamı parçalanmış, çoluk çocuğunun yüzünü görmeden çalışan on binlerce işçinin sürdürdüğü sefalet son vermeyi ve insanca yaşayacağı koşullara kavuşması için mücadele etmeyi önümüze görev koyduk. Biz ambar işçileriyle, UPS ve DHL işçileriyle bunu başardık. UPS ve DHL işçileri de eğer ambarlardaki üyelerimizin gösterdiği dayanışmayı gösterir ise önce kendi kazanımları kalıcı olacak daha sonra da aynı sektörde çalışan sınıf kardeşlerinin kazanmasına katkı sunacaktır.

Birleşerek Başarabiliriz

İşçiyi köle gibi çalıştıran örgütsüz işyerleri ve



Haydar Dönmez'in yedek parçacıda çalıştığı yıllardan bir kare.

işverenler olduğu sürece bizlerin kazanımları tehdit altında demektir. Bu nedenle, örgütsüz işçilerin örgütlenmesine yardım, sınıfsal bir görev olmanın yanında kendi kazanımlarımızı korumanın da yoludur. Yardım ve dayanışma her işçinin içinden geçen, yapmak istediği bir şeydir. Ama bunu kendi başına yapma olanağı var mıdır?

Öyleyse sendikamıza sahip çıkacağız. Etrafında bir ordu gibi disipline durup iki elimiz kanda dahi olsa çağrısına uyacağız. Ancak bu şekilde başarabiliriz.

Siz mücadele arkadaşlarımı saygıyla selamlıyor, başarılar diliyorum. ✨

İlk Kez Yıllık İzin Kullanınca...

Sendikal kazanımların ambar işçilerinin yaşamında yarattığı farklılığı anlamak için yaşanmış bir olayı paylaşmak isterim. Hafta tatili bile olmadan çalışırken sendikalaşan bir üyemiz, sözleşme ile kazanılan senelik izin hakkını

ilk kez kullanınca eşi telaşlanmış; "Niçin işe gitmiyorsun, işten mi atıldın?" diye sormuş. Üyemiz, bundan sonra senede 1 ay tatil yapabileceğini eşine anlatmakta epeyce sıkıntı yaşamış, inandırmakta zorluk çekmiş. Ambar

işçileri bugün, imzalanan TİS'ler sayesinde yılda 1 ay senelik izin kullanma hakkına sahip. Yine, bu sözleşmeler sayesinde kadın üyelerimiz, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde, 1 gün ücretli izinli sayılıyor.



HUKUK KÖŞESİ

Av. Fevzi Saygılı

İşe İade Davası Nedir?

İş Güvencesi hükümleri, 2002 yılında yapılan bir düzenleme ile iş hukuku mevzuatımızda yer almayla başlamıştır. 1475 sayılı İş Kanununa yapılan bir ek ile 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması öngörülmüştür.

Daha sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı yasada da varlığını koruyan iş güvencesi hükümleriyle; işverenlere geçerli bir neden gösterme zorunluluğu getirilmiştir. Böylece işverenlerin keyfi bir biçimde, sebep bildirmeden işçi çıkarması engellenmeye çalışılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21, 22 ve 29. maddeleri ile işverenin tek tek ve toplu işçi çıkarması sınırlandırılmış, belli kurallara bağlanmıştır.

İşe İade Davası Hangi Hallerde Açılabilir?

1- İşe iade davası açılabilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir. İş sözleşmesini kendisi fesh eden işçi işe iade davası açma hakkına sahip olmayacaktır.

2- İşe iade davası açabilmenin diğer bir şartı: belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmaktır. Yani belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışıp, belirlenen sürenin bitiminde işten çıkarılan işçi işe iade davası açma hakkına sahip değildir.

3- En az 6 aylık kıdemi bulunan işçi işe iade davası açabilir. Bu 6 aylık kıdem, aynı işverenin değişik işyerlerinde geçen sürelerin toplamı esas alınarak belirlenir. Yani aynı işverene ait olmak koşuluyla A işyerinde 3 ay, B işyerinde 3 ay 1 gün çalışan işçi işe iade davası açma hakkına sahip olacaktır.

4- İşyerinin (işletmenin) bütününe sevk ve idare eden, işçi alma ve çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri işe iade davası açamazlar.

5- İşe iade davası açabilmenin işyerine ilişkin koşulları da vardır. Şöyle ki: çalıştığınız **işyerinde çalış-**

şan işçi sayısının 30 veya 30'dan fazla olması gerekir. 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin işe iade davası açma hakkı bulunmamaktadır.

Bu kanun ilk çıktığında; işe iade davası açabilmek için işyerinde çalışan işçi sayısının en az 10 olması gerekiyordu. Ancak AKP tarafından daha sonra yapılan bir değişiklikle bu sayı 30'a çıkarıldı ve bu sayede Türkiye'deki işyerlerinin yaklaşık % 80'i iş güvencesi kapsamının dışına çıkarılmış oldu. Bu da AKP'nin hükümet olur olmaz işçilere attığı ilk ve en büyük kazık oldu.

30 İşçi Kriteri

30 işçi kriterinde bir işverenin aynı işkolundaki bütün işyerleri dikkate alınacaktır. Örneğin taşımacılık işkolunda faaliyet gösteren bir işverenin A, B ve C işyerleri vardır. A işyerinde 5 işçi, B işyerinde 15 işçi, C işyerinde de 10 işçi çalışıyorsa bu işverenin işyerlerinde çalışan bir işçinin işe iade davası açma hakkı vardır.

Sonuç olarak; 30 veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile 6 aydan beri çalışan bir işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı veya geçerli bir neden olmadan veya sebep bildirilmeksizin feshedilirse, bu işçi işe iade davası açma hakkına sahiptir.

