



PETROL-İŞ SENDİKASI
GRUP ÇALIŞMALARI

BAHAR 2013

İÇİNDEKİLER

SENDİKAL FAALİYETLERDE AKTİF ÇALIŞACAK ÜYELERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ NELER OLMALIDIR	4
İŞYERİNDE SENDİKASIZ ÇALIŞANLARIN (yüklenici, taşeron) SENDİKALAŞMASI İÇİN BİR PROGRAM HAZIRLANMASI	14
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SÜRECİNE HAZIRLANMA	22
FABRİKANIZIN BULUNDUĞU BÖLGEDE DÜZENLİ İŞLEYEN SENDİKALI ve SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ORTAK SORUNLARA KARŞI ORTAK HAREKET EDEBİLDİĞİ BİR SİSTEM NASIL KURULUR	34
BİR MİTINGİ NASIL ORGANİZE EDEBİLİRİZ	43
İŞÇİ SINIFI OLARAK SİYASAL PARTİLERDEN HANGİ TALEPLERDE BULUNMALIYIZ ve BU TALEPLERİ NASIL TAKİPÇİSİ OLACAĞIZ	53

Eğitimciler: İsmail Hakkı KURT - Erhan KAPLAN

Bu kitapçık Petrol-İş Sendikası bünyesinde hazırlanmıştır.

Grafik Tasarım ve Uygulama : Zeynep ALTUN

Nisan 2013

Petrol-İş Sitesinde dijital olarak yayınlanmıştır.

www.petrol-is.org.tr/egitim bağlantısında PDF dosyası olarak bulunmaktadır.)

***KONU:* SENDİKAL
FAALİYETLERDE AKTİF ÇALIŞACAK
ÜYELERİN TEMEL
ÖZELLİKLERİ NELER OLMALIDIR**

**KONU: SENDİKAL FAALİYETLERDE AKTİF ÇALIŞACAK
ÜYELERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ NELER OLMALIDIR**

Süleyman OCAK / ADANA / BOTAŞ

Abmet GÜLSEVER / BATMAN / BOTAŞ

Serkan ŞİMŞEK / ALİAĞA / PETKİM

Harun DİLEKÇİ / KIRIKKALE / TÜPRAŞ

Ali Kemal DARCAN / KOCAELİ / TÜPRAŞ

Metin BALA / ANKARA / MKE

Aktif üye en başta bilinçli biri olmalıdır. Aktif üye aktif seçmendir. Kime neden oy verdiğinin bilincinde olmalıdır. Açık görüşlü ve seçici olmalıdır. seçeceği temsilciyi veya delegeyi çok iyi tanımalı, onların sendikal harekette ve örgütlenmede ne kadar katkı sağlayabileceğini araştırmalı. Seçtikten sonra seçilenlerin sürekli takipçisi olacağını hissettirmeli ve olumlu olumsuz eleştirebilmeli. Aktif üye eğitilmiş olmalı. mevcut çalışma yasası ve sendika yasası hakkında en azından temel bilgileri bilmelidir. Seçim yaparken temsilcinin eğitim durumunu, kültürünü vs kişisel özelliklerini dikkate almamız gerekir. Oy verilen kişinin siyasi görüşüne, yakınlığına bakılmaksızın sendikal mücadelesi göz önünde bulundurularak seçilmelidir.

Kendi sendikal haklarını bilmeli ve

araştırmalı. Yasadaki ve sözleşme kitapçığındaki işçi çalışma haklarını iyi bilmeli ve okumalı.

Aktif üye iyiye lehte kötüye aleyhte davranmasını bilmeli. Günlük menfaatler uğruna işçi özlük haklarından taviz vermemeli. Sendika şubesiyle ve temsilciyle bağları kuvvetli olmalı vede sendika şube sık sık ziyaret edilmeli.

Aktif üye sosyal aktivite dayanışma etkinliklerinde bulunabilmeli. sendikal faaliyetlere, eylemlere, toplantılara, yürüyüşlere, eğitimlere, katılmaları gerekir. Maddi ve manevi sosyal dayanışmalara yardımcı olmak ve üyelerle kaynaşması gerekir. Düğün ve cenaze gibi acı ve mutlu günlerde iş arkadaşlarının yanında olup manevi destekte bulunabilmeli. Hem iş hayatında hem de sosyal hayatta dil, din, ırk, mezhep ayrımında

bulunmamalıyız. Çevreye saygılı olmalı ve de önyargılı olmamamız gerekir.

Genel gündemi takip etmemiz gerekir. Kendi şube sendika ve yurt geneli genel gündemi takip etmeliyiz. Sosyal medyaya ve yazılı medyaya bilinçli bir şekilde çağın gereklerine göre uygun doğru kullanmayı bilmeliyiz. Genel kültürünü geliştirici kitaplar, dergiler okunmalı film ve belgesel gibi görselleri izlemeliyiz. Sendikal günlük güncel bilgileri takipçi olmak gerekir. Sosyal medyada diğer kendi gibi işçi sınıfından insanlarla mesafe tanımaksızın tanışabileceği ve bilgi alışverişinde bulunabileceği sosyal ağları da kullanmasında fayda vardır.

İş ve işçi sağlığı ve güvenliği sağlanması gerekir. Gerekli olupta eksik olan koruyucu malzemelerin işverenden ta-

lep edilmeli. İşçi kendi sağlığını riske atmamalı. Hayati tehlikelerin olduğu alanlarda iş güvenliği önlemlerini almadan çalışmamalıyız. En önemli temel özelliklerden olan aldığımız paranın hakkını vererek emek sarfetmeliyiz. İşyerinde bilinçli olarak işyerine maddi ve manevi zarar vermeden dürüst çalışmalıyız.

**KONU: SENDİKAL FAALİYETLERDE AKTİF ÇALIŞACAK
ÜYELERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ NELER OLMALIDIR**

Merih SALMAZ / TÜPRAŞ / ALİAĞA

Murat KARAYOL / ARTENIUS TÜRK PET/ ADANA

Aziz DOĞUÇAM / TÜPRAŞ / KIRIKKALE

İzzet GÜNAY/ TÜPRAŞ/ KOCAELİ

Tayfun DURSUN / ETİBOR / BANDIRMA

Ünsal KAPLAN/ TPAO/ BATMAN

Sendikal faaliyetlerde aktif üyelerin gerek iş yeri gerekse şube ve tüm sendika olarak, belirli kişisel veya görevsel sorumlulukları olması gerekir. Faaliyetlerde bulunan kişilerin öncelikli olarak, sendika ve sendikacılık kavramlarını yeterince anlayabilmeli, yorumlayabilmeli ve sorgulayabilmeli, faaliyetleri neden, niçin yaptığı konusunda fikirleri olmalı.

Aktif bir üyenin toplu iş sözleşmesindeki maddelerde hakim olması gerekmektedir. Yasa ve yönetmelikleri araştırmalı ve gelişime açık olmalıdır, gerek kişisel gerek sendikal hak ve özgürlüklerini korumalı ve savunmalıdır. Kişi bütün bunları yaparken çevresindeki pasif üyeleri bu hakları konusunda bilgilendirmeli ve aktifleştirmeye çalışmalı, gerektiğinde örgütleyebilmeli.

Örgütlenmeyi yapabilecek aktif bir üyenin kendini çevresine ve bağlı olduğu sendika üyelerine kanıtlaması, özü sözü bir herşeyden önemlisi güvenilir olması gerekir. Güvenilir insan profile insan ilişkilerinde önemli rol oynar, güvenilir bir insan olmak için tutarlı, sevilen, sayılan ve etkin bir insan olmaktır. Kişisel yaklaşımlarda sabırlı ve özverili olmalı, yeniliklere açık, fedakar, kişisel ve sendikal çıkarları koruma adına kendinden ödün verebilmelidir.

Üye faaliyetlerin tamamında hakların savunulmasında ve geliştirilmesinde bireysel sorumlulukların dışında diğer üyelerle birlikte örgütlü bir çalışma ortamında bulunması gerekir. Üye bu ortamda çalışma ve faaliyetlerine devam ederken yaşanan yerdeki etnik ve köken farklılıklarını gözardı etmelidir. Aktif bir üye sendikanın , diline, dini-

ne, rengine,cinseyetine ve siyasi görü-
şüne bakmaksızın bütün işçileri kapsa-
yan bir kitle örgütü olduğunun bilin-
cinde olarak diğer üyelere yaklaşımı bu
yönde olmalıdır. Üye bütün bunları gö-
zetmeksizin bütün üyelerle birlikte ge-
lişime ve girişimlere açık olmalıdır.

Üye sendika içerisinde aktif olarak gi-
rişimde bulunduğu süre içerisinde eği-
timler, eylemler, grevler ve bu tip faali-
yetlerde aktif olmalı, öncülük yapabil-
me yeteneğine sahip olmalı buna bağ-
lı olarakda üye toplum bilinci yerinde
gündemden haberdar ve çeşitli haber
kanalları, sosyal medya gibi farklı or-
tamlarda bulunarak ülkenin ekonomik
ve siyasi durumunun işleyişi konusunda

bilgili olmalıdır.Neyi ne şekilde nerede
kullanacağını bilmeli buna göre hareket
etmelidir.Sendika içerisindeki yayınları
takip ederek bu konular hakkında bilgi
alışverişine tartışmalara açık olmalıdır,
gerektiği yerde eleştirebilmeli ve ken-
dince doğru olan değerleri açıkca dile
getirebilmelidir.

KONU: SENDİKAL FAALİYETLERDE AKTİF ÇALIŞACAK ÜYELERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ NELER OLMALIDIR

Vedat ÇELEBİ /Batman Şubesi/TPAO Batman Bölge Müd.

Ümit ERGÜN/ Bandırma Şubesi /ETİ Maden İşletmeleri

İsmet KILIÇ/ Aliğa Şubesi/Tüpraş

Murat ÖZŞİMŞEK/ İzmir Şubesi/Tetra-pak

Hasan ÇOKKAÇAN/İzmit Şubesi/Tüpraş

Sendika'nın Tanımı: İşçilerin, çalışma yaşamına ilişkin sorunlarını çözmek, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek için kurdukları örgütlere sendika denir.

Sendika, diline, dinine, rengine, siyasi görüşüne bakmaksızın bütün işçileri kapsayan bir kitle örgütüdür.

Sendika, emekçilerin ortak hak ve çıkarlar uğruna birliğinin ifadesidir.

Sendika, işçilerin ekonomik ve demokratik örgütleridir.

Sendika, sadece işçilerin örgütlü olduğu için bir sınıf örgütüdür.

Sendika, devlete, siyasi iktidara, partilere karşı bağımsız bir örgüttür.

Daha genel biçimde ifade edersek. Sendika, işçinin birliğini etkin bir güce dönüştüren mekanizmalardır.

Aktif Üyenin Olmazsa Olmaz Görevleri: Sizler de bilirsiniz ki, bütün toplumsal hareketler gibi sendikal hareket de fedakâr ve gönüllü insanlar tarafından omuzlanmaktadır. Toplumu değiştirip dönüştürmeyi amaçlayan bir hareketin ne kadar çok özveriyle çalışan gönüllü savunucusu olursa, o hareket o kadar etkili hale gelir. Bir toplumsal harekette gönüllülük ve özveri sona ererse, amaçlanan değerler ne kadar haklı ve yüce olursa olsun, o hareket başarıya ulaşamaz. Bu nedenle başarı isteyen her toplumsal akım kendisine gönülden, karşılık beklemeden bağlı, fedakâr savunucularının sayısını arttırmaya çalışır.

Aktif Üyenin Tanımı: Aktif Üyeliğin tanımını Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F'den Doçent Dr. Leman Bilgin 4 Faktör adı altında düzenlemiştir.

Birinci Faktör Sendikaya Sadakat: Sendikanın üyesi olmakla gurur duyma ve üyeliğin sağladığı yararların farkında olmaya ilişkindir.

İkinci Faktör Sendikaya Karşı Sorumluluk: Üyeliğin gerektirdiği görevlerin yerine getirme ve sendikanın çıkarlarını koruma eğilimini göstermektedir.

Üçüncü Faktör Sendika için Çalışmaya isteklilik: Üyenin sendika için kendisinden beklenenin üstünde çalışmaya ne derece gönüllü olduğunu ortaya koymaktadır.

Dördüncü Faktör Sendikalılığın Öneme İnanmak: Üyenin sendikalılığa ideolojik olarak ne derece inandığına ilişkin maddeleri kapsamaktadır.

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 arasında dil, din, ırk ve cinsiyet ayrımı yapmayan ve emek-*

çi olmanın birleştirici gücüne inanan bir kişidir.

haklarımızı tek başımıza elde etmeye çalışıyoruz.

Başaramıyoruz.

Neden?

SONUÇ

Çünkü Örgütlü Değiliz

Patronların dernekleri, sendikaları, birlikleri ve siyasi partileri var.

Patronların, bizim kafamızı karıştıran, gerçekleri bizden gizleyen gazeteleri, radyoları ve televizyonları var.

Patronlar, hem ekonomiye hem de siyasete egemen.

Patronlar güçlü

Çünkü Onlar Örgütlü

Bütün zenginlikleri biz üretiyor, Biz Yaratıyoruz.

Ama payımızı alamıyoruz.

Haklarımızı almak ve geliştirmek için güçlü olmamız gerek.

Patronlar karşısında güçlü olmanın yolu, en az onlar kadar örgütlü olmaktan geçer.

ÖRGÜTLENMEK, ortak çıkarlar temelinde, ortak hedefler için birleşmek demektir.

Yüzlerce, binlerce işçi YENİLMEZ BİR GÜÇTÜR.

Bunu da ancak ve ancak aktif ve etkin bir üyelikle sağlayabiliriz.

**KONU: SENDİKAL FAALİYETLERDE AKTİF ÇALIŞACAK
ÜYELERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ NELER OLMALIDIR**

Tayfun METİN / İstanbul 1 Şube / Novartis

Mustafa ÇALIŞKAN / Bandırma Şb., /Eti Maden

Cafer Tayar DEMİRCİ / Adana Şb / Sasa

Melih ÇINAR / Aliğa şb / Petkim

Yakup AKSÜT / Dev-iş / Kıbrıs TP

Fatih GÖDE / İstanbul 1 Şube / Polimer

Abdurrahman ERTUĞRUL / Batman Şb / Tpaö

1- EĞİTİMLİ OLMAK

- Temel sendikal eğitimleri almalı
- Genel merkezde verilecek sendika ve sendikalıyla ilgili tüm eğitimleri almalı
- Sendikalı üyenin haklarının neler olduğunu öğrenmeli ve bu hakları nasıl koruyacağını bilmeli, bu hakların ihlalinde nasıl hareket edileceğini bilmeli.
- Birlik beraberliğin önemini, bu beraberliğin ve birliğin nasıl korunacağını, sendikanın ayakta durabilmesi ve şubelerin üyelerinin nasıl çoğaltılabileceğini, nasıl aktif bir üye olabileceğinin eğitimini almış olmalı.

Kısaca,

Sendikal faaliyetlerde aktif çalışacak üyeler, birebir sendikal eğitime sahip

olmalı, herkes tarafından sevilmeli, herkes ile iletişimi iyi olmalı, duyarlı olmalı, teşvik edici olmalı, yolunu doğru belirlemeli, karşılaştığı zorluklar karşısında yılmamalı, açık sözlü ve dürüst olmalı, her türlü miting ve eylemlerde ön sırada yer almalı ve her göreve hazır, istekli, gönüllü olmalıdır. Bölücü değil Destekleyici olmalıdır.

2- SÖZLEŞMEDEN DOĞAN HAKLARI BİLMEK VE UYGULAMAK

- Sendikanın toplu iş sözleşmesinde kazanılmış haklarının bilmek ve bu haklarını üyelere açıklamak, bilgilendirmek.

