2018-1

petrol-iş

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

TAŞERONA AYRIMSIZ, KOŞULSUZ KADRO İSTİYORUZ

- İş Cinayetlerine Karşı Sendikalı Ol!
- Türkiye Petrollerinde Mücadelemiz Sürecek
- İşçiler Artık "Arayı Bulmak" Zorunda
- Petrol Rafinerisi Sekreterliği 1. Buluşması Yapıldı

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: 1 Ocak 2018

İÇİNDEKİLER

3 GENEL BAŞKAN'IN MESAJI

4 EMEĞİN GÜNDEMİ/KAMUDA TAŞERON DÜZENLEMESİ

8 DOSYA/İŞ CİNAYETLERİ SÜRÜYOR

15 HABER/TP'YE SAHİP ÇIKIYORUZ!

20 HABER/STANDARD PROFİL'DE EYLEM

23 HABER/PAKPEN İŞYERİNDE HUKUKSUZLUK

26 HABER/AKKİM'DE DİRENİŞ VAR!

30 28. DÖNEM 7.OLAĞAN GENİŞLETİLMİŞ BAŞKANLAR KURULU

36 ŞUBE GENEL KURULU/ALİAĞA

38 HABER/ SÜLEYMAN ÜSTÜN EĞİTİM ÇALIŞTAYI

41 EMEĞİN GÜNDEMİ/İŞ MAHKEMELERİ KANUNU DEĞİŞTİ

42 RÖPORTAJ/ZORUNLU ARABULUCULUK

47 HABER/CAM İŞÇİLERİ DİRENİŞTEYDİ

49 TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

51 İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

56 İŞ HUKUKU

60 ULUSLARARASI SENDİKAL GÜNDEM

65 İKİ YENİ PETROL-İŞ YAYINI

66 ANLAŞMALI KURUMLAR/VEFAT

Genel Başkan'dan

Değerli üyelerimiz, değerli okurlar,

Bilindiği üzere OHAL devam ediyor. OHAL'in işçiler ve sendikalar için getirdiği tüm kısıtlamalara rağmen sendikal mücadelemizi ve faaliyetlerimizi sürdürüyoruz.

Ülkemiz zor ve sıkıntılı günlerden geçiyor. Ekonomi rakamları işçi ve emekçiler için umut vaat etmiyor. Gençler arasında işsizlik oranı %20 seviyesinde, kadın istihdamında bu oran %25'e ulaşabiliyor. Enflasyon rakamların yüksek seyretmesi de emekçilerin alım gücünü her geçen gün daha da eritiyor. İşsizlik ve yoksulluk sarmalındaki emekçilerin en önemli sorunlarından birisi de taşeron çalışmadır.

Daha önce de defalarca gündeme gelen kamuda taşeron çalışanların kadroya alınması konusunda nihayet somut adım atıldı. Ancak 696 Sayılı KHK ile yapılan düzenlemede Petrol-İş'in örgütlü olduğu KİT'ler bulunmuyor. Bu bağlamda TP, BOTAŞ, Eti Maden, MKEK ve TMO Afyon Alkoloid'in de dahil olduğu KİT'lerdeki taşeron çalışanlar düzenleme kapsamına alınmadı. Söz konusu düzenlemenin taşeronla mücadeleye hizmet etmesi amaçlanıyorsa, sendikaların görüş ve önerileri doğrultusunda mutlaka revize edilmelidir.

Bilindiği gibi Türkiye Petrollerinin TPIC'e devrine ilişkin mücadelemizi yıllardır kararlılıkla sürdürüyoruz. Petrol-İş olarak son üç ayda Enerji Bakanlığı, TP ve TPIC yetkilileri ile üç kez Enerji Komisyonu toplantısı gerçekleştirdik. Enerji Bakanlığı'yla Sendikamız arasındaki son komisyon toplantısında TP'den TPIC'e personel devri yapılmaması, üyelerimizin tamamının Türkiye Petrolleri bünyesinde çalışmalarına devam etmesi ve TPIC'te ihtiyaç olan kadrolar için yeni personel istihdam edilmesi hususunda karşılıklı mutabakata varıldı.

Dergimizin bu sayısında da dosya olarak yer verdiğimiz iş cinayetleri, maalesef ülkemizin kanayan yarası durumunda. 2017 yılında en az 2 bin işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirdi. Kaybettiğimiz işçilerin %98'i sendikasız olarak çalışmaktaydı. Bu bağlamda örgütlü çalışmanın yaygınlaşması, iş cinayetlerinin azaltılmasında en önemli unsur olarak öne çıkıyor.

Bilindiği gibi değişen İş Mahkemeleri Kanunu ile 1 Ocak'tan itibaren zorunlu arabuluculuk, iş yargılaması sürecinin ilk ayağını oluşturacak. Biz Petrol-İş olarak bu adımı, iş yargılamasının bir nevi özelleştirilmesi olarak görüyor ve işçilik haklarında kayıplara neden olacağını düşünüyoruz.

