



2018-2

petrol-iş

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



❑ DOSYA: Fiili Hizmet Süresi Zammı

FHSZ Uygulama Sorunları ve Patlayıcı İmalatı İle Rafineri Sektörü Özelinde Değerlendirilmesi

❑ Sendikal İstatistikler

Sendikalaşma Oranlarına Genel Bir Bakış

❑ Uluslararası Sendikal Gündem

Filistin Halkı ve İşçi Sınıfıyla Dayanışmamız Devam Edecek





Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

Ali Ufuk Yaşar
Genel Başkan

Ahmet Kabaca
Genel Sekreter

Turgut Düşova
Genel Mali Sekreter

Mustafa Mesut Tekik
Genel Örgütlenme ve
Eğitim Sekreteri

Ünal Akbulut
Genel Yönetim Sekreteri

Türkiye Petrol, Kimya, Lastik
İşçileri Sendikası Petrol-İş
Adına Sahibi
Ali Ufuk Yaşar
Genel Başkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Ahmet Kabaca
Genel Sekreter
Yayın Koordinatörü
Emre Kalu

Yönetim Yeri
Altunizade Mah.
Kuşbakişı Cad. No:23
34662 Üsküdar-İSTANBUL

Yerel süreli üç aylık yayın
e-mail: basin@petrol-is.org.tr

Tel: 0216 474 98 70
Faks: (0216) 474 98 67

Grafik Tasarım ve Uygulama
Zeynep Altun

Baskı: HEM Tanıtım
Kirazlıtepe Mah. Malkoç
Caddesi
No: 1 Üsküdar-İSTANBUL

Baskı Tarihi: 19 Nisan 2018

İÇİNDEKİLER

3 GENEL BAŞKAN'IN MESAJI

4 DOSYA/ FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI

12 DOSYA/PATLAYICI İMALATI ve PETROL
RAFİNERİLERİNDE FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI

16 TARİH/ PETROL-İŞ GREV ERTELEMELERİ

23 HABER/AKKİM DİRENİŞİMİZ

24 HABER/POLİYA MÜCADELEMİZ

26 28. DÖNEM 8.OLAĞAN BAŞKANLAR
KURULU

30 ŞUBE GENEL KURULU/MERSİN

32 ŞUBE GENEL KURULU/İSTANBUL 1 NOLU

34 EMEĞİN GÜNDEMİ/SENDİKALAŞMA
İSTATİSTİKLERİ

38 EMEĞİN GÜNDEMİ/ŞEKER FABRİKALARI
ÖZELLEŞTİRİLMESİ

42 EĞİTİM/TEMSİLCİ EĞİTİMİ

43 EĞİTİM/AKTİF ÜYE EĞİTİMİ

44 TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

46 İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

48 İŞ HUKUKU

52 ULUSLARARASI SENDİKAL GÜNDEM

59 RÖPORTAJ/ PETROL-İŞ ÜYESİ
BİR FOTOĞRAFÇI

62 ANLAŞMALI KURUMLAR/VEFATLAR

Genel Başkan'dan

İşçilerin hak ve menfaatlerinin korunması adına gece gündüz demeden çalışmaya, güzel ülkemizin bütün bölgelerinde üyelerimizle bir araya gelmeye, yurtdışında yaptığımız temaslarda Sendikamızı ve ülkemizi temsil etmeye devam ediyoruz. Yurtdışı temaslarmız kapsamında, emek sömürsünün tespiti ve yerinde görülmesi amacıyla ziyaret ettiğimiz ülkelerden biri olan Filistin'de, özgürlüğün olmadığı yerde başka bir haktan söz etmenin ne kadar zor olduğunu bizzat müşahade etme imkanı bulduk ve barış içerisinde yaşıyor olmanın ne kadar büyük bir nimet olduğunu daha iyi anladık.

Özgürlük ve bağımsızlığımızın muhafaza edilmesi, yakın coğrafyamızda gerçekleşen savaş ve karışıklıklardan ülkemizi koruyabilmek adına ordumuz tarafından Afrin'de gerçekleştirilen Zeytin Dalı Harekati, geçtiğimiz günlerde başarıyla sonuçlandırıldı. Bu bağlamda; özgürlüğün kıymetini, özgürlüğün olmadığı coğrafyalarda yakın zamanda gören bir kişi olarak, ordumuza bir kez daha teşekkür ediyor, şehitlerimize Allah'tan rahmet, gazilerimize acil şifalar diliyorum.

Dergimizin bu sayısında Fiili Hizmet Süresi Zammı konusunu ve uygulamadaki problemleri ele aldık. Örgütlü olduğu işyerlerinin tamamına yakını, "tehlikeli" ve "çok tehlikeli" sınıfta yer alan Petrol-İş, üyelerinin haklarını daha da geliştirmek adına Fiili Hizmet Süresi Zammı uygulamasına dönük kapsamlı çalışmalar yaptı. Yıllardır adil bir çerçeveye oturtulamayan bu uygulamanın, hakkaniyetli bir yapıya kavuşturulabilmesi için resmi makamlarla sürekli temas halinde bulunuyor, gerekli düzenlemenin bir an önce gerçekleştirilmesi için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Kamuda taşeron çalışanların kadroya alınması konusunda geçişler tamamlandı. Ancak, 696 Sayılı KHK ile yapılan düzenlemede Petrol-İş'in örgütlü olduğu KİT'ler bulunmuyordu. Hükümetten ve Bakanlıktan yapılan açıklamalarda KİT'ler için de düzenleme olacağına ilişkin emareler olsa da somut olarak atılmış bir adım henüz yok.

Ülkemizde hain darbe girişimi sonrasında yürürlüğe sokulan OHAL süreci; çalışma yaşamına etkisini, engellenen eylemler ve ertelenen grevlerle göstermektedir. Dergimizin bu sayısında ele aldığımız konulardan biri de Petrol-İş tarihinde ertelenen grevlerimiz olmuştur.

Ülke ekonomisine sağladığı katkının yanında, Türkiye'nin sosyal ve kültürel yapısında da yol gösterici olan Şeker Fabrikalarının özelleştirilmesinin ilk adımları atıldı. Niğde-Bor ve Kırşehir Şeker Fabrikaları 6 Nisan 2018 tarihinde, Çorum ve Yozgat Şeker Fabrikaları ise 9 Nisan 2018 tarihinde yapılan ihalelerle satıldı. Yıllarca özelleştirmelere karşı mücadele etmiş bir sendika olarak, Şeker Fabrikalarının satılmasını ekonomik bir işgal hareketi olarak görüyoruz. 19 yıl önce, "Bir Özelleştirme Harekati: Irak" mottosuyla vurguladığımız yanlışın, bugün şeker fabrikaları üzerinden yapılmaya çalışıldığını düşünüyor ve kamuoyunu uyarıyoruz. Bu yanlıştan derhal dönülmelidir.

Ülkemizde ve bölgemizde kritik hadiselerin yaşandığı bu dönemde, 1 Mayıs'ta Türk-İş'le birlikte Hatay'da olacağız. Emperyal güçlerin güdümündeki teröristlerle mücadele eden askerimize desteğimizi gösterirken, ekonomik bağımsızlığımız için özelleştirmelere karşı olduğumuzu, bir kez de orada haykıracağız. Sürdürdüğümüz mücadeleyi 1 Mayıs'ta alanlara taşıyacak, kardeşlik ve barış içerisinde 1 Mayıs'ı bayram havasında kutlayacağız.

İnsani koşullarda ve daha güzel bir gelecek için alın teri döken milyonlarca emekçinin bayramı olan 1 Mayıs'ı şimdiden kutluyor, üyelerimizi saygı ve sevgi ile selamlıyorum.

Ali Ufuk Yaşar

FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI ve UY

Fiili hizmet süresi zammı, ağır ve tehlikeli işlerde çalışan kişileri yaptıkları işten dolayı ödüllendirmek ve yıpranmalarını hesap ederek yapılan kanuni bir düzenlemedir.

Sosyal bir varlık olan insan; yaptığı üretimi veya hizmeti bir-biriyle paylaşarak, bir iş bölümü mantığıyla bugüne kadar gelişmiş, büyümüştür. Herkes, kendisiyle birlikte farklı insanların da ihtiyacını giderecek şekilde bir işi sahiplenmiş, kendisi de başka kişilerin yapmış olduğu üretimden veya hizmetten faydalanmıştır. Bu süreçte, birbirinden farklı birçok sektör doğmuş ancak bunlardan bazıları, nitelikleri itibariyle diğerlerine göre daha tehlikeli veya yıpratıcı olmuştur. Özellikle buharlı makinelerin icat edilmesinden sonra meydana gelen kömür ihtiyacı,

birçok insanın kömür madenlerinde çalışmasını zorunlu hale getirmiş, bu insanlar sağlıklarını kaybettikleri halde gelişen sanayinin ihtiyacını gidermek adına madenlerde çalışmaya zorlanmışlardır. Kömür madenlerinde çalışan işçilerin içerisindeki, işe bağlı solunum yolu rahatsızlıkları ve kanser vakalarının sıklığını düşündüğümüzde, günümüzde dahi madenlerde çalışmanın ne kadar yıpratıcı olduğunu görmek mümkündür.

Elbette içerisinde bulunduğu modern dünyada, insanları bir işi yapmaya zorlamak

UYGULAMA SORUNLARI

larda menfaatler elde edebildiği bu düzenlemeler, gerçekten hak edenlere menfaat sağlamanın çok uzağındadır.

Tarihsel Gelişimi

Ağır, yıpratıcı ve tehlikeli işlerde çalışanların sigortalılık sürelerine fazladan bir süre eklenerek, sigortalıların daha iyi koşullarda emekli olması ve/veya daha erken yaşta emekli olmasını sağlayan “farazi sigortalılık süresi” uygulamaları dünyanın birçok ülkesinde görülmektedir. Bu uygulamalarda; emeklilik yaşının doğrudan kanunla belirlendiği veya ilgili işlerde çalışanların emeklilik yaşının belirli katsayılarla çarpılarak aşağı çekilmesi yöntemi uygulanmaktadır.

Ülkemizde de farazi sigortalılık süresi uygulamalarına dair; 506 sayılı SSK Kanunu ve 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu dönemlerinde, “*itibari hizmet süresi*” veya “*fiili hizmet zammı*”, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun kabulüyle birlikte “*fiili hizmet süresi zammı*” kavramlarına yer verilmiştir.

3575 Sayılı Askeri Fabrikalar Takaüt ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun

Türkiye’de farazi sigortalılık uygulamaları, 26.01.1939 tarih ve 3575 sayılı Askeri Fabrikalar Takaüt ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun dönemine kadar gitmektedir. Bu Kanun’un 19. maddesinde *çelik, demir, pirinç dökümhanelerinde döküm işlerinde ve haddehanelerde ve zehirli ve boğucu gaz kısmında, asit fabrikalarındaki asit işlerinde, barut, patlayıcı madde ve bomba fabrikalarındaki patlayıcı madde işlerinde, uçak fabrikalarında emayit işlerinde, gemilerdeki bazı tehlikeli ve yıpratıcı işlerde çalışanların ve dalgıçların* yaptıkları bu hizmetlerde geçen

mümkün değildir. Ancak elimizdeki modern dünya nimetlerinin devamını sağlamak adına, halen çok tehlikeli veya yıpratıcı işlerin yapılması bir zarurettir. Örneğin, enerji ihtiyacının en temel kaynağı olan petrol. Günümüzde bu kaynaktan vazgeçilmesi düşünülemez bile. Uzun yıllar da böyle olmaya devam edecektir. O halde birileri; toplumun menfaati adına petrol sektöründe çalışmaya devam etmek, sektörün içerisinde barındırdığı risklerle ve sağlık sorunlarıyla yüzleşmek durumundadır.

Ülkemizde bu türden tehlikeli ve

yıpratıcı işlerde çalışmayı teşvik etmek, burada çalışan kişileri yaptıkları işten dolayı ödüllendirmek ve yıpranmalarını hesap ederek daha erken emekli olmalarını sağlamak adına, bazı kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Ancak kamuoyunda daha ziyade yıpranma payı olarak bilinen, güncel ismi “*Fiili Hizmet Süresi Zammı*” olan bu uygulamalar, maalesef yıllardır adil bir çerçeveye oturtulamamıştır. Bu haktan yararlanması gereken kişilerin yararlanmadığı, aslında çok da ihtiyacı olmayan sektörlerin yararlandığı, yararlananların da çok küçük miktar-

1987 yılında yapılan bu düzenlemede yer alan “Azotlu gübre ve şeker sanayii” ibaresi sonraki yıllarda ayrı bir tartışma konusu olmuş, nihayetinde Anayasa Mahkemesi’nin 4 Ekim 2006 tarihli kararıyla Anayasa’nın eşitlik ilkesine aykırılık içerdiği savıyla “Azotlu gübre ve şeker sanayiinde” ifadesi Kanun metninden çıkartılıyor.

hizmet sürelerinin, bir buçuk misli olarak hesaplanması kabul edilmiştir.

5417 Sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu

02.06.1949 tarih ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu’nda, emeklilik yaşı kadın ve erkekler için 60 yaş olarak öngörülmüş, ayrıca ihtiyarlık aylığı alabilmek için çalışma yaşamı boyunca yıllık ortalama 200 gün ihtiyarlık sigortası primi ödeme şartı getirilmiştir. O yıllar için oldukça zor şartlar barındıran bu ihtiyarlık sigortası, bunun karşısında ağır şartlarda ve/veya tehlikeli işlerde çalışan işçiler için bazı kolaylıklar getirmiştir.

Vardiyalı çalışan tüm işçiler için, her yıl ortalama olarak 200 günlük asgari süre 180 güne indirilmiştir.

50 yaşından sonra hiçbir işte çalışmayacak duruma düşükleri anlaşılan sigortalılar için 60 yaş şartı aranmamıştır.

Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü’nde bahsi geçen bütün işler için ayırım yapılmaksızın itibari sigortalılık getirilmiştir. Buna göre, ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçiler, yapılan iş için belirtilmiş yıpranma oranı nispe-

tinde, her yıl için ilave yıpranma payı hak etmişler, hak ettikleri bu ilave prim gün sayıları, hem yıllık ortalama 200 gün prim gün sayısını karşılamada, hem de emeklilik hakkı kazanacakları yaştan düşülmesi noktasında (6 yılı geçmemek kaydıyla) fayda sağlayabilmiştir.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

17.07.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ilk halinde farazi sigortalılık uygulamasına yer vermemiş ancak uygulama, 1977 yılında yapılan bir düzenlemeyle “itibari hizmet süresi” kavramı olarak Kanun’da yerini almıştır.

Ancak 1977 yılında yapılan düzenleme, ilk olarak sadece basın ve gazetecilik mesleğini yapanları ve baskı/matbaacılık işlerinde çalışanları kapsamış ve bu işleri yapanlara her yıl için 90 gün ilave sigortalılık süresi hakkı getirmiştir. 1987 yılında yapılan ikinci bir düzenlemeyle ise, gemi adamlarının denizde geçirdikleri günler için ve “Azotlu gübre ve şeker sanayiinde, fabrika, atölye, havuz ve depolarda, trafo binalarında çalışanlar” dan “çelik, demir ve tunç döküm işlerini yapanlar, zehirli, boğucu, yakıcı öldürücü ve patlayıcı gaz, asit, boya işleriyle gaz maskesi ile çalışmayı gerektiren işlerde çalışanlar, patlayıcı madde yapılmasında çalışanlar ve kaynak işlerinde çalışanlar” uygulamaya dahil edilmiş ve bu bahsi geçen işyerlerinde ilgili işleri yapanların yine 90 gün ilave prim gününe hak kazanacakları belirtilmiştir.

1987 yılında yapılan bu düzenlemede yer alan “Azotlu gübre ve şeker sanayii” ibaresi sonraki yıllarda ayrı bir tartışma konusu olmuş, nihayetinde Anayasa Mahkemesi’nin 04.10.2006 tarihli kararıyla Anayasa’nın eşitlik ilkesine aykırılık içerdiği savıyla “Azotlu gübre ve şeker sanayiinde” ifadesi Kanun metninden çıkarılmıştır. Anayasa Mahkemesinin bu kararı sebebiyle bir süreliği-

ne itibari hizmet uygulamasının kapsamı, azotlu gübre ve şeker sanayii kısıtlaması olmaksızın genişlemiş ancak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun devreye girmesi ile yürürlüğü tümüyle ortadan kalkmıştır.

5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu

Emekli Sandığına bağlı olarak çalışanların itibari hizmet süresi uygulaması 08.06.1949 tarih ve 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu’nun 32. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre asker ve polisler için her bir yıllık hizmet sürelerine 3 ay eklenmesi, *lokomotif makinist ve ateşçileri, gemi ateşçi, kömürçüleriyle dalgıçların, madencilerin, çelik, demir, pirinç döküm işlerinde çalışanların, zehirli, boğucu gaz, asit, boya işleri ve gaz maskesiyle çalışmayı gerektiren işlerde çalışanlar, patlayıcı madde imalatında çalışanlar, lokomotif ve gemi kazanlarının onarılması ve temizlenmesinde çalışanlar, gemilerdeki kapalı sarnıçların içinde raspa ve boya işlerinde çalışanlar, kaynak, perçin, takım sertleştirilmesi ve kumlama işlerinde çalışanlar* için yıllık hizmet sürelerine 6 ay eklenmesi emredilmiştir.

1977 yılında yapılan düzenleme ile *basın ve gazetecilik hizmetlerini gören TRT ve Basın Müşavirlikleri çalışanları* da Kanun maddesi kapsamına alınmıştır.

Bu Kanun ile ayrıca “*Fiili Hizmet Müddeti Zammı*” kavramı getirilmiş ve uygulama ile sigortalılık süresinin artırılması dışında, prim gün sayısına ilave edilmek suretiyle yaşlılık aylığının hesabının da etkilenmesi sağlanmıştır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Günümüzde farazi sigortalılık kavramı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 40. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak ilgili



madde, şu an yürürlükte olan son haline gelene kadar üç defa değişikliğe uğramıştır.

Kanun'un 31.05.2006 tarihinde yayınlanan ilk şeklinde, daha önce yürürlükte olan yasaların içeriklerinin bir araya getirilerek oldukça geniş bir kesimi kapsayacak şekilde düzenleme yapıldığını görüyoruz. Örneğin, Anayasa Mahkemesinin iptal kararına da paralel düşecek şekilde, “Azotlu gübre ve şeker sanayii” ibaresi kullanılmaksızın tüm fabrika, havuz ve depolar da, trafo binalarında çalışmakta olan ve döküm işleri, boğucu gazlar, patlayıcı maddeler gibi tehlikeli işlerle iştigal eden işçileri kapsadığı görülmektedir.

Ancak Anayasa Mahkemesinin 15.12.2006 tarihli kararıyla, Kanun'un bir çok maddesi iptal edilmiş, bu süreçte 40. maddenin de dört bendi iptal edilmiştir. İptal edilen bu dört bent; emniyet teşkilatı mensuplarını, TRT çalışanlarını, Tarım Bakanlığı çalışan ziraî mücadele çalışanları ile veterinerleri ve Devlet Tiyatroları ile Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrasında çalışanları içeriyordu. İptal gerekçesi ise bu işlerde çalışan devlet görevlilerinin uygulama kapsamına alınmasına rağmen, aynı işi yapan özel sektör çalışanlarını

uygulama kapsamı dışında bırakılmış olması, yani Anayasa'nın eşitlik ilkesinin gözetilmemiş olmasıydı.

10 Ocak 2013 tarihinde yapılan son düzenlemeye Kanun şimdiki halini almıştır. Bu düzenlemede basın ve gazetecilik işlerinde çalışanlar ile milletvekilleri ve dışarıdan atanan bakanlar uygulama kapsamına dahil edilmişlerdir. O tarihlerde yazılı basında; milletvekillerine fiili hizmet süresi zammı hakkının getirilmesi konusunda neredeyse hiç haber görülmemesi, ayrıca üzerinde düşünülmesi gereken manidar bir konudur.

Ancak Meclis tarafından; Anayasa Mahkemesinin vermiş olduğu bu kararda bahsi geçen, eşitliği bozan durumların giderilmesi yoluna gidilmemiş, Kanun'un 40. maddesi tamamen değiştirilerek yeniden oluşturulmuştur.

Yeni oluşturulan durumda birçok iş uygulama kapsamı dışında bırakılmıştır. Örneğin, *patlayıcı maddelerin yapılması, lokomotif ve gemi kazanlarını onarılması ve temizlenmesi, gemilerin sintine ve kapalı sarnıçlarında yapılan boya ve raspa işleri, pilotlar ve makinistler, infaz koruma memurları, PTT dağıtıcıları, Ziraî Mücadele Teşkilatı ile Veterinerlik Teşkilatı çalışanları, Devlet Tiyatrosu ve Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, gemi adamları (dalgiçlar hariç)* uygulama kapsamı dışında bırakılmıştır.

10.01.2013 yılında yapılan son düzenlemeyle ise Kanun şimdiki halini almıştır. Bu düzenlemede basın ve gazetecilik işlerinde çalışanlar ile milletvekilleri ve dışarıdan atanan bakanlar uygulama kapsamına dahil edilmişlerdir. O tarihlerde yazılı basında; milletvekillerine fiili hizmet süresi zammı hakkının getirilmesi konusunda neredeyse hiç haber görülmemesi, ayrıca üzerinde düşünülmesi gereken manidar bir konudur.

40. maddenin son şekli tabloda görüldüğü gibidir.

Tablonun 13, 14 ve 18 numaralı sıralarında geçen TSK, Emniyet Teşkilatı ve MIT mensupları ile milletvekilleri ve dışarıdan atanan bakanların, uygulama-

Kapsamdaki İşler/İşyerleri	Kapsamdaki Sigortalılar	Eklenecek Gün Sayısı
1) Kurşun ve arsenik işleri	1) Kurşun üretilen galenit, serüzit, anglezit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işlerinde çalışanlar. 2) Kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, üstübeç artığı ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe işlerinde çalışanlar. 3) Antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işlerinde çalışanlar.	60
	4) Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde çalışanlar.	90
2) Cam fabrika ve atölyeleri	1) Cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işlerinde (bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar. 2) Eritme işlerinde (otomatik besleme fırınlarıyla çalışılmadığı takdirde) çalışanlar. 3) Ateşçilik işlerinde çalışanlar. 4) Üfleme işlerinde (tamamen otomatik makinelerle yapılmadığı takdirde) çalışanlar. 5) Basınçla yapılan cam işlerinde (cam tazyiki işleri) çalışanlar. 6) Ayna camı sanatında potalı cam dökümü işlerinde (potalar kalıp masasına mekanik araçlarla taşınmadığı takdirde) çalışanlar. 7) Camı fırın başından alma işlerinde çalışanlar. 8) Yayma fırınlarında düzeltme işlerinde çalışanlar. 9) Traş işlerinde çalışanlar. 10) Asitle hak ve cilalama işlerinde çalışanlar. 11) Basınçlı havayla kum püskürten cihazlarla yapılan işlerde (çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde) çalışanlar. 12) Pota ve taş odalarında görülen işlerde çalışanlar.	60
3) Cıva üretimi işleri sanayii	1) Cıva izabe fırınlarında görülen işlerde çalışanlar. 2) Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işlerde çalışanlar.	90
4) Çimento fabrikaları	1) İlkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işlerinde çalışanlar. 2) Otomatik fırınlarda pişirme işlerinde çalışanlar. 3) Klinkeri öğütme, eleme, torba ve fiçilere koyma işlerinde (otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde) çalışanlar.	60
5) Kok fabrikalarıyla termik santraller	1) Ateşçilik, ocak temizliği, jeneratör, doldurma, boşaltma ve temizleme işlerinde çalışanlar. 2) Kimyasal arıtma işlerinde çalışanlar. 3) Gazın geçtiği cihaz ve boruların onarılması ve temizlenmesi işlerinde çalışanlar. 4) Kok fabrikalarında kömür ve ocak işlerinde çalışanlar. 5) Elektrik enerji üretim santrallerinin kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar. 6) Termik santrallerle her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işlerinde çalışanlar.	60
6) Alüminyum fabrikaları	1) Alüminyum oksit üretimi işlerinde çalışanlar. 2) Alüminyum bronz hazırlama işlerinde çalışanlar. 3) Alüminyum madeni üretimi işlerinde çalışanlar.	60

7) Demir ve çelik fabrikaları	1) Demir izabe fabrikalarında cevherin demire çevrilmesi işleriyle boru fabrikalarının fırın ve döküm dairelerinde yapılan işlerinde çalışanlar. 2) Çelikhanelerin çelik yapılan fırınlarıyla bunların teferruat ve eklentilerinden olan ikinci derecedeki fırınlarda ve konvertörlerde yapılan işlerinde çalışanlar. 3) Sıvı haldeki demir ve çeliğin tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işlerde çalışanlar. 4) Sıcak veya sıvı haldeki cürufun taşınması ve işlenmesi işlerinde çalışanlar. 5) Haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlarda, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı çelik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerle kızgın halde olan yarı mamul parçaların kesilmesi ve hazırlanması işlerinde çalışanlar.	90
8) Döküm fabrikaları	1) Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 2) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının döküme hazır duruma getirilmesi işlerinde çalışanlar. 3) Maden eritme ve dökme işlerinde çalışanlar.	60
9) Asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler	1) Asit için hammaddelerin hazırlanması işlerinde çalışanlar. 2) Asidin yapılma safhalarındaki işlerinde çalışanlar. 3) Baca gazlarından asit elde edilmesi işlerinde çalışanlar.	90
10) Yeraltı işleri	Maden ocakları (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde çalışanlar.	180
11) Radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler	Doğal ve yapay radyoaktif, radyoionizan maddeler veya bütün diğer korpusküle-remanasyon kaynakları ile yapılan işlerde çalışanlar.	90
12) Su altında veya su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler	1) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20-35 metreye kadar derinlik veya 2-3,5 kg/cm2 basınçta yapılan işlerde çalışanlar. 2) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm2 basınçta yapılan işlerde çalışanlar. 3) Dalgıçlık işinde çalışanlar.	60 90
13) Türk Silâhlı Kuvvetlerinde	Subay, yedek subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar.	90
14) Emniyet ve polis mesleğinde, Milli İstihbarat Teşkilatında	Asaleti onaylanmış olmak şartıyla adaylıkta geçirilen süreler dahil polis, komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürleri ile bu ve daha yukarı maaş ve derecelerdeki emniyet mensupları, Milli İstihbarat Teşkilâtı mensupları.	90
15) İtfaiye veya yangın söndürme işleri	Yangın söndürme işlerinde çalışanlar.	60
16) Basın ve gazetecilik mesleğinde çalışanlar	Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar	90
17) Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Basın Kartı Yönetmeliğine basın kartı sahibi olmak suretiyle çalışanlar	Basın Kartı Yönetmeliğine basın kartı sahibi olmak suretiyle Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda haber hizmetinde fiilen çalışanlar.	90
18) Türkiye Büyük Millet Meclisi	Yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanan bakanlar.	90



dan yararlanabilmeleri için ilgili kurumlarda görev yapmaları yeterli iken, diğer sıralarda bulunan işleri yapan çalışanların ilgili kurumlarda çalışmaları yetmemekte, fiilen bahsi geçen işleri yapıyor olmaları gerekmemekte ve sadece o işi yaptıkları süre içerisinde fiili hizmet süresi zammı uygulamasından faydalandırılmaktadırlar. Yani, gün içerisinde ilgili işi yapmaksızın geçen süreler ve genel tatiller veya ulusal bayram tatilleri gibi süreler, fiili hizmet süresi zammı uygulamasının hesabında dikkate alınmayacaktır. 13 ve 14. sıralarda belirtilen TSK ve Emniyet Teşkilat mensuplarının sadece ücretsiz izinleri uygulama kapsamı dışarısında bırakılmış, diğer izin ve tatil günleri uygulama kapsamına alınmıştır. Aynı şekilde 10. sırada belirtilen yer altında çalışanlar için de 11.09.2014 tarihi itibarıyla ücretsiz izin dışındaki izin ve tatil günleri fiili hizmet süresi zammı kapsamında geçerli olmuştur.

Prim ödeme gün sayısına eklenecek süreler, 13 ve 14. sıralarda yer alan çalışanlar yani TSK, Emniyet Teşkilat ve MİT mensupları için sekiz yılı, yer altında çalışanlar hariç olmak üzere diğer işlerde çalışanlar için beş yılı geçemez hükümü getirilmiştir. Yer altında çalışanlar için ise bir

sınırlama bulunmamaktadır. Fiili Hizmet Süresi Zammı uygulamasının, prim ödeme gün sayısına etkisi olduğu gibi, yaşlılık aylığı bağlanması için diğer bir ön şart olan yaş haddine de etkisi bulunmaktadır. Fiili Hizmet Süresi Zammı uygulaması ile kazanılan prim gün sayısının üç yılı geçmemek kaydıyla yarısı (milletvekili ve bakanlar için tamamı), yaş haddinden indirilir. Ancak yaş haddi indiriminden faydalanabilmek için, milletvekili ve bakanlar hariç, ilgili işlerde en az 3600 gün çalışmış olma şartı bulunmaktadır. Bu şart yer altında çalışanlar için 1800 gün olarak belirlenmiştir. Ayrıca yer altında çalışanlar için yaş haddinden indirim hesabı yapılırken prim gün sayısının yarısı değil tamamı dikkate alınır ve üç yıl sınırlaması da uygulanmaz.