• Yazılı görsel basını takip etmek, iş kanunu ve hakkında çıkan kanun ve hükümleri takip etmeli,

- Sevgi hoşgörü içerisinde bu hükümleri ve kazanılmış hakları anlatmalı, bilgilendirmeli.
- İşyerinde verilen görevleri en iyi şekilde öğretmek ve bilgilendirmeli.
- İş yeri kurallarına uymak ve bu kuralları iş arkadaşlarına uygulamasını sağlamak.
- İş yerinde aktif olan üye, bir nevi aktif olmayan üye ile sendika veya temsilci arasındaki köprü vazifesini yapmalı.
- Bütün bunları yanında sendikalı bir işçinin yalnız olmadığı binlerce üyeye sahip sendikasının arkasında olduğunu aşılacak.
- Sendikanın verdiği hakları diğer üyelere aktarması.

3- HİTAP ŞEKLİ

- Hitap şeklinin düzgün sakin olup, gelişime açık sendikal konularda bilgili, haklarını bilmeyenlere anlatmalı ve öğretmeli. Karşısındakinin fikirlerine saygı duymalı, çevresinde sevilen ve sözü dinlenmeli, sendikanın amaç ve gayesini anlatmalı işi ile birlikte gelişmeyi isteyen çalışanlara güven verip onlara destek olmalı.

4- İLETİŞİM

- Sendikal faaliyetlerde çalışacak aktif üye bilgili, sempatik, güler yüzlü, iletişimi kuvvetli olmalıdır. Sahada çalışma-

ları yerinde takip edip T.İ.Ş uygun olmayan davranışları temsilci ve yöneticilere bildirip nerede nasıl davranılmasını öğrenir ve üyeye aktarır. Sendikanın almış olduğu kararları takip ederek üyeye doğru olarak yansıtıp üyeler arasında birlik, beraberlik ve tek bir ağızdan konuşmasını sağlamalı.

5- TAKİPÇİ OLMAK

- İşçinin davasına inanacak, savunacak, bilgili ve dirayetli çalışabilecek hem işçi hemde işveren ile görüşmelerde konuşmasına hakim olacak şahısların olması gerekir. Günlük, aylık ve yıllık istatistik bilgileri takip edecek ve bu konularda bilgi sahibi olacak.

Örnek verecek olursak; asgari ücret, hayat pahalılığı gibi vs..

Birde bu üyelerin sevilen ve sayılan bir kişi olması gerekir bence bu en önemli hususlardan bir tanesidir.

6- YENİ ÜYELERİ BİLGİLENDİRİP, AKTİVİTELERE KATILMASINI SAĞLAMAK

- Aktif üyeleri yani yeni üyeleri bilgilendirmek, çeşitli seminerlere ve eylemlere katılmasını sağlamak
- Yeni işe başlayan arkadaşlara çeşitli görevler vererek aktif üyeliği özendirerek ve teşvik etmek
- Aktif üyeliğin sendikaya ve sendikalıya kazandıracığı faydaları üyelere anlatarak aktif üye sayısını artırıp herkesin

aktif şekilde çalışmasını sağlamak.

raberlik bağının güçlenmesini sağlayarak sendikaya duyulan güveni artırmak.

7- SOSYAL FAALİYETLER

• Üyeler arasında sosyal faaliyetler oluşturmak için ön ayak olup, projeler hazırlamak, (sendika bilgisi dahilinde) işçiler arasında Düğün, taziye vb.. gibi durumlarda işçileri organize edip , ziyarette bulunmalarını sağlamak. Sendikanın hazırladığı eylemlere üyeleri davet edip katılmalarını sağlamak. Bu faaliyetlerde işçiler arasındaki birlik ve be-

KISACA AKTİF ÜYE;

HAKKINI BİLECEK, HAKKINI ALACAK

HAKKINI BİLMEYENE, HAKKINI ANLATACAK.

***KONU: İŞYERİNDE SENDİKASIZ
ÇALIŞANLARIN (yüklenici, taşeron)
SENDİKALAŞMASI İÇİN
BİR PROGRAM HAZIRLANMASI***

**KONU: İŞYERİNDE SENDİKASIZ ÇALIŞANLARIN (yüklenici,
taşeron) SENDİKALAŞMASI İÇİN BİR PROGRAM
HAZIRLANMASI**

Osman ASLAN MKE / ELMADAĞ / ANKARA

Şebattin ÖNEY / BOTAŞ / TRAKYA

Hüseyin ÖZTÜRK / TÜPRAŞ / ALİAĞA

Murat KARAKUŞ / TPAO / BATMAN

Bekir KILIÇ / TÜPRAŞ / KIRIKKALE

Asuman BAŞ / BETASAN / GEBZE

Değerli arkadaşlar;
Malumatınızdır ki taşeron çalışma sistemi tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de en büyük sorunlardan biridir bize düşünde işyerlerinde çalışan sendikasıız işçileri örgütlenmeleri hakkında bilgilendirmeye çalışmaktır.Bu süreci ekip olarak hazırladığımız sunum ile görüşlerinize sunuyoruz.

Daha fazla ücret ile daha iyi çalışma koşulları ve sosyal hakları için mücadele eden işçiler ancak bir araya gelip örgütlendikleri zaman bu isteklerine ulaşabilirler.İşverenlere karşı tek tek yürütülen pazarlıkların başarılı olma şansı

çok zayıftır.Sendikalar işçilerin bu nedenle bir araya gelip kurdukları örgütlerdir.

İşveren karşısında güçlü olması için taşeron işçilerinin sendikaya üye yapılması gerekmektedir.Üye olunacak sendikadan çok aynı işyerinde çalışıp sendika üyesi işçilerin desteği çok daha önemlidir en büyük destek de burada verilmelidir.

Sendikasıız çalışan işçiler aralarında sorumluluk alabilecek,örgütlenme sürecinde görülecek zorluklardan yılmayan eğitimli dürüst hiçbir çıkar gözet-

meyen taşeronluğun modern kölelik olduğunu diğer işçilere anlatabilecek kişilerden oluşan bir ekip oluşturmalıdır.

Elbette bu örgütlenme sürecinde bir değil bir çok zorluklarla karşı karşıya kalınacaktır bu zorluklar gerek işverenin vicdansız baskı ve saldırıları gerek Türkiye 'deki en büyük sorun olan işsiz kalma korkusu gerekse kolluk kuvvetlerinin fiili ve psikolojik baskıları olacaktır

Tüm bunların yanı sıra sendikalı olmaları durumun da ücretlerinde, çalışma şartlarında , sağlık , sosyal hak ve imkanlarında kazanımlarının olacağını bilerek tüm bu zorluklara karşı inanç-

lı ve sabırlı bir şekilde göğüs germeleri gerekmektedir.

Örgütlenmek ortak çıkarlar temelinde ortak hedefler için birleşmek demektir. Yüzlerce binlerce işçi bir araya gelerek yenilmez bir güç oluştururlar. Örgütlenme özgürlüğümüze ve kitlesel kararlarımıza saygı duyulması en nihayetinde güvenli bir gelecek için bütün Türkiye 'deki taşeron işçilerimizi sendikalı olmaya çağırıyoruz.

**KONU: İŞYERİNDE SENDİKASIZ ÇALIŞANLARIN (yüklenici,
taşeron) SENDİKALAŞMASI İÇİN BİR PROGRAM
HAZIRLANMASI**

Abmet ÇALIK / TÜPRAŞ / KOCAELİ
Ergin DİŞBUDAK / SÜPERLAS / GEBZE
Erkin UZUN / BOTAŞ / ANKARA
Necip ERCAN / TPAO / TRAKYA
Sami YEŞİL / ETİBOR / BANDIRMA
Süleyman DOĞAN / DYÖ / GEBZE

MAKALE:

Öncelikle her çalışanın sendikaya üye olma hakkı vardır ve bu bir anayasal haktır. Sendikalı olmak için hiçbir fedakarlıktan kaçınılmamalıdır. Bu bilinci çevremizdeki tüm insanlara aşılammamız gerekir.

Günümüzde işverenler; işçileri her fırsatta sendikasızlaştırılmak için ellerinden geleni yapmaya çalışırken, ülkemiz yöneticileri de işverenden yana oldukları da düşünülerek bizlerde buna karşılık olarak tabi ki bir mücadele içinde olmamız ve sendikamızın daha da bü-

yümesi ile birlikte birçok işçinin haklarının artırılması konusunda kayıtsız kalmamamız gerekir.

Müteahhit ve taşeron işçilerinin son zamanlarda kamuda özelleştirilme sonucu özelde ise mevcut kanun ve yönetmelikler işverenden yana ve çok karmaşık olduğu için maalesef bu sorunun önüne geçilmekte sendikalarımız zorlanmaktadır. Ancak, sendikalı sayımının artırılması için geçmişte birçok bedeller ödenmiş ve günümüzde de bedeller ödenmeden bazı kazanımlar elde edilemeyeceği malumunuzdur. Belki üç beş kişi bir işyerinde işsiz kalabi-

lir ama bunun yanında onlarca yüzlerce kişi sendikalı olma hakkı elde edilebilir.

Sendikasız çalışan müteahhit ve taşeron işçilerin sendikalaştırılması konusunda;

* Üyesi ve içinde bulunduğumuz sendikamızın kendi işkolumuza uygun müteahhit ve taşeron işçilerin hangi işyerlerinde çalıştıkları, işverenin ana faaliyet konuları, işçilerin yaptığı işler, üretilen ürünler ve yapılan hizmetler bakımından uzman kişiler tarafından işçilerin sendikaya üye alınıp alınmayacağı konusunun analizi yapılarak detaylı bir rapor hazırlanması.

* Örgütlenmenin düşünüldüğü işyerlerinde çalışan işçilerin sayısı, yaş ortalaması aynı işverenin hangi işyerlerinde ve hangi işkolunda kaç işçisi çalıştığı, varsa sendikalı işçilerin sayısı, işçilerin sayısı ve sendikalı işçilere göre sayısal oranı, kişilerin sendikaya bakış açılarının durumu, eğitim, sosyal durumları ve işverenlerin tutumunun araştırılarak rapor haline getirilmesi.

* Yukarıda yaptığımız analiz ve rapor sonucu, çalışan tüm işçilerin tahsil durumları, sosyal yaşam tarzları vb. durumları değerlendirilerek ayrı ayrı gruplar halinde toplayarak sendikanın önemi ve çalışma hayatında getireceği kolaylıklar ve işveren ile yaşanacağı sorunlarla sendikanın savunucu olduğunu öğretmek. İşveren tarafından işçiye ya-

pılan baskılar ile korkutmaya çalışırken bu durum karşısında herkesin aynı fikir ve zihniyette olmasını sağlamak birlik ve beraberlik içinde mücadele etmeyi öğretmek için gerekli alt yapıyı sağlamak.

* Aynı işyerinde çalışan işçiler arasından işveren tarafında olan kişileri ikna edebilecek kişilerle irtibata geçerek bu kişilerin engelleyici eylemlerini bertaraf etmek. Küçük gruplara ayırdığımız işçilere gerekli bilgileri ve yapması gereken bilgileri detaylı bir şekilde uzman kişiler tarafından bilgilendirilmesini sağlamak. Aynı işyerinde sendikalı çalışan işçiler var ise bu işçilere de sendikasız işçilere sendikalı olmanın faydalarını anlatabilecek eğitim vermek ve kazanacağı hakları anlatmalarını sağlamak.

* Bütün bu konularda gerekli altyapı çalışmaları yapılırken kişiler arasında din, dil, ırk, siyasi görüş vb konularda hiçbir ayırım yapmaksızın herkesin eşit şartlarda ve aynı haklara sahip olacağı çalışma şartlarının daha da sağlıklı ve kolaylaşacağı bir ortamın sağlandığını işçilere inandırdığımız zaman ve işçilerin sendikalı olmaları konusunda tereddütlerini giderip bilinçlendirildikten sonra gerekli yasal işlemlerin başlatılması ile bir işyerinde daha işçilerimiz sendikalaşmış olacaktır. Bu da bizi çok memnun edecektir.

**KONU: İŞYERİNDE SENDİKASIZ ÇALIŞANLARIN (yüklenici,
taşeron) SENDİKALAŞMASI İÇİN BİR PROGRAM
HAZIRLANMASI**

Orhan KAMANLI / ANKARA / TPAO

Murat ERTEN / ALİAĞA / TÜPRAŞ

Onur İŞGÜZAR / KOCAELİ / TÜPRAŞ

Fikret KILINÇ / GEBZE / BASF TÜRK

Özgür AYDIN / BANDIRMA / ETİ MADEN

İş yerinde sendikasız çalışan müteahhit ve taşeron'daki çalışma arkadaşlarımıza her şeyden önce onların ihtiyaçları olup olmadığını hatırlatmalıyız. Bu ihtiyaçlara sendikamızın cevap verebileceği ve yaşam standartlarını sendikalılar gibi yukarılara çekilebileceğini anlatılarak bu haklarını nasıl koruyacaklarından bahsederiz.

Müteahhit ve taşeron da çalışan arkadaşlarımıza her durumda öncelikle onların bizim gibi haklara sahip olabileceği aynı iş yerinde aynı iş yada benzer iş yapıyorsak aynı sendikaya üye olacaklarını kendilerini bu konuda tutarlı bir tavır koymaya davet etmeliyiz. Aynı sosyal ve ekonomik haklara ulaşarak

fabrika içerisinde esen sert rüzgarı ılımlıya çevirerek örgütlenebiliriz.

Sendikalı ve sendikasız çalışma şartları ve ekonomik sosyal farklılıkları anlatılarak örgütlü olmanın bilincinde ihtiyaçların giderilmesi için sendikanın gerekliliği gücün artması açısından hem yeni hem de kadrolu arkadaşlara anlatılır.

Müteahhit ve taşeron da çalışan arkadaşlarımıza kanunen yasal hak özgürlüklerini iyice anlatılarak ve ifade edilerek sendikaya karşı güveni sağlamalıyız. Kendi içlerinden seçmiş oldukları öncü arkadaşlarıyla devamlı bağlantılı hareket ederek örgütlü hareketin gü-

cünü göstermeleri sağlanır. Öncü arkadaşla devamlı bağlı bulunduğu şubeyle irtibat kurularak işin devamlılığı güvence altında tutulmalıdır.

Şubenin öncü arkadaş aracılığı ile gizlilik içerisinde toplu hareket edilerek 'ARTIK BENDE SENDİKALI OLMALIYIM ' diyen müteahhit ve taşeron 'da çalışan arkadaşlarımız ikna edilerek iş güvenceleri garanti altına alın-

arak sendikal haklarının masada kazanma yoluna doğru harekette geçilir.

Yeni üyelere sendika tarafından örgütlü hareket eğitimleri verilerek kazanılan hakların korunması sağlanır.

**KONU: İŞYERİNDE SENDİKASIZ ÇALIŞANLARIN (yüklenici,
taşeron) SENDİKALAŞMASI İÇİN BİR PROGRAM
HAZIRLANMASI**

Oktay GAYRETLİ-BATMAN ŞUBE-T.P.A.O

Mehmet ÖZBAY-1.NOLU ŞUBE İSTANBUL- BAYER İLAÇ

Ersan AYDIN-ANKARA ŞUBE-T.P.A.O

Ozgür D.ÇAĞLAYAN-GEBZE ŞUBE-UNILEVER

Nebi ÜSTÜNTAŞ-KOCAELİ ŞUBE-TÜPRAŞ

Omür ATALAY-1.NOLU ŞUBE İSTANBUL-POLİMER

Engin KOÇAK-ALİAĞA ŞUBE-PETKİM

GİRİŞ:

Taşeron işçi arkadaşlarımızın sendikaya üye olması için izlenecek yol haritası.

a) Sendikaya üye arkadaşlarımızın bilinçlendirilmesi ;

İşyerimizde çalışan sendika üyesi arkadaşlarımıza taşeron – müteahhit işçilerin çektikleri zorluklar hakkında bilgi verilerek ; sendikasız işçilerin sendikaya üye olmalarının bize getireceği olumlu yanların anlatılmalıdır.Örneğin sendika üye sayısının artmasıyla beraber toplu iş sözleşmesinde sendikamızın elinin güçleneceği vb. Gibi durumlar.

b) Taşeron – müteahhit işçilerine sendika üyeliğinin özendirilmesi ;

Sendikasız çalışan işçilere sendikaya üye olmanın yarar ve getirilerinin çok iyi empoze edilmesi ve bu hususta verilecek örnekler ;

1- Emekli maaşı , sağlık sigortası , ikramiyeler

2- İş kazalarındaki maddi ve manevi kazanımlar

3- Analık ve babalık yasal izinleri

4- Ulaşım ve yemek iaaşe bedellerinin verilmesi

5- Kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinler

6- Yıllık sağlık kontrolleri

c) Taşeron – müteahhit işçilerin işini kaybetme tehlikesi ;

İşveren tarafından sendikaya üye olmaları halinde işini kaybetme riski olduğunun belirtilmesi ve karşılaşılabileceği olumsuzlukların üye olacak kişiye doğru aktarılması. Taşeron işçilerin sürekli statüye geçmek için taşeron işçiliğini kabul etmektedir, oysa bunların sa-

yısı çok az bir oranı kapsadığı anlatılmalıdır.