Petrol-İş Sendikası ve üyelerimiz, bu koşullarda mücadelesini yılmadan sürdürüyor. Bir grup araştırmacı ve akademisyenin oluşturduğu Emek Çalışmaları Topluluğu (EÇT), 2017 yılının ilk 6 ayını kapsayan "İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu"nu yayımladı. Rapora göre yılın ilk 6 ayında işçi sendikaları arasında en çok eylem yapan sendika Petrol-İş oldu.

2018 yılının ülkemize ve dünyaya refah, barış ve huzur getirmesini, üyelerimiz ve tüm işçi sınıfı için daha mutlu bir gelecek olmasını diliyor, üyelerimizi saygı ve sevgiyle selamlıyorum.

Ali Ufuk Yaşar

TAŞERONA AYRIMSIZ, KOŞULSUZ KADRO VERİLSİN!

Tüm taşeron işçilere koşulsuz kadro verileceğine dair sözlere rağmen 24 Aralık 2017 tarihinde yayımlanan 696 Sayılı KHK hayal kırıklığı yarattı. Düzenleme ile taşeron işçilerin büyük bir kısmı kadro hakkından yoksun bırakıldı.

Geçtiğimiz yıllarda bir seçim vaadi olarak gündeme getirilen ve yaklaşık üç yıldır rafta bekletilen kamuda taşeron düzenlemesinde nihai safhaya varıldı. Hükümetin "Kamuda Taşeronu Bitirme" sözüyle attığı ilk adım, emeklemeden öteye geçemedi.

Tüm taşeron işçilere koşulsuz kadro verileceğine dair sözlere rağmen 24 Aralık 2017 tarihinde yayımlanan 696 Sayılı KHK hayal kırıklığı yarattı.Düzenleme ile taşeron işçilerin büyük bir kısmı kadro hakkından yoksun bırakıldı. Ancak bu düzenlemede kamudaki taşeron işçilerin büyük bir kısmı kadro hakkından yoksun bırakıldı. Kamuda çalışan yaklaşık bir milyon işçi, aileleri de dahil edildiğinde en az 4 milyon kişiyi ilgilendiren bu düzenleme işçiler açısından ciddi mağduriyetler yaratacak.

Taşeron Düzenlemesi Neden Tartışılmadı

Kamuyonu bu denli ilgilendiren bir konuda, söz konusu düzenlemenin muhataplarına danışmadan, Meclis'te dahi tartışılmadan atılan bu adım toplumsal uzlaşma zeminini yok saydı. Bir KHK aracılığıyla taşeron düzenlemesinin yapılması, KHK'lerin Anayasa'daki kullanım alanları göz önüne alındığında bu düzenlemeyi tartışmalı hale getirdi. Çünkü Anayasa'nın 121. maddesine göre Olağanüstü halin gerekli kıldığı konularda KHK çıkarılabilir. Bu anlamda taşeron düzenlemesinin

OHAL ile ilgisinin olmadığı açıkça görülebilir.

Bilindiği üzere yaklaşık iki aydır taşeron düzenlemesine ilişkin kamuoyunda tartışmalar yürütülmekteydi ancak konunun kapsam ve içeriğine dair bir netlik yoktu. Meclis'te dahi milletvekillerinin açıklamaları olasılıklar üzerine kuruluydu. Esasen Meclis gündeminde tartışılıp pişirilmesi gereken bu konunun, Pazar günü açıklanan KHK ile sonuçlandırılması Meclis'i yok sayma anlamına geliyor. Oysa yasa tasarısının Meclise sevk edilmesi halinde, hem komisyon hem de Genel Kurul aşamalarında verilecek önergelerle düzenleme daha da kapsayıcı hale gelebilirdi.

Bu düzenleme yüzbinlerce taşeron işçiyi haliyle işçi sendiklarını da yakından ilgilendiriyor. Ancak Hükümet, işçilerin temsilcisi sendikalara düzenlemeye ilişkin bilgi vermeyerek, bir anlamda oldubittiye getirerek süreci gizliden yürüttü. Halbuki Anayasal bir kurum olan Ekonomik ve Sosyal Konsey bu süreçte toplanabilir, ya da işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan Üçlü Danışma Kurulu gündeme gelebilirdi. 696 Sayılı KHK'nin içeriğinin dar olması, taşeron işçilerin tamamını kapsamaması gizliden ve tek taraflı yürütülen sürecin bir sonucu oldu. Bu anlamda işçi sınıfı içerisinde düzenlemeye ilişkin memnuniyetsizliğin artması kaçınılmaz gözüküyor.

Düzenlemede, işçilerin kadroya geçişleri için 90 günlük süre öngörülüyor. Bu süre kadroya geçiş tartışmalarının sağlıklı yürütümü, mecliste siyasi partilerin ortak mutabakatı ve sendika temsilcilerinin katılımının da sağlanarak ortak bir fikir birliği oluşturması ve akabinde bir kanun çıkması için dahi yeterli hazırlığın yapılabileceğini gösteriyor. Ancak hükümetin tercihi, konunun tartışılmaması, düzenlemedeki eksiklikler ve risklerin görünmemesinden yana oldu.