Yazılı Fesih ve Savunma Alma Zorunluluğu

İş Kanunu'nun 19. maddesine göre Fesih bildirimiminin yazılı olarak yapılması zorunludur. Feshin (işten çıkarmanın) geçerli bir nedenle yapıldığını ispat zorunluluğu işverene aittir. Ayrıca, davranışı ve/veya verimliliği (performans) nedeniyle işten çıkarılan işçinin savunmasının alınması da zorunludur. Eğer işveren savunma almadan bir işçiyi, haklı nedenle feshi gerektirmeyen herhangi bir davranışı ve/veya verimliliği nedeniyle işten çıkarırsa bu fesih geçersiz kabul edilir.



İşe İade Davası Ne Zaman Açılabilir?

İş Kanunu'na göre işveren, işten çıkardığı işçiye fesih nedenini, yazı ile açık ve kesin olarak bildirmek zorundadır. İşten çıkarılan işçi de bu feshe karşı bildirim tebliğinden itibaren 1 ay içerisinde işe iade davası açmak zorundadır. Yani işten çıkarmanın öğrenildiği tarihten itibaren 1 ay içinde dava açılması zorunludur.

İşçi işe iade davası ile; a-)Feshin geçersizliğine, b-)İşe iadesine, c-)Dava sonuçlanana kadar boşta geçirdiği sürenin ücretinin ödenmesine (en fazla 4 aylık ücret), d-)İşe başlatılmaması halinde 4 ile 8 aylık ücreti tutarında tazminata hükmedilmesini isteyebilir. Eğer fesih sendikal nedene dayanır ise hükmedilecek tazminat miktarı 1 yıllık ücretten az olamaz.

Dava Kazanıldığında Ne Yapılmalı?

İşe iade davasını kazanan işçi, kararın kesinleşmesinden itibaren 10 gün içinde "işe başlamak istiyorum" diyerek işverene başvurmak zorundadır. Başvurunun yapıldığını ispat açısından bu başvurunun yazılı olarak yapılması ve işverene tebliğ edildiğine ilişkin kaydın bulunması gerekir. 10 gün içinde başvuruda bulunmayan işçi işverenden hiçbir hak talep edemez.

İşçinin "işe başlamak istiyorum" başvurusundan sonra, işveren 1 ay içinde karar vermek zorundadır. 1 ay içinde işbaşı yaptırmayan işveren mahkeme kararına uygun olarak boşta geçen süre ücreti ile tazminatı işçiye ödemek zorundadır.

İşe Başlatmama Durumu

Görüldüğü gibi işverenin işçiye işe başlatma zorunluluğu yoktur. İşveren isterse mahkemenin hükmettiği boşta geçen süre ücreti ile tazminatı

ödeyerek işçiye işe başlatmama hakkına sahiptir. Mahkeme kararına rağmen işe başlatılmayan işçi, boşta geçen süre ücreti ile mahkemenin belirlediği tazminata hak kazandığı gibi kıdem ve ihbar tazminatlarını da işverenden isteyebilir.

İşe Başlatma Ne Demektir?

İşe iade davalarının en tartışmalı sonuçlarından birisi işverenin işe dönme başvurusunda bulunan işçiye işe başlatmasıdır. İşverenin işe başlatmayı kabul ettiği işçinin, bildirilen günde işbaşı yapması zorunludur. İşverenin yeniden işbaşı yaptırdığı işçi işe başlamsa hiç bir hak talep edemez. Sadece varsa kıdem ve ihbar tazminatını isteyebilir.

Ancak işverenler işe başlatma konusunu genellikle kötüye kullanmaktadır. İşe iade davasının tazminata ilişkin hükmünden, kıdem ve ihbar tazminatlarından kurtulmak için işçiye işe başlatmakta fakat ya daha önceki işinden farklı bir iş yapmaya zorlamakta ya da başka yerdeki bir işyerine göndermektedir. İşçiye baskı altına almakta, istifaya zorlamaktadır. O zaman, "işe başlatmak"tan kastedilenin ne olduğu önem kazanmaktadır. Bu konu birçok Yargıtay kararında tartışılmış; işçinin eski işine başlatılması zorunlu kılınmıştır.

İşçinin, işten çıkarılmadan önce çalıştığı işyeri, bölümü, yaptığı iş, görev tanımı, pozisyonu ve ücreti (işten çıkarıldığı zamandaki emsallerinin ücreti) ne ise aynı şartlarda başlatılması gerekir. Aksi halde işçi yeniden işe başlatılmış sayılmaz.

Sonuç

İşe iade davalarının tam bir iş güvencesi sağlamadığını, mevcut düzenlemeler nedeniyle Türkiye'deki işyerlerinin çok önemli bir bölümünde çalışan işçilerin bu güvenceden yoksun bırakıldığını, dava süreçlerinin pahalı ve uzun olması sebebiyle bir etkinliğinin kalmadığını, en önemlisi de hükmedilen tazminatı ödemeyi kabul eden işverenler için bir bağlayıcılığının olmadığını belirtmek gerekiyor.

Asıl iş güvencesinin sendikal örgütlenme ile mümkün olduğunu, nitekim yasa kapsamında olmayan ambar işyerlerimizdeki üyelerimizin, örgütlü olduğumuz UPS kargo ve diğer işyerlerindeki üyelerimizin sahip olduğu güvencelerden anlamak mümkündür. *

Kadın Üyelerimiz Eğitim Seminerinde Buluştu

Uluslararası üst kuruluşumuz ITF ile ortaklaşa gerçekleştirdiğimiz eğitim çalışması, DHL kargo ve lojistik işçisi kadın üyelerimizi bir araya getirdi.

Yeni örgütlediğimiz bir işyeri olması nedeniyle kadın üyelerimizle örgütlenme ya da işyerindeki sorunlar gibi genel konular etrafında bir araya gelebiliyorduk. Ancak ilk defa konusu kadın ve eğitim olan bir seminerde buluşmamız anlamlı ve bir o kadar da eğiticiydi!