Genel olarak konumuzu özetleyecek olursak taşeron işçisinin işyeriyle bağı zayıfsa, kısa süreli ya da aralıklı istihdam ediliyorsa ve aynı şirkette çalışmaya devam etme güvencesi yoksa, işçi genellikle sendikalaşma veya toplu sözleşmeye katılma motivasyonundan yoksun kalır. Bu sebeple taşeron işçilerine sendikalaşma ve kullanıcı işletmedeki diğer işçilerle aynı toplu sözleşmede yer alma hakkı sağlanmalıdır.

***KONU:* TOPLU İŐ SÖZLEŞMESİ
SÜRECİNE HAZIRLANMA**

KONU: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SÜRECİNE HAZIRLANMA

Erol YÜREKLİ - MKEK - ANKARA

Erhan AYDIN - POLİFLEKS - BURSA

Kerem UYSAL - BAYER - GEBZE

Emrah BAŞDAL - TÜPRAŞ - KOCAELİ

Serdar CİYHAN - PETKİM - ALİAĞA

Adem ZENGİN - ATAŞ - MERSİN

Muhammed EKİNCİ - TÜPRAŞ - BATMAN

1 Bu sözleşmenin amacı, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın amacının

belirtilen aksaklıkları gidermek, çalışma barışını sağlamak, işçi ile işveren ilişkilerini düzeltmek, güçlü sendikacılık ilkesine uygun olarak işçi haklarını güvence altına almak, buna karşılık hakkın kötüye kullanılmasını engellemek olduğu belirtilmiştir

a) Çalışan personelin sosyal, ekonomik ve kültürel düzeylerini yükseltmeyi,

b) Ekonomik, demokratik, hukuksal, sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeyi,

c) Sendika sayesinde çalışanların işsiz kalma korkusu olmadan geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak iyi niyet ve güvenle taraflar arasında doğabilecek farklılıkları görüşmeler yoluyla çözmeyi,

d) Çalışan personeli insanca yaşayabilecek seviyeye ulaştırmak, bu suretle moral gücünü arttırarak daha verimli çalışmasını sağlamak, bilgi ve becerisini geliştirmek, aynı işi yapan kişiler arasındaki dengeyi sağlamayı,

e) İşveren ile Sendika, yönetimin demokratik bir işlerliğe kavuşabilmesi için çaba gösterir.

2:Yasal Sürecin İşleyişi ve Hazırlanması:

Ülkemizde toplu iş sözleşmesinin yasal süreci temel olarak 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanun kapsamında her işyeri ve işletme için yapılacak toplu iş sözleşme prosedürü ayrı ayrı yürütülür. Ülke bazında %3 lük dilimi tutturmak gerekir.

Sonrasında İşyerlerinde %50+1 barajı aşılması gerekir. Bundan sonra yetki belgesi alınması ve İşyerinde çoğunluğun sağlanabilmesinden tutun, yetki tesbitine kadar önemli bir süreç gerekmektedir. Bu süreç içindeki hukuki itirazlar(özellikle işverinin itirazları) nedeniyle bu hukuki süreç son bulmadan fiili olarak toplu iş sözleşmesi oluşturmak neredeyse mümkün değildir.

Ayrıca işverenler bu uzun prosedürü işçilerin dirençlerini kırmak ve sendikaların kararlılığını aşındırmak içinde kullanmaktadır.

Bu nedenle bu süreci iyi bilmeliyiz. Sürecin nasıl uzatıldığını iyi bilmeliyiz. Kazanımlar için sabırlı ve inatçı bir mücadele ancak bu yaklaşımla oluşturulabilir.

3: Temsilci heyeti ve ona destek çıkacak gruplar oluşturulması :
Mevcut bulunan baş temsilci ve yardımcı arkadaşlar ekonomik, siyasal, hu-

kuki ve eski taslaklar hakkında bilgi sahibi olması,değilse bu konular hakkında uzman desteği alması;

Eğer işyerinde mevcut personelin fazla olması durumunda ekkomasyonlar kurarak yardım alması,daha detaylı anlatmak gerekirse işletme,bakım,laboratuvar,vb. konularda komisyon üyeleri atayarak daha alt kademelere ulaşmasını amaç edinebilir.

4:Heyetin alınan kararları çalışanlara bildirmesi;

Bir önceki maddede belirttiğimiz gibi destek gruplarından aldığımız geri bildirimleri en ivedi doğru bir şekilde ve zamanda aktarmak gerektiği önem teşkil etmektedir.Bu noktada en değerli şey olan zamanı da verimli kullanmamız gerekir. Örneğin mola saatlerinde etkin olarak geri bildirim yapılması bizi zorlayacak durumları ortadan kaldırması konusunda etkili olacaktır.

5:Sözleşme sürecinde oluşabilecek olumsuzluklara karşı aksiyon alınması;
Öncelikle bizi zorlayan ya da bizim lehimize oluşabilecek durumları çok iyi analiz etmek gerekir.

Örneğin 100 birim sonuca varılması durumunda bunlardan kaç tanesi aleyhimize kaç tanesi lehimize konusu tartışılırken 20 ye 80 desek. Ortak nokta olan 50 ye 50 noktalarına ulaşma amacı güdülmelidir.

Basın yayın organlarını kullanarak (gazete dergi tv gibi.) olumsuz yanları olumluya çevirme adına baskı oluşturup şirketin prestiji üzerinde etki yaratmak gerekir.

Sivil toplum kuruluşlarından da destek almak da etkili olabileceği de göz önünde bulundurulabilir. Örneğin istekleri masaya yatırmadan önce onların görüşlerine danışmak bize artı değer katacağı da ortadadır. Ne kadar çok kişi o kadar etki anlamı taşır.

Tabi ki kişi sayısı çoğunluğu etkili olsa dahi sonuç alınamaz ise greve giden yoldan önce küçük çaplı eylem planları oluşturmak birlik olduğumuz anlamı taşıması noktasında etkili olacaktır.

KONU: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SÜRECİNE HAZIRLANMA

Ayhan KARADAĞ / UNILEVER / GEBZE

Burhan KARTAL / TÜPRAŞ / BATMAN

Volkan ERKAN / SODA SANAYİ / MERSİN

Engin VARDAR / DYO / İZMİR

Gökhan ŞENOZAN / GEMLİK GÜBRE / BURSA

Serkan KÜÇÜKASLAN / TÜPRAŞ / KIRIKKALE

Hikmet TEMİZGÜL / BOTAŞ / ANKARA

• AŞAMA YETKİ:

Yetki için optimum sürede bakanlığa başvuru yapıp bu başvuru sürekli takip altında tutulmalıdır. Bu bekleme sürecinde tabanın nabzı toplu iş sözleşmesine hazır tutulması gerekmektedir. Bu durum adeta savaşa hazırlanan bir ordu gibi hep tetik te tutulmalıdır

• AŞAMA YETKİ ALINDIKTAN SONRA :

toplular iş sözleşmesinde temsilciler ve sendika organlarındaki yöneticiler 'başlangıç vuruşu için 'tüm çalışan sendikası personeli toplayarak maddi ve psikolojik olarak toplu iş sözleşmesi hava-

sına sokulmalıdır

- çalışan tüm personel adeta bir bayram gibi birbirlerine olan küslük ve çekişmelerin kaldırılması telkin edilmelidir

- tüm sendikası personelin maddi olarak toplu iş sözleşmesi sürecindeki en kötü ihtimal için hazırlanması gerektiği söylenir. Gerekirse bu süreçte bir dayanışma sandığından bahsedilebilir bu söylem sözleşme sürecinde maddi kaygıları azaltır.

- tüm bu söylemlerin ışığında kesinlikle umutsuzluğa yer olmadığı bu toplu iş sözleşmesinin zaferle sonuçlanacağı telkin edilmelidir.

- toplu iş sözleşmesi sürecinde bilgi kirliliğinin önlenmesi için tek ve doğru bilgi kaynağının sadece temsilcilik olduğu, bunun dışındaki hiçbir bilgiye itibar edilmemesi konusunda kesin ve net talimat verilir.

Bu toplantı toplu iş sözleşmesinin kazanımlarla biteceği aynı zamanda sendikacı çalışanları da bir adım ileri götüreceği tüm çalışanlara söylenmeli temsilciliğe ve sendikaya tam güven sağlanmalıdır ve böylece taban diri tutulmalıdır.

AŞAMA TASLAĞIN VE KOMİSYONLARIN OLUŞTURULMASI:

- yapılacak ana toplantıda taslak çalışmaları için anketler hazırlanır ve bu anketlerin departmanlar içerisinde beyin fırtınasıyla doldurulması istenir

- her departmandan minimum bir komisyon üyesi olacak şekilde 'taslak komisyonu oluşturulur'taslak komisyonu demokrat ve katılımcı bir sendikacılığın vazgeçilmezlerindedir.

- taslak komisyonunda fabrikada çalışan her işçinin doldurduğu ankette sunmuş olduğu fikirlere yer verilir bu fikirlerin hepsinin tabanın düşünceleri olduğu unutulmamalıdır, gücümüz tabanımızdan geldiği için tabanımızın sunduğu hiçbir fikir saçma değildir, bu nedenle en uç fikirler bile dikkatle incelenip, ülke şartları, işletme şartları, ça-

lışanların talepleri doğrultusunda en doğru taslak oy ve düşünce birliği ile seçilir.

Şube ve genel merkezin fikri alındıktan sonra tabanın taleplerine en maksimum tabi kalınacak şekilde taslak oluşturulur .Oluşturulan taslak tüm sendika üyesi arkadaşlarla paylaşılır.

4. TEKNİK ARAŞTIRMA :

- ülkenin siyasi ve ekonomik durumu ,mevcut hükümetin çalışana bakışı, enflasyon oranları, kriz durumu değerlendirilir bununla ilgili olarak tüm rakam ve grafikler toplanır. Bu arada tuik ve ito enflasyon oranları ülke gerçeklerini hiçbir zaman yansıtmayacağından sözleşme dönemi için işçilerin geçim kriterlerine göre bize ait enflasyon oranı çıkarılır,yani bir çalışanın geçimini sağlayacak temel maddelerin (gıda kira ısınma eğitim)sözleşme dönemi için artış oranları elimizde bilgi olarak bulundurulur .

-işveren bir grup firması ya da çok uluslu bir firmaysa diğer firmaların son imzalanan toplu iş sözleşmeleri incelenir. Bu firmaların üretim durumları ve çalışma şartları rakamsal olarak analiz edilir.

Çalıştığımız firmanın toplu iş sözleşmesi dönemi içerisinde kar zarar oranları yatırım planları gerek internet , gerek çalışan orta kademe yöneticiler ,

gerek ulusal ve yerel basın aracılığıyla bilgi olarak elde tutulur.

Firma içerisinde çalışan kapsam dışı personelin almış olduğu zam oranı elde bilgi olarak tutulur.

SÖZLEŞME OTURUMLARI:

Toplu iş sözleşmesinde mutlaka işveren de talepleri olacaktır. bu talepler mantık süzgecinden geçirildikten sonra tabanla paylaşılmalıdır. Bunun nedeni tabanda moral çökmelerini engellemektir.

Hazırlamış olduğumuz taslak bu görüşmelerin iskeletini oluşturacaktır. İşveren sürekli zarar ettiğini para kazanmadığını iddaa ederek belkide bize vermiş olduğu hakların fazla olduğunu bile iddaa edecektir. Bu durumda üretimden gelen gücümüzün yanı sıra teknik olarak yapmış olduğumuz araştırmaları da masaya koyarak işverene sunduğumuz her haklı rakam ikna gücümüze güç katacaktır.

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri tıkırırsa eğer genel merkez şube ile mutabakatta kalarak işverene öncelikle tabanın toplu iş sözleşmesinin ilerleyemesinden duymuş olduğu rahatsızlığı bir şekilde belli edilir.

Eylem yapmak yasaya aykırı olduğu için yasal haklarımız içerisinde öylesi eylemler düşünölmeli ki bu süreçte iş-

veren üretimden gelen gücümüzü kullanmaya başladığımızı anlasın. Bu örnekler çalışma ortamı imalat durumuna göre değişkenlik gösterebilir Toplu iş sözleşmesi esnasında şube genel merkez ve temsilcilik ortak bir dille hareket etmesi gerekir .

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASI:

Tıpkı toplu iş sözleşmesinin startını verdiğimiz gibi temsilcilik tarafından tüm tabana toplu iş sözleşmesinin sonucu bildirilir. Bu toplantıdan sonra iş yeri temsilciliği için yeni sözleşmenin süreci başlamıştır.

KONU: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SÜRECİNE HAZIRLANMA

Tuba CANPOLAT / Batman şb. / TPAO.

Ozan KÖPRÜ / Aliğa şb. / PETKİM

Servet GÖRGÜLÜ / Adana şb. / Botaş

Süleyman ÖZENİR / Trakya şb. / TPAO.

Mecit AKGÜN / Gebze şb. / Süperlas

Mehmet Duran TIRTARLI / Mersin şb. / Soda Sanayi

Toplu iş sözleşmesi nedir:

Toplu iş sözleşmesi belli dönemlerde ilgili iş kolunda yetki sahibi sendikaların işçi adına patronla karşı karşıya gelip çalışma şartları ve işçilerin sosyal ve ekonomik hakları ile ilgili olarak giriştikleri pazarlık sürecinin sonunda oluşan belgelerdir.

2822 sayılı kanunda sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmesi ile ilgili olarak yapılan düzenlemeler işçinin örgütlenme ve toplu sözleşme hakkını neredeyse kullanılmaz hale getirmektedirler. Yasanın işçilere gösterdiği toplu sözleşme yolu tuzaklarla dolu büyük bir sabır disiplin ve kararlılıkla yürütmesi gereken bir yoldur.

Örgütlenme Süreci:

Ülkemizde örgütlenme özgürlüğün önünde yasal ve fiili pek çok engel bulunmaktadır örgütlenmenin ilk başladığı andan toplu sözleşme imzalanana kadar geçen süreç deveye hendek atlatmak deyimini haklı çıkaracak bir süreçtir bu süreçte çoğunlukla patronların tehditleri ve vaat etleri gündeme gelir buna karşı örgütlü bir duruş sergilenmediğinde örgütlenme en başından çökmeye mahkumdur. Bu süreçte işçilerin birlik ve beraberliğini sağlamak işçiler arasında iletişimi kurmak önemli bir etkidir.

Sözleşmeyi etkileyecek faktörler:

Sözleşmeyi etkileyecek faktörlerin başında ülkenin ekonomik durumu

değerlendirilir.örneğin daha önce tüm dünyayı etkileyen ekonomik kriz gibi etkenler olup olmadığı gözlenmeli ve strateji ona göre belirlenmeli.bununla beraber iş yerinin üretimde bulunduğu malın piyasadaki sirkülasyonu değerlendirilip iş yerinin kar zarar analizi yapılmalıdır.