Yeni Düzenleme Kimleri Kapsayacak

KHK'nin 127. maddesinde merkezi yönetim kapsamında yer alan kamu kurum ve kuruluşlarından hangilerinin kapsama alınacağı düzenlendi. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na ekli 1, 2, 3 ve 4 sayılı cetvellerdeki kamu idareleri kapsama alındı. Bu Kanunun "Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri" başlıklı (1) sayılı cetvelinde TBMM, Cumhurbaşkanlığı, Başbakanlık, Bakanlıklar, çeşitli Genel Müdürlükler, Komutanlıklar, Devlet Personel Başkanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu gibi bazı idareler yer alıyor

(2) sayılı "Özel Bütçeli İdareler" başlıklı cetvelde ise YÖK, üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitüleri ile Devlet Su İşleri, Karayolları Türk Standartları Enstitüsü ve Devlet Tiyatroları gibi çeşitli özel bütçeli kuruluşlar var. (3) sayılı "Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar" başlıklı cetvelde RTÜK, Sermaye Piyasası Kurulu, Rekabet Kurumu gibi kurumlar yer alıyor. "Sosyal Güvenlik Kurumları" başlıklı (4) sayılı cetvelde ise Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü sıralanıyor.

KİT'lere Kadro Yok

KHK ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamındaki idareler ile bu Kanun kapsamında olmayan bazı özel bütçeli kuruluşlar kapsama alındığı için çok sayıda özel bütçeli kuruluş ve KİT'ler kapsam dışı kaldı. Sendikamızda örgütlü olan ve ülkemizin en önemli kuruluşlarından olan TPAO, BOTAŞ, Eti Maden, MKEK gibi işletmelerde çalışan taşeron işçilerin yanısıra, ÇAYKUR, TCDD, TMO, TKİ, TTK ve Şeker Fabrikaları gibi işletmelerde çalışan taşeron işçiler de kadro dışı bırakıldı.

Bu kuruluşlarda, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından son derece riskli ve ağır çalışma koşulları söz konusudur. Hükümet bu kuruluşları kapsam dışı bırakarak, taşeron çalışmanın en kötü ve risklerin en fazla olduğu işleri düzenlemeye dahil etmemiş oldu.

Özellikle KİT'lerde asıl işi yapan alt işveren işçilerine kadro verilmeyip, düzenlemede kapsam "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri" ile belirlenerek iyice daraltıldı. Bu haliyle düzenleme kamuda taşeronla mücadele etmek bir yana, varolan taşeron sistemini meşrulaştırdı. Taşeron çalışmanın asıl tehdit oluşturduğu işler, kapsam dışı tutuldu.

Kadro İçin Güvenlik Soruşturması

KHK'nin 127. maddesine göre, işçilerin kadroya alınabilmesi için bazı şartları yerine getirmesi gerekiyor. Devlet Memurları Kanunu'nun devlet memurluğuna atanmak için uyguladağı şartlar burada da geçerli olacak. Bu kıstaslardan en önemli ön koşul güvenlik soruşturmasıdır. Yapılacak güvenlik soruşturması ve arşiv taramaları neticesinde işçinin kadroya geçip geçemeyeceğinin kararı verilecek. Ancak böyle bir tarama ayrımcılığa sebebiyet verme ve belirli kişilere öncelik tanıma noktalarında suistimale uğrayabilir.

Toplu Sözleşme Hakkında Ayrımcılık

Düzenleme ile kadrolu olarak çalışan işçi ile kadroya geçirilecek işçi arasında bir uçurum yaratıldı. Kadroya geçirilecek taşeron işçiler, çalıştıkları kurumda var

olan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklar. Kadroya alınacak işçilerin işyerleri ayrı bir işyeri olacak ve bu işyerinde farklı toplu iş sözleşmesi bağıtlanacak. Böylece emsal iş dahi yapılsa farklı sözleşmeler düzenlenmiş olacak. Bir diğer husus ise Hükümet ile kamu işveren sendikaları ve işçi konfederasyonları arasında çerçeve anlaşma protolü imzalanabilecek, bu durum işkolundaki sendikaların artık sözleşmelere taraf olamayacağını gösteriyor.

Düzenleme Haksızlık ve Ayrımcılığa Neden Olacak

Petrol-İş Sendikası 696 Sayılı KHK çıkmadan önce de taşeron düzenlemesine ilişkin tavrını açık bir şekilde ortaya koydu. Bu noktada kamuda asıl-yardımcı iş ayrımı yapılmaksızın tüm taşeron, mevsimlik ve geçici işçilerin kadroya alınması Petrol-İş'in asıl talebi oldu. Taşeron işçilere farklı statülerin tanınmasının yanlış olduğu ve bu işçilerin kamuda işçi kadrosuna alınarak bağlı oldukları KİT'lerde istihdam edilmesini sıklıkla vurguladı.

