



TES-İS



TÜRKİYE ENERJİ, SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI

TEMMUZ 2018



**TES-İŞ Örgütlenme Oranında Birinci
Şube Genel Kurullarımızı Tamamladık
KİT ve Bağlı Ortaklıklarda Çalışan İşçilerin Kadro Beklentisi Sürüyor
Toplu İş Sözleşmesi Görüşmeleri Devam Ediyor
Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Hazırlıklarına Başladık**





TES-İŞ

TÜRKİYE ENERJİ, SU ve GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI'nın
Eğitim ve Kültür Yayın Organıdır

Sayı: 2018-2
Temmuz 2018
ISSN: 1301-4714

TES-İŞ Sendikası Adına Sahibi
Mustafa Şahin
Genel Başkan

Genel Yayın Koordinatörü
Metin Durdu
Genel Eğitim Sekreteri

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ve Editör
Uğraş Gök

Görsel Tasarım Uzmanı
Mehmet Ali Yıldırım

Fotoğraflar
Mehmet Ali Yıldırım

Yayın Kurulu
Ferudun Yükselir
Ersin Akma
Rıfat Palkan
Sedat Çokol
İsmail Bingöl
Mehmet Solak
Metin Durdu

Yönetim Yeri ve Yazışma Adresi
TES-İŞ Genel Merkezi
Şenyuva Mah. Meriç Sk. No: 23
06510 Beştepe - Ankara
Tel: 0312 212 65 52 - 212 65 42
www.tes-is.org.tr • info@tes-is.org.tr

Yayın Türü,
Yaygın, Süreli, 3 Aylık

TES-İŞ Dergisi,

3 ayda bir yayımlanır ve üyelerine ücretsiz dağıtılır.
Dergide yayımlanan yazılar yazarların görüşünü yansıtır.
Gönderilen; yazı, resim, karikatür, grafik vb. iade edil-
mez. TES-İŞ Dergisi'nde yayımlanan yazılardan kaynak
gösterilerek alıntı yapılabilir.

Baskı
R24Medya Prodüksiyon Org. Tic. Ltd. Şti.
Oğuzlar Mahallesi 1392. Sokak No: 7/2 Balgat - Ankara
Tel: 0(312) 251 46 09 Fax: 0(312) 251 46 09

Baskı Tarihi
31 Temmuz 2018



HABERLER

- Şahin: "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve Seçim Sonuçları Hayırlı Olsun" 6
- Sendika İstatistikleri Yayınlandı 7
- TES-İŞ Örgütlenme Oranında Birinci YASTAYIZ... 8
- KİT'lerde Çalışan Taşeron İşçilere Kadro Konusunda TÜRK-İŞ'ten İyi Haber... 9
- Kit ve Bağlı Ortaklıklarda Çalışan Taşeron İşçilerin Kadro Beklentisi Sürüyor 9
- Enerjisa'ya Bağlı Elektrik Dağıtım Şirketlerinde 6 Bin 772 İşçiyi Kapsayan Yeni Dönem Toplu İş Sözleşmesini İmzaladık 12
- İSKİ ve İGDAŞ'da 5 Bin 457 İşçiyi Kapsayan Toplu İş Sözleşmesini İmzaladık 13
- Şahin: "Kudüs'ün Statüsünün Değiştirilmesine Yönelik Girişimleri ve İsrail'in Uyguladığı Katliamı Lanetliyor, Uluslararası Toplum Göreve Çağırıyoruz" 14
- TES-İŞ Heyetinden Kocaeli Büyükşehir Belediyesine Ziyaret 15
- TES-İŞ Adapazarı Anadolu Lisesi Öğrenci, Yönetici ve Öğretmenleri Sendikamızı Ziyaret Etti 15
- Tüm Dünya İşçilerinin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü Kutlu Olsun 16
- Sendikal Mücadelede 66. Yılı 18
- TÜRK-İŞ 107. Uluslararası Çalışma Konferansına Katılmadı 19
- TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplandı 20
- Edirne Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 22
- Adana Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 24
- Afşin Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 26
- Balıkesir Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 28
- İzmir 2 No'lu Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 30
- İzmir 1 No'lu Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 32
- İsparta Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 34
- Erzurum Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 36
- Trabzon Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 38
- İstanbul 3 No'lu Şubemizin 7. Olağan Genel Kurulu Yapıldı 40
- Kahramanmaraş Şubemiz Olağanüstü Kongre ile Yönetimini Belirledi 43
- TES-İŞ Basın Açıklamaları 44
- Şubelerden Haberler 45

YURT'tan

- Temmuz 2018 Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı 48
- Enflasyon, Temmuzda Yüzde 0,55 Arttı 55
- İşsizlik Oranı Mayıs'ta % 9,7 Seviyesinde Gerçekleşti 58



DÜNYA'dan

- İndüstriAll Küresel Sendikası Dünya Enerji Konferansı St Petersburg'ta Gerçekleştirildi 62
- İndüstriAll Avrupa Sendikası: Avrupada Ücret ve Gelir Adeletsizliği Arttı 64
- İndüstriAll İcra Kurulu Serbest Ama Adil Ticaret Çağrısında Bulundu 65



HUKUK

- Dayanışma Aidatı Davası Lehimize Sonuçlandı 68
- Av. Mehmet Kenan Eren, Av. Kadir Altan Dertli
- Anayasa Mahkemesi Lehimize Karar Verdi 75
- Av. Mehmet Kenan Eren, Av. Kadir Altan Dertli



MAKALE

- Toplu İş Sözleşmelerimizde Son Durum 88
- Regaib Baykal, Toplu İş Sözleşmesi Müdürü
- Kıdem Tazminatı - I 90
- Banış İlyaydın, TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı
- Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar ve Sigortalıların Yükümlülükleri 95
- Resul Limon, Eğitim Müdürü
- Kadınların Sendikal Kablımı ve Örgütlenmesi 102
- Dr. İlknur Kılınç, Teşkilatlandırma Şefi
- Ramak Kala Olay 104
- Öner Delioğlu, C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

BAŞYAZI

Dergimizin yayına hazırlandığı süre içerisinde yaşadığımız en önemli gelişme hiç kuşkusuz, Cumhuriyet tarihimizde bir dönüm noktası niteliği taşıyan 24 Haziran 2018 seçimleri olmuştur. Seçim sonuçlarına göre Türkiye, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine tam olarak geçmiş ve vatandaşlarımız yeni sistemin ilk Cumhurbaşkanı'nı seçmiştir.

Seçim kampanyalarının ve seçim sonrası sürece ilişkin değerlendirmelerin büyük bir olgunluk içerisinde gerçekleşmiş olmasını demokrasimiz açısından son derece önemli görüyoruz. Oy verme işlemleri ve açıklanan sonuçlar çerçevesinde seçimlerin vatandaşlarımızın aklında şüphe bırakmayacak şekilde tamamlanmış olması takdire şayandır. Bu noktada emeği ve sağduyuları ile sürece katkıda bulunan iktidar ve muhalefet partilerini, güvenlik güçlerini, diğer kamu personelini ve tüm vatandaşlarımızı kutluyoruz. Seçimi kazanarak; Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin ilk Cumhurbaşkanı olan Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ı tebrik ediyoruz.

Birisi ülkemizin bekası, kalkınması ve diğeri sendikal hak ve özgürlükleri korumak, üyelerimizin hak ve menfaatlerini geliştirmek olmak üzere iki temel hedef belirlemiş olan sendikamız, yeni sistemin başarılı olması için elinden gelen desteği verecektir. Türkiye'nin kendisine en uygun modele sahip olması; ülkenin topyekûn kalkınması açısından olduğu gibi, demokrasinin gelişmesi ve böyle bir iklim içerisinde sendikal hak ve özgürlüklerin de arzu ettiğimiz seviyeye gelmesi açısından önem arz etmektedir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile birlikte bugün Türkiye, karar alma

mekanizmalarındaki tüm tıkanıkları aşmış, ülke sorunlarına en hızlı şekilde çözüm bulabilecek bir yürütme ve idari yapıya kavuşmuş bulunmaktadır. Yeni kabinenin de göreve başlamasıyla birlikte taleplerimizin ve sendikal meselelerin hızlı bir şekilde çözülebilmesi için tüm şartların oluştuğuna inanıyoruz. Dolayısıyla, işçinin ve sendikal hareketin gündemindeki konuların daha fazla ötelenmeden hükümetin de öncelikleri haline gelmesini, sorunlarımızın taleplerimiz çerçevesinde çözülmesini bekliyoruz.

Örneğin, taşeron işçiliği büyük oranda sona erdireceği düşünülen ve seçim öncesi çıkarılan 696 Sayılı KHK ile 30 Haziran 2018 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren, KİT ve bağlı ortaklıklarda çalışanlara kadro verilmesi hakkındaki karar pek çok işçinin kadroya geçişini sağlamıştır. Ancak, söz konusu düzenlemeler kendileriyle birlikte çözüm ve cevap bekleyen birçok konuyu da beraberinde gündemimize taşımıştır. Görüşlerimizi her fırsatta beyan ettiğimiz bu konu üzerinde dikkatli ve detaylı bir çalışma yapılması gerekmektedir.

Özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda ülkemizdeki kapsamlı mevzuat değişikliklerine rağmen işçi kardeşlerimiz her gün iş kazalarında ölüm ya da yaralanma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. 19 Temmuz 2018 tarihinde Yatağan Termik Santralde yaşanan kazada iki üyemiz hayatını kaybetmiş ve onbir üyemiz yaralanmıştır. Sinop'ta bir işçi kardeşimiz hayatını kaybetmiştir. İş kazalarında hayatlarını kaybeden tüm işçi kardeşlerimize Allah'tan rahmet diliyoruz. Artık iş kazaları canımızı yakmasın, uygulamada yaşanan aksaklıklar giderilsin istiyoruz. Bunun için tüm tarafların işbirliği içerisinde bir ortak sağlık ve güvenlik kültürünü oluşturmak zorunda olduğunu ısrarla hatırlatıyoruz.

Bu dönemde yine seçim sürecinde gündeme gelen Menbiç'in terörden arındırılması, bölgede TSK'nın görev alması, Kandile düzenlenen operasyonlar ve 15 Temmuz'un ikinci yıl anma etkinlikleri gibi önemli olaylar yer almıştır. Teröre karşı verilen halk desteği ve 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü etkinliklerine katılan büyük kitleler, Türk Milletinin demokrasiye olan bağlılığını ve teröre karşı tek yürek olduğunu açık bir şekilde tüm dünyaya göstermiştir. Terörün ve savaşların yıkıcı ekonomik ve sosyal etkilerini bilen sendikamız, demokrasiye ve milli değerlerimize olan sadakati ile milletiyle beraber ülke kalkınmasına ve teröre karşı verilen mücadeleye koşulsuz bir şekilde destek vermeye devam edecektir.

Başta Avrupa olmak üzere dünyanın en önemli sorunlarından birisi olan mülteci göçleri konusunda TES-İŞ insan hakları temelinde bir politika izlemiştir. Umuyoruz ki, önümüzdeki dönemde silahların susması ile birlikte

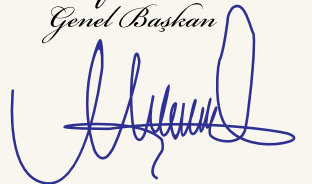
Suriyeli kardeşlerimiz ülkelerine huzur içerisinde dönecekler, ülkelerini ve çocuklarının geleceklerini kendi vatan topraklarında yeniden inşa edeceklerdir.

İşsizliğin yüksek olduğu yerde; ücretleri artırmak, daha iyi ve güvenli çalışma koşulları oluşturmak ve örgütlenmek neredeyse imkansız olmaktadır. Temmuz ayında işsizlik oranının yüzde 9.6 açıklanması ve tek haneli bir rakama düşmüş olması bizleri elbette sevindirmektedir. Ancak, umudunu kestiği için iş aramayı bırakanları, iş bulamadığı için eğitime devam eden ve işsizlik oranı belirlenirken hesaba katılmayanları da dikkate aldığımızda işsizlikle mücadelenin devam etmesi gerektiğine, başlatılan istihdam seferberliğinin süresiz bir şekilde devam ettirilmesi gerektiğine inanıyoruz.

Tüm Türkiye'yi saran ve mensubu olmaktan her zaman gurur duyduğumuz sendikamızın 34 Şubesinin genel kurullarını başarıyla tamamlamış bulunuyoruz. Tüm şube kongrelerine yönetim kurulu üyesi çalışma arkadaşlarımla birlikte şahsen katıldım. Böylece üye, delege ve şube yöneticilerimiz dahil olmak üzere bütün bir teşkilat olarak, başarılarımızı ve çözüm bekleyen sorunlarımızı birlikte değerlendirdik, yıl sonuna doğru gerçekleştireceğimiz büyük kongremize iyi bir şekilde hazırlandık.

Türkiye'nin geleceği ve kalkınmasında öncü olan şirketlerde örgütlü olmaktan gurur duyuyoruz, örgütsüz olan işyerlerinde ise örgütlenme çalışmalarımıza devam ediyoruz. İşkolumuzda yüzde 24,45 olan örgütlenme oranı ile TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar arasında birinci sendikayız, ancak bununla yetinmiyor, örgütlenmedeki zorluklara rağmen ara vermeden örgütlenme faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. En iyi haklarla yetkili olduğumuz ve yeni yetki aldığımız işyerlerinde toplu sözleşmelerimizi bağatlıyoruz. Üyelerimiz ve şubelerimizle yaptığımız istişareler sonucunda günün şartlarına göre en iyi sözleşmelerini yaptığımızı görüyor, bundan büyük mutluluk duyuyoruz.

Başta güneş, rüzgar ve deniz olmak üzere yenilenebilir enerjiye yapılan yeni yatırımlar, nükleer enerji sektörü ile ilgili yapılanmalar gibi işkolumuzun geleceğine ilişkin konuları takip ediyoruz. Teknolojideki olağanüstü gelişmeler nedeniyle tüm sektörlerde hızlı bir değişim rüzgarının esceğini görüyor, sendikamızın ve üyelerimizin değişime uyum sağlaması ve zarar görmemesi için gelişmeleri ilgi ve dikkatle izlemeye devam ediyoruz.

Mustafa Sahin
Genel Başkan




Şahin: "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve Seçim Sonuçları Hayırlı Olsun"



**Sendika İstatistikleri Yayınlandı
TES-İŞ Örgütlenme Oranında Birinci**



YASTAYIZ...



**KIT'lerde Çalışan Taşeron İşçilere Kadro
Konusunda TÜRK-İŞ'ten İyi Haber**



**Kit ve Bağlı Ortaklıklarda Çalışan Taşeron
İşçilerin Kadro Beklentisi Sürüyor**



**Enerjisa'ya Bağlı Elektrik Dağıtım Şirketlerinde
6 Bin 772 İşçiyi Kapsayan Yeni Dönem Toplu İş
Sözleşmesi İmzaladık**



**İSKİ ve İGDAŞ'da 5 Bin 457 İşçiyi Kapsayan
Toplu İş Sözleşmesini İmzaladık**



**Şahin: "Kudüs'ün Statüsünün Değiştirilmesine Yönelik
Girişimleri ve İsrail'in Uyguladığı Katliamı Lanetliyor, Uluslararası
Toplumu Göreve Çağırıyoruz"**



**TES-İŞ Heyetinden Kocaeli Büyükşehir
Belediyesine Ziyaret**



**TES-İŞ Adapazarı Anadolu Lisesi Öğrenci, Yönetici
ve Öğretmenleri Sendikamızı Ziyaret Etti**



**Tüm Dünya İşçilerinin 1 Mayıs Emek ve
Dayanışma Günü Kutlu Olsun**



Sendikal Mücadelede 66. Yıl!



**TÜRK-İŞ 107. Uluslararası Çalışma
Konferansına Katılmadı**



TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplandı



**Edirne Şubemizin
11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı**



**Adana Şubemizin
11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı**



**Afşin Şubemizin
11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı**



**Balıkesir Şubemizin
11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı**



**İzmir 2 No'lu Şubemizin
11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı**



**İzmir 1 No'lu Şubemizin
8. Olağan Genel Kurulu Yapıldı**



**Isparta Şubemizin
11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı**



**Erzurum Şubemizin
11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı**



**Trabzon Şubemizin
11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı**



**İstanbul 3 No'lu Şubemizin
7. Olağan Genel Kurulu Yapıldı**



**Kahramanmaraş Şubemiz
Olağanüstü Kongre ile Yönetimini Belirledi**

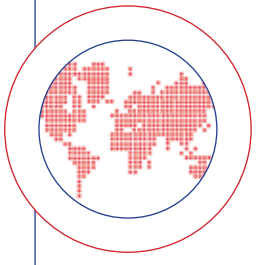


TES-İŞ Basın Açıklamaları



Şubelerden Haberler





Şahin: “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve Seçim Sonuçları Hayırlı Olsun”

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş açısından büyük önem arz eden 24 Haziran 2018 seçimleri halkımızın büyük çoğunluğunun katılımı ile Türkiye’ye yakışır bir demokratik olgunluk içerisinde sonuçlanmıştır.



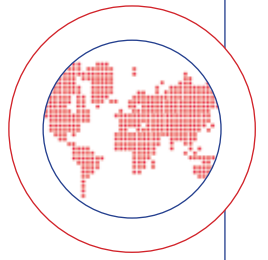
Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş açısından büyük önem arz eden 24 Haziran 2018 seçimleri halkımızın büyük çoğunluğunun katılımı ile Türkiye’ye yakışır bir demokratik olgunluk içerisinde sonuçlanmıştır.

Seçimi kazanarak Cumhurbaşkanı seçilen Sayın Recep Tayyip Erdoğan’ı ve TBMM’de çoğunluğu oluşturan Cumhuriyet İttifakını en içten dileklerimizle kutluyoruz.

Tüm Cumhurbaşkanı adaylarını ve siyasi partileri gerek kampanya süreçlerinde, gerekse sonuçların açıklanmasından sonra sergiledikleri yapıcı tavırlarından dolayı tebrik ediyoruz. Seçimlerin güven içerisinde yapılmasını sağlayan güvenlik güçlerine ve görevlilere teşekkür ediyoruz.

Seçim sürecinin tamamlanmasının ardından sendika olarak beklentimiz; Hükümetin en kısa sürede kurulması ve çalışanların sorunlarına çözüm getirmesidir.

Kurulacak hükümete ve milletvekillerine başarılı bir çalışma dönemi diliyor, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve seçim sonuçlarının çalışan kesim ve milletimize hayırlı olmasını temenni ediyoruz.



Sendika İstatistikleri Yayınlandı

TES-İŞ Örgütlenme Oranında Birinci

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; "İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ" yayınlandı.

6 356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; "İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ" yayınlandı.

Yayınlanan istatistiklere göre Türkiye'deki toplam sendikalı işçi sayısı 1.802.155 ve ülke genelinde sendikalaşma oranı yüzde 12.76'dır.

Konfederasyonumuz TÜRK-İŞ, 958.618 üyesi ile sendikalı toplam işçi sayısının yarıdan fazlasını temsil etmektedir. Diğer tüm konfederasyonların ve bağımsızların toplamından daha yüksek sayıda üyesi ile Türkiye'nin en

büyük işçi örgütüdür.

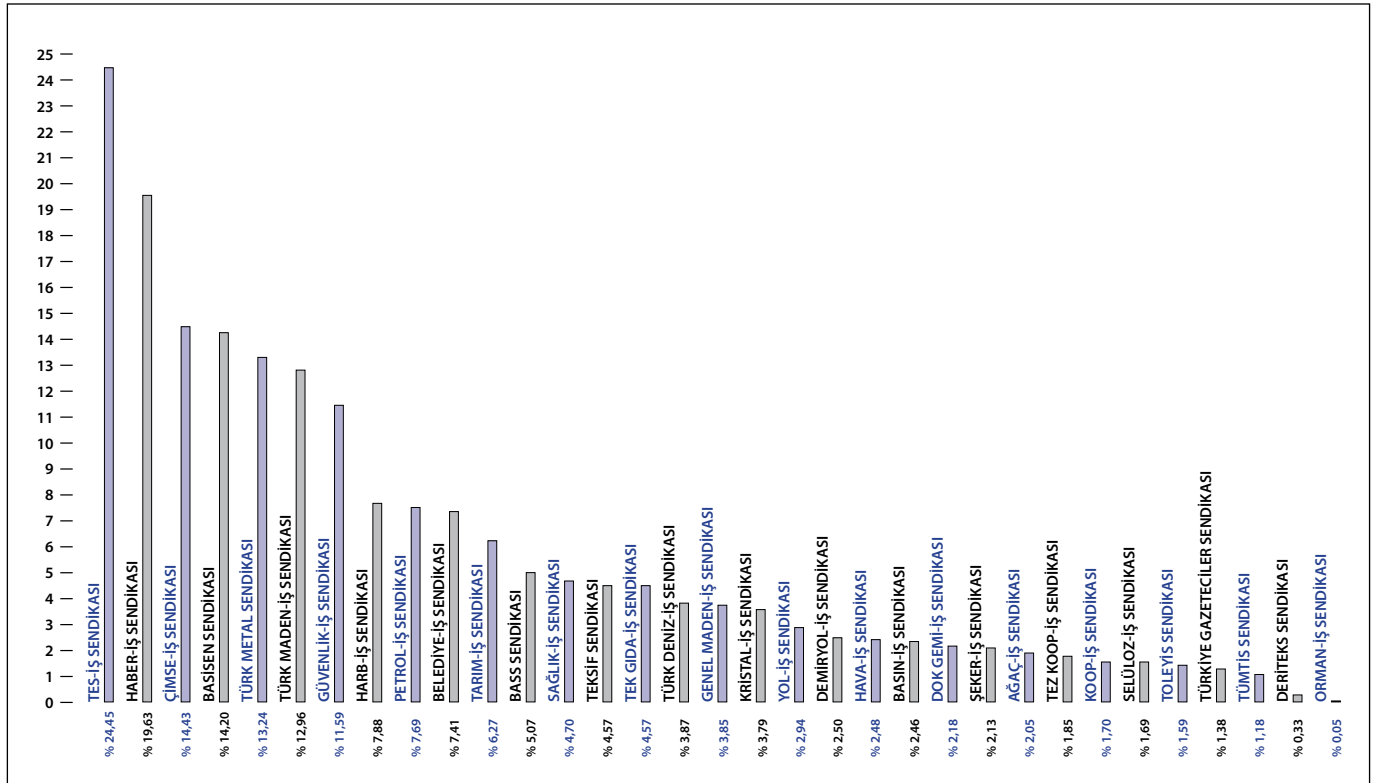
TES-İŞ, yüzde 24.45 olan örgütlenme oranı ile TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar arasındaki birinciliğini korumaktadır. Üye sayısını dikkate aldığımızda ise dördüncü büyük sendika konumundadır.

Ocak ayında enerji işkolunda çalışan işçi sayısı 235.841 iken, Temmuz ayında bu rakam 248.051'e yükselmiştir. Sendikamız, Ocak ayı ile karşılaştırıldığında 2002 enerji işçisi kardeşimizi daha TES-İŞ ailesine kazandırarak; toplamda 60.627 üyesi ile büyüyen ve üye sayısını artıran sendikalar arasında yer almıştır.



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

HABERLER





YASTAYIZ...

Son dönemde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili mevzuatımızda köklü değişiklikler yapılmış olmasına rağmen İş Kazaları canımızı yakmaya devam ediyor.

Son dönemde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili mevzuatımızda köklü değişiklikler yapılmış olmasına rağmen İş Kazaları canımızı yakmaya devam ediyor.

Son olarak, 19.07.2018 günü Yağan Termik Santrali'nde kazanları besleyen kömür bant sisteminin çökmesi sonucu meydana gelen kazada, Seray Şimşek ve Sezgin Kılıç isimli iki

üyemiz göçük altında kalarak hayatını kaybetmiş, 11 üyemiz de yaralanmıştır.

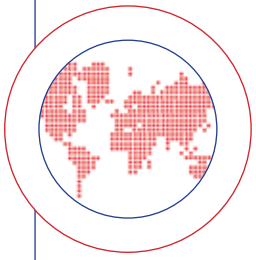
24.07.2018 günü DSİ 7. Bölge Müdürlüğü 74. Şube Müdürlüğünde ekskavatör operatörü olarak çalışan Levent Yılmaz, Sinop Ayancık İlçesinde deniz ile akarsuyun birleştiği kesimde kum temizleme çalışması sırasında, ekskavatörün devrilmesi sonucu vefat etmiştir.

29.07.2018 günü TEİAŞ 16. Grup Müdürlüğü Mardin Trafo Merkezinde İşletme Teknisyeni olarak çalışan üyemiz Serkan Ay, Trafo bakımı yaparken Bara ayırıcısına çıktığı sırada elektrik akımına kapılması sonucu vefat etmiştir.

İş kazalarında hayatını kaybeden üyelerimize Allah'tan rahmet, yaralılarımıza acil şifalar diliyoruz.







KİT'lerde Çalışan Taşeron İşçilere Kadro Konusunda TÜRK-İŞ'ten İyi Haber...

Genel Başkanımız Mustafa Şahin ve TÜRK-İŞ üyesi sendika genel başkanlarının katıldığı toplantıda konuşan ve KİT'lerde çalışan taşeron işçilerin kadroya alınması ile ilgili bir açıklama yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Atalay şunları söyledi:

“Bugün son gündü. Giremeyenler var. KİT'ler (Kamu İktisadi Teşebbüsü), ALO hatlarında çalışanlar, bilgi işlem merkezinde çalışanlar ve karayolları başta olmak üzere asıl işi yapıp da yüzde 70'e takılanlar var. Başbakan'a ifade ettik. KİT'lerle ilgili açıklama yaptıklarını söyleyen Sayın Başbakan, kısa bir zaman içerisinde KİT'lerle ilgili de kamuoyuna olumlu bir haber vereceğini söyledi.”



Kit ve Bağlı Ortaklıklarda Çalışan Taşeron İşçilerin Kadro Beklentisi Sürüyor

KİT ve Bağlı Ortaklıklarının 2018 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programında Değişiklik Yapılmasına İlişkin 2018 /11991 Sayılı Karar, 30 Haziran 2018 Tarih ve 30464 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

KİT ve Bağlı Ortaklıklarının 2018 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programında Değişiklik Yapılmasına İlişkin 2018 /11991 Sayılı Karar, 30 Haziran 2018 Tarih ve 30464 Sayılı

Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu karara göre; 04.12.2017 tarihi itibarı ile en az iki yıl kesintisiz (yıllık izin, doğum izni, askerlik ve toplamda 30 günü geçmeyen kesintiler hariç olmak

üzere) olarak ilgili teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda çalışmış ve halen çalışmaya devam edenler, yapılacak sınavda başarı göstermeleri halinde görev yaptıkları teşebbüs ve bağlı ortaklarda işçi statüsünde istihdam edileceklerdir.

T.C. Resmî Gazete

21/6/2018 TARİHLİ VE 2018/11991 SAYILI KARARNAMENİN EKİ

KARAR

MADDE 1- Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının 2018 yılına ait Genel Yatırım ve Finansman Programının tespitine ilişkin 11/10/2017 tarihli ve 2017/10925 sayılı Kararnamenin eki Kararın 7 nci maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.

"MADDE 7/A- (1) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılmakta olanlardan, 4/12/2017 tarihi itibarıyla en az iki yıl kesintisiz (yıllık izin, doğum izni, askerlik ve toplamda 30 günü geçmeyen kesintiler hariç olmak üzere) olarak ilgili teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda çalışmış ve halen çalışmaya devam edenler, aşağıda belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yapılacak sınavda başarı göstermeleri halinde halihazırda görev yaptıkları teşebbüs ve bağlı ortaklıklarında işçi statüsünde istihdam edilebilirler.

(2) Bu maddenin uygulanmasında, kişilerde aranacak şartların tespiti ve personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesinin kapsamının belirlenmesi açısından, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesine ilişkin hükümleri esas alınır.

(3) Bu madde uyarınca yapılacak atamalar, 4 üncü maddenin birinci fıkrası ile 5 inci maddenin birinci fıkrası kapsamında doğan kontenjandan karşılanır ve kuruluşların talepleri doğrultusunda her bir kamu iktisadi teşebbüsü ve bağlı ortaklığı için Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenecek sayıyı aşamaz. Bu şekilde yapılacak atamalarda 7 nci maddenin birinci fıkrasında belirtilen usul uygulanmaz.

(4) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklar bu maddenin yayımından itibaren yılı içerisinde yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınav yaparlar. Bu kapsamda yapılacak sınava ilişkin usul ve esaslar ile gerekli nitelikleri tespit etmeye yönetim kurulları yetkilidir.

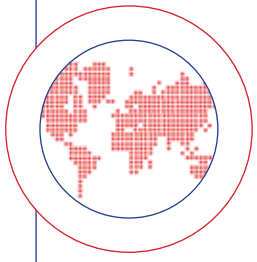
(5) Bu madde kapsamında yapılacak işlemler sebebiyle oluşacak şartlara uyum sağlanması amacıyla hizmet alım sözleşmelerinde değişiklik yapmaya 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ile 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde yönetim kurulları yetkilidir.

(6) Bu madde kapsamında oluşacak tereddütleri gidermeye Hazine Müsteşarlığı yetkilidir.

(7) Bu madde kapsamında yapılan yerleştirmeler, hizmet türü, unvanı, sayısı vb. bilgileri içerecek şekilde 15 gün içerisinde Hazine Müsteşarlığına bildirilir. Bu kapsamdaki yerleştirmeler kaynaklı hizmet alımı tutarlarında eksilme oluşması halinde bu tutar, yılı Genel Yatırım ve Finansman Programı Hakkında Karar uyarınca belirlenen ihale yoluyla hizmet alım tavanından düşülür."

MADDE 2- Bu Karar yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Karar hükümlerini Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan yürütür.



Enerjisa'ya Bağlı Elektrik Dağıtım Şirketlerinde 6 Bin 772 İşçiyi Kapsayan Yeni Dönem Toplu İş Sözleşmesini İmzaladık

Enerjisa'ya bağlı Başkent Elektrik Dağıtım AŞ, Toroslar Elektrik Dağıtım AŞ ve İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Dağıtım AŞ (AYEDAŞ) ile imzaladığımız ve toplam 6 bin 772 işçiyi ilgilendiren toplu iş sözleşmesi 1 Mart 2018 ile 28 Şubat 2021 tarihlerini kapsıyor.



Dağıtım AŞ ve Toroslar Elektrik Dağıtım AŞ'de yüzde 29,30, AYEDAŞ'da ise yüzde 37,92 seviyelerine ulaşmıştır.

Şahin: "Üyelerimiz Yeni Ücretlerini Aldıklarında Zammı Çok Net Bir Şekilde Hissedecekler"

Genel Başkanımız Mustafa Şahin, sözleşme ile ilgili olarak basına yaptığı açıklamada sektörün lokomotif şirketlerinden birisi olan Enerjisa ile imzalanan toplu iş sözleşmesinin sektördeki diğer sözleşmelere örnek teşkil edecek nitelikte olduğunu söyledi. Günün şartlarını göz önünde bulunduran iyi bir toplu sözleşme imzalandığını ifade eden Şahin şunları kaydetti:

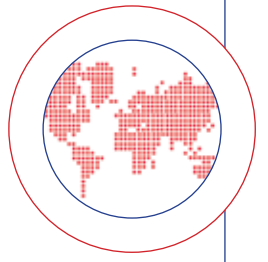
"Bu noktaya gerçekten uzun ve zorlu bir müzakere sürecinin ardından geldik. Üyelerimizden aldığımız güç ve dualarla sürdürdüğümüz bir müzakerenin sonucunda AYEDAŞ'ta 37, Başkent Elektrik Dağıtım AŞ ve Toroslar Elektrik Dağıtım AŞ'de yüzde 29'ları aşan zam oranlarına ulaştık. Bunların yanında sosyal yardımlar gibi yan ödemelerde de oldukça yüksek artışlar elde ettik. Üyelerimiz yeni ücretlerini aldıklarında zammı çok net bir şekilde hissedecekler."

Enerjisa'ya bağlı Başkent Elektrik Dağıtım AŞ, Toroslar Elektrik Dağıtım AŞ ve İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Dağıtım AŞ (AYEDAŞ) ile imzaladığımız ve toplam 6 bin 772 işçiyi ilgilendiren toplu iş sözleşmesi 1 Mart 2018 ile 28 Şubat 2021 tarihlerini kapsıyor.

Genel Merkezimizde bağitlanan toplu iş sözleşmesiyle Başkent Elektrik Dağıtım AŞ ve Toroslar Elektrik Dağıtım AŞ'de çalışan üyelerimizin mevcut

kök ücreti iyileştirilerek günlük 67,65 liradan 75 liraya yükseltilmiştir.

AYEDAŞ'da çalışan üyelerimizin ise mevcut kök ücreti günlük 67,65 liradan 80 liraya yükseltilmiştir. Yapılan iyileştirmenin ardından elde edilen ücrete yapılacak zam oranları 1 Mart 2018'den geçerli olmak üzere birinci yıl ilk altı ay için yüzde 7, ikinci altı ay için yüzde 9 olarak belirlenmiştir. Böylece, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanların birinci yıl için alacakları toplam ücret zammı yıllık bazda Başkent Elektrik



İSKİ ve İGDAŞ'da 5 Bin 457 İşçiyi Kapsayan Toplu İş Sözleşmesini İmzaladık

İSKİ ve İGDAŞ'da çalışan 5 Bin 457 üyemizi kapsayan toplu iş sözleşmesini Saraçhane'de düzenlenen tören ile imzaladık.



İSKİ ve İGDAŞ'da çalışan 5 bin 457 üyemizi kapsayan toplu iş sözleşmesini Saraçhane'de düzenlenen tören ile imzaladık.

Sözleşmeyi Sendikamız adına Genel Başkanımız Mustafa Şahin, İstanbul 2 No'lu Şube Başkanımız Adem Aşıkkutlu, İstanbul 3 No'lu Şube Başkanımız Hüseyin Ozil imzalarırken işveren adına İBB Başkanı Mevlüt Uysal, Genel Sekreter Hayri Baraçlı, İSKİ Genel Müdürü Fatih Turan ve İGDAŞ Genel Müdürü Ali İhsan Sılkım imzaladı.

Genel Başkanımız Mustafa Şahin törende yaptığı konuşmada bir toplu iş sözleşmesini daha sonuçlandırmaktan sevinç ve mutluluk duyduğunu söyledi. Sözleşmenin her iki tarafı da mutlu ede-

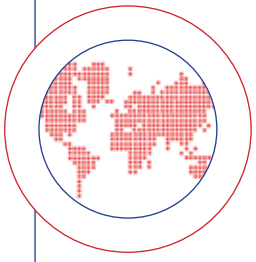
cek bir şekilde sonuçlanması için büyük emek harcadığını ifade eden Şahin, sözleşmenin iyi bir sözleşme olduğuna inandığını söyledi ve emeği geçenlere teşekkür etti.

İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Mevlüt Uysal, konuşmasında İBB'nin 1994'ten bu yana belediyecilik adına Türkiye'de birçok konuda örnek teşkil eden icraatlara imza attığını; kurum olarak, çalışanı, işvereni ve idarecisi ile omuz omuza verip huzurlu bir şekilde işin en düzgününü yapmayı başardığını söyledi.

Uysal, bazı belediyelerde gürültüler kopararak toplu sözleşmeler imzalandığını, ancak 6-7 ay boyunca maaş alamayan işçiler olduğunu ifade etti. İşçi-

nin alın teri kurumadan hakkını alması gerektiğini belirten Uysal, işçinin evine helalinden ekmek parası götürmesi ve bunu zamanında alarak çocuklarıyla harcaması gerektiğini kaydetti. Büyükşehir Belediyesi olarak bunu, bugüne kadar başardıklarını söyledi.





Şahin:

“Kudüs’ün Statüsünün Değiştirilmesine Yönelik Girişimleri ve İsrail’in Uyguladığı Katliamı Lanetliyor, Uluslararası Toplumunu Göreve Çağırıyoruz”

ABD’nin Tel Aviv’de bulunan büyükelçiliğini İsrail’in 70. kuruluş yıldönümü olan 14 Mayıs 2018 tarihinde Kudüs’e taşıması ve Filistin halkının başlattığı barışçıl gösterilerde İsrail’in katliam uygulaması üzerine; Genel Başkanımız Mustafa Şahin, bir açıklama yaptı.

ABD’nin Tel Aviv’de bulunan büyükelçiliğini İsrail’in 70. kuruluş yıldönümü olan 14 Mayıs 2018 tarihinde Kudüs’e taşıması ve Filistin halkının başlattığı barışçıl gösterilerde İsrail’in katliam uygulaması üzerine; Genel Başkanımız Mustafa Şahin, aşağıdaki şekil-

de bir açıklama yaptı:

“ABD Başkanı Donald Trump’ın İsrail’in 70. kuruluş yıldönümüne denk gelen 14 Mayıs günü ABD Büyükelçiliğini Tel Aviv’den Kudüs’e taşımasını ve Kudüs’ün statüsünü İsrail lehine değiştirme girişimini asla kabul etmiyoruz.

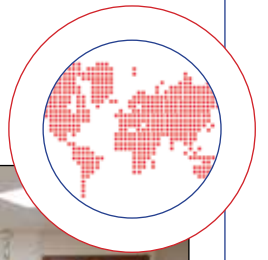
Kudüs’ü, İsrail’in başkenti olarak tanıma amacı taşıyan bu girişimin son derece tehlikeli ve endişe verici olduğunu bu karar ilk dile getirildiği gün de deklare etmiştik.

Uyarıları dikkate almayan ABD Başkanı Trump, sonuçlarını bile bile dokunulmaması gerekene dokunmuş, sorumsuzca aldığı karar neticesinde bugün onlarca Filistinlinin ölümüne ve yüzlercesinin yaralanmasına neden olmuştur. Maalesef, Orta Doğu bir kez daha kan gölüne dönmüştür. Bir tarafta katliam yaşanırken diğer tarafta ABD’nin ölümleri ve yaşanan katliamı görmezden gelerek açılış töreni düzenlemesi ise tam bir talihsizliktir.

Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası olarak, üç semavi dinin kutsal şehri olan Kudüs’ün statüsünün değiştirilmesine karşı çıkıyor, bölgede kan, gözyaşı ve yeni gerginliklere neden olan ABD girişimini ve Filistin Halkının başlattığı barışçıl protestolar esnasında İsrail’in uyguladığı katliamı şiddetle kınıyor, lanetliyoruz.

Verdikleri varoluş mücadelesinde her zaman olduğu gibi Filistin Halkı ile dayanışma içerisinde olacağımızı ifade ederek, Orta Doğu’da akan kanın bir an evvel durması, bölgedeki sorunlara çözüm bulunması ve barışın hakim kılınması için uluslararası toplumu göreve çağırıyoruz.”





TES-İŞ Heyetinden Kocaeli Büyükşehir Belediyesine Ziyaret

Genel Başkanımız Mustafa Şahin başkanlığındaki TES-İŞ heyeti 18 Nisan 2018 tarihinde Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri İlhan Bayram'ı ziyaret etti.

Ziyarete bulunan sendika heyetinde TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp Alemdar da yer aldı.



Yönetim Kurulumuz KOOP-İŞ Sendikasına Hayırlı Olsun Ziyaretinde Bulundu

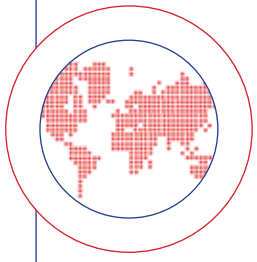
Genel Başkanımız Mustafa Şahin ve Merkez Yönetim Kurulu Üyelerimiz KOOP-İŞ Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alemdar ve Yönetim Kuruluna hayırlı olsun ziyaretinde bulundu.

HABERLER

TES-İŞ Adapazarı Anadolu Lisesi Öğrenci, Yönetici ve Öğretmenleri Sendikamızı Ziyaret Etti

Genel Başkanımız Mustafa Şahin öğrencilere sendikamız ve faaliyetleri hakkında bilgi verdi. TES-İŞ Adapazarı Anadolu Lisesi Müdürü Mustafa Asım Bektaşoğlu, okulun 11 yıl önce yapıldığını ve bu ziyaretin ilk olduğunu kaydetti. Ev sahipliğinden ve sendikamızın eğitime sunduğu katkılardan dolayı Genel Başkanımıza ve TES-İŞ'e teşekkür etti. Yapılan sohbetin ardından Genel Başkanımız Mustafa Şahin öğrencilerle birlikte yemek yedi.





Tüm Dünya İşçilerinin 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü Kutlu Olsun

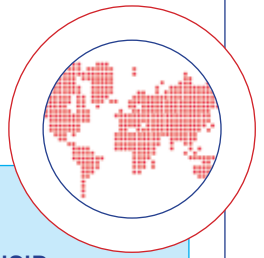
1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü TÜRK-İŞ ile Birlikte Hatay Antakya İtfaiye Meydanı'nda Kutladık.

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nde TÜRK-İŞ ile birlikte Hatay'dayız.