Fiili Hizmet Süresi Zammı uygulaması; sigortalının sadece prim gün sayısı ve yaş haddi sınırlaması bakımından yaşlılık aylığı almaya hak kazanma şartlarını düzenlemekte, emekli aylığının miktarının hesaplanmasına etki etmemektedir.

Fiili Hizmet Süresi Zammı uygulaması Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (c) bendleri kapsamında çalışanlar için geçerli olup, kendi namına

çalışan (b) bendi kapsamındaki sigortalılara uygulanmamaktadır.

İşyerinde kontrol, denetim ve idareciliğin gerektirdiği gözlem ve benzeri amaçlarla yapılan süreklilik arz etmeyen kısa süreli çalışmalar, uygulama kapsamında değerlendirilmemektedir. Ayrıca söz konusu işler yapılmakla birlikte, teknolojinin verdiği imkanlarla, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanmasıyla veya işin otomasyonla yapılması gibi zararlı etkilerin ortadan kalktığı durumlarda fiili hizmet süresi zammı uygulanmamaktadır.

Uzun vadeli sigorta kollarında fiili hizmet süresi zammı, ödenecek sigorta priminin işveren hissesini artırmaktadır. Bu oranlar aşağıdaki şekilde belirlenmiştir: Kanun'un 4. madde 1. fıkra (a) bendi kapsamında çalışanlar için:

- 60 gün fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1 puan,

- 90 gün fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 1,5 puan,

- 180 gün fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3 puan,

Kanun'un 4. madde 1. fıkra (c) bendi kapsamında çalışanlar için:

- 60 gün fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 3,33 puan,

- 90 gün fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 5 puan,

- 180 gün fiili hizmet gün sayısı eklenecek işlerde 10 puan

Günümüzde farazi sigortalılık uygulaması, yukarıda detaylarını aktardığımız; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesinde düzenlenmiş haliyle geçerliliğini sürdürmektedir.

Sonuç

Kanun bu şekliyle, kapsadığı sigortalılar bakımından sigortalılar arasında bir standart birliği sağlaması ve farazi sigortalılık uygulamasının çerçevesini büyük oranda 5434 sayılı Kanun hükümlerine dayandırarak vermiş olması bakımından olumludur. Ancak kapsama aldığı işyerleri ve işler bakımında birçok tutarsızlık ve hakkaniyete aykırı durumu da içerisinde barındırmaktadır.

Yapılan iş bakımından teknolojik gelişmeler veya benzeri olumlu sebeplerle işin niteliğinde bir değişiklik bulunmamasına rağmen, daha önce uygulama kapsamında bulunan yukarıda detaylarını paylaştığımız birçok iş, Kanun'un yeni halinde uygulamadan çıkartılmıştır. Ardından 2013 yılında, kapsam dışında bırakılan yıpratıcı ve tehlikeli işlerle kıyaslandığında, fiili hizmet süresi zammı uygulamasına ne kadar müstahak olduğu tartışılabilir olan, TBMM yasama organı üyeleri yani milletvekilleri ve dışarıdan atanan bakanların Kanun maddesine dahil edilmemesi, uygulamayı iyice tartışmalı hale getirmiştir. Aynı değişiklik maddesi içerisinde basın mensupları ve gazetecilerin de uygulama kapsamına alınması ve o dönemde bu konuyla ilgili basında hiçbir haber yapılmamış olması da ayrıca irdelenmesi ve üzerinde konuşulması gereken bir husustur.

Anayasa Mahkemesinin 15.12.2006 tarihli Kararında gösterilen sigortalılar arasında, kamu sektörü - özel sektör ayrımının yapılmasının eşitlik ve ölçülülük ilkesine aykırı olduğu vurgulanarak yasanın geniş ve kapsayıcı bir biçimde düzenlenmesi gerekir denmiş iken, aksinin gerçekleşmesini izah etmek mümkün değildir. Bu karardan sonra ve karara aykırı olarak, fiili hizmet süresi zammından yararlanacak olanların tamamen yeni baştan düzen-

lenmesi suretiyle bazı sigortalıların kapsamdan çıkartılması yerinde olmamıştır. Fiili hizmet süresi zammı uygulamasının ana mantığına ve genel kurallarına aykırı biçimde TSK, Emniyet ve MİT mensupları, milletvekilleri ve dışarıdan atanan bakanlar, TRT haber hizmetinde çalışanlar ve basın kartı sahipleri yaptıkları işin detayına bakılmaksızın, sadece meslek sınıfına göre uygulamadan yararlanılmışlardır. Oysa diğer işleri yapanlarda, tehlikeli ve yıpratıcı işi bizzat yapıyor olma şartı bulunmaktadır. Örneğin kurşun madeniyle çalışan bir işletmede muhasebe işlerini yapan sigortalı fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlanamazken, ofis ortamında çalışan bir basın mensubu yararlanabilmektedir.

Benzer şekilde TSK, Emniyet ve MİT mensupları, milletvekilleri ve dışarıdan atanan bakanlar, TRT haber hizmetinde çalışanlar ve basın kartı sahipleri ile yer altında çalışanlar; çalışmadıkları günlerde de fiili hizmet süresi zammından yararlanabildikleri halde, bunların dışındaki tehlikeli ve yıpratıcı işleri yapanlar sadece çalıştıkları günler için uygulamadan yararlanabilmektedirler. Oysa, bu kişilerin birçoğunun, yaptıkları işten dolayı görmüş oldukları zarar ve yıpranmanın sonuçları, çalışmadıkları günlerde de etkisini

Anayasa Mahkemesi 15 Aralık 2006 tarihli Kararında söz konusu sigortalılar arasında, kamu sektörü - özel sektör ayrımı yapılmasının, Anayasa'nın eşitlik ve ölçülülük ilkesine aykırı olduğunu vurgulayarak yasanın geniş ve kapsayıcı bir biçimde düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir.

göstermekte hatta bazen bu zararlar ailesine dahi sirayet etmektedir. (Örneğin kurşun, civa gibi ağır metallerin, evdeki çocuklarda ağır metal zehirlenmesine yol açması) Uygulama kapsamına giren tüm işlerde, çalışan veya çalışılmayan süre ayrımına gidilmeksizin, fiili hizmet süresi hesaplaması yapılması gerektiği düşüncesindeyiz. Bu görüşümüzü destekleyen 2000 yılında verilmiş bir Yargıtay Kararı da mevcuttur.

Tüm bu açıklamalarımız çerçevesinde 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinde; uygulamanın kapsamını genişletecek şekilde revizyona gidilmesi gerektiğini, bilimsel araştırmalarla tespit edilecek çok tehlikeli ve yıpratıcı işlerin uygulamaya dahil edilmesi gerektiğini, ayrıca 2048 yılına kadar emeklilik yaşının kadın ve erkeklerde 65 yaşa kadar çıkacağını da düşünerek, yaşlılık aylığı bağlanma noktasında yaş indirimindeki sınırlamaların esnetilmesini, niteliği gereği ileri yaşlarda yapılması çok zor olan işlerde çalışanların daha erken yaşlarda emekli olma imkanına kavuşturulması gerektiğini düşünüyoruz.

Kaynak:

Başbuğ, Aydın; Sosyal Güvenlik Sistemimizde Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Uygulama Sorunları, Petrol-İş Yayınları, Aralık 2017, Ankara





PATLAYICI İMALATI VE PETROL RAFİNERİLERİNDE FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI DEĞERLENDİRMESİ

12

Patlayıcı imalatı, işin hassasiyeti gereği büyük ölçüde el emeği gerektiren ve insan faktörünün ön planda olduğu bir iştir. Dolayısıyla tamamen kapalı devre proseslerde insan ve çevreden izole edilmiş üretim yöntemleri, şimdilik pek mümkün gözükmemektedir.

Ülkemizde, bazı ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların, diğer sektörlerdeki çalışanlara kıyasla gerek yaptıkları işin zorluğu, gerekse işlerinden dolayı yaşamaları muhtemel sağlık sorunları sebebiyle emeklilik koşullarında bazı iyileştirmelerin yapılması, günümüzde *fiili hizmet süresi zammı* adıyla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiştir. Ancak, bu düzenlemelerin ne kadar hakkaniyetli ve adil olduğu hep tartışılmalıdır. Çalışma hayatı boyunca yaptıkları işten dolayı yıprandığı ve işinin yüksek risklerine maruz kaldığı halde, fiili hizmet süresi zammı uygulamasından faydalandırılmayan birçok çalışanın bulunduğunu çok iyi biliyoruz. Petrol-İş

Sendikası olarak; gerçekten yüksek riskli ve yıpratıcı işlerde çalışanların adil bir şekilde fiili hizmet süresi zammından faydalanabilmeleri için kapsamlı bir çalışma yapmış bulunuyoruz. Çalışmamıza başlarken ilk başta, öncelikli olarak gündeme getirmemiz gereken sektörleri belirledik. Ardından Sendikamız İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Servisinin koordinasyonunda, sektörü bilen kalabalık bir akademisyen ekiple bir yıldan uzun süren bir teknik çalışma yürüttük. Neticede; *patlayıcı imalatı ve petrol rafinerileri* öncelikle ele aldığımız iki sektör oldu.

Patlayıcı İmalatı

Patlayıcı imalatı sektörünü

FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI ÇALIŞMA TAKVİMİ

Petrol-İş Sendikası olarak Fiili Hizmet Süresi Zammı uygulamasının kapsamının genişletilmesi için yapılan çalışmalar, aşağıdaki faaliyet takvimi çerçevesinde sürdürülmüştür:

3 Ekim 2016: Konuyla ilgili teknik ve hukuki çalışmalarını yürütecek Prof.Dr. Aydın Başbuğ (Gazi Üniversitesi), Üsküdar Üniversitesi'nden Yrd.Doç. Dr. Hacer Kayhan, Yrd.Doç.Dr. Rüştü Uçan, Öğr.Gör. Mustafa Cüneyt Gezen, Öğr.Gör. Nuri Bingöl, Dr. Özkan Kaan Karadağ (İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi), Kimya Müh. Hasan Tahsin Durmuş'dan oluşan akademik çalışma grubu oluşturuldu:

14 Aralık 2016: Akademik çalışma grubu, Ankara MKE Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikasında incelemelerde bulundu.

27 Aralık 2016: Akademik çalışma grubu, TÜP-RAŞ İzmit Rafinerisinde incelemelerde bulundu.

3 Ocak 2017: Akademik çalışma grubu, Kırıkkale MKE Barut Fabrikasında incelemelerde bulundu. 4 Ocak 2017: Akademik çalışma grubu, Ankara MKE Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikasında incelemelerde bulundu.

22 Mart 2017: Akademik çalışma grubu tarafından Genel Merkez'de değerlendirme toplantısı yapıldı.

30 Haziran 2017: Akademik çalışma grubu tarafından Petrol-İş Genel Merkezi'nde değerlendirme toplantısı yapıldı. Ardından Başkanlar Kuruluna farazi sigorta uygulamalarının tarihsel geçmişi ve çalışmamızda gelinen aşamayla ilgili sunum yapıldı.

25 Eylül 2017: MKE işyerlerinden emekli olan üyelerimizle yapmış olduğumuz anket-araştırma çalışması tamamlandı.

5 Ekim 2017: Akademik çalışma grubundan Prof. Dr. Aydın Başbuğ ve Yrd.Doç.Dr. Hacer Kayhan tarafından, Genişletilmiş Başkanlar Kuruluna sunum yapıldı.

25 Aralık 2017: Akademik çalışma grubunun yapmış olduğu akademik çalışmalar neticesinde hazırlanan iki kitap basımı yapıldı.

12 Ocak 2018: Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar; konuyla ilgili taleplerimizi iletmek üzere Ak Parti Sivil Toplum ve Halkla İlişkilerden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı Harun Karacan, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu Başkanı Süreyya Sadi Bilgiç, ÇSGB Müsteşarı Ahmet Erdem ve Türk-İş Başkanı Ergün Atalay'a bir dizi ziyarette bulundu: 15 Şubat 2018: ÇSGB Müsteşarlığına 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinde değişiklik yapılması için hazırlamış olduğumuz Kanun Değişiklik Teklifi Taslağı iletilerek, başvurumuz resmileştirildi.

değerlendirebilmek için Sendikamızın örgütlü olduğu Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu'na bağlı Kırıkkale MKEK Barut Fabrikası ve Ankara MKEK Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikasında incelemelerde bulunduk.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; patlayıcı imalatı, işin hassasiyeti gereği büyük ölçüde el emeği gerektiren ve insan faktörünün ön planda olduğu bir iştir. Dolayısıyla tamamen kapalı devre proseslerde insan ve çevreden izole edilmiş üretim yöntemleri, şimdilik pek mümkün gözükmemektedir. Bu sebeple üretimde kullanılan kimyasallar, çalışanları

doğrudan etkilemektedir. Savunma sanayi başta olmak üzere, madencilik, avcılık ve eğlence sektörü gibi birçok tüketicisi olan sektörde üretim yapmak için kullanılan kimyasalların içerisinde kurşun 2-etil hegzonat, kurşun oksit gibi karsinogen (kanserojen) olduğu bilinen maddeler bulunmaktadır. Toluene gibi kan, böbrek, karaciğer, beyin, merkezi sinir sistemi için toksik etkiler gösteren kimyasallar kullanılmaktadır. DNT ve TNT gibi maddeler küçük bir darbeye veya sürtünme enerjisiyle patlamaya sebep olabilecek hassas malzemelerdir ve aynı zamanda toksik ve mutajenik etkilere

sahiptir. Üretim aşamasında sülfirik asit, nitrik asit, hidroklorik asit, oleum (dumanlı sülfirik asit), regenya asidi, melanj asidi gibi aşındırıcı ve tahriş edici asitler kullanılmaktadır. Yine barut ve patlayıcıların hammaddelerinden olan nitroselüloz ve nitrogliserin darbe, sürtünme ve ısıya duyarlı oldukça hassas maddelerdir. Nitrogliserinin toksik etkilerinin yanında şiddetli baş ağrısı yaptığı ve damarlarda genişlemeye yol açtığı bilinmektedir.

Değerlendirdiğimiz bu iki işyerinden emekli olan 116 eski üyemizle (vefat edenlerin yakınlarıyla) yapmış olduğumuz anket



çalışmasının sonuçları, yukarıda bahsettiğimiz etkileri destekler nitelikte olmuştur. Öncelikle ankete katılanların yaş ortalamasının 56 olduğunu belirtelim. Anket yaptığımız emekliler içerisinde vefat eden 12 kişiden dokuzunda kanser vakası bildirilmiştir. Bu dokuz kişiden biri tedavisi sürerken kalp krizi sebebiyle, diğerleri kanser sebebiyle vefat etmiştir. Ölenlerin kanser tipi değerlendirildiğinde dördünün, yani neredeyse yarısının akciğer kanseri sebebiyle hayatını kaybettiği görülmektedir. Anket çalışmasında değerlendirdiğimiz emekliler arasında kanser tedavisi görmeye devam eden beş kişi bulunmaktadır. Bu rakam, vefat edenlerle birlikte değerlendirildiğinde, %12,1 oranında kanser görülme sıklığına denk gelmektedir. Bu oranın; ABD’de yaşayan 65 yaş altındaki insanlar arasında rastlanan kanser sıklığıyla kıyaslandığında, 50 kat yüksek olduğu görülmektedir.

Ayrıca anket çalışmamıza katılan emeklilerin %26,7’sinde kalp damar hastalıkları belirtilmiştir ki, patlayıcı imalatında kullanılan *amonyum, sodyum nitrat, etilen glikol dinitrat, nitroglicerini, DNT, TNT* gibi kimyasalların akut ve kronik kalp damar hastalıklarıyla açık bir ilişkisi olduğu bilinmektedir.

Patlayıcı imalatı sektöründe, kullanılan kimyasallardan kay-

naklı sağlık risklerinin dışında, yangın ve patlama riski ve buna bağlı yaşanabilecek iş kazaları da dikkat çekmektedir. Üretilen patlayıcı maddelerin gramla ölçülecek miktarları bile büyük etkilere sahipken, bu tür işletmelerde bu ürünlerin yüzlerce kilosu aynı anda

Patlayıcı imalatında kullanılan kimyasalların kalp damar hastalıklarıyla açık bir ilişkisi olduğu bilinmektedir. Anket çalışmamıza katılan emeklilerin yüzde 26,7’sinde kalp damar hastalıkları belirtilmiştir.

üretim prosesine girmekte, aynı depoda muhafaza edilmekte ve bir yerden başka bir yere toplu olarak nakledilmektedir. Alınan birçok önleme rağmen, işyerindeki toplam riski belli seviyelerin altına düşürmek mümkün olamamaktadır. İnternette yapılacak basit bir taramada bile bu anlamda yaşanmış, işyerinin sınırlarını da aşan etkilere sahip bir çok kazanın bilgisine ulaşmak mümkündür. Yaşanabilecek kazaların etkisi kilometrelerce ötede hissedilebilmekte ve zarar oluşturabilmektedir. Elbette bu tehlikeli iş ortamı, sadece üretim tesislerinde çalışanları değil, ofis personelleri de dahil olmak üzere tüm

çalışanları psikososyal anlamda etkilemektedir.

Patlayıcı sektörü çalışanlarının; işyerinde maruz kaldıkları kimyasalların etkileri sonucunda sağlıklarının bozulduğu ve belki de başka hiçbir sektörde görülemeyecek kadar yüksek riskler içeren ortamlarda çalıştıkları bir gerçektir.

Petrol Rafinerileri

Ham petrolün atmosferik ve vakum distilasyonu ve bu süreçleri izleyen ek süreçler, tümüyle kapalı sistemlerde gerçekleşir ve buradan sızan zararlı ve tehlikeli maddelerin en düşük düzeyde olması beklenir. Ancak kükürt oranı yüksek ham petrolün rafinasyonunda, hidrojen sülfür gazı sızma olasılığı her zaman vardır.

Hidrojen sülfür (H₂S) havadan yaklaşık 2-2,5 kat ağır bir gazdır. Çukur ve menhollerde birikme eğilimindedir. Kısa süreli etkilenimlerde solunum yollarında tahriş, koku duyarlılığının kaybı, ışığa karşı duyarlılık, kan basıncında değişiklik, bulantı, kusma, nefes darlığı, baş ağrısı, gülme krizi, sanrı, giderek boğulma hissi, sinir sisteminin yıkımı, beyin yıkımı, koma ve ölüm gibi olaylar görülür. Uzun süreli ve yinelenen etkilenimlerde tat alma duyusu yitimi, vücut ağırlığında azalma, düzensiz

kalp atışları, uyku bozuklukları, akciğerlerde konjesyon, sinir sistemi yıkımı, paralize ve beyin üzerinde etkiler görülür. Ciltle ve gözle kısa süreli temasta tahriş, ışığa karşı duyarlılık, şiddetli ağlama, bulanık görme, görme bozuklukları ile uzun süreli ve yinelenen temaslarda göz yıkımlarına neden olur. Yanıcı ve patlayıcı bir gazdır. Petrol rafinerilerinde sık karşılaşılan ve korunmak için ciddi tedbirler alınan bu gaz, birçok iş kazasına, yaralanma ve ölüme sebep olmuştur.

Bunun dışında petrol rafinasyonunda kullanılan veya ortaya çıkan *amonyak, klorürler, fenol, merkaptanlar, karbonmomoksit, hidrojen klorür* vb. maddeler bulunabilir. Tüm bu zararlı maddelere özellikle bakım/onarım süreçlerinde, numune alımı sırasında, sahada çalışılırken ve laboratuvarda analiz yapılırken yoğun olarak maruz kalınmaktadır.

Kullanılan ve ortaya çıkan kimyasalların zararlı etkilerinin ötesinde, yüksek seviyede yanıcı ve parlayıcı olan ham petrol ve petrol ürünleri aynı zamanda patlayıcı atmosfer oluşması için de elverişli maddelerdir. Çukurlarda ve kapalı alanlarda biriken gazlar, ciddi sonuçları olan yangın ve patlamalara sebebiyet vermektedir. Ayrıca depolanan

hammadde ve mamullerin miktarı, rafineri işletmelerini bulundukları bölge açısından ciddi bir potansiyel tehdit altına sokmaktadır. 1999 yılındaki Marmara Depremi sonrasında, Tüpraş İzmit Rafinerisinde yaşanan yangın bunun en somut örneğidir. Bu büyük yangın yüküyle iç içe çalışıyor olmak, rafineri personeline psikososyal yıpranmalara yol açmaktadır.

Rafinerilerdeki bir yıpratıcı etken de gürültüdür. İşletme sahasının büyük bölümünde kulaklık kullanılması gerekmektedir. Rafineriye enerji sağlayan buhar ve elektrik üretim santralleri ise çok daha gürültülü ortamlardır. Gürültünün, işitme kaybına yol açan kısa ve uzun vadeli etkilerinin yanında, stresi artırdığı, psikolojik yıpranmaya da yol açtığı bilinmektedir.

Psikososyal ve fizyolojik yıpranmaya yol açan bir diğer etken de vardiyalı çalışmadır. Endüstride rafineriler ve petrokimya tesislerinin de içerisinde bulunduğunu birçok işletme, üretim prosesleri gereği yirmi dört saat aralıksız çalışmak zorundadır. Yine bir kısım işletmeler de, maksimum verimle çalışmak ve elde edilen karı en üst seviyeye çıkartmak için vardiyalı çalışma yöntemini tercih etmektedir. Sebep ne olursa olsun, vardiyalı çalışmada, özellikle gece vardiyasında çalışmada, insanların fizyolojik ve psikolojik olarak yıprandığı bilinmektedir. Hatta Uluslararası Kanseri Araştırmaları Ajansı (IARC) yapmış olduğu araştırmalar neticesinde, gece çalışmasını, *muhtemel kanserojen etkisi bulunanlar* listesine dahil etmiştir.

Vardiyalı çalışıyor olmanın getirdiği sağlık sorunları, işyerindeki diğer kimyasallar, fiziksel ve psikososyal risk etmenlerinin vermiş olduğu zararlarla birleştiğinde,

petrol rafinerilerinde çalışanların, çalışma süreleri boyunca fizyolojik ve psikolojik sağlıkları açısından zarar gördüklerini söylemek mümkündür.

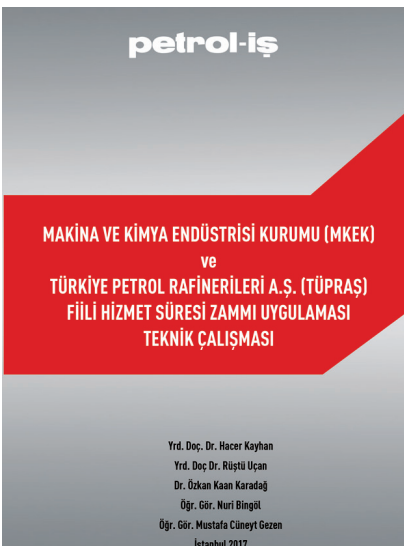
Sonuç

Ülkemizde emeklilik yaşının giderek arttığını, kadın ve erkeklerde 65 yaşa kadar yükseleceğini göz önüne aldığımızda; fiili hizmet süresi zammı uygulamasından yararlanacak iş ve meslek gruplarının yeniden değerlendirilmesi gerektiği, ileri yaşlarda sürdürülmesi zor olan işlerin ve çalışma hayatı boyunca maruz kaldıkları kimyasallarla, fiziksel zorlamalarla veya olumsuz psikososyal faktörlerle yıpranan çalışanların, fiili hizmet süresi zammı kapsamına alınması gerektiği ortadadır.

Bu bağlamda; işyerlerinde yapmış olduğumuz teknik incelemeler, anket çalışmaları ve bilimsel literatür araştırmaları sonucunda, patlayıcı imalatı ve petrol rafineri sektörü çalışanlarının, diğer sektör çalışanlarına kıyasla fizyolojik ve psikososyal açıdan daha fazla yıprandıkları sonucuna varmış bulunuyoruz. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesinde değişiklik yapılması suretiyle, ilk etapta bu iki sektör çalışanlarının fiili hizmet süresi zammı uygulaması kapsamına alınması noktasındaki talebimizi, ilgili mercilere ilettik. Talebimizin olumlu karşılık göreceğini ve benzer durumda olan iş ve meslek grupları için örnek teşkil edeceğini ümit ediyoruz.

Kaynak:

Kayhan, Hacer; Uçan, Rüştü; Karadağ, Ö.Kaan; Bingöl, Nuri; Gezen, M.Cüneyt; MKEK ve TÜPRAŞ Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulaması Teknik Çalışması, Petrol-İş Yayınları, Aralık 2017, İstanbul





Emre KALU

Petrol-İş Tarihinde Grev Ertelemeleri

Yaklaşık altmış yıldır işçi sınıfı mücadelesine karşı bir araç olarak kullanılan grev ertelemeleri Petrol-İş tarihinde önemli bir yer tutuyor. Sadece Petrol-İş'in 1963-1980 yılları arasında aldığı ya da uygulamakta olduğu 73 grevi ertelendi.

İşçi sınıfı ve sermaye arasındaki mücadele tarihsel olmakla birlikte, mücadele pratiklerinin toplamda yarattığı birikim, günümüz emek mücadelesine de karakterini vermiştir. Bu anlamda tarihsel görünen her mücadele pratiği, bugün etkilemesi bağlamında günceldir.

Bugün işçi sınıfının, sermaye sınıfına karşı geliştirdiği örgütlü ya da örgütsüz, aktif ya da pasif mücadele örnekleri, işçi sınıfı

tarihinde mücadele kültürünün nasıl aktarıldığı ve evrildiğini gösteren onlarca örnekle doludur.

Aynı tarihsel çerçeve içerisinde, işçi sınıfı mücadelesine karşı geliştirilen baskı mekanizmalarını ve bu mekanizmaların nasıl evrildiğini de görmek mümkündür. Baskı doğrudan sermaye tarafından ücretli çalışmanın gerçekleştirildiği alanda olabileceği gibi sınıflar arası güç dengelerine göre devlet tarafından da

gerçekleştirilebilir.

Dergimizin bu sayısında, sermaye ve devlet aklının kendi içerisinde sahip olduğu birikimi, işçi sınıfı mücadele birikimi gibi geleceğe aktarabileceğini grev ertelemeleri konusu üzerinden ele alacağız. Bu anlamda, konumuzun zamansal içeriğini oluşturan 1963-1980 aralığındaki grev erteleme kararlarının, 1980 sonrası için birikim oluşturup-oluşturmadığını irdelleyip,

işçi sınıfı mücadelesine karşı bir araç olarak yaklaşık altmış yıldır kullanılan grev ertelemelerinin Petrol-İş açısından ne anlam ifade ettiğini tarihsel veriler üzerinden sunmaya çalışacağız.

Genel olarak bu yazıda ayrıntılı bir tartışma yürütmeyi değil, derlediğimiz veriler üzerinden grev ertelemelerinin Petrol-İş Sendikası'nın mücadele tarihindeki yerine vurgu yaparak, Türkiye emek tarihinin bir kesitini Petrol-İş üzerinden inceleme fırsatı sunmayı umuyoruz.

Araştırmanın bu sayıdaki tarihsel aralığı 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1963 yılı ile 12 Eylül 1980 askeri darbesi olarak alınmıştır. Bir sonraki sayıda ise araştırmanın ikinci bölümünü oluşturan 1980 sonrası dönemi yayımlamayı hedefliyoruz.

Araştırmanın Niteliği ve Zorlukları

Ertelenen grev sayısına ilişkin veriler, araştırmanın tarihsel aralığını oluşturan 1963-1980 yılları arası Resmi Gazete taramalarından elde edilmiştir.¹ Grev ertelemeleri üzerine araştırma yapıldığında, konuya ilişkin bir takım zorluklarla karşılaşılabilceği vurgusuna sıklıkla rastlanır. Bu zorluklar araştırmamızda da karşımıza çıktı. Öncelikle, tabloda da görüleceği üzere ertelenmiş olan grevlerin kaç üyeyi kapsadığı bilgisi yoktur. Ertelenen grevlerin kaç işçiyi et-

kilediği verisine ulaşabilmek için daha ayrıntılı bir araştırmanın yürütülmesi gerektiği sonucunu bu araştırma bizlere de gösterdi. Resmi Gazete ve Petrol-İş Dergileri taramaları dışında belki grev erteleme konusu olan işyeri arşivi veya döneme ait işçi gazete-dergileri de taranmalıdır. Tabloda görülen grev erteleme- si olan bazı işyeri/işletmelerde Petrol-İş'in örgütlülüğünün devam etmesi ve geçmiş dönem toplu sözleşmelerinin mevcut olması da grev ertelemesine maruz kalan işçilere ilişkin net sayıya ulaşmakta yeterli olmadı.