Kimi hafta sonu tatilinden kimi de vardiya sonrası uykusundan feragat ederek hatta hasta çocuğunu evde bırakarak kararlaştırılan saatte sendika binasında buluştuğunda bir araya gelmenin heyecanı gözlerden kaçmadı. Çalıştıkları depolarda örgütlenme çalışmasına katıldıkları ve üyesi oldukları sendikaların binasını ilk defa gören işçiler de vardı aralarında.

Sendikalı Olmak

Esenyurt 1, 2 ve 3 ile Kırış DHL depoları VAS alanında, fiyatlandırma, etiketleme ve paketleme işinde, gecesini gündüzüne katarak çalışan kargo işçisi kadınlar, örgütlenme sürecinin zorlu aşamalarında sendikayı tanımaya başlamışlardı. Sendika, değiştiren, birleştiren bir mekanizmaydı ancak yine de işleyişi ve yapısı merak konusuydu. Bu merakları gidermek için TÜMTİS ve ITF hakkında konuştuk; eylemleri, kendi örgütlenme deneyimleri ve diğer örgütlenme deneyimleri ile dayanışma hakkında. Bu da uluslararası sendikal örgütlülük hakkında fikir vermesi bakımından iyi bir deneyim oldu.



Kadın ve Örgütlenme

Bir araya gelmemizi sağlayan temel konu kadın ve örgütlenmeydi. Örgütlenme sürecinde kadın işçilerin aktif rol aldığı ve DHL örneğinde olduğu gibi kazanılan sendikal zaferde büyük rolü olduğunun bilincindeydiler. Ancak toplu sözleşme süreci, ücret ve çalışma koşullarındaki olumsuzluklar öncelikli gündemleri arasındaydı. Bu nedenle TİS ve beklentileri hakkında konuştuk.

Özellikle belirttikleri konu çalışma saatleriydi. Her hafta gece ve gündüz vardiyasında çalışmalarında değişiklik olması, aileleri ve çocuklarına ayıracak yeterli vakit bulamamaları onlar için büyük bir problem yaratıyor.

Sendika İçi Eğitimin Önemi

Kadın üyelerimiz endişelerini de paylaştılar. Endişeleri, sendikal haklarının ve diğer haklarının neler olduğunu bilmemeleriyle ilgiliydi. Adil olmayan ücretler ve ağır çalışma şartlarından başka yeni üyeler kazanma ve destekleme konusunda





gerekli bilgiye sahip olmak istiyorlardı. Sendika hakkı gibi pek çok konuda daha fazla eğitime ihtiyaçları olduğunu ifade ettiler.

Yaptığımız haritalama ile işyerinin yapısını tanıdık. Haritalamanın örgütlenmede önemli bir metot olduğunu birlikte gördük. Her bir depo, kendi işyeri için kendi haritasını hazırladı.

Seminerin ardından son çaylarımızı yudumlayıp vedalaşmaya hazırlanırken bir araya gelmeye, sorunlarımızı paylaşmaya ve bütün emek süreçlerinde yer alan kadınlar olarak kendimizi ifade etmenin alanlarını yaratmaya ihtiyacımız olduğunu gördük.

Bu ihtiyacı saptamanın sorumluluğu ve duygusuyla ayrıldık seminerden...

Kadına Şiddeti Durduralım!

Tema'sı kadın olan bir başka gündem 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Mücadele ve Uluslararası Dayanışma Günü dolayısıyla yapılan etkinliklerdi. Sendikal Güç Birliği Kadın Koordinasyonu (SGBP KK) tarafından Petrol İş Sendikası konferans salonunda düzenlenen 'Kadınız, Sendikalıyız, Şiddete İsyandayız' konulu panelde Standart Profil, Punto Deri, İsmaco ve THY direnişinden kadınlar deneyimlerini aktardı.

25 Kasım'ın tarihsel önemine vurgu yapılan panelde, kadına yönelik şiddet türleri, işyerinde cinsel ve fiziksel şiddet ile mobbinge karşı mücadele yöntemleri üzerinde duruldu. Konuşmalarda, evde,



işyerinde, sokakta kadına yönelik şiddete karşı mücadelenin ve örgütlenmenin önemi dile getirildi.

8 Mart'a Doğru

Şimdilerde emekçi kadınlar için önemi yadsınmaz bir başka gündem için bir araya geliyoruz; 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü. Bu günün önemini kısaca hatırlamakta fayda var:

Bundan tam 157 yıl önce; 8 Mart 1857 tarihinde ABD'nin New York kentinde 40.000 dokuma işçisi daha iyi çalışma koşulları istemi ve 8 saatlik işgünü talebiyle bir tekstil fabrikasında greve başladı. Ancak polisin işçilere saldırması ve işçilerin fabrikaya kilitlenmesi, arkasından da çıkan yangında işçilerin fabrika önünde kurulan barikatlardan kaçamaması sonucunda 129 kadın işçi can verdi. İşçilerin cenaze törenine binlerce kişi katıldı.

Uluslararası kadın hareketi önderlerinin, tekstil fabrikası yangınında ölen kadın işçiler anısına 8 Mart'ın dünya emekçi kadınlar günü olarak kutlanmasına ön ayak olmasıyla 8 Mart tüm dünyada bir sembole dönüştü. Türkiye'de 8 Mart ilk kez 1921 yılında «Emekçi Kadınlar Günü» olarak kutlanmaya başlansa da 1975 yılından sonra daha yaygın ve kitlesel olarak kutlandı.