Enerji Su ve Gaz İşçilerinin taleplerini yüksek sesle haykırmak, Türkiye ve tüm dünyada barış, adalet, demokrasi ve eşitlik için sesimizi bir kez daha yükseltmek, Emek ve Dayanışma Bayramı'nı tüm işçilerle birleşerek kutlamak için merkezi Hatay olmak üzere tüm Türkiye'de meydanlardayız.

Yaşasın 1 Mayıs... Yaşasın Emek Dayanışması ... Yaşasın Sendikal Mücadelemiz...





EKMEK, BARIŞ, ÖZGÜRLÜK, ADALET, EŞİTLİK, DEMOKRASİ, DAYANIŞMA, İNSAN ONURUNA YAKIŞIR BİR GELECEK İÇİN 1 MAYIS'TA ALANLARDAYIZ

Günlerden 1 Mayıs ve biz yine alanlardayız!

İnsana yakışır iş ve yaşam şartlarını sağlamak için tüm emekçiler dayanışma içinde bir aradayız.

Emek En Yüce Değerdir

Bizler, emeğiyle geçinmeye çalışan milyonlar. Çocuklarımıza onurlu ve güvenli bir gelecek sağlamak istiyoruz. Şehrimiz, ülkemiz, dilimiz, inancımız, görüşümüz, işyerimiz farklı olsa da bizler emeğin ortak dilini konuşup, onun en yüce değer olduğuna inanıyoruz. Bu anlayışla dünyanın farklı ülkelerinde ve yurdumuzun değişik illerinde kardeşlerimiz, bizler gibi bugün alanları dolduruyor.

Talebimiz çok açık...

İnsanca bir yaşam istiyoruz...

Ortak Mücadelemiz İçin Buradayız.

Haksız işten çıkarma, sendikası- laştırma, kıdem tazminatına müdahale, özelleştirme, esneklik, kuralsız ve kayıt dışı çalıştırma, vergide adaletsizlik yıllardır mücadele ettiğimiz sorunlar. İnsanı insan yapan değerleri ülkemizde ege- men kılmadıkça bu sorunlarımız devam edecek. Şimdi de gündemde Şeker Fabrikalarının özelleştirilmesi var. Cumhuriyetin ilk dönemlerinden bu yana kurulan işletmeler tek tek satılıyor. Alın terimizle kazandığımız ekmeğimiz bizden çalınıyor. Sağlığımız çok uluslu küresel şirketlerin kazançları uğruna yok sayılıyor.

1 Mayıs 2018'deki Gündemimize Baktığımızda...

Zorlu mücadeleler sonunda elde ettiğimiz haklarımız yoğun bir saldırı altında. Yaşama ve çalışma şartlarımız giderek bozuluyor. Ücretlerimiz artan fiyatlar karşısında sürekli ediyor.

Bizler karşılaştığımız sorunlara karşı taleplerimizi seslendirmek ve somut adımlar atılması için buradayız.

Eğitim, sağlık, sosyal güvenlik haklarımız piyasa şartlarına bırakılıyor. İş kazaları her ay yüzlerce arkadaşımızı yaşamdan koparıyor.

Kamu kurumlarındaki taşeron işçilerinin kadroya alınması önemli bir kazanım olmasına karşın, birçok tartışma ve yeni sorunu da beraberinde getirip mağduriyetlere neden oldu. Bu mağduriyetlerden en önemlisi, kapsam dışında kalan taşeron işçilerdir. Diğer yandan, işçiler arasında ücret ve çalışma şartları bakımından ayırım sona ermemiştir.

Güvencesizliği sürekli hale getiren geçici ve mevsimlik işçilik uygulamalarında iyileştirme yapılarak 4 aya kadar daha fazla çalışma olanağı sağlanmış, ancak daha sözleşme yapılmamıştır.

İşçiler, Kamu Emekçileri, Esnaf, Emekliler, İşsizler, Yoksullar, Kadınlar, Gençler, Öğrenciler

1 MAYIS BİRLİK, MÜCADELE VE DAYANIŞMA GÜNÜ TÜM EMEKÇİLERE KUTLU OLSUN

1 MAYIS'TA SESİMİZİ TEKRAR YÜKSELTİYORUZ

Öncelikle 'iktisaden güçsüz durumda olan geniş halk kesimlerini' korumak ve kollamak birincil görev olmalıdır. Hukukun üstünlüğü ilkesi çerçevesinde temel insan hak ve özgürlüklerinin kulanılması sağlanmalıdır.

Kadınlara yönelik erkek egemen söylem ve eylemler son bulmalı, kadınların çalışma yaşamına aktif bir şekilde, uzun vadeli katılımını sağlayacak sosyal politikalar geliştirilmelidir.

Her türlü çocuk emeğinin ortadan kaldırılmasını sağlayacak programlar en hızlı şekilde uygulamaya konulmalıdır.

Kadınlara ve çocuklara yönelik şiddet ve kötü muamele engellenmelidir.

Sendikal örgütlenmede işçilerin hür iradesine herkes saygı göstermelidir.

Çalışanların "ekmek" sorunu sürdürülen iktisadi ve mali politikaların sonucudur. İktisat politikaları rant sağlama ve rant elde etme yaklaşımından çok yatırım ve üretime odaklı, yüksek katma değerli, sürdürülebilir ve kapsayıcı nitelikte olacak biçimde belirlenmelidir.

İş cinayetleri halini alan iş kazalarına köklü bir çözüm bulmak öncelikle işverenlerin ve devletin görevidir. Bu konuda herkes üzerine düşen görevi yerine getirmelidir.

Kayıt dışı çalıştırma, işçilerin yıllarca ortaya koydukları emeğin yok sayılmasına neden olmaktadır. Kamu kurumları öncelikle işverenleri hedefleyen söylem ve politikalar geliştirmelidir.

İnsan onuruna yakışır yaşam koşullarına ulaşmanın temellerinden biri, emekçinin ailesi ile birlikte yaşamını insan onuruna yaraşır şekilde sürdürebileceği bir ücrete ulaşmasıdır. Bu nedenle asgari ücret bireye göre değil, aileye göre hesaplanmalıdır.

Ülkenin en fazla vergi veren kesimi olan tüm ücretlilerin üzerindeki bu yük azaltılmalı, vergilendirme politikasında adalet sağlanmalıdır.

Doğal yaşam alanlarının plansızca iktisadi faaliyet alanları haline getirilmesi engellenmelidir. Genetiği değiştirilmiş organizmalı ürünlerin tüketimini engelleyecek politikalar geliştirilmelidir.

Yerli besicilik ve tarıma gereken destekler sağlanmalıdır.

Toplumsal politikalar engellileri tam anlamıyla kapsayacak bir şekilde tasarlanmalıdır.

Emeklilik şartları yeniden düzenlenmeli, emekli maaşları asgari ücretin altında olmamalıdır.

Sendikal Mücadelede 66. Yıl!

TÜRK-İŞ'in 66'ncı Kuruluş Yıldönümü Nedeniyle Genel Başkan Ergün Atalay, Yönetim Kurulu Adına Bir Açıklama Yaptı



Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) 66'ncı Kuruluş Yıldönümü nedeniyle Yönetim Kurulu adına açıklama yapan Genel Başkan Ergün ATALAY “Türkiye’nin birliği, bütünlüğü ve kardeşçe yaşam ortamının varlığı hepimizin önceliği olmalıdır. Sosyal barış ve huzur, refahın adaletli paylaşılmasıyla sağlanacaktır” dedi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı’nın açıklaması şu şekildedir:

“TÜRK-İŞ 66. yaşına ekmek, barış, özgürlük yolunda sürdürdüğü onurlu hizmetlerin gururuyla girmektedir. 31 Temmuz 1952 tarihinde bir araya gelen 10 federasyon ve işçi sendikaları birliği tarafından kurulan TÜRK-İŞ, tabandan gelen işçi hareketinin en üst örgütü olmuştur. Türkiye’de işçilerin birlikte ve topluca, bir teşkilat içinde toplanarak hak arama, alınan hakları koruyup geliştirme, sosyal ve ekonomik dayanışma çalışmalarını yaptıkları ilk ve en büyük işçi sendikaları konfederasyonudur.

TÜRK-İŞ 66 yıl önce, o günlerin zor koşulları içinde bir avuç işçi liderinin inançlı önderliğinde kurulmuş, işçi ve emek kavramlarının yerleşmesinde ve toplum tarafından özümsemesinde büyük bir rol oynamıştır.

TÜRK-İŞ, kurulduğu günden bu yana, ülkenin emeği temsil eden bir kuruluşu olarak, işçilerin hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için çalışmıştır. Ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmesinin demokratik bir yapı içinde olması için çaba göstermiştir.

Sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının varlığının ve etkinliğinin demokratik toplum açısından önemini ve katkısını bilen TÜRK-İŞ, her zaman sosyal hukuk devletinden yana olmuş, demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla yerleşmesine öncelik vermiştir.

15 Temmuz gecesi işgal/darbe girişimi yapmaya çalışanlara karşı alınan tavır bunun en büyük göstergelerinden birisidir. Belirsizliğin hakim olduğu saatlerde meydanlara çıkmış, darbe giri-

şiminin sonuna kadar karşısında yer almış, milyonlarca işçi ve ailesi ile birlikte demokrasiye sahip çıkmıştır.

Türkiye’nin birliği, bütünlüğü ve kardeşçe yaşam ortamının varlığı hepimizin önceliğidir. Sosyal barış, tüm kesimlerin ortak yaklaşımı ve çabasıyla ülkede geçerli olacaktır. Küresel güçlerin çıkarları doğrultusunda çeşitli yöntemlerle sürdürdükleri paylaşım savaşını ülkemizde etkisiz kılmamanın yolunu bulmalıyız.

21. yüzyıl karşılıklı anlayışın, diyalogun iyi niyet ve samimiyetle olaylara taraf olmanın yüz yılı olmalıdır.

Ekmek, barış ve özgürlük mücadelesinde 66 yıldır onurlu bir geçmişi bulunan TÜRK-İŞ bundan böyle aynı amaç ve ilkeler doğrultusunda mücadelesini sürdürecektir.

Başta Cumhuriyetimizin kurucusu ve Kurtuluş Savaşı’nın Başkomutanı Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK ve silah arkadaşları olmak üzere 15 Temmuz hain işgal girişiminde canı pahasına bu aziz vatan için göğsünü siper eden tüm şehitlerimize Allah’tan rahmet diliyoruz. Gazilerimize de en kalbi şükranlarımızı ve minnettarlığımızı sunuyoruz.

TÜRK-İŞ’in kurucusu olan işçi hareketinin öncülerine, bu mücadeleye emek vermiş işçi liderleri ve temsilcilerinden ebediyete intikal edenlere Allah’tan rahmet diliyoruz. TÜRK-İŞ’i var eden ve bunun için çaba gösteren tüm emekçilere teşekkürü borç biliyoruz. Konfederasyonumuzun 66 ıncı Kuruluş Yıldönümünün başta TÜRK-İŞ topluluğu olmak üzere tüm çalışanlara ve ülkemize hayırlı olmasını temenni ediyoruz.”

TÜRK-İŞ 107. Uluslararası Çalışma Konferansına Katılmadı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, 28 Mayıs - 8 Haziran 2018 tarihlerinde Cenevre’de toplanacak 107. Uluslararası Çalışma Konferansına Türkiye İşçi Delegesi olarak Memur-Sen’in katılacağını bildirmesi üzerine TÜRK-İŞ, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bir yazı ile cevap verdi. TÜRK-İŞ, bu kararın ILO Anayasasına aykırı olduğunu vurguladı.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, 28 Mayıs - 8 Haziran 2018 tarihlerinde Cenevre’de toplanacak 107. Uluslararası Çalışma Konferansına Türkiye İşçi Delegesi olarak Memur-Sen’in katılacağını bildirmesi üzerine TÜRK-İŞ, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bir yazı ile cevap verdi. TÜRK-İŞ, bu kararın ILO Anayasasına aykırı olduğunu vurguladı. Kararın değiştirilmemesi durumunda Konferansa katılmayacağını ve hükümetin ILO’ya sunacağı delegasyon listesinde yer almayacağını bildirdi.

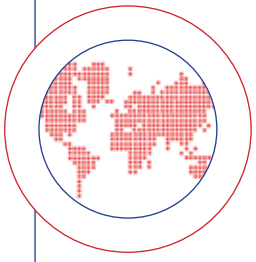
Bakanlığa gönderilen yazıya “Uluslararası Çalışma Konferansına Katılacak İşçi Delegesinin Nasıl Belirlenmesi Gerektiğine Dair TÜRK-İŞ Görüşlerini” içeren bir rapor eklendi.

TÜRK-İŞ tarafından ÇSGB’ye gönderilen yazıda İşçi Delegesinin; Türkiye’deki ilgili konfederasyonlarla hiçbir istişarede bulunulmadan ve genel mutabakata aykırı bir şekilde Çalışma

Bakanlığı tarafından değiştirildiği bu durumun ILO Anayasasının 3. Maddesine, konuya ilişkin ILO Organlarının daha önce aldığı kararlara ve genel prensiplerine aykırı olduğu ifade edildi. Bakanlığın buradaki görevinin samimi bir şekilde tüm konfederasyonlarla istişare sürecini tamamlaması ve işçilerin sorunlarını en iyi şekilde anlatabilecek temsile sahip konfederasyonu ILO’ya bildirmek olduğu belirtildi.

Sonuç olarak Türkiye’de faaliyet gösteren ve en fazla temsile haiz tüm konfederasyonların tam mutabakatı olmadan bir delege belirlenmesi ve Hükümetin aldığı kararı değiştirmemesi durumunda; TÜRK-İŞ’in Haziran ayında gerçekleştirilecek 107. Uluslararası Çalışma Konferansına katılmayacağı, ILO Anayasasına aykırı bir şekilde belirlenen delegeliğin iptali için ilgili komitelere başvuruda bulunacağı vurgulandı.





TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplandı

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, 13 Nisan 2018 Cuma Günü TÜRK-İŞ Genel Merkezinde Toplandı.



TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, 13 Nisan 2018 Cuma günü TÜRK-İŞ Genel Merkezinde toplandı. Toplantının sonucunda aşağıdaki TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Bildirisi yayımlandı.

1- Tüm dünyada 1 Mayıs işçi sınıfının birlik, dayanışma ve mücadele günü olarak kutlanmaktadır. “Emek ve Dayanışma Günü” olan 1 Mayıs’ın tüm emek örgütlerinin katılımıyla ortaklaşarak kutlanması çoğu zaman sağlanamamıştır.

Konfederasyonumuz, her ilde emek örgütleriyle ortak kutlama yapılmasını, merkezi düzeydeki kutlamanın ise de-

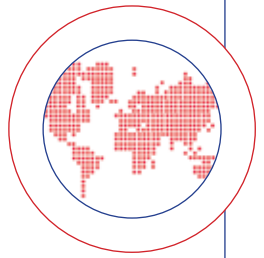
ğişik illerde yapılması uygulamasının sürdürülmesini kararlaştırmıştır. Son yıllarda Bursa, Kadıköy/İstanbul, Zonguldak, Çanakkale ve Ankara gibi değişik illerde TÜRK-İŞ’in öncülüğünde gerçekleştirilen 1 Mayıs kutlaması 2018 yılında Hatay’da yapılacaktır.

2- Küresel sermayenin çıkarları için bölgemizde sürdürdüğü siyasal, ekonomik ve askeri politikaların boyutu giderek değişmektedir. Ülke ve bölge düzeyinde devam eden silahlı çatışmaların küresel düzeyde yaygınlaşma tehlikesi giderek artmaktadır. Ülkemizin coğrafyası ve tarihsel geçmişi de dikkate alınarak, bölgemizdeki gelişmelerden güç ve çıkar sağlamak isteyen yayılmacı zihni-

yete karşı gereken tedbirler her yönüyle alınmalıdır.

Türk Silahlı Kuvvetlerimizin, ülkemizin bekası ve milletimizin birliği, topraklarımızın korunması, can güvenliğinin sağlanması için sürdürdüğü mücadeleye başta işçiler olmak üzere, toplumu oluşturan her kesimin desteği tamdır.

Türk sendikacılık hareketine altmışaltı yıldan bu yana öncülük yapan Konfederasyonumuz, her zaman ülkesinin hak ve çıkarlarını her türlü siyasi hesabın üzerinde tutmuştur. Türkiye, varlığını ve haklarını sonuna kadar kararlılıkla savunmak için her alanda güç-



l  olmalıdır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, bir kez daha, şehitlerimize Allah'tan rahmet, gazilerimize de acil şifa temenni etmektedir.

3- şeker sanayiinin ülke ekonomisine, tarımsal üretime, istihdama ve



sosyal hayata katkısı vardır. Vatandaşın sağlığını doğrudan ilgilendirmektedir. Yabancı tekellerin y r t ğ  lobi faaliyetleri sonucunda iç pazarın niőasta bazlı őekerler ile yüksek yoğunluktaki tatlandırıcıların hakimiyetine geçmesi-ne fırsat verilmemelidir. 14 şeker fabrikasının özelleştirilmesinden vazgeçilmelidir. Bu kuruluşların özelleştirilmesi değil yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, şeker fabrikalarının  zelleőtirilmemesi için milyonlarca vatandaşımızın imzalarıyla ortaya koydukları iradeye, iőçisinden esnafına, siyasi parti temsilcilerinden milletvekillerine,  ift isinden emekli-

ne emek dostlarının gösterdiği dayanıőmaya ve karşı duruőa saygı gösterilmesini talep etmektedir. şeker-İŞ Sendikası-nın sektör üreticileri ile birlikte s rd r d ğ  mücadeleyi desteklemektedir. Bugün Etimesgut şeker Fabrikası önünde şeker fabrikalarının özelleştirilmesine yönelik ortak kitlesel basın açıklamasına tam olarak katılım sağlamıştır.

4- Konfederasyonumuz tarafından alt işverenlik (taşeron) uygulaması konusunda yıllardır dile getirilen haklı tepki ve talepler, sürdürülen mücadele, yargı yoluyla hukuki c z m bulma arayıőları, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile -kısmen- karőılıėını bulmuőtır. Kapsamdaki işçiler bakımından bu sonuç olumludur. Ancak başta K T ve bazı özel b t  li kuruluőlarda çalışan alt işveren işçileri ile birlikte kamu kuruluőlarındaki  alıőtırma ve ihale şartları (anahtar teslim işleri) kapsamındaki işçiler kapsam dışında kalmıştır.

Kamuda taşeron uygulaması tamamıyla sona ermemiştir. Kapsam dışında bırakılan bütün taşeron iőçilerine, verilen söz doğrultusunda, kamuda kadro őartsız ve ayırımı-sız verilmelidir.

Kamuda geçici iş pozisyonlarında yıllardır çalışanlar kadroya alınmamıştır. Yapılan düzenlemeyle, bu şekilde çalışanların kurumlarının talepleri halinde 4 aya kadar daha fazla çalıőabilmelerine imkan sağlanmıştır. Bu düzenlemenin bir an önce uygulanmasını talep ediyoruz.

5- Hukukumuzdaki "iőkoluna göre sendikalaşma ilkesi" dikkate alınarak yardımcı işlerin belirlenen asıl işkolundan sayılması bir an önce sağlanmalıdır. Sendikal örgütlenmeyi zedeleyen bu uygulamanın sona erdirilmesi iş barıőı bakımından önem taşımaktadır. Aksi-ne bir yaklaşımla, aynı işyerinde farklı işkolunda kurulu sendikaların örgütlülüğünün sürdürülmesi ve birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkan verilmesi işyerlerinde çalışma barıőını zedeleyecektir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, bu hususun tekrar gözden geçirilerek yeni bir

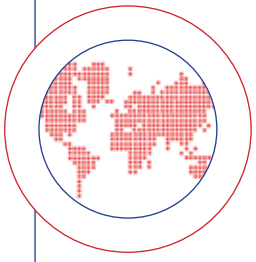
düzenleme yapılmasını talep etmektedir.

6-  rg tlenme hakkı, temel insan hak ve özgürlükleri kapsamındadır. Anayasamızın 51. Maddesinde "sendika seçme özgürlüğü" yer bulmuştur. Bu hakkın kullanımına yönelik uygulamada ortaya çıkan engellemeler, baskılar -kimden gelirse gelsin- kabul edilmez niteliktedir.

Ancak geçmiş dönemlerde kimi zaman gündeme gelen, özellikle kamu işyerlerinde örgütlü işçilere sendika değiştirmeleri yönünde uygulanan baskılar, günümüzde, taşeron konusundaki düzenlemelerle birlikte giderek yoėunlaőmıőtır. Bazı konfederasyonların temsilcileri, siyasi parti ve bürokratlar ile yerel yöneticilerle işbirliği halinde algı operasyonları yapmakta, kamudaki taşeron işçileri hedef alarak Konfederasyonumuz  yesi sendikalarından istifa etmeleri veya  ye olmamaları için sistemli biçimde baskı uygulamaktadır. Bunun son  rneği kamuoyuna da yansıyan Belediye-İŞ Sendikası'nın örgütlü bulunduğ  Niğde Belediyesi ile Karadeniz Ereğlisi Belediyesi'dir. Benzeri baskılar kamu ve belediye işyerinde son günlerde artarak devam etmektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, sendikal örgütlenme özgürlüğünü zedeleyen, ortadan kaldıran baskıların sona erdirilmesi ve uygun ortamın sağlanması için gerekli sorumluluğun yerine getirilmesini ısrarla talep etmektedir. Siyasi iktidarın desteğini aldıklarını ileri sürerek sendikal örgütlenme içinde olanlara en anlamlı cevabı işçi sınıfı verecektir. Konfederasyonumuz  yesi sendikaların örgütlü bulunduğ  birçok işyerinde ve işkolunda, sendika değiştirmeleri için yapılan baskılara, őantaja karşı  ye işçilerin verdiği hak ve haysiyet mücadelesini saygıyla karőılıyor ve selamlıyoruz.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu,  ye sendikalarımız tarafından işçilerin hak ve çıkarları için uyguladığı grevler ile örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi sürecinde sürdürdükleri bütün meşru ve haklı eylemleri desteklemektedir.



Edirne Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı

Edirne Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 1 Nisan 2018 Tarihinde Margi Otel'in Konferans Salonunda Gerçekleştirdik.



Edirne Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 1 Nisan 2018 tarihinde Margi Otel'in konferans salonunda gerçekleştirdik. Genel Kurula; Merkez Yönetim Kurulu üyelerimizin yanı sıra, şube başkanlarımız, işveren temsilcileri ile delegeler katıldı.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşı ile başlayan Genel Kurulda divan başkanlığına seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin, yaptığı konuşmada Türkiye'deki genel durum ve başta taşeron işçilerin kadroya alınması olmak üzere çalışma hayatı ile ilgili değerlendirmelerde bulundu.

Şahin, Afrin'e düzenlenen Zeytin Dalı Harekatı'na ve TES-İŞ'in verdiği desteğe değindi ve sınırlarımızın terörden arındırılması için bu hareketlerin gidebildiği yere kadar gitmesi gerektiğini dile getirdi.

Taşeron işçilerin kadroya alınması

hakkında bir KHK çıkarıldığını ifade eden Şahin, buna göre bazı işçiler kadroya geçerken önemli sayıda işçinin bu haktan mahrum kaldığını anlattı. Kadro bekleyenler için çalışmaların devam edeceğini belirtti. Sürecin aceleyle getirildiğini, sendikalarla istişare edilmeden ve TBMM'de tartışılmadan KHK ile düzenlendiğini ifade eden Şahin, şunları söyledi:

“Üzüntümüz şu; keşke bu konuyu birlikte masaya yatırsaydık, ne eksiği varsa tartışsaydık da bugün yaşadığımız bu eksiklikleri yaşamasaydık. Bu konunun KHK ile alelacele çıkartılması aksaklıkları beraberinde getirmiştir. Şu anda kamuda çalışan arkadaşlarımızın bir kısmı kadroya geçememiştir...”

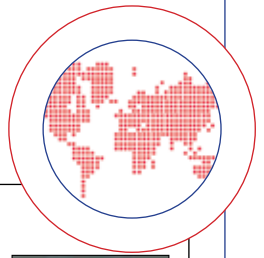
Şahin, kadroya geçemeyenler arasında KİT'lerde çalışanların da yer aldığını kaydetti. TÜRK-İŞ'in üye sendikalarla birlikte düzenlediği miting ve diğer etkinliklerle yıllardır verdiği mücadeleyi anlattı. TÜRK-İŞ'in bu so-

runa çözüm getirecek bir düzenleme yapılması için verdiği emeğin, başkaları tarafından sahiplenilmeye çalışıldığını anlattı. Bu yapıların kendilerine üye olmayan işçilere kadroya geçiş sürecinde yapılacak sınavda başarılı olamayacaklarını söylediklerini dile getiren Şahin, sendikal hareketin kimseye baston olmayacağını söyledi. Hükümet daha bir şey söylemeden onun ötesinde açıklama yapmaya hevesli bu yapılara sendika denilemeyeceğini ifade etti.

Şahin, TES-İŞ'in geçmişini ve bugünlere nasıl geldiğini anlattı. Özelleştirmelerin de etkisiyle şubeye bağlı üye sayısının azaldığını, ancak örgütlenme çalışmalarıyla bin iki yüzlere yükseldiğini söyledi. Şube yönetimi çalışmalarından dolayı kutladı. Ayrıca vergi adaletsizliğine değinen Şahin, vergi dilimlerinin sözleşmelerde elde edilen kazanımları ortadan kaldırdığını ifade etti.

Genel Kurul açış konuşmasını yapan Edirne Şube Başkanımız Zeki Şişko da aynı şekilde bağımsız olmayan hormonlu sendikaların bulunduğunu söyledi. İşçilerin bağımsız olmayan bu yapılara rağbet etmemesini isteyen Şişko, bunların gerçek sendikal mücadeleye zarar verdiğini dile getirdi. Gerçek ve bağımsız sendikaların varlığının işçinin menfaatlerinin yanında işyerinde verimlilik ve ülke kalkınması açısından da son derece önemli olduğunu anlattı. Bunun aynı zamanda demokrasinin temel şartlarından birisi olduğunu söyledi.

Şişko, mevzuatımızdaki tüm gelişmelere rağmen Türkiye'de iş sağlığı ve



güvenliği kültürünün oluşmadığına değindi, ülkemizin kanayan yarasının sarılabilmesi için mevcut düzenlemelerin tam olarak uygulanması gerektiğini ifade etti. Sendikanın bu konuda her türlü işbirliğine hazır olduğunu söyledi.

Göreve geldikleri 2014 yılında Edirne Şubesi'nin üye sayısının 800 olduğunu ve yürütülen örgütlenme çalışmaları neticesinde bu sayının 1200'e ulaştığını anlatan Şişko, koltukta oturmayacaklarını ve daha çok çalışacaklarını söyledi.

Yapılan konuşmaların ardından yönetim ve denetim raporlarının okunması ile Genel Kurul çalışmalarına devam edildi. Kongre çalışmalarının ardından gerçekleştirilen seçim sonuçlarına göre, iki adayın yarıştığı Edirne Şube Başkanlığı görevine yeniden Zeki Şişko seçildi.

Edirne Şube Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarına ise önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi.

Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. Edirne Şube Olağan Genel Kurulu'nun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Yönetim Kurulu

Zeki Şişko
Şube Başkanı

Yasin Kaya
Şube Sekreteri

İbrahim Kılavuz
Şube Mali Sekreteri

Tuncay Korkmaz
Şube Teşkilat Sekreteri

Mehmet Gelmiş
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu

Ercan Sabri Sırmakeş
Bülent Tanrıver
Musa Musaoğlu

Disiplin Kurulu

Ceyhun Yılmaz
Aykut Çelikkilek
Yasin Takatak

Edirne Şube Yönetim Kurulu



Zeki ŞİŞKO
Şube Başkanı



Yasin KAYA
Şube Sekreteri



İbrahim KILAVUZ
Şube Mali Sekreteri

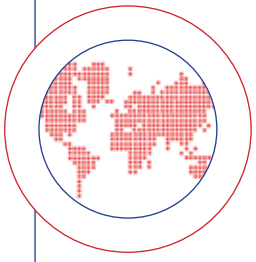


Tuncay KORKMAZ
Şube Teşkilat Sekreteri



Mehmet GELMİŞ
Şube Eğitim Sekreteri





Adana Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı

Adana Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 7 Nisan 2018 Tarihinde Sürmeli Otel'in Konferans Salonunda Gerçekleştirdik.



Adana Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 7 Nisan 2018 tarihinde Sürmeli Otel'in konferans salonunda gerçekleştirdik. Genel Kurula; Merkez Yönetim Kurulu üyelerimizin yanı sıra, şube başkanlarımız, TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ramazan Açar, işveren temsilcileri ile delegeler katıldı.

Aynı zamanda kongre divan başkanlığına seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin konuşmasına Adana Şube Başkanlığı günlerini anarak başladı. Şahin konuşmasına şu şekilde devam etti: “TES-İŞ Sendikası ve TÜRK-İŞ camiası olarak, ülkemizin bekası için güney doğumuzda, doğumuzda, Suriye’de, Irak’ta yapılan hareketi sonuna kadar destekliyoruz. Burada şehit olan askerlerimiz, polislerimiz var; aralarında sendikamıza üye üç işçi kardeşimiz var onlara da Allah’tan rahmet, ailelerine sabırlar diliyorum. Gazilerimize acil şifalar di-

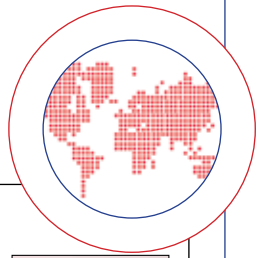
liyorum. Haklı bir hareket olduğunu başından buyana her platformda söylüyoruz. Bunun ucu nereye kadar gidiyorsa oraya kadar gitmesi gerektiğini ifade ediyoruz. Arkası Münbiç, arkası Fırat’ın doğusu; tek bir terörist kalmayınca kadar, bu mücadele sürdürülmelidir.”

TES-İŞ’in terörle mücadeleye verdiği desteği yineleyen Şahin, çalışma hayatı ile ilgili eleştirilerde bulundu. Taşeron işçilerin kadroya geçmesi meselesiyle ilgili devam eden sürece değinerek; Kanun Hükmünde Kararname ile soruna tam istenildiği şekilde çözüm getirilemediğini söyledi. Taşeron işçiliğinin sona erdirilmesi çerçevesinde atılan bu adım nedeniyle Sayın Cumhurbaşkanı, Başbakan, Çalışma Bakanı ve yıllardır sürdürdüğü mücadele ile bu işin mimarı olan TÜRK-İŞ’e teşekkür etti. Konuyla ilgili olarak, asıl iş ve yardımcı iş meselesini değerlendirdi. Yasanın ilgili maddesini adres göstererek, yardım-

cı işte çalışanların kadroya geçtikten sonra asıl işin dahil olduğu işkolundaki sendikaya üye olması gerektiğini ifade etti. Kamuda temizlik ve güvenlik işkollarında çalışanların farklı işkollarında gösterilmemesi gerektiğinin altını çizdi. Kadroya geçen ve üye olmak isteyenlerin e-devletten girdiklerinde, işyerinde yetki sahibi olan sendikayı göremediklerini söyledi. Şahin, sonuç olarak taşeron işçilerin kadroya geçişi konusunda yapılanlara teşekkür ettiklerini, ancak yardımcı ve asıl işin bütünlüşmesi ve her işyerinde yetkili tek sendikanın var olması konusunda da ortaya çıkan sorunların çözülmesi gerektiğini söyledi.

TEİAŞ ve EÜAŞ dahil olmak üzere, KİT’lerde çalışanların kadroya geçemediklerini hatırlatan Şahin, kadroya geçme hakkının öncelikle direğin tepesindeki enerji işçisine ait olduğunu vurguladı. Enerjisada Toplu İş Sözleşmesi sürecinin sürdüğünü; sözleşmenin Toroslar, Başkent ve AYEDAŞ bölgelerini de ilgilendirdiğini söyledi. Toplu sözleşmenin gidişatı ve süreci anlamında güveni boşa çıkarmayacaklarını, çerçeve protokolün üzerinde ek haklar alındığını kaydetti.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşı’nın ardından açış konuşmasını Adana Şube başkanımız Osman Güngör yaptı. Güngör, sözü veda konuşmasını yapmak üzere sendikamıza 36 yıl hizmeti olan eski Şube Başkanımız Mustafa Ögüt’e verdi. Türkiye’deki genel durumu ve çalışma hayatını değerlendiren Ögüt, teröre karşı görüşlerini ifade etti. Ögüt veda konuşmasına şu sözlerle devam etti: “....Bugün 7 Nisan 2018, benim



sendikaya 36 sene hizmetim oldu. Sendika bana hükmü şahsiyet, itibar, hayat ve çocuklarımla geleceğini verdi. Ben sendikaya ömrümü verdim, hayatımı verdim. Bugün sizlere veda etmenin zamanı geldiğine inanarak sendikacılık hayatımı sonlandırıyorum. Ben sizlere hakkımı helal ediyorum, sizlerin de bana hakkınızı helal etmenizi istiyorum. Adana Şube Başkanlığımızın 11. Olağan Genel Kurulunun TES-İŞ Sendikasına, TÜRK-İŞ'e, vatanımıza, milletimize, devletimize ve işçi arkadaşlarımıza hayırlı olması dileğiyle; seçime katılan arkadaşlarıma başarılar diliyorum..."

Yapılan konuşmaların ardından yönetim ve denetim raporlarının okunması ile Genel Kurul çalışmalarına devam edildi. Kongrede yapılan seçim sonuçlarına göre, Adana Şube Başkanlığı görevini Osman Güngör üstlendi.

Adana Şube Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarına ise önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi.

Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. Adana Şube Olağan Genel Kurulunun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Yönetim Kurulu

Osman Güngör
Şube Başkanı

Tamer Kısa
Şube Sekreteri

Mehmet Çetin
Şube Mali Sekreteri

Ahmet Şahin
Şube Teşkilat Sekreteri

Osman Halaç
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu

Kemal Yenel
Tayfun Kırdök
İsmail Arpacioğulları

Disiplin Kurulu

Kürşat Külahlıoğlu
Mehmet Emin Korkmaz
Orhan Alpaslan

Adana Şube Yönetim Kurulu



Osman GÜNGÖR
Şube Başkanı



Tamer KISA
Şube Sekreteri



Mehmet ÇETİN
Şube Mali Sekreteri

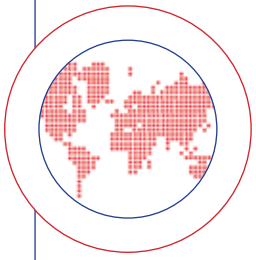


Ahmet ŞAHİN
Şube Teşkilat Sekreteri



Osman HALAÇ
Şube Eğitim Sekreteri





Afşin Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı

Afşin Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 7 Nisan 2018 Tarihinde EÜAŞ Afşin Sosyal Site 1 Konferans Salonunda Gerçekleştirdik.



duğunu dile getiren Kılıç sözlerine şu şekilde devam etti: “Emeğe saygı göstermek, emekçiye saygı göstermek dünyanın en mükemmel işidir. Bunu yaparken insanları hiçbir şekilde ayırt etmemek gerekiyor. İnsanları dinine, diline, ırkına, cinsiyetine göre, hatta işverenin adına göre ayırmak bu işçiye yapılan bir hakarettir. Göreve geldiğimiz günden bugüne kadar üç buçuk yıllık bir süre geçti. EÜAŞ’da çalışan arkadaşlarımız için 1994 yılında satılan Afşin-Elbistan Termik Santraline grup içi tayin hakkı aldık. Türkiye’de özelleşen hiçbir termik santralinde olmayan hakkı, Afşin-Elbistan Termik Santralindeki arkadaşlarımız için sağladık...”

Biz hiç bir zaman kadrolu, taşeron ayrımı yapmadık. Bundan sonra da yapmayacağız. Seçimlerimizin emekçi arkadaşlarımıza, ilçemize, memleketimize hayırlı olmasını temenni ediyorum. İşçi kardeşlerimizin yanında olmaya, onların haklarını korumaya devam edeceğiz”

Yapılan konuşmaların ardından yönetim ve denetim raporlarının okunması ile Genel Kurul çalışmalarına devam edildi. Kongrede yapılan seçim sonuçlarına göre, iki adayın yarıştığı Afşin Şube Başkanlığı görevini yeniden seçilen Mustafa Kılıç üstlendi.

Afşin Şube Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarına ise önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi.

Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. Afşin Şube Olağan Genel Kurulunun tüm çalışma

Afşin Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 7 Nisan 2018 tarihinde EÜAŞ Afşin Sosyal Site 1 konferans salonunda gerçekleştirdik. Genel Kurula; Genel Sekreterimiz Rıfat Pakkan, Genel Mevzuat Sekreterimiz İsmail Bingöl, şube başkanlarımız, işveren temsilcileri ve delegeler katıldı.

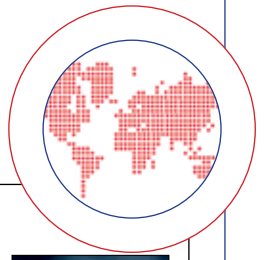
Genel Sekreterimiz Rıfat Pakkan Genel Kurula hitaben yaptığı konuşmasında Türkiye’deki genel durum ve çalışma hayatı ile ilgili değerlendirmelerde bulundu.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşı ile baş-

layan Genel Kurula seslenen Afşin Şube Başkanımız Mustafa Kılıç konuşmasına, Genel Kurul sonuçlarının ülkeye hayırlı olmasını dileyerek başladı. Kılıç Şunları söyledi: “Göreve geldiğimizden bu yana her zaman işçilerimizin yanında olduk. İşçilerimizin haklarını korumak için elimizden geleni yapmaya çalıştık.

Genel kurulumuza katılan tüm delegelerimize, TES-İŞ yetkililerimize ve bize destek olan herkese teşekkür ediyorum. Yönetimimizle birlikte üyelerimize, enerji işçilerimize hizmet etmeye devam edeceğiz.”

Sendikacılığı kutsal bir görev ol-



hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Yönetim Kurulu

Mustafa Kılıç
Şube Başkanı

Mehmet Akın
Şube Sekreteri

İlhami Göçer
Şube Mali Sekreteri

Şeref Bal
Şube Teşkilat Sekreteri

Uğur Coşkun
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu

Osman Akdaş
Ali Kalınmeşe
Abidin Demir

Disiplin Kurulu

Mustafa Atmaca
Yurdakul Binboğa
Atıla Aktaş

Afşin Şube Yönetim Kurulu



Mustafa KILIÇ
Şube Başkanı



Mehmet AKIN
Şube Sekreteri



İlhami GÖÇER
Şube Mali Sekreteri

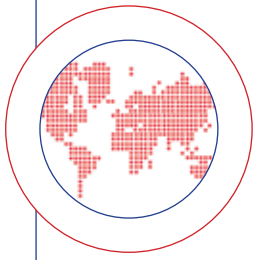


Şeref BAL
Şube Teşkilat Sekreteri



Uğur COŞKUN
Şube Eğitim Sekreteri





Balıkesir Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı

Balıkesir Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 8 Nisan 2018 Tarihinde Balıkesir Basri Otel'in Konferans Salonunda Gerçekleştirdik.



Balıkesir Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 8 Nisan 2018 tarihinde Balıkesir Basri Otel'in konferans salonunda gerçekleştirdik. Genel Kurula; Merkez Yönetim Kurulu üyelerimizin yanı sıra, şube başkanlarımız, işveren temsilcileri ile delegeler katıldı.

Aynı zamanda kongre divan başkanlığına seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin konuşmasında gündemde olan şeker fabrikalarının özelleştirilmesine değindi ve enerji sektöründe yaşanan özelleştirme sürecini değerlendirdi. TES-İŞ'in, stratejik kurumların satılmasına geçmişten bu yana karşı çıktığını anlattı. Özelleştirmeler sonrasında çalışanların güvencesi, ekonomik ve sosyal hakları bakımından yaşanan sorunların arttığını söyledi.

Sendikacılıkta partiler üstü olmak gerektiğinin altını çizerek; TÜRK-İŞ'in, Türkiye'nin çimentosu olduğunu ifade

eden Şahin, demokrasinin gereği olarak işçinin hangi sendikaya üye olacağına kendi hür iradesiyle karar vermesi gerektiğini söyledi. "Bizim sendikaya üye olun" diyerek işçilerin tercihlerini etkilemeye çalışan bürokrat ve siyasilere bulunduklarını kaydetti, bu kişilere seslenerek, işçiyi serbest bırakmalarını istedi. Siyaset üzerinden sendikacılık yapanların daha sonra küçülüp yok olacaklarını söyledi.

