



2017-1

petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



GÜVENCELİ
GÜVENLİ
GEÇİNİLEBİLİR BİR ÜCRETLE
ÇALIŞMA İÇİN
SENDİKALI OL!...





Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

Ali Ufuk Yaşar
Genel Başkan

Ahmet Kabaca
Genel Sekreter

Turgut Düşova
Genel Mali Sekreter

Mustafa Mesut Tekik
Genel Örgütlenme ve
Eğitim Sekreteri

Ünal Akbulut
Genel Yönetim Sekreteri

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Ahmet Kabaca
Genel Sekreter

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

Yerel süreli üç aylık yayın

e-mail: basin@petrol-is.org.tr

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

Grafik Tasarım ve Uygulama
Zeynep Altun

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

Baskı Tarihi: 5 Nisan 2017

İÇİNDEKİLER

- 1 GENEL BAŞKAN'IN MESAJI
- 3 DOSYA / GÜVENCELİ, GÜVENLİ,
GEÇİNİLEBİLİR BİR ÜCRETLE ÇALIŞMA
- 18 HABER / GEMLİK GÜBRE GREVİ
- 22 HABER / TP'YE SAHİP ÇIKIYORUZ!
- 26 28. DÖNEM 5. OLAĞAN GENİŞLETİLMİŞ
BAŞKANLAR KURULU
- 32 ŞUBE GENEL KURULU / İST. 2 NOLU
- 34 ŞUBE GENEL KURULU / ADIYAMAN
- 36 EMEĞİN GÜNDEMİ / TÜRKİYE VARLIK
FONU
- 42 TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
- 46 İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ
- 48 İŞ HUKUKU
- 53 HABER / PETROL-İŞ'TEN SURİYELİ
SAVAŞ MAĞDURLARINA YARDIM
- 54 ULUSLARARASI SENDİKAL GÜNDEM
- 59 HABER / PETROL-İŞ MARŞ YARIŞMASINDA
ÖDÜL TÖRENLERİ

Genel Başkan'dan

Değerli üyelerimiz, değerli okurlar,

Sendikal mücadelemizi ve faaliyetlerimizi ülkemiz son derece hassas günlerden geçerken sürdürüyor, üyelerimizin hak ve menfaatlerini en yüksek seviyeye çıkarmak için çalışmaya devam ediyoruz.

Önümüzdeki günlerde gerçekleştirilecek olan Anayasa Referandumu'nu da bu perspektifle değerlendiriyoruz.

Petrol-İş, Anayasanın emeğin hak ve menfaatlerinin artırılması doğrultusunda, değiştirilmesi ve daha demokratik bir hale getirilmesi gerektiğini yıllardır söylemektedir. Yeni bir Anayasada, darbe anlayışının getirdiği yasakçılık terk edilmeli, emeği ilgilendiren düzenlemelerde uluslararası insan hakları standartları ve ILO normları benimsenmelidir. Tüm çalışanların sendikal olmasını savunan Petrol-İş, başta Anayasada olmak üzere grev ve sendikalaşmaya dönük her türlü engel, kısıtlama ve yasaklamaların kaldırılmasını talep etmektedir. Sendikal barajlar ve işkolumuzun bazı faaliyetlerinin de kapsamda olduğu grev hakkını kısıtlayan düzenlemeler tümüyle kaldırılmalıdır.

Petrol-İş olarak, halkımızın ve üyelerimizin tüm bu hususları göz önüne alarak, referandumda en doğru kararı vereceklerini düşünüyor, sendika olarak bu süreçte herhangi bir kutuplaşma ve toplumsal gerilimin tarafı olmayacağımızı ortaya koyuyoruz.

Dergimizin bu sayısında sendikal mücadele ve faaliyetlerimizi üzerine bina ettiğimiz üç temel konunun altını çiziyoruz. Günümüz dünya ve ülke koşullarında sendikaların sırasıyla **GÜVENCELİ ÇALIŞMA, GÜVENLİ ÇALIŞMA VE GEÇİNİLEBİLİR BİR ÜCRETLE ÇALIŞMA** koşullarını sağlamak için örgütlenmesi ve mücadele etmesi gerektiğini vurguluyoruz. Sendikamız üyeleri adına bu üç temelde faaliyetlerini sürdürürken örgütlülüğünü güçlendirmekte ve yeni örgütlenme çalışmalarıyla üye sayısını her geçen gün arttırmaktadır.

Petrol-İş, bu yıl 1 Mayıs'ta güvenceli, güvenli ve geçinilebilir bir ücretle çalışma için verdiği mücadeleyi alanlara taşıyacak, dünyada ve ülkemizde işçi sınıfının birlik, dayanışma ve mücadele gününü tüm şubeleriyle kutlayacaktır. İnsanca yaşamak ve daha güzel bir gelecek için çalışan, alinteri dökken milyonlarca emekçinin bayramı olan 1 Mayıs'ı şimdiden kutluyor, üyelerimizi saygı ve sevgiyle selamlıyorum.

Ali Ufuk Yaşar



**GÜVENCELİ
GÜVENLİ**

**GEÇİNİLEBİLİR BİR ÜCRETLE
ÇALIŞMA İÇİN
SENDİKALI OL!..**

SENDİKALI OL... SENDİKALI ÇALIŞ...

Demokrasinin ve katılımcılığın ön şartı olan toplumsal örgütlülük; çağdaş, sosyal bir hukuk devleti için de en önemli gerekliliklerden birisidir. Toplumsal örgütlülüğün güçlenmesi, toplumsal yaşamın “insana yakışır” bir şekilde düzenlenmesi açısından son derece önemlidir.

Sendikal örgütlülük ise toplumun en büyük kesimini oluşturan işçi ve emekçilerin hak ve çıkarlarının korunmasını, genişletilmesini sağlarken toplumsal örgütlülüğün vazgeçilmez bir ögesi durumuna gelmektedir. Sendikal örgütlülüğün en önemli yönü, sendikaların örgütlü çalışanların hak ve çıkarlarını savunurken aynı zamanda “kamu yararı” ilkesini gözetmeleri, ülke ve toplumsal çıkarlar doğrultusunda hareket etmeleridir.

Emek süreçlerindeki değişim ve işçiler arasındaki ayrımların ve eşitsizliklerin artması, ülkemizde olduğu gibi tüm dünyada da, ne yazık ki, sendikal örgütlülüğün zayıflamasıyla sonuçlanmıştır.

Emek süreçleri için çizilen bu tablo, düne göre bugün işçilerin örgütlülüğe daha fazla ihtiyaç duyduğu bir döneme işaret etmektedir. Ancak içinden geçtiğimiz bu dönemde işçi, örgütsüz, düşük ücretle, yoğun sömürüye maruz bırakılarak ve güvencesiz bir şekilde çalışmaya zorlanmaktadır.

Toplumsal açıdan daha fazla işsizlik ve yoksulluk anlamına gelen ve halkımızın yaşam şartlarını zorlaştıran bu olumsuz koşullar, işçilerin sendikalarda örgütlenmesi ve sendikal örgütlülüğün güçlenmesiyle ortadan kaldırılabilir.

SENDİKAL ÖRGÜTLENME İLE;

Kayıtdışılık azalacak, güvencesizleşmenin önüne bir set çekilecek ve güvenceli çalışmanın koşulları güçlenecektir. İşyerlerindeki hak ihlallerinin ve işverenlerin keyfi uygulamalarının üzerine daha kolay gidilebilecektir.

İşyerlerinde çalışma koşulları düzelecek, sendikaların gördüğü doğal denetim rolü sayesinde iş kazaları ve iş cinayetleri azalacaktır.

Ücret dengesizlikleri azalacak ve ücret seviyeleri genel olarak yükselecektir. Gelir dağılımı adaletsizliği ile mücadele işyerlerinden başlamış olacaktır.

Nüfusun daha yoksul kesimini oluşturan emekçi kesimlerin ve işçilerin, sorunları ve talepleri sendikalar aracılığıyla toplumsal yaşamda daha fazla gündeme gelebilecektir.

Bu ihtiyaç ve gerçeklerden hareketle Petrol-İş Sendikası, sendikal örgütlenmeyi ve bağlı işyer-

lerinde mevcut örgütlülüğünü güçlendirmeyi tüm faaliyetlerinin en başına yazmaktadır. Ülkemizin oldukça zor şartlar içerisinde olduğu bir süreçte, tüm olumsuz koşullara rağmen 28. Dönemde örgütlenme hedeflerimizi doğrultusunda çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Sendikamızın yeni dönemde örgütlendiği İzmir’de TPI-2, Konya’da Alpla, Bursa’da Vibrocoustic ve Aktaş, Kocaeli/Gebze’de Polar Kimya ve Durden Plastik, İstanbul’da Mefar Ilaç, daha başlangıç.

**İşkolumuzda sayısı
400 bini aşan
tüm işçileri,
Güvenceli,
Güvenli ve
Geçinilebilir
Bir Ücretle
Çalışma için
sendikalı
olmaya
çağırıyoruz!**

GÜVENCELİ ÇALIŞMA



Güvenceli çalışma, esnek istihdam biçimlerinin arttığı, taşeronlaşmanın yaygınlaştığı ve işsizliğin yükseldiği bir dönemde işçiler açısından giderek önem kazanıyor. Sendikalar, en başta her geçen gün artan güvencesizleşmeye karşı işçilerin güvenceli çalışmasını sağlamak adına faaliyet gösteriyor.

Küreselleşme adı altında neo-liberal politikalarla yeniden düzenlenen dünya kapitalizmi, başta üretim süreçlerinde olmak üzere iktisadi, toplumsal ve siyasal bir dönüşüm süreci yaşadı.

Üretim süreçlerini belirleyen her türlü sınır ortadan kaldırılırken, üretim çokuluslu şirketler aracılığıyla dünya ölçeğinde üretim zincirleri yaratılarak sermayenin çıkarları doğrultusunda örgütlendi.

Üretim süreçlerinin dönüşümü, sermayenin maliyetlerini alabildiğine azaltma ve kârlılığını artırma ekseninde

gerçekleştirilirken, üretimin kendisi de aynı amaç doğrultusunda parçalanarak, esnek üretim biçimleri ağırlık kazandı.

Esnek çalışma modellerinin ve taşeronlaşma uygulamalarının yaygınlaşması, yalnızca üretimin parçalanması ve üretim süreçlerinin çeşitlenmesini değil, işçilerin de üretimdeki konumları üzerinden parçalanmasını ve daha küçük üretim birimlerinde, birbirlerinden kopuk bir şekilde çalışmalarına yol açtı.

Üretimin esnekleşmesi ve parçalanması, aynı zamanda

istihdam biçimlerinin de önce çeşitlenmesine sonra da işçilerin güvencesizleşmesine neden oldu.

İşçiler, kadrolu-kadrosuz, sigortalı-sigortasız, kamu-özel, tam zamanlı-yarı zamanlı, daimi-geçici, sendikali-sendikası, vasıflı-vasıfsız, mavi yakalı-beyaz yakalı ayrımları daha belirginleşti. Yeni üretim biçimlerinde, işçilerin cinsiyet, ırk, yaş gibi farklı özellikleri ise işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve güvencesizleşmenin artırılması için daha fazla istismar edilmeye çalışılıyor.

Tarif edilen yeni küresel üretim biçiminin temel eksenini maliyetlerin düşürülmesi olduğu ölçüde, emeğin de güvencesizleşmesi ve örgütsüzleştirilmesi hedefleniyor. Bu süreçte, işsiz nüfusun yüksek seyretmesi işverenler açısından bir tercih sebebidir. İşsizlik, hem istihdam edilen işçilerin ve sendikaların işverene karşı pazarlık gücünü azaltarak işçilik maliyetlerinin düşmesine neden olurken hem de işçilere her türlü şartta çalışmaları için bir tehdit olarak getiriliyor. Emek süreçlerindeki değişimin bir başka yönü ise sermayenin

önündeki tüm engellerin kaldırılması, dış ticaretin ve finansal sistemin serbestleştirilmesi oldu. Devletin ekonomiden elini çekmesi amaçlanırken, özelleştirmeler hızlandırıldı, eğitim ve sağlık hizmet alanları da sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda piyasaya açıldı.

Emek süreçleri için çizilen bu tablo, düne göre bugün işçi sınıfının çalışma yaşamında daha fazla güvencesizleştiği ve buna paralel olarak örgütlülüğe daha fazla ihtiyaç duyduğu bir döneme işaret ediyor. Neo-liberal dönemde işçi, örgütsüz, düşük ücretle, yoğun sömürüye maruz bırakılarak ve güvencesiz bir şekilde çalışmaya zorlanıyor.

İşçilerin örgütlenmesi ve sendikaların yeniden güçlenmesi ise işçilerin aleyhine gelişen emek süreçlerindeki bu değişimi tersine çevirmenin ön koşuludur.

Güvencesizlik kavramı çoğunlukla, işin devamlılığının olmaması, sigortalı çalışma yoksunluğu, sendikası çalışması, işyeri koşullarının çalışma için elverişli durumda olmaması, sürekli işten çıkarılma duygusunu hissetme

Neo-liberal dönemde işçi, örgütsüz, düşük ücretle, yoğun sömürüye maruz bırakılarak ve güvencesiz bir şekilde çalışmaya zorlanıyor. İşçilerin örgütlenmesi ve sendikaların yeniden güçlenmesi ise işçilerin aleyhine gelişen emek süreçlerindeki bu değişimi tersine çevirmenin ön koşuludur.

koşullarını vurgular. Ancak yaygın kullanımının aksine güvencesizlik sadece bu boyutların birine işaret etmekten ziyade hepsini içine alan, emekçinin gelecek kaygısını içinde barındırma durumudur.

Güvenceli çalışmanın en önemli unsuru, işçilerin iş güvencesine sahip olması ve bu güvencenin çeşitli yasalarla korunuyor olmasıdır. Ancak iş güvencesinin korunmasına ilişkin koyulan yasalar, güvencenin tümüyle sağlanmasını getirmemekte işverenlere işçinin işine keyfi biçimde son vermesi noktasında çeşitli sınırlandırmalar getirmektedir. Dolayısıyla iş güvencesini



koruyan yasal mevzuatın yanı sıra güvenceli çalışma hakkının sağlanması açısından asıl önemli olan işçinin sendikalı olması ve bu hakkını örgütlü olmanın verdiği güçle elde etmesi ve korumasıdır.

Ülkemizde özellikle 1980'li yıllardan itibaren darbenin sermaye için oluşturduğu elverişli şartlar nedeniyle, çalışma yaşamında düzenli ve güvenceli istihdam biçimleri yerine düzensiz ve esnek istihdam biçimleri ağırlık kazandı.

Önce özelleştirmelerle işsizlik arttı ve güvenceli çalışan istihdamının toplam istihdam içerisindeki payı arttı. Arkasından hizmet alımlarının artması nedeniyle kötü koşullarda taşeron çalışma kamu ve özel sektörde giderek yaygınlaştı.

Esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'na sokuldu. Buna karşın aynı mevzuatta iş güvencesinin korunması için getirilen maddeler son derece yetersizdir. İş Kanunu'nda iş güvencesinden yararlanmak için işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışması, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalış-

ILO Sözleşmelerinde İş Güvencesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) iş güvencesini düzenleyen temel sözleşmesi, 1982 yılında yürürlüğe konulmuş olan "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi"dir. Bu Sözleşmenin uygulama esaslarını belirleyen 161 Sayılı Tavsiye de aynı yıl kabul edilmiştir. Ayrıca, "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi" 1971 yılından beri yürürlüktedir. ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinde, "işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez" hükmü yer almaktadır. Buna göre işçinin işine son verilebilmesi için mutlaka "geçerli bir neden" olmalıdır.

158 sayılı sözleşmenin 5. maddesinde nelerin geçerli neden sayılmayacağı açıkça belirtilmiştir. Buna göre;

- Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlere katılma,
- İşçi temsilciliği yapmış olmak,
- İşvereni şikâyet etmek, işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak,
- İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, işçinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden sayılmamaktadır.

Kaynak: Can Şafak, "Türkiye'de İş Güvencesi", <http://sendika16.org/2007/03/egitim-notlari-turkiyede-is-guvencesi-can-safak/>

ması ve işyerinde en az altı aydır çalışması gerekiyor.

Bu düzenlemelerden de görüleceği üzere işverenlerin iş güvencesi hükümlerinden kaçınması son derece kolaydır. İş güvencesi hükümleri kapsamına girmeyen çok büyük bir çalışan kesimi

bulunmaktadır. Mevzuatın iş güvencesinin sağlanması konusundaki yetersizliği, işyerlerinde işçinin örgütlenmesi ve sendikal örgütlülüğün getireceği güvencelerle aşılacak durumdadır.

Taşeron çalışmanın ve esnek istihdam biçimlerinin alabildiğine arttığı, işyerlerinde keyfi işten çıkarmaların yaygınlaştığı, işsizliğin yükseldiği ve halihazırda çalışan işçilerin geleceklerinin tümüyle belirsiz hale geldiği bir süreçte sendikaların mücadelelerinde ve faaliyetlerinde en başa güvenceli çalışma talebini yazmaları gerekmektedir. Sendikaların, güvenceli çalışmak ve geleceğini teminat altına almak isteyen geniş emekçi kesimlere ulaşarak yürüteceği örgütlenme çalışmasının temelini bu yine bu talep oluşturmalıdır.



GÜVENLİ ÇALIŞMA



Ülkemizde iş cinayetlerinin binlerle ifade edilen rakamlarda olması; işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının, ciddiyetle üzerinde durulması gereken bir alan olduğunu somut olarak göstermektedir. Ücretler, sosyal haklar ve iş güvencesi ile birlikte, iş güvenliğinin sağlanması da sendikaların faaliyetlerinde öncelikleri arasında olmalıdır.

İş güvenliği kavramını, yaşama hakkıyla bir bütün olarak değerlendirmek gerekir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde "güvenlik ihtiyacı", fizyolojik ihtiyaçlarla birlikte ilk sıralarda yer almaktadır.

Insanoğlunun yaşamını sürdürebilmesi için öncelikli gereksinimleri, fizyolojik ihtiyaçlardır. Günümüzde, yemek-içmek gibi ihtiyaçların giderilebilmesi için gerekli olan kaynak, en yaygın olarak, geçinilebilir ücret sunan bir işte çalışmakla temin edilebilmektedir. Bunun bir adım ötesinde ise güvenlik ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. İnsan, güvenlik sorununu

çözmeden, Maslow'un teorisinde belirttiği daha üst seviyedeki ihtiyaçlara gereksinim duyamayacaktır. Yani, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirmek olarak özetleyebileceğimiz, modern dünyamızda her insanın hakkı olan gereksinimler, ancak bahsettiğimiz bu ilk iki ihtiyacın giderilmesinden sonra gündemimize girebilmektedir. Bu bağlamda insan olarak öncelikli ihtiyacımızın; herhangi bir güvenlik kaygısı duymaksızın çalışabildiğimiz bir iş olduğunu söyleyebiliriz.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında iki ana başlık öne çıkmaktadır. Bunlardan biri iş kazaları ve meslek has-



talıklarının önlenmesi, diğer ise bunlardan kaynaklanan zararların tazmin edilmesidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği uzun yıllar genel olarak tazmin açısından değerlendirilmiş, asıl üzerinde durulması gereken önleyici fonksiyonu yeteri kadar öne çıkartılamamıştır. 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise, bu anlamda bir yenilik getirmiş ve proaktif yaklaşım gözeterek, önleyici kuralları daha baskın bir mevzuat olmuştur.

İşyerlerimizde, önceden alınacak tedbirlerle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hayati önem arz etmektedir.

İSG Meclisi verilerine göre 2016 yılında 1970 işçi, işe bağlı sebeplerle yaşamını yitirdi. Ölüm tazminatı gibi sosyal güvenlik tazminatlarının ödenmesi veya sorumluların cezalandırılması, maalesef kaybedilen hayatları geri getiremiyor. Bu sebeple, önceliğimiz tazmin etmek değil, önlemek olmalıdır. İşte bu noktada; işçi sendikalarının gündemine girmesi gereken, işverenle müzakeresini ve gerektiğinde mücadelesini yapması gereken konuların başında işçi sağlığı ve iş güvenliği gelmektedir.

İşyerlerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için geniş kapsamlı bir önle-

me politikası oluşturulmalı, bu politika doğrultusunda gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır. Sendika temsilcilerinin ise hem bu politikanın oluşturulmasında, hem de gereğinin yerine getirildiğinin takip edilmesinde, önemli görevler düşmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20. maddesinde "çalışan temsilcisi" tanımı yapılmış ve aynı maddenin beşinci bendinde; işyerinde yetkili sendika bulunması halinde, sendika temsilcisinin aynı zamanda çalışan temsilcisi olarak görev yapacağı hükmünü getirmiştir. Kanunun farklı birçok maddesinde, çalışan temsilcisine bazı haklar ve görevler verilmiştir. Çalışan temsilcisi tanımlanırken; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etme yetkileriyle donatılmıştır.

İşyeri Hekimi ve/veya İş Güvenliği Uzmanı tarafından işverene bildirilmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması ve bu durumun acil hayati tehlike arz etmesi durumunda, İşyeri Hekimi ve/veya İş Güvenliği Uzmanı konuyu Bakanlık yetkili birimi ile birlikte sendika temsilcisine de bildirir hükmü yasaya konulmuştur. Bu hüküm de sendika temsilcisinin bu anlamda önemini ve sorumluluğunu ortaya koymaktadır.

İşyerinde yürütülecek olan işçi sağlığı ve iş güvenliği faaliyetleri ile ilgili olarak, çalışanların görüşlerinin alınması noktasında yine sendika temsilcisine görev düşmekte ve bu görevinden dolayı bazı haklarla donatılmaktadır. Kanunun 18. maddesine göre;

(1) İşveren, görüş alma ve ka-

tılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili **sendika temsilcilerine** yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

(2) İşveren, destek elemanları ile **çalışan temsilcilerinin** aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapıla-

rak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

İşverenin almakla mükellef olduğu ISG tedbirlerinin yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yapılmaktadır. Ancak müfettiş sayısının yetersiz olması sebebiyle, bu denetim gerektiği gibi yapılamamaktadır. Bu eksikğin kapatılması noktasında da sendikalara büyük görev düşmektedir ve gerektiğinde örgütlülüğün gücünü bu alanda da kullanmalıdırlar. Ayrıca yapılan işin niteliğini en iyi o işi yapan işçi kesimin bileceği de unutulmamalıdır.

Ayrıca yasal mevzuatta eksik kalan alanların veya detaylı olarak belirtilmemiş kuralların toplu iş sözleşmesi maddelerine yazılarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği

Ülkemizde iş cinayetlerinin binlerle ifade edilen rakamlarda olması; işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının, ciddiyle üzerinde durulması gereken bir alan olduğunu somut olarak göstermektedir. Sendika temsilcilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında eğitilmiş ve donanımlı olması gerekmektedir.

alanındaki eksiklerin bu şekilde kapatılması da bir yöntem olarak değerlendirilmelidir.