Ertelenen grevlerin işyeri mi işletme olarak mı ele alınacağı araştırmadaki bir diğer sorunlu alan olarak karşımıza çıktı. Örneğin, bir işletme olan TPAO'da 1966 yılında alınan grev uygulaması kararı önce 30, daha sonra 60 gün ertelenmiştir. Ertelene kararında "Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığının Batman Bölge Müdürlüğüne bağlı (Rafineri, idare,garaj nakliyat,inşaat bakım ve kontrol merkez atelye) işyerleri ile Malatya Akaryakıt Deposu işyerinde yapılmasına karar verilen grevin" ifadesi, ertelenen grevin bu işletmeye ait bazı işyerlerinde olduğunu gösteriyor. Biz burada Batman Bölge Müdürlüğüne bağlı işyerleri ya da Malatya Akaryakıt Deposu işyerini tek tek bir vaka olarak değil, TPAO ünvanlı işletmede gerçekleşen "bir" ertelene kararı olarak ele aldık. Araştırmanın genelinde de bu yöntem izlenip, ertelenen grev sayısının kaç işyerini etkiledi-

1963-1980 yılları Türkiye'de sendikal faaliyetlerin yoğun ve işçi sınıfı mücadelesinin kitlesel olarak yaygınlaştığı aralıktır. Çoğunlukla sendikalar tarafından yürütülen bu eylemlilik sürecinin oluşmasında, işçilerin hukuki kazanımların etkisi oldukça fazladır.

ğine ilişkin rakamlara ulaşırken şirket isim/ünvanları esas alındı.

Grev Ertelemesi Nedir?

1961 Anayasası 47. maddesi "işçiler işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler" şeklinde düzenlenmiştir. Anayasa'nın bu maddesi Türkiye'de toplu sözleşmeli, grevli yeni bir çalışma hayatına geçişin habercisiydi. 31 Aralık 1961 günü Saraçhane'de yaklaşık 100 bin işçinin katılımıyla yapılan mitingte, grev ve toplu sözleşme taleplerinin yasalaşmasını isteyen işçi sınıfı da en görkemli sunumunu yaparken, bu taleplerde ısrarcı olduklarını bir kez daha yinelemiştir.

1963-1980 yılları arasındaki 17 yıllık zaman Türkiye'de sendikal faaliyetlerin yoğun ve işçi sınıfı mücadelesinin kitlesel olarak yaygınlaştığı aralıktır. Çoğun-

¹ Grev ertelemelerine ilişkin tarihsel bir çalışma yapma fikri ortaya çıktığında, Petrol-İş Dergileri'nin yeterli olacağı düşünülmüştü. Ancak özellikle 1975'ten sonra ertelenen onlarca grev olmasına rağmen Petrol-İş Dergisi'nin bu konuyu yeterli ve çarpıcı şekilde ele alamadığı görülmüştür. Dönemin eylemsel yoğunluğu, sendika içi gerilim, politik sebepler vb. gelişmeler bu duruma yol açmış olabilir. Bu sebeple tablodaki hata payının kaçınılmaz olması ile birlikte en aza indirebilmek adına Petrol-İş Dergisi ve Resmi Gazete taramaları paralel yapılmıştır.

lukla sendikalar tarafından yürütülen bu eylemlilik sürecinin oluşmasında, işçilerin hukuki kazanımların etkisi oldukça fazladır.

Artan işçi mücadelesinin etkisiyle 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu(TISGLK) da dayanağını Anayasa'dan alarak Türkiye sendikacılık hareketini yeni bir döneme geçişine olanak sağlamıştır. Ancak aynı Kanun, içeriğinde grev erteleme konusunu da düzenlemiştir. Dönem içindeki bütün tartışmalara rağmen grev hakkının yanına, onu sınırlandıran bazı hükümler de konulmuştur. Bu hükümlerden birisi de grev ertelemesine ilişkin düzenlemedir.

TISGLK'nin grev erteleme düzenlemesini içeren 21. Maddesi aşağıdaki gibidir:

“Madde 21 - 1. Karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev veya lokavt, memleket sağlığını veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu, bu uyuşmazlıkta, grev ve lokavtı bir kararname ile en çok otuz gün süreyle geciktirebilir. Bakanlar Kurulu, geciktirmekararını ilân eder etmez, Yüksek Hakem Kurulundan, geciktirilen grev veya lokavtın niteliği hakkında istişari mütalâasını ister.”
“Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulunun mütalâasını inceledikten sonra, geciktirme süresini en çok altmış gün daha uzatabilir.” Tabloda da açıkça görüleceği üzere “millî güvenlik” ve “memleket

sağlığı” grev ertelemelerinin gerekçeleri olarak gösterilmiş, özellikle “Millî Güvenlik” kavramı, kapsamının geniş ve muğlak olması bakımından sonraki yıllarda grevi boğmaya dönük yaygın bir araç haline gelmiştir.

Grev Ertelemelerine İlişkin Genel Çerçeve

Günümüzde yaygın olarak başvurulan grev ertelemeleri, 1963-1980 yılları arasında 275 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde de sınıf mücadelesini engellemek için kullanılan bir yöntemdi. Bu dönemde toplam 252 grev erteleme kararnamesi yayımlanmış; kararnamelelerin 154'ü millî güvenlik, 42'si memleket sağlığı ve 55'i ise memleket sağlığı ve millî güvenlik gerekçelerine birlikte yer vermiştir.²

Grev ertelemelerine hangi hükümet döneminde ne kadar başvurulduğuna ilişkin verilere bakıldığında ise Demirel Hükümetlerinin açık ara önde olduğu görülebilir. Toplam 252 grev erteleme kararnamesinin 164'ü Demirel Hükümetleri döneminde çıkmıştır. Grev erteleminin en yüksek olduğu dönem 75 erteleme ile 6. Demirel hükümetinde (12 Kasım 1979-12 Eylül 1980) olmuştur.

Ertelemelerin konfederasyon temelinde dağılımına bakıldığında Türk-İş üyesi sendikalara ait 183, DISK üyesi sendikalara ait

61 ve bağımsız sendikalara ait 8 grevin/grev kararın ertelendiği görülmektedir. Türk-İş'in üye sayısı göz önüne alındığında bu dağılım olağandır. Ancak 1979 ve 1980 yıllarında Türk-İş ve DISK üyesi sendikaların neredeyse eşit sayıda ertelenmiştir.³

1963-1980 yılları arası, Türkiye siyasetinin de emek hareketi gibi yoğun geçtiği bir dönemdir. Bu dönem, iç siyasi gerilimlerin yanısıra uluslar arası boyutta da mücadelelere tanıklık etmiştir. Uluslararası bağlamda Kıbrıs Harekatı bu gelişmelerden en öne çıkanıdır. Kıbrıs Harekatı siyasi boyutunun dışında emek hareketi alanında da bir kesinti yaratmıştır. Tabloda da görüleceği üzere Petrol-İş'e karşı, Kıbrıs Harekatının olduğu 1974 yılında erteleme kararnamesi yayımlanmamıştır. Bu yıl içerisinde, elbette sınıf mücadeleleri kesintisiz olarak devam ediyordu ancak hareket sebebiyle yükselen siyasal kriz işçi sınıfı mücadelesinin önüne geçmeye yetmişti.

1971 yılında sırasıyla Burdur, Bingöl ve Maraş'ta meydana gelen depremler sebebiyle, Bakanlar Kurulu bu hallerin sonuçlanmasına dek, adı geçen şehir ve komşu şehirlerde olası grev ve lokavt uygulamalarını yasaklamıştır.⁴ Deprem sebebiyle dokuz şehirde felaket halinin sürdüğü süre boyunca grev ve lokavta ilişkin olası kararlar yasaklanmıştır.

² Aziz Çelik, Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri, (http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/691/milli-guvenlik-gerekceli-grev-ertelemeleri#.WsHOSOahl_U)

³ Çelik, 2008

⁴ 12/5/1971 günü Burdur'da, 22/5/1971 günü Bingöl'de ve 11/7/1971 günü Maraş'ta vuku bulan depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı tamamen felce uğratan felaket halleri nedeniyle, Bakanlar Kurulu bu hallerin sonuçlarının tamamen izalesi amacıyla Denizli, Burdur, Afyon, Kütahya ile Bingöl, Elazığ, Maraş, Van ve Gaziantep illeri içindeki bütün işyerlerinde grev ve lokavtı bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere yasaklanması; İmar ve İskân Bakanlığının 14/7/1971 tarih ve 082/11405 sayılı yazısı üzerine, 15/7/1963 tarih ve 275 sayılı Kanunun 20 inci maddesinin 12 nci bendine göre, Bakanlar Kurulunca 15/7/1971 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Kıbrıs Harekati ve 1971 yılında ardı ardına üç şehirde meydana gelen deprem, toplumsal sonuçları itibari ile tarihte yolları belki hiçbir zaman kesişemeyecek iki farklı boyuttur. Ancak tüm farklılıklarına rağmen, emek mücadelesini etkilemesi bağlamında kesişebilmişlerdir.

Dönemin genel siyasi ve ekonomik haritası incelendiğinde, grev erteleme kararlarının gerekçesi olarak sunulan “milli güvenlik” ve “memleket sağlığı” ifadelerinin fiili durumla çok da ilişkili olmadığı söylenebilir. Esasında 1963-1980 yılları arası süreç, bizlere örgütlü bir işçi sınıfının var olduğu ve

güçlerinin farkında olarak mücadeleleri yükseltebilecek potansiyeli taşıdıklarını gösteriyor. Bu bağlamda grev ertelemelerine neden sıklıkla başvurulduğu, anayasal haklarına sahip çıkan işçi sınıfının verdiği mücadelenin sermayeyi rahatsız ettiği gerçeği üzerinden okunmalıdır.

İşyeri Adı	Resmi Gazete Tarihi	Karar Sayısı	Ertelenme Gerekçesi	Ertelendiği Gün Sayısı	Lokavt
TPAO	27.05.1965	6/4702	Milli Güvenliği Bozucu	30	
TPAO	07.11.1966	6/7225	Milli Güvenliği Bozucu	30	
TPAO	09.12.1966	6/7388		60	
Petrol Ofisi	02.02.1967	6/7650	Milli Güvenliği Bozucu	30	
Petrol Ofisi	04.03.1967	6/7814		60	
ATAŞ, BP Petrolleri, K.C.A., Mobil Oil Türk A.Ş., Mobil Exploration Mediterranean Inc., The Shell Company of Turkey Ltd., N.V. Turkse Shell, Mobil Gaz Mobil Petrol Gazları A.Ş., Ankara Gaz, Ahmet Ethem Gacı	05.02.1971	7/1878	Milli Güvenliği Bozucu	30	
ATAŞ	18.06.1971	7/2574	Milli Güvenlik Bakımından	30	
ATAŞ	19.07.1971	7/2814		60	
Gübre Fab. Türk A.Ş.	11.08.1973	7/6936	Milli Güvenlik Bakımından	30	
TPAO	10.07.1973	7/6589	Milli Güvenlik Bakımından	30	
TPAO	09.08.1973	7/6928		60	
Shell Grubu	22.07.1975	7/10316	Milli Güvenlik Bakımından	30	
Shell Grubu	22.08.1975	7/10526		60	
Mobil Exploration Med. Inc	30.04.1976	1/11129	Milli Güvenlik Bakımından	30	
Mobil Exploration Med. Inc	01.06.1976	7/12054		60	
TPAO	24.02.1976	7/11395	Milli Güvenlik Bakımından	30	
TPAO	26.03.1976	7/11541		60	
Akdeniz Gübre	02.04.1976	7/11559	Milli Güvenlik Bakımından	30	
Mobil Exploration Med. Inc	30.04.1976	1/11129	Milli Güvenlik Bakımından	30	
ATAŞ	28.05.1976	7/12058	Milli Güvenlik Bakımından	30	
ATAŞ	28.06.1976	7/12107		60	
Koruma Tarım İlaçları	08.12.1976	7/12818	Memleket Sağlığı Bakımından	30	
Azot Sanayi T.A.Ş.	29.08.1976	7/12370	Memleket Sağlığı Bakımından	30	
Azot Sanayi T.A.Ş.	29.09.1976	7/12472		60	
Habaş Sınai ve Tıbbi Gazlar	19.02.1977	7/13124	Memleket Sağlığı Bakımından	30	
N.V. Turkse Shell	13.10.1977	7/13955	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt

N.V. Turkse Shell	12.11.1977	7/14262		60	Lokavt
Mobil Oil Turk A.Ş., Mobil Gaz A.Ş., Ankara Gaz Anonim Şti.	01.11.1977	7/13983	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
Mobil Oil Turk A.Ş., Mobil Gaz A.Ş., Ankara Gaz Anonim Şti.	02.12.1977	7/14294		60	Lokavt
N.V. Turkse Shell	01.11.1977	7/13982	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
N.V. Turkse Shell	02.12.1977	7/14193		60	Lokavt
BP Petrolleri Ano. Şti.	11.11.1977	7/14261	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
BP Petrolleri Ano. Şti.	12.12.1977	7/14304		60	Lokavt
TPAO	04.02.1978	7/14579	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
TPAO	07.03.1978	7/14739		60	Lokavt
Akdeniz Gübre	31.03.1978	7/15166	Memleket Sağlığı ve Milli Güvenlik	30	Lokavt
Akdeniz Gübre	02.05.1978	7/15261		60	Lokavt
Gübre Fab. Türk A.Ş.	29.04.1978	7/15402	Milli Güvenlik Bakımından	30	
Gübre Fab. Türk A.Ş.	30.05.1978	7/15691		60	
ATAŞ	19.09.1978	7/16376	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
ATAŞ	20.10.1978	7/16643		60	Lokavt
N.V. Turkse Shell	21.08.1979	7/17992	Milli Güvenlik Bakımından	30	
The Shell Company of Turkey	21.08.1979	7/17993	Milli Güvenlik Bakımından	30	
Mobil Oil Turk A.Ş. ve Ortakları, Mobil Gaz ve Ankara Gaz	21.08.1979	7/17994	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
Mobil Exploration Med. Inc	06.09.1979	7/17859	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
Akdeniz Gübre	25.01.1980	8/165	Sağlık ve Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
Akdeniz Gübre	25.02.1980	8/867		60	Lokavt
ATAŞ	12.06.1980	8/1027	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
ATAŞ	13.07.1980	8/1213		60	Lokavt
TPAO	21.06.1980	8/1079	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
Ege Gübre San. Anonim Şti.	11.07.1980	8/1243	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
Ege Gübre San. Anonim Şti.	11.08.1980	8/1431		60	Lokavt
Gübre Fab. Türk A.Ş.	19.07.1980	8/1289	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
Gübre Fab. Türk A.Ş.	19.08.1980	8/1445		60	Lokavt
Petrol Ofisi	23.07.1980	8/1309	Milli Güvenlik Bakımından	30	Lokavt
Petrol Ofisi	23.08.1980	8/1446		60	Lokavt
Bandırma Boraks ve Asit Fab.	02.08.1980	8/1893	Milli Güvenlik Bakımından	30	
Bandırma Boraks ve Asit Fab.	02.09.1980	8/1544		60	
SSK İstanbul İlaç Fabrikaları	08.08.1980	8/1430	Memleket Sağlığı	30	
SSK İstanbul İlaç Fabrikaları	08.09.1980	8/1553		60	

Petrol-İş'in Ertelenen Grevleri Ne Anlatıyor?

1963-1980 yılları arasında Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyeri/işletmelerde almış olduğu/uygulanan toplam 49 grev kararı 30 gün süre ertelenmiştir. Tabloda yeşil renkle belirtilen satırlar ise alınan 30 günlük grev erteleme kararının 60 gün daha uzatıldığı işyeri/işletmeleri göstermektedir. 60 günlük ertelemeye maruz kalan işyeri/işletmeler de dahil edildiğinde Petrol-İş, 17 yıllık süreçte toplam 73 işyeri/işletmede grev ertelemesine maruz kalmıştır. Başka bir ifadeyle Petrol-İş'in 73 işyeri/işletmede almış/uygulamış olduğu grev kararı toplamda 60 grev erteleme kararnamesi ile ertelenmiştir.

Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyeri/işletmelerde aldığı yada uygulamakta olduğu grev kararına karşı yayımlanan 60 grev erteleme kararnamesi, 17 yıllık süreç göz önüne alındığında tüm işkollarındaki erteleme kararnamelerinin %24'ünü oluşturmaktadır. Bu durum petro-kimya sektörünün ülke ekonomisi içindeki kritik rolü ile doğrudan ilgilidir.

Petrol-İş'in ertelenen ilk grevi 1965 yılında TPAO işletmesinde gerçekleşmiş, erteleme gerekçesi ise "milli güvenliği bozucu" olarak belirtilmiştir.⁵ 30 gün süre ile geciktirilen grev uygulamalarının 30'u "milli güvenlik", 4'ü "memleket sağlığı", 2'sinde ise "memleket sağlığı ve milli güvenlik" gerekçelerine birlikte yer verilmiştir.⁶ "Memleket Sağlığı" gerekçesi, ilk kez *Koruma*

Tarım İlaçları işyerinde uygulanmakta olan grevin ertelenmesinde kullanılmıştır.

1976 yılına dek ertelenen grevlerin petro-kimya sektöründeki alt sektörler göz önüne alındığında neredeyse tamamının (*Gübre Fabrikaları Türk A.Ş.* hariç) petrol arama-üretim-dağıtım ile ilgili alt sektörlerde olduğu söylenebilir. Petrol sektörüne ilişkin bu denli fazla müdahale, hem sendikanın ve işçilerin üretim alanını olası bir grev durumunda kontrol etme kabiliyetlerinin yüksek olması, hem de 1970'lerin başında beliren küresel sermaye krizi ve petrol fiyatlarındaki artışa karşı önlem alma çabası ile ilişkili olduğunu düşünüyoruz.

Petrol sektöründeki grev ertelemelerine karşı sendikanın tutumu grev erteleme uygulamasının alındığı işyerlerine göre farklı olmuştur. İki örnek üzerinden sendikanın bakış açısı daha da netleştirilebilir. 1966 yılında Petrol-İş'in bir kamu işletmesi olan *Petrol Ofisi* işyerlerinde almış olduğu grev kararı 2 Şubat 1967 tarihinde ertelenmiştir. Ertelme kararı öncesi *Petrol İşverenleri Sendikası* grevin kanunsuz olduğu ve durdurulması gerektiği iddiasıyla hukuki yollara başvurmuştur. Petrol-İş, *Petrol Ofisindeki* gelişmelere ilişkin yaptığı basın açıklamalarında, grevin ülke ekonomisine zarar vereceği gerçeğini bildiklerini, ancak aynı süreçte yabancı sermayeli petrol şirketleri göz önüne alındığında *Petrol Ofisi*'nde daha düşük zamlara razı geldiklerinin altını çizmiştir. Ayrıca açıkla-

malarda, işveren sendikasının *Petrol Ofisi* yöneticilerini yanlış bilgilendirdikleri ve yöneticilerin şirket yönetimindeki basiretsizliklerine de vurgu yapılmıştır.⁷ 1971 yılında *BP-SHELL-MOBIL* ve bağlı işyerlerinde sendikanın aldığı grev kararının ertelenmesinden sonra Petrol-İş'in bu karara ilişkin tutumu tamamen farklıdır. Bu farklılığı görebilmek adına dönemin Petrol-İş Genel Başkanı İsmail Topkar'ın gerçekleştirdiği basın açıklamasına bakmakta yarar var.⁸ Basın açıklamasına petrol sektörünün ülke ve dünya ekonomisindeki kilit rolüne değinerek başlayan Genel Başkan İsmail Topkar, yürürlükte olan petrol yasaları ve yabancı şirketlere tanınan imtiyazlar sebebiyle, milli servet olan petrol zenginliğinden ülkece yararlanılamadığı, bu sebeple yabancı sermayeli şirketlere tanınan hakların kısıtlanarak yerli şirketlere alan açılması gerektiğini belirtmiştir. Yabancı sermayeli petrol şirketlerinin kullandıkları yüksek teknoloji ile ülkede işsizliği de artırdığını öne süren Topkar, halihazırda alınan grev kararının uygulanması süresi boyunca milli şirketlerin (TPAO ve Petrol Ofisi) bu süreci iyi değerlendirmelerini, milli çıkarlara uygun olarak ülkedeki petrol pazarı kontrolünün yerli şirketlerde olması gerektiği telkininde bulunmuştur.

1963-1980 yılları arası petrol arama-üretim-dağıtım alanında sıklıkla başvuru grev ertelemeleri kararlarındaki sayısal çoğunluğu, gübre fabrikalarının ertelemeler takip etmiştir.

⁵ 6/2556 sayılı 10 Ocak 1964 tarihli Resmi Gazete'de ATAŞ işyerinde milli güvenliği bozucu olduğu sebebiyle uygulanmaya başlanan grev 30 gün süre ile ertelenmiştir. Ancak anılan tarihte grev uygulamasını başlatan muhtemelen bir işyeri sendikası olan Anadolu Rafineri İşçileri Sendikasıydı. Ancak ATAŞ işyeri ilkeri tarihlerde Petrol-İş bünyesine katılmıştır. Bu grevin tarihsel olarak anlamı; 15 Temmuz 1963 tarihli TİSGLK'nin yürürlüğe girmesinden sonra ertelenen ilk grevlerden olmasıdır.

⁶ 1971 yılına dek grev erteleme gerekçelerinde kullanılan "milli güvenliği bozucu" ifadesi, 18 Haziran 1971 tarihinde ertelenen ATAŞ grevi ile "milli güvenlik bakımından" ifadesine dönüşmüştür.

⁷ M. Pervan(Der.), *Gücümüz Birliğimizdir Bildiriler* (1955-1983), (İstanbul, Petrol-İş, 2014) Syf. 37-39

⁸ M. Pervan(Der.), *Gücümüz Birliğimizdir Bildiriler* (1955-1983), (İstanbul, Petrol-İş, 2014) Syf. 65-71

Petrol-İş Sendikası'nın ilki 1973 yılında olmak üzere, gübre üretimi yapan işyerleri/işletmelerdeki grevlerine toplam 12 kararname ile engel olunmuştur. Petrol-İş'in yabancı sermaye ortaklığında kurulu bulunan Akdeniz Gübre Sanayii'nde almış olduğu karar grev kararı 2 Nisan 1976 tarihinde 30 gün süre ertelenmiştir. Petrol-İş, Bakanlar Kurulu'nun bu kararına karşı aynı gün "Bakanlar Kurulu Grev Kırıcılığı Yapıyor"⁹ başlıklı basın bildirisini yayımlayarak tepki göstermiştir. Bu bildiride alınan erteleme kararın milli güvenlikle alakasının olmadığı, hükümetin yabancı sermaye ortaklı bir şirkete arka çıkarak, tarafının sermayeden yana olduğunu tescil ettirdiği vurgulanmıştır.

Petrol-İş Sendikasının 1963-1980 yılları arasında en çok ertelemeye maruz kalan işyerlerinin sektörel faaliyetleri petrol arama-üretim-dağıtım ve gübre üretimi üzerine kurulu olduğu tablodan net bir şekilde gözlemlenebilir. Bu dönemde sendikanın almış olduğu grev kararlarına karşı yayımlanan kararnamelerin 55'i petrol ve gübre sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde olmuştur.

Petrol-İş grevlerine karşı yayımlanan 60 grev erteleme kararnamesinin 47 tanesi 1976-1980 yılları arasında yayımlanmış, 1980 yılı ise 15 grev erteleme kararnamesi ile en çok ertelenen yıl olmuştur. 1980 yılının bir diğer özelliği ise, petrokimya işkolunda farklı alt sektörleri de kapsayacak şekilde grev ertelemelerinin yaygınlaşmasıdır. Ocak 1980-Eylül 1980 tarihleri arasında SSK İlaç, Bandırma Boraks ve Asit Fabrikaları gibi farklı işyerlerinde ilk kez grev ertelenmesi yaşanmıştır.



Bir diğer husus lokavt kararlarının dönemsel aralığıyla ilgilidir. Grev erteleme kararnameleri, işverenin bize ne yoğunlukta lokavt silahına sarıldığını da göstermektedir. Resmi Gazete taramalarından elde ettiğimiz veriler, 1977 yılından önce işverenin, sendika tarafından alınan hiçbir grev kararına karşı lokavt ilan etmediğini göstermiştir. Ancak, 1977 yılından sonra yayımlanan 35 grev erteleme kararnamesinin 27'sinde lokavtın da geciktirildiği bilgisi verilmiştir. Bu istatistik, sendika tarafından alınan grev kararlarına karşın, işverenin de büyük bir oranda lokavtı devreye soktuğunu gösteriyor.

Sonuç Olarak

Petrol-İş tarihinin bir kesitinde yaptığımız araştırma, grev ertelemelerine ilişkin bir sonuç ortaya koyuyor. Petrol-İş'in 1963-1980 yılları arasında ertelenen grevleri, ağırlıklı olarak petrokimya ve gübre sektörlerinde yoğunlaşmıştır. Petrokimya ve gübre sektöründe ertelenen grevlerin sayıca fazla oluşu, 1980 sonrası için özellikle bu sektörlerde yeni bir döneme işaret etmektedir. Bir sonraki sayımızda da ayrıntılı ele alacağımız üzere, 2822 sayılı

Kanun'da Petrol-İş'in örgütlü olduğu birçok işyeri grev yasağı kapsamına alınmıştır.

Ertellemelerinin milli güvenlik ve memleket sağlığı olarak sunulan gerekçeleri, Petrol-İş tarafından geçerli bir sebep olarak kabul görmemiştir. Ancak ertelenen grevlere karşı verilen tepki, Petrol-İş'in özellikle milli ve yerli sermayeye karşı daha taviz verilebilir politika izlediğini göstermektedir.

Dönem aralığında tüm işkollarında yayımlanan 252 grev erteleme kararnamesinin 60'ı, Petrol-İş'in grev kararı aldığı işyerlerine karşı olmuştur. Bu rakam Petrol-İş'in örgütlenme faaliyeti yürüttüğü sektörlerin genel ekonomi içerisindeki kritik pozisyonunu göstermektedir.

Bir diğer önemli sonuç ise işveren ve işveren örgütlerinin, özellikle 1977 yılından sonra Petrol-İş tarafından alınan grev kararlarının çoğuna lokavt ilan ederek karşılık vermesidir. Sermayenin bu tepkisi hem sermaye örgütlerinin kurumsallaşması ve örgütlü tepki verebilme kabiliyetlerinin artması ile hem de dönem hükümetlerinin siyasal tavrını sermayeden yana koyması ile ilişkilidir.

Sendikalaştıkları İçin İşten Atılan ve Fabrika Önünde 235 Gün Eylemlerini Sürdüren **AKKİM İŞÇİLERİNİN MÜCADELESİ DEVAM EDECEK**

Trakya Şubemiz öncülüğünde sendikamızda örgütlenmeye başlayan Hadımköy'de kurulu AKKİM Yapı Kimyasalları işyerinde mücadelemiz sürüyor. AKKİM işyerinde 2017 yılının yaz aylarında başlayan örgütlenme sürecimiz, fabrika önünde çadır eylemiyle devam etti. Fabrika önünde süren direniş çadırı eylemimiz, türlü zorluklara rağmen 235 gün başarıyla sürdü-rüldü.

Petrol-İş Temsilcileri AKKİM'de

Trakya Şube ve Genel Merkez Yöneticilerimizin de desteği ile direnişlerine devam eden AKKİM işçilerine sıklıkla dayanışma ziyaretleri de yapıldı. Petrol-İş Genel Merkezinde, 15-19 Ocak 2018 tarihleri arasında Temsilci Eğitimi için bulunan Petrol-İş işyeri temsilcileri 18 Ocak tarihinde, direnişlerinin 176. gününde AKKİM işçilerine dayanışma ziyaretinde bulundu. Dayanışma ziyareti ile



birlikte direniş alanı eylem alanına dönüştü. Direniş çadırının önünde "Yaşasın Onurlu Mücadelemiz", AKKİM'e Sendika Girecek", "Direne Direne Kazanacağız", "Siz Orada Biz Burada Omuz Omuz" sloganlarını atan işçiler, fabrika içerisine de seslerinin ulaşmasını sağladı.

AKKİM Emekçileri Genel Merkez'de

AKKİM emekçileriyle Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca ve Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Mustafa Mesut Tekik, 1 Mart 2018 tarihinde Genel Merkezimizde bir araya gelerek toplantı yaptılar. Toplantıda; Trakya Şube Başkanımız Ercan Yavuz, Başkan Yardımcılarımız Ümit Ormancı ve Mehmet Kaya da yer aldı. Hukusal ve sendikal mücadelenin sürmesi ile ilgili kararlılık toplantısının ana gündemini oluşturdu.