İş yerinin mali durumu belirlenmeli ve bu doğrultuda mantıklı isteklerde bulunulmalıdır.iş kolundaki diğer fabrikaların sosyal ve ekonomik analizi yapılır

İş yerinde çalışanların durumları göz önüne alınmalıdır.örneğin sözleşme sürecinde grev kararı alındığında çalışanların maddi durumlarının bu süreci etkileyip etkilemediği analiz edilmelidir,ve bu gibi durum karşısında gerekli önlemler alınmalıdır.

Eski sözleşme kitapçığını incelenmesi ve değerlendirilme yapılması:

daha önceki sözleşme kitapçığının içeriği incelenip eksiklikler varsa tamamlanır ve ilave edilmesi gereken maddeler ilave edilir.Çalışanlara ulaşıp ihtiyaç ve istekleri gözden geçirilir çıkan konular hakkında öncelik belirlenir ve taslak oluşturulur. Daha sonra çalışanlara sunulur.çalışanlar taslak içerisinde yanlış ve eksik maddeleri düzeltilip taslağa son şekli verilir.

Alın teriyle akıl teri dökenler bir arada toplu iş sözleşmesi öncesi çalışanlar

arasındaki iletişimin devamlılığını sağlamak; birlik ve beraberlik duygusu aşılayarak sendikaya olan bağlılıklarını güçlendirmek ve motivasyonlarını artırmak amacını gütmektir, Tüm çalışanlarımızı ya bir spor etkinliğinde ya da bir müzik projesinde bir araya getirebiliriz .

Hedef belirlemek

Sendikanın birinci hedefi çalışanın var olan mevcut haklarını koruması.çalışanların sosyal ve ekonomik yapılması

-eşit işe eşit ücret alınan zammın eşit paylaşılması işçilerin iş güvenliği,iş güvencesi birliktelik yemek dinlenme iş kıyafeti vs.

İşçiler arasında iletişimi ve birlik beraberliği sağlamak:

Alın teriyle akıl teri dökenler bir arada toplu iş sözleşmesi öncesi çalışanlar arasındaki iletişimin devamlılığını sağlamak; birlik ve beraberlik duygusu aşılayarak sendikaya olan bağlılıklarını güçlendirmek ve motivasyonlarını artırmak amacını gütmektir, Tüm çalışanlarımızı ya bir spor etkinliğinde ya da bir müzik projesinde bir araya getirebiliriz .

· Çalışanlar arasında mesleki işbirliği, yardımlaşma ve koordinasyonu temin etmek,

· Çalışanlar arasında sosyal dayanışmayı sağlamak ve güçlendirmek,

- Mesleki birliği ve beraberliği sağlamak,
- Ülkemizde yoksullukla mücadelenin etkin bir şekilde sürdürülmesine katkıda bulunmak,
- Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi için gerekli makamlarla görüşmelerde bulunmak,
- Çalışanların sorunlarını ve çözüm önerilerini yetkili makamlara iletme,
- Çalışanlar arasında bilgi alışverişinin daha hızlı ve sağlıklı yürütülmesi için iletişim araçlarını kullanmak.
- Çalışanlara yönelik seminer, konferans ve hizmet içi eğitim gibi sendikal toplantılar düzenlemek.
- Çalışanlara hukuki yönden destek sağlamak gerektiği takdirde adli makamlarda temsil etme,
- Üyelerimizin iş ve işlemleri ile ilgili yapılacak her türlü çalışmalara katkıda bulunmak, vb. amaçlarıyla faaliyetlerini sürdürmeye devam etmektedir.

KONU: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SÜRECİNE HAZIRLANMA

Sevda GÜLMEZ -

Serhat GÜMGÜM -

Ercan ALMACI,

Altan İLHAN -

Apti BARANLI -

Rasim KORKMAZ-

Selim ELMALI

Toplu İş Sözleşmesi nedir. Toplu İş Sözleşmesi iş yeri veya işletme düzeyinde iş kolu esasına göre işyeri veya işletmede Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisini haiz işçi sendikası ile işveren sendikası arasında yapılan sözleşmedir.

Sözleşme süreçleri hepimizi heyecandıran süreçlerdir. Bu süreçlerde nerde dik duracağımızı nerde birlik olmamız gerektiğini bilmeliyiz. Bunun için öncelikle koşullarımızı iyi değerlendirmeliyiz. Herkesin düşüncesinin etkin kılınabilmesi için sözleşme süresinin bitmesine kısa bir süre kala sendika temsilcileri gelecek sözleşme hakkında işçilerle yoğun toplantılar almalı, istekler ve şikayetler konusunda geniş bir

bilgi alışverişi için işçileri de sözleşme süresince çıkabilecek aksaklıklar konusunda bilgilendirmeli ve onları bu süreçte aktif olarak hazırlamalıdır.

Sözleşme süresi bitmeden bir sonraki sözleşme için hazırlığa başlayarak bu süreç içinde alınan ve alınacak maddeler üzerinde temsilciler ve işçiler arasında görüş alışverişinde bulunarak istenilebilecek maddelerin o günkü ekonomik şartlar ve işveren işleyişi göz önünde alınarak ne alırsız hesabını iyi ve doğru bir şekilde değerlendirmek gerekir. Sözleşme imzalanana kadar kendi ekonomi durumunu gözden geçirerek temkinli olmasını sağlamak.

Toplu iş sözleşmesine girerken benzer.

İş kollarının ücret ve sosyal hak uygulamalarının önemli bir yeri vardır. Şöyle ki plastik kolunda ortalama ücretin 1000-1500 TL bandında gezinirken toplu iş sözleşmesinde 4000-5000 TL den bahsetmek pek inandırıcı değildir. Bunun içindir ki benzer iş kollarının sosyal ve ekonomik hakları dikkatlice incelenmeli menfaatlerimiz doğrultusunda en doğru maddeler hazırlanmalıdır. Nasıl ki iş verenler bizim karşımıza bu paraya dışarıda çalışacak çok insan var diyebiliyor ise bizde verdiğimiz bu emeğin karşılığı bu değil diyebilmeliyiz. Verdiğimiz emeğin karşılığını iyi bilmek hedeflerimizi tutturmak için önemli bir adım olacaktır. Ayrıca yaptığımız iyi bir sözleşme sektördeki diğer işçi arkadaşlarımızın menfaatine olacağı unutulmamalıdır.

Sözleşme başlarken sadece şirketin analizi değil ülkenin içinde bulunduğu durum analizi de yapılmalı. Şirket analizi işletmenin kar ve satışı göz önüne alınmalı. Ayrıca daha önce yapılan sözleşmelere bakılmalı. Her sözleşmede bir üste çıkmak hedeflenmeli. Ülke analizi ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum enflasyon ve sosyal şartlar göz önüne alınarak taslak hazırlanmalı.

Sözleşme sürecinden önce benzer sektör temsilcileri ile bir araya gelinip görüş alışverişi yapılabilirse ortak hareket kararı alınması ortak hareketten kastımız aynı iş kolu fabrikaları ile ey-

lemler zamanında, birlikte hareket etmek ve birbirimize destek vermek bu arada ne kadar güçlü olduğumuzu göstermiş oluruz.

Sendika ile işveren olası bir tıkanıklık ve çözümsüzlükte neler yapabileceğimize önceden planlanması gerekir. planlama yaparken yapılabilecek eylemlerin hangilerinin yapılabilir hangilerinin yapılamıyacağına karar vermek gerekir. Kararların gerektiğinde işçiye önceden iletilmesi ve işçilerin birlik beraberlik içinde tutmak gerekir. Sendikayla işçi arasındaki bilgi alış verişi doğru ve direk olarak yapılması süreci olumlu etkiler.

***KONU:* FABRİKANIZIN
BULUNDUĞU BÖLGEDE DÜZENLİ
İŞLEYEN SENDİKALI ve SENDİKASIZ
İŞÇİLERİN ORTAK SORUNLARA
KARŞI ORTAK HAREKET
EDEBİLDİĞİ BİR SİSTEM NASIL
KURULUR**

KONU: FABRİKANIZIN BULUNDUĞU BÖLGEDE DÜZENLİ İŞLEYEN SENDİKALI ve SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ORTAK SORUNLARA KARŞI ORTAK HAREKET EDEBİLDİĞİ BİR SİSTEM NASIL KURULUR

Duygu BAYDUR - BURSA - FAURECIA

Yasin MAYTAP - GEBZE - MECA PLAST

Mevlüt ÇINAR - PETKİM - ALIĞA

Fatih BULUT - ADANA - TOROS TARIM

Sedat SÖZER - BANDIRMA - ETİ MADEN

Enis SARIÇİÇEK - TÜPRAŞ - KIRIKKALE

Fabrikamızın bulunduğu bölgelerde sürekli ve düzenli işleyen sendikalı ve sendikasız işçilerin ortak sorunlara karşı ortak hareket edebilmesi için çalışan işçi sınıfının bilinçli bir işçi sınıfı haline getirmeliyiz. Bölgemizde bulunan tüm sendika gruplarını tek çatı altında toplamaya çalışmalıyız.

Daha sonra topladığımız bu çatı altında ortak sorunları belirlemeliyiz ve ortak çözümler üretmeliyiz. Bu ortak sorunların kesin çözülmesi için kamuoyunda çeşitli sosyal etkinlikler yaparak ortak hareket haline getirmeliyiz. Bu-

nun en güzel örneği 1 MAYIS işçi bayramında sendikalı ve sendikasız işçilerin bir araya geldiği gibi aktivitelerin fazlalaştırılması buna ek olarak;

*Sendikaların ayrım yapmadan bir araya gelip konser, piknik, yemek vb. gibi etkinlikler düzenlemesi.

* Sanal ortamda paylaşım sitesi oluşturulup tüm işçi sınıfına ulaşılabilir.

* Toplu sms sistemi kurulup işçi sınıfını bilgilendirmek.

* Yerel gazete ve dergi çıkartılabilir.

* Tiyatro ve sanat etkinlikleri oluşturulabilir.

* Tv ve radyo kanallarına reklam vermek.

* işçi şikayet hakkı açılmalı.

* Kanal be gazetelerde sendika muhabiri olması.

Bunun için kültür salonları açmak buralarda sendika hakkında bilgi vermek çeşitli eğitimler sağlamak lazım,bunu gerçekleştirmek için sendikaların toplu

şekilde hareket edip yardımlarını esirgememek öncü olması lazım.

Bu salonlarda sendika başkanları, yardımcıları veya her fabrikadan temsilcilerin eğitim vermek çay veya yemekler düzenleyip birlik ve beraberliği sağlamak sendikalaşmanın ne kadar önemli olduğunu işçi haklarını ne kadar sahiplendiğini de diğer gelen sendikalaşmamış işçi arkadaşlarımıza da gösterip sendikalaşmanın artmasını sağlayarak tek ses tek yürek olup sorunları hep birlikte çöze biliriz.

KONU: FABRİKANIZIN BULUNDUĞU BÖLGEDE DÜZENLİ İŞLEYEN SENDİKALI ve SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ORTAK SORUNLARA KARŞI ORTAK HAREKET EDEBİLDİĞİ BİR SİSTEM NASIL KURULUR

İsmail ERYILMAZ - BATMAN ŞUBE - TPAO

Haluk BEYRİBEY - ANKARA - BOTAŞ

Volkan KOLAY - ALİAĞA - PETKİM

Şükür SARI - TRAKYA - TPAO

Turgay YILMAZ - GEBZE - CAMBRO

Emrah SAVGU - TÜPRAŞ - KOCAELİ

MAKALE:

20 Yıllık İsmail abimiz ile işe yeni girmiş 3 aylık Emrah kardeşimiz aynı haklara sahiptir. Aynı haklara sahip olmasının sebebi sendikalı oluşudur.

Biz işçi ve emekçiler ekmeğimizi rahat şekilde kazanıp, huzurlu şekilde yemek istiyoruz. Bunun yolu sendikalı olmaktan geçer. Sendika biz işçi ve emekçilerin iş garantisidir.

Bizler sendika sayesinde nasıl güvenli mutlu huzurlu çalışabiliyorsak, sen-

dikasız çalışan arkadaşlarımızı da sendikalı yapıp, onları da güvenli huzur ve mutlu çalışmalarını sağlamalıyız.

Sendikasız çalışan işçilerin kafalarında ki korkuyu silip, sendikanın getireceği güveni, iş garantisini onlara aktara bilirsek ne mutlu bizlere.

Bunları onlara aktarmak kolay olmayacak. Sendikalar nasıl bu günlere zorluklarla geldiyse, bizde bu zorlukları aşip sendikasız çalışan emekçileri sendikalı yapmak için; elimizden gelen gayretim göstermemiz gerekir.

NEDEN SENDİKALI OLMALIYIZ?

Anayasanın 51. Maddesine göre sendikali olmak bir haktır. Sendikali değilsen sosyal güvenlik hakların da yok demektir. İşçilerin sendikali olmadığı iş yerlerinde ücret artışlarının ne zaman yapılacağı patron tarafından belirlenir, buda bize gösterir ki sendikali olmak koruma kalkanına sahip olmak demektir.

Sendikali bir işyerinde işçiler toplu sözleşme hakkına sahip olduğundan, sendika aracılığı ile toplu olarak hareket edebilmektedir.

Sendikali ve sendikasız işçilerin ortak sorunlara karşı hareket edebileceği hak kazanımlarını ve toplu örgütlenmenin birlikteliğinin gücü ile her türlü engeli yayınlayabileceğimiz, televizyon ve radyo kanalları kurabilir. İnternet üzerinden; internet sitesi, facebook, twitter gibi sosyal paylaşım siteleri ile emekçi kardeşlerimize bu yönde ulaşabiliriz.

Kişisel olarak yapacağımız çalışmalarda; Sivil Toplum Örgütleri, Dernekler, Kulüpler ve Siyasi Partilere üye olmayan, sendikasız emekçi kardeşlerimizi burada bilgilendirip, sendikali olabilmeleri için gereken çabayı gösterebiliriz.

Sendikasız işçilerin bilinçlendirilip hak kazanımlarını ve toplu örgütlenmenin birlikteliğinin gücü ile her türlü engelleri aşabileceğini bizler sendikali olarak

biliyoruz. İşçi isen üreten isen emeğinin karşılığı rahatlıkla almalısın, bunu da sendikasız örgütlenme birlikteliği olmadan asla alamazsın, çünkü; tek başına güç ve desteğin yok demektir. Gücün olması içinde sendika ve örgütlenme şarttır. Her çalışan kendi emeğini düşünerek sendikali olmalıdır.

KONU: FABRİKANIZIN BULUNDUĞU BÖLGEDE DÜZENLİ İŞLEYEN SENDİKALI ve SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ORTAK SORUNLARA KARŞI ORTAK HAREKET EDEBİLDİĞİ BİR SİSTEM NASIL KURULUR

Selma CANPOLAT - BATMAN - TPAO

Göksel SERPEN - ALİAĞA - TÜPRAŞ

Muammer TOPRAK - GEBZE - ALPLA

Ercan ALKAN - ANKARA - TPAO

Bekir VURAL - ADANA - BOTAŞ

İşçilerde Ortak Hareket Etmenin ve Dayanışmanın Önemi

Dayanışma bir topluluğu oluşturanların duygu,düşünce ve ortak çıkarlarda birbirlerine karşılıklı bağlanması demektir. Toplumsal dayanışma ise toplumun kurum ve kuruluşlarıyla ortak değerlerde birleşmesi ve birlikte hareket etmesidir.Toplumsal dayanışmanın yaşamımızda çok önemli bir yeri vardır. Çünkü iyi yaşamamıza yardımcı olacak hareketlerden birisi dayanışmadır.

İyi bir başarı için çevre faktörlerimi-

zi de iyileştirmek zorundayız. Çünkü insan sosyal bir varlıktır. Çevresindeki tüm olaylardan direk veya dolaylı etkilenir. Bu etkileşme insana zarar verdiği gibi zirveye çıkmasına da yardımcı olur. Dayanışmalar sayesinde toplumlar ve ülkeler kalkınır.