Sonuç olarak; güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmanın, sendikaların öncelikli taleplerinden olması gerekmektedir. Bu talebi doğru şekilde oluşturmak ve gereğinin yerine getirilmesi hususunda gerekli denetimi yapabilmek adına, işçi sendikalarının gerekli bilgi ve donanıma sahip kadrolara ihtiyacı olacaktır. Özellikle sendika temsilcilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında eğitilmiş ve donanımlı olması gerekmektedir.

Ülkemizde iş cinayetlerinin binlerle ifade edilen rakamlarda olması; işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının, ciddiyle üzerinde durulması gereken bir alan olduğunu somut olarak göstermektedir. Ücretler, sosyal haklar ve iş güvencesi ile birlikte, iş güvenliğinin sağlanması da sendikaların faaliyetlerinde öncelikleri arasında olmalıdır.

Yararlanılan kaynaklar:
ÇSGB, "6331 - İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"
Akın L., "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı", Çalışma ve Toplum



GEÇİNİLEBİLİR BİR ÜCRETLE ÇALIŞMA



Sendikaların temel mücadele başlıklarından birisi, insan onuruna yakışır bir iş ve buna paralel olarak geçinilebilir bir ücret konusudur. Sendikalar verdikleri bu mücadeleyle üyelerinin ücretlerinin artmasını sağlayarak yaşam koşullarını iyileştirir ve nüfusun en geniş kesimini oluşturan emekçilerin gelirlerinin artmasını sağlayarak gelir dağılımının daha adil olması noktasında önemli bir işlev görürler.

Toplum içinde yaşayan herkesin, hayatını devam ettirmek için belli bir gelire ihtiyacı vardır. Kişi, hem kendisinin hem de geçindirmek durumunda olduğu ailesinin maddi ihtiyaçlarını elde ettiği gelirle karşılar.

Ücret bir gelir çeşididir. Ancak ücret taşıdığı bir takım özellikler dolayısıyla diğer gelir çeşitlerinden ayrılır. Kâr, rant, faiz gibi gelirlerin hiçbirinin kaynağı çalışma veya emek değildir. Ücret ise sadece çalışma karşılığı elde edilir. Hayatını sürdürebilmek ve ailesini geçindirmek için çalışmak zorunda olan işçilerin tek gelir kaynağı ü-

retler ve ücretle bağlantılı ek ödemelerdir. Çünkü işçi, kâr, rant veya faiz gibi çalışma karşılığı olmayan gelir elde etmesine olanak sağlayacak kadar iktisadi zenginliğe sahip değildir.

Dolayısıyla işçilerin insanca yaşayabilmesi için geçinebilecekleri bir ücret elde etmeleri en temel haklarıdır. Bugün dünyada ne yazık ki, milyarlarca çalışan insan yeterli bir ücret gelirine sahip değildir. Dünyanın bazı bölge ve ülkelerinde çalışmasına rağmen elde ettiği ücret geliri, işçilerin açlık ve yoksulluk sorununun pençesinde yaşamalarını engellememektedir.

Sendikaların temel mücadele başlıklarından birisi, insan onuruna yakışır bir iş ve buna paralel olarak geçinilebilir bir ücret konusudur. Sendikalar verdikleri bu mücadeleyle üyelerinin ücretlerinin artmasını sağlayarak yaşam koşullarını iyileştirir ve nüfusun en geniş kesimini oluşturan emekçilerin gelirlerinin artmasını sağlayarak gelir dağılımının daha adil olması noktasında önemli bir işlev görürler.

Sendikaların ücretlerin yükseltilmesi için yaptığı mücadele yalnızca toplu iş sözleşmelerinde ücret zammı alınması yoluyla verilmez. Ücret mücadelesi, üyelerin ve işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının bir bütün olarak iyileştirilmesi hedefiyle çok boyutlu olarak sürdürülmektedir.

İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinin 23. Maddesi "*Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.*" ve "*Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık onuruna uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tanımlanan adil ve elverişli bir*

ücrete hakkı vardır." hükümlerine yer vermektedir.

Ülkemizde Anayasanın "ücrete adalet sağlanması"nı düzenleyen 55. Maddesinde "*Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.*" denmektedir.

Anayasada ücretlerle böyle bir düzenleme olmasına rağmen, 1980 Darbesi'yle hızlandırılan neo-liberal politikalarla sermayeye önemli teşvikler verilirken emek üzerindeki baskılar artmıştır. İlerleyen on yıllarda emeğin hak ve kazanımları ciddi anlamda törpülenirken, işçilik maliyetleri alabildiğine düşürülmüştür. Bu durum, işçi ücretlerinin reel anlamda düşmesine ve ülkemizde sermayenin ucuz işçilikle rekabet etme strateji izlemesine elverişli bir ortam oluşturmuştur.

2000'li yıllarda özelleştirme saldırılarıyla devam eden bu süreç, 2001 ve 2008 Krizleriyle ücretlerdeki gerilemenin hızlanmasına neden olmuştur. Ücret seviyelerinin aşağıya çekildiği bu gelişmelere ve sermaye yanlısı

Sendikaların ücretlerin yükseltilmesi için yaptığı mücadele yalnızca toplu iş sözleşmelerinde ücret zammı alınması yoluyla verilmez. Ücret mücadelesi, üyelerin ve işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının bir bütün olarak iyileştirilmesi hedefiyle çok boyutlu olarak sürdürülmektedir.

uygulamalara karşı sendikalar, ekonomi politikalarının talep eksenli ve emek yanlısı olması gerektiğini savunur.

Öte yandan bir ülkede genel ücret seviyesini ve ortalama ücret düzeyini belirleyen en önemli unsurlardan birisi asgari ücrettir. Bu nedenle, asgari ücretin seyri de, işçi ücretlerindeki eğilimlere ilişkin önemli bir göstergedir.

Ülkemizde asgari ücret, Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 4. maddesinde şu şekilde tanımlanmaktadır: "*İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını*



günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti ifade eder.” Bu tanımdan yola çıkarak asgari ücretin, çalışanların yaşam standardını etkilediği ve hatta yönlendirdiği aşikardır.

Asgari ücret tanımı gereği, işçinin insanca yaşaması için emeğinin karşılığı olarak alması gereken gelirdir. Ancak ülkemizde asgari ücret, değil insanca yaşamak yoksulluk sınırının çok altında bir seviyede belirlenerek bu işlevinin çok uzağında bir görüntü sergiliyor. İşverenler, asgari ücreti mümkün olduğunca baskılayarak, genel ücret seviyesinin yükselmesini engellemeye çalışıyorlar.

Dolayısıyla asgari ücretin ve bunla bağlantılı olarak genel ücret seviyesinin baskılanmasına karşı sendikalar, asgari ücretin geçimlik bir ücret olarak ülkedeki açlık ve yoksulluk sınırı göz önünde bulundurularak belirlenmesini talep eder. Asgari ücretin bu doğrultuda yükseltilmesi için mücadele verir.

Mart 2017 itibarıyla Türk-İş'in tespitlerine göre dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması

gereken aylık gıda harcaması tutarı yani açlık sınırı 1.480,76 TL, gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı olan yoksulluk sınırı ise 4.823,31 TL'dir. Aynı dönemde uygulanan asgari ücretin düzeyi, 1.404 TL (Evli, eşi çalışmayan ve iki çocuklu işçi için 1.470 TL) olduğu düşünüldüğünde asgari ücretin, dört kişilik bir ailenin gıda harcamasını ucu ucuna, ancak 28 gün karşılayabildiği, zorunlu harcamalara ise ancak 9 gün yettiği görülüyor.

Bu tablo, ülkemizde ortalama ücretlerin asgari ücrete yakın olduğu göz önüne alındığında, işçilerin büyük bir bölümünün sefalet koşullarında yaşadığını göstermektedir.

Zaten yetersiz ücret geliri ile yaşamaya mecbur bırakılan işçilerin, bir de, vergi sistemindeki adaletsizlikler nedeniyle kazandıklarının büyük bir kısmı vergi kesintilerine gidiyor. Başta işçiler olmak üzere ücretli çalışanlar üzerinde ağır bir vergi yükü bulunuyor. Ücretliler üzerinde, doğrudan gelir ve kazanç üzerinden alınan vergiler ile birlikte dolaylı

olarak mal ve hizmet üzerinden alınan, yapılan harcamalardan kaynaklanan vergiler de söz konusudur. Bu vergiler ağırlıklı olarak tüketicilerin ya da gerçek anlamıyla toplumun önemli bir kesimini oluşturan başta ücretliler olmak üzere dar ve sabit gelirliiler üzerindedir.

Ülkemizde adil vergi sisteminde olması gereken “az kazanan az, çok kazanan çok” ilkesi terk edilmiş, emekçiler bütçedeki vergi yükünü üstlenmiş durumdadır. Sendikalar, gelir vergisi sisteminde başta asgari ücretliler olmak üzere ve genel olarak ücretliler için adil bir düzenleme yapılması gerektiğini savunur ve bu doğrultuda çalışmalar yapar. Asgari ücretin vergi dışı bırakılması ve işçi ücretlerinin vergilendirilmesinde adalet talebini yükseltirler.

Ayrıca gelir dağılımı adaletinin sağlanması ve ücret seviyelerinin insanca yaşanabilir bir düzeye çıkarılması için sendikalar, yerli ve yabancı sermayeye kaynak aktarmayı merkeze alan iktisadi politikaların terk edilmesini, üretimin dışa bağımlı yapısını ortadan kaldıracak, yeni bir yatırım hamlesinin kamu öncülüğünde gerçekleştirilmesini talep eder. Bu hamlede yüksek katmadeğerli üretim hedeflenirken istihdamın artırılması, ulusal gelirin adil bir biçimde dağıtılması, vergi adaletinin sağlanması, asgari ücretin insanca yaşanacak bir seviyeye çıkarılması ve sosyal devletin yeniden tesis edilmesine dönük uygulamalar merkeze alınmalıdır.

Yararlanılan Kaynaklar:

- Türk-İş, “Asgari Ücret”, Türk-İş Yayınları No: 119, 1978.
- Tankut Centel, “İş Hukukunda Ücret”, T. Denizciler Sendikası, 1990.



Petrol-İş Hangi Eksende Mücadele Veriyor?

KÜRESEL EMEK SÖMÜRÜSÜ VE SENDİKAL HAREKET



Sermaye yanlısı politikaların yarattığı yıkım, işsizlik ve yoksullukla sınırlı değildir. Sermaye çıkarlarını koruyabilmek için emperyalist politikalar aracılığıyla savaş ve istikrarsızlık yaymaktadır. Petrol-İş, yıllardır savaş ve işgal politikalarının sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda uygulamaya konduğunu, ülkemizin de içinde bulunduğu coğrafyada akan kan ve gözyaşından emperyalizmin sorumlu olduğunu söylemektedir.

Dünyada sermaye yanlısı uygulamaların yarattığı siyasal ve toplumsal yıkım derinleşerek sürüyor. IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşların dayatmalarıyla küresel ekonomide krizden çıkmak için gündeme getirilen ve on yıllardır uygulanmakta olan bu politikalar, bugün krizlerin

bizatihi sebebi haline geldi. Yine bu politikalar, dünyada emekçilerin kazanımlarına dönük saldırıların ve sömürünün artması anlamına geliyor. Bu süreçte emekçilerin çalışma koşulları kötüleşirken işten çıkarmalar ve yoksullaşma alabildiğine artıyor. Dünyada başta Afrika'da olmak üzere çalışma

şansına sahip olmayan yüz milyonlarca işsiz bulunuyor. Yoksulluğun artması yanında, 21. yüzyılda dünyada hâlâ birçok bölgede açlık yaşanıyor ve bu durum yoksulların yaşamını tehdit ediyor. Eşitsizlik sürdürülemez boyutlara ulaşırken, dünya nüfusunun küçük bir kesimi refah içerisinde yaşıyor,



buna karşılık nüfusun geri kalanı insan onuruna yakışmayacak şartlarda yaşamaya mahkum ediliyor.

Bilim ve teknolojinin geldiği seviye düşünülduğünde, bu ilerlemenin insanlık yararına kullanılmadığı ortadadır. Küresel kapitalizmin dayattığı her türlü uygulama ve politikalar, çokuluslu şirket ve tekellerin kârlarını arttırmaya yöneliktir.

Dünyada her yeni gün, yeni ve daha büyük insan hakkı ihlalleri ile karşılaşılıyor.

Ekonomik haklar, insan haklarının en önemli unsurlarından birisidir. Hangi coğrafyada yaşarsa yaşasın, hangi milliyetten olursa olsun herkesin insan onuruna yaşar bir şekilde yaşama ve çalışma hakkı bulunuyor.

Buna bağlı olarak, herkesin üretilen refahtan ve ekonomik zenginlikten eşit oranda yararlanma hakkı vardır.

Dünyada iki yüzyılı aşkın bir

süredir yoksul emekçilerin ve çalışanların en önemli temsilcisi olan sendikalar, gelir dağılımının adil hale getirilmesinde, yoksulluğun azaltılması ve çalışma koşullarının insani hale getirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedirler.

Petrol-İş, sendikaların bu noktadaki sorumluluklarının bilinciyle hareket ediyor. Faaliyetlerimizde ve sendikal politikamızda, üyelerimizden başlayarak tüm emekçilerin ekonomik haklarının sağlanması için çaba gösteriyoruz.

Dünyada küresel sendikal federasyonların da bu yönde inisiyatif alması gerektiğine inanıyoruz.

Sermaye yanlısı politikaların yarattığı yıkım, işsizlik ve yoksullukla sınırlı değildir. Sermaye çıkarlarını koruyabilmek için emperyalist politikalar aracılığıyla savaş ve istikrarsızlık yaymaktadır.

Petrol-İş, yıllardır savaş ve işgal

politikalarının sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda uygulamaya konduğunu, ülkemizin de içinde bulunduğu coğrafyada akan kan ve gözyaşından emperyalizmin sorumlu olduğunu söylemektedir.

Başta petrol olmak üzere enerji kaynaklarını kontrol etmeyi amaçlayan gelişmiş ülkeler ve büyük tekeller, kaynak savaşlarında her gün yeni bir cephe açmaktadır. Savaş, dün komşumuz Irak'ta başlamış ve bugün Suriye'de sürmektedir.

İŞSİZLİK VE YOKSULLUK DERİNLEŞİYOR

Küresel kapitalizm, küresel bir sömürü zinciri oluştururken işsizlik ve yoksulluğun derinleşmesine neden oluyor. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine durum şöyle:

Bugün dünyada işsiz sayısı 200 milyona dayandı ve 2017 yılında bu rakamı da aşacağı tahmin ediliyor. 2008 Krizinden sonra dünyada işsizlerin sayısı, 30 milyon kişi arttı. Ne yazık ki,

küresel ekonomide durgunluk devam etmekte ve işsizlerin sayısının önümüzdeki dönemde de artması bekleniyor.

İşsizler zaten bir gelir elde edememekteler. Ama ya işi olup da çalışanların durumu nedir? İş bulma şansına sahip olanlar ise insanca yaşayabileceği bir ücret dahi alamamaktadır. Milyarlarca çalışan açlık sınırında yaşamaktadır.

ILO, güvencesiz, düşük ücretli ve kötü koşullarda çalışanları "kırılgan istihdam" olarak niteliyor. Kırılgan istihdam aynı zamanda her an işsiz kalabilecek bir nüfus kitlesine de işaret ediyor. 2017 yılında toplam dünya istihdamının 1,4 milyarının yani %42'sinden fazla bir

bölümünün kırılgan nitelikte olacağı öngörülüyor. Yükselen ekonomilerde istihdam edilen her iki kişiden biri, Türkiye'nin de içinde olduğu gelişmekte olan ülkelerde her beş kişiden dördü kırılgan istihdam içerisinde yer alıyor.

Çalışan yoksulluğu, her ne kadar yıllar içerisinde bir miktar azalsa da dünyada en büyük sorunların başında geliyor. Günlük geliri 3,10 doların altında olan nüfusun büyük bölümü yükselen ve gelişmekte olan ülkelerde yaşıyor. Bu ülkelerdeki yoksul çalışanların sayısı, 2016 yılında 783 milyona ulaştı. 2017'de bu nüfusun büyük ölçüde sabit kalarak 776 milyon kişi seviyesinde olması bekleniyor. ILO son raporunda bu nü-

Çalışan yoksulluğu, her ne kadar yıllar içerisinde bir miktar azalsa da dünyada en büyük sorunların başında geliyor. Günlük geliri 3,10 doların altında olan nüfusun büyük bölümü yükselen ve gelişmekte olan ülkelerde yaşıyor. Bu ülkelerdeki yoksul çalışanların sayısı, 2016 yılında 783 milyona ulaştı.

fusun tüm dünyada ulaştığı sayıya yer vermedi. Ancak önceki raporlarında, dünyada toplam 2 milyarlık çalışan nüfusun günde 3,10 doların altında (ayda 93 doların altında) kazandığı ve böylece hayatta kalmaya çalıştığı işaret edilmişti.

Yani 2 milyar kişi, ayda 360 TL ve altında bir gelire sahip. Bu nüfusun yaklaşık yarısı kadardı yani 1 milyar kişi ise günlük 1,90 doların altında (ayda 57 doların altında), 220 TL'nin altında bir meblağ kazanıyor.

Bu durum, uzay çağında olduğumuz bir dönemde, dünyamızın acı resmidir.

Yoksulluk bu kadar had safhada iken, eşitsizliğin de alabildiğine artmış olması gerçeğine tanıklık ediyoruz.

Yoksulluk ve eşitsizlik, teknoloji ve üretim araçları bu kadar gelişmişken dünyada hâlâ açlık sorununun sürmesine yol açıyor. Dünyada halihazırda 52 ülke açlık sorunu ile karşı karşıya.

Yarınımız, umudumuz olan gençler göz önüne alındığında, tablo daha vahim bir hal alıyor.



ILO verilerine göre, 2016 yılında dünyada gençler arasında işsizlik oranı %13,1 düzeyinde ve genç işsizlerin sayısı 71 milyonu aşıyor.

156 milyon genç, günde 1,90 doların altında bir gelir ile şiddetli yoksulluğun pençesi altında. Çalışan gençlerin, %37,7'si yoksul durumda.

GELİR DAĞILIMINDA UÇURUM ARTIYOR

Dünyada gelir dağılımının her geçen gün bozulduğunu ve dünyanın büyük bir nüfus kesimi için yaşanmaz hale geldiğini ortaya koyan veriler açıklanıyor. Son verileri, İngiliz yardım kuruluşu OXFAM Davos'ta yapılan Dünya Ekonomik Forumu öncesinde yayınladı. Eşitsizlik, almış başını gidiyor. Raporda eşitsizliği gözler önüne seren bazı çarpıcı tespitler şöyle:

- 2015 yılında, dünyanın en zengin 8 kişinin toplam serveti, 3,6 milyar yoksulun gelir ve servetinin toplamına eşit. Bu rakam; 2015 yılında en zengin

62, 2010 yılında ise en zengin 388 kişinin gelirinin 3,6 milyar yoksula eşit olduğu şeklindeydi. Yani eşitsizlik dünyada hızla artıyor, servet giderek daha az kişinin elinde birikirken, refah da daha az bir nüfus topluluğuna doğru daralıyor.

- 2015 yılından bu yana dünyada en zengin %1'lik kesimin serveti, kalan %99'un toplam servetinden daha fazla.

- Gelecek 20 yıl içerisinde, 500 kişinin 2,1 trilyon dolarlık serveti elde etmesi bekleniyor. Bu meblağ, 1,3 milyar kişinin yaşadığı Hindistan'ın yıllık milli gelirinden daha fazla.

- Dünyanın en yoksul %10'luk kesiminin yıllık ortalama gelir artışı, 1988-2011 yılları arasında her yıl 3 doların altında kaldı. Oysa aynı dönemde dünyanın en zengin %1'i geliri, 182 kat arttırdı.

- Londra Borsası'nda işlem

2015 yılında, dünyanın en zengin 8 kişinin toplam serveti, 3,6 milyar yoksulun gelir ve servetinin toplamına eşit. Yine 2015 yılından bu yana dünyada en zengin %1'lik kesimin serveti, kalan %99'un toplam servetinden daha fazla.

gören şirketlerden herhangi birisinin CEO'sunun bir yılda kazandığı meblağ, Bangladeş'te yaklaşık 10 bin tekstil işçisinin kazandığına eşit.

- Ekonomist Thomas Piketty'nin yaptığı çalışmaya göre, dünya nüfusunun yoksullarını oluşturan %50'lik kesiminin gelirleri son 30 yılda hiç artmazken aynı dönemde en zengin %1'lik kesim gelirini %300 ölçüsünde büyüttü.

- Vietnam'da ülkenin en zengin kişinin bir günde kazandığı gelir, aynı ülkenin en yoksulu-



nun 10 yılda kazandığından daha fazla!

Dünyada gelir dağılımı adaletsizliği ve yoksullaşma artık kapitalizmin çarklarının dönmesini zorlaştıracak bir noktaya geldi. Sermaye sınıfı sözcüleri ve patronlar, artık sık sık bu sorundan bahseder oldu. Kapitalizm, sürdürülemez noktaya gelen eşitsizlikler ve yoksullaşmayı yine kapitalist işleyişte bazı düzeltmeler yaparak "sürdürülebilir" kılmanın yollarını tartışıyor. Ancak sermayenin daha fazla kâr elde etmesini merkeze koyan kapitalist ekonomik işleyişin özü değişmediği sürece, sistem eşitsizlik, işsizlik ve yoksulluk üretecektir. Yapılması gereken, sistemin kâra ve sömürüye dayanan işleyişinin toptan değişmesi, toplumun çıkarlarını ve halkın ihtiyaçlarını en başa koyan bir sisteme geçilmesidir.

KÜRESEL SÖMÜRÜYE KARŞI SENDİKAL MÜCADELE

Emek sömürüsü tek tek ülkelerde farklı niteliklerde gerçekleşse de, dünyanın bütününde artık sermayedarların dahi reddedemeyeceği bir sorun haline gelmiş bulunuyor.

Hatırlanacaktır, ülkemizde de çok büyük bir holdingin yöneticisi küresel eşitsizliklerin artık sürdürülemez boyutlara vardığını her fırsatta dile getirmektedir. Emperyalist merkezlerde belirlenen ekonomik politikalar, IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşlar bu devasa üretim zincirini ve sömürü çarkını sürdürmek için el birliğiyle çalışıyor. Yani sermaye, küresel ölçekte son derece örgütlüdür. Ayrıca sermaye sınıfı, emeğin örgütlenmesi ve



emeği temsil eden sendikaların güçlenmesi istenmemektedir. Bu nedenle emek sömürüsünün daha da artması için dünyada sendikaların zayıflatılması hedefleniyor.