New York'lu kadın işçiler sınıf kardeşleri ve hemcinsleri için bir mücadele alanı açtılar. Şimdi bu mücadele alanı bizlerin ellerinde anlam bulacak. ✨



TÜMTİS ismini değiştirdi

Türk-İş'e bağlı Türkiye Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası (TÜMTİS), işkoluna ilişkin yapılan yeni düzenlemenin ardından isim değişikliğine giderek, Tüm Taşıma İşçileri Sendikası adını aldı. İsim değişikliği, 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'yla işkolu sayısı 28'den 20'ye düşürülmüş; hava, kara ve demiryolu taşıma işleri, tek bir işkolu altında birleştirilmişti. Değişiklikle birlikte, sadece kara taşımacılığı işkolunda faaliyet gösteren TÜMTİS'in yetki alanı genişleyecek, hava ve demiryolu taşımacılığı da sendikanın faaliyet alanına girmişti.

Sözleşme için sıra DHL'e geldi

TÜMTİS Sendikası, uluslararası kargo şirketi UPS'de, 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi'ni imzaladı. 2 bin 400 işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesine ilişkin açıklamada, "Ücretlere net olarak yüzde 22 ile yüzde 42 arasında değişen oranlarda zam alınmıştır. Üyelerimizin mevcut haklarından taviz verilmeyecektir. Ekonomik, sosyal ve idari maddelerde yeni kazanımlar elde edilmiştir" denildi. TÜMTİS Sendikası, uluslararası destek ve yardımlarını sürdürüyor.

TÜMTİS Sendikası, uluslararası destek ve yardımlarını sürdürüyor. Soluklu bir diyanet, UPS kararını tamamlamış. TÜMTİS'in önce örgütlenmesini tamamladığı Alman sendikasıyla görüşmelerin toplu iş sözleşmelerinin bilgisi verildi. Değişiklikler de uzlaşmaya...



DHL'de TİS yetkisi kesinleşti. Uluslararası Kargo ve Lojistik Şirketi DHL'de TÜMTİS'in yetkisi kesinleşti. 2 yıldır Tüm Taşıma İşçileri Sendikası (TÜMTİS) sürdürdüğü örgütlenme çalışmaları başarıyla sonuçlandı. Uzun ve kararlı bir sürecin sonucunda DHL'de Toplu İş Sözleşmesi (TİS) yetkisini kazandı. Sendika DHL işyerinde TİS yapmaya yetkili sendika olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca gönderilen yetki belgesi ile kesinleşti. Devam 3'de

Hem sendika hem de ekmek

Nizam Dağhan / Diğir - Doha. TÜVTÜRK Doğu Taşıt A.Ş.'ye ait Araç Muayene İstasyonu'nda işçilerin sendikalaşma talebi için yapılan toplantıya katılanlar. Sendikalaşma talebi için yapılan toplantıya katılanlar. Sendikalaşma talebi için yapılan toplantıya katılanlar.



Buna kabul etmedikleri ise bayram arifesinde 'fız seninde çalışmak istemiyoruz' dediler. Nedenini sendikalaşma talebiyle açıkladılar. 'Biz sendikalaşmak istiyoruz, biz sendikalaşmak istiyoruz, biz sendikalaşmak istiyoruz' dediler.

Türk-İş, greve çıkan işçilere saldırıyı kınadı

AYDINLIK / ANKARA. Akdeniz Nakliyat ile TÜMTİS arasında süren toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bir gün nedeniyle grev kararı verilen işçilere saldırıyı kınadı. Türkiye İşverenleri Konfederasyonu'nun (TİSK) yayınladığı bildiriye göre, işverenlerin sendikaların grev kararlarına karşı saldırıya geçmesi, işçilerin haklarına saldırıdır. İşverenlerin sendikaların grev kararlarına karşı saldırıya geçmesi, işçilerin haklarına saldırıdır.



TÜVTÜRK direnişi 16. gününde

SEYMA ELAMAN / HABER MERKEZİ. GAZİANTEPTE bulunan TÜVTÜRK Araç Muayene İstasyonu'nda, TÜMTİS'e üye oldukları için işten atılan işçiler 16 gündür direniyor. TÜVTÜRK işçilerinin direnişine, KESK Şubeler Platformu, Genel-İş, Belediyeler, HDK, BDP, ESP, EMİEP, Yesiller Sol Gelecek, ÖDP ve TKP de destek verdi. 'BASKIYA SON VERİLMELİ' işçilerin sendika üyesi oldukları için işten atıldıklarını belirten TÜMTİS Başkanı Mahmut Çarıyurt, "Sendikamızın bir insan haklarıdır. İşçilerin sendikalaşma talebi karşısında yönetime...



DHL'de TİS yetkisi kesinleşti. Uluslararası Kargo ve Lojistik Şirketi DHL'de TÜMTİS'in yetkisi kesinleşti. 2 yıldır Tüm Taşıma İşçileri Sendikası (TÜMTİS) sürdürdüğü örgütlenme çalışmaları başarıyla sonuçlandı. Uzun ve kararlı bir sürecin sonucunda DHL'de Toplu İş Sözleşmesi (TİS) yetkisini kazandı. Sendika DHL işyerinde TİS yapmaya yetkili sendika olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca gönderilen yetki belgesi ile kesinleşti. Devam 3'de

Direnış destekle sürüyor

Dilok (Antep) Emek ve Demokrasi Güçleri, TÜMTİS'e üye oldukları için TÜVTÜRK Doğu Taşıt A.Ş.'ye ait Araç Muayene İstasyonu'nda işten çıkarılan 3 işçiyi dayatmaya zıvaretinde bulunarak, 60'ncı gününü geride bırakan işçilerin işyerinde edimesi için duyarlılık çağrısında bulundu. Dilok Emek ve Demokrasi Güçleri, TÜMTİS'e üye oldukları için TÜVTÜRK Doğu Taşıt A.Ş.'ye ait Araç Muayene İstasyonu'ndaki işlerine son verilen 3 işçiyi ilişkin İncili Kaya Mahallesi'ndeki istasyon binası önünde basın açıklaması yaptı. 60'ncı gününde grevde bulunan Dilok Emek ve Demokrasi Güçleri, TÜMTİS'e üye oldukları için TÜVTÜRK Doğu Taşıt A.Ş.'ye ait Araç Muayene İstasyonu'nda işten çıkarılan 3 işçiyi dayatmaya zıvaretinde bulunarak, 60'ncı gününü geride bırakan işçilerin işyerinde edimesi için duyarlılık çağrısında bulundu.

