



BİRLEŞİK METAL-İŞ

BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI GAZETESİ



SAYI 231

www.birlesikmetal.org

Nisan 2018

**1977'de, 1987'de, 2007'de neyse yine o...
Yani mücadeleye devam!..**



İşçi sınıfının "Birlik Dayanışma ve Mücadele Günü" olan 1 Mayıs'ta, çalışanlar olarak bugün yaşadığımız tüm haksızlıklara, baskılara, işsizliğe, hayat pahalılığına, yoksulluğa, teröre, haklarımızın gasp edilmesine, kıdem tazminatlarımıza göz dikilmesine, modern kölelik olan kiralık işçiliğe, taşeronlaştırmaya, sendikasızlaştırmaya, grev yasaklarına karşı 1 Mayıs'ı, Taksim 1 Mayıs Meydanında kutlamaya kararlıyız...

“Artık hiç birşey eskisi gibi olmayacak” dedik!..

2010 yılında MESS’e karşı koskoca metal işkolunda tek başına grev bayrağını çekip, işçilerin üzerine bir karabasan gibi çökmüş çaresizliği bitirmek için fitili ateşleyen Birleşik Metal-İş sendikamız, önce 2014-17 MESS sözleşmesi, ardından yaşanan çok başarılı EMİS sürecinden sonra, 2017-19 MESS döneminde büyük bir zafere daha imza atmıştır.

Aslında 2010 yılına kadar işkolumuzda TİS sürecini eylem ve etkinlikleriyle yönlendiren bir sendika olarak misyonunu başarıyla sürdürmüş Birleşik Metal-İş Sendikamız, 2010-12 döneminde itibaren yılların getirdiği birikimleri bir sıçramaya dönüştürerek sürece doğrudan müdahale etmek için startı vermiştir.

Gerçekten de MESS’le yapılan grup sözleşmeleri bu tarihten sonra eskisinden farklı olarak sürdürülmeye başlandı. “Artık hiçbir şey eskisi olmayacak” sloganıyla çıktığımız bu yolda karşılaştığımız bütün güçlüklerle rağmen çok önemli bir aşama kaydettiğimiz, yapılan son sözleşmeyle de artık herkes tarafından anlaşılmıştır.

Alınan grev kararları birer birer uygulanmaya başlanmış, hükümetin yasaklarına rağmen sınırlar zorlanarak yasaklar delik deşik hale getirilmiştir.

Kıscacı işkolumuzda taşlar yerinden oynamış, pandoranın kutusu açılmıştır.

Metal işkolunda sendikamızın gerçekleştirdiği bu sıçrama ve mücadele anlayışı beraberinde metal fırtınaları yarattı, her bir süreç bir diğerini tetikleyerek bu dönemki kazanımın zeminini oluşturdu.

2010’un ardından 2012’de BOSCH örgütlenmesi, 2015 grevi ve Grev istemiyorsan “MESS’ten kopta gel” çağrımızın karşılık bulması sonucu MESS’ten ayrılan işyerleri, Türk Metalden istifalarla patlayan metal fırtına ve yeni kurulan EMİS ile imzalanan başarılı ve iki yıllık sözleşmeler bizi bugünlere getirdi.

İşte bugün elde edilen kazanımlar, 2010 yılından bugüne verdiğimiz mücadeleden ve biriktirdiğimiz gücün yarattığı sıçrama ile gerçekleşmiştir.

Bunu söylerken imzalanan 2017-19 Sözleşmesine bakmamız yeterlidir. Gerçekten de taslağımızda önerdiğimiz tekliflerle, gerçekleşen sözleşme metnini kıyasladığımızda her şey apaçık ortaya çıkmaktadır. Kıscacı, imkansız sınırlarını anlamak için imkansız denecek ve başarılıydık.

İlkerin Sözleşmesi

9 TL’ye iblağ, 0.10 kuruş kıdem zammı, herkesin saat ücretlerine 2.40 TL’lik

zam ile toplamda yüzde 30 luk bir artışa denk gelen ücret zammı teklifimiz, iblağ ile kıdem zammı aynen olmak üzere, seyriyenen zam 1.60 TL, toplam ücretlerde ise yüzde 24’lük bir artışla sonuçlanmıştır.

Bu sözleşme, son dönemlerde imzalanmış en yüksek sözleşme olmakla kalmamış, aynı zamanda bir ilk daha yaşanmıştır; mevcut toplu iş sözleşmesinde işverenlerin lehine yer alan bir maddenin taleplerimiz doğrultusunda işçilerin çıkarları lehine değiştirilmiş olması ve bu yönünde MESS’in geri adım atması işkolumuzda yaşanan bir ilktir.

Evet, bundan üç yıl önce bizim dışımızdaki işbirliği sonucunda ve YHK’unun da katkılarıyla kuyuya atılan üç yıllık sözleşme taşı, MESS’in “kırmızıçizimiz” açıklamalarına rağmen çıkarılmış ve tekrar iki yıllık sözleşmeye dönülmüştür.

Söz konusu kazanımın işçilere getireceği ekonomik faydanın çok ötesinde bir anlamı vardır. Bu aynı zamanda, bundan böyle metal işkolunda Birleşik Metal-İş Sendikasına rağmen işçi sınıfının çıkarlarına zarar verecek bir adım atılmayacak demektir.

Bu sözleşmede yaşadığımız bir diğer ilk de MESS’in yıllardır yeni bir hak tabeline ilişkin yaptığımız önerileri sürekli olarak reddetmesi ile ilgili direncinin kırılması olmuştur.

Gerçekten de MESS, özellikle idari maddelerde asla geri adım atmayan taraf görüntüsünden ilk defa ödün vermiş, izinler, postabaskılık ve tamamlayıcı sağlık sigortası gibi taleplerimiz sözleşmeye girmiştir.

Ayrıca MESS’in dayatmaya çalıştığı esnek çalışma, kıdem ve ihbar tazminatları ile özellikle ikramiyelerimizin fiili çalışmaya süresine bağlanmasına ilişkin tekliflerini geri çekmesi de sağlanmıştır. Sendikamızın müzakereler boyunca kazanılmış hakları geriye götüreceği hiçbir teklifi kabul etmeyeceğini, bu maddeleri müzakere dahi etmeyeceğini açık olarak belirtmesi, bu geri adımın atılmasında en büyük etken olmuştur.

Grev Yasağını Tanımlıyoruz

Elbette kolay olmadı bunca kazanımın elde edilmesi... Yıllar boyu verilen mücadelemiz, birikim ve deneyim sonucu yarattığımız basınç işkolumuzdaki işbirlikçi ve teslimiyetçi sendikayı görünüşte de olsa etkilemiş, en azından göstermelik bazı hamleler yapmaya zorlamıştır.

Gerçekten de yaptığımız eylemler, iş yavaşlatmalar, iş durdurmaya kadar var-

yor işçiler sendikamızın öncülüğünde büyük bir coşku yaşıyorlardı. Diğer sendika da bizlerin yıllardır alışkın olduğumuz bu eylemlerimize göstermelik de olsa ayak uydurmaya çalışıyordu.

Uyumsuzluklar tutuluyor ve grev kararları alınıyordu. Olağanüstü hale ve tüm engellemelere karşın Gebze Cumhuriyet meydanında üyelerimizin büyük bir coşkuyla katıldıkları basın açıklamasıyla MESS’e ve ilgili yerlere gereken uyarıları çok açık ve net olarak yapıyorduk.

Ayrıca 16 Ocak 2018 tarihinde Çorlu’da, 17 Ocak 2018 tarihinde Mersin’de, 18 Ocak 2018 tarihinde Bilecik’te, 23 Ocak 2018 tarihinde Mudanya’da, 24 Ocak 2018 tarihinde Eskişehir’de basın açıklamaları gerçekleştirildi.

Ardından 23 Ocak tarihinden itibaren greve çıkacağımız tarih de işyerlerinde ilan ediliyordu; 2 Şubat 2018 günü greve çıkılacaktı.

Ancak AKP hükümeti sıkışan sermayenin imdadına bir kez daha yetişiyor ve 26 Ocak günü grev tarihinden bir hafta önce grevi yasaklıyordu. Aynı gün üyelerimiz işi durdurarak işyerlerini terk etti ve sendikamız yaptığı açıklamayla grev yasağını tanımayacağını açıkça ilan etti.

Genel Merkez Yönetim Kurulu’nun son derece büyük bir kararlılıkla ve kesin bir dille net olarak ortaya koyduğu “grev yasağını tanımlıyoruz” açıklaması sonrasında MESS daha önce iki kez revize ettiği teklifini yenilemek üzere sendikamızın görüşüne başvurmuştu. Teklif ettiğimiz rakamların önemli ölçüde karşılık görmesi ve MESS’in esas olarak taslağımızdaki genel yaklaşımımızı kabul etmesiyle grev tarihine iki gün kala 30 Ocak 2018 tarihinde imzalar atıldı.

Böylece 2010 yılından diğer sendikaların imzaladığı yüzde 5.35 artışla biten sözleşmedeki ücretleri, grevler ve mücadele sonucu yüzde 9 lara, 2014-17 de yasaklanan greve rağmen tek başımıza verdiğimiz mücadele ile yüzde 13’lere, EMİS sözleşmelerinde grev yasağını delerek 18.5’a çıkartan Birleşik Metal-İş Sendikamız, en son 2017-19 MESS sözleşmesiyle yüzde 24’lük ücret artışına kadar ulaşılmasını sağlamış oldu.

1 Mayıs’lar Taksim 1 Mayıs Alanında Kutlanmalıdır

Verilen bu mücadeleyle elde edilen tüm kazanımlar artık “Metal işkolunda Birleşik Metal-İş etkisi” olarak anılmaktadır. Kıscacı sendikamız bunca kararlı-

ğ rağmen ışığını yaymakta, misyonunu geliştirerek ve gelişerek yerine getirmeye devam etmektedir.

Aynı, yıllar boyu, ta ki 1976 yılından buyana kısa ve zorlu kesintiler dışında 1 Mayıs’ın Taksim’de kutlanması mücadelesinde olduğu gibi...

Taksim, DİSK/Birleşik Metal-İş Sendikası için 1 Mayıs alanıdır. Bunu hiçbir gücün değiştirmesine müsaade etmeyeceğiz.

Taksim’de 1977 yılında 37 canımızın hayatına mal olan kutlamalardan sonra, Taksim’in 1 Mayıs alanı olarak kapatılmaya çalışıldığı bilinmektedir.

Özellikle 2007 yılından itibaren giderek yükselen ve uğruna bedeller ödediğimiz 1 Mayıs’ın Taksim’de kutlanması mücadelemizin, elde edilen kazanımdan sonra bir kez daha boşa çıkarılmış olması kabul edilemez.

İşçi sınıfının bugün dahi adeta bir mücevher gibi elinde kalan birçok hakkın elde edilmesine tanıklık etmiş, bu uğurda şehitler verdiğimiz bir meydandır Taksim.

Biz Birleşik Metal-İş Sendikası olarak onursal başkanımız Kemal Türkler ve yiğit arkadaşlarımızın bizlere bıraktığı bu şerefli mirasın gerçek sahipleri olarak 1 Mayıs’ın tarihine ve anlamına yakışır biçimde İstanbul’da Taksim’de yapılması gerektiğine inanıyoruz.

Daha önce çeşitli vesilelerle kitlesel kutlamalara açılan bu meydanın hukuka aykırı biçimde işçilere ve onların böylesine önemli bir gününe özel yasak getirilmesini anlamakta güçlük çekiyoruz.

Alnımızın terinin karşılığını almak için çıktığımız veya çıkacağımız grevleri hukuka aykırı bir anlayışla yasaklayan bu çağdışı zihniyete nasıl teslim olmadıysak, aynı hukuksuzluğun, işçi sınıfının “Birlik Dayanışma ve Mücadele Günü” ünde 1 Mayıs Taksim kutlamaları için uygulanmasına da karşı çıkıyoruz.

İşçi sınıfının “Birlik Dayanışma ve Mücadele Günü olan” 1 Mayıs’ta, çalışanlar olarak bugün yaşadığımız tüm haksızlıklara, baskılara, işsizliğe, hayat pahalılığına, yoksulluğa, teröre, haklarımızın gasp edilmesine, kıdem tazminatlarımızın göz dikilmesine, modern kölelik olan kiralık işçiliğe, taşeronlaştırmaya, sendikasılaşmama, grev yasaklarına karşı 1 Mayıs’ı, Taksim 1 Mayıs Meydanında kutlamaya kararlıyız.

1977’de, 1987’de, 2007’de neyse yine o... yani mücadeleye devam...

Sendikamız ile MESS arasında yürütülen 2017-2019 Dönemi Grup Toplu İş Sözleşmesi imzalandı

Metal işçileri direndi, kazandı

MESS’le yapılan toplu sözleşme politikamızı 2010 yılında değiştirdik. Artık süreci yönlendirmekten, tüm metal işçilerinin taleplerini oluşturup işveren yedeği, işbirlikçi sarı sendikalara baskı unsuru olmaktan, doğrudan sözleşmeyi belirleyecek adımların atılması aşamasına geçtik. MESS’le yapılan grup sözleşmeleri bu tarihten sonra eskisinden farklı olarak sürdürülmeye başlandı. Nitekim yıllar sonra grevler yeniden uygulanmaya başlandı. Bu politika değişikliği sonucunda oluşan yeni mücadele anlayışı beraberinde metal fırtınaları yarattı, bu dönemki kazanımın zeminini oluşturdu. Bu dönemki kazanım 2010 yılından bugüne verilen mücadelenin, politika değişiminin sonucunda gerçekleşti.

Sendikamızın 2010 yılındaki grevleri sonrası bir dizi kazanım sağlanmıştı. MESS’le imzalanan resmi sözleşme dışında, işverenlerle yapılan protokollerle saat ücretlerinde artışlar yapılmış, ekisik ikramiyeler tamamlanmış, bazı işyerlerinde fazla mesai ücretleri yükseltilmiş ve bazı işyerlerinde de erzak gibi kazanımlar elde edilmişti.

Bu mücadele ve kazanımların etkisiyle Bosch işyerindeki işçiler Sendikamıza üye oldular. Ancak, Sendikamızın işyerinde yetki alması çeşitli yöntemlerle engellendi ve yetki tartışması nedeniyle toplu sözleşme süreci de gecikti.

2014-2017 dönemi toplu sözleşmesi Sarı sendika Türk Metal tarafından 3 yıllık olarak imzalandı. Sarı sendika T. Metal Başkanı bu sözleşmeyle ilgili olarak “sözleşme tarihimize, bir ücret zammı daha altın harflerle yazılmıştır” dedi. (21 Aralık 2014)

Ayrıca devamında şunlar söyledi:

• Bu sözleşmeyi 2017 yılına kadar, yani 3 yıllık imzalandık. Sözleşmenin 2. yılı sona erdiğinde, yani, beşinci 6 aylık dilimde, enflasyon artı %3,5 oranında ekstra bir zam daha aldık. Bu sözünümüzün 3,5’luk refah payı, şimdiden kazanım hanemize yazıldı.

• Masada bir damla alın terinizi, bir lokma ekmeğinizi bırakmadık. Neyi hak ettiyseniz hakkınızı son kuruşuna kadar aldık. Hepinize helal olsun. Başlangıçta, enflasyon otomatik bağlanmış, üç yıllık bir sözleşmeye karıştık. Ama karşılığı verilmiş bir 3 yıl için de imza atarız dedik. Karşılığını verdiler, biz de imzaladık.

• Biz bu sözleşmeyle, daha 3 yılda, bakın altını çiziyorum daha 3 yılda% 11’lik refah payını yakaladık. Yani üç yıl, iki yıldan fazla getirdiği için kabul ettik.

İşbirlikçi sendikaların “tarihimize altın harflerle geçmiştir” dediği bu sözleşme sonucu onbinlerce metal işçisi ayağa kalkmış, 40 bin işçi işbirlikçi sarı sendikadan istifa etmiş ve metal fırtına yaşanmıştır.

Bir tarafta bu satış sözleşmesi imzalanırken Sendikamız ise TİS Komisyonunu topladı ve “3 Yıllık TİS’e hayır”, “Bu zam oranı kabul edilemez” dedi ve “Bu sözleşme imzalanamaz, mücadeleye devam!” kararı aldı.

Böylece mücadelemiz yeni bir aşamaya geldi ve 41 fabrikadan 15 bin işçi için grev kararı alındı. 22 fabrika 29 Ocak’ta, diğer fabrikalar ise 19 Şubat’ta greve çıkacaklardı. Sendikamızın MESS’e karşı başlattığı grev daha birinci gü-

nündenken 30 Ocak günü Resmi Gazete’de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararıyla yasaklandı. Bakanlar Kurulu kararında grev erteleme denilirken, aslında yapılan erteleme değil, grevleri yasaklamasıydı.

Bu dönemde Bosch’ta da toplu sözleşme görüşmeleri tıkanmış ve grev kararı alınmıştı. Bu aşamada sözleşme imzalandı. İşçilerin yeniden Birleşik Metal iş’e üye olmasının engellenmesi için farklı bir sözleşme imzalandı. Bosch sözleşmesi ile T. Metal’in MESS’le imzaladığı grup sözleşmesi arasında 1,2 lira fark vardı. Bosch’ta, saat ücretlerine 1,2 lira daha fazla zam yapılmıştı.

14 Nisan 2015 günü Bosch’ta, Türk Metal’in MESS’le anlaşması üzerine Oyak Renault işçileri ayağa kalktı. Renault işçileri, Bosch’ta imzalanan sözleşmenin aynısının kendilerine de uygulanması istedikler. Renault’ta başlayan eylemler diğer fabrikalardaki işçileri de harekete geçirdi. İşyan dalgası Bursa merkezli olmasına karşın ağırlıklı Marmara bölgesi olmak üzere, çok sayıda ile yayıldı.

İşyana tespit edebildiğimiz 49 fabrika yaklaşık 58 bin işçi katıldı. Süreç içinde en az 40 bin işçi istifa etti. Bu işçilerin büyük bölümü çeşitli baskı ve tehditler sonrası istifalarını geri almak durumunda kaldılar.

İşçiler bir yandan ekonomik taleplerde bulunurken, diğer yandan da patron işbirlikçisi sarı sendikaya da karşı da mücadele ettiler ve kendilerinin doğrudan temsilini sağladılar.

Bu süreçte Türkiye sendikal tarihi bir ilke tanıklık etti ve ilk defa bir işveren sendikası kendi kasesinden işçiyi “sus payı” olarak para verdi. İlk ödemenin ardından bir işveren sendikasının işçilere para vermesinin MESS’in tüzüğüne aykırı olarak yapıldığı görüldü ve MESS tüzük değişikliği yaparak sonraki dönemde yaptığı ödemeleri işverenlere “sigorta prim desteği” adıyla yaptı.



MESS sözleşmelerinin önemi

Metal grup sözleşmeleri; sözleşme kapsamında işçinin çokluğu, örgütlülük düzeyi ve niteliği, MESS'in işveren örgütleri içindeki farklı durumu ve sektörün ekonomi içindeki büyüklüğü nedeniyle hep önemli oldu. 2015 yılı yaz aylarında yaşanan "Metal Fırtına" güncel bir mücadele dönemine işaret ediyordu..

Metal işkolunda 1,5 milyon üzerinde işçi çalışıyor; MESS ile sürdürülen toplu sözleşme görüşmeleri ise yaklaşık 130 bin işçiyi kapsıyor. Ancak, sözleşmeler metal işkolundaki sendikasıız işçiler için de örnek teşkil ediyor ve bu nedenle çok daha fazla sayıda işçiyi ilgilendiriyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, SGK'lı çalışanların yüzde 11'i metal sektöründe istihdam ediliyor. Ocak 2018 istatistiklerine göre Türkiye genelinde sendikalaşma oranı yüzde 12,38 iken metal işkolunda sendikal örgütlülük yüzde 18,27 ile Türkiye'deki sendikalaşma ortalamasının hayli üstündedir.

Grup TİS'e giderken hazırlıklarımız

Sendikamız 2017-2019 dönemi grup toplu sözleşme sürecinde 30 işyeri/işletmeden 8.820 üye ile yer aldı. 30 kuruluşla bağlı 47 işyeri/fabrika 11 ile yayılmış durumda.

Yeni dönem grup toplu sözleşme hazırlığı, önceki süreçlerde olduğu gibi erkenden, Mart 2017 tarihinde başladı. İşyeri TİS kurulları ile 2 tur toplantılar yapıldı. 1. Tur toplantılar 17 Mart-17 Nisan 2017 tarihleri arasında, 2. Tur toplantılar ise 23 Mayıs – 18 Haziran 2017 tarihleri arasında yapıldı.

Grup TİS'e ilişkin esas tartışmalar 7 Temmuz 2017 günü toplanan Merkez TİS Komisyonunda yapıldı ve teklifte neler yer alması gerektiği kararlaştırıldı. Bu toplantıda, işyerlerinin talepleri tek tek ele alındı, bu talepler üzerine çeşitli değerlendirmeler ve tartışmalar yapıldı ve bu değerlendirmeler sonrasında MESS'e sunulacak teklifte hangi taleplerin yer alması gerektiği belirlendi.

Başkanlar Kurulumuz toplu sözleşme teklif hazırlıklarını bir kez daha değerlendirmek ve son halini vermek amacıyla 14 Ağustos 2017 günü toplandı. Toplantıda, son gelişmeler değerlendirildi ve teklimiz ayrıntılı olarak bir kez daha ele alındı. Yapılan değerlendirmeler sonrasında toplu sözleşme teklifinin son hali verildi ve teklifimizin kamuoyuna açıklanmasına karar verildi.

TİS Teklifimiz

Toplam 77 ana madde ile çok sayıda geçici madde ile ek maddeden oluşan toplu iş sözleşmesinde köklü değişiklikler öngörüldük. Bu dönemde 77 ana maddenin 47'sinde değişiklik teklif ettik. Bu 47 maddenin bir bölümü idari maddelerden, bir bölümü sosyal haklardan, bir bölümü de ücret maddesinden oluşmaktaydı. Ücret zam teklifimiz 3 bölümden oluştu.

İbلاغ: saat ücreti 9 TL'nin altında kalan işçilerin ücreti 9 TL'ye ibلاغ edilecek.

Türkiye'de toplu sözleşmeden yararlanan toplam işçi sayısı yaklaşık 900 bin iken, sadece bu grup sözleşmesinden 130 bin işçi yararlanıyor. Dolayısıyla bu sözleşmeden yararlanan işçiler hem oransal olarak hem sayısal olarak oldukça yüksek.

Grup sözleşmesinin bir başka önemi de, muhatap sermaye örgütünün niteliğinden kaynaklanmaktadır. Türkiye Metal İşverenleri Sendikası'nın (MESS), sermaye örgütleri arasında özel bir yeri var.

MESS, siyasal süreçlerde de rol alan önemli aktörlerden. İlk kurulan sermaye örgütü MESS'in yöneticileri bu ülkede cumhurbaşkanlığı bile yaptılar.

Grup sözleşmeleri sadece metal sektörüyle ilgili sonuç doğurmuyor, başka sektörler için de emsal oluşturuyor. Dolayısıyla, Grup TİS tüm işçi sınıfı için önemli sonuçlar yaratıyor.

TİS Görüşmeleri ve Uyuşmazlık

Toplu sözleşme görüşmeleri kapsamında 60 günlük görüşme dönemi içerisinde 6 toplantı yapıldı.

1- 05 Ekim 2017 günü yapılan toplantıda 15 madde kabul edildi.

2- 13 Ekim 2017 günü yapılan toplantıda 8 madde kabul edildi.

3- 23 Ekim 2017 günü yapılan toplantıda 2 madde kabul edildi.

4- 2 Kasım 2017 günü yapılan toplantıda 7 madde kabul edildi.

5- 16 Kasım 2017 günü yapılan toplantıda hiçbir maddede anlaşma sağlanamadı.

6- 1 Aralık 2017 günü yapılan toplantıda 1 madde kabul edildi.

Sendikamız teklifi 78'i asıl madde, 5'i geçici madde ve 14'ü ek madde olmak üzere toplam 97 maddeydi. Görüşme sürecinde 27'si asıl madde, 2'i geçici madde ve 4'ü ek madde olmak üzere toplam 33 madde kabul edildi.

Toplam 64 madde de ise uyuşmazlık tutuldu. Uyuşmazlık konusu maddelerin önemli bir kısmı parasal maddelerden oluşmaktaydı. Ücret başta olmak üzere, sosyal haklar ve parasal sonuç doğuran fazla mesai, gece zammı gibi maddeler de anlaşma sağlanamamıştı.

MESS'in Karşı Teklifleri

MESS, bu sözleşme döneminde de çeşitli maddelerde karşı teklifler verdi. Bu teklifler kazanılmış hakları geriye götürmeyi hedefliyordu ve aynı zamanda esneklik dayatmaları içeriyordu.

MESS, 2 Kasım 2017 günü yapılan toplantıda İhbar Tazminatı ve Kıdem Tazminatı başlıklı maddelerde karşı teklif verdi. İhbar Tazminatı ve Kıdem Tazminatı maddelerine yönelik teklifi, halen kanuni sürelerin üzerinde ödeme yapılan işyerlerinde, 1 Eylül 2017 tarihinden sonra işe girenlere kanunda yer alan sürelerde ödeme yapılması anlamına geliyordu.

16 Kasım 2017 günü yapılan 5. top-

lantıda ise aşağıda belirtilen maddelerde karşı teklif verdi. MESS'in karşı teklif verdiği maddeler özetle şöyledir:

Çalışma Süreleri ve İşin Düzenlenmesi: Günde 11 saati aşmamak üzere 4 aylık dönem için denkleştirme yapılması ve günde 11 saati aşmamak koşulu ile günde üç sattan fazla olmamak üzere telifli çalışması yapılması.

İkramiyelerin fiili çalışmaya bağlı olarak ödenmesi ve bu kapsamda 20 günün altında raporlu olunan dönemde ve mazeret izinlerinde ikramiye ödenmemesi, ödenmeyen ikramiyelerin fonda toplanarak devamsızlık yapmayan işçilere ödenmesi.

Deneme Süresi: Deneme süresinin 2 aydan 4 aya çıkarılması.

Sendikamız toplantılarda kazanılmış hakları geriye götürerek hiçbir teklifi kabul etmeyeceğini, bu maddeleri müzakere dahi etmeyeceği açık olarak belirtti.

Patronlar Karlarına Kar Katıyor

Sözleşmenin başarılı olmasına yol açan etkenlerden biri de sektörün içinde bulunduğu olumlu durumdur. Metal sektörü ülke ekonomisinin üçte birini kapsamaktadır. Dolayısıyla, sektördeki olumlu ya da olumsuz gelişmeler metal işçisi yanında ülke ekonomisi için de sonuç doğurmaktadır.

Grup toplu iş sözleşmesine, metal işkolu ve onun öncü sektörü konumunda olan otomotiv sektörünün ihracat rekorları kırdığı, üretim ve satışların arttığı bir dönemde gidilmiştir. Otomotivde son yılların üretim ve satış rekorları kırılmaktadır.

Sektördeki bu gelişmenin yanında, işverenler sürekli olarak teşviklerle desteklenmekte, maliyetlerin önemli bölümü devlet tarafından karşılanmaktadır.

Sektördeki bu gelişme, işçiler tarafından da bilinmektedir ve metal işçileri doğal olarak bundan kendi paylarına düşeni de alma mücadelesini vermişlerdir.

MESS'in çağırısı ile bugün (11 Ocak 2018) yapılan grup toplu sözleşme görüşmelerinden de sonuç çıkmadı. MESS, metal işçilerinin kabul etmeyeceği belli olan, ciddiyetsiz teklifler vermeye devam ediyor. MESS'in bugünkü teklifi göstermektedir ki, MESS metal işçilerinin son aylarda verdiği mücadeleden yeterli mesajı almamış. Oysa, artık grev kapıda.

Metal işçileri, büyük bir kararlılık içinde, çok geç olmadan grev kararları almaya başlayacaktır. MESS, sorunları masada çözmeye yanaşmamakta, metal işçilerini kavgaya davet etmektedir. Dün bu kavgadan kaçmadık, bugün de kaçmayacağız, haklarımız için sonuna kadar mücadele edeceğiz.

Metal işçileri, büyük bir kararlılık içinde, çok geç olmadan grev kararları almaya başlayacaktır. MESS, sorunları masada çözmeye yanaşmamakta, metal işçilerini kavgaya davet etmektedir. Dün bu kavgadan kaçmadık, bugün de kaçmayacağız, haklarımız için sonuna kadar mücadele edeceğiz.

Artık grev yapmaktan başka çare kalmamıştır. İşverenler, içinden geçtiğimiz olağanüstü koşullara güvenmesinler. Metal işçileri, fiili ve meşru haklarını her koşul ve şartta kullanacaklardır.

Sendikamız, yarım Genişletilmiş Başkanlar Kurulunu, önümüzdeki günlerde de Merkez Toplu Sözleşme Komisyonunu toplayacak ve süreci bir üst aşamaya taşıyacaktır.

Taleplerimiz kabul edildi ve anlaşma imzalandı

MESS'le 26 Ocak günü yapılan toplantıda 30 Ocak 2018 Salı günü yeniden bir araya gelinmesi kararlaştırılmıştı. 30 Ocak günü yapılan görüşmede işçilerin kararlılığı ve cesaretini gören MESS geri adım attı ve yeni bir ücret zammı teklifi verdi. Bu teklif yanında MESS daha önce açıkladığı "kırmızı çizgileri" de geri çekti.

Anlaşma önemli ölçüde Sendikamızın talepleri çerçevesinde yapıldı. Özellikle ücret zammı tümtüyle sendikamızın talep ettiği yöntemle yapıldı. Ayrıca sendikamızın teklifinde yer alan birçok madde kabul edilmiş oldu. Anlaşmaya göre;

İbلاغ:

Sendikamızın teklifi MESS tarafından aynen kabul edildi. Buna göre; 31.8.2017 tarihinde saat ücretleri 9 TL'nin altında olan işçilerin ücreti 9 TL'ye ibلاغ (tamamlama) edilecektir.

Kıdem Zammı:

Sendikamızın teklifi MESS tarafından aynen kabul edildi. Buna göre; 01.01.2018 tarihinden itibaren 1 tam

yıllını doldurmuş herkese, her kıdem yılı için 0,10 TL kıdem zammı uygulanacaktır. Bu uygulama 15 yıl ile yani 1,50 TL ile sınırlandırılmıştır.

Seyyanen Zam:

Sendika üyesi işçilere; ilk altı ay için 1,60 TL seyyanen ücret zammı yapılacaktır.

Ücret zammı bu üç uygulama ile birlikte %24'lük artışa denk gelmektedir. Bu artış, ortalama ücrette ücret ve ikramiye dahil net 504 TL'lik artışa denk gelmektedir.

Sosyal Haklar:

Sosyal haklarda %23'lük artış sağlanmıştır.

Yürürlük:

Sendikamızın teklifi doğrultusunda yürürlük dönemi 2 yıllık olmuştur.



Tamamlayıcı Sağlık Sigortası:

Sendikamızın teklifi MESS tarafından aynen kabul edilmiştir.

Ölüm İzninde Artış:

Sendikamızın teklifi doğrultusunda bir önceki sözleşmede var olan izinlere ek olarak eşin anne ve babasının vefatında üye 3 gün ücretli izin alınmıştır.

Grup sözleşmesinde ilkler

MESS ile yapılan grup sözleşmesinde bu dönemde bir dizi ilkler yaşandı. Bunlardan birincisi sözleşmenin yürürlük tarihidir. Önceki dönem, T. Metal'in MESS ile imzalaması sonrasında Yüksek Hakem Kurulu tarafından oldu bitti ile tek taraflı olarak 3 yıl toplu sözleşme dayatılmıştı. Bu dönem sözleşmenin yürürlük süresi maddesi ücret zammından daha öncelikli bir madde haline gelmişti. Yürürlüğün 3 yıl olması teklifi son güne kadar MESS'in kırmızı çizgileri arasında yer almaktaydı. Buna karşın Sendikamız da bu sözleşmenin en kritik maddesinin yürürlük süresi olduğunu her fırsatta ve açık olarak ifade etti.

Görüşmelerde ücret zam teklifimizin olduğu gibi kabul edilmesinde halde bile 3 yıllık sözleşme dayatmasının kabul edilmeyeceği ısrarlı biçimde belirtildi. Sendikamızın ve metal işçilerinin yürürlük konusundaki hassasiyetini ve kararlılığını gören MESS son görüşmede önceki ısrarlardan vazgeçti ve 2 yıllık TİS'i kabul etti. MESS'in TİS'e girmiş mevcut bir maddeden geri adım atması bakımından bu durum bir ilkti.

İşbirlikçi sarı sendika bu dönemde sözleşmenin 2 yıl süreli olması konusunda neredeyse suskun kaldı. İşbirlikçi sendika, açıklamalarında bazı kırmızı çizgilerden söz etti, ancak hiçbir zaman 2 yıllık bir sözleşmenin kırmızı çizgi olduğunu açıklamadı. Buradan da görülmektedir ki, bu dönem 2 yıllık bir sözleşme imzalanması açıkça Birleşik Metal İş sendikasının ısrarlı ve kararlı mücadelesi sayesinde gerçekleşmiştir.

Bu sözleşme döneminin özelliklerinden birisi de, MESS'in uzun dönemdir yeni bir hak talebine olan direncinin kırılmasıdır. Bunun yanında idari maddelerde de bazı haklarımızın kabul edilmesi yine bu sözleşme döneminde gerçekleşmiştir.

Sendikamız uzun bir dönemdir çeşitli idari maddelerde değişiklik teklif etmekte, ancak bu teklifleri karşılık bulmamaktaydı. Bunlardan birisi de işçinin eşinin anne, babası (kaynıpeder ve kaynana) ve kardeşlerinin vefatı halinde ölüm izni verilmesiydi. Sendikamızın bu teklifi kısmi olarak kabul edilmiş ve ilk defa eşin anne ve babasının vefatında üye 3 gün ücretli izin sözleşme maddesi olmuştur.

Bu dönemde işçileri için önemli maddelerden birisi olan tamamlayıcı sağlık sigortası da Sendikamızın teklifi doğrultusunda ilk defa sözleşmeye girmiştir. Postabaşlık tazminatı önceki sözleşmelerde gruplara göre değişmekteydi, sendikamız bunun tüm işçileri için eşitlenmesini ve yüzde olarak uygulanmasını talep etmişti. Bu teklifimiz yön tem olarak kabul görmüş ve sözleşme maddesi haline gelmiştir. Sendikamızın yüzde 10 olarak teklif ettiği Postabaşlık tazminatı yüzde 8 olarak kabul edilmiştir.

Bu maddelerin yanı sıra, işyerlerinde disiplin kurulu kurulması için önceki sözleşmede yer alan "50'den fazla işçi çalıştırılması" şartı kaldırılmış, Kurula yansıtılan olayla ilgili işçinin yazılı savunmasının alınması ve yazılı savunma alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği şartı getirilmiştir. Yine izin kurulunun sınırlama olmadan bütün işyerlerinde kurulması gibi değişiklikler yapılmıştır.

Özetle, hem yürürlük gibi mevcut sözleşme maddesinden geri adım alınması, hem tamamlayıcı sağlık sigortası gibi yeni maddelerin kabul ettirilmesi, hem de idari maddelerde kısmi de olsa düzenlemelere gidilmiş olması ücret ve sosyal haklar dışında bu sözleşmenin diğer sözleşmelerden farklılığını göstermektedir.



Eylemlerle mücadelenin sürekliliğini sağladık

Bu sözleşme grev yasaklarına rağmen, “grev yaşamızı tanımayan” diyen metal işçilerinin kazanımıdır.

Bu sözleşme, kararlı bir şekilde direnen, taviz vermeyen metal işçisinin ve bu mücadeleye önderlik eden Birleşik Metal-İş Sendikasının kazanımıdır.

Sendikamız eylemlere görüşmelerden sonuç alınmadığı ve anlaşma zemininin zorlaştığı dönemde başladı. Uyuşmazlık tutanağının tutulması sonrası eylemlerin startı da verildi ve metal işçileri MESS'in ilk teklifine gereken cevabı 4 Aralık 2017 Pazartesi günü sabahı verdiler ve 1 saat süreyle üretimden gelen güçlerini kullandılar.

Daha sonra 8 Aralık 2017 günü Merkez Toplu Sözleşme Komisyonumuz toplandı ve kapsamlı eylem kararları aldı. Bu kararlar Merkez Toplu Sözleşme Komisyonu toplantısı Sonuç Bildirgesinde “Metal İşçileri Mücadeleyi Yükseltiyor” başlığı ile şöyle duyuruldu:



Gün sermayenin dayatmalarına karşı ayağa kalkma, sesini duyurma ve tepkimizi ortaya koyma günüdür.

MESS'e bağlı işyerlerindeki metal işçileri emeklerine ve geleceğine sahip çıkarak tepkilerini 11 Aralık 2017 gününden itibaren işyerlerinde göstermeye başlayacaklar.

Merkez Toplu Sözleşme Komisyonumuz aşağıdaki eylem ve etkinlikleri yapma kararı aldı.

1- 11 Aralık Pazartesi gününden itibaren işyerlerinde fazla mesailere kalınmayacaktır.

2- 11 Aralık Pazartesi gününden itibaren (2 hafta süreyle) taleplerimizi içeren kokartlar takılacaktır.

3- 15 Aralık Cuma günü başlayarak, her hafta Cuma günleri vardiyaya girişlerinde servislerden inilerek toplu bir şekilde yürüyüşler yapılacaktır.

4- Önümüzdeki günlerde, MESS'e üye işyerlerinin bulunduğu bölgelerde kitlesel basın açıklamaları yapılacaktır.”

12 Ocak 2018 günü gelinen aşamayı ve yapılacakları değerlendirmek amacıyla toplanan Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz mücadeleyi yükseltme kararı aldı ve yeni eylem takvimi yayınladı. Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz, belirlenen eylem ve etkinlik kararlarının en güçlü biçimde uygulanacağını belirtti ve aşağıdaki kararları aldı:

Genişletilmiş başkanlar kurulu sonuç bildirgesi

Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz, öncelikle metal işkolunda MESS'le sürmekte olan grup toplu sözleşmesini ele almıştır. Metal grup sözleşmeleri; sözleşme kapsamında işçinin çokluğu, örgütlülük düzeyi ve niteliği, MESS'in işveren öngütleri içindeki farklı durumu ve sektörün ekonomi içindeki büyüklüğü nedeniyle hep önemli olmuştur. 2015 yılı yaz aylarında yaşanan “Metal Fırtına” güncel bir mücadele dönemine işaret ederken, “DGM”yi Ezdik Sıra MESS’de” şiarı da metal işçilerinin tarihsel mücadelesine işaret etmektedir.

Bu dönem grup toplu iş sözleşmelerinin ayırt edici özelliği, geçtiğimiz 3 yıl içinde metal işkolunda üretim, karlılık, istihdam artışlarının olağanüstü düzeylerde oluşudur. Özellikle otomotivde tarihsel üretim rekorları kırılmıştır.

Bir tarafta yüksek oranlı karlar, devlet teşvikleri varken, öbür tarafta iş yoğunluğu ve temposu giderek artan, düşük ücretlerle çalışan, çalışırken ölen ve yaralanan metal işçileri var. Bütün bu karlar metal işçilerinin ağır çalışma koşulları altında, fedakarca çalışması sayesinde gerçekleşiyor. Ancak, işverenler işçilerin sırtından kazandıklarının küçük bir bölümünü bile işçilere vermek istemiyorlar.

Ağır çalışma koşullarına karşın alınan ücretler düşük düzeyde iken, teklif edilen ücret zammı da oldukça ciddiyetsiz. MESS tarafından dün teklif edilen ücret zam oranı sadece yüzde 6,40. Bu oran ikramiye dahil 137 TL'ye denk gelmektedir.

Bu sefalet zammını kabul etmemizin mümkün olamayacağı açıktır. Bu teklif metal işçileriyle alay etmek demektir, ciddiye alınacak bir teklif değildir. Bütün değerlerin yaratıcısı olan metal işçileri hakkı olanı istemektedir.

Bu sözleşme döneminin önemli maddelerinden biri de sözleşmenin kaç yıllık olacağıdır. MESS 3 yıl süreli sözleşme istemektedir. 3 yıllık sözleşme demek, daha düşük ücret zammı demektir.

3 Yıllık sözleşme demek ücretlerimizin gerilemesi demektir. 3 Yıllık sözleşme işçiler için kayıp, patronlar için daha fazla kar demektir. Bizden hiç kimse 3 yıllık bir sözleşmeyi kabul etmemizi beklemesin.

İşverenler OHAL'in nimetlerinden yararlanmaya çalışıyorlar. Olağanüstü hal ile bütün işçilerin, emekçilerin hakları kısıtlanıyor, haklarını kullanmaları engelleniyor. İşçilerin grev hakkı ortadan kaldırılmış, neredeyse tümüyle yasaklanmış durumda. İşten atılıyor, aç bırakılıyor, yürüyüş hakkımızı kullanamıyoruz. Kapalı salon toplantılarımız bile yasaklanıyor. Her demokratik hak arayışımız OHAL engeline takılıyor. OHAL döneminde yaklaşık 150 bin kamu emekçisi ve işçi işten atıldı, açlığa ve yoksulluğa terk edildi. İnsanların sadece işi ellerinden alınmadı, iş bulma hakları bile ellerinden alındı.

Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz, OHAL'e derhal son verilmesini, KHK'ların bütün sonuçları ile iptal edilmesini talep etmektedir.

İşverenler içinden geçtiğimiz olağanüstü koşullara, KHK'lara güvenmesinler. MESS, geçen dönemki grevimizi, 2015 yazındaki metal fırtınayı unutmamasın. Metal işçileri, fiili ve meşru hakları ile Anayasadan doğan haklarını her koşul ve her şartta kullanacaklardır.

Metal işçileri gündelik çeşitli eylemlerle taleplerine sahip çıktıklarını, hakları için mücadele kararlılıklarını gösteriyor. Sendikamız mücadelesini



çeşitli yöntemlerle zenginleştirerek yükseltecektir. Bugünden itibaren bu mücadelemiz yeni bir aşamaya sıçrayacaktır.

Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz tarafından belirlenen ve aşağıda belirtilen eylem ve etkinlik kararları en güçlü biçimde uygulanacaktır. Metal işçileri aşağıda açıklanan tarihlere alanlarda, meydanlarda toplanarak kitlesel basın açıklamaları yapacaktır.

- 16 Ocak Salı günü, Çorlu
- 17 Ocak Çarşamba günü, Mersin
- 18 Ocak Perşembe günü, Bilecik
- 23 Ocak Salı günü, Mudanya
- 24 Ocak Çarşamba günü, Eskişehir

19 Ocak Cuma günü Merkez Toplu Sözleşme Komisyonumuz toplanarak gelişmeleri değerlendirecektir.

22 Ocak Pazartesi günü İstanbul'da yapılacak basın toplantısı ile Metal İşçisinin Gerçeği açıklanacaktır.

Önümüzdeki günlerde tüm metal işçilerinin katılımı ile Gebze'de miting yapılacaktır.

Bu eylem ve etkiler yanında, metal işçilerinin çalıştığı ve yaşadığı bölgelerde metal işçilerini ve halkı bilgilendirmek amacıyla bildiriler dağıtılacaktır.

Süreç artık grev aşamasına gelmiştir. Sendikamız resmi arabulucu raporunun sendikamıza gelmesinin ardından en kısa sürede grev kararını alacak ve kararlılıkla da uygulayacaktır.

Grev kararını alacağımız hafta, Genel Yönetim Kurulumuzun belirleyeceği gün ve saatlerde fabrikalarda üretimden gelen güç kullanılacaktır.

Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz, ayırım gözetmeksizin bütün metal işçilerini birlikte mücadeleye çağırılmaktadır. Tüm metal işçilerinin aynı gün grev kararı almasının, aynı gün greve çıkmasının ve olası yasaklara karşı da birlikte tutum almasının önemi bir kez daha vurgulanmaktadır. Kazanmak için ortak mücadeleye her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulduğu dönemdedir.

YAŞASIN METAL İŞÇİLERİNİN HAKLI MÜCADELESİ

YAŞASIN BİRLEŞİK METAL-İŞ



... ve GREV kararı



Süreç artık grev aşamasına gelmişti. Resmi arabulucu raporunun sendikamıza gelmesinin ardından en kısa sürede grev kararını alınması ve kararlılıkla da uygulanması kararlaştırıldı. Aynı zamanda, grev kararının alınacağı hafta, Genel Yönetim Kurulumuzun belirleyeceği gün ve saatlerde fabrikalarda üretimden gelen güç kullanılmasına karar verildi.

Grev yasakları gündemdedi; OHAL'in bunu daha da kolaylaştırması nedeniyle metal işçilerinin grev kararının da yasaklanma olasılığı söz konusuydu. Bu nedenle, grev hakkına sahip çıkmak ve olası bir yasağa engel olmak amacıyla 25 Ocak 2018 tarihinde iş çıkışlarında şehir merkezlerindeki PTT önlerinde toplanarak Başbakanlığa “grev haklarına” müdahale edilmesini için telgraf çekildi.

Resmi arabulucu raporu Sendikamıza 17 Ocak 2018 tarihinde ulaştı. Bunun üzerine 19 Ocak 2018 Cuma günü Merkez Toplu Sözleşme Komisyonumuz toplandı. Toplantıda işyeri temsilcilerimiz kendi fabrikalarındaki üyelerimizin beklentilerini, görüş ve eğilimlerini aktardılar. Bu toplantıda sürece ilişkin değerlendirmeler yanında MESS dayatmalarına boyun eğilmemesi gerektiği belirtildi ve yeni eylem kararları alındı.

8 Aralık 2017 tarihi itibarıyla başlayan eylemlerimizin yanı sıra bölgelerde düzenlenen kitlesel basın açıklamalarıyla taleplerimizi kamuoyuna duyurmuştuk. Mudanya ve Eskişehir'de yapacağımız basın açıklamaları sonrasında Kurulumuz ilk olarak ve ivedilikle yeni eylemlerin önümüzdeki hafta başından itibaren işyerlerinde uygulanmasına karar verdi.

Grev tarihini açıklamamızın ardından, MESS'i bir kez daha uyarmak için fabrikalarda her vardiyada 1 saat üretimden gelen güçlerini kullanarak uyarı eylemi yapıldı.

Bu dönemde eylem kararları esas olarak Merkez Toplu Sözleşme Komisyonumuzun toplantılarında, işyeri temsilcileri ile tartışılarak, bazen de Genişletilmiş Başkanlar Kurulu toplantılarında alındı. Eylem kararlarının da en geniş organlar tarafından alınması tüm eylemlerin işyerlerinde kararlı ve etkili biçimde uygulanmasına yol açtı.

Yine bu süreçte fazla mesaiye kalmama kararı işyeri özgünlüğü gözetilmeksizin etkili biçimde uygulandı.

Sendikamız mücadele tarihinde gelenekselleşen Cuma Yürüyüşleri bu sözleşme döneminde de hayata geçirildi. Yürüyüşler, dönemsel gelişmelere göre fabrika içinde ve dışına da devam etti.

Genel eylem kararları dışında işyerleri kendi özgünlüklerine göre yaratıcı eylemler de yaptılar. Bazı işyerleri yemekhaneye alkış ve sloganlarla toplu bir şekilde girdi.

Bu dönemde, genel merkez yöneticilerimiz ve şube yöneticilerimiz sık sık işyerlerini ziyaret etti, metal işçileriyle buluştu ve gelişmelerle ilgili karşılıklı bilgi alışverişinde bulunuldu. Bu ziyaret ve bilgilendirmeler mücadelenin etkili biçimde yapılmasını sağladı.



Gebze Buluşması: Metal İşçisi Yasak Dinlemedi

Merkez Toplu Sözleşme Komisyonumuzun aldığı kararlar arasında “MESS'e üye işyerlerinin bulunduğu bölgelerde kitlesel basın açıklamaları yapılacaktır” karar da bulunmaktaydı. Bu karar Gebze'de Cumhuriyet Meydanında miting olarak gerçekleştirildi. Binlerce metal işçisi 4 Ocak 2018 günü Saat: 17.00'de Gebze Cumhuriyet Meydanı'nda buluştu.

Gebze Cumhuriyet Meydanında buluşmak kolay olmadı. Gebze Şube-miz konuyla ilgili olarak Kaymaklığa başvuruda bulundu. Kaymakamlık ve valilik Şubemizin başvurusuna olumsuz yanıt verdi ve yürüyüş ve mitinge izin verilemeyeceğini belirtti.

Bu haksız ve hukuksuzluğa boyun eğmemesi, metal işçilerinin şube binası önünde toplanarak Cumhuriyet Meydanına yürütmesi kararlaştırıldı. Bu karara uygun olarak fabrikalardan çıkan metal işçileri şube binasının önünde toplanmaya başladılar.

Şubenin bulunduğu binanın etrafı yüzlerce polis ve çok sayıda tomayla sarıldı. Ancak metal işçileri kararlıydı, barikat açılmalı ve işçiler alanda taleplerini haykırıyordu. İşçilerin kararlılığını gören güvenlik güçleri yapılan görüşmeler sonucunda yürüyüşe izin vermek zorunda kaldı.

Şube binasından Cumhuriyet Meydanı'na yürüten metal işçileri, sık sık “MESS, MESS şaşırma sabrımızı taşıma”, “Zafer direnen emekçinin olacak”, “Metal işçisi köle değildir”, “Direne direne kazanacağız”, “Fabrikalara MESS'e mezar olacak”, “Baskılar bizi yıldırmasın” OHAL'e boyun eğmeyeceğiz”, “ “Direne direne kazanacağız”, “ “Yaşasın onurlu mücadelemiz”, “Gün gelecek devran dönecek AKP işçiyi hesap verecek” sloganlarını attı.

Yaklaşık 3 bin işçi coşkulu bir şekilde yürüyerek Gebze Cumhuriyet Meydanına geldi. Mitingde Gebze Şube Başkanımız Necmettin Aydın ve Genel Başkanımız Adnan Serdaroğlu birer konuşma yaptılar.

Genel Başkanımız Adnan Serdaroğlu ise konuşmasında, “Bu alan metal işçilerinin ayak izlerine alışkın. Defalarca Cumhuriyet Meydanında metal işçileri haklarını taleplerini dile getirdi. Kulakları duymayanlara uyarılar yaptık. Şimdi de öyle yapıyoruz. Kocaeli Valiliğine sendikamız eylem yapmak için bir müracaatta bulundu. Valinin bize işe verdiği cevap bilindik. OHAL kapsamından miting yapamazsınız denildi. Şimdi ben Sayın Valiye soruyorum. Siz büyüklerin sözlerini neden dinlemiyorsunuz? Cumhurbaşkanı OHAL'i teröristler için kullanacağına açıkladı. Başbakan ise OHAL'i devletin kendine yaptığı söyledi. Hiçbir vatandaşın mağdur olmayacağı dile getirildi. Sayın Vali siz kraldan çok kralcılık yapıyorsunuz” dedi.

Serdaroğlu, “Hiç kimse grev yasaklarının ardına sığınmayacak. Diğer sendikalara sesleniyorum aynı anda greve çıkalım hükümet yasaklara da tanımayacağız. MESS OHAL'e güveniyorsa, hiç güvenmesin. Biz metal işçilerine güveniyoruz. Grup sözleşmesinde olan olmayan bütün metal işçilerini bu mücadeleyi önlerine koyarlarsa kazanacaklardır” dedi.



Grev yasağına boyun eğmedik



AKP hükümeti döneminde sendikal hak ihlalleri giderek artmaktadır. Sendikal hakların özgürce kullanımı çeşitli yol ve yöntemlerle engellenmekte ve işçi sınıfının en temel haklarından olan grev hakkı kullandırılmamaktadır. OHAL ile bu baskılar giderek artmış ve son dönemde Bakanlar Kurulu tarafından sürekli yasaklamalar söz konusu olmuştur.

Bu sözleşme döneminin önemli başlıklarından birisini de olası bir grev yasağı oluşturmuş ve sözleşme hazırlıklarına başlanılan günden itibaren bu konu işçilerle çeşitli biçimlerde paylaşılmış ve hazırlıklar bu olasılığı dikkate alarak yapılmıştır.

OHAL'in bir fırsat olarak değerlendirildiği cumhurbaşkanı tarafından açık olarak dile getirilmiştir. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, Uluslararası Yarıtmacılar Derneği YASED'in 12 Temmuz 2017 tarihinde düzenlediği toplantıda yaptığı konuşmada, "Grev tehdidi olan yere OHAL'den istifade ile anında müdahale ediyoruz. Diyoruz ki hayır, burada greve müsaade etmiyoruz, çünkü iş dünyamızı sarsamazsınız. Bunun için kullanıyoruz" demiştir.

Cumhurbaşkanı Erdoğan, MÜSİAD Genel Kurulu'nda da "Buna karşılık birileri hâlâ, 'Efendim, olağanüstü hâl

var' diye sızlanıyor. Onların kimler olduğunu biliyorsunuz. Ben de diyorum ki, olağanüstü hâl girişimcilerimiz, yatırımcılarımızın önünü mü kesiyor, yoksa önünü mü açıyor? Eski olağanüstü hâlleri hatırlayın, fabrikaya girmezdin patron olarak, o günleri biz unutmadık. O olağanüstü hâllerin olduğu dönemlerde patron fabrikasına giremiyordu. Biz geldik, fabrikalarımızın kapısını açtık" dedi.



AKP döneminde 250 işletme/işyerinde toplam 191.870 işçinin grev hakkı yasaklandı.

Grev yasalarının MESS sözleşmeleri sürecinde de gündeme gelebileceği önceden öngörülmüştü. Genel ola-

rak grev hakkının savunulması, grev yasalarının çeşitli yönleriyle tartışılması, bu haksız ve hukuksuzluğun teşhir edilmesi amacıyla sözleşme döneminde "Grev Yasaları ve Sendikal Haklar Konferansı" düzenlenmesi kararı alındı.

13 Ocak Cumartesi günü Kadıköy Barış Maço Kültür Merkezinde yapılan konferansa çok sayıda işçi katıldı. Konferansta grev hakkı çeşitli yönleriyle ele alındı.



22 Ocak 2018 Pazartesi günü gerçekleştirilecek olan basın toplantısında 130 bin metal işçisini ve ailelerini ilgilendiren MESS grup toplu iş sözleşmesiyle ilgili metal işçisinin gerçeği ortaya konulacak ve sendikamızın grev kararı ve uygulama tarihiyle ilgili kararını açıklayacaktır.

MESS Grup toplu iş sözleşme görüşmelerinde gelinen aşamayı değerlendirmek üzere, 19 Ocak Cuma günü İstanbul'da Birleşik Metal-İş Sendikası Merkez TİS Kurulu toplandı.

Merkez TİS Kurulu, Genel Başkanımız Adnan SERDAROĞLU'nun konuşmasının ardından alkışlar ve sloganlarla alınan kararları kutladı.

Toplantıda; işyerlerinden gelen bilgiler, metal işçilerinin büyük bir çoğunlukla MESS dayatmalarını kabul etmediklerini, ücret uçurumunun kapatılması için iyileştirmelerin olmadığı, metal işçilerinin yaşam standardını yükseltmeyen ve düşük ücret sistemini 3 yıllık sözleşme ile kalıcılaştırılmayı hedefleyen sermayenin dayatmalarına karşı mücadeleyi yükseltmek yönünde oldu. Kurulumuz öncelikle 3 yıllık sözleşmeyi kesin bir şekilde ret etmiştir.



Merkez TİS Komisyonumuz Metal sektöründe arda ardına kar patlamaları yaşanırken MESS tarafından önerilen 6.4 oranındaki komik ücret zammını kurulumuz dikkate bile alınmayacak bir teklif olduğundan hareketle eylemlerin dozajının artırılarak devam edilmesi yönünde karar verdi.

8 Aralık 2017 tarihi itibarıyla başlayan eylemlerimizin yanı sıra bölgelerde düzenlenen kitlesel basın açıklamaları taleplerimizi kamuoyuna duyurmuştu. Mudanya ve Eskişehir'de yapacağımız basın açıklamaları sonrasında Kurulumuz ilk olarak ve ivedilikle yeni eylemlerin önümüzdeki hafta başından itibaren işyerlerinde uygulanmasına karar vermiştir.

4 Şubat 2018 tarihinde Gebze'de tüm metal işçilerinin davetli olduğu büyük bir işçi mitingi düzenlenecektir. Bu kapsamda yine tüm metal işçilerinin daha da duyarlı hale gelmesi için hazırladığımız binlerce bildiri bölgelerde dağıtılacaktır.

25 Ocak 2018 tarihinde metal işçileri iş çıkışlarında şehir merkezlerindeki PTT önlerinde toplanarak Başbakanlığa "grev haklarına" müdahale edilmesini için hep birlikte uyari amaçlı telgraf çekeceklerdir.



Grev tarihini açıkladık:

Grev kararı 22 Ocak 2018 günü Taksim Golden Age toplantı salonunda yapılan basın toplantısı ile açıklandı.

Basın toplantısına, Merkez Yönetim Kurulu üyelerinin yanı sıra, konfederasyonumuzun önceki dönemlerde görev yapan genel başkanları ile çeşitli sendikaların genel başkanları ile şube başkan ve yöneticilerimiz ve işyeri temsilcilerimiz katıldı.

Basın toplantısında, Genel Başkanımız Adnan Serdaroğlu grev kararını açıklamadan önce, bir süredir hazırlıkları yapılan Metal İşçisinin Gerçeği" başlıklı rapordan bazı başlıklar sunuldu.

Bu sunumun ardından Genel Başkanımız Adnan Serdaroğlu, grev kararımızın gerekçelerini ifade etti ve grev tarihi olarak da 2 Şubat tarihini açıkladı.

Genel Başkan Adnan SERDAROĞLU'nun GREV kararının açıklandığı basın açıklaması...

Değerli basın emekçileri ve değerli misafirlerimiz,

Bugün metal sektöründe devam eden toplu pazarlık süreci ile ilgili gelişmeleri, metal işçisinin gerçeğini, sektörün durumunu ve grev kararımızın uygulanacağı günü sizlerle paylaşmak için bir araya geldik.

Bildiğiniz gibi metal sektöründe hem verilen mücadelesi, hem de sonuçları açısından önemli olan toplu pazarlık süreci devam ediyor. Bu toplu pazarlık Birleşik Metal İş, ve işkolumuzdaki diğer iki sendikaya bağlı 180 işyerinde, 130 bin işçiyi kapsıyor. Geçmiş toplu pazarlık deneyimlerinden biliyoruz ki 130 bin işçiyi ilgilendiren bu sözleşmenin etkileri kapsadığı işçi sayısının çok çok üstündedir.

Sonuçları açısından sadece metal işçilerini değil, ülkemizde diğer işkollarında devam eden sözleşmeleri de etkileyen bir toplu pazarlıktır. Bu nedenle dikkatle izlediğimizi biliyor ve Birleşik Metal-İş Sendikası ve üyeleri olarak işçi sınıfının bize yüklediği tarihsel sorumlulukla hareket ediyoruz.

Bu dönemin toplu pazarlık sürecini öncekilerden ayrıran bir özellik de OHAL koşullarında yürütülüyor olmasıdır. 6. kez uzatılan OHAL'in işçi hak ve özgürlükleri engelleyecek şekilde kullanıldığı bir dönemde toplu pazarlık yürütüyoruz. Bu nedenle metal sektöründe yürütülen toplu sözleşme sürecinin seyirinin, grevli toplu sözleşme hakkı ile işçi hak ve özgürlüklerini kullanabilme özgürlüğü açısından büyük önemi var.

Değerli katılımcılar. Bildiğiniz gibi Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile Sendikamız arasında 2017-2019 dönemi grup toplu sözleşmesi görüşmeleri 6 Ekim 2017 tarihinde başladı. Resmi Arabulucu sürecine kadar yapılan altı toplantıda bir anlaşma sağlanamadı. 60 günlük müzakere sürecinin ardından zorunlu resmi arabulucu süreci de tamamlandı.

Sonuç alınamayan müzakerelerin ardından MESS ile 11 Ocak 2018'de son kez bir araya gelindi. Ancak kayda değer bir gelişme sağlanamadı. Sendikamız bu dönem MESS'e 78'i asıl madde, 5'i geçici madde ve 14'ü ek madde olmak üzere toplam 97 maddeden oluşan bir toplu pazarlık teklifi sundu. Görüşme sürecinde 33 madde kabul edildi. Kabul edilen maddeler sendikamızın değişikliki teklif etmediği, bir önceki sözleşmelerde yer alan maddelerdir. Kalan 63 madde de ise anlaşma sağlanamadı.

Titizlikle hazırlanmış bilimsel dayanakları olan bir teklif sunduk

Sendikamızın MESS'e sunduğu teklif kılı kırk yarararak hazırlandı. Sendikamızın 2017 yılının başında yapmış olduğu "Üye Kimlik Araştırması" ile üyelerimizin ekonomik, sosyal ve çalışma koşulları ile ihtiyaçları ortaya çıkartıldı. Yine aynı şekilde uzman ekibimizin işyeri komiteleriyle yapmış olduğu hazırlık toplantılarında işçilerin talepleri belirlendi ve bu veriler ışında ayakları yere basan, dayanakları sağlam bir toplu sözleşme teklifi hazırlandı.

Bu çalışmaların sonucunda, ortalama saat ücreti 10,39 TL ve ortalama net ücreti ikramiye dahil yaklaşık 2145 TL olan üyelerimiz için ücret zammı belirlendi. Ücret zammı talebimiz ilk altı ay için üç kademeyle iblağ, seyyanen ücret ve kıdem zammı olacak şekilde yaklaşık yüzde 30,47'lik bir artışla net 695 TL olarak belirlendi. Sosyal ödemelerde de talebinin yüzde 50 civarındadır. MESS'in ilk olarak yüzde 3,20, karşılığı 70 tl son olarak da yüzde 6,40 oranında yani yaklaşık 140 tl zam teklif etti. MESS'in sosyal ödemelerdeki teklifi ise yüzde 12,80 oranındadır. Böylece, OHAL'e ve Hükümet'e sırtını dayanan MESS işçilere sefalet ücreti önerme çüretini gösterebildi.

Sözleşmenin yürürlük süresi de kamuoyunda ve MESS'in yapmış olduğu açıklamalarda çokça gündeme geldi. Bir önceki dönemde MESS ile bizim dışımızdaki iki sendika anlaşarak 3 yıllık toplu iş sözleşmesi imzalamıştı. Bu dönem metal işçileri 3 yıllık bir toplu sözleşmeyi şiddetle reddetmektedir. O nedenle sözleşmenin yürürlük süresinin 2 yıl olmasında ısrarcıyız.

"Grevimiz yasaklanırsa grev yasağını tanımayacağız"

Genel Başkanımız, konuşmasında grev yasağını tanımayacağını açıklıkla belirtti ve bu kararı şu sözlerle ifade etti:

30 işyerinde 12 bin üyemizle almış olduğumuz grev kararını tüm metal işçileriyle beraber 2 Şubat tarihinde hayata geçireceğimizi, eğer bu grevimiz yasaklanırsa grev yasağını tanımayacağımızı sizlerin aracılığı ile bir kez daha kamuoyuna duyuruyoruz.



Bilinmelidir ki Birleşik Metal-İş Sendikası üç yıllık bir sözleşmenin altına imza atmayacaktır. OHAL uygulaması MESS'in istahını oldukça kabartmış durumda, sadece sefalet ücreti, ve üç yıllık yürürlük süresi dayatmıyor, ayrıca bir çok idari maddede de kazanılmış haklardan geri adım istiyor. İkramiyelerde gedik açmak, kıdem ve ihbar hakkında artı kazanımları ortadan kaldırmak, deneme süresini uzatmak istiyor.

MESS sendikamızın yeni teklif ettiği maddelere kapıyı tamamen kapatmış durumda. 8 Mart gününde kadın üyelerimiz, 3 Aralık gününde engelli işçiler için talep ettiğimiz ücretli izin hakkı kabul edilmedi. Kiralık işçiliği engelleyen maddemize karşılık, esnek çalışmayı yaygınlaştıracak tekliflerle geldiler. Bugün pek çok işyerinde uygulanan ve Elektromekanik Metal İşverenleri Sendikası (EMİS) ile yapılan sözleşmede yer alan olan tamamlayıcı sağlık sigortası MESS tarafından kabul edilmeyen maddeler arasındadır. Bunlarda bizim kırmızı çizgilerimizdir.

Bildiğiniz gibi, iş cinayetleri ve meslek hastalıkları ülkemizin kanayan yarası, işçi ölümleri artarak devam ediyor. İSİG Meclisi'nin 2017 yılı verilerine göre, geçen yıl en az 2006 işçi işi cinayetiyle hayatını kaybetti. Metal sektörü de iş kazalarının yaygın olduğu, işçi ölümlerinin sık gerçekleştiği bir sektördür. Üyelerimiz arasında yapmış olduğumuz araştırmaya göre, iki işçiden biri iş kazası geçirmiş durumda.

İSİG alanında işbirliği öneren ve tekil olarak devam eden diğer 15 işyerinde toplu sözleşme maddesi olarak yer alan, işyerlerinde inceleme yapma hakkını düzenleyen teklifimiz de, MESS tarafından kabul edilmedi. Uyuşmazlık tutuldu. MESS'in iş kazalarını ve iş cinayetlerini önlemede samimi-yetsiz olduğunu gösterdi.

Metal işçisi büyümeden, işyerlerinin kazancından payını istiyor!

Bildiğiniz gibi, 11 Aralık 2017'de son üç çeyrekte büyüme oranı yüzde 11,1 olarak açıklandı. Yıllık büyüme oranları da yüksek bekleniyor Aynı şekilde metal sektörü de 2017 yılında büyüme rekorları kırdı. 2015 yılının Ocak ayında metal sektörünün ihracat içindeki büyümesi yüzde 34'den, Kasım 2017 tarihinde yüzde 45'e ulaştı. Kasım 2015 tarihinde bu oran yüzde 40,5 düzeyindeydi.

Metal sektörü içinde en çok büyüyen sektörlerin başında otomotiv sektörü geliyor. Otomotiv sektöründe 2017 yılı Ocak-Kasım döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre, toplam üretim yüzde 16, otomobil üretimi ise yüzde 24 oranında arttı. Bu dönemde toplam üretim 1 milyon 544 bin adet, otomobil üretimi ise 1 milyon 48 bin adet düzeyinde gerçekleşti. Otomotiv ihracatı bir yıla 30 milyar doları buldu.

Grev hakkı olmadan toplu pazarlık olmaz!

Grev hakkı, sendika ve toplu pazarlık hakkının en önemli güvencesi ve ayrılmaz parçasıdır. Grev hakkı Birleşik Milliyetler ve Uluslararası Çalışma Bürosü sözleşmelerinde, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararlarında güvence altına alınmış temel ve evrensel bir insan hakkıdır.

1961 Anayasası ile ilk kez güvence altına alınan grev hakkı, pek çok kez sermayenin ve sermaye yanlısı hükümetlerinin saldırısına uğramış, sınırlandırılmak istenmiştir. AKP hükümetleri de, geçmiş hükümetlere rahmet okutacak kararlara imza atmış, atmaya devam etmektedir.

Ülkemizde sendikalaşma oranı oldukça düşüktür. Toplu sözleşme kapsamındaki sendikali işçileri oranı 1980 yılında yüzde 40 iken, günümüzde yüzde 8 civarındadır. Sendikal örgütlenmenin önündeki tüm engelleri aşarak toplu sözleşme

düzeni içine girebilmiş bu sınırlı sayıda işçinin karşısına bu sefer, toplu pazarlık sürecinde de hükümetler dikilmekte ve özgür bir toplu sözleşme yapma hakları ellerinden alınmaya çalışılmaktadır. AKP hükümetleri döneminde çeşitli işkollarında toplam 13 işyerinde 62.250 işçinin grevi, 2016 Temmuz ayında ilk kez ilan edilen OHAL'den bugüne ise 5 işyerinde 24.200 işçinin grevi erteleme adı altında yasaklandı. Bu 5 yasaklamasının içinde ikisi Birleşik Metal-İş'in grevleridir.

AKP hükümetleri, Anayasa Mahkemesi "ekonomik nedenle grev erteleme hak ihlalidir" demesine rağmen, işçilerin grevlerini ekonomik sebeplerle, sermayenin talebi doğrultusunda yasaklamaya devam ediyor. Bu nedenle altını bir kez daha çizmek gerekir, grev erteme/yasaklama kararları Anayasa'ya ve ülkemizin onayladığı uluslararası sözleşmelere ve bu doğrultuda kabul edilen anayasanın 90. Maddesine aykırıdır.

Sendika olarak 1990 dan bu yana 4 kez grev yasakları ile karşı karşıya kaldık. 2015 yılında diğer sendikaların MESS ile birlikte altına imza attığı 3 yıllık sefalet sözleşmesine imza atmadık ve mücadelemize devam ettik. Grevimiz yasaklandı. Danıştaya itirazımızı siyasi baskılarla reddedildi. İşyerlerinde yapmış olduğumuz eylemlerle, bir çok işyeri, uluslararası şirketler, MESS'den ayrılarak 2 yıllık sözleşmeyi kabul etti Mess'de altına imza atılan rakamın çok daha üzerinde rakamlarda anlaşma sağlandı. Diğer işyerlerinde işyeri düzeyinde önemli kazanımlar elde edildi bu ayrılmayan işyerlerinin sözleşmesi ise Yüksek Hakem Kurulu tarafından işkolundaki sözleşme şeklinde tanımlanmaya gönderildi.

Grev yasağını tanımayacağız!

OHAL'e güvenerek grevlerin yasaklanacağı rahatlığı içinde olan MESS'e ve kamuoyuna grev yasağını tanımayacağımızı çok daha önce açıkladık. Daha önce MESS'den ayrılan işverenlerin kurduğu işveren sendikası EMİS ile yürütülen toplu pazarlıkta işverenlerin kapılımsı olduğu rahavete kapılmaması konusunda MESS'i uyardık. EMİS işyerlerinde de Ocak 2017 de çıktığımız grev yine Bakanlar Kurulu kararı ile erteleme adı altında yasaklanmıştı. Sendikamız grev yasağını tanımadığını açıkladı, grevimizi sürdürdük ve işçiler adına önemli kazanımlarla sözleşmeyi imzaladık.

Üç sendikamızın 130 bin işçiyi kapsayan grevi Bakanlar Kurulu kararı ile yasaklama tehdidi altında. Bu büyük bir saldırı anlamına gelecektir. Önümüzdeki günler birçok gelişmeye, saldırıya açık. Bu nedenle Birleşik Metal-İş Sendikası olarak yasaklama ihtimaline karşı, işçi sınıfının ortak kazanımı için ortak mücadelesini önemsedik ve önderdik. Grevte ortak çıkmayı ve grev yasağına karşı ortaklaşa direnmeyi önerdik. Bunu tarihsel bir sorumluluk olarak üstlendik.

Ancak gelinen noktada diğer sendikalardan bu konuda resmi yanıt gelmese de tüm metal işçileri bu çağrımızı destekliyor. Bu nedenle, işçi sınıfının mücadele tarihinden aldığımız güçle ve işçi sınıfının mücadelesinin değişime ve dönüşüme yeteneğine olan inancımızla, Toplu pazarlık mevzuatının gereğini yerine getirecek 30 işyerinde 12 bin üyemizle almış olduğumuz grev kararını tüm metal işçileriyle beraber 2 Şubat tarihinde hayata geçireceğimizi, eğer bu grevimiz yasaklanırsa grev yasağını tanımayacağımızı sizlerin aracılığı ile bir kez daha kamuoyuna duyuruyoruz.

Kararımız enternasyonal sınıf hareketine, Türkiye işçi sınıfımıza, ve tüm metal işçilerine hayırlı olsun.

Yasak Geldi

MESS ile sözleşme görüşmelerinin devam ettiği bir aşamada, Bakanlar Kurulu grevimizi yasakladı. Grev yasağı beklenmedik bir durum değildi, ancak tahmin edilenden önce alınmıştı. Bugüne kadar grev ertelemeleri aynı gün, ya da birkaç gün önce alınırken bu defa bir hafta önce 24 Ocak 2018 tarihinde alınmış ve 26 Ocak 2018 tarihli Resmi Gazete'de gece yarısı saat 04.00'de yayımlanmıştır.

Sendikamız olası grev yasağına karşı tutumunu çok önceden belirlemiştir. Bu anlamda grev kararının alınması sürpriz olmadığı gibi, bu durumun karşısında ne yapılması gerektiği de belirlenmişti ve "yasak tanınmayacak" kararı alınmıştı.

Nitekim, Sendikamız yasak karşısındaki tutumunu aynı gün yaptığı basın açıklaması ile "Grev Yasağını Tanımayız! 2 Şubat'ta Grevdeyiz!" başlığı ile duyurdu.

İşçiler, haklarımızı elimizden almak isteyen bu isimleri unutmaya çağırıyor dediler...

Grev Yasağını Tanımayız! 2 Şubat'ta Grevdeyiz!

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile devam eden ve 130 bin işçiyi kapsayan Grup Toplu İş Sözleşmesinde, grev uygulama kararlarının işyerlerinde ilan edildiği bir aşamada, Bakanlar Kurulu'nun kararıyla grevimiz yasaklandı.

Sendikamız ve MESS arasında devam eden ve uyumsuzluk ile sonuçlanan 2017-2019 dönemi grup toplu iş sözleşmesi, grev kararlarının alındığı ve uygulama tarihlerinin işyerlerinde ilan edildiği bir aşamada daha greve çıkmadan yasaklandı.

Özellikle bugün MESS ile yapılacak toplantı öncesinde açıklanan grev yasaklaması ile hükümet, MESS patronlarına açık desteğini bir kez daha göstererek, 130 bin metal işçinin emek mücadelesini hiçe saymıştır. Biz de Anayasal hakkımız olan grev hakkımıza yapılan bu fütursuzca saldırıyı hiçe sayıyor ve tanımayız.

MESS'in 3 sendikayı aynı gün farklı saatlerde tekrar görüşmeye davet ettiği gün, Bakanlar Kurulu kararı ile 130 bin işçinin grevi, uygulanmasına daha bir hafta varken "milli güvenliği bozucu" olduğu gerekçesiyle erteleme adı altında yasaklaması kabul edilemez.

İşçi düşmanı hükümete karşı metal işçileri bugün den başlayarak gereken cevabı verecektir.

AKP hükümetleri işverenlere vermiş olduğu sözleri tutarak iktidar olduğu günden bugüne neredeyse tüm grevleri yasakladı. Bu son kararla, yasaklanan grev sayısı 14 oldu. OHAL sürecinde ise yasaklanan grev sayısı da 6'ya ulaştı.

AKP hükümetleri 2017 başında EMİS ve Asil Çelik grevlerimizi, daha önce de 2015 MESS grevlerimizi yasaklamıştı. Sendikamızın grevleri dışında Cam ve Banka işçilerinin grevleri de Anayasaya ve



uluslararası sözleşmelere aykırı olarak yasaklandı. Bugün Hükümet 130 bin metal işçinin grevini yasaklayarak, bugüne kadar grevini yasakladığı işçi sayısının iki katından fazla işçinin grevini tek seferde yasaklamış oldu.

Bakanlar Kurulu gece saat 04.00 itibarıyla ilan ettiği yasak kararıyla cumhurbaşkanının buyurduğu gibi metal işçilerinin haklarının üstüne bir gece ansızın çökmüştür.

Grev hakkı, evrensel bir hak. Geçmiş yüzyıllara dayanan uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış anayasal bir hak. Grev hakkımızın elimizden alınması, özgür bir şekilde toplu sözleşme yapabileceğimizi elimizden alınmasına yönelik açık ve hukuk dışı bir saldırıdır. Grevsiz toplu sözleşme hakkı bir "hiç"tir.

Hükümet, grev yasaklarını çeşitli bahaneler kullanılarak yasaklamayı bir alışkanlık haline getirmiştir. Bizler metal işçileri olarak, hükümetin sadece ve sadece patronları koruyan, işçinin alınterini gözetmeyen, işçilerin grev hakkını elinden alan, anayasal bir hakkın kullanımını engelleyen kararını, grev yasağını, daha önce EMİS işyerlerinde tanımadığımız gibi şimdi de TANIMIMYORUZ.

Bugün metal işçileri olarak işyerlerinde grev yasağını açıklayanlara ve sermayeye cevabımızı üretimden gelen gücümüzü kullanarak vereceğiz.

Sendikamız, MESS'e bağlı 30 işyerinde 12 bine yakın işçi adına almış olduğu grev uygulama kararını 2 Şubat'ta hayata geçirecektir. Tüm emek dostlarını, Birleşik Metal üyesi işçilerin bu haklı mücadelesine destek vermeye davet ediyoruz.

YAŞASIN METAL İŞÇİLERİNİN HAKLI MÜCADELESİ, YAŞASIN BİRLEŞİK METAL-İŞ

Mess'le görüşmeden yine sonuç çıkmadı

Sendikamız ve MESS arasında MESS'in daveti üzerine bugün (26.01.2018) bir görüşme gerçekleştirildi. Görüşmede MESS ücret zammı ve sosyal ödeme ve ödenekler ile ilgili tekliflerini revize etti.

MESS'in teklifi şöyledir:

Ücret zamlarında:

Birinci altı ay için fabrika ortalamasına seyyanen %13,20 ücret zammı teklif edilmiştir. Bu oran ortalamada ikramiye dahil net 294 TL'ye denk gelmektedir.

Diğer altı aylarda enflasyon oranında ücret artışı teklif edilmiştir.

Sosyal ödeme ve ödeneklerde:

Birinci yıl %13,20, diğer yıllarda enflasyon oranında artış teklif edilmiştir.

MESS sözleşmesinin yürürlük süresinin 3 yıl olması teklifini sürdürmektedir.

MESS kazanılmış hakları geriye götürmeyi hedefleyen tekliflerinin de devam ettiğini belirtmiştir. Bu kapsamda, denkleştirme, telafi çalışması, deneme süresinin 4 aya çıkarılması ve ikramiyelerin fiili çalışmaya bağlı olarak ödenmesi tekliflerini geri çekmiştir.

Sendikamız MESS'in ücret, sosyal ödenekler ile yürürlük süresi konusunda ki tekliflerinin kabul edilmez olduğunu, ayrıca kazanılmış hakları geriye götüreceği herhangi bir maddenin kabul edilmesinin söz konusu olmayacağını MESS heyetine bildirmiştir.

Faks Eylemi



MESS'in görüşme sürecindeki politikaları

MESS bu dönem ki görüşmelere yeni bir genel başkan ve yeni genel sekreterler girdi. MESS'in yönetim kademesindeki bu yeniliklerin de toplu sözleşme sürecinde etkisinin olduğu kabul edilmelidir. MESS yönetimi, bu dönemde Sendikamızla eşit bir ilişki kurulması konusunda önceki dönemlerden daha farklı bir davranış sergiledi. Resmi toplantıların yanı sıra özel bilgilendirmeler de yaptılar.

MESS sözleşme döneminde sıklıkla "rekabet gücünü korumak ve daha ileriye götürmek" tezini ileri sürdü. MESS bu dönem bazı konularda oldukça ısrarcı oldu ve bu konularla sözleşme görüşmelerinde esas tartışma konusu oldu. MESS Genel Sekreteri Özgür Barut Dünya Gazetesine verdiği röportajda şöyle söyledi:

Bizim görüşmelerde olmazsa olmaz dediğimiz 3 şart var. Birincisi; 3 yıllık sözleşme yapmak istiyoruz. İşçi kanadı da 2 yıllık istiyor. Başka ülkelerde 5-6 yıllık sözleşmeler var. Bizde yasal sınır 3 yıl. İkincisi; Devamsızlığın azalmasını istiyoruz. Doğum, iş kazası gibi istisnai durumlar haricinde işe gelmeyenlerin, gelmediği süredeki ikramiyeleri kesilsin, bir havuzda toplansın. Daha sonra işçi sendikalarının da kararı doğrultusunda süreklilik sağlayan işçilere dağıtılsın. Üçüncüsü ise; Eşit işe eşit zam talep ediyoruz. İşçi sendikaları ise kıdem zammı istiyor. Kıdem zammını en son Japonya uyguluyordu, onlar da vazgeçtiler. (27 Kasım 2017)

Genel Sekreter Barut bu içerikteki açıklamalarını başka basın yayın organlarında sürdürdü ve 3 yıllık sözleşme, ikramiyelerin fiili çalışmaya bağlı olarak ödenmesi ve eşit işe eşit zam konusundaki ısrarcı olduklarını ve bu 3 konunun MESS'in kırmızı çizgisi olduğunu söyledi.

Bunun yanı sıra enflasyon ve memur maaşlarına yapılan zam da hep emsal gösterildi. Barut bu konuda da, "İşçi sendikaları ortalama yüzde 40 talep ediyor. Bu ekonomik gerçeklerden uzak. Memurlar yüzde 4 zam aldılar. Beyaz yakada ise yıllık yüzde 10 civarında zam varken bunu talep ediyorlar, kabul edilemez" dedi.

Neden 2 yıllık TİS?

Bilindiği gibi, toplu sözleşmelerde ücret artışları, dolayısıyla ücret zamları esas olarak ilk ücret zammı diliminde yapılmakta, diğer dönemlerdeki zamlar genellikle enflasyon oranı ya da bunun birkaç puan üzerinde olmaktadır. MESS ile yapılan sözleşmelerde de ücret zam dönemleri 6'şar aydır ve işçilerin ücret zammı esas olarak ilk 6 aylık dönemde yapılmaktadır. Bu nedenle, zam belirleme dönemi ne kadar ertelenirse, işçiler o oranda az zam almış olacaktırlar. Bunun dışındaki tüm diğer gerekçelerin hiçbir inandırıcı yanı yoktur.