Emek sömürüsü, yukarıda da bahsettiğimiz üzere, küresel bir özellik taşıyorsa, o zaman bu sömürüye karşı verilecek mücadelenin de küresel ölçeği göz önüne alması ve uluslararası dayanışmayı gözetmesi gerekiyor.

Dünyada küresel sendikal federasyonlar, bugün bu ortak mücadelenin platformu haline geldiler. Dünyanın farklı coğrafyalarından sendikaları bünyesinde toplayan küresel sendikal federasyonlar, verdikleri küresel mücadele ve yaptıkları ortak çalışmalarla, dünya kapitalizmi üzerinde baskı kurmaya ve sömürüyü sınırlamaya çalışıyorlar. 36 bin üyesiyle, petrol, kimya, ilaç, plastik ve lastik sektörlerinde örgütlü olan sendikamız Petrol-İş de, sektörel ölçekte örgütlenmiş bu küresel federasyonlardan IndustriALL Küresel Sendika'ya üye olarak bu mücadeleye katkıda bulunuyor.

Petrol-İş, dünya sendikal hareketinin günlük seyrini izliyor.

Bunu yaparken sendikal hareketteki gelişmeleri küresel kapitalizmin trendleri bağlamında değerlendirmeye dikkat ediyor. Özellikle örgütlenme çalışmalarında IndustriALL Küresel Sendika'nın dayanışma kanallarını dikkatle kullanıyor. Küresel örgütümüzün örgütlenmeye gündeminde öncelikli bir yer vermesini ve bu bağlamda üye örgütlere yönelik yeni stratejik olanaklar sağlamasını destekliyor.

Günlük sendikal çalışmada dikkate aldığı IndustriALL Küresel Sendika'nın gündemini giderek etkilemeyi hedefliyor. RETUNSEE (Güneydoğu Avrupa Enerji Sendikaları Bölge Ağı) çerçevesinde Güneydoğu Avrupa'daki sektör sendikalarıyla ortak sorunlar çevresinde ortak bir tutum geliştiriyor.

IndustriALL Küresel Sendika'nın MENA (Ortadoğu ve Kuzey Afrika) bölgesiyle ilgili çalışmalarına katılıyor ve bölgedeki sendikal gelişmeleri izliyor. IndustriALL Küresel Sendika'nın Hazar Petrol ve Gaz İşçileri Sendika Ağı çerçevesindeki çalışmalara katılıyor. İkili sendikal ilişkileri proje temelinde kurup yürütmeyi amaçlıyor.



Sendikasızlaştırma Girişimlerine Karşı

GEMLİK GÜBRE'DE GREVE DEVAM

18

Petrol-İş'in örgütlü olduğu en eski işyerlerinden olan Gemlik Gübre'de grevimiz 200 günü aşkın bir süredir devam ediyor. İşverenin, OHAL koşullarında çıkılan grevi kırmak ve işyerini sendikasızlaştırmak için yürüttüğü girişimlere karşın mücadelemiz tüm kararlılığıyla sürüyor.

Bursa Şubemize bağlı Gemlik Gübre Sanayii A.Ş. işyerinde toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işverenin uzlaşmaz tutumu ve sendika karşıtı tavrı nedeniyle anlaşma sağlanamaması üzerine 22 Ağustos 2016 tarihinde greve çıkıldı. 335 üyemizin katılımıyla başlattığımız grev, tüm baskılara ve OHAL'in yarattığı olumsuz koşullara rağmen kararlı bir şekilde devam ediyor.

Petrol-İş Sendikası, tüm örgütüyle 200 günü aşkın bir süredir grevde olan üyelerimizle her türlü dayanışmayı gösteriyor.

İŞVERENİN HEDEFİ SENDİKASIZLAŞTIRMA

Gemlik Gübre işvereni, grev

öncesi sözleşme süreci boyunca takındığı sendika karşıtı tutumu bugün de sürdürüyor.

Devam eden grevin anlaşmayla sonuçlanması ve fabrikada üretimin yeniden başlaması için sürdürülen görüşmelerde işveren, sendikamıza üretimi her koşulda 2017 yılı boyunca durdurma kararı aldığını açıkladı ve 2018 yılının ise kendileri açısından belirsiz olduğunu belirtti.

İşverenin aldığı bu karara, grevi ve nitratlı gübre satış yasağını bahane ettiği anlaşılıyor. Grevin sona erip ermemesinden bağımsız olarak üretimi durdurma kararı aldığını belirten işveren, bu tavriyle açıkça "grev kırıcı" bir tutum sergiliyor.



İşveren ayrıca grev boyunca, basına ve kamuoyuna yaptığı “Biz sendika ile yapamayacağımızı anladık”, “Ben bu sendika ile çalışmak istemiyorum.” gibi açıklamalarla işyerinde sendikayı istemediklerini açıkça ifade etmekten çekinmedi. Hatta işveren, üyelerimize açıktan sendikadan istifa

etmelerini dahi telkin edebildi.

İşverenin bu tutumu, özelleştirmeden bu yana sendikasızlaştırılmaya çalıştığı Gemlik Gübre’de, bu amacını grevi başarısızlığa uğratarak ve üretimi durduracağını belirterek elde etmeye çalıştığını gösteriyor.

ÖZELLEŞTİRMEYEN BUGÜNE İŞVERENİN TAVRI AYNI

Gemlik Gübre, bir kamu işletmesi olan Azot Sanayi T. A. Ş.’in bir işyeri olarak 1973 yılında kuruldu. Kurulum aşamasının ardından ilk üretimini 1978 yılında yaptı. 1987’den sonra Gemlik Gübre Sanayi A.Ş. adı altında TÜGSAŞ’a bağlı bir iştirak olarak faaliyetine devam etti ve 2004 yılında özelleştirildi. Gemlik Gübre tesisi 54.406 km²’si kapalı olmak üzere toplam 941.071 km²’lik bir alan üzerine kurulu bulunuyor. Tesisin kendine ait 300 metre uzunluğunda bir limanı mevcut.

1978 yılından beri üretim yapan, başta Gemlik ve Bursa olmak üzere ülkemiz ekonomisine ve tarımına büyük katkılarda bulu-

nan Gemlik Gübre’nin üretiminin devam etmesini ve ülkemize değer katmasını öncelikle burada çalışan üye işçilerimiz ve Sendikamız istiyor.

2004 yılında özelleştirilen Gemlik Gübre’de işveren, daha önce de çeşitli gerekçelerle üretimi durdurmak zorunda kalacağını beyan etmişti. Petrol-İş Sendikası olarak o dönemlerde de Gemlik ve ülkemiz açısından üretimin sürdürülmesi ve fabrikanın açık kalması yönünde bir tavır geliştirmiştik. Gemlik Gübre işçisi ve Petrol-İş, üretimin devamlılığı için o günlerden bugüne gereken her türlü fedakarlığı yaptı ve fabrikaya sahip çıktı.

ÜRETİMİ DURDURMA TEHDİDİ

Gelinen aşamada bir kez daha işveren tarafından Gemlik Gübre’nin üretiminin grevin akıbetinden bağımsız olarak yıllarla ifade edilen bir dönem boyunca durdurulacağı açıklandı.

Bu tutum, özelleştirme sırasında Sendikamızın yaptığı uyarıların





14 Mart 2017 tarihli toplantı - Gemlik

doğrulanması ve Gemlik Gübre'nin üretim için değil ithalat terminali olarak kullanılmak üzere alındığı tespitinin doğrulanması anlamına geliyor. 300'ü aşkın işçinin çalıştığı bu fabrikada, işveren kısa vadeli çıkarları için bir kez daha üretimi durdurma kararı alacağını belirtiyor.

Üretimi durdurma kararının en başta Gemlik'e, ülkemiz ekonomisine ve istihdamına darbe vuracağını, büyük bir toplumsal zarara yol açacağını biliyoruz.

Ancak Gemlik Gübre işverenin üretimi durdurma kararının asıl amacının grevin kırılması ve işyerinin sendikasıylaştırılması olduğu anlaşılıyor. Nitekim basına yaptığı açıklamalarla işveren sendikası bir işyeri hedeflediğini ayan beyan ortaya koyuyor.

GREVDEKİ KARARLILIĞIMIZ SÜRÜYOR

Gemlik Gübre Grevinin 205. gününde 14 Mart 2017 tarihinde Gemlik'te Merkez Yönetim Kurulu ve Bursa Şube Yöneticileri, grevdeki işçilerle bir değerlendirme toplantısı yaptılar. Toplantıya Genel Başkanımız Ali Ufuk

Yaşar, Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova, Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Mustafa Mesut Tekik, Genel Yönetim Sekreterimiz Ünal Akbulut, Sendikamız Hukuk Müşaviri Av. Abdi Pesok, Sendikamız Toplu İş Sözleşmesi Uzmanı Av. Serpil Aksakal, Bursa Şube Başkanımız Erhan Yakışan, Şube Başkan Yardımcılarımız Hüseyin Gürkaş ve Ersin Birgül, Gemlik Gübre temsilcilerimiz ve grevdeki tüm üyelerimiz katıldı.

Toplantıda Bursa Şube Başkanımız Erhan Yakışan grevdeki üyelerimizi selamladı ve bir açış konuşması gerçekleştirdi. Zor bir süreçten geçildiğini, merkeziyle, tüm şubeleriyle, üyelerinin destekleriyle bu grevi başarıya ulaştıracıklarını, TİS'i imzalayacaklarını ve fabrikaya davulla zurna eşliğinde gireceklerine inancının tam olduğunu belirtti.

Yakışan'ın ardından Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, Merkez Yönetim kurulu adına yaptığı konuşmasında; Gemlik Gübre'de toplu iş sözleşme sürecinde (TİS) başından itibaren üyelerimizin hak ve menfaatleri doğrultu-

sunda bir sözleşme stratejisi geliştirildiğini, müzakereden ve uzlaşmadan yana olduklarını, grevin TİS imzalanıncaya kadar aynı kararlılıkla sürdürüleceğini vurguladı. Yaşar ayrıca, grevin tüm kararlılığıyla sürdüğünü, Bursa Şubesi'ne bağlı 335 üyemizle başlattığımız grevin başarıya ulaşması noktasında sendikamızın 40 bine yakın üyesiyle dayanışma içerisinde olacağını ifade etti.

Yaşar, işverenin basına yansıyan tutarsız ve gerçekleri çarpıtan açıklamalarının birliğimizi ve beraberliğimizi bozmayacağını belirtti.

Toplantıda diğer Merkez Yönetim Kurulu üyelerimiz çeşitli değerlendirmelerde bulunurken, üyelerimizden gelen sorular sendikamız Hukuk Müşaviri Abdi Pesok ve sendikamız Toplu İş Sözleşmesi Uzmanı Av. Serpil Aksakal tarafından cevaplandı.

Toplantı sonucunda Gemlik Gübre işçileri ve Petrol-İş Sendikası, grevin kararlı biçimde devam etmesi ve mücadelemizin sürmesi noktasında bir iradenin altını bir kez daha çizmiş oldu.

Gemlik Gübre Toplu İş Sözleşme (TİS) Müzakere Süreci ve Grevi

Bu işyerinde toplu iş sözleşmesi için, toplam 3 toplantı yapılmış, ilk iki toplantıda 77 madde ana bölümden, 19 madde Ekler bölümünden olmak üzere toplam 96 maddede anlaşmaya varılmıştır. Kalan 27 madde uyuşmazlığa götürülmüştür.

29.03.2016 tarihli ilk toplantıda, bu toplantıdan itibaren 6 işgünü içinde grev ve lokavt dışı alacakların saptanmasıyla ilgili kanuni sürenin başladığını, tarafların bu listeyi beraberce belirleme imkanlarının da bulunduğu sendikamızca işverene iletilmiştir. Bu teklif işveren tarafınca kabul edilmeyerek, listenin tek taraflı işverenlikçe belirleneceği, herkesin kanuni haklarını kullanabileceği ifade edilmiştir. Nitekim işverenlikçe 05.04.2016 tarihinde 209 asil, 32 yedek olmak üzere toplam 241 işçinin grev ve lokavta katılmayacak personel şeklinde tespit edilerek ilan edildiği görülmüştür.

Neredeyse üye sayımızın %73'ünün grev ve lokavt dışı bırakılmaya çalışılması tabii olarak sendikamızca yargı önüne taşınmıştır.

Bu talep mahkemece uygun bulunarak 18 asil, 11 yedek olmak üzere toplam 29 çalışanın grev ve lokavt harici bırakılmasına karar verilmiştir. Mahkeme kararı işverenlikçe bu mümkünmüş gibi halen sorgulanmıştır. İşverenlik, Mahkemenin sendikanın talebinini esas aldığı bu nedenle kararın hukuki olmadığı ileri sürmüştür.

İşveren tarafı sendikamızın açmak durumunda kaldığı bu dava ile ilgili olarak sürekli sendikayı suçlar bir tutum içine girerek toplu iş sözleşmesi görüşmelerini sürdürülemez hale getirmiştir. Görüşmelerin başından beri bu konu tartışma konusu olmakla birlikte müzakereler devam etmiş ise de, 3. toplantı günü olan 10.5.2016 tarihli toplantıda mahkeme kararı nedeniyle sendikamız ağır bir dille eleştirilmiş, bu şartlarda **işverenlikçe**

TİS müzakerelerine devam edilme-
yeceği tarafımıza iletilmiştir. Sendikamız hukuk devletinde mahkeme kararlarına uyma yükümlülüğünün tüm kişi ve kurumlara ait olduğu, Sendikanın talebinden bağımsız olarak, mahkeme kararının herkes için sorgulanmaksızın kabulü gerekirken, işverenliğin mahkeme kararını hiçe sayan tutumu kabul edilemez bulduğumuz işveren yetkililerine iletilmiştir.

İşveren tarafının 2. toplantıdan sonra uyuşmazlık maddeleri üzerinde sendikamıza ilettiği tekliflere karşı sendikamızın hazırlık yaptığı teklifleri bu toplantıda sunması dahi söz konusu olamamıştır. Yapılan bu toplantının konusu adeta uyuşmazlık maddeleri olmaktan çıkarılıp sendikamızın açmak durumunda bırakıldığı dava ve mahkemenin verdiği karar olmuştur.

Müzakerelerin başındaki, ilk iki toplantı boyunca tarafların maddeler üzerinde müzakere etme çabası, yapılan bu 3. toplantıda işverence sona erdirilmiştir. Sendikanın açmak zorunda kaldığı dava üzerinden sendikayı suçlayarak TİS görüşmeleri kesilmiş ve sözleşmenin imzalanması çıkmaza sokulmuştur.

17 Mayıs 2016 tarihinde sendikamızca uyuşmazlık prosedürü başlatılmıştır.

Bu süreçte TİS görüşmesi yapılmayarak 20.07.2016 tarihinde Grev Kararı, 22.08.2016 Grev Uygulama kararı alınmıştır. 22.08.2016 tarihinden bu yana başlayan grevimiz halen devam etmektedir.

TİS müzakereleri taraflarca uzlaşma yaklaşımıyla sürdürülür. Bu süreçte nihai amaç greve çıkmak olmayıp, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıdır. Sendikamız başından beri bu yaklaşımı göstermiştir.

Uyuşmazlık sürecinin başından bu yana işverenlik toplu iş sözleşme-

sinin imzalanması amacına yönelik girişimler yerine, uygulanacak grevin doğuracağı zararlar ve bu zararlar üzerinden sendikanın sorumluluğu düşüncesini vurgulayan üç yazı göndermiştir. İşveren tarafının grev nedeniyle doğacak zararlar ve sorumluluk konusunda yazdığı bu yazılara karşılık olarak, sendikamız tüm süreci kanuni düzenlemelere uygun olarak, yetkili idari mercilerin bilgisi ve denetimi dahilinde yürüttüğü, bütün işlemlerimizin bu bilgilendirmeler ve denetimlerde dahil olmak üzere hukuka uygun olduğu, gerek sendikamızın ve gerekse üyelerimizin kusurlu bir hareketi veya üyelerimizin kusurlu bir eylemi söz konusu olmadığı, bu anlamda gerek sendikamızın ve gerekse üyelerimizin greve başlanması nedeniyle hiçbir hukuki ve cezai sorumluluğu bulunmadığını belirten cevabi yazılarımız işverene iletilmiştir.

Grev aylardır devam etmektedir. Uzun bir aradan sonra 27.12.2016 tarihinde, 4.01.2017 tarihinde ve 17.01.2017 tarihinde yapılan toplantılarda TİS adına bir ilerleme kaydedilememiştir.

Son olarak 01.03.2017 tarihinde Gemlik'te Gempport Yönetim binasında işveren yetkilileri ve sendikamız yetkilileri bir araya gelmişlerdir. Bu toplantıda işveren adına Mehmet Yıldırım tarafından; **2017 yılı için gübre sezonunun sona erdiği, bu nedenle 2017 yılı için şirketin gübre üretimi yapmama kararı aldığı ve bu karar üzerinden 2017 yılı bütçesinin oluşturulduğu, 2018 yılı için ise belirsizlikler nedeniyle şimdiden bir kararları olmadığı iletilmiştir.** Toplantıya katılan Sendikamız Merkez ve Bursa Şube Yöneticileri, işyeri temsilcileri ve TİS Uzmanımızdan oluşan heyet adına Genel Başkanımızca Uyuşmazlık maddeleri üzerinde görüşme yapmak isteğimiz ortaya konulmuş ve ısrar edilmiş ise de bu talep işverence uygun bulunmamıştır.



EMEK MÜCADELESİ ENGELLENEMEZ

TÜRKİYE PETROLLERİ'NE SAHİP ÇIKIYORUZ!

22

Türkiye Petrolleri'nin (TP) küçültülmesine karşı petrol işçisinin emek ve hak mücadelesi OHAL gerekçesiyle yapılan engellemelere rağmen sürüyor. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı önünde yapmak istediğimiz kitlesel eylem engellendi, TP'de örgütlü şubelerimizden üyelerimizin Ankara'ya gelmesine izin verilmedi. Buna karşın Ankara'da yaptığımız basın açıklaması ile mesajımızı kamuoyuna duyurduk.

Türkiye Petrolleri'nin (TP) Adıyaman, Batman ve Trakya Bölge Müdürlükleri ile Ankara Genel Müdürlüğe bağlı kuyu tamamlama, sondaj, jeofizik operasyonlar, sismik ve deniz sismikliği gibi faaliyetlerin TPIC'e (Turkish Petroleum International Company) devredilmesi öngörülüyor. Bu devre ve bu yolla TP'nin küçültülmesine karşı kararlı mücade-

lesini sürdüren Petrol-İş'in Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (ETKB) önünde 26 Aralık 2016 tarihinde düzenlemek istediği kitlesel basın açıklaması OHAL gerekçesiyle engellendi. Engellemeye karşın gerek TP'de örgütlü olan şubelerimizin bulunduğu illerde gerek de Ankara'da kamuoyuna ve yetkililere vermek istediğimiz mesajı yine

düzenlediğimiz basın açıklamaları ile ilettik.

ŞUBELERDE BASIN AÇIKLAMALARI DÜZENLENDİ

Bu eylem için yola çıkmaya hazırlanan Petrol-İş kafileleri Adıyaman, Batman ve Lüleburgaz'da güvenlik güçleri tarafından engellendi. Demok-



Bakanlığı önündeki eylemin engellenmesi ve TP'deki tasfiye operasyonuna tepki gösterildi. Petrol-İş'in TP'ye sahip çıkma iradesinin altı bir kez daha çizildi.

ANKARA ŞUBE ÖNÜNDE AÇIKLAMA YAPILDI

Enerji Bakanlığı önünde yapılacak eylemin engellenmesine ve TP'deki küçültme operasyonuna tepki göstermek üzere 26 Aralık 2016 tarihinde Ankara Şubemiz önünde bir basın açıklaması düzenledi.

Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Mustafa Mesut Tekik'in katılımıyla, TP'nin parçalanıp zayıflatarak özel sektör mantığıyla yönetilen bir şirket haline getirilmesine karşı yapılan basın açıklamasında Ankara, Batman, Trakya ve Adıyaman Şube Başkan ve Yöneticilerimiz de yer aldı. Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar'ın yaptığı konuşmanın sonrasında sendikamız adına Basın Bildirisini Ankara Şube Başkanımız Şuayip Gül okudu.

Basın açıklamasında, "Ülkemiz

"Ülkemiz oldukça hassas bir dönemden geçerken, en stratejik kuruluşumuz Türkiye Petrolleri'nin bölünüp parçalanmasına ve bu yolla zayıflatılmasına göz yumulmakta buna karşılık ülkesine ve Türkiye Petrolleri'ne sahip çıkan işçi susturulmak istenmektedir."

oldukça hassas bir dönemden geçerken, en stratejik kuruluşumuz Türkiye Petrolleri'nin bölünüp parçalanmasına göz yumulmakta buna karşılık ülkesine ve Türkiye Petrolleri'ne sahip çıkan işçi susturulmak istenmektedir. İşçinin iş ve ekmek mücadelesini engellemek, özelleştirme politikalarına karşı çıkan sendikaları susturmaya çalışmak, hangi KHK'da yazmaktadır?" denildi.

Terörle mücadele etmek gerekçesiyle ilan edilen OHAL'de, işçilerin yasal ve en doğal haklarını kullanmalarına izin verilmemesinin hiç bir haklı gerekçesi olmayacağı vurgulanan açıklamada, çalışma hayatında ve

ratik haklarını kullanıp TP'deki "Bütünsel Dönüşüm Programı" nı protesto etmek isteyen TP işçileri, bu keyfi engellemeye karşı Adıyaman, Batman ve Lüleburgaz'da şube binalarımız önünde basın açıklamaları düzenledi.

Basın açıklamalarında, Ankara'da Enerji ve Tabii Kaynaklar



TRAKYA ŞUBE

Dünyanın güçlü devletlerinin birçoğunda petrol şirketleri entegre yapılarını güçlendirme yoluna giderken, ülkemizde tersi yapılmakta ve Türkiye Petrolleri'nin yapısı zayıflatılmaktadır. Bu uygulamanın hiçbir haklı gerekçesi ve dayanağı yoktur.

toplumsal yaşamda bir an önce normale dönülmesi, yasal hakların kullanımının engellenmesine ilişkin keyfi uygulamalara son verilmesi gerektiği belirtildi.