Türk-İş Gündem

TÜRK-İŞ, TÜMTİS sendikasının, Akdeniz Nakliyat işyerinde aldığı grev kararını uygulamak isteyen yöneticilere saldırı yapıldığını iddia ederek, "Yasal bir grev yapılmasının önüne geçilmeye çalışılmaya daha da ileri giderek yasal grev hakkını kullanan sendika yöneticisi, temsilcisi ve üyelerine fiziksel saldırı gerçekleştirildi" dedi. TÜRK-İŞ, TÜMTİS'in üye ve temsilcilerinin grev kararını uygulamak isteyen yöneticilere saldırı yapıldığını iddia ederek, "Yasal bir grev yapılmasının önüne geçilmeye çalışılmaya daha da ileri giderek yasal grev hakkını kullanan sendika yöneticisi, temsilcisi ve üyelerine fiziksel saldırı gerçekleştirildi" dedi.

Direnış sürüyor. TÜMTİS Merkez Yürütme Kurulu'nun yayınladığı bildiriye göre, işverenlerin sendikaların grev kararlarına karşı saldırıya geçmesi, işçilerin haklarına saldırıdır. İşverenlerin sendikaların grev kararlarına karşı saldırıya geçmesi, işçilerin haklarına saldırıdır.

TÜMTİS'e saldırı toplandı

TÜMTİS'in üye ve temsilcilerinin grev kararını uygulamak isteyen yöneticilere saldırı yapıldığını iddia ederek, "Yasal bir grev yapılmasının önüne geçilmeye çalışılmaya daha da ileri giderek yasal grev hakkını kullanan sendika yöneticisi, temsilcisi ve üyelerine fiziksel saldırı gerçekleştirildi" dedi. TÜMTİS'in üye ve temsilcilerinin grev kararını uygulamak isteyen yöneticilere saldırı yapıldığını iddia ederek, "Yasal bir grev yapılmasının önüne geçilmeye çalışılmaya daha da ileri giderek yasal grev hakkını kullanan sendika yöneticisi, temsilcisi ve üyelerine fiziksel saldırı gerçekleştirildi" dedi.



UPS'de toplu iş sözleşmesi. TÜMTİS ile uluslararası kargo şirketi UPS arasında bir süredir devam eden görüşmelerin sonuçlanacağına ilişkin haberler var. TÜMTİS ile uluslararası kargo şirketi UPS arasında bir süredir devam eden görüşmelerin sonuçlanacağına ilişkin haberler var.

Direnış destekle sürüyor

Dilok (Antep) Emek ve Demokrasi Güçleri, TÜMTİS'e üye oldukları için TÜVTÜRK Doğu Taşıt A.Ş.'ye ait Araç Muayene İstasyonu'nda işten çıkarılan 3 işçiyi dayatmaya zıvaretinde bulunarak, 60'ncı gününü geride bırakan işçilerin işyerinde edimesi için duyarlılık çağrısında bulundu. Dilok Emek ve Demokrasi Güçleri, TÜMTİS'e üye oldukları için TÜVTÜRK Doğu Taşıt A.Ş.'ye ait Araç Muayene İstasyonu'ndaki işlerine son verilen 3 işçiyi ilişkin İncili Kaya Mahallesi'ndeki istasyon binası önünde basın açıklaması yaptı. 60'ncı gününde grevde bulunan Dilok Emek ve Demokrasi Güçleri, TÜMTİS'e üye oldukları için TÜVTÜRK Doğu Taşıt A.Ş.'ye ait Araç Muayene İstasyonu'nda işten çıkarılan 3 işçiyi dayatmaya zıvaretinde bulunarak, 60'ncı gününü geride bırakan işçilerin işyerinde edimesi için duyarlılık çağrısında bulundu.

UPS Kargo'da TİS görüşmesi başarıyla sonuçlandı

TÜMTİS ile uluslararası kargo şirketi UPS (Sanat Paket Servisi Tic. Ve San. A.Ş.) arasında bir süredir devam eden Toplu İş Sözleşmesi (TİS) görüşmeleri başarıyla tamamlandı. 2 bin 400 üye adına imzalanan TİS ile ekonomik, sosyal ve idari maddelerde yeni kazanımlar elde edildi. Sendikadan önce yapılan görüşmelerde, TÜMTİS ile UPS arasında bir süredir devam eden Toplu İş Sözleşmesi (TİS) görüşmeleri başarıyla tamamlandı. 2 bin 400 üye adına imzalanan TİS ile ekonomik, sosyal ve idari maddelerde yeni kazanımlar elde edildi.

Hakları için direniyorlar. 'DAYATMALARA BOYUN EGMIYORUZ' Sendikamızın üyesi olan işçilerin işyerinde 2.5 yıldır tekniğin varlığına rağmen işçilerin haklarının korunması için direniyorlar. İşçilerin haklarının korunması için direniyorlar.

TÜMTİS'e saldırı toplandı

TÜMTİS'in üye ve temsilcilerinin grev kararını uygulamak isteyen yöneticilere saldırı yapıldığını iddia ederek, "Yasal bir grev yapılmasının önüne geçilmeye çalışılmaya daha da ileri giderek yasal grev hakkını kullanan sendika yöneticisi, temsilcisi ve üyelerine fiziksel saldırı gerçekleştirildi" dedi. TÜMTİS'in üye ve temsilcilerinin grev kararını uygulamak isteyen yöneticilere saldırı yapıldığını iddia ederek, "Yasal bir grev yapılmasının önüne geçilmeye çalışılmaya daha da ileri giderek yasal grev hakkını kullanan sendika yöneticisi, temsilcisi ve üyelerine fiziksel saldırı gerçekleştirildi" dedi.