Bireylerin beraber hareket etmeleri elbette ülkemiz için çok faydalı olur, buna en güzel örnek 1989 bahar hareketidir. Genel olarak dünyada olduğu gibi özellikle Türkiyede çalışanların yarısı güvencesiz kosullar düşük ücretle çalıştırılmadır.Yillarda bu yana kayıt disi

Üretim yapanların kayıt icine çekilmesi tartismaları yasaniyor. Hemen her hükümet is basına geldiginde kayıt dışı üretim ve calismayı sona erdireceklerini dillendirmis, ikdidara geldiklerinde verilen bu sözler hep unutulmuştur. Patronlar devlet ve hkmetinde işine yaradığını bilmeleri nedeniyle kayıt dışı rimi ve işçiyi çalıştırmaya devam ediyorlar.

Bana dokunmayan yılan bin yaşasın mantığını yıkıp birlik ve beraberliğin gücüyle seslerinin çok geniş kitlelere yayılabileceği konusunda herkes bilinçlendirilmelidir.

Kendi başarısızlığımız eğer bir toplum içinde olumsuz etki yapıyorsa oturup, düşünüp nerede neden hata yaptığımızı irdelememiz gerekmektedir. Kısacası, birbirimizin gözünü oyacağımıza, pozitif dayanışma içerisinde olsak hem kendimiz hem çevremiz hem de ülkemiz bundan nasiplenecektir.

rgtlenme aşamasında iş yeri sendikasının ve kardeş sendikaların yardımıyla elde olan bütün imkanlar kullanılarak hatta imkansızlıkları zorlayarak sorumlu kişiler seçilir.

İş dışı saatlerin de işçilerin toplandığı kahve vb. ortamlara girerek gerekirse kapı kapı dolaşarak ikna yöntemi ve bilgilendirme uygulanmalı. Özellikle kadın işçilerin bilinçlendirilmesi esnasında daha hassas davranılmalı kadın

işçilerin bu sürece katılımını erkek işçileri cesaretlendireceği ve mevcut süreci hızlandıracağı bilinmelidir. Kadınların aile ortamına daha rahat girebilmeleri erkek işçilerin eşlerinin sürece katılmalarını hızlandıracaktır.

Burada değinmek istediğimiz örgütlenme esnasında ilk kadınların rolünün yanı sıra sürekli gelişen ve değışen teknolojinin nimetlerinden faydalanmak. Nitekim internet ortamında sosyal paylaşım siteleri aracılığıyla katılımın arttırılması bu sayede ortak duygu, düşünce ve sorunlardan daha çabuk ve etkili haberdar olunmalarını sağlayacaktır.

KONU: FABRİKANIZIN BULUNDUĞU BÖLGEDE DÜZENLİ İŞLEYEN SENDİKALI ve SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ORTAK SORUNLARA KARŞI ORTAK HAREKET EDEBİLDİĞİ BİR SİSTEM NASIL KURULUR

Turgut DEMİRER - BANDIRMA ŞUB.- ETİ MADEN

İlker ÖZYURT - GEBZE ŞUB. - PLASCAM A.Ş.

Abmet ARGUN- BATMAN ŞUB. - TPAO

Abdullah GÜNDÜZ - İST. 1 NOLU ŞUB. - POLİMER KAUCUK

Kaan ÜNER - İST. 1 NOLU ŞUB. - BAYER İLAÇ

Ertuğrul DEMİRBAŞ - TRAKYA ŞUB. - ZENTİVA

Bora TOPLUOĞLU - TRAKYA ŞUB. - ZENTİVA

Aynı bölgedeki sendikalı ve sendikasıız işçilerin sorunları tartışabilecek, çözüm üretebilecek mekânlar, ortamlar ayarlanması için kullanılabilir faaliyetleri iki başlıkta sıraladık.

1- Sosyal aktiviteler ve tesisler (Futbol Turnuvaları, Caferlerde maç seyretmek, Bilardo Turnuvaları, Parklar, Geziler düzenlemek.)

2- Sosyal Medya (Facebook, Twiter, Formlar, YouTube, vs.)

Sendikasıız işçilerin sendikalı işçilere oranla sorunları daha çoktur.

Bu işçi arkadaşların sorunlarını sıralamak gerekirse;

- Düşük ücretli olarak çalışmaları
- Ücretlerin zamanında ödenmemesi
- İzin haklarının kullanılmasından yararlanmaması
- Toplu iş sözleşmelerinden faydalanmamak
- Çalışma saatlerinin uzun olması
- Mesai ücretinin ödenmemesi
- İş güvenliği ve ekipmanlarından faydalanamamak
- Tazminat ve ikramiyelerden yoksun bırakılmaları
- En önemlisi her an işten çıkarılma korkusu ile çalıştırılmalarıdır.

Sendikasız çalışan emekçi arkadaşları örgütlenme faaliyetlerini aşılıyarak sendikal gücün faydalarını ve olanaklarını anlatarak, daha büyük bir işçi sendikasına ulaşmak amacı ile üstte saydığımız buluşma ve kaynaşma alanları oluşturmak için özveri ile çalışmalıyız.

Sendikasız iş yerlerindeki işçi statüsündeki arkadaşlarımızın örgütlenmeye teşvik edebilmek için gerekli fizibilite çalışmaları yapıldıktan sonra o iş yerinde bulunan, ikna kabiliyeti yüksek liderlik vasfı taşıyan, onlara öncülük edebilecek doğru kişileri bulup bu kişiler sayesinde büyük kitlelere ulaşım sorunlarına büyük bir güç olarak müdahale etme şansı yakalarız.

Çalışarak ekmeğini kazanan sendikal sendikasız diye ayırım yapılan işçinin en önemli ve en temel sorunu iş garantisi yani ekmeğidir. İşçilerin haklarını aramaları neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Hakkını arayan emekçi ekmeğiyle tehdit edilip, tehditle kalmayıp işinden olmuştur.

Peki, ekmeğinden işinden olmasın diye köle gibi çalışıp hakkını alamayacak mı? İşte burada güçlerin birliği ekmeğin davası devreye giriyor. Birey olarak üzerimize düşen bencil davranmadan toplum için hareket etmektir. İşinden hakkını aradığı için atılan bir emekçinin davasını benimsemek ise bu yola baş koymanın başlangıcıdır.

Bazı sıkıntılar vardır ki sendikal olmakla ya da olmamakla çözülemez. Daha büyük oluşumlar topluluklar ve gruplar gerektirir. İşte tamda böyle durumlarda sosyal ve yerel medya devreye girmelidir. En kısa sürede en fazla bireye ulaşarak aynı düşüncelere, fikirlerle sahip bireyler önce sanal ortamda ve sonra doğru zamanda gerçek hayatta toplantılar görüşmeler ve tartışmalar yapılmalıdır. Böylelikle işçi sendikalı olsa da olmasa da kendine güveni artacak. Belki geleceği hakkında kaygısı olacak ama bunu minimize edebilecek.

Peki, bu sosyal medyanın toplum üzerindeki etkileri nelerdir?

Zaman ve mekân sınırlaması olmadan paylaşımın, tartışmanın esas olduğu bir iletişim şekli olan sosyal medya platformlarında insanlarla buluşur ve iletişimde bulunuruz. İnsanlara yardım eder, yardım alır, sorularına cevap verir ve kendi sorularımızı sorarız. Bu bakımdan sosyal medya resmi olmayan eğitim yollarından biridir.

Türkiye de sendikasız çalışan işçilerin özellikle iş kazası geçirenler ve hastalık sebebiyle rapor almak zorunda kalan işçilerin bundan sonraki dönemlerde iş akdinin feshi bile söz konusudur. Bu işçi arkadaşları bilgilendirerek gerekli desteği sağlayarak sendikal faaliyetlere katılımlarını sağlayabiliriz.

***KONU: BİR MİTINGİ NASIL
ORGANİZE EDEBİLİRİZ?***

KONU: BİR MİTINGİ NASIL ORGANİZE EDEBİLİRİZ

Cihan GÜRKAN- KOCAELİ - TÜPRAŞ

Ayhan ÇETİN - BANDIRMA - ETİ MADEN

Zübeyir SEVGİLİ- BATMAN- T.P.A.O

Emrah MASATLI- ALİAĞA- TÜPRAŞ

Songül ÖZDEMİR- GEBZE- BETASAN(SALVE)

Hüseyin AKÇAKAYA- ANKARA- MKE

Erdinç ERDOĞAN- TRAKYA- T.P.A.O

GİRİŞ KONUŞMASI

Arkadaşlar bizim konumuz bir miting nasıl organize edilir. Ve neden miting yapılır? Mitingler genellikle sistemlere karşı yapılan bir eylemdir. Hiçbir zaman maddi ve manevi olarak mutlu sömürgeci azınlıklar gruplar ve kurumlar miting düzenlemezler.

Neden düzenlesinler ki? Sistem onlara hizmet ediyor. Bizler ezilen, sömürülen, özgürlükleri ihlal edilen ve kültürel olarak yozlaştırılan, dayatılan kesim olarak miting düzenliyoruz. Miting konusunda bir diğer tespitimiz ise katılım konusunda, katılım neden az? Bu yönde ortak tespitimiz kapitalizmin acımasız ve gaddar yüzü. Bu bağlamda sormak

istiyoruz? Burada 38 kişiyiz kredi ve diğer borcu olmayan kaç kişi var? Kapitalizm halk olarak en az 10 yıllık geleceğimizi satın aldı. İnsanlar mitinglere işimden olur muyum? Ceza alır mıyım? Gibi korkularla alanlara ilgi göstermiyor. Çözüm ise kazandığımız kadar harcayalım, geleceğimizi harcamayalım. Geleceğimize yatırım yapalım. “Parasıyla şeref kazananlardan değil, şerefiyle para kazananlardan olalım”. Ve bu mitingin nasıl yapıldığını sizlere anlatmaya çalışacağız, dinlediğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

1-TERTİP KOMİTESİNİN KURULMASI

Organizasyonun yürütülmesi için bir TERTİP KOMİTESİ kurulur.

Bu kurul gereğince ŞUBE YÖNETİMİ Alt kademeleri görevlendirir.

ŞUBE YÖNETİMİ Yapılacak program hakkında geri bildirimleri dinler, buna göre aksiyonları belirler.

Bu kapsamda Şubeler, Temsilcileri ve Gönüllü Üyeleri yapılacak işler hakkında bilgilendirir ve koordinasyonu sağlar.

2-YERİN BELİRLENMESİ VE İLGİLİ MERCİ'LERE BİLGİ VERİLMESİ

Genel bir araştırma yapılarak, mitingin tarihi belirlenir.

En çok ilgi çekeceği ve en fazla katılımın sağlanabileceği yer tespit edilir.

Miting' in yapılacağı yer ve tarihi hakkında ilgili makamlara haber verilir.

3- REKLAM ve İLAN ORGANİZASYONU

Reklam ve İlan-Afiş-Broşür vs. bastırılarak, dağıtımını sağlar.

Yerel ve ulusal basın bilgilendirilir.

Sosyal medya kullanılarak yapılacak organizasyon daha çok kitleye duyurulabilir.

Pankartlar ve sloganlar belirlenerek gerekli hazırlıklar yapılır.

4- ULAŞIM ve YERLEŞİM ORGANİZASYONU

Ulaşım ve yerleşim işlerini Belirlenen kişiler koordine eder.

Kortejin Meydana yürüyüşünü Belirlenen kişiler organize eder.

Kortejin yürüyüşü esnasında çevre halkının ilgisi çekilerek katılımın sağlanmasına çaba gösterilir.

5-MÜZİK, EĞLENCE VE YEMEK

Katılımın daha fazla olması için sanatçı veya bir grup çağrılabilir.

Aile ve çocuklara yönelik animasyon ve aktiviteler yapılabilir.

Program sonunda katılımcılara ikramda bulunulabilir.

KONU: BİR MİTINGİ NASIL ORGANİZE EDEBİLİRİZ

Oytun ERDEN - İZMİR ŞUBE - PETKİM

Hakan ÇELİK - KIRIKKALE ŞUBE - TÜPRAŞ

Murat YILDIRICI - KOCAELİ ŞUBE - TÜPRAŞ

Ömer SAYICA - ADANA ŞUBE - SASA

Ercan GÜLTEKİN - BATMAN ŞUBE - T.P.A.O

Hakan ZAPTIYEOĞLU - İZMİR ŞUBE - DYO

MİTING kelime anlamı olarak gösteri amacıyla ya da bir olaya dikkati çekmek ya da işverene karşı genellikle açık yerlerde yapılan herkesin katılabileceği toplantıdır. İyi bir miting nitelikli yanı konusu belli edilmiş olmalıdır. Mitingin yapılabilmesi için bağlı olunan valiliğe bildirim verilmesi yeterlidir. Bu bildirim yapılacak olan mitingle alakası olmayan vatandaşların huzuru için önemlidir.

Mitinge katılacak olan sendika üyeleri işyerinin giriş yada çıkışlarında temsilciler vasıtasıyla duyuru veya şube yönetiminin bastırıp dağıttığı evraklara mitingin tarih ve saati belli edilir.

Yapılacak olan mitingin başarıya ulaşabilmesi için kitlelere yayabilmek çok önemlidir. Bunun içine sivil toplum kuruluşları ve siyasi partileri dahil edilmiş

olması gerekir. Netice itibariyle miting, sesini en geniş kitlelere duyurabilmektir. Bunun için her türlü yayın yayım (sosyal medya) kuruluşlarının kullanılması çok önemlidir. Sonuçta protesto hakkı kısıtlanamaz engellenemez, engellenmesi demek demokrasinin azalması anlamına gelmektedir. Ki buda hiçbir birey için iyi değildir. Her mitingin belirli bir tertip komitesinin olması esastır. Bu komite içinde iş paylaşımı da çok önemlidir.

Miting komitesinin görevleri ;

- Bağlı bulunulan il yada ilçelerin mülki amirlerine bildirim yapılması.

- Miting alanının belirlenmesi

- Konusuna uygun pankartların basıl-

ması ve dağıtımı.

- Gözcülerinin ve sözcülerinin belirlenmesi.

- Yapılacak olan miting için taşıma araçlarının ayarlanması.

- Mitingin yapılacağı alanın tertip düzeninin sağlanması.

- Kortej görevlileri yardımıyla mitingin başlaması.

- Mitingin etkili olabilmesi için sloganların canlı ve gür bir şekilde attırılması.

- Mitingin önemi topluluğa en açık şekilde bilgilendirilip uygulanmalıdır.

- Miting dışı provakotörlerin kortej dışında sindirilmesinin sağlanması.

- Mitingde yaratılan sinerjiyi destekleyecek olan teknik ekipmanlardan yararlanılması.

Sonuç olarak hepimizin isteği yaptığımız mitingin konusuna uygun olarak başarılı bir şekilde sonuçlanmasıdır. Gelecek olan nesillere yani bizden sonrakilere yaşana bilecek bir hayat sunmamızın yegane koşulu budur.

KONU: BİR MİTINGİ NASIL ORGANİZE EDEBİLİRİZ

Semih KÜÇÜKGÖKSEL – Trakya – Zentiva

Emrah POLAT – Gebze – Mecaplast

Uğur DÖNMEZ – Bandırma – Eti Maden İşletmeleri

Şerafet AYAR – Bursa – Afyon Alkoloit Fabrikası

Yalçın SUKES – Aliğa – Petkim

İsmail AYDIN – Batman – TPAO

1) Teşhir etmeyi amaçladığımız olgu her ne ise onu kamuoyunun gündeminden düşmeden bir kitlesel eylem yapmalıyız . Örneğin, Taşeronlaşmaya karşı yapılacak bir miting taşeronlaşma gerçekleşmeden yapmalıyız. Olay soğuduktan sonra eylemin ilgi çekmeyeceği ve hedefine ulaşmayacağı çok açıktır.