“ENGELLEMELERE RAĞMEN SÖZÜMÜZÜ SÖYLEYECEĞİZ”

Açıklamada, “Ülkemizin en önemli kuruluşlarından birisi olan Türkiye Petrolleri'nde sinsi bir plan işletilmekte, bu plan çerçevesinde Türkiye Petrolleri parçalanarak zayıflatılmak istenmektedir. Geçmişte özelleştirme

uygulamalarıyla entegre yapısı zaten dağıtılmış olan Türkiye Petrolleri'nde, şimdi “Bütünsel Dönüşüm Programı” adı altında büyük bir tasfiye operasyonu yürütülmektedir. Türkiye Petrolleri'nin Adıyaman, Batman ve Trakya Bölge Müdürlükleri ile Ankara Genel Müdürlüğe bağlı kuyu tamamlama, sondaj, jeofizik operasyonlar, sismik ve deniz sismiği gibi faaliyetlerin TPIC'e (Turkish Petroleum International Company) devredilmesi öngörülmektedir. Bize göre, bu küçültme operasyonunda, söz konusu faaliyetleri halihazırda yürüten Türkiye Petrolleri çalışanlarının da kurum ile ilişkisi kesilecek, şart ve koşulları belirsiz olan bir devir gerçekleşecektir. Türkiye Petrolleri yönetimi tarafından gündeme getirilen bu plan, aslında büyük bir TASFIYE operasyonudur! İddiamız odur ki ayrıca tasfiye edilen faaliyetlerin devredileceği TPIC bir kamu kuruluşu niteliğinde değildir. Bir vergi cennetinde kurulmuş, hukuki açıdan özel şirket statüsünde ve proje bazlı çalışan bir firmadır. Bu tasfiye-

den sonra, devredilen faaliyetlerin sürekliliği tamamen özel bir şirketin çıkarlarına bağlı olacak, devredilen kamu işçisinin ise iş güvencesi kalmayacaktır. TPIC, proje bazlı ve sezonluk çalıştığı için, istihdamı da süreklilik arz etmeyecektir. Bu uygulama, Türkiye Petrolleri'nin faaliyet gösterdiği illerde ciddi istihdam kaybına ve sosyo-ekonomik zararlara yol açacaktır.” denildi.

“GÜVENCESİZLEŞTİRME VE TAŞERONLAŞTIRMA OPERASYONU”

Açıklamada söz konusu devrin büyük bir güvencesizleştirme ve taşeronlaştırma operasyonu olduğu belirtildi:

“Nihayetinde, gerçekleştirilmek istenen aynı zamanda, büyük bir GÜVENCESİZLEŞTİRME ve TAŞERONLAŞTIRMA operasyonudur! Bu tür planlarla yeniden yapılandırılan Türkiye Petrolleri, özelleştirmeye hazırlanmış olacaktır.

Dünyanın güçlü devletlerinin





BATMAN ŞUBE

birçoğunda petrol şirketleri entegre yapılarını güçlendirme yoluna giderken, ülkemizde tersi yapılmakta ve Türkiye Petrolleri'nin yapısı zayıflatılmaktadır. Bu uygulamanın ekonomik ve sektörel açıdan hiçbir haklı gerekçesi ve dayanağı yoktur.

Petrol ve doğal gaz gibi stratejik iki ürünü yıllardır ülke ekonomisine kazandıran Türkiye Petrolleri'nin küçültülmek istenmesi, ülkemizin bu hassas günlerinde büyük sakıncalar doğuracaktır.”

“TP'YE SAHİP ÇIKMAYA DEVAM EDECEĞİZ”

Ülke çıkarları ve kamu yararına aykırılık oluşturan, Türkiye Petrolleri'nin zayıflamasına yol açacak bu uygulamadan derhal vazgeçilmesi gerektiği belirtilen açıklamada, Petrol-İş Sendikası ve petrol işçisinin Türkiye Petrolleri'nin küçültülmesine izin vermeyeceği, Türkiye Petrolleri'ne sahip çıkmaya devam edeceği vurgulandı.

Açıklamada ayrıca, “Bu yanlış-

tan dönülene kadar mücadelemiz tüm kararlılığıyla sürecek, Petrol-İş OHAL gerekçesiyle yapılan engellemelere rağmen sözünü söylemekten çekinmeyecektir.” denildi.

TP YÖNETİMİNE TAVRIMIZI BİR KEZ DAHA İLETTİK

3 Ocak 2017 tarihinde sendikamız Petrol-İş'in Genel Merkez Yöneticileri Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar, Genel Sekreter Ahmet Kabaca ve Genel Eğitim ve Örgütlenme Sekreteri Mustafa Mesut Tekik, Batman Şube Başkanı Şeyhmus Kaygusuz, Adıyaman Şube Başkanı Ali Tirpan, Ankara Şube Başkanı Şuayip Gül, Trakya Şube Başkan Yardımcısı Ümit Ormancı, TP Ankara Genel Müdürlük Baştemsilcisi Servet Algın, temsilciler Mehmet Yıldırım, Araştırma Daire Başkanlığı temsilcisi Mehmet Güven, Ankara Jeofizik Hizmetler Baştemsilcisi İlhami Kansu'nun katılımıyla TP Genel Müdürü Sayın Besim Şişman ve ekibiyle TP Genel Müdürlüğü'nde bir toplantı yapıldı.

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulumuz toplantıda öncelikle TP'de sondaj, kuyu tamamlama ve jeofizik operasyonları ünitelerinin TPIC'e devrine karşı olduklarını belirtirken, konunun gündeme geldiği dönem boyunca devrin durdurulması için çeşitli girişimlerde bulunduğunu ve bir mücadele içerisinde olduklarını söyledi. Merkez Yönetim Kurulumuz ve Petrol-İş heyeti, sendikamızın bu tavrını sürdüreceğini bir kez daha beyan etti.

Yine Petrol-İş Yönetim Kurulumuz, Genel Müdür Besim Şişman'ın üyelere söz konusu devir işlemleriyle ilgili ilettiği mesajın içeriğine dair değerlendirmelerde bulunmuş ve Genel Müdürün niçin böyle bir yola başvurduğunu kendisine sormuştur.

Toplantıda TP yönetiminin konuya ilişkin Petrol-İş heyetine ilettiği hususlar ve ortaya koyduğu görüşler, Genel Müdürlük ve Bölge Müdürlüklerinde düzenlenen toplantılarla TP'de çalışan üyelerimize iletildi.



28. Dönem 5. Olağan Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Toplandı

26

“EMEKLİLERİN HAK MÜCADELESİ HİÇBİR KOŞULDA ENGELLENEMEZ”

Petrol-İş Sendikası 28. Dönem 5. Olağan Genişletilmiş Başkanlar Kurulu, 13-14 Şubat 2017 tarihinde Denizli’de toplandı. Petrol-İş Genel Merkez Yöneticileri, Merkez Denetim ve Disiplin Kurulu Üyelerimiz, Şube Başkanlarımız ve Şube Başkan Yardımcılarımızın katılımıyla gerçekleşen toplantıda ülkedeki güncel siyasi ve toplumsal gelişmeler, emeği ve emekçileri ilgilendiren başlıklar ile Petrol-İş’in örgütsel gündemleri değerlendirildi.

Toplantıda açılış konuşmasını yapan Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, kurulan Varlık Fonu ve üye işyerlerimizin Varlık Fonu’na devredilmesi, ülkemizde vergi adaletsizliği, kıdem tazminatının fona devri, zorunlu bireysel emeklilik sistemi (BES), 16 Nisan’da gerçekleştirilecek olan referandum, Türkiye Petrolleri’nde bazı faaliyetlerin TPIC’e devri konularına değinen Yaşar, Petrol-İş’in örgütsel gündemlerini de değerlendirdi.

Daha sonra diğer Merkez Yönetim Kurulu üyelerinin değerlendirilmelerinde bulunduğu toplantıda, Araştırma Uzmanı Aşkın Süzük, örgütlü olduğumuz işkolunun sektörel niteliklerine ilişkin bir sunum gerçekleştirirken, ISIG Uzmanı Ceyhun Gürpınar Fiili Hizmet Süresi Zammı konusunda başlatılan çalışmaya ilişkin sunum yaptı.

Başkanlar Kurulu’nun sonraki bölümünde, Şube Başkanları ve Yardımcıları, Denetim ve Disip-



lin Kurulu üyeleri söz alarak çeşitli değerlendirmelerde bulundu.

28. Dönem 5. Olağan Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirisi'nde emperyalizmin vekalet savaşları yürüttüğü

coğrafyamızda barış çağrısı yapılırken, 16 Nisan Referandumu'nda Petrol-İş'in gerilimin ve kutuplaşmanın tarafı olmayacağı ortaya kondu.

Varlık Fonu'nun özelleştirme politikalarını hızlandırması

yönünde kaygı taşındığı belirtilirken hükümete uyarılarda bulunuldu. Sendikamızın Türkiye Petrolleri'nin küçültülmesine karşı olduğu bir kez daha vurgulanırken zorunlu BES uygulamasından vazgeçilmesi gerektiği belirtildi.

Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirisi

Varlık Fonu Özelleştirme Fonuna Dönüşmesin!

27

28. Dönem 5. Olağan Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz, ülkemizde demokrasinin, birlik ve beraberliğimizin tehdit altında olduğu olağanüstü bir dönem yaşanırken toplanmaktadır. Emperyalizmin ve uluslararası sermayenin çıkarları uğruna Büyük Ortadoğu Projesi (BOP) çerçevesinde yürütülen kirli savaş, bölgemizde yayılarak sürmektedir.

Komşumuz Suriye için ateşkes

girişimlerine rağmen sonuca ulaşamamış ve savaş Irak'ı da içine alarak büyümüştür. Fırat Kalkanı harekatiyle ülkemiz, ne yazık ki, bu savaşın bir parçası haline gelmiştir. Ülkemizin savaşın bir an önce nihayetlenmesi, emperyalizmin bölgede her türlü dayatmasının reddedilmesi ve dış politikada bölgesel barışın sağlanması yönünde bir tavır alması gerekmektedir.

Devletin işleyişi ve yönetim

sisteminde köklü değişiklikler getiren Anayasa düzenlemeleri, 16 Nisan 2017 tarihinde düzenlenecek referandumla halkın görüşüne sunulacaktır. Bilindiği üzere Petrol-İş, 12 Eylül Darbe Anayasası'nın en fazla zararı emekçilere verdiğini ve emeğin birçok kazanımını ortadan kaldırdığını yıllardır söylemekte, temel hak ve özgürlükleri güvenceye alan, yasakları kaldıran, demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesini



merkeze alan yeni bir Anayasa'nın toplumsal mutabakatla hazırlanması gerektiğini belirtmektedir. Anayasada çalışma hakkı başta olmak üzere, iş güvencesi, uluslararası normlar ve ILO standartlarında sendikal hak ve özgürlüklerin herhangi bir kısıtlamaya gidilmeden tanınması gerekmektedir. Özelleştirme, esnek çalışma ve taşeronlaştırma gibi emek düşmanı uygulamaların ortadan kaldırılmasına yönelik düzenlemeler yer almalıdır. Ülkemizin acil ihtiyacı olan asıl Anayasa değişiklikleri, bu eksende olmalıdır. Demokrasi ve hukukun en çok, emekçilerin yararına olduğunu biliyoruz.

Bu gerçeklerden hareketle Petrol-İş olarak referandum sürecinde sağduyu çağrısı yapıyor, birlik ve beraberliğe en çok ihtiyacımız olduğu bir dönemde kutuplaşma ve gerilimin asla tarafı olmayacağımızı duyuruyor, halkımızın vereceği kararı saygıyla karşılıyoruz.

Petrol-İş, 15 Temmuz Darbe Girişimi'nden sonra terörle mücadele amacıyla ilan edilen OHAL'de gündeme getirilen bazı uygulamaların bir "cadı

avına" dönüşmemesine ve demokratik işleyişten vazgeçilmemesine ilişkin uyarılarını daha o günlerde yapmıştır. Yine OHAL şartlarında anti-demokratik uygulamaların arttığına, emekçilerin ekmek ve hak mücadelesinin engellendiğine, kamudan on binlerce çalışanın sorgusuz sualsiz işten çıkarıldığına ve grevlerin ertelendiğine tanık oluyoruz. Kamuda işten çıkarmalarda haksızlığa uğrayanların mağduriyetleri giderilmeli, konfederasyonumuz Türk-İş'in de içinde bulunduğu bir komisyon oluşturularak konu titizlikle ele alınmalıdır. Başkanlar Kurulu olarak, uyarılarımızı bir kez daha tekrarlıyor, bu anti-demokratik uygulamalardan vazgeçilmesi, grev ertele-

melerine son verilmesi, demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkelerine dönülmesi gerektiğini belirtiyoruz.

OHAL döneminde kurulan Varlık Fonu'na, aralarında Petrol-İş'in örgütlü olduğu Türkiye Petrolleri (TP), BOTAŞ ve Eti Maden'in de bulunduğu çok sayıda kamu kuruluşu ve varlığı devredilmiştir.

Varlık Fonu, kamu kuruluşlarında denetimin kısıtlanması, kamu istihdam güvencelerinin ortadan kalkması ve kamu kuruluşlarının ipotek altına alınması gibi çok sayıda sakınca taşımaktadır. Bu devrin özelleştirme politikalarını hızlandırmasına ve devredilen





Merkez Disiplin Kurulumuz



Aliğa Şube

kamu kuruluşlarının özelleştirme programına alınmasına ilişkin ciddi endişelerimiz bulunmaktadır. Dünyada bor rezervlerinin %72'sini elinde tutan Eti Maden'in, stratejik petrol ve doğalgaz faaliyeti yürüten TP ve BOTAŞ'ın küresel sermayenin tehdidi altına girmesine izin verilemez.

Varlık Fonu, bir yokluk ve özelleştirme fonuna dönüşmemelidir. Türkiye ekonomisinin kaynak ihtiyacı, zor şartlar altında halkımızın birikimleriyle kurulmuş kamu varlıklarını satıp savarak değil emekten yana kapsamlı ve stratejik bir ekonomik planlamayla karşılanmalıdır. Ekonomide durgunluğun aşılmasının yolu da böyle bir yaklaşımdan geçmektedir. Sanayide

üretimin yavaşlamasının ve döviz fiyatlarının artmasının faturası, işçiye çıkartılamaz.

İşçi sınıfının kıdem tazminatı hakkının böyle dönemlerde ısıtılıp gündeme getirilmesini son derece manidar buluyoruz. Çalışma Bakanı, kıdem tazminatını fona devredecek düzenlemenin 2017 yılında tamamlanacağı, fonda gönüllülük esasının getirileceği ve yeni işe girişlerde zorunlu olacağı yönünde açıklama yapmıştır. Başkanlar Kurulu olarak, kıdem tazminatımızın kırmızı çizgimiz olduğunun altını bir kez daha çiziyoruz.

Hükümet, teşvik politikaları doğrultusunda vergisini düzenli ödeyen işverenlere %5 vergi indirimi

yapılmasını kararlaştırmıştır. Sermayeye verilen bu tür teşvikler, ülkemizde vergi adaletsizliğinin sadece derinleşmesine neden olmakta ve bütçenin vergi yükünü emekçilere daha fazla yüklemektedir. Asıl, çalışanların düzenli ödediği ve kaynaktan kesilen gelir vergisinde indirim yapılmalı ve milyonlarca emekçinin uğradığı vergi kayıpları giderilmelidir. Doğrudan ve dolaylı vergilerle, ücret gelirlerinin büyük kısmının tırpanlanmasına son verilmeli, az kazandıktan az çok kazandıktan çok alınan, adil bir vergi politikası benimsenmelidir.

Kesilen vergilerle kuşa dönen ücretlerimizden, 1 Ocak 2017 itibarıyla BES kesintileri kademeli olarak başlamıştır. Ekonomide



İzmir ve Adana Şubeleri



Ankara Şube



Bandırma Şube



Batman Şube



Bursa Şube



Düzce Şube



Gebze Şube

tasarruf açığı ve kaynak sıkıntısını aşmak, finans sermayesinin ihtiyaçlarını karşılamak için gündeme getirilen zorunlu BES uygulamasını, sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesinin bir adımı olarak görüyoruz. Ücretlerimizden daha fazla kesinti yapılmamalı ve zorunlu BES

sisteminden vazgeçilmelidir. TP'nin küçültülmesi ve bazı faaliyetlerinin TPIC'e devredilmesi kararına karşı iş bırakma dahil birçok eylem ve etkinlik düzenleyerek tavrını ortaya koyan Petrol-İş, mücadelesini sürdürmektedir. Petrol-İş'in verdiği kararlı mücadele saye-

sinde TP yönetiminden, devirden sonra çalışanların kamu istihdam güvencelerinin ve sendikal örgütlülüklerinin korunacağı yönünde açıklamalar gelmiştir. Sendikamız bu açıklamalara ve verilen güvencelere karşı tavrını korumakta ve TP'nin küçültülmesine karşı çıkmaktadır.



İstanbul 1 Nolu Şube



İstanbul 2 Nolu Şube



Kırıkkale Şube



Kocaeli Şube



Mersin Şube



Trakya Şube

Petrol-İş'in örgütlü olduğu kamu ve özelde 43 işyeri/işletmede yoğun bir toplu sözleşme süreci devam etmektedir. Sendikamız, her dönem olduğu gibi bu dönem de toplu sözleşmelerde, üyelerimizin hak ve kazanımlarını yükseltmek adına etkin bir müzakere süreci izlemekte ve

mücadeleci bir strateji benimsemektedir. Bu kapsamda, OHAL döneminde 22 Ağustos 2016 tarihinde başlayan Gemlik Gübre

Grevimiz tüm kararlılığıyla sürmektedir. Genişletilmiş Başkanlar Kurulu olarak, aylardır direniş ve grevlerini sürdüren üyelerimiz

ile dayanışma içerisinde olduğumuzu belirtiyoruz.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.

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

İSTANBUL 2 NOLU ŞUBE
19. OLAĞAN GENEL KURULU

5 ŞUBAT 2017



Niyazi Recepkethüda Yeniden Şube Başkanı

Istanbul 2 Nolu Şubemizin 19. Olağan Genel Kurulu 5 Şubat 2017 tarihinde İstanbul'da yapıldı. Genel Kurulda Şube Başkanlığına Niyazi Recepkethüda yeniden seçilirken Başkan Yardımcılıklarına Satılmış Çilli ve Mehmet İldem seçildi.

Sendikamızın İstanbul 2 Nolu Şubesi'nin 5 Şubat 2017 tarihinde Genel Merkez Konferans Salonu'nda yapılan 19. Olağan Genel Kurulu'nu yönetmek üzere Divan Başkanlığına Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, divan üyeliklerine ise İzmir Şube Başkanımız A. Gani Gündoğdu, Trakya Şube Başkanımız Ercan Yavuz, Düzce Şube Başkanımız Muzaffer Işık, İstanbul 1 Nolu Şube Başkanımız Ahmet Baranlı seçildi.

Istanbul 2 Nolu Şubemizin Olağan Genel Kurulu'na Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu üyeleri, Denetim ve Disiplin Kurulu üyeleri, şube başkanları, şube yöneticileri, şubemizin örgütlü olduğu işyerlerinden temsilciler ve üyelerimiz katıldı.

Genel Kurul'da yapılan seçimler sonucunda Şube Başkanlığı'na

Niyazi Recepkethüda seçilirken, Başkan Yardımcılıklarına Satılmış Çilli ve Mehmet İldem (Mali), Yönetim Kurulu üyeliklerine ise Mahmut Özdemir ve Ender Şahiner seçildi.

Denetim Kurulu Üyeleri Ayhan Ünal, Oktay Sarı, Kadir Şaşı; Disiplin Kurulu Üyeleri ise Hakan Ülker, Yalçın Sel, Adem Bulut'tan oluştu.

“SENDİKA OLARAK GERİLİMİN TARAFI OLMAYACAĞIZ”

Istanbul 2 Nolu Şube Genel Kurulu, saygı duruşu ve İstiklal Marşının okunmasının ardından Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar'ın konuşması ile başladı.

Konuşmasına başta ABD olmak üzere emperyalizmin ayrımcı ve ayrıştırıcı politikalarından bahsederek başlayan Yaşar, bu politikala-

rın insanlığa düşmanlık körüklediğini ve savaşlara neden olduğunu belirtti. Komşu ülkelerdeki savaşın Türkiye'ye terör olarak döndüğünü vurgulayan Yaşar, terör tehdidine karşı durulmasının gerekliliğine işaret ederken terörle mücadele eden güvenlik güçlerimizin yanında olduklarının altını bir kez daha çizdi ve bu mücadele sırasında şehit olanları rahmet ve minnetle andıklarını, gazilerimize acil şifalar dilediklerini söyledi.

Genel Başkan Yaşar, yaklaşan Anayasa referandumunu ile ilgili şunları belirtti: “Biz Petrol-İş olarak, 12 Eylül Anayasası'nın değiştirilmesinden yana olduğumuzu hep söyledik. Temel hak ve özgürlükleri güvenceye alan, yasakları kaldıran, demokratik sosyal hukuk devletinden yana olduğumuzu defalarca ifade ettik. Referandum



sürecinde biz; toplumsal kutuplaşmanın ve gerilimlerin tarafı olmayacağımızın altını çizerek, milletimizin bu konuda vereceği kararın hayırlı olmasını temenni ediyoruz.”

Konuşmasına Sendikamızın mücadele ve faaliyetlerinden bahsederek devam eden Yaşar, “Bir yandan ülkemizin ve sendikamızın en önemli işyerlerinden birisi, Türkiye Petrolleri’nde eylemlere ve çalışanların haklarını savunmaya devam ediyoruz. Öte yandan Gemlik Gübre’de grevdeki işyerimizde arkadaşlarımızla birlikte direnmeye devam ediyoruz. Bir taraftan da en büyük işyerlerimiz başta olmak üzere, toplu iş sözleşmeleri müzakerelerini ağırlıklı olarak takip ettiğimiz bir dönemin içerisindeyiz.” dedi.

“Örgütlenme noktasında her geçen gün, herşeye rağmen bir adım daha ileri gidiyoruz. Bir taraftan OHAL uygulamaları varken, diğer yandan ekonomik darbe söylentileriyle insanlar tedirgin edilirken, yatırımların zayıfladığı, işyerlerinin kapandığı bir dönemde üye sayımızı yükseltiyor, örgütlü olduğumuz işyerlerini artırıyoruz.” diyen Yaşar, yeni dönem eğitim çalışmalarına da Genel Merkez’de ilk temsilci eğitimleri ile başladıklarını belirtti.

Ali Ufuk Yaşar, sektörel analiz ve Fiili Hizmet Süresi Zammı konusunda yapılan çalışmaların da sürdüğünü söyledi.

Genel Başkanımız Yaşar konuşmasını, “İstanbul 2 No’lu Şubemizin Genel Kurulu’nun, tekrar hayırlı olmasını temenni ediyor, hepimizi saygıyla selamlıyorum.” diyerek sona erdirdi.