Bu bağlamda sadece kamuda değil, özel sektörde de taşeron işçilerin sorunlarının çözülmesi için kapsamlı bir çalışmanın başlatılması ve nihai talep olarak özel ve kamu ayrımı yapılmaksızın taşeron çalışmanın tümüyle kaldırılması gerektiğini belirtti.

Ancak 696 Sayılı KHK ile gelen yeni düzen, taşeron işçiler açısından dağın fare doğurması anlamına gelmektedir. Kamuda ve özel sektörde milyonlarca taşeron işçinin sadece bir bölümünün kadroya alınacak olması işçiler açısından bir kazanım olarak algılanmadı. Çünkü kadroya alınan işçilere yeni bir hak verilmedi, tersine geçiş için önkoşul olarak bazı kazanılmış haklarından feragat etmeleri şartı getirildi. Ayrıca kadroya alınacak işçiler ile aynı işi yapan kamu işçileri arasında bir eşitlik söz konusu olamayacak, bu durum ayni işyerinde farklı iki işçi grubuna neden olacak ve işçiler arasında rekabet ortamı yaratacaktır.

Bir diğer sorun ise her idarenin kendi yapacağı sınavın esas ve usullerini kendi belirleyecek olması ile öne çıkıyor. Yapılacak sınav veya mülakat aşamalarında sınavı yürütecek kişi veya kişilerin siyasi tercihleri kadrolara yerleştirmede etkili olacak. İçerisinde birçok olumsuzluğu barındıran düzenlemenin, özellikle bir işçi konfederasyonunun üye sayısını arttırmasının rastlantı olmadığı açıkça ortada duruyor. Hükümet ısmarlama gibi duran bir düzenleme ile kendine yakın gördüğü konfederasyonun üye sayısını arttırıyor. Böylece, sendikal örgütlenmeye müdahale ediyor ve mücadele ederek üyelerinin haklarını savunmaya çalışan birçok sendikayı hiçe sayıyor.

Bu düzenleme işçiler içerisinde aynı iş için farklı statülü çalışma grupları oluşturacağı, siyasi tercihlerin kadroya geçişte etkili olacağı noktasında işçilerin ayrımcılığa maruz kalmalarına sebebiyet vereceği için Anayasa'nın eşitlik ilkesine de aykırıdır.

Taşeron çalışma insan onuruna aykırı bir istihdam biçimdir, 696 Sayılı KHK ile getirilen taşerona kadro düzenlemesinin, makyajlanarak yada rötuşlarla düzeltilmesi mümkün değildir. Sendikaların görüş ve önerileri doğrultusunda kamuda çalışan tüm taşeron işçileri kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.

BASIN AÇIKLAMASI... BASIN AÇIKLAMASI...

Yeni adaletsizlik, haksızlık ve ayrımcılığa neden olacak

TAŞERONA KADRO DÜZENLEMESİNİ BU HALİYLE KABUL ETMİYORUZ!

Kamuda taşerona kadro düzenlemesi, 24 Aralık 2017 tarihli Resmi Gazete'de duyurulan 694 Sayılı KHK'nın içerisinde yayımlanmıştır.

Düzenleme, sendikamız Petrol-İş dahil olmak üzere, sendika ve emek örgütlerinin itiraz ve eleştirilerinin dikkate alınmadığını göstermektedir. Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, dağ fare doğurmuştur. Yüzbinlerce taşeron işçisinin umutları boşa düşürülmüş, belli hesaplarla oluşturulduğu açık olan düzenleme ile yeni adaletsizlik ve haksızlıklar yaratılmıştır.

Söz konusu düzenlemenin, bir kanun ile TBMM'ye getirilmesinden kaçınılmış, konunun tarafları ve kamuoyunca tartışılması istenmemiştir.

OHAL döneminde bir KHK ile geçirildiği için düzenlemeye itiraz edilerek Anayasa Mahkemesi'ne başvuru yapılması yolu baştan kapatılmıştır. Düzenleme nedeniyle oluşacak mağduriyetler ve olumsuzlukların giderilmesi için hak arama yolları kalmayacak, yüzbinlerce taşeron işçinin akıbeti hükümetin ve kamu kuruluşları yetkililerinin insafına bırakılmış olacaktır.

Yayımlanan KHK'nın 127. maddesi ile düzenlemenin kapsadığı kamu kuruluşları belirlenmiştir. Buna göre düzenleme, 5018 Sayılı Kanun dışında kalan özel bütçeli kuruluşlarda taşeron işçisi olarak çalışanları kapsamamaktadır. Daha çok Kamu İktisadi Teşekkülleri'nden oluşan ve aralarında ülkemizin en önemli kamu kuruluşlarının yer aldığı TPAO, BOTAŞ, Eti Maden, MKEK, ÇAYKUR, TCDD, TMO, TKİ, TTK ve Şeker Fabrikaları gibi işletmelerde çalışan taşeron işçiler kadro dışı bırakılmışlardır.

Bu kuruluşlarda, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından son derece riskli ve ağır çalışma koşulları söz konusudur. Hükümet bu kuruluşları kapsam dışı bırakarak, taşeron çalışmanın en kötü ve risklerin en fazla olduğu işleri düzenlemeye dahil etmemiştir.