Şahin, enerji sektöründe grev yasağı olduğunu, arabulucu ya da pasif eylemler yoluyla hak aramanın ve bu şekilde işçi lehine karar çıkarmanın çok mümkün olmadığını anlattı. Örgütlenme konusunda da sıkıntıların bulunduğunu, yetki almanın zor ve mahkeme süreçlerinin uzun olduğunu ifade etti. Taşeron sisteminin daha az ücret, daha çok çalışma politikasıyla bugünlere getirildiğini, kurum müdürlerinin taleplerine rağmen eleman almak yerine taşeron

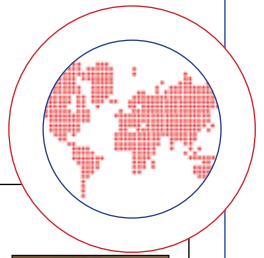
çalıştırmanın tercih edildiğini kaydetti. Sonuç olarak taşeron işçi sayısının bir milyonu aştığını söyledi.

Şahin, Sayın Cumhurbaşkanının taşeron işçi sorunun çözümü için talimat verdiğini, ancak KİT'lerde çalışan taşeron işçilere kadro hakkı tanınmadığını hatırlattı. Yetkililere; kadroya geçenler için teşekkür ederken, elektrik direğinde ya da santralde çalışan taşeron işçisine neden kadro verilmediğini sordu.

Asgari ücretten vergi alınmaması gerektiğini belirten, giderek artan vergi dilimleri nedeniyle yılın başında ve sonunda işçilerin aynı ücreti alamaması nedeniyle eleştirilerde bulunan Şahin, iktidar ve muhalefet partilerine seslenerek, işçiye sahip çıkmalarını istedi. İşçinin yanında olan anlayışla birlikte hareket etmek gerektiğini söyledi.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın ardından konuşmasını yapan Balıkesir Şube Başkanımız Necdet Özbay; dört yıllık dönem içerisinde kendilerine destek olan herkese teşekkür ederek, ekonominin gidişatı ve çalışma hayatı hakkında değerlendirmelerde bulundu. Taşeron sisteminin ortadan kaldırılması ve işçilerin kadroya alınması çalışmalarını konusunda TES-İŞ, TÜRK-İŞ ve Hükümet yetkililerine teşekkür etti. Aynı şekilde EÜAŞ 18 Mart Termik Santrali İşletme Müdürlüğü ve diğer KİT'lerde çalışan taşeron işçilerin de kadro beklediklerini söyledi.

Özbay, Türkiye'deki örgütlenme oranının yüzde sekizin altına kaldığını, TES-İŞ'in sektörün yüzde 25'inde örgütlü olduğunu belirtti. Balıkesir Şube-



sinin yüzde otuz dört rakamına ulaştığını anlatan Özbay, Türkiye standartlarının üzerinde bir orana sahip olduklarını söyledi.

Üyelerin haklarını korumak ve geliştirmek için dört yıl boyunca en iyi şekilde çalıştıklarını, bunun yanında Uludağ Elektrik Dağıtım, DSİ 25. Bölge, EÜAŞ 18 Mart Çan Termik Santralinde 1000'e yakın yeni üye kazandıklarını kaydetti. Yeni örgütlenecek işyerleri ile dört beş bin civarında yeni üye yapmayı hedeflediklerini söyledi.

Yapılan konuşmaların ardından yönetim ve denetim raporlarının okunması ile Genel Kurul çalışmalarına devam edildi. Kongrede yapılan seçim sonuçlarına göre, Balıkesir Şube Başkanlığı görevini, yeniden seçilen Necdet Özbay üstlendi.

Balıkesir Şube Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarına ise önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi.

Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. Balıkesir Şube Olağan Genel Kurulunun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Yönetim Kurulu

Necdet Özbay
Şube Başkanı

Davut Talas
Şube Sekreteri

Osman Nuri Kırmızı
Şube Mali Sekreteri

Sertip Kartal
Şube Teşkilat Sekreteri

Cihan Fuçucuoğlu
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu

İlker Dönmez
Bahattin Yörükçü
Yaşar Şar

Disiplin Kurulu

Yusuf Kaygısız
Yalçın Adatepe
Özmen Karadağ

Balıkesir Şube Yönetim Kurulu



Necdet ÖZBAY
Şube Başkanı



Davut TALAS
Şube Sekreteri



Osman Nuri KIRMIZI
Şube Mali Sekreteri

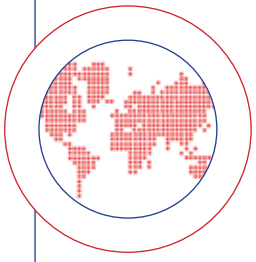


Sertip KARTAL
Şube Teşkilat Sekreteri



Cihan FUÇUCUOĞLU
Şube Eğitim Sekreteri





İzmir 2 No'lu Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı

İzmir 2 No'lu Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 14 Nisan 2018 Tarihinde İzmir Balçova Termal Otel'in Konferans Salonunda Gerçekleştirdik.



rinin daha önce verdikleri sözleri hatırlattı. Kadroya geçenlerin ise geçiş yaptıkları kurumlarda çalışan işçilerle aynı haklara sahip olması gerektiğini söyledi.

Kıdem tazminatlarını korumak için TÜRK-İŞ'e sahip çıkılması gerektiğini kaydeden Şahin, vergi dilimlerinin yüksek olduğunu belirtti. İşçinin yılın başında aldığı ücreti aynı şekilde yılın sonunda da alması gerektiğini söyledi.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın ardından konuşmasını yapan İzmir 2 No'lu Şube Başkanımız Hüseyin İnal ise; Türkiye'nin bulunduğu bölge ve özellikle orta doğuda yaşanan sıkıntıları değerlendirdi. Dünya devlerinin birbirleri ile paylaşım içinde olduklarını, Türkiye'nin ise kendi egemenliği ve güvenliği için mücadele verdiğini anlattı.

Siyasi ve ekonomik sıkıntılara değinen İnal, özellikle hükümet yetkilileri ve siyasi parti liderlerinin yaklaşan seçim kampanyaları süreçlerinde toplumu ayırıştıran değil birleştiren üsluplar kullanmalarını istedi. Yapılan zamların vatandaşa ve çalışan kesime yük getirdiğini söyledi. Çalışanlar, emekliler ve diğer kesimler için gelirden adalet isterken tarım ve hayvancılığın desteklenmesi gerektiğini söyledi.

İnal, çalışma hayatı ile ilgili olarak, kıdem tazminatı meselesinin bir daha gündeme gelmemesi, kiralık işçi düzenlenmesinin tamamen kaldırılması, işsizlik ödeneğinin başka yerlerde kullanılmaması ve sürelerin uzatılması gerektiğini kaydetti.

Sağlık alanında katkı paylarından

İzmir 2 No'lu Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 14 Nisan 2018 tarihinde İzmir Balçova Termal Otel'in konferans salonunda gerçekleştirdik. Genel Kurula; Merkez Yönetim Kurulu üyelerimizin yanı sıra, şube başkanlarımız, işveren temsilcileri ile delegeler katıldı.

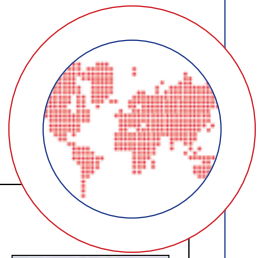
Aynı zamanda kongre divan başkanlığına seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin konuşmasına ülkemizin etrafının bir ateş çemberi ile sarıldığını ifade ederek başladı. Şehitlerimize rahmet, gazilerimize acil şifalar diledi.

Çalışma hayatı ile ilgili büyük sıkıntıların olduğunu kaydeden Şahin, bu sorunları her platformda dile getirdiğini söyledi. Kongreden önce; TÜRK-İŞ Genel Başkanı ve AK Parti Sivil Toplum

Örgütlerinden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı Hayrettin Karacan ile TES-İŞ Genel Merkezinde bu konuları görüştiklerini anlattı.

Şahin, sendikacılıkta siyasi ya da bürokratik baskıların olmaması gerektiğini, işçilerin hür iradeleri ile diledikleri sendikaya üye olma hakkına sahip olduklarını kaydetti. Bu şekilde örgütlenmeye çalışan sendikaların geleceğinin olamayacağını, TÜRK-İŞ'in bu ülkenin çimentosu olduğunu ve büyüklüğünü her zaman muhafaza edeceğini söyledi.

Taşeron işçilerin kadroya geçişi sağlayan 696 Sayılı KHK hakkında görüşlerini ifade eden Şahin, bu konuda emeği geçenlere teşekkür ederken, KİT'lerde çalışanların hala kadro beklediklerini belirtti. Bu konuda hükümet yetkilile-



dolayı ilaç almakta zorlanan emeklilerin bulunduğunu ve çalışanlar lehine yeni düzenlemelere ihtiyaç olduğunu söyledi. Vergi dilimleri nedeniyle ücretlerin yılsonunda azaldığını anlatan İnal, vergide adaletin de mutlaka sağlanması gerektiğinin altını çizdi.

KİT'lerde çalışan taşeron işçilerin kadroya alınması konusunda sendikamızın ve TÜRK-İŞ'in büyük çaba sarf ettiğini, ancak beklentileri karşılayacak adımların henüz atılmadığını ifade etti.

Yapılan konuşmaların ardından yönetim ve denetim raporlarının okunmasına geçildi. Kongrede yapılan seçim sonuçlarına göre, İzmir 2 No'lu Şube Başkanlığı görevini yeniden seçilen Hüseyin İnal üstlendi.

İzmir 2 No'lu Şube Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarına ise önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi.

Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. İzmir 2 No'lu Şube Olağan Genel Kurulunun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Yönetim Kurulu

Hüseyin İnal
Şube Başkanı

Ali Dilişen
Şube Sekreteri

Doğan Yurdakul
Şube Mali Sekreteri

M. Doğan Çekmen
Şube Teşkilat Sekreteri

Nazmi Civan
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu

Ali Üner

Ali Koç

Fikret Ermehan

Disiplin Kurulu

Emin Tülübaş

Veli Esenli

Gökhan Cançoban

İzmir 2 No'lu Şube Yönetim Kurulu



Hüseyin İNAL
Şube Başkanı



Ali DİLİŞEN
Şube Sekreteri



Doğan YURDAKUL
Şube Mali Sekreteri

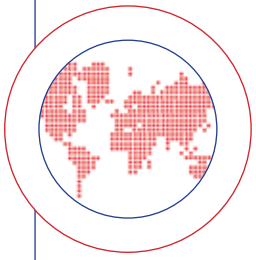


M. Doğan ÇEKMEN
Şube Teşkilat Sekreteri



Nazmi CİVAN
Şube Eğitim Sekreteri





İzmir 1 No'lu Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı

İzmir 1 No'lu Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 15 Nisan 2018 Tarihinde İzmir Balçova Termal Otel'in Konferans Salonunda Gerçekleştirdik.



TÜRK-İŞ'in her siyasi düşüncüyü bağrında barındırdığını ve üyeleri arasında hiçbir şekilde ayrımcılık yapmadığını söyledi.

Taşeron işçilerin kadroya alınmasını sağlayan 696 sayılı KHK'nın sonuçlarını değerlendiren Şahin, kadroya geçen işçilerin o işyerlerinde çalışan mevcut işçilerle aynı toplu sözleşme ve haklardan faydalanamadığını söyledi. Verilen sözlere rağmen, KİT'lerde çalışan taşeron işçilerin hala kadro beklediklerine değindi. Yardımcı işlerde çalışanların da asıl iş kolunda sayılması konusunda ki hükmün uygulanması gerektiğini ve TÜRK-İŞ'in bu sürecin takipçisi olacağını söyledi.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın ardından İzmir 1 No'lu Şube Başkanımız Muharrem Ekim genel kurul konuşmasında, görevi devraldıkları 14 Haziran 2014 tarihi ile kongrenin yapıldığı güne kadar geçen sürenin genel değerlendirmesini yaptı.

Ekim, üyelerimize sendika değiştirmeleri yönünde yapılan baskıları eleştirdi. Üyelerimizin onurlu, dik duruşlarıyla verdikleri kararlı mücadeleyi ve baskılara karşı elde edilen başarıyı anlattı. Emeği geçenlere teşekkür eden Ekim, Kuzey Hastaneler Birliğinde, Dokuz Eylül ve Ege Hastanelerinde, Dikili ve Altınova Sulama Birliklerinde, İzmir Doğalgaz ve İzmir Doğalgaz Çatı Grubu işyerlerinde gerçekleştirilen örgütlenme ve bağtlanan toplu iş sözleşmeleri süreçleri hakkında bilgi verdi.

Emperyalist güçlerin tarih boyunca ülkemiz üzerinde oynadıkları kirli

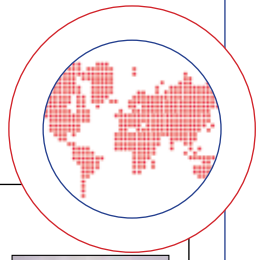
İzmir 1 No'lu Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 15 Nisan 2018 Tarihinde İzmir Balçova Termal Otel'in konferans salonunda gerçekleştirdik. Genel Kurula; Merkez Yönetim Kurulu üyelerimizin yanı sıra, şube başkanlarımız, işveren ve siyasi partilerin temsilcileri ile delegeler katıldı.

Aynı zamanda kongre divan başkanlığına seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin konuşmasına ulu önder Mustafa Kemal Atatürk ve silah arkadaşlarını minnet ve rahmetle anarak başladı. İzmir'in düşmanın denize döküldüğü kurtuluş şehri olduğunu söyledi.

Cumhuriyetin kurulduğu yıllarda Millet olarak verdiğimiz kurtuluş mücadelesini anlatan ve bu mücadelenin hiçbir zaman unutulmayacağını ifade eden Şahin, 15 Temmuz gecesi yaşananlara da değinerek; "bunları unutma-

yacağız, unutturmayacağız" dedi. Fırat Kalkanı ve Afrine düzenlenen Zeytin Dalı Harekatı'nın ülkemiz ve milletimizin bekası açısından önemini anlattı. Herkesin bu harekatlara sonuna kadar destek vermesi gerektiğini ifade etti. Türkiye'nin etrafının ateş çemberi ile sarıldığını hatırlatarak, tüm vatandaşlarımızın uyanık davranması ve oyuna gelmemesi gerektiğini söyledi.

Çalışma hayatına ilişkin sorunlar ve sendikaların gündeminde olan konular hakkında bilgi veren Şahin, siyasetçilerin ve bürokratların sendikalar arasında ayrımcılık yapamayacaklarını; ancak bazı siyasetçilerin ve bürokratların "benim" ya da "senin sendikan" gibi terimler kullanmaya başladıklarını söyledi. İşçilerin hangi sendikaya üye olacaklarına hür iradeleriyle karar vermeleri gerektiğine, bunun en temel sendikal haklardan birisi olduğuna dikkat çekti.



oyunları ve Cumhuriyetimizin kuruluş dönemi ve ilk yılları da dahil olmak üzere Milletçe verdiğimiz özverili mücadeleleri anlatan Ekim, ülkemizi bu tür saldırılara karşı koruyabilmek için birlik, beraberlik içerisinde olmanın ve eğitimin önemine değindi.

Ekim sözlerine, ilkeli olmanın ve insanlara saygılı olmanın önemini, biat kültürü yerine eşitliğin ve paylaşımın benimsenmesi gerektiğini anlatarak devam etti.

Yapılan konuşmaların ardından yönetim ve denetim raporlarının okunmasına geçildi. Kongrede yapılan seçim sonuçlarına göre, İzmir 1 No'lu Şube Şube Başkanlığı görevini yeniden seçilen Muharrem Ekim üstlendi.

İzmir 1 No'lu Şube Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarına ise önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi.

Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. İzmir 1 No'lu Şube Olağan Genel Kurulunun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Yönetim Kurulu

Muharrem Ekim
Şube Başkanı

Soner Gökün
Şube Sekreteri

Yunus Karaman
Şube Mali Sekreteri

Kahraman Eke
Şube Teşkilat Sekreteri

Soner Yayla
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu

Osman Oğuz
Emrullah Özdemir
Orhan Gün

Disiplin Kurulu

Mustafa Erkol
Erhan Erkol
Mehmet Onur Miman

İzmir 1 No'lu Şube Yönetim Kurulu



Muharrem EKİM
Şube Başkanı



Soner GÖKÜN
Şube Sekreteri



Yunus KARAMAN
Şube Mali Sekreteri

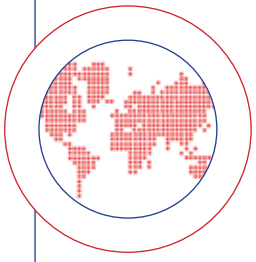


Kahraman EKE
Şube Teşkilat Sekreteri



Soner YAYLA
Şube Eğitim Sekreteri





Isparta Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı

Isparta Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 29 Nisan 2018 Tarihinde Hilton Garden Inn Otel'in Konferans Salonunda Gerçekleştirdik.



Isparta Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 29 Nisan 2018 tarihinde Hilton Garden Inn Otel'in konferans salonunda gerçekleştirdik. Genel Kurula; Merkez Yönetim Kurulu üyelerimizin yanı sıra, şube başkanlarımız, işveren temsilcileri ile delegeler katıldı.

Aynı zamanda kongre divan başkanlığına seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin yaptığı konuşmada sendikaların güncel sorunları ve ülke gündemine ilişkin değerlendirmelerde bulundu. Şahin, ülke gündeminin yoğun olduğunu, Türkiye'nin seçim atmosferi içerisine girdiğini söyledi. Bu süreçte işçinin sorunları ve beklentilerinin seçim gündemi nedeniyle geri planda kalmaması, çalışma hayatı ile ilgili işlerin sektöre uğratılmaması gerektiğini söyledi.

Seçim sonuçlarının ülke için hayırlı sonuçlar getirmesini dileyen Şahin, çalışma hayatı ile ilgili henüz yapılmayan, hala çözüm bekleyen sorunların oldu-

ğunu ifade etti.

Şahin, taşeron işçilerin kadroya alınması konusuna değinerek, KİT'lerde çalışanların hala kadro beklediğinin altını çizdi. TES-İŞ'in bu işin takipçisi olacağını, konuya mutlaka çözüm getirileceğini söyledi. Şahin: "KİT'lerde görev yapanların kadroya geçmesi noktasında yapılması gereken neyse yapacağız, aynı haktan onların da yararlanması için gerekli koşulları temin edeceğiz" dedi.

Toplu sözleşmeler hakkında konuşan Şahin, AKFEN'in sözleşmesinin tamamlanmış olduğunu belirtti. Bir aylık farkların alındığını söyledi. İşsizliğin ücretlerin düşük seviyelerde kalmasına neden olduğunu ifade etti. Türkiye'de bir tarafta iki bin, iki bin iki yüz liralık ücretler üzerinden toplu sözleşmeler yapıldığını, diğer tarafta bir işsiz ordusunun oluştuğunu söyledi. Sendikaların bu durumu istismar eden işverenlere karşı mücadele ettiğini ifade eden Şahin, mevcut ücretlerle kimsenin geçinemediğini as-

lında herkesin bildiğini söyledi.

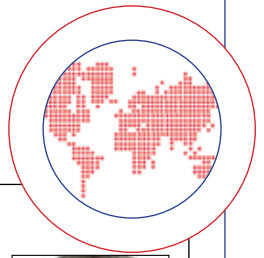
Şahin, işverenle mutabakat sağlama-
dan örgütlenmenin neredeyse imkansız
hale geldiğini; sendikaların tepkisiz ka-
larak değil, ancak daha fazla örgütlene-
rek ve güç birliği yaparak bu işi yürüte-
bileceğini ifade etti. Sendikaların siyaset
yapmadığını, hükümetin çalışanların
temsilcilerini dinlemesi ve sıkıntılarına
kulak vermesi durumunda alkışlanaca-
ğını söyledi.

İstihdam yaratmanın önemine değin-
en Şahin, daha güçlü bir Türkiye için
adalet kavramının önemini vurguladı.
Elde edilen gelirin paylaşılmasında ve
ödenen vergilerde adaletli olunması ge-
rektiğini söyledi.

Şahin, sulama birlikleri ve yardımcı
işlerin asıl işkolundan sayılması ile ilgili
TÜRK-İŞ ile birlikte sürdürülen çalış-
maları anlattı.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın
ardından Genel Kurulun açış konu-
şmasını yapan Isparta Şube Başkanımız
Osman Korkmaz da taşeron işçiler ko-
nusuna değindi. Kadro sevinci yaşayan
taşeron işçiler adına genel başkanımıza,
TÜRK-İŞ genel başkanına ve Hükümet
temsilcilerine teşekkür etti. Ancak yak-
laşık altmış bin kişinin hala kadro bek-
liyor olmasını kanunun eksikliği olarak
değerlendirdi. Isparta'da bu durumda
olan 137 kişinin bulunduğunu ve eksik-
liğin bir an önce giderilmesi gerektiğini
söyledi.

Kadroya geçen işçilerle ilgili belir-
sizliklere de dikkat çeken Korkmaz, bu
işçilerin haklarına bir an evvel kavuş-



ması ve sözleşmelerden faydalanabilmesi gerektiğini kaydetti. Bir milyon yedi yüz elli binden fazla vatandaşın imzasına rağmen şeker fabrikalarının özelleştirildiğini, bunu doğru bulmadığını belirtti. Yapılacak eylemlerde şeker işçisinin destekleneceğini söyledi.

Korkmaz, Cumhurbaşkanının sözü üzerine sulama birlikleri ile ilgili çalışma başlatıldığını ifade etti. Çalışmalarla ilgili belirsizliklere değindi ve Türkiye genelinde beş bin, Isparta'da 240 birlik işçisinin beklentilerini anlattı.

Yapılan konuşmaların ardından yönetim ve denetim raporlarının okunması ile Genel Kurul çalışmalarına devam edildi. Kongrede yapılan seçim sonuçlarına göre, Isparta Şube Başkanlığı görevini yeniden seçilen Osman Korkmaz üstlendi.

Isparta Şube Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarına ise önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi.

Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. Isparta Şube Olağan Genel Kurulu'nun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Yönetim Kurulu

Osman Korkmaz
Şube Başkanı

Ali Sarı
Şube Sekreteri

Ahmet Karaşahin
Şube Mali Sekreteri

İsrafil Gümüş
Şube Teşkilat Sekreteri

Adnan Yılmaztürk
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu

Süleyman Kelle
Fatih Esin Aktekel
Hasan Ülker

Disiplin Kurulu

Ali Koç
Veysel Dursun
Ali Gökdoğan

Isparta Şube Yönetim Kurulu



Osman KORKMAZ
Şube Başkanı



Ali SARI
Şube Sekreteri



Ahmet KARAŞAHİN
Şube Mali Sekreteri

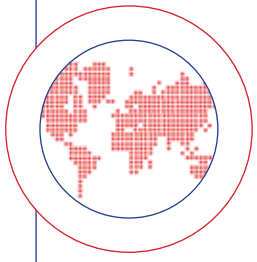


İsrafil GÜMÜŞ
Şube Teşkilat Sekreteri



Adnan YILMAZTÜRK
Şube Eğitim Sekreteri





Erzurum Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı

Erzurum Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 5 Mayıs 2018 Tarihinde Sway Otel Konferans Salonunda Gerçekleştirdik.



edebilmek için sendikanın yoğun bir şekilde çalıştığını söyledi.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın ardından başlayan Genel Kurula konuşmasını yapan Erzurum Şube Başkanıımız Muharrem Demircan ise sözlerine; 10 Mayıs 2014 tarihinde devraldıkları görevi 2018 yılına kadar hep birlikte ve huzur içerisinde yerine getirdiklerini ifade ederek başladı.

Çalışmalarının bundan sonraki süreçte de aynı şekilde devam edeceğini söyleyen Demircan, TÜRK-İŞ'in Hatay'da gerçekleştirdiği 1 Mayıs Mitingine basın yeterince yer vermediğine dikkat çekerek, basın mensuplarına siyasette bulundu. Hatay tercihindan dolayı TÜRK-İŞ'e teşekkür etti.

Şube yönetimini devraldıkları 2014 kongresinden itibaren üye sayısını artırdıklarını ve bölgede iyi bir duruma geldiklerini kaydeden Demircan, özellikle DSİ 8. Bölge'deki gelişmeler ve Aras Dağıtım A.Ş. de 2015 ve 2017 yıllarında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri süreçlerini değerlendirdi.

Demircan, enerji işçisinin çalışma şartlarının ağır olduğunu ve sektörün en tehlikeli işler sınıfında yer aldığını hatırlattı. Sürdürülen tüm çalışmalarda ve toplu iş sözleşmeleri süreçlerinde her zaman samimi ve ilkeli bir çalışma prensibi benimsediklerini ifade etti. Bu şekilde pek çok sorunu çözüme kavuşturduklarını anlatan Demircan, henüz çözüm bekleyen sorunlara ise en kısa zamanda çözüm bulmak için özveriyle çalışmaya devam edeceklerini kaydetti.

Erzurum Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 5 Mayıs 2018 Tarihinde Sway Otel konferans salonunda gerçekleştirdik. Genel Kurula; Merkez Yönetim Kurulu üyelerimizin yanı sıra, şube başkanlarımız, işveren temsilcileri ile delegeler katıldı.

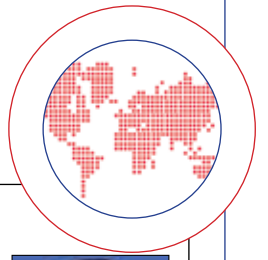
Aynı zamanda kongre divan başkanlığına seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin yaptığı konuşmasına 15 Temmuz, Fırat Kalkanı ve Afrin'e düzenlenen Zeytin Dalı Harekatında kaybettiğimiz şehit ve gazilerimizi anarak başladı. Türkiye'nin gündeminin 24 Haziran'da yapılacak seçimlere yoğunlaştığını ifade eden Şahin, seçimlerin Türkiye'ye, Milletimize ve çalışma hayatına hayırlı olacak bir şekilde sonuçlanmasını diledi. Seçim sürecinde tüm siyasilerden gerginliği artıracak sözler yerine, birleştirici, barıştıcı ve herkesi kucaklayan bir dil kullanmalarını istedi.

Taşeron işçilerin kadroya geçişini

düzenleyen 696 Sayılı KHK'nin sonuçlarını değerlendiren Şahin, kadroya geçen işçi ücretlerinin geçiş yaptıkları kurumda çalışan diğer işçilere göre daha düşük olduğunu, bu noktada sıkıntıların sürdüğünü söyledi. Emekliye Ramazan ve Kurban bayramlarında verilen ikramiyelerin güzel bir adım olduğunu ifade ederek ilgililere teşekkür etti. Ancak, taşeron işçilerin de aynı şekilde ikramiye beklediklerini sözlerine ekledi. KİT'lerde çalışanların hala kadro beklediklerini de bir kez daha hatırlattı.

İşkollarının belirlenmesi ile ilgili sıkıntılara da değinen Şahin, sendikalaşma ve üye kaydetme süreçlerinde sorunlar yaşandığını belirtti. Sulama birliklerinin kapatılması konusunu değerlendirdi, yaşanan sorunları anlattı ve yeni düzenlemeler yapılması gerektiğini ifade etti.

Toplu iş sözleşmeleri hakkında ise beklentilerin yüksek olduğunu, bu beklentileri karşılayabilmek ve sonuç elde



Yapılan konuşmaların ardından yönetim ve denetim raporlarının okunması ile Genel Kurul çalışmalarına devam edildi. Kongrede yapılan seçim sonuçlarına göre, Erzurum Şube Başkanlığı görevini yeniden seçilen Muharrem Demircan üstlendi.

Erzurum Şube Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarına ise önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi.

Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. Erzurum Şube Olağan Genel Kurulunun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Yönetim Kurulu

Muharrem Demircan
Şube Başkanı

Kenan Kılıç
Şube Sekreteri

Ergün Ünlü
Şube Mali Sekreteri

Mustafa Irmak
Şube Teşkilat Sekreteri

İhsan Aras
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu

Mithat Yurt
Yener Çelik
Zekai Kurt

Disiplin Kurulu

Ziya Efe
Caner Atlas
Halil Kara

Erzurum Şube Yönetim Kurulu



Muharrem DEMİRCAN
Şube Başkanı



Kenan KILIÇ
Şube Sekreteri



Ergün ÜNLÜ
Şube Mali Sekreteri

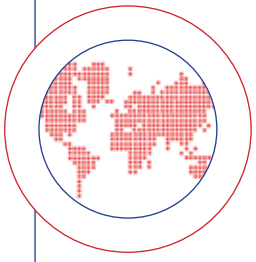


Mustafa IRMAK
Şube Teşkilat Sekreteri



İhsan ARAS
Şube Eğitim Sekreteri





Trabzon Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulu Yapıldı

Trabzon Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 6 Mayıs 2018 Tarihinde Yalı Park Otel'in Konferans Salonunda Gerçekleştirdik.



rın çalışma hayatına verdiği zararları anlattı. Her zaman var olacağına dikkat çektiği TÜRK-İŞ'in gerçek bir işçi örgütü olarak çalışma hayatı ve işçiler açısından önemine değindi.

Şahin, taşeron işçilerin kadroya alınması konusunu değerlendirirken kadroya 696 sayılı KHK ile geçenlerle, mevcut işçiler arasında ücret ya da herhangi bir hak kaybı olmaması gerektiğini söyledi. TÜRK-İŞ'in, taşeron işçilerin kadroya alınması konusunda büyük bir mücadele verdiğini, ancak başarıyı sahiplenmeye çalışan başka yapıların olduğunu söyledi.

Taşeron meselesinin yeniden masaya yatırılması gerektiğini ifade eden Şahin, emekliye verilen bayram ikramiyelerinin taşeron işçilere de verilmesi gerektiğini söyledi. KİT'lerde çalışanların hala kadro beklediklerini dile getirerek, yetkililere konuyu bir kez daha hatırlattı.

Yaklaşan genel seçimlere de değinen Şahin, siyasetin ayrıştıran değil birleştiren bir anlayış ve barışçıl söylemlerle yapılması gerektiğini kaydetti. Seçimlerin ülkemiz, milletimiz ve çalışanlar açısından hayırlı olmasını diledi.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın ardından Genel Kurul konuşmasını yapan Trabzon Şube Başkanımız Cengizhan Gündoğdu da taşeron işçiler konusuna değindi. KİT'lerde çalışan TES-İŞ üyelerinin kadroya alınmadığını ve gerekçe olarak rekabeti engelleyebilecekleri gibi gerçek dışı bir bahanenin öne sürüldüğünü ifade etti.

Trabzon Şubemizin 11. Olağan Genel Kurulunu, 6 Mayıs 2018 tarihinde Yalı Park Otel'in konferans salonunda gerçekleştirdik. Genel Kurula; Merkez Yönetim Kurulu üyelerimizin yanı sıra, şube başkanlarımız, işveren temsilcileri ile delegeler katıldı.

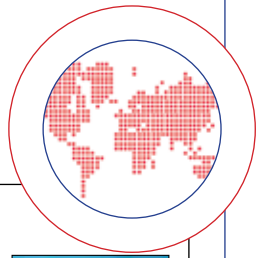
Aynı zamanda kongre divan başkanlığına seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin yaptığı konuşmada çalışma hayatı ile ilgili sendikaların güncel sorunları ve ülke gündemine ilişkin değerlendirmelerde bulundu.

TÜRK-İŞ yönetiminin çalışma hayatı ile ilgili her sorunu, ülkemizi idare eden hükümet yetkililerine ilettiğini, ancak çalışanların taleplerinin sürekli göz ardı edildiğini ve işverenlerin ön planda tutulduğunu kaydeden Şahin, en ufak sıkıntı olduğunda kıdem tazminatının gündeme getirildiğini hatırlattı.

Kıdem tazminatının fona devredilmesi meselesinin artık Türkiye'de konuşulmaması gerektiğini sözlerine ekledi.

Şahin, direğin tepesinde ya da santalde çalışmalarına rağmen en tehlikeli işler kapsamına alınmayan işçilerin bulunduğunu söyledi. Bu sorunun defalarca yetkililere taşındığını belirtti. Mevcut koşullarda sendikacıların toplu iş sözleşmeleri ve işçi taleplerinin yerine getirilmesinde büyük mücadeleler verdiğini anlattı. Muhatapların çoğu zaman anlatılanı anlamamakta ısrar ettiklerini, hemen her talebe olumsuz yaklaştıklarını ve ayak dirediklerini söyledi.

Hükümetin ya da işverenin sendikası olamayacağını ifade eden Şahin, bazı bürokratların "bizim sendika" şeklindeki tabirlerinin sendikalar ve işçiler tarafından hiçbir şekilde kabul edilemeyeceğini kaydetti. Bu noktada, doğal ve gerçeklikten uzak bazı sendikal yapıla-



Gündoğdu, devletin önemli kuruluşları arasında yer alan TEİAŞ, EÜAŞ ve İller Bankası gibi işyerlerinde çalışan pek çok nitelikli personelin sudan bir gerekçeyle kadroya alınmamasını; devlet tanımamak, çözümü sabote etmek ve bazı bürokratların devleti yönetenleri yanıltmayı amaçlayan kötü niyetlerinin bir sonucu olarak değerlendirdi. Çözümün yine devletin en üst makamlarına kaldığının altını çizen Gündoğdu, verilen sözlerin havada kalması için çaba sarf edenleri eleştirdi.

Yapılan konuşmaların ardından yönetim ve denetim raporlarının okunması ile Genel Kurul çalışmalarına devam edildi. Kongrede yapılan seçim sonuçlarına göre, Trabzon Şube Başkanlığı görevini yeniden seçilen Cengizhan Gündoğdu üstlendi.

Trabzon Şube Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarına ise önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi.

Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. Trabzon Şube Olağan Genel Kurulu'nun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Yönetim Kurulu

Cengizhan Gündoğdu
Şube Başkanı

Ayhan Saka
Şube Sekreteri

Münip Koç
Şube Mali Sekreteri

Asım Günay
Şube Teşkilat Sekreteri

Mustafa Çebi
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu

Yaşar Uzun
Şener Aydoğdu
Kazım Arslan

Disiplin Kurulu

Olgun Yazar
İsmail Kefeli
Ahmet Karabina

Trabzon Şube Yönetim Kurulu



Cengizhan GÜNDOĞDU
Şube Başkanı



Ayhan SAKA
Şube Sekreteri



Münip KOÇ
Şube Mali Sekreteri

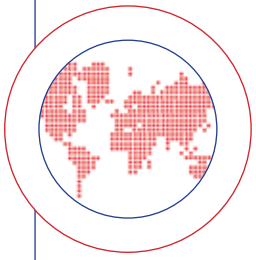


Asım GÜNAY
Şube Teşkilat Sekreteri



Mustafa ÇEBİ
Şube Eğitim Sekreteri





İstanbul 3 No'lu Şubemizin 7. Olağan Genel Kurulu Yapıldı

İstanbul 3 No'lu Şubemizin 7. Olağan Genel Kurulunu, 12 Mayıs 2018 Tarihinde İGDAŞ Genel Müdürlüğü Sosyal Tesisleri'nin Konferans Salonunda Gerçekleştirdik.



sahip çıkılması, gelecek dönem yönetiminde kimlerin görev alacağı konusunun artık gündeme alınması gerektiğini söyledi. İGDAŞ'ın bir aile ve okul olduğunu ifade ederek, bu okuldan pek çok kurumun yönetimine kadrolar yetiştirdiğini kaydetti. Bu özelliğinden dolayı İGDAŞ'a teşekkür etti.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın ardından konuşmasını yapan İstanbul 3 No'lu Şube Başkanımız Hüseyin Ozil; konuşmasına TES-İŞ çatısı altında böyle bir teşkilat ile çalışmaktan ve hak için mücadele etmekten onur duyduğunu ifade ederek başladı. Ozil, aziz Milletimizin tarih boyunca vatan için gösterdiği fedakarlıkları anlattı ve Türkiye'nin en büyük enerji kaynağının "Milleti" olduğunu, kendisinin de böyle necip bir Milletin evladı olmaktan gurur duyduğunu söyledi.

Ozil, teknolojinin büyük bir hızla ilerlediğini, buna bağlı olarak dünyanın sürekli dönüştüğünü ve geliştiğini ifade etti. Teknolojinin kendisini üreten akıl ve onun işlemlerini sağlayan işçiler olmak üzere iki şeye muhtaç olduğunu belirtti. Bu iki unsur olmadan teknolojinin gelişemeyeceğini söyleyen Ozil, bu nedenle dünyanın ilk gününden bugüne işçilerin var olduğunu ve dünyanın yükünü sırtladıklarını kaydetti.

Sanayinin ve üretimin ülkelerin ekonomisindeki hayati önemine değinen Ozil, bunların hepsinin temelde enerjiye dayandığını anlattı. Enerji kaynaklarına sahip olmak ya da enerjiyi tedarik etmek kadar üretilen ya da sahip olunan enerjinin sevk ve idaresinin de önemli olduğunu ifade etti. TES-İŞ üyelerinin

İstanbul 3 No'lu Şubemizin 7. Olağan Genel Kurulunu 12 Mayıs 2018 tarihinde İGDAŞ Genel Müdürlüğü Sosyal Tesislerinde gerçekleştirdik. Genel Kurula; Merkez Yönetim Kurulu üyelerimizin yanı sıra, şube başkanlarımız, siyasiler ve işveren temsilcileri ile delegeler katıldı.

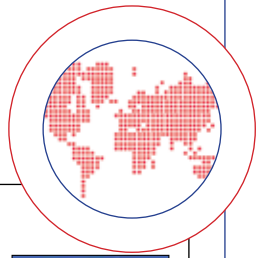
Aynı zamanda kongre divan başkanlığına seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin Türkiye'nin gündemini değerlendiren bir konuşma yaptı. Türkiye'nin dostunun kalmadığını ifade eden Şahin, dost denilen ülkelerin kanımızı emecek noktaya geldiklerini ifade etti. Amerika'nın ve Avrupa ülkelerinin, Türkiye'nin gelişmesini engellemek için ellerinden geleni yapmaya devam ettiklerini söyledi. Suriye ve Irak'ta yaşananlardan dolayı şehitler geldiğine dikkat çeken Şahin "...gerektiğinde hepinizin de, hepimizin de şehit olmaya hazır olduğunu ifade etmeden geçemeyeceğim..." dedi.

Şahin, Türkiye'nin çok çeşitli terör

örgütlerinden mağdur olduğunu söyledi. Türk Milleti'nin büyük bir Millet olduğunu, her saldırıya karşı koyacak güce sahip olduğunu ifade etti. Suriye'de yaşanan savaş nedeniyle ülkemize gelen ve aynı dine mensup mültecilerin durumunu örnek gösteren Şahin, "...bizim başımıza aynı şey gelse, gidecek başka yerimiz yok, böyle bir durumda başka bir yere gitmek zaten bizim karakterimizde de yok..." dedi. Bu nedenle; herkesin birbirine destek olması, birbirini kucaklaması gerektiğini, dil, din, ırk ayrımı yapmadan Milletimizin birlik, beraberliğini korumak zorunda olduğunu kaydetti.

Genel seçimlerin yaklaştığını, iktidar ve muhalefet partilerinin seçim sürecini birlik ve beraberliği güçlendirecek şekilde yürütmesi gerektiğini söyledi. Şahin bu vesileyle TES-İŞ içersinden çıkacak adaylara destek açıklamasında bulundu.

TÜRK-İŞ'in önemine değinen Şahin, beş milyona hitap eden TÜRK-İŞ'e



bu noktada alın teri döktüğünü, hayatlarını emekleri ile kazandığını söyledi.

TES-İŞ üyelerinin ürettikleri değerlerle kendi hayatlarının yanında Türkiye'nin yarınlarını da inşa ettiklerini, bunun bir karşılığı olduğunu kaydeden Ozil, TES-İŞ'in hak edilmiş kazanımların korunması, insanca bir yaşam, hakça bir paylaşım için örgütlü mücadele içerisinde olduğunu söyledi. Mücadelenin bütün üyelere hak ettikleri yaşam standartlarını sunmak için verildiğini anlattı. Ozil konuşmasına şu sözlerle devam etti:

“TES-İŞ 3 No'lu Şube üyeleri olarak, insanın elinin emeği ile kazandığından daha hayırlısının olmayacağını biliyoruz, buna kalpten inanıyoruz. Bu yüzden emeğinize sahip çıkmak, bizler için bir izzeti nefes meselesidir. TES-İŞ 3 No'lu Şube olarak kendimize biçtiğimiz asli vazifemiz budur. Ben yirmi yıldır bu şubenin başkanım. Yirmi yıldır, her sabah ilk gün ki heyecanla, aşkla sendikamızın kapısını açıyoruz. Kendimi bir sendikacıdan çok Türkiye için çalışan binlerce işçiden biri olarak görüyorum. Hiçbir kaide ya da makam bu gerçeği değiştiremedi, değiştiremeyecek de. Kendimi hiçbir işçi arkadaşımın yerine koymaya ihtiyacım yok çünkü ben zaten bir işçiyim ve hayatıma da böyle devam ediyorum.”