“HAKLARIMIZI GENİŞLETMEK İÇİN ÇALIŞACAĞIZ”

Genel Başkanımız Yaşar’ın konuşmasının ardından adayların konuşmalarına geçildi. K kürsüye son olarak İstanbul 2 Nolu Şube Başkanımız Niyazi Recepkehtüda

geldi. İstanbul 1 Nolu Şube Başkanı Niyazi Recepkehtüda genel kurulu selamlamasının ardından şunları söyledi; “20 yıldır Petrol-İş Sendikası’nda görev yapıyorum. Benim işyerim olmadığı söyleniyor, evet yok. Ben patron değilim. Bugün benim karşımda olanlar işyerim olmadığı için gitmem gerektiğini düşünüyorlar. İşyerlerimizde delege seçimleri yapıldı fakat hiçbirine gitmedim, işyerlerini bölmeye çalışmadım. Her zaman şunu söyledim birlik beraberliğinizi bozmayın, tek davanız ekmek davası olsun. Beni seçecekseniz şayet ekibimle birlikte seçin, ekibim haricinde hiçbir oy istemiyorum sizlerden. Şubemizin örgütlü olduğu 12 işyeri var. Örgütlenme sürecinde ev ev dolaştım ve emek verdim. Ben bu örgütte hiçbir zaman kendi geleceğim için mücadele etmedim sadece sizler için mücadele ettim. Sendikamızın en büyük emekçileri temsilcilerdir. Temsilcilerime her zaman saygı duydum onların istemediği bir sözleşmenin altına asla imza atmadım.” dedi.

Recepkehtüda konuşmasını, yola çıktığı yeni ekibiyle tüm üyelerimize birlikte mücadele edip haklarını yükseltmek için sonuna kadar çalışacaklarının sözünü vererek bitirdi.





Ali Tirpan Adıyaman Şube Başkanı Seçildi

Adıyaman Şubemizin 7. Olağan Genel Kurulu 11 Mart 2017 tarihinde Adıyaman'da yapıldı. Kurulda Şube Başkanlığı'na Ali Tirpan, Başkan Yardımcılıklarına Sait Mustafa Daşdelen ve Sinan Yetkiner seçildi.

34

Sendikamızın Adıyaman Şubesi'nin 11 Mart 2017 tarihinde Adıyaman'da gerçekleşen 7. Olağan Genel Kurulu'nu yönetmek üzere Divan Başkanlığına Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, divan üyeliklerine ise İzmir Şube Başkanımız A.Gani Gündoğdu, Ankara Şube Başkanımız Şuayip Gül, Bursa Şube Başkanımız Erhan Yakışan, Batman Şube Başkanımız Şehmus Kaygusuz seçildi.

Adıyaman Şubemizin Genel Kurulu'na Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu üyeleri, Denetim ve Disiplin Kurulu üyeleri, şube başkanları, şube yöneticileri, şubemizin örgütlü olduğu işyerlerinden temsilciler ve üyelerimiz de katıldı.

Genel Kurul'da yapılan seçimler sonucunda Şube Başkanlığı'na Ali Tirpan yeniden seçilirken Başkan Yardımcılıklarına Sait Mustafa Daşdelen ve Sinan Yetkiner (Mali), Yönetim Kurulu üyeliklerine ise Sinan Önder, Süleyman Şen seçildi. Şube Yönetim Kurulu Üyeleri Sinan Önder ve Süleyman Şen'den, Denetim Kurulu Üyeleri Celal Bali, Seyfettin Zengin ve İbrahim Halil Bozkurt'tan Disiplin Kurulu Üyeleri ise Mahmut Yalçın, Mahmut Ayabak ve Abdurrahman Yaşargün'den oluştu.

Kongre Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar'ın konuşması ile başladı. Genel Başkanımız sendika ve ülke gündemine ilişkin değerlendirmelerde bulundu.

Yaşar konuşmasına başta Adıyaman ilinin Samsat ilçesinde 5.5 büyüklüğünde yaşanan deprem nedeniyle 1999 yılında olan Düzce depremini yakından yaşayan ve yakınlarını kaybetmiş biri olarak çok üzgün olduğunu ve geçmiş olsun dileklerini ileterek başladı.

“YOKSULLUĞUN ARTTIĞI BİR DÖNEM”

Genel Başkanımız Yaşar konuşmasında şunlara değindi: “Emperyalist güçlerin ülkemiz üzerinde oynadığı oyunlar ve bu coğrafyadaki düzen kurma çabaları malum. Timsah gözyaşlarıyla göçmen trajedisini yaparak Müslüman düşmanlığına oynadıkları çok net bir şekilde ortada. Ölçsüzlüklerinin son rad-

desinde olduklarının, 5 yaşında bir masuma dini, dili, mezhebi ne olursa olsun dünyanın her yerinde masum olan bir çocuğa kelepçe takarak gösterdiler. Yüzde 99'un yüzde 1'e yenildiği acımasız bir dünyada yaşıyoruz. Sahra Altı dediğimiz Afrika ülkelerinde insanlar açlığa mahkum edilerek öldürülüyor. Bizim ülkemize bakıldığında da yoksulluğun arttığı bir dönemde yaşıyoruz.” dedi

Ardından referandum süreci ile ilgili açıklamalarda bulunan Yaşar şunları söyledi: “Bugün, milletimizin %88'inin seçtiği milletvekillerimizden oluşan TBMM'de bir irade oluştu ve bize, yani millete bu iradenin teyidi veya reddi soruluyor. Petrol-İş Genişletilmiş Başkanlar Kurulu'nda almış olduğumuz kararla referandum sürecinde biz; toplumsal kutuplaşmanın ve gerilimlerin tarafı olmayacağımızın altını çizerek, milletimizin bu konuda vereceği kararın hayırlı olmasını temenni ediyoruz. Biz kesinlikle referandumda halkımızın verdiği karara saygı duyuyoruz. Ancak, söz konusu 18 maddelik Anayasa değişikliği ile çalışanlarımızın hak ve hukukunun korunabileceğini ve geliştirilebileceğini düşünmüyoruz. Ülkemizin işçi haklarını merkeze alan yeni bir anayasaya ihtiyacı var.”

“ÖZELLEŞTİRMEYE KARŞI MÜCADELEYİ SÜRDÜRECEĞİZ”

Aralarında Petrol-İş'in de örgütlü olduğu bazı kamu kuruluşlarının Türkiye Varlık Fonu'na devredilmesi ile ilgili konuşan Yaşar, “Biz bu işletmeler Hazine Müsteşarlığı uhdesindeyken de, Özelleştirme İdaresi'nde özelleştirilmeye çalışılırken de ne yaptysak Varlık Fonu'nda da aynı tavrı göstermeye, Petrol-İş olarak aynı mücadeleyi vermeye hazırız. Her koşulda çalışanlarımızın hak ve menfaatini korumaya kararlıyız.” dedi.



“TPAO'NUN BÖLÜNMESİNE KARŞI DURDUK”

Genel Başkanımız Yaşar'dan sonra Adıyaman Şube Başkanımız Ali Tirpan konuştu. Tirpan konuşmasında “Şube yönetimi olarak geçtiğimiz dört yıllık dönemde, üyelerimizin her türlü sorununda hep yanlarında olmaya çalıştık, birlik ve beraberliğimizi güçlendirmeyi hedefledik. Şubemiz, üyelerimizin hak ve menfaatlerinin savunulması için üzerimize düşen her tür sorumluluğu yerine getirmeye devam edecektir.” dedi.

Tirpan şube üye sayısı çoğunluğunun Türkiye Petrolleri'nden oluştuğunu ve son dört yılın tamamının Türkiye Petrolleri'nin özelleştirilmesine karşı mücadeleyle geçtiğini belirterek şunları söyledi: “2013 yılında TPAO'nun bazı imtiyazlarını elinden alan Türk Petrol Kanunu'na karşı sendikamızın gerçekleştirdiği kampanyanın Adıyaman yerelinde yaygınlaştırılması için çok sayıda çalışma ve etkinlik yaptık. 2014 yılında TPAO'yu bölüp parçalama planı olan Bütünsel Dönüşüm

Programı'na karşı birçok eylem ve etkinliğe imza attık. Ülkemizin en stratejik kuruluşu olan TPAO'nun zayıflatılmasına göz yummayacağımızı ilan ederek kamuda esnekleştirme ve taşeronlaştırma saldırısına karşı durduk.”

Tirpan, “Zor bir 4 yıl oldu. 4 yıllık bir görev süremizi tamamladık ve bu görevde hatalarımızla, günahlarımızla, sevaplarımızla üye ve delegelerimizin karşısındayız. Bu duygu ve düşüncelerle, birlik ve beraberlik temennisiyle, 7. Olağan Genel Kurulumuzun sendikamız ve üyelerimize hayırlı olmasını diliyorum.” diyerek konuşmasını sonlandırdı.





ÖZELLEŞTİRMEDE YENİ STRATEJİ Mİ? TÜRKİYE VARLIK FONU

OHAL döneminde kurulan ve ülkemizin birçok stratejik kuruluşunun devredildiği Türkiye Varlık Fonu'nun özelleştirmelere yeni bir zemin oluşturmasına sendikalar tepki gösteriyor ve uyarıyor: Yurtdışından borçlanma ve kredi ihtiyacı için halkımızın birikimleriyle kurulan bu kuruluşları teminat göstermeyin. Varlıklarını satıp savmayın, kuruluşları denetim mekanizmalarının dışında bırakmayın.

Ülkemiz, 5 Şubat 2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan bir kararla Türkiye Varlık Fonu'nu konuşmaya ve tartışmaya başladı.

Resmi Gazete'de yayımlanan 2017/9756 sayılı Bakanlar Kurulu kararı gereğince, Hazine Müsteşarlığı uhdesindeki kamu kuruluşları Türkiye Varlık Fonu'na devredildi. Devredilen kamu kuruluşları içerisinde sendikamızın örgütlü olduğu Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO), Boru Hatları ile Petrol Taşıma Anonim Şirketi (BOTAŞ) ve Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü (Eti Maden) bulunuyordu.

24 Ocak 2017 tarihli Bakanlar Kurulu kararı, 5 Şubat 2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak aralarında kamu bankaları Ziraat Bankası ve Halkbank ile PTT A.Ş. ve ÇAYKUR gibi birçok şirketin bulunduğu kamu kuruluşu Türkiye Varlık Fonu'na devredildi. Yine THY'nin kamu elindeki hisseleri de Varlık Fonu'na devredilmiş oldu.

TÜRKİYE VARLIK FONU NEDİR?

Türkiye Varlık Fonu'nun (TVF) kurulmasına ilişkin 6741 sayılı "Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketinin Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" 19 Ağustos 2016 tarihinde TBMM'de kabul edildi. Kanun, 26 Ağustos 2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Kanunda TVF'nin amacı "Sermaye piyasalarında araç çeşitliliği ve derinliğine katkı sağlamak, yurtiçinde kamuya ait olan varlıkları ekonomiye kazandırmak, dış kaynak temin etmek, stratejik, büyük ölçekli yatırımlara iştirak etmek" şeklinde belirtildi.

Kanun gerekçesinde ve hükümet yetkililerinin yaptığı çeşitli açıklamalarla ise TVF'nin amacı daha somut olarak sunuldu. Buna göre, İslami finansman varlıklarının kullanımının yaygınlaştırılması, katılım finansmanı sektörünün artırılması, savunma, havacılık ve yazılım

“Varlık Fonu, bir yokluk ve özelleştirme fonuna dönüşmemelidir. Türkiye ekonomisinin kaynak ihtiyacı, zor şartlar altında halkımızın birikimleriyle kurulmuş kamu varlıklarını satıp savarak değil emekten yana kapsamlı ve stratejik bir ekonomik planlamayla karşılanmalıdır.”

gibi teknoloji yoğun stratejik sektörlerdeki yerli şirketlerin proje bazında desteklenmesi, arz güvenliğini sağlamak üzere Türkiye için önem taşıyan doğalgaz ve petrol gibi yurt dışındaki sektörlere yasal ve bürokratik kısıtlamalara bağlı olmadan doğrudan yatırım yapılabilmesi, otoyollar, Kanal

Istanbul, Üçüncü Köprü ve Havalimanı, Nükleer Santral gibi büyük altyapı projelerine kamu kesimi borcu artırılmadan finansman sağlanması hedefleniyor.

TVF'nin amaç ve gerekçesi bu olmasına karşın gerek hazırlanan mevzuattaki boşluklar gerek de TVF'ye devredilen kamu kuruluşlarının niteliği düşünüldüğünde fonun ülkemizde özelleştirmenin ve sermaye kesimine kaynak sağlanmasının yeni bir zemininin oluşturulduğu kaygıları ortaya çıkıyor.

Bunun yanı sıra ilgili Kanun'un bazı maddeleri ve hükümet yetkililerinin yaptığı açıklamalar göz önüne alındığında TVF'ye ilişkin sendikaların ve emek örgütlerinin kaygıları artıyor. Üstelik, söz konusu fona meşruyet kazandırmak için halen dünyada örneği verilen fonların kurulduğu ülkelerdeki koşulların Türkiye'den farklı olduğu bi-

liniyor. Bu tür fonlar, dünyadaki örneklerinde cari fazla veren emtia zengini ülkelerde kuruluyor. Oysa Türkiye'nin kronik bir cari açık sorunu bulunuyor. TVF'nin ve bazı stratejik kuruluşların bu fona devredilmesiyle oluşacak ciddi sorunlar şu şekilde sıralanabilir:

DENETİM ZAYIFLATILIYOR

TVF'nin en önemli özelliği tanıyan bazı muafiyetler nedeniyle Fon'un ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarının halihazırdaki denetim mekanizmalarının dışına çıkarılmış olmasıdır. TVF'ye devredilen örgütlü olduğumuz kuruluşlarda da denetim mekanizmalarının zayıflaması söz konusudur. Fon, her ne kadar bağımsız denetime tabi olacaksa da, bu denetim usule ilişkin olacaktır. Yerinde denetimi yapılmayacaktır. Öncesinde hem Sayıştay hem TBMM KİT Komisyonu'nda, kamu kuruluşlarının her bir



faaliyetinin yerinde olup olmadığı, yatırım ve üretim kararlarının içeriği ve harcamalarının doğru yapıp yapılmadığı, yerinde olup olmadığı tüm ayrıntılarıyla kontrol ediliyor, denetime tabi oluyordu. TVF'nin denetimi ise sadece hesaplarının doğru muhasebeleştirilip muhasebeleştirilmediğine ilişkin usul denetimi olacaktır.

SIYASİ ÖZERKLİK OLMAYACAK

Biz sendikalar, kamu kuruluşlarının idari açıdan özerk olması gerektiğini savunuyoruz. Ancak bizler sadece idari değil siyasi özerklik de istiyoruz. İdari ve siyasi özerklik, kamu kuruluşlarının daha dinamik bir şekilde yönetilmesini sağlayacaktır. TVF'ye devirden sonra iddialardan birisi de buna ilişkindi. Bu devirle birlikte "Artık kamu kuruluşlarında, üretim ve yatırım kararlarının daha hızlı alınması mümkün olacaktır." demek-

tedir. Ancak bu kararlar kamu yararını ve ülke menfaatlerini gözetiyorsa bu iddia geçerli olacaktır. Yoksa, yanlış üretim, yatırım ve istihdam kararlarının daha hızlı verilmesi ve bu kuruluşlarda özellikle yeniden yapılandırma ve özelleştirme kararlarının oldubittiye getirilmesi büyük sakıncalar yaratabilecektir.

ÖZEL SEKTÖR MANTIĞI HAKİM KILINACAK

Anladığımız kadarıyla, Hazine uhdesindeki kuruluşlar varlıklarıyla birlikte TVF'ye fon büyüklüğünü hızla arttırmak için devredilmiştir. Bu takdirde, TPAO, BOTAŞ ve Eti Maden'in geçmişte Hazine'ye aktardığı temettü gelirlerinin bundan böyle fona devredilmesi söz konusudur. Ancak bu kuruluşların, sadece temettü gelirleri için mi fona devredilip devredilmediği bir muammadır. Çünkü, söz konusu temettü gelirleri önemli bir

Fon yönetimi söz konusu kuruluşların gelirlerini arttırmak ve bünyelerindeki bazı varlıklardan gelir elde etmek isteyecektir. Bu kuruluşların gelirlerini arttırmak için faaliyetlerde kamu yararı ilkesi ve istihdam güvenceleri bırakılarak işletmelerde yeniden yapılandırma çalışmaları hızlandırılacaktır.

Yekun tutsa da, fonun finanse etmesi düşünülen projelerin büyüklüğü söz konusu olduğunda devrede kulaktır. "Öyleyse bu Fon nasıl on milyarlarca hatta yüz milyarlarca TL büyüklüğe ulaştırılacaktır?" sorusu havada kalmaktadır.

Eğer kamu kuruluşları sadece temettü gelirleri ya da kârları için devredilmediler ise -ki bu-



Türkiye Varlık Fonu'na Eleştiriler

- Türkiye Varlık Fonu, (...) herhangi bir emtiaya ya da bir gelir fazlalığına dayanmamaktadır. Türkiye'nin petrol, doğalgaz gibi bir emtiayı ihraç ederek elde ettiği gelirleriyle yaratabildiği bir bütçe fazlası olmadığı gibi cari fazlası veya fazla veren bir kamu emeklilik sistemi de yoktur. Tam tersine Türkiye, son dönemlerde azaltmış olsa da bütçe açığı ve cari açık veren, kamu emeklilik sisteminin açığını da bütçeden karşılayan bir sisteme sahiptir. Gelir fazlası olan tek kamu fonu İşsizlik Sigortasıdır. O da bu amaç için kullanılmayacak bir fondur. Özetle Türkiye'nin bir varlık fonu kurmak için gerekli emtiası da gelir fazlası da yoktur.

- Fon'un gelirleri sıralanmış olduğu halde giderlerinin hangi alanlara yöneleceği konusunda yasada hiçbir açıklama bulunmamaktadır. Hangi giderlere yöneleceğini kanun metninden değil genel

gerekeçedeki açıklamalardan anlıyoruz. Bu durumda bu yasaya göre yapılacak gider denetiminin neye dayanarak yapılacağını çıkarmak mümkün görünmemektedir.

- Varlık Fonu için yeni bir gelir tanımlanmamakta, sadece bütçeye gidecek gelirlerin bir bölümü bu Fon'a aktarılmış olmaktadır. Normal olarak bütçeye aktarılan özelleştirme gelirlerinin Fon'a yönlendirilmesi ve bütçe gelirlerinden Fon'a pay verilmesi, bütçe gelirlerinin azalmasına ve dolayısıyla bütçe açıklarının artmasına yol açacak bir gelişmedir.

- Başka ülkeleri bilemem ama Türk tarihi bu tür mali buluşlarla doludur. III. Selim'in padişahlığı sırasında 1793 yılında Irad-ı Cedid Hazinesi kurulmuş ve böylece Osmanlı İmparatorluğu'nda tek ve merkezi Hazine düşüncesinden ilk sapma ortaya çıkmıştır. Bunu Tersane Hazinesi ve Zahire Hazinesi izlemiştir. Sonraki dönemlerde Hazine sayısı artmaya devam etmiştir. Mukataat Hazinesi, Mansure Hazinesi, Redif

Hazinesi, Darphane Hazinesi ve Maliye Hazinesi bunların en önemlileridir. Hazinele- rin çoğalması Osmanlı mali sistemini rahatlatmamış, tam tersine mali disiplini alt üst etmiştir. Hazine sayısının artmasının Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşünde özel bir yeri vardır. 1839 yılında tek ve merkezi Hazine sistemine geri dönmüştür.

- 1980'li yıllar, bütçe dışı fonların yarattığı çoklu hazine sistemine geri dönüş yılları olmuştur. Çoklu hazine sisteminin en zararlı yönü, merkezi hazinenin gelirlerinin dağılması, gider önceliklerinin kaybolması, belirli gelirlerin belirli giderlere ayrılması nedeniyle zorunlu olan bir takım giderlerin yapılamaması ve bütün bunların sonucunda kamu yönetiminde mali disiplinin ortadan kaybolmasıdır. 1994 ve 2001 krizlerini hazırlayan altyapıda bu fonların olumsuz katkısı önemli yer tutmaktadır.

Mahfi Eğilmez, (<http://www.mahfiegilmez.com/2016/08/varlik-fonu.html>, 25.08.2016)

nun amaçlanan düşünül- düğünde yetersiz olduğunu söylemiş- tik-, Fon yönetimi söz konusu kuruluşların gelirlerini arttırmak ve bünyelerindeki bazı varlık- lardan gelir elde etmek isteye- cektir. Bu kuruluşların gelirle- rini arttırmak için faaliyetlerde kamu yararı ilkesi ve istihdam güvenceleri bir yana bırakılarak işletmelerde yeniden yapılan- dırma çalışmaları hızlandırıla- caktır. TPAO'da bugün yapılan,

BOTAŞ'ta da, Eti Maden'de de ve diğer kuruluşlarda da yapılmaya başlanacaktır. Nitekim, basına şimdiden Eti Maden ve BOTAŞ'ta yeniden yapılandırma çalışmalarının başlatılacağı yönünde haberler yansımaktadır.

Kamu kuruluşlarında yeniden yapılandırma çalışmaları çerçe- vesinde, kamu istihdam güven- cesinin ortadan kaldırılması, istihdamın esnekleştirilmesi

uygulamalarına başvurulacak- tır. Böylece işçilik maliyetlerini alabildiğine kısmak isteyecek- lerdir. Kamu kuruluşları özelleş- tirilmeden özel sektör mantığıy- la yönetilecektir.

ÖZELLEŞTİRMELERE YENİ ZEMİN

Fon'a gelir elde etmenin en hızlı ve en kolay yollarından birisi, özelleştirme ve varlık

satışı yapmak olacaktır. Bu doğrultuda kamu kuruluşlarının yeniden yapılandırılarak halka arz edilmesi ve hisse satışı yoluyla fona gelir elde edilmesi hedeflenebilecektir. Bu durum, TVF'ye devredilen kuruluşların özelleştirme süreçlerini hızlandıracaktır. Kamu kuruluşlarının öncelikle gayrimenkulleri ve diğer varlıkları değerlendirilecek ve bunların satışı dahil birçok yolla Fon'a kaynak yaratılmak istenecektir.

Zaten Hazine uhdesindeki tüm kuruluşların değil, seçilmiş bazı kamu kuruluşların bu Fon'a devredilmesi tesadüf olarak değerlendirilmemelidir. Devredilen kuruluşlar, sermayenin en fazla gözünü diktiği işletmelerdir ve oldukça kritik sektörlerde faaliyet göstermektedirler. Devir işlemlerinde seçici davranılmıştır. Çeşitli özelleştirme yöntemlerinde,

büyük gelir getirebilecek işletmeler seçilmiştir.