2) Teşhir etmeyi amaçladığımız olgu ve onu yapan işveren haksız ve gayrimeşru konumda; siz kamu vicdanında haklı, hakkı yenmiş, haksızlığa uğratılmış konumda olmalıyız. Bu haklılığı vurgulayacak sürekli ve etkin propaganda ve ajitasyonu içeren hazırlığı yapmalıyız. Bu konuda, kendi iletişim araçlarımızı; ulusal-yerel medyayı, diğer görsel araçları, interneti, birebir tanıtım kullanmalıyız. Ve en önemlisi başta haklı

iken yaptığımız propaganda ve hazırlık çalışmalarıyla, söylemlerinizle haklılığımızı yaygınlaştırmalı, pekiştirmeliyiz. Ulusal ölçekte yapılan eylemlerde kent dışında gelenlere gereken ulaşım, konaklama, park, tuvalet, doyunma vb. bilgileri çok önceden verilmeli, mitingi zamanında kitlelere bildirmek için; yazılı, görsel malzeme dağıtılmalı, gazete ilanları, radyo ve tv mesajlarıyla gereken bildirimler yapmalıyız.

3) Eylemi tek başımıza(yani tek veya az sayıda örgüt ile) yapmaktan kaçınmalıyız. Bunun için, eylem fikri doğduğu anda bunu tüm yandaş, türdeş ve yanımıza katabileceğiniz örgütlerle bir ortaklaşa mekanizma oluşturmayı denemelidir; birlikte çağrı yapma avantajını, eylemi birlikte yönetecek bir ortaklaşa komiteyi kurmayı başarmalıyız.

4) Komite kurunca, eylemin temel amacını, bunu yaparak elde edeceğiniz hedefleri, bu hedeflere işaret eden slogan ve tümceleri birlikte belirlemeliyiz.

Eylemin yapılacağı alanı, yöreyi, kababileceğiniz ve çağırabileceğiniz tüm çevreleri, örgütsel rekabetlere ve günlük çıkarlara, avantajlara kurban etmemeliyiz ve tümünü çağırmalıyız.

5) Mitingde Temel Unsurlar;

a) İnsana doğru yönelmiş bir siyasal veya toplumsal saldırıya karşı bir amaç konulmalıdır; Bu amaç doğrultusunda gerçek ve ele geçirilebilir bir hedef seçilmelidir; Hedef geçirilebilir değil ise teşhir edilerek zayıflatılabilir, karşı tarafa güç kaybettirebilir nitelikte olmalıdır.

b) Karşı taraf yapılan mitinge karşı savunma durumuna düşürülmeliyiz ve savunması inandırıcı olamamalıdır.

c) Doğru bir yer, doğru bir zaman, doğru bir Yönetim; Miting ve yürüyüş alanını toplanabilecek kitlenin doğru tahmin edilmesiyle, ulaşım ve otopark kolaylıklarıyla doğru saptanmış olmalıdır. Meteorolojik koşullara(nem, ısı, rüzgar, yağış)göre doğru saatte, yeterli süreyi kapsayan bir eylem saptanmalı ve çok önemli nedenler doğmadıkça bundan vazgeçilmemelidir.

Her eylem planlanmasından önce mut-

laka meteorolojik raporlar alınmalıdır.

d) Yürüyüş ve Miting alanına tam hakimiyet bizim kontrolunuz olmalı, yürüyüş daha da önemlisi; kürsü kesinlikle sizin kontrolunuzda olmalıdır.

e) Esaslı bir senaryonuz olmalı ve tüm miting o kurgulamaya göre akmalıdır.

f) Kürsü, ses düzeni, müzik yayını, slogan atıcı ve sunucular önemli elementlerdir.

g) Slogan atan sunucu, doğru seçilmiş sloganları, konuşma dışında, ve arasında müzikle bağıntılı biçimde seçmeli ve üçer kez tekrar ettirmelidir.

i) Miting toplanma, başlangıç, sloganlar, sunucu konuşmaları, müzik, konuşmalar ve sonuçlanma dahil azami 2-2.5 saatte bitmelidir.

k) Miting bütünüyle; seçtiği konuda topladığı kitlede bilinç yaratmalı; kitleye heyecan ve mücadele azmi vermeli, insanlar geldiklerine pişman edilmemelidir. Ve en önemlisi, mitingden sonra akıllarda sadece Sanatçı'nın müziği kalmamalıdır...

l) Bu türden olayların ses ve görüntülü kayıtları mutlaka arşivlenmeli ve insanlara ilerde ders verme amacıyla saklanmalıdır.

m) Miting sırasında yöneticiler kürsü-

de ve emniyet kuvvetlerinin yöneticilerinin yakınında olmalı.

6) Her kitle gösterisi bir konuda kararlılık göstermek, uyuyanları uyarmak için çakılan bir kibrittir. O kibritle yakılan ateş, sonuçta kitlelere bir fikrin mal olmasıyla, o fikrin maddi bir güce dönüşmesini sağlayacak, kitleleri tari-

hin akışı doğrultusunda değiştirecektir. Kitleler sokağa çıkınca tarih değişir; iktidarlar yer değiştirir; karar organları fikir değiştirir.

KONU: BİR MİTINGİ NASIL ORGANİZE EDEBİLİRİZ

Fuat ÖZKARA – Gebze Şb. – ALPLA

Şükrüllah ALIÇ – Adana Şb.- SASA

Abmet ÖZDEMİR – İzmir Şb. – DYO

Metin AKKAŞ – İstanbul-1 Şb. – NOVARTİS

Ercan ÇİMEN – İstanbul-1 Şb. – POLİMER

Mustafa SOYKAN – Kıbrıs Şb. – KIBRIS TÜRK PETROLLERİ

Kadriye ÖZDEMİR – Batman Şb. – TPAO

M.Salih BULUT – Batman Şb. – TPAO

MİTING HAZIRLIĞI

Miting aşamaları:

- Miting'e kara verme
- Bildirim yapma
- katılımcıları belirleme
- Miting Programı hazırlama

Petrol iş sendikası olarak emeklilik yaşı ve kıdem tazminatı ile ilgili miting yapmaya karar verdik. Diğer sendika yöneticileri ile toplantı kararı alınır. Bu toplantıdan çıkan sonuçta 13.03.2013 tarihinde çağlayan'da miting kararı aldık.

Gerekli yerlere bildirimde bulunulur.(valilik)

Bu mitinge yeterli katılım sağlanması için, sendika temsilcilerine duyuru yapılır, el broşürleri basılır ve dağıtılır, gazetelere ilan verilir, sosyal ağlar kullanılarak daha fazla kitleye hitap etmesi sağlanır.

Bunları uygulayacak ekip oluşturulur ve görev dağılımı yapılır.

Miting organize komitesi kurulur, bu komite şu şekilde sıralanır:

- 1- Alan seçimi ve hazırlık ekibi,
- 2- Ulaşım sorumluları ekibi,
- 3- Pankartlar, slogan ve yaftalardan sorumlu ekip

4- Şehir dışından geleceklerin ihtiyaçlarını karşılamalarından sorumlu ekip.

5- Alanda kurulacak sahnenin program sorumluları.

1-Alan seçimi ve hazırlık ekibi; İlk önce mitingin yapılacağı alan belirlenip incelenir. Daha sonra bu alanda kurulacak sahnenin yeri belirlenir, alana giriş noktaları seçilir. Alanda coşkuyu sağlamak için folklor ekibi kurulur, çocukları ile gelenlerin çocuklarını eğlendirmek için gerekli animasyonlar yapılır, palyaçolar getirilir.

2-Ulaşım ekibi: Ulaşımdan sorumlu kişiler, Herhangi bir şirketle antlaşma yapar veya iş yerlerinin kendi servisleri kullanarak gruplar farklı noktalara toplanıp, toplanma alanına yürüyüş vaziyeti alınması için organize eder. Daha sonra aynı zaman diliminde miting alanına doğru yürüyüşü başlatırlar.

3-Pankart, slogan ve yaftalar;

-Bir tek kıdemimiz kaldı onu da sen al tayip,

-Emekliliği kefenle yaşamak istemiyoruz

-Bastonla tazminatımızı almak istemiyoruz.

-Bu gün çağlayan yarın taksim, Bir gece ansızın gelebiliriz

-Kurtulmak yok tek başına ya hep beraber ya hiçbirimiz.

-Para için değil geleceğimiz için buradayız.

-Açlık, yoksulluk ve emeklilik yasasına Hayır.

-Bir verip beş alıyorsun utanmadan mezara atıyorsun

4-Şehir dışından geleceklerin ihtiyaçlarını karşıma; Görevliler alanların farklı noktalarında, kumanya ve içecek ihtiyacı karşılamak için yerleştirilir.

5-Alanda kurulacak sahnenin programı: Alanın coşkusu arttırmak için coşkulu müzikler seçilir, Görevliler slogan atar. Günün mahiyetine binaen belirlenen konuşmacılar konuşmalarını yapmak için sahneye davet edilir. Daha sonra gönüllü olarak gelen sanatçılar Küçük birer konser verir. Son olarak kapanış konuşması yapılır.

***KONU: İŞÇİ SINIFI OLARAK
SİYASAL PARTİLERDEN
HANGİ TALEPLERDE
BULUNMALIYIZ ve BU
TALEPLERİ NASIL
TAKİPÇİSİ OLACAĞIZ***

**KONU: İŞÇİ SINIFI OLARAK SİYASAL PARTİLERDEN HANGİ
TALEPLERDE BULUNMALIYIZ ve BU TALEPLERİ NASIL
TAKİPÇİSİ OLACAĞIZ**

Mecit ŞİMŞEK - TPAO - BATMAN

Koray YILDIZ - POLİFLEK - BURSA

Emin ÖZDAMAR - TÜPRA - ALİAĞA

Zafer ÇELEBİ - SUPERLAS - GEBZE

Ahmet AYDOĞDU - BOTAŞ - DÖRTYOL

Kerem BULUT - TÜPRAŞ - KIRIKKALE

ÖNSÖZ

Toplu yaşamımızla ilgili hangi sorunu ele alsak, sebepleri kapitalist düzene gelip dayanıyor. Bütün bu irili ufaklı sorunların temelden çözümü için iktidarın büyük sermaye sınıfının elinden işçi sınıfının eline geçmesi gerek. İşçi sınıfının, emekçi sınıflarla ortaklıklar kurarak gerçekleştireceği iktidardır ki ancak sorunları planlı, akılcı, geçerli yöntemlerle çözüm yoluna sokacaktır.

Ama sözünü ettiğimiz nitelikte bir iktidar şu partiye değil de, bu partiye sadece oy vermekle gerçekleşmez. İşçi sınıfımızın kendisi iktidar hazırlanmalı-

dır. İşçi sınıfının mücadele ufku, ücret, ikramiye, kıdem tazminatı, referandum gibi ekonomik sorunlarla sınırlanmamalıdır.

Bunlar yaşamak için önemli ve uğrunda mutlaka sonuna kadar mücadele verilmesi gereken sorunlar olmakla beraber, işçi sınıfımız, işçi arkadaşlarımız ülkenin iç ve dış politikasıyla, tüm sorunlarıyla, ekonomik, siyasal sorunlardan sağlık, eğitim, sanat sorunlarına kadar tüm sorunlarıyla ilgilenmek, bu konularda bilgi edinmek, bu konulara ilişkin sorunların geçerli çözüm biçimlerini, yöntemlerini öğrenmek ve bu doğrultuda siyasal mücadele vermek du-

rumundadır. İktidar olup ülkeyi yönetebilmek bu bilgileri ve mücadele deneyimlerini kazanmakla, özümsemekle mümkündür. İşçi sınıfı bu bilgileri, mücadele deneyimlerini, iktidar için gerekli yetenekleri ancak politik düzeyde örgütlenerek, partileşerek kazanabilir. Kendi bağımsız partisi aracılığıyla ancak iktidar olabilir ve iktidarda kalıp işleri yürütebilir.

İŞÇİ SINIFI OLARAK SİYASAL PARTİLERDEN TALEPLERİMİZ

1. Ülkemizin Doğu bölgesinde çalışan işçi sınıfının demokratik , ekonomik insani haklarını koruma ve güvence altına alınması,

Ağalık sisteminin en çok görüldüğü Güneydoğu Anadolu Bölgesinde ise ağalık var gücüyle devam etmekte modern ağalık hükümünü sürmektedir. Özellikle Güneydoğu bölgemizde işçilerimiz üzerinde yaptığımız araştırmalarda işçilerin çoğunluğunun herhangi bir sosyal güvencelerinin dahi olmadığını, senelik izin, haftalık izinlerinin olmadığını hatta ve hatta mesai saatlerinin bile tam bir belirsizlik içinde olduğunu, günde 10-12 saat çalıştırıldıklarını öğle mesailerinin bile iş yerlerinde mecburi geçirdiklerini teessüfle gördük. İkincisi işçi tarafıdır. Emekçi insanların tarafıdır. Yokluk girdabında devletin istatistiklerinin kurbanı bir maaş alarak hatta alamayarak çalışan belki de güneydoğumuzun en büyük kitesini

oluşturan insanların tarafıdır. Kendisine günde 8 saat ayıramayan insanların köle sayıldığı dünyada kendisine ve ailesine 4-5 saat ayırabilen, ekme davası için nice hakaretlere göğüs germek zorunda kalan zengin işverenini mutlu etmek için kendi mutluluğunu feda eden insanların tarafıdır. Fazla söze ne hacet her şey işverenlerin vicdanına bırakılmış bu memlekette. Türkiye'nin en büyük işsizliği Güneydoğuda olduğu için insanlar bir parça ekme için ne türlü rezaletlere katlanıyorlar bir gelin görün. Devlet özelleştirmelere destek vererek adeta modern ağalık sistemini yeniden canlandırmakta güçlendirmekte ve sömürü devleti olma yönünde güçlü adımlar atmaktadır. Evet sömürge zengininin fakiri sömürdüğü işverenin işçisini ezdiği hakkını tam vermediği bir ülke haline gelmekteyiz.

Özelleştirmenin yanında devletin denetimlerini tam yapamaması yapılan denetlemelerinde yerinde yapılmaması da korkutucu gerçekten. İşverenlerin işçilerini daha insanca karşıladığı işçisinin de bir şahsiyet sahibi olduğunu onların saygı duyulacak insanlar olduğunu en azından emeklerine saygı duyulması gerektiğini anlayan bir Türkiye ve Güneydoğu olması dilediği ile.

2. İş güvenliği ve işçi sağlığının iyileştirilmesi

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği bütün çalışanları ilgilendiren, çalışma yaşamı-

nın en temel unsurlarından biridir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin göstergeler, temel insan hakları, çalışma yaşamı ve ülkelerin gelişmişliklerine ilişkin önemli göstergeler sunmaktadır. Ancak SGK ve diğer resmi istatistikler göstermektedir ki ülkemizde

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin gereken önem verilmemekte; yasa, yönetmelik ve uygulamalarda yetersiz kalmaktadır. Gerek işveren kesimi gerekse kamu işvereni konumundaki devlet, neo liberal ekonomik politikaların da etkisiyle konuya gereken özeni göstermemektedir. Küreselleşme ve neoliberal ekonomi politikaları sonucunda iş güvencesinin azalması, esnek çalışma biçimleri, çalışma koşullarının ağırlaşması; özelleştirme, sendikasıztırma ve taşeronlaştırmanın yaygınlaşması; sosyal güvenlik ve güvenceden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk işçi çalıştırma, iş kazalarının nedenleri arısındadır. Bu nedenle ülkemiz iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda; ölümlü iş kazalarında ise Avrupa'da birinci, dünyada üçüncü sırada yer almaktadır.

2007–2008 yıllarından itibaren ülkemizde iş kazaları yoğun olarak konuşulmaya başlandı. Son yıllarda, mühendislerin ve işçilerin yaşamlarına mal olan kazalar konunun tüm yakıcılığıyla gündemde kalmasını sağladı.