DHL'de TİS yetkisi kesinleşti. Uluslararası Kargo ve Lojistik Şirketi DHL'de TÜMTİS'in yetkisi kesinleşti. 2 yıldır Tüm Taşıma İşçileri Sendikası (TÜMTİS) sürdürdüğü örgütlenme çalışmaları başarıyla sonuçlandı. Uzun ve kararlı bir sürecin sonucunda DHL'de Toplu İş Sözleşmesi (TİS) yetkisini kazandı. Sendika DHL işyerinde TİS yapmaya yetkili sendika olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca gönderilen yetki belgesi ile kesinleşti. Devam 3'de

Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz Bursa'da Toplandı

Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz, kasım ayı toplantısını Bursa'da gerçekleştirdi. Türkiye'deki siyasi ve ekonomik gelişmeler ile sendikal hareketin durumuna ilişkin değerlendirmenin yapıldığı toplantıda, sendikamızın kargo ve lojistik sektöründeki örgütlenme çalışması ele alındı; konuya ilişkin fikir ve öneriler paylaşıldı. Bağıtlanan ve devam etmekte olan toplu iş sözleşmelerine de değinilen toplantıda, yakın dönem TİS politikası belirlendi. Toplantıda ayrıca, mali durum değerlendirmesi yapıldı.



Sosyal Haklar Sempozyumu Düzenlendi

Ana teması, "Sendikal Hak ve Özgürlükler" olan 5. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Uludağ Üniversitesi'nde 31 Ekim-2 Kasım 2013 tarihleri arasında düzenlendi. Sendikal Güç Birliği Platformu'nun destek verdiği ve 8 oturum başlığı altında düzenlenen Sempozyuma, sendikamızın merkez ve şube yöneticilerinin yanı sıra grevdeki Gülen Nakliyat işçileri de katıldı. Yurt içindeki çeşitli üniversitelerden akademisyenler ile sendika temsilcileri ve uluslararası sendikalardan temsilcilerin konuşmacı olarak katıldığı sempozyumda, "Uluslararası Boyutlarıyla Sendikal Hak ve Özgürlükler, Avrupa Bo-



yutuyla Sendikal Hak ve Özgürlükler, Türkiye'de Sendikal Yasalar ve Uluslararası Normlar, İşsizlik Korkusu ve Göçmenlerin Sendikal Hakları ve Sendika İçi Demokrasi Sorunu, Yoksulluk, Sosyal Haksızlıklar ve Karşıt Dönüşümler, Bursa'da Sendikal Hak İhlalleri, Dünya'da ve

Türkiye'de Sosyal ve Sendikal Hak İhlalleri, 5.Yılında Sosyal Haklar Sempozyumları, Gelecek İçin Öneriler" konuları ele alındı.

"Bursa'da Sendikal Hak İhlalleri" konulu 6. oturumda konuşan Türk-İş 8. Bölge Temsilcisi Sabri Özdemir, sendikamızın Gülen Nakliyat işyerinde sürdürdüğü grev ve sonrasındaki gelişmeleri gündeme getirdi. Özdemir, Gülen Nakliyat işyerinde sendika ve grev hakkına yönelik ihlallerin yapıldığını söyledi. Sempozyumda, akademi ile sendikaların işbirliğinin güçlendirilmesi gerektiği önemle vurgulandı.



Sendikamızdan Kamu Emekçileri Grevine Destek

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), "Satış Sözleşmesini Kabul Etmiyoruz. Bütçeden Hakkımızı İstiyoruz" talebiyle 19 Aralık 2013'te ülke genelinde bir günlük iş bıraktı. İstanbul'da Çapa ve Sirkeci'de toplanan binlerce emekçi, iki koldan Beyazıt Meydanı'na yürüdü. Sendikamızın da destek verdiği yürüyüşte, yolsuzluk ve talan politikalarına tepki ile "Emekçiden ve halktan yana bütçe" talebi öne çıktı. Bütçeden alacaklı olduklarını belirten kamu emekçileri taleplerini şöyle sıraladı: "Kayıplarımızın telafisi için her kamu emekçisinin maaşına en az 300 lira zam yapılması, herkese iş ve ücret güvencesi sağlanması, ek ödemelerin emekliliğe yansıtılması, ma-



aşlarımızın vergi artışından etkilenmemesi, kadın emekçilere pozitif ayrımcılık uygulanması."

Sendika Üyeliği Artık İnternet Üzerinden

Sendika üyeliğinde noter şartı kalktı; 7 Kasım 2013 tarihinden itibaren internet kanalıyla e-Devlet kapısı üzerinden üyelik dönemi başladı. e-Devlet kapısının internet adresi www.turkiye.gov.tr. Sisteme giriş yapmak için PTT merkez müdürlüklerine yapılan başvuru ile şifre alınması gerekiyor. e-Devlet şifresi alındıktan sonra www.turkiye.gov.tr sayfasından sisteme giriş butonu tıklanarak sisteme giriş yapılıyor. Daha sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ait hizmetler arasında yer alan işçi sendikaları üyelik işlemleri bağlantısı tıklanarak üyelik işlemleri gerçekleştiriliyor. Elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşan üyelik bildirimini, sendika



yetkili organının e-Devlet kapısı üzerinden 30 gün içerisinde başvuruyu kabulü ile kazanılıyor. Adım adım üyelik işlemleri www.tumtis.org adlı web sistemimizden takip edilebilir.