Her ne kadar kamu kuruluşlarının TVF'ye devrinin özelleştirme politikaları ile ilişkisi olmadığı iddia edilse de durumun böyle olmadığı anlaşılmaktadır. Çünkü hükümet, TVF'nin genel müdürlüğüne Özelleştirme İdaresi Başkanı Mehmet Bostan'ı atamıştır. TVF'nin genel müdürlüğüne, satılıp değere dönüşürülecek varlıkları ve kamu kuruluşlarını en iyi bilen bürokratin seçilmesi manidardır.

İDARİ AÇIDAN YETKİ KARMAŞASI YAŞANACAK

Halihazırda idari olarak Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na bağlı olan TPAO, BOTAS ve Eti Maden'in enerji ve maden politikalarındaki eşgüdüm doğrultusunda idari olarak Bakanlıkla ilgili devam

edip etmeyeceği belirsizliğini koruyor. Bu kuruluşların, faaliyetlerinde Bakanlık yerine TVF A.Ş. yönetimi tarafından mı yönlendirilip yönetileceğine ilişkin henüz net bir açıklama ve düzenleme yapılmış değil. Bu kuruluşlarımızın faaliyetlerinde ülkemizin enerji politikalarındaki ihtiyaçlarının mı yoksa TVF A.Ş.'nin finansal ihtiyaçlarının mı belirleyici olacağı bilinmiyor.

Öte yandan, TVF A.Ş. ve kurduğu şirketler, kamu kuruluşlarının tabi olduğu her türlü mevzuattan muaf tutulacak. Bu durumun, fona devredilen kamu kuruluşları için de geçerli olup olmayacağı yine belirsiz konulardan birisi olarak öne çıkıyor. Dolayısıyla bu kuruluşlarda çalışanların kamu istihdamı güvencelerinin kaldırılıp kaldırılmayacağı yine belirsizliğini koruyor. Tüm bu belirsiz-



likler göz önüne alındığında, fonun finansal ihtiyaçları ve gelirlerinin artırılması doğrultusunda istihdam maliyetlerinde tasarruf edilebileceği ortaya çıkıyor.

Bilindiği gibi, TVF'ye devredilen kamu kuruluşlarının halihazırda faaliyetlerini bağlayan yasal düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemelerle TVF'nin görev, yetki ve niteliği çelişmektedir. Örneğin stratejik Bor madenlerinin işletilmesi 2840 sayılı Kanun'la devlete verilmiştir. Ancak borları ekonomik değere dönüştüren Eti Maden'in TVF'ye devredilmesi, bu mevzuatı baypas etmek için fiili bir durum yaratabilir. TVF, Eti Maden'in elindeki bor rezervlerinin bir kısmını, daha fazla gelir uğruna yabancı maden tekellerine tahsis edebilir ve bu işlemde hiçbir cezai sorumlulukları olmayacaktır. Borlarda hizmet alımı yoluyla sermayenin bu sektöre davet edilmesinin önündeki engellerin aşılması için "tali bir yol" açılmıştır.

İŞÇİYİ BEKLEYEN DİĞER TEHLİKE

TVF'nin istenen büyüklüğe ulaşması için başka fonların da buraya bağlanması, OHAL döneminde bir KHK ile mümkündür. Örneğin, 100 milyar TL'yi aşan İşsizlik Sigortası Fonu TVF'ye devredilebilir. Kıdem tazminatında fon düzenlemesinin de birden öne çekilmesi ve Çalışma Bakanı tarafından 2017'de bitirileceğinin söylenmesi tesadüf değildir. İşçinin ve sendikaların tepkisine rağmen bunu başarabilirlerse kıdem tazminatı fonu da bu fona bağlanabilir. Ayrıca zo-



runlu BES uygulaması ile özel finans kuruluşlarında birikmeye başlayan meblağın da belli bir bölümü için TVF'ye ait fonlarda değerlendirilmeleri hususunda bir düzenleme yapılacağı da belirtilmektedir.

Yıllardır özelleştirmelere karşı kararlı bir mücadele vermiş olan Petrol-İş, TVF'nin özelleştirme politikaları için yeni bir zemin haline getirilmemesi konusunda tavrı geliştirmiş ve 13-14 Şubat 2017 tarihinde gerçekleştirilen Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirisi'nde bu tavrını ortaya koymuştur:

"OHAL döneminde kurulan Varlık Fonu'na, aralarında Petrol-İş'in örgütlü olduğu Türkiye Petrolleri (TP), BOTAŞ ve Eti Maden'in de bulunduğu çok sayıda kamu kuruluşu ve varlığı devredilmiştir. Varlık Fonu, kamu kuruluşlarında denetimin kısıtlanması, kamu istihdam güvencelerinin ortadan kalkması ve kamu kuruluşlarının ipotek altına alınması gibi çok sayıda sakınca taşımaktadır. Bu devrin özelleştirme politikalarını hızlandırmasına ve devredilen kamu

kuruluşlarının özelleştirme programına alınmasına ilişkin ciddi endişelerimiz bulunmaktadır. Dünyada bor rezervlerinin %72'sini elinde tutan Eti Maden'in, stratejik petrol ve doğalgaz faaliyeti yürüten TP ve BOTAŞ'ın küresel sermayenin tehdidi altına girmesine izin verilemez.

Varlık Fonu, bir yokluk ve özelleştirme fonuna dönüşmemelidir. Türkiye ekonomisinin kaynak ihtiyacı, zor şartlar altında halkımızın birikimleriyle kurulmuş kamu varlıklarını satıp savarak değil emekten yana kapsamlı ve stratejik bir ekonomik planlamayla karşılanmalıdır. Ekonomide durgunluğun aşılmasının yolu da böyle bir yaklaşımdan geçmektedir. Sanyide üretimin yavaşlamasının ve döviz fiyatlarının artmasının faturası, işçiye çıkartılamaz."

Ayrıca, örgütlü olduğumuz Eti Maden'in TVF'ye devredilmesine karşı Bandırma Şubemiz bir imza kampanyası düzenledi. İmza kampanyasında ülkemizin stratejik bor madenlerini işleten Eti Maden'in TVF'den çıkarılması talep edildi.

KAMU VE ÖZEL SEKTÖR TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİMİZ

2017 yılı özel sektör sözleşmeleri müzakerelerine yansıyan genel hava, resmen ilan edilmeyen ancak yaşanan genel ekonomik kriz ve belirsizlik ortamıdır. Uyuşmazlık aşamalarına geline bu süreçlerde yapılan müzakerelerde sahici teklif alınip verilmesi aşamalarına gelinememesi düşündürücüdür.

Aralık 2016 sayımızdan bu güne dek toplu sözleşme servisimizde toplam 14 işyeri/işletmede toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu sözleşmeler aşağıda liste halinde yer almaktadır.

Eskiden beri örgütlü bulunduğumuz, toplu iş sözleşmelerinden yürürlük başlangıcı 1.1.2017 olan 37 işyeri/işletme, yürürlük başlangıcı 1.2.2017 olan 1 işyeri/işletme, yürürlük başlangıcı 1.3.2017 olan 1 işyeri/işletme olmak üzere toplam 39 işyeri/işletmede TİS prosedürleri başlamış ve bunlardan 11 işyeri/işletmede toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Kalan 28 sözleşmenin prosedürleri değişik aşamalarda. 7 işyeri/işletme müzakere, 16 işyeri/işletme uyuşmazlık, 2 işyeri/işletme arabulucu raporu gelen, 3 işyeri/işletme grev ve uygulama kararı alınan işyerleri arasındadır.

Yeni örgütlendiğimiz toplam 7 işyeri/işletme, toplu sözleşme prosedürlerinin değişik aşamalarında. Bunlardan, İstanbul 2 Nolu Şubemize bağlı Recticel Teknik Sünger İzolasyon Sanayi Ve Ticaret A.Ş., Gebze Şubemize bağlı Chinatool Otomotiv Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti. ve İzmir Şubemize bağlı Çukurova Kimya Sanayi A.Ş. işlemleri çoğunluk tespiti bekleme aşamasındadır. Bursa Şubemize Vibrocoustic Cv Air Springs Otomotiv Sanayi Ve

Ticaret A.Ş yetki bekleme aşamasındadır. İstanbul 2 Nolu Şubemize bağlı Mefar İlaç Sanayi A.Ş. müzakere, Ankara Şubemize bağlı Panplast Sulama Tarım San. ve Tic. A.Ş. işyeri uyuşmazlık aşamasındadır. Bursa Şubemize bağlı Aktaş Hava Süspansiyon Sistemleri San. Tic. A.Ş. işyeri ise TİS imzalanan işyerleri arasındadır.

YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ EDİLEN İŞYERLERİ

2014 yıllarından bu güne dek yeni örgütlenilip işveren tarafının Bakanlığın gönderdiği olumlu tespitlere dava açtığı veya olumsuz tespitlere karşı sendikamızın dava açtığı 12 işyeri/işletmede yargı süreci devam etmektedir.

ÖZEL SEKTÖR SÖZLEŞMELERİNDE MÜZAKERELERİN GENEL SEYRİ

2017 yılı özel sektör sözleşmeleri müzakerelerine yansıyan genel hava, resmen ilan edilmeyen ancak yaşanan genel ekonomik kriz ve belirsizlik ortamıdır. İşverenler tarafından, 2017 yılı için genel ekonomik veriler bu haldeyken ve 2018 yılı için de hiçbir öngörünün olmadığı ortadayken bizlere yani işçi tarafına söyleyebilecekleri bir şey olmadığı ifade edilmektedir. İşveren tarafı zam tekliflerini ya minimumda tut-

makta ya da hiç teklif vermemek suretiyle bir bekleme süreci yaşanmaktadır. Uyuşmazlık aşamalarına gelenen bu süreçlerde halen müzakerelerde sahici teklif alınıp verilmesi aşamalarına gelinememesi düşündürücüdür.

GEMLİK GÜBRE GREVİ

Grev aylardır devam etmektedir. Uzun bir aradan sonra 27.12.2016 tarihinde, 04.01.2017 tarihinde ve 17.01.2017, tarihinde yapılan toplantılarda ve Gemlik Gemport'ta 01.03.2017 tarihinde yapılan son toplantıda TİS adına bir ilerleme kaydedilememiştir.

KAMU İŞYERLERİNDE SÜREÇ

TPAO Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri işletmesi, BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri işletmesi ve Botaş International Limited işletmeleri kamu toplu iş sözleşmeleri hazırlıkları için 5-6 Aralık 2016 tarihinde Merkez Yöneticilerimiz, ilgili şube yöneticilerimiz, toplu sözleşme uzmanlarımız ve kamu işletmelerindeki tüm temsilcilerimizin katılımıyla Ankara'da toplantı organize edilmiştir. Bu toplantıların 1. gününde, TPAO Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri işletmesi yeni dönem toplu sözleşme TİS taslaklarının oluşturulması ve görüşmelerin yürütülmesi konuları ile işyerlerinde yaşanan uygulama problemleri tartışılmıştır. 2. günde ise BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri işletmesi ve Botaş International Limited işletmeleri teklif tasarılarının hazırlanması süreci tamamlanmıştır. Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü Bandırma Bor ve Asit Fabrikaları İşletme

Müdürlüğü işletmesi taslağı 19.12.2016 tarihinde olmak üzere İstanbul'da Genel Merkezimizde hazırlanmıştır.

MKEK Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikası Müdürlüğü ve Barut Fabrikası Müdürlüğü işletmesi taslağı 28.12.2016 tarihinde Ankara'da yapılmıştır.

TMO Genel Müdürlüğü Afyon Alkoloidleri İşletme Müdürlüğü işyeri taslağı, Temsilci Şube ve Genel Merkezimiz arasında iletişim kurularak hazırlanmıştır.

BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri işletmesi TİS yetki belgesi 5.1.2016 tarihinde, TPAO Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri işletmesi, Botaş International Limited yetki belgesi 10.01.2017 tarihinde sendikamıza ulaşmıştır. Bu üç işletmede yasal süre içinde yetkili işveren sendikasına çağrı yapılarak yer, gün tespit tutanakları tutulmuştur.

Buna göre BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. işletmesi'nde 8.1.2017 tarihinde saat 10.00'da BOTAŞ Genel Müdürlüğü'nde başlanmıştır. Botaş International Limited işletmesi için 8.1.2017 tarihinde saat 14.30'da Kamu İşverenleri Sendikası Genel Merkezinde başlanmıştır. TPAO Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri işletmesi için 9.1.2017 tarihinde saat 10.00'da TPAO Genel Müdürlüğü'nde başlanmıştır. 2 toplantılar ise 8-9 Mart 2017, 3. toplantılar, 30-31 Mart tarihlerinde yapılmıştır. 60 günlük müzakere süreci içinde olmak üzere 4. toplantılar 6-7 Nisan 2017 tarihlerinde yapılacaktır. MKEK Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikası Müdürlüğü ve Barut Fabrikası Müdürlüğü işletmesi için yetki belgesi

alınarak işveren sendikasına çağrı yapılmış olup 24.3.2017 tarihinde TİS görüşmelerine başlanmıştır. 2. toplantının ise 27.4.2017 tarihinde yapılması kararlaştırılmıştır.

Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü Bandırma Bor ve Asit Fabrikaları İşletme Müdürlüğü işletmesi için yetki belgesi alınarak işveren sendikasına çağrı yapılmış olup 13.3.2017 tarihinde TİS görüşmelerine başlanmış, 2. toplantı ise 24.3.2017 tarihinde yapılmıştır. 3. toplantı ise 7.4.2017 tarihinde yapılacaktır.

TMO Genel Müdürlüğü Afyon Alkoloidleri İşletme Müdürlüğü işyeri grev yasağında olmayıp yürürlüğü 1.2.2017 olduğundan başvurusunun, Ana grubunun örgütlü bulunduğu sendikanın başvurusunu müteakip yapılması kararlaştırılmıştır. Bu yaklaşımla başvuru geç yapılmış olup 13.3.2017 tarihinde TİS yetki belgesi sendikamıza tebliğ edilmiştir. TMO Genel Müdürlüğü Afyon Alkoloidleri İşletme Müdürlüğü işyeri için yetki belgesi alınarak işveren sendikasına çağrı yapılmış olup 20.4.2017 tarihinde TİS görüşmelerine başlanacaktır.

TÜRK-İŞ'E KAMU İŞYERLERİ İÇİN ÖNERİLERİMİZ VE YAKLAŞIMLARIMIZ

Geçmiş dönemlerde olduğu gibi Türk-İş Genel Başkanlığı'na, yeni dönem kamu işyerleri toplu iş sözleşmeleri teklif tasarılarına ortak olarak konulmasını önerdiğimiz hükümler ile kamu çerçeve anlaşma protokolünde yer almasını istediğimiz hükümlere ilişkin temel yaklaşımlarımızı ifade eden yazı gönderilmiştir. Öneri metninde yer alan hükümler aşağıdaki şekildedir.

Teklif tasarılarında yer almasını önerdiğimiz hükümler:

1-Teklif tasarılarına, toplu iş sözleşmelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili hükümlerine ek olarak "bağımsız inceleme" talebini içeren hüküm konulması. Bu talebe ilişkin sendikamız önerisi aşağıdaki şekildedir. İşveren; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının incelenmesini gerektiren hallerde veya hayati risk yaratan iş kazaları söz konusu olduğunda kazanın oluş nedenleri ve alınması gereken önlemler konusunda, sendikamızın belirlediği uzmanlardan oluşan iş kazası inceleme heyetinin, işyerinde inceleme yapmasını kabul eder.

2-İşçilerin yılın başındaki net ücret seviyelerinin yıl sonuna kadar korunmasını sağlayacak düzenlemenin TİS'lerinde yer alması. Bu talebe ilişkin sendikamız önerisi aşağıdaki şekildedir. Sendika üyelerinin ücret ve parasal haklarından kesilecek vergi oranında, yıl başından yıl sonuna kadar 1. dilim olan %15 oranı esas alınacaktır. Kümülatif matrahın ve vergi diliminin yükselmesinden kaynaklanan vergi yükümlülüğü işverence üstlenilecektir.

3-Ücret zammı talebinin yüzdeleri ve yıllık olması, 1. yıl %20 oranında, 2. yıl zam oranının ise bir önceki yıl gerçekleşen enflasyon oranına 4 puan refah payı ilave edilerek belirlenmesi. Ücret skalası bulunan işletmelerde, kamu çerçeve protokolleriyle belirlenen seyyanen ücret veya iyileştirme zamları, mevcut skaladaki gruplar arasındaki dengeli ücret farklılaşmasını ortadan kaldırmaktadır. Bu durum gözetilerek ücret zammı talebi yüzdeleri olarak önerilmelidir. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imzası arasında işe giriş sendika üyesi olan işçilerin

de üyeliklerinin bildirildiği tarihten itibaren iyileştirme ve ücret zammı dahil tüm zamlardan yararlanmaları için teklif tasarılarına hüküm konulması.

Bu talebe ilişkin sendikamız önerisi aşağıdaki şekildedir. Sendika üyesi işçilerin 1.1.2017 tarihindeki aylık çıplak ücretlerine, 1.1.2017 tarihinden geçerli olmak üzere %20 oranında ücret zammı uygulanacaktır. Toplu iş sözleşmesinin 1. yılında yürürlük başlangıç tarihinden sonra işe alınan ve sendikaya üye olan işçilerin aylık ücretlerine, üyeliğin bildirildiği tarihten itibaren geçerli olmak üzere %20 oranında ücret zammı uygulanacaktır.

4-Kadın erkek eşitliği, mobbing, çevrenin korunması ve engellilerin işyerilerindeki çalışma koşullarına ilişkin ortak düzenlemelerin toplu iş sözleşmesinde yer alması. Bu taleplere ilişkin sendikamız önerileri aşağıdaki şekildedir.

KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ:

İşveren işyerinde ; Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler, T.C Anayasası ve yasal mevzuat gereği, kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Buna yönelik olarak sendika ile ortak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin eğitim vb gibi çalışmalar yapar. Çalışan kadınlara yönelik olası, fiziksel, psikolojik, sözel ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin önlenmesi için işyerinde gerekli önlemleri alır. Kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlayacak, mesleki eğitim ve kariyer ilerlemesi olanaklarından kadın çalışanların yeterli biçimde yararlanması için gerekli tedbirleri alır. Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin temini için, eş değerde işe eşit ücret prensibini esas alır.

Türk-İş Genel Başkanlığı'na, yeni dönem kamu işyerleri toplu iş sözleşmeleri teklif tasarılarına ortak olarak konulmasını önerdiğimiz hükümler ile kamu çerçeve anlaşma protokolünde yer almasını istediğimiz hükümlere ilişkin temel yaklaşımlarımız iletilmiştir.

İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI (MOBBİNGE KARŞI KORUMA):

İşveren işyerinde, insan haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği ile iş barışının temini için; Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi için eğitim dahil tüm çalışmaları yapar. Bu konuda gerekli önlemleri almak işverenin sorumluluğundadır.

ÇEVRE DUYARLILIĞI:

İşveren, üretim faaliyetinin, çevreye olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için, Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler ve yasal mevzuatın gerektirdiği tüm önlemleri alır. Bu konuda yeni teknolojileri takip ederek gerekli yatırımları yapar.

ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU:

Engelli işçi çalıştırma ile ilgili Yasa hükümleri uygulanır. İşyerinde çalışan engelli işçilerin,

çalıştıkları ve işleri gereği kullandıkları ve yararlandıkları mekanların mimari fiziki koşulları engelli oluşları dikkate yeniden yapılandırılır. Engelli çalışanlara, engelli oluşları dikkate alınarak iş verilir. Kurumda sıraya girilmesi gereken yemekhane, bankamatik, doktor vb. gibi yerlerde engellilere sıra beklemeksizin hizmetlerden yararlanma imkanı sağlanır. Servis araçlarında ve işyerinde basamaklı yerlerde rampa kurulması sağlanır. Engelli çalışanlar için yararlanmalarına uygun teknolojik imkanlar sağlanır. Engelliler Haftasında (10-16 Mayıs) engelli çalışanlara diğer çalışanların bakış ve algısının değişmesi ve bu konuda duyarlılığın artması için işyerlerinde, etkinlikler düzenlenir. Her yıl 3 Aralık Engelliler Gününde Engelli çalışanlara ücretli izin verilir.

Çerçeve anlaşma protokolünde yer almasını önerdiğimiz hükümler:

1-Genel ücret zammı dışında işyerlerindeki ücret dengesizlik-

lerinin giderilmesine ilişkin ilave ücret artışlarının olabileceğine ilişkin hüküm konması.

2-İşyerlerindeki işe ilk giriş ücretlerinin, işletmedeki genel ücret seviyesi ile eğitim ve kalifikasyon dikkate alınarak, en düşük memur maaşından az olmayacak şekilde belirlenmesi. İyileştirme zammının veya ücret zammının seyryanen belirlenmesi halinde ücret skalası bulunan işletmelerde, skaladaki en düşük gruptaki, en düşük ücretin seyryanen yapılacak ücret zammı veya iyileştirme zammı sonrasındaki ücretler esas alınarak skalaların ücret yapısının korunarak güncellenmesinin sağlanması.

3-Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden sonra işe girip sendika üyesi olan işçilerin de üyeliklerinin bildirildiği tarihten itibaren iyileştirme ve ücret zammı dahil tüm zamlardan yararlanmaları çerçeve anlaşma protokolü ile güvence altına alınmalıdır.

4-Çerçeve anlaşma protokolüne işyeri sorunlarının çözümüne ilişkin sendikalarca getirilen yeni tekliflerin TİS'lerinde yer almayacağına ilişkin hüküm konulmaması.

5-İşyerlerinde mevsimlik, geçici, taşeron, sözleşmeli ve buna benzer adlar altında çalışanların çalıştıkları işyerlerinde daimi işçi statüsüne geçirilerek bu uygulamaların sona erdirilmesi çerçeve anlaşma protokolünün maddelerinden olmalıdır.

6-TİS farklarının TİS'in imzalanmasından sonra en geç 1 ay içinde ödenmesi. Mevcut Toplu İş Sözleşmelerinde yer alan kazanılmış hakların korunması, 4857 sayılı yasa da yer alan esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelerin TİS'lerinde yer almaması temel yaklaşımımız olmalıdır.

Bu metinde yer alan yaklaşımların Kamu Çerçeve Anlaşma Protokolü'nde hayat bulması ümit edilmektedir.