Özellikle KİT'lerde asıl işi yapan alt işveren işçilerine kadro verilmemiş, düzenlemede kapsam "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri" ile belirlenerek iyice daraltılmıştır. Bu haliyle düzenleme kamuda taşeronla mücadele etmek bir yana, varolan taşeron sistemini meşrulaştırmaktadır. Taşeron çalışmanın asıl tehdit oluşturduğu işler, kapsama alınmamıştır.

Diğer yandan kapsama giren taşeron işçiler, alt işveren firmasındaki mevcut işkolları değiştirilmeden kadroya alınacaklardır. Bu yolla, kadroya alındıkları kamu kuruluşu ile işkolları aynı olmayabilecek, kadrolu işçilerin TİS'inden yararlanmalarının ve onlar ile eşit haklarda çalışmalarının önü baştan kapatılacaktır.

Aynı kamu kuruluşuna farklı sendikaların örgütlenmesi teşvik edilecek, sendikal rekabet körüklenerek yandaş sendikalara yol verilecek ve nihayetinde tek kuruluşta farklı koşullarda istihdamın önü açılarak büyük eşitsizliklere neden olunacaktır. Kamu kuruluşlarında hak ve ücretler açısından iki ayrı işçi grubu oluşacak, çalışma barışı tümüyle ortadan kalkacak, kamu istihdam yapısı daha karmaşık hale getirilecektir.

Tüm bu kısıt ve sorunlara rağmen kadroya geçecek işçilerin belirlenmesinde, yazılı ve sözlü sınav ile güvenlik soruşturması uygulanacaktır. Siyasi ve keyfi müdahalelere açık bu süreç, eleme inisiyatifini birer bürokrat olan kamu kuruluşu yöneticilerine vererek kadrolaşmaya yol açacaktır.

Düzenlemenin kapsamındaki bir diğer kesim olan, belediye ve İl Özel İdarelerinde çalışan taşeron işçilere ise kadro verilmemiş, sadece BİT'lerde ve İl Özel İdarelerine bağlı şirketlerde işçilik yapmalarına imkan sağlanmıştır. Yerel yönetimlerdeki taşeron işçilerinin kadrosuz ve güvencesiz çalışma koşulları değişmeyecektir.

Bu ve benzeri birçok olumsuzluğu barındıran düzenlemenin, bazı ince hesap ve amaçlarla çıkarıldığı açıktır. Ismarlama bir nitelik taşıyan bu düzenlemenin hayata geçmesinin ardından özellikle bir işçi konfederasyonunun üye sayısının artacak olması ve halihazırdaki üyelerinin kadroya geçmesinin bir tesadüf olmadığını düşünüyoruz.

OHAL döneminde bir KHK ile kamu kuruluşlarında sendikal örgütlenmeye müdahale edilmekte ve mevcut sendikal düzene bir konfederasyon lehine operasyon yapılmaktadır.

Ciddi haksızlıklara yol açacak bu düzenlemenin, makyajlanarak ve rötuşlarla düzeltilmesi mümkün değildir. Sendikaların görüş ve önerileri doğrultusunda kamuda çalışan tüm taşeron işçileri kapsayacak şekilde tümüyle yeniden düzenlenmelidir.

Bir kez daha yineliyoruz; Taşeron çalışma, insan onuruna aykırı bir istihdam biçimidir. Sadece kamuda değil özel sektörde de tümüyle ortadan kaldırılmalıdır.

Kamudan başlayarak taşeron ile mücadele edilecekse, kamuda muvazaalı çalıştıkları tespit edilerek kesinleşmiş olan asıl işi yapan taşeron işçilerinin kadroya alınması başta olmak üzere, 4857 Sayılı ve 6356 Sayılı Yasalardaki hakları koruyan ayrımsız ve istisnasız bir düzenleme yapılmalıdır. Kamuda ve yerel yönetimlerde taşeron işçiler, kadrolu çalışanlarla eşit hak ve koşullara sahip hale getirilmelidir.

Düzenlemeye bu haliyle bir konfederasyon ya da sendikanın onay vermesi, bir emek örgütü olarak kendini inkar etmesi anlamına gelecektir. Herhangi bir sendikanın bu gaflete düşmeyeceğine inanıyor, tüm konfederasyon ve sendikaları taşeron sisteminin ortadan kaldırılması için ortak mücadele vermeye çağırıyoruz.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur,

Petrol-İş Sendikası
Merkez Yönetim Kurulu

25.12.2017

GÜVENCESİZ, TAŞERON ÇALIŞMA HAYATI İŞÇİLERE ÇOK GÖRÜYOR!

İşçiler Üzerinde Kar Baskısı, Üretim Zorlaması Oldukça, "Sıfır Kaza" Politikası Anlamsızlaşıyor, Daha Çok İş Cinayetine Sebep Oluyor.