AKKİM'de 21 Mart 2018 tarihinde, direnişin 235. gününde çadır eylemimizi sonlandırdık. Ancak, sendikal faaliyetlerimiz ve üyelerimizin hak ve menfaatlerini koruma adına gerekli hukuki ve örgütsel mücadelemiz devam ediyor.





Sendikalı Olmak Suç Değil, Anayasal Bir Haktır!

POLİYA İŞÇİLERİ İNSANİ KOŞULLARDA ÇALIŞMAK İÇİN SENDİKAMIZA ÜYE OLDULAR

24

Poliya işçileri ağır çalışma koşulları, düşük ücret ve yoğun kimyasallara maruz kalmaları sebebiyle sendikalı olmayı seçtiler. Ancak işveren, işçilerin Anayasal haklarını tanımayarak sendikamıza üye olan işçileri işten attı ve işyerindeki baskıyı daha da arttırdı.

Poliya Poliester, Çerkezköy Kapaklı'da üretim tesisleri bulunan, merkezi Firüzköy olan bir kimya fabrikasıdır. Fabrika sürekli büyümesine rağmen, bu büyümeden işçilere ise ağır çalışma koşulları ve düşük ücretle çalışmak düşüyor. Bunun yanı sıra üretim sürecinde yoğun kimyasalların kullanılması, var olan tüm olumsuz koşullara bir de ağır kimyasallara maruz kalma tehlikesi ortaya çıkıyor.

Ağır çalışma koşulları ve tüm olumsuzluklara karşı Trakya Şubemiz öncülüğünde örgütlenmeye başlayan Poliya işçileri, Kasım- Aralık 2017 tarihinden itibaren

sendikalı olmaya karar verdiler ve 57 kişiyle birlikte Petrol-İş üyesi oldular. Bu sayı çoğunluk tespiti için de yeterli oldu. Ancak, yetkinin Petrol-İş'e geçmesi ve işyerinde var olan kuralıslılığın ve keyfiliğin ortadan kalkacağına inanılması üzerine, işveren, kimisi 8 yıldır çalışan deneyimli işçileri, özellikle sendika üyesi olanları işten atmaya başladı. Bir yandan işçileri işten atarken, diğer yandan yasalardaki boşluklardan yararlanan işveren, süreci uzatmak -sendikanın yetkisini geciktirmek- ve işçilerin topluca temsil edilmelerini engellemek için yetki başvurusuna itiraz etti. Bu itirazın, süreci geciktirmek



haricinde hiçbir anlamı olmadığını işveren vekilleri de biliyor, işçiler de biliyor.

Başta Trakya Şubemiz olmak üzere, Genel Merkez Yöneticilerimiz de Poliya işçileri ile dayanışmak için işyeri önüne ziyaret de bulundular. 3 Ocak Çarşamba günü Poliya işyerinde, işverenin sendikasıyla ilişkiyi ve işten atma yönelimlerine karşı bir uyarı eylemi gerçekleştirildi. Eyleme Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova, Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Mustafa Mesut Tekik, Trakya Şube Yönetim Kurulumuz, Trakya ve İstanbul 1 Nolu Şubemize bağlı işyerlerinden temsilci yönetici ve üyelerimiz katıldı.

Mücadeleyi Yayılabilecek Güçteyiz

21 Şubat Çarşamba günü ise Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca ve Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova'nın katılımıyla geniş katılımlı bir basın açıklaması gerçekleştirildi. Basın açıklamasında söz alan Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca Petrol-İş olarak Poliya işçilerinin her zaman yanında olacaklarını belirterek; "Poliya işyerinde çalışanlar, insani koşullarda çalışma ve insanca yaşamak için Anayasal haklarını kullanarak sendikamıza üye olmuş ve kısa süre içerisinde bu işyerinde çoğunluk sayısına ulaşmış bulunmaktayız. Ancak işveren, işçilerin sendikalı olma iradesine karşı durmuş, örgütlülüğümüzü kırma adına yetki sürecini uzatmaya gitmiştir.

Süreç ne kadar uzarsa uzasın, biz haklı olduğumuzu biliyoruz. Ve buradan bu vesileyle işverene seslenerek; bu uzlaşmacı, müzakereye açık tavrımızı görmesini bekliyoruz. Petrol-İş olarak, 36 bin üyemizle Poliya işyerindeki mücadelemizi dalga dalga yayabilecek güce sahibiz. Ancak, işverenin de süreci uzatmadan bir an önce müzakere masasına oturmasını talep ediyoruz. Aksi takdirde mücadelemizi sürdürmeye devam edeceğiz." dedi.

Sendikalı İşçilere Baskı Yapmak Suçtur

Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova ise konuşmasına işçi havzası olan Çerkezköy işçilerine, Poliya işçileri nezdinde birlik olma çağrısı yaparak "Çerkezköy işçileri kurlsız, asgari ücretle çalışıyor; kaderi işverenin iki dudağı arasında, onurları ayaklar altına alınmak isteniyor. Ancak biz, Petrol-İş

olarak çoğunluğa ulaştığımız Poliya işyeri nezdinde, bölgedeki tüm işçilere adil, eşit, insanlık onuruna yaraşır bir şekilde çalışabilmeleri için önayak olacağız. İşverenin üyelerimizi işten atması, yetki sürecini uzatması bizi asla yıldıramayacak" dedi. Konuşmasının devamında patronun Anayasa'ya göre Çalışma Bakanlığından alınan çoğunluk tespitine itiraz ederek zaman kazanmaya çalıştığını belirten Düşova, "İşveren suç işliyor. İşçinin sendikaya üye olması Anayasal haktır. Bunu engellemek, sendikalaşan işçileri işten atmanın, baskı yapmanın karşılığı yasamıza göre suçtur, 6 ay ile 18 ay arasında hapis cezası vardır. Onlar da biliyor ki Petrol-İş buraya girecek ve bayrağını buraya dikecek. Bundan kimsenin şüphesi olmasın" diye konuştu.

Mücadelemizi Sürdüreceğiz

Basın açıklamasında Trakya Şube Başkanımız Ercan Yavuz da işverenin Anayasal bir suç işlediğini belirterek, "Petrol-İş'e üye oldukları için 9 işçi arkadaşımız işten çıkarıldı. İşveren, bu arkadaşlarımızı işten atarak hukuku tanımadığını ilan etti. Biz Petrol-İş olarak, arkadaşlarımız işe geri alınıp, işveren müzakere masasına oturana dek mücadelemizi sürdüreceğiz." dedi. Fabrika önünde yapılan ve eylem havasında geçen basın açıklaması sloganlar eşliğinde sona erdi.





28.Dönem 8. Olağan Başkanlar Kurulu Toplandı

OHAL İşçi Sınıfı Mücadelesi Önünde Bir Engel!

Petrol-İş Sendikası 28. Dönem 8. Olağan Başkanlar Kurulu, 2 Şubat 2018 tarihinde İstanbul'da Genel Merkezimizde toplandı. Başkanlar Kuruluna, Petrol-İş Sendikası Merkez Yöneticileri, Merkez Denetim Kurulu üyeleri ve Şube Başkanları katıldı. Başkanlar Kurulu'nda ülkedeki güncel siyasi ve toplumsal gelişmeler, emeği ve emekçileri ilgilendiren başlıklar ve Petrol-İş'in örgütsel gündemleri değerlendirildi.

Toplantı, Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar'ın Başkanlar Kurulu'nu selamlaması ile başladı. Konuşmasına emperyalist güç-

lerin Ortadoğu ve dünya üzerinde kurmaya çalıştıkları yeni düzeninin, işçi sınıfı için ne anlama geldiğini belirterek başlayan Genel Başkan, konuşmasının devamında Türkiye'de emeğe dönük politikalar ve Petrol-İş'in bu koşullar altındaki pozisyonuna değindi. Yaşar, Petrol-İş'in içe dönük örgütsel gelişme ve gündemlerinin bu başkanlar kurulunda tartışılması gerekliliği vurgusunu yaparak konuşmasını sonlandırdı.

Genel Başkanın açış konuşmasından sonra, diğer Genel Merkez Yöneticileri de Başkanlar Kurulunun başarılı ve faydalı bir

şekilde geçirilmesi temennilerinin de bulunarak Petrol-İş ve Türkiye'deki ekonomi politikalarının işçi sınıfı açısından ne anlama geldiğine ilişkin görüşlerini sundular. Konuşmalarda, Petrol-İş'in toplumsal muhalefetin önemli bir parçası olduğu bu anlamda; örgütlü, örgütsüz, emekli, işsiz tüm kesimlerin sesi olduğu ayrıca OHAL koşullarının işçi sınıfının tarihsel kazanımlarını hiçe saydığı ve OHAL'in işçi mücadelelerinin engellenmesi bağlamında bir araç haline geldiği vurgulandı. Petrol-İş'in iç gündemine ilişkin tartışmalarda ise örgütlenme stratejileri üzerine ayrıntılı bir şekilde tartışmaların yürütülmesi ve

özellikle örgütlenme olanaklarının yüksek olduğu havzalarda yeni adımların atılması gerekliliği vurgusu yapıldı.

Başkanlar Kuruluna ayrıca IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan da katılarak bir sunum yaptı. Başkanlar Kuruluna katılmış olmaktan duyduğu memnuniyeti belirttikten sonra Özkan, sermayenin ve işçi sınıfının küresel düzlemde nerede ve hangi koşullar altında bulundukları, hangi dinamiklerin açığa çıktığı ve işçi sınıfının nelerle karşı karşıya kalacağına dair IndustriALL adına öngörülerini belirtti.



BAŞKANLAR KURULU SONUÇ BİLDİRGESİ

OHAL'DE EKONOMİK TABLO HER GEÇEN GÜN DAHA DA KÖTÜLEŞİYOR!

28. Dönem 8. Olağan Başkanlar Kurulumuz, Suriye'de Zeytin Dalı Harekatı'nın devam ettiği ve ülkemizde OHAL koşullarının emekçiler açısından giderek ağırlaştığı hassas bir dönemde toplanmıştır. Başkanlar Kurulumuz, şartlar ne olursa olsun emekçilerin ve üyelerimizin haklarını savunmak adına mücadelemizi sürdürdüğümüzün altını çizmektedir.

Komşumuz Suriye'de ABD'nin başını çektiği emperyalist güçlerin yönlendirdiği vekalet savaşları tüm acımasızlığıyla sürmekte ve bu savaşların faturasını her zaman olduğu gibi yine halklar ödemektedir. Ortadoğu'da kaynak savaşlarının son perdesi Suriye'de ve terör örgütlerine bazı misyonlar yüklenerek sahnelenmektedir. İçinde bulunduğumuz

coğrafyada sınırları kendi çıkarları için değiştirmek isteyen emperyalistler, Ortadoğu'nun masum halklarını hedef haline getirmiştir. Bu gelişmelerin, ülkemize yönelik ciddi tehditler oluşturmasını engelleme gerekçesiyle 20 Ocak 2018 tarihinde Suriye'de "Zeytin Dalı Harekatı" başlatılmıştır. Halen devam eden bu harekatta, şehit düşen kahraman Mehmetçiklerimize Allah'tan rahmet, yakınlarına ve halkımıza başsağlığı, yaralı askerlerimize acil şifalar diliyoruz. Ülkemizin geleceği emperyalist politikaların ipoteği altına sokulamaz. ABD'nin Suriye'yi bölme planlarının ve emperyalist reketin Türkiye'yi de tehdit ettiği ortadayken, emperyalist güçlerden medet ummak, bu odaklardan demokrasi ve barış beklemek büyük bir gaflet olacaktır. Bölge-

de yeni riskler ve provokasyonlara karşı uyanık olunmalı, ülkemizde de birleştirici ve toplumsal barışı esas alan politikalar benimsenmelidir. Petrol-İş olarak, ülkemizin de içerisinde yer aldığı coğrafyanın geleceğinin, emperyalistlerin ve uluslararası sermayenin çıkarları ile değil, burada yaşayan tüm emekçi halkların özgür iradesi ve barış hedefiyle şekillenmesi gerektiğini düşünüyoruz. FETÖ ile mücadele amacıyla çıkarılan ve "milletle değil devlette" ilan edildiği belirtilen OHAL, 6. kez üç aylığına uzatılmıştır. Geçtiğimiz dönemde, OHAL giderek bu amacından uzaklaşmış ve demokratik işleyişin askıya alındığı bir idare pratiğine dönüşmüştür. Emegi ilgilendiren ve sermayenin çıkarına birçok düzenleme gerçekleştirilirken, emek



mücadelesinin engellendiğine tanık olunmaktadır. Çok sayıda çalışan, somut bir gerekçe olmaksızın işinden ve ekmeğinden edilmiştir. İşçi sınıfının en önemli mücadele silahı olan grev hakkı, fiilen ortadan kaldırılmıştır. Son olarak, MESS'e bağlı 179 metal işyerinde 130 bin metal işçisini ilgilendiren grev ertelenmiştir. Bu erteleme kararına boyun eğmeyen ve talepleri doğrultusunda bir sözleşme imzalayan metal işçilerini selamlıyoruz. Patronların çıkarı için sürdürüldüğü açıkça ifade edilen OHAL'e ve yasakçı uygulamalara bir an önce son verilmelidir.

OHAL koşullarında bir KHK ile

gerçekleştirilen kamuda taşeron kadro düzenlemesinde, dağ fare dahi doğuramamıştır! Sendikaların görüşü alınmadan ve birçok eksiklikle birlikte çıkarılan bu düzenlemede, KİT'lerde çalışan ve aralarında örgütlü olduğumuz TP, BOTAŞ, MKEK, Eti Maden ve TMO Afyon Alkoloid'in de olduğu birçok önemli kuruluştaki taşeron işçiler, kadro dışı bırakılmışlardır.

Ayrıca, kapsamdaki işçilerin kadroya geçişlerinde birçok belirsizlik sürmekte, yine kapsama alınan işçilerin daha kötü koşullarda çalışacağı ikinci sınıf bir kadro tanımı getirilmiştir. Kadroya alınacak işçilerin büyük kısmının bir konfederasyona

bağlı sendikaların üyesi olması, düzenlemenin ismarlama olduğunu ortaya koymaktadır. Kamuda taşeron işçilere ayrımsız ve koşulsuz kadro talep ediyoruz. Ardından, insan onuruna aykırı bir çalışma biçimi olan taşeron çalışmanın özel sektörde de kaldırılması gerekmektedir.

Petrol-İş, OHAL döneminde emek düşmanı uygulamalara ve OHAL koşullarından cesaret alan işverenlerin sendika karşı tutumlarına karşı işyerlerinde verdiği mücadeleyi tüm gücüyle sürdürmektedir. İstanbul'da kurulu bulunan Akkim işyerinde, işverenin sendikalaşmaya karşı yaptığı işten çıkarmalar üzerine





geçtiğimiz Ağustos ayında başlayan direnişimiz halen devam etmektedir. Yine Tekirdağ'da Poliya Polyester'de sendikalaşma mücadelemiz sürmektedir. Başkanlar Kurulu olarak, Anayasa ve yasaların verdiği hakka dayanarak sendikalı olan, işverenlerin her türlü baskısına rağmen meşru ve haklı mücadelesinden geri adım atmayan tüm üyelerimizi selamlıyoruz!

OHAL döneminde sermaye kesimine yönelik sağlanan tüm teşvik ve kolaylıklara rağmen, ekonomik sıkıntılar giderek yoğunlaşmaktadır. İşsizlik gerçekte %20'lere yaklaşmakta, yoksulluk ve gelir adaletsizliği artmaktadır. Büyüme

göstergelerinde yeni "rekorlar" kırılırken, milli gelirden emekçilerin aldığı pay azalmaktadır. Ekonomide bu tablo olumsuz tablonun tersine çevrilmesi öncelikle, bağımlılığı azaltan önlemler, sürdürülebilir sanayi yatırımları, bütçe politikalarının çalışanlardan yana oluşturulması, vergi adaletsizliklerinin giderilmesi, ücret seviyelerinin ve asgari ücretin yükseltilmesi ile mümkün olacaktır.

Üyesi bulunduğumuz IndustriALL Küresel Sendika, 54 milyon üyesiyle küresel sermayenin emek ve sendikalar üzerindeki dayatmalarına karşı mücadelesini sürdürmektedir. Başkanlar

Kurulumuz, IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreter Yardımcısı Sayın Kemal Özkan'ın katılımıyla işkolumuzda küresel sendikal gündemi tartışma olanağı bulmuştur. Petrol-İş, küresel dayanışmayı yükseltmek adına IndustriALL üyesi tüm sendikalarla dayanışma içerisinde olduğunu ve özellikle işkolumuzda ortak sorunların çözümü noktasında küresel düzeyde işbirliği perspektifiyle faaliyetlerini sürdüreceğini bir kez daha vurgulamaktadır.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.

**PETROL-İŞ SENDİKASI
BAŞKANLAR KURULU ADINA
MERKEZ YÖNETİM KURULU**





MERSİN ŞUBE BAŞKANLIĞINA ERÇİN ÇULCU SEÇİLDİ

Mersin Şubemizin 18. Olağan Genel Kurulu 20 Ocak Cumartesi günü Ramada Mersin Otel'de yapıldı. Genel Kurul'da Şube Başkanlığı'na Erçin Çulcu, Başkan Yardımcılıklarına ise İlyas Bilgin ve Recep Kızıl seçildi.

30

Sendikamız Mersin Şubesinin 20 Ocak Cumartesi günü Mersin Ramada Otel'de gerçekleştirilen 18. Olağan Genel Kurulunu yönetmek üzere Divan Başkanlığına Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, divan üyeliklerine ise Adıyaman Şube Başkanımız Ali Tırpan, Bursa Şube Başkanımız Erhan Yakışan, İzmir Şube Başkanımız A. Gani Gündoğdu ve Trakya Şube Başkanımız Ercan Yavuz seçildi.

Mersin Şubemizin Olağan Genel Kuruluna Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu üyeleri, Denetim ve Disiplin Kurulu üyeleri, şube başkanları, şube yöneticileri, şubemizin örgütlü olduğu işyerlerinden üye ve temsilciler katıldı.

Genel Kurul'da yapılan seçimler

sonucunda Şube Başkanı Erçin Çulcu olurken, Başkan Yardımcılıklarına İlyas Bilgin ve Recep Kızıl (Mali) seçildi. Şube Yönetim Kurulu üyeleri ise Bilal Gencay ve İrfan Levent oldu.

Denetim Kurulu üyeleri, Yusuf Ünverdi, A.Özgür Hoccoğlu, Mehmet Akgül; Disiplin Kurulu üyeleri ise Ali Temiz, İbrahim Köse ve Barış Güler'den oluştu.

Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar'ın rahatsızlığı sebebiyle katılamadığı Genel Kurul'da, açış konuşmasını Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca yaptı.

**Emperyalizmin Asıl Amacı
Sömürge Toplumlari Oluşturmak**

Genel Sekreterimiz konuşmasına

Türkiye'nin son dönemde uluslararası bağlamda yaşadığı zor süreçlere değinerek başladı, "Ülke olarak zor günler geçiriyoruz. ABD ve emperyalist güçlerin bölgemizde ve Ortadoğu'da yarattığı yıkım sonucu yüzbinlerce insan hayatını kaybetmiş, milyonlarcası da göç etmek zorunda bırakılmıştır. "Demokrasi" ve "Özgürlük" getireceğiz adı altında başlatılan süreç önce Irak'ta şimdi de Suriye'de felakete yol açmış, halkları birbirine düşman etmiştir. Emperyalist güçlerin bu müdahaleleri ancak adı geçen ülkeleri zayıflatarak sömürge durumuna getirmekle açıklanabilir. Bilindiği üzere Suriye'de iç karışıklık devam etmekte, Türkiye de bu durumdan nasibini almakta. Ekonomik olarak zor günlerden geçtiğimiz bu günlerde mülteci

sorununun da ortaya çıkması, iç politikamızı daha da kırılgan bir hale getirmiştir.” dedi.

Ahmet Kabaca; Türkiye’de de 15 Temmuz Darbe Girişimi’nin bir askeri darbeden daha fazlası olduğunu, bu girişimle ülkede bir iç savaş çıkarma provasının da yapılmak istendiğini belirtti. Darbelerden her zaman, en çok etkilenen kesimin işçi sınıfı olduğunu belirten Kabaca “Darbe girişimi sebebiyle ilan edilen OHAL halen devam etmekte, bu durum sendikalar ve işçi sınıfı mücadelesini engelliyor, geriletıyor. İktidar ve sermaye grupları bu durumu fırsata çevirerek işçi sınıfı üzerindeki baskıları artırıyor, Petrol-İş sendikası olarak OHAL’in bir an önce kaldırılmasını talep ediyoruz” dedi.

Demokrasinin Gelişmişliği Örgütlü Toplumdan Geçer

Konuşmasında Türkiye’de emekçi sınıfların ve sendikaların genel sorunlarına değinen Genel Sekreterimiz; Petrol-İş’in her fırsatta asgari ücretin düşük olduğunu belirttiğinin altını çizdi. Yoksulluk sınırının 5 binin üzerinde, açlık sınırının ise 1800 TL’ye yaklaştığını belirten Kabaca, asgari ücretin insanlık onuruna yaraşmadığını söyledi. Demokrasinin gelişmişlik seviyesinin toplumun örgütlülüğü ile doğrudan ilgili olduğunu sıklıkla dile getirdiği konuşmasında, her fırsatta sermayedarlar ve hükümet tarafından işçi sınıfının ve sendikaların önüne konan kıdem tazminatı konusunda da Petrol-İş’in tavrının net olduğu, kıdem tazminatı hakkının gaspına ilişkin herhangi bir girişimin Petrol-İş açısından genel grev sebebi sayılacağını belirtti.

Kamuda taşeron çalışanların kadroya geçirilmesi sürecine



de değinen Genel Sekreterimiz, işçilerin çalışma koşullarında bir değişim yaşanmadığı sürece, bu geçişlerin kadro diye sunulmasının yanlış olduğunu, halihazırda kadro verdiklerini iddia ettikleri taşeron çalışanların da, kamuda yapılan sözleşmelerden yararlanamayacaklarını belirtti. Genel Sekreterimiz konuşmasının devamında, yapılan düzenlemenin kapsamına giren kurumlar göz önüne alındığında, taşerona kadro düzenlemesinin malum sendikalar için adrese teslim yapıldığını

belirterek, buradaki asıl amacın Türk-İş’i zayıflatmak, işçi sınıfı mücadelesini sekteye uğratmak olduğuna dikkat çekti.

Ahmet Kabaca konuşmasını, Şube Genel Kurulu’nun Petrol-İş’e yakışan, demokratik bir kongre yarışı olması dileğiyle sonlandırdı.

Seçim Yarışları Demokratik Ortamın Gerekliğidir

2006-2007 yılları arasında Mersin Şube İdari Sekreterliği de yapmış olan Mersin Şubemizin

yeni başkanı Erçin Çulcu konuşmasına katılımcıları selamlayarak başladı. Şube Başkanımız, şube seçimleri ve diğer kurul seçimlerinin bir yarış olduğunu ve bu yarışa katılan herkesin görevini layıkıyla yerine getirme gayreti içerisinde olduğunu belirtti. Çulcu, seçimlerde yönetim kademelerine adayların olması, adaylar arası yarışın olması ve en genel anlamıyla; muhalefetin olmasının demokratik ortamın gerekliliği olduğunu belirtti. Erçin Çulcu konuşmasını, sağlıklı bir kongre geçirilmesi dileği ve adaylara başarılar dileyerek bitirdi.





AHMET BARANLI YENİDEN ŞUBE BAŞKANI

Istanbul 1 Nolu Şubemizin 5. Olağan Genel Kurulu 10 Şubat Cumartesi günü İstanbul'da Genel Merkezimizde yapıldı. İstanbul 1 Nolu Şube Başkanlığı'na Ahmet Baranlı yeniden seçilirken, Başkan Yardımcılıklarına Ergün Artuç ve Erkan Zorlu seçildi.

32

10 Şubat 2018 günü İstanbul'da, sendikamız Genel Merkezinde yapılan İstanbul 1 Nolu Şubenin 5. Olağan Genel Kurulunu yönetmek üzere Divan Başkanlığını Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, Divan Üyeliklerini ise Adana Şube Başkanımız Abdülmecit Dönmez, Düzce Şube Başkanımız Muzaffer Işık, İstanbul 2 Nolu Şube Başkanımız Niyazi Recepkethüda, İzmir Şube Başkanımız A.Gani Gündoğdu yaptı.

Istanbul 1 Nolu Şubemizin Olağan Genel Kuruluna Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu üyeleri, Türk-İş İstanbul 1.Bölge Temsilcisi Adnan

Uyar, Denetim ve Disiplin Kurulu üyeleri, Şube Başkanları, Şube Yöneticileri, şubemizin örgütlü olduğu işyerlerinden üye ve temsilciler katıldı.

Genel Kurulda yapılan seçimler sonucunda Şube Başkanı yeniden Ahmet Baranlı olurken, Başkan Yardımcılıklarına ise Ergün Artuç ve Erkan Zorlu(mali) seçildi. Yönetim Kurulu üyelikleri ise Ahmet Atalay ve Mehmet Ayaz'dan oluştu.

Denetim Kurulu Üyeleri Göksel Keres, Ziya Selvi, İrfan Koçak; Disiplin Kurulu Üyeleri ise Eyüp Demirsoy, Dursun Arslan ve Ömer

Gürkan'dan oluştu.

Emperyalist Güçler Yeni Düzen İstiyor

Istanbul 1 Nolu Şubemizin Genel Kurulu Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar'ın açış konuşmasıyla başladı. Genel Başkan konuşmasına demokratik ortamın yaratılması ve sürdürülebilmesi bağlamında şube genel kurullarının, başkanlar kurulu ve genişletilmiş temsilciler kurulu toplantılarının ne denli önemli olduğuna vurgu yaparak başladı. Genel Başkan konuşmasında Petrol-İş'in 2000'li yılların başından başlayıp bugüne dek süren



özelleştirme hareketlarına karşı verdiği mücadeleye değindi. Başta Amerika olmak üzere Emperyalist güçlerin Ortadağı'nda Irak hareketi ile başlayıp, halen devam etmekte olan müdahalelerinin ülkemizde ve coğrafyamızda birçok sorunun kaynağı olduğunu, özelleştirme hareketlerinin, vekalet savaşlarının da bu bağlamda anlaşılması gerektiğinin altını çizdi. Sürdürülen Zeytin Dalı hareketinin de başta Amerika olmak üzere emperyalist kuvvetlerin bölgemizde, vekalet savaşları üzerinden devam ettirdiği kaotik ortama karşı yapıldığının altını çizdi.

Ekonomi Rakamları Alarm Veriyor

Yaşar, Türkiye'de şu anda var olan işsizlik rakamının tam olarak gerçeği yansıtmadığını, gerçek işsizlik oranının %20 dolayında olduğunu, resmi rakamlarda 3 milyon civarı olan işsiz sayısının ise esasen 6 milyona yakın olduğunu belirtti. Konuşmasının devamında gelir eşitsizliğine de vurgu yapan Genel Başkan, gelir dağılımındaki eşitsizliği şu sözleriyle açıkladı: "Türkiye'nin 2017'nin son çeyreğinde %11,1 oranında rekor bir büyüme yakaladı. Bu elbette sevindirici. Ancak bir işçi

sendikası olarak bizim bakmamız gereken nokta bu büyümenin çalışana ne kadar yansıdığı olmalı. 2017'nin ilk çeyreğinde %5,7 büyüyen ekonomimizde çalışanların aldıkları pay %34,5 iken, son çeyrekteki rekor büyümede bu rakam %29'a düşmüş. Bu durum kapitalist düzenin işçi lehine olmadığını gösteriyor. O zaman devlet, büyüme rakamlarını kamu harcamalarına göre düzenlemeli, vergilendirmeyi adil yapmalı ve istihdama dayalı bir büyüme gerçekleştirilmeli. Başka türlü büyüme rakamlarının işçi sınıfı için manası yoktur." dedi.

Genel Başkanımız konuşmasını, sağlıklı bir kongre geçirme temennisi ve adaylara başarılar dileyerek bitirdi.

OHAL İşçiler Aleyhine Kullanılıyor

Şube Başkanı Ahmet Baranlı ise konuşmasında son dört yılda yaşanan siyasal gelişmelere yer vererek başladı. 15 Temmuz Darbe girişiminin Türkiye için bir dönüm noktası olduğunun altını çizdi. Konuşmasına Soma Katliamında yitirilen 301 işçiyi anarak devam eden Baranlı, iş cinayetlerine

sebebi olan çalışma şartlarının halen değişmediğini, bu sebeple iş cinayetlerinin de sürdüğünü söyledi.

Olağanüstü Hal'in işçi sınıfının aleyhine kullanıldığını bu sebeplerle greve çıkmanın, eylem yapabilmenin zorlaştığını belirten Baranlı, konuşmasının devamında asgari ücretin açıklık ücreti olduğunu, kamuda taşeron işçilerin kadroya geçirilmesinin dağın fare doğurması anlamına geldiğini dile getirdi. Ahmet Baranlı konuşmasını, şubesi adına yürüttükleri örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi süreçleri hakkında değerlendirmelerde bulunarak sonlandırdı.



TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA ORANLARI

Edanur MİL

2013 yılından itibaren düzenli yayımlanan istatistikler, sendikalaşma oranının hem sayısal hem de oransal olarak arttığını gösteriyor. Ancak, birçok ülkeye göre düşük olan sendikalaşma oranı, kayıtdışı çalışanlar da hesaba katıldığında daha da düşüyor.

Ülkemizde 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (ÇSGB) her yıl Ocak ve Temmuz ayında işkollarına göre sendikaların üye sayısını ve o işkolunda çalışan toplam işçi sayısını ilan etme görevi verilmiştir. ÇSGB sendikalaşma ve çalışma hayatına ilişkin bu istatistiki verileri her yıl Ocak ve Temmuz ayında Resmi Gazete'de ilan etmektedir.

2013 yılından itibaren düzenli yayımlanan sendikal istatistikler, ülkemizde hem genel sendika-

laşma oranının hem de işkollarındaki örgütlülük düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

Açıklanan istatistiklere göre Ocak 2013 yılında toplam çalışan sayısı 10 milyon 881 bin 618 kişi ve toplam sendikalı çalışan sayısı 1 milyon bin 671 kişi iken Ocak 2018 yılında ise toplam çalışan sayısı 13 milyon 844 bin 196 kişi ve toplam sendikalı çalışan sayısı 1 milyon 714 bin 397 kişi olmuştur. Bu verilere göre son beş yılda toplam çalışan sayısı 2 milyon 962 bin 578 kişi artarken toplam

sendikalı çalışan sayısı 712 bin 726 kişi artmıştır.

Ocak 2013'te %9,2 olan sendikalaşma oranı Ocak 2018'de %12,4'e yükselmiştir. Ancak bu yükselişe rağmen sendikalaşma halen oldukça zayıf durumdadır ve ülkemizde kayıtlı çalışan her 8 işçiden sadece biri sendikalıdır.

Son açıklanan Ocak istatistiklerine göre, geçen yılın Ocak ayından bu yana sendikalaşma oranının %0,2 puan gibi sınırlı bir düzeyde arttığı görülmektedir.

TÜRKİYE'DE YILLARA GÖRE SENDİKALAŞMA ORANI

%	TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI	TOPLAM SENDİKALI SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI
2013 OCAK	10.881.618	1.001.671	9,2
2013 TEMMUZ	11.628.806	1.032.166	8,9
2014 OCAK	11.600.554	1.096.540	9,5
2014 TEMMUZ	12.287.238	1.189.481	9,7
2015 OCAK	12.180.945	1.297.464	10,7
2015 TEMMUZ	12.744.685	1.429.056	11,2
2016 OCAK	12.663.783	1.514.053	12,0
2016 TEMMUZ	13.038.351	1.499.870	11,5
2017 OCAK	12.699.769	1.546.565	12,2
2017 TEMMUZ	13.581.554	1.623.638	12,0
2018 OCAK	13.844.196	1.714.397	12,4

Kaynak: ÇSGB

SENDİKALI İŞÇİLERİN KONFEDERASYONLARA GÖRE DAĞILIMI							
	TÜRK-İŞ	HAK-İŞ	DISK	TÜM-İŞ	BİRLİK-İŞ	BAĞIMSIZ	TOPLAM
2016 OCAK	877.587	436.542	144.264	122		29.459	1.487.974
2016 TEMMUZ	882.496	447.930	141.940	112		27.392	1.499.870
2017 OCAK	889.509	488.723	141.729	409		26.195	1.546.565
2017 TEMMUZ	907.328	544.566	145.988	486		24.891	1.623.259
2018 OCAK	925.039	615.301	149.187	336	381	24.153	1.714.397

Kaynak: ÇSGB

Türk-İş Yerinde Sayarken Hak-İş Yükseliyor

Sendikal istatistiklere konfederasyonlar açısından bakıldığında 1 milyon 714 bin 397 sendikal çalışandan Türk-İş 925 bin 39 işçiyle en fazla üyeye sahip işçi konfederasyonu olurken, Hak-İş'in 615 bin 301, DISK'in 149 bin 187, Birlik-İş'in 381 ve Tüm-İş'in 336 üyesi bulunuyor. Kalan 24 bin 153 çalışan ise herhangi bir konfederasyon çatısı altında olmayan bağımsız sendikalara üyedir.

Açıklanan istatistiklere göre özellikle son iki yılda, Ocak 2016 ile Ocak 2018 arasında sendikal çalışan işçi sayısı 226 bin 423 artmıştır. Bu artışın 47 bin 452'si Türk-İş konfederasyonunda gerçekleşirken, üye sayısını 178 bin 756 kişi arttıran Hak-İş sendikal işçi sayısındaki yükselişten en büyük payı alan konfederasyon olmuştur. Hak-İş, son iki yılda sendikalaşma oranını %29,3'ten %35,9'a yükseltmiştir. Bu büyük artışta Hak-İş'in hükümete yakınlığının önemli bir rolü olduğu açıktır.

Son yıllarda sendikalıların artmasında taşeron çalışanların örgütlenmesinin büyük bir etkide bulunduğu görülmektedir. Özellikle taşeron çalışanların örgütlendiği Hak-İş'e bağlı Hizmet-İş Sendikası bu dönemde üye sayısını 50 bin kişi arttırmıştır. Bu artışla, Hizmet-İş, Türk-İş'e bağlı Türk Metal'i geçerek Türkiye'nin en büyük sendikası durumuna gelmiştir.

DISK ise son iki yılda sadece 4 bin 923 üye kazanmıştır. Ocak 2016'da 144 bin 264 olan üye

İŞKOLLARINA GÖRE SENDİKALAŞMA ORANLARI (OCAK 2018)				
	İşkolu	Toplam İşçi Sayısı	Sendikal İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
01	AVCILIK, BALIKÇILIK, TARIM VE ORMANCILIK	151.358	35.252	23,3
02	GIDA SANAYİİ	571.080	76.215	13,3
03	MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	191.538	35.169	18,4
04	PETROL, KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	482.142	52.645	10,9
05	DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	1.040.213	94.338	9,1
06	AĞAÇ VE KAĞIT	241.878	20.240	8,4
07	İLETİŞİM	61.660	14.153	23,0
08	BASIN, YAYIN VE GAZETECİLİK	92.159	6.246	6,8
09	BANKA, FİNANS VE SİGORTA	291.426	101.342	34,8
10	TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	3.477.748	171.505	4,9
11	ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	173.550	34.970	20,1
12	METAL	1.553.106	280.167	18,0
13	İNŞAAT	1.747.228	55.167	3,2
14	ENERJİ	235.841	66.210	28,1
15	TAŞIMACILIK	777.741	75.658	9,7
16	GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK	168.839	14.939	8,8
17	SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	382.685	46.542	12,2
18	KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	861.471	34.214	4,0
19	SAVUNMA VE GÜVENLİK	295.701	117.092	39,6
20	GENEL İŞLER	1.046.832	382.333	36,5
	TOPLAM	13.844.196	1.714.397	12,4

Kaynak: ÇSGB

sayısını Ocak 2018 itibariyle 149 bin 187'ye çıkarmış bulunmaktadır.

Hak-İş'in üye sayısında son yıllarda görülen hızlı artışla adım adım en büyük işçi konfederasyonu Türk-İş'i yakalayabileceği görülmektedir. Hak-İş'in liderliği Türk-İş'in elinden alması halinde, kamudaki işçiler adına hükümetle masaya oturma yetkisi kazanabilecek ve işçi sınıfı adına Türkiye'yi Uluslararası Çalışma Örgütü'nde temsil etme yetkisini elde edebilecektir.

Yetkili Sendikalar ve İşkollarına Göre Sendikalaşma

Türkiye'de 20 farklı işkolu bulunmaktadır. Resmi Gazete'de yayımlanan istatistiklere göre ülkemizde 164 sendika faaliyet göstermektedir. Bu 164 sendikadan %1 olan işkolu barajını sadece 54 sendika geçebilmiştir. Geriye kalan 109 sendika ise baraj engeline takılmıştır. Bu işkolu barajı nedeniyle çalışanların önemli bir bölümü sendikali olmalarına rağmen toplu sözleşme hakkından mahrum kalmaktadır.

ÇSGB'nin yayımladığı istatistik-

Ocak 2018'de 4 Nolu işkolu olan Petrol, Kimya, Lastik ve İlaç işkolunda toplam çalışan sayısı 482 bin 142 kişi ve toplam sendikali sayısı 52 bin 645 kişi olarak açıklanmıştır. Verilere göre Ocak 2018 için 4 Nolu işkolunda toplam sendikalaşma oranı yüzde 10,9'dur.

lere göre sendikalaşma oranları işkolları açısından büyük farklılıklar göstermektedir. En düşük sendikalaşma oranına sahip olan işkolları sırasıyla 'İnşaat' işkolu (%3,2), 'Konaklama ve Eğlence İşleri' işkolu (%4,0) ve 3 milyon 477 bin 748 işçi çalışmasına rağmen 'Ticaret , Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar' (%4,9) işkoludur. Bu oranların düşük olmasının nedenleri arasında söz konusu işkollarında güvencesiz, geçici, esnek, yarı zamanlı ve mevsimlik çalışmanın yaygın olması gösterilebilir. Diğer yandan özellikle inşaat ve konaklama ve eğlence işleri işkolunda kayıtdışı çalışmanın yaygın olması da

sendikalaşmanın önündeki en büyük engellerden birisidir.

Sendikalaşma oranının en yüksek olduğu işkolları sırasıyla 'Savunma ve Güvenlik' işkolu (%39,6), 'Genel İşler' işkolu (%36,5) ve 'Banka, Finans ve Sigorta' (%34,8) işkoludur. Savunma ve Güvenlik işkolundaki sendikalaşma oranının bu kadar yüksek olması, kamu kurum ve kuruluşlarına hizmet veren özel güvenlik şirketlerinde çalışanların sendikali yapılmasıdır. Genel İşler işkolunda ise yine kamu kurum ve kuruluşlarına hizmet veren taşeron şirketlere bağlı işçiler ile belediyelere hizmet veren şirketlerde işçilerin sendikalaşması oranı yükseltmektedir.

4 Nolu İşkolunda Sendikalaşma

Sendikal istatistiklerde Ocak 2018'de 4 Nolu işkolu olan Petrol, Kimya, Lastik ve İlaç işkolunda toplam çalışan sayısı 482 bin 142 kişi ve toplam sendikali sayısı 52 bin 645 kişi olarak açıklanmıştır. Verilere göre Ocak 2018 için 4 Nolu işkolunda toplam sendikalaşma oranı %10,9'dur.

Ocak 2018 verilerini Ocak

04 NOLU İŞKOLUNA GÖRE SENDİKALAŞMA ORANLARI

%	TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI	TOPLAM SENDİKALI SAYISI	İŞKOLUNDA SENDİKALAŞMA ORANI
2013 OCAK	466.031	35.036	7,5
2013 TEMMUZ	470.178	36.942	7,9
2014 OCAK	421.649	41.404	9,8
2014 TEMMUZ	435.281	42.463	9,8
2015 OCAK	445.846	45.357	10,2
2015 TEMMUZ	452.960	47.741	10,5
2016 OCAK	452.389	48.477	10,7
2016 TEMMUZ	449.143	50.589	11,3
2017 OCAK	455.415	51.142	11,2
2017 TEMMUZ	470.494	53.092	11,3
2018 OCAK	482.142	52.645	10,9

Kaynak: ÇSGB

PETROL-İŞ VE LASTİK-İŞ SENDİKALAŞMA ORANLARI (%)				
%	PETROL-İŞ		LASTİK-İŞ	
	ÜYE SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI	ÜYE SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI
2013 OCAK	27.392	5,9	7.168	1,5
2013 TEMMUZ	28.643	6,1	7.816	1,7
2014 OCAK	32.837	7,8	7.852	1,9
2014 TEMMUZ	33.024	7,6	8.639	2,0
2015 OCAK	34.570	7,8	9.964	2,2
2015 TEMMUZ	35.092	7,7	11.748	2,6
2016 OCAK	36.343	8,0	11.207	2,5
2016 TEMMUZ	36.440	8,1	12.197	2,7
2017 OCAK	36.532	8,0	12.212	2,7
2017 TEMMUZ	37.361	7,9	13.232	2,8
2018 OCAK	36.275	7,5	13.363	2,8

Kaynak: ÇSGB

2013 yılı ile karşılaştırdığımızda işkolunda toplam çalışan sayısının 16 bin 111 kişi ve sendika üye sayısının ise 17 bin 609 kişi arttığı görülmektedir. Bu artışla, işkolunda toplam sendikalaşma oranı, 2013 yılından bugüne %7,5'ten %10,9 kadar yükselmiştir.

Ocak 2018 istatistiklerine göre Petrol, Kimya, Lastik ve İlaç işkolunda %1'lik barajı geçip yetki amaya hak kazanan iki sendika bulunmaktadır. Bunlar Petrol-İş ve Lastik-İş sendikalarıdır. Petrol-İş Sendikası 36 bin 275 üyesi ve %7,5'lik sendikalaşma oranı ile 4 Nolu işkolunun en büyük sendikası durumundadır. İşkolu barajını geçen bir diğer sendika olan Lastik-İş'in üye sayısı 13 bin 363 kişi ve sendikalaşma oranı %2,8'dir. 2013'ten 2018 yılına kadar beş yıllık dönemde, Petrol-İş Sendikası üye sayısını 8 bin 883 kişi arttırırken Lastik-İş Sendikasının üye sayısı 6 bin 195 kişi artmıştır.

Sendikal İstatistiklere İlişkin Bazı Saptamalar

Sendikaya üyelikte SGK kayıtlarının esas alındığı e-devlet sisteminin kullanılmaya başlanması ile sendikal istatistiklerin daha

düzenli ve takip edilebilir şekilde yayımlanmaya başlandığı bilinmektedir. Diğer yandan sendikaya üyelik ve istifada noter şartının kaldırılması, sendikal örgütlenmeyi pratikte kolaylaştırmıştır.

2013 yılından itibaren sendikal üyelikler e-devlet kapısı üzerinden yapılmaktadır. İşçilerin e-devlet şifrelerinin işe girişte işverence talep edilmesi, olası bir örgütlenme sürecinde e-devlet şifrelerini vermek istemeyen işçilerin işten atılabilmesi gibi eksik yanlarına rağmen sendikal istatistiklerin doğruluğu açısından olumlu yansımaları olduğu görülmektedir.

Açıklanan sendikalaşma oranlarına dair bir diğer sorun ÇSGB'nin hesaplama yönteminde sadece kayıtlı işçilerin esas alınması ile ilgilidir. Fakat ILO, sadece kayıtlı işçilerin değil tüm işçilerin hesaba katılması gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla ülkemizde sendikal örgütlülüğün gerçek düzeyinin anlaşılması için sendikalaşma oranlarının hesaplanmasında kayıtdışı istihdamın da esas alınması gerekmektedir. Bu durumda sendikalaşma oranlarında daha sağlıklı veriler elde edilmesi mümkün olacaktır. Ülkemizde yayımlanan son ista-

tistiklere göre kayıtdışı çalışan ücretli-yevmiyeli işçi sayısı 3 milyon 504 bin düzeyindedir. Kayıtdışı çalışan bu işçiler dahil edildiğinde, sendikalaşma oranının %9,9 gerilediği görülmektedir.

Öte yandan Türkiye'de sendikalara üye olsalar da işçilerin önemli bir bölümü yetkili bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmamaktadır. Çünkü işkolu ve işyeri/işletme barajları sendikalaşan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını engellemektedir. %1'lik işkolu barajını aşamayan sendikaların üyeleri toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalmaktadır. Sendikaların uygulamada var olan %1'lik barajı geçmeleri ise işverenin itiraz etmesi sonucunda sendikalaşma işlemleri duruyor ve sürece yetki davalarının sonuçlanması ile belirleniyor.

2016 yılı itibarıyla ÇSGB tarafından son açıklanan imzalanmış toplu sözleşmelerin kapsadığı işçi sayısı, yaklaşık 1 milyon 100 bin kişidir. Bu durumda ise 2016 yılında %11,5 olarak açıklanan sendikalaşma oranı, toplu sözleşme kapsamındaki işçiler esas alındığında %8,4'e kadar düşmektedir.



ŞEKER FABRİKALARI YOK EDİLMEK İSTENİYOR

38

Ülke ekonomisine sağladığı katkının yanında, Türkiye'nin sosyal ve kültürel inşasında yol gösterici rol oynaması görevini de yüklenen şeker fabrikaları yok edilmek isteniyor. Karlılık ve verimlilik gibi kısır bir bakış açısı, özelleştirmenin sosyal ve toplumsal boyutlarını göz ardı ediyor.

Türkiye'de şu anda 33 şeker fabrikası bulunmakta olup, 25 tanesi devlete aittir. Ancak Özelleştirme İdaresi Başkanlığı 20 Şubat 2018 tarihinde devlete ait olan fabrikaların 14 tanesi için ihaleye çıkma kararı aldı. Yani 14 tane şeker fabrikasının özelleştirilmesi için düğmeye basılmış durumda. Bu süreç bir başlangıç ve örgütlü bir tepki verilmediği takdirde yakın tarihte diğer fabrikalar için de aynı durum söz konusu olacak.

Daha önce yapılmak istenen

özelleştirme girişimleri yargı kararlarıyla iptal edilen Şeker Fabrikaları, bir kez daha özelleştirilmek amacıyla Özelleştirme Yüksek Kurulu'nca ihaleye çıkarıldı. İhale kapsamında Türkşeker'e ait; Afyonkarahisar, Alpullu, Bor, Burdur, Çorum, Elbistan, Erzin-can, Erzurum, Iğın, Kastamonu, Kırşehir, Muş, Turhal ve Yozgat fabrikaları yer alıyor.

Özelleştirme kapsamına alınan 14 fabrikada, Türkşeker'in toplam çalışanlarının %55'i istihdam

ediliyor. Türkşeker'in şeker üretiminin %67'si, melas üretiminin %64'ü, yaş küspe üretiminin %67'si özelleştirme kapsamına alınan fabrikalarca gerçekleştiriliyor. Türkşeker'in pancar ekimi yaptırdığı alanların %66'sı, ekim yaptırdığı çiftçilerin ise %71'i bu fabrikalara yönelik üretim faaliyetinde bulunuyor.

Hükümet kanadından gelen açıklamalarda, Şeker Fabrikaları'nın zarar ettiği bu sebeple özelleştirme kapsamına alındığı ifade

ediliyor. Ancak, yapılan araştırmalar şeker fabrikalarının zarar etmediğini gösteriyor.

Hükümet, "Şeker fabrikaları zarar ediyor" söylemini gerçekçi verilere dayandırmıyor çünkü halihazırda kamuya ait olan 25 fabrikanın hepsi işler vaziyette değil. Ziraat Mühendisleri Odası yaptığı basın açıklamasında, "Bu zararda çalıştırılmayan Ağrı, Alpullu (Kırklareli), Çarşamba (Samsun) ve Susurluk (Balıkesir) fabrikalarının payı çok büyük ve toplam 90,5 milyon TL'dir. Çalıştırılmayan bu dört fabrika hesabın dışında tutulduğunda şeker enstitüsü dahil 21 fabrikanın kârı 103,3 milyon TL, zararı ise 44,7 milyon TL'dir. Sonuçta, sadece çalışan fabrikalar ve şeker enstitüsü üzerinden yapılan hesapta Türkşeker'e ait şeker fabrikaları 2016 yılında 58,6 milyon TL kâr etmiştir, zarar değil" açıklamasında bulundu. Çalıştırılmayan 4 fabrikanın çalışmama sebebi ise bir başka gerçeği gözler önüne seriyor.

Sorunun nedeni olarak bu fabrikalar için çiftçilerin yeterli miktarda şeker pancarı üretememesi gösteriliyor. Tarım politikalarındaki yetersizliklerin ise bu sorunun temel kaynağı olduğu belirtiliyor. Özellikle 2001 yılında çıkarılan Şeker Kanunu ile birlikte, kotalar ve dış kaynaklı tarım politikaları şeker pancarı üreten çiftçimizi doğrudan etkilemiş ve 2003 yılında pancar eken çiftçi sayısı 460 binden 2016 yılında 105 bine gerilemiştir.

Özelleştirmeye Karşı Tepkiler Artıyor

Kamuoyunda Şeker Fabrikalarının özelleştirilmesine ilişkin tartışmalar sürüyor. Başta şeker işçileri olmak üzere, birçok siyasi



parti, işçi konfederasyonları, sendikalar ve sivil toplum örgütlerinin düzenlemeye dönük olumsuz tepkileri zorlu bir sürecin yaşanacağına işaret ediyor.

Özelleştirmeye karşı, şeker işçilerinin örgütlü olduğu Şeker-İş Sendikası Türkiye genelinde "Şeker Fabrikaları Satılmasın" başlıklı imza kampanyası başlattı. Kampanya boyunca Türkiye genelinde 1 milyon 690 bin imzanın toplandığı dosya, Türk-İş Başkanı Ergün Atalay'a takdim edildi. ATALAY, özelleştirme kapsamındaki 14 şeker fabrikasından, bu kararın hayata geçmesi halinde sadece 5'inin üretime devam edeceğine dikkati çekerek, "Bunların dışındaki fabrikaları çalıştırmazlar çünkü o bölgedeki pancar üretim kapasitesi belli. Dünyanın hiçbir ülkesinde özel sektör zarar edecek bir işe girmez. Nişasta bazlı şeker (NBŞ) lobisi dünyada olduğu gibi bizim ülkemizde de güçlü. Bu özelleştirme sürecinde kar eden 5 fabrikayı NBŞ lobisi almak için el altından müracaat ederse hiç şaşırmanın." diye konuştu.

Yıllarca özelleştirmelere karşı verdiği mücadelesiyle bilinen Petrol-İş, Şeker Fabrikalarının

özelleştirilmesine karşı olduğunu bir basın açıklamasıyla kamuoyuna duyurdu. Açıklamada şeker fabrikalarının özelleştirilmesinin ekonomik bir işgal hareketi olduğu ve şeker fabrikalarının satışına en çok uluslararası tekellerin ve sermaye sınıfını sevineceğine vurgu yapıldı.

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu dayanışma amacıyla yayımladığı basın açıklamasının yanı sıra, yerelerde de şeker işçileri ile dayanışma eylemlerine destek verdi. 6 Mart 2018 tarihinde Petrol-İş, Kristal-İş ve Şeker-İş Sendikası Alpullu Şeker Fabrikası önünde şeker fabrikalarının özelleştirilmesine karşı bir basın açıklaması düzenlediler. Türkiye'de ilk kurulan Alpullu Şeker Fabrikası'nın özelleştirilip satılmasına karşı yapılan eyleme Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova, Trakya Şube Başkanımız Ercan Yavuz, Şube Başkan Yardımcımız Ümit Ormancı ve işyeri temsilcileri katıldı.

19 Mart 2018 tarihinde Aliğa Demokrasi Platformu, Aliğa Demokrasi Meydanında Şeker Fabrikalarının Özelleştirilmesi ve İş Cinayetleri ile ilgili bir basın açıklaması yaptı. Aliğa Şube

BASIN AÇIKLAMASI... BASIN AÇIKLAMASI...

ŞEKER FABRİKALARI SATILAMAZ!

Ülkemiz son derece hassas günlerden geçerken büyük bir yanılsa imza atılmakta, tarım sektörü ve ekonomiye darbe vuracak bir özelleştirme uygulaması gündeme getirilmektedir. Özelleştirme bir ekonomik işgal hareketidir, ülkemiz sınırları içerisinde bir işgal cephesi açılmaktadır.

Hükümet Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'ye (TÜRKŞEKER) bağlı 14 fabrikanın özelleştirilmesi için ihale sürecini başlatmıştır. Ülkemizin dört bir yanında kurulu bulunan şeker fabrikaları, kısa vadede gelir elde etmek adına satışa çıkarılmıştır.

Bu satış kararına en çok sevenler uluslararası tekeller ve sermaye sınıfı olacaktır. Çünkü şeker fabrikaları ve şeker üretimi, Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren tekellerin giremediği ve belirleyemediği stratejik bir faaliyet olmuştur.

Yine başta Cargill olmak üzere sağlığa zararları bilinen Nişasta Bazlı Şeker (NBS) lobisini oluşturan tekellere karşı şeker fabrikalarımız ülkemizde sağlam birer kale işlevi görmektedir.

Bu satış kararıyla, Cumhuriyet döneminde şeker pancarı ekiminden şeker üretimine kadar kamu eliyle entegre bir yapıyla kurulan şeker endüstrimiz ortadan kaldırılmaktadır.

Tek tek satılacak olan fabri-

kalar, arazilerine göz diken sermayedarların ve asıl amacı nişasta bazlı şeker üretmek olan tekellerin insafına terk edilmektedir. Bu satışların ardından birçok fabrika kapanacak ve ülke pazarını ele geçirmek isteyen tekeller amacına ulaşacaktır.

Pancar üreticisinden fabrikadaki fedakar işçiye büyük bir toplumsal örgütlenme kuran ve Cumhuriyetin mirası niteliğindeki şeker fabrikalarının satışı büyük bir hata olacaktır. Fabrikaların bulunduğu bölgelerde pancar üreten çiftçilerden esnafa, kooperatiflerden işçilere her kesim bir toplumsal yıkıma karşı karşıya bırakılacaktır. Gıda sektöründe stratejik bir özelliğe sahip olan şeker fabrikalarının satışından derhal vazgeçilmelidir. Stratejik bir faaliyet yürüten KİT'lerin kâr/zarar hesabıyla değerlendirilmesi doğru değildir. Kaldı ki, TÜRKŞEKER entegre yapısıyla kâr getiren bir faaliyet yürütmektedir. Yıllardır nice fedakarlıklarla ülkemize büyük katmadeğer kazandıran şeker fabrikaları, bize güçlü ve köklü Cumhuriyetimizin mirasıdır. Şeker fabrikaları Cumhuriyet demektir.

"Yerli ve milli" ekonomik politikaları benimsediğini belirten hükümetin, bu özelleştirme kararıyla bir mirasyedi gibi davranarak yabancı tekellerin ve sermayedarların önünü açması büyük bir çelişkidir. Geçmiş-

teki özelleştirme uygulamaları ile yabancı sermayeye birçok stratejik değerimiz satılmışken, bugün özelleştirmelerin "yerli ve milli" politikalarla nasıl bağdaştırıldığı açıklanmaya muhtaçtır!

Şeker fabrikalarının satışının yeni bir özelleştirme furçasının ilk adımı olmasından ve başta Varlık Fonu'na devredilmiş olan KİT'ler olmak üzere yeni kamu kuruluşlarının özelleştirilme portföyüne alınmasından kaygılıyız.

14 şeker fabrikasının satış süreci durdurulmalı, ülke ekonomisine büyük zarar verecek bu satış kararı ve yeni özelleştirme planları geri çekilmelidir. Şeker fabrikaları özelleştirme portföyünden çıkarılmalı, TÜRKŞEKER çatısı altındaki şeker fabrikalarına gerekli yatırımlar yapılmalı ve entegre yapı güçlendirilmelidir. Ülke çıkarı ve toplum sağlığı bunu gerektirmektedir.

Petrol-İş Sendikası olarak, şeker işçilerinin ve Şeker-İş Sendikası'nın bu satışa karşı verdiği mücadeleyi destekliyor, kendileriyle dayanışma içerisinde olduğumuzu belirtiyoruz.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur,

**Petrol-İş Sendikası
Merkez Yönetim Kurulu**

27.02.2018



Yönetimimiz ve üyelerimizin de katıldığı basın açıklamasında, özelleştirme adı altında Cumhuriyetin ekonomik kazanımlarının yok edildiği ve GDO'lu tatlandırıcı üreten emperyalist şirketlerin önünün açıldığı belirtildi.

25 Mart 2018 tarihinde Lüleburgaz'da Şeker Fabrikalarının özelleştirilmesine karşı en kitlesel eylem yapıldı. Trakya Şeker Platformu tarafından düzenlenen yürüyüşe binlerce kişi katıldı. Özelleştirilmek istenen şeker fabrikası işçilerinin, sendikaların, siyasi partilerin ve yerel halkın da katıldığı yürüyüşte omuz omuza verip tek ses, tek yürek olup şeker fabrikalarının satılması için mücadele vermenin önemine vurgu yapıldı. Mitinge Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova, Trakya Şube Yöneticilerimiz ve üyelerimiz de katılarak destek verdiler.

Şeker Fabrikaları Halkındır, Satılamaz!