ARALIK 2016- MART 2017 TARİHİ ARASINDA İMZALANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

	İŞYERİ/İŞLETME ÜNVANI	ŞUBE	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK
1	TOYO MATBAA MÜREKKEPLERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İZMİR	11.11.2016	01.01.2017-31.12.2019
2	ÇEKİSAN DEPOLAMA HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.	MERSİN	31.01.2017	01.01.2017-31.12.2018
3	ÜROSAN KİMYA SANAYİ A.Ş.	İST (1)	31.01.2017	01.09.2016-31.08.2018
4	ARILI PLASTİK SAN. A.Ş.	İST (2)	08.02.2017	01.09.2016-31.08.2018
5	ATAŞ ANADOLU TASFIYEHANESİ A.Ş.	MERSİN	17.02.2017	01.01.2017-31.12.2018
6	SUBOR GAP BORU SAN.TİC. A.Ş.	ADİYAMAN	20.02.2017	01.01.2017-31.12.2018
7	AKTAŞ HAVA SÜSPANSİYON SİSTEMLERİ SAN.TİC.A.Ş.	BURSA	28.02.2017	01.07.2016-30.06.2018
8	TETRA PAK PAKETLEME SANAYİ VE TİCARET LIMITED ŞTİ.	İZMİR	15.03.2017	01.01.2017-31.12.2018
9	SANDOZ GRUP SAĞLIK ÜRÜNLERİ İLAÇLARI SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İST (1)	22.03.2017	01.01.2017-31.12.2018
10	SANDOZ İLAÇ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İST (1)	22.03.2017	01.01.2017-31.12.2018
11	SAYBOLT GÖZETİM VE LABORATUAR HİZMETLERİ A.Ş.	GEBZE	27.03.2017	01.01.2017-31.12.2019
12	NOVARTİS SAĞLIK GIDA VE TARIM ÜRÜNLERİ SAN. VE TİCARET A.Ş.	İST (1)	28.03.2017	01.01.2017-31.12.2018
13	SASA POLYESTER SANAYİ A.Ş.	ADANA	29.03.2017	01.01.2017-31.12.2019
14	POLİMER KAUÇUK SANAYİ VE PAZARLAMA A.Ş.	İST (1)	29.03.2017	01.01.2017-31.12.2018



İŞYERİNDE TERMAL KONFOR

İşyerlerinde termal konfor şartlarının çalışanları rahatsız etmeyecek, çalışanların fiziksel ve psikolojik durumlarını olumsuz etkilemeyecek şekilde olması esastır.

Termal Konfor Nedir?

Termal konfor; "bir işyerinde çalışanların büyük bölümünün, sıcaklık, nem ve hava akımı gibi iklim koşulları açısından bedensel ve zihinsel olarak kendilerini rahat hissetmeleri" olarak tanımlayabiliriz. Termal konfor denildiğinde her ne kadar ilk akla gelen sıcaklık olsa da termal konforu oluşturan faktörler sıcaklıkla sınırlı değildir.

Termal Konfora Etki Eden Faktörler

1. Hava sıcaklığı: İnsan vücudunun ideal sıcaklığı 36,5°C civarındadır. Vücut, soğuk havalarda aldığı besini oksijenle yakarak, sıcak havalarda ise terleyerek bu sıcaklığı muhafaza etmektedir.

Yüksek sıcaklığın; vücutta su-asit-tuz dengesinin bozulmasına, kramplar ve ısı çarpmasına, kan dolaşımını zorlaştırdığına ve bunların sonucu olarak bıkkınlık, sinirlilik, dikkatsizlik, hataların yoğunlaşması, zihinsel

fonksiyonlarda zayıflama, yetenek ve becerilerin azalması, iş veriminin düşmesi ve iş kazalarının çoğalması gibi etkileri olduğunu söyleyebiliriz.

Düşük sıcaklığın ise; kan damarlarının büzülmesi ile, parmak uçlarındaki kan akışının zayıflamasına ve buna bağlı olarak hassasiyetin azalmasına, gözlem ve tepki yeteneğinin azalmasına, iş kazalarının artması ve iş veriminin düşmesine sebep olduğu bilinmektedir.

2. Nem: Havada bulunabilecek maksimum nem oranı %100 kabul edilerek, havadaki nem oranı oranı olarak değerlendirilir. %40-70 seviyelerinde olması, termal konfor açısından uygun kabul edilmektedir.

Yüksek nem seviyesi; yüksek sıcaklıkların daha yüksek, düşük sıcaklıkların ise daha düşük algılanmasına sebebiyet vermektedir. Ayrıca, havadaki nem oranının çok yüksek olması; terleme sonucu oluşan sıvının buharlaşmasını önleyerek, vücut ısısının dengelenmesine mani olmaktadır.

Oturarak yapılan işler	19 °C
Ayakta yapılan işler	17 °C
Ağır bedensel işler	12 °C
Bürolar	20 °C
Laboratuvarlar	18 °C
Alışveriş salonları	19 °C
Oturarak yapılan zihinsel işlerde	21-23 °C
Oturarak yapılan hafif işlerde	19 °C
Ayakta yapılan hafif işlerde	18 °C
Ayakta yapılan ağır işlerde	17 °C
Ağır işlerde	15-16 °C



Düşük nem seviyesi ise, solunum yolu kuruluşuna ve buna bağlı olarak çeşitli solunum yolu hastalıklarına sebebiyet vermektedir.

3. Hava Akımı: İşyeri ortamında oluşan zararlı gaz ve tozların uzaklaştırılması için doğal veya yapay havalandırma yapılması gerekmektedir. Ancak havalandırma hızının, hissedilen sıcaklık üzerinde etkisi vardır. 0,3-0,5m/sn den daha yüksek hızlarda gerçekleşen hava akımı, hissedilen sıcaklığı düşürecek ve serin havalarda üşümeye sebebiyet verecektir.

4. Radyant Isı: İşyerinde, işin gereği olarak sıcak yüzeyler bulunabilmekte ve bu yüzeylerden ısı radyasyonu oluşabilmektedir. Termal radyasyon yani radyant ısı, absorbe olacağı bir yüzeye çarpmadığı sürece ısı meydana getirmeyen, elektromanyetik bir enerjidir. Dolayısıyla hava akımları radyant ısıyı etkilememektedir. Radyant ısıdan korunmanın tek yolu, ısı kaynağı ile çalışan arasına ısı geçirmeyen bir perde koymaktır. Ancak konulan perde ısıyı yansıtmıyorsa, ısıyı absorbe ederek, kendisi bir ısı kaynağı haline gelebilir.

Tüm bu faktörlerin birleşimiyle *efektif sıcaklık* yani *hissedilen sıcaklık* meydana gelir. Etkatif sıcaklığın ölçülebilmesi için, basit bir termometre yeterli olmamakta, bununla birlikte havanın nemi ve hava akım hızının da ölçülüp bu iş için hazırlanmış nomogramlar üzerinde veya formüllerle hesaplama yapılması gerekmektedir.

Günümüzde bu hesaplamaları oto-

matik olarak yapabilen bilgisayar programları geliştirilmiştir.

Termal Konfor Şartlarının Sağlanması ile İlgili Mevzuatımızda Geçen Maddeler

1. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik İşverenlerin Yükümlülükleri, Madde 5/e:

“İşyeri bina ve eklentilerinde yeterli aydınlatma, havalandırma ve termal konfor şartlarını sağlar.”
Madde 8/2: Bu Yönetmelik kapsamında yer alan hususlarda açıklayıcı bir hüküm bulunmaması halinde sırasıyla;

- a) İlgili Türk standartları,
- b) Avrupa standartları,
- c) Uluslararası geçerliliği kabul edilen standartlar, dikkate alınır.

Ek1: Ortam sıcaklığı

19 - İşyerlerinde termal konfor şartlarının çalışanları rahatsız etmeyecek, çalışanların fiziksel ve psikolojik durumlarını olumsuz etkilemeyecek şekilde olması esastır. Çalışılan ortamın sıcaklığının çalışma şekline ve çalışanların harcadıkları güce uygun olması sağlanır. Dinlenme, bekleme, soyunma yerleri, duş ve tuvaletler, yemekhaneler, kantinler ve ilk yardım odaları kullanım amaçlarına göre yeterli sıcaklıkta bulundurulur. Isıtma ve soğutma amacıyla kullanılan araçlar, çalışanı rahatsız etmeyecek ve kaza riski oluşturmayacak şekilde yerleştirilir, bakım ve kontrolleri yapılır. İşyerlerinde termal konfor şartlarının ölçülmesi ve değerlendirilmesinde **TS EN 27243**

standardından yararlanılabilir.

20 - Yapılan işin niteliğine göre, sürekli olarak çok sıcak veya çok soğuk bir ortamda çalışılması ve bu durumun değiştirilmemesi zorunlu olunan hallerde, çalışanları fazla sıcak veya soğuktan koruyucu tedbirler alınır.

21 - İşyerinin ve yapılan işin özelliğine göre pencerelerin ve çatı aydınlatmalarının, güneş ışığının olumsuz etkilerini önleyecek şekilde olması sağlanır.

Yönetmelikte bahsi geçen TS EN 27243 standardı, ortamın sıcaklığını, nem oranını, ortamdaki hava akımını, yapılan işi, çalışanların üzerindeki kıyafetleri vs. dikkate alınarak, termal konfor şartlarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi ile ilgili yöntemleri açıklayan, ayrıca ölçme ekipmanının kriterlerini belirleyen standarttır. Tüm bu şartlar dikkate alınarak yapılan değerlendirmelerle, çalışan için *hissedilen sıcaklık*, yani *efektif sıcaklık* değerleri tespit edilir. Yapılan işin çeşidine göre ideal *efektif sıcaklık* değerleri aşağıdaki gibidir. Yapılan işe göre, ortamdaki termometre sıcaklığı, nem oranı ve hava akım hızını belirlemek gerekirse, ideal değerler için, kabaca aşağıdaki tablodan yararlanabiliriz.

Yararlanılan Kaynaklar:

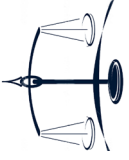
ÇSGB, “İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik”

Taşyürek M., “İşyerinde Ortam Atmosferi Koşulları”

Hayta A.B., “Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi”

Yiğit A., “İş Güvenliği”

Oturarak yapılan hafif işler	20 °C	%50	0,1 m/sn
Büro işleri	21 °C	%50	0,1 m/sn
Ayakta yapılan işler	18 °C	%50	0,2 m/sn
Ağır İşler	17 °C	%50	0,4 m/sn



Av. Abdi PESOK

Petrol-İş Sendikası Hukuk Müşaviri

GREV ERTELEMELERİ ve HUKUK

Uluslararası sözleşmelere, Anayasa'ya ve yasalara göre, "Grev Hakkı" esastır. Bir kısım ülkelerde, Bakanlar Kurulunun veya bir başka organın, grev erteleme hak ve yetkisi dahi bulunmamaktadır. Bizim ülkemizde ve bizim gibi bazı ülkelerde, Bakanlar Kuruluna grev erteleme yetkileri verilmiştir, Ancak, bu durum esas değil, istisnadır.

"Hukuk" hayatın her alanında olmalıdır ve önemlidir.

İnsanı insan yapan değerler vardır. Bu değerlerin var olabilmesi, var olabilen değerlerin korunabilmesi, daha yücelere ve yukarılara ulaştırılabilmesi, Hukuk'un varlığı ile doğru orantılıdır.

Hangi makam ve mevkide olursa olsun, hangi yetkilerle donatılmış olursa olsun, ilgili şahsın veya kurumun, kendi gerçek hakları ile yetindiği ve yetkilerinin sınırlarını kabullendiği noktada, "Hukuk" başlar.

"Grev ertelemelerinde" de, hayatın her alanında olduğu gibi, "Hukuk" çok önemlidir. Dolayısıyla "Yargı" da çok önemlidir.

Öncelikle şunu belirtmek isterim, "Hukuk" ile "Yargı" birbiri ile doğrudan ilişkili, ancak, farklıdırlar. Hukuk, hakların ve borçların, bütün olarak düzenlenmesinin ve toplumsal kabullünün, hakkaniyeti ve adaletidir. Yargı, Hukuk'a ve Yasa'lara uygunluğun veya uygunsuzlu-

ğun denetimi ile görevli ve yetkili bir Anayasal organdır.

Uluslararası sözleşmelere, Anayasa'ya ve yasalara göre, "Grev Hakkı" esastır. Dünyada, bir kısım ülkelerde, Bakanlar Kurulunun veya bir başka organın, grev erteleme hak ve yetkisi dahi bulunmamaktadır. Bizim ülkemizde ve bizim gibi bazı ülkelerde, Bakanlar Kuruluna grev erteleme yetkileri verilmiştir, Ancak, bu durum esas değil, istisnadır. Esas olan grev hakkıdır.

Bir kısım ülkelerde ise, bırakalım "grev erteleme" konusunu, "grev hakkı" dahi tanınmamıştır. Bu ülkeler konumuz ve incelememiz dışıdır.

Bizim Anayasamızdaki 54. Madde hükmüne göre, grev, hak'tır. 54. Maddenin içeriği, konuyu bu çerçevede düzenlemiştir, bunun dışında, maddenin başlığı dahi, **"Grev hakkı ve lokavt"** şeklindedir.

Yasalarımızda da, Grev, "Hak" olarak düzenlenmiş, ancak, istisna olarak, tahdidi olarak, belirtilen özel durumlarda, Bakanlar

Kuruluna, erteleme yetkisi tanınmıştır.

Grev erteleme yetkisi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. Maddesinde düzenlenmiştir.

63. madde, aynen;

“Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı almış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.” demektedir.

Anayasa ve uluslararası sözleşmeler bakımından;

Bu maddenin son fıkrasında belirtilen;

“Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek

Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.” şeklindeki hüküm, Anayasanın 54. Maddesinde yer alan **“Grev Hakkı”**nı, **“Hak”** olmaktan çıkarmaktadır. Grev hakkının devam edebilmesi için, 60 günlük erteleme sonunda, grev uygulama hakkının devam etmesi gerekirdi. Oysa maddeye göre, 60 günlük erteleme süresi içerisinde anlaşma sağlanamazsa, 6 iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurma mecburiyeti getirilmiştir. Eğer bu süre içerisinde başvuru olmazsa, Sendikanın yetkisinin de düşeceği belirtilmiştir.

Taraflar, Yüksek Hakem Kuruluna süresinde başvurursa da, başvurmadığı için TİS yetkisi düşse de, bu durum, işçilerin ve sendikaların Toplu İş Sözleşmesi hakkını ortadan kaldırmaktadır. Kanundaki bu hükmün, Anayasanın 53. Maddesinde düzenlenen, **“Toplu İş Sözleşmesi Hakkı”**na ve **uluslararası bağlayıcı düzenlemelere** aykırı olduğunu düşünmekteyim.

6356 sayılı Yasa bakımından;

Yasanın 63. Maddesinin son paragrafı olmasa dahi, diğer paragraflarının uygulamasında, Yasanın lafzına, ruhuna ve amacına, aykırılıklar, rahatsız edici noktalar vardır.

Kanun Hükmünde Kararname bakımından;

6356 sayılı yasa, 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Yasanın, Grev ve Lokavt yasakları başlıklı 62. Maddesinde yer alan, **“Bankacılık”** ve **“Şehir içi toplu taşıma hizmetleri”** Anayasa Mahkeme-

Grev erteleme yetkisi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. Maddesinde düzenlenmiştir. Yasanın bu maddesinin uygulamasında, Yasanın lafzına, ruhuna ve amacına, aykırılıklar, rahatsız edici noktalar vardır.

mesi tarafından, Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiş, böylece, bu işler, grev yasağından çıkartılarak, grev yapılabilir hale gelmiştir.

Ancak, Anayasa Mahkemesi tarafından **“Bankacılık”** ve **“Şehir içi toplu taşıma hizmetleri”** 6356/62. Maddesindeki **Grev yasağından** çıkartılmasına rağmen, takip eden çok yakın bir zaman içerisinde, **22.11.2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 678 sayılı KHK ile**, Bakanlar Kurulu tarafından, bu defa, “Grev ertelemesinin” düzenlendiği 6356 sayılı yasanın 63/1 maddesine ilave edilmiştir. Böylece, Grev Yasaklarından çıkartılan Bu işlerde, Bakanlar Kurulunun Grevi erteleyebileceği, kanuna ilave edilmiş olmuştur.

Bu KHK işleminin, Hukuka uygun olmadığını düşünmekteyim.

1-Bu konu KHK konusu olamamalıdır. Olağanüstü Hal ile hiçbir ilgisi bulunmamaktadır. KHK ile Kanun değiştirilmektedir. TBMM'nin yetkisi, Bakanlar Kurulu tarafından kullanılmaktadır. Hukuken kabul edilemez.

2-6356/63. Maddede yer



alan esaslar, Ülkenin, “Genel sağlığı” ve “Milli güvenliği” ile ilgilidir. KHK ile kanuna ilave edilen husus ise, “Genel” ile ilgili olmayıp, “özel”de 2 iş konusu ile ilgilidir. Kanun tekniği ile de bağdaşmaz, konu bütünlüğü ile de bağdaşmaz.

3-Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sonunda, Bakanlar Kurulunun, Hukukla ve Anayasa Mahkemesi ile çekişir şekilde, inadına gibi yaptığı düzenleme, Anayasadaki kuvvetler ayrılığı esaslarını, kabullenme sonucunu doğurmaktadır ki, hatalı bir tutumdur. Ülkemiz açısından hiçbir yararı bulunmamaktadır.

6356 sayılı yasanın 63. Maddesinin uygulaması bakımından;

Bakanlar Kurulu tarafından Grevin ertelenebilmesi hususu, eskiden beri kanunlarımızda yer almaktadır. Eskiden beri de, işverenler, bazı hal

ve zamanlarda, Bakanlar Kurulunun, grev ertelemeleri için yoğun çabalara girdikleri olmaktadır.

O dönemin, sosyal ve siyasi şartları ve durumları doğrultusunda, Bakanlar Kurulu, bazen greve müdahale etmemiş, bazen de müdahale ederek erteledikleri olmuştur.

Ülkemizde, grev ertelemelerinin çoğunluğu, Hukuka aykırı bir şekilde gerçekleştirilmiştir, böylece, çoğu kez, Grev Hakkı, fiilen ortadan kaldırılmıştır. 22.11.2016 tarihli 678 sayılı KHK ile getirilen ilave dışındaki, eskiden beri devam eden Bakanlar Kurulunun grevi erteleme yetkisi, Kanunda, tahdidi olarak belirtilmiştir. Bu belirleme, şekille ilgili değil, esasla ve gerçekle ilgilidir. Bakanlar Kurulunun grevi erteleme yetkisi, sadece, grev, gerçekten **Genel Sağlığı** veya **Milli Güvenliği** bozucu nitelikte ise, vardır.

Yasanın 63. Maddesinde Bakanlar Kuruluna verilen yetki, Bakanlar Kurulu tarafından, genellikle, Hukuka ve Kanuna aykırı olarak kullanılmıştır. Zaman zaman, Danıştay nezdinde açılan iptal davalarında, Bakanlar Kurulunun grevi erteleme kararları hakkında “yürütmenin durdurulmasına” veya “iptaline” ilişkin kararlar verilmiştir. Ancak, tersine de kararlar verilmiştir.

Bakanlar Kurulunun Grevi erteleme yetkisi hakkındaki hukuki değerlendirmem şu şekildedir;

Yasal zeminde, karar verilmiş veya başlamış olan Grev, Bakanlar Kurulu tarafından, Anayasanın Kuvvetler ayrılığı ilkesi, Hukukun genel ilkeleri, yasanın koruyucu anlamı ve amacı, göz önünde tutularak kullanılmalıdır.

Uygulamada genellikle böyle olmamaktadır. Bakanlar





Kurulu, görev ve yetkisini aşan bir şekilde, ülkede böyle bir durum yokken, tamamen ekonomik gerekçelerle olmasına rağmen, “**Genel Sağlığı veya Milli Güvenliği bozucu nitelikte**” görüldüğü gerekçesiyle erteleme yapmaktadır. **6356 Sayılı Yasanın 63. Maddesinde, Bakanlar Kuruluna, karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grevin, Ekonomik gerekçelerle değil, Genel Sağlığı veya Milli Güvenliği bozucu nitelikte ise 60 gün süre ile erteleme yetkisi tanınmıştır.**

Ülkemiz, Anayasamıza göre ve yurttaş kimliğimiz çerçevesinde anlayışımıza göre, bir Hukuk Devletidir. Hukuk Devletinde, her yurttaşın, her kurumun, her milletvekilinin, her Bakanın ve **özellikle, Bakanlar Kurulunun, Hukuk Kaidelerine, iyi niyet kuralları dışına çıkmaksızın, amacına uygun bir şekilde uymak zorunluluğu vardır.**

Hukuk Devleti kaidelerinin ödünsüz uygulanmasında, ülkemiz bakımından birinci derecede örnek teşkil edeceği için, ülkeyi yönetirken, diğer kişi ve kurumları, inandırıcı bir şekilde hukuk çerçevesine davet edebilmesi için, **Bakanlar Kurulu, tartışmasız ve kesin bir şekilde Hukuka uymak zorundadır.**

Bakanlar Kurulu, 6356 Sayılı Yasa'nın 63. Maddesinde belirtilen yetkisini kullanırken, “Ben bu yetkiyi, istediğim gibi, istediğim şekilde, istediğim zaman, istediğim sendika ve işçilere karşı kullanım” diye düşünemez, hareket edemez. **Hukuka uygun bir şekilde erteleme yapılabilmesi için, üretilen malların, Genel Sağlık veya Milli Güvenlikle**

ne ilgisi olduğunun açıkça değerlendirilebilmesi gerekir.

Öncelikle, Sağlık Bakanlığı veya Milli Güvenlik Kurulu ile Genel Kurmay Başkanlığı ve İçişleri Bakanlığı dahil, Devletin ilgili kurumlarının, Genel Sağlıkla veya Milli Güvenlikle ilgili olumsuz bir beyanı, belgesi, raporu ve bunlarla ilgili değerlendirmesi, belgesi bulunmalıdır. Bakanlar Kurulundan, Anayasadan ve Hukuktan beklenen;

İşverenler veya İşveren Sendikaları, Bakanlar Kurulunun, Anayasaya, Yasaya ve Hukuka uygun hareket etme kaygısı duymadan, Vicdani ve Yasal Grevi ertelediği sürece, hakkaniyet çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesi imzalamaktan, devamlı olarak kaçınacaklardır.

Bir Yasal hakkın, bir Anayasal hakkın, ortadan kaldırılmasına yönelik ve amaçta, bir erteleme kararı verilmemelidir. Bakanlar Kurulu bu konuda, gerçekten titiz davranmalıdır.

Ülkemizde ekonomik gücü elinde bulunduranlar, ekonomik yönden güçsüz olanlara karşı, hakkaniyet olgusunu hatırlamak zorundadırlar.

Eğer Türkiye Cumhuriyeti bir Hukuk Devleti ise, Bakanlar Kurulunun tüm eylem ve işlemleri için, görev ve yetkisi, Hukuk kaideleri ile sınırlıdır.

Bakanlar Kurulu, meşruiyetini Hukuktan almadığı hiçbir yetki kullanamaz

6356 sayılı Yasa'nın 63. maddesi, Bakanlar Kuruluna, sadece, “Ulusal Güvenlik” ve “Genel Sağlık” gerekçeleriyle-

le, sınırlı bir erteleme yetkisi vermiştir.