Ücret Zam Yöntemi Ne Olmalıdır?

Bu konuda MESS şöyle açıklama yaptı:

Çalışma yaşamında en önemli etkenlerden birisi hiç kuşkusuz ücret adaleti ve dengesidir. Bu konuda işçi-işveren arasında her ne kadar zıt bir tutum var gibi görünse de çalışanların refah düzeyinin artması iki taraf için de ortak hedeflerin başında gelir. Bununla birlikte ücret adaletinin bir diğer unsuru da, yapılan iş ve alınan ücretler arasındaki dengedir. İşçi sendikalarından gelen kıdem dayalı zam talebi bizce bu dengeyi zedeleyecektir. Aynı işi, aynı süre ve eforda yapan 2 kişinin sadece farklı zamanlarda işe başladıkları için farklı ücret zamları alması talebini kabul edilemez buluyoruz.

MESS'in açıklamasında şu cümle dikkate çekicidir. "Aynı işi, aynı süre ve eforda yapan 2 kişinin sadece farklı zamanlarda işe başladıkları için farklı ücret zamları alması talebini kabul edilemez buluyoruz." Bu açıklamanın gerçek niyeti yansıtmadığı açıktı. Aksi durumda öncelikle farklı tarihlere işe girseler de aynı işi yapanların ücretlerinin aynı olması savunulmalıydı. Sendikamız bunu sa-

vunmaktadır ve görüşmelerde de, MESS'in bu açıklamasına karşı bunu savunmuştur.

Diğer yandan, MESS görüşmeler süresince hiçbir zaman "Eşit İşe Eşit Ücret Zammı" teklif etmemiştir. MESS'in anlaşma öncesi zam yöntemine ilişkin verdiği teklifler, verilen yüzdelik oranının işyeri ücret ortalamasına göre herkese seyyanen ödenmesidir.

Bu teklif, aynı fabrikada çalışan ancak ne iş yaparlarsa yapsınlar tüm işçilere aynı tutarda ama farklı oranlarda zam anlamına gelirken, tüm fabrikalarda ise farklı miktar ve oranlarda ücret zammı anlamına gelmekteydi. Dolayısıyla yan yana iki fabrikadaki işçiler aynı işi yapsalar, aynı kıdeme sahip olsalar bile farklı ücret zammı alacaklardı.

Bu dönemde genelde tüm işçilerin, özdele de metal işçilerin ücret zam yöntemi konusundaki talepleri arasında kıdem zammı verilmesi vardır. Bu talebin neden tüm metal işçilerinin talebi olduğu iyi anlaşılmalıdır. Asgari ücretin 2016 yılı başında 1300 TL olmasının ardından yeni işe giren işçi ile 10-15 yıllık işçi arasında ücret farkı kalmamıştı. Bu durum ücretlerin ne kadar düşük olduğunu ve 10-15 yıllık işçi ücretinin asgari ücrete yakın olduğunun bir göstergesidir.

İşçilerin ücretleri belirlenirken yaptıkları işin niteliği, işçilerin kıdem yılları da bir ölçüde dikkate alınmalıdır. Bu durum hakkaniyetin bir gereğidir.

İkramiyelerin Fiili Çalışmaya Bağlı Olarak Ödenmesi

MESS'in bu dönemki talepleri arasında yer alan ikramiyelerin fiili çalışmaya bağlı olarak ödenmesi devamsızlığın artması, fazla rapor alınması gerekçesine dayanmaktadır. MESS'in teklifinin göre, işçilere 20 günden daha az rapor aldığı günler ile mazeret izni aldıkları günlerde ikramiye ödemesi yapılmamalıdır. İşverenler, bu baskı sonucu işçilerin daha az rapor alacaklarını ve daha az mazeret izni kullanacaklarını beklemektedir.

Birincisi, böylesi bir uygulama nedeniyle işçiler zaten yeterli olmayan gelirlerinin azalması için daha az rapor almak zorunda kalacaklardır. Bu tür bir uygulama sonrası işçiler rahatsızlıklarının fiilen çalışmalarına engel olması aşamasına kadar rapor almamaya çalışacaklardır. İşçiler rahatsızlıklarının başında tedavi olmayacak, tedavi için hastaneye gitmeyecek ve rapor almayacak, hastalıklarının ileri bir aşamasında ve tedavilerinin de giderek zorlaştığı ve çalışmanın artık mümkün olamayacağı bir aşamada rapor almaları söz konusu olacaktır. Böylesi bir sonuca yol açacak uygulamanın talep etmesi insani değildir.

İkinci olarak, Türkiye'de rapor alımlarının fazla olduğu belirtilmektedir. Gerek OECD gerekse Dünya Sağlık Örgütü verilerine bakıldığında rapor alımlarının diğer ülkelere göre fazla olmadığı görülmektedir.

Hastalık nedeniyle kaybolan gün sayısı olarak OECD'ye bakıldığında, 27 ülke arasında en az rapor alan ülkenin Türkiye olduğu, Türkiye'de bir kişi yılda sadece 3,2 gün rapor alırken, yılda 27 gün rapor alan ülke insanları olduğu görülmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü verilerine baktığımızda da aynı sonuca ulaşılmaktadır. Aynı OECD verilerinde olduğu gibi hastalık nedeniyle yapılan devamsızlıkta, yılda çalışan başına düşen gün sayısında yine diğer ülkelere çok geride kalmaktayız.

Dünya Sağlık Örgütü verilerinden de görüleceği üzere AB ülkelerinde yıllık devamsızlık ortalamada 11,8 gün iken Türkiye'de yılda sadece 3 gündür.

Dolayısıyla, gerek OECD gerekse Dünya Sağlık Örgütü verilerine baktığımızda rapor alma sürelerinin Türkiye'de yüksek olmadığı tersine diğer ülkelere göre düşük olduğu görülmektedir.

MESS'in Ücret ve Sosyal Haklara Yönelik Teklifleri

MESS, ilk ücret zammı teklifini 60 günlük görüşme sürecinin bitiminde, 1 Aralık günü yapılan toplantıda verdi ve tüm 6'şar aylık dönemler için enflasyon oranını teklif etti. Bu teklif ilk 6 aylık dönem için yüzde 3,20 zam anlamına geliyordu. MESS, bu oranın işyeri ücret ortalamalarına göre maktu olarak verilmesini önerdi.

MESS, ikinci ücret zam teklifini ise 60 günlük görüşme döneminde sonra yapılan 11 Ocak 2018 günkü toplantıda verdi. Bu toplantıda önceki teklif 2 katına çıkarıldı yüzde 6,4 oranında zam önerildi. Diğer 6'şar aylarda ise enflasyon oranında artış teklif edildi. Zammın önceki teklifte olduğu gibi işyeri ortalamasına göre maktu olarak verilmesi teklif edildi.

MESS, bu teklifinden sonra, 13 Ocak 2018 günü yaptığı açıklama ile ücret zam teklifini iki katına çıkardığını ancak daha önce gündeme getirdiği üç önerisini koruduğunu belirtti.

MESS'le 26 Ocak 2018 günü bir görüşme daha yapıldı ve MESS bu toplantıda ilk altı ay için yüzde 13,2 oranında zam teklif etti. MESS bu teklif ile geçmiş altı aylık dönem enflasyonu olan yüzde 3,2'nin üzerine 10 puan eklediğini belirtti. Bu ücret zam teklifini de uzlaşmaya yönelik arayışının bir gereği olduğunu açıkladı.

MESS son zam teklifini anlaşmanın sağlandığı gün olan 30 Ocak 2018 günü verdi. Ücret zammı iblağ, kıdem zammı ve seyyanen artışın karşılığı olarak %24'lük artışa denk geldi. Bu artış, ortalama ücrette ücret ve ikramiye dahil net 504 TL demektir. Diğer altışar aylık dönemler için de enflasyon oranında artış yapılması konusunda anlaşma sağlandı.

MESS'in ilk ücret zam teklifi bir önceki dönemin enflasyon oranı olan yüzde 3,20 iken, anlaşma yüzde 24 ile yapıldı. Buradan bakıldığında resmi enflasyonun 6,5 katı artışla, bir başka deyimle resmi enflasyon oranının üzerine yaklaşık yüzde 21'lik bir iyileştirme karşılığında sözleşme imzalandı.

MESS ücret zammında olduğu gibi sosyal haklarda da ücret zam tekliflerinin verildiği toplantılarda artış teklif edilmiştir. İlk olarak yıllık enflasyon oranı olan yüzde 10,68, ikinci defa yüzde 12,80 ve anlaşmanın yapıldığı son toplantıda ise yüzde 23 oranında artış teklif etti. Dolayısıyla sözleşme sosyal haklarda yıllık resmi enflasyon olan yüzde 10,68 oranının yaklaşık 2 katı oranında artışla imzalandı.



Aydınlar, sendikamıza dayanışma

Metal işçilerinin grevi ile dayanışma için imza kampanyası başlatan aydınlar ve akademisyenler hükümetin grev yasaklama kararının ardından Gebze'deki Sarkuysan fabrikası önünde metal işçileriyle birlikte bir basın açıklaması yaptılar. Metal işçilerinin grevinin yasaklanmasının gayri meşru, metal işçilerinin grevinin isare meşru ve haklı olduğunu belirten imzaclar, baskılara karşı bizler de fabri birer grev gözcüsüyüz dediler.



Uluslararası dayanışma

Mücadelenin başladığı ilk günlerde başlayan, çeşitli uluslararası sendikal kurumlardan sendikamıza gelen destek, grevin yasaklanmasıyla daha da arttı.. Uluslararası hukukçulardan, Dünya sendikalar federasyonuna, hükümetin gren yaşağını knayan mesajlar geldi.

“Dünya Sendikalar Federasyonu (DSF) Metal İşçileri Grevinin yasaklanmasını şiddetle kınamaktadır.

Dünya'nın dört bir yanında 126 ülkede 92 milyondan fazla üyenin militan sesi olan Dünya Sendikalar Federasyonu, Türkiye'de 2 Şubat 2018'de başlaması planlanan 130.000 metal işçisinin grevine, Türkiye Hükümeti'nin uyguladığı yasağı kınamaktadır.

Bir yandan, Türkiye'de metal endüstrisi devasa kârlar elde etmekte, diğer yandan metal işçileri düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, iş yerlerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin yetersizliğiyle yüz yüze kalmaktadır. Metal işçileri, kararlı bir şekilde Birleşik Metal-İş Sendikası ve iş kolundaki diğer iki sendika aracılığıyla ücret artışı, sosyal yardımlar, gelişmiş sağlık ve güvenlik önlemleri ve diğer önemli talepler

Eylemlerimiz ve kazanımlarımız medyada ses getirdi

İşçi bu kez fena korkuttu

Metal sanayinde çalışan 130 bin işçi için yürütülen toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlandı ve işçiler "MESS tarafından sunulan ilk gün teklifinin" çok üzerinde zam ve sosyal haklara kavuştular. "Şimdi diyeceksiniz ki "Patronlar ile sendikalar arasındaki görüşmelerin doğası bu değil mi?" Çok haklısınız ama bu gelişme tam olarak öyle değil. Anlatayım; Kısa adı MESS olan Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası çeşitli fabrikalarda çalışan 130 bin işçi adına ağırlıklı olarak Türk Metal Sendikasıyla masaya oturdu. Masada ayrıca Birleşik Metal İşçileri Sendikası ve Çelik İş de vardı. MESS işçiyeye zam olarak yüzde 4 önerdi. Sendikalar bunu kabul etmediler. MESS'in direktmesi üzerine sendikalar 3 Şubat'ta greve başlayacaklarını açıkladılar. Bunun üzerine devreye AKP hükümeti girdi. Bugüne kadar "CHP'li belediyelerde başlatılacak grevler hariç" hiçbir greve izin vermeyen hükümet bu kuralı yine bozmadı ve Bakanlar Kurulu metal sanayindeki grevi "ulusal güvenliği bozacağı" gerekçesiyle 6 ay erteledi. Bu tabii ki kimse için sürpriz olmadı. Gerçi hangi sektörde olursa olsun bir grevin ulusal güvenliği neden etkilediğini anlamak da mümkün değil. Galiba söylenmeyen "AKP hükümetinin güvenliği" olmalı. Zaten AKP Genel Başkanı daha kısa bir süre önce Olağanüstü Hal'i savunurken



İçeren, çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik bir toplu sözleşme talebiyle 180 iş yerinde grev yapmaya karar verdiler.

Metal işçilerinin talepleri Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası tarafından reddedilmekle kalmamış; aynı zamanda Devlet, işverenlerin çıkarlarına hizmet etmekte amaçla uygulamada grev yaşağı anlamına gelen 'grev erteleme' gibi işçi düşmanı uygulamaları hayata geçirmektedir.

DSF, 'ulusal güvenlik' bahanesiyle 'grevin 60 gün ertelenmesi' nin geri çekilmesini talep etmektedir.

İşçilere yönelik her türlü zulüm ve terörizme karşı, Türkiye'deki metal işçisi kardeşlerimizin yanındayız ve onların mücadelesini talepleri yerine gelene kadar destekliyoruz!"



"Ohal'e karşı çıkan patronları anlamıyorum, onlar için çalışıyor, grevlere izin vermiyoruz, daha ne istiyorlar ki" diye konuşmuştu. Türk Metal ve Çelik İş çaresizlik içinde erteleme kabullemeye hazırlanırken Birleşik Metal İşçileri Sendikası 'grevin ertelenmesi haksızlıktır ayrıca anayasaya da aykırıdır, hakkımızı almak üzere belirteceğimiz tarihte greve çıkıyoruz' açıklaması yaptı. Ne olduysa bu açıklamadan sonra oldu. Hükümet işçinin kararlığını görenek MESS'e "Masaya oturun ve zam oranını da biraz artırın" talimatı gönderdi. MESS zorunlu olarak tekrar masaya oturdu. MESS ilk teklifi olan yüzde 4'ü önce yüzde 14'e yükseltti. Ancak oluşan yeni ortamda üç sendika da kararlı davranınca zam oranı yüzde 26'ya kadar çıktı. Ayrıca işçilere pek çok sosyal hak da verildi. Öyle sanıyorum ki AKP hükümeti kitlesel bir tepkiden çok çekiniyor. Türkiye işçi sınıfı tarihinin en renkli ve en kalabalık işçileri metal sanayinde çalışıyor. Buradan başlayacak bir direnişin dalga dalga büyüyeceğinden çekinen hükümet ilk kez patronlardan değil işçiden yana tavır koyarak soruna bir çözüm bulmuş oldu. Demek ki iktidar ne kadar ceberut olursa olsun ciddi bir direnişle karşılaştığında paniğe kapılabiliyor.

Genel Başkanımız ve Genel Sekreterimiz, katıldıkları radyo ve TV programlarında, süreci, grev yasaklarını, metal işçilerinin mücadeleye elde ettikleri kazanımları anlattılar.



Grevimizin yasaklanmasına tepkiler ve mücadelemize destek mesajları ile, Twitter'da metal işçilerinin sesi TT oldu.



Yeni Seçilen Temsilcilerimiz

ABB ELEKTRİK-DİLOVASI Baştemsilci: Raşit Kaçar Temsilci: Yılmaz Arap	Temsilci: Mustafa Çataltepe Temsilci: Fethi Duran
FEDERAL MOGUL Baştemsilci: Volkan Talipoğlu Temsilci: Erçin Açikel	BOSAL METAL İŞLEME SANAYİ A.Ş. Baştemsilci: Ahmet Yılmaz Temsilci: Engin Ayaz Temsilci: Rahmi Özmen
ANADOLU DÖKÜM Baştemsilci: Cengiz Taşdemir Temsilci: Özkan Güngör	MAKİNA TAKİM END. A.Ş. Baştemsilci: Selim Samastı Temsilci: Fahmi Elmacı Temsilci: Ercan Yaman
KLİSOM KLİMA SOĞ. İSİT. MONT. İNŞ. SAN. VE TİC. A.Ş. Baştemsilci: Mustafa Feroğlu	MERT AKIŞKAN GÜCÜ SAN. VE TİC. A.Ş. Baştemsilci: Bülent Kayapınar Temsilci: Evren Turgut
COFLE TK-1 Baştemsilci: Mustafa Er Temsilci: Hülya Köseadağ	SARKUYSAN ELEKT. BAKIR SAN. VE TİC. A.Ş. (TUZLA) Baştemsilci: Rıdvan Şimşek Temsilci: Ahmet Tokalaçoğlu
COFLE TK-2 Baştemsilci: Nedim Tütüncü	DORUK EV GEREÇ. SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ. Baştemsilci: Gürcan Deringöz Temsilci: Cemalettin Güzel Temsilci: İsmail Kavut Temsilci: İsmail Arslan
BAŞÖZ ENERJİ TAAH. TİC. VE SAN. A.Ş. Baştemsilci: İsmet İncedayı Temsilci: Sami Özcan Temsilci: İlker Çelik	FEDERAL MOGUL TP LINER EUROPE OTO. LTD.ŞTİ. Baştemsilci: Volkan Talipoğlu Temsilci: Erçin Açikel
ACEL ELEKTRİK SAN. VE TİC.LTD.ŞTİ Baştemsilci: Uğur Turan Temsilci: Esra Demirdaş	KROMAN ÇELİK SAN. A.Ş. Baştemsilci: Hüseyin Diner Temsilci: Önder Morkoç Temsilci: Değer Bayır
ARPEK ARKAN PARÇA ALM. ENJ. VE KALIP SAN. TİC.A.Ş. Baştemsilci: Lütfü Erdoğan Temsilci: Erdoğan Kılıç Temsilci: Ertan Aydemir	LEGRAND ELEKT. SAN. A.Ş. Baştemsilci: Nesim Kolos Temsilci: Vedat Bilgin Temsilci: Nuray Çelik
APERAM PASL. ÇELİK SAN. VE TİC. A.Ş. Baştemsilci: İrfan Ercan Devrim Demir	ŞAHİNKUL MAK. YEDEK PARÇA SAN. TİC.A.Ş. (İŞLETME) Baştemsilci: Mustafa Şenol Temsilci: Ahmet Çınar Temsilci: Nihat Arı
ÇAYIROVA BORU SAN. VE TİC. A.Ş. Baştemsilci: Erdal Başer Temsilci: Ömer Polat Temsilci: Satı Yalçın	ŞAHİNKUL MAK. YEDEK PARÇA SAN. TİC. A.Ş. (ŞUBE) Baştemsilci: Halil Şenaksın Temsilci: Timur Erdoğan
YÜCEL BORU VE PROF. END. A.Ş. (GEBZE) Baştemsilci: Ahmet Akbulut Temsilci: Murat Elmas Temsilci: Mustafa Dalgacı Temsilci: Bülent Akarsu	STANDARD DEPO VE RAF SİST. A.Ş. Baştemsilci: Engin Çağlar Temsilci: Murat Özyayın Temsilci: Erol Köseoğlu
SARKUYSAN ELEKT. BAKIR SAN. VE TİC. A.Ş. Baştemsilci: Fethi Şenol Güler	REMAS REDÜKTÖR VE MAK. SAN. A.Ş. Baştemsilci: Zekeriye Çalışkan
YÜCEL BORU VE PROF. END. A.Ş. (HATAY) Baştemsilci: İbrahim Buluç Temsilci: Nail Güröğlu Temsilci: Ayhan Alkan	CAVO OTO TİC. VE SAN. A.Ş. Baştemsilci: Bedri Ayaz Temsilci: Adem Karaaytu Temsilci: Medet Kiranoğlu
YÜCEL BORU VE PROF. END. A.Ş. (OSMANİYE) Baştemsilci: Sadık Yıldız Temsilci: Muhammed Kocagül Temsilci: Mehmet Demirkol	FONTANA PIETRO KALIP SAN. VE TİC. A.Ş. Baştemsilci: Yusuf Karakaya Temsilci: Bülent Turan Temsilci: Bülent Arslan
KROMAN ÇELİK SAN. A.Ş. (ÇUBUK) Baştemsilci: Ahmet Kaçakçı	HT SOLAR ENERJİ A.Ş. Baştemsilci: Gamze Fırat Temsilci: Ersin Yılmaz Temsilci: Mesut Büyük Temsilci: Musa Ereklî
SARKUYSAN ELEKT. BAKIR SAN. VE TİC. A.Ş. (İŞLETME) Baştemsilci: Selçuk Çiftçi Temsilci: Mehmet Kılıç Temsilci: Hilmi İpek Temsilci: Ömer Kara	RENTA ELEK.EV ALET.SAN.ŞİT.LTD.ŞTİ. Baştemsilci: Murat Ertürk Temsilci: İsmail Atabek Temsilci: Mustafa Uzun
ENTİL ENDÜSTRİ YATIRIMLARI VE TİC. A.Ş. Baştemsilci: Murat Öztürk Temsilci: Hüsrev Kula Temsilci: Tuncay Alagöz	ODS ORTADOĞU DÖKÜM VE İMA. SAN. VE TİC. A.Ş. Baştemsilci: Kadir Gedik

TİS süreçlerinden...

A) Devam Eden Toplu Sözleşmeler

Toplu sözleşme görüşmelerine başladığımız ve hala devam eden 1 münferit işyeri bulunuyor.

• Trakya Şubemize bağlı EPTA İstanbul Soğutma Sis. San. ve Tic. Ltd. Şti. işyeri ile Toplu sözleşme müzakereleri 19.03.2018 tarihi itibari ile başlamıştır.

B) Uyuşmazlıkta Olan Toplu Sözleşmeler

Uyuşmazlık sürecinde olan 7 münferit toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır.

• Kocaeli Şubemize bağlı Çok Yaşar Halat Makina Tel Galvanizleme San. Tic. A.Ş. ile Sendikamız arasında sürdürülmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinde ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamıştır. Müzakereler Arabolucu Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR başkanlığında sürdürülecektir.

• İstanbul 1 No'lu Şubemize bağlı Sanel Sanayi Elektroniği İmalat Ve Tic. A.Ş ile Sendikamız arasında sürdürülmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinde ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamıştır. Müzakereler Arabolucu Mehmet Nadi AKIN başkanlığında sürdürülmüş ancak bir sonuç varılmamıştır.

• Eskişehir Şubemize bağlı Midat Kablo Sanayii Ve Tic. A.Ş İşyerleri ile Sendikamız arasında sürdürülmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamamıştır. Müzakereler

Toplu Sözleşme İmzalanan İşyerleri

Toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanan 13 münferit işyeri, 1 grup toplu iş sözleşmesi bulunuyor.

• İstanbul 1 No'lu Şubemize bağlı COFLE TK Otomotiv Kontrol Sistemleri San. Ve Tic. A.Ş. İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 15.01.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.

• MESS ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Grup Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 30.01.2018 tarihinde anlaşma ile sonuçlanmıştır.

• İzmir Şubemize bağlı Polkima Polyester Kimya Ve Makina San. Ve Tic. A.Ş. İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 01.02.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.

• Gebze Şubemize bağlı Dostel Makina San. Ve Tic. A.Ş. İşyeri ile Sendika-

lar Arabolucu başkanlığında sürdürülecektir.

• Gebze Şubemize bağlı Weidmann Transformatör İzolasyon Sav. İç ve Dış Tic. A.Ş. İşyerleri ile Sendikamız arasında sürdürülmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinde ilk toplantı tarihinden itibaren 60 gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamıştır. Müzakereler Arabolucu Av. Müge ÖZKAN ÖZTÜRK başkanlığında sürdürülecektir.

• İzmir Şubemize bağlı HMS Makina San. Ve Tic. A.Ş. İşyerleri ile Sendikamız arasında sürdürülmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamamıştır. Müzakereler Arabolucu başkanlığında sürdürülecektir.

• Bursa Şubemize MHC Grup Temizlik Yemek İnşaat Gıda Akaryakıt Ekipmanları İç Dış San. Ve Tic. Ltd. Şti. İşyerleri ile Sendikamız arasında sürdürülmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamamıştır. Müzakereler Arabolucu başkanlığında sürdürülecektir.

• Kocaeli Şubemize Umer Haddecilik ve Makina San. Tic. Ltd. Şti İşyerleri ile Sendikamız arasında sürdürülmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamamıştır. Müzakereler Arabolucu başkanlığında sürdürülecektir.

C) Grev Uygulaması olan İşyerleri

İzmir Şubemize bağlı İzmir Senkromex San. Ve Tic. A.Ş. ile İzmir Ersan Oto Yedek Parça San. Ve Tic. A.Ş.'de Genel Yönetim Kurulunun almış olduğu grev uygulaması devam etmektedir.

• İstanbul 1 No'lu Şubemize bağlı Penta Elektronik Telekomünikasyon Plastik İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 02.02.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.

• İstanbul 1 No'lu Şubemize bağlı Eskişehir Şubemize bağlı Hapalki Sanayi Ürünleri Üretim Pazarlama ve Tic. A.Ş İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 06.02.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.

• Eskişehir Şubemize bağlı Tarkon Tarım Makina Ve İnşaat Ürünleri Pazarlama San. Ve Tic. A.Ş. İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 26.02.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.

• Gebze Şubemize bağlı CAVO Otomotiv Tic. ve San. A.Ş İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 28.02.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.



• İzmir Şubemize bağlı Kartesis Turkey Metal San. ve Tic. A.Ş. İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 27.02.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.

• İzmir Şubemize bağlı Totomak Makine ve Yedek Parça San. ve Tic. A.Ş. İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 22.02.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.

• Kocaeli Şubemize bağlı TATA Steel İstanbul Metal San. ve Tic. A.Ş. İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 13.03.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.

• İzmir Şubemize bağlı Rettig Metal Tic. ve San. A.Ş. İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 27.02.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.

• İzmir Şubemize bağlı Ergün Hidrolik San. ve Tic. A.Ş. İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 28.02.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.

• Kocaeli Şubemize bağlı TATA Steel İstanbul Metal San. ve Tic. A.Ş. İşyeri ile Sendikamız arasında yürütülmekte olan Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 13.03.2018 tarihinde üyelerimizin onayı ile anlaşma ile sona erdi.

UMER Haddecilik işçileri çatıda direnişe geçti:

“Kendimizi Yakarız”

Sendikamıza üye olduktan sonra toplu olarak işten çıkarılma saldırısıyla karşı karşıya kalan Umer Haddecilik işçileri, 36 gün boyunca fabrika önünde sürdürdükleri direnişi fabrikanın çatısına taşıdılar. İşlerini geri isteyen UMER işçileri seslerini duyurmak için 20 Şubat tarihinde fabrikanın çatısına çıktılar. İşçiler taleplerinin karşılanmaması durumunda yanlarına aldıkları benzinle kendilerini yakacaklarını söyleyerek gün boyu fabrika çatısında eylemlerini sürdürdüler.

İşçilerin çatıda fabrikada çatısında başlattıkları eylem sürerken Genel Başkanımız ve Genel Örgütlenme Sekreterimiz, Vali ve Karabük Belediye Başkanı ile görüşerek süreç ve gelişmeler hakkında bilgi verdiler.



İşçilerin başka iş bulmaları engelleniyor

Fabrika önünde basına açıklamalarda bulunan Genel Başkanımız Adnan Serdaroğlu, işçilerin yaşadıkları sıkıntıları daha geniş bir alana duyurmak için böyle bir eylem gerçekleştirdiğini belirtti.

UMER işçilerinin isimleri kentteki bütün şirketlere veriliyor ve 'Bunlar sendikalaşmadan dolayı işten atıldı. Sakın fabrikalarınıza bunları almayın' diye UMER işçilerini tamamen tecrit ediyorlar, iş bulmalarını engelliyorlar. İşçileri işten attıkları yetmiyormuş gibi başka yerlerde iş girişlerini de engellemeye çalışıyorlar.

40 Umer işçisinin kölelik koşullarına karşı Karabük'te başlatmış olduğu direnişi engellemek için patron güdümlüdeki sarı sendika da farklı işyerlerinden işverenler de seferber olmuş durumda.

Yasa dışı lokavta karşı haklı direniş

Karabük Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren UMER Haddecilikte çalışan işçiler, insanca bir çalışma düzeni için sendikamıza üye oldular. Sendikamız işyerinde yeterli çoğunluğu sağlayarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan yetki başvurusunda bulundu ve 8 Aralık 2017 tarihinde yetki tespitini aldı.

İşçilerin sendikamızda örgütlendiğini öğrenen işveren ise önce iki işçiyi işten çıkarmış daha sonra ise SGK'ya bildirim yaparak şirketin UMER ünvanıyla devam etmeyeceği bildirimini yaptı.

Sendikal örgütlülüğe tahammül gösteremeyen işveren yasadışı lokavta bir anda işçileri işsizliğe mahkum etti. Topluca işten çıkarılan UMER işçileri de sendikal hakları ve işe geri dönme talepleriyle direnişe başlamıştı. UMER işçilerinin direnişi iki aydan uzun bir süredir devam ediyor.



Fabrika önündeki direniş süresince, çeşitli kitle örgütlerinden, sendika ve siyasi örgütlerden işçilere destek ziyaretleri yapıldı..

Direnişin 41. gününde ziyarete gelen KESK Şubeleri, Umer haddecilik önündeki işçilerle dayanışma mesajlarını ilettiler.

Üyelerinin gerek haklarını korumak ve geliştirmek, gerekse ekonomik ve sosyal sorunlarına sahip çıkmak için bilimsel temelde çalışmalar yapmayı bir görev olarak gören sendikamız, kurduğu araştırma merkezi BİSAM (Birleşik Metal İş Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezi) üzerinden yaptığı araştırmalarla kamuoyunda sesini giderek daha fazla duyuruyor. Araştırmada sorduğumuz sorular işçilerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların ve sendika ile kurdukları bağın yanında, ekonomik, sosyal ve kültürel durumları ile güncel siyasal yaklaşımlarını da kapsamaktadır. Sendikamız daha önce benzer içerikli çalışmaları 1995, 1999 ve 2008 yıllarında da gerçekleştirmişti. Bu araştırma bir anlamda diğer araştırmaların devamı niteliğindedir.

2008 yılında gerçekleştirildiği üye kimlik araştırmasından çıkan sonuçlar, daha sonraki yıllarda sendikal stratejilerin belirlenmesinde önemli bir rol oynamıştır. 2008 yılında yaptığımız çalışmanın ardından, sendikaya katkılarını birkaçına değinmekte fayda görüyoruz. İşçilerin borçluluk düzeyinin yükselişine rağmen, genç işçilerin mücadele eğilimindeki yükseliş gözlemlenmiş, buradan hareketle Metal İşverenleri ile yapılan toplu sözleşme görüşmelerinde daha ısrarcı ve sonuç alıcı bir süreç örgütlülmüştür.

Ayrıca kültürel alanda sendika üyelerinin tiyatro gibi kültürel etkinliklere katılımındaki düşüklüğü göz önüne alınarak, sendika bünyesinde tiyatro çalışmaları organize edilmiş, etkinliklerde tiyatro ve benzeri görsel sanatlarla yer verilmiştir.

Kadın üyelerimizin sendikaya mesafeli oldukları yapılan çalışmanın bir başka çıktısı olmuş, kadın üyelerin sendikada kendilerini ifade edebilmeleri için onlara yönelik etkinlikler düzenlenmiş, eğitim çalışmalarını gündeme alınmış, kadınların özel

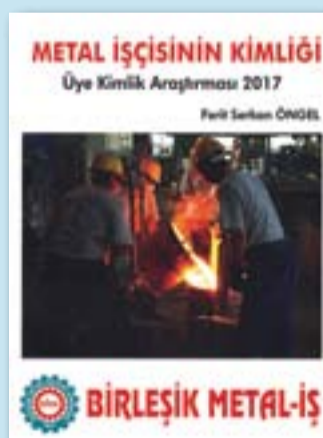
taleplerine toplu sözleşmelerde yer verilmeye başlanmıştır.

İşçiler arasında internet kullanımındaki artışın belirlenmesi üzerine sosyal medya alanında sendika kendisini yenileyerek, üyelerine sosyal medya aracılığı ile ulaşmanın zemini oluşturmuştur.

Sendika üyelerinin ağırlıklı olarak kendilerini milliyetçi ve muhafazakar olarak tanımlaması, geçmiş dönemden önemli bir farklılaşma olarak tespit edilmiş, bu sonuçlar kamuoyu ile paylaşılmış, muhafazakarlaşma ve sendikal mücadeleye etkileri ayrıca irdelenmiştir.

Sendikamız Türkiye'de işçilerin hakları için her platformda mücadele etmekten, sokağı kullanmaktan çekinmeyen bir sendikadır. Üye sayısının her geçen gün artması, metal işçisinin yüzünü döndüğü bir sendika olması, bu durumun bir ifadesidir. Sendikamızın güçlenmesi, sermaye çevrelerini olduğu kadar, sermaye ile kader birliği etmiş, varlık koşulu sermayeye bial olan işveren yanlısı sendikaları da rahatsız etmektedir.

Amacımız üyelerimiz başta olmak üzere tüm işçi sınıfına, insan onuruna yakışır bir iş ve onların düşüncelerini açıkça savunabildikleri özgür bir yaşam inşa etmektir.



Posco Assan işçileri Sendika hakları için TBMM önündeydi

Posco Assan'da sendikalaşma mücadelemiz Kasım 2017 tarihinden itibaren sermayenin ve hükümetin tüm engellemelerine rağmen devam ediyor. İzmit Ali Kahya bölgesinde üretim yapan Kibar Holding ve Güney Kore ortak girişimi olan Posco Assan'da önce 90 işçi sendikamıza üye oldukları için işten atıldı. Yasanın aradığı çoğunluğu sağlayıp yetki başvurusunda bulunan sendikamızın yetkisi iki ay yazılmadı, sümen altında bekletildi. Yetki belgesini almak için Ankara'ya yürümeye kalkan işçiler polis saldırısına maruz kaldı. Bu süreçte Posco işçileri sendika düşmanı uygulamaların en ağır biçimleriyle karşı karşıya geldi.

Başbakanı dinlediler işten atıldılar

"Sendikalaşmaktan, örgütlü olmaktan korkmayalım. Hiçbir zarar yok...".

Bu cümlelerin sahibi Türkiye Cumhuriyeti Başbakanı Binali Yıldırım. Başbakan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İstanbul'da gerçekleştirdiği 10. Avrupa Bölge Toplantısı'nda işçilere bu şekilde seslendi. Bu açıklamayı izleyen günlerde ise Posco Assan işçileri özgür iradeleriyle, korkmadan anayasal haklarını kullanarak sendikamıza üye oldular. Bu sözlerin sahibi ise, Kibar Holding patronunun 90 işçiyi işten çıkartmasına sessiz kaldığı gibi, Kibar Holding ve Güney Koreli patronunun talimatı yerine getirerek Posco Assan'daki çoğunluk tespitini önce bekletmiş daha sonra da olumsuz yazmıştı.

Posco İşçileri Meclis önünde

Sendikamıza üye olduktan sonra işten atılan Posco işçileriyle birlikte sendikamız 9 Ocak tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi önünde Posco işçilerinin sesini bir kez daha duyurmak için bir basın açıklaması gerçekleştirdi.



Genel Başkanımız Adnan Serdaroğlu, merkez yönetim kurulu ve Kocaeli Şube yöneticilerimizin katıldığı basın açıklamasına, CHP Genel Başkan Yardımcısı Veli Ağbaba, İzmir Milletvekili Musa Çam, CHP Kocaeli Milletvekili Fatma Kaplan Hürriyet de destek verdi.

Posco Assan işçileri sendikal hakları için direniyorlar, işlerini istiyorlar. İşlerine iade için mücadele ediyorlar. Sendikal mücadele verdikleri için işlerinden atılan işçilerimiz işlerine geri dönene kadar mücadelemiz devam edecek. Sendikamız Çalışma Bakanlığı'nın yetkisizlik kararına da itiraz ederek bu hukuksuz uygulamayı da ortadan kaldıracaktır.



Sendikamızın eylem ve etkinliklerini sosyal medya hesaplarımızdan takip edebilirsiniz.



facebook.com/BirlesikMetal
twitter.com/BirlesikMetal

KOD-A işçileriyle Dayanışma ziyareti

Genel Eğitim Sekreterimiz Seyfettin Güllügül ve PAKSAN işyeri temsilcilerimiz, DİSK Sosyal İş'te örgütlenen Kod-A Bilişim'de sendikal hakları ve ekmekleri için direnen işçileri ziyaret ettiler...

Yaşasın Sınıf Dayanışması!



İşveren ve sarı sendika ortaklığıyla Roca'da suç işleniyor

Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi'nde kurulu ROCA'da işçilerin sendikamıza üye olarak başlattığı sendikalaşma mücadelesi iki yılı geride bıraktı. ROCA işçileri bu süre zarfında her türlü baskı, işten çıkarma, mobbing uygulamasına karşı direndi. İşverenin yetki itirazlarıyla uzayan mahkeme süreçlerine rağmen birlik ve beraberliğini korumayı başardı.

Ta ki, İspanyol ROCA firmasının patronları kendi elleriyle sarı sendikayı fabrikaya getirene kadar. ROCA patronları mahkeme süreci boyunca her fırsatta özgürce sendikal tercihlerini kullanan işçilere yönelik baskı, tehdit ve şantajda bulunarak işçileri sendikadan istifaya zorladı.

Baskı yapılan üyemiz hastaneye kaldırıldı

İspanyol sermayeli ROCA işyerinde işçilere uygulanan baskılar Mart ayı itibarıyla inanılmaz boyutlara ulaştı. Kendisine patronun istediği sendikaya üye olması yönünde baskı yapılan bir kadın üyemiz fenalık geçirerek hastaneye kaldırıldı.

Sarı sendika devreye sokuldu

ROCA işvereni işlediği suçlara bir yenisini daha eklemiş durumda. ROCA işçilerinin sendikamız çatısı altında mücadelesini ne yaptırırsa engelleyemeyen patron, başka bir sendikayı, Çelik-İş'i devreye soktu.

İşyerinde işçileri baskı ile kendi güdümündeki bu sarı sendikaya üye olmaya zorladı ve işçilerin sendikamızda örgütlenmesinin önüne geçmeye çalıştı.

Bu hukuksuzluğun peşini bırakmayacağız

ROCA işçilerinin sendikamızda örgütlenmesine tahammül edemeyen şirketin tutumunu üst kuruluşumuz İndüstri-ALL başta olmak üzere içinde bulunduğumuz sendikal platformlarda gündeme getirmişti.

ROCA patronlarının tüm hukuksuz girişimlerine ortak olan ve ROCA işçilerinin kendi iradeleri dışında bir başka sendikaya üye olmasına ortak olan sarı sendikalara da meydanı bırakmayacağız.

Cofle TK'da Toplu Sözleşme başarıyla imzalandı

İstanbul 1 Nolu Şubemize bağlı COFLE TK işyerinde 2 yıl süreli toplu sözleşme 15.01.2018 tarihinde imzalandı.

Toplu sözleşme ile ortalama ücretlerde yüzde %27,40 oranında artış sağlanmıştır. Bu oran net 539 TL'ye denk gelmektedir.

Sosyal haklarda ise yüzde 40 ile yüzde 23 arasında değişen oranlarda artış sağlanmıştır. Sosyal ödemelerin 2. yıllarında enflasyon +2 puan artış yapılacaktır.

Toplu sözleşme ile ücret ve sosyal haklar dışında da birçok idari maddede değişiklik yapılması sağlanmıştır. Bu maddeler arasında:

- 3 Aralık engelliler günü, engelli işçiler için ücretli izin.
- Sendikamızın işçi sağlığı ve güvenliği konusunda işyerinde denetim yapması ve İSİG eğitimi kabul ettirilmiştir.
- Toplu sözleşmeye işyerinde kiralık işçiliği yasaklayan madde konulmuştur.
- Ücretli izinlerde 1 – 5 yıl arası 15 iş gününden 18 iş gününe yükseltilmiştir.
- Gebe ve emzikli kadınların izin hakkı konusunda yasanın ilerisinde haklar TİS'e girmiştir.
- Toplu sözleşme işçi arkadaşlarımızın onayı ile imzalanmıştır. COFLE TK işçilerine hayırlı olsun.



Salcano Bisiklet'te sendika kırıcılığı

İstanbul Arnavutköy'de kurulu olan Salcano Bisiklet fabrikasında çalışan işçiler 2017 yılının Ekim ayında şubemizin yürüttüğü örgütlenme çalışması sonucu sendikamıza üye oldular. Yaklaşık 100 işçinin çalıştığı işyerinde sendikamız kısa sürede yasanın aradığı çoğunluğu sağlayarak 20 Kasım 2017 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na çoğunluk tespiti için başvuruda bulundu. Bakanlık, 5 Aralık 2017 tarihinde toplu iş sözleşmesi için yeterli çoğunluğuna sahip olduğumuzu tespit etti.

İşveren sorgu odaları kurdu

Yetki tespitinin sendikamıza çıkmasının ardından işyerinde üyelerimize baskı başladı. Salcano işvereni işçileri kurduğu sorgu odalarını üyelerimizi sendikadan istifaya zorladı.. Baskı sürecinin akabinde işverenlik çoğunluk tespitimize itiraz ederek yetki sürecini mahkemeye taşıdı.