Asgari Ücreti Yine Hükümet-İşveren Belirledi

Türkiye'de 5.5 milyon işçiyi ilgilendiren asgari ücret zammı bu yıl da beklentileri karşılamadı. Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 2014'te geçerli olacak yeni asgari ücrete yüzde 6+5 oranında zam yapmayı uygun buldu. 16 yaş altı ve üstü sınırı uygulamasının kalktığı asgari ücret 2014'ün ilk yarısında 846 lira, ikinci 6 ayında 891 lira olarak uygulanacak. Böylece, asgari ücrete ilk 6 ay için 43 lira zam yapıldı. 43 liralık zam, tanesi 1.40 TL'den 30 simite



denk geliyor. Asgari Geçim İndirimi ve diğer kesintilerle birlikte

asgari ücret net 776 TL'ye teka-bül ediyor.

Milas'ta Özelleştirmeye Karşı Büyük Miting

Muğla Yatağan'da termik santraller ile kömür ocaklarının özelleştirilmesine karşı direnişlerini sürdüren maden ve enerji işçileri; yöre halkının katılımı ve emek örgütlerinin desteği ile miting düzenledi. "Özelleştirmeye Karşı Emek ve Bağımsızlık" sloganıyla düzenlenen mitingde Yatağan başta olmak üzere tüm ülkede hayata geçirilmek istenen özelleştirmelere son verilmesi istendi. Milas Stadyumu önünde toplanan emekçiler, sloganlar eşliğinde Milas Meydanı'na yürüdü ve hep bir ağızdan "Özelleştirmeye karşı KİT'ler halktır, satılmaz" dedi. Yürüyüşün ardından yapılan konuşmalarda, hükümetin KİT'leri hedef alan özelleştirme politi-



kaları ile yolsuzluk, talan ve rüşvet protesto edildi. Mitinge, İzmir Şube yöneticilerimiz ile nakliyat ambarı ve UPS işyerinden üyelerimiz de katılarak destek verdi.

Punto İşçileriyle Dayanışma Gecesi

Zeytinburnu'nda direnişini sürdüren DERİ-TEKS üyesi Punto Deri işçileriyle dayanışma gecesi düzenlendi. Geceye, merkez yöneticilerimiz ile üyelerimiz de katılarak destek verdi. Pınar Aydınlar, Erdal Bayrakoğlu, İrfan Ertal ve İlkey Akkaya'nın şarkılarıyla destek verdiği gecede işçiler şarkılara halay çekerek eşlik etti. Destek veren herkese teşekkür eden DERİTEKS Başkanı Musa Servi, sendikal mücadeleyi sonuna kadar sürdüreceklerini söyledi. Direnişteki işçilerden Hülya Alptekin, iş yerinde karşılaştıkları zorluklar ile sendikalaşma sürecine değinirken, işçi Ramazan Aygün de direnişin bir okul olduğunu söyledi.



Sendikamız İsmi Değiştirdi

Sendikamız TÜMTİS, 6356 sayılı 'Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu' hükümleri gereğince faaliyet yürüttüğü işkoluna ilişkin yeni düzenlemeleri göz önünde bulundurarak isim değişikliği kararı aldı. Yönetim Kurulumuzun aldığı bu kararla, sendikamızın amblemi ve kısa adı aynı kalırken açılımı "Tüm Taşıma İşçileri Sendikası" olarak değişti. 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren 'Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu' ile 28 olan işkolu sayısı 20'ye düşürülmüş; hava, kara ve demir yolu taşımacılığı tek bir iş kolu altında birleştirilmişti. Bu değişikliklerle, hava ve demir yolu taşımacılığı da sendikamızın faaliyet alanına girdi.





Bizi takip edebileceğiniz sosyal medya hesaplarımız



www.tumtis.org



info@tumtis.org



facebook.com/tumtis



[@TUMTİSTurkiye](https://twitter.com/TUMTİSTurkiye)



youtube.com/tumtis

Bu Oyunun Kahramanı İşçiler SINIF MÜCADELESİ

Oyun ve eğlence, insanların vazgeçemeyeceği bir tutku. Monopoly gibi kutu oyunları da çocuk-geç-yaşlı herkesin ilgisini çekiyor. Ama bu tür oyunlarda insanlara olmadık hayaller pompalanıyor. Köşeyi dönmek, para kazanmak, adam öldürmek üzerine kurulu bu oyunlardan başımızı kaldırdığımızda hayatın çıplak gerçekleriyle karşılaşırız. İşçilerin çalışarak zengin olması bir hayaldir!

Peki, hem eğlenebileceğimiz hem de bize hayatın gerçeklerini gösterecek bir oyun yok mu? Evet, artık var. “Sınıf Mücadelesi” adlı oyun tam böyle. Bu oyundaki temel oyuncular İşçiler ve Patronlar. İşçiler, gösteri ve grev yaparak, sendika kurarak mücadele ediyor. Patronlar ise, daha az ücret vermek, işçilerin hayat koşullarını kötüleştirip daha çok kâr etmek için her yolu deniyor. Oyunda Köylüler, Öğrenciler, Esnaflar, Beyaz Yakalılar da yer alıyor. Bugün Türkiye’de ve dünyanın diğer toplumlarında gördüğümüz hayat kavgası, ekmeğe mücadelesi bir oyun içinde karşımıza çıkıyor. Oyun oynarken hem eğleniyor hem de öğreniyoruz.