6356 sayılı Yasa'nın 63. maddesinde, “Ekonomik nedenlerle” grev erteleme yetkisi bulunmamaktadır.

Bu yetki, Anayasa'dadır. Yasalardadır. Bakanlar Kurulunun iki dudağı arasında değildir.

Yargının değerlendirmeleri hakkında;

Aynen Bakanlar Kurulunda olduğu gibi, Bakanlar Kurulu Kararını denetlemekle yetkili yargı organı olan, “Yargı” erki içindeki Danıştay ilgili Dairesi de, meşruiyetini Hukuktan almadığı hiçbir yorum ve değerlendirmede bulunamaz.

Aksi takdirde, Anayasada ve uluslararası sözleşmelerde güvence altına alınmış bulunan, “Grev Hakkı” ve “Toplu İş Sözleşmesi Hakkı” hukuken ve fiilen ortadan kalkmış olur.

Yargının “Bağımsız Yargı” bilinci, iradesi ve inancı ile, hareket etmesi, sadece hukuk çerçevesinde değerlendirme yapması zorunludur. Bakanlar Kurulunun erteleme kararı verirken göstermesi gereken hassasiyetlere, Yargı da uymalıdır. Yasada belirtilen 2 ana konunun, gerçekten var olup olmadığını, gerçek anlamda denetlemelidir. Idarenin bir hatalı değerlendirmesi var ise, onu düzeltilmelidir.

Anayasa Mahkemesinin değerlendirmesi;

Anayasa Mahkemesi, konu ile ilgili olarak, Hukuk Müşavirliğini ve vekilliğini yürüttüğümüz bir işçi sendikasının bireysel başvurusu sonucu;

İşçi sendikasının başvurusunu



kabul etmiş ve 12.08.2015 tarih ve 29443 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan, Anayasa Mahkemesinin, 2014/12166 başvuru nolu, 02.07.2015 tarihli Genel Kurul Kararı ile;

Başvurucu sendikanın, sendika hakkının ihlal edildiği yönündeki iddialarının kabul edilebilir olduğuna, Anayasa’nın 51. Maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine, Oybirliği ile karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesi, kararında;

“Danıştay Onuncu Dairesinin ret kararında ilgili kurumların genel sağlık ve milli güvenliğe ilişkin görüşlerinin belirtilmesiyle yetinilmiştir. Danıştay bu konuda kendi değerlendirmesinin ne şekilde olduğuna yer vermemiştir. Diğer yandan milli güvenlik ve genel sağlık hu-

susunda yeterli açıklamanın yapılmamasıyla birleştiğinde grevin üretiminin %90’ını gerçekleştiren iş yerlerini kapsadığı ifadesi, ekonomik gerekçelerin yürütmenin durdurulması talebinin reddine esas alındığı algısına da yol açabilecektir.

Bu nedenle grevin ertelenmesi kararına karşı yapılan yürürlüğün durdurulması talebinin reddine ilişkin Danıştay kararındaki gerekçelerin ilgili ve yeterli olduğu söylenemez.

Açıklanan nedenlerle grev erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayandığının ortaya konmadığı ve “demokratik toplumda gerekli olmadığı” sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak başvurucunun Anayasa’nın 51. Maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.” denilmiştir.

Özetle, Anayasa Mahkemesi, Bakanlar Kurulunun Yasal Grevi erteleme yetkisinin, Ekonomik nedenlerle olamayacağını, sadece, kanunda belirtilen gerekçelerle olabileceğini, sadece o ifadelerin gerekçede kullanılmasının yeterli olmadığını, yasada belirtilen gerekçelerin, gerçekten var olması gerektiğini, Danıştay’ın da bu konuları belirtmekle geçemeyeceğini, kendi değerlendirmesini de gerekçeleriyle, açıkça yapması gerektiğini belirtmektedir.

Resmi Gazete tarih ve sayısı ile tarih ve esas numarasını belirttiğim, Anayasa Mahkemesinin bu açıklayıcı kararının, Bakanlar Kurulu tarafından da, Yargı organları tarafından da dikkatle değerlendirilmesinin tüm ülkemiz için yararlı olacağına inanmaktayım.

Bilgilerinize ve taktirlerinize sunarım, saygılarımla.





Petrol-İş'ten Suriyeli Savaş Mağdurlarına Yardım

Emperyalist güçlerin müdahalesiyle bir iç savaşa sürüklenen Suriye'de, çatışmalar nedeniyle zarar gören ve en temel ihtiyaçlarını gidermede sıkıntı yaşayan halka Petrol-İş tarafından insani yardımda bulunuldu.

Petrol-İş Sendikası, savaş mağduru Suriye halkına yönelik yardımları 29 Aralık 2016 Perşembe günü, Kilis Öncüpınar Sınır Kapısında, Azez bölgesindeki ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmak üzere Türk Kızılayı ve Türkmen görevlilere teslim etti. 2 tırlık yardım malzemesinin içerisinde battaniye, çocuk bezi ve ıslak mendil gibi temel ihtiyaç malzemeleri bulunuyor.

Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca ve Genel Yönetim Sekreterimiz Ünal Akbulut'u Gaziantep'e götürülen uçağın, hava muhalefeti sebebiyle geri dönmek zorunda kalması nedeniyle Genel Merkez Yöneticileri-

mizin yer alamadığı teslim organizasyonunda, Adana Şube Başkanı Abdülmecit Dönmez, Şube Başkan Yardımcısı Cemalettin Çetinkıran, Adıyaman Şube Başkanı Ali Tirpan, Mersin Şube Başkanı Y. Murat Marangoz ve Şube Başkan Yardımcıları İlyas Bilgin ve Hüseyin Şimşek bulundu.

Petrol-İş Sendikası, emperyal güçlerin bir iktidar mücadelesi sahnelediği ve vekalet savaşının sürdüğü Suriye'de, bu durumdan en fazla zarar görenlerin sivil halk, çocuklar, kadınlar ve yaşlıların olduğu gerçeğinden hareketle Suriye halkına bir yardım organizasyonu yapma kararı almıştı.

ULUSLARARASI ALANDA SENDİKALARLA SEKTÖREL VE BÖLGESEL İŞBİRLİĞİNİ HEDEFLİYORUZ

Petrol-İş Sendikası uluslararası ilişkilerde ikili bir politika yürütüyor. Bir taraftan üyesi olduğu küresel ve bölgesel federasyonlardaki çalışmalarını yürütürken diğer taraftan da bölgesindeki ve çevresindeki ülkelerin sektördeki sendikaları ile bölgesel birlikler kurma yoluna gidiyor. Petrol-İş Sendikasının son dönemde geliştirdiği ikili ilişkilerini bu bağlamda değerlendirmek gerekiyor.

Sendikamız uluslararası alanda bölgesel ve sektörel işbirliğini güçlendirmek perspektifiyle faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu doğrultuda, son dönemde ikili çalışma ilişkilerinin daha da arttığı bölgesel enerji ağı RETUNSEE ve ikili ilişkilerin geliştirilmeye çalışıldığı Rusya Petrol Gaz ve Yapı İşçileri Sendikası ile yapılan etkinlikler izlenen bu politikaların bir sonucudur.



Küreselleşmenin bu denli arttığı, ülkeler arası eşitsizliklerin derinleştiği ve bu gelişmelerin bölgemizde ve sektörümüzdeki işçilerin çalışma koşullarını doğrudan etkilediği böyle bir dönemde bölgemizde yer alan ve aynı sektörde örgütlü olduğumuz sendikalarla daha yakın ilişkiler geliştirmeye daha da önem veriyoruz. Bu çerçevede bu dönemde gerçekleştirdiğimiz iki çalışma ilişkisini sizlere sunuyoruz.



Retunsee Prezidyumu

Güneydoğu Avrupa Enerji Sendikaları Ağı Retunsee Prezidyumu 3 Şubat 2017 tarihinde Yunanistan'ın Atina kentinde yapıldı.

Retunsee Prezidyumuna sendikamızdan Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar, Düzce Şube Başkanı Muzaffer Işık ve Uluslararası İlişkiler Uzmanı Rıza Köse katıldı.

Prezidyum toplantısında Retunsee'nin geçmiş etkinlikleri değerlendirildi ve gelecek dönem faaliyetleri tartışıldı. Retunsee üyelerinin faaliyet yürüttüğü sektörlerin incelenmesine yönelik yapılan çalışmalar masaya yatırıldı. Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar Petrol-İş'in üstlendiği rafineri sektörü üzerine bir konuşma yaptı. Retunsee Prezidyumu her yıl yapılan "Retunsee Dayanışma ve Eylem Günü"nü bu yıl Hırvatistan işçileri için yapılmasına karar verdi.

Prezidyum toplantısından önce ise Yunanistan Enerji İşçileri Sendikasının 41. Genel Kurulu gerçekleştirildi. Yunanistan



Enerji İşçileri Sendikası Genel Kuruluna Retunsee'ye üye bölge ülkelerinden sendikacılar da katıldı. Sendikamız heyeti Yunanistan Enerji İşçileri Sendikası Genel Kuruluna da katıldı.

Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar Genel Kurulda Yunanistan işçilerinin mücadelesini selamladıktan sonra bir konuşma yaptı.

"Bütün dünyada işçilerin sorunları ortak. Ve biz işçiler bütün dünyada ortak olan bu sorunlarımıza ortak çözümler bulabilmek için bir araya geliyoruz, sorunlarımızı tespit ediyoruz ve çözüm yolları arıyoruz. Her toplantımız gibi kongrelerimiz

de işçilerin sorunlarına çözüm bulmak için kapsamlı konuşmaların ve yoğun tartışmaların yapıldığı yerler oluyor. Sizlerin 41. Kongresi de hem Yunanistan işçileri için hem de bütün dünya işçileri için hayırlı olsun. Bildiğiniz gibi küresel sermaye bütün dünyada işçi haklarına saldırıyor. Küresel sermaye bu saldırıyı sadece düşük ücretler, toplu sözleşme görüşmelerine yönelik saldırılar ve de işçilerin tarihsel haklarına yönelik saldırılarla gerçekleştiriyor. Küresel sermayenin elinde başkaca araçlarda bulunuyor. İşte bu araçlardan birisi de emperyalizm.

Emperyalizm, özellikle de ABD emperyalizmi, içinde bulunduğumuz coğrafyada halkları birbirine düşürüyor, küresel savaşlar hazırlıyor, yerel çatışmalar çıkarıyor, bölgesel sorunları körüklüyor. Bütün bu sorunların içerisinde işçilerin haklarını savunmak, sendikal haklar için mücadele etmek bir teferruat haline getiriliyor. İşçiler olarak buna izin vermememiz gerekir." diyerek sözlerini sonlandırdı.



Petrol-İş'ten Rusya Petrol Gaz ve Yapı İşçileri Sendikasına Ziyaret

Petrol-İş Sendikası heyeti Rusya Petrol Gaz ve Yapı İşçileri Sendikası (Rogwu) yönetimi ile ikili ilişkiler çerçevesinde görüşmeler yapmak için Rusya'nın başkenti Moskova'da bir araya geldi.

İki sendikanın örgütlü olduğu ortak sektörlerde işbirliğini geliştirmek ve dayanışma sağlamak için yapılan ziyarete sendikamızdan Genel Sekreter Ahmet Kabaca, Genel Mali Sekreter Turgut Düşova, Ankara Şube Başkanı Şuayip Gül, Denetim Kurulu Başkanı Yusuf Ziya Kahyaoğlu ve Uluslararası İlişkiler Uzmanı Rıza Köse katıldı.

Ziyaret süresince heyetimiz Rogwu Merkezini ve Gazprom Moskova Transgaz İşletmesini ziyaret etti ve buralarda iki sendikanın yapısı ve işleyişi hakkında sunumlar yapıldı.

Rogwu merkezine yapılan ziyarette sendikamızın yapısını ve işleyişini sunan Petrol-İş Genel Sekreteri Ahmet Kabaca iki sendika arasındaki ilişkilerin daha önceden eğitim alanında yürütülmesi üzerine anlaşmaya varılan teknik işbirliği projesinin



iki ülke işçi sınıfının haklarının korunması açısından önemli olduğunu vurguladı. Eğitim alanındaki bu işbirliği projesinin iki ülke sendikaları arasındaki dayanışmayı da yükselteceğini söyleyen Kabaca, Petrol-İş'in bu konudaki deneyimlerinden bahsetti.

Rogwu'dan toplantıya Rogwu Genel Başkanı Aleksandr Korchagin, Genel Sekreter Vladimir Kosovich ve Uluslararası İlişkiler Uzmanı Aida Kalantaryan katıldı.

Rogwu adına bir sunum yapan Genel Başkan Aleksandr Korchagin Rogwu'nun Gazprom, Lokoil ve Novatek gibi petrol şirketlerinde örgütlü olduğunu ve 1.200.000'in üzerinde üyesi bulunduğunu belirtti. İki ülke arasında dostane ilişki-

lerin önemine vurgu yapan Korchagin, iki ülke sendikaları arasında işbirliğinin gelişmesinden memnuniyet duyduklarını belirtti. Korchagin daha sonra Rogwu'nun yapısı ve işleyişi hakkında bilgi verdi.

İki sendika arasındaki işbirliğinin bir diğer ayağı ise 2019 yılında tamamlanması planlanan ve bugün hem iki ülke parlamentosu tarafından onaylanan hem de Rusya Devlet Başkanı ve Türkiye Cumhurbaşkanı tarafından onaylanan ve yapımı için gerekli çalışmalara başlanan Türk Akımı Boru Hattında sendikal alanda işbirliği yapılmasıydı. Bu konuda toplantıda konuşan Petrol-İş Genel Mali Sekreteri Turgut Düşova Trakya'da Kıyıköy, Lüleburgaz ve İpsala'da kurulması planlanan Türk Akımı Boru Hattı İstasyonlarında çalışacak işçilerin haklarının korunmasına Rogwu ve Petrol-İş arasında işbirliği ve dayanışmanın önemli katkı yapacağını belirtti.

Daha sonra iki sendika arasındaki eğitim işbirliği projesi Petrol-İş Genel Sekreteri Ahmet Kabaca ve Rogwu Genel Başkanı Aleksandr Korchagin tarafından törenle imzalandı.



IndustriALL Küresel Sendika Eylem Planı (2016-2020)

II. BÖLÜM: SENDİKAL GÜÇ OLUŞTURMA

Toplam beş bölümden oluşan ve Ekim 2016 tarihinde Brezilya'nın Rio de Janeiro kentinde yapılan ikinci Kongrede kabul edilen IndustriALL Küresel Sendika Eylem Planının birinci bölümünü bir önceki dergimizde yayınlamıştık. Şimdi Eylem Planının ikinci bölümünü sizlere sunuyoruz.

IndustriALL Küresel Sendika olarak örgütlenme ve yeni üye kaydetme en önemli önceliğimizdir.

İşçilerin küresel sesi olarak güçlü sanayi sendikaları oluşturmak toplu pazarlık gücümüzün ve meşruiyetimizin de temelini oluşturuyor. Örgütsel gelişimimizi sağlayarak bütün dünyada güçlü, birleşik, demokratik, bağımsız, temsil gücü olan, kendine yetebilen sendikalar kuruyoruz.

IndustriALL Küresel Sendika sendikal hareketteki parçalanmışlığın üstesinden gelmek



ve emek hareketindeki birliği sağlamak için çalışıyor. Ulusal düzeydeki sendikal güç; işçilerin siyasi, sosyal ve ekonomik





çıklarını teşvik eden ve haklarını savunan güçlü ve birleşik bir emek hareketinden gelmektedir.

IndustriALL Küresel Sendika küçük ve bölünmüş sendikal yapıların bütün işçi hareketini zayıflattığının bilincinde olarak sendikalar arası birleşmelerle, ittifaklarla ve ulusal sendikal konseylerinin oluşturulmasıyla aynı ülkede yer alan üyeleri arasında birlik kurmaya çalışır. Sendikal birlik demokratik ilkeler üzerine kurulmalıdır. IndustriALL Küresel Sendika işverenlerin veya hükümetlerin güdümündeki sendikaları üye olarak kabul etmez.

IndustriALL Küresel Sendika kendi küresel, bölgesel, sektörel ve ulusal düzeylerdeki yapısı içerisinde uyguladığı politikalarda ve eylemlerde demokratik ve şeffaf bir sendikacılık anlayışı ile hareket eder.

IndustriALL Küresel Sendika küresel tedarik zincirleri oluşturarak, sınır ötesi örgütlenmeyi teşvik ederek ve dayanışma kampanyaları düzenleyerek küresel sendikal bir güç oluşturur.

Kuzey ve güney yarımkürelerdeki sendikalar eşit ortaklık çerçevesinde IndustriALL Küresel

Sendikada güçlerini birleştiriyorlar, örgütsel yapılarını daha da güçlendiriyorlar ve temsil güçlerini artırıyorlar.

Bu durum sanayi sendikacılığını, işleyen bir ailet toplama sistemini, sendikal eğitimler düzenlenmesini ve sendikal yapıların ve geleneklerin iyi işlenmesini sağlayan değişiklikler yapılması konusunda sendikaları cesaretlendiriyor. Bütün işçilerin; kadın işçiler, düzensiz istidam edilen işçiler, enformel sektörlerde çalışan işçiler, göçmen işçiler ve beyaz yakalı işçiler, sendikada bir yerleri vardır.

Sendikaların genç işçileri örgütlemesi ve temsil etmesi yaşamsaldır. IndustriALL Küresel Sendika genç işçilerin sendikalara daha aktif bir şekilde bütünleşmesini teşvik eder, sendikaların genç işçileri örgütlemesini ve onların özel sorunlarıyla ilgilenmesini destekler.

IndustriALL Küresel Sendika eşitsizliğin üstesinden gelmek ve kadınlara destek olmak için kadınları sendikal mücadeleye katan ve onları bu alanda teşvik eden ve onları sendikaların yönetimine taşımak için cesaretlendiren sendikalarla çalışmalar

yürütür. Ortak hedefimiz daha fazla kadını örgütlemek ve eşit haklar ve eşit ücret gibi olanakları teşvik etmektir. IndustriALL Küresel Sendika kadın ve erkek işçilerin işçi hakları için birlikte mücadele etmesine yönelik olanaklar yaratır.

IndustriALL Küresel Sendika'nın faaliyetlerini yürütürken ana mali kaynağı üyelerinden gelen aidatlardır. IndustriALL Küresel Sendika'nın harcamaları kendi yönetim organları tarafından belirlenir. Sendikal işbirliği projeleri için alınan fonlar aynı stratejik ilkelere tabidir.

IndustriALL Küresel Sendika kadın erkek, genç yaşlı her bölgeden bütün işçilerin eşit temsili kapsayan yapıların oluşturulmasını ve faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini garanti altına almaya yönelik önlemler alır.

Bütün üyeler IndustriALL'un öncelikliklerini oluşturmaya katkıda bulunurlar. Bütün bölgeler ve sektörler kendi eylem planlarını geliştirirken IndustriALL'un hedeflerini dikkate alır. IndustriALL Küresel Sendikanın politikaları açık ve demokratik süreçler işletilerek üyeler ile gerçekleştirilen karşılıklı danışma çerçevesinde oluşturulur.



PETROL-İŞ MARŞ YARIŞMASINDA ÖDÜL TÖRENLERİ SONA ERDİ

Genel Merkez Yöneticilerimiz ve Şube Yöneticilerimiz şubelerimizde Petrol-İş Sendikası Marş Yarışması'nda eseri ödüle değer görülen üyelerimize ödül ve plaketlerini verdiler.

Törenler, ödüle değer görülen eser sahibi üyelerimizin bağlı olduğu Adana, Mersin, Ankara, Bandırma, Gebze, İstanbul 1 Nolu, İzmir, Kocaeli, Trakya Şubelerimizde geçtiğimiz sonbahar aylarında gerçekleştirilmişti. Eseri ödüle değer bulunan üyelerimiz için İstanbul 2 Nolu ve Düzce Şubelerimizde tören düzenlendi. Törenlere Merkez Yöneticilerimiz, Şube Başkanlarımız, temsilcilerimiz ve üyelerimiz katıldı.

Ödül törenlerinde Petrol-İş Sendikası Marş Yarışması'nda dereceye giren üyelerimize, plaket ve ödülleri yöneticilerimiz ve şube başkanlarımız tarafından verildi.

İstanbul 2 Nolu Şube

Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, Genel Yönetim Sekreterimiz Ünal Akbulut, İstanbul 2 Nolu Şube Başkanımız Niyazi Recepthüda, Şube Başkan Yardımcımız Satılmış Çilli, Şube Başkan Yardımcımız (Mali) Mehmet İldem, Şube Temsilcilerimiz ve Yöneticilerimizin katılımıyla 24

Şubat 2017 tarihinde İstanbul 2 Nolu Şubemizde bir ödül töreni yapıldı.

Ödül töreninde Petrol-İş Sendikası Marş Yarışması'nda dereceye giren İstanbul 2 Nolu şubemizin örgütlü olduğu Mutlu Akü ve Malz. San A.Ş. işyerinde çalışan üyemiz Yüksel Kaya ve Reckitt Benckiser Temizlik Malz. A. Ş. işyerinde çalışan üyemiz Ender Şahiner'e plaket ve ödülleri yöneticilerimiz tarafından verildi.

Düzce Şube

Düzce Şube Başkanımız Muzaffer Işık, Şube Başkan Yardımcımız Oktay Bozdemir Şube Başkan Yardımcımız (Mali) Kadir Akyıldız ve temsilcilerin katılımıyla 7 Şubat 2017 tarihinde Mado Cafe Restaurant'ta bir ödül töreni yapıldı.

Ödül töreninde Petrol-İş Sendikası Marş Yarışması'nda dereceye giren Düzce Şubemizin örgütlü olduğu Standard Profil Otomotiv Sanayi Ve Ticaret A.Ş. işyerinde çalışan üyemiz Emre Özcan'a, plaket ve ödülü Düzce Şube Başkanımız Muzaffer Işık tarafından verildi.

ÜYELERİMİZ İÇİN KURUMLARLA HİZMET ANLAŞMALARI YAPIYORUZ



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

<http://www.petrol-is.org.tr/anlasmali-kurumlar>

VEFAT VE BAŞSAĞLIĞI



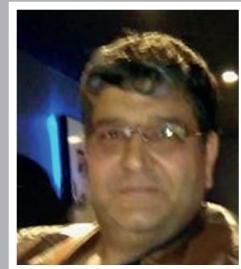
Ali Ergin
Kocaeli Şube
Tüpraş



Onur Kayalak
Kırıkkale Şube
Tüpraş



Renginur Bulut
İstanbul 1 Nolu Şube
Gripin



Turgay Yıldız
Mersin Şube
Toros Tarım

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

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

**GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYA
TAŞERONLAŞMAYA KARŞI**

HAYDI MAYIS'A

petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

www.petrol-is.org.tr