Bu baskı neticesinde kimi üyelerimiz işten ayrılmak, kimi üyelerimiz ise istifa etmek zorunda bırakıldı.

Fabrikayı taşırız tehdidi

Bu süre içinde sendikamızın görüşme taleplerini reddeden, uzlaşmaz bir tutum sergileyen işveren suç işlemeye devam etti. Sendikamızın üyelerimiz üzerinden artan baskıyı ve işverenin sendika düşmanı tavırlarını protesto etmek için fabrika önüne geldiği gün kolluk kuvvetlerinin çağırarak sendika yöneticilerinin üyelerimizle buluşmasına engel olmaya çalıştı. İşveren fabrika içerisinde yarattığı korku iklimini fabrika dışına da taşımaya kalktı.

Anayasal ve yasal haklarını kullanarak sendikamıza üye olmasını hazmedemeyen işveren her gün yeni tehditlerle üyelerimizin sendikal haklarına müdahale etmeye devam etti. İşçilerin sendikamızdan istifa etmemesi durumunda fabrikasını başka bir ile taşıma tehdidiyle üyelerimize tacizlerini sürdürdü.

Örgütlenme özgürlüğümüz gasp ediliyor

İşçilerin en temel hakkı olan örgütlenme özgürlüğü Salcano'da engellenmeye çalışılıyor. Sendika düşmanı bu şirket, işçileri ülkemizin yasalarını çiğneyerek amansızca sömürebileceğini sanıyorsa çok yanılıyor.

Sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı evrensel bir hak olarak Salcano işçilerinin de hakkıdır. Sendikamız mücadelesini Salcano işçileri sendikalaşma hakkını özgürce kullanabilecekleri güne kadar sürdürecektir.

Salcano işverenlerinin içinde sendika kırıcılığı yapmasına izin vermeyeceğiz



"Vicdan ve Adalet Nöbeti"



İş cinayetlerinde hayatını kaybeden işçilerin aileleri "Vicdan ve Adalet Nöbeti"ne her ayın ilk pazar günü Galatasaray Meydanı'nda devam ediyor.

Birleşik Metal-İş Sendikası, iş cinayetlerinde hayatını kaybeden işçilerin ailelerinin adalet arayışına destek vermek için 1 Nisan'da 71'incisi yapılan "Vicdan ve Adalet Nöbeti" eylemine katıldı.

28 Nisan yaklaşırken Sendikamız, ailelerin de talebi olan 28 Nisan gününün "İş Cinayetlerinde Hayatını Kaybedenleri Anma ve Yas Günü" olarak ilan edilmesi ve iş cinayetleri son bulması için, Galatasaray Meydanı'nda daydı.

Basın açıklamasını Davutpaşa patlamasında eşini kaybeden Arzu Cesur yaptı. Cesur, şunları söyledi: "1984'te Kanada Kamu Çalışanları Sendikası inisiyatifleriyle 28 Nisan, önce sendika bazında yas günü olarak hayata geçirildi. 1985'te Kanada Sendikalar Konfederasyonu 28 Nisan'ı tek taraflı olarak "Ulusal Yas Günü" ilan etti. 1991'de Kanada devleti 28 Nisan'ı resmi yas günü ilan etti. 2001'de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 28 Nisan'ı "Dünya Çalışma Güvenliği ve Sağlığı Günü" ilan etti. 2001'den beri pek çok ülkede 28 Nisan resmi anma ve yas günü oldu. 2012'den beri Adalet Arayan İşçi Aileleri olarak bizler de 28 Nisan'ın Anma ve Yas Günü ilan edilmesini talep ediyoruz."

Eylemde Soma davası avukatlarından Berrin Demir, geçen hafta görülen Soma davasını anlattı. 14 aydır bekledikleri savcı mütalaasının bu duruşmada nihayet sunulduğunu hatırlatan Demir, "Savcı bütün olayı anlattı, ama ardından yönetim kademesindekilerin olası kast yerine bilinçli taksirden cezalandırılmasını istedi. Dağ fare doğurdu. 3-4 yıl sonra bu insanlar dışarıya çıkacaklar, maden işletmeye devam edecekler. Somalı aileleri yalnız bırakmayalım" dedi.

Hukukçularımız toplandı



Sendikamızın avukatları, yasalar ve devam eden davalarla ilgili gelişmeleri değerlendirmek için, 10 Ocak 2018 tarihinde Genel Merkezimizde bir araya geldiler...

Başkanlar Kurulu



Sendikamızın Başkanlar Kurulu, düzenli toplantılarını Genel Merkezimizde gerçekleştirmeye devam ediyor..

İzmir Şubemizden



20.01.2018 tarihinde İmpo Motor ve Rettig Metal, 21.01.2018 tarihinde ZF Lemförder işyeri komite-leri ile Genel Merkez örgütlenme uzmanımız Alparslan SAVAS'ın katılımı ile komite eğitim çalışması yapıldı.

Ayrıca 21.01.2018 tarihinde Şenkaya Çelik Döküm fabrikası işyeri komitesi grev eğitimi yapıldı. 23.01.2018 tarihinde Bölgemizde MESS üyesi olan Şenkaya Çelik Döküm işyerine Grev kararı asıldı.

04.02.2018 tarihinde FTB işyeri komitesi ile şube binamızda toplantı yapıldı.

05.02.2018 Almanya da devam eden IG METAL üyesi metal işçilerinin eylemlerine MAHLE MOTOR işçilerinden dayanışma... Almanca pankart açılarak slogan ve alkışlarımızla işçi sınıfının uluslararası dayanışması gösterildi.

13.02.2018 tarihinde Genel Başkanımız ve Genel Sekreterimiz şube yöneticilerimiz ile birlikte bölgemizdeki Şenkaya Çelik Döküm, ZF Lemförder, Totomak işyerlerini ziyaret ettiler. Ayrıca Polkima işyerinde toplu sözleşme pasta törenine katıldılar.

Delphi, ZF Lemförder ve Schneider (Manisa) fabrikaları komiteleri ile Genel Merkez Eğitimcilerimizden Gökhan DÜREN tarafından eğitim çalışması yapıldı.

13-14 Mart'ta Genel Başkanımız ve Genel Sekreterimiz ve şube yöneticilerimiz Manisa bölgesinde örgütülü olduğumuz işyerlerini ziyaret ettiler.

21.03.2018 tarihinde Genel Başkanımız ve Genel Sekreterimiz şube yöneticilerimiz ile birlikte Totomak işyerinde ki pasta kesme törenine katıldılar daha sonra Schneider Elektrik (Çiğli) fabrikasını ziyaret ettiler.

Trakya Şubemizden

GENEL KURUL İLANI

BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI, (Birleşik Metal İş) Trakya Şubemizin 3. Olağan Genel Kurulu, 29.04.2018 Pazar günü, 10.00 - 17.00 saatleri arasında, "Cumhuriyet Mah. Bülent Ecevit Bulvarı Çorlu/Tekirdağ (Halk Eğitim Merkezi Konferans Salonu)" adresinde, toplanacaktır.

İlk toplantıda yeterli çoğunluk sağlanamazsa ikinci toplantı, 06.05.2018 Pazar günü, aynı saatte ve yerde, aynı gündem ile yapılacaktır.

Delegelere ve ilgililere duyurulur.

Gebze Şubemizden

MESS ile sendikamız arasında yürütülen grup toplu iş sözleşmesi sürecinde, MESS Dayatmalarına 04.01.2018 tarihinde Gebze Cumhuriyet Meydanında yapacağımız basın açıklamasına OHAL gerekçe gösterilerek emniyet yürütülmüze izin veremeyeceğini söyleyerek yoğun bir baskı yapmaya çalıştı.

Şube öünde toplanan üyelerimizde kararlı duruşuyla tüm baskılara rağmen şube önünden Cumhuriyet Meydanı'na sloganlarla yürüterek üyelerimizin yoğun katılımıyla kitlesel basın açıklamamızı yaptık.

Sendikamız 2 Şubat 2018 tarihinde MESS'e bağlı tüm işyerlerinde grev çıkma kararı alındı. Bu çerçevede Gebze şubesi olarak Sendikamızın almış olduğu bu karar çerçevesinde tüm hazırlıkları yaparak şubemize bağlı işyerinde 600 kişilik grev komitelerine eğitim verildi.

Bakanlar Kurulu'nun 2 Şubat'ta başlayacak olan grevimizin ertelenmesi üzerine Başbakanlığa işyeri temsilcileri ve işçi arkadaşlarımızla beraber bu taleplerimizi içeren toplu fax eylemi gerçekleştirildi.

Sendikamız ve DOSTEL işverenliği arasında bir süredir devam eden toplu sözleşme görüşmeleri ücretlere ortalama da %30 oranında zam olarak üyelerimizin istekleri çerçevesinde 01.02.2018 tarihinde anlaşmayla sonuçlandırıldı.

Bu sözleşme başta DOSTEL işçileri olmak üzere sendikamıza ve işçi sınıfına hayırlı olsun.

Weidman işyerinde toplu sözleşme görüşmelerinde müzakere sürecinde anlaşamadığımızdan 23.02.2018 tarihinde uyuşmazlık tutanağı tutuldu.



Aralık ayından bu yana sürdürdüklerimiz olduğumuz CAVO işyeri toplu iş sözleşmesini üyelerimizin beklentilerini karşılayacak şekilde anlaşmayla sonuçlandırdık. Üçüncü toplu iş sözleşmesini yapmış olduğumuz işyerinde yeni haklar aramak kazanımlarımızı geliştirdik.

Şubemize bağlı GE Alstom, Schneider Eneji, Schneider (Samandıra) Wiedmann, Cengiz Makine, ZF Sachs, HT Solar, NCG, Armetal, Arpek, Kroman, Cavo, Dostel Makine, Böhler Uddeholm, Çayırova Boru işyerlerinde işçi arkadaşlarımızı tezgahbaşında ziyaret ettik.

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günü dolayısıyla Legrand, HT Solar, ZF Sachs, Cengiz Makine işyerlerinde kadın üyelerimizle birlikte etkinlikler düzenledik. Ayrıca bölgemizde BİLKAR tarafından düzenlenen tiyatro etkinliğine kadın üyelerimizin katılımını sağladık.

Yeni örgütlendiğimiz HT SOLAR işyerinde 25.01.2018 tarihinde anlaşma sağlandı. Yapılan anlaşma çerçevesinde işveren yetki itirazını geri çekti. HT Solar işyerinde 500 üyemiz bulunmaktadır. Ve belli periyodlarla üyelerimize yönelik temel sendikal eğitimler düzenlenmektedir.

AR Metal işyerinde toplu iş sözleşmesinde anlaşma sağlandı.

Şubemizde eğitim çalışmalarını çerçevesinde BÖHLER işyerindeki üyelerimize yönelik temel sendikal eğitim verildi.

Birleşik Metal'de hiç kimse işçinin iradesini kullanarak kişisel çıkar elde edemez

Birleşik Metal-İş sendikasının 1970 li yıllardan bu yana örgütlü olduğu Kroman A.Ş işyerinde işyeri sendika baştemsilcisi Temel Özcan'ın temsilci kimliğini kullanarak kişisel çıkar elde etme çabası, yine kendisi tarafından sendikamıza silahlı saldırı boyutuna taşınmıştır.

...İşyerinde tüzüğümüz gereği yakın bir zamanda yapılan temsilci seçiminde üyemiz olan işçilerin oylarıyla baştemsilci olarak seçilen ve bunun üzerine sendikamızın Genel Yönetim Kurulu tarafından ataması yapılan Temel Özcan'ın el yazısıyla yazıp imzaladığı ve 300 bin TL istediği ettiği yazıyı işçilere göstermiştir. Bundan sonra yaşananları ise elimiz kolumuzla yazmaktan başka belki de daha çok polis tutanaklarından takip etmek bizim açımızdan daha uygun olacaktır.

Ancak yine de kamuoyunun ve üyelerimizin bilgilendirilmesi açısından birkaç detayı belirtmekte yarar görüyoruz: Temel Özcan rüşvet talebinin ifşa olmasının ardından sabaha karşı Gebze Şube binasına gelerek dört-beş el ateş etmiştir. Önce sendika çalışanı Çetin Topçu ve daha sonra şubeye gelen Şube Mali Sekreteri Serkan Yılmaz'ı silahla tehdit ederek olay yerinden kaçmıştır.

Bu olaylardan kısa bir süre önce işverenlik tarafından disiplin kuruluna sevk edilmek istemesine rağmen sendikamız tarafından sahip çıkılarak hakkında herhangi bir işlem yapılmamasına engel olunan, sendika ve işçiler sayesinde elde ettiği baştemsilcilik görevini adeta açık artırmaya çıkararak pazarlık konusu yapan bu şahsın hak ettiği cezayı alması için gerekli girişimleri yapacağımızın tüm kamuoyunca bilmesini isteriz.

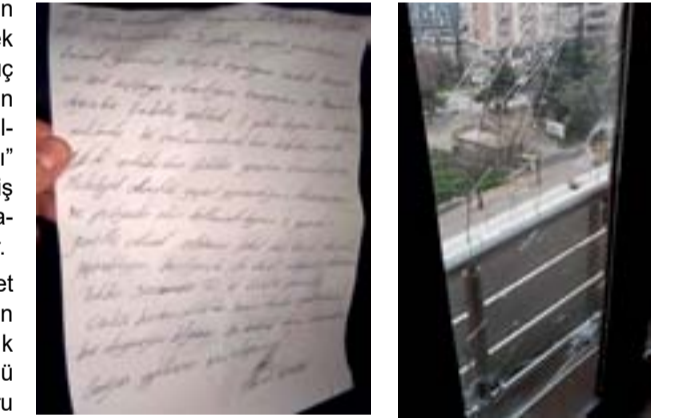
Temel Özcan'ın tüm tazminat hakları ve alacakları ödenerek iş akdinin feshedilmesiyle sonuçlanmıştır.

Bunun üzerine kendisi gece vardiyasındaki işçileri "beni işten çıkardılar" diyerek eylem yapmaya zorlamıştır. Aynı gece yarısı fabrikaya gelen Gebze Şube yöneticilerimiz durumu izah etmişler ve işten çıkma talebinin Temel Özcan'dan geldiğini söylemişlerdir. Bu bilgilendirmenin yanı sıra işverenlik de Temel Özcan'ın el yazısıyla yazıp imzaladığı ve 300 bin TL istediği ettiği yazıyı işçilere göstermiştir.

Bundan sonra yaşananları ise elimiz kolumuzla yazmaktan başka belki de daha çok polis tutanaklarından takip etmek bizim açımızdan daha uygun olacaktır.

Ancak yine de kamuoyunun ve üyelerimizin bilgilendirilmesi açısından birkaç detayı belirtmekte yarar görüyoruz: Temel Özcan rüşvet talebinin ifşa olmasının ardından sabaha karşı Gebze Şube binasına gelerek dört-beş el ateş etmiştir. Önce sendika çalışanı Çetin Topçu ve daha sonra şubeye gelen Şube Mali Sekreteri Serkan Yılmaz'ı silahla tehdit ederek olay yerinden kaçmıştır.

Bu olaylardan kısa bir süre önce işverenlik tarafından disiplin kuruluna sevk edilmek istemesine rağmen sendikamız tarafından sahip çıkılarak hakkında herhangi bir işlem yapılmamasına engel olunan, sendika ve işçiler sayesinde elde ettiği baştemsilcilik görevini adeta açık artırmaya çıkararak pazarlık konusu yapan bu şahsın hak ettiği cezayı alması için gerekli girişimleri yapacağımızın tüm kamuoyunca bilmesini isteriz.



İstanbul 1 Nolu Şb.

Şube yöneticilerimizin rutin işyeri ziyaretleri devam ederken, bir yandan 8 Mart gibi özel gün etkinliklerinde, diğer yandan sayısı giderek artan eğitimlerle, üyelerimizle birlikte oluyoruz..



facebook.com
/BirlesikMetal
twitter.com
/BirlesikMetal

Basın Açıklamalarımızdan

Birleşik Metal'de hiç kimse

işçinin iradesini kullanarak kişisel çıkar elde edemez

Birleşik Metal-İş sendikasının 1970 li yıllardan bu yana örgütlü olduğu Kroman A.Ş işyerinde işyeri sendika baştemsilcisi Temel Özcan'ın temsilci kimliğini kullanarak kişisel çıkar elde etme çabası, yine kendisi tarafından sendikamıza silahlı saldırı boyutuna taşınmıştır.

...İşyerinde tüzüğümüz gereği yakın bir zamanda yapılan temsilci seçiminde üyemiz olan işçilerin oylarıyla baştemsilci olarak seçilen ve bunun üzerine sendikamızın Genel Yönetim Kurulu tarafından ataması yapılan Temel Özcan'ın el yazısıyla yazıp imzaladığı ve 300 bin TL istediği ettiği yazıyı işçilere göstermiştir. Bundan sonra yaşananları ise elimiz kolumuzla yazmaktan başka belki de daha çok polis tutanaklarından takip etmek bizim açımızdan daha uygun olacaktır.

Ancak yine de kamuoyunun ve üyelerimizin bilgilendirilmesi açısından birkaç detayı belirtmekte yarar görüyoruz: Temel Özcan rüşvet talebinin ifşa olmasının ardından sabaha karşı Gebze Şube binasına gelerek dört-beş el ateş etmiştir. Önce sendika çalışanı Çetin Topçu ve daha sonra şubeye gelen Şube Mali Sekreteri Serkan Yılmaz'ı silahla tehdit ederek olay yerinden kaçmıştır.

Bu olaylardan kısa bir süre önce işverenlik tarafından disiplin kuruluna sevk edilmek istemesine rağmen sendikamız tarafından sahip çıkılarak hakkında herhangi bir işlem yapılmamasına engel olunan, sendika ve işçiler sayesinde elde ettiği baştemsilcilik görevini adeta açık artırmaya çıkararak pazarlık konusu yapan bu şahsın hak ettiği cezayı alması için gerekli girişimleri yapacağımızın tüm kamuoyunca bilmesini isteriz.

Temel Özcan'ın tüm tazminat hakları ve alacakları ödenerek iş akdinin feshedilmesiyle sonuçlanmıştır.

Bunun üzerine kendisi gece vardiyasındaki işçileri "beni işten çıkardılar" diyerek eylem yapmaya zorlamıştır. Aynı gece yarısı fabrikaya gelen Gebze Şube yöneticilerimiz durumu izah etmişler ve işten çıkma talebinin Temel Özcan'dan geldiğini söylemişlerdir. Bu bilgilendirmenin yanı sıra işverenlik de Temel Özcan'ın el yazısıyla yazıp imzaladığı ve 300 bin TL istediği ettiği yazıyı işçilere göstermiştir.

Bundan sonra yaşananları ise elimiz kolumuzla yazmaktan başka belki de daha çok polis tutanaklarından takip etmek bizim açımızdan daha uygun olacaktır.

Ancak yine de kamuoyunun ve üyelerimizin bilgilendirilmesi açısından birkaç detayı belirtmekte yarar görüyoruz: Temel Özcan rüşvet talebinin ifşa olmasının ardından sabaha karşı Gebze Şube binasına gelerek dört-beş el ateş etmiştir. Önce sendika çalışanı Çetin Topçu ve daha sonra şubeye gelen Şube Mali Sekreteri Serkan Yılmaz'ı silahla tehdit ederek olay yerinden kaçmıştır.

Bu olaylardan kısa bir süre önce işverenlik tarafından disiplin kuruluna sevk edilmek istemesine rağmen sendikamız tarafından sahip çıkılarak hakkında herhangi bir işlem yapılmamasına engel olunan, sendika ve işçiler sayesinde elde ettiği baştemsilcilik görevini adeta açık artırmaya çıkararak pazarlık konusu yapan bu şahsın hak ettiği cezayı alması için gerekli girişimleri yapacağımızın tüm kamuoyunca bilmesini isteriz.



Grev Yasakları ve Sendikal Haklar Konferansı

13 Ocak'ta Barış Manço Kültür Merkezinde düzenlenen konferansa, ilgi ve katılım yoğun oldu..

MESS toplu sözleşmelerinde grev kararının alınmasının hemen öncesinde düzenlediğimiz bu konferansta akademisyenler, sendikacılar ve IndustriALL'dan katılımcıların yapmış olduğu değerlendirmelerle, deneyimler, tespitlerle grev hakkının nasıl kapsamlı sınırlamalar ve baskılarla altında olduğunu ortaya koymuştur.

Tüm katılımcılar yasaklara karşı ortak bir mücadele hattının oluşturulmasının elzem olduğunu vurgulamıştır.

Grev Yasakları ve Sendikal Haklar Konferansı, Genel Başkan Adnan Serdaroğlu'nun açış konuşması ile başladı:

"Türkiye'de ilk kez grev yasaklarını içeren bir toplantıyı gerçekleştiriyoruz.

Ve bu toplantımızı da şu anda alanında en fazla dikkate alınan ve 15 yıldır inatla çıkartmaya çalıştığımız Çalışma ve Toplum dergimizi de değerlendirmeye toplandırları adı altında yapıyoruz.

Evet grev hakkı bu gün OHAL ile birlikte daha da kullanılmaz hale gelmiştir.

Ülkemizde OHAL uygulaması nerdeyse 1.5 yıldır sürdürülüyor.

OHAL Uygulaması, özellikle son zamanlarda Anayasa ve kanunla tanımlanan ve hükümetçe daha önce ilan edilen amacından saptığını, anayasal sınırlarını aştığını hatırlatarak Anayasa'yı askıya alan bir baskı rejimine yöneldiğini göstermiştir.

Darbeye ve darbecilere karşı yürütülecek mücadelenin hukuk devleti kurallarına bağlı kalarak yürütülmesi büyük öneme sahiptir. Aksi halde darbecilerin ortadan kaldırmaya teşebbüs ettikleri anayasa ve hukuk devleti darbeye mücadele adı altında ortadan kaldırılmış olur.

OHAL uygulamasının özellikle çalışma yaşamı ve çalışan hakları üzerindeki etkileri de gün geçtikçe artmaktadır. Olağanüstü Hal Anayasa'da tanımlanmış ve sınırları çizilmiş bir olağanüstü uygulamadır.

OHAL adı üstünde olağan dışı bir uygulamadır. Ancak hukuksuz, keyfi, kalıcı ve sınırları belirsiz bir uygulama değildir. Her şeyden önce OHAL'in anayasal ve yasal sınırları olan kendine özgü bir uygulama olduğunu belirtmek gerekir.

OHAL sırasında da uyulması zorunlu anayasal ve uluslararası kurullar söz konusudur.

Ancak Türkiye'deki OHAL uygulaması göstermiştir ki, hiçbir anayasal sınıra uymayan, hiçbir yargısal denetime tabi olmayan bir rejim ile karşı karşıyayız.

Hükümet OHAL'in anayasal sınırlarına riayet etmemekte ve ülkeyi her biri, birer Anayasa Hükümünde Karamame'ye dönüştürmektedir.

OHAL geçici bir ara uygulamadır ve anayasal, yasal kısıtlamalara tabidir.

OHAL'in sınırları siyasal iktidar tarafından keyfi olarak belirlenemez.

TBMM'nin 15 Temmuz darbe girişiminin bastırılmasının ardından işlevsiz bırakıldığı açık bir şekilde görülmektedir. Darbeciler başarılı olsalardı kuşkusuz Meclis'i feshedeceklerdi.

Meclis'teki bütün siyasi partilerin darbe girişimi karşısında tereddütsüz tutum almaları, Meclis bombalanırken orada direnmeleri, ortak bir deklarasyonla darbe girişime karşı durmalarına rağmen, Meclis darbe girişimine karşı mücadelede pasif ve etkisiz bir konuma itilmiştir.

Hükümet Meclis'i işleterek darbeye mücadele etmek yerine Olağanüstü Hal ilan etmeyi tercih etmiştir.

OHAL ilan edildikten sonra da Meclis'in yasama işlevi büyük ölçüde sınırlanmıştır.

Hükümet yasama organını işletmek yerine Kanun Hükümünde Karamame yolunu tercih etmiştir.

Hükümet, bu tercihle anayasal sınırları aşmakta ve Meclis'in iradesini gasp etmektedir.

Bir yıllık OHAL döneminde onlarca KHK yayınlanmıştır.

KHK ile yapılan düzenlemelerin önemli bir bölümünün OHAL'in ilan edilme gereğiyle ilgisi yoktur.

Ancak Anayasa Mahkemesi



anayasal sınırları aşan Karamame'leri de denetlemekten kaçınmıştır.

Böylece KHK'lar bir tür Anayasa Hükümünde Karamame'ye dönüşmüştür.

Gidişat böyle olunca OHAL uygulaması çalışma hayatında da ağır sonuçlar ortaya çıkarmıştır

OHAL uygulamasının en vahim sonuçlarından biri çalışma hakkının, kamu görevlilerin ve işçilerin iş güvencelerinin ortadan kaldırılması, sendikal hakların ve işçilerin diğer toplu haklarının kullanımının sınırlanması olmuştur.

İş cinayetleri bu dönemde daha da artmıştır. Sadece 2017 yılında 2 binin üzerinde işçi iş cinayetlerinde hayatını kaybetmiştir.

OHAL'in vatandaşlar değil terör örgütlerine karşı ilan edildiği iddia edilmesine rağmen, OHAL döneminde işçiler ve çalışanlar ciddi zarar görmüştür.

OHAL sermaye için adeta bir güvence olmuş ve çalışan hakları ihlal edilmiştir.

OHAL döneminde Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en büyük kamu çalışanı tasfiyesi yaşanmıştır.

Kamuda yaşanan ihraç ve tasfiyeler 27 Mayıs, 12 Mart, 12 Eylül gibi darbe dönemleriyle kıyas kabul edilemeyecek kadar kapsamlıdır.

12 Eylül döneminde kamu kuruluşlarından yaklaşık beş bin kişinin çıkarıldığı düşünülecek olursa

Açış Konuşması:	(09.00 -10.00) Adnan SERDAROĞLU (Birleşik Metal-İş Genel Başkanı) OHAL'DE İŞ GÜVENCESİ ve ÇALIŞMA HAKKI (10.00-12.00) Moderatör: Metin EBETÜRK (Soyaklı-İş Sendikası Genel Başkanı) Genel Hukuksal Boyut Prof. Dr. İbrahim Kaboğlu OHAL'de Kamu Emekçilerinin Durumu Feray AYTEKİN AYDOĞAN (Eğitim-Sen Genel Başkanı) OHAL'de İşçi Sınıfı ve Örgütlenme Soruçleri Alpaslan SAVAŞ (Birleşik Metal-İş Örgütlenme Uzmanı) OHAL'de İşçi Hakları Av. Murat ÖZVERİ (Çalışma ve Toplum Dergisi Editörü)
Yemek Arası:	(12.00 -13.00)
II. OTURUM:	OHAL ve GREV YASAKLARI (13.00 -15.00) Moderatör: Ali Rıza KÜÇÜKOSMANOĞLU (Nakliyat-İş Genel Başkanı) Metal Sektöründe Grev Yasakları Özkan ATAR (Birleşik Metal-İş Genel Sekreteri) Petro Kimya Sektöründe Grev Yasakları Ahmet OKTAY (Petrol-İş Sendikası Alioğa Şube Başkanı) Cam Sektöründe Grev Yasakları Can ŞAFAK (Birleşik Metal-İş Toplu Sözleşme Uzmanı) Havacılık Sektöründe Grev Yasakları Av. Abdi PESOK
III. OTURUM:	GREV HAKKI ve ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER (15.00 -16.30) Moderatör: Nuran GÜLENG (Birleşik Metal-İş Genel Sekreteri Yard.) Uluslararası Çalışma Hukukunda Grev Hakkı ve Türkiye'de Grev Yasakları ve Ertelermeleri Doç. Dr. Aziz ÇELİK Uluslararası Sözleşmeler Uygulanabilirlik Sorunları (ILO Temsilcisi) Grev Yasaklarına Karşı Küresel Mücadele Olanakları Valter SANCHES (Industrial ALL Genel Sekreteri)
Sonuç Bildirgesi:	(16.30 -17.30)



15 Temmuz darbe girişimi sonrası yaşanan tasfiyenin boyutları daha iyi anlaşılabilir.

Darbeye karşılarımların, darbe girişimi ile ilgili olanlar, darbeyi gerçekleştiren örgütün/cemaatin emirlerine göre hareket edip suç işleyenlerin kamu görevinden çıkarılması ve yargılanması elbette yapılmalıdır.

Ancak kamuda yaşanan tasfiye darbe ve darbecilerle mücadele sınırları aşmış, hukuk devletinin temel ilkelerini çiğneyen ve direk muhalif kesimleri hedef alıp onları sindirmeyi amaçlayan bir hal almıştır.

Darbe girişiminin siyasi ayağı ısrarla ortaya çıkarılmazken, darbecilerin mensupu oldukları örgütün devleti işgal etmesine göz yumanlar, hatta katkı sağlayanlar özür dileyerek işin içinden sıyrılırken ve onlarla işbirliği içinde hareket edenler hakkında hiçbir işlem yapılmazken, geçmişte suç olmayan bir fiilden dolayı insanların cezalandırılması hukuka uygun değildir.

OHAL döneminde ihraçlar ve yeniden istihdam, yeni bir kamu personeli rejimi inşa edildiğini göstermektedir. Hükümet ihraçlarda hukuka uygun davranmadığı gibi, yeni kamu görevlisi istihdamında da uygun hareket etmemekte, kamu kurumları hükümete yakın cemaat mensuplarına açmaktadır.

OHAL döneminde en yaygın ve kapsamlı ihlal edilen hak çalışma hakkıdır.

Yüz bin aşan kamu görevlisi somut bir delile dayanmadan, savunma hakkı tanınmadan ve adil yargılanma yolları tıkanarak kamu görevinden çıkarılmış, sadece kamu görevinden çıkarılmakla kalmamış, ihraç edilenler damgalanmış, suçlu ilan edilmiş, pek çoğunun özel sektörde de iş bulmasını engelleyici uygulamalar söz konusu olmuştur.

Ayrıca ihraç edilenlerin pasaportlarına el konularak seyahat özgürlükleri ve bir başka ülkede çalışma hakları da ortadan



kaldırılmıştır.

Biraz da OHAL'de grev yasaklarına bakarsak öncelikle şöyle net bir tutumla karşılaşıyoruz.

Cumhurbaşkanı Erdoğan yabancı yatırımcılarla yapılan toplantıdaki konuşmasında OHAL'i "patronlar rahat etsin, işçiler greve çıkamasın" diye kullandıklarını itiraf etti.

İktidara geldiği 2002'den bu yana 13 grevi yasaklayan AKP hükümetleri söz konusu yasaklardan 5'ini OHAL döneminde yaptı.

Yasaklanan ilk grev 2003'te Petrol-İş'in örgütlü olduğu Petlas Lastik Sanayi grevidir.

8 Aralık 2003'te, Kristal-İş üyesi 5 bin Paşabağcı işçisinin grevini daha başlamadan yasakladılar.

Camda yasağın kalkmasının ardından, Paşabağcı işçileri 30 Ocak 2004 günü greve yeniden başladılar.

Ancak AKP, grevi ikinci kez "milli güvenliği bozucu" gerekçesine "genel sağlık" gerekçesi ekleyerek yasakladı.

21 Mart 2004'te Lastik-İş'in toplu iş sözleşmesi görüşmeleri anlaşmazlıkta sonuçlanınca 20 ayrı fabrikada 5 binin üzerinde işçinin aldığı grev kararı Bakanlar Kurulu tarafından yasaklandı.

1 Eylül 2005'te, Türkiye Maden-İş'in örgütlü olduğu Erdemir Madencilik'teki grev yasaklandı.

27 Haziran 2014'te 5 bin 800 işçinin Şişecam'a bağlı 10 cam fabrikasında 8 gün sürdürdüğü grev, "genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu" nitelikte olduğu iddiasıyla yasaklandı.

21 Temmuz 2014'te ise Bakanlar Kurulu, Çayırhan Kömür İşletmesinde, Türkiye Maden İşçileri Sendikası tarafından alınan grev kararını, genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle yasakladı.

30 Ocak 2015'te Bakanlar Kurulu, sendikamızın 22 fabrikada 15 bin işçi adına uyguladığı grevi yasakladı.

AKP'nin OHAL'i fırsat bilerek yasakladığı ilk grev Sendikamıza bağlı Asil Çelik oldu. Bursa Asil Çelik'te 18 Ocak 2017'de başlaması planlanan grevi yasakladı.

Yine sendikamızın örgütlü olduğu (MESS işveren sendikasından ayrılan işverenlerin bir kısmının kurduğu) EMİS'e bağlı işyerlerinde 20 Ocak 2017'de başlayan grev, Erdoğan'ın da imzasının bulunduğu bir kararla "milli güvenliği bozucu" nitelikte olduğu gerekçe gösterilerek yasaklandı.

20 Mart 2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan kararla, Akbank grevi "ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikte" olduğu gerekçesiyle başlanmadan yasaklandı. Akbank grevi, "ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikte görüldüğü" gerekçesi ile yasaklanan ilk grev oldu.

Şişecam işçilerinin 24 Mayıs 2017'de başlatacağı grev "milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu" gerekçesiyle başlamadan yasaklandı.

Mefar İlaç Fabrikasında 5 Haziran 2017 tarihinde alınan grev kararı Bakanlar Kurulu kararıyla yasaklandı.

Alınan kararda, "genel sağlığı bozucu nitelikte görüldüğünden" ifadeleri yer aldı.

Ayrıntılarını, sonuçlarını ve yansımalarını burada arkadaşlar anlatacaklar.

12 Eylül 1980 döneminin kendine özgü koşullarının ürünü olan ve hiçbir hükümet tarafından değiştirilmeyen hatta sermayenin istekleri doğrultusunda daha da istismar edilen 1982 Anayasasının grev hakkına ilişkin hükümlerinin, evrensel bir kavram olan ve uluslararası sözleşmelerde güvence altına alınmış bulunan sendika özgürlüğü kavramı ile bağdaşması, Ka-



3. oturumda, Industrial ALL Genel Sekreteri Valter SANCHES, Grev Yasaklarına Karşı Küresel Mücadele Olanakları konulu bir konuşma yaptı.

Sendikamızın düzenlediği konferansa ilgi büyük oldu. Akademisyenler, sendikacılar ve medya mensuplarının yanı sıra, sendikamız temsilcileri de konuşmaları ilgi ile dinlediler.

mudaki grev yasaklarının hiçbir koşulda anlaşılması mümkün değildir.

Bu yüzden Türkiye iş hukuku ILO Uzmanlar Komitesi raporlarında sürekli eleştirilmekte ve ülkemiz sık sık ILO Komisyonunda gündeme alınmaktadır.

Kuşkusuz bu uyumsuzluklar Anayasanın 54. maddesindeki grev hakkı ile sınırlı değildir.

Örgütlenme, özgür toplu pazarlık alanlarında da Türk mevzuatının yetersiz birçok maddesi vardır.

Aşlında bu gibi eksikliklerin bir arada ele alınması gerekmektedir.

Biz bundan sadece grev hakkı ile ilgili görüş ve önerilerimizi ortaya koymaya çalışıyoruz.

Umarız bu sempozyum demokratik hak kullanımını yasaklamayı alışkanlık haline getirenleri uyurıcı bir etki yaratır.

Toplantıımıza sunulan katkıların sınıf mücadelesine güç vermesi dileği ile şimdiden herkese teşekkür ediyor kolaylıklar diliyoruz.



Sonuç bildirgesi: Grev hakkı özgürce kullanılabilirdir!

Grev Yasaları ve Sendikal Haklar Konferansımız Sonuç Bildirgesi Genel Sekreter Yrd Nuran Gülenç tarafından okundu. Toplantı alkış ve sloganlarla sona erdi

Grev hakkı Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinde, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararlarında güvence altına alınmış temel ve evrensel bir insan hakkıdır. Grev hakkı olmaksızın sendika hakkı ve toplu pazarlık hakkı anlamsız hale gelir. Sendika ve toplu pazarlık hakkının en önemli güvencesi ve ayrılmaz parçası grev hakkıdır.

Türkiye’de grev hakkı dünyanın başka yerlerinde olduğu gibi işçi sınıfının uzun mücadeleleri sonunda elde edilmiştir.

1961 Anayasası ile güvence altına alınan grev hakkı o günden bu yana sermayenin ve sermaye yanlısı hükümetlerin saldırısına uğramış ve sınırlanmak istenmiştir. AKP Hükümeti bu konuda, geçmiş hükümetlerin sıkı bir takipçisidir.

2012 yılında kabul edilen 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 12 Eylül ürünü yasaların, greve ilişkin olumsuz yaklaşımını benimsemiştir. 6356 sayılı yasa, bir yandan sendikalaşmayı bir yandan grev hakkının kullanımını zorlaştırmaktadır.

Sendikaya üye olma, toplu iş sözleşmesi yetkisi alma, sözleşme yapma sürecindeki engeller varlığını sürdürmektedir. Örgütlenme hakkının hem yasalarla hem de fiili uygulamalarla baskı altına alınması sadece grev hakkını değil, sendikalaşmayı da neredeyse imkânsız hale getirmektedir. Toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki sendikali işçi oranı 1980 yılında yüzde 40 iken günümüzde yüzde 8 civarındadır.

İşçilerin büyük bir kesiminin örgütsüz olduğu koşullarda grev hakkı, AKP hükümetlerinin iki duduğu arasındaki bir hak haline gelmiştir. Geçmişte grev erteleme kararları konusunda hukuka uygun kararlar veren Danıştay, 2014 sonrasında hükümetin grev erteleme kararlarını onaylayan bir notere dönmüştür. Anayasa Mahkemesi grev erteleme kararlarını hak ihlali olarak değerlendirmiş ancak, hükümet bu kararları da dikkate almamıştır.

2016 yılından bugüne uygulanan OHAL sürecinde grev hakkı daha da kullanılamaz hale gelmiştir. OHAL işçi haklarının ve sendikal hakların kısıtlanmasının, kazanılmış hakların gasp edilmesinin bir aracı haline dönmüştür.

OHAL süreci ve Bakanlar Kurulu’nun elinde bulundurduğu grev erteleme yetkisi ile, grev hakkını kullanma hakkına sahip olan yüzde 8’lik kesimin bile, bu hakkı kullanması neredeyse imkânsız duruma gelmiştir. Grev hakkı AKP döneminde en çok ihlal edilen temel haklardan biridir. AKP döneminde toplam 13 grev, OHAL sürecinde ise 5 grev Bakanlar Kurulu kararı ile erteleme adı altında yasaklanmıştır.

15 Temmuz 2016 darbe girişimi sonrasında AKP Genel Başkanı ve Cumhurbaşkanı Erdoğan “Şimdi grev tehdidi olan yere biz OHAL’den istifade ederek anında müdahale ediyoruz. Çünkü iş dünyamızı sarsamazsınız. Bunun için kullanıyoruz biz OHAL’i,” diyerek, OHAL’i patronların çıkarı için uyguladıklarını açıkça ifade etmiştir. Bu nedenle sermaye kesimlerinin OHAL’e karşı son dönemdeki çıkışları samimi değildir.

Özellikle 130 bin metal işçisini yakından ilgilendiren, MESS Grup Toplu Sözleşmesi süreci OHAL koşulları içinde yürütülmektedir. Geçmişten bugüne, MESS Grup Toplu Sözleşmesi sadece metal işçileri için değil, ülkede diğer işkollarında yürütülen tüm grup toplu sözleşmesi için emsal oluşturmaktadır. Bugün bir kez daha işkolunda metal işçilerinin grev hakkı tehdit altındadır.

Sonuç olarak

OHAL süreciyle sistematik hale gelen grev yasalarının yeni bir bahanesi daha olmuştur.

• Kamuda iş güvencesi askıya alınmıştır.

• Kamu kaynakları varlık fonu adı verilen bir fona devredilerek toplumsal denetimden kaçırılmıştır

• OHAL işçilerin olduğu kadar kamu emekçilerinin sendikal mücadelesinin önünü kesmek için de kullanılmaktadır

• Muhalefet partilerinin milletvekilleri, temsilcileri siyasal iktidarı hedef alan açıklamaları nedeniyle tutuklanmakta, muhalefet partilerinin temsilcilerinin tutuklanma tehdidi ile, faaliyetleri sınırlandırılmaya çalışıl-

maktadır.

• OHAL AKP rejiminin emek üzerinde inşa ettiği tahakkümü derinleştirmeye yönelik hamlelerinin kurumsallaşmasını sağlamıştır.

• OHAL’in üzerine kurulduğu korku ikliminde ve ağır baskı ortamında, işçi sınıfının itirazları susturulmaya çalışılırken, çalışma hayatını ilgilendiren, daha önce sendikaların itirazları ile geri çekilmek durumunda kalan, esneklikle ilgili düzenlemeler hayata geçirilmiştir.

• Grev hakkının gasp edilmesi, OHAL sürecinin yarattığı keyfi ortamda, sermaye ve devlet işbirliğinin yeni örnekleri, hukuk bir kenara atılarak sergilenmektedir.

• Hakların ihlalinde hakları savunması gereken yargı işlevsiz hale gelmiştir.