Ozil, yönetimdeki tüm arkadaşlarının da aynı fikir ve inançla çalıştığını, başarılarının sırrının buradan geldiğini söyledi. Sahadan gelen yöneticiler

İstanbul 3 No'lu Şube Yönetim Kurulu



Hüseyin OZİL
Şube Başkanı



Hasan AĞIRMAN
Şube Sekreteri



Hüseyin POLAT
Şube Mali Sekreteri

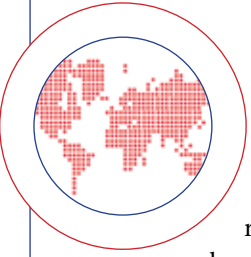


M. Faik AKSOY
Şube Teşkilat Sekreteri



Ahmet EMER
Şube Eğitim Sekreteri





olarak işçilerin, durumlarını, ücretlerini, hangi şartlarda çalıştıklarını, eş ve çocuklarının durumlarını çok iyi bildiklerini ifade etti. Her adımlarını buna göre attıklarını belirten Ozil, geçen yirmi yılı değerlendirerek, İGDAŞ'ın özelleştirilmesi ve blok satışının önlenmesi başta olmak üzere, toplu sözleşmeler ve diğer faaliyetlerle elde

edilen başarıları anlattı. Tatlı, acı hatıralar olduğunu söyleyen Ozil, TES-İŞ 3 No'lu Şube olarak toplu sözleşmelerle kazanımları koruduklarını ve giderek iyileştirdiklerini söyledi. TES-İŞ'in sendikal faaliyetler yürüten bir kurum olduğunu, ancak bundan ibaret olmadığını, kardeşlik hukukuna sahip bir aile olduğunu, bu birliktelikle daha güçlü ve daha diri olduğunu söyledi. İyi ve kötü

günü birlikte paylaşan bu ailenin aynı zamanda dünya mazlumlarının da yanında olduğunu ifade etti ve bu konudaki faaliyetleri anlattı.

Ozil, sözlerine 15 Temmuz gecesi yaşanan darbe girişimini şiddetle kınayarak son verdi. Darbe girişimi gecesi TES-İŞ'in; ülkesine, bayrağına sahip çıktığını anlattı. O gece devletin ve milletimizin yanında olan herkese teşekkürlerini sunan Ozil, şehitlerimize Allah'tan rahmet, gazilerimize şifa diledi.

Yapılan konuşmaların ardından yönetim ve denetim raporlarının okunmasına geçildi. Kongrede yapılan seçim sonuçlarına göre, İstanbul 3 No'lu Şube Başkanlığı görevini yeniden seçilen Hüseyin Ozil üstlendi.

İstanbul 3 No'lu Şube Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarına ise önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi.

Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. İstanbul 3 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu'nun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Yönetim Kurulu

Hüseyin Ozil
Şube Başkanı

Hasan Ağırman
Şube Sekreteri

Hüseyin Polat
Şube Mali Sekreteri

M. Faik Aksoy
Şube Teşkilat Sekreteri

Ahmet Emer
Şube Eğitim Sekreteri

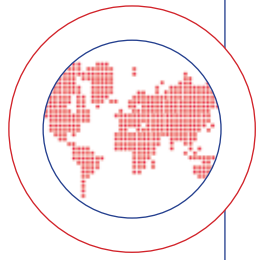
Denetim Kurulu

İsmail Çebi
İrfan Gözpınar
Hüseyin Okutan

Disiplin Kurulu

Nurdoğan Ergün
Metin Gürcü
Barbaros Yıldız





Kahramanmaraş Şubemiz Olağanüstü Kongre ile Yönetimini Belirledi

Kahramanmaraş Şubemiz 8 Nisan 2018 Tarihinde Saffron Hotel'de Gerçekleştirdiği Olağanüstü Kongre ile Yönetimini Belirledi.

Kahramanmaraş Şubemiz 8 Nisan 2018 Tarihinde Saffron Hotel'de gerçekleştirdiği olağanüstü kongre ile yönetimini belirledi.

İki adayın yarıştığı Kongrede seçimi kazanan Hacı Mehmet Kavuk Kahramanmaraş Şubemizin başkanı oldu. Ünal, sonuçların açıklanmasının ardından teşekkür konuşması yaptı.

Kongre seçim sonuçlarına göre, Kahramanmaraş Şube Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarına önümüzdeki dört yıllık süre için aşağıda isimleri yer alan arkadaşlarımız seçildi.

Kendilerini tebrik ediyor, başarılı bir çalışma dönemi diliyoruz. Genel Kurulunun tüm çalışma hayatına ve TES-İŞ camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Yönetim Kurulu

H. Mehmet KAVUK
Şube Başkanı

Kadir ÖZDEMİR
Şube Sekreteri

Abdullah BOZKURT
Şube Mali Sekreteri

Kadir GÜLBEYAZ
Şube Teşkilat Sekreteri

Emin Erkan KUTLUGÜN
Şube Eğitim Sekreteri

Denetim Kurulu

Çetin Erdi
Bekir Lütfi Anlatıcı
Hanifi Çakır

Disiplin Kurulu

Eyüp Gül
Kemal Bay
Abdurrahman Aslantaş

Kahramanmaraş Şube Yönetim Kurulu



H. Mehmet KAVUK
Şube Başkanı



Kadir ÖZDEMİR
Şube Sekreteri



Abdullah BOZKURT
Şube Mali Sekreteri



Kadir GÜLBEYAZ
Şube Teşkilat Sekreteri



E. Erkan KUTLUGÜN
Şube Eğitim Sekreteri





TES-İŞ Basın Açıklamaları



15 Temmuz Şehitlerimizi Minnetle Anıyoruz

Varlığımıza ve özgürlüklerimize karşı 15 Temmuz gecesi düzenlenen kanlı saldırı karşısında Cumhurbaşkanımızdan her bir vatandaşımıza, sendikalarımıza, özel sektörden sivil toplum örgütlerine kadar bütün bir Millet tek yürek olmuş, inancı, azmi ve kararlılığı ile bu saldırıyı bertaraf etmiştir. Tarih boyunca hiçbir saldırı, baskı veya zulme boyun eğmemiş asil bir millet; o gece, Cumhurbaşkanı, askeri, polisi ve sivil vatandaşları ile meydanları doldurarak, milletin silahını millete doğrultan vatan hainlerine geçit vermemiştir.

Ne mutlu ki; Türkiye, yaşadığı travmayı kısa sürede atlatmış, aldığı tarihi dersle bağımsızlığını, demokrasisini, milli birlik ve beraberliğini pekiştirmektedir. Ülke yönetiminde ve ekonomide gerçekleştirdiği reformlar ve terörle mücadelede attığı güçlü adımlarla geleceğe ve yeni hedeflere doğru hızlı ve emin adımlarla yürümektedir.

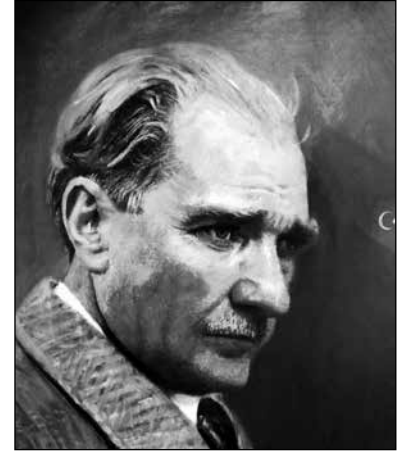
TES-İŞ, üyelerinin hakları ve çalışma hayatının sorunları konusundaki görüşlerini her platformda güçlü bir şekilde ifade etmektedir. Kurulduğu 1963 yılından bugüne kadar verdiği şanlı hak mücadelesini, üyeleri ve tüm teşkilatı ile birlikte kararlılıkla sürdürmektedir. Yerleşik bir demokrasi, güçlü bir devlet yönetimi ve güçlü bir ekonomi olmadan verilen sendikalar hak

mücadelesinin, emeğin arzu ettiği sonuçları vermeyeceğini bilen TES-İŞ; demokrasi, devlet idaresi, terörle mücadele ve ekonomide atılan her olumlu adımı desteklemeye devam edecektir. "Fırat Kalkanı" ile başlayan "Zeytin Dalı Harekatı" ile devam eden ve bugün İdlib, Menbiç, Kandil ve tüm Güney sınırlarımızda yürütülen terörle mücadeleyi sonuna kadar destekleyecektir.

15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü'nü anmak, o karanlık gece yaşananları hatırlamak ve hatırlatmak, tüm değerleri ve kurumları ile birlikte Cumhuriyetimize, demokrasimize, milli birlik ve beraberliğimize sahip çıkmaktır.

Vatan ve demokrasi uğruna sivil, asker ve polis yüzlerce vatandaşımızın şehit edildiği, binlercesinin yaralandığı hain darbe girişimini tezgâhlayanları ve ülkemize karşı kin ve düşmanlık besleyenlerle iş tutanları hiçbir zaman affetmeyeceğiz.

15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü vesilesiyle bir kez daha Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Atatürk ve silah arkadaşlarını, 15 Temmuz şehitlerimizi, bugüne kadar terör veya başka nedenlerle verdiğimiz sayısız şehidimizi minnet ve rahmetle anıyoruz. Şehit ve gazilerimize şükranlarımızı sunuyoruz.



19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı Kutlu Olsun

Milli mücadelenin başlangıcı ve Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu açısından en önemli tarihlerden birisi olan 19 Mayıs 1919'un 99. Yılında, Cumhuriyetimizin kurucusu Büyük Önder Mustafa Kemal Atatürk'ü ve silah arkadaşlarını bir kez daha rahmet ve minnetle anıyoruz. Temel hak ve özgürlüklerin korunması, sendikalar hak mücadelesi verilebilmesi için ön şart olan demokrasimize, cumhuriyet değerlerine; laik, sosyal, hukuk devletine olan sonsuz bağlılığımızı bir kez daha ifade ediyor, Atatürk'ün Türk gençlerine armağan ettiği 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramını büyük bir coşkuyla kutluyoruz.

TES-İŞ Sendikası Yönetim Kurulu Adına
Mustafa Şahin
Genel Başkan



Hoş Geldin On Bir Aynın Sultanı

Bu mübarek ayın bütün milletimiz ve İslam alemi için hayırlara vesile olmasını diler, vatanımız için de en bereketli ay olmasını temenni eder, savaşların olmadığı, kıtlığın baş göstermediği, şehit haberleri duymadığımız bir Ramazan ayı dileriz. Mübarek ayımız kutlu olsun.

TES-İŞ YÖNETİM KURULU



TES-İS
YÖNETİM KURULU



YURTTAN



Temmuz 2018
Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı



Enflasyon, Temmuzda
Yüzde 0,55 Arttı



İşsizlik Oranı Mayısda
Yüzde 9,7 Seviyesinde Gerçekleşti





Temmuz 2018

Açlık ve Yoksulluk Sınırı Açıklandı

Uygulanan ekonomik politikalarda gündemi faiz ve döviz kurundaki gelişmeler meşgul ederken, özellikle gıda fiyatlarının mevsim normallerinin üstüne çıkması ve sürekli değişim göstermesi, enflasyona olumsuz yansıyor.

Uygulanan ekonomik politikalarda gündemi faiz ve döviz kurundaki gelişmeler meşgul ederken, özellikle gıda fiyatlarının mevsim normallerinin üstüne çıkması ve sürekli değişim göstermesi, enflasyona olumsuz yansıyor. Aylık ve ücretlere sonradan gerçekleşen enflasyon farkının verilmesi, başta çalışanlar olmak üzere dar ve sabit gelirli kesimlerin geçim şartlarını iyileştirmeye yetmiyor.

TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu), çalışanların geçim şartlarını otuz bir yıldan bu yana aralıksız olarak her ay düzenli olarak yaptığı “açlık ve yoksulluk sınırı” araştırması ile ortaya koymaktadır.

TÜRK-İŞ Araştırmasının 2018 Temmuz ayı sonucuna göre:

- Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapılması gereken aylık gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 1.738,37 TL,
- Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 5.662,46 TL oldu.
- Bir çalışanın -sadece kendisinin- yapılması gereken yaşama maliyeti ise

aylık 2.136,28 TL olarak hesaplandı.

Özellikle ücretlilerin ve düşük gelirli kesimlerin harcamalarında ağırlıklı yeri olan gıdada gerçekleşen fiyat artışları geçim şartlarının ağırlaşmasına yol açmaktadır. Gerçi altı aylık dönem sonunda gerçekleşen enflasyon farkı aylık ve ücretlere yansıtılmaktadır. Ancak elde edilen gelir ile yapılması gereken asgari harcama arasındaki fark nedeniyle “enflasyon oranında artış” mevcut olumsuzluğun devamı anlamına gelmektedir. Örneğin geçtiğimiz yılın Temmuz ayında tek bir kişinin aylık yaşama maliyeti 1.876,53 TL ve net aylık asgari ücret 1.404,07 TL iken bu yılın Temmuz ayında net asgari ücret 1.603,12 TL ve fakat aylık yaşama maliyeti 2.136,28 TL olmuştur. Diğer bir ifadeyle, tek bir kişinin yaşama maliyeti son bir yılda 260 TL artış göstermiş ve fakat asgari ücret artışı sadece 199 TL olmuştur. Asgari ücretli bir işçinin eline geçen ücret geliri sadece 22 günlük harcamayı karşılamaktadır. Asgari ücret, dört kişilik bir ailenin “açlık sınırı” tutarının bile altındadır.

Geçen yılın aynı ayında gıda harcaması için aylık 1.198 TL bütçe ayırması gereken bir çalışan, aradan geçen bir yılın sonunda bugün 1.738 TL harcamak durumundadır. Yapılması gereken toplam harcama dikkate alındığında son bir yılda 784 TL daha fazla harcama ge-



• Dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 1.738,37 TL,

• Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 5.662,46 TL oldu.

• Bekar bir çalışanın aylık yaşama maliyeti ise 2.136,28 TL olarak hesaplandı.





Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

reği ortaya çıkmıştır. Gelirini bu tutarda artıramayan aileler ya borçlanmakta ya da harcamalarını kısırarak yaşama standartlarını düşürmek durumunda kalmaktadır.

TÜRK-İŞ'in verileri temel alındığında "mutfak enflasyonu"ndaki değişim 2018 Temmuz ayında şu şekilde gerçekleşmiştir:

- Ankara'da yaşayan dört kişilik bir ailenin "gıda için" yapması gereken asgari harcama tutarı bir önceki aya göre yüzde 1,40 oranında arttı.

- Yılın ilk yedi ayında fiyatlardaki artış yüzde 8,10 oranına ulaştı.

- Gıda enflasyonunda son oniki ay itibariyle artış oranı yüzde 16,07 oldu.

- Yıllık ortalama artış oranı ise yüzde 11,21 olarak hesaplandı.

TÜRK-İŞ tarafından hesaplanan gıda fiyatları endeksi ile Türkiye İstatistik

tik Kurumu (TÜİK) tarafından hesaplanan tüketici fiyatları endeksi alt grubunda yer alan gıda endeksindeki son on iki aylık gelişim aşağıdaki şekilde yer almaktadır. Yaz mevsimine rağmen gıda fiyatlarındaki yükselme dikkati çekmektedir. Gıda fiyatlarındaki değişimin yönü aynı olmakla beraber TÜİK verilerinde daha sert düşüş ve yükseliş dikkati çekmektedir.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan ürünlerin fiyatları Temmuz 2018 itibarıyla şu şekilde değişim gösterdi:

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; bu ay yine ürünlerin fiyatında bir değişiklik görülmedi. Hatta bazı marketlerde indirim dikkati çekti.

- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat ürünlerinin bulunduğu grupta; kıyma ve kuşbaşı et ile tavuk ve sakatat fiyatı yine değişmedi. Satışta olan kültür balık fiyatları da (alabalık, levrek, somon

vs.) aynı kaldı. Yaz olmasına rağmen yumurtanın fiyatı yüksek oranda arttı ve tanesi 79 kuruşa kadar çıktı. Bakliyat ürünlerinde (kuru fasulye, kırmızı-yeşil mercimek, nohut, barbunya vb.) kırmızı mercimekte yapılan fiyat ayarlaması dışında diğerlerinin fiyatı aynı kaldı.

- Yaş sebze-meyve fiyatları sürekli değişti. Geçtiğimiz ay gündemde fiyat artışlarıyla yer alan kuru soğan ve patates -nispi olarak- ucuzlarken, diğer gıda maddeleri fiyatı genelde yükselme eğilimi gösterdi. Hesaplama yapılırken -her zaman olduğu gibi- pazarda yaygın bulunan mevsim ürünleri esas alındı. Örneğin bamya, börülce gibi ürünler fiyatı yüksek olduğu için dikkate alınmadı. Benzeri şekilde çilek, vişne, yemiş gibi meyveler de hesaplama dışında bırakıldı. Bu ay ağırlıklı olarak 15 sebze ve 11 meyve fiyatı kapsandı. Araştırmada -her zaman olduğu gibi- ürünlerin tek tek ağırlığı yerine harcama sepetindeki meyve-sebze tüketiminin toplam mik-



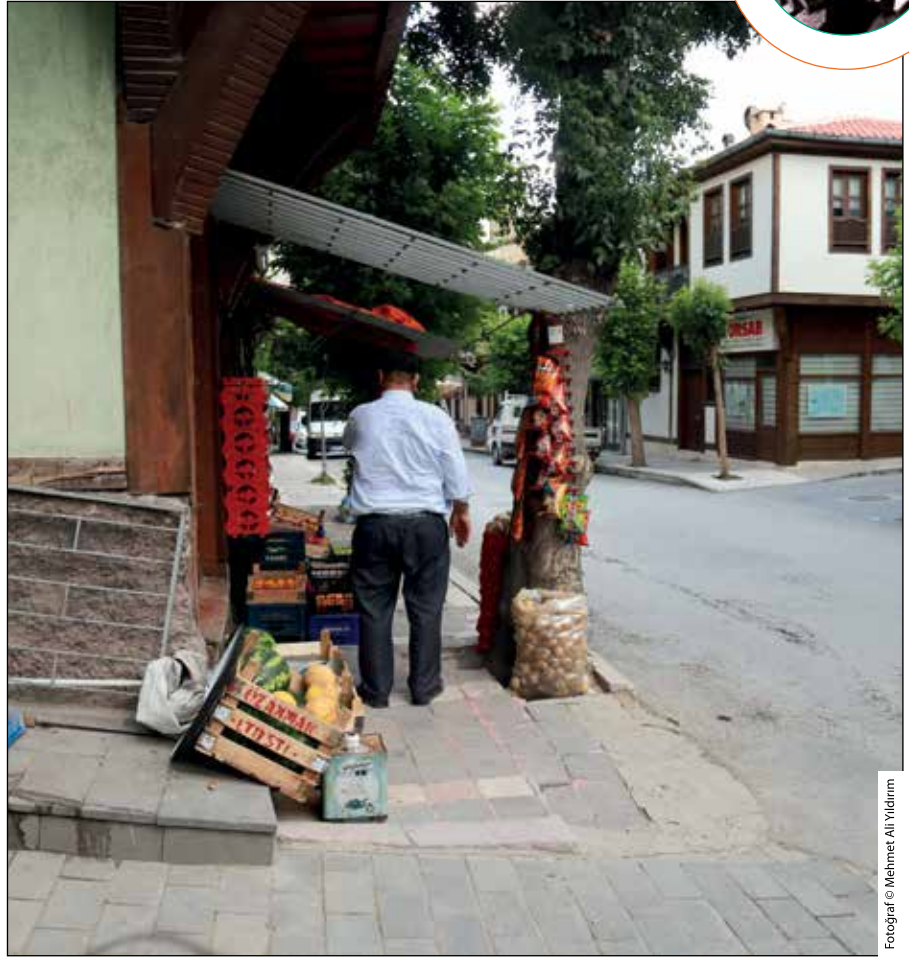
tarından hareket edildi. Geçtiğimiz ay 5,02 TL olan ortalama sebze-meyve fiyatı bu ay 4,75 TL oldu. Ortalama kilogram fiyatı 4,87 TL olan sebze bu ay da 4,87 TL ve ortalama kilogram fiyatı 5,23 TL olan meyve 4,59 TL olarak hesaplandı.

- Ekmek, pirinç, un, makarna, irmik gibi ürünlerin bulunduğu grupta; bazı illerde maliyetlerin yükselmesi gerekçe yapılarak ekmek fiyatında artış yapılmaya başlandı, ancak henüz satışlara tam olarak yansımadi. Pirinç fiyatında artış tespit edilirken diğer ürünlerin fiyatı değişmedi.

- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı, margarin, zeytinyağı ve ayçiçeği yağı fiyatı bu ay yine aynı kaldı. Siyah ve yeşil zeytin ortalama fiyatı yükseldi. Yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb.) ürünlerinden fındık ve ayçekirdeği fiyatı arttı. Baharat (kimyon, nane, karabiber, vb.) ürünleri bu ay yine değişmedi. Şeker fiyatı artmaya devam etti. Bal, pekmez fiyatı ile tuz, çay, ıhlamur ve salça fiyatı aynı kaldı. Reçelde fiyat ayarlaması dikkati çekti.

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

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



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

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

	Temmuz 2017	Aralık 2017	Haziran 2018	Temmuz 2018
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	420,34	445,58	475,25	478,53
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	344,95	368,86	396,02	399,86
15-19 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	445,97	476,69	507,11	514,56
4-6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	286,41	317,01	335,97	345,52
Açlık Sınırı	1.497,66	1.608,13	1.714,35	1.738,37
Yoksulluk Sınırı	4.878,38	5.238,22	5.584,20	5.662,46

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

Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Temmuz 2015	Temmuz 2016	Temmuz 2017	Temmuz 2018
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	-0,65	1,45	-0,71	1,40
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	7,84	-1,12	4,57	8,10
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	12,88	3,07	9,34	16,07
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	14,59	8,89	5,54	11,21



bu niteliğiyle bağımsızdır.

niteliğini de taşımaktadır.

Açıklamalar

Konfederasyonumuz her ayın son haftasında ve TÜİK açıklamasından yaklaşık bir hafta önce hesaplama sonuçlarını kamuoyuna açıklamaktadır ve bu yönüyle, tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan “öncü gösterge”

Çalışanların, kendilerine ve ailelerine saygın yaşam düzeyi sağlayacak bir gelir elde etmeleri esastır. Yoksulluk, genel anlamıyla, insanların temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumu olarak ta-

nımlanmaktadır. Yoksulluk sınırı tutarı, bir ailenin, insan onurunun gerektirdiği zorunlu ihtiyaçları karşılayabilmesi için yapması gereken harcama düzeyidir.

Türkiye’de bu konuda düzenli bir çalışma bulunmamaktadır. TÜRK-İŞ, var olan bu eksikliği gidermek amacıyla, Aralık 1987’den bu yana düzenli olarak her ay, gıda harcaması tutarını ve buradan hareketle açlık ve yoksulluk sınırını açıklamaktadır.

Türkiye’de yoksulluk sınırı ve yoksulluğun boyutları ile ilgili ilk resmi çalışma TÜİK tarafından 14 Nisan 2004 günü açıklanan “2002 Yoksulluk Çalışması”dır.

Çalışanların, kendilerine ve ailelerine yetecek bir ücret almaları gereği açıktır. Ancak temel ihtiyaçların karşılanabilmesini sağlayacak ve refahtan pay almasını mümkün kılacak ücretin hesabı nasıl yapılacaktır? İşçinin yaşam standardını sürdürmesi ya da iyileştirmesi için gerekli olan tutar ne kadar olmalıdır? Kuşkusuz bu ve benzeri soruların cevabını vermek kolay değildir. Gerekli olacak tutarın hesabı, yaşam standardı ve tüketim alışkanlıklarına da bağlı olarak kişiden kişiye, hatta ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir.

İşçinin ailesiyle birlikte, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlayabilecek harcama tutarını belirlemek için yapılabilecek hesaplamalardan biri, beslenmeye ilişkin ihtiyaçların belirlenmesidir. Dengeli beslenebilmek için, yetişkinlerin ihtiyaç duyacağı kalori miktarı ile çocukların yaşlarına göre gerekli olan kalori miktarının ne olması gerektiği hakkında bilimsel araştırmalar yapılmıştır. Sağlığın korunabilmesi için bu kalorileri sağlayacak besin miktarları yanı sıra, gerekli protein, yağ ve karbonhidrat miktarları konusunda da belirlemelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda, farklı büyüklükteki aileler için toplam besin ihtiyacı hesaplanabilmektedir.

TÜRK-İŞ’in bu çalışmasında, dört kişilik bir ailenin, bilimsel olarak belirlenmiş beslenme kalıbı temel alınmak-



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım



tadır. Anılan beslenme kalıbı, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Teknolojisi Yüksek Okulu'ndan sağlanmıştır. Günlük kalori ihtiyacının hesabında, hem yetişkin kişiler hem de genç ve çocuk nüfus dikkate alınmaktadır. Buna göre yetişkin erkek için 3500, yetişkin kadın için 2300, 15-19 yaş grubundaki erkek çocuk için 3200 ve 4-6 yaş grubundaki çocuk için 1600 kalorilik liste temel alınmıştır.

Çalışmada kullanılan besin grubunda şu besin maddeleri yer almaktadır:

Birinci grupta; süt, yoğurt, peynir... İkinci grupta; et, tavuk, balık, sakatat ürünleri, yumurta, kuru bakliyat (nohut, mercimek, kuru fasulye, barbunya vb.)... Üçüncü grupta; meyve ve sebze... Dördüncü grupta; ekmek, makarna, pirinç, bulgur, un, irmik, diğer tahıl unları... Beşinci grupta; tereyağı, margarin, ayçiçeği yağı, zeytinyağı, zeytin, yağlı tohum (ceviz, fındık, fıstık vb.), şeker, reçel, marmelat, bal, pekmez, tuz, baharat (kimyon, karabiber, pul biber,

nane vb.), çay, ihlamur, salça...

Araştırmada, dört kişilik bir ailenin fizyolojik ihtiyaçları ile tutarlı, yeterli ve dengeli beslenmesini sağlamak için gerekli olan kalori sayısı ve bunu karşılayacak besinlerin cins ve miktarı temel alınmaktadır. Ankara'da çalışanların yoğun olarak alışveriş yaptıkları market ve semt pazarları ayda iki-üç kez dolaşarak fiyatlar derlenmekte ve yapılması gereken asgari düzeydeki gıda harcama tutarı hesaplanmaktadır.

"Açlık Sınırı" dört kişilik bir ailenin, sağlıklı ve dengeli beslenebilmesi için bir ayda gıda için yapması gereken asgari harcama tutarını tanımlamaktadır.

İnsan onuruna yaraşır düzeyde yaşam sürdürebilmek için gereken harcama tutarı, hiç kuşku yok ki, gıda ile sınırlı değildir. Gıda harcaması yanında giyim, konut, ulaşım ve diğer ihtiyaçlar için gerekli tutarın da ayrıca hesaplanması gerekmektedir. "Yoksulluk sınırı" zorunlu ihtiyaçlar için yapılması gere-

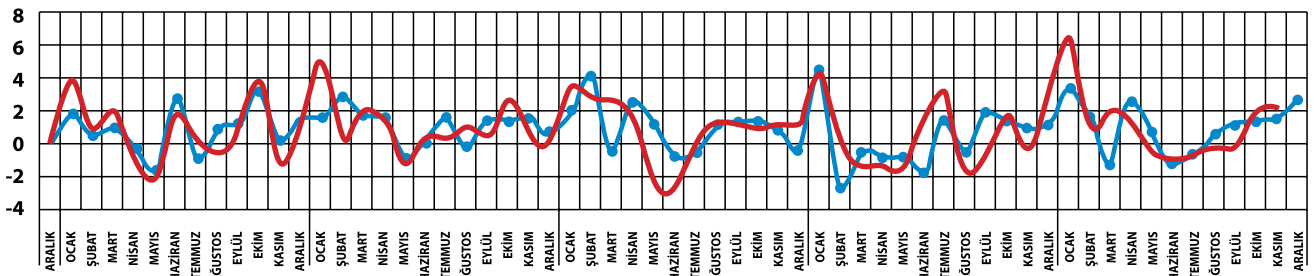
ken toplam harcama tutarını ifade etmektedir.

Gıda dışındaki zorunlu harcamaların tutarını ayrıntılı olarak ve tek tek hesaplamak için kullanılabilecek, "beslenme kalıbı" benzeri bir bilimsel ve objektif yöntem -maalesef- mevcut değildir. Bu tutarın hesaplanmasında, genellikle aile bütçesi yöntemi kullanılmaktadır. Ailelerin elde ettiği geliri ve temel ihtiyaçları için yaptıkları harcamaları gösteren çalışmalardan yararlanılarak bir hesaplama yapılabilir. Diğer bir ifadeyle, ailelerin toplam harcamaları içindeki "gıda" payı temel alınarak gıda dışı harcamalara ulaşılmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından, aile bütçesine yönelik anket çalışması yapılmaktadır. TÜİK, ülke genelinde yaptığı anket ile ailelerin elde ettiği geliri ve tüketim harcamalarını bulmaktadır. TÜİK'in 2003-2004 Ha-

Grafik 1: TÜRK-İŞ ve TÜİK Gıda Endeksi (12 Aylık % Değişim)

— TÜRK-İŞ Gıda Endeksi — TÜİK Gıda Endeksi



Grafik 2: Gıda ve Tüketici Endeksi

— TÜRK-İŞ Gıda Endeksi — TÜİK Gıda Endeksi — TÜİK Tüketici Endeksi





Fotograf © Mehmet Ali Yıldırım

nehalkı Tüketim Harcamaları Anketi'ne göre gıda harcamalarının toplam tüketim harcamaları içindeki payı yüzde 30,70 oranındadır.* Hesaplamalarda bu oran esas alınmaktadır.

TÜRK-İŞ çalışması sonucu açıklanan yoksulluk sınırı tutarı, işçinin eline geçmesi gereken ücret düzeyi değildir.

* TÜİK 2005 yılı için bu oranı yüzde 28,3; 2006 yılı için yüzde 28,5; 2007 yılı için yüzde 28,4, 2008 yılı için yüzde 26,6; 2009 yılı için yüzde 26,7; 2010 yılı için yüzde 27,1; 2011 yılı için yüzde 26,2 olarak hesaplamıştır. 2012 yılı için bu oran yüzde 25,1 ve 2013 için yüzde 23,5'dir. 2014 yılı için TÜİK tarafından hesaplanan gıda içi harcama oranı yüzde 22,7'dir ve 2015 ile 2016 yılı için aynı kalmıştır. 2017 yılı için bu oran yüzde 22,4 olarak hesaplanmıştır.

Bu değerlendirme eksik bir yaklaşımın ifadesidir. Yoksulluk sınırı tutarı, ailenin yapması gereken insan onurunun gerektirdiği harcama düzeyidir ve bir bakıma, haneye girmesi gereken toplam gelirin alt sınırını ortaya koyan önemli bir göstergedir. Ancak çoğu zaman, ücretli çalışan ailenin tek gelir kaynağı olduğundan yoksulluk sınırı tutarı olması gereken ücret düzeyi olarak görülmektedir.

TÜRK-İŞ'in bu çalışmasıyla hesaplanan gıda harcama tutarında, aylar ve yıllar itibarıyla meydana gelen değişimi yansıtan oranları enflasyon verisi olarak

değerlendirmek de ihtiyatlı bir yaklaşımı gerektirmektedir.

Konfederasyonumuzun otuz bir yıldan bu yana her ay düzenli olarak yaptığı gıda harcaması tutarındaki değişim, bir bakıma TÜİK'in açıkladığı tüketici fiyatlarındaki değişimin yönünü ortaya koyan öncü gösterge niteliğindedir. Nitekim 1988-2014 yıllarını kapsayan dönemdeki TÜİK tüketici fiyatları endeksindeki artış ile birlikte tüketici fiyatları içinde önemli alt harcama grubu olan gıda harcamalarındaki yıllık ortalama değişim TÜRK-İŞ gıda harcaması ile kıyaslandığında -neredeyse- paralel bir gelişme hemen dikkati çekmektedir.

Enflasyon, Temmuzda Yüzde 0,55 Arttı

TÜFE'de 2018 Temmuz ayında bir önceki aya göre %0,55, bir önceki yılın Aralık ayına göre %9,77, bir önceki yılın aynı ayına göre %15,85 ve on iki aylık ortalamalara göre %12 artış gerçekleşti.





Enflasyon, Temmuzda Yüzde 0,55 Arttı

TÜFE'de 2018 Temmuz ayında bir önceki aya göre %0,55, bir önceki yılın Aralık ayına göre %9,77, bir önceki yılın aynı ayına göre %15,85 ve on iki aylık ortalamalara göre %12 artış gerçekleşti.

Tüketici Fiyatları Endeksi'nde (TÜFE) 2018 yılı Temmuz ayında bir önceki aya göre %0,55, bir önceki yılın Aralık ayına göre %9,77, bir önceki yılın aynı ayına göre %15,85 ve on iki aylık ortalamalara göre %12 artış gerçekleşti.

Aylık En Yüksek Artış %2,26 ile Lokanta ve Oteller Grubunda Oldu

Ana harcama grupları itibarıyla 2018 yılı Temmuz ayında endekste yer alan gruplardan, ev eşyasında %1,82, eğlence ve kültürde %1,62, sağlıkta %1,20 ve konutta %1,10 artış gerçekleşti.

Aylık En Fazla Düşüş Gösteren Grup %3,07 ile Giyim ve Ayakkabı Oldu

Ana harcama grupları itibarıyla 2018 yılı Temmuz ayında endekste yer alan gruplardan gıda ve alkolsüz içeceklerde %0,28 ve haberleşmede %0,11 düşüş gerçekleşti.

Yıllık En Fazla Artış %24,21 ile Ulaştırma Grubunda Gerçekleşti

TÜFE'de, bir önceki yılın aynı ayına göre ev eşyası %20,32, gıda ve alkolsüz içecekler %19,40, çeşitli mal ve hizmetler %17,24 ve lokanta ve oteller %13,86 ile artışın yüksek olduğu diğer ana harcama gruplarıdır.

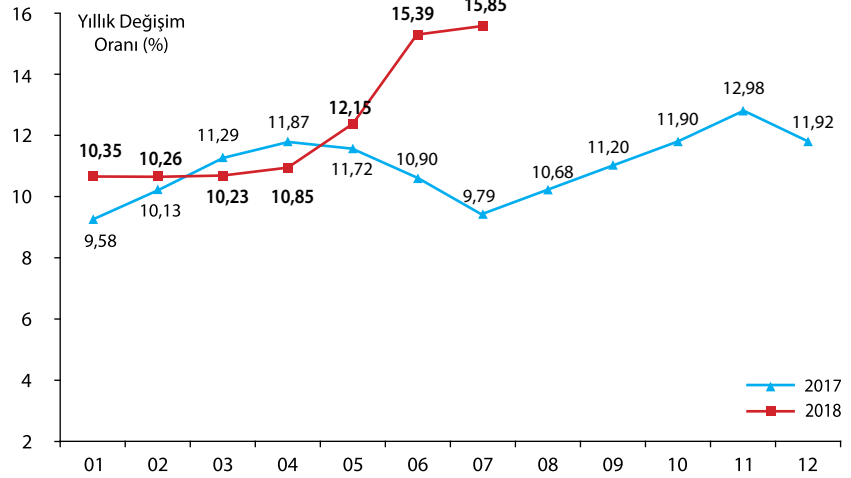
Aylık En Yüksek Artış %0,97 ile TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)'da Oldu

İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) 2. Düzey'de bulunan 26 bölge içinde, bir önceki yılın Aralık ayına göre en yüksek artış %11,49 ile TR32 (Aydın, Denizli, Muğla) bölgesinde, bir önceki yılın aynı ayına göre en yüksek artış %17,81 ile TR32 (Aydın, Denizli,

Muğla) bölgesinde ve on iki aylık ortalamalara göre en yüksek artış %13,21 ile TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye) bölgesinde gerçekleşti.

Temmuz 2018'de endekste kapsanan 407 maddeden; 52 maddenin ortalama fiyatlarında değişim olmazken, 279 maddenin ortalama fiyatlarında artış, 76 maddenin ortalama fiyatlarında ise düşüş gerçekleşti.

Grafik 1: Tüketici Fiyat Endeksi, Temmuz 2018



Tablo 1: Tüketici Fiyat Endeksi Değişim Oranları, Temmuz 2018

	Temmuz 2018 (%)	Temmuz 2017 (%)
Bir Önceki Aya Göre Değişim Oranı	0,55	0,15
Bir Önceki Yılın Aralık Ayına Göre Değişim Oranı	9,77	6,05
Bir Önceki Yılın Aynı Ayına Göre Değişim Oranı	15,85	9,79
On İki Aylık Ortalamalara Göre Değişim Oranı	12,00	9,44



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

YURT TAN

Tablo 2: Ana Harcama Gruplarına Göre Tüketici Fiyat Endeksi ve Değişim Oranları, Temmuz 2018

Ana Harcama Grupları	Harcama Grubu Ağırlıkları	Bir Önceki Aya Göre Değişim Oranı (%)	Bir Önceki Yılın Aralık Ayına Göre Değişim Oranı (%)	Bir Önceki Yılın Aynı Ayına Göre Değişim Oranı (%)	On İki Aylık Ortalamalara Göre Değişim Oranı (%)	Endeks
Türkiye	100,00	0,55	9,77	15,85	12,00	359,41
Gıda ve Alkolsüz İçecekler	23,03	-0,28	13,48	19,40	12,83	412,35
Alkollü İçecekler ve Tütün	5,14	0,76	1,37	1,43	4,11	599,46
Giyim ve Ayakkabı	7,21	-3,07	1,37	11,85	11,01	224,14
Konut	14,85	1,10	7,92	12,78	10,07	386,86
Ev Eşyası	7,66	1,82	12,06	20,32	14,45	289,85
Sağlık	2,64	1,20	10,12	11,78	10,98	215,24
Ulaştırma	17,47	1,09	12,57	24,21	17,91	367,71
Haberleşme	3,91	-0,11	4,26	4,69	1,47	140,51
Eğlence ve Kültür	3,39	1,62	10,81	9,67	9,05	247,22
Eğitim	2,67	1,06	5,10	10,81	10,67	340,92
Lokanta ve Oteller	7,27	2,26	9,76	13,86	11,94	529,60
Çeşitli Mal ve Hizmetler	4,76	0,58	11,70	17,24	13,05	439,78

TES-İŞ DERGİSİ, TEMMUZ 2018



İşsizlik Oranı Mayıs'ta % 9,7 Seviyesinde

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2018 yılı Mayıs döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 89 bin kişi azalarak 3 milyon 136 bin kişi oldu. İşsizlik oranı 0,5 puanlık azalış ile %9,7 seviyesinde gerçekleşti. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 0,6 puanlık azalış ile %11,6 olarak tahmin edildi. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 2 puanlık azalış ile %17,8 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 0,5 puanlık azalış ile %9,9 olarak gerçekleşti.

İstihdam Oranı %48,1 Oldu

İstihdam edilenlerin sayısı 2018 yılı Mayıs döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 650 bin kişi artarak 29 milyon 138 bin kişi, istihdam oranı ise 0,4 puanlık artış ile %48,1 oldu.

Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 97 bin kişi azalırken, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 747 bin kişi arttı. İstihdam edilenlerin %18,8'i tarım, %19,5'i sanayi, %7,2'si inşaat, %54,6'sı ise hizmet sektöründe yer aldı.

Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 0,8 puan, inşaat sektörünün payı 0,3 puan azalırken, sanayi sektörünün payı 0,6 puan, hizmet sektörünün payı 0,6 puan arttı.

İşgücüne Katılma Oranı %53,3 Olarak Gerçekleşti

İşgücü 2018 yılı Mayıs'ta bir önceki yılın aynı dönemine göre 561 bin kişi artarak 32 milyon 274 bin kişi, işgücüne

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2018 yılı Mayıs döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 89 bin kişi azalarak 3 milyon 136 bin kişi oldu.