Ortak Dert Ortak Mücadele: İş Cinayetleri

Güvencesiz çalışma, taşeronlaşma emekçiler üzerindeki baskıyı arttırıyor, her geçen gün çalışma koşulları daha da ağırlaşıyor, arkadaşlarımızı iş cinayetlerinde kaybediyoruz, en son TÜPRAŞ Aliağa'da dört, Şırnak'ta sekiz, Bursa'da beş arkadaşımızı kaybettik...

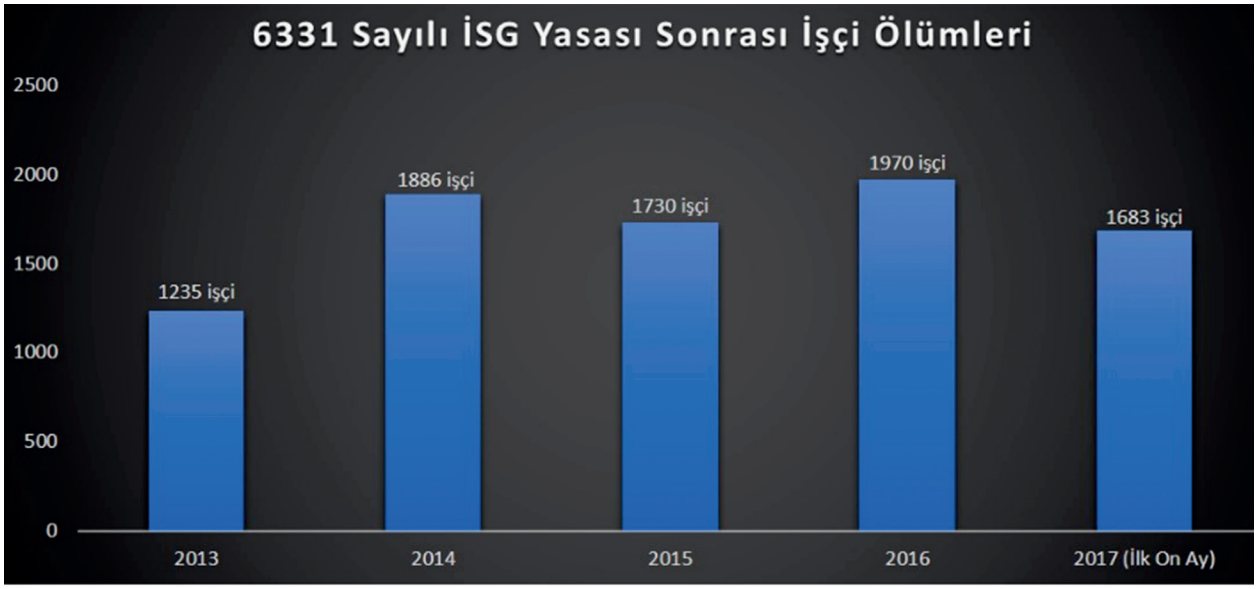
Şantiye alanına dönmüş ülkemizde sadece bina üretilmiyor, tüm ekonomik, kültürel, sosyal ilişkiler yıkılıp yenisi inşa ediliyor. Alelacele, iz bırakmadan, eskiyi hafızalardan silercesine her şey yeniden kodlanıyor. Haliyle çalışma ilişkileri de değişiyor, çalışma biçimleri de...

Taşeron çalışma da kökenleri neoliberal dönem öncesine uzansa da kapitalizmin günümüz evresinde kök salıp, vücut buldu. Taşeron çalışma işçiler için kabus haline gelmiş bir çalışma rejimi ve son yirmi yıldır çok daha fazla görünür. Mavi yaka/beyaz yaka işçiler, tarım işçileri, işsizler... Tüm çalışan/işsiz kesimleri kapsayabiliyor. Ayırt etmeksizin işçi sınıfını güvencesizlik ve geleceksizlikle tehdit ediyor....

Taşeron emekçiler, güvenceli çalışma koşullarına sahip bir çalışandan temel olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin haklar, ağır ve zaman sınırlaması daha esnek çalışma koşulları, sosyal hak kayıpları, düşük çalışma ücreti, zayıf örgütlülük ve her an işten çıkarılma ihtimali ile karşı karşıya olmaları nedeniyle ayrışmakta.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu taşeron emek rejiminin yarattığı sonuçlar itibari ile en yıkıcı olanı. Çalışmanın sağlıklı biçimde gerçekleşmesi için gerekli tedbirlerin alınmaması halinde doğrudan yaşam hakkının ihlali ile sonuçlanabilmekte.

Coğrafyanın kaderle ilişkilendirildiği Türkiye'de her gün ortalama 5 işçi iş cinayetleri sonucu yaşamını yitiriyor. Yitirdiğimiz her işçinin hayatı alınyazısı ile ilişkilendirilip gerçek fail aranmaktan vazgeçiliyor. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin rakamlarına göre 2017 yılında en az 2 bin işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirdi. Bu rakam OHAL döneminde artmış durumda, yine İSIG Meclisi'nin raporunda OHAL'de iş cinayetlerinde %10'luk bir artışın olduğu belirtiliyor. Aşağıdaki tablo iş cinayetlerinin ulaştığı boyutu yıllara göre ortaya koyup "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası" çıkmış olmasının emekçiler açısından ne anlama geldiğini sorgulatıyor.