• Hukuk birbirini tanımayan yargı süreçlerinin elinde temel hakların gasp edildiği bir mekanizmaya dönmüştür.

MESS toplu sözleşmelerinde grev kararının alınmasının hemen öncesinde düzenlediğimiz bu konferansta akademisyenler, sendikacılar ve IndustriALL’dan katılımcıların yapmış olduğu değerlendirmelerle, deneyimler, tespitlerle grev hakkının nasıl kapsamlı sınırlamalar ve baskılarla altında olduğunu ortaya koymuştur. Tüm katılımcılar yasaklara karşı ortak bir mücadele hattının oluşturulmasının elzem olduğunu vurgulamıştır.

Bu konferansın ışığında;

1) Giderek demokrasiyi ve işçi haklarını ihlal eden bir uygulamaya dönüşen OHAL derhal kaldırılmalıdır.

2) Grev hakkının kullanımının önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.

3) Hükümet, Bakanlar Kurulu’nun geçmişte aldığı grev erteleme kararlarını mahkum eden Anayasa Mahkemesi kararlarını dikkate alarak keyfi grev ertelemelerine son vermeli.

4) Anayasal bir hak olan sendikal örgütlenme hakkının önündeki engellerin kaldırılması, tüm çalışanlara grevli toplu sözleşmeli sendikalaşma hakkından yararlanmasını sağlamalıdır.

5) Gösteri yürüyüş ve miting yapma özgürlüğünün önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.

6) OHAL gerekçe gösterilerek KHK ile suçsuz yere işten atılanlar işçiler ve memurlar işlerine iade edilmelidir.

7) Tüm ülkede anti-demokratik uygulamalardan vazgeçilmeli, yargının bağımsızlığı sağlanmalı, muhalefete yönelik baskı ve tutuklamalara son verilmelidir.

8) Sendikal haklar basın özgürlüğünün dışında düşünülemez. Keyfi bir şekilde tutuklanan gazeteciler derhal serbest bırakılmalıdır.

9) En nihayetinde OHAL’de grev, grev yasalarına rağmen meşru, erteleme, yasaklamalar gayrimeşrudur. Çünkü işçi sınıfı hakliliğini, meşruiyetini, anayasal ve yasal dayanaklarından ve tarihsel mücadelesinden almaktadır. İşçiler grev hakkını gerektiğinde çekinmeden kullanacaktır.

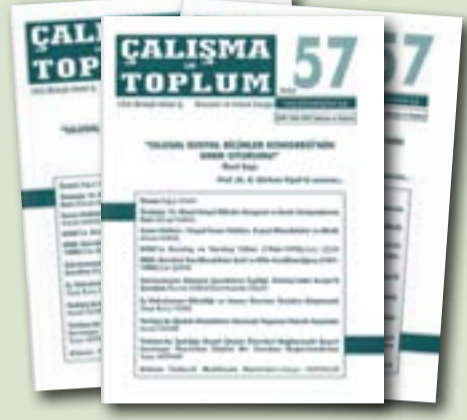
GREV HAKKI ENGELLENEMEZ!

OHAL İŞÇİYE CEZA OLAMAZ!

Çalışma ve Toplum

“Çalışma ve Toplum titiz akademik ve bilimsel ölçütlerle yayın yapan, emek ve çalışma sorunlarını irdeleyen ve bu yönde bir birikim oluşturmaya çalışan önemli bir yayın. Dergi çok sayıda akademisyen, hukukçu, uzman ve uygulayıcıya basılı olarak ulaştırılıyor.

Çalışma ve Toplum aynı zamanda online bir dergi www.calismatoplum.org adresinden yeni sayısına ve tüm dergi arşivine ücretsiz olarak ulaşılabilir.”



2018/ 2 (57) sayımız yine zengin bir içerikle hazırlandı:

Prof. Dr. Gürhan Fişek’in anısına

- Sunuş
- Önsöz
- Öndeyiş: 15. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi ve Emek Tartışmalarına Dair
- Gürhan Fişek’i Uğurlarken
- Ahmet MAKAL - İnsan Hakları / Sosyal İnsan Hakları, Sosyal Mücadeleler ve Müzik

• Aziz ÇELİK - DİSK’in Kuruluş ve Varoluş Yılları (1966-1970)

• Can ŞAFAK - DİSK: Devrimci Sendikacılıktan Sınıf ve Kitle Sendikacılığına (1967-1980)

• Kuvvetli LORDOGLU/Mustafa ASLAN - Görünmeyen Göçmen Çocukların İşçiliği: Türkiye’deki Suriye’li Çocuklar

• Gaye Burcu YILDIZ - İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek

• Murat ÖZVERİ - Türkiye’de Meslek Hastalıkları Alanında Yaşanan Hukuki Açmazlar

• Taner AKPINAR - Türkiye’de İşsizliğe Resmî Çözüm Önerileri Bağlamında Beşeri Sermaye Teorisine İlişkin Bir Yeniden Değerlendirme

• Alpaz HEKİMLER -Alman Federal Mahkeme Kararları

• Yargıtay Kararları

• Kitap Tanıtımı



www.calismatoplum.org



DİSK’in kuruluşunun 51. Yılı ilk günü heyecan ve coşkuyla idrak etmekteyiz. Bilindiği gibi DİSK’in 1 numaralı kurucu sendikası Maden-İş’in devamı olan Birleşik Metal-İş Sendikamız, DİSK ilkerlerinin bugüne kadar olduğu gibi bundan böyle de yılmaz takipçisi olmaya devam edecektir.

DİSK işçilerin ekonomik ve demokratik mücadele örgütü olarak ülkemizde, sermayeden ve devletten bağımsız, demokratik sınıf ve kitle sendikacılığını temsil etmek amacıyla kurulmuş ve yıllar boyunca bu yolda ilerleyerek işçi sınıfı mücadelesine çok büyük kazanımlar sağlamıştır.

Türkiye işçi sınıfının mücadelesine alınan harflerle yazılan büyük ve şanlı 15-16 Haziran direnişlerini, 1 Mayıs’ın Taksim Meydanı’nda kitlesel olarak kutlanmasını, DGM direnişlerini, “Faşizme Geçit yok” eylemlerini gerçekleştiren DİSK’in, o parlak ve şanlı günlerine dönüşmesi en büyük temennimizdir.

Kuruluş Bildirgesinde “Emperyalizmin, devletimizin ve milletimizin hayatına yeniden kastetme çabalarının arttığını ve bir avuç sömürücünün, aracının, kapkaççının bu çabalara katıldığını görmekteyiz” cümlesiyle genel felsefesini ortaya koyan DİSK’e ve bu kimliğe sahip çıkan bağlı sendikalara, bugün ülkemizde yaşananları dikkate aldığımızda, kuruluş günlerinde olduğundan çok daha fazla görev düştüğü ortadadır.

DİSK’in 1967 yılındaki bu tespitleri-

DİSK, İşçi Sınıfının Pusulasıdır!

nin bugünlerde de benzer bir görünüm arz ettiğini dikkate alırsak DİSK’in doğrularının aynıyla geçerli olmakla beraber bugün itibarıyla hayata geçirme ve ilkelere sahip çıkma anlamında bazı sıkıntılar yaşandığını da görüyoruz.

Ne yazık ki 1977 yılında Kemal TÜRKLER’in DİSK Başkanlığı’ndan ayrılması ve ardından 1979 yılında Maden-İş Sendikası’nın DİSK’ten ihraç edilmesi ile başlayan bu olumsuz sürecin bazı dönemsel kesintilerle de olsa devam etmesi bizleri endişelendirmekte ve sorumluluğumuzu artırmaktadır.

İşçi sınıfının bugün yaşadığı sorunlarla mücadele edebilmek sadece DİSK’in 1 numaralı kurucu Genel Başkanı Kemal TÜRKLER döneminde olduğu gibi DİSK’i DİSK yapan anlayış ve ilkelere hayata geçirebilmekle mümkün olacaktır.

Bu nedenle DİSK’in 51. Kuruluş Yıldönümünde, kuruluş bildirgesinde vurgulananları ve yükseliş dönemindeki anlayış, ilke ve değerleri tüm topluma bir kez daha hatırlatmayı bir görev biliyoruz.

Aynı eski günlerde olduğu gibi DİSK’in sınıf siyasetine ve kitlesel bir güce kavuşması için özellikle Kemal TÜRKLER’in başkanlığındaki mücadeleyi gücüne kavuşması adına Birleşik Metal-İş sendikası olarak üzerimize düşen ne varsa yapmaya hazır olduğumuzun kamuoyunca bilinmesini istiyoruz.



DİSK’in 51. kuruluş yıldönümü sendika yöneticilerimizle birlikte işyerlerinde metal işçileri tarafından kutlandı..



Genel Başkanımız Adnan SERDAROĞLU ve Genel Sekreterimiz Özkan ATAR İzmir Polkima işyerindeki üyelerimizi ziyaret ederek, DİSK’in kuruluş yıldönümünü ve anlaşma ile sonuçlanan toplu sözleşmeyi kutladılar.



Kemal Türkler Eğitim ve Kültür Vakfı (KETEV) Olağanüstü Genel Kurulu Sendikamız Genel Merkezinde yapıldı...

25 Ocak 2018 tarihinde yapılan kongrede, Yönetim ve Denetleme Kurulu asil ve yedek üyeleri de seçildi..

Yönetim Kurulu Asil Üyeleri

1. Celalettin AYKANAT
2. Adnan SERDAROĞLU
3. Seyfettin GÜLENGÜL
4. Kudret YILDIRIM
5. Nilgün SOYDAN TÜRKLER
6. Celal TOPRAK
7. Hüseyin ATAÇER



Makale yarışması duyurusu

KETEV (Kemal Türkler Eğitim ve Kültür Vakfı) Yönetim Kurulu “Türkiye’de Demokrasi Mücadelesinde Sendikaların Yeri ve Önemi” başlıklı bir makale yarışması düzenlemiştir.

Yarışma toplumun tüm kesimlerinin sendikal alana ilgisinin artırılması, sendikal mücadeleye yeni katkılar sunulması ve mücadelenin fikri anlamda yükselmesi, Kemal Türkler Vakfı’nın yaygın biçimde tanıtılması amacıyla düzenlenmiş olup, jüri tarafından belirlenen ilk üç çalışma ödüllendirilecektir.

Yarışma herkese açıktır. Yarışmaya katılacak olan adaylar bir A4 büyüklüğünde sayfayı geçmeyecek biçimde özgeçmişlerini açık adresleri ile birlikte tarafımıza göndereceklerdir.

Yarışmaya gönderilecek makaleler en fazla dört sayfaya sınırlıdır.

Yarışmaya son başvuru tarihi 15 Ma-

yas 2018’dir. Adaylar makalelerini belirtilen tarihe kadar KETEV’in aşağıda yazılı olan adreslerine elden veya posta, e-posta, fax ile teslim etmeleri gerekmektedir.

Koşulları yerine getirmeyen yarışmacı adaylar değerlendirme dışında bırakılacaktır.

Makalelerle ilgili değerlendirmeyi KETEV (Kemal Türkler Eğitim ve Kültür Vakfı) Yönetim Kurulu üyeleri ile birlikte ilgili kişilerden oluşan bir jüri yapacaktır.

Yarışmaya gönderilen tüm makaleler daha sonra vakfın ve DİSK/Birleşik Metal-İş Sendikası’nın web sitesinde yer alacaktır. Ayrıca bu makaleler yine bu iki kurum tarafından kitap olarak yayımlanacaktır.

Gönderilecek adresler:
Faks:(216) 373 65 02
e-mail: bilgi@birlesikmetal.org



KETEV ilk ziyaretini geçekleştirdi. Vakıf Başkanı Celalettin Aykanat, Kemal Türkler’in kızı Nilgün Soydan, Birleşik Metal-İş Genel Bşk. Adnan Serdaroğlu ve Ekonomi Gazetecileri Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Celal Toprak, Beylikdüzü Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu’na nezaket ziyaretinde bulundular.



Eşitlik ve özgürlük kadınlarla gelecek!

Kadın komisyonumuzun organize ettiği 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinliğimizde, kadın eşitliklerimizi bir araya getirdik.

Maltepe Belediyesi Küçükyaşlı Evlendirme Dairesi'nde düzenlenen etkinliğe 350 kadın işçi katıldı.



Yitirdiğimiz kadın emekçiler için yapılan saygı duruşu ile başlayan etkinliğimiz, 8 Mart'ın tarihçesini anlatan ve Türkiye'deki 8 Mart eylemlerinden karelerin yer aldığı sinevizyon gösterimi ve türküler ile devam etti.



Genel Başkanımızın açış konuşması ve Kadın temsilcilerimizin 8 Mart ve emekçi kadınların sorunları üzerine yaptıkları konuşmalar, üyelerimizden büyük alkış aldı.



Etkinlik, Bilkar'ın tiyatro oyunu ve konserinin ardından sona erdi.



Dünyanın yarısı siz iseniz, Kavgasının yarısı da siz olmalısınız

Kardeşlerim... Sözlüme 1857 yılında yakılarak öldürülen 129 kadın işçiyi anarak başlamak istiyorum.

Bu güzelim coğrafyada kadınlar acı çekiyor, eziliyor, sömürülüyor, şiddete uğruyor, öldürülüyor, hakkı olana ulaşamıyor ve onu kullanmıyor.

Türkiye'de Her 10 Kadından Yalnızca 3'ü Çalışıyor

Kadın İşsizliği 3 Milyona buldu. Kadınların Yarıya Yakını Kayıt dışı çalıştırılıyor

Özel sektörde Gerçek Sendikalaşma Oranı Yüzde 2

Kadınlar, hayatın her alanında eşitsizlik, ayrımcılık, şiddet ve cinsel istismara maruz kalıyor

Türkiye nüfusunun yarısını oluşturan kadınların, hayatın her alanında hakları kısıtlanmış durumda.

Çocuk Gelin ve Çocuk Anne Sayısı Artmaktadır.

Resmi rakamlara göre her 10 kadından en az 3'ü 18 yaşının altında evlendirilmektedir.

Doğum yapan kız çocukların önemli bir kısmı ise maalesef 15 yaşın altındadır.

Bu çocukların büyük bir kısmı çocuk gelin olmakla birlikte çocuk istismarları sonucu da doğum yapmak zorunda kalan kız çocuklardır ve bunlar elbette resmi rakamlardır. Hiç kuşkusuz bu sayı daha da fazladır

Kadınlar ev içinde, sokaklarda, toplu taşıma araçlarında ya da işyerlerinde tanıdıkları veya tanımadıkları erkekler tarafından hemen her gün şiddete maruz kalıyor.

Her 10 kadından 2'si yoksul.

Türkiye Cinsiyet Eşitliğinde Son Sıralarda yer almaktadır.

kadınların çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarının temeli cinsiyet eşitsizliğine dayanmaktadır Kadına yönelik saldırıların artmasına karşın gerekli yasal ve koruyucu önlemlerin alınmaması nedeniyle kadınlar kendilerini güvensiz hissediyor.

Karısını 40 Bıçak darbesiyle öldüren katil, mahkemede kravat takmış diye iyi hal indiriminden yararlanıyor.

11 milyondan fazla kadın ev işleri veya iş bulamaması nedeniyle çalışma hayatına katılmıyor.

Tüm zorluklara rağmen Kadınlar yüzyıllardır yaşamlarını, bedenlerini kontrol altına alan, işte ve evde emeğini sömüren kapitalizme ve ataerkillik sistemine itiraz ediyor seslerini ve isyanlarını yükseltiyorlar.

Bu nedenlerle özellikle ülkemizde 8 Mart, kadınların eşitlik, özgürlük mücadelesi için sokaklara çıktığı, taleplerini dilendirdiği, umudu yükselttiği gün oluyor ve olmalıdır.

Kardeşlerim, emekçi sınıfların bu gün var olan kazanılmış haklarını geçmişte verdikleri mücadelelere ve ödedikleri bedellere borçlu olduklarını biliyoruz. 8 Mart dünya emekçi kadınlar gününde böyle bir tarihsel kesitle şekillenmiştir.

Ancak mücadele deneyimleri işçi sınıfına öğrettikleri kadar sınıfa da ders olmuştur. Emekçi sınıflar sadece baskı aygıtlarına direte getiremeyeceğini anlatan ser-

maye sınıfı ideolojik aygıtları daha etkin kullanmanın yollarını aramıştır.

Yıllardır emekçi kadınlar vurgusunun üstünü kapatmaya çalışan sermaye ve onun iktidarları 8 mart'ları birer tüketim vesilesi haline getirmek için büyük bir gayret içindedir.

8 Mart yaklaşırken vitrinlerde indirimler yerlerini almaya başlamaktadır.

8 Mart bir süredir bağlamından kopartılarak tarihsel referansları unutturularak düzen içi bir takım taleplere mahkum edilerek devlet kutlamaları şekline dönüştürülerek yeniden tanımlanmaktadır.

Sermaye ve onun iktidarlarına karşı böylece bir mücadele gününün sermaye sınıfı ve kapitalist düzen tarafından bir resmi bayram edasıyla kutlanı hale gelmesi bir garabetir ve hemen son verilmelidir.

Artık her alan kadın mücadelesinin adresi haline gelmelidir.

Güncel sorunlara duyarlı ancak temel olarak sınıf mücadelesinde ön saflarda yer tutan yeni bir kadın hareketi yaratılmalıdır.

1789 Fransız ihtilalinde, 1857 Amerika'daki işçi grevlerinde, 1917 ekim devriminde, 1940 yıllarda dünyadaki yayılmaya çalışan faşizme karşı mücadelede en ön saflarda yer alan kadınların Bugünün kadınlarına bıraktığı miras budur.

Kadının kurtuluşu davasını işçi sınıfının kurtuluşu davasının ayrılmaz bir parçası olarak gören ve bu doğrultuda devam eden mücadelesinde 8 Mart'ın emekçi kadınlar günü olarak kutlanmasına önyak olan Clara Zetkin in yolu da budur.

Bu yol yeniden açılmalı kadınlar sınıfsız sömürsüz bir yaşamın kurulumunda yerini almalıdır.

Hep birlikte görüyoruz ki Son yıllarda yapılmak istenen yeni rejim inşasında Müftü nikahları, boşanmalarda zorlaştırmacı arbuluculuk kurumu, karşılıklı rızaya dayalı ilişkilerde devlet koşturması, zina yasasının yenilenmesi istenmesi, Aile içi tecavüzde ceza düzenlemesi ve diğerleriyle kadınların hayatlarına bedenlerine ve emeklerine yönelik tehditler ve kısıtlamalar giderek artıyor ve yaygınlaşıyor.

Değerli kardeşlerim. Kadınların Türkiye'de, erkek şiddeti diye büyük bir dertleri var.

Kadın erkek eşitliğine kulak tıkayan, kadın erkek eşit olamaz fitrata ters diyen devlet büyükleri, yeni rejim inşacıların evin içinde eşitlik aramaya girişen kadına karşı kalkan erkek elinin garantörü olunuyor.

Yeni rejimde tüm insanlar eşit olmalı fikri yasak, herkes kitabına uygun inşacıların evin içinde eşitlik aramaya girişen kadına karşı kalkan erkek elinin garantörü olunuyor.

Hele erkeklerin özgürlük peşinde koşan kadınlardan nefret etmesi adeta teşvik ediliyor.

Sevgili arkadaşlar, yeni rejim inşacılarının tüm yalan propagandalarına karşı Hiç değişse 8 Mart'ta bedenimize, emeginize ve geleceğinize sahip çıkmak için bir arada olunmalı.

Bizler biliyoruz ki yoksulluğun



çöktüğü evlerde gündelik hayatın devamı kadınların omuzundadır.

O evde masaya konacak bir tas çorbanın yükü ve sorumluluğu onlarındır.

Kadınlar toplumsal yaşamın her alanında kuşatma ve tehdit altındadır.

Cinsel istismar zorla evlilik şiddet ve kadın cinayetleri norm haline gelirken, kadına dair her konuda konuşma ve davranma hakkını erkeklerin iradesinde gören bir anlayış hakim hale getirildi.

Ne giymesi nasıl yaşaması kaç çocuk doğurması, nasıl doğum yapması, kaç yaşında evlenmesi eşine itaat etmesi ve asıl işinin en az 3 çocuklu annelik olduğu söylenir erkekler tarafından. Kadın hamileyken sokakta gezmemesi, uluorta kahkaha atmaması gereklidir.

Evet arkadaşlar...

Dünya'da Kadınlar eşit yurttaşlık hakkını yüz yıl önce kendi mücadelesi ile elde etmiştir. Bu süreç toplumsal eşitlik yolunda önemli bir kazanımdır.

1917'de fabrikalarda, ev hizmetlerinde, tarımda çalışan düşük ücretlerle vasıfsız işlerde çalışan, geleneksel rollerle ve ideolojilerle kuşatılmış, sosyal haklardan dışlanmış çoğu okuma yazma bilmeyen kadınlar Rusya çarlığına karşı yasma mücadelesinde özneleşmişlerdir.

Yine bu topraklarda Cumhuriyet ve aydınlanma mücadelesi kadınların toplumsal yaşamdaki konumları için önemli birikim ve kazanımlar yaratmıştır. Bu kazanımların temelini oluşturan en önemli unsur ise laiklikdir.

Dinsel ve geleneksel toplumu yurttaşlık temelinde bir cumhuriyete dönüştürme sürecinde laiklik kadının yaşama katılımının baş ilkesi olmuştur.

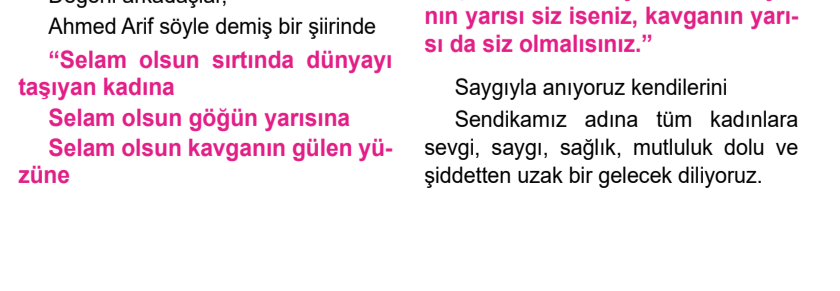
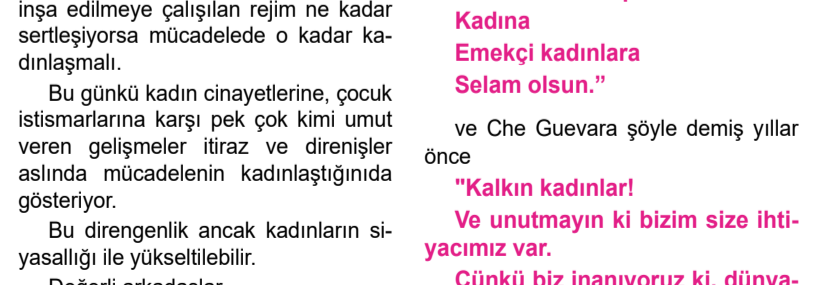
Emeklerine ve hayatlarına el konulan kadınlar hiç değişse hukuk önünde, erkeklerle eşit biçimde toplumun bir üyesi olarak yurttaşlık haklarını elde etmişlerdir.

Kadına yönelik olumlu veya olumsuz tüm müdahaleler aslında topluma yönelik müdahalelerdir.

Dolayısıyla kadınların sadece kadın meselesinde değil tüm itiraz ve direniş gündemlerinde yer almaları gerekir. Çünkü bu bilinç, Tüm halk üzerinde baskı kuran güçlere karşı tüm kadınların kendi kaderlerini eline alma mücadelesidir.

Kadın ve erkek yaşamın üretiminde ve yaşamdan pay almada aynı haklara ve kolektif sorumluluklara sahipse ancak orda yurttaşlık söz edilebilir.

Kadının özgürleşmesi karlıkları ve yoksullukları dağıtacak en büyük güçtür.



Güçlü bir kimlikle kadınların saldırıları püskürtülebilir.

Kadınlar ve tüm muhaliflere yönelik inşa edilmeye çalışılan rejim ne kadar sertleşiyorsa mücadelede o kadar kadınlara karşı.

Bu günkü kadın cinayetlerine, çocuk istismarlarına karşı pek çok kimi umut veren gelişmeler itiraz ve direnişler aslında mücadelenin kadınlaştığına gösteriyor.

Bu dirençlik ancak kadınların siyasallığı ile yükseltilebilir.

Değerli arkadaşlar,

Ahmed Arif şöyle demiş bir şiirinde

"Selam olsun sırtında dünyayı taşıyan kadına"

Selam olsun göğün yarısına

Selam olsun kavganın gülen yüzüne

Selam olsun Gül olana gül kokana. Zalime zulme siper olana Kadına Emekçi kadınlara Selam olsun."

ve Che Guevara şöyle demiş yıllar önce

"Kalkın kadınlar! Ve unutmayın ki bizim size ihtiyacımız var."

Çünkü biz inanıyoruz ki, dünyanın yarısı siz iseniz, kavganın yarısı da siz olmalısınız."

Saygıyla anıyorduk kendilerini

Sendikamız adına tüm kadınlarla sevgi, saygı, sağlık, mutluluk dolu ve şiddetten uzak bir gelecek diliyoruz.

Sendikamız Kadın Komisyonu Bildirisi

8 Mart kadınların eşitlik, özgürlük mücadelesi için sokaklara çıktığı, taleplerini dilendirdiği umudu yükselttiği gündür. Kadınlar yüzyıllardır yaşamlarını, bedenlerini kontrol altına alan, onları ikincilleştiren, işte-evde emeğini sömüren kapitalizme ve ataerkillik sisteme itiraz ediyor seslerini ve isyanlarını yükseltiyorlar.

Kadınlar evde, işte, sokakta erkek egemen sistemin çifte sömürsüyle yüz yüze. Cinsiyete dayalı işbölümü nedeniyle yüklenildikleri ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı işleri görünmezleştirilip değersiz kılınırken, bu değersizleştirme emek piyasasına yansarak onların emeğini de ucuzlaştırıyor. Kadınlar sadece ucuz emek olarak değil, aynı zamanda çalışma hayatının erkek egemen ve eşitsiz ilişkilerinden de ızdırap çekiyorlar.

Kadınlar Sendikalarına, Sendikalar Kadınlara, İşyerleri kadın ile erkek arasında eşitsizliği, her türlü ayrımcılığın yoğun şekilde hüküm sürdüğü alanlardır. Erkekler göre daha düşük ücret alan kadınlar eğitim ve kariyer olanaklarından da eşit oranda yararlanamıyorlar. Esnek ve güvencesiz çalışma, kadınlarla tek istihdam olanağı olarak sunulmaya başlandı son günlerde. Onlar işyerlerinde ilk gözden çıkarılan kesim olmaya devam ediyor. Kreşlerin yokluğu, kadınlar çalışma hayatının dışına itiyor ya da kendi imkanlarıyla çocuk bakımına çare üretmek zorunda bırakıyor.

İşyerlerinin sağlıksız koşulları hem evde hem işte çalışan kadınların sağlığını tehdit ediyor. Mobbing, sözlü taciz, cinsel taciz en çok kadınları tehdit ediyor. İşten atılma korkusu ve toplumsal baskılar nedeniyle susmak zorunda kalıyorlar. Kadınların çoğu ne evlerinde ne işyerlerinde ne de sokakta güvende değil.

Çalışma hayatında yığınla sorunla karşı karşıya olan ve bunlarla tek başına mücadele etmek zorunda kalan kadınların örgütlenmeye ve birlikte mücadele etmeye ihtiyacı var.

Her geçen gün farklı çalışma biçimleriyle istihdamda dahil olan kadınların sendikalara, sendikaların da kadınlara ihtiyacı artıyor. Buna rağmen hâlâ geleneksel sendikacılık anlayışı çerçevesinde politika üretmeye devam eden sendikalar, en çok kadınların ve kadın emeğinin sorunlarını görmüyor ya da görmek istemiyorlar.

Sendikalarda kadınlara yer açılmamıştır, kadınların kendilerini ifade edebilecekleri mekanizmalar ve önlemler hayata geçirilmelidir. Toplumun her alanına yayılması gereken eşitlik, sendikalardan başlamalıdır. Adil ve insani olan budur.

Sendikaların İşyerlerinde Tacize ve Mobbinge Karşı Harekete Geçmeye Çağırıyoruz!

Sendikamızın üyesi olduğu İndustrial Kadın Komisyonu Kasım 2017'de sendikalarından başlayarak, işyerlerinde kadına yönelik tacize ve mobbinge karşı mücadele için bir taahhütname hazırladı. İndustrial Yönetim Kurulu, üyesi olan tüm sendikaları taahhütnameyi onaylamaya davet etti. Türkiye'de Birleşik Metal-İş Sendikası dışında hiçbir sendika taahhütnameyi imzalamadığı açıklandı. Tüm sendikaları bu taahhütnameyi kabul etmeye ve kadına yönelik şiddete karşı tutum sergilemeye çağırıyoruz. Hükümeti kadına yönelik her alanda artan şiddete karşı etkin önlemler almaya ve Haziran 2018'de yapılacak olan ILO toplantısında, cinsiyet temelli şiddeti de içeren bir ILO sözleşmesini desteklemeye çağırıyoruz.

Erkek şiddeti öldürüyor, Devlet Seyrediyor!

Hükümetin muhafazakâr politikaları, kadının toplum içindeki ikincil konumunu pekiştirmeye devam ediyor. Tacizciler, tecavüzler, çocuk istismarları artıyor. Her gün en az iki kadın erkek şiddeti yüzünden hayatını kaybediyor. Hükümet şiddet uygulayan erkeği yargılamak yerine aklıyor. İyi hal indirimi uygulanıyor. Tacizciler, tecavüz-

ler, çocuk istismarlarıyla mücadele için etkin önlemler alınmalıdır. Kadına yönelik şiddetin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldıran köklü politikaların hayata geçirilmesi son bulacağı gerçeği unutulmamalıdır.

Birleşik Metal-İş'i kadınlar olarak evde, işte sokakta şiddetsiz bir yaşam, eşitlikçi bir toplum, savaşımsız, sömürsüz bir dünya talebi ve dayanışma ruhumuzla tüm kadınları selamlıyoruz.

Eşitlik ve Özgürlük Kadınlarla Gelecek.



Türkiye'nin en çok ve en kurumsal eğitim veren Sendikası olmaktan Gurur Duyuyoruz

2018 yılının ilk üç ayında eğitim katılımcıları sayısı 1916'ya ulaştı. Elbette sadece yüksek katılımcı sayısına ulaşmayı değil, aynı zamanda üyelerimizin gerek çalışma yaşamında ve gerekse sosyal yaşamlarında ihtiyaç duydukları nitelikli bilgiyi, işçi sınıfı düşüncesine uygun olarak vermeyi amaçlıyoruz.

Temel sendikal eğitim, grev eğitimi, örgütlenme eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, iletişim eğitimleri, komite eğitimi, örgütlenme eğitimi, toplu iş sözleşme, hukuk, sosyal medya, bordro hesaplama ve uluslararası eğitimleriyle işyerlerinde, sendikamızın şubelerinde ve eğitim tesislerimizde gerçekleştirdiğimiz fırsat eğitimleriyle ülkemizin önemli bir ihtiyacını karşılamaya çalışıyoruz.

Genç işçi eğitimi, yeni temsilci eğitimi, kadın üye eğitimi, kadro eğitimi gibi programlı, bir haftalık eğitimlerle, eğitim saatleri dışında tesisimizde gerçekleştirdiğimiz etkinlik ve sohbetlerle bilgimizi, deneyimimizi, birlik ve dayanışma ruhumuzu arttırmaya çabalyoruz.

İşte bu nedenlerle Birleşik Metal-İş Sendikası Türkiye'nin en çok eğitim veren, eğitim içeriği en nitelikli ve kurumsal sendikası olma vasfını fazlasıyla hak ediyor.

Şube	İŞYERİ ADI	EĞİTİMİN KONUSU	İŞÇİ SAYISI	TARİH
Gebze	HT Solar	Örgütlenme Eğitimi	40	5 Ocak
Anadolu	Çimsataş	Temel Sendikal Eğitim	65	18 Ocak
Anadolu	Çimsataş	Temel Sendikal Eğitim	35	19 Ocak
Anadolu	Yücel Boru (Osmaniye-Dörtöl)	Temel Sendikal Eğitim	55	20 Ocak
İzmir	İMPO	Komite Eğitimi	20	20 Ocak
İzmir	RETTİNG Metal	Üye Eğitimi	20	20 Ocak
İzmir	Böhler	Üye Eğitimi	55	21 Ocak
İzmir	ZF	Komite Eğitimi	26	22 Ocak
İzmir	Şenkaya	Grev Eğitimi	64	22 Ocak
İzmir	Şenkaya	Grev Eğitimi	65	22 Ocak
Gebze	Aperam	Grev Eğitimi	42	23 Ocak
Gebze	Kroman-Yücelboru	Grev Eğitimi	88	24 Ocak
Eskişehir	Hapalki	Grev Eğitimi	12	25 Ocak
Eskişehir	Tarkon	Grev Eğitimi	15	25 Ocak
Eskişehir	Entil	Grev Eğitimi	13	25 Ocak
Eskişehir	Renta	Grev Eğitimi	21	25 Ocak
Eskişehir	Doruk	Grev Eğitimi	22	25 Ocak
Eskişehir	Makina Takim-Çayirova Boru	Grev Eğitimi	50	25 Ocak
Gebze	Sarkuysan-Fontana	Gev Eğitimi	60	26 Ocak
Anadolu	Başöz	Grev Eğitimi	22	26 Ocak
Anadolu	Çimsataş	Grev Eğitimi	46	28 Ocak
Anadolu	Yücel Boru (Osmaniye-Dörtöl)	Grev Eğitimi	44	28 Ocak
Gebze	Bosal-Federal Mogul	Grev Eğitimi	34	29 Ocak
İst. 1 Nolu	Valfsan	Temel Sendikal Eğitim	160	1 Şubat
İst. 1 Nolu	Valfsan	Temel Sendikal Eğitim	135	2 Şubat
Kocaeli	Bekart SAPANCA	İSİG Uluslararası Eğitim	80	7 Şubat
Kocaeli	Bekart	Temel Sendikal Eğitim	20	8 Şubat
Kocaeli	Erciyas boru	Temel Sendikal Eğitim	83	9 Şubat
Kocaeli	Standart Depo	Temel Sendikal Eğitim	8	14 Şubat
Kocaeli	Standart Depo	Temel Sendikal Eğitim	9	15 Şubat
İzmir	Schneider (Manisa)-Delphi	Komite Eğitimi	55	18 Şubat
İst. 1 Nolu	Temsilciler Kurulu	İletişim ve Davranış Kalıpları	50	20 Şubat Sal
Genel	Genel	Yeni Temsilci Eğitimi	20	26 Şubat-2 Mart
İst. 1 Nolu	Tabo	Hukuk-İletişim ve Davranış Kalıpları	130	5 Mart
İst. 1 Nolu	Tabo	Hukuk-İletişim ve Davranış Kalıpları	30	6 Mart
Genel	Genel	Kadın Üye Eğitimi	22	19-23 Mart
Anadolu	Temsilciler Kurulu	Hukuk-İletişim ve Davranış Kalıpları	19	24 Mart
İst. 1 Nolu	SANEL	Gev Eğitimi	81	28 Mart
Gebze	HT SOLAR	Temel Sendikal Eğitim	80	30 Mart
Gebze	Alstom	Kadın Üye Eğitimi (Sapanca)	20	31 Mart



Kısa Süreli İş Sözleşmeleri Yaygınlaşıyor



Avrupa Komisyonundan yapılan açıklamaya göre, 2016 yılında Avrupa Birliği ülkelerinde çalışanların yüzde 2,3'ü, süresi 3 ayı geçmeyen iş sözleşmeleri ile çalışıyormuş. 3 ay ve daha kısa süreli iş sözleşmeleri ile çalışmanın en yaygın olduğu sektörler, tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde çalışanların yüzde 8,1'i bu tarz sözleşmeler ile çalışıyor.

Güvencesiz çalışmanın en yüksek olduğu ülke Hırvatistan (8.4%) ardından ise Fransa (4.8%), İspanya (4.7%), Polonya ve Slovenya (4.5%) geliyor. Kısa süreli sözleşmelerin daha az yaygın olduğu ülkeler ise, Romanya (0.2%), İngiltere ve Çek Cumhuriyeti (0.4%), Almanya (0.5%).

Belçika'da işçiler emeklilik reformuna karşı sokaktaydı



Belçika'da emekli maaşlarında kesintiye neden olacak emeklilik reformuna karşı on binlerce işçi sokağa çıktı. Daha öncesinde Aralık 2017'de sendikaların Brüksel'de düzenledikleri eylemin ardından, Şubat'ta ise öğretmenler, ülke çapında greve gitmişlerdi.

27 Şubat'ta ise ülke genelinde tüm ulaşım işçileri 24 saatlik greve giderken, aynı gün ülke genelinde diğer iş-kollarından işçilerin de katıldığı eylemler düzenlendi.

Bulgaristan'da çoğunluk yoksulluk sınırının altında yaşıyor

Bulgaristan Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CITUB)'un yaptığı bir araştırmaya göre, Bulgaristan'da yurttaşların yüzde 71'i minimum yaşam standardı sağlayabilecek bir ücretin altında ücret alıyor. Ülkede yaşanan ekonomik büyüme rağmen çalışan nüfusun bu büyümeden pay alamadığı belirtilen araştırmada, eşitsizliğin gitgide arttığına da değinilmekte.

Ücretli çalışanların yüzde 27'si, BGN 314 (yaklaşık 775 TL) olan yoksulluk sınırının altında bir ücret alırken yüzde 45'i ise yoksulluk seviyesi ile minimum geçinebilecek seviye arasında bir ücret alıyor. Buna göre toplumun yüzde 71'i asgari düzeyde bir yaşam standardı sağlayabilecek bir ücretten daha az kazanıyor.

Danimarka iş kazalarında tarihindeki en düşük seviyeye ulaştı

Danimarka Çalışma Bakanlığının yaptığı açıklamaya göre, Danimarka geçtiğimiz sene 1979 yılından bu yana iş kazalarında yaşamını yitiren işçi sayısı bakımından en düşük seviyeye ulaştı, geçtiğimiz yıl 25 kişi iş cinayetlerinde yaşamını yitirdi.

Türkiye'de ise, 2017 yılında en az 2006 işçinin iş cinayetlerinde yaşamını yitirdiği belirtiliyor.

Çek Cumhuriyetinde Skoda fabrikasında grev kararı alındı

2018 başında başlayan ücret görüşmelerinde, en son işverenin 27 aylık bir süre için yüzde 15 ücret artışı önerisini sendika hem yürürlük süresinin uzunluğu hem de zam oranının düşüklüğü nedeniyle reddetti.

Bir diğer anlaşmazlık konusu ise vardiya sisteminde yapılması istenen değişiklik. Skoda ülkenin en büyük ihracatçısı durumunda ve Ocak 2018'de rekor düzeyde mali sonuçlar elde ettiğini duyurdu. Fabrika geçen sene 1,2 milyon adet araç üretmiş. Sendika eğer bir anlaşma olmazsa, Mart ayının sonunda greve çıkacağını duyurdu.

Finlandiya'da Metal İşçileri Grevde



Finlandiya'da ülke genelinde 100 000 metal işçisi, işsizlik ödemelerinde kesintiye gidecek olan ve faydalanma koşullarını zorlaştıracak olan yasaya karşı greve gittiler.

Almanya Volkswagen'de Anlaşma



Almanya'da 120 000 Volkswagen işçisini kapsayan toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşmaya varıldı. Buna göre, 1 Mayıs 2018'den itibaren ücretlerde yüzde 4,3'lük bir artış olacak. Buna ek olarak, Şubat-Nisan 2018 ayları arasında her ay için işçilere 100 Euro ek ödeme yapılacak. Aylık maaşın 27.5%'u oranında bir ek ödeme de yıllık olarak Ağustos 2019'dan itibaren yapılacak. Bunların yanısıra şirketin emekli sandığı Temmuz 2019'dan itibaren aylık 90 Euro ek ödeme yapılacak, Ocak 2020'den sonra bu rakam 98 Euro'ya çıkacak. İmzalanan sözleşmenin yürürlük süresi ise 27 ay.

Almanya'da Metal Sektöründe Grevler



Uyarı grevlerinin ardından IG Metall sendikası Almanya'daki 900 000 metal işçisi için toplu sözleşmeyi imzaladı. Bu sözleşmeye göre yüzde 3,5 ücret artışı olacak, buna ek olarak işçilerin çalışma sürelerini gönüllü olarak haftalık 28 saate düşürme hakkını da bu anlaşma ile kazanmış olacaklar.