Evde, sendika odasında, grev çadırında oynanabilir

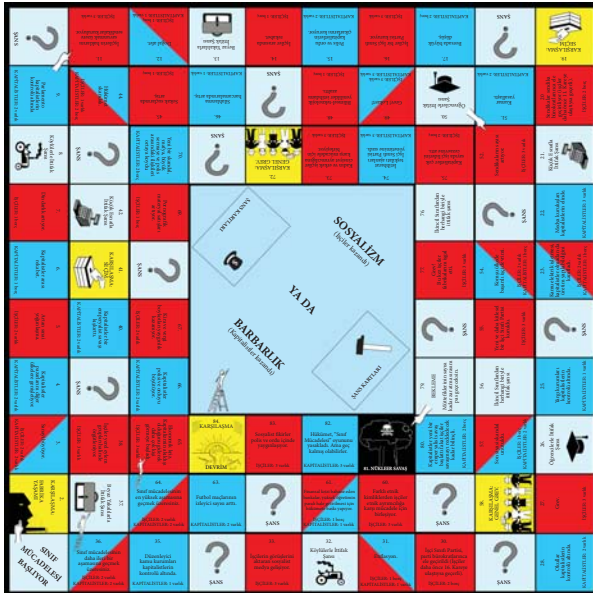
Oyun; iki, dört veya altı oyuncu tarafından oynanabiliyor. Zar atarak kimin İşçi, kimin Kapitalist (Patron) olacağı belirlendikten sonra, Oyun Tahtası üzerinde puan kazanılarak ilerleniyor. Çekilen Şans

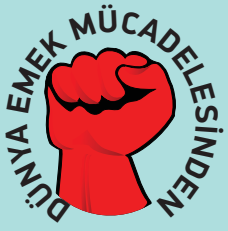


Kartları’yla oyuncuya avantaj veya dezavantajlar sunuyor. Oyun, her yaş ve düzeyde meraklılar tarafından oynanabilecek şekilde düzenlenmiştir. Yalın kuralların geçerli olduğu “Başlangıç” düzeyi, ilk başlayanlar ve çocuklar içindir. Daha karmaşık stratejileri uygulamak isteyenler için “Tüm Kurallar” geçerlidir. Bu özellikleriyle oyun; evde, sendika odasında, grev çadırında, piknikte, kampta oynanabilir. ✨

Şans Kartları’ndan Örnekler:

- Pahalı bulduğun için güvenlik önlemi almadığın kömür madeninde büyük bir kaza oldu. Cenaze törenine çelenk gönder ve olay unutulana ve halk tepkisi dinene dek 3 kare geri git (Patron kartı).
- İşçi arkadaşlarınla birlikte fabrikanızı işgal ettiniz ve patronu tuvalete kilitlediniz. Kapitalistler 2 zar atma sıralarını pas geçecek (İşçi kartı).
- Sendikaya üye oldun. Sendika bizi güçlendirir. Fazladan 2 kez daha zar at (İşçi kartı)..
- Evin yandı, her şeyini kaybettin, ama kapitalist ev sahibin sigorta şirketinden para alıyor. Yeni bir ev ararken zar atma sıralarından birini pas geçeceksin (İşçi kartı)..
- Kayınvalidenin ciddi hastalığı bütün aileyi iflasa sürükledi ve içmeye başladın – 1 borç. Alkol, yoksulluğun çaresi değildir (İşçi kartı)..





Kore Demiryolu İşçileri İşlerine Geri Döndü

Güney Kore Devlet Demiryolları (KORAIL) özelleştirmesinin durdurulması talebiyle greve giden Güney Koreli demiryolu işçileri, hükümetle yapılan anlaşmanın sonucunda işlerine geri döndü. Greve öncülük eden Kore Demiryolu İşçileri Sendikası'nın (KRWU) bağlı bulunduğu uluslararası federasyon ITF, sendika tarafından belirsiz grev eylemiyle sonuçlandırılan anlaşmayı destekledi, fakat dikkatli olunması konusunda uyardı. 23 günlük direnişin ardından 31 Aralık'ta direnişçiler geçerli hükümlere ulaşan ve ulusal kurul üyelerine karşı bir anlaşmadan sonra işlerine geri döndüler. Grev boyunca polisin yoğun baskısına maruz kalan KRWU sendikası ve üleriyle Türkiye'nin de



aralarında yer aldığı çok sayıda ülkede eş zamanlı olarak dayanışma eylemleri düzenlenmişti. Demiryolu işçileri, özelleştirmenin tamamen durdurulması için mücadeleye devam edeceğini belirtiyor.

Tekstil İşçileri Grevi

Kamboçya'da 2013 yılının son günlerinde asgari ücretin yükseltilmesi talebi ile greve çıkan ve kitlesel eylemler yapan tekstil işçilerinin üzerine 3 Ocak'ta silahlarla ateş açılması sonucu 3 işçi yaşamını yitirdi, yüzlerce işçi de yaralandı ve tutuklandı. Ülkede, işçiler ortalama aylık 80 dolar asgari ücret alıyor ve bunun 160 dolara çıkarılmasını talep ediyorlar. Kamboçya'da 650 bin işçinin çalıştığı tekstil sektörü, ülke ihracatında 5 milyar dolarlık bir hacme sahip. Tekstil sektöründe çalışan işçilerin yüzde 90'ı kadın işçilerden oluşuyor.



Kargo İşçileri Güvenceli İş İstiyor

Meksika'da, San Luis Potosi'de havaalanında paket taşımacılığı yapan yaklaşık 200 gece vardiyası işçisi 31 Aralık'ta iş bıraktı. Bir gün önce erken saatlerde 70 metre karelik çatının çökmesi sonu-

cunda bir işçi ölmüş, on işçi de yaralanmıştı. Güvenli bir ortam sağlanıncaya kadar iş başı yapmayı reddeden işçiler, çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep ediyor.

Fransa'da Ulaşım Durdu



Genel İşçi Konfederasyonu (CGT) üyesi demiryolu işçi sendikaları ülke çapında 12 Aralık'ta başlayan 36 saatlik bir grev gerçekleştirdi. Ulusal Demiryolu İdaresi'nin kurum bünyesinde yapmak istediği reformları protesto eden grev nedeniyle tarifeli hızlı tren seferlerinin yüzde 40'ı; Fransa'yı, İsviçre ve İtalya'ya bağlayan tren seferlerinin ise yüzde 30'u iptal edildi. Demiryolcular, devlet demiryolu şirketinde hükümetin yapacağı reformlara karşı. İşçilerin protesto ettiği reform, ülkedeki farklı demiryolu şirketlerinin bir çatı altında toplanmasını öngörüyor.