Şeker fabrikalarının özelleştirilmesinin yaratacağı ekonomik ve toplumsal yıkımın yanısıra halk sağlığını da uzun vadede bozacak, birçok hastalığa davetiye çıkaracaktır. 12 Mart 2018 tarihinde Sağlık Bakanlığı "Nişasta

Bazlı Şekerlerin (NBŞ) Sağlığa Etkileri" Hakkında Bilim Kurulu Raporunu Basın Duyurusu ile kamuoyuna açıkladı. Yapılan değerlendirmeler ışığında Bilim Kurulu tarafından geliştirilen aşağıdaki öneriler kamuoyu dikkatine sunuldu:

- Her türlü şeker tüketiminin azaltılması için gerekli tüm tedbirlerin alınması sübvansiyonların gözden geçirilmesi, vergilendirme, bilgilendirme ve farkındalık girişimleri vb.)
- Halen %10 olan NBŞ kotasının (üretiminin) artırılmaması ve gıdalarda kullanımının sınırlandırılarak sıkı denetiminin sağlanması,
- Yiyecek ve içecek etiketleri üzerindeki şeker içeriğinin, elde edilmiş kaynağı ve fruktoz oranı belirtilmek suretiyle Türk Gıda Kodeksi şeker tebliğine uygun şekilde "şeker", "glikoz şurubu", "yüksek fruktozlu mısır şurubu", "invert şeker" vb şeklinde açık olarak yazılmasının sağlanması,
- Sağlıklı beslenmenin teşvik edilmesi çalışmaları kapsamında; endüstri tarafından reformülasyon yapılarak, yüksek

fruktozlu mısır şurubu kullanım miktarının asgari düzeye indirilmesine destek olunması,

- Toplumumuzda şeker tüketiminin azaltılması için tüketicinin bilgilendirilmesi, tüm topluma bebeklik ve çocukluk çağından itibaren sağlıklı beslenme kültürünün tesis edilmesi konusunda dengeli beslenme politikaların geliştirilmesi,
- Sağlık Bakanlığı'nın koordinatörlüğünde ilgili tüm sektörlerle ve kamu kuruluşlarıyla işbirliğinin sağlanması gerekmektedir.

Bakanlığın, halk sağlığı adına yaptığı bu açıklaması dahi NBŞ kullanımını arttıracak herhangi bir düzenlemenin yapılmamasına dair emareleri gözler önüne seriyor.

Zarar edildiği öne sürülen şeker fabrikalarının, zarar ettirilmemesi hükümetin denetim ve yönetimi ile mümkünken, hükümet Uluslararası tekellere alan açarak, ulusal ekonomi ve halk sağlığını hiçe sayıyor.

Petrol-İş olarak kamuya ait şeker fabrikalarının özelleştirilmesi kararından bir an önce vazgeçilmesi gerektiğini, şeker fabrikalarının yeniden yapılandırılmaları konusunda gerekli yenileme ve modernizasyon çalışmalarının yapılmasını talep ediyoruz. Aksi durumunda, hem binlerce şeker işçisi işsizlik ve yoksullukla karşı karşıya kalacak, hem de halk sağlığına karşı ciddi tehdit içeren NBŞ kullanımı yaygınlaşacaktır. Bunların yanısıra, on binlerce şeker pancarı üreticisi de bu süreçten doğrudan etkilenecek, şeker fabrikaların olduğu bölgelerde daha ciddi toplumsal sorunların oluşması kaçınılmaz olacaktır.

2018'in İlk Temsilci Eğitimi Yapıldı



2018 yılı içinde yapılması planlanan temsilci eğitimlerinden ilki 15-19 Ocak 2018 tarihleri arasında İstanbul'da, Genel Merkez binamızda yapılarak başarıyla tamamlandı. Beş gün süren eğitime çeşitli şubelerden temsilcilik görevine ilk kez seçilmiş 45 temsilci arkadaşımız katıldı.

Temsilci eğitimlerindeki temel amaç, yeni seçilen temsilcilerimizin sendikamızın bütün servisleriyle tanışması ve temsilcilik dönemleri içinde kullanabilecekleri bilgilerle donanmış olarak işyerlerine dönmelerini sağlamaktır. Bu eğitimde, eğitime katılan temsilcilerin görevlerini daha iyi yapabilmeleri için gerekli olan teorik bilgiler verilmekte ve pratik çalışmalar yaptırılmaktadır. Ayrıca sendikamızın uzmanlık birimlerinin sorumlularınca tüm sendika servislerinin işleyişi ve yönetim organlarında görevli olanların bu birimlerden etkin nasıl yararlanacakları da bu programlarda anlatılmaktadır.

Sendikamızın Genel Merkezinde gerçekleşen 5 günlük eğitime çeşitli şubelerimizden ilk kez seçilmiş 45 temsilci arkadaşımız katıldı.

Petrol-İş temsilci eğitimleri, sertifikasyon programı ağırlığındadır. Genel uygulama olarak, temsilci

eğitimlerinde hem başlangıç hem de sonuçlandırma Merkez Yönetim Kurulu ile yapılmaktadır. Bu eğitim, 15 Ocak Pazartesi günü Merkez Yönetim Kurulu'nun katılımcıları kısaca selamlaması ile başladı. Merkez Yönetim Kurulu'nun katılımcı arkadaşlarımıza sertifika teslim programı ise 18 Ocak Perşembe günü yapıldı.

Eğitim Servisi tarafından koordine edilip yürütülen Temsilci Eğitimi için sendikamızın diğer uzmanlık servisleri ihtiyaç çerçevesinde birer veya ikişer saat boyunca servislerinin hangi görevleri üstlendiğini, temsilcilerin bu uzmanlık alanlarından yararlanma yol ve yöntemlerini aktardılar.

Bu programda liderlik ve yöneticilik, planlama, işçi sınıfı tarihi, yakın dönem mücadele deneyimleri, ekonomi, toplu iş sözleşmesi, hukuk, örgütlenme, basın yayın, toplumsal cinsiyet, araştırma, bilgi

işlem, uluslararası ilişkiler konuları işlendi ve sendikamızın çalışmaları anlatıldı.

Ayrıca, eğitime katılan temsilciler 18 Ocak Perşembe günü, Trakya Şubemizin örgütlenme çalışması yürüttüğü ve örgütlenme sürecinde haksız yere işten atılan Akkim işçilerine destek için Hadımköy'de bulunan direniş çadırını ziyaret ettiler.

19 Ocak Cuma günü, grup çalışmalarının sonuncu sunumu yapıldı. Sunum sonunda sendikamız, eğitime katılan tüm temsilcilerimize Türkiye işçi sınıfı direniş tarihinde büyük bir yere sahip Kavel Grevini anlatan "'Kanunsuz' Bir grevin Öyküsü Kavel 1963" adlı kitabı hediye etti. Kitabın yazarı Zafer Aydın da sendikamızın ricasını kırmayarak toplantıya katıldı. Böylece temsilci arkadaşlarımız, Kavel Direniş kitabına dair birinci ağızdan birkaç anekdot duyma imkanı buldular.

Aktif Üye Eğitimlerinin İlk Kademesi Tamamlandı

2018 Yılı Bahar Dönemi Aktif Üye Eğitiminin birinci kademesi 22 Şubat-7 Mart tarihleri arasında Yalova'da yapıldı. Petrol-İş Örgütlenme ve Eğitim Sekreterliği tarafından hazırlanıp Eğitim Servisi uzmanları tarafından verilen Aktif Üye Eğitim programına 15 şubemizden toplam 160 üye katıldı.

Aktif Üye Eğitimleri, sendikamız tarafından yirmi yılı aşkın süredir uygulanan bir eğitim modelidir. Güncel ihtiyaçlara göre kimi zaman kısmî, kimi zaman köklü değişiklikler yapılsa da, Aktif Üye Eğitimlerinde yapılmaya başlandığı ilk günden bugüne, mantığı ve özü aynı olan bir method uygulanmaktadır. Sendikal ve toplumsal harekete ilgi duyan genç üyelerimizden yeni aktivistler yetiştirmek bu eğitimin özünü oluşturmaktadır. Aktif üye eğitimine katılabilmek için şubelerimizden, eğitime katılacak üyelerimizin özellikleri şöyle sıralanmıştır:

- Sendikal konulara ilgi duyan ve bu konuda okumaya, araştırmaya meraklı;
- Toplumsal ve siyasal gelişmelere karşı duyarlı ve bu duyarlılığını sendikal çalışmalara yönlendirerek arttırmak isteyen;
- Sendikası, kendisinden katkı beklediğinde buna zaman ayırmayı kabul eden ve bunu gönüllü olarak yapan;
- Çevresinde güvenilir, işçi hareketinin ideallerine bağlı bir insan olmayı hedefleyen;
- İnsanların mutluluğunu kendi mutluluğu sayan ve bunun için fedakârlık yapmaktan kaçınmayan;
- Farklı fikirlere, değişik dünya görüşlerine saygılı, insanlar ara-

sında dil, din, ırk ve cinsiyet ayrımı yapmayan ve emekçi olmanın birleştirici gücüne inanan bir insan.

Birinci kademe eğitimde, katılımcıların karşılaştığı farklı fikirlerle kendini zenginleştirmesi, farklı bölgelerden gelen ve önceden tanımadığı kişilerle bir ekip oluşturabilmesi, sendikal bir konu üzerinde birlikte tartışması ve ortak fikre ulaşması, yazılı rapor hazırlaması ve kürsüde sunuş yapma becerilerini geliştirmesini hedefleyen çalışmalar yürütülmüştür. Grup çalışmalarında hazırlanan raporlar çalışmaların sonunda kitap haline dönüştürülecek ve yayımlanacaktır.

Eğitim programının birinci kademesinin Birinci Grubu 22-23 Şubat tarihinde 49 üyemizin, İkinci Grubu 26-27 Şubat tarihinde 41 üyemizin, Üçüncü Grubu 1-2 Mart tarihinde 42 üyemizin, Dördüncü Grubu 5-6 Mart tarihinde 28 üyemizin katılı-

mıyla gerçekleştirilmiştir. Eğitim programına toplam 160 üyemiz katılmıştır.

Eğitime 8 kadın üyemizin katılmış olması sevindirici olmakla birlikte, gelecek eğitimlerde bu konuda daha çok hassasiyet göstermemiz gerektiğini de göstermiştir.

Bilindiği gibi Aktif Üye Eğitimleri üç kademe hâlinde gerçekleştirilmektedir. İkinci kademeye katılacak üyelerimizin belirlenmesi için her üyemizin kişisel olarak hazırlayacağı bir ödev verilmiştir. Bu ödevi yapan arkadaşlarımız ikinci kademeye davet edilecektir. Bu yıl ikinci kademenin ödev konusu olarak her üyemizin kendi iş yerindeki toplu sözleşmesini okuyarak en önemli gördüğü üç maddeyi nedenleri ile açıklaması istenmiştir. Aktif Üye Eğitiminin ikinci kademesinin tarihleri belirlendiğinde ayrıca duyurulacaktır.



TOPLU SÖZLEŞME ÇALIŞMALARIMIZ

Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında; işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalandığında bu imza ile birlikte protokol hükümleri, bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcı olacağından devam etmekte olan kamu tis prosedürlerinin tamamını durduracaktır.

Ocak 2018 sayımızdan bu güne dek toplu sözleşme servisimizde toplam 7 işyeri/ işletmede toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu sözleşmelerin özet bilgileri aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Eskiden beri örgütlü bulunduğumuz, toplu iş sözleşmelerinden yürürlük başlangıcı 1.1.2018 ve daha sonraki tarihlerde başlayacak olan olan 15 işyeri/işletmede TİS prosedürleri devam etmektedir. Bunlardan 2 işyeri/işletmede tespit başvurusunda bulunulmuştur. 4 işyeri/işletmede tis müzakereleri devam etmektedir, 6 işyeri/işletmede uyuşmazlık sürecine girilmiştir. 3 işyeri/işletmede ise grev kararı alınmıştır.

2018 yılı içerisinde örgütlediğimiz 4 işyeri/işletmede yetki tespitine itiraz edilerek dava açılmıştır. Yeni örgütlediğimiz 2 işyeri/işletmede ise TİS prosedürü farklı aşamalarda devam etmektedir. 2014 yılından bu güne dek yeni örgütlenilip işveren tarafının Bakanlığın gönderdiği olumlu tespitlere dava açtığı veya olumsuz tespitlere karşı sendikamızın dava açtığı 21 işyeri/işletmede yargı süreci devam etmektedir.

696 KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN TİS DÜZENİNE ETKİLERİ:

Kamuda Grevsiz Sendikacılık Dönemi:

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 112. maddesiyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa ek madde 2 eklenmiştir. Bu maddede yapılan düzenleme Kamu işyerlerinde örgütlü bulunan tüm sendikaları ilgilendirmektedir. Bu düzenlemeye göre, Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları

arasında; tüm kamu işyerlerinde çalışan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilecektir. Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcı olacaktır. 6356 sayılı kanuna eklenen bu madde ile artık gelecek dönem kamu toplu iş sözleşmelerinde 6356 yasadaki tis kanuni prosedürlerinin tamamı işletilemeyecektir. Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında; işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalandığında bu imza ile birlikte protokol hükümleri, bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcı olacağından devam etmekte olan kamu tis prosedürlerinin tamamını durduracaktır.

Artık kamu tisleri ilgili sendika ile işveren sendikası arasında bağitlanmadan evvel çerçeve anlaşma protokolü imzalandığında bu herkes için bağlayıcı olup tis prosedürü hangi aşamada olursa olsun sona erecektir. Yani çerçeve anlaşma protokolü imzalanmış ise grev yasağı bulunmayan bir kamu işletmesinde grev kararı alınamayacak ve çerçeve protokol anlaşması koşullarına göre tis bağitlanmasa bile bağitlanmış sayılacaktır. Ya da ilgili işletme grev yasağında ise artık TİS Yüksek Hakem Kuruluna bağitlanması için gönderilemeyecektir. Bu adeta işletmede örgütlü sendika iradesi yerine konfederasyonun iradesini öne çıkarma anlayışıdır.

Kamu kurumlarında kadroya alınacak alt işveren işçilerinin sendikal hakları

nasıl düzenlendi ve hangi tı nasıl uygulanacak?

Örgütlü bulunduğumuz kamu işletmelerindeki alt işveren işçileri, 696 sayılı KHK ile kadroya alınacak işletmeler arasında sayılmamıştır. Bu nedenle KHK 113. ve 127. maddeleri, sendikamız açısından uygulanabilir olmamakla birlikte, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda değişiklik yapan bu düzenlemelerin ne anlama geldiğini yorumlama ihtiyacı doğmuştur. Kanun Hükmünde Kararnamenin ilgili maddelerinde bu konu iki olasılık olarak düzenlenmiştir.

1. olasılık:

Alt işveren şirketin işkolu ile işçinin kadrosuna geçirildiği idarenin işkolunun aynı olması halinde, işçiler idarenin işyeri üzerinden SGK'ya bildirilecek. Yani kadroya geçirilen işçi, mevcut kadrolu işçi ile aynı işyerinin işçisi olarak tescil edilecek. Böylece bu işçiler, kadrolu işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağına sahip olacak. Ancak KHK'de getirilen sınırlama gereği, bu işçilerin ücret, mali ve sosyal hakları, "geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu

iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla" olamayacak.

2. olasılık:

Alt işverenlik işyerinin işkolu ile işçinin kadrosuna geçirildiği idarenin işkolunun farklı olması halinde, kadroya geçirilen işçiler, taşeron işyerinin işkolunda yeni tescil edilecek işyerinden SGK'ya bildirilecek. Yani kadroya geçirilen işçiler, mevcut kadrolu işçilerin yer aldığı idarenin mevcut işyeri ve işkolu üzerinden bildirilmeyecek. Bu işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar, bu toplu iş sözleşmesine göre belirlenecek. Her iki durumda da kadroya alınacak alt işveren işçileri; YHK tarafından merkezi yönetimlerde karara bağlanan ve süresi en son sona erecek alt işveren toplu iş sözleşmesi, bu toplu sözleşme bitene kadar, geçerli olacak. İşçilerin hak ve ücretleri buna göre belirlenecek. Bu toplu iş sözleşmesinin hangi toplu iş sözleşmesi olduğu ya da olacağı henüz belli değil. Ancak KHK kapsamında yer alan merkezi idarelerdeki taşeronlarda yapılmış ya da yapılacak olan toplu

iş sözleşmeleri arasında, süresi en son bitecek toplu iş sözleşmesi, merkezi idarelerde kadroya alınan tüm işçiler için esas olacak. En son bitecek toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra 6356 sayılı yasanın 4. maddesine göre Sosyal Güvenlik Kurumu tescil işlemleri yapılacaktır. Kanun hükmünde Kararnamenin bu düzenlemeleri, 6356 sayılı yasanın 4. maddesi "Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılır." genel düzenlemesi yürürlükteyken bu düzenlemeye aykırı ve istisnai bir düzenleme getirmiş olup kanuni düzenlemenin ruhuna aykırıdır. Kadroya alınacak alt işveren işçilerinin 4. madde gereği, alındıkları kamu kuruluşunda girdiği işkolundan tescil edilmeleri, orada örgütlü bir sendika var ise üye olup toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları sağlanmalıydı. KHK düzenlemesi bu haliyle aynı kamu kuruluşunda aynı işi yapacak işçiler için iki farklı toplu sözleşmenin uygulanması anlamına gelecektir. Bu durum Yüksek Hakem Kurulu tarafından alt işveren işçileri için bağitlanan ve en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar devam edecek. Aynı kamu kuruluşunda yetkili iki ayrı sendika, sendikal rekabet, kayırmacılık ve ayrımcılık yaratabilecektir.

ARALIK 2017-MART 2018 TARİHİ ARASINDA İMZALANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

	İŞYERİ/İŞLETME ÜNVANI	ŞUBE	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK
1	ACISELSAN ACIPAYAM SELÜLOZ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İZMİR	22/01/2018	01.01.2018-31.12.2019
2	THRACE BASIN NATUREL GAS CORPORATION	TRAKYA	05/02/2018	01.01.2018-31.12.2019
3	CONTİTECH LASTİK SANAYİ TİCARET A.Ş.	BURSA	15/02/2018	01.01.2018-31.12.2019
4	NİTTO OTOMOTİV LIMITED ŞTİ	İST (2)	22/02/2018	01.04.2018-31.03.2020
5	POLİN SU PARKLARI VE HAVUZ SİSTEMLERİ A.Ş.	GEBZE	05/03/2018	01.01.2018-31.12.2020
6	ECE BOYA KİMYA SAN. VE TİC.A.Ş.	İST (2)	16/03/2018	01.01.2018-31.12.2019
7	TRANSATLANTIC EXPLORATION MEDITERREANEN İNT PTY	BATMAN	20/03/2018	01.02.2018-31.01.2020



İŞ ORGANİZASYONUNUN, İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE ETKİLERİ

Sürekli aynı işi yapan insanın, bir süre sonra, sürekli çalışan kas, eklem ve bağlarında sorunlar oluşmaya başlayacaktır. Bunlar çoğu zaman kalıcı meslek hastalıklarına yol açar. Ara vermeden sürekli aynı işi yapmak, olumlu yönüyle o işte uzmanlaşmayı beraberinde getirir de, işi ezbere yapmaktan dolayı konsantrasyonun zayıflamasına, kendine güvenin aşırı artmasına ve iş akışında küçük bir sapma neticesinde büyük iş kazalarının yaşanmasına sebebiyet verebilmektedir.

Çalışma yaşamında verimlilik önemli bir yer tutmaktadır. İşverenler ve işveren vekilleri, sahibi veya yöneticisi oldukları işletmeyi, ticari olarak daha karlı hale getirebilmek için, hem yönetim organizasyonunu, hem de yapılan işle ilgili çalışma organizasyonunu maksimum verimliliği yakalayacak şekilde yaparlar. Bunun için, birim işi en az maliyetle yapmak, işverenlerin ana hedefidir. İşletmelerin, kar amacı güden ticari kuruluşlar olduğunu göz önüne alırsak, bu durum son derece doğal olduğunu söyleyebiliriz.

Bir işin, maliyetini oluşturan unsurların en önemlilerinden biri de işçi maliyetleridir. Dolayısıyla, üretilen birim işin maliyetini düşürmek için işverenler, işi mümkün olan en az sayıda işçiyle yapmak isterler. Ancak burada hem yasal hem de etik bazı değerler, yapılan organizasyonun sınırlarını belirlemektedir. Bu sınırların dışına çıkıldığında, çalışma hayatının tüm bileşenleri zarar görmeye başlayacaktır.

Belli bir rutinde devam eden, bant usulü çalışma içeren ve herkesin görev tanımının keskin hatlarla belli olduğu işlerde, bir iş etüdü yaparak çalışanların yaptığı her hareketin süresini ölçmek ve bu sürelerle göre planlama yaparak maksimum verimle çalışmak, genelde uygulanan yöntemdir. Ancak bu yöntemi uygularken, işçilerin mekanik bir

robot olmadığını unutmamak gerekir. İnsan, doğası gereği fiziksel ve ruhsal olarak bazı zayıflıkları olan bir varlıktır. Sürekli aynı işi yapan insanın, bir süre sonra, sürekli çalışan kas, eklem ve bağlarında sorunlar oluşmaya başlayacaktır. Bunlar çoğu zaman kalıcı meslek hastalıklarına yol açar. Ayrıca, ara vermeden sürekli aynı işi yapmak, olumlu yönüyle o işte uzmanlaşmayı beraberinde getirir de, işi ezbere yapmaktan dolayı konsantrasyonun zayıflamasına, kendine güvenin aşırı artmasına ve iş akışında küçük bir sapma neticesinde büyük iş kazalarının yaşanmasına sebebiyet verebilmektedir.

Bant usulü çalışmanın en yoğun örneklerini gördüğümüz otomotiv sektöründe, çalışanların su içmek için bile fırsat bulamadıkları, en küçük ihtiyaçları karşılamak için tüm üretim bandının durmak zorunda olduğu ve işçilerin sürekli aynı işi tekrarlayarak çalıştıkları bir ortam görüyoruz. Bu da kas iskelet hastalıkları başta olmak üzere bir çok meslek hastalığının temelini oluşturuyor. Bu tür durumların önüne geçebilmek için, yapılan iş etüdüde tespit edilen sürelerin, görünürdeki verimlilikten bir miktar ödün verilerek esnetilmesi gerekmektedir. Rotasyonlu çalışma planı yapılarak, bir işçinin günün belli bölümlerinde, farklı kas ve eklemlerini çalıştıracağı farklı işleri yapıyor olması da



önemlidir. Ayrıca, verimlilik hesabı yapılırken, meslek hastalıkları ve iş kazalarından kaynaklanacak maliyetler de hesaba katılmalıdır. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan bir işçinin tedavi ve tazminat masraflarının ve işyerinin kurumsal kimliğine vereceği olumsuz etkinin de bir maliyet unsuru olduğu, işveren tarafından unutulmamalıdır.

Bant usulü çalışmanın olmadığı işlerde de durum farklı değildir. Bu tür işyerlerinde de işveren; mümkün olduğu kadar az işçiyle, mümkün olan en fazla işi yapmak isteyecektir. İşin verimli ve **güvenli** bir şekilde yapılabilmesi için gerekli işçi sayısının doğru bir şekilde belirlenmesi ve bu sayının altına düşülmemesi önemlidir. Örneğin, bir petrol sondaj kulesindeki çalışan sayısının, yıllardır süregelen tecrübenin getirmiş olduğu sayının altına düşürülmesi, belki her şey düzgün giderken bir soruna yol açmayacaktır ancak bir arıza veya olumsuz bir durumla karşılaşılması durumunda ortaya çıkacak yetersizlik, işvereni planladığı tasarrufun çok ötesinde bir zararlarla baş başa bırakabilecektir. Bununla birlikte yaşanacak yetersizliğin, iş kazası ve meslek hastalıklarının görülme olasılığını

yükselteceği de unutulmamalıdır. Yetersiz sayıda personelle çalışmak; her bir işçinin üzerindeki iş baskısı ve stresin artmasını da beraberinde getirecektir. Stres çağımızda bir çok hastalığın tetikleyicisi ve kaynağıdır. İş stresi de stres kaynaklarının içerisinde en öne çıkanıdır. İşyerinde, stresi arttıracak bir çok faktör bulunur. Sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinde yapılan işler, genellikle çok tehlikeli olarak sınıflandırabileceğimiz işlerdir. İşin niteliği gereği zaten çalışanların üzerindeki stres üst seviyededir. Aslında bu stresin bir ölçüye kadar, dikkat ve motivasyonu artırıcı etki yaparak olumlu sonuçlar doğurduğunu söyleyebiliriz. Ancak aşırı iş baskısıyla, gereğinden fazla yüklenen stres, hem çalışanın sağlığını bozucu hem de dikkat dağınıcı etki gösterir. Aşırı stres sonucunda çalışanın motivasyonu kırılır, işine ilgisi kaybolur, kaygı düzeyi artar, analitik düşünemez, öfke patlamaları yaşar. Aşırı stres sonucu çalışanlar daha sık hastalanır ve rapor alırlar, depresyona girme eğilimleri artar, uykusuzluk problemi yaşarlar, içki ve sigaraya eğilimleri artar, konsantrasyon güçlüğü çekerler. Tüm bunların sonucu olarak, işyerindeki risklerin, bu durumdaki işçileri etkileme

Sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinde yapılan işler, genellikle çok tehlikeli olarak sınıflandırabileceğimiz işlerdir. Bu işyerlerinde aşırı iş baskısıyla, gereğinden fazla yüklenen stres, hem çalışanın sağlığını bozucu hem de dikkat dağınıcı etki gösterir.

potansiyeli artar. Normale oranla iş kazası geçirme olasılığı artmıştır. Ayrıca strese bağlı kalp hastalıkları, psikolojik rahatsızlıklar, kanser, ülser, bağışıklık sisteminin zayıflaması gibi durumlarla karşılaşılır. Hatta intihara kadar giden örnekler görülebilir. Anlatılan bu sonuçlar, sadece problemi yaşayan işçiyi değil, iş arkadaşlarını, ailesini ve tüm sosyal çevresini etkiler. Yaşanacak olumsuz durumlar, işvereni de maddi manevi zarara uğratacaktır.

Tüm bu yazdıklarımızın ötesinde, konunun sadece verimlilik, maliyet, kurumsal prestij gibi bakış açılarıyla değerlendirilmesi de yeterli değildir. Belki de tüm bunların önünde, meseleye insani bir bakış açısıyla bakmak ve "ücretini ödüyorum o halde benimdir" anlayışından sıyrılarak, hakkaniyet çerçevesinde konuya yaklaşmak gerekir. Unutulmalıdır ki, yaşam bir bütündür. Hayatı oluşturan unsurlardan birinin denklemden çıkartılması, sistemi tümüyle çökecektir. Bu gerçeklik; ekolojik sistem için de, ekonomik sistem için de, çalışma yaşamı için de geçerlidir. İşçinin olmadığı bir sistemde, işverenin hayatta kalması mümkün değildir. İşçinin mutsuz veya sağlıksız olduğu bir sistemde, istenilen verim asla yakalanamayacaktır.





Av. Abdi PESOK

Petrol-İş Sendikası Hukuk Müşaviri

ÜLKEMİZ ve EMEKÇİLERİMİZ BAKIMINDAN ZORUNLU ARABULUCULUK

Konuyu düzenleyen yasada “Zorunlu” diye bir kelime bulunmamaktadır. “Dava şartı” olarak arabuluculuktan bahsedilmiştir. Toplumun tepkisini azaltmak için böyle düzenlemek gereği duyulmuştur. Yine de toplum, yasanın bütününe, içeriğine ve sonucuna bakarak, düzenlemeyi “Zorunlu Arabuluculuk” olarak algılamış ve isimlendirmiştir.

Bu sayıdaki konu başlığımız, bir süredir, başta hukuk camiası olmak üzere, İşçi-İşveren ilişkileri çerçevesinde görev yapan tüm ilgililerin gündemini meşgul eden “Zorunlu Arabuluculuk” tur.

Konuyu düzenleyen yasada “Zorunlu” diye bir kelime bulunmamaktadır. “Dava şartı” olarak arabuluculuktan bahsedilmiştir. Toplumun tepkisini azaltmak için böyle düzenlemek gereği duyulmuştur. Yine de toplum, yasanın bütününe, içeriğine ve sonucuna bakarak, düzenlemeyi “Zorunlu Arabuluculuk” olarak algılamış ve isimlendirmiştir. Bu sayıda “Zorunlu Arabuluculuk” konusunu, hem ülkemiz açısından, hem de emekçilerimiz açısından irdelemek istemekteyim.

Bir ülkenin birliğini ve bütünlüğünü temin eden ve vazgeçilemeyecek bazı unsurlar vardır. Bu unsurlar, ülke coğrafyasının bütünlüğüdür. Bütün olan coğrafya üzerinde yönetim birliğidir, yargı birliğidir, eğitim birliğidir vs... Bu esas unsurlar olmadan, ülkenin birliğinden ve bütünlüğünden bahsetmek gerçekçi olmaz.

Anayasamıza göre laik, demokratik, sosyal hukuk devleti olan Cumhuriyetimiz, kurulduktan sonra

bilinçli bir şekilde bu unsurlara ihtimam göstermiş, birlik ve bütünlüğün gereğini yerine getirmiştir.