DÜNYADAN



2018'de AB Ülkelerinde Asgari Ücretler

Avrupa Birliği Resmi İstatistik Ajansı, Eurostat 2018 yılı asgari ücret verilerini açıkladı. Ocak 2018 itibariyle, 28 AB üyesi ülkeden 22'sinde ve tüm aday ülkelerde bir asgari ücret uygulaması olduğu belirtilen araştırmaya göre, asgari ücret uygulaması olmayan ülkeler; Danimarka, İtalya, Kıbrıs, Avusturya, Finlandiya ve İsveç. En düşük aylık asgari ücrete ise 261 Euro ile Bulgaristan sahipken en yüksek asgari ücrete 1999 Euro ile Lüksemburg sahip. 2008 ile 2018 arasında asgari ücreti en fazla artan ülke ise yıllık ortalama yüzde 11,4'lük artış ile Romanya olurken, ardından aylık ortalama yüzde 8,8 ile Bulgaristan ve 7,1 ile Slovakya geliyor. Bu dönem için Türkiye'de yıllık ortalama asgari ücret artışı ise % 2,3 olmuş. AB üyesi ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'de asgari ücret, Bulgaristan, Litvanya, Romanya ve Letonya'dan sonra en düşük 5'inci asgari ücret oluyor.

	Asgari Ücret Ocak 2008 (EUR)	Asgari Ücret Ocak 2018 (EUR)	Ocak 2008 ile Ocak 2018 arasında ortalama yıllık değişim oranı (%)
Grup 1			
Bulgaristan	112	261	8,8
Litvanya	232	400	9,6
Hollanda	136	408	11,4
Letonya	220	420	6,9
Makaristan	277	445	5,9
Hırvatistan	365	492	3,1
Çek Cumhuriyeti	306	419	4,7
Slovakya	241	480	7,1
Grup 2			
Estonya	278	500	6,9
Finyanya	313	503	4,8
Danimarka	497	577	3,1
Yunanistan	794	884	1,5
Malta	617	748	1,9
Slovenya	520	543	0,8
İrlanda	726	814	0,1
Grup 3			
İsveç	1.242	1.481	1,2
Almanya	1.498	1.498	0,0
İspanya	1.200	1.498	1,6
İtalya	1.210	1.503	1,8
Hollanda	1.335	1.578	1,7
İrlanda	1.400	1.614	1,0
Lüksemburg	1.570	1.989	3,4
Avgustasyon	131	181	2,2
AB Ortalama			
Maldivler		240	
Bulgaristan	298	265	3,2
Canada		288	
Türkiye	354	441	2,3
ABD	680	1.045	4,3



Polonyalı sendikacılar ile ortak eğitim

Sapanya Sardunya Tesislerimizde yapılan eğitimde, Polonya OPZ Sendikası'ndan konuklarımız, temsilcilerimize uluslararası sendikal deneyimler aktardı.



Yargıtay'dan önemli karar: Nitelikli işçinin asgari ücret alması normal değil

Yargıtay, milyonlarca asgari ücretli çalışanı ilgilendiren bir karara imza attı. Yüksek mahkeme, Bursa'da ikamet eden vasıflı ve kıdemli bir işçinin asgari ücretle çalışmasının hayatın olağan akışına ters olduğuna hükmetti.

İHA'nın haberine göre, Bursa'daki bir fabrikada pres operatörü olarak çalışan işçi, patronu tarafından tazminat ödenmeden kapı önüne konuldu. 7 yıl emek verdiği fabrikadan haksız şekilde atıldığını belirten işçi, Bursa 3. İş Mahkemesi'ne dava açtı. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti ve diğer ücret alacaklarının ödenmesini isteyen işçi, iş akdinin haklı bir neden olmaksızın feshedildiğini vurguladı. Davalı patron ise davacı işçinin iddialarına cevap vermemeyeceğini duruşmalara katılmadı. Mahkeme, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanarak kayıtlardaki ücrete göre davayı kabul etti.

'Emsal ücret araştırması yapılmıyordu'

Kararın temyiz edilmesi üzerine dava dosyasını inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, emsal bir karara imza attı. Kararda şu ifadeler yer aldı: "Ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilerin o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir. Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır.

İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında, imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücret araştırması yapılmalıdır. Somut uyumsuzlukta, davacı net 1.300 TL ücret aldığı iddia etmiş, davalı ise davayı takip etmemiş ve herhangi bir savunmada bulunmamıştır.

Mahkemeye, SGK kayıtlarına itibar edilerek davacının asgari ücretle çalıştığı kabul edilmiş ise de, işyerinde pres operatörü olarak çalışan davacı 6,5 yılı aşkın kıdeme sahiptir. Vasıflı işçi durumunda olan ve uzun süre kıdeme sahip bir işçinin bu ücretle çalışmasının kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle emsal ücret araştırması yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır. Kararın, bozulmasına oybirliği ile karar verilmiştir."



Dört kişilik bir ailenin sağlıklı beslenmesi için Aylık yapması gereken harcama bin 703 TL

- **Açlık Sınırı bir önceki aya göre 44.8 TL, Yoksulluk Sınırı 152 TL arttı**
- **Meyve ve sebzenin, yapılması gereken harcamalar içindeki payı yükseldi**
- **Harcamalarda süt ve süt ürünlerinin payı yüzde 41 ile en yüksek paya sahip**

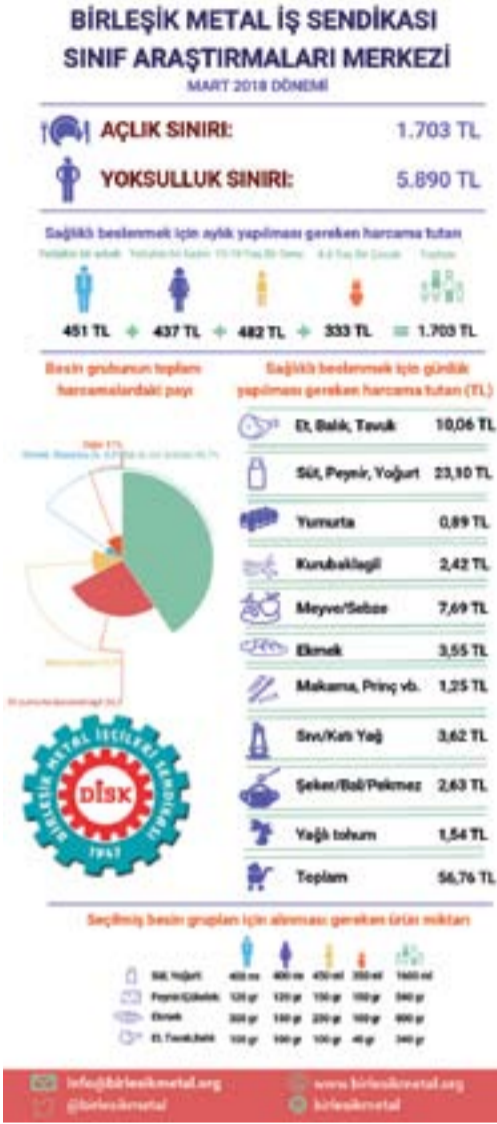
**Mart 2018 Dönemi için;
Açlık Sınırı: Bin 703 TL
Yoksulluk Sınırı: 5 Bin 890 TL**

Birleşik Metal İş Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezi (BİSAM), Mart 2018 dönemi için açlık ve yoksulluk sınırı verilerini açıkladı. Buna göre dört kişilik bir ailenin sağlıklı bir biçimde beslenebilmesi için, günlük 56,76 TL, aylık 1.703 TL'lik harcama yapması gerekiyor. Buna göre yetişkin bir kadının sağlıklı beslenmesi için yapması gereken harcama tutarı 14,57, yetişkin bir erkeğin 15,03, 10-18 yaş arası bir çocuğun 16,07, 4-6 yaş arası bir çocuğun ise 11,09 TL.

Dört kişilik bir ailede her ferdin sağlıklı beslenmesi için alınması gereken gıdaların maliyeti yaşa ve ürün grubuna göre farklılık gösteriyor. Günlük harcamalarda Mart 2018'de en yüksek maliyet grubunu 15,60 TL ile peynir, çökelek vb. ürünler oluştururken, bu ürünleri et, tavuk ve balık 10,06 TL ile takip ediyor. Süt ve yoğurt için yapılması gereken harcama tutarı ise günlük 3,55 TL. Katı yağ 2,36 TL'lik, sıvı yağ ise 1,26 TL'lik masraf yapılması gereken ürün grupları. Sağlıklı bir beslenme için dört kişilik bir ailenin sebze ve meyve için ayırması gereken bütçe ise 7,69 TL. Yumurta 0,89, şekere ise 0,61 TL harcama yapılması gerekiyor. Yapılması gereken gıda harcaması Mart 2018 döneminde Şubat 2018 dönemine göre et, tavuk ve balıkta aylık olarak 13,3 TL, sebze ve meyvede 14 TL arttı. Toplamda sağlıklı beslenmek için gerekli olan harcama tutarındaki artış aylık 44,8 TL oldu.

Mart 2018'de bir önceki aya göre, sağlıklı beslenmek için yapılması gereken harcama tutarları esas alındığında, ürün gruplarının paylarında da değişiklik oldu. Buna göre meyve ve sebze fiyatlarının yapılması gereken harcamalardaki payı yüzde 13,1'den 13,5'e yükseldi. Süt ürünlerinin payı yüzde 41'den yüzde 40,7'ye geriledi.

Araştırmanın sonuçlarına göre sağlıklı beslenmek için yetişkin bir kadının yapması gereken aylık harcama tutarı 437 TL olurken,



bu rakam yetişkin bir erkek için 451 TL, 10-18 yaş bir çocuk için 482 TL, 4-6 yaş bir çocuk için 333 TL oldu. Buna göre 4 kişilik bir ailenin sağlıklı beslenmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması 1.703 TL'dir. Aynı hesaplama göre 4 kişilik ailenin sağlıklı beslenmek ve insanca yaşayabilmek için yapması gereken asgari harcama tutarı ise aylık 5 bin 890 TL'dir. Geçtiğimiz aya göre yoksulluk sınırı 152 TL arttı.



Birleşik Metal-İş Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezi (BİSAM) Enflasyon ve Hayat Pahalılığı Dönem Raporu (Nisan 2018)

Gizli yoksullaşma yoksulu daha çok vurdu

Birleşik Metal İş Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezi (BİSAM) tarafından hazırlanan Enflasyon ve Hayat Pahalılığı Mart 2018 Dönem Raporu'nun sonuçlarına göre, TÜİK tarafından bir önceki yılın aralık ayından bu yana gerçekleşen fiyat artışları yüzde 2,77'ye ulaştı. Yaptığı harcamaya göre fiyat artışlarını en çok hisseden gruplar yüzde 3,28 ile emekliler ve yüzde 3,21 ile en yoksul yüzde 20'lik dilim oldu. Yıl başından bu yana TÜFE'deki artış, işteki duruma göre ise en çok yüzde 3,11 ile çalışmayanları etkiledi. Bununla birlikte ücretsiz aile işçilerinin yılbaşından beri hissettiği enflasyon yüzde 3,08 oldu. Mesleğe göre enflasyon ise yılbaşından bu yana nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları için yüzde 3,33 olarak gerçekleşti.

Buna karşın geçtiğimiz yılın aynı dönemine göre enflasyon yüksek gelir gruplarını daha fazla etkiledi. Enflasyon sepetinde en çok ağırlığı olan araba fiyatlarının yüzde 20'nin üzerinde artmasının etkisi ile yüksek gelir gruplarının enflasyonu arttı.

Araba fiyatı sepette ekmeğin 3 katı ağırlığa sahip

Enflasyon sepetinde en fazla ağırlığa sahip olan ürün yüzde 6,6 ile araç alımı. Buna karşın ekmeğin enflasyon sepetindeki ağırlığı ise yüzde 2,1. En varsıl yüzde 20'lik dilim için araç alımı ve işletiminin sepetteki ağırlığı yüzde 18,1 iken, en yoksul için bu oran yüzde 7,5.

Enflasyon toplumun her kesimini yaptıkları harcamalara göre farklı olarak yansıyor. Örneğin gıda fiyatlarındaki artış dar gelirliyi daha fazla etkiliyor. Nitekim farklı gelir gruplarına ve statüye sahip olan kesimler, fiyat artışlarını farklı düzeylerde hissediyor. Tüm gelir grupları için tek bir Tüketici Fiyat Endeksi açıklanıyor. Bunun bir sonucu olarak yaşadığımız enflasyon resmi enflasyon ile uyumsuzluk gösteriyor.

Enflasyon hesaplaması yoksullaştırdı

Mart ayı enflasyonu grupların yaptıkları harcamalara göre en fazla nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarını etkiledi. Bu grubun enflasyonu mart ayında yüzde 1,06 oldu. En yoksul yüzde 20'lik kesim ile çalışmayanlar enflasyonu yüzde 1,01 olarak hissetti. En zengin yüzde 20'lik kesim için ise mart ayı enflasyonu 0,91 oldu.

TÜİK Tüketim Harcamaları İstatistikleri ve TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi Harcama Gruplarına Göre Endeks Sonuçları kullanılarak farklı gelir grupları için yapılan enflasyon hesaplamasına göre, enflasyon çeşitli gelir ve tüketim grupları için farklı sonuçlar yaratıyor. Buna göre;

- 1) Mart 2003-Mart 2018 dönemleri arasında genel TÜFE yüzde 243 artış gösterirken bu oran düzenli ücretlilerde yüzde 272,
- 2) Yevmiyeli çalışanlar için yüzde 288,
- 3) Emekli aylığı ile geçinenlerde yüzde 277,
- 4) Nüfus en yoksul yüzde 20'lik kesiminde yüzde 282 oldu. En zengin yüzde 20'lik dilim için ise enflasyon yüzde 267 olarak gerçekleşti. Buna göre enflasyon hesaplaması yoksulu daha da yoksullaştırdı.

BİSAM tarafından Mart 2003-Mart 2018 dönemleri için gizli yoksullaşma oranları da hesaplandı. Gizli yoksullaşma genel enflasyon rakamları ile farklı gelir gruplarının enflasyonlarının arasındaki farktan kaynaklanan ve kayıtlara yansımaya yoksullaşma düzeyini ortaya koyuyor.

Buna göre son 15 yıllık dönemde (Mart 2003-Mart 2018) gizli yoksullaşmayı en yoğun olarak yaşayanlar, işteki duruma göre yüzde 13,1 ile "Yevmiyeli", temel gelir kaynağına göre yüzde 11,6 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar oldu. Enflasyon nedeniyle yaşanan gizli yoksullaşma, en yoksul yüzde 20 için yüzde 11,4 seviyesinde gerçekleşti. Buna karşın en zengin yüzde 20 için gizli yoksullaşma yüzde 6,8 oldu.

Asgari ücret süt ve süt ürünleri karşısında eridi

2018 yılı Mart ayı için asgari ücret bir önceki yılın aynı ayına göre özellikle süt ve süt ürünlerinde çarpıcı bir biçimde alım gücünü kaybetti. Alım gücü süt için yüzde 11,6 seviyesinde gerçekleşirken, tulum peynirde yüzde 8 oldu. Sağlıklı beslenmek için yapılması gereken gıda harcamalarında süt ve süt ürünleri birinci sırada geliyor (Bkz. BİSAM Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması).

Sonuç

Enflasyondaki hareketler doğrudan doğruya alım gücüne etki eden bir role sahip. Kişinin kendi yaptığı harcama kalemlerindeki fiyat artışları (enflasyonu) ile resmi Tüketici Fiyat Endeksi arasındaki fark istatistiklere yansımaya bir yoksulluğa neden olmaktadır. Aynı zamanda sepete her yıl müdahaleye olanak tanıyan yöntem, sonuçların güvenilirliği açısından soru işaretlerine neden olmaktadır. Dar gelirli için ağırlığı son derece önemli olan kira ve gıdanın, sepetteki ağırlığının sistematik olarak azalması enflasyon verileri üzerinden yaşanan tartışmaları artırmaktadır. Bu nedenle;

- 1) Ücret artışlarında dar gelirli dikkate alınacak ayrı bir endeks oluşturulmalıdır.
- 2) Toplum tarafından yaygın olarak kullanılmadığı halde, yüksek değer taşıdığı için enflasyonu önemi oranda etkileyen ürünlerin mal sepetindeki ağırlığı gözden geçirilmeli, teknolojik gelişmeye koşut olarak fiyatları sürekli olarak gerileyen ürünler gelir gruplarının tüketim ölçütleri üzerinden ele alınmalıdır.
- 3) Her türlü sübjektif müdahaleye açık olan yıllık sepet değişiminden vaz geçilmeli. Sepetteki değişiklikler 3'er yıllık dönemler halinde gerçekleştirilmelidir.
- 4) İstatistik konusunun kapsamı genişletilerek emek örgütlerinin katılımı ve denetimi sağlanmalıdır.
- 5) Hükümetin TÜİK'e müdahalesi anlamına gelecek yaklaşımlardan ve söylemlerden uzak durulmalıdır.
- 6) Enflasyon hesaplamasında araştırma kapsamında belirtilen unsurlardan kaynaklı olarak yaşanan gelir kayıpları giderilmelidir.

ÇALIŞMA YAŞAMINDAN

Açlık ve Yoksulluk sınırı

Mart 2018 Dönemi için;
Açlık Sınırı: 1.703 TL
Yoksulluk Sınırı: 5.890 TL

Mart 2018 TÜFE

Bir önceki aya göre: % 0,99
Bir önceki yılın Aralık ayına göre: % 2,77
Bir önceki yılın aynı ayına göre: % 10,23
Oniki aylık ortalamalara göre: % 11,14

Mart 2018 Yi-ÜFE

Bir önceki aya göre: % 1,54
Bir önceki yılın Aralık ayına göre: % 5,29
Bir önceki yılın aynı ayına göre: % 14,28
Oniki aylık ortalamalara göre: % 15,35

Asgari Ücret

1 Ocak 2018'den itibaren
Brüt: 2.029,50 TL.
Net: 1.450,89 TL.

SGK Prim Alt ve üst Sınırı

1 Ocak 2018'den itibaren
Aylık kazanç alt sınırı: 2.029,50 TL.
Aylık kazanç üst sınırı: 15.221,40 TL.

Kıdem Tazminatı Tavanı

01.01.2018 tarihinden itibaren 5.001,76 TL.

Gelir Vergi Oranları

2018 yılında uygulanacak gelir vergisi dilimleri ve vergi oranları:

14.800 TL'ye kadar	% 15
34.000 TL'nin 14.800 TL'si için	2.220, fazlası % 20
120.000 TL'nin 34.000 TL'si için	6.060, fazlası % 27
120.000 TL'den fazlasının 120.000 TL'si için	29.280, fazlası % 35

İŞTEKİ DURUMA GÖRE	GİZLİ YOKSULLAŞMA ORANI (%)
Düzenli Ücretli Çalışanlar	8,4%
İşverenler	7,1%
Kendi Hesabına Çalışanlar	7,9%
Ücretsiz Aile İşçileri	6,5%
Yevmiyeli Gündelik Çalışanlar	13,1%
Çalışmayanlar	10,6%
MESLEĞE GÖRE	
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	8,8%
Çalışmayanlar	10,6%
Hizmet Ve Satış Elemanları	9,1%
Nitelikli Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	11,7%
Nitelikli Tarım, Ormancılık Ve Su Ürünleri Çalışanları	7,4%
Profesyonel Meslek Mensupları	5,5%
Sanatkarlar Ve İlgili İşlerde Çalışanlar	9,6%
Teknisyenler, Teknikerler ve Yard. Prof. Meslek Mensupları	7,3%
Tesis Ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar	11,3%
Yöneticiler	7,4%
TEMEL GELİR KAYNAGINA GÖRE	
Ücret, yevmiye	8,6%
Mütebbis Geliri	8,1%
Emekli aylığı	10,0%
Diğer Transferler	12,2%
Gayrimenkul Kira Geliri Ve Menkul Kıymet Faiz Geliri	10,5%
GELİR GRUPLARINA GÖRE	
Yüzde 20 En Yoksul	11,3%
Yüzde 20	10,3%

AKP Döneminde gizli yoksullaşma oranları

Mart ayında en az 122 işçi yaşamını yitirdi

Yüzde 85'ini ulusal ve yerel basından; yüzde 15'ini ise işçilerin mesai arkadaşları, aileleri, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve sendikalardan öğrendiğimiz bilgilere dayanarak tespit ettiğimiz kadarıyla Mart ayında en az 122 işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirdi...

Mart ayı raporumuzda meslek hastalığı nedeniyle gerçekleşen iş cinayeti yok. Oysa ILO ve WHO verilerine göre 1 "iş kazası sonucu ölüm" karşılığında yaklaşık 6 "meslek hastalığı sonucu ölüm" olmaktadır. Bu durumda Türkiye'de Mart ayında 700'ün üzerinde işçinin meslek hastalıklarından dolayı ölmüş olabileceği öngörülmektedir....

Elimize yeni ulaşan bilgiler ışığında Ocak ayında en az 144, Şubat ayında en az 128 ve Mart ayında en az 122 işçi olmak üzere; Türkiye'de 2018 yılının ilk üç ayında en az 394 işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirdi...

122 emekçinin 105'i ücretli (işçi ve memur), 17'si kendi nam ve hesabına çalışanlardan (çiftçi ve esnaf) oluşuyor...

Ölenlerin 6'sı kadın işçi, 116'sı erkek işçi. Kadın işçi cinayetleri taşımacılık, tarım, konaklama ve ev işçiliğinde gerçekleşti...

15 yaşında olan bir çocuk çalışırken can verdi. Bolu Kıbrısçık Çok Programlı Anadolu Lisesi 9.sınıf öğrencisi

Memhet Bağatır, ailesinin büyükbaş hayvanlarına çobanlık yapmak için okulu bıraktı. Hayvanları otlatırken 50 metrelik vadiden deryeye düştü...

8 mülteci/göçmen işçi yaşamını yitirdi. Mülteci/göçmen işçilerin 3'ü Suriyeli, 2'si Afgan, 2'si Ukraynalı ve 1'i Kırgız...

Ölümler en çok inşaat, taşımacılık, tarım, metal, madencilik, ticaret / büro ve konaklama işkollarında gerçekleşti. OHAL sonrası ilk defa bu ay sanayi işçilerinin iş cinayetlerindeki oransal artışında azalma görüldü...

En fazla ölüm nedeni yüksekten düşme, trafik/servis kazası ve ezilme/göçük. Her ay bu nedenler sıralama değiş-tirerek ilk üç sırada yer alıyor...

En çok iş cinayeti İstanbul, Konya, Çorum, Antalya, Bursa, İzmir, Manisa, Adana, Ankara, Bolu ve Diyarbakır'da yaşandı...

Ölenlerin 1'i (yüzde 0,8) sendikali işçi, 121 işçi ise (yüzde 99,2) sendikası. Sendikali işçi belediye işkolunda çalışıyordu ve sendika üyesi olduğunu da tesadüfen öğrendik. Diğer yandan ölen başka sendikali işçiler de olabilir. Ancak kağıt üzerinde olan sendikal üyeliklerinin gerçek bir örgütlülük olmaması bir yana öğrenme şansız olmadığımız da belirtelim...



Mevsimsel Alerjik Rinit-Saman Nezlesi-Bahar Nezlesi

Hangi çalışanlar risk altındadır?

Başta tarım, orman ve hayvancılık olmak üzere, doğayla temasın fazla olduğu tüm işlerdeki çalışanlar Mevsimsel Alerjik Rinit açısından risk altındadır.

Mevsimsel Alerjik Rinit'e neden "saman nezlesi" denmektedir?

Hastalık ilk tanımlandığında alerjiye neden olan şeyin buruna kaçan saman parçaları olduğu sanılıyordu. Hastalığın asıl nedeninin saman parçalarının üzerine yapışan polenler (polen: çiçek tozu) olduğu henüz fark edilmemişti.

Mevsimsel Alerjik Rinit'e neden "bahar nezlesi" denmektedir?

Halk arasında hastalığın ilkbaharda ortaya çıktığına inanılmakta ve bahar nezlesi olarak da adlandırılmaktadır. İlkbahar başında hastalık oluşturanlar genellikle ağaçlardan (huş ağacı, fındık ağacı, kızıl ağaç...) kaynaklı polenlerdir. İlkbahar sonu ve yaz başında çayırardan (çayır salkı otu, delice otu, parmak otu...), yaz sonu ve sonbahar başında ise yabani otlardan ve (pelin, akkaz ayağı, yapışkan otu...) ve tahıl tozlarından yayılan polenler hastalığa neden olur.

Gül gibi renkli çiçekler açan bitkilerden kaynaklı polenler alerji oluşturur mu?

Bunlar genellikle alerji oluşturmazlar.

Kavak ağaçlarının pamukçukları hastalığın ortaya çıkmasına ya da şiddetlenmesine etkiye bulunur mu?

Son yıllarda yapılan araştırmalar bu yargının yanlışlığını ortaya çıkarmıştır. Kavak ağacı pamukçuklarının yaygın olduğu dönemde hastalanan kişilerde yapılan araştırmalarda hastalık etkeni olarak asıl olarak kavak ağacı değil, çayır polenleri bulunmuştur.

Nezle, alerjik nezle, bahar nezlesi birbirinin aynı hastalıklar mıdır?

Hepsinde ortaya çıkan belirtiler birbirine benzer. Ancak, üşütmeye bağlı olarak ortaya çıkan nezleden farklı olarak alerjik nezle ve bahar nezlesinde bir alerjik maddenin vücutta yarattığı aşırı duyarlılık vardır. Üşütmeye bağlı ortaya çıkan nezlede genellikle virüsler ve kısmen bakteriler rol oynadığı için ateş görülebilir, ancak alerjik nezle ve bahar nezlesinde ateş görülmez. Yine, nezlede, şikayetler başlar, gelişir ve azalarak sonlanırken, bu iki hastalıkta şikayetler alerjenlere temasla ilişkilidir. Bu yüzden alerjik nezlede şikayetler temas edilen alerjene bağlı olarak (ev tozları, akarlar vb) tüm yıl boyunca gözlenirken, bahar nezlesinde ise dönemseldir.

Şikayetler nelerdir?

Hastalığın en sık görülen belirtileri sulu ve berrak burun akıntısı ya da burun tıkanıklığı, hapşırık, burunda ya da gözlerde kaşıntı, gözlerde sulanma ve kızarıklık. Öksürük, nefes darlığı, dilite kaşıntı gibi şikayetler de ortaya çıkabilir.

Hastalık iş hayatını olumsuz etkiler mi?

Mevsimsel alerjik rinitin neden olduğu en önemli sorunlardan başında hastalığa bağlı olarak ortaya çıkan işgücü kaybı ve okul devamsızlıklarıdır. ABD'de yılda 40 milyondan fazla Amerikalıyı etkilemekte; 3,8 milyon iş ve okul günü kaybı yaratmakta ve yıllık maliyeti yaklaşık 8 milyar dolar civarındadır.

Şikayetlerin giderilmesinde antibiyotiklerin yeri nedir?

Antibiyotiklerin mevsimsel alerjik rinit tedavisinde yeri yoktur. Mevsimsel alerjik rinit geçiren hastaların bir kısmında bakterilerin neden olduğu kulak iltihabı ya da sinüzit gelişebilir. Antibiyotikler, bu durum hekim tarafından tespit edildiğinde başlanılır.

Reçetesiz alerji hapı alıp kullanmak güvenli midir?

Mevsimsel alerjik rinit için kullanılan ilaçların uykuya eğilimi artırıcı, dikkati azaltıcı, tansiyonu artırıcı, çarpıntı yapıcı gibi yan etkileri olabilir. Bu yüzden tedavi hastalığın şiddeti ve kişinin iş koşulları göz önünde bulundurularak bir hekim tarafından başlanmalı ve izlenmelidir.

Polenlerin bol olduğu dönemlerde nasıl önlemler alınabilir?

Kapıları ve pencereleri (iş makineleri ya da araçlarında da) kapalı tutmak; bulunulan ortamları klima ile havalandırmak; polen bulduğünü düşündüğünüz giysileri, polenlerin evin diğer bölümlerine ve eşyalara bulaşmasını engellemek için hemen çıkarıp 60 derecenin üzerinde yıkamak; giysileri dışarıya asarak kurutmamak, polenlerin yoğun olarak bulunduğu 10:00-16:00 saatleri arasında dışarı çıkmamaya özen göstermek; yeşil alanlarda bulunmak ve egzersiz yapmaktan kaçınmak, kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda maske takmak gibi önlemler polenlerle teması azaltmada faydalar sağlar.

Hastalığın ortaya çıkmasını önlemek mümkün müdür?

Mevsimsel alerjik rinit tedavisinde kullanılan ilaç tedavileri şikayetlerin azaltılması ve ortadan kaldırılması amacını taşır. Ancak, immünoterapi denilen, kişinin alerjik maddelere karşı duyarlılığını azaltma yöntemi mevsimsel alerjik rinit hastalığının ortaya çıkmasını önlemede ve bu hastalardaki astımın şiddetini azaltmada önemli oranda faydalıdır.

<http://www.meslekstastaligi.net> - Dr. Müslüm Güney

Meslek Hastalıkları: Çalışma yaşamının meçhul yüzü

Meslek Hastalıkları'nı, "hastalığa neden olan maruziyetin tamamen işten kaynaklandığı hastalıklar" olarak tanımlamaktadır, 506 sayılı SSK kanunu. En geniş anlamıyla "çalışma şartlarının kısmen ya da tamamen neden olduğu veya kötüleştirdiği fiziksel ya da ruhsal sağlık sorunları ve hastalıklar" olarak tanımlayabileceğimiz, İşle ilgili/işe bağlı sağlık sorunları ve hastalıklarının mevzuatımızda bir karşılığı yok.

İşe bağlı hastalıkların etkilediği nüfusun genişliği ve neden olduğu sağlık sorunlarının çeşitliliğine rağmen dünyada da esasen işe bağlı hastalıkların tamamını değil hastalığa neden olan maruziyetin tamamen işten kaynaklandığı "Meslek Hastalıkları'nı" (MH) teşhis etmeye ve tanımaya dönük sistemler bulunmamaktadır.

Oysa iş olağanüstü çok sayıda insani, maddi ve sosyal koşulun olağanüstü çok sayıda farklı kombinasyonu içinde ifa edilen bir etkinliktir. Üstelik işe bağlı hastalıkların büyük çoğunluğu işyerindeki ya da çalışma sırasındaki etkenle maruz kalınmasından yıllar sonra ortaya çıkmaktadır. Bu durumda ortaya çıkan hangi hastalık belirtisi ya da bulgusunun hangi işyerinden, işin hangi kısmından ya da işi çevreleyen şartların hangisinden kaynaklandığını kanıtı dayalı şekilde ortaya koyabilmek oldukça zorlaşmaktadır. Bu zorluk önceden tespit edilmiş spesifik bir faktör ve bu faktörün varlığını gösteren üzerinde uzlaşmış kanıtlar olmadığı durumlarda, hastalığın meslek hastalığı olarak tanımlanamamasına yol açmaktadır. Kaldı ki; işten kaynaklanan kimi hastalık etkenlerinin spesifik olarak tespit edilmesi durumunda dahi bunun işverenler ve kamu otoritelerince kabul edilmesi uzun yıllar alabilmektedir.

...2012 tarihli önemli bir çalışmada dünyada her yıl 100,000 çalışandan 54,8'inin (54,8/100.000) işe bağlı hastalık, 10,3'ünün de (10,3/100,000) iş cinayetleri nedeniyle hayatını kaybettiği tahmin edilmektedir.

...Sonuç olarak meslek hastalığı tanısı konulmasının amacı her düzeyde korunmayı sağlamak olmalıyken bugün sadece Maluliyet tayinine yaramaktadır. Ülkemizde tüm meslek hastalıkları verilerinin toplandığı bir merkez bulunmamaktadır. Meslek hastalıklarının küçük bir bölümü, yasal tanısı Ankara'daki, SGK Sağlık Kurulu tarafından, sürekli işgöremezlik kararı ile % 10-100 arasında bir Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı verilirse ve belirli bir aylık bağlarsa, SGK'nın ilgili birimi tarafından görünür kılınıyor. Diğerlerine ilişkin herhangi bir kayıt, izlem vs. yoktur ya da bu verilerle ulaşılamamaktadır. Sağlıklı bir bilgi sistemi bulunmamaktadır. SGK Sağlık Kurullarına, yılda kaç dosya geliyor, kaç yeni dosya, kaç kontrol, kaç Üniversitelerden, kaç Meslek Hastalıkları Hastanelerinden, kaç EAH'lerinden belli değildir. Tarafların ifade ettikleri sayılar birbirinden tamamiyle farklıdır. Eğer bu veriler esas olarak işe bağlı maruziyetleri önlemek için topluyorsak, Ulusal ölçekte ve firma ölçeğinde yeni genel ve noktasal olarak berraklaştırılması sağlanmalıdır. Bunun içinde bu işin tamamının sahibinin ve sorumluluğunun belirlenmesi gereklidir. Devletin kurulumları arasında meslek hastalıklarının gerçek bir sahibi yoktur. Bugünkü mevzuatın özeti Türkiye'de, MH'nin değil, tazminat gerekliliğinin tanısı yani yasal MH tanısı konulmaktadır.

... Meslek hastalıkları tanı sistemini sigortacılık mantığının ve SGK çerçevesinin dışında oluşturmak gereklidir. "Meslek hastalığı" kavramı "mesleki sağlık sorunları" vb. daha kapsayıcı bir tanımlamanın alt başlığı olarak kurgulanmalıdır. "Mesleki sağlık sorunu=Tıbbi meslek hastalığı" bildirimci hekimler tarafından "bildirimi zorunlu hastalıklar" gibi Sağlık Bakanlığına yapılmalıdır. Böylece başta işyeri hekimleri olmak üzere tüm hekimler çalışma yaşamından kaynaklı olduğu işyeri dışındaki her türlü sağlık sorununu ön tanı ile sevk edebilmelidir ya da gerekli koşullar varsa tanı koyabilmelidirler. Bu bildirimler içinden tazminatı gerektiren durumlarda (hak kaybına sebep olabilecek iş değişikliği, çalışmanın engellenmesi-sanata yapamama, sürekli iş göremezlik, ölüm) tazminata karar verilmelidir. İş kazalarının ya da meslek hastalıklarının telif hakkı (tazminatı) çalışanların hiçbir şekilde risklere karşı tam olarak korumaz. Çalışanlar için bu haliyle, Meslek hastalığı bildirim ve meslek hastalıklarının kabulü prosedürü, tuzaklarla ve aşığılanmalarla dolu zahmetli bir yoldur ve genelde en iyi olasılıkla gülünç miktarda

bir tazminatla, en kötü olasılıkla, reddedilmeyle sonuçlanır. İsrar edilmesi halinde çok uzun bir süre davalarla, bilirkişi raporlarıyla, duruşmalarla geçecektir. Telif hakkının sadece korunmasının değil, iyileştirilmesinin de büyük önem taşıdığı açıktır. Kamu Üniversite ve EAH'leri 6 yıldır MH tanısı koymaya yetkili Sağlık Hizmeti sunucuları oldular. Bilgilendirme ve denetim eksikliğinden prosedür işlemlerini, iş yoğunluğu ve performanstan bu işe sıra gelmiyor. 6331 sayılı yasa madde 14, "Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir. Bu madde hiçbir biçimde işlememektedir. Sürecin sahibi olması gereken Sağlık Bakanlığı, 2011 tarihinden sonra Meslek hastalıkları tanı kodlarının Aile hekimliği bilgi sistemi ve hastane yazılım sistemine entegrasyonu uygulamaya geçmiş, dolayısıyla meslek hastalıkları ile ilgili bir dokümantasyonu oluşturmuş olması gerekirken, bu verilere ilişkin herhangi bir yayın, bildirim yoktur. Bu bilgileri sadece düzenlenen toplantıların sunumlarında kullanılmaktadır. Tam olarak Sağlık Bakanlığı MH konusunda nerede olduğu belli değildir.

Bir çalışan ancak gerekli prosedürü bilirse, kararlı biçimde yolları izlirse ya da bir meslek hastalığı varsa, ortalama 2-3 yılda bu tanısı konabilir. Eğer bu zorlu süreçten habersiz olarak, mesleki etkilenmeye bağlı bir yakınması, hastalığı varsa ve bir Sağlık birimine, yani bir hekime başvuruyorsa meslek hastalığı tanısına ulaşması neredeyse imkansız. Yani bu süreç, çalışan bilgisini ve talebi dışında işlemler.

Öte yandan ortalama bir işverenin işçilerinden birinde görülen bir hastalığın meslek hastalığı olarak teşhis edilmesine karşı doğal bir mücadele içinde olacağı da vaktidir. Çünkü; bir hastalığın işle ilişkisi somut olarak ortaya konduğunda 1-İşveren tazminat ödeyecek, 2-Meslek hastalıklarının sayısındaki artış çalışanların daha yüksek ücretler ve daha iyi çalışma koşulları talep etmelerine neden olacak, 3-İşyeri daha sık ve daha dikkatle tetkif edilecektir.

Burada bahsi geçen çalışmaktan ölümleridir. Bunlara neden olan riskler gibi "kabul edilebilir" gösterilirler; sorumluları için ise, hiçbir mahkumiyet söz konusu değildir.

Bu kitap, sanayi ve hizmet sektörlerinin farklı iş kollarından toplanan çok sayıda tanıklığa ve asbestin aydınlatıcı örneğine dayanarak kamu sağlığının "kör nokta"sına ışık tutuyor: Çalışanların hayatına, sağlığına ve onuruna yönelen saldırıları görünür kılıyor. Kendine Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu'nun referans alan yazar, insan öldürme, başkasını tehlikeye atma, onura saldırı ya da tehlikeye insana yardım etmeme suçlarında, sorumluların nasıl bütünüyle cezasız bırakıldığını gösteriyor. Ayrıca, endüstriyel çıkarlar tarafından manipüle edilmiş bilimsel araştırmaların tehlikeli sonuçlarına dikkat çekiyor.

Bireysel ve kolektif direnişe ve yurttaşlık tetikte olmaya çağırın sağduyulu, sosyal ve sağlık bilimlerini somut örnekler üzerinden buluşturan canlı bir kitap."

Keza hastalığın teşhis edilmesi ile çalışan da çeşitli olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalabilmekte bu nedenle bizzat çalışan, hastalığının meslek hastalığı olarak teşhis edilmesinden kaçınılabilmektedir. 1-İşten ayrılmak zorunda kalmak ya da işten çıkarılmak, 2-İşveren tarafından suçlanmak hatta taciz edilmek, 3-Maluliyet tespit edilmesi durumunda yeni iş bulmakla zorlanmak.

Sosyal Sigorta otoriteleri ise meslek hastalığı teşhis edildiğinde işçiyi sigorta fonundan ödeyeceği tazminatı ödemekten kaçınmakta, teşhis ve tazminat sürecini işçinin katlanamayacağı denli uzun, meşakkatli ve çoğu noktada işçiyi aşağılayıcı bir süreç olarak düzenlemektedir.

Biz ne istiyoruz?

1-Hastalık ve yaralanmaya yol açabilecek iş kaynaklı maruziyetler tespit edilmeli ve önlenmelidir.

2-İşe bağlı hastalıklar teşhis edilmelidir.

3-Tüm hastalıkların içindeki iş kaynaklı etyolojik faktörler tespit edilmeli ve bunlarla işyerlerinde mücadele edilmelidir.

4-İşe bağlı hastalık, yaralanma ve ölümler bireysel ve toplumsal düzeyde, maddi ve manevi, olarak tazmin edilmeli, kurbanlar ve yakınları salt tıbbi olarak değil ekonomik ve sosyal olarak da rehabilite edilmelidir.

Bunun için öncelikler:

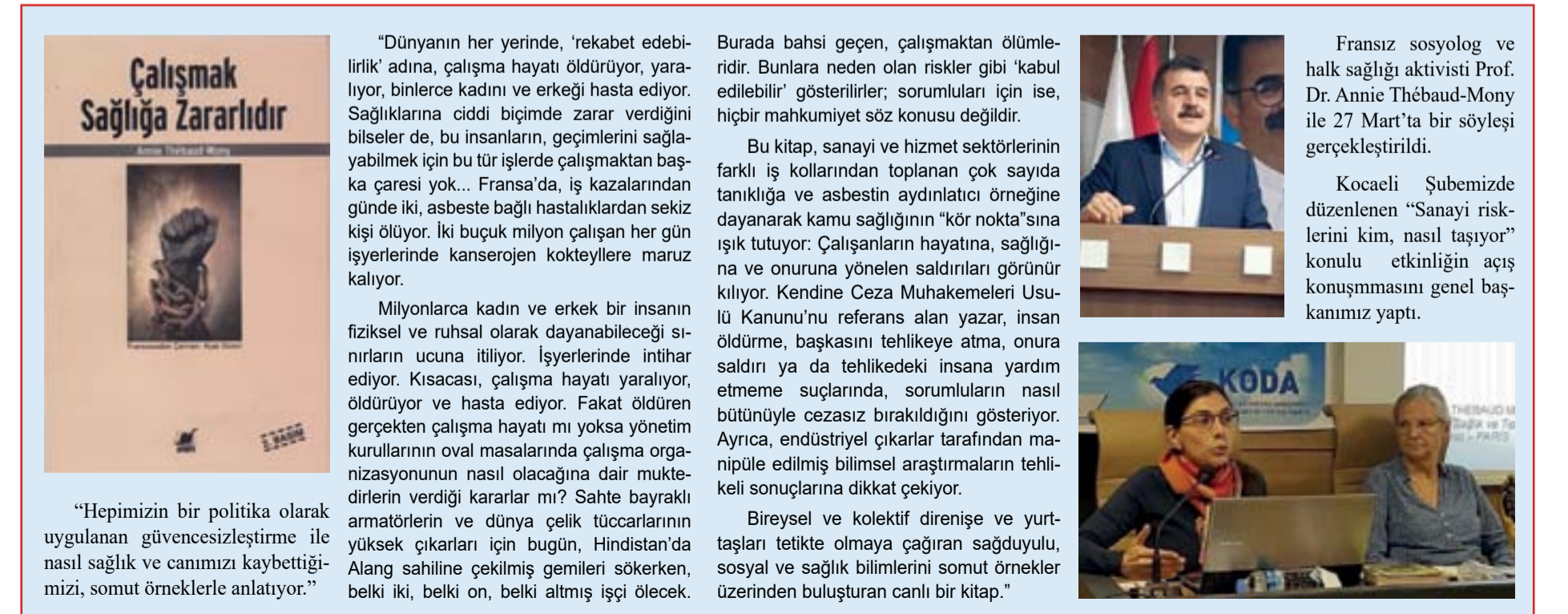
-İşçi sağlığı temel bir insan hakkı olarak kabul edilmelidir.