TÜPRAŞ'ta Patlama: Taşeron Çalışma Can Alıyor

Sonuçları itibariyle herhangi bir kaza ya da patlama riskine karşı iş güvenliği önlemlerinin en üst seviyede tutulması gereken bir rafineride, taşeron çalışmanın üretimin her kademesine eklenmesi işçilerin hayatını riske atıyor.

TÜPRAŞ Aliağa Rafinerisi'nde 11 Ekim tarihinde boşaltılarak bakıma alınmış nafta depolama tankında, bakım çalışmaları sırasında patlama meydana geldi. Taşeron firma çalışanı Kemal Şaşmazer, Yusuf Kepenek, Mehmet Dere ve Mehmet Karademir adlı işçiler hayatını kaybetti, bir işçi de yaralandı.

Olayın yaşanmasının ardından Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, Bandırma Şube Başkanı İsmail Kayan, Bursa Şube Başkanı Erhan Yakışan olay yerine gitti. Aliağa Şube ve TÜPRAŞ işyeri baştemsilciliğinde patlamayla ilgili görüşmeler yapan yöneticilerimiz, üyelerimiz ve diğer çalışan arkadaşlarımıza başsağlığı dileklerini ilettiler. Akabinde Koç Holding Enerji Grup Başkanı ve TÜPRAŞ Genel Müdürü ile patlamaya ilişkin görüşmeler yapan heyet, işçi sağlığı konusunda daha ayrıntılı çalışmaların yapılması gerekliliği üzerinde durdu.

Taşeron Yasası Özel Sektörü de Kapsasın

Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar da yurtdışı programı dönüşü olayın gerçekleştiği rafineriyi ziyaret etti. Şube ve TÜPRAŞ işyerinde yaptığı görüşmelerde olayın nasıl gerçekleştiğine ilişkin bilgi alan Genel Başkan Yaşar daha sonra Koç Holding ve TÜPRAŞ yöneticileri ile biraraya geldi. Toplantıda, benzer kazaların tekrar yaşanmaması için alınabilecek önlemlerle ilgili olarak karşılıklı fikir alışverişinde

bulunuldu. Yaşar toplantıda "İş kazası istatistikleri incelendiğinde taşeron çalışma sisteminin bu kazada çok büyük bir payının olduğunu belirterek, Devlet içerisindeki taşeron işçilerin 2017 sonuna kadar kadroya alınması noktasında çalışmaların devam ettiğini, özel sektörün de bu anlamda bir adım atmasının zamanının geldiğini" söyleyerek taşeron çalışma üzerine yoğunlaşılması gerektiğine vurgu yaptı.

Emek Örgütleri Daha Fazla Mücadele Etmeli

Patlamadan birgün sonra TÜPRAŞ sabah vardiyası çalışanları güne protestoyla başladı. İş bırakarak rafineri önünde toplanan kadrolu ve taşeron işçiler protesto eylemi yaptılar. Eylemde bir konuşma yapan Aliağa Şube Başkanımız Ahmet Oktay, ilk defa bu işyerinde bu kadar büyük bir iş kazası yaşandığını dile getirerek, "TÜPRAŞ yönetimi bu dönem ilkleri yaşıyor, kâr rekorlarında da ilkleri kırıyorlar" dedi.

Konuşmasının devamında Oktay, "Dört canımızı yitirdik, yıllardır söylüyoruz çalışma sistemimiz kökten değişmeli. Bizi bölüp parçalıyorlar, patronların ceplerine daha çok para girsin diye. Bu can kaybının sebebi budur" dedi.13 Ekim tarihinde Aliağa Emek ve Demokrasi Platformu Aliağa Demokrasi Meydanı'nda "İş Cinayetleri ve Taşeron Sisteme Karşı" eylem düzenledi. Eylemdeki konuşmasında da Oktay "Soma, Ermenek, Torunlar, TÜPRAŞ'taki iş cinayetleri ne başlangıç, ne de son olacak, bu yüzden sendika, konfederasyon ve emek örgütleri daha fazla mücadele etmeli" dedi.

Konfederasyonumuz Türk-İş de patlamadan sonra yayınladığı mesajda "İş güvenliği, çalışanların sağlığı ve hayatı her şeyden önce ve önde gelmektedir.
Bu amaca yönelik olarak hem kamuda hem de özel sektörde tüm işverenler gerekli tedbirleri almalıdırlar ve iş güvenliği konusunda uluslararası normlar çerçevesinde hiçbir ayırım ve kayırmacılık yapılmadan gerekli denetimler yapılmalı ve müeyyideler uygulanmalıdır." diyerek iş güvenliği politikalarının önemine vurgu yaptı.

Açıklamanın devamında "Yaralanmayla ve/veya ölümle sonuçlanan ve hatta maddi kayıplara yol açan iş kazalarında ihmalleri, kusurları olan sorumlular tespit edilmeli ve yargı önünde hesap vermelidirler." denildi.