Bu amaçla, ilk iş olarak 03.03.1924 tarihinde 430 sayılı Yasa ile “Tevhid-i Tedrisat Kanunu” yani, “Eğitimin Birliği (veya birleştirilmesi) Kanunu” yürürlüğe konmuştur. Hepimizin bildiği gibi, Cumhuriyetten evvel imparatorluk içinde yer alan topluluklar, her biri kendi değerlerine göre ve kendi istikametinde ayrı ayrı okullarda, ayrı ayrı otoritelere bağlı olarak eğitim yapmakta idiler. Bu kanunla, ülkedeki tüm eğitim kurumları, Milli Eğitim Bakanlığına bağlanarak, eğitim birliği temin edilmeye çalışılmıştır.

Önemli konulardan ikincisi, konu başlığımızla da doğrudan ilgisi olan, 1926 yılındaki Türk Medeni Kanununun ve Borçlar Kanununun kabulüdür. Cumhuriyetten evvel, ülkemizde yargı birliği de yoktu. Toplumun gurupları kendi dinsel ve toplumsal anlayışlarına göre ayrı ayrı mahkemelerde hak aramakta, yargılanmakta, evlenmekte, boşanmakta, özetle, ayrı kurallarla yaşamakta idiler. Yargı birliğini temin eden yasalarla, tüm farklılıkların etkisi ortadan kaldırılmış, **Yurttaş Kimliği** esas alınmıştır. Herkes aynı hukuka, aynı yasala-

ra ve aynı mahkemelere tâbi olmuştur. Böylece, **Yargı Birliği** kurulmaya çalışılmıştır.

Yukarıda belirttiğim iki ana konu başta olmak üzere, ülkemizin birlik ve bütünlüğünün temini ve muhafazası için gerekli düzenlemeler tamamlanırken, bunları gerçekleştirebilmek için, haklı olarak, ekonomik birlik ve güç gerekli görülmüştür. Bunun için de, bağımsızlığımızın en büyük zarar vericisi olan **Duyun-u Umumiye İdaresinin** ortadan kaldırılması gerekmiştir.

Duyun-u Umumiye İdaresi, yüz yılı aşkın bir sürede biriken Osmanlı Devleti borçlarının ödenmesinin temini için borç veren batılı ülkeler tarafından kurulup, Osmanlı Devletine kabul ettirilen bir kurumdur. Görevi, bir kısım vergilerin Osmanlı Devleti tarafından değil de, batılı ülkeler adına halktan, doğrudan toplayarak, alacaklarını garantiye alma amaçlıdır. İşlev olarak, devletin bağımsızlığını ve birliğini zedeleyen ve ortadan kaldıran bir idaredir. Bir nevi, devlet içinde devlettir. Duyun-u Umumiye İdaresi'nin, Cumhuriyetimiz tarafından,

1928 yılında yapılan Paris Antlaşması ile kaldırılması ile ülkemizde, ekonomik ve mali yönden de birlik ve bütünlüğün sağlanmasına çalışılmıştır.

Birlik ve bütünlüğün, ne kadar önemli olduğunu vurgulayabilmek için, yukarıdaki ana konuları anlatma ihtiyacını duydum, takdir edeceğinizi ummaktayım. Konumuzun ana başlığı, **“Zorunlu Arabuluculuk”** tur. Şu an için, **“Arabuluculuk”** da, **“Zorunlu Arabuluculuk”** da yasalaşmış durumdadır. Ancak, bu düzenlemenin yasalaşması demek, tartışmanın ve eleştirinin bitmesi demek değildir. **“Zorunlu Arabuluculuğun”** yargı birliğini zedelediğini, ülkemiz ve emekçilerimiz açısından, olumsuz sonuçlar doğuracağını düşünmekteyim. Arabuluculuğu üç ana başlıkta toplayabiliriz.

- Birincisi, **“İhtiyari Arabuluculuk”** tur. Ülkemizde, Usul Hukukumuz içerisinde, benzer çözüm yolları vardı. 07.06.2012 tarihinde “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk” adı ile özel bir yasa çıkarıldı. Bu Yasanın uygulama yönetmeliği de 26.01.2013 tarihinde yürürlüğe

Bu düzenlemenin yasalaşması demek, tartışmanın ve eleştirinin bitmesi demek değildir. **“Zorunlu Arabuluculuğun”** yargı birliğini zedelediğini, ülkemiz ve emekçilerimiz açısından, olumsuz sonuçlar doğuracağını düşünmekteyim.

girdi. Bu sistem hiç kimsenin itiraz etmediği bir sistemdir. Çünkü, zorunluluk yoktur. Esas olan Devletin Mahkemesidir.

- İkincisi, **“Yarı zorunlu Arabuluculuk”** tur. Çok az da olsa, uygulamasının olduğu ülkeler de vardır. Bu sistemde, devam etmekte olan uyuşmazlıkta, mahkeme hâkimi, kendisi ihtiyaç duyması halinde ve kendi takdirine göre arabulucu seçmektedir. Burada yasal bir zorunluluk yoktur. Uyuşmazlığa göre, hâkimin takdiri vardır. Aktif olan, taraflar değil, hâkimdir. Yine esas olan devletin mahkemesidir.



**ARABULUCULUK
ARTIK DAVA ŞARTI!**



“Zorunlu Arabuluculuk” düzenlemesi ve prosedürü içerisinde, görev verilen “Arabuluculuk Büroları”nı, ekonomik, sosyal, siyasi ve bölgesel nedenlerle, çeşitli gurupların, sermayenin, hatta küresel sermayenin, eskiye oranla, daha da fazla etkisi altında tutmaya çalışacağını düşünmekteyim.

Üçüncüsü, ülkemizde, “**Dava Şartı**” ismi ile yürürlüğe konan, “**Zorunlu Arabuluculuk**” tur. Bu düzenleme tüm dünyada tartışılmış, ancak çok az ülkede ve sınırlı olarak uygulanmıştır. **Avusturalya**’da, sadece bir eyaletde, “Tarım Borçlanmasında”, sadece bu konu ile sınırlı olmak üzere uygulanmıştır. **İtalya**’da, iş hukukunda olmamak kaydıyla, sınırlı uygulaması görülmüştür.

Belirttiğim bu ülkeler dışında, zorunlu arabuluculuk sistemi sınırlı olarak birkaç ülkede daha uygulanmıştır. Ancak, bu ülkelerin hiç birisi, dünyaya başarıları ile örnek olan ülkeler değildir. Ülkemize örnek gösterilecek düzeyde ve işlevde ülkeler hiç değildir. Sanki, dünyanın çoğunda uygulanıyormuş gibi kamuoyuna lanse edilen bilgiler, yanıltıcı bilgilerdir, doğru bilgiler değildir.

“**Yargı**”, **Yasama ve Yürütme** ile birlikte Devletin üç ana dayanağından birisidir. Yargının Birliği de vazgeçilmezdir. Arabuluculuğun zorunlu olması

bu ana dayanağın etkisini zayıflatmaktadır.

Ülkemizde, yukarıda bahsettiğim gibi, bağımsızlık savaşımızın kazanılmasından sonra Cumhuriyetimizin ilk çalışmaları, devletin ve milletin birliğini temin edeceği düşüncesi ve doğru öngörüsü ile diğer ana konularla birlikte yargı birliğini tesis etmek olmuştur. Bu nedenlerle ve bu sayede devletin ve milletin birliğini ve bütünlüğünü temin edebilmede temel adımlar atılabilmektedir.

Oysa, “**zorunlu arabuluculuk**” bize göre hayati önem taşıyan bu “yargı birliğini” zedelemekte, giderek ortadan kaldırmaktadır. Bir an için düşünelim; her anlamda çok ileri olduğunu bildiğimiz ülkeler, bu dünyayı bitirip, uzayda faaliyetlerine devam eden ülkeler, ülkelerinde yargı birliğini ssas alıp, bizde yasalaştığı şekilde, bir nevi “**Alternatif Yargı**” anlayışı ile “**zorunlu**” düzenlemelere gitmezken, ülkemizde, enine boyuna düşünmeden veya söylenenlerle, uyarıları dikkate almadan bu noktaya gelmesini, “**olumsuz**” olarak değerlendirdiğimi belirtmek isterim.

Ülkemizde, son yıllarda gelişen olaylar ve tecrübeler değerlendirilecek olursa, tüm ciddiyetine ve toplum algısına rağmen, devleti oluşturan üç ana erkten biri olan, Yargı içerisindeki olumsuz örgütlenmelerin tespit edildiği ve çok sayıda, Hâkimlikten ihraçların yaşandığı gerçeği karşısında, “**Zorunlu Arabuluculuk**” düzenlemesi ve prosedürü içerisinde, görev verilen “**Arabuluculuk Büroları**”nı, ekonomik, sosyal, siyasi ve bölgesel

nedenlerle, çeşitli gurupların, sermayenin, hatta küresel sermayenin, eskiye oranla, daha da fazla etkisi altında tutmaya çalışacağını düşünmekteyim.

Ülkemiz açısından doğuracağı olumsuzluklar, öncelikli önemli hususlardır. Bir an için, bu olumsuzluklar olmasa dahi, emekçilerimiz için ağırlaştırılmış olumsuzlukları bulunmaktadır. Yürürlüğe konulan ilgili yasaya göre, emekçiler açısından doğacak olumsuzluklara birkaç örnek vermek istiyorum,

- Ekonomik zorluklar içerisinde bulunan, çalışırken dahi ailesinin ihtiyaçlarını karşılayamayan işçi, işten çıkartıldığında veya alacaklarını talep ettiğinde, bir teklifle karşılaştığında, gerçek hakkının çok altında şartlara ve rakamlara, evet demek zorunda kalacaktır. Adaletli sonuç alması mümkün değildir.

- İşçi/işveren uyuşmazlıklarında, İş Güvencesi konusu başta olmak üzere, belli rakamın (Şimdilik 47.530-TL) altındaki birçok konuda, uyuşmazlığı Yargıtay’a götürme imkânı bulunmamaktadır. İstinaf Mahkemelerinin, (Bölge Adliye Mahkemelerinin) verdiği Kararlar kesin olacaktır. Böylece, her bölgede çok sayıda İstinaf Mahkemelerinin (Bölge Adliye Mahkemelerinin) anlayış, değerlendirme ve içtihat birliği, daha da zor temin edilebilecektir.

- Arabuluculuk görüşmelerinde, başvuru işçi tarafından yapılan başvurularda, vekili olmaması durumunda, özellikle, işveren ve vekili ile karşılaştığında, manevi olarak bas-



kılanacak, emredici Usule ve Yasaya aykırı hususlarda dahi, işçiyi, düşük miktar ve hakkı, kabule zorlanacaktır.

- Kurumsal firmalara yapılan başvurularda, adaletli anlaşma sağlama yolunun çok zor olduğu, işveren adına, hiç bir yetkilinin, bu sorumluluk altına girmek istememesi ve imza atmak istememesi sonucunu doğurmakta, dava şartı arabuluculuğu, sadece zaman kaybına ve yargılamanın kesin uzamasına sebep olacak sonuçlara götürmektedir. Yasanın çıkarılış gerekçesinin tam tersi sonuçlar doğmaktadır.

- Dava şartı arabuluculuğun, iş güvencesi içerisindeki ve dışındaki sendikal haklar ve tazminatlar için de zorunlu olması, bu uyuşmazlıklarda, sendikal örgütlenme içerisinde olan sendikaların bertaraf edilmesini, binbir zorluk ile örgütlenilen işyeri/işletmelerde, işçiler ile anlaşılan işverenler, sendikaların örgütlenme gücünü azaltabilmektedirler. Dava aşamasına gelmeden anlaşma sağlanılan

bu tür vakalarda, işçi, sendikadan istifa şartı ile işe alınmakta, İşçi, ailesinin yaşam mücadelesi nedeni ile işverene boyun eğmekte, bu durum da, yetki sürecinde olan sendikaların üye gücünü ve örgütlenme imkanını azaltmaktadır.

Her halükarda dava şartı arabuluculuk anlaşmalarında emredici kurallarda esneklik sağlanmakta ve pazarlık gücü işverende olması ile düşük hak ve koşullarda anlaşmalara sebebiyet vermektedir.

Arabulucu belirleme sözleşmelerinin, bürolar dışında belirlenebilmesi de sakıncalıdır. İşten çıkışı yapılan işçinin, çıkış evrakları imzalatılırken, arabulucu belirleme tutanağı, anlaşma ve son tutanağın dahi imzalatılabilir olması sonucunda ise, dava şartı arabuluculuk ile, hakkı ortadan kaldırmak da mümkün olabilmektedir. Oysa, Borçlar Kanununda, İbraname dahi, 1 ay sonra imzalanmakla geçerli olmaktadır, işveren baskısının olduğu, işçinin korumasız olduğu bir ortamda,

hazırlanan Arabuluculuk belirleme tutanağı, anlaşma tutanağı, gerçeğin tersini ifade edebilir, kötü niyete fırsat verebilir.

Emekçiler, Yurtaş kimlikleri ile karşılaştıkları olumsuzluklar yanında, Emekçi kimlikleri ile de haksızlıklara muhatap kalmışlardır. **Zorunlu Arabuluculuk** düzenlemesini yapan **7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu** 12.10.2017 tarihinde kabul edilmiş, 01.01.2018 de yürürlüğe girmiştir.

Ancak, değişmez değildir. Fazla zaman kaybetmeden, mümkün olan en kısa süre içerisinde, yanlıştan dönülmesinin yararlı olacağını tekrardan belirtmekteyim. Bu nedenle doğacak olumsuzluklar, ülkemiz ve emekçilerimiz açısından, telafi edilmeyecek, ortadan kalkmayacak kadar, önemli ve hayati olumsuz sonuçlar doğurur kanaatindeyim.

Bilgilerinize ve değerlendirmelerinize sunarım.



GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYA KARŞI MÜCADELE

IndustriALL Küresel Sendikamızın Ekim 2016 tarihinde Brezilya'nın Rio de Janeiro kentinde yapılan ikinci Kongresinde kabul edilen ve 2016-2020 yılları arasında sürdüreceği politikaları özetleyen Eylem Planını yayımlamaya devam ediyoruz. Bu sayımızda beş bölümlük Eylem Planının IV. bölümünü sizlerle paylaşıyoruz. İyi okumalar diliyoruz.

IndustriALL olarak, güvencesiz çalışmanın dünyadaki bütün biçimleriyle mücadele etme ve belirsiz süreli sözleşmeleri doğrudan teşvik etme konusundaki kararlılığımızı yineliyor, küresel, ulusal ve bölgesel olarak bütün şirket ve sektörlerde güvencesiz çalışmayı durdurmak için harekete geçiyoruz.

IndustriALL, sendikalar ve genel olarak toplumsal düzeyde, güvencesiz çalışmanın işçilerin kazanılmış haklarını nasıl kısıtığını ve bu durumun toplumsal yansımalarına ilişkin farkındalık kampanyalarını arttırıyor.

IndustriALL, eylem planlarını ve kampanyalarını geliştirmek, taşeron işçileri sendikaya örgütlemek ve haklarını güvence altına almak için doğrudan sendikalarla çalışıyor. Biz, sendika statülerini ve kültürlerini taşeron işçilerin sendika üyeliği yolunda direndikleri yerlerde yeniden düzenlemeye çalışıyoruz.

Güvencesiz çalışmayı sınırlayan toplu pazarlıklar talep ediyoruz. Güvencesiz çalışmayı düzenli istihdama dönüştüren, taşeron işçilerin çalışma koşullarını iyileştiren ve haklarını koruyan toplu pazarlıklar istiyoruz.

Çok uluslu şirketlerle yapılan küresel anlaşmalardan aynı

korumaları düzenlemesini ve taşeron işçilerin kullanımını sınırlamayı talep ediyoruz. İstihdam statüsü ne olursa olsun eşit işe eşit ücret ve çalışma koşullarını, tüm işçilere bir sendikaya katılma hakkının garanti edilmesini istiyoruz. Her bir sektörde, endüstri yapılarımız aracılığıyla güvencesiz çalışmanın kapsamını belirlemek için çabalıyoruz. Güvencesiz çalışmayla mücadele etmek için ortak stratejiler uygulamaya çalışıyoruz.

Hükümetlerin güvencesiz çalışmaya özendiren politikalarını ve mevzuatlarını kaldırmalarını istiyoruz. Taşeron işçilerin, kendi seçtikleri sendikaya katılma haklarını reddeden yasama ve diğer engellerin kaldırılmasını ve toplu pazarlık hakkını talep ediyoruz. Taşeron işçiler için sosyal korumaya eşit katılım istiyoruz. IndustriALL, güvencesiz çalışmanın kullanımını genişleten işverenlere izin veren mevzuatlara karşı sendikaların kendi politik mücadelelerini destekliyor.

Diğer küresel sendikalarla birlikte güvencesiz çalışmaya karşı harekete geçmesi için Uluslararası Çalışma Örgütü üzerinde baskı yaratabilmek adına dayanışma yürütüyoruz. Özellikle de taşeron işçilerin örgütlenme özgürlüğü ve toplu

pazarlık haklarını kullanabilmelerini sağlamak için birlikte çalışıyoruz. IMF, Dünya Bankası ve OECD dahil olmak üzere küresel yönetim kurumlarına, güvencesiz çalışmanın gelişmesine izin veren politikaların teşvik edilmesini durdurmak için baskı yapıyoruz.

Taşeron işçiliğin ve diğer üçlü istihdam ilişkilerinin yapısını, işçilerin sendikalaşma haklarına ve işverenleriyle toplu sözleşme yapmalarına karşı belirli bir tehdit olarak görüyoruz. İş haklarının ihlal edildiğini ortaya çıkarmaya, bunların sebeplerini ve kullanımını sınırlandırmaya çalışıyoruz.

Sendika üyeliğinin korunması olmadan, gençlerin bir ömür boyu güvencesiz işlerle karşı karşıya kaldığı bir geleceği kabul etmiyoruz. İşverenlerin genç insanlara uzun vadeli istihdam taahhütleri, toplu pazarlıklı çıraklık programlarında içeren eğitim ve öğretim yoluyla yatırım yapmasını talep ediyoruz.

Güvencesiz çalışmanın bütün biçimlerini durdurmak için mücadele etmeye devam ediyoruz.

Tüm çalışanlar, sendika üyeliği hakkı da dahil olmak üzere tüm hakları korunan güvenli bir işe ulaşana kadar durmayacağız.

Sanofi Küresel Sendikal Ağı Toplandı

Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca ve Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova, Fransa'nın Paris kentinde Sanofi Şirketi'nin Genel Merkezinde 7 Aralık 2017 tarihinde gerçekleşen "Sanofi Küresel Sendikal Ağı" toplantısına katıldılar.

IndustriALL Küresel Sendikanın düzenlediği "Sanofi Küresel Sendikal Ağı Toplantısı" Fransa'nın Paris kentinde Sanofi Şirketinin Genel Merkezinde 7 Aralık 2017 tarihinde yapıldı.

Toplantı, 6 Aralık 2017 tarihinde yapılan ve sadece Avrupa Birliği üyesi ülkelere katıldığı "Sanofi İşletme Konseyleri Toplantısı"nın ertesinde yapıldı. Toplantıya Arjantin, Bangladeş, Belçika, Brezilya, Kolombiya, Çekya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, Endonezya, İrlanda, İtalya, Japonya, Güney Kore, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, İspanya, Türkiye ve İngiltere'den Sanofi temsilcileri ile IndustriALL Küresel Sendika merkez çalışanları katıldı.

Toplantıya Petrol-İş Sendikası'ndan Petrol-İş Genel Sekreteri Ahmet Kabaca, Petrol-İş Genel Mali Sekreteri Turgut Düşova ve Petrol-İş Uluslararası İlişkiler Uzmanı Rıza Köse katıldı. Bu toplantının özelliklerinde birisi de toplantıda şirkete ve şirketin geleceğe yönelik stratejilerine dair işçi tarafının bilgilendirilmesi ve şirket politikalarında işçi tarafına danışılması ve şirket uygulamalarının işçiler tarafından takip edilmesine hizmet etmesiydi.

Toplantı, Sanofi Avrupa İşletme Konseyleri Sekreteri Stephane Galine'nin sunumuyla başladı. Galine İşletme Konseylerinde bir önceki gün yaptıkları görüşmenin özetini sundu. Daha sonra söz



alan IndustriALL Avrupa Sendikası Sanofi Koordinatörü François Perniola IndustriALL Avrupa Sendikası olarak Sanofi'nin faaliyetlerini düzenli izlediklerini ve şirketin denetimini Avrupa çapında gerçekleştirdiklerini belirtti. Ardından söz alan IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan ise IndustriALL Avrupa'nın Sanofi Asya Pasifik Sendika Ağı ve Sanofi Güney Amerika Sendika Ağını kurarak ve akabinde Sanofi Avrupa İşletme Konseyleri ile bu ağları birleştirerek Sanofi Küresel Sendika Ağı'nın faaliyete geçirildiğini ve bu uygulamayla dünyada yaklaşık 100.000 çalışanı olan Sanofi'nin sendikal hak ihlallerine yönelik eylemlerine karşı gelmeyi hedeflediklerini belirtti.

Toplantının devamında Sanofi Asya Pasifik Sendika Ağı temsilcisi Japonya UA Zensen Sendikası'ndan Sawaguri Atsushi ve Sanofi Latin Amerika Sendika Ağı temsilcisi Brezilya CNQ/CUT Sendikası'ndan Jose Ademar Oli-

veira bölgelerindeki gelişmeleri sundular.

Toplantıda konuşan Petrol-İş Genel Sekreteri Ahmet Kabaca Küresel Ağı'nın daha da geliştirilmesi gerektiğine vurgu yaptı. Petrol-İş Genel Mali Sekreteri Turgut Düşova ise Ağı'nın faaliyetlerinin daha etkin hale gelmesi gerektiğini ve küresel dayanışma konusunda somut adımlar atılmasına yönelik çalışmalar yapılmasının önemine değindi. Petrol-İş Heyeti bu toplantı vesilesiyle Şirket Yönetim Kurulu Üyesi ve Şirket Küresel İnsan Kaynakları Direktörü Roberto Pucci ile bir araya geldi.

Toplantı, Sanofi Küresel Sendika Ağı faaliyetlerini daha koordine, daha etkin bir şekilde sürdürülmesi, şirketin işçi haklarına ve sendikal haklara yönelik olası saldırılarına karşı daha etkin bir sendikal birlik oluşturulması ve Sanofi'de örgütlü olan sendikalar arası düzenli bilgi akışının devam etmesine yönelik kararların alınmasıyla sonlandı.

IndustriAll Avrupa Sendikası Yönetim Kurulu Toplandı

Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, 12-13 Aralık 2017 tarihlerinde Belçika'nın Elewijt kentinde gerçekleşen IndustriAll Avrupa Sendikası Yönetim Kurulu toplantısına katıldı.

IndustriAll Avrupa Sendikası Yönetim Kurulu toplantısı 12-13 Aralık 2017 tarihlerinde Belçika'nın Elewijt kentinde yapıldı. Toplantıya Avrupa'da metal, petrol, kimya, lastik, ilaç, tekstil gibi sektörlerde faaliyet yürüten sendikaların başkanlarından oluşan IndustriAll Avrupa Sendikası Yönetim Kurulu üyeleri katıldı. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Konfederal Sekreteri Esther Lynch ve IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreter Yardımcısı Atle Hoie de toplantıya katılanlar arasındaydı.

Sendikamız Petrol-İş'ten toplantıya Petrol-İş Genel Başkanı ve IndustriAll Avrupa Sendikası Yönetim Kurulu üyesi Ali Ufuk Yaşar ve Petrol-İş Uluslararası İlişkiler Uzmanı Rıza Köse katıldı.

Toplantı, bir önceki yönetim kurulu tutanaklarının onaylanması ile başladı. Daha sonra Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Konfederal Sekreteri Esther Lynch "Sosyal Hakların Avrupa Ayağı" ve "Ücret Artış Kampanyası" konusundaki sunumunu yaptı. Sonrasında IndustriAll Avrupa Genel Sekreteri Luc Triangle IndustriAll Avrupa Sendikasının Haziran-Aralık 2017 dönem faaliyetlerini sundu.



İki gün süren toplantının ana temasını katılımcı ülkelerde ve Avrupa genelinde var olan toplu sözleşme düzeni ile sosyal politika uygulamaları oluşturdu. Bu başlıkların yanısıra toplantıda, sendikal yapının güçlendirilmesi ve Avrupa sanayi politikası, İngiltere'nin Avrupa Birliği'nden çıkışı, Avrupa kökenli çokuluslu şirketlerin politikaları ve genel ücretler düzeyi tartışıldı. Şirket politikaları ve ücretler hakkında bir konuşma yapan Petrol-İş Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar "Küresel sermayenin düşük ücretli işçilik sebebiyle yatırım yaptığı ülkelerdeki sendikal hareketle, Avrupa sendikal hareketinin dayanışma içerisinde olması gerektiğini" vurguladı. Yaşar, "Bu ülkelerdeki farklı ücret politikalarına karşı önlem

alınmadığı takdirde Avrupa sendikal hareketi için de deniz bitecektir" dedi.

Daha sonra bölgesel raporlar sunuldu. Eşit Fırsatlar Çalışma Grubu, Beyaz Yakalılar Çalışma Grubu ve Gençlik Çalışma Grubunun raporlarından sonra metal, kimya, elektrik, kağıt ve havacılık sektörlerinde sosyal diyalog çalışmaları sunuldu. Küresel Sendikal Çalışma başlığında konuşan IndustriALL Küresel Genel Sekreter Yardımcısı Atle Hoie IndustriALL Küresel Sendika ile IndustriAll Avrupa Sendikasının ortak çalışmalarına değindi.

Daha sonra örgütsel ve mali konular sunularak toplantı sonlandırıldı.

IndustriALL Küresel Sendika İstişare Toplantısı Yapıldı

Genel Başkanımız Ali UFUK Yaşar, uluslararası örgütümüz IndustriALL Küresel Sendika'nın 12 Ocak 2018 Cuma günü düzenlediği istişare toplantısına katıldı.

Uluslararası örgütümüz IndustriALL Küresel Sendika'nın düzenlediği istişare toplantısı 12 Ocak 2018 Cuma günü Ankara'da bulunan Tes-İş Sendikası Genel Merkezinde yapıldı.

Toplantıya IndustriALL Küresel Sendika'ya üye, başta Petrol-İş olmak üzere Tes-İş, Maden-İş, Tek-sif, Belediye-İş, Genel Maden-İş, Çimse-İş, Kristal-İş, Selüloz-İş, Deriteks, Dok-Gemi-İş, Birleşik Metal-İş, Lastik-İş, Tekstil, Tüm-ka-İş, Çelik-İş, Öz İplik-İş, Türk Enerji Sen, Türk Tarım Orman-Sen sendikalarının büyük bir bölümünün temsilcileri katıldı.

Toplantıya IndustriALL Küresel Sendikayı temsilen ise Genel Sekreter Valter Sanches katıldı. Küresel sendikal hareketin ve Türkiye sendikal hareketinin sorunlarının da konuşulduğu toplantıda sendikamız Petrol-İş'i ise Genel Başkan



Ali UFUK Yaşar temsil etti.

Toplantıda IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreteri Valter Sanches, Türkiye'de IndustriALL üyesi sendikalar ile IndustriALL arasında kurulan ilişkilerin niteliği hakkında bilgilendirme sunumu yaparak, Türkiye sendikaları ile ilişkilerin yaygınlaştırılması ve dayanışma ağlarının daha sık örülmesi gerekliliği üzerine vurgu

yaptı. Konuşmasının devamında Sanches, dünya genelinde çalışma hayatına ilişkin bir perspektif çizerek Türkiye'de çalışma hayatı ve emekçilerin çalışma koşullarına ilişkin genel değerlendirmelerde bulundu.

Toplantıda bir konuşma yapan Petrol-İş Genel Başkanı Ali UFUK Yaşar ise KHK'lar ve işçi hakları konusuna dikkat çekti. IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreteri Valter Sanches'in Brezilya'da emperyalizmin saldırılarına ve yakın gelecekte fosil yakıtların İngiltere ve Fransa gibi Avrupa ülkelerinde kısıtlanacağı ve giderek ortadan kalkacağına yönelik açıklamaları üzerine söz alan Yaşar; emperyalizmin tıpkı Brezilya gibi Türkiye'ye yönelik de saldırılarda bulunduğunu belirtti. Ali UFUK Yaşar konuşmasının devamında fosil yakıtların geleceği konusunda tarafların diyalog içinde bu süreci yönetmesi gerektiğini söyledi.





Petrol-İş Sendikası'ndan Filistin Sendikaları ile Dayanışma ve İşbirliği Ziyareti

56

Petrol-İş Sendikası, emperyalist ABD ve siyonist İsrail'in Filistin halkına baskıları arttırdığı bir dönemde Filistin halkı ve işçileri ile dayanışmayı güçlendirmek için Filistin sendikalarına bir dizi ziyarette bulundu.