-İşçi sağlığı alanında çalışan hekimlerin faaliyeti basitçe bir hizmet sağlayıcılık olarak değil tıbbi ve toplumsal bir sorumluluk olarak görülmelidir.

-İşyeri Hekimleri işverene değil çalışana ve topluma karşı sorumludur. İşverenin işyeri hekimine ödediği ücret hekim sorumluluğunu etik ve toplumsal özünü değiştirmez.

-Hekimlerin, çalışanlara hakkıyla hizmet verebilmesinin asgari koşulunun çalışanın özgürce hekime başvurabilmesi olduğu unutulmamalıdır: iş kaynaklı bir maruziyeti ya da hastalığı varsa başkısı uğrama korkusu olmaksızın tıbbi ve hukuki prosedürleri izleyebilmeli bu hak, açık ve kesin yasal güvencelere kavuşturulmalıdır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi





NBSŞ bakın sağlığınıza ne hale getiriyor?

NBSŞ'nin verdiği sağlık zararları saymakla bitmez. Yapabileceğim en kısa ve en insaflı liste ancak şu olabilir...

- Karaciğeri yağlandırır: Yağlanan karaciğerin detoks fonksiyonu bozuluyor ve o karaciğerde insülin direnci gelişiyor.

- Obeziteyi tetikler: İnsülin direncinin devreye girmesi demek obeziteye giden tehlikeli bir yolculuğun başlaması ile eş anlamlı.

- Yedikçe yedirir: NBSŞ tokluk hissi de vermediğinden aşırı yemeye neden oluyor. Hatta önceden NBSŞ'li bir içecek içtinize tüketeceğiniz diğer unlu, nişasta zengini fastfood tüketiminiz 2-3 katına çıkabiliyor, tam bir homidi gırtlak durumu anında devreye giriyor. Zaten bu nedenle de un, nişasta zengini fastfood sektörü NBSŞ'li içeceklerle kol kola yürüyor. Pizzalar kolalı içeceklerle, çipsler buzlu çaylarla pazarlanıyor.

- Sizi gut hastası yapar: NBSŞ früktozdan ürik asit üretimini tetikliyor. Neticede gut hastalığı devreye giriyor; yani aşırı ürik asit nedeniyle damarlarınız, eklemlerinizi, böbreklerinizi çürütmeye başlıyor.

- Kansere davetiyedir: Aşırı NBSŞ tüketiminin diğer şekerlerde ve insülin direncine yakalanma durumlarında olduğu gibi bazı kanserlere de davetiyeye çıkardığı biliniyor. Örnek mi? Kalınbağır-sak, prostat, meme, karaciğer kanserleri.

- Trigliseridinizi yükseltip kolesterolünüzü yoldan çıkarır: Kanda trigliserid düzeyiniz tepe yapıyor, kan şekeri ve trigliserid birlikte hareket ederek masum kolesterolünüzü bile bir damar canavarı, bir plak üretici usta haline getirebiliyor. Felç olma, kalp krizi geçirme riskiniz yükseliyor.

2018 Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı Genelgesi

Çocuk işçiliği ile mücadele ilişkin duyarlılığın artırılması, programın politika ve hedeflerine en üst düzeyde katkı sağlanması amacıyla 2018 yılı "Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı" ilan edildi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda ilgili kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının katkıları ile ILO'nun teknik desteğiyle hazırlanan deklarasyona Milli Eğitim, Kalkınma, Gençlik ve Spor, İçişleri ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlıklarının yanı sıra TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, TİSK, TOBB, TESK ve TZOB da destek verdi.

Bu kapsamda Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Ortak Deklarasyonu metninde şu ifadeler yer aldı:

"Toplumun çocuk işçiliği ile mücadele konusunda duyarlılığının artırılması ve



2018, 'Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Yılı' ilan edildi

ÇALIŞMA Bakanlığı tarafından hazırlanan 'Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı (2017-2023) çerçevesinde düzenlenen Gazetemizde yayınlanan Bakanlık genelgesi ile 2018 yılı 'Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı' ilan edildi. Genelgede, "Toplumumuzun çocuk işçiliği ile mücadeleye ilişkin duyarlılığının artırılması amacıyla 2018 yılının

Ulusal Programın politika ve hedeflerine en üst düzeyde katkı sağlanması için yapılacak olan tüm çalışmalarda çocuk işçiliği ile mücadeleye öncelik verilecektir. Ulusal programın uygulanma sürecinde, ilgili ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde çalışmalar yürütülecektir. Hiçbir ayırım gözetmeksizin her çocuk, çocuk olmaktan kaynaklanan evrensel haklara sahiptir. Bu anlayışla tüm çocuklar en kötü biçimleri başta olmak üzere çocuk işçiliğinden korunacak ve öncelikli tedbirler alınacaktır. Çocukların, zorunlu eğitim süresince örgün ve

yaygın eğitimde bulunmasını sağlayacak çalışmalar yürütülecektir. Çocuk işçiliğine yol açan sebeplerden birinin yoksulluk olduğu gerçeğinden hareketle yetişkin aile bireylerinin istihdam edilemelerini sağlayacak aktif iş gücü politikaları uygulanacak, yoksul ailelere yönelik sosyal koruma yaygınlaştırılacaktır. Çocukların çalışma yaşamına girmelerini önleme veya çalışma yaşamından çekilmeleri temel hedefiyle eğitim, sağlık, güvenlik, barınma, ulaşım ve diğer tüm hizmetlerin eş güdümünde sağlanmasına özen gösterilecektir."

Demokrasi ve özgürlük anayasal bir haktır Ve birgün herkese lazım olabilir

Şu anda yürürlükte olan Anayasamızın Değiştirilemez hükmündeki 2. maddesine göre; "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir."

Görüldüğü gibi Anayasamızın başlangıç maddelerinden biri olan ve Türkiye Cumhuriyeti Devletini tarif eden bu ifadeyle insan haklarına saygılı ve demokratik bir devletten bahsedilmiştir.

Bu nedenle ülkeye sahip çıkmak ve yasalara saygılı olduğunu iddia etmek, bu ülkenin anayasasının altını çizerek işaret ettiği değerler olan demokrasi, özgürlük ve insan haklarına sahip çıkmakla özdeşleşir.

Demokrasi ise ifade özgürlüğü demektir, düşüncelerini açıkça söyleyebilmektir. Demokrasi katılmadığımız görüşlere tahammül edebilmektir. Ve daha önemlisi bunlar kişilere veya kurumlara iktidar ya da muhalefet olma durumuna göre değişen değerler olmayıp tam tersine Anayasamızın güvencesi altındadır.

Ülkemizin içinde bulunduğu durum değerlendirildiğinde olağanüstü bir dönemde geçtiğimizi unutmadan bu ülkeyi var eden Cumhuriyetin ilk kuruluş günlerinde dahi TBMM'nin ağırlığına ve farklı görüşlerin temsiliyeti konusundaki hoşgörüyü bakarak davranmak gerekliliği çok daha net olarak anlaşılır.

İnsanlık tüm dünyada zor bir sınavdan geçenken en çok kan kaybettiği bölge ne yazık ki ülkemizin de hemen yanı başındaki Ortadoğu coğrafyasıdır.

Hepimizin birincil görevi de yarayı tedavi etmek, kanayan ve vicdanları sızlatan dramı insanlık adına sonlandırmaktır.

Basın Açıklamalarımızdan

Hipokrat yemini ederek yaşamını insanları tedavi etmeye adanmış bir hekimin vicdanlara seslenişini anlamayabilir veya katılmayabilir hatta karşı da çıkarabilirsiniz.

Ama onu bu yaşam biçiminin bir parçası olan itirazı nedeniyle cezalandırmak, terör örgütü gibi göstermek veya onlara destek vermek olarak değerlendirmek başta Anayasamız olmak üzere, demokrasiye de din ve vicdan özgürlüğüne de, düşünce ve görüşlerini özgürce ifade etme hakkına da aykırıdır.

Bu nedenle tamamen insanca kaygılarla ve savasın getirdiği yıkımları, acıları dile getirmek adına kaleme alınan bir basın açıklaması nedeniyle Türkiye'nin en eski ve köklü kurumlarından biri olan Türk Tabipler Birliği'ne ve yöneticisi olan doktorlara karşı yapılan bu operasyonu kınıyoruz.

Hastalarımı tedavi etme haklarından mahrum bırakılarak gözaltına alınan doktorlarımıza yönelik Anayasamıza aykırı olarak uygulanan gözaltı kararının bir an önce sonlandırılarak bu hukuksuzluğun bir an önce ortadan kaldırılmasını talep ediyoruz.



İnsanlığa daha sağlıklı bir yaşam sunmak için, fedakarca çalışan tüm doktor, hemşire ve sağlık çalışanlarının 14 Mart Tıp Bayramı kutlu olsun.

Çocuktan işçi olmaz

Çocuk işçi sayısı 2 milyona yaklaştı. Hükümet 2018'i 'Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı' olarak duyurdu. Bakan müdahalede dünyaya örnek olduğumuzu iddia etti

Türkiye'de çalıştırılan çocuk işçilerinin sayısı 2 milyona yaklaştı. Hükümet 2018'i 'Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı' olarak duyurdu. Bakan müdahalede dünyaya örnek olduğumuzu iddia etti. Bakanlık genelgesiyle 2018 yılı 'Çocuk İşçiliği ile Mücadele Yılı' ilan edildi. Genelgede, "Toplumumuzun çocuk işçiliği ile mücadeleye ilişkin duyarlılığının artırılması amacıyla 2018 yılının

ÇOCUKLAR SÜSMASIN
6 BİN ÖĞRENCİ ŞİDDET VE İSTİSMARA DÜR DEMEK İÇİN BİR ARAYA GELDİ

BİR ÇOCUĞUN ÇIKARAMADIĞI SES OLMAK ZORUNDASIN!
#EĞİTİMİZKURTULMAYACAK

Tamamlayıcı Sağlık sigortası

Tamamlayıcı Sağlık sigortası Nedir?

Tamamlayıcı sağlık sigortası (TSS) Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından kapsama alınmayan, kapsama alındığı halde kısmen karşılanan, başka bir ifadeyle kişinin kendisi tarafından ilave ücret ödemesi yapılan ya da bireylerin daha yüksek standartlarda sağlık hizmeti talep ettiği durumlarda devreye giren özel sağlık sigortası türüdür. Tamamlayıcı Sağlık Sigortası'na (TSS) ilk olarak 5510 sayılı Kanunu'nun 98'inci maddesinde yer verilmiştir.

Tamamlayıcı Sağlık Sigortasının Amacı Nedir?

TSS'nin amacı sosyal güvenceye sahip genel sağlık sigortalılarının SGK ile anlaşmalı özel sağlık kuruluşlarında SGK'nın karşıladığı sağlık hizmeti tutarı sonrasında kalan kısmının TSS sayesinde sigorta şirketleri tarafından ödenip, aradaki ücretin genel sağlık sigortalısına yani hastaya yanıtılmaması amaçlanmaktadır. Örneğin; özel sağlık kuruluşunun 1000 TL talep ettiği bir tıbbi müdahalenin 500 TL'sini SGK'nın Sağlık Uygulama Tebliği kapsamında karşıladığı durumda, özel sağlık kuruluşu 500 TL'lik Sağlık Uygulama Tebliği fiyatını SGK'ya, 500 TL'lik fark ücreti de sigorta şirketine fatura edecektir. Böylelikle sigortalıya herhangi bir ek fatura çıkmayacaktır.

Tamamlayıcı Sağlık Sigortası Hangi Ödemeleri Kapsamaktadır?

- SGK tarafından finansmanı sağlanmayan sağlık hizmetlerine ait bedeller,
- İlave (fark) ücret tutarları,
- Otelcilik ücreti gibi hastadan alınabilecek tutarlar,
- Sağlık hizmet sunucusu ile sigorta şirketi arasında yapılabilecek anlaşmaya göre,
- Sağlık Uygulama Tebliği fiyatları üzerinde kalan tutarlar

Kapsam bazı sigorta şirketlerinde daha geniş olarak sağlanabiliyor. Bazı sigorta şirketleri bazı tanı ve tedavi işlemleri için bazı limitler koyabiliyor. Bazı TSS poliçelerinde doğum teminatı varken bazıları doğum giderlerini karşılamıyor.

Tamamlayıcı Sağlık Sigortasında Hasta Katılım Payları Karşılıyor mu?

5510 sayılı Kanun gereğince sağlık hizmetlerinden yararlananların ödemekle yükümlü oldukları katılım payları (muayene, ilaç, protez vb katılım payları) özel sigorta şirketleri tarafından tamamlayıcı sağlık sigortası kapsamında teminat konusu yapılmadığından, hasta katılım paylarını genel sağlık sigortalısı hastalar tarafından ödenmeye devam edilmektedir.

AYAKTA TEDAVİLERDE	YATARAK TEDAVİLER
Doktor Muayenesi	Cerrahi ve Dahili Yatışlar
Laboratuvar Hizmetleri	Yoğun Bakım
Fizik Tedavi Giderleri	Kemoterapi, Radyoterapi, Diyaliz
İleri Tanı Yöntemleri	Koronar Anjiyografi
Görüntüleme ve Tanı Yöntemleri	Küçük Müdahale Giderleri
	Standart Tek Kişilik Oda ve Refakatçi Giderleri

Tamamlayıcı Sağlık Sigortası SGK İle Anlaşması Olmayan Hastanelerde Geçerli mi?

Tamamlayıcı Sağlık Sigortasının kullanılabilmesi için;

- Faydalanılacak olan özel hastanenin ve doktorun SGK ile sözleşmeli olması,
- Söz konusu özel hastanenin özel sigorta şirketi ile tamamlayıcı sağlık sigortası kapsamında sözleşmesinin bulunması, gerekmektedir.

SGK'lı hasta kabul etmeyen sağlık kuruluşları ve özel muayenehanesinde hizmet veren doktorlar tamamlayıcı sağlık sigortasının kapsamı dışındadır.

Tamamlayıcı Sağlık Sigortası İle Reçeteli İlaç Alınabilir mi?

TSS; özel hastanelerde, muayene, tahlil, tetkik, yatış ve ameliyatlar gibi hastane hizmetlerinden çıkacak fark ödemeleri karşılamaktadır. İlaç harcamaları ise TSS kapsamı dışındadır.

Tamamlayıcı Sağlık Sigortasında Vergi Ve Sigorta Primi İstisnasından Yararlanılabilir mi?

TSS, özel sağlık sigortasının bir türü olduğundan, gelir vergisi ve SGK mevzuatındaki istisna hükümlerinden yararlanılabilmektedir.

Tamamlayıcı Sağlık Sigortasını Kimler Yapabilir ?

- TSS'yi TC vatandaşı olup SGK tarafından kapsam altında olan 0-55 yaş arasındaki kişiler alabilir. (0 yaş, 15.günden sonra sigortalı olabilir)
- Yabancı uyruklu kişiler ve SGK'sı olmayan kişiler ilgili türünü satın alamazlar
- Provizyon İşlemleri Nasıl Yapılmaktadır?
- Anlaşmaz kurumlarda yapılan tedavilerin fatura alınsa bile karşılanmayacaktır.
- Yatarak Tedavi işlemleri için en az 3 gün öncesinde hastane ile irtibata geçip provizyon alınması için talep yapmak gerekmektedir. (Kurum araştırması süresi)
- İleri bir tarihte randevu verilen bazı tetkikler için de yatarak tedavide olduğu gibi önceden sözlü provizyon alınması için hastaneye talepte bulunmak gerekmektedir. (Öm. kalple ilgili tetkikler; anjio, efor testi vb. ya da endoskopik işlemler

Tamamlayıcı Sağlık Sigortası Kapsamı Dışında Olan Ödemeler Nelerdir?

- Poliçe öncesine dayalı rahatsızlıklar
- İlaç (AT)
- Doğum giderleri
- Diş Tedavi giderleri
- Gözdeki kırılma kusurları
- Gözlük, cam , çerçeve , lens giderleri

- Kısırlık tedavisi
- Her türlü estetik ameliyatlar
- Skolyoz Ameliyatı
- Septum deviasyonu ve Konka Hipertrofisi
- Doğuştan gelen hastalıklar vs...

Tamamlayıcı Sağlık Sigortasının Süresi Nedir?

• Kesintisiz 3 yıllık sigortalılık süresini doldurmuş ve 3 yılı dolduğunda en fazla 59 yaşında olan kişiler için yapılan risk değerlendirmesi sonucu 'Yenileme Garantisi' verilebilmektedir.

• Kurumsal sağlık sigortalıdaki ömür boyu yenileme garantisi kişilerin poliçesi olduğu şirketten emekli olma, istifa etme veya işten çıkartılma sonrasında ayrılmaları ya da ilgili şirketin hiçbir sigorta şirketinden sağlık poliçesi satın almama kararı sonrasında, poliçelerinin iptal edildiği tarihten itibaren ilk 30 gün içerisinde şirketlere başvurarak ferdi sağlık poliçesi talep etmeleri durumunda geçerli olacaktır.

• Ömür Boyu Yenileme Garantisi hakkı kazanan sigortalılar, ferdi poliçe almaları durumunda, poliçe dönemi içerisinde ortaya çıkan riskleri yenileme döneminde kapsam dışı bırakılmaz, üst limit ve katılım protokolü uygulanmaz.

Bekleme Süresi Nedir?

Özel sağlık sigortası yaptıran sigorta şirketi tarafından kişinin önceden geçirmiş olduğu hastalıklar, mevcutta bir hastalığının olup olmaması ve aileden gelen kalıtsal hastalıklar incelenmektedir.

Meydana gelmesi veya tekrarlanması yüksek risk içeren hastalıklar ile ameliyatı yüksek maliyet tutan bazı hastalıklar ilk defa yapılan sağlık sigortası poliçesine dahil edilmez. Belirtileri hemen ortaya çıkmayan hastalıkların ise bir süre takibi gerekli olmaktadır. Sigorta şirketi bu takip için gereken süre geçmeden hastalığa dair tedavi teminatını poliçeye dahil etmez. Tüm bu durumlar için özel sağlık sigortalılarında bekleme süresi bulunmaktadır.

Bekleme süresi genelde ilk poliçe dönemini kapsamakta ve 1 yıl olmaktadır. Bu süre içinde kişinin mevcut hastalığının takibi yapılmakta ve bir sonraki poliçe dönemi için teminat altına alınmıyacağına karar verilmektedir.

Bazı durumlarda sigorta şirketi tarafından ek bekleme süresi de konabilir.

Bekleme Süresi Gerektiren Hastalıklar ve Ameliyatlar Nelerdir?

- Her türlü kanser ve kalp hastalıkları, kronik böbrek rahatsızlıkları ve diyaliz, üriner sistemin taşlı hastalıkları, prostat hastalıkları, varikosel
- Her türlü disk hernisi (bel fitiği, boyun fitiği vb.), diz cerrahisi (menisküs, kondromalazi, bağ rüptürleri vb.), omuz cerrahisi (habitüel omuz çıkığı, rotator cuff yırtığı, impingement sendromu vb.), omurga cerrahisi ve artroskopik cerrahi işlemleri, endoskopik işlemler,
- Her türlü fitik (kasık fitiği, mide fitiği vb.), safra kesesi hastalıkları, safra yolu

hastalıkları, katarakt, glokom ve tiroit hastalıkları, pilonidal sinüs, tonsillit, geniz eti, sinüzit ve orta kulak cerrahisi

- Myom, yumurtalık, meme ve rahim hastalıkları, endometriozis, sistosel, rektosel ve prolapsus uteri (rahim sarkması), varis (özefagus varisleri dahil), hidrosel, spermatozel,
- Organ yetmezlikleri, organ nakilleri.

Tamamlayıcı Sağlık Sigortası'nın Maliyeti Nedir?

Cinsiyet, yaş, risk durumuna ve şirkete göre değişmekte. Anadolu Sigortada Erkek 27 yaşında biri için 681 TL olarak belirlenmiş durumda.

Yeni madde önerisi

Tamamlayıcı sağlık sigortası
İşyerinde Sendika üyesi işçilere 5510 sayılı Kanunu'nun 98'inci maddesi ve Özel Sağlık Sigortalıları Yönetmeliği uyarınca Tamamlayıcı Sağlık Sigortası(TSS) yapılır.

Tamamlayıcı Sağlık Sigortası Poliçelerinde;

a) Genel sağlık sigortalısının Kanun kapsamında SGK tarafından karşılanan Türkiye'deki giderlerine ilave masrafların,

b) Genel sağlık sigortalısının SGK tarafından karşılanmayan Türkiye'deki giderlerin,

c) Bakıma muhtaç kalma durumunun ortaya çıkmasına bağlı bakım hizmetlerine ilişkin giderler, yurt dışındaki sağlık hizmetleri ve buna bağlı giderler, tercümanlık giderleri vb. giderlerin,

d) SGK tarafından finansmanı sağlanmayan sağlık hizmetlerine ait bedellerin

e) Sağlık Uygulama Tebliği fiyatları üzerinde kalan tutarların,

f) Gebelik ve doğumla ilgili tüm tanı, tedavi, bakım, konaklama vb. giderlerin,

ömür boyu yenileme garantisi ile birlikte sınırsız ve limitsiz olarak karşılanacağı belirtilir.

İşçi İntiharlarının İşkollarına göre dağılımı

Son dört yılda 6 bin 500'e yakın işçi hayatını kaybederken, son üç yılda yaşanan intihara bağlı işçi ölümlerinin bilinen işkollarındaki dağılımı ise şöyle gerçekleşti:

- »Ticaret, büro ve eğitim: 23 işçi.
- »Savunma ve güvenlik: 15 işçi
- »İnşaat: 11 işçi.
- »Sağlık: 7 işçi
- »Tarım: 5 işçi
- »Konaklama-eğlence: 2 işçi
- »Kimya: 2 işçi
- »Taşımacılık: 2 işçi
- »Tersane-gemi: 2 işçi
- »Belediye-genel işler: 2 işçi
- »Tekstil: 1 işçi
- »Ağaç-Ormancılık: 1 işçi
- »Bankacılık: 1 işçi

Bu ülkede grev hakkı ayaklar altındadır!

Aziz Çelik, 29.01.2018, Birgün

İşçiler ve sendikalar Türkiye tarihinin en kapsamlı grev yasaklarından biri ile karşı karşıya. MESS'e bağlı 179 işyerinde 130 bin metal işçisini kapsayan ve 2 Şubat 2018'de başlaması kararlaştırılan grevler, Bakanlar Kurulu tarafından 24 Ocak 2018 tarihinde 2018/11225 sayılı kararname ile "milli güvenliği bozucu nitelikte" görüldüğünden 60 gün süre ile ertelendi. Adı erteleme olan, ama yasaklama anlamına gelen kararname, 26 Ocak 2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı. Erteleme kararı Türk-İş üyesi Türk Metal, DISK üyesi Birleşik Metal-İş ve Hak-İş üyesi Çelik-İş sendikalarının aynı gün uygulamak üzere aldıkları grev kararlarını kapsıyor.

Metal sektöründe böylesine kapsamlı bir erteleme de 1991 Körfez krizi sırasında yaşanmıştı. 1991 yılında 260 işyerini ve 160 bin işçiyi kapsayan grevin yasaklanmasına dair karar, uygulanmaya başlayan grevin 29'uncu gününde alınmıştı. 1991 yılından bu yana ilk kez, grev kararı daha uygulanmaya başlamadan bu kadar büyük bir grev ertelenmesi yaşanıyor. İlk kez üç işçi konfederasyonunu aynı anda etkileyen bir grev yasağı, greve çıkmadan getiriliyor.

Bakanlar Kurulu toplantısı yapılmadı

130 bin işçiyi ve aileleriyle birlikte 400 binden fazla kişiyi ilgilendiren bir toplu pazarlık söz konusu. Daha-sı metal toplu pazarlığı, diğer sendikalı işçileri de yakından ilgilendiriyor, çünkü çok önemli bir örnek teşkil ediyor. Bu kadar önemli bir erteleme/yasaklama kararı Bakanlar Kurulu toplanmadan alındı. Son Bakanlar Kurulu toplantısı 22 Ocak 2018'de yapılmış, erteleme kararı ise 24 Ocak tarihli. 24 Ocak tarihinde Bakanlar Kurulu toplantısı yok. Bu denli önemli bir karar Bakanlar Kurulu'nda hiç konuşulmadan alınmış. Muhtemelen bakanların birçoğu kararı Resmi Gazete'de yayımlandıktan sonra gördü. Grev uygulaymaya daha 10 gün varken, bu acele niye?

Grev kararının uygulanmasına daha 10 gün vardı. Grev erteleme kararının yayımlandığı gün ayrıca manidar! Aynı gün MESS, sendikaları teklifini revize etmek için toplantıya çağırış ve bu çağrı kamuoyuna duyurulmuş. Hükümet grev erteleme kararını o gün yayımlamayı tercih ediyor. Ne tesadüf değil mi? Bunun sendikaların pazarlık gücünü kıracağı, MESS'in elini güçlendireceğini bilmemek mümkün mü? Amaç ne? Grevi yasaklanan işçinin pazarlık gücünü iyice kırmak neden? Patron MESS olunca akan sular duruyor, hukuk duruyor anlaşılıyor.

192 bin işçinin grevi yasaklandı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Bakanlar Kurulu'na milli güvenlik, genel sağlık ile ekonomik ve finansal istikrar gerekçeleri ile grev erteleme yetkisi tanınmış. Grev erteleme ifadesi yanıltıcı. Çünkü ertelenen grevler yeniden başlamıyor. Erteleme süresi içinde taraflar anlaşamazsa, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülüyor. O nedenle erteleme demek yasak demek. Yüksek Hakem Kurulu, işveren ve hükümet temsilcilerinin çoğunlukta olduğu bir yapı. Ertelenen grevler işçilerin büyük hak kayıpları yaşamasına yol açıyor. Toplu pazarlık ve grev hakkı yok ediliyor.

Bu nedenle Türkiye'de grev hakkı ve Anayasa ayaklar altındadır. Bakanlar Kurulu istediği her grevi yasaklayabiliyor. Kanunilik, ölçülülük ve demokratik toplum düzeni için gereklilik gibi evrensel hukuk ölçütlerinden hiçbirini kullanılmadan, sadece yasada yazılan nedenlerle değil, ekonomik etkileri nedeniyle grevler erteleniyor ve grev hakkının özü ortadan kaldırılıyor. AKP hükümetleri döneminde 14 grev erteleme karamamesi yayımlandı. Bu karamamelerle yüzlerce işyerinde 192 bin işçinin grevi yasaklandı. AKP döneminde, 15 yıl boyunca greve çıkabilen işçi sayısı ise 81 bin ile sınırlı kaldı. Grevle gidebilen işçi sayısının 2 buçuk katı işçinin grevi yasaklandı.

Ayrıntıları tabloda görebileceğiniz gibi bu grev ertelemelerinin

eziçi çoğunluğu milli güvenlik gerekçesiyle yapıldı. Peki, işçiler milli güvenliği nasıl bozuyor? İşçilerin hak araması terör faaliyeti mi? İşçiler ve onların sendikaları milli güvenliği nasıl bozar? Alınlarının karşılığını isteyen işçi nasıl milli güvenliği tehdit eder? Otomobil, otomobil lastiği, metal eşya, pencere camı, rakı şişesi üretiminin durması milli güvenliği bozar mı? Elbette bozmaz. Bozsa bozsa patronlarının rahatını bozar. Grev ertelemelerinin asıl sebebi milli güvenliği değil, patronların rahatını bozucu olmasıdır. Bu nedenle, bugüne kadar yapılan tüm grev ertelemelerinin tamamı keyfidir ve milli güvenlikle alakası yoktur. Milli güvenlik gibi gerekçeler patronların çıkarlarını korumak için kılıftır. Bu gerçek geçmişte Danıştay kararlarıyla, günümüze Anayasa Mahkemesi kararıyla da tescil edildi ve grev ertelemenin hak ihlali olduğu en yüksek yargı organı tarafından karara bağlandı.

Grev hakkını cesaretle savunmak şart

Peki, ne yapmalı? Grev ertelemelerinin hukuksuz, hatta kanunsuz olduğu açık. Çünkü kanuni olmaları için kanundaki gerekçeye uygun olmaları gerekir. Öte yandan grevin yargısal güvencesi de yok edilmiş durumda. Danıştay, 2014 yılından sonraki kararlarıyla grevin tabutuna son çiviği çaktı. Danıştay artık hükümetin grev erteleme kararlarının tescil makamına dönmüştü. Anayasa Mahkemesi, grev ertelemenin hukuka aykırı olduğuna karar verdi, ancak görülen o ki AYM kararı da hükümeti grev ertelemelerinden vazgeçirebilmiş değil.

Bu durumda grev hakkının işçiler ve sendikalar tarafından kararlılıkla savunulmasından başka bir yol kalmıyor. Geriye çok önemli bir hukuksal yol kalıyor: Barışçı toplu eylem hakkını kullanmak. İLO ve AIHM kararları, işçilerin çıkarlarını savunmak için barışçı toplu eylem hakkına sahip olduğunu söylüyor. Grev hakkı barışçı toplu eylem hakkının en önemlisidir. Bu hak sendikalar ve işçiler tarafından kullanılabilir. İşçiler ve sendikalar hukuksuz ve kanunsuz grev erteleme/yasaklama kararına karşı barışçı toplu eylem hakkına başvurabilir. Bu yol meşrudur ve hukuka uygundur.

Kırmızı çizgileri aşmak için kırmızıda topluca geçmek lazım

Grev hakkının tabutuna son çivi çakılmak üzere. Grev hakkı, yasak savma kabilinden basın açıklamalarıyla savunulamaz. Türk-İş, Hak-İş ve DISK tehlikenin farkına varmalı ve üyelerinin grev hakkını savunmak için ortak hareket etmeli. Birleşik Metal-İş Sendikası, hukuksuz grev erteleme kararını tanımayacağını ve 2 Şubat'ta greve gideceğini açıkladı. Türk Metal, işyerlerinde bugünden itibaren bir saat iş durdurma eylemi yapacağını, sonuç alamazsa her gün eylemlere devam edeceğini açıkladı. Grev hakkını savunmanın başka yolu yok. Sendikalar ya bu keyfiliğe karşı cesaretle grev hakkını savunacaklar ya da grevsiz bir sendikacılığı içlerine sindirecekler. MESS sendikacılık, sendikaların kapısına kilit vurmaktır.

İşçi sınıfı tarihi şunu öğretiyor: Kırmızı çizge topluca geçerseniz trafik durur, ne kaza olur ne kaza kesilir. Örnek mi? İşte size Bahar Eylemleri, metal ve cam işçilerinin grev erteleme karşısında daha önce taktik-dıkları tutum. 130 bin metal işçisi, birlikte ve cesaretle hareket ederse grev yasağını boşa çıkarabilir, haklarını kazanabilir ve MESS'in kırmızı çizgilerini aşabilir. Şimdi grev hakkını savunmak için "Bu işyerinde cesaret var" deme zamanıdır.

Metal işçisinin mücadelesi ve MESS sözleşmesi

Serkan Öngel, 06.02.2018, Birgün

Ülke olarak zor bir süreçten geçiyoruz. Bir önceki yazımda "memleketin derdi geçim" diye yazmıştım. "Savaş gündemi içerisinde bu gündem de neymiş?" diyenler olabilir. Taşeron işçilerinin kadro meselesi, asgari ücretin geçinememe ücreti olması, metal işçilerinin eylemleri, "geçinemiyoruz" diyerek kendini yakan insanlar, toplumdaki rahatsızlığın dışavurumuydu.

Örgütlü mücadelenin etkisizleştiği, insanların seslerini duurma imkânlarının büyük oranda azaldığı bir süreçte, metal sektöründeki hareketlilik dikkat çekti. OHAL koşullarında "grev yasağını tanımıyoruz" diyerek fabrikaları eylem alanına çeviren metal işçilerinin mücadelesi karşılık buldu. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) işçinin hareketliliği karşısında geri adım attı.

Metal işçisini esaret altına alan 12 Eylül askeri darbesi ürünü MESS düzeni 3 ayak üzerinde yükseliyordu: İşverenlerarası birlik, sarı sendika Türk Metal ile işçi üzerinde kurulan tahakküm, işçinin mücadelesinin önünü kesmek için grev yasağı. Birleşik Metal-İş Sendikası'nın kararlılığı bu düzeni çöktürttü!

2015'te Birleşik Metal'in, MESS-Türk Metal anlaşmasına rağmen, 3 yıllık sözleşme ve düşük ücret artışı dayatmasına karşı aldığı grev kararı, metal işverenleri içindeki çatlakları derinleştirdi. MESS'ten kopmalara neden oldu. Türkiye'nin en güçlü işveren örgütü kendi içinde birlikte davranma kabiliyetini kaybetti. Grev yasağına rağmen süren eylemler ve üretimdeki düşüş, bu mücadelede sonucunda elde edilen kazanımlar grev yasağını işlevsizleştirdi. Türk Metal tabanında sarı sendika baskısını altındaki işçiler, bu düzene karşı ayaklandı. On binlerce işçi sarı sendikadan istifa etti. Sendikaya rağmen yapılan fiili grevlerle sermaye, kullanışlı bir silah olan Türk Metal kartının etkisizleştiğine tanık oldu.

Mücadeleden kazanıma

Türk Metal-MESS kıskacındaki sözleşme dayatmasından kurtulan işçiler, hem tekil işyerlerinde hem de EMİS çatısı altında toplanan işverenlere karşı önemli kazanımlar elde etti. MESS kapsamındaki işyerlerinde ise ek protokollerle bu kazanımlarını güçlendirdiler.

2017 yılı başında OHAL koşullarında EMİS sözleşmesini grev yasağına rağmen büyük bir kazanımla sonuçlandıran Birleşik Metal-İş, bugünkü MESS sözleşmesinin çerçevesini de belirlemiştir.

Son sözleşmeye MESS, kendisi açısından son derece elverişli bir konjektürde, ancak örgütsel olarak yara almış bir örgüt, işlevsiz bir sarı sendika kartı, etkisiz bir grev yasağı ile gitti. Birleşik Metal-İş, imaj yenilemeye çalışan dev sarı sendikaların sıkışmışlığını da görerek tüm metal işçilerine hitap etti. Süreci yönlendirdi.

Sonuç olarak sözleşmenin sınırlarını çizen işçinin iradesi üzerine şekillenen metal işçisinin mücadelecisi örgütü Birleşik Metal-İş oldu. MESS sözleşmeyi Birleşik Metal-İş'in sonraki hamlelerini öngörerek yaptı (OHAL ve yasaklara rağmen, grev açıklaması ve tüm metal işçilerine ortak mücadele çağırısı). Sendikanın taban iradesi üzerinden somutlaşan kırmızı çizgilerini (özellikle 2 yıllık sözleşme) zorlamaya kalkmadı. Memlekette muhalefet adına yaprak kırmıldamazken metal işçisinin zaferi bu kararlılığın üzerinden şekillendi.

Tarihi bir sözleşmeye imza atıldı.

Asgari ücrete yıllık olarak, 2017 yılındaki yüzde 3,6'lık reel kayıp yok sayılarak yüzde 14,2'lik zam yapılırken, metal işçileri mücadeleleri ile 6 aylık yüzde 24'lük bir ücret artışı kazandı. MESS'in TİS gündemi olmadan bir yıl fazladan geçirme rüyası (3 yıllık TİS) ise kısa sürdü (sadece bir dönem).

Sonuç olarak metal işçisi örgütülüğün önemini bir kez daha gösterdi. Sağlıktan eğitime, ticarileşme almış başını giderken, savaş gündemi içerisinde canımız her gün yanarken, "herkese eşit, parasız, nitelikli sağlık hizmeti" diyen hekim örgütü, "barış" dedi diye hedef haline gelirken, metal işçisinin örgütlü mücadelesi ile ettiği bu kazanımlar umut oldu.

Grev yasağı rejimiyle vedalaşma

Zafer Aydın, 04.02.2018, Birgün

Bir siyasal rejimde, otoriterleşme eğiliminin kuvvetlenmesinin önemli göstergelerinden biri, seçimle gelen birinin, seçtiği yerin imkanlarını kullanarak, kimin hangi sesi çıkarabileceğine hükmetme gücünün kendinde görmesidir. Bu gibi durumlarda egemen olan, bir orkestra şefi gibi koca bir koroyu yönetmeye kalkar, kimin ne kadar konuşabileceğine, hangi sesleri çıkarabileceğine karar verir. Çoğu kez de başarır bunu. Çıkan sesleri kısar, tonunu düşürür ama yine de sesi tamamen kapatmaz. İstemediğinden ya da gücü yetmediğinden değil, farklı toplumsal dinamiklerin devreye girmesiyle evdeki hesap her zaman çarşıya uymaz da ondan.

AKP tarafından yönetilen Türkiye'de düşünce, ifade ve örgütlenme özgürlüğü açısından son yıllar kısmen böyle yaşandı. Gösteri hakkı, grev hakkı, düşünceyi yayma ve örgütlenme hakkı gibi temel hakların kullanım alanları bir hayli sınırlandırılmış olmasına rağmen tamamen ortadan kaldırılmadı. Ancak, Afrin savaşıyla işin mahiyeti biraz daha değişti. Açık faşizme aralanan kapı neredeyse ardına kadar açıldı. Uzun süredir doğruların ve yanlışların tek merkezden belirlendiği, kimin dost, kimin düşman olduğuna, neyin iyi, neyin kötü olduğuna tek bir kişinin karar verdiği toplumdaki sorgusuz sualsiz bunu kabullenmesinin beklendiği evreden yeni bir evreye geçildi. İktidarın eylem ve söylemlerine destek mecburiyetinin getirildiği bu evre, sınırlandırılmış bilgi kanalları, sabitlemiş fikirler, bir çerçevenin içine hapsedilmiş kanaatler ve aklımlı milliyetçilik yarışına teslim etmiş muhalefetin desteğiyle işlerlik kazandı.

Keyfilik ve baskının esas, özgürlüklerin istisnasının da istisnası olacağı bu evrenin ilk maddeğuru Türk Tabipleri Birliği, ilk oyun bozandı metal işçileri oldu. Savaş baskısıyla herkesin hiszaya girmesinin beklendiği, grev yasağı kararının bunun için gerekçe yapılmaya çalışıldığı bir ortamda metal işçileri hiçbir tereddüt yaşamadan kendi mücadele alanlarının kapatılmasına izin vermediler. Grev ve OHAL'e eklenen savaş gölgesinin toplu iş sözleşme sürecinde belirleyici bir faktör haline gelmesinin önüne geçtiler.

Metal işkolunda, üç işçi sendikasının MESS ile görüşmelere başladığı grup toplu pazarlığı sürecinde grevin erteleneceği en başından belliydi. Çünkü AKP hükümetinin pratik grev yasağını esas alan bir sicile sahipti. AKP, "grev erteleme" olarak yasada yer alan gerçekte "grev yasağı" olan düzenlemeye dayanarak işbaşına geldiği andan itibaren işçilere neredeyse grev yaptırmadı. Camda, lastikte, bankacılıkta ve metalde işçilerin sektörel düzeylerde grevlerini yasakladı. Grev yasağına karşı sendikaların kapısını çaldığı Danıştay da yasaklara özellikle son dönemde vize verdi. Kristal-İş Sendikası'nın bireysel başvuru hakkını kullanarak gittiği, Anayasa Mahkemesi'nin 2015 yılında verdiği "hak ihlali" kararını ise ne hükümet tanıdı, ne de daha sonraki başvurularda Danıştay dikkate aldı.