Balıkesir Dursunbey'de biri maden mühendisi, 13 kişinin hayatını kaybetmesi;

Bursa Devecikonağı beldesinde 19 madden işçisinin yaşamını yitirmesi; Giresun Şebinkarahisar'da TMMOB üyesi Deniz TANRIÖVER'in yaşamını yitirmesi; İstanbul Tuzla'da, Davutpaşa'da, Bursa Kemalpaşa'da, Ankara Ostim'de, İstanbul'da bir servis aracında (8 kadın işçi), Zonguldak'ta, Maraş Elbistan'da, Adana'da, İstanbul Esenyurt'ta ve en son Erzurum Karasu ve Eskişehir'deki toplu işçi ölümleri, "iş kazası"ndan çok "iş cinayetleri" olgusuyla yüz yüze olduğumuzu göstermektedir. Yalnızca 2012 Mart ayında ülke genelinde 27 inşaat işçisi, Nisan ayının ilk dokuz gününde ise 35 işçi yaşamını kaybetmiştir. Bu olaylar, dizginsiz kâr hırsıyla insan yaşamını hiçe saymanın acı sonuçlarının yalnızca bazı örnekleridir.

3. Vergi Sisteminin Düzenlenmesi

Bir ülkede demokrasinin ve adaletin gelişmesinin ilk şartı adaletli bir vergi sisteminin olmasıdır. Devlet üzerine düşen görevleri yapabilmek için doğal olarak ülke toprakları üzerinde yaşayanlardan belli kıstaslara göre vergi toplamak zorundadır. Demokrasinin gelişmiş olduğu ülkelere bakıldığında, devlete karşı ilk demokratik hareketlerin vergi ile ilgili olduğu görülür. Gelişmiş toplumlarda herkes güçlü ve kalıcı bir devletin ve sağlam bir demokrasinin ancak, istikrarlı ve adaletli bir vergi sistemiyle olabileceğinin bilincindedir.

Gelelim ülkemize; maalesef yerleşik bir

demokrasi kültürü olmadığından, vergi kültürü de yerleşmemiştir. Toplum, adaletli bir vergi sisteminin, demokrasi ve güçlü bir devlet yapısının ana şartı olduğunu henüz tam olarak bilincinde değildir. Bu nedenle vergi kaçırmak toplumda kabul gören bir durum olmuştur. Hatta vergisini ödeyene enayi gözüyle bakılmaktadır. Kayıtdışı ekonominin hacmi alabildiğine genişlemiştir.

Devlet vergi mükelleflerinin sayısını arttırmak yerine vergiyi mevcut mükelleflerin sırtına yüklemektedir. Vergi yükü de diğer gelişmiş demokratik ülkelerin seviyesinin kat kat üzerindedir. Bu durum kayıtdışı ekonominin büyümesini de körüklemektedir. Vergi oranları düşük olsa kayıtiçine alınabilecek unsurlar, vergi oranlarının yüksekliği nedeniyle bundan kaçınmaktadır. Devlet doğrudan vergiler yerine dolaylı vergilere ağırlık vermektedir. Bunun sonucu olarak gelir bölüşümü adaletsizliği yaratılmaktadır. Sonuç olarak vergi sistemi her alanda özellikle ahlaki alanda yozlaşmaya, toplum vicdanında adaletsizliklere, devletin zayıflamasına, demokrasinin güdük kalmasına neden olmaktadır.

İŞÇİ VE MEMUR ARASINDAKİ VERGİ YÜKÜ ADALETSİZLİĞİ

Vergi adaletsizliğine bir örnek de memur ve işçiler arasındaki vergi yükü adaletsizliğidir. Memurların aylık ka-

zançlarının büyük bölümü vergi dışı bırakılmaktadır. İşçilerin ise neredeyse tamamı vergi kapsamındadır. Brüt kazançları toplamları aynı olan bir memur ve bir işçinin ödediği vergiyi karşılaştırdığımızda, memurun sembolik denecek kadar bir vergi (birkaç milyon TL) ödemesine karşın, işçinin ödediği verginin memurun ödediğinin 10-15 katı kadar olduğu görülmektedir.

4. Taşeron sisteminin kamu ve özel sektörden tamamen kazınması, geri getirilemeyecek şekilde düzenlenmesi

İşçi sınıfı, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi verilmesi, taşeron işçilik, esnek çalışma, kıdem tazminatını yok edecek yasa girişimi ve sendikasılaşma tehdidi yaşıyor. Epeyce mesafe aldılar. İşçi kiralama ve esnek çalışma yayılıyor. Sendikaların yeni üye kazanmaya çalışması, işçinin işini kaybetmesiyle sonuçlanan dirençlerle karşılaşılıyor. Bunlar olurken, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi vermesi, taşeron sistemini yaymayı ve kıdem tazminatını tasfiye etmeyi amaçlayan yasa girişimleri de kapıya dayandı.

Ölümlü sonuçlar yaratan koşullarda, kıdem tazminatı alamadan ve iş güvenliği olmadan çalışan asgari ücretliler ordusu taşeron işçilik de, yayılmaya devam ediyor. Toplam işçinin dörtte birine ulaştı. Girmediği kurum kalmadı. Son yıllarda ise, kamu işçisinin eylem-

lere katılma sayısında düşmeler görü-
lüyor. Bunun tek sebebi, emeklilik ya-
şına yaklaşmış olmaları değildir. Ta-
şeron sistemi, bunu besleyen sebepler
arasındadır. Taşeron işçilik, sadece ucuz
ve güvencesiz işçilik sağladığı için de-
ğil, kadrolu ve sözleşmeli işçiliği terbi-
yede ettiği için de, AKP döneminin te-
mel politikası olmuştur. Taşeron siste-
mi, işçi sınıfının kontrol altına alınma-
sında, işsizler ordusu kadar etkili olma-
ya başlamıştır.

Taşeron işçisinin hakları için hareke-
te geçmesi ise, durgunlaşan kadrolu ve
sözleşmeli işçide ateşleyici etki yap-
makta, kendisi ve işçi sınıfının tamamı
için mücadele arzusunu kamçılımaktadır.
Taşeron sistemi, bu nedenle de sen-
dikal hareketin ve kadrolu işçinin de
meselesidir. Bu nedenle sınıfın bütün
unsurlarının çıkarlarını birleştirmek,
işçi sınıfı önderlerinin daha özenle üze-
rinde düşünmelerini gerektiriyor. Taşer-
on sistemini, işçi sınıfını tehdit eden
temel sorunlar arasına koymak, sınıfın
diğer sorunlarıyla birleştirmek ve taşer-
on işçisi-sendikalı işçi ayrımı yapma-
dan, amaçları ortaklaştırmak gerek.

27 Ocak'ta taşeron sistemine kar-
şı Zonguldak mitingi, bunun ne kadar
gerekli ve doğru olduğunu kanıtlamış-
tır. Mitinge ilginin bu kadar fazla ol-
masının bir sebebi de, korkunun üzeri-
ne gidilmesidir. Kadrolu ve sözleşmeli
işçi, eğer haklarına ve sendikal olanak-
lara sahip çıkmazlarsa başlarına gele-

cek olanın taşeron cehennemi olacağı-
nı görmüş, cehennemdeki kardeşlerine
el uzatmış, onların sorununu kendi so-
runu saymıştır.

Bu bilinç sıçramasıdır. Sendikal hare-
ket bu sıçramayı doğru okumalıdır. Ta-
şeron sistemi, planın temel taşlarından
biri olarak da, işçi sınıfının geleceğini
tehdit etmektedir.

Bu nedenlerle sendikal hareket, taşeron
sistemine karşı mücadeleyi, işçi sınıfı-
nın diğer temel sorunlarıyla birlikte ele
almaya zorunludur.

5. 6 Aylık enflasyon rakkamları belirle-
nirken işçi örgütleri ve sivil toplum ör-
gütlerinden oluşan işçi çalışan seçimler-
iyle belirlenen bir komisyon kurulma-
sı

6. Tüpraş/Petkim/superlas/Polif-
lex//Botaş/T.P.A.O./Bayer/Ataş/
Megaplas/M.K.E gibi benzeri iş yerin-
de çalışanlarının ağır ve tehlikeli iş ko-
lunda çalıştıklarının iş kanunlarıyla gü-
vence altına alınması.

• **Yukarıda belirtilen taleplerin işçi sı-
nıfı olarak nasıl takipçisi olacağız ?**

** **Siyasal gücümüz oy vermek**

** **Üretimden gelen güç(işi yavaşlatma,
şalter indirme, toplu vizite eylemleri)**

** **Tüketim gücümüz (belli malları boy-
kot etmek)**

**KONU: İŞÇİ SINIFI OLARAK SİYASAL PARTİLERDEN HANGİ
TALEPLERDE BULUNMALIYIZ ve BU TALEPLERİ NASIL
TAKİPÇİSİ OLACAĞIZ**

Abdurrahman TEKMEK -ALİAĞA - PETKİM

Uğur SARAÇ -GEBZE -TENÖ KAUÇUK

Servet ÖRUÇ -ALİAĞA - STAR RAFİNERİSİ

Osman ŞAHİN - KIRIKKALE -TÜPRAŞ

Bilal ABİKE - ADANA - SODA SANAYİ

Ferit AKKUŞ -BATMAN- TPAO

**EĞİTMENLER
İSMAİL HAKKI KURT
ERHAN KAPLAN**

Arkadaşlar öncelikle bir dezavantaj ve avantajla karşınızdayız, malum en son grupta çıktığımız için dinleyen herkes sıkılmış, yorgun ve dikkatsiz durumdadır.

Ama avantajımız şudur ki; beyne en son giren ilk hatırlanandır. Sizler için bu çalışmayı hazırlarken bir günlüğüne Başbakan veya Cumhurbaşkanı olan 23 Nisan talebesi gibi değil de on dört milyon emekçinin yaşadığı ve yaşayacağı sorunları bir işçi nazarında düşünüp

tartabileceği nispette çözüm metotları ve bunları nasıl kabullendirip koruyacağımızı konuşacağız.

1-NEDEN ÖRGÜTLENMEK GEREKİR?

Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde, çeşitli semtlerindeki işyerlerinde çalışıyoruz. Belki farklı görüşlere inanıyor, farklı siyasi partileri destekliyoruz.

Ancak hepimizin ortak bir noktası var: Yaşamak için çalışmak ve emekgücümüzü satmak zorundayız.

İster fabrikalarda ya da bürolarda, ister

devlet işletmelerinde, ister özel şirketlerde, isterse belediyelerde, kooperatiflerde olsun, hayatımızı yalnızca ücretle kazanıyoruz.

Dertlerimiz aynı, sorunlarımız ortak
İş garantisi istiyoruz!

Çünkü bizim için işsizlik açlık demektir.

Çünkü patronlar, her gün her şeye zam yaparak, zaten düşük olan ücretlerimizi sürekli eritiyorlar.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesini istiyoruz!

Çünkü her yıl binlercemiz iş kazalarında ölüyor. Gürültü, zehirli gazlar, sakatlanmak ve ölmek tehlikesi olmadan çalışmak en doğal haktır.

Sosyal haklar istiyoruz!

Kısacası Biz,

Bütün zenginlikleri ve değerleri üretenler olarak, bu değerlerden, refah ve gelişmeden hakkımız olan payı istiyoruz

Peki alabiliyor muyuz?

Hayır!

Anayasa ve yasalardaki haklarımızı, toplu sözleşme haklarımızı kullanabiliyor muyuz?

Hayır!

Peki Ama Neden?

Çünkü önemli yanlışlar yapıyoruz

Peki yanlışlarımız neler?

Yasaların bizi koruyacağını sanıyoruz.

Yasalar yeterli değil.

Ayrıca, patronlar tarafından kolayca çığneniyor.

Sorunlarımızın çözümünü `bizi düşündüğünü` söyleyen patronlardan, “sendi-

ka da olsa daha fazla veremem” diyen işverenlerden bekliyoruz.

Ya da tek başımıza hak aramaya kalkıyoruz.

Aynı koşullarda yaşıyor, birlikte üretiyoruz.

Ama haklarımızı tek başımıza elde etmeye çalışıyoruz.

Başaramıyoruz.

Neden?

Çünkü Örgütlü Değiliz

Patronların dernekleri, sendikaları, birlikleri ve siyasi partileri var.

Patronların, bizim kafamızı karıştıran, gerçekleri bizden gizleyen gazeteleri, radyoları ve televizyonları var.

Patronlar, hem ekonomiye hem de siyasete egemen.

Patronlar güçlü

Çünkü Onlar Örgütlü

Bütün zenginlikleri biz üretiyor, Biz Yaratıyoruz.

Ama payımızı alamıyoruz.

Haklarımızı almak ve geliştirmek için güçlü olmamız gerek.

Patronlar karşısında güçlü olmanın yolu, en az onlar kadar örgütlü olmaktan geçer.

ÖRGÜTLENMEK, ortak çıkarlar temelinde, ortak hedefler için birleşmek demektir.

Yüzlerce, binlerce işçi YENİLMEZ BİR GÜÇTÜR.

2- ASGARİ ÜCRETLİ ÇALIŞAN- DAN HIÇ BİR ŞEKİLDE VERGİ ALINMAMASI TABAN ÜCRETİN AÇLIK SINIRININ(2013 kayıtlarına göre 990 t l) ÜZERİNE ÇIKARILMASI.

Arkadaşlar 1997 yılında asgari ücretli olarak soda kromsan fabrikasında işe başladım 10 yıl asgari ücretli olarak çalıştım müteahhitlerin elinde yoğrulduk gençliğimiz asgari ücretle geçirdik, geleceğe yönelik hiç bir yatırımımın olmadığını gördüm, sadece karın tokluğuna çalışmışım günün birinde kapının önüne konuverdik ne tazminatımızı verdiler nede bizi savunacak birileri vardı.

Arkadaşlar Türkiye de sosyal güvenlik kurumu kayıtlarına göre 12 milyona yakın işçi çalışıyor bu işçilerin yaklaşık %5 sendika haklarını kullanabiliyor konuya böyle4 baktığımızda asgari ücret konusu 11,5 milyon işçiyi ilgilendiriyor.Çalışma hayatı ve işçiler için bu kadar yaşamsal olan bir ücret komisyon tarzından belirlenerek yürürlüğe giriyor bu komisyon demokratik bir komisyon değil.

Asgari ücretli çalışanlardan hiçbir şekilde vergi alınmaması, taban ücretin açlık sınırı olan 2013 (990,00 t l) baz alınarak belirlenmesi gerekmektedir. Sendikaların birleşmesi devletin kendi kendine oturup asgari zammı konuşmasına engel olur.

3-EMEKLİLİK YAŞININ DÜŞÜRÜLMESİ.

Emeklilik Yaşı Yükseltilmeli mi?

25.08.1999 Tarihinde kabul edilen 4447 sayılı kanunla reform süreci başlamış devamında sancılı bir süreç sonunda 5510 sayılı kanunla da sosyal güvenlik tek çatıda toplanmış ve süreç tamamlanmıştır.Gelinen nokta ile bu tür bir olgu özellikle biz çalışanların kaderi olmuş ve çoğumuz tabiri caizse mezarda emeklilik kavramını kabullenmiş durumdayız.

Ülkemizde Avrupa gibi Aile Yardımları Sigortası yok yani bir kişiye işsizsin ama evin kira, çocukların okuyor, ne yiyip içeceksin paran yok ve bir aile için en az 1000 Euro gerekir denilerek çalışsa da çalışmasa da ayda 1000 Euro verilmiyor. Emeklilik yaşı 65 e çıkarsa (ki zaten gençler için çıktı) 60 yaşında İETT şoförü olur mu? İş güvencesinin kısıtlı olduğu bir Türkiye 'de yaşlanan nüfusu çalıştıran kaç patron var? Çalışanlar bırakın 65 yaşı, çoğu 50'li yaşları bile göremez. 65 yaşına gelmiş bir kamu çalışanı ne kadar verimli olur? 65 yaşında tezgah tar görür müsünüz? Ağır sanayi sektöründe idareci olmayıp bir fiil çalışanları 65 yaşına kadar işverenler çalıştırmazlar. Dolayısıyla ülkemiz için 65 yaş uygulaması ile yoksulluk artacaktır. Şu anda 45-60 yaş arasında emekli olanlar en azından emekli oldukları için istihdamı zorlamıyor-

lar. Fakat ileride bu yaş skalası emekli olmaz ise istihdamı zorlayacaktır.

Emeklilik yaşının insanca yaşam seviyesine getirilmesini istiyoruz.