İki Sendika Arasında “Eğitim ve İşbirliği Anlaşması”

Petrol-İş Sendikası heyeti 26 Mart 2018 tarihinde Filistin Genel İşçi Sendikaları Federasyonu'nu (PGFTU) ziyaret etti. PGFTU'nun Nablus'taki merkezinde yapılan görüşmede Petrol-İş Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar ile PGFTU Genel Sekreteri Shaher Sa'ed ve Filistin Petrokimya İşçileri Sendikası

Başkanı Muhammed Audwan iki sendika arasında “Eğitim ve İşbirliği Anlaşması” imzaladılar.

Kahrolsun Amerikan Emperyalizmi ve Siyonist İsrail! Yaşasın Filistin Halkıyla Dayanışma!

Petrol-İş Sendikası'nın ziyareti ABD başkanı Trump'ın, Kudüs'ü siyonist İsrail'in başkenti ilan ettiği ve Filistin halkına yönelik

baskı ve zulmün arttığı koşullarda gerçekleşti. Petrol-İş Heyeti daha havaalanındayken Siyonist rejimin yaklaşık 2 saat süren “bekletme ve yıldırma” politikasıyla karşılaştı. Heyetimiz havaalanındaki bekleme odasında sorguya çekildi. Her şeyi ile açık bir sendikal ziyaret olan ve Filistin halkı ile dayanışma amaçlı olan ziyaretimizde heyetimize “ajan” muamelesi yapıldı. Hava alanındaki bu engelle-

me PGFTU'nun yaptığı ziyaret planlamasını da sekteye uğrattı. Heyetimizin Filistin'e vardığı 25 Mart 2018 Pazar günü yapacağı ziyaretler 26 Mart Pazartesi gününe alındı. Heyetimiz, Siyonizmin işgali altında olan Filistin'in Nablus kentine İsrail'in getirdiği seyahat kısıtlamalarından dolayı ancak iki araç değiştirerek varabildi.

Yaşasın Filistin İşçilerinin Haklı Mücadelesi!

Petrol-İş Heyeti 26 Mart Pazartesi günü sabah ilk ziyaretini PGFTU'nun Nablus'ta bulunan merkezine yaptı. Burada PGFTU ve ona bağlı sendikaların yöneticileri ile bir araya gelen heyetimiz Filistin işçilerinin çalışma koşulları hakkında bilgi aldı. Görüşmede daha çok İsrail'de çalışan, Batı Şeria'nın kuzeyinde bulunan şehir, kasaba ve köylerdeki işçilerin çalışma şartlarının zorluğu, Filistin'deki asgari ücretin işçilerin geçinmesinde yetersiz kalması ve işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarının yetersiz olması konuları ele alındı. Üzerinde en çok durulan konulardan biri ise İsrail'e çalışmaya giden bu işçilerin Batı Şeria'daki evlerinden gece saat 2-3 gibi kalkıp yola düşmeleri, uzun kuyruklar oluşturan bu

işçilerin sabah üç tarafı duvar ve tel örgülerle kapatılmış tek bir giriş-çıkış kontrol noktasının bulunduğu Kalkilya'daki sınır kontrol noktasından geçmeleri ve işlerine gitmeleri oldu. Aynı işçiler işlerine aynı kontrol noktalarından ancak akşam geçerek dönüyorlar. Bu işçilerin ne uyumaya ne de yaşamaya zamanları kalıyor.

Yaşasın Uluslararası Dayanışma!

Petrol-İş Heyeti daha sonra PGFTU'ya bağlı Filistin Elektrik İşçileri Sendikasının aynı gün sabah yapılan Genel Kuruluna katıldı. Burada da Nabluslu elektrik işçilerinin sorunları konuşuldu.

Heyet, daha sonra Nablus Valisi Akram Al-Rjoub'u ziyaret etti. Vali Akram Al-Rjoub, Nablus'ta Müslümanlar'dan Hristiyanlara ve Samirler'e (Samiriyeliler) bir çok topluluğun yaşadığını ve Siyonizmin zulmüne maruz kaldığını söyledi. Petrol-İş Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar ise konuşmasında sendikalar olarak asıl gündemlerinin hem küresel hem de bölgesel düzeydeki emek sömürsü olduğunu, ancak burada Filistinli işçilerin hem sendikalaşmadan dolayı

hem de Filistinli olmalarından dolayı baskıya maruz kaldıklarını belirtti. Yaşar bu ziyaretin asıl amacının sendikal dayanışma ve işbirliği olduğunu, bununla birlikte Filistin halkına yönelik tarihsel baskılara da Petrol-İş olarak her zaman karşı olduklarını ve Petrol-İş'in Filistin mücaddelesinin yanında yer aldığını belirtti.

Daha sonra Nablus Belediye Başkanı Adly R. Yaish'i ziyaret eden Petrol-İş heyeti burada da hem iki ülke işçileri arasındaki dayanışmayı hem de Filistin halkının haklı mücadelesini desteklediklerinin altını çizdi.

Yaşasın Filistin Petrokimya İşçilerinin Mücadelesi!

Petrol-İş Heyeti daha sonra PGFTU'na bağlı Filistin Petrokimya İşçileri Sendikası ile bir görüşme gerçekleştirdi. Görüşmede aynı sektörde faaliyet yürüten iki sendika arasındaki işbirliği konuları masaya yatırıldı. Yaklaşık 50.000 Filistinli işçinin petrokimya (petrol, kimya, plastik, kauçuk vb) sektöründe çalıştığını, bu işçilerin sadece 2.500'ünün sendikalarında örgütlü olduğunu belirten Filistin Petrokimya İşçileri Sendikası Başkanı Muhammed Audwan, genel olarak Filistin'de özel olarak da Nablus'ta işsizliğin çok yüksek olduğunu, sosyal güvenlik sisteminde sorunlarla karşılaştıklarını, ekonominin tamamen İsrail denetiminde olduğunu belirtti. Audwan, örgütlenmede hem yasal hem de pratik engellerle karşılaştıklarının altını çizdi. Audwan'dan sonra konuşan Petrol-İş Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar, Filistin işçilerinin karşılaştıkları zorlukların aşılması konusunda her türlü dayanışmayı göstermeye hazır olduklarını belirterek, iki sendika arasındaki "Eğitim ve İşbirliği Anlaşması"nın asıl amacının





karşılaşılan bu zorluklar konusunda ortak tavır almak olduğunu söyledi.

Daha sonra iki sendikadan temsilciler Filistin Petrokimya Sendikasının örgütlü olduğu deterjan, plastik ve mendil üreten Al Rajeh adlı fabrikayı ziyaret etti. Yaklaşık 50 çalışanın 50'sinin de örgütlü olduğu fabrikadaki çalışma koşulları yakından görüldü.

İnsanlık Dışı Kontrol Noktalarına Son!

Fabrika ziyaretinin ardından iki sendikadan temsilciler Filistin Özerk Yönetimi (FÖY) kontrolünde olan (ama her tarafta İsrail askeri ve gözetleme kuleleri ve kontrol noktaları bulunan) Batı Şeria'nın kuzeyinde oturan ve İsrail'e günübirlik çalışmaya giden (giriş-çıkışlardaki eziyeti hergün yaşamamak için birçok işçinin İsrail'de çalıştıkları inşaatlarda yattığı) işçilerin giriş-çıkış yaptığı tek kontrol noktasını ziyarete gitti. Buradaki PGFTU şubesi ve lokaline gidildi. İşçile-

rin giriş-çıkış yaptığı turnikelere kadar denetimin PGFTU'da olduğu, bu denetimin yapılmadığı takdirde büyük kargaşa ve sorunların yaşandığı belirtildi. Bu konuda hiç kimsenin işçileri düşünmediğini belirten PGFTU temsilcileri, işçilerin sabah işe giderken ve akşam işten gelirken oluşturdukları bu uzun kuyrukları bir düzene sokan geçiş kontrol sistemlerinin PGFTU tarafından yapıldığını belirtti. Bu sistemin işçilerin oluşturduğu kalabalıkta işçilerin birbiri ile çekişmelerini ve hatta birbirlerini ezmelerini önlemek için yapılmış. Ayrıca güneşin tepede olduğu ve kavurucu sıcakların başladığı yaz aylarında ve kışın yağışlı günlerinde buradaki işçilerin sığınabilecekleri kulübeler ve dükkanlar da PGFTU tarafından inşa ettirilmiş. Heyetimiz bütün bu alanı dolaşarak işçilerin kontrol noktalarından geçiş koşullarını yakından inceledi.

Üç tarafı siyonist İsrail'in Apartheid duvarı ile çevrili olan Kalkilya'ya tek bir giriş ve çıkış bulunuyor. Kalkilya'daki kont-

rol noktası ziyaretinden sonra şehirden çıkan heyet buradaki Filistin köylüsünün yaşadığı baskıya da yakından tanık oldu. Filistinli köylülerin kendi zeytinliklerindeki zeytinin toplanıp toplanmayacağına, zeytinler toplanacaksa kaç günde toplanacağına dahi siyonist İsrail rejimi karar veriyor. Onlarca dönümlük zeytinliklerin toplanmasını bile bazen birkaç gün ile kısıtlayan siyonist rejim Filistin köylüsünün mahsulünü çürütüyor, ekonomik olarak Filistin çiftçisini yıkıma uğrattıyor, Filistin topraklarında Filistin köylüsüne tahammül edemeyeceğini her gün, özellikler de her hasat zamanı, bütün dünyaya gösteriyor. Köylüyü yıldırıyor, korkutuyor ve göçe zorluyor.

Filistin Ülkesini Parçalayan Apartheid Duvarı Yasadışıdır!

Kalkilya'dak bu kontrol noktasını ziyaretinden sonra uzunluğu 720 kilometreyi bulan Siyonist rejimin ördüğü Apartheid duvarının Kalkilya'daki belirli bölümleri görüldü. Filistin topraklarını tamamen paramparça eden, kimi zaman elektrikli tellerle devam ettiği ve gözetleme kulelerinin olduğu belirtilen, insanlığın yüz karası bu duvar Uluslararası adalet Divanı tarafından da yasadışı bulunmuştu.

Petrol-İş Sendikası'nın Filistin sendikaları ziyareti; Filistin topraklarının Apartheid duvarı ile parçalanması, siyonist İsrail işgali, ABD'nin Kudüs'ü İsrail'in başkenti ilan etmesi, ABD liderliğindeki emperyalist cephenin Filistin halkına yönelik baskıları artırdığı bu dönemde Filistin işçileri ve halkı ile Türkiye işçi sınıfı ve halkının kararlı dayanışmasının bir göstergesi olması ve geleceğe taşınması temennileri ile sonlandırıldı.



MEHMET MEHDİ SEVİM

PETROL-İŞ ÜYESİ BİR FOTOĞRAFÇI

Petrol-İş, Türkiye’de üyelerinin kazanımları için mücadele eden öncü sendikalardandır. Tüm eylem ve etkinliklerinde fotoğraf makinam yanımda olur, yarın emekli de olsam ben bu ailenin bir üyesiyim ve fotoğraflarını çekmeye devam edeceğim.

Dergimizin bu sayısında Batman Şubemizin örgütlü olduğu Türkiye Petrolleri işyerinde çalışan aynı zamanda Batman Şube Denetim Kurulu Üyemiz Mehmet Mehdi Sevim ile bir röportaj gerçekleştirdik. Kendisi fotoğraf sanatçısı ve bu röportajımızda Petrol-İş’in de sıklıkla yararlandığı fotoğrafları nasıl çektiğini bir de ondan dinleyelim istedik.

Öncelikle Mehmet Mehdi Sevim kimdir, kendinizden bahseder misiniz?

10 Ocak 1973 yılında Batman, Binalı köyünde doğdum. Batman’da ikamet ediyorum. İlkokul, ortaokul, lise ve üniversite öğrenimimi Batman’da tamamladım. Evliyim, dört tane çocuğum var. Türkiye Petrolleri Batman Bölge Müdürlüğü Makine

İkmal Müdürlüğü Bakım Onarım Baş Mühendisliği’nde makine teknisyeni olarak çalışmaktayım. Petrol-İş Batman Şubesi’nde Denetim Kurulu Üyesiyim.

Fotoğrafa ilginiz ne zaman başladı ve kaç yıldır profesyonel anlamda fotoğraf çekiyorsunuz?

Fotoğraf sanatına merakım lise yıllarında başladı. İlk başlarda amatör olarak ailem ve yaşadığım köyün fotoğraflarını çekmeye başladım. Türkiye Petrolleri’nde işe girdikten sonra da uzun yıllar fotoğraf çekmeye devam ettim. İşim gereği bulunduğum sahalarda bana ilginç gelen herşeye objektifimi çevirdim. Daha sonra kendisi de benim gibi Türkiye Petrolleri Üretim Müdürlüğü’nde çalışan Hasan Açan ile tanıştım.



Hasan, yurtiçinde ve yurtdışında sayısız ödülleri almış bir fotoğraf sanatçısı. Benim profesyonel anlamda fotoğraf çekmeye başlamam da 5 sene önce kendisiyle tanışmamla oldu. Hasan Açıdan'dan, Batman Valiliği'nin bünyesinde bulunan Batman Gençlik Evi'nde verdiği fotoğraf eğitimini aldım. Kendisi bana eğitim almamın, her meslekte olduğu gibi bu meslekte de gerekli olacağını söyledi. Buradan sizler aracılığıyla kendisine de teşekkür etmek istiyorum. Bugün onun sayesinde, vermiş olduğu eğitimin katkılarıyla fotoğraf sanatını daha fazla seviyorum.

Batman'da kendisinin yetiştirmiş olduğu birçok fotoğrafçı arkadaşım var. Onun sayesinde bu işten para kazanan arkadaşım da var. Ayrıca Batman Halk Eğitim'de verilen fotoğrafçılık eğitimine de katıldım ve uzun süredir de fotoğraf çekiyorum. Buna rağmen hala kendimi tam olarak profesyonel fotoğrafçı olarak tanımlayamam, hala öğrenecek çok şey olduğunu düşünüyorum.

Fotoğraf çekerken, çekeceğiniz kişi ya da şeyin ne olacağına nasıl karar veriyorsunuz?

Ben her zaman farklı bakış açısı arayan bir fotoğrafçıyım. Fotoğrafi çekerken ışığa, altın orana dikkat ederim. Fotoğraf çekmeden önce zihnimde kompozisyon kurarım. Fotoğraf çekmek bir yerde yaşamın kendisidir, unutulmamak istenilen bir anın belgesi, görsel bir şiiirdir. Fotoğrafın konusunun oluşmasında her zaman gerçeklik olması gereklidir. Temelde fotoğrafı bir emekçinin bakışı, elleri, farklı coğrafyalar, gelenek ve görenekler oluşturur. Aslında fotoğraf yaşamdır. Fotoğraf gerçekçidir ve asla yalan söylemez.

Fotoğraf sanatının önem kazanması, gelişmesi için sizce neler yapılmalı?

Sanatın hangi dalı olursa olsun, bu işi severek yapmalıyız. Fotoğrafçılık görsel bir sanattır. Fotoğraf sanatını ileriye taşıyabilmek için bunu gönülden istemeniz ve sabırlı olmanız gerekir. Aynı zamanda bu konuda da biraz yeteneğinizin ve bu işe yatkınlığının olması gerektiğini düşünüyorum. Batman'da iki kere fotoğrafçılıkla ilgilenen arkadaşlarımla beraber karma sergi açtık. İkinci sergimiz Batman Valimiz Sayın Ahmet Deniz'in katılımıyla açıldı.

Batman halkı da sağ olsunlar epey ilgililerdi ve olumlu tepkiler aldık. İşin maddi boyutuyla ilgili sıkıntılar da yaşadık. Ekipmanlar (makine, lens) bunlar çok pahalı aletler, baktığımızda fotoğrafçılık sanatı pahalı bir uğraş. Yurtiçinde ve yurtdışında sergi açmak çok maliyetli oluyor. Benim hala ekipman eksikim var.

Ne zaman sendikalı oldunuz, büyük bir kesimin örgütsüz olduğu Türkiye'de sendikalı olmak nasıl bir duygu?

1995 yılında Türkiye Petrolleri Batman Bölge Müdürlüğü Makine İkmal Müdürlüğü Bakım Onarım Baş Mühendisliği'nde makine teknisyeni olarak çalışmaya başladım. 1997 yılında sendikalı oldum. 2003 yılında kadroya geçtikten sonra sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladım. Sendikalı olduktan sonra geleceğe daha güvenli bakmaya başladım. İşyeri baştemsilciliğiyle başlayan serüvenim, genel merkez üst kurul delegeliğinin ardından, iki yıldır devam ettiğim Batman Şubesi Denetim Kurulu Üyeliğiyle sürmekte.

Ülkemizde milyonlarca örgütsüz işçi ve emekçi güvencesiz koşullarda, oldukça kötü şartlarda, temel haklarından yoksun şekilde çalışmaya mecbur bırakılıyor. Ben de sendikalı olmadan önce, sendikalı ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan arkadaşlarımla aynı koşullar altında çalışmama rağmen emeğimin karşılığını alamadım. Fakat sendikalı olduktan sonra güvenceli, güvenli ve geçinilebilir iş hakkına kavuştum. Kısacası sendikalı ve sendikasızın fotoğrafının arasındaki netliği görmeye başladım.

Petrol-İş Sendikası'nda üye arkadaşlarımdan destek ve teveccühüyle bu görevi üstlendim. Zamanla farkettim ki, emekçilerin karşılaştığı sorunları dinlemek, çözüm bulmak bana keyif veriyor. Her insan bana tecrübe katıyor, beni geliştiriyor.

Eğitim Uzmanımız Erhan Kaplan'ın eğitiminde duyduğum söz, hala kulaklarımda çınlıyor. Kendisi; "Lider olmakta bir sanattır." demişti. Umud ediyorum ki, ülkemdeki çalışanların, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, sosyal, ekonomik hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesinin amaçlandığı sistem geliştirilir. Örgütlü toplum yöneten, örgütsüz toplum yönetilendir.

Petrol-İş olarak sizin çektiğiniz fotoğrafları sıklıkla kullanıyorsunuz. Nasıl bir duygu uyandırıyor sizde?

Fotoğraflarım paylaşıldığında çok mutlu oluyorum. Paylaştığınız fotoğrafların altına ismimi yazarsanız daha da mutlu olurum. Benim çektiğim fotoğrafların örgütlü olduğum sendikada yayınlanması çok gurur verici bir duygu. İşyerinde arkadaşlarım çektiğin fotoğraf dergi kapağında kullanılmış denildiğinde çok mutlu oluyorum. Farklı dergilerde de fotoğraflarım yayınlanıyor ama onlar isim hakkımı kullanarak paylaşabiliyorlar.

Fotoğraf çeken ve petrol sektöründe çalışan biri olarak, birbi-

rinden tamamen farklı görünen işlerin aslında fotoğraf çekerken sizi kişisel olarak beslediğini düşünüyor musunuz?

Yaşam doğumla başlar, insanın hayatı boyunca başından geçen güzellikler, acılar, iş hayatı, evlilik, iyi veya kötü aklınıza gelen herşey insanı eğitir, ders verir, ruhu besler. İyi yapıyorum ve ya kötü yapıyorum demiyorum ama fotoğrafçılığı severek yaptığımı biliyorum. Fotoğraf çekerken o anı durdurmak beni mutlu ediyor. Türkiye Petrolleri'nin sahalarının geniş alanlara kurulmuş olması bana çok büyük avantaj sağlıyor. Boş zamanlarımı bu alanlarda değerlendirerek fotoğraf çekiyorum. Fotoğraf çekerken iyi vakit geçirmiş olmamın hazzı, tüm yorgunluğumu alıp götürüyor. Ruhuma hoş bir esinti veriyor.

Fotoğrafçılık ya da sanatın diğer birçok dalında çalışanlar güvencesizlikle yüzyüze. Bu konuya nasıl yaklaşıyorsunuz?

Fotoğraf sanatçılarının haklarının korunması için yasal zeminin oluşturulması şart. Sosyal medya üzerinde birçok şeye şahit oluyo-

ruz. Benim çektiğim bir fotoğrafın altına kendi adını yazıp tebrikleri karşılayan çok gördüm. Bu emeğe saygısızlıktır ve hırsızlıktır. Fotoğraf çekerken insanların kişilik haklarına saygılı davranmamıza rağmen bazen fiili hareketlere ve sözlü hakaretlere maruz kalıyoruz. Bazen çok çekmek istediğim kareyi maalesef çekemiyoruz.

İmkânınız olsa sadece fotoğraf çekmek üzere bir hayatınız olabilir miydi?

Fotoğraf çekmeyi seviyorum ama şu an yaptığım işten para kazanmıyorum. Çektiğim fotoğrafları arşivimde saklıyorum. Eğer imkanım olsaydı sadece fotoğraf çekmek üzere bir hayatım olabilirdi fakat gelecek kaygısı ve ülkemizdeki çalışma koşulları nedeniyle sadece fotoğrafçılık ile geçinebilmem mümkün değil. Emekli olduktan sonra tamamen kendimi fotoğraf sanatına verebilirim. Gezmeyi ve değişik yerleri keşfetmeyi seviyorum. Gezdiğim yerlerdeki farklılıkları çekmeyi seviyorum.

Ekleme istediğiniz birşey var mı?

Kafamda projeler var. Yaşadığım coğrafyadaki yemekler ve inançlar konusunda fotoğraf çekmeyi ve sergi açmayı planlıyorum. Bu konuda o kadar şanssız ki, ülkemizin her karış toprağı güzelliklerle dolu. Gezmeye, görmeye ve fotoğraflamaya devam... Konuşmamı ünlü bir fotoğraf sanatçısının sözü ile bitirmek istiyorum: "Teknoloji ne kadar ilerlerse ilerlesin fotoğraf makineleri konu seçmek gibi bir iradeye sahip olmadıkça bu iş insana ait olacaktır...."

Tüm üyelerimizin fotoğraf sanatına ilgi duymalarını istiyorum şimdiden teşekkür ederim. Fotoğraflarıma ulaşmak isteyenler aşağıdaki linkten takip edebilirler.

www.instagram.com/bluephotographerci





ÜYELERİMİZ İÇİN KURUMLARLA HİZMET ANLAŞMALARI YAPIYORUZ



Bursa Ceylan
International Hospital



KOLAN Hastaneleri



Kocaeli Bilgili
Kültür Okulları

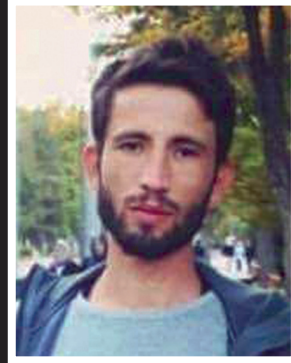
Halen devam etmekte olan, Genel Merkez ve Şubelerimiz tarafından yapılmış olan tüm kurumsal anlaşmaların listesine ve detaylarına, web sayfamızdaki **"ANLAŞMALI KURUMLAR"** bağlantısı ile ulaşabilirsiniz.

[http:// www.petrol-is.org.tr/anlasmali-kurumlar](http://www.petrol-is.org.tr/anlasmali-kurumlar)

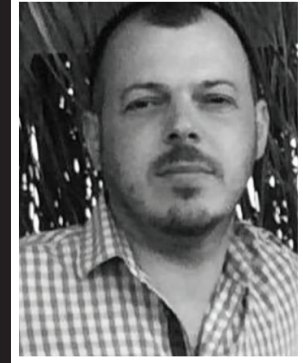
VEFAT VE BAŞSAĞLIĞI



Ahmet KURT
Kırıkkale Şube
PETLAS



Emre Oğuz SALAR
Ankara Şube
BOTAŞ - KONYA



Gökhan ŞEN
Kocale Şube
TÜPRAŞ - KOCAELİ

Vefat eden üyelerimize Allah'tan rahmet, kederli ailelerine sabır ve başsağlığı diliyoruz.

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

ŞUBELERİMİZ

ADANA ŞUBE

Şube Başkanı Abdül Mecit DÖNMEZ

Kayalıbağ Mah. 1. Sokak Arıkan İş Merkezi K.3 D.13
Seyhan Adana- Tel: (0322) 352 38 55 Fax: (0322) 352 10 06
e-mail: adana@petrol-is.org.tr

ADİYAMAN ŞUBE

Şube Başkanı Ali TIRPAN

Yavuz Selim Mah. Mehmet Akif Cad. No:7
Adıyaman - Tel: (0416) 213 69 74 - Fax: (0416) 214 34 13
e-mail: adiyaman@petrol-is.org.tr

ALİAĞA ŞUBE

Şube Başkanı Ahmet OKTAY

Kazım Dirik Mah. Lozan Cad. No: 54 35800 Aliağa İzmir
Tel: (0232) 616 19 87 - Fax: (0232) 616 93 33
e-mail: aliaga@petrol-is.org.tr

ANKARA ŞUBE

Şube Başkanı Şuayip GÜL

Adakale Sok. No:6 Yenişehir - Ankara
Tel: (0312) 435 87 75 - Fax: (0312) 435 87 69
e-mail: ankara@petrol-is.org.tr

BANDIRMA ŞUBE

Şube Başkanı İsmail KAYAN

Haydar Çavuş Mh. Evyapan Sk. Evyapan İşhanı No:4/3
Bandırma Tel: (0266) 718 38 62 - Fax: (0266) 715 05 76
e-mail: bandirma@petrol-is.org.tr

BATMAN ŞUBE

Şube Başkanı Şehmuz KAYGUSUZ

Akyürek Mah. Petrol-İş Cad. No:71 72040 Batman
Tel: (0488) 213 10 76 - Fax: (0488) 213 10 67
e-mail: batman@petrol-is.org.tr

BURSA ŞUBE

Şube Başkanı Erhan YAKIŞAN

Doğanbey Mah. Haşim İşcan Cad. Tuğsa İşmerkezi No:9/89
K.7 Bursa (0224) 220 20 29 - Fax: (0224) 220 81 34
e-mail: bursa@petrol-is.org.tr

DÜZCE ŞUBE

Şube Başkanı Muzaffer Işık

Cedidiye Mah. Şehit Muhtar Sok. No:10/210 DÜZCE
Tel (FCT): 0532 2380955 Tel: 0380 524 22 77
Faks: 0380 524 22 77 - e-mail: duzce@petrol-is.org.tr

GEBZE ŞUBE

Şube Başkanı Süleyman AKYÜZ

Hacı Halil Mahallesi Adliye Caddesi Erdem İşhanı No:31
Kat:4 D. 10 Gebze-Kocaeli Tel: (0262) 641 45 58- 641 31 12
Fax: (0262) 641 31 12 e-mail: gebze@petrol-is.org.tr

İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Ahmet BARANLI

Millet Cad. Dr. Adnan Adıvar Sk. No:22/1 Aksaray - İstanbul
Tel: (0212) 589 13 12 Fax: (0212) 589 13 15
e-mail: istanbul1@petrol-is.org.tr

İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Niyazi RECEPKETHÜDA

Ankara Cad. Çınardibi Sk. No:6 K:3 81410 Kartal -İstanbul
Tel: (0216) 306 61 06 - Fax: (0216) 306 61 07
e-mail: istanbul2@petrol-is.org.tr

İZMİR ŞUBE

Şube Başkanı A. Gani GÜNDOĞDU

Şehit Fethi Bey Cd. No:43 K.2 D:201 99 Basamak
İşmerkezi İzmir Tel: (0232) 483 71 90
Fax: (0232) 484 25 34 e-mail: izmir@petrol-is.org.tr

KIRIKKALE ŞUBE

Şube Başkanı Recep SEFER

Yeni Doğan Mh. Namık Kemal Cd. No: 5/2 06810
Kırıkkale Tel: (0318) 218 36 78 Fax: (0318) 218 73 90
e-mail: kirikkale@petrol-is.org.tr

KOCAELİ ŞUBE

Şube Başkanı Salih AKDUMAN

Kemal Paşa Mh. Ankara Cad. Çağlayan İşmerkezi No:3 K:4
D:23/24 Kocaeli Tel: (0262) 321 13 83 -
Fax: (0262) 321 41 13 -

MERSİN ŞUBE

Şube Başkanı Erçin ÇULCU

Hastane Cd. Mer-İN İşmerkezi B Blok Kat.4 No.31 Mersin
Tel: (0324) 336 54 42 Faks: (0324) 336 22 25
e-mail: mersin@petrol-is.org.tr

TRAKYA ŞUBE

Şube Başkanı Ercan YAVUZ

Belediye Karşısı Güngör İşhanı Kat.4 Lüleburgaz-Kırklareli
Tel: (0288) 417 21 96 - Faks: (0288) 417 21 96
e-mail: trakya@petrol-is.org.tr

MİSAFİRHANEMİZ: Ankara - Adakale Sok. No: 6 Yenişehir - ANKARA Tel : (0312) 434 32 74 Fax: (0312) 434 32 74



3G ÜVENCELİ
3G ÜVENLİ
3G EÇİNİLEBİLİR ÜCRETLE
ÇALIŞMA İÇİN

HAYDİ 1 MAYIS'A