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

Tablo 1: İşgücü Göstergeleri Mayıs 2017 - 2018

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
15 ve Daha Yukarı Yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	59.781	60.571	29.589	29.975	30.192	30.596
İşgücü	31.713	32.274	21.474	21.751	10.238	10.523
İstihdam	28.488	29.138	19.583	19.919	8.904	9.218
Tarım	5.577	5.480	3.012	2.997	2.565	2.483
Tarım Dışı	22.911	23.658	16.572	16.923	6.339	6.735
İşsiz	3.225	3.136	1.891	1.832	1.334	1.305
İşgücüne Dail Olmayanlar	28.068	28.297	8.115	8.224	19.953	20.073
İşgücüne Katılma Oranı	53,0	53,3	72,6	72,6	33,9	34,4
İstihdam Oranı	47,7	48,1	66,2	66,5	29,5	30,0
İşsizlik Oranı	10,2	9,7	8,8	8,4	13,0	12,4
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	12,2	11,6	10,0	9,6	17,2	16,1
15-64 Yaş Grubu						
İşgücüne Katılma Oranı	58,2	58,6	78,3	78,4	38,0	38,5
İstihdam Oranı	52,2	52,7	71,3	71,7	32,9	33,7
İşsizlik Oranı	10,4	9,9	9,0	8,6	13,3	12,7
Tarım Dışı İşsizlik Oranı	12,2	11,6	10,1	9,6	17,3	16,2
Genç Nüfus (15-24 Yaş)						
İşsizlik Oranı	19,8	17,8	17,0	14,8	25,0	23,2
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı ⁽¹⁾	22,0	21,9	12,4	13,1	31,8	31,0

Tabloda rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir

¹ Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

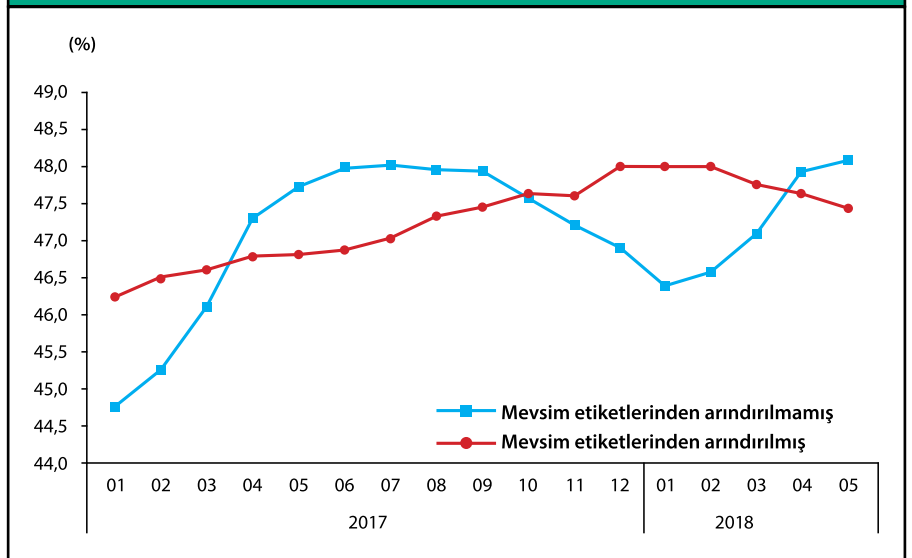
Gerçekleşti

katılma oranı ise 0,3 puan artarak %53,3 olarak gerçekleşti. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı değişim göstermeyerek %72,6, kadınlarda ise 0,5 puanlık artışla %34,4 olarak gerçekleşti.

Kayıt Dışı Çalışanların Oranı %33,7 Olarak Gerçekleşti

Mayıs 2018 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki

Grafik 1: İstihdam Oranı, Mayıs 2018





yılın aynı dönemine göre 0,5 puan azalarak %33,7 olarak gerçekleşti. Tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışanların oranı ise bir önceki yılın aynı dönemine göre değişim göstermeyerek %22,4 oldu.

Kamu İstihdamı %15,1 Arttı

Maliye Bakanlığı'nın derlediği verilere göre, 2018 yılı II. döneminde toplam kamu istihdamı 2017 yılının aynı dönemine göre %15,1 oranında artarak 4 milyon 131 bin kişi oldu. Bu artışta, daha önce kamu istihdamında yer almayan taşeronların kamu çalışanı statüsüne (sürekli işçi) geçmesi etkili oldu.

Mevsim Etkilerinden Arındırılmış İstihdam Azaldı

Mevsim etkilerinden arındırılmış istihdam bir önceki döneme göre 98 bin kişi azalarak 28 milyon 681 bin kişi olarak tahmin edildi. İstihdam oranı 0,2

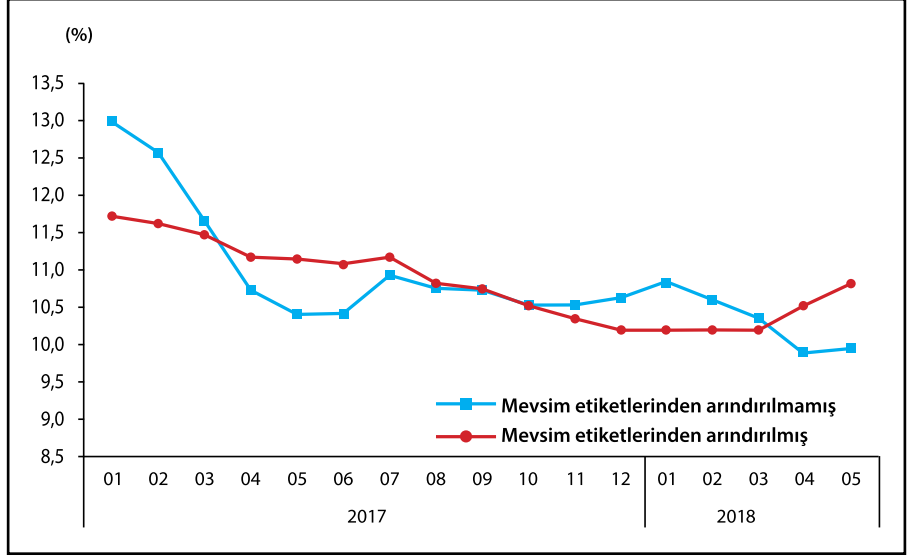
puan azalarak %47,4 oldu.

Mevsim etkilerinden arındırılmış işsiz sayısı bir önceki döneme göre 93 bin kişi artarak 3 milyon 400 bin kişi olarak gerçekleşti. İşsizlik oranı 0,3 puan artarak %10,6 oldu.

Mevsim etkilerinden arındırılmış

işgücüne katılma oranı bir önceki döneme göre değişim göstermeyerek %53 olarak gerçekleşti. Ekonomik faaliyete göre istihdam edilenlerin sayısı, tarım sektöründe 48 bin, inşaat sektöründe 49 bin, hizmet sektöründe 19 bin kişi azalırken, sanayi sektöründe 19 bin kişi arttı.

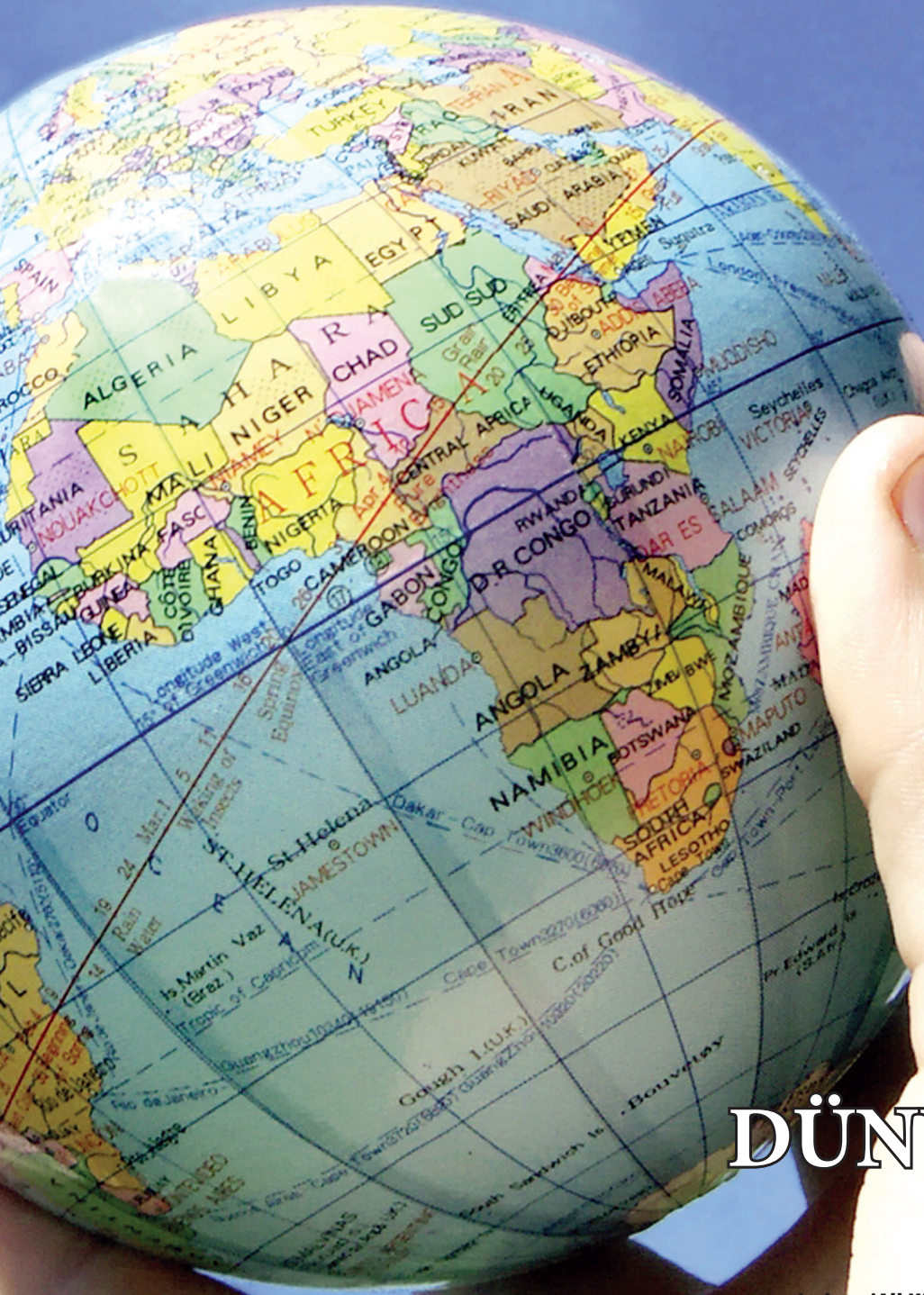
Grafik 2: İşsizlik Oranı, Mayıs 2018



Tablo 2: Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri Mayıs 2017 - Mayıs 2018

	İşgücü (Bin)	Değişim Oranı ⁽¹⁾ (%)	İstihdam (Bin)	Değişim Oranı ⁽¹⁾ (%)	İşsiz (Bin)	Değişim Oranı ⁽¹⁾ (%)	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)
2017 Mayıs	31.515	0,2	28.012	0,3	3.503	-0,5	52,7	46,9	11,1	13,2	21,1
Haziran	31.559	0,1	28.106	0,3	3.454	-1,4	52,7	47,0	10,9	13,0	20,9
Temmuz	31.682	0,4	28.184	0,3	3.498	1,3	52,9	47,0	11,0	13,2	20,8
Ağustos	31.757	0,2	28.372	0,7	3.385	-3,2	52,9	47,3	10,7	12,7	20,5
Eylül	31.870	0,4	28.496	0,4	3.374	-0,3	53,0	47,4	10,6	12,6	20,2
Ekim	31.880	0,0	28.613	0,4	3.266	-3,2	53,0	47,6	10,2	12,2	19,7
Kasım	31.979	0,3	28.739	0,4	3.240	-0,8	53,1	47,7	10,1	12,1	19,4
Aralık	32.032	0,2	28.854	0,4	3.178	-1,9	53,1	47,9	9,9	11,9	19,0
2018 Ocak	32.041	0,0	28.862	0,0	3.179	0,0	53,1	47,8	9,9	11,8	19,0
Şubat	32.059	0,1	28.884	0,1	3.174	-0,2	53,1	47,8	9,9	11,8	18,7
Mart	32.017	-0,1	28.815	-0,2	3.202	0,9	53,0	47,7	10,0	11,9	18,5
Nisan	32.087	0,2	28.779	-0,1	3.307	3,3	53,0	47,6	10,3	12,2	18,3
Mayıs	32.081	0,0	28.681	-0,3	3.400	2,8	53,0	47,4	10,6	12,5	18,4

¹ Değişim Oranı bir önceki döneme göre hesaplanmıştır.



DÜNYADAN



**İndüstriAll Küresel Sendikası Dünya Enerji
Konferansı St Petersburg'ta Gerçekleştirildi**



**İndüstriAll Avrupa Sendikası:
Avrupada Ücret ve Gelir Adaletsizliği Arttı**



**İndüstriAll İcra Kurulu Serbest Ama Adil Ticaret
Çağrısında Bulundu**





IndustriAll Küresel Sendikası Dünya Enerji Konferansı St Petersburg'ta Gerçekleştirildi

Konferansa katılan enerji sendikaları, üyelerinin haklarını korumak için sektörde yaşanan büyük teknolojik dönüşümün ve yeniden yapılanma sürecinin adil olmasını talep etti.



Konferansa katılan enerji sendikaları, üyelerinin haklarını korumak için sektörde yaşanan büyük teknolojik dönüşümün ve yeniden yapılanma sürecinin adil olmasını talep etti.

IndustriAll Küresel Sendikasının 25-26 Temmuz 2018 tarihlerinde düzenlediği uluslararası konferansa 50'den fazla ülkeden 70 sendika ve 200'ü aşkın temsilci katıldı. Konferans başlamadan bir gün önce; 24 Temmuz'da, elektrik ve nükleer enerji konusunda ayrı bir oturum düzenlendi. Konferansa sendikamızı temsilen Genel Eğitim Sekreterimiz Metin Durdu başkanlığındaki TES-İŞ heyeti katıldı.

İlk defa nükleer santral yapıyor olması nedeniyle Türkiye'nin de gündeme geldiği Nükleer Enerji oturumunda, TES-İŞ Genel Eğitim Sekreterisi Metin Durdu ülkemizdeki çalışmaları anlattı. Akkuyu'daki Nükleer Enerji Santralinin kapasitesi, devam eden inşaat süreci ve TES-İŞ'in santrali inşa eden ve işletecek



olan ROSATOM firmasında örgütlü Rus Nükleer Enerji Sendikası ile geçen yıl imzaladığı ikili anlaşma hakkında bilgi verdi.

Konferansa katılan delegeler, genel olarak enerji sektöründeki gelişmeleri, yeni teknolojilerin çalışma hayatına etkilerini ve nasıl uyum sağlanması gerektiğini, ulusal mevzuatlar ve iklim değişikliği çerçevesinde alınması gereken önlemleri değerlendirdi. Sektörde yaşanan hızlı değişim sürecine karşı sendikaların geliştirmesi gereken strateji ve politikalar tartışıldı.

Tartışmalar sonucunda enerji tüke-

timinin ve dolayısıyla sektörde enerjiye olan talebin her geçen gün arttığı, özelleştirmelerin ve güvencesiz çalıştırma biçimlerinin yaygınlaşarak devam ettiği not edildi. Bu kapsamda, enerji sektöründe çalışan işçilerin de sürece uygun bir şekilde yeni beceriler edinmeleri gerektiği vurgulandı. Delegeler, adaletin ancak işçilerin aileleriyle birlikte insan onuruna yakışır bir şekilde yaşamalarına olanak sağlayacak, sürdürülebilir endüstriyel ilişkiler ve istihdama zemin oluşturacak bir dönüşüm süreci ile mümkün olabileceğini dile getirdiler. Süreç konusunda sendikaların önemi- ne dikkat çeken ev sahibi Rus Petrol,



Gaz ve İnşaat İşçileri Sendikası Başkanı Alexander Korchagin, enerji endüstrisi böyle önemli bir dönüşümü yaşarken işçi haklarını korumanın en iyi yolunun sendikalar olduğunu söyledi.

IndustriALL Küresel Sendikası Genel Sekreteri Valter Sanches ise enerjinin temel bir hak olduğunu, ancak özelleştirmelerin bir sonucu olarak çok uluslu şirketlerin enerjiyi ticarileştirdiklerini ve bu şekilde tekeller oluşturduklarını ifade etti. En yaygın elektrik hizmetlerinin zayıf kamu düzenlemeleri

Tartışmalar sonrasında sendikaların güvencesiz çalıştırma biçimlerine karşı mücadele konusunda daha fazla çaba sarf etmesi gerektiği sonucuna varıldı. Sendikalar arasındaki birlik, iletişim ve irtibat ağlarının IndustriALL Küresel Sendikası üyeleri arasındaki dayanışmayı, bilgi ve tecrübe paylaşımını artıracığı, bu nedenle de elde edilecek başarının anahtarı olduğu ifade edildi. Bu çerçevede, irtibat ağlarının çalışmaları hakkında sunumlar yapılırken; ilk toplantısını sendikamızın öncülüğünde Genel Merkezimizde gerçekleştiren

kampanya desteklendi.

Konferans sonunda; devam eden tüm eylem ve kampanyalara, hak mücadelesi veren işçi ve sendikalara destek açıklaması yapıldı ve bunlara ilişkin bir sonuç bildirgesi yayınlandı.

Delegelerin üzerinde yoğunlaştığı diğer bir konu da endüstri 4.0, teknolojik dönüşümler ve buna bağlı olarak hayat boyu öğrenme ve eğitimin işçiler açısından taşıdığı hayati önem oldu. Enerjinin üretimi, dağıtımı ve iletimin-



ile özel şirketler tarafından yürütüldüğünü aktardı. Çokuluslu şirketlerin çok güçlü olduklarını ve hükümetlerin bu şirketlerden korktuklarını söyledi.

Konferansta, güvencesiz çalıştırmanın her geçen büyüyen bir problem olduğu, söz konusu çalıştırma biçiminin tüm ülkeleri etkilediği, özellikle Nijerya gibi operasyonel işçilerin tamamına yakınının dolaylı sözleşmelerle çalıştığı ülkelerde çok ciddi sorunlara yol açtığı değerlendirildi. Fildişi Sahili gibi ülkelerde ise daimi ve geçici işçiler arasında ücretler, çalışma koşulları ve sosyal yardımlar arasındaki farklılıkların önemli sorunlara neden olduğu kaydedildi.

MENA Bölgesi İrtibat Ağının kurulmasına sunulan katkı nedeniyle, Genel Başkanımız Mustafa Şahin'e ve TES-İŞ'e teşekkür edildi.

Konferansa katılan sendika temsilcileri aynı zamanda, IndustriALL ile küresel ölçekte bir müzakereyi reddeden, farklı lokasyonlarda istihdam ettiği işçileri arasında huzuru bozmaya çalışan Shell'e karşı yürütülen kampanya gibi daha pek çok ülkede devam eden diğer eylem ve kampanyaların durumunu görüştü. Örneğin; Cezayir'de yaşanan ciddi sendikal hak ihlalleri not edildi, Yemen'de DNO çalışanlarının haklarının garanti altına alınması için verilen

de yaşanacak teknolojik dönüşüm konusu gündeme geldiğinde sendikaların karar alma süreçlerinde birer ortak olarak mutlaka yer alması gerektiği sonucuna varıldı.

Katılımcılar tüm tartışmalar çerçevesinde; adil bir dönüşüm, sendika gücünün inşası, güvencesiz istihdamın sona erdirilmesi, sendikal hareket içerisinde ve istihdamda kadın katılımının ve temsilinin artırılması, iş sağlığı ve güvenliği bakımından koşulların iyileştirilmesi ve sürdürülebilir endüstriyel politikalar geliştirilebilmesi için sendikal stratejileri belirleyen yeni bir eylem planı kabul etti.



IndustriAll Avrupa Sendikası: Avrupada Ücret ve Gelir Adeletsizliği Arttı

Avrupa'da enerji, maden, kimya, metal, tekstil ve diğer sektörlerde örgütlü, 7 milyon işçiyi temsil eden IndustriAll Avrupa Sendikası'nın İcra Kurulu Toplantısı, 12-13 Haziran 2018 tarihlerinde Sofya'da gerçekleştirildi.



Avrupa'da enerji, maden, kimya, metal, tekstil ve diğer sektörlerde örgütlü, 7 milyon işçiyi temsil eden IndustriAll Avrupa Sendikası'nın İcra Kurulu Toplantısı, 12-13 Haziran 2018 tarihlerinde Sofya'da gerçekleştirildi. Toplantıya sendikamızı temsilen aynı zamanda IndustriAll Avrupa İcra Kurulu asil üyesi olan Genel Başkanımız Mustafa Şahin katıldı.

12 Haziran 2018 tarihinde toplantı başlamadan hemen önce, Avrupa'da bölgesel eşitsizlikler ve ücretlerin birbirine yakınlaştırılması üzerine bir özel oturum gerçekleştirildi. Toplantıya Bulgaristan Çalışma ve Sosyal Politika Bakan Yardımcısı Soltanka Petro-

va, Bulgaristan İşçi Konfederasyonları PODKREPA ve CITUB'un Genel Başkanları Dimitar Manolov ve Plamen Dimitrov katıldı. Oturumda, Bulgaristan ve Romanya'daki genel durum hakkında icra kuruluna bilgi verildi. Doğu ve batı, kuzey ve güney Avrupa'da işçiler, kadın ve erkekler ile yaşlı ve gençler arasında giderek artan eşitsizliklere ve ücretler arasındaki farklılıklara dikkat çekildi. Kriz sonrası eşitsizliklerin Avrupa'da olağanüstü arttığı kaydedildi. Nitelikli işgücü ve güvencesiz çalışanlar arasında veya teknolojiye aşina olan ve olmayanlar ya da zengin ve fakirler arasında gelir adaletsizliğinin arttığı not edildi.

Artan eşitsizliğin özellikle kadın ve gençleri etkilediği, işgücü piyasaları

dışında kalmaya başlayan bu kesimler arasında yoksulluğun giderek arttığı kaydedildi. Mevcut ekonomik sistemin üst kesimlere para biriktirme olanağı sağladığı, ancak işçilerin büyük çoğunluğunu insan onuruna yakışır bir gelirden mahrum bıraktığı not edildi.

Toplantıda işçilerin ücret dengesizliğinden duyduğu rahatsızlığın altı çizildi. IndustriAll Europe'un; ücretlerin birbirine yakınlaştırılması için 26 Haziran 2018 tarihinde Avrupa Sendikalar Konfederasyonu tarafından başlatılacak kampanyaya destek vereceği açıklandı. Sendikaların toplu pazarlık gücünün artırılması ve örgütlenme gibi konuların IndustriAll Avrupa Sendikası için bir öncelik olduğu kaydedildi.



IndustriAll İcra Kurulu Serbest Ama Adil Ticaret Çağrısında Bulundu

Enerji, maden, kimya, metal, tekstil gibi pek çok sektörde örgütlü ve tüm dünyada elli milyondan fazla işçiyi temsil eden IndustriAll Küresel Sendikası'nın İcra Kurulu Toplantısı, 26-27 Nisan 2018 tarihlerinde Cenevre kentinde gerçekleştirildi.

Enerji, maden, kimya, metal, tekstil gibi pek çok sektörde örgütlü ve tüm dünyada elli milyondan fazla işçiyi temsil eden IndustriAll Küresel Sendikası'nın İcra Kurulu Toplantısı, 26-27 Nisan 2018 tarihlerinde Cenevre kentinde gerçekleştirildi.

Toplantıya sendikamızı temsilen Brezilya'da gerçekleştirilen dünya kongresinde bin beş yüz delegenin oyu ile İcra Kurulu asil üyesi seçilen Genel Başkanımız Mustafa Şahin başkanlığındaki TES-İŞ heyeti katıldı. Şahin aynı zamanda toplantı öncesinde gerçekleştirilen Avrupa Bölge toplantısına da katıldı.

Toplantının gündeminde; tüm bölgelerde ve dünyada sendikal hareketin sorunları, Belarus, Bangladeş, Meksika, Cezayir ve diğer ülkelerde sendikal hak ihlalleri, kadın işçilerin sendikal hareket içerisindeki ve yönetim kademelerindeki durumu, küresel çerçeve anlaşmaları, tedarik zincirlerinde sendikal haklar, artan düzensiz çalıştırma biçimleri, dijitalleşme ve sendikal hareket üzerindeki etkileri, iş sağlığı ve güvenliği gibi konular yer aldı.

Türkiye'deki genel durumun ve sendikal hareketin karşı karşıya olduğu sorunların da görüşüldüğü toplantıda; gelecek yıllarda petrol, gaz ve kömür gibi karbon temelli fosil yakıtların tüketiminden vazgeçilmesi ve enerjideki



dönüşümün IndustriALL üyesi ilgili sendikalara ve işçilere olası etkileri de değerlendirildi.

Toplantıda eski Brezilya Devlet Başkanı Luiz Inacio Lula da Silva'nın serbest bırakılması için destek verilmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili kampanyalara devam edilmesi ve bu kampanyaların güncellenmesi konularında kararlar alındı. İcra Kurulu, toplantının ardından Birleşmiş Milletlerin önünde bir gösteri düzenleyerek Lula'nın serbest bırakılmasını istedi.

İcra Kurulu, özellikle 2008 ekonomik krizi sonrasında artan korumacılığın istihdamın ve iş yerlerinin korunmasına bir katkısı olmadığını vurguladı ve ticaretin serbest ama adil olması gerektiğinin altını çizdi.

Toplantıda, 2020 yılında gerçekleştirilecek IndustriALL dünya kongresinin Güney Afrika'da yapılmasını öngören öneri kabul edildi. Bir sonraki İcra Kurulu toplantısı ise 29-30 Kasım 2018'de Meksika'da yapılacak.



HUKUK



Dayanışma Aidatı Davası Lehimize Sonuçlandı

Av. Mehmet Kenan Eren

Av. Kadir Altan Dertli



Anayasa Mahkemesi Lehimize Karar Verdi

Av. Mehmet Kenan Eren

Av. Kadir Altan Dertli





Dayanışma Aidatı Davası Lehimize Sonuçlandı

Av. Mehmet Kenan Eren

Av. Kadir Altan Dertli



6 356 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi 4 üncü fıkrasında, “Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası-

na dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir. İmza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur.” şeklinde düzenlenmiştir.

Yukarıda belirtilen Yasanın amir

hükmünde açık bir şekilde düzenleme olmasına rağmen bu düzenlemeye aykırı olarak yapılan uygulama sebebi ile Sendikamız Genel Başkanlığı tarafından yargı yoluna başvurulmuş ve yapılan yargılama sonucunda “dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyen işçilere toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden itibaren uygulanması gerektiği” tespit edilmiştir.



T.C. ANKARA 26. İŞ MAHKEMESİ
Esas-Karar No: 2016/1056 Esas - 2017/221
TÜRK MİLLETİ ADINA

T.C.
ANKARA
26. İŞ MAHKEMESİ

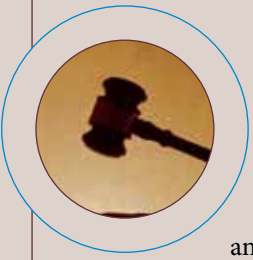
GEREKÇELİ KARAR

ESAS NO	: 2016/1056
KARAR NO	: 2017/221
HAKİM	: Bünyamin KALKAN 25483
KATİP	: Ajda AKIN97097
DAVACI	: TÜRKİYE ENERJİ SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI Meriç Sok. No:23 Beştepe Merkez/ ANKARA
VEKİLİ	: Av. MEHMET KENAN EREN Tunalı Hilmi Caddesi Büklüm Sokak Çakıroğlu İşhanı No:63/72 Çankaya/ ANKARA
DAVALI	: DEVLET SU İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ YÜCETEPE ANKARA
VEKİLİ	: Av. MÜŞERREF PINAR İZMİR Devlet Mah. İnönü Bulvarı No:16Çankaya/ ANKARA
DAVA	: Tespit (İş Hukukundan Kaynaklanan)
DAVA TARİHİ	: 17/11/2015
KARAR TARİHİ	: 26/04/2017
KARAR YAZIM TARİHİ	: 26/05/2017

Mahkememizde görülmekte bulunan Tespit (İş Hukukundan Kaynaklanan) davasının yapılan açık yargılamasının sonunda,

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

DAVA: Davacı vekili dilekçesinde, müvekkili sendikanın yetkili sendika olarak işverenliğin üyesi olduğu Kamu İş Sendikası ile 28/02/2015 tarihinde süresi biten TİS'in yerine uygulanacak TİS için 22/04/2015 tarihinde görüşmelere başladığını, 10/08/2015 tarihinde görüşmelerin anlaşma ile sonuçlandığını ve tutanak altına alındığını, gerekli prosedürün tamamlanarak 01/03/2015 tarihinden itibaren yürürlükte olacak yeni TİS'İN 15/09/2015 tarihinde imzalandığını, anlaşma tutanağı ve imza tarihi arasında TİS'in bazı düzenlemelerinin değiştirildiğini, 6356 sayılı Kanunun 39/4 maddesi ile 15/09/2015 tarihinde imzalanan 16. Dönem TİS'in 6/c maddesinde TİS'ten dayanışma aidatı ödemek sureti ile yararlanmak isteyen işçilerin ancak imza tarihinden sonra ve işverene başvurdıkları tarihten itibaren TİS'ten yararlanabileceklerinin imza tarihinden önceki isteklerin imza tarihi itibari ile sonuç doğuracağını düzenlendiğini, Çalışma Bakanlığı'nın 11/09/2015 tarihli yazısına istinaden davalı Genel Müdürlük tarafından bağlı birimlere gönderilen e-mail mesajına göre sendika üyesi olmayan ancak TİS'ten dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmak isteyen işçilerin 15/09/2015 imza tarihinden itibaren değil 10/08/2015 anlaşma tutanağı esas alınarak TİS ücret zamlarından 01/03/2015 TİS başlangıç tarihinden itibaren yararlandığını, ancak fark ödenmediğini, yasa ve TİS hükümlerine aykırı bu uygulama nedeni ile davalı işverenin uyarıldığını, ancak bir sonuç alınamadığını, son kez



dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'ten yararlanmak isteyen işçilere ilişkin bilgilerin sorulduğunu, ancak olumlu bir cevap alınamadığını, Çalışma Bakanlığının görüş yazısında da dayanışma aidatı ödemek suretiyle ancak imza tarihinden itibaren TİS'ten yararlanabileceğinin belirtildiği, Yargıtay içtirahtalarında bu yönde olduğunu, TİS'ten yararlanma kurallarının kamu düzenine ilişkin olduğunu belirterek davalının 6356 sayılı yasa uyarınca dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyen işçilere TİS'in birinci 6 aylık ücret zammını TİS'in imza tarihinden önce ve TİS başlangıç tarihi olan 01/03/2015 tarihinden itibaren uygulaması sebebi ile yarattığı muarazanın menine, 6356 sayılı yasa uyarınca dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyen işçilere TİS'in 15/09/2015 imza tarihinden itibaren uygulanması gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

CEVAP: Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın TİS'in tarafı Kamu İş Sendikasına açılması gerektiğini, yeni TİS görüşmelerinin 10/08/2015 tarihinde tamamen anlaşma ile sonuçlandığını ve tutanak altına alındığını, Kamu İş Sendikasının 12/08/2015 tarihli yazısı üzerine TİS'in uygulanmasına geçildiğini, davacı tarafından görüş sorulması üzerine Çalışma Bakanlığı tarafından 11/09/2015 tarihli yazıda "İzmir 7. İş Mahkemesinin 27/09/1989 tarih ve 1989/63 esas sayılı kararında TİS'in anlaşma tutanağında belirtilen koşullarda bağitlanmış sayılması gerektiğine karar verdiği ve kararın temyiz edilmeksizin kesinleştiği, buna göre TİS henüz imzalanmış olsa dahi tüm maddeler üzerinde anlaşma sağlandığına ilişkin tutanak düzenlendiğinden TİS'in bağitlanmış sayılması gerektiği, TİS'ten dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçilerin talep tarihleri dikkate alınarak zamlı maaş tahakkuklarının yapılması gerektiğinin" belirtildiği, bu yazının tüm ilgili birimlere gönderildiğini ve uygulamanın bu görüş doğrultusunda yapılması gerektiğini savunarak davanın redine karar verilmesini istemiştir.

Uyuşmazlık, 6356 sayılı yasa kapsamında TİS'in ilk 6 aylık ücret zammının TİS başlangıç tarihi olan 01/03/2015 tarihinden itibaren uygulanması sebebi ile oluşan uyuşmazlığın giderilmesi ve TİS'in 15/09/2015 tarihinden itibaren uygulanmasının gerekip gerekmediğinin tespitinde toplandığı anlaşılmıştır.

GEREKÇE: Yapılan inceleme, celp edilen kayıtlar, taraf açıklamaları, denetime elverişli hükme esas alınan 26.12.2016 tarihli bilirkişi raporundaki ayrıntılı tespit, değerlendirme ve hesaplamalar neticesinde, davalı işverenliğin 6356 sayılı yasa uyarınca dayanışma aidatı ile TİS'ten yararlanmak isteyen işçilere TİS'in birinci 6 aylık ücret zammını 15/09/2015 imza tarihinden önce ve TİS başlangıç tarihi olan 01/03/2015 tarihinden itibaren uygulanması sebebi ile yarattığı muarazanın menine ve 6356 sayılı yasa uyarınca dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyen işçilere TİS'in 15/09/2015 imza tarihinden itibaren uygulanması gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerektiği kanatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Davanın KABULÜ ile, Davalının 6356 sayılı yasa uyarınca dayanışma aidatı ile TİS'ten yararlanmak isteyen işçilere TİS'in 1. 6 aylık ücret zammını 15/09/2015 imzatarihinden önce ve TİS başlangıç tarihi olan 01/03/2015 tarihinden itibaren uygulanması sebebi ile yarattığı MUARAZANIN MENİNE, 6306 sayılı yasa uyarınca dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyen işçilere TİS'in 15/09/2015 imza tarihinden itibaren uygulanması gerektiğinin TESPİTİNE,

Alınması gereken 31,40TL harçtan peşin alınan 27,70TL nin mahsubu ile bakiye 3,70 TL harcın davalıdan alınıp Hazineye gelir kaydına.

Davacı tarafından yatırılan 27,70TL harcın davalıdan alınıp davacıya verilmesine.

Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T'ye göre hesaplanan 1.980,00TL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine.

Davacı tarafından yapılan 3,38,00TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine.

Taraflarca varsa yatırılıp kullanılmayan gider avansının karar kesinleştiğinde ve istek halinde yatırıma iadesine,

Taraflarca varsa yatırılıp kullanılmayan gider avansının karar kesinleştiğinde ve istek halinde yatırıma iadesine,

Dair; HMK'nın 297, 321/2. maddeleri ile 5521 Sayılı Yasanın 8/2, Geçici 1. maddeleri gereğince gerekçeli kararın tebliğinden itibaren 8 gün içerisinde mahkememize sunulacak yahut mahkememize gönderilmek üzere bir başka mahkemeye ibraz edilecek bir dilekçeyle hükmün temyiz edilebileceğine, temyiz incelemesinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne (İstinaf) tarafından yapılacağına ilişkin taraf vekillerinin yüzlerine karşı verilen karar açıkça okunup, usulen anlatıldı. 26/04/2017



**T.C. ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 2017/3834

KARAR NO : 2018/760

**TÜRK MİLLETİ ADINA
KARAR**

BAŞKAN : ŞAHİN ÇİL (33467)
ÜYE : DR. ÖZGÜL ÖZKAN ÜRÜN(38433)
ÜYE : FÜSUN BENLİ (38794)
KATİP : TUĞÇE ÇAKIR (168993)
İNCELENEN KARARIN
MAHKEMESİ : ANKARA 26. İŞ MAHKEMESİ
TARİHİ : 26/04/2017
NUMARASI : 2016/1056 esas2017/221 karar
DAVACI : TÜRKİYE ENERJİ SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI -
VEKİLİ : Av. MEHMET KENAN EREN
Tunalı Hilmi Caddesi Büklüm Sokak Çakıroğlu İşhanı
No:63/72 Çankaya/ ANKARA
DAVALI : DEVLET SU İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
YÜCETEPE ANKARA
VEKİLİ : Av. MÜŞERREF PINAR İZMİR
Devlet Mah. İnönü Bulvarı No:16Çankaya/ ANKARA
DAVANIN KONUSU : Tespit (İş Hukukundan Kaynaklanan)

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMASININ ÖZETİ :

Davacı vekili dilekçesinde; müvekkili sendikanın yetkili sendika olarak işverenliğin üyesi olduğu Kamu İş Sendikası ile 28/02/2015 tarihinde süresi biten TİS'in yerine uygulanacak TİS için 22/04/2015 tarihinde görüşmelere başladığını, 10/08/2015 tarihinde görüşmelerin anlaşma ile sonuçlandığını ve tutanak altına alındığını, gerekli prosedürün tamamlanarak 01/03/2015 tarihinden itibaren yürürlükte olacak yeni TİS'İN 15/09/2015 tarihinde imzalandığını, anlaşma tutanağı ve imza tarihi arasında TİS'in bazı düzenlemelerinin değiştirildiğini, 6356 sayılı Kanunun 39/4 maddesi ile 15/09/2015 tarihinde imzalanan 16. Dönem TİS'in 6/c maddesinde TİS'ten dayanışma aidatı ödemek sureti ile yararlanmak isteyen işçilerin ancak imza tarihinden sonra ve işverene başvurdıkları tarihten itibaren TİS'ten yararlanabileceklerinin imza tarihinden önceki isteklerin imza tarihi itibari ile sonuç doğuracağını düzenlendiğini, Çalışma Bakanlığı'nın 11/09/2015 tarihli yazısına istinaden davalı Genel Müdürlük tarafından bağlı birimlere gönderilen e-mail mesajına göre, sendika üyesi olmayan ancak TİS'ten dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmak isteyen işçilerin 15/09/2015 imza tarihinden itibaren değil 10/08/2015 anlaşma tutanağı esas alınarak TİS ücret zamlarından 01/03/2015 TİS başlangıç tarihinden itibaren yararlandığını, ancak fark ödenmediğini, yasa ve TİS hükümlerine aykırı bu uygulama nedeni ile davalı işverenin uyarıldığını, ancak bir sonuç alınamadığını, son kez dayanışma aidatı ödemek suretiyle TİS'ten yararlanmak isteyen işçilere ilişkin bilgilerin sorulduğunu, ancak olumlu bir cevap alınamadığını, Çalışma Bakanlığının görüş yazısında da dayanışma aidatı ödemek suretiyle ancak imza tarihinden itibaren



TİS'ten yararlanabileceğinin belirtildiği, Yargıtay içtihatlarının da bu yönde olduğunu, TİS'ten yararlanma kurallarının kamu düzenine ilişkin olduğunu belirterek davalının 6356 sayılı yasa uyarınca dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyen işçilere TİS'in birinci 6 aylık ücret zammını TİS'in imza tarihinden önce ve TİS başlangıç tarihi olan 01/03/2015 tarihinden itibaren uygulaması sebebi ile yarattığı muarazanın menine, 6356 sayılı yasa uyarınca dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyen işçilere TİS'in 15/09/2015 imza tarihinden itibaren uygulanması gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın TİS'in tarafı Kamu İş Sendikasına açılması gerektiğini, yeni TİS görüşmelerinin 10/08/2015 tarihinde tamamen anlaşma ile sonuçlandığını ve tutanak altına alındığını, Kamu İş Sendikasının 12/08/2015 tarihli yazısı üzerine TİS'in uygulanmasına geçildiğini, davacı tarafından görüş sorulması üzerine Çalışma Bakanlığı tarafından 11/09/2015 tarihli yazıda "İzmir 7. İş Mahkemesinin 27/09/1989 tarih ve 1989/63 esas sayılı kararında TİS'in anlaşma tutanağında belirtilen koşullarda bağitlanmış sayılması gerektiğine karar verdiği ve kararın temyiz edilmeksizin kesinleştiği, buna göre TİS henüz imzalanmış olsa dahi tüm maddeler üzerinde anlaşma sağlandığına ilişkin tutanak düzenlendiğinden TİS'in bağitlanmış sayılması gerektiği, TİS'ten dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçilerin talep tarihleri dikkate alınarak zamlı maaş tahakkuklarının yapılması gerektiğinin" belirtildiği, bu yazının tüm ilgili birimlere gönderildiğini ve uygulamanın bu görüş doğrultusunda yapılması gerektiğini savunarak davanın redine karar verilmesini istemiştir.

İLK DERECE MAHKEME KARARININ ÖZETİ :

Uyuşmazlık, 6356 sayılı yasa kapsamında TİS'in ilk 6 aylık ücret zammının TİS başlangıç tarihi olan 01/03/2015 tarihinden itibaren uygulanması sebebi ile oluşan uyuşmazlığın giderilmesi ve TİS'in 15/09/2015 tarihinden itibaren uygulanmasının gerekip gerekmediğinin tespitinde toplandığı anlaşılmıştır.

Yapılan inceleme, celp edilen kayıtlar, taraf açıklamaları, denetime elverişli hükme esas alınan 26.12.2016 tarihli bilirkişi raporundaki ayrıntılı tespit, değerlendirme ve hesaplamalar neticesinde, davalı işverenin 6356 sayılı yasa uyarınca dayanışma aidatı ile TİS'ten yararlanmak isteyen işçilere TİS'in birinci 6 aylık ücret zammını 15/09/2015 imza tarihinden önce ve TİS başlangıç tarihi olan 01/03/2015 tarihinden itibaren uygulanması sebebi ile yarattığı muarazanın menine ve 6356 sayılı yasa uyarınca dayanışma aidatı ile yararlanmak isteyen işçilere TİS'in 15/09/2015 imza tarihinden itibaren uygulanması gerektiğinin tespitine karar vermek gerekmiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

İstinaf kanun yoluna davalı taraf başvurmuştur. Davalı vekilinin istinaf dilekçesi davacı vekiline tebliğ edilmiştir.