4-SENDİKAL KONULARDA TÜM ÇALIŞANLARI AYDINLATACAK DEVLET DESTEKLİ TV KANALI (TRT SENDİKA)

Emperyalist sistemin hakim olduğu dünyada işçi ve emekçinin çalışmak zorunda olan bir köle gibi görüldüğü işveren ve hükümetlerin en sıradan mali krizlerde dahi tasarrufa gidebilecek bir gider olarak görülen işçi ücret, ikramiye ve haklarının işini kaybetme, işsiz kalma korkusu ile sesini çıkaramayan işçinin sesi, soluğu, temsilcisi ve koruyucusu olan sendikaların hala günümüzde devlet, hükümet, işveren karşıtı bir örgüt gibi gösterilmesi en büyük yanlış ve sindirme taktiğidir.

Günümüzde renkli ve magazinsel haber içeriği olmadığı için yazılı ve görsel medyada kendine yer bulamayan sendikacılığın ve işçi haklarının daha iyi anlaşılması ve işçi emekçisinin tüm güncel kanun, kural ve örgütlenmeden haberdar olmaları için gelinek teknolojik gelişim itibari ile herhangi bir ürünü dahi satmak için kurulan TV kanallarında örnek olarak ele alırsak artık eğitim öğretim ve bilgilendirme amaçlı bir devlet destekli TV kanalı kurulmalı ve tüm sendikal örgütlerin dolayısı ile milyon-

larca işçinin bilgilendirme, bilgilendirme haklarının gecikmiş bir adalet olarak bizlere verilmesi ve sendikal bir tv kanalının kurulması ve yayın hayatına geçmesini bekliyoruz

5- SENDİKAL EĞİTİMİN DEVLET DESTEKLİ OLARAK ÖĞRETİM KURUMLARINDA DERS OLARAK İŞLENMESİ

Eğitim kişinin yaşadığı toplum içinde değeri olan, yetenek, tutum ve diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçlerin tümüdür.

Eğitim bir süreçtir. Eğitim sürecinde, bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Davranışlarındaki değişime kasıtlı olarak gerçekleştirilmektedir.

Eğitim sürecinde bireyin kendi yaşantıları esastır.

Eğitimin üç temel ögesi vardır.

1. Amaç
2. Öğretme ve öğrenme etkinlikleri
3. Değerlendirmeler

Eğitim amaçla başlar, öğretme-öğrenme etkinlikleriyle devam eder ve değerlendirme ile son bulur. Sürecin bu mantığı bütün kültürler için aynıdır. Amaçların içeriği ve öğrenme için kullanılan öğretim yöntemleri kültürden kültüre göre değişebilir, fakat sürecin doğası değişmez.

Bilindiği gibi, insanın eğitimi doğduğu andan itibaren başlar ve ölünceye kadar devam eder. Kısacası kişinin sistematik eğitim sürecine dahil edilmesi gereklidir. Bu yüzden sendikal eğitim iş hayatından önce yani orta öğretim de başlanmalıdır. Nihayetinde bir binayı taşıyan temelleridir. Sendikal düşünceyi hayatına yansıtan bir birey daha aydınlık yarınlar için ışık tutacaktır. M. KEMAL ATATÜRK'ün de dediği gibi "en önemli, en esaslı nokta eğitim meselesidir". Çünkü, "eğitim bir milleti ya hür, bağımsız, şanlı, yüce bir toplum halinde yaşatır, ya da bir milleti esarete ve sefaletle terk eder.

Ünlü İngiliz iktisatçı "Adam Smith" in dediği gibi Demiryollarının %5'i demir, %95'i insandır

6-ÖZELLEŞTİREN KURULUŞLARDA ÇALIŞANLARIN HAK KAYBINA UGRAMADAN GEÇİŞİNİN SAĞLANMASI 657 SAYILI KANUNUN 4/C MADDESİNİN İPTALİ VE HAKLARININ İADESİ

4/c li çalışan sayısı 50 bine dayandı geçici esnek istihdam modelleri dayatılmakta kayıt dışı istihdam hızla artmaktadır hükümetin istihdam politikası özelleştirme sendikasızlaştırma, güvencesizleştirme ve köleleştirmedir. Son yıllarda sayısı hızla artan 4/c li geçici personelin yaşadığı dram yetkililer tarafından nasıl görülemez kendi insanını

görmeyen önem vermeyen bir anlayışla bu ülke nereye gidiyor? Sorgulamasını hep birlikte yapmalıyız. Bu gidişle gelecekte hepimizin çocukları güvencesiz bir hayata mahkum edilecek. Çalışanların bu amaçtan kurtulmasını bir tek yolu vardır oda iş güvencesidir, korda verilmesidir. İktidara diyoruz ki yükselen sesimizi duyup bir kerede hayırlı bir işe imza atın.

**KONU: İŞÇİ SINIFI OLARAK SİYASAL PARTİLERDEN HANGİ
TALEPLERDE BULUNMALIYIZ ve BU TALEPLERİ NASIL
TAKİPÇİSİ OLACAĞIZ**

İdris KARABULUT - MERSİN ŞUBE - TOROS TARIM

Hasan AYZ - BURSA ŞUBE- BOTAŞ

Ömer HANSU - ALİAĞA -PETKİM

İlyas AKGÜL -KIRKLARELİ -ZENTİVA SAĞLIK SANAYİ

Serkan GÜRCÜHAN -ANKARA -MKEK

Ender KELEŞOĞLU -GEBZE - POLİFEN

**1. ÖZELLEŞTİRMENİN DUR-
DURULMASI**

Yabancı sermayenin ülkeye girmesi, istihdamın arttırılarak işsizliğin azaltılması ve özelleştirmelerden elde edilecek gelir ile bütçe açığının kapatılması amaç olarak dayatılmış iken, işsizliğe çare olmadığı, çünkü istihdamın daraldığı ve bütçe açığının da düşmediği, tam tersi arttığı ortadadır.

Türkiye' de son 10 yılda 125 büyük özelleştirme yapıldı ve 50 Milyar dolar gelir elde edildi, elde edilen gelire rağmen bütçe açığının 170 milyar dolara çıkması, özelleştirmenin aslında bütçe

açığına çare olmadığı görüldü. Bu nedenle özelleştirmelerden vaz geçilmesi gerekmektedir.

**1. İŞSİZLİĞİN GİDERİLMESİ
İÇİN İSTİHDAM OLUŞTURUL-
MASI**

İşsizlik oranlarının son 10 yılda ki tabloya göre aşağı yönde olması özelleştirmenin bütçe açığını kapatmadığı gibi, istihdam da artış sağlamadığı aşağıdaki verilere göre aslında işsiz sayısının arttığı görülmektedir.

İşsiz sayısının sabit kalması, aslında işgücü daralmasından (Bir işçiye birden

fazla iş yaptırılması) kaynaklandığı bilinmelidir.

SON 10 YILLIK İŞSİZLİK ORANLARI:

YIL	İŞSİZLİK ORANI (%)	İŞSİZ SAYISI
2003	10.3	2,396,000
2004	10.0	2,428,000
2005	11.2	2,702,000
2006	10.5	2,608,000
2007	10.6	2,436,000
2008	13.6	3,274,000
2009	13.5	3,361,000
2010	11.4	2,929,000
2011	11.9	3,044,000
2012	10.2	2,664,000

1. ASGARİ ÜCRET

TUİK verilerine göre Şubat 2013 ayı açlık sınırı 4 kişilik bir aile için 1.365 TL olan ülkemizde asgari ücretin 774 TL olması büyük çoğunluğunun asgari ücretle geçinen işçi sınıfına yaşam hakkı değil ölüm seçeneğinin dayatılmasıdır.

Örneğin krizle boğuşan Yunanistan'da bile asgari ücretin 1000 Euro dan 700 Euro ya düşürülmesine rağmen ülkemizin açlık sınırının üstündedir. İnsanca yaşamak için asgari ücretin en az Şubat 2013 TUİK yoksulluk sınırı olan 3.540 TL olması gerekmektedir.

1. İŞSİZLİK SİGORTASI FONU:

İşsizlik sigortası fonunun kullanım hakkının işçileri temsilen işçi sendikalarının kontrolüne devredilmesi gerekli olup, şu anki uygulama ile işten çıkartılan işçi kardeşlerimizin fondan işsizlik maaşı alması zorlaştırılmak sure-

tiyle devletin kontrolündeki fon sürekli artmakta olup, işverenlere mali destek olarak zaman zaman kullanılmaktadır. Bu sebeple işsizlik sigortası fonunun işçilere devredilip ödenen miktarının yoksulluk sınırına ulaşması gerekmektedir.

1. EMEKLİLİK SORUNU

Emeklilik yaşı 5510 sayılı kanuna göre 2035 yılına kadar kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşında emekliliği hak edecek olup, 2035 yılından itibaren yaş sınırlaması 65 olarak yasalaşmıştır.

Ülkemizde yaşam sınırının erkeklerde 71, kadınlarda ise 74 olduğu düşünülürse emekliliği hak ettikten sonra hayattan kopacağı "mezarda emeklilik" sözünün doğruluğu malumlarıdır. Emeklilik yaşının aşağı çekilmesi, işsizliğin düşürülmesinde önemli olduğu gibi, çalışma kalitesinin ve verimliliğinin daha iyi bir şekilde artmasını sağlayacaktır.

Ülkemizde ki gelir düzeyi ve hayat pahalılığı, emekli olan işçilerin, tekrar çalışmak zorunda bırakılması, bu sebeple işsizlik artışına da etki etmektedirler. Hayat standartlarına göre emekli maaşlarının düzenlenmesi durumunda emekli olan işçilerin çalışmalarına gerek kalmaması sonucu, işsizlik oranını da düşürecektir.

Malülen emeklilik hakkının mevcut yasa da ki gibi 1800 gün prim sayısı aranmaksızın güvence altına alınması ge-

rekmetedir. Çünkü çalışan bir işçinin iş kazasına maruz kalmasının zamanının belli olamayacağından prim gün şartının kaldırılması gerekmektedir.

1. SENDİKALAR KANUNU:

Geçtiğimiz aylarda yürürlüğe giren 6356 sayılı sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanunundaki, özellikle yetki barajı olmak üzere sendikalaşmayı engelleyici maddelerin değiştirilmesi gerekmektedir.

İsteklerimizin siyasiler tarafından gerçekleştirilmemesi durumunda uygulanacak yaptırımlar;

a. Oy verme gücünün kullanılarak işçi talepleri takip formları oluşturup siyasiler tarafından imza altına alınmasını sağlamak. Gerçekleştirilmediği süre içerisinde siyasilere her fırsatta hatırlatmak.

b. Üretimden gelen gücün kullanılarak üretimi durdurmak.

c. Tüketim gücünü kullanarak siyasilerin ortağı olduğu işletmelerin ürünleri protesto etmek.

d. Ulusal gazete ve medyada işçi sınıfının taleplerini gündemde tutmak.

e. Sosyal paylaşım sitelerinde örgütlenerek siyasilere mesaj vermek.

f. Kamuoyu oluşturmak (spor müsaba-

kaları gibi faaliyetlerde işçi tribünleri oluşturmak).

g. Siyasi partilerde görev alarak her fırsatta işçi sorunlarını dile getirmek.

h. Toplumsal sınıf bilincini canlı tutmak.

**KONU: İŞÇİ SINIFI OLARAK SİYASAL PARTİLERDEN HANGİ
TALEPLERDE BULUNMALIYIZ ve BU TALEPLERİ NASIL
TAKİPÇİSİ OLACAĞIZ**

Taner AYDIN - DEV-İŞ Federasyonu - Kıbrıs Türk Petrolleri

Mehmet ATALAY - GEBZE - Enplast

Dilek BEYCUR - BATMAN - T.P.A.O.

Nuri ÇİÇEKÇİ - İSTANBUL 1 nolu - Polimer Kauçuk

Seyfettin DELİGÖZ - ALIĞA - Petkim

Felemez ÇİFTÇİ - BATMAN - T.P.A.O.

Vahit ALAKUZU - İSTANBUL 1 nolu - Novartis İlaç

1- ASGARİ ÜCRET : Şu andaki asgari ücret 978.75 tl dir.Şu anda açıklanan 4 kişilik bir ailenin açlık sınırı 1.007 tl ,yoksulluk sınırı 3.280 tl dir. Talebimiz yoksulluk sınırına yakın olması veya eş değer olması.

2- GÜVENCESİZ ÇALIŞMA : Sezonluk çalışmada 6 ay çalışıp 6 ay çıkarılmanın kaldırılması ve çalışanın izni olmadan mecburi izinlere çıkarılması.

3- ÇALIŞAN KADINLAR : Bazı işyerlerinde uygun olduğu halde bayan çalıştırılmadığı ve bunun üzerine en az

%30 bayan çalıştırılması için yasa tasarısı hazırlanması.

4- AĞIR İŞLERDE ÇALIŞANLARDA EMEKLİLİK YAŞI : Çalışılan işin ağır ve zorluğuna göre emeklilik yaşının düşürülmesi ve ülkemizdeki yaşam standardı düşük olduğundan bunu baz alarak emeklilik yaşının tekrar gözden geçirilmesi.

5- KIDEM TAZMİNATI : Kıdem tazminatının son alınan brüt maaş üzerinden hesaplanarak kesintisiz verilmesi ve işten sebepsiz yere çıkarılmaması.

1- ESKİ KAYBEDİLEN HAKLARIN GERİ VERİLMESİ : İşsizlik sigortasına yapılan kesintilerin devletten alınıp bağlı bulunulan Sendikalara aktarılması ve emeklilik veya işten ayrılmalarda kıdem tazminatıyla birlikte geri ödenmesi (örn.tasarruf teşvik primlerinin ödenmesi gibi)

2- TAŞERON ÇALIŞTIRMA : Taşeron olarak çalışanlara sosyal hakların tümünün verilmesi,mesai süresi bittikten sonraki çalışmalarda fazla mesai ücreti ödenmesi.İşten sebebpsiz yere çıkartılmasının kaldırılması.

‘Ülkemizde kayıt dışı istihdam oranı 2010 yılında yüzde 43,25 olarak tespit edilmiştir. 2011 yılının Eylül ayında ise kayıt dışı istihdam oranı yüzde 42,80’dir. 2011 verilerine göre 10 milyon 600 bin kişi kayıt dışı çalışmaktadır’ İşte taşeron gerçeği, bu sayının içindedir ve her geçen gün büyümektedir. **“İNSANLA TAŞERON OLMAZ, İNSAN İHALEYLE ÇALIŞTIRILMAZ”**

1- İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENCESİ : İşyerlerinde çalışanların güvenliğini sağlamak için gerekli teçhizatların ihalelere verilerek en ucuz ve kalitesiz malzemelerin seçilmemesi.” 2002-2011 arasında, 735 bin 803 iş kazası olduğunu, 10 bin 804 kişinin öldüğü ve Türkiye’de, günde ortalama 172 iş kazası oluyor, 4 işçi hayatını kaybediyor, 6 işçi sürekli iş göremez hale geli-

yor.” Daha çok kar etmek hırsıyla işçilere ölümü reva gören, insanın en temel hakkı olan yaşam hakkını ihlal eden kapitalist sistemi reddediyor, hükümeti, sıradan açıklamalar yerine iş ve işçi güvenliği konusunda tedbir almaya çağırıyoruz.

TALEPLERİMİZİN NASIL TAKİPÇİSİ OLACAĞIZ ?

1- Üretim gücümüzü kullanarak (Etkin işçi çalıştığı işyerinin asıl sahibidir)
2- Seçim gücümüzü kullanarak (Seçimlerde en az 1 AKTİF sendikalı Üye arkadaşımızı milletvekili olarak TBMM’ne ve Komisyonlara girmesini sağlamalıyız) Seçim zamanı geldiğinde iktidara gelecek olan siyasi parti başkanına yazılı olarak taleplerimizi taahhüt ettirmeliyiz.

“Gelin Petrol-İş çatışması altında onurlu, insanca çalışma ve yaşam için birleşelim”

MEZARDA EMEKLİLİĞE HAYIR !!