İşçilerin önemli mücadele aracının ellerinden alınması, işçileri verilemeye yetmemek durumunda bıraktığı gibi, mevcut haklarını da tehdit altına soktu. Bu nedenle ki, ortalamaya 7-8 yıl kide me sahip, üç ya da dört toplu iş sözleşmesi görmüş metal işçilerinin ücretleri asgari ücretin biraz üstünde olmanın özinesine gidemedi.

AKP'nin inşa ettiği "grev yasağı rejiminin", "grevlerin ekonomiyeye zarar verdiği"

iddiasıyla yanıp, tutuşan piyasacılar ile yaratılan katma değerden emeğe daha az pay vererek, kârlarına kâr katan sermaye oldukça memnundu. Grev yasağı rejiminden en az patronlar ve liberaller kadar memnun olan bir başka kesim de kimi sendikacıları. "Yasa böyle", "yasaya karşı çıkamayız", "yapılacak bir şey yok" gibi söylemlerle başka ihtimallere kapıları kapattılar. Böylece fazla başlarını ağrıtmadan toplu iş sözleşme süreçlerini atlattığı oluyorlardı. İşçilerin büyüyen ve kitleselleşen sefaletini dert edecek halleri yoktu haliyle. İşçilerin sefaleti pahasına işverenlerle "kazan-kazan" oynuyorlardı.

Bu saadet zincirine, ilk darbe 2015 yılında vuruldu. Birleşik Metal-İş, MESS'ten koparak kurulan Elektromekanik Metal İşverenleri Sendikası (EMİS) sözleşmesinde gelen grev yasağını tanımadı. Fiili greve başladı. Bu grev yasağı rejiminin Danıştay kararlarıyla da tahkim edilmiş surlarında açılan ilk gedik oldu. Ardından 2017 yılında grevleri yasaklanan cam işçilerinin fiili eylemleri geldi. Surdaki delik biraz daha genişlemişti.

Metal sektöründe 2017 sözleşme görüşmeleri başladığında, taraf üç sendikadan biri olan Birleşik Metal-İş Sendikası her ortamda ve her fırsatta grev yasağını tanımayacağını açıkladı. Fabrikalarda işçiler de "bıçak kemiğe dayandı" diyerek bu kararlılığı sahiplendiler. Uyuşmazlık aşamasından başlayarak ortaya koydukları eylemlerle grev yasağına boyun eğmeyeceklerini ilan ettiler. Hükümetin grev yasağı geldikten sonra da Birleşik Metal-İş, yasağa rağmen daha önceden aldıkları karar çerçevesinde 2 Şubat'ta greve başlayacağını duyurdu. Milli ve manevî argümanlarla süslenmiş "kınalı kuzular savaştaayken grev mi olurmuş" gibi savaş baskısıyla grev iradesini kırma girişimlerine aldatılmadan kararının arkasında durdu. Egemenlerin istediği yerde hiza ya girmede, cesur bir tavır sergiledi. Hakkını teslim etmek gerek ki Birleşik Metal-İş, süreci iyi yönetti. Birleşik Metal'in varlığı ve izlediği toplu sözleşme politikası metal sektörünün tamamı için belirleyici oldu.

Birleşik Metal'in grev yasağına karşı ilan ettiği kararlı tutum Türk Metal ve Çelik-İş tabanlarında da dalgalandı. "Hükümet grevi ertelerse ne yapacaksınız?" sorusunu yanıtız bırakan sendikacılar da grev yasağına karşı tabandan gelen sese uyarak eylem kararları aldı. Sonunda fiili grev tehdidinin ciddiyetini kavrayan MESS teklifini revize etmek zorunda kaldı. MESS, işçilerin kırmızı çizgi olarak ilan ettiği 2 yıllık sözleşme talebini kabul etti. Kazanılmış hakların korunduğu ücret ve sosyal haklarda da taslakta yer alan taleplerin büyük oranda karşılandığı bir sözleşme imzalandı.

Metal sözleşmesiyle grev yasağı delindi, anlamını yitirdi, grev silahı yeniden etkinleşti. Bu noktadan sonra, hükümet grev yasağında ısrar etse bile, "yasanın emri böyle" diye yasağı kuzu kuzu kabul lenecek sendika zor çıkar. 2017 Metal Sözleşmesi'yle simgesel ama simgesel olduğu kadar temel bir dönemeç döndü. Çünkü AKP grev silahını etkisiz hale getirerek sendikaları etkisiz hale getiriyordu. Grev silahının yeniden etkinlik kazanması, sendikaların da yeniden işlev kazanmasına hizmet edecektir. Bir anlamda 1963 Kavel greviyle işçi sınıfına grev hakkını armağan eden metal işçileri armağanı güncellediler.

Metal işçileri kırmızı çizgileri yeşile çevirdi

Aziz Çelik, 05.02.2018, Birgün

Kırmızı çizgi ve kırmızı ışık bir eşiktir. Günlük hayatta yasağı ve tehlikeyi anlatır. Aşılması tehlikeli, geçilmesi yasak olanlar kırmızı ile ifade edilir. Kuşkusuz söz konusu olan insan yaşamının korunması ise kırmızıda durmak, kırmızıya uymak lazım. Ancak toplumsal yaşamda kırmızılar sosyal ve sınıfsal bir içerik de taşır. Toplumsal ilişkilerde kırmızılar herkes için aynı anlama gelmez. İşçiyi gösterilen kırmızı, sermaye için yeşil anlamına gelir. Tıpkı metal toplu iş sözleşmesi sürecinde olduğu gibi.

Metal grup toplu pazarlık sürecinde MESS ve hükümet, işçilerin karşısına kırmızı çizgiler ve kırmızı ışıklarla çıktı. Önce Türkiye'nin önde gelen sermaye örgütlerinden biri olan MESS kırmızı çizgilerini ilan etti. Bu kırmızı çizgiler toplu iş sözleşmesinin üç yıllık olması, devamsızlığın ikramiyelerden kesilmesi ve kıdem zammının reddedilmesi şeklinde idi. MESS ayrıca sendikaların talep ettiği yüzde 30 ile 38 arasındaki zam talebini de kabul edilemez buluyordu. MESS kırmızı çizgilerini çizirken "bunlar olmazsa olmaz" demek istiyordu. Nitekim MESS'in ilk ücret teklifi de yüzde 3,2 olmuştu.

Metal toplu iş sözleşmesi sürecinde işçilere bir ikinci kırmızı da hükümetten geldi. Hükümet hiçbir inandırıcı gerekçe göstermeden 130 bin işçinin grevini daha başlamasına on gün varken, "milli güvenliği bozucu" bularak erteledi (yasakladı). ...Grevlerin yasaklanması işçiyi kırmızı, işverene ise yeşil ışık anlamına geliyor.

Metal fırtınanın artçı etkisi

Metal grup toplu iş sözleşmesinin kaderi kırmızı çizgiler ve kırmızı ışıklara karşı verilen mücadele ile şekillendi. Metal işçileri 2015'te estirdikleri "metal fırtına" ile çalışma şartlarından, ücretlerden ve sektörde hakim "makbul" sendikal zihniyetten memnun olmadıkları güçlü bir şekilde ortaya koydular, Türk Metal Sendikası'na yönelik büyük bir öfke patlaması yaşandı. Türkiye işçi sınıfı tarihinin en büyük kendiliğinden işçi eylemlerinden biri olan metal fırtına, sektördeki sendikal statükoyu derinden etkiledi. Türk Metal'in son dönem toplu sözleşme taslağını hazırlarken daha önceki dönemlerde görülmedik biçimde üyelerine danışması ve yüzde 38 civarında bir ücret talebiyle masaya oturması bu sürecin artçı etkisi olarak okunmalıdır.

Öte yandan metal sektöründe yaşanan yüksek işçi devri nedeniyle ortalama ücretlerin ciddi biçimde düşmesi, sektörde kâr ve ihracat patlaması yaşanırken 2 bin lira civarındaki ortalama ücretler metal işçilerinde büyük bir öfke birikimi ve beklenti yarattı. Bu öfke, birikim ve beklenti, 1989/1990 Bahar Eylemleri ile karşılaştırılabilir. ...

Birleşik Metal'in grev yasağına karşı dik duruşu

Sezar'ın hakkı Sezar'a! Metal grup toplu pazarlığında tayin edici etkenlerden biri DISK üyesi Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından ısrarla takip edilen mücadelecisi sendikal hatırdır. Daha önceki metal toplu iş sözleşmeleri sürecinde metal işçilerinin bütününe sirayet edemeyen bu hat, bu dönem metal işçileri arasında yaygın bir kabul gördü. Metal sektöründeki mücadele deneyimi ve birikimi son toplu iş sözleşmesi sürecine yansıdı. Metal işçileri farklı sendikalarda olsalar da mücadele fikrini paylaştılar ve bunu hayata geçirdiler. "Güneş çarğı, çarık ayası sıkır" özdeyişi bir kez daha kanıtlanmış oldu. Grev erteleme kararları karşısında ilk kez bir sendikanın bu denli net ve kararlı bir tutum takınarak "grev

yasağı tanımayacağız ve greve çıkacağız" demesinin dönüm noktası olduğunun altını çizmek gerek. Birleşik Metal'in bu tutumu metal işçileri arasında cesaret yarattı. Grev yasaklama kararı ile grev tabutuna çakılan son çivi karşısında gösterilen bu kararlı tutum toplu sözleşmenin seyrinde çok önemli bir rol oynadı.

Mücadele ve cesaretin bulaşıcı bir etkisi olduğunu unutmamak lazım. Metal işçilerin bir bölümü hakları için mücadele ederken, yasağa karşı greve giderken, diğerlerinin bu seyredeceğini sanmak sosyal gelişmeleri anlamamak olur. Türk Metal yukarıda sayılan faktörlerin de etkisiyle bu dönem metal grup toplu iş sözleşmesi sürecinde MESS'in kırmızı çizgilerine karşı sokak eylemleri yanında iş bırakma eylemlerine de başvurdu. Grev erteleme kararı karşısında işyerlerinde tepki göstereceklerini açıkladı.

Cesaret bulaşıcısıdır

MESS yılların deneyimi ile elindeki düşük ücret teklifi, kırmızı çizgi ve grev yasağı kartlarını tek tek açarken bir yandan da işçilerin kabaran öfkesinin kırmızı çizgileri ve kırmızı ışıkları aşmak üzere olduğunu gördü. Daha önceki toplu iş sözleşmesi süreçlerindeki başarısız hattı nedeniyle iki genel sekreter değiştirmek zorunda kalan MESS, bu kez gelmekte olanı önceden gördü ve kırmızı çizgilerinden vazgeçti. Grev yasaklamasına rağmen sendikaların taleplerini büyük ölçüde karşılayan bir toplu sözleşmeye imza attı. Metal işçisinin direnci kırmızı ışıkları yeşile çevirdi. Metal işçisinin topyekûn mücadelesine ihtimali sermaye cephesinde ciddi bir tedirginlik yarattı. Kırmızı ışıktaki tek başına geçerseniz kaza olur, ceza gelir. Ancak kırmızı ışıktaki topluca geçerseniz trafik durur, ne kaza ne ceza olur. Metal işçileri kırmızı ışığı, kırmızı çizgiyi topluca geçti.

Metal grup toplu iş sözleşmesi, Türkiye sendikacılığı için büyük derslerle doludur. Metal işçileri sadece kendi haklarına ve kadrelerine sahip çıkmadı. Grev yasakları karşısında izlenmesi gereken yolu, hak aramada izlenmesi gereken yolu, sendikal hareketin türüne bir kez daha gösterdi. Bu yola ister "zor oyunu bozar", ister "hak verilmez alınır", ister Mecelle'nin meşhur "zaruret memnu (yasak) olanı muhab/meşru kılar" ilkesiyle tarif edilebilir sonuç ayırdı: Örgütlü birleşik güç yenilmez! Meşruluk ve haklılık yasalardan üstündür. Hiçbir kural ve yasak toplumsal gerçeğin ve talebin üstünü örtmez. Haklı olanlar kırmızı çizgileri aşar ve kırmızı ışıkları geçer.

2015 yılı grup toplu sözleşmesi ve ardından gelen metal fırtınasının artçı etkisi olan 2018 metal grup sözleşmesi mücadelesinin sektördeki sendikacılığı nasıl etkileyeceğini zaman gösterecek. Umarız bu sonuç kerameti kendinden menkul şahsi bir başarı olarak algılanmaz ve sektörde sarsılan sendikal statükoyu ve "makbul" sendikacılığı ihya etmek için bir manivela olarak kullanılmaz.

2018 grup toplu iş sözleşmesi süreci, mücadelecisi sendikal hattın tescil edilmesidir. Grev yasakları ve hak gaspları karşısında izlenmesi gereken sendikal hattın hayat tarafından doğrulanmasıdır. Makbul sendikacılığın miadının dolduğunun, mücadelecisi sendikacılığın vaktinin geldiğinin kanıtıdır.

Ve elbette bu sonuç amasız ve fakatsız metal işçilerinin zaferidir. Alkışlar onlara!...

Söz Kadın Üyelerimizde



LATİFE ÇETİN -CSUN

Yaklaşık 4 yıldır CSUN'da çalışıyorum. Daha önce ev kadınıydım. 1 oğlum 1 kızım var. Maddi sıkıntılar yaşıyorduk ama eşim kesinlikle çalışmaya izin vermiyordu çünkü bir kadının çalışmasını doğru görmüyordu. Düzenli bir işi olmamasına ve maddi zorluk çekmemize rağmen kocam, işe girdiğim takdirde beni boşayacağını söyledi. Boşandığım takdirde de çocuklarımı göstermemekle tehdit etti. Kayınpederim yok ama evin büyüğü olduğu için büyük ağabeyden izin istedim. Aldığım cevap "Bizim kitabımızda bu yazmaz" dedi. İsrarcı oldum "Olmaz. El âlem ne der?" dedi. Elim kolum bağlandı.

2010 yılına kadar çalışmadım, o gücü kendimde bulamadım. Oğlum üniversiteye başladığında sonuç ne olursa olsun artık çalışacağım dedim. Mahallede kadınlar günlük yevmiyeli işlere gidiyorlardı. Onlarla önce gizli gittim. Avukatımızın ders de anlattığı gibi sigortasız, sosyal hakları olmadan yani kiralık işçiydim.

Bu arada evdeki işleri de ihmal etmemeye çalışıyorum ki kocamla sorun yaşamayayım. Koştura koştura eve geliyorum, yemek, bulaşık, temizlik her şey beni bekliyor. Bir sabah kızımı ödevlerini yapmadığı için cezalandırdım. Sesimizi uyanan kocam "akşam yan gelip yatacağına yaptırıydın ya!" dedi. Ve o an ben de ipler koyma. Tartışmaya başladık. Şiddet uyguladı. Çünkü bağımsızlaşmış, kendime özgüvenim gelmişti. Karşılık vermeme alışkın değildi. Artık "çalışmayacaksın" demiyor çünkü para çok güzel geldi. "Bundan sonra çalışacaksın, para getireceksin ve de sesini çıkarmayacaksın" dedi. "Pardon dedim, sesimi çıkarırsam ne olacak" dedim. "İşine gelirse" dedi. Ve ben de "işime gelmiyor" dedim ve 25 yıllık evliliğimi bitirdim.

1 yıl annemde kaldım çocuğumla birlikte hiçbir şekilde aramadı, sormadı. Ailesi "Git çocuğuna çocuğuna sahip çık" demişler ama o "nasıl gittiysen öyle gelsin" demiş. Benim burnumu sürtmek istedi. Blöf yaptığımı sanıyor. Boşanma davası açtım. Oğlum bu süreçten olumsuz etkilendi, psikolojisi bozuldu. Bana yalvardı. "Bir şans ver" dedi. Kızım ise şiddeti onun yanında uyguladığı için "Anne geri dönme" dedi. Benim için çok zor bir karar oldu, depresyon tedavisi gördüm. İstemediğim halde oğlum istediği için tekrar geri döndüm. Ama eşimin oturduğu eve geri dönmedim. Çünkü her seferinde bana kapıyı gösteriyordu. "İstemiyorsan çek git" diyordu.

Bunu şart olarak koştum. "Ben bir daha düzenimi bozmak istemiyorum" dedim. Çocuklar için tekrar bir araya geldik ama yine değişen bir şey olmadı. O yokken tek başıma hem çalıştım hem de çocuklarıma baktım. Çok huzurluydum. Çünkü ekonomik özgürlüğümü almıştım.

Her ne kadar kadın ve erkek, anayasal olarak eşit haklara sahip olsalar da, Türkiye'de de rakamlar kadınların işgücü ve eğitim alanlarında erkeklerden daha az hak ve olanağa sahip olduğunu gösteriyor.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun her yıl 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nden bir gün önce açıkladığı "İstatistiklerle Kadın" verilerine

göre Türkiye'deki kadınlar iş bulma konusunda büyük zorluklar yaşıyor, eğitim seviyeleri erkeklerin gerisinde ve önemli bir kısmı kendisini güvende hissetmiyor.

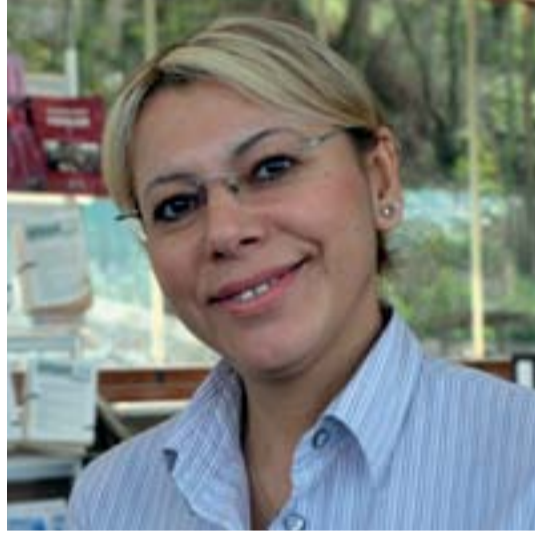
"Saçını süpürge etmek" deyimi, Türkiye'deki kadınlar için ortaya konulan bir deyimdir. Çünkü Türkiye'de kadınlar, kendi hayatlarını yaşamazlar; onlar, eşleri ve

çocukları için vardırlar... Bu ülkede kadın olmak hayatının her alanında var olabilmek için mücadele etmek zorunda kalmaktır.

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü nedeniyle bu sayımızda mikrofonumuzu kadın üyelerimize uzattık. Yaşadıkları zorlukları, verdikleri mücadeleleri bizlerle paylaşırlar...

Bu işyerine ilk girdiğim zamanlarda çok sıkıntılar yaşadık. Çalışma saatleri çok uzundu. Ta ki sendikaya gitene kadar. Daha önce sendikamın ve haklarımın ne olduğunu bilmiyordum. Her gün zorunlu mesaiye dayatılıyordum. İşten atılma korkusu ile boyun eğiyordum. Doğrusunu söylemek gerekirse o süreçte bir arkadaşım gelip sordu: "Abla sendikayı örgütleyorsun. Sen ne düşünüyorsun?" dediğinde işten atılmaktan tedirgin oldum. Arkadaşıma da söyledim. Tekbaşına, iki çocuk bakıyorum ve kiradayım dedim. O da bana tabii ki güvence vermedi, "tercih senin" dedi ve bana sendika ne olduğunu anlattı. "Artık ne olursa olsun" dedim ve arkadaşlarımla birlikte yürümeye karar verdim. Sendikamızı işyerine getirdik.

Şimdi çok da mutluyum. Kendime geldim. Şu an da sendika eğitimindeyim. İşyerinde komite üyesiyim.



TÜLAY BAKI-MAHLE

İzmir Mahle'de 2009 yılında çalışmaya başladım. Çalışmaya başladığımda sendikamız yoktu. Çalışma saatlerimiz çok uzundu. 2010 yılında işçi arkadaşlar arasında örgütlenme çalışması başlatıldı. Örgütlenmenin ilk aşamasında çok mücadele ettik. İşçilerin DİSK'i tercih ettiği görülünce Türk Metal'i örgütlemeye çalıştılar. "Türkiye'deki bütün Alman firmaları da Türk Metal'i tercih ediyorlar. Onların işçileri bu sendikaya üye, siz de Türk Metal'e üye olun" şeklinde yönlendirme yapıldı.

Türk Metal Sendikası'na ait beş yıldızlı Büyük Anadolu Didim Resort Hotel'de yapılacak tatil sendika değiştirmeye ikna edilmeye çalışıldı. Tabii ki o süreçte kafası karışan arkadaşlarımız da oldu gidiş/dönüş kararsızlık yaşandı. İşten atılmalar olsa bile arkadaşlar sıkı durdu. Sonuçta DİSK'i örgütledik çok da iyi oldu.

Türkiye'de kadın olmak hem de çalışan kadın olmak daha zor. Eşimin yardımcı olduğu işler oluyor ama tüm sorumluluk kadının üzerinde. Bir kadın için ekonomik özgürlük çok önemli. Kadın mutlaka çalışmalı ve kendi ayakları üzerinde durmalı diye düşünüyorum. Kadınlar kendilerini ezdirmemeleri bunun içinde maddi güvence çok önemli...

Ben çok küçük yaşlarda çalışmaya başladım. O gün ki Tülay ile bugün ki Tülay'ı karşılaştırıyorum. Dünyalar kadar fark var. Çalışıyorum ve ekonomik olarak özgürüm. Şu an Sendikamın kadın eğitimindeyim ve burada olduğum için çok mutluyum. Haklarımızı öğrendik, başka bölgelerden gelen kadınlarla tanıştık, yeni arkadaşlar edindik. Emegi geçen herkese çok teşekkür ediyorum.



ARMAĞAN DAĞDEVİREN/MATA

18 yaşından itibaren çalışıyorum. Nedeysse 30 yıl olmuş. Mata Otomotiv'den önce sendikalı bir işyerinde çalışmadım. İşten çıkıp evde yemek, bulaşık, temizlik her şey kadının üzerinde. Yetmiyordu çocuk bakıyordum. Eşimde gelir kanepeye uzanır "Off çok yoruldu. Yemekte ne var" derdi. Ben de çalışıp geldim derdim. Hep ezilen kadındır. Kadının adı var kendisi yok.

İşyerinde ücretlerimiz çok düşüktü. İşverenden zam talebinde bulunuldu. Yapılamayacağı söylendi. Yavaş yavaş örgütlenme başlandı. 2-3 gün sonra işçi fazlalığı olduğu gerekçe gösterilerek 10 arkadaşımızın işten çıkarıldığı haberi geldi. Bunun üzerine akşam üyelikleri tamamlamaya karar verildi. 1 gece de yeterli çoğunluk sağlandı. Ertesi akşam sendikamın fabrikaya gelmesini sağladık. Yöneticilerimiz fabrikaya gelince biz kendimizi güvende hissettik. Ve iş bırakıldı. Su sebillerimiz toplandı, ekmeke verilmedi. 2 gün sonra işyeri yöneticilerimiz, yetki belgesi geldikten sonra sendikayı tanyacaklarını söylediler.

Şimdi sendikalı bir işyerinde çalışmaktan dolayı kendimi çok güvende hissediyorum. Bu süreç bizim için çok öğretici oldu. Bilinçlendik. Sendikamın, haklarımızın ne olduğu hatta kadın olduğumu ve değerli olduğumu burada öğrendim.



EMİNE DOĞRUÖZ/RENTA

Bu ülkede kadın olmak hayatının her alanında var olabilmek için mücadele etmek zorunda kalmaktır. Kadınlar üzerinde baskı var. Kılık kıyafetin, dışarı çıkış saatlerinin, oturma kalkman ve hatta gülmen, her şeyi topluma göre ayarlanmak zorundasın. "Bir yerini açmıştır, göz süzmüştür, kırılmıştır, kuyruk sallamıştır, aranmıştır"

zihniyetiyle yılmadan mücadele etmek demek. Kadınların ekonomik olarak özgürleşmesi için mutlaka çalışması gerektiğini düşünüyorum. Kimseye muhtaç olmamalı. Yaşam mücadele demektir ve kadınlar hakları için mücadele etmeli.

Renta'dan önce fabrika çalışmam olmadı. AVM'lerde, marketlerde çalıştım. Ben işe girdiğim de sendikamız yeni örgütlenmişti. Zaman içerisinde çalışma düzenimiz oturdu. Sendika; örgütlü güç olmak demek... Hakkının savunulması ve işgüvencesi demek. Sendikamız işyerlerinde de çalıştığım için biliyorum, giriş çıkış saatlerimiz belli olmuyordu, mesaimiz yoktu her şey işverenin iki dudağı arasındaydı. 1 saat de olsa mesai kaldığımızda fazla ücretimizi alıyoruz. Sendikalı bir işyerinde çalışmaktan dolayı kendimi güvende hissediyorum.

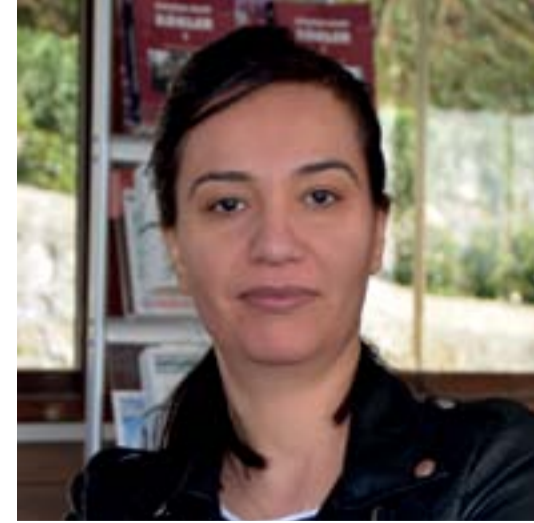


NÜKET SAMSUN/ACEL ELEKTRİK

2008 yılında başladım çalışma hayatına. Otel'de kat görevlisi olarak çok farklı işler yanı sıra en son Yazaki'de de çalıştım. 3 yıldır da Acel Elektrik'de çalışıyorum. Kadın çalışanların çoğunlukta olduğu ve sendikalı bir işyerinde çalışmaktan dolayı mutluyum, rahatım.

İşyerinde sendika yeni örgütlendi. Sorunsuz bir örgütlenme süreci yaşandı. Sendikamız olduğu dönemde işten atılmalar çok sık yaşanıyor. Şimdi kendimizi güvende hissediyoruz. Direkt işçinin hatası olmadığı sürece iş güvencemiz var. Hiçbir yerde hissetmediğim duyguyu yaşıyorum. Yalnız olmadığımı, güçlü olduğumu hissediyorum.

Şimdi de sendikamızın kadın üyelere yönelik verdiği eğitimde olmaktan çok mutluyum. Haklarımızı öğrendim. Kadın olmanın ezik olmak olmadığını öğrendim. Eşimden ayrıldım. Kendi ayaklarımın üzerinde durmaya çalışıyorum. 2 tane oğlum var. Az önce oğluma eğitim fotoğraflarını gönderdim. Çocuğum "Allah zihin açıklığı versin anne" diye cevaplamış. Üniversiteye giden oğlum var... Şimdi kendimi daha bilinçli ve güçlü ve hatta gençleşmiş hissediyorum.



SELDA AKKURT/CSUN

Bu işyerinden önce ağır sanayi de cam fabrikasından çalıştım. 3 defa iş kazası geçirdim, ölümden döndüm. Psikolojik baskı gördüm.

Birgün iki işçi arkadaşımız iş stresi yüzünden kavga ettiler. Bir arkadaşımız işten erken çıkıp battaniye arasına pompalı tüfikle fabrikaya geri döndü. Ve tartıştığı arkadaşımızı yaraladı. İlk yardım bilgim olduğu için kanlar içinde yatan arkadaşımıza müdahale ettim. Ambulans çağırılmaması istedim. Ama çağırmadılar. Şirketin taksisi var ama içi kan olacak diye onu da görevlendirmediler.

İki işçi arkadaş yaralı arkadaşımızı bir cam parçasının üzerinde taşıdılar. Ben orada kendimi çok kötü hissettim. İnsan yerine konulmadığımı/değersiz olduğumu hissettim.

Haksızlığa gelen bir insan değilim. Sağlık Bakanlığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu'na işyerindeki çalışma koşulları hakkında dilekçe yazdım. Çalışma şartlarımız çok ağırdı. Sürekli baskı ve tehdit vardı. Havalandırma sistemi yoktu. Meslek hastalığına yakalandım, belimde fitik oluştu. Dava açtım.

Davadan vazgeçmem karşılığında büro da çalıştırılma sözü verdiler. Ama vazgeçmedim ve kazandım. Vicdanen çok rahatım. Rabbim de beni bugünlere sendikalı bir işyerinde çalışmaya ve sizlerle tanışmaya vesile oldu şükür. Sendikalı bir işyerinde çalışmak büyük avantaj; yalnız olmadığımı hissediyorsun.



NEVİN OYANIK/VALFSAN

Yaklaşık 2 aydır Valfsan'da çalışıyorum. Ondan önce HT Solar'da çalışıyordum. Orada maaşlarımız düşük olduğu için sürekli mesaiye kalmak zorunda kalıyorduk. Mesaiye kaldığımız zamanda bir 8 saat daha çalışma zorunluluğumuz vardı. Bu ağır çalışma koşullarına karşı sendika örgütlemeye karar verildi. Bu süreç bayağı bir çalkantılı oldu. Amirlerimizi bizleri başka sendika Türk Metal'e yönlendirmek istediler.

İlk başta örgütlendiğimiz duyulduğunda 6 arkadaşımız işten atıldı. Örgütlenmemizi engellemek için işten atılmalar başlayınca topluca eyleme başladık. 4 Aralık'ta 27 kişi daha atıldı. O atılan işçilerin arasında ben de vardım. Sendikamın ne demek olduğunu bilmiyordum ve işten atılmaktan korkuyordum. Ama içerideki birlik beni çok etkiledi. 3 gün, gece-gündüz fabrikada karton kutular üzerinde yattık, aç/susuz kalmayı göze aldık.

Evet, zorlu bir mücadele oldu. Arkadaşlarımız birbirine kenetledi. Sendikamızın örgütlü olduğu Valfsan, Mata, CSUN işçileri bizleri yalnız bırakmadılar. İçeride öyle bir ortam var ki çok gerginsiniz, korkuyorsunuz ama diğer yandan sizinle dayanışmaya gelen işçiler var.

Çok duyulandım, gözlerim doldu. Ve ben şu an onlarla çalışıyorum. Ve bundan dolayı da büyük bir mutluluk duyuyorum. Korkuyorsunuz ama kazanmak için mücadeleyi bırakmamak zorundasınız.

Onlara da buradan teşekkür etmek istiyorum. Evet, ben o işyerinde ekmeke yiyemedim ama kalan arkadaşlarımız daha rahat çalışma koşullarına kavuştular. Korku çok yersizmiş, iyi ki de Birleşik Metal-İş'in üyesi olmuşum.

YAŞAMAYA DAİR

1 Yaşamak şakaya gelmez, büyük bir ciddiyetle yaşayacaksınız bir sincap gibi mesela, yani, yaşamının dışında ve ötesinde hiçbir şey beklemeden, yani bütün işin gücün yaşamak olacak.

Yaşamayı ciddiye alacaksınız, yani o derecede, öylesine ki, mesela, kolların bağlı arkadan, sırtın duvarda, yahut kocaman gözüklerin, beyaz gömleğin bir laboratuvarında insanlar için ölebileceksin, hem de yüzünü bile görmediğin insanlar için, hem de hiç kimse seni buna zorlamamışken, hem de en güzel en gerçek şeyin yaşamak olduğunu bildiğin halde.

Yani, öylesine ciddiye alacaksınız ki yaşamayı, yetmişinde bile, mesela, zeytin dikeceksin, hem de öyle çocuklara falan kalır diye değil, ölmekten korktuğun halde ölüme inmadığın için, yaşamak yani ağır bastığından. 1947

2 Diyelim ki, ağır ameliyatlık hastayız, yani, beyaz masadan, bir daha kalkmamak ihtimali de var. Duymamak mümkün değilse de biraz erken gitmenin kederini biz yine de geleceğiz anlatılan Bektaş fıkrasına, hava yağmurlu mu, diye bakacağız pencereden, yahut da sabırsızlıkla bekeleyeceğiz en son ajans haberlerini.

Diyelim ki, dövüşülmeye değer bir şeyler için, diyelim ki, cephedehyiz. Daha orda ilk hücumda, daha o gün yüzükoyun kapaklanıp ölmek de mümkün. Tuhaf bir hınçla bileceğiz bunu, fakat yine de çıldırısıya merak edeceğiz belki yıllarca sürececek olan savaşın sonunu.

Diyelim ki hapisteyiz, yaşımız da elliye yakın, daha da on sekiz sene olsun açılmasına demir kapının. Yine de dışarıyla birlikte yaşayacağız, insanları, hayvanları, kavgası ve rüzgarıyla yani, duvarın ardındaki dışarıyla. Yani, nasıl ve nerede olursak olalım hiç ölmeyecekmiş gibi yaşanacak... 1948

3 Bu dünya soğuyacak, yıldızların arasında bir yıldız, hem de en ufaklarından, mavi kadife bir yıldız zerresi yani, yani bu koskocaman dünyamız.

Bu dünya soğuyacak günün birinde, hatta bir buz yığını yahut ölü bir bulut gibi de değil, boş bir ceviz gibi yuvarlanacak zifiri karanlıkta uçsuz bucaksız. Şimdiden çekilecek acısı bunun, duyulacak mahzunluğu şimdiden. Böylesine sevicek bu dünya "Yaşadım" diyebilmen için...



BİRLEŞİK METAL-İŞ KARARINI VERDİ: "1 Mayıs'ta Taksim'deyiz"

Birleşik Metal-İş Sendikası Başkanlar Kurulu, 1 Mayıs kutlamaları Taksim'de düzenleme kararı aldı. Toplantı sonrası yapılan açıklamada, "Başkanlar Kurulu, 2018 yıl 1 Mayıs Taksim'de yapılacak kutlamaları onayladı. Tüm emek örgütleri ve sendikaları da Taksim alanında 1 Mayıs kutlamalarını gerçekleştirecek" denildi.

Yapılan yazılı açıklamada diğer kutlama toplantıları şöyle özetle:

Hukuksuzluk OHAL'le kalıcılaştı

"OHAL, toplumsal hakların uygulanmasını engellemek için bir araçtır. Ancak hukukun üstünlüğüne baskı atan işçilerin örgütlenmesiyle ve demokratik taleplerini dile getirme kapasitesinin artmasıyla birlikte, OHAL'in sendikaların örgütlenmesini engellemeye yönelik olarak kullanılması artık mümkün değildir. Bu nedenle, OHAL'in kalıcılaştırılması, hukukun üstünlüğüne baskı atan işçilerin örgütlenmesini engellemeye yönelik olarak kullanılması artık mümkün değildir."

Sendikaların OHAL'e karşı mücadele etmesi, OHAL'in kalıcılaştırılması, hukukun üstünlüğüne baskı atan işçilerin örgütlenmesini engellemeye yönelik olarak kullanılması artık mümkün değildir. Bu nedenle, OHAL'in kalıcılaştırılması, hukukun üstünlüğüne baskı atan işçilerin örgütlenmesini engellemeye yönelik olarak kullanılması artık mümkün değildir."

"Yüksek Mahkeme, OHAL'in kalıcılaştırılması, hukukun üstünlüğüne baskı atan işçilerin örgütlenmesini engellemeye yönelik olarak kullanılması artık mümkün değildir. Bu nedenle, OHAL'in kalıcılaştırılması, hukukun üstünlüğüne baskı atan işçilerin örgütlenmesini engellemeye yönelik olarak kullanılması artık mümkün değildir."



Başkanlar Kurulumuz 30 Mart 2018 tarihinde toplanarak ülke gündemi, sendikal gündem ve 1 Mayıs konularını değerlendirmiştir.

"... Sendikalar, anti-demokratik uygulamaların yaygınlaştığı baskı ortamında 1 Mayıs hazırlıklarına başlayacaklar. Bu yıl 1 Mayıs'a sendikal hak ve özgürlüklerin hiçe sayıldığı, iş cinayetlerinin artarak devam ettiği, adaletle hukuka güvensizliğin arttığı bir atmosferde gidiliyor.

Başkanlar Kurulumuz, 2018 yılı 1 Mayıs'ın Taksim'de yapılması kararını almıştır. Tüm emek örgütlerini ve sendikaları da Taksim alanında 1 Mayıs kutlamalarına çağırılmaktadır.

Taksim'de 1977 1 Mayıs'ında 37 canımızın hayatına mal olan kutlamalardan sonra, Taksim'in 1 Mayıs alanı olarak kapatılmaya çalışıldığı bilinmektedir.

Özellikle 2007 yılından itibaren giderek yükselen ve uğruna bedeller ödediğimiz 1 Mayıs'ın Taksim'de kutlanması mücadelemizin elde edilen kazanımdan sonra bir kez daha boşa çıkarılmış olması kabul edilemez.

Dönem dönem Taksim'in 1 Mayıs alanı olarak işçilere açılması için sendikamız ve Konferansyonumuz DİSK'in önemli çabaları olmuştur. Hükümet kutlamalarının işçilerin kitleselleştiği eylemlere dönüştüğünü gördüğünde ise tekrar yasaklamış, bundan sonra Taksim'de yapılmak istenen tüm kutlamalar emniyet güçlerinin azgın saldırısıyla karşılaşmıştır.

Birleşik Metal-İş Sendikası Başkanlar Kurulu, saldırıların yoğunlaştığı, grev yasaklarının ardı ardına hayata geçirildiği, anti demokratik uygulamaların, baskı ortamının yaygınlaştığı, sendikalara ve emek hareketine yönelik 1 Mayıs kutlama alanına ilişkin devam eden keyfi tutumun son bulması için bu yıl Taksim'de kutlamaların önemine dikkat çekmiştir. "

Taksim yasağının dayanağı kalmadı

AYM, 1 Mayıs yasağının yasal dayanağı olan Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanununun 'Genel Yollar' maddesini iptal etti. Bu kararla birlikte yasağın yasal dayanağı da ortadan kalktı

Anayasa Mahkemesi (AYM), 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri hakkında, 'anayasaya aykırılık' gerekçesiyle açılan davada karar verdi. Yüksek Mahkeme, söz konusu kanunun 'Genel yollar' maddesinin iptaline hükmetti.

Taksim ve Kızılay meydanlarına her yıl uygulanan yasağın, yasal dayanağı olan 'Genel Yollar' maddesinin iptaliyle yasağın dayanağı da ortadan kalkmış oldu. CHP'li 119 milletvekili, 2911 sayılı Kanun'un bazı maddelerinin iptali istemiyle AYM'ye başvurmuştu.

'Gösteri demokrasinin gereğidir'

Anayasa Mahkemesi, başvuruyu esastan görüşerek karara bağladı. Yüksek Mahkeme, söz konusu kanunda yer alan 'toplantı ve yürüyüşlerin güneş batmadan bitirilmesi, genel yollarda yapılamaması ve vatandaşların günlük yaşamını zorlaştırmaması' hükümlerini iptal etti. Kararda, Anayasa'nın 34. maddesinde, "Herkes, önceden izin almadan, silahsız ve saldırısız toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkına sahiptir" ifadesinin yer aldığı hatırlatıldı.

Toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının, ülke sorunlarının barışçıl yöntemlerle ve uzlaşılı yoluyla çözülebilmeye de imkân sağladığı belirtilen kararda, "İfade edilen görüş ve eleştiriler ne derece sert ve rahatsız edici olursa olsun, şiddet içermediği ve barışçıl niteliğini koruduğu müddetçe, yetkili makamların her türlü toplantı ve

gösteri yürüyüşüne tahammül göstermesi ve hoşgörüsüyle yaklaşması demokrasinin bir gereğidir" ifadesi kullanıldı.

Kararda, gösteri ve toplantı yürüyüşünün düzenlendiği mekânın, açıklanan düşüncenin muhataplarına ulaşabilmesi ve tesir oluşturabilmesi bakımından önemli olduğuna işaret edildi.

Toplantı yapılamayacak yerler arasında sayılan 'genel yollar' ibaresi, "Trafik akışının bozulması riski, genel yolların toplantılara tamamen kapatılmasına haklılık kazandırmamaktadır. Toplantı ve gösteri yürüyüşünün başkalarının günlük yaşamlarını bir miktar zorlaştırması kaçınılmazdır." ifadesi ile kararda yer aldı.

'Sınırlandırma, seçme hakkına müdahale'

Kararda, toplantı ve gösteri yürüyüşü yapılabilecek alanların, mahallin en büyük mülki amirince belirlenen yer ve güzergâhla sınırlandırılmasının, bireylerin toplantı ve gösteri yürüyüşünün yapılacağı mekânı seçme hakkına müdahale teşkil ettiği vurgulandı.

Kararda, ancak mülki amirin, kamu yararı ile bireysel yarar arasında dengeyi sağlamak bağlamında, gerekirse toplantının büyüklüğüne ve amacına göre farklı yer ve güzergâhlar belirlenmesi ve mekânlar arasında kademeli yapılmamasının mümkün olduğu ifade edildi.

Kolluk güçlerinin ses ve görüntü kaydı almasının engellenmesi talebi ise reddedildi.