Davalı vekilinin istinaf sebepleri :

-Davalı işyerinde ve bağlı işletmelerinde uygulanacak olan 16. Dönem TİS'in müzakerelerinin 10.08.2015 tarihinde anlaşma sonuçlanıp tutağa bağlandığının Kamu İşverenleri Sendikası tarafından 12.08.2015 tarihli yazı ile bildirilerek anlaşma tutanağının bir nüshasının gönderildiğini, ilgili birimlerine anlaşma tutanağının bir nüshasının gönderilerek anlaşma hükümlerinin tüm çalışanlara uygulanmasının istendiğini, Enerji İş Sendikası tarafından Çalışma Bakanlığı'na başvurularak, 16. Dönem TİS'den dayanışma aidatı ödeyerek yararlanacak işçilerin 1. Yılın ilk 6 aylık maaş zamlarından yararlanıp yararlanmayacaklarının sorulduğunu, Çalışma Bakanlığı'nın 11.09.2015 tarihli yazı cevabında "TİS imzalanmamış olsa dahi taraflar arasında anlaşma sağlandığının tutanakla tespit edildiğinden TİS'in bağitlanmış sayılması gerektiği bu nedenle anlaşma tarihi itibarıyla TES İş sendikasına üye olmayan dayanışma aidatı ödeyerek TİS'den yararlanmak isteyen işçilerin de talep tarihleri dikkate alınarak zamlı maaş tahakkuklarının yapılması gerektiği..." şeklinde görüş bildirilmesi üzerine davalı İdarenin bu görüş doğrultusunda hareket ettiğini, ancak uygulamada dayanışma aidatı ödeyerek TİS'ten yararlanacak olan işçilere imza tarihi ile yürürlük tarihi arasındaki ücret farklarının ödenmediğini, beyan etmiştir.

GEREKÇE :

Davacı Sendika ile davalı işverenin üyesi olduğu Kamu-İş Sendikası arasında yapılan 01.03.2015-28.02.2017 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin (TİS) görüşmelerinde 10.08.2015 tarihinde anlaşma tutanağı imzalanmış, 15.08.2015 tarihinde de imzalanmıştır. 10.08.2015 tarihinde anlaşma tutanağı imzalanırsa da metin taslak olarak hazırlanmış ve imza tarihine kadar bazı değişiklikler yapılmıştır. Davalı işveren tarafından dayanışma aidatı ile TİS'den yararlanmak isteyen işçilere TİS ücret zammına ilişkin maddeyi TİS'in imza tarihinden önce yürürlük tarihinden itibaren yararlandırmaya yönelik tahakkuklar yaptığı belirlenmiştir.

6356 sayılı Yasa'nın 39/4. Maddesinde "...dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın, talep



tarihinden geçerli olduğu, imza tarihinden önceki taleplerin imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağı...” düzenlenmiştir.

Taraflar arasında 01.03.2015-28.02.2017 yürürlük tarihli 16. Dönem TİS’in “uygulama esasları” başlıklı 6/c maddesinde “...dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyen işçilerin ancak imza tarihinden sonra ve işverene başvurdukları tarihten itibaren yararlanacakları...” düzenlenmiştir.

Açıklanan yasa maddesi ve paralel olarak düzenlenen TİS düzenlemesi dikkate alınarak dayanışma aidatı ödeyerek TİS’den yararlanmak isteyen işçilere TİS’in 15.09.2015 imza tarihinden itibaren uygulanması gerektiğine yönelik mahkeme kabul kararında bir isabetsizlik görülmemiştir.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyumazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK’nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak, davalının istinaf başvurusunun esas yönünden reddine dair hüküm kurmak gerekmiştir.

HÜKÜM:

1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun; HMK 353/1-b.1 maddesi gereğince; **ESASTAN REDDİNE,**

2-Alınması gereken maktu istinaf harcı 35,90 TL’den davalı tarafından yatırılan 31,40 TL’nin mahsubu ile bakiye 4,50 TL harcın davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

3-Davalı tarafından yapılan istinaf giderlerinin üzerinde bırakılmasına, artan gider avansının talebi halinde ilgililere iadesine

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda 27.03.2018 tarihinde 6763 sayılı yasa ile değişik 5521 sayılı Yasa’nın 8/3. mad. gereği gerekçeli kararın tebliğinden itibaren 8 gün içinde Yargıtaya temyiz yolu açık olmak üzere oybirliği ile karar verildi.

GEREKÇELİ KARARIN YAZILDIĞI TARİH : 27/03/2018

Şahin ÇİL
Başkan
33467

Özgül Özkan ÜRÜN
Üye
38433

Fusun BENLİ
Üye
38794

Tuğçe ÇAKIR
Katip
168993



T.C. YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

TÜRK MİLLETİ ADINA
YARGITAY İLAMI

ESAS NO : 2018/8917

KARAR NO : 2018/15923

BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ : Ankara 7. Hukuk Dairesi

TARİHİ : 27/03/2018

NUMARASI : 2017/3834-2018/760

DAVACI : TÜRKİYE ENERJİ SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI ADINA
VEKİLİ AVUKAT MEHMET KENAN EREN

DAVALI : DEVLET SU İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ADINA VEKİLİ
AVUKAT MÜŞERREF PINAR

DAVA TÜRÜ : TESPİT

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi G. Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararında bir isabetsizlik bulunmadığından, yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan kararın **ONANMASINA**, 26/06/2018 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Başkan
S. GÖKTAŞ

Üye
Ö. F. HERDEM

Üye
H. AYDINLI

Üye
A. S. ULAŞ

Üye
Ş. KIRMAZ

Anayasa Mahkemesi Lehimize Karar Verdi

Av. Mehmet Kenan Eren

Av. Kadir Altan Dertli



Sendikamız Kütahya Şube Başkanlığı faaliyet sahası içerisine giren Elektrik Üretim AŞ'nin Seyitömer Termik Santrali'nde çalışmakta olan üyemiz **Hakan Altın-can** ile ilgili işçilik alacağı nedeniyle Kütahya 2. İş Mahkemesine açılan davanın aynı maddi olaya dayanılarak açılan başka davalarda verilen kararların aksi bir sonuca ulaşarak reddedilmesi nedeniyle üyemizin mağduriyetinin giderilmesi amacıyla "*adil yargılama hakkının ihlal edildiği*" iddiası ile **ANAYASA MAHKEMESİNE** yapılan başvuru üyemiz lehine sonuçlanmıştır. Anayasa Mahkemesi kararına aşağıda aynen yer verilmiştir.



Başvuru Numarası : 2016/13021
Karar Tarihi : 17/5/2018

GENEL KURUL

KARAR

Başkan : Zühtü ARSLAN
Başkan vekili : Burhan ÜSTÜN
Başkan vekili : Engin YILDIRIM
Üyeler : Serdar ÖZGÜLDÜR
Serruh KALELİ
Osman Alifeyyaz PAKSÜT
Recep KÖMÜRCÜ
Nuri NECİPOĞLU
Hicabi DURSUN
M. Emin KUZ
Hasan Tahsin GÖKCAN
Kadir ÖZKA YA
Rıdvan GÜLEÇ
Recai AKYEL
Yusuf Şevki HAKYEMEZ
Raportör : Heysem KOCAÇINAR
Başvurucu : Hakan ALTIN CAN
Vekili : Av. Mehmet Reha AKAN

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, işçilik alacağı nedeniyle açılan davanın aynı maddi olaya dayandırılarak açılan başka davalarda verilen kararların aksi bir sonuca ulaşarak reddedilmesi nedeniyle adil yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 12/7/2016 tarihinde yapılmıştır.
3. Başvuru, başvuru formu ve eklerinin idari yönden yapılan ön inceleme-sinden sonra Komisyona sunulmuştur.
4. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tara-

findan yapılmasına karar verilmiştir .

5. Bölüm Başkanı tarafından başvurunun kabul edilebilirlik ve esas in-celemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir.

6. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık görüşünü bildir-miştir.

7. Başvurucu, Bakanlığın görüşüne karşı süresinde beyanda bulunmuştur.

8. Birinci Bölüm tarafından 21/2/2018 tarihinde yapılan toplantıda, niteliği itibarıyla Genel Kurul tarafın-dan karara bağlanması gerekli görüldü-ğünden başvurunun Anayasa Mahke-mesi İçtüzüğü'nün 28. maddesinin (3)

numaralı fıkrası uyarınca Genel Kurula sevkine karar verilmiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

9. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle olaylar özetle şöyledir:

10. Elektrik Üretim A.Ş.nin (EÜAŞ) Seyitömer Termik Santrali'nde kül-kömür-cüruf çavuşu sıfatıyla çalışmak-ta olan başvuru 11/7/2012 tarihinde hizmet kolunda faaliyette bulunan TES-İŞ'e (Sendika), çalıştığı Kuruma ait işye-ri numarası ile üye olma talebinde bu-lunmuştur. Sendikanın üyelik talebini kabul edip üyelik başvuru formunu il-gili kuruma göndermesi üzerine EÜAŞ, başvurucunun kendi personeli olmadı-ğını belirterek belgeleri iade etmiştir.



11. Başvurucu 5/4/2013 tarihli dilekçesiyle, Sendikaya üye olduğundan şirket ile imzalanan ve halen yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanması gerektiğini belirterek toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret ve işçilik haklarından fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 1.500 TL için alacak davası açmış, 22/4/2014 tarihli dilekçesiyle talebini 8.399,10 TL olarak ıslah etmiştir.

12. Kütahya İş Mahkemesi 6/6/2014 tarihli kararlar, Yargıtay denetiminden geçerek kesinleşen aynı mahiyetteki çok sayıda dosyayı da emsal göstererek hizmet alım ihalesini alan alt işverenlerin değişmesine rağmen başvuruçunun çalışmaya devam ettiği, hizmet alımına konu işin asıl iş niteliğinde olduğu ve bu itibarla asıl işveren ile alt işveren arasındaki hizmet alımının muvazaalı olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiştir.

13. Kütahya İş Mahkemesinin anılan kararın Mahkemenin benzer nitelikteki çok sayıda karar ile birlikte temyiz edilmiştir. Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi (UY AP) üzerinden temin edilen belgelerden Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 12/ 11/2014 tarihinde başvuru ile birlikte çok sayıda dosyada benzer şekilde ilk derece mahkemesi kararının bozulmasına karar verdiği saptanmıştır. Bozma kararında elektrik üretimi yapan davalı Şirketin 20/2/2001 tarihli ve 4628 sayılı Enerji Piyasası Düzenleme Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 15. maddesinde tanınan imtiyazlara sahip olması nedeniyle asıl işin tamamı veya bir kısmını alt işverene devredebileceği tespitinde bulunulmuştur. Bu saptamadan hareketle somut olayda muvazaalı alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemeyeceğinden ilk derece mahkemesi karar bozulmuştur. Yargıtay bozma kararında alt işverenlik hususunun ilk defa bu madde kapsamında değerlendirildiğine de işaret etmiştir.

14. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bozma kararları üzerine aralarında başvuruçunun da bulunduğu bazı işçiler tarafından açılan davalar Kütahya 2. İş

Mahkemesine, bazı davalar da Kütahya 1. İş Mahkemesine tevzi edilmiştir.

15. Kütahya 1. İş Mahkemesi bozma üzerine yapmış olduğu yargılama sonucunda 250'den fazla dosyada direnme kararları verilmiş olup bu kararlar da temyiz edilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK) direnme üzerine yapmış olduğu 30/9/2015 tarihli inceleme sonucunda davalı kamu tüzel kişiliği ile yapılan hizmet alım sözleşmelerinin içeriği, alt işverenlerin değişmesine rağmen çalışan işçilerin değişmemesi, alınacak işçilerin unvanlarının şartnamede aynı ayn belirtilmesi, alt işverenin ücret bordrolarını tutan bir işçi dışında diğer işçileri sevk ve idare eden işçisinin bulunmaması, puantaj kayıtlarının EÜAŞ tarafından belirlenen kişilerce tutulması, iş alan ve işten çıkaranın EÜAŞ olması, davacı ve alt işveren şirket işçilerinin asıl işveren EÜAŞ işçileri ile aynı şekilde ve üretimin her bölümünde çalışması, emir ve talimatların EÜAŞ tarafından verilmesi, çalışma şartlarının ve yıllık izinlerin EÜAŞ tarafından belirlenmesi, alt işveren işçilerinin yapılan iş ve hizmette EÜAŞ tarafından temin edilen ve yine davalıya ait araçları kullanması gibi nedenleri gözönünde tutarak davalı şirket ile alt işveren arasındaki hizmet alım sözleşmesinin muvazaalı olduğu ve başvuruçunun asıl işveren şirketin işçisi olduğu gerekçeleriyle direnme kararını yerinde bulmuştur. HGK, Özel Daire tarafından incelenmeyen diğer temyiz itirazlarının incelenmesi amacıyla dosyaları Özel Daireye göndermiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 24/2/2016 tarihinde kamu tüzel kişisi olan davalının imzaladığı alt işverenlik sözleşmesinin muvazaa sebebiyle geçersiz ve davacıların baştan itibaren kamu tüzel kişisinin işçisi olduğu HGK kararıyla kabul edildiğinden uygulama birliği ile hukuiki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri uyarınca dosyaları onamıştır.

16. Kütahya 2. İş Mahkemesi ise aralarında başvuruçunun da bulunduğu 232 dosyada Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 12/ 11/2014 tarihli bozma ilamına uyarak davanın reddine karar vermiştir.

17. Anılan hüküm başvuruçunun tarafından temyiz edilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 16/3/2016 tarihinde bozma ilamına uyularak karar verilen diğer dosyalarla benzer şekilde, HGK'nın 30/9/2015 tarihli kararıyla muvazaanın varlığı kabul edilmiş olmakla bozma kararındaki görüşünü korumasına rağmen hukuki istikrar adına HGK'dan geçen dosyaları onadığını belirtmiş ancak kendisi tarafından bozulan ve ilk derece mahkemesince bozmaya uyulması nedeniyle HGK'nın önüne çıkmayan somut olayda davalı lehine usule ilişkin müstesna hak olduğundan hükmün onanmasına karar vermiştir.

18. Bu arada aralarında başvuruçunun vekillerinin de bulunduğu avukatlar tarafından 15/5/2015 tarihli dilekçeyle Yargıtay 7. Hukuk Dairesi ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararları arasında asıl işveren ile alt işveren arasındaki iş ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı hususunda içtihat aykırılığı bulunduğu ileri sürülerek içtihadın birleştirilmesi talep edilmiştir. Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu 3/3/2016 tarihli ve 74 sayılı karar ile muvazaa iddiasının her somut olayın özelliğine göre çözümlenmesi gerektiğinden içtihadı birleştirme yoluna gidilmesine gerek olmadığına karar vermiştir.

19. Nihai karar 20/6/2016 tarihinde başvuruçuya tebliğ edilmiştir. Başvuruçunun 12/7/2016 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

A. Ulusal Hukuk

1. Kanun Hükümleri

20. 11/17/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 19. maddesinin ilgili kısmı şöyledir :

“Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak



iradeleri esas alınır. “

21. 4628 sayılı Kanun'un mülga 15. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

“g) (Ek: 9/7/2008-5784/5 md.)Elektirik enerjisi üretim, iletim ve dağıtım faaliyetleri gösteren kamu tüzel kişileri, gerekli hallerde üretim, iletim ve dağıtım tesislerinin işletilmesi ve bakım onarım işlerini tabi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde hizmet alınması yoluyla yaptırabilirler. “

22. 14/3/2013 tarihli ve 6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu'nun 22. maddesi şöyledir:

“(1)Lisans sahibi tüzel kişiler, lisansları kapsamındaki faaliyetlerle ilgili olarak hizmet alımı yapabilirler. Ancak, bu durum ilgili lisans sahibi tüzel kişinin lisansından kaynaklanan yükümlülüklerinin devri anlamına gelmez. Hangi faaliyetlerin hizmet alımı yoluyla yaptırılacağı Kurul tarafından belirlenir. “

23. 6446 sayılı Kanun'un 30. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

“(5) 4628 sayılı Kanunun ... 15 inci, ... maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

2. Yargısal Kararlar

24. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 9/6/2008 tarihli ve E.2007/39314, K.2008/14822 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

“Alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise, asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımdan yola çıkıldığında asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsurları, iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine gir-

memeleri gerekir. Alt işverene yardımcı iş, ya da asıl işin bir bölümü, ancak teknolojik nedenlerle uzmanlık gereken işin varlığı halinde verilebilecektir. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde asıl işveren alt işveren ilişkisini sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak asıl işin bir bölümünün alt işveren verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmelidir. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6. ve 7. fıkralarında tamamen aynı biçimde “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” sözcüklerine yer verilmiş olması bu kararlılığı ortaya koymaktadır. Alt işverene verilebilecek işlerin uzmanlık gerektireceği baskın öge olarak kabul edilmektedir. Dairemiz kararları da bu yönde istikrar kazanmıştır.

İşverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek istenmiş ve 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde bu konuda bazı muvazaa kriterlerine yer verilmiştir.

Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Üçüncü kişileri aldatmak kastı vardır ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaanın ispatı genel ispat kurallarına tabidir. Bundan başka 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 7. fıkrasında sözü edilen hususların adı kanuni karine olduğu ve aksinin kanıtlanmasının mümkün olduğu kabul edilmiştir.

Somut olayda davacı davalı şirketin alt işverenlik uygulamasının muvazaaya dayandığını ileri sürmesine rağmen, mahkemece sözü edilen iddia üzerinde yeterince inceleme yapılmadan davalı Bu hakkında açılan davanın husumet yönünden reddine karar verilmiştir. Muvazaa re ‘sen araştırılmalı ve işçinin gerçek işvereni açıklığa kavuşturulduktan sonra

davalıların sorumlulukları belirlenmelidir. Bu nedenle yapılması gereken iş, uzman bilirkişi aracılığı ile alt işverenlik uygulamasının yukarıda belirtilen esaslara aykırı olup olmadığını tespit etmek ve sonucuna göre bir karar vermekten ibarettir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı bulunmuştur.

25. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 5/7/2012 tarihli ve E.2011/54688, K.2012/26502 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

“Taraflar arasında temel uyumsuzluk davalılar arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

...

Somut olayda davacı asıl işveren olan davalı U.E.D. A.Ş. ‘den elektrik arıza,bakım ve onarım işlerini ihale suretiyle alan davalı taşeron şirkette işçi olarak çalışmıştır.

Davalı işyerinde elektrik arıza,bakım ve onarım işleri ihale sözleşmeleri neticesinde uzun yıllardır alt işveren şirketler eliyle yürütülmüş, davacıda bu şirketlerin işçisi olarak ihale ile iş alan şirketler değişmesine rağmen ara vermeden asıl işverenin işyerlerinde çalışmasını sürdürmüştür.

4857 Sayılı İş Kanunun 2. maddesinin 6. ‘net fırkası gereğince, asıl işin bir bölümünde işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler alt işverene devredilebilecektir.

Anılan düzenlemede baskın öge, “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerdir. Başka bir anlatımla işletmenin ve işin gereği ancak teknolojik nedenler var ise göz önünde tutulur. Dolayısıyla söz konusu hükümdeki şartlar gerçekleşmeden asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi halinde, asıl işveren- alt işveren ilişkisi geçersiz olacaktır.

Bu sebeple mahkemece üniversite öğretim üyelerinden seçilecek bir elektrik-elektronik mühendisi, bir makine mühendisi ve bir de hukukçu bilirkişi-



den oluşturulacak 3 kişilik bilirkişi heyeti marifetiyle mahallinde keşif yapılarak alınacak raporla, davalı asıl işverenin yaptığı işin ne olduğu, asıl işveren tarafından alt işverene ihale suretiyle verilen işin asıl işverenin asıl işi mi, yoksa yardımcı işi mi olduğu, alt işverene verilen işin bu madde kapsamında verilir verilemeyeceği hususları tespit edilmeli, muvazaa iddiası her türlü şüpheden uzak bir şekilde dosyada mevcut tüm delillerle birlikte alt işveren uygulamasına yönelik sözleşme ve teknik şartnamelerde göz önünde bulundurulmak suretiyle değerlendirilerek açıklığa kavuşturulmalıdır. Yazılı şekilde eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalıdır.

26. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 15/12/2015 tarihli ve E.2015/27935, K.2015/35432 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

“Dosya içeriğine göre, mahkemece davacının davalı B. bünyesinde işe başladığı tarihten itibaren, B. işçisi kabul edilmesi, asıl-alt işveren ilişkisinin işçilik teminine yönelik olması ve muvazaa tespiti nedeni ile isabetli olup, davacının sendika üyeliğinin işverene bildirilmesinden sonra Toplu İş sözleşmesi hükümlerine göre fark işçilik alacaklarının hesaplanıp hüküm altına alınması yerindedir. Keza davacı açısından ilave tediye alacağının işverenin özelleştirilmesinden sonrada, dönem Toplu İş Sözleşmelerindeki(Mad. 187- 188) düzenleme nedeni ile maddeleri gereğince hesaplanıp hüküm altına alınması da doğrudur.

Mahkemece davacının sendika üyesi olmadığı dönem için fark alacaklar hükmü altına alınmamıştır. Ancak davacının sendika üyesi olmadığı dönemde işverene yazılan yazıda, emsal olarak çalışan işçiye ödenen ücret esas alınarak davacının alabileceği ücret sorulmuş, davalı işverenin bildirimi üzerine de bilirkişi bu dönem içinde fark ücret alacaklarını ve fark işçilik alacaklarını ek rapora göre hesaplamıştır. Mahkemece ek rapora göre alacakların hüküm altına alınması gerekirken, sadece sendika üyesi olduğu dönem için fark işçilik alacaklarının hüküm altına alınması hatalıdır.”

27. Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 17/2/2013 tarihli ve E.2013/22275, K.2013/22359 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

“Asıl işin bir bölümü alt işverene verilemeye de kanunda özel hüküm bulunması hallerinde yardımcı iş olduğuna bakılmaksızın asıl işin bir kısmı alt işverene bırakılabilir. 4628 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu 15. maddesine göre: “... g) (Ek: 9/7/2008-5784/5 md.) Elektrik enerjisi üretim, iletim ve dağıtım faaliyeti gösteren kamu tüzel kişileri, gerekli hallerde üretim, iletim ve dağıtım tesislerinin işletilmesi ve bakım onarım işlerini tabi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde hizmet alınması yoluyla yaptırabilirler.” Anılan madde doğrultusunda Kamu ihale Kanunu 4 ve 22.maddeler doğrultusunda davalı da ihale ile kömür konveyör/erinin işletilmesi, bakım ve onarımının, temizliğinin, gözetlemesinin yapılması, çalışır vaziyette tutulması ve hizmet alım sözleşmesi ile performans kriterlerine uygun olarak C konveyör/eri tesisinin işletilmesi, elektro-mekanik tamir bakım ve onarımının yapılması, temizliğinin yapılması ve gözetlenmesi işleri dava dışı şirketlere vermiştir. Davalı ile dava dışı işverenler arasında 4857 sayılı Kanunun 2/6 maddesi kapsamında kalan asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu dikkate alınmaksızın muvazaa bulunduğu bahisle fark alacaklara hükmedilmesi hatalı olup bozma nedenidir”

28. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 21/9/2016 tarihli ve E.2016/16224, K.2016/20126 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

“Davalı işverenin muvazaalı sözleşmeler ile davacıyı alt işverenin işçisi gibi çalıştırdığı, davacının görünüşte farklı bir iş kolunda faaliyet gösteren alt işveren işçisi olması nedeniyle davalıya ait işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesinden yararlanmadığı, buna göre davalının muvazaalı sözleşmelere dayalı olarak davacıda alt işverenin işçisi olduğu görünümü yaratarak davacının davalının faaliyet gösterdiği iş kolunda örgütlü sendikaya üye olmasını ve buna

bağlı olarak işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının engellenmesini amaçladığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki açıklamaların ışığında uyumsuzluğun değerlendirilmesinde, davalı işverenin kendi muvazaasına dayalı olarak, davacıyı toplu iş sözleşmesinden yararlandırmamak suretiyle maddi menfaat elde etmeyi amaçladığı, bu anlamda davalının savunmasının dürüstlük kuralına aykırı ve hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğu, hiç kimse kendi muvazaasına dayanarak bir hak talep edemeyeceğinden davalının dürüstlük kuralına aykırı davranması nedeniyle muvazaalı eyleminin sonuçlarına katlanması ve bu nedenle de davacının başlangıçtan itibaren EÜAŞ işçisi olarak kabulü ile hak ve alacaklarının buna göre belirlenmesi zorunludur.” denilmiştir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, 30.09.2015 tarih, 2015/1895 esas, 2015/1779 karar sayılı kararı).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bahsi geçen kararları sonrasında, Dairemiz önceki hukuki görüşünü korumakla beraber hukuki istikrar adına somut olay özelinde Hukuk Genel Kurulunca belirlenen prensipleri kabul etmiştir.

Anılan sebeplerle, mahkemece, öncelikle, tarafların delilleri toplanmalı, ardından uzman bilirkişilerle yerinde inceleme yapılarak, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında belirtilen ilkeler doğrultusunda, davalı ile dava dışı alt işverenler arasındaki ilişkinin kanuna uygun kurulup kurulmadığı ve muvazaaya dayalı olup olmadığı araştırılarak sonuca göre davacının talepleri değerlendirilmelidir.

Şu husus da gözden kaçırılmamalıdır ki, muvazaanın tespiti ihtimalinde, davacının asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması için, taraf sendikaya üye olması ve üyeliğin işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesini talep etmesi gereklidir. Muvazaanın tespiti halinde, davacının asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesin-



den yararlanması için bu şartların gerçekleşip gerçekleşmediği de belirlenmelidir.”

29. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 21/2/2017 tarihli ve E.2017 /261, K.2017 /2972 sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir:

“4628 sayılı Enerji Piyasası Düzenleme Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun’un 15. maddesinde “Elektrik enerjisi üretim, iletim ve dağıtım faaliyeti gösteren kamu tüzel kişileri, gerekli hallerde üretim, iletim ve dağıtım tesislerinin işletilmesi ve bakım onarım işlerini tabi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde hizmet alınması yoluyla yaptırabilirler” denilmiştir. Bu hükmü 30.03.2013 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldıran 6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu ‘nun 22. maddesinde, “Lisans sahibi tüzel kişiler, lisansları kapsamındaki faaliyetlerle ilgili olarak hizmet alımı yapabilirler. Ancak, bu durum ilgili lisans sahibi tüzel kişinin lisanstan kaynaklanan yükümlülüklerinin devri anlamına gelmez. Hangi faaliyetlerin hizmet alımı yoluyla yaptırılacağı Kurul tarafından belirlenir” kuralı öngörülmüştür.

Davalı, 4628 sayılı Kanun ‘un 15. maddesindeki imtiyazdan yararlanmaktadır. Bu hüküm ile asıl işin tamamı ya da bir kısmı herhangi bir sınırlamaya bağlı kalmaksızın alt işverene verilebilir. Ancak anılan hüküm asıl işveren-alt işveren ilişkisinin genel muvazaa hükümleri yönünden denetime tab tutulmasına engel değildir. 4628 sayılı Kanun’un 15. maddesinin yürürlükten kalktığı 30.03.2013 tarihinden sonraki dönem bakımından ise, 4628 sayılı Kanun’u yürürlükten kaldıran 6446 sayılı Kanun ‘un 22. maddesi hükmü nazara alınarak, hüküm gereğince hizmet alımı konusunu oluşturabilecek faaliyetlerin belirlenmesine yönelik Kurul kararının olup olmadığının ayrıca araştırılması gerekir.

Diğer yönden, genel muvazaa denetimine ilişkin olarak mahkemece, öncelikle uzman bilirkişiler eşliğinde keşifle

yerinde inceleme yapılarak, davacının fiilen yaptığı iş ve bu işin hizmet alım sözleşmesi kapsamında belirlenen iş olup olmadığı, davalı asıl işveren Çat es ‘in kendi işçileri ile davalı alt işveren işçilerinin aynı işi yapıp yapmadıkları, alt işveren işçilerinin doğrudan muhatap olabilecekleri alt işveren şirket yetkililerinin iş yerinde bulunup bulunmadığı tespit edilerek, ardından yukarıda belirtilen ilkeler doğrultusunda, davacının yaptığı işin hizmet alım sözleşmesi kapsamına girip girmediği, davalı ile dava dışı alt işverenler arasındaki ilişkinin kanuna uygun kurulup kurulmadığı ve muvazaaya dayalı olup olmadığı araştırılarak sonuca göre bir karar verilmelidir.”

B. Uluslararası Hukuk

30. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ‘nin (Sözleşme) 6. maddesinin (1) numaralı fıkrasının ilgili kısmı şöyledir:

“Herkes davasının medeni hak ve yükümlülükleri ile ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, kanunla kurulmuş bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde, görüldüğünü isteme hakkına sahiptir ...”

31. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), adil yargılanma hakkının hukukun üstünlüğünün sözleşmeciler devletlerin ortak mirası olduğunu belirten Sözleşme’nin önsözüyle birlikte yorumlanması gerektiğini belirtmektedir. Hukukun üstünlüğünün temel unsurlarından biri, hukuki durumlarda belirli bir istikrarı garanti altına alan ve kamuoyunun mahkemelere olan güvenine katkıda bulunan hukuki güvenlik ilkesidir. Toplumun yargısal sisteme olan güveni hukuk devletinin esaslı unsurlarından biri olmasına rağmen birbirinden farklı yargı kararlarının devamlılık arz etmesi, bu güveni azaltacak nitelikte bir hukuki belirsizlik durumu yaratabilecektir (Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye [BD], B. No: 13279/05, 20/10/2011, § 57).

32. AİHM; hukuki güvenlik ilkesi-

nin hukuki durumlarda belli bir istikrarın sağlanmasını ve toplumun adalete olan güvenini desteklemeyi amaçladığını, aynı olaya ilişkin farklı yargı kararlarının devamlılık arz etmesinin toplumun yargısal sisteme olan güvenini azaltacak nitelikte bir hukuki belirsizliğe yol açabileceğini belirtmiştir (Çelebi ve diğerleri/Türkiye, B. No: 582/05, 9/2/2016, § 52).

33. AİHM, içtihat farklılıklarını kendi bölgesinde yetki sahibi olan ve davanın esasına bakan yerel mahkemelerin bulunduğu yargı sistemlerinin doğal bir sonucu olduğunu kabul etmekle birlikte yüksek mahkemelerin görevinin bu çelişkileri düzeltmek olduğunu ve şayet çelişkili uygulama yüksek mahkemenin bünyesinde geliyorsa bu durumun toplumun adli sisteme olan güvenini azaltarak hukuki güvenlik ilkesini ihlal edeceğini belirtmiştir (Çelebi ve diğerleri/Türkiye, § 55).

34. Diğer yandan bireylerin makul güvenlerinin korunması ve hukuki güvenlik ilkesi, içtihadın değişmezliği şeklinde bir hak bahsetmemektedir (Unedic/Fransa, B. No: 20153/04, 18/12/2008, § 74; Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye, § 58). Mahkemelelerin yorumlarında dinamik ve evrilen bir yaklaşımın sürdürülebilmesi reform ya da gelişimi engelleyeceğinden kararlardaki değişim, adaletin iyi idaresine aykırılık teşkil etmez (Atanasovski/Makedonya Eski Yugoslav Cumhuriyeti, B. No: 36815/03, 14/1/2010, § 38).

35. Çelişkili yargı kararları nedeniyle temel hak ve özgürlüklerin ihlal edildiği iddiasıyla yapılan başvurularda AİHM, öncelikle ulusal mahkemelerin yerini almak gibi bir görevi olmadığını, ulusal mevzuatın yorumlanmasından doğan sorunların öncelikle mahkemelerin görevi olduğunu ve AİHM’in rolünün bu tür yorumlama sonuçlarının Sözleşme ile uyumlu olup olmadığını denetlemekten ibaret olduğunu belirterek içtihat farklılığından kaynaklanan tutarsızlığın giderilmesi için iç hukukta bir mekanizmanın bulunup bulunmadığının ve bu mekanizmanın uygulanıp



uygulanmadığının önemli olduğunu vurgulamıştır (Nejdet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye, §§ 49-53,54).

36. AİHM, iki ihtilafa farklı muamele yapılmasının incelenen gerçek olayların farklılığından kaynaklanmış olması halinde çelişkili içtihatlardan bahsedilmesinin mümkün olmadığını belirtmektedir (Erol Uçar/ Türkiye (k.k.), B. No: 12960/05, 29/9/2009).

V. İNCELEME VE GEREKÇE

37. Mahkemenin 17/5/2018 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları ve Bakamlık Görüşü

38. Başvurucu; aynı işyerinde benzer koşullarda çalışan -aralarında kendisinin de bulunduğu- çok sayıda işçi tarafından açılan alacak davalarının bir kısmının Yargıtay ilgili dairesinin önceki içtihatlarından ayrılan bir yaklaşım benimsemesi nedeniyle aleyhe sonuçlandığını, ilk derece mahkemesinin bu yaklaşımı kabul etmeyip direnme karar verdiği davaların ise HGK'nın önceki içtihatlarla uyumlu karar sonucunda işçiler lehine sonuçlandığını belirterek Anayasa'nın 10., 35. ve 36. maddelerindeki ilke ve haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüş ve yeniden yargılama karar verilmesini talep etmiştir.

39. Bakanlık görüşünde; Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 4628 sayılı Kanun'un 15. maddesine farklı bir anlam ve yorum yükleyerek yapmış olduğu değerlendirmeye asıl işveren ile alt işveren arasında muvazaa bulunmadığı sonucuna vardığını, HGK'nın Özel Daire ile aynı doğrultuda muvazaanın varlığını kabul etmeyen kararlar vermişken 30/9/2015 tarihinden itibaren bu kararlardan dönerek muvazaanın varlığını kabul ettiğini, Özel Daire ve HGK'nın bu tutumunun dinamik bir yapıya sahip iş hukuku kurallarının yargı kararlarına yansımından ibaret olduğunu ve dinamik bir hukuk alanında kararlardaki değişikliklerin adil yargılanma hakkının ihlali anlamına gelmeyeceğini be-

lirtmiştir.

B. Değerlendirme

40. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

“Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.”

41. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (Tahir Canan, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Başvurucu, eşitlik ilkesi ve mülkiyet hakkının da ihlal edildiğini ileri sürmüştü de iddialarının özünün adil yargılanma hakkının güvencelerinden biri olan hakkaniyete uygun yargılanma hakkına ilişkin olduğu ve bu kapsamda bir inceleme yapılması gerektiği değerlendirilmiştir.

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

42. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

Kadir ÖZKAYA bu görüşe katılmamıştır.

2. Esas Yönünden

a. Genel İlkeler

43. Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasında, herkesin yargı organlarına davacı ve davalı olarak başvurabilme ve bunun doğal sonucu olarak da iddia, savunma ve adil yargılanma hakkı güvence altına alınmıştır. 3/10/2001 tarihli ve 4709 sayılı Kanun'un Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasına “adil yargılanma” ibaresinin eklenmesine ilişkin 14. maddesinin gerekçesine göre “değişiklikle Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerce de güvence altına alınmış olan adil yargılama hakkı metne dahil” edil-

miştir. Dolayısıyla Anayasa'nın 36. maddesinde herkesin adil yargılanma hakkına sahip olduğu ibaresinin eklenmesinin amacının Sözleşme'de düzenlenen adil yargılanma hakkını anayasal güvence altına almak olduğu anlaşılmaktadır (Yaşar Çoban, B. No: 2014/6673, 25/7/2017, § 53).

44. Adil yargılanma hakkı uyumazlıkların çözülmesinde hukuk devleti ilkesinin gözetilmesini gerektirmektedir. Anayasa'nın 2. maddesinde Cumhuriyet'in nitelikleri arasında sayılan hukuk devleti, Anayasa'nın tüm maddelerinin yorumlanması ve uygulanmasında gözönünde bulundurulması zorunlu olan bir ilkedir.

45. Bu noktada hukuk devletinin gereklerinden birini de hukuk güvenliği ilkesi oluşturmaktadır (A YM, E.2008/50, K.2010/84, 24/6/2010 ve E.2012/65, K.2012/128, 20/9/2012). Kişilerin hukuki güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir (AYM, E.2013/39, K.2013/65, 22/5/2013).

46. Hukuk kurallarının ne şekilde yorumlanacağı veya birden fazla yorumunun mümkün olduğu durumlarda bu yorumlardan hangisinin benimseneceği derece mahkemelerinin yetkisinde olan bir husustur. Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuruda derece mahkemelerince benimsenen yorumlardan birine üstünlük tanınması veya derece mahkemelerinin yerine geçerek hukuk kurallarını yorumlaması bireysel başvurunun amacı ile bağdaşmaz. Ana-



yasa Mahkemesinin kanunilik ilkesi bağlamındaki görevi, hukuk

kurallarının birden fazla yorumunun varlığının hukuki belirlilik ve öngörülebilirliği etkileyip etkilemediğini tespit etmektir (Mehmet Arif Madenci, B. No: 2014/13916, 12/1/2017, § 81).

47. Uygulamadaki yeknesaklığı sağlamaları beklenen yüksek mahkemeler içinde yer alan dairelerin benzer davalarda tatmin edici bir gerekçe göstermeksizin farklı sonuçlara ulaşmaları, bir kararın belirli bir daireye düştüğü takdirde onanacağı, başka bir daire tarafından ele alındığı takdirde bozulacağı gibi ihtimale dayalı ve birbirine zıt sonuçları ortaya çıkarır (Türkan Bal [GK], B. No: 2013/6932, 6/1/2015, § 53).

48. Özellikle aynı somut olay ve hukuksal durumdaki farklı kişilerce açılan davalarda birbiriyle çelişen sonuçlara ulaşılması hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerine ters düşebilir. Yargı mercilerinin anılan ilkelerin bir sonucu olarak kamuoyu nezdinde yargıya olan güveni muhafaza etme bakımından kararlarında belli bir istikrar sağlaması beklenir. Bu itibarla içtihat değişikliği tek başına adil yargılanma hakkının ihlali sonucunu doğurmaz ise de bu değişiklik ile benimsenen yeni yaklaşımın benzer uyuşmazlıklarda tutarlı olarak uygulanması gereklidir.

b. İlkelerin Olaya Uygulanması

49. Somut başvurunun konusu, aynı işyerinde benzer koşullarda çalışan işçiler tarafından açılan davaların bir kısmının yargı mercilerinin yeni bir yaklaşımı benimsemesi nedeniyle farklı sonuçlandığı ve bu hususun hakkaniyete aykırı olduğu iddiasıdır.

50. Başvurucu, kamu tüzel kişiliğine sahip ticari bir şirkete ait işyerinde hizmet alım sözleşmesi ile işin belli bir kısmını devralan alt işverene bağlı olarak çalışan bir işçidir. Başvurucu, her ne kadar alt işverene bağlı ise de yapılan işin asıl işin bir parçası niteliğinde olduğu ve asıl işveren ile alt işveren arasındaki hizmet alım sözleşmesinin muvazaalı

olduğu gerekçesi ile işyerinde geçerli olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanma talebiyle dava açmıştır.

51. UY AP üzerinden temin edilen belge ve bilgilerden başvuru ile aynı koşullar altında, aynı işyerinde çalışan çok sayıda işçinin benzer davalar açtığı saptanmıştır. Açılan davalar ilk derece mahkemesince hizmet alım sözleşmesinin muvazaalı olduğu gerekçesiyle kabul edilmiştir. Ne var ki Yargıtay Büyük Genel Kurulunun 2014 yılı için kabul etmiş olduğu iş bölümü kararı gereğince temyiz incelemesini yapan Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 9/7/2008 tarihinde yürürlüğe giren 4628 sayılı Kanun'un 15. maddesinin (g) bendini ilk defa dikkate alarak belirterek bu Kanun hükmü uyarınca davalı şirketin işin tamamı ya da bir kısmını hizmet alım yöntemi ile alt işverene devretmesi imkanı bulunduğu gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur.

52. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bu karar ile yeni bir yaklaşım benimsemiş ve 2008 yılından beri yürürlükte bulunan kanun hükmüne dayalı olarak davalı şirketin işin tamamı ya da bir kısmını alt işverene devretme imtiyazına sahip olduğundan asıl işveren ile alt işveren arasındaki hizmet alımının muvazaa oluşturmayaacağına hükmetmiştir. Anılan tarihten önce bu tür uyuşmazlıkların temyiz mercii olan Yargıtay Daireleri ile direnme üzerine gelen dosyaları inceleyen HGK, şartları bulunduğu takdirde iş ilişkisinin muvazaalı olduğuna ilişkin kararlar vermiştir (bkz. §§ 24,25).

53. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin seri olarak verdiği bozma kararlarından bir kısmında ilk derece mahkemesi direnme kararı vermiş ve bu dosyalar yönünden uyuşmazlık HGK'nın önüne gelmiştir. HGK önceki içtihatlardaki yöntemi esas alarak muvazaanın varlığına dair direnme kararlarını yerinde bulmuş ve özel daire tarafından incelenmeyen temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyaları Yargıtay 22. Hukuk Dairesine göndermiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi yaptığı inceleme sonu-

cunda benimsemiş olduğu yeni yaklaşımı koruduğunu belirtmekle birlikte hukuki istikrarın korunması, uygulama birliğinin sağlanması ve HGK kararının bağlayıcı olması nedeniyle muvazaanın varlığını kabul eden ilk derece mahkemesi kararlarını onamıştır.

54. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, uyuşmazlığın çözümünde kullanılan yöntemden ayrılarak yeni bir yaklaşım benimsemiştir. Esas itibarıyla Yargıtay Dairesinin hukuk kurallarını yorumlama ve uygulama yetkisine sahip olarak içtihat değişikliğine gitmiş olması tek başına adil yargılanma hakkının ihlali olarak kabul edilemez ise de anılan değişikliğin aynı uyuşmazlıkları çözüme bağlayan diğer Daire ve HGK tarafından benimsenmediği, en üst dereceli mahkeme sıfatıyla Yargıtayın kendi içinde tutarlı ve yeknesak bir uygulamanın bulunmadığı saptanmıştır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi dahi benimsemiş olduğu yeni yaklaşımla çelişkili sonuçlar doğuran önceki yönetime uygun kararlar vermiştir. Şöyle ki önceki bozma kararları doğrultusunda muvazaanın varlığını reddeden ilk derece mahkemesi kararlarını onamışken bir süre sonra benzer uyuşmazlıklara ilişkin farklı mahkemeler tarafından verilen kararları muvazaa bulunup bulunmadığının araştırılması amacıyla bozmuştur. Yargıtay içinde gelişen ve davaların içeriğinden kaynaklanmayan bu farklı uygulama nedeniyle benzer durumda bulunan kişilerin bir kısmı, talepleri doğrultusunda karar elde etmişken bir kısmının talebi ise aksi yönde sonuçlanmıştır.

55. Somut olayda içtihat değişikliği ile benimsenen yaklaşımın uygulanması nedeniyle uyuşmazlığın çözümünde görev alan Daire ve Kurula göre farklı ve birbiriyle çelişkili kararlar ortaya çıkmıştır. Başvurucunun alacak isteği, tutarlı olarak uygulanmayan yeni içtihatla benimsenen esaslara göre değerlendirilmiş olup aynı somut olaydan kaynaklanan uyuşmazlıkların birbirine zıt olacak şekilde neticelenmesi hukuki belirsizliğe yol açmıştır. Başvurucu için öngörülemez nitelikte olan bu uygulama nedeniyle yargılamanın hakkaniyeti



tinin zedelendiği sonucuna ulaşılmıştır.

56. Açıklanan gerekçelerle başvurunun Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

Kadir ÖZKAYA bu görüşe katılmıştır.

3. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden

57. 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin (1) ve (2) numaralı fıkraları şöyledir :

“(1) Esas inceleme sonunda, başvurunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi halinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir ...

(2) Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hallerde başvuru lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir.”

58. Başvurucu; yargılamanın yenilenmesi, buna gerek görülmemesi halinde ise 100.000 TL maddi ve 100.000 TL manevi tazminata karar verilmesi talebinde bulunmuştur.

59. Başvuruda, adil yargılanma hakkının ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

60. Adil yargılanma hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunduğundan kararın bir örneğinin yeniden yargılama yapmak üzere Kütahya 2. İş Mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekir.

61. Yeniden yargılama yapmak üzere dosyanın yetkili adli yargı merciine gönderilmesine karar verilmesinin ihlal iddiası açısından yeterli bir tazmin oluşturduğu anlaşıldığından başvurunun tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekir.

62. Dosyadaki belgelerden tespit edilen 206, 1 O TL harç ve 1.980 TL vekalet ücretinden oluşan toplam 2.186, 1 O TL yargılama giderinin başvurucaya ödenmesine karar verilmesi gerekir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA Kadir ÖZKAYA'nın karşıoyu ve OY-

ÇOKLUĞUYLA,

B. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE Kadir ÖZKA Y A'nın karşıoyu ve OY-ÇOKLUĞUYLA,

C. Kararın bir örneğinin hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Kütahya 2. İş Mahkemesine (E.2015/854, K.2015/410) GÖNDERİLMESİNE,

D. Ödemenin, kararın tebliğini takiben başvurunun Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması halinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

E. Başvurucunun tazminat taleplerinin REDDİNE,

F. 206,10 TL harç ve 1.980 TL vekalet ücretinden oluşan toplam 2.186,10 TL yargılama giderinin BAŞVURUCUYA ÖDENMESİNE,

G. Kararın bir örneğinin bilgi için Yargıtay 22. Hukuk Dairesine (E.2015/23683, K.2016/8225) GÖNDERİLMESİNE,

H. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 17/5/2018 tarihinde karar verildi.

Başkan
Zühtü ARSLAN

Üye
Serdar ÖZGÜLDÜR

Üye
Recep KÖMÜRCÜ

Üye
M. Emin KUZ

Üye
Rıdvan GÜLEÇ

Başkanvekili
Burhan ÜSTÜN

Üye
Serruh KALELİ

Üye
Nuri NECİPOĞLU

Üye
Hasan Tahsin GÖKCAN

Üye
Recai AKYEL

Başkanvekili
Engin YILDIRIM

Üye
Osman Alifeyyaz PAKSÜT

Üye
Hicabi DURSUN

Üye
Kadir ÖZKA YA

Üye
Yusuf Şevki HAKYEMEZ



KARŞIOY GEREK- ÇESİ

Başvuru, işçilik alacağı nedeniyle açılan davanın aynı maddi olaya dayanılarak açılan başka davalarda verilen kararların aksi bir sonuca ulaşarak reddedilmesi nedeniyle adil yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Başvurucu; aynı iş yerinde benzer koşullarda çalışan -aralarında kendisinin de bulunduğu- çok sayıda işçi tarafından açılan alacak davalarının bir kısmının Yargıtay ilgili dairesinin önceki içtihatlarından ayrılan bir yaklaşım benimsemesi nedeniyle aleyhe sonuçlandığını, ilk derece mahkemesinin bu yaklaşımı kabul etmeyip direnme kararı verdiği davaların ise HGK'nın önceki içtihatlarla uyumlu kararı sonucunda işçiler lehine sonuçlandığını belirterek Anayasa'nın 10., 35. ve 36. maddelerindeki ilke ve haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

Sayın çoğunluk, konuya, hukuk devletin gereklerinden olan ve adil yargılanma hakkı bakımından da gözetilen hukuki güvenlik ve belirlilik ilkeleri çerçevesinde yaklaşmıştır. AİHM de meseleye benzer şekilde yaklaşmakta, adil yargılanma hakkını Sözleşme'nin önsözünde yer alan hukuk devleti ilkesiyle birlikte yorumlamaktadır.

Aynı kanun hükmünün farklı yorumlanmasına bağlı olarak birbiriyle uyuşmayan kararlar verilmesi, toplumda yargıya olan güvenin örselenmesine ve hukuki güvenlik ve istikrar ilkesinin zedelenmesine yol açabilir. Dolayısıyla tamamen aynı nitelikteki konularda farklı yargı kararlarının verilmesinin önlenmesine yönelik tedbirler alınması hukuk devletinde arzulanan bir durumdur. Bununla birlikte hukuk kurallarının yorumlanması yetkisinin hakime ait olduğu ve hakim bir hukuk kuralını yorumlarken tam bir bağımsızlık içinde hareket etmesi gerektiği hususu da gözden uzak tutulmamalıdır. Bir hukuk kuralının ne şekilde yorumlanacağı veya ilgili hukuk kuralının belli bir yo-

rumunun benimsenmesi neticesini doğuracak biçimde hakime dışarıdan müdahalede/dayatmada bulunulması yargı bağımsızlığına gölge düşürebilir. Ancak bir hukuk devletinde yargı bağımsızlığının ve dolayısıyla hakim, hukuk kurallarının yorumu hususundaki özerkliğinin önemi inkar edilemeye de hukuki güvenlik ve istikrar da hukuk devletin ehemmiyet taşıyan diğer bir ilkesidir. Bu bakımdan bu iki ilke arasında bir denge kurulması gerektiği tabiidir.

Bu bağlamda, Anayasa Mahkemesi de bireysel başvuru incelemelerinde ancak bu dengenin hukuki güvenlik ve istikrar ilkesi aleyhine bozulduğu halde müdahalede bulunmalıdır.

Öte yandan iki anayasal değer arasındaki dengenin bozulduğundan söz edilebilmesi için birden fazla içtihadın varlığının kamu düzenini etkileyecek boyuta ulaşması gerekir. İçtihat farklılığının hukuk kurallarının temel bir özelliği olan bireyin davranışını yönlendirebilme gücünü zayıflatacak bir boyuta ulaşması halinde kamu düzeninin bozulduğundan söz edilebilir. Dolayısıyla bu noktada özellik arz eden husus, içtihat farklılığının kamu düzenini bozacak boyuta ulaşıp ulaşmadığıdır.

AİHM lordan Iordanov ve Diğerleri/Bulgaristan başvurusunda (B. No: 23530/02, 2/7/2009, § 49) aynı mahkemece benzer davalarda verilen çelişkili kararların Sözleşme'nin 6. maddesi kapsamında da olan hukuki belirlilik ilkesini ihlal ettiği durumlarda hangi ölçütlerin kullanılacağını tespit etmiştir. Buna göre;

(1) derece mahkemelerinin içtiihadında "derin ve süreklilik arz eden farklılıkların" bulunup bulunmadığı;

(2) iç hukukun bu tutarsızlıkları ortadan kaldırmaya yönelik mekanizmalar öngörüp görmediği;

(3) bu mekanizmaların uygulamaya konulup konulmadığının ve gerekirse, bu mekanizmaların uygulamaya konulması olmasının etkileri.

Yukarıda anılan ölçütler nazara alındığında AİHM'in çelişkili içtihatlar konusuna müdahil olmak için bunun belirli bir seviyeye ulaşmasını aradığı görülmektedir. Bu bakımdan AİHM aynı meseleye ilişkin olarak farklı kararların varlığını yeterli görmemekte içtihatları farklılığın derin ve süreklilik arz etmesi gerektiği koşulunu aramaktadır.

AİHM'e göre çelişkili kararların, tutarlılık sağlayan bir mekanizmanın yokluğunda, adil yargılanma hakkını ihlal edebilir ve dolayısıyla hukukun üstünlüğü ilkesine dayanan bir Devletin temel parçalarından biri olan yargıya olan güven unsurunu zedeleyebilir (Balazoski/Makedonya Eski Yugoslavya Cumhuriyeti, B. No: 45117 /08, 25/4/2013 § 30).

Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu da Türkan Bal (B. No: 2013/6932, 6/1/2015) başvurusunda, çelişkili kararlar bakımından dikkate alacağı ana ölçütleri ortaya koymuştur. Anayasa Mahkemesi ilk olarak içtihatlar arasında çelişkinin var olup olmadığını incelemiş; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ile Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin aynı konudaki önceki tarihli kararları arasında çelişki bulunduğu tespitini yapmıştır. Diğer testler de uygulanarak nihayetinde "mevcut yapısal mekanizmanın işletilmesindeki eksiklikle birlikte ele alındığında, Yargıtay dairelerinin ilamlarında yeterli gerekçeyle desteklenmeyen farklılıkların bulunmasının, başvurunun açtığı davanın görülmesi bakımından hukuki belirsizliğe neden olduğu ve başvuru açısından öngörülemez bulunduğu" sonucuna varmıştır.

Somut olayda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ile HGK arasında, Elektrik Üretim A.Ş. nin (EÜAŞ) Seyitömer Termik Santralindeki bir kısım hizmetlerinin özel bir şirkete devredilmesi sonucu oluşan alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususunda görüş ayrılığı bulunduğu anlaşılmaktadır. 22. Hukuk Dairesi Kanun'un verdiği yetkiye istinaden oluşturulan bu ilişkinin muvazaalı olarak nitelenmesinin mümkün ola-



mayacağını savunmakta iken HGK aksi görüşü benimsemiştir. Dolayısıyla aynı meseleye ilişkin olarak iki farklı yargı kurumundan farklı kararlar verildiği hususu bir vakıdır.

Ancak az önce ifade edildiği üzere aynı meseleye ilişkin farklı kararların varlığı tek başına Anayasa Mahkemesi'nin müdahalesine bir zorunluluk zeminini oluşturmaz. Belli bir konuya ilişkin içtihat farklılığının Anayasa Mahkemesince sorun olarak görebilmesi için içtihatlar arasındaki farklılaşmanın derinleşmiş ve süreklilik kazanmış olması gerekir.

Somut olayda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi HGK'nin içtihadını benimseydiğini kararında deklere etmiş ancak kesin bozmaya uyma üzerine diğer taraf lehine usuli kazanılmış hakkın oluşması nedeniyle HGK içtihadıyla uyumlu olmayan ilk derece mahkemesi kararlarını onamıştır. Dairenin HGK içtihadını benimsemesiyle içtihat farklılığının ortadan kalktığı açıktır. Dolayısıyla içtihat farklılığının derin ve sürekli olduğundan artık söz edilemeyecektir. Dairenin HGK içtihadını benimsemesine rağmen mevcut başvuruda önceki içtihadı doğrultusunda verilen kararı onaması, uyuşmazlığın diğer tarafı lehine oluşan usuli kazanılmış hakkın korunması gerekçesine dayanmaktadır.

Dairenin bu yaklaşımının bir sonucu olarak aynı olay nedeniyle bazı işçilerin açtığı davalar bu işçiler lehine sonuçlanırken diğerlerinin aleyhe sonuçlanmıştır. Bu durum üzüntü verici olsa da adil yargılanma hakkının bireysel mağduriyetleri giderme biçiminde bir fonksiyonu bulunmadığından aleyhlerine karar verilen işçilerin bu talihsizliğe katlanmalarını beklemekten başka yapılabilecek bir şey bulunmamaktadır.

Ancak çoğunluk kararında somut dosya bakımında içtihatlar arasında derinleşmiş ve süreklilik arz eden bir farklılık olup olmadığına ilişkin kriter uygulanmamıştır. Çoğunluk kararında salt içtihat farklılığının bulunması yeterli görülmüş, bu içtihat farklılığının

derinleşmiş ve süreklilik arz etmesi koşulu aranmamıştır. Bu yönüyle çoğunluk kararının AİHM'den ayrıştığı anlaşılmaktadır. Kuşkusuz ki Anayasa Mahkemesi içtihat farklılığı meselesinde AİHM'in kriterlerini benimsemek zorunda olmayıp başvuru sahiplerinin lehine olarak daha yüksek standartlar geliştirebilir. Ne var ki içtihat farklılığına ilişkin standardın sadece başvuru sahipleri gözetilerek yükseltilmesinin derece mahkemelerinde görülen davanın tarafı olup bireysel başvurunun tarafı bulunmayan diğer kişilerin haklarının ve hukuki güvenliklerinin zedelenmesine yol açacağı dikkatten kaçırılmamalıdır.

Derece mahkemelerinin bir hukuk kuralına ilişkin, söz konusu uyuşmazlığın taraflardan birinin aleyhine olan yorumunun diğer tarafın lehine olacağına kuşku bulunmamaktadır. Bu durumda derece mahkemesinin bu yorumuna müdahale etmenin diğer taraf yönünden hak kaybına yol açabileceği izahtan varestedir. AİHM'in, içtihat farklılığının derinleşmiş olması ve süreklilik kazanması koşulunu aramasının altında yatan neden, özellikle özel borç ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda diğer tarafın hak kaybına uğramasına yol açacak müdahalelerde bulunmaktan kaçınmak istemesidir. Bu nedenle "içtihat farklılığının derinleşmiş ve süreklilik kazanmış olması" koşulu, diğer tarafın menfaatlerinin korunabilmesi bakımından da oldukça yerinde olup Anayasa Mahkemesinin bu koşulu aramaması isabetli olmamıştır.

Öte yandan "içtihat farklılığının derinleşmiş ve süreklilik kazanmış olması" koşulunun aranmaması, adil yargılanma hakkının uyuşmazlıkta uygulanacak hukuk kuralının başvuru sahipleri lehine olan yorumunun uygulanmasını güvenceye bağlamadığı hususunun görmezden gelinmesine yol açmaktadır. Bilindiği gibi adil yargılama hakkı sonuç garantisi içermemekte, sadece sürece dair bir takım usule ilişkin güvenceleri kapsamaktadır. Bunun doğal sonucu olarak, kişi herhangi bir uyuşmazlıktaki bir meseleye uygulanacak hukuk kuralının kendisi aleyhine olan yorumunun benimsendiği

gerekçesine dayanarak adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini öne sürmeyeceği gibi Anayasa Mahkemesi de adil yargılanma hakkına yönelik şikayetleri incelediği bireysel başvurular kapsamında yaptığı incelemelerde ilgili hukuk kuralının başvuru sahipleri lehine olan yorumunun uygulanması gerektiği anlamına gelebilecek kararlar veremez.

Şüphesiz ki maddi haklar söz konusu olduğunda Anayasa Mahkemesi, bir hukuk kuralının ilgili maddi hakkı zedeleyen yorumunun uygulanmasını hak ihlali olarak tespit edebilir. Ancak Anayasa Mahkemesinin adil yargılanma hakkı yönünden aynı şekilde davranarak sırf bir hukuk kuralının belli bir yorumunun benimsenmiş olması sebebiyle ihlal kararı vermesi mümkün değildir. Zira az önce ifade edildiği gibi adil yargılanma hakkı sonuç garantisi içermemektedir. Oysa "içtihat farklılığının derinleşmiş ve süreklilik kazanmış olması" şartının aranmaması farklı karar verilen her durumda adil yargılanma hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşılmasını gerektirmektedir. Bu anlayış da adil yargılanma hakkını adeta sonuç güvencesi içeren maddi bir hakka dönüştürmektedir.

Sonuç olarak, somut olayda derinleşmiş ve süreklilik kazanmış bir içtihat farklılığı bulunmadığından hakkaniyete uygun yargılanma ilkesinin zedelenmesinden söz edilemez. Bu koşullarda başvuru sahiplerinin ihlal iddialarının salt kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlara ilişkin (kanun yolu şikayeti) olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle çoğunluğun kararına katılmıyorum.



MAKALE



Toplu İş Sözleşmelerimizde Son Durum

Regaib Baykal, Toplu İş Sözleşmesi Müdürü



Kıdem Tazminatı - 1

Barış İyiyaydın, TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı



Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar ve Sigortalıların Yükümlülükleri

Resul Limon, Eğitim Müdürü



Kadınların Sendikal Katılımı ve Örgütlenmesi

Dr. İlknur Kılınç, Teşkilatlandırma Şefi



Ramak Kaza Olay

Öner Delioğlu, C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı





Toplu İş Sözleşmelerimizde Son Durum

Regaib Baykal

Toplu İş Sözleşmesi Müdürü

**Kamu Toplu İş
Sözleşmeleri
Hazırlıklarına
Başladık**

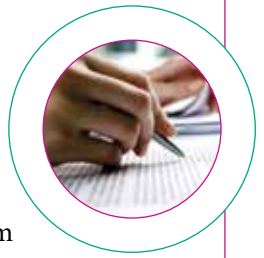
TES-İŞ Sendikası olarak 1963 yılından beri üyelerimizin hak ve menfaatlerini korumak adına toplu iş sözleşmeleri bağtılamaktayız. Bugün enerji iş kolunda hem kamuda hem de özel sektörde enerji dağıtım, üretim, iletim, sulama birlikleri ve Kamu İhale

Kanuna tabi işyerlerinde 300'den fazla toplu iş sözleşmesi sürecini yürütmekteyiz.

24.12.2017 tarih ve 30280 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kamu kurum ve kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet

alımı sözleşmeleri kapsamında çalıştırılmakta olan işçilerin kadroya alım süreçleri nisan ayı içerisinde tamamlanmış olup Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışan işçilerin kadro alım süreçlerinde ki gelişmeler, 21.06.2018 tarihli ve 2018/11991 sayılı Kararname eki kapsamında sendikamız tarafın-





dan yakın takip edilmektedir.

01 Mart 2018 tarihi itibariyle süresi biten toplu iş sözleşmeleri ile hem kamu sektöründe hem de özel sektörde toplu iş sözleşmesi müzakere süreçleri başlamış olup, müzakerelerin nihayete erdirilmesi için büyük çaba sarf edilmektedir.

Özelleştirme kapsamında, özel sektörde faaliyet gösteren perakende ve dağıtım şirketlerinden;

AKDEN

Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizmetleri A.Ş.

ALCEN

Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizmetleri A.Ş.

MERAM
Elektrik Dağıtım A.Ş.

BEDA

Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizmetleri A.Ş.

ÇAMLI

Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizmetleri A.Ş.

ÇALIK

Elektrik Dağıtım A.Ş.

İGDAŞ

İstanbul Gaz Dağıtım Sanayi ve Ticaret A.Ş. Genel Müdürlüğü

İSKİ

İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü,

İZMİR

Doğal Gaz Dağıtım ve Ticaret ve Taah. A.Ş.

İZMİR

Jeotermal Enerji Sanayi Tic. A.Ş.

İşyerlerinde toplu iş sözleşme görüşmeleri nihayete erdirilerek imzalanmıştır.

ADM

Elektrik Dağıtım A.Ş.

AYEDAŞ

İstanbul Anadolu Yakası Elektrik Dağıtım A.Ş.

BAŞKENT

Elektrik Dağıtım A.Ş.

Başkent

Doğalgaz Dağıtım A.Ş.

TOROSLAR

Elektrik Dağıtım A.Ş.

ULUDAĞ

Elektrik Dağıtım A.Ş.

ULUĞ

Enerji Dağıtım ve Perakende Satış Hizmetleri A.Ş.

Yeşilirmak

Elektrik Dağıtım A.Ş.

Trakya

Elektrik Dağıtım A.Ş.

İşyerlerimizde ise toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yasal süreci ta-

mamlanmamış olup, müzakereler devam etmektedir.

Özelleştirme kapsamında, özel sektörde faaliyet gösteren üretim şirketlerinden;

ÇELİKLER

Seyitömer Elektrik Üretim A.Ş.

HEAŞ

Hamitabat Elektrik Üretim A.Ş.

SOMA

Termik Santrali Elektrik Üretim A.Ş.

İZAYDAŞ

İzmit Atık ve Artıkları Arıtma ve Yakma ve Değerlendirme A.Ş.

ÇELİKLER

Elektrik Üretim A.Ş.

DÜZCE AKSU

Elektrik Üretim A.Ş.

İşyerlerinde toplu iş sözleşme görüşmeleri nihayete erdirilerek imzalanmıştır.

TEMSAN

Türkiye Elektromekanik Sanayi A.Ş.

İşyerlerimizde ise toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yasal süreci tamamlanmamış olup müzakereler devam etmektedir.

Toplu İş Sözleşme süreci ile ilgili olarak Şube Başkanlıklarımız tarafından üyelerimize, yapılan bilgilendirme ve değerlendirmeler sürekli devam etmektedir.

Türkiye'nin muhtelif illerinde bulunan Sulama Birlikleri ile yürütülen toplu iş sözleşmesi süreçleri, Genel Merkez ve Şube Başkanlıkları koordinasyonunda devam etmektedir.

Toplu iş Sözleşmesi müzakerelerinde elde edilecek olan sosyal ve mali kazanımlar, örgütlü iş gücü ile sendikasına, işine ve işyerine sahip çıkan işçiler sayesinde yükselecektir. Toplu İş Sözleşmesi müzakerelerinde masada güçlü olmak için sahada güçlü olmak gerekir.09.07.2018



Kıdem Tazminatı - 1

Barış İyiyaydın

TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

Ülkemizde işçilerin, “oğlumun damatlığı kızımın gelinliği” diye tanımladığı bir gelecek güvencesidir kıdem tazminatı. Sadece Türkiye’de değil farklı gelir seviyelerine sahip birçok ülkede var olan kıdem tazminatının zorunlu ve gönüllü (toplu sözleşmeler aracılığıyla) olarak uygulandığı bilinmektedir. Mevzuat veya toplu sözleşmelerle sağlanan kıdem tazminatı, işverenin işten çıkardığı veya işten ayrılan işçiye hizmet süresine ve kazancına göre toptan bir ödeme yapmasıdır.

Kıdem tazminatının var olmasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu

nedenlerin başında, iş kaybına karşı tazminat sağlanması, işten çıkarmaları cazip olmaktan çıkarıp işsizliği önlemesi, uzun dönemli çalışma ilişkisini teşvik etmesi, deneyimli işçileri işyerinde tutarak işgücü devrinin maliyetini azaltması sayılabilir. Kıdem tazminatının bir tür gelir koruma, iş güvencesi ve işgücünün sürekliliğini sağlama aracı olması sebebiyle, işçi sendikaları kıdem tazminatına dokunulmasına müsaade etmemekte ve bu alanı “kırmızı çizgi” olarak görmektedir.

Kıdem tazminatı, Türkiye’de ilk defa 1936 tarihli 3008 sayılı Kanun’la kabul edilen bir işçi hakkıdır. Türk çalışma

hayatındaki 82 yıllık bu uygulama, hak etme koşulları bakımından birçok değişiklik geçirmiş ve bugünkü noktaya ulaşmıştır. Bu yazı dizisinde kıdem tazminatının tarihsel gelişimine ve dünya örneklerine değinilmeden daha dar bir yaklaşımla, sadece İş Kanununa göre hak etme koşulları anlatılacaktır.

TES-İŞ Dergisinin bu sayısında kıdem tazminatının hak etme koşullarına değinilecek ve sadece işçinin hangi hallerde kıdem tazminatını hak edeceği anlatılacaktır. Derginin bir sonraki sayısında işçinin hangi hallerde kıdem tazminatını hak edemeyeceği ve kıdem tazminatının hesabı konusu işlenecektir.

Kıdem Tazminatı ve Hak Kazanma Koşulları

Kanunda sayılan haller dâhilinde iş sözleşmesi sona eren işçiye en az bir yıl çalışmış olması şartıyla, hizmet süresine ve ücretine göre değişen miktarda işveren tarafından ödenmesi gereken bir paradır.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için; İş Kanununa tabi sürekli bir işte, iş sözleşmesiyle çalışması, iş sözleşmesinin kıdem tazminatına imkân verir biçimde son bulması ve kıdem koşulunun gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu koşulların hepsi bir arada gerçekleşmezse işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

1. İş Kanununa Tabi Sürekli Bir İşte İş Sözleşmesiyle Çalışma Bulunmalıdır

Kıdem tazminatına hak kazanmanın ilk koşulu İş Kanununa tabi sürekli bir işte iş sözleşmesiyle çalışmanın bulunmasıdır. İşçinin kıdem tazminatını hak edebilmesi için iş kanununa tabi çalışması yetmemekte ayrıca, **işin sürekli bir iş olması**¹ aranmaktadır.

2. En Az Bir Yıllık Kıdem Süresi

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için her şeyden önce iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işyerinde en az bir yıllık kıdeminin bulunması zorunludur. Kıdemi bir tam yıldan az olan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz ve bu işçiye çalıştığı süre ile orantılı olarak da kıdem tazminatı ödenemez. Ancak işçinin kıdem tazminatına engel olmak için bir yılın dolmasına kısa bir süre kala işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi iyi niyet kurallarına aykırılık gösterir. Bu durumlarda işçi kötü niyet tazminatı ile birlikte kıdem tazminatını da talep edebilir.

Uygulamada çok sık görülen bir di-

¹ İş Kanununun 10'ncü maddesindeki sürekli ve süresiz işler ayrımına göre iş sözleşmeleri sürekli ve süresiz iş sözleşmeleri olarak ikiye ayrılır. Bu maddeye göre nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süresiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

ğer önemli husus işçinin yıl içerisinde belli aralıklarda işe giriş-çıkış yapılmasıdır. İşçinin dava yoluna giderek işyerinde kesintisiz olarak çalıştığını kanıtlaması halinde diğer yasal koşullarda sağlanmışsa kıdem tazminatı alabilir.

3. İş Sözleşmesinin Kıdem Tazminatına İmkân Verir Biçimde Son Bulması

Kıdem tazminatına hak kazanabilmenin bir diğer koşulu iş sözleşmesinin kıdem tazminatına imkân verir biçimde sona ermesidir. İş Kanununda hangi hallede işçinin kıdem tazminatına hak kazanabileceği düzenlenmiştir. İş Kanununa göre;

- a) İşçinin ölümü
- b) Sözleşmenin işveren tarafından İş Kanunu 25/2 maddesi dışındaki bir nedenle feshi
- c) Sözleşmenin işçi tarafından İş Kanunu 24. Maddesi uyarınca feshi
- d) İşçinin muvazzaf askerlik nedeniyle iş akdini feshi
- e) İş akdinin işçi tarafından yaşlılık, malullük aylığı ve toptan ödeme almak amacıyla feshi
- f) Kadın işçinin evlenmesi nedeniyle iş akdini feshi
- g) İşçinin yaş koşulu hariç diğer emeklilik koşullarını sağlaması durumunda yapılan fesih
- h) İşçi sendikası yöneticiliğine seçilme nedeniyle iş akdinin feshi

İşçinin Ölmesi

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre işçinin ölümü halinde kıdem tazminatı hakkının doğacağı hükme bağlanmıştır. İşyerinde bir yıl veya daha fazla çalışan işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılarının kıdem tazminatı hakkı doğar.

Kanun'un ilgili maddesinde, işçinin sadece ölümünden söz edilip ölüm nedenleri üzerinde durulmadığından, işçinin eceliyle ölmesi gibi ölümünün

üçüncü kişiler ya da işçinin kendi kusurlu davranışı veya intiharı sonucu ortaya çıkması hak kazanma noktasında sonuca etkili değildir.

Farklı kamu kurumlarında hizmeti bulunan işçinin ölümü halinde sadece son çalıştığı işyerinde geçirdiği zaman dikkate alınarak kıdem tazminatı hesaplanmaz. Kıdem tazminatının hesabında bütün kamu kurumlarında geçirilen zaman dikkate alınarak hesap yapılır ve son kamu kurumu işçinin yasal mirasçılarına kıdem tazminatını öder.²

Askerlik

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü maddesinde işçinin muvazzaf askerlik hizmeti sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde, kıdem tazminatı talep hakkı doğacağı hükme bağlanmıştır.

İşçinin işten ayrıldıktan sonra asker gitmeden başka bir yerde çalışması halinde ise feshin askerlik nedeniyle yapıldığı kabul edilmez.

İşçi askerden sonra aynı işyerinde çalışmaya başlayacağı için kıdem tazminatını almadan askere gider ve askerden sonra bu işyerinde çalışmaya başlarsa askerden önceki çalışma süreleri ile askerden sonraki çalışma süreleri birleştirilir. İşçi daha sonra kıdem tazminatını hak eder şekilde işten ayrılırsa bütün çalışma süreleri dikkate alınarak hesaplama yapılır. (Askerde geçen süreler hesaba katılmaz)

İşverenin haklı bir nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu hükme göre; örneğin askerden sonra aynı işyerinde çalışmaya başlayan bir işçi işvereni dövdüğü için işten atılırsa askerden sonraki çalışmalarının kıdem tazminatını alamaz. Ancak davacının askerlik sebebiyle sözleşmesini feshettiği döneme kadar olan çalışmaları için kıdem tazminatı fesih tarihindeki ücreti üzerinden hesaplanarak ödenmesi gerekir.

² 9 HD. 10.03.2000 GÜN 1999/19876 E, 2000/2415 K.





Cinsel Taciz

İşveren veya vekilinin işçiye veya ailesini üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, bu yönde davranışlarda veya cinsel tacizde bulunması, sataşması halinde işçinin haklı fesih imkânı vardır. Sataşma genel olarak hakaret, darp, kavg, tehdit şekillerinde görülmektedir.

Cinsel taciz işverenden, başka bir işçiden veya müşteriden de gelebilir. Tacizin işveren tarafından gerçekleştirilmesi halinde derhal fesih hakkı vardır. Ancak, cinsel tacizin işçi tarafından değil başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından yapılması halinde işçi derhal fesih yoluna gidemez. İşçi bu durumda olayı işverene bildirerek saldırıyı önleyecek nitelikte tedbir alınmasını talep etmelidir. İşveren tacizin sona ermesi için gerekli tedbirleri almadığı takdirde işçi sözleşmeyi haklı feshedebilir. İşçi bu durumda kıdem tazminatına hak kazanır.

Çalışma Koşullarında Değişiklik

Çalışma koşullarında değişiklik uygulamada en çok işçinin başka bir il veya ilçeye nakli, çalışma şartlarının, çalışma sürelerinin uzatılarak, ücretlerin düşürülerek ağırlaştırılması, görev değişikliği yapılması, yeni çalışma şartlarını kabul etmeye zorlamak şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu 22'nci maddesi gereğince işveren çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. Esaslı değişiklik için öncelikle işçiye yazılı bir bildirim yapılmalıdır. Yazılı bildirim ancak yazılı olarak kabul edilmişse işçiyi bağlar. İşçinin çalışma şartlarındaki ağırlaşmayı kabul etmeyerek sözleşmeyi haklı nedenle feshetme imkânı vardır. Bu du-

rumda kıdem tazminatına hak kazanır ancak ihbar tazminatı alamaz. İşveren haklı bir sebep olmadan sırf işçinin çalışma koşullarında değişikliği kabul etmemesinden dolayı iş sözleşmesini feshederse işçiye hem kıdem hem ihbar tazminatı ödemek zorundadır.

Emeklilik

İş Kanununa göre; işçinin bağlı bulunduğu kurum ve sandıktan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılması halinde, kıdem tazminatına hak kazanacağı hükme bağlanmıştır.

Kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa bahsi geçen işlemler için başvurulması ve bu yöndeki yazıyı işverene bildirmesi gerekir. Uygulanması gereken usul kural olarak, işçinin sigortadan emeklilik hakkı kazanıp kazanmadığının tespiti için Sosyal Güvenlik Kurumuna dilekçe vermesi, hak kazandığının bildirilmesi halinde bu yazının işverene verilerek iş akdinin feshedilmesidir.

4447 sayılı Kanunu'nun 45'nci maddesi ile yapılan düzenlemeyle, işçinin emeklilik için yaş hariç diğer koşulları yerine getirmesi halinde kendi isteği ile iş akdini sonlandırıp kıdem tazminatını alma hakkı getirilmiştir. Bu düzenlemeye göre ilk defa 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olan işçiler 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim gün sayısını tamamlamaları halinde SGK'dan gerekli yazıyı alıp işverene götürerek kıdem tazminatı olarak işten ayrılabilir. Ancak ilk defa 08.09.1999 ile 30.04.2008 tarihleri arasında sigortalı olan işçiler için kıdem tazminatı olarak işten ayrılmak ancak 25 yıl sigortalılık süresi ve 4500 prim gün sayısının olması durumunda mümkündür.

Ancak ilk defa 08.09.1999 ile 30.04.2008 tarihleri arasında sigortalı olan işçiler için kıdem tazminatı olarak işten ayrılmaları ancak 25 yıl sigortalılık süresi ve 5400 prim gün sayısının olması durumunda mümkündür.

İlk defa 30.04.2008 tarihinden sonra sigortalı olan işçiler için kıdem tazminatı olarak işten ayrılmaları ancak 25 yıl sigortalılık süresi ve 5400 prim gün sayısının olması durumunda mümkündür.

Evlilik

4857 sayılı İş Kanunu'na göre kadın işçi evlenmesi halinde bir yıl içinde kıdem tazminatını alarak iş akdini feshedebilir. Ancak işçinin kıdem tazminatını alarak iş akdini feshetmesi için işyerinde en az 1 yıllık hizmet süresinin olma koşulu bu durumda da geçerlidir.

Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı, evlilik tarihinden itibaren başlamaktadır. Bu hak, sadece kadına tanınmış olup, resmi evlilik işleminin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır.

Kadın işçinin evlilik nedenine bağ-





lı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmaya başlaması hakkın kötüye kullanılması olarak görülmektedir. Kanunda davacının başka bir yerde çalışmaması şartı aranmamaktadır. Ancak muvazaalı şekilde boşanarak eşiyle tekrar evlenme halinde dürüstlük kuralına aykırılık nedeniyle bu haktan yararlanılması mümkün olmamaktadır.

Hakaret-Sataşma

İşveren veya vekilinin işçiye veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, bu yönde davranışlarda veya cinsel tacizde bulunması, sataşması halinde de

haklı fesih imkânı vardır. Sataşma genel olarak darp, kavg, tehdit şekillerinde karşımıza çıkmaktadır.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, olayın gerçekleştiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılmaz. Fesih nedeni olan hakaret, darp ve doğrudan işveren tarafından yöneltilen cinsel taciz eylemini takip eden 6 iş günlük hak düşürücü sürede kullanılması gerekir. 6 günlük süre geçirilmişse işçinin eylemi affettiği kabul edilir.

İşçi bu sebeplerden dolayı iş akdinin

feshettiğinde kıdem tazminatına hak kazanır.

Sağlık ve Can Güvenliği

Sağlık sebepleriyle feshin haklı görülebilmesi için rahatsızlığın tam teşekküllü devlet hastaneleri ve üniversite hastanelerinden alınan raporla tespit edilmesi gerekir. Tek doktordan alınan rapor yeterli değildir. Alınacak raporda işyerinin niteliği, işçinin çalışma koşulları ve yaptığı işi, yaşı ve hizmet süresi belirtilerek iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım



yaşayışı için tehlikeli olup olmadığı açıkça belirtilmelidir. Sağlık ve yaşamı için tehlike arz etmesi halinde fesih haklı kabul edilecektir.

Bu durumda işçi bildirim sürelerine uymadan sağlık sebebiyle iş ilişkisini ortadan kaldıracaktır. Sağlık sebebiyle fesih nedeniyle işçi kıdem tazminatı alabilir ise de ihbar tazminatı alamaz.

taahsis edileceği söylenerek anlaşılma yapılmış ve sürenin geçmesinin ardından işveren lojman hakkını vermemişse işçi iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir.

Az İş Verilmesi

İşçiye ücretinin düşmesine sebebiyet verecek şekilde yapabileceğinden daha

se işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesinin bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin sözleşmesini fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır. Yönetici, yöneticilik süresi içerisinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı fesih tarihinde emsal ücret üzerinden hesaplanır. İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girememek, yeniden seçilememek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içerisinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır.

Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. Yukarıda sayılan nedenler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise başvuruları halinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödenir. Ödenecek tazminatın hesabında işyerinde çalışılmış süreler göz önünde bulundurulur ve fesih anında emsalleri için geçerli olan ücret ve diğer haklar esas alınır.

Ücretin Ödenmemesi

İşçi ücretlerinin tam ve zamanında ödenmemesi haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Ücret geniş anlamda ücret olup ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil, asgari geçim indirimi gibi alacakların ödenmemesi durumunda işçinin haklı fesih hakkı bulunmaktadır.

İşçinin fesih hakkını süresinde yapılmayan ücret ödemesini takip eden 6 iş günlük hak düşürücü sürede kullanması gerekir. 6 günlük süre geçirilmişse geç ödenen ücretlerden kaynaklı fesih hakkı ortadan kalkar. İşçi ancak yeni bir ödememe halinde bu maddeye dayanıp iş akdini fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.

İşçinin Yanıltılması

İşverenin iş sözleşmesi yapılırken sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıf veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltması halinde de haklı fesih imkânı vardır. Örneğin, işyerindeki sağlık ve güvenlik koşulları hakkında ücretler vb. konularda işçi yanıltılırsa işçi iş akdini fesheder ve sonucunda kıdem tazminatını alır.

Örneğin işçi iş sözleşmesini imzalarken 2 yıl sonunda kendisine lojman

az iş verilmesi de haklı fesih sebeplerindendir.

Örneğin asgari ücretin üzerine sefer primi olarak çalışan bir tır şoförünün sebepsiz olarak sefere gönderilmeyerek sefer priminden mahrum bırakılması haklı fesih nedeni sayılır. Bu sebeple iş akdini fesheden işçiye kıdem tazminatı ödenir.

Sendika Yöneticiliği

İşçi sendikasında yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici diler-



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım



Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar ve Sigortalıların Yükümlülükleri

Resul Limon
Eğitim Müdürü



MAKALE

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan ilgililere sağlanan hakları; tedavi giderlerinin karşılanması, geçici iş göremezlik süresince geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölenlerin hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi, ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi, şeklinde sıralayabiliriz.

Hastalık sigortası kolundan yukarıda belirtilen kişilere geçici iş göremezlik ödeneği ödenirken, analık sigortası ko-

lundan geçici iş göremezlik ödeneğinin yanı sıra ilgililere emzirme ödeneği de ödenir. Ayrıca hastalık ve analık sigortası kollarından ilgililerin tedavi giderleri de karşılanmaktadır.

A. Geçici İş Göremezlik ve Geçici İş Göremezliğin Tanımı

Geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışama-

ma halidir. Geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesindeki gaye iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde çalışarak elde ettiği gelirden mahrum kalan sigortalının hayatını devam ettirmesi için asgari bir gelir elde etmesini sağlayarak gelir kaybının telafi edilmesidir.

1. Sigortalılara Verilecek İstirahatlar

Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için Sosyal Güvenlik Kurumu'na yetkilendirilen hekim veya

TES-İŞ DERGİSİ, TEMMUZ 2018



sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şarttır. Kurumca yetki verilmeyen hekim veya sağlık kuruluşlarından alınan raporların geçerli olabilmesi için on güne kadar olan raporların Kurumca yetkilendirilen hekim tarafından, on günden fazla süreli raporların ise sağlık kurulunca onaylanması gerekmektedir. Belirtilmelidir ki, tedavinin aciliyetinin Kurum tarafından belirlenen sağlık tesisince kabul edilmesi halinde istirahat raporlarının ayrıca tasdikine gerek yoktur.

Ülkemizin taraf olduğu uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri çerçevesinde akit ülke sigorta kurumu mevzuatına göre düzenlenmiş ve sözleşmenin uygulanmasına ilişkin formüllerle Kuruma bildirilmiş ayaktan veya yatarak tedavilerde verilen istirahat raporları aynen kabul edilir.

Hizmet akdine tabi çalışan ve işverenleri tarafından yurtdışında görevlendirilen sigortalılar ile ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen sigortalılara, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki tedavileri sonucu verilen istirahat raporlarının ilgili ülke mevzuatına uygun olduğunun ülkemiz dış temsilciliklerince onanması halinde, Kurumca yetkilendirilen hekim ve sağlık kurullarının ayrıca onayı aranmaz.

Sigortalıların yukarıda belirtilen haller dışında yurtdışında bulundukları sırada gördükleri tedavi sonucunda aldıkları raporların geçerli sayılması için on güne kadar olan raporların Kurumca yetkilendirilen hekim tarafından, on günden fazla süreli raporların ise sağlık kurulu tarafından onaylanması gerekmektedir.

Tek hekim ayaktan tedavilerde tedavi altına aldığı sigortalıya bir defada en çok 10 gün istirahat verebilir ve kesin-tisiz bunu bir defa tekrarlayabilir. Tek hekimden iki defa istirahat almış olan

sigortalının tedavisine devam edilmesi gerektiği takdirde, sigortalının sağlık kurulu raporu alması gerekmektedir. Bu maksatla sigortalı Kurumca yetkilendirilen sağlık kuruluna sevk edilir. Kurumca yetki tanınan işyeri hekimleri ise sigortalılara bir kerede en fazla 2 gün istirahat verebilir.

Sigortalılara bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından ayaktan tedavilerde verilecek istirahat sürelerinin toplamı 40 günü geçemez. Bu süreyi aşan istirahat raporları sağlık kurulunca verilir.

Sigortalılara tek hekim tarafından istirahat verilmesi durumlarında, sigortalının çalışmaya başlayabileceği tarih, sigortalının istirahatlı kılındığını gösteren belgede hekim tarafından; istirahat, sağlık kurulu tarafından verilmişse çalışabileceği tarihin sağlık kurulu raporunda belirtilmesi, istirahat verilmesi durumlarında da çalışabilir belgesinin düzenlenmesi gerekir.

Verilecek istirahatlarda örneği Kurumca belirlenen belgenin doldurulması ve elektronik ortamda düzenlenmesi gerekmektedir. Yine istirahat raporlarında sigortalının çalışıp çalışamayacağı veya kontrol muayenesinin yapıp yapılmayacağı hususu belirtilmelidir. Bu şekilde iki nüsha olarak düzenlenen istirahat raporunun bir nüshası işyerlerine ibraz edilmesi için sigortalılara verilir, bir nüshası ise üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine gönderilir.

Kontrollü istirahat verilmesi halinde, geçici iş göremezlik belgesi üç nüsha olarak düzenlenecek, asıl düzenlenen nüsha sağlık tesislerince Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne gönderilecek, ikinci ve üçüncü nüsha ise kontrol muayenesine gelirken getirilmesi için sigortalılara verilecektir. Sigortalılar kontrol için geldiklerinde istirahatlarının uzatılması gerekiyor ise, belgenin ikinci nüshası sağlık tesislerince Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne gönderilecek, üçüncü nüshası sigortalılara verilecektir.

Sigortalılar kendilerine verilen iş

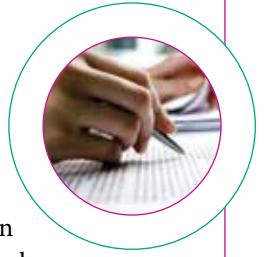
göremezlik belgelerinin nüshasını, iş yerinde çalışmadığına ilişkin belgenin düzenlenmesi için işverenlerine ibraz edeceklerdir. Sigortalıların aldıkları iş göremezlik belgesi ve sağlık kurulu raporlarının nüshalarını işverenlerine ibraz etmeleri üzerine işverenlerce, istirahatın başlangıç ve bitim tarihini göz önünde bulundurularak, "sigortalının istirahatlı olduğu sürede çalışmadığına ilişkin belgeyi" düzenleyerek e-sigorta sistemi üzerinden Kuruma bildirilecektir. İşverenler tarafından bu belge elektronik ortamda Kuruma gönderilmediği takdirde geçici iş göremezlik ödenekleri ödenemediğinden sigortalıların, işverenlerinin bu belgenin gönderilip göndermediğinin takibini yapması faydasına olacaktır.

2. Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Ödenmesi

Öncelikle belirmeliyiz ki, geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için Sosyal Güvenlik Kurumu'na yetkilendirilen hekim veya sağlık kuruluşlarından istirahat raporu alınmış olması şarttır. Bu şartı yerine getiren sigortalılardan iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayanlara her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

5510 sayılı Kanun'un 4/a bendi (hizmet akdine tabi çalışanlar) kapsamındaki sigortalılar ile 5. madde kapsamında kısmen sigortalı sayılanlardan, hastalık sigortasına tabi olanlara (Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Sigortalı Sayılanlar başlığı altında bunlar sayılmıştır) hastalıkları nedeniyle iş göremezliğe düşmeleri halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması koşuluyla geçici iş göremezliğin başladığı üçüncü günden başlanarak her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve



sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışılmayan her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde, sigortalının bu sürede çalışmamış olması şartı ile sigortalının isteği ve hekim raporu ile doğum öncesinde kullanılmayan sürenin beş haftaya, çoğul gebelik halinde yedi haftaya kadar olan kısmı doğum sonrasına ilave edilir ve bu günler için de geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde, ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde üçte ikisi tutarındadır. Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.

Sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık halinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde

istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edilir. Geçici iş göremezlik ödenekleri sigortalılara PTT üzerinden ödenmektedir. Sigortalılar T.C. kimlik numarasının yer aldığı bir kimlik belgesiyle her hangi bir PTT şubesine giderek geçici iş göremezlik ödeneğini alabilir.

3. Geçici İş Göremezlik Ödeneğine Esas Tutulacak Günlük Kazanç

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneklerinin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aydaki son üç ay içinde Kanun'un 80. maddesine göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Kanun'un 80. maddesine göre prime esas kazançların hesabında; hak edilen ücretlerin, prim, ikramiye ve bu nitelik-

teki her çeşit istihkaktan, o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların, idare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin, brüt toplamı esas alınır. Diğer bir anlatımla bu şekilde hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle geçici iş göremezlik veya sürekli iş göremezliklere esas alınacak günlük kazanç hesaplanır.

On iki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrarsa verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç; sigortalının çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunur. Sigortalının çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım



sigortalının günlük kazancı esas alınarak günlük kazanç belirlenir.

5510 sayılı Kanun'un 4/a kapsamında sigortalı sayılanların ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında:

a) *Prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına*

çıkış ise, günlük kazancı bu son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak hesaplanır.

4. Sigortalıdan Kaynaklanan Nedenlerle Tedavi Süresinin Uzaması, İş Göremezliğin Artması

Sigortalının iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması,

maluliyet oranı artmış ise, bu hususlar hekim raporu ile tespit ve belgelendirilmesi halinde sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte biri kadarı Kurumca eksiltilerek ödenir.

Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının, mahkeme



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanca, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz.

b) *İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz.*

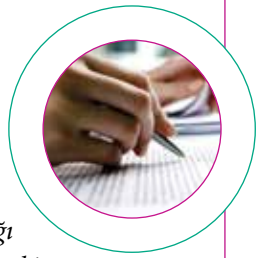
Meslek hastalığı, sigortalının, sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten bir yıl geçtikten sonra meydana

tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği belirli şartlara bağlı olarak eksiltilerek ödenebilir. Şöyle ki;

Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir mazereti olanlar hariç olmak üzere, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle tedavisini yapan hekim tarafından bildirilen tedbirlere ve yapılan tavsiyelere uymaması nedeniyle, normal tedavi süresi uzamış, sürekli iş göremezlik derecesi artmış veya malul kalmış yahut

kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerde belirlenen kusur derecesinin üçte biri oranında Kurumca eksiltilerek ödenir. Ancak kusur derecesinin bilgi ve belgelerde yer almaması halinde yüzde beş oranında Kurumca eksiltilir.

Yukarıda belirtilen hükmün uygulanmasında; sigortalının, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallara uymaması, tehlikeli olduğu veya hastalığı sebep



olacağı bilinen bir hareketi yapması, yetkili kimseler tarafından verilen emirlere aykırı hareket etmesi, açıkça izne dayanmadığı gibi, hiçbir gereği veya yararı bulunmayan bir işi bilerek yapması ve yapılması gerekli bir hareketi savsaması, ağır kusuruna esas tutulur.

Mahkeme kararı, denetim, soruşturma ve kontrol raporları, ünite kararı, hekim raporu, kamu kurum ve kuruluşlarının görevleri gereği düzenlediği tutanaklar veya belgelerde kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğradığı saptanan meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, geçici iş göremezlik ödeneği yarı tutarda ödenir.

Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalıştığı tespit edilen sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez, ödenmiş olanlar da yasal faizi ile birlikte geri alınır. Bu nedenle uygulamada geçici iş göremezlik ödeneği ödenirken sigortalının istirahatlı olduğu devrede çalışmadığına dair işvereninden elektronik ortamda beyan ve taahhüt belgesi alınmaktadır.

5. İşverenin ve Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu

5510 sayılı Kanunun 21. maddesinin birinci fıkrasında “iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kasti veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işvereniden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.” denilerek iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında işverenin sorumluğu belirlenmiştir.

Madde metninde geçen işverenin

“kasti”ndan anlaşılması gereken iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olmasıdır. Burada zarara neden olan eylemin bilinçli olarak yapılması, kasıt için yeterli olup, sonuçlarının istenip istenmemesi kasti ortadan kaldırmayacaktır. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmasa bile, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmemesi, ihmali veya ağır ihmali, sorumluluğunu kaldırmaz.



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

Madde metninde de yer aldığı üzere, işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınmaktadır. Kaçınılmazlık ilkesinin anlamı, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.

Kanunun 21. maddesinin dördün-

cü fıkrasında ise “iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir” denilerek iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık halinde üçüncü kişilerin sorumluluğu belirlenmiştir.

Son olarak belirtmeliyiz ki, çalışma mevzuatında sağlık raporu alınması gerektiği belirtilen işlerde, böyle bir rapora dayanılmaksızın veya eldeki rapora aykırı olarak bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılan sigortalının, bu işe girmeden önce var olduğu tespit edilen veya bünyeye elverişli olmadığı işte çalıştırılması sonucu meydana gelen hastalığı nedeniyle, Kurumca sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik ödeneği işverene ödettirilir.

6. Yabancı Ülkelerde Bulunan Sigortalılara Sağlanan Haklar

Hizmet akdine tabi çalışan ve 5510 sayılı Kanunun 4/a kapsamında olan sigortalılardan, işverenleri tarafından geçici olarak yurt dışında görevlendirilenlerin bu görevleri yaptıkları sürece sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülükleri devam eder. Ancak bu şekilde görevlendirilen sigortalıların yurt dışındaki sürelerin tespiti için; işverenlerince görevlendirildiklerine dair görev belgesinin ibrazı istenir. Bunun yanı sıra Sosyal Güvenlik Kurumu’nca yurtdışında bulunma hâli her türlü bilgi ve belgeyle de tespit edilebilir.

Gerek yukarıda belirtilen şekilde geçici olarak yurt dışında görevlendirilen sigortalıların gerekse Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde, işverenlerce üstlenilen işlerde çalıştırılan sigortalının bulundukları ülkelerde tedavi gördükle-



ri sağlık tesislerinden alacakları raporlarda belirtilen tedavi ve istirahat süreleri için geçici iş göremezlik ödenekleri ve emzirme ödenekleri Türk Lirası olarak hesaplanır ve ödenir. Bu kişilerin aldıkları istirahat raporlarının ayrıca Kurum tarafından tasdik edilmesi şartı aranmaz.

İşverenler, geçici veya sürekli görevle yurt dışında görevlendirdiği yada yurtdışına götürdüğü sigortalının, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işe el konuluncaya kadar, Kanuna göre hak kazandığı geçici iş göremezlik ödeneğini ödemekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesindeki gecikmeden dolayı işveren, gerek Kurumun gerekse sigortalının uğrayacağı her türlü zarardan sorumludur. İşveren tarafından usulüne uygun olarak yapılan ödemeler daha sonra Kurum tarafından işverene ödenir.

Yabancı ülkelerde meydana gelen iş kazası ile meslek hastalığının bildirim süresi; iş kazasının meydana geldiği, meslek hastalığının öğrenildiği tarihten itibaren üç iş günüdür. Üç iş günlük bildirim süresi; iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten, Kurumca kabul edilebilir belgelenmiş bir mazeretin olması halinde ise mazeretin ortadan kalktığı tarihten itibaren başlar.

7. Sigortalıların Sağlık Aktivasyonlarının Yapılması

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıların sağlık hizmetlerinden faydalanmasında, sağlık karnesi verilmesi uygulamasının sonlandırılmasıyla artık sigortalılar için Kurum kayıtlarında yapılacak aktivasyon işlemi sonrasında sağlık karnesine gerek olmaksızın sağlık hizmetlerinden faydalanabilmektedirler. Sigortalılar için sağlık aktivasyonu yapılmasında aranan 30 günlük prim şartını yerine getirmeleri koşuluyla vizite kağıdı dışında her hangi bir



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım

evrak aranmamaktadır. Vizite kağıdı ile herhangi bir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nden yada Sosyal Güvenlik Merkezlerinden sağlık aktivasyonun yapılması mümkündür. Aktivasyon, esas itibarıyla sanal karne düzenlenmesi işlemidir. Dolayısıyla kağıt ortamındaki karnenin yerini sanal karne almıştır. Durumlarında değişiklik olanlar da (babadan sağlık yardımı alırken sigortalı bir işte çalışma gibi) aktivasyon yaptırmalıdır.

8. Haksahibi Olarak Sağlık Yardımlarından Faydalanabilecekler

Kurum tarafından sunumu yapılan sağlık hizmetlerinden sigortalının kendisinin yanı sıra sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan;

- Eşi,

-18 yaşından büyük, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmuş evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın malul olduğu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilen evli olmayan çocukları,

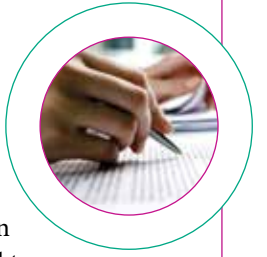
- her türlü kazanç ve irattan elde ettiği gelirler toplamı yürürlükte bulunan asgari ücretin net tutarından daha az olan ve diğer çocuklarından sağlık yardımını almayan ana ve babası,

hak sahibi olarak faydalanabilir.

Belirtmeliyiz ki, sosyal güvenlik Kanunları hükümlerine göre yaşları ne olursa olsun sigortalının evli olmayan ve sigortalı olarak çalışmayan kız çocukları sağlık yardımlarından faydalanabilmekteydi. 5510 sayılı Kanun ile bu uygulamaya son verilmiş ve erkek çocuklarda olduğu gibi kız çocukları da 18 yaşından sonra ancak lise ve dengi öğrenime devam ediyor ise 20 yaşına kadar yüksek öğrenim görüyor ise 25 yaşına kadar sağlık yardımlarından faydalanabileceklerdir.

5510 sayılı Kanunun geneli itibarıyla yürürlüğe girdiği 2008 yılı Ekim ayı başından önce anne ya da babası üzerinden sağlık yardımı alan kız çocukları için geçiş öngörülerek durumlarında değişiklik olmadığı sürece sağlık yardımlarından faydalanabileceklerine imkan verilmiştir.

Örneğin; 1 Ekim 2008 tarihinden önce babası üzerinden sağlık yardımı alan ve yüksek öğrenime devam etmeyen 21 yaşındaki kız çocuğu evlenme-



diği veya çalışmaya başlamadığı sürece sağlık yardımı almaya devam edecektir. Ancak söz konusu kız çocuğu evlenip bir süre sonra boşanırsa veya sigortalı çalışmaya başlar ve bir süre sonra işten ayrılırsa bu sefer babası üzerinden sağlık yardımı alamayacaktır. Bu uygulamanın kadınları kayıt dışına özendi- receği kanaatiyle uygulamanın isabetli olmadığını düşünmekteyiz. Yine bu uygulamanın son bir yılda 30 günden az çalışanlara uygulanmaması gerektiğini belirtmeliyiz. Çünkü son bir yıl içinde en az 30 gün sigortalı çalışması olmayan kendi sigortalılığı nedeniyle sağlıktan yararlanamaz. Dolayısıyla anne veya babası üzerinden sağlıktan yararlanma- ya devam eder.

8. Haksahiplerinin Sağlık Aktivasyonlarının Yapılması

Sigortalılarda olduğu gibi bakmakla yükümlü olunan hak sahipleri içinde kağıt ortamında sağlık karnesi verilmesi uygulamasına son verilmiştir. Bakmakla yükümlü olunan kişiler de, Kurum kayıtlarında yapılacak aktivasyon işle- mi sonrasında sağlık karnesine gerek olmaksızın sağlık hizmetlerinden fay- dalanabilmektedir. Bakmakla yükümlü olunan hak sahipleri için, herhangi bir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nden yada Sosyal Güvenlik Merkezleri'nden sağlık aktivasyonu yapılabilmektedir.

Bakmakla yükümlü olunan hak sa- hiplerinin tamamı için aşağıda yer alan Sağlık Yardımı Talep ve Taahhüt Formu yada bu formdaki bilgileri ve taahhüt- leri taşıyan dilekçe istenmektedir. Yine Kurumun internet sitesinden kimlik bilgilerine ulaşılamaması halinde hak sahiplerinin nüfus cüzdanı fotokopileri de istenebilmektedir.

Bunun yanı sıra;

Yabancı uyruklu eşler için; ikamet teskeresi ve geçici vatandaşlık numarası (Emniyet Müdürlüğünden) ve ilgili ülke Konsoloslüğundan sosyal güvencesi ol- madığına dair belge, yada sigortalı tara- findan imzalanmış taahhütname,

Öğrenim görenler için; öğrenim bel- gesi, yabancı ülkelerde öğrenim gören öğrencilerden, öğrenci belgesi (onaylı Türkçe tercümeli) veya bulunduğu ül- kenin Türk Konsoloslüğundan alınacak belge, YÖK veya Milli Eğitim Bakanlı- ğından denklik belgesi,

Malul olan çocuklar için; Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunu- cularının sağlık kurullarınca düzenle- necek Sağlık Kurulu Raporu (Kurum Sağlık Kurulundan onaylatılacak) istenmektedir. Hak sahipleri, yukarıda

sıralanan belgelerden durumlarına uygun olanları temin ettikten sonra herhangi bir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'nden ya da Sosyal Güvenlik Merkezlerinden sağlık aktivasyonlarını yaptırabilirler.

İstenen belgelerdeki bilgilerin gerçe- ğe aykırı olduğuna dair tespit yada şüp- he oluşması veya bu konuda ihbar veya şikayet olması halinde Kurum bu ko- nuyla ilgili sosyal güvenlik kontrol me- murları vasıtasıyla inceleme yaptırabilir.



Fotoğraf © Mehmet Ali Yıldırım



Kadınların Sendikal Katılımı ve Örgütlenmesi

Dr. İlknur Kılınç

Teşkilatlandırma Şefi



Topluumsal hayatta cinsiyet eşitliğini sağlama konusu küresel bir zorunluluk ve aynı zamanda çözüm bekleyen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası sendikal hareketin ve tüm dünyanın gündeminde olan bu sorunun gelişmişlik düzeylerinden bağımsız olarak her ülke için aynı şekilde çözümü çok zor ve zaman alan bir konudur. En mikro birimden küresel seviyeye kadar sürdürülen tüm çalışmalara rağmen kadınlar aile içinde, toplumsal ve ekonomik hayatta, karar alma mekanizmalarında ve liderlik pozisyonlarında halen erkeklerin gerisinde kalmakta, özellikle eğitim, istihdam ve girişimcilik konularında arada çok büyük farklılıklar bulunmaktadır (OECD 2014).

Ulusal ve küresel seviyede sürdü-

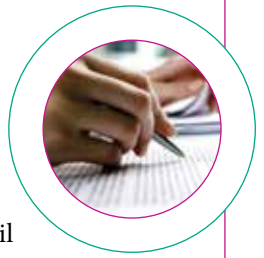
rülebilir ekonomik büyüme kadınların işgücüne katılma oranları ve sahip oldukları yetenekleri tam olarak kullanmalarıyla yakından ilgilidir. Nüfus üzerinde önemli bir paya sahip olan kadınların ekonomi ve işgücü piyasalarının dışında kalması ülkenin gelişimi ve kalkınmasını geciktirecek hatta engellenebilecektir.

Günümüz çalışma hayatında, sendika üyeliği ve sendika karar alma mekanizmalarına katılım konusunda da kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip olmasına rağmen erkek egemen sendikal yapılar, toplumda ve ailede yerleşmiş mevcut cinsiyetçi yaklaşım ve anlayış kadınların aleyhine işlemektedir. Kadınların sendikalara üyeliği ve sendikal faaliyetlere katılımının düşük seviyede olmasının nedenleri ise işgü-

cüne düşük katılım oranları, istihdamın düzeyi ve niteliği, çalışma yaşamında ve sendikalarda egemen olan ataerkil zihniyet ve toplumda var olan cinsiyete dayalı işbölümüdür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın en son Aralık 2017 yılında yayınladığı ve 2016 yılı verilerine göre ülkemizde işçi statüsündeki kadınların sendikalaşma oranı sadece % 7,42 iken, bu oran erkeklerde % 12,40 olarak gerçekleşmiştir. Sendikalı kadın işçi sayısı 253.795, sendikalı erkek işçi sayısı ise 1.181.905'tir.

İstihdam içerisinde kadınlar daha çok kayıtdışı sektörde çalıştırılmakta, kayıtlı çalışanlar ise, ucuz, esnek ve güvencesiz işlerde yoğunlaşmaktadır. İşsizlik oranı, kayıt dışı ve güvencesiz



işlerde çalışma oranı kadınlarda çok daha fazladır. Bu durum sendikal örgütlenmeye de yansiyarak kadınların sendikalardan uzak kalmasına neden olmaktadır.

Kadınların tercihi doğal olarak kayıtlı istihdamdan yanadır. Ancak ekonomik gelişme sürecinde yeterli düzeyde istihdam yaratılamaması sonucu kayıtlı istihdam imkanı bulamayan kadınlar kayıtdışı ekonomik faaliyetlere atölyelerde fason üretim, evlerde parça başına çalışma, seyyar satıcılık ve çeşitli hizmet faaliyetleri üzerinden katılmaktadır (Toksöz, 2009: 208-209). Kadınların sendikal katılımını etkileyen diğer bir faktör de, kadınların istihdamının küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaygın olduğu, sendikalaşmanın zor olduğu hizmet sektöründe yoğunlaşmasıdır.

Eğitim düzeyinin yükselmesi ise kadınların ekonomik hayattaki konumlarının düzelmesinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Nitekim, Türkiye’de yüksek okul ve üstü eğitim görmüş kadınların işgücüne katılım oranı % 70’in üzerindedir (TÜİK İşgücü İstatistikleri 2017).

Türkiye’de ve dünyada kadınların sendikal faaliyetlere katılımının düşük olmasındaki diğer bir neden de toplumda var olan cinsiyete dayalı işbölümüdür. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadının yerinin evi olduğu düşüncesi, kadınların sendikal üyelikleri ve faaliyetlerini olumsuz etkileyebilmekte ve sendikalara ilgilerini azaltmaktadır. Aynı zamanda sendikalarda egemen olan ataerkil zihniyet yapısı kadınların sendikaya yabancılaşmasına yol açmaktadır. Çoğu zaman sendikal faaliyetlerde kadınların ailevi rolleri göz ardı edilmektedir. (Toksöz, 2005).

Toplumsal açıdan incelendiğinde kadının asıl görevi olarak ev kadınlığı ve bununla doğru orantılı olarak da annelik görülmektedir. Bu bakış açısı toplumsal düzeyde kadınların sendikal faaliyetlerini kısıtlamakta ve kadınların sendikalara mesafeli durmasına yol aç-

maktadır. Fakat sendikaların sürekli üye kaybettiği son yıllarda içinde bulundukları bu krizden kurtulmanın yolu, taşeron firmalar ile kaçak işçi çalıştıran iş yerlerinde örgütlenmenin yolunu bulması ve yeni üyeler kazanmasıdır. Bu açıdan bakıldığında zaman kadın üyelere sendikaların ihtiyacı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Toksöz, 2002: 439-441).

Bunun sonucunda da sendikaların gelecekte işgücünü temsil etme erkine sahip olabilmeleri ve rekabet ortamında



ayakta kalabilmeleri başta kadın ve genç işgücünü hangi oranda örgütleyebildikleri ile bağlantılı olacaktır. Literatür incelendiğinde zaman bazı araştırmacıların kadın haklarının temsiline önem veren sendikaların daha başarılı olduklarını ileri sürdüğü görülmektedir. Diğer yandan ise, kadınların sendikaların karar organlarındaki temsil imkânlarının artırılması da, kadın işgücünün sendikaya katılımını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Uçkan, 2002: 27-29).

Sendikaların kadın örgütlenmesine yönelik geliştirecekleri anlayış ve yapı-

lanmalar, sadece kadın çalışanlar için değil temsil açısından görünmeyen diğer gruplar için de yol açıcı olacaktır. Ülke çapında örgütlü sendika ve konfederasyonlarda kadın komitelerinin, platformlarının yaygınlaştırılması, güçlendirilmesi ve etkin yapıya kavuşturulması toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının yerleştirilmesine katkı sağlayacaktır (Urhan, 2014: 4). Sendikaların, sağladığı yasal hakları çeşitli tanıtım kampanyalarıyla kadın işçilere anlatarak bilgilendirmesi, sendika temsilcisi kadın işçilerin eğitilerek, kadın işçileri sendika üyeliğine teşvik edici örgütlenme çalışması yapmalarının sağlanması, kadın işçilerin sorunlarıyla ilgili eğitim programlarının düzenlenmesi, sendikalarda kadınların örgütteki üye sayıları ile orantılı olarak yönetimlere girmesini sağlayacak bir temsil sisteminin uygulanması da kadınların sendika yönetimlerinde yer almalarını ve sendikal katılımlarını artıracaktır.

Kaynakça:

Toksöz, G. (2002), “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Sayı 3, Cilt 49, Ankara.

Toksöz, G. (2009), “Neoliberal Piyasa ve Muhafazakâr Aile Kıskaçında Türkiye’de Kadın Emeği”, Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de NeoliberalDönüşüm (Der. Nergis Mütevellioğlu ve Sinan Sönmez), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları No: 234, İstanbul.

OECD. “Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering

Diversity for Inclusive Growth.” http://www.oecd-ilibrary.org/governance/women-government-and-policy-making-in-oecd-countries_9789264210745-en. 2014.

Uçkan, B. (2002), “Türkiye’de Sendikalar arası Rekabet”, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları: 13, İzmit.

Urhan, B. (2014). Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar: Sendika Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanların Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. KADAV, Aralık.



Ramak Kala Olay

Öner Delioğlu

C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

Bu sayımızla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çalışan ve işverene getirdiği yükümlülükler ve yasa kapsamında dikkat çekici konuları siz değerli üyelerimizle paylaşacağız. İş Kazasının vuku bulmadan önce öngörülerek engellenmesi (proaktiflik) için dikkat edilmesi gereken "RAMAK KALA OLAY" kavramını inceleyeceğiz. İş sağlığı ve güvenliği, işyerlerinde oluşabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarını en az seviyeye indirmek, makine, ekipman, araç gereçler üzerinde hasar oluşmasını önlemek ve üretimin (hizmetin) güvenliğini sağlamak amacıyla yapılan metotlu çalışmaları kapsar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsam olarak, sadece işyerinde çalışanları değil; çalışanlarla birlikte misafirler, müşteriler, kuruluş dışından hizmet alımı esnasında çalışma ortamında bulunan diğer kişileri hedef kitle olarak değerlendirmektedir. İşyerinde önleyici yaklaşım çerçevesinde risk değerlendirmeleri, acil durum planları, tatbikatlar, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleştirilmesine ve iş kazalarının önlenmesinde önemli katkı sağlamaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını "Önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay" olarak tanımlamaktadır. **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise, iş kazasını** "Belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" şeklinde tanımlamaktadır. Yapılan her iki tanımlamada da iş kazası, beklenmeyen veya planlanmayan, sonucunda çalışana, işverene ve sonuç olarak ülkeye zarar veren bir olay olarak belirtilmiştir. Sonuçlarında bu kadar zarar meydana getiren bu olayları (İş Kazası) nasıl engelleyebilir ya da en aza nasıl in-



direbiliriz?

Risk Değerlendirmesi; İşyerinde var olan ya da **dışarıdan** gelebilecek **tehlikelerin** belirlenmesi, bu tehlikelerin **riske** dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalardır.

Tehlike, potansiyel olarak zarara sebep olabilecek durumdur.

Zarar, fiziksel yaralanma, ölüm, hastalık, mal mülk ya da ekipman hasarı ve onlardan kaynaklanan her türlü kayıptır.

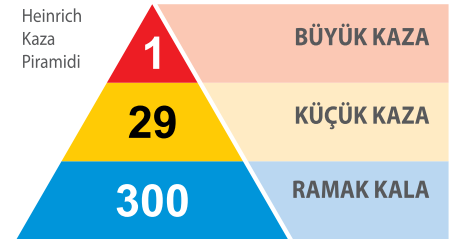
Risk ise meydana gelebilecek zararlı bir olayın sonuçları ve oluşma olasılığı-nın bileşkesidir.

Bu tanımları verdikten sonra, peki iş kazası meydana gelmeden, bu olayların öncülleri bir diğer deyişle belirtileri yok mudur? İşte tam da bu sorunun cevabı olarak "**Ramak Kala Olay**" kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram yeterince anlaşılmadığından gerektiği kadar önem verilmemiştir.

Ramak Kala Olay:

İşyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olaylardır. Günlük hayatımıza bu durumları uyarlırsak "kıl payı" veya neredeyse olarak adlandırabiliriz. Islak zemine basıp kayarak düşmeniz, çalışma alanındaki kablolarla takılıp düşmeniz vb. olaylar bir iş kazasıdır, ancak ıslak zemine basıp "nerdeyse düşüyordum" veya "düşmekten kıl payı kurtuldum" denmesi bir Ramak Kala Olayıdır. Bu basit örneklerle bakılırsa; yaşanan ramak kala olayları, iş kazasının habercisi durumundadır.

Eğer yaşanan ramak kala olayları bildirmez / engellemezsek, bir daha ki seferde iş kazası ile karşılaşmamız kuvvetle muhtemeldir. Ramak kala olaylara işveren ve çalışan gerekli hassasiyeti göstermeli işyerlerinde mutlaka bildirim kutusu oluşturulmalı, buradan elde edilen veriler İSG kurulunca değerlendirilmeye alınmalıdır.



Yukarıdaki Heinrich kaza piramidinden de anlaşılacağı üzere büyük bir iş kazasının temelinde 29 küçük kaza, 300 ramak kala olay vardır.

Sonuç olarak; İş Sağlığı ve Güvenliği hakkı, herkese tanınmış olan yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık hakkının işyerindeki yansımasıdır. Bu sebeptendir ki her işveren, çalışanına işin gereğine uygun çalışma ortamı sağlamalı ve çalışanın uygun kişisel koruyucu donanım kullanmasını mutlaka sağlamalıdır.

TES-İŞ YÖNETİM KURULU

Mustafa Şahin
Genel Başkan

Ferudun Yükselir
Genel Başkan Yardımcısı

Ersin Akma
Genel Başkan Yardımcısı

Rıfat Pakkan
Genel Sekreter

Sedat Çokol
Genel Mali Sekreter

İsmail Bingöl
Genel Mevzuat Sekreteri

Mehmet Solak
Genel Teşh. Sekreteri

Metin Durdu
Genel Eğitim Sekreteri

TES-İŞ GENEL MERKEZİ: Şenyuva Mah. Meriç Sk. No: 23, 06510 Beştepe - Ankara Tel: (312) 212 65 10 (20 hat) Faks: 212 65 52 - 212 65 42

TES-İŞ ŞUBELERİ

ADANA ŞUBE (Başkanı): Osman GÜNGÖR
Reşatbey Mah. 62024 Sk. Bindebir İş Mrk. Kat : 2 No : 2 Seyhan / Adana
Tel : 0.322.458.00.63 - 352 48 00 Faks : 0.322.458.00.64

ADAPAZARI ŞUBE (Başkanı): İrfan KABALOĞLU
Sermeciler Mah. Yenibosna Cad. No:13 ADAPAZARI
Tel: 0.264.282.33.40 Faks: 0.264.282.33.41

AFŞİN ŞUBE (Başkanı): Mustafa KILIÇ
Afşin Bey Caddesi No:41 Afşin-KAHRAMANMARAŞ
Tel: 0.344.511.42.68 Faks : 0.344.511.20.51

ANKARA 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Dural KARAKOÇ
Karanfil Sokak No:34/ 2 Bakanlıklar-ANKARA
Tel: 0.312.435.36.55 Faks: 0.312.435.29.40

ANKARA 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Fatih TÜLEK
Karanfil Sokak No:34/ 7 Bakanlıklar-ANKARA
Tel: 0.312.419.11.41-42 Faks: 0.312.419.26.85

ANTALYA ŞUBE (Başkanı): Hacı Mevlüt ÜNAL
Fabrikalar Mah. Hasan Tahsin Cad. 3002 Sok. No: 19 ANTALYA
Tel: 0.242.334.34.00 Faks: 0.242.344.78.68

AYDIN ŞUBE (Başkanı): Mustafa AYDIN
Efe Mah. Atatürk Bul. Eylül Sok. Piramit Sitesi No:2 Kat:1 AYDIN
Tel: 0.256.213.62.02 Faks: 0.256.225.88.17

BALIKESİR ŞUBE (Başkanı): Necdet ÖZBAY
Hisarçıl Mah. Görem Sokak No:4 Kat:4 BALIKESİR
Tel: 0.266.241.36.01 Faks: 0.266.241.67.61

BURSA ŞUBE (Başkanı): Ali İhsan ENSARİOĞLU
Çakırhamam Tensiz Cad. Sütmen İhvanı Kat:2 No:14 BURSA
Tel: 0.224.222.38.71-221.40.02 Faks: 0.224.221.03.41

ÇAYIRHAN ŞUBE (Başkanı): Sinan TÜRKEK
Gazi Mah. İçiler Sok. Nizami Beykılı Pasajı Üstü Çayırhan-ANKARA
Tel: 0.312.796.15.40 Faks: 0.312.796.03.02

DİYARBAKIR 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Ali ÖNCÜ
İstasyon Cad. Öryöl 20 Apt. Kat:2 No:3 DİYARBAKIR
Tel: 0.412.229.39.94 Faks: 0.412.228.48.23

DİYARBAKIR 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Şükrü KAÇMAZ
Ordu İstasyon Cad. Kupik Apt. No:1 DİYARBAKIR
Tel: 0.412.223.63.06 Faks: 0.412.224.83.20

EDİRNE ŞUBE (Başkanı): Zeki ŞİŞKO
Talas Paşa Cad. Özdinç Pasajı Kat:1 EDİRNE
Tel: 0.284.225.24.56 Faks: 0.284.212.53.33

ELAZIĞ ŞUBE (Başkanı): Erdeniz ERDİM
Eosna Hersek Bulvarı No: 17/C ELAZIĞ
Tel: 0.424.233.92.25 Faks: 0.424.236.07.62

ERZURUM ŞUBE (Başkanı): Muharrem DEMİRCAN
İsmet Paşa Cad. No: 4/2 ERZURUM
Tel: 0.442.234.76.75 Faks: 0.442.233.53.52

ESKİŞEHİR ŞUBE (Başkanı): Ünal DAR
Arifiye Mah. Bilir Sok. No: 12 ESKİŞEHİR
Tel: 0.222.233.27.86 Faks: 0.222.234.41.56

İSPARTA ŞUBE (Başkanı): Osman KORKMAZ
Mimar Sinan Cad. Halı Sarayı C Blok Kat:2 İSPARTA
Tel: 0.246.218.36.13 Faks: 0.246.218.29.01

İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Rıdvan UYAR
Latif Lokum Sokak Elbir İhvanı No:1 Mecidiyeköy-İSTANBUL
Tel: 0.212.217.43.97 Faks: 0.212.217.40.00

İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Adem AŞIKKUTLU
Büyükdere Cad. No:56/2 Mecidiyeköy-İSTANBUL
Tel: 0.212.275.72.30-31 Faks: 0.212.266.17.42

İSTANBUL 3 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Hüseyin ÖZİL
Mithatpaşa Cad. No: 5 Kat: 4 Daire : 30 Ümraniye - İSTANBUL
Tel: 0.216.412.65.42 Faks: 0.216.412.45.50

İZMİR 1 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Muharrem EKİM
1401 Sokak Bostanlı Apt. 24/A Kahramanlar-İZMİR
Tel: 0.232.421.70.89 Faks: 0.232.422.39.23

İZMİR 2 NO'LU ŞUBE (Başkanı): Hüseyin İNAL
1356 Sokak Gökdemir Apt. No:1/3-4 Alsancak-İZMİR
Tel: 0.232.421.45.79 Faks: 0.232.421.07.62

KAHRAMANMARAŞ ŞUBE (Başkanı): Hacı Mehmet KAVUK
İsa Divanlı Mah. Şeyh Adil Cad. No: 41 Mert - Han Kat: 2 / 9
KAHRAMANMARAŞ Tel: 0.344.221.36.94 Faks: 0.344.221.36.95

KAYSERİ ŞUBE (Başkanı): Hasan AYDIN
Sahabiye Mah. Kamal Cad. No: 6/3 KAYSERİ
Tel: 0.352.231.21.40 Faks: 0.352.222.72.67

KONYA ŞUBE (Başkanı): Behçet ŞENBİLİR
Alaaddin Bul. TES-İŞ Apt. No: 10/2 Selçuklu - KONYA
Tel: 0.332.351.20.18 Faks: 0.332.350.66.62

KÜTAHYA ŞUBE (Başkanı): Eşref ERDEN
Atatürk Bul. Ali Kalfa Çarşısı Kat: 1 No: 1 KÜTAHYA
Tel: 0.274.224.56.22 Faks: 0.274.224.56.23

SAMSUN ŞUBE (Başkanı): Nakif YILMAZ
Başçelebiler Mah. Kefeli Sami Sit. Gazanhan Sok. No: 6 SAMSUN
Tel: 0.362.231.38.00-01 Faks: 0.362.233.28.48

SİVAS ŞUBE (Başkanı): Teyfik GÜVERİ
Hükümet Meydanı Meydan Ticaret Mrk. No:303/4 SİVAS
Tel: 0.346.221.18.60 Faks: 0.346.221.39.16

SOMA ŞUBE (Başkanı): Fehmi TOKGÖZ
Gazi Osman Paşa Cad. No:1 Soma - MANİSA
Tel: 0.236.613.23.36 Faks: 0.236.613.10.33

ŞANLIURFA ŞUBE (Başkanı): Ramazan DÜZME
Esentepe Mah. 291 Sok. TES-İŞ Ap. No: 7 ŞANLIURFA
Tel: 0.414.313.21.85 Faks: 0.414.313.79.03

TRABZON ŞUBE (Başkanı): Cengizhan GÜNDOĞDU
İskender Paşa Mah. Sümer Sok. Hamamizade Kültür Mrk. Arkası No: 17 TRABZON
Tel: 0.462.326.65.06-326.49.64 Faks: 0.462.323.30.19

VAN ŞUBE (Başkanı): Naif BALANDI
Başçavan Mah. Zübeyde Hanım Cad. Odalar İş Mrk. No:5 K: 2 VAN
Tel: 0.432.216.19.99 Faks: 0.432.216.18.74

YATAĞAN ŞUBE (Başkanı): Fatih ERÇELİK
Cumhuriyet Mah. Ünal Toksoz Cad. No:16 Yatağan - Muğla
Tel : 0.252.572.25.03 Faks : 0.252.572.69.66

ZONGULDAK ŞUBE (Başkanı): Murat SARACBAŞI
Terakki Mah. Dereciği Sk. Aydın İhvanı No:2 Kat:2 ZONGULDAK
Tel: 0.372.253.01.95 Faks: 0.372.253.10.89