Üretim Baskısı, İhmalkarlık Kazaya Davetiye Çıkarıyor

Sonuçları itibariyle herhangi bir kaza ya da patlama riskine karşı iş güvenliği önlemlerinin en üst seviyede tutulması gereken bir rafineride, taşeron çalışmanın üretimin her kademesine eklenmesi işçilerin hayatını riske atıyor. Düşük maliyetle işçi çalıştırma isteğine işin bir an önce tamamlanması baskısı da eklenince patlama da ölümler de göz göre göre gelmiş oluyor. İşçilerin patlamayla ilgili "İşin çabuk bitmesi için kapağı açıp öyle kaynak yapılmış, patlama da bundan meydana geldi" iddiası bu durumu doğrular nitelikte.

Patlamanın ardından hemen hukuki süreç başladı. Savcılığın görevlendirdiği 5 bilirkişinin hazırladığı rapor, patlamanın bir dizi ihmalkarlığın sonucu olduğunu ortaya koydu. Rapor, içinde nafta bulunan tankta biriken gazın, işçilerin tel uçlu spiralle çalışması sebebiyle alev alması sonucu patlamanın gerçekleştiğini belirtti. Personelin kullandığı pense ve kerpeten gibi aletlerin plastik aksamla kaplı olması gerektiği de bir diğer husus. Raporda ayrıca ağır kusurlunun tankların bakım işini üstlenen taşeron firma "BEKA Proje"olduğu belirtildiği gibi, TÜPRAŞ'ın da izinlerin uygulanması, gözetim ve denetimi yapmadığı ve yeterince tedbir almadığı belirtildi.

Patlamanın ardından başlatılan soruşturma kapsamında taşeron firma sahibi, işletme emniyet uzmanı, montaj ustabaşı ve şantiye müdürü tutuklandı. Gözaltına alınan üç kişi ise ifadelerinden sonra bırakıldı.

Madenlerde Yine İş Cinayeti

Şırnak son yıllarda madenlerde kaybettiği insanlarına ağlıyor. Şırnak'ta son dört yılda madenlerde meydana gelen göçük ve kazalarda, en son kaybettiğimiz 8 arkadaşımızla birlikte 19 kişi yaşamını yitirdi. Ölümlerle anılmaya alışkın coğrafyada, göçüğün bizlere gösterdiği daha vahim sonuç ise madenlerdeki riskin farkında olarak bu işte çalışıyor olmak...

17 Ekim 2017'de saat 15.00 sularında Şırnak-Cizre arasında bulunan, 8 arkadaşımızı kaybettiğimiz maden ocağının girişinde "Maden İşleri Genel Müdürlüğü'nün 31.12.2013 tarih ve 69461 Sayılı yazısı gereğince 2505 ruhsat nolu sahada: Çevre mevzuatı iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile madencilik mevzuatına uymadığından dolayı saha uygun hale getirilene kadar üretime kapatılmıştır." denilmektedir. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na bağlı MİGEM tarafından çalışılmasının hayati risk taşıdığı belirtilen maden sahasının TKİ

BASIN AÇIKLAMASI... BASIN AÇIKLAMASI...

İŞ CİNAYETLERİ CAN ALMAYA DEVAM EDİYOR!

Ülkemizde iş cinayetlerinde bilanço her geçen gün artmaktadır. Dün bir acı haber de Şırnak'tan gelmiştir. Şırnak'ta Cudi Dağı eteklerinde bir açık kömür ocağında meydana gelen göçüğün altında kalan 8 işçiden 7'si yaşamını yitirmiştir. Bir işçi ise göçükten ağır yaralı olarak kurtarılmıştır. Yaşanan bu faciadan sonra yetkililer tarafından ilgili madenin ruhsatsız ve kaçak olduğu açıklanmıştır.

İhmalin ve denetimsizliğin bedelini yine işçiler ödemiş, geçinebilmek için kötü koşullarda çalışmaya mahkum edilen 7 maden işçisi hayatını kaybetmiştir. İş cinayetinde kaybettiğimiz işçilere Allah'tan rahmet, yakınlarına başsağlığı ve yaralı işçi kardeşimize acil şifalar diliyoruz.

Göçüğün meydana geldiği maden 2013 yılında iş güvenliği riskleri nedeniyle üretime kapatıldığı açıklanmıştır. Ancak bu işlemin ardından gerekli denetimlerin yapılmadığı ve madenin kaçak olarak çalışmaya devam ettiği anlaşılmaktadır.

Şırnak'ta yaşanan facia, işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatındaki eksikliklerin yanı sıra denetim sorununu da ortaya koymuştur. Bu faciadan doğrudan ve dolaylı sorumlu olanlar hesap vermelidir.

Yıllardır madenlerde özelleştirmeler ve taşeronlaştırma uygulamalarıyla, emek maliyetleri düşürülmüş ve çalışma koşulları kötüleştirilmiştir. Bugün iş cinayetlerine yol açan zemin, sermaye yanlısı politikalar, denetimsizlik ve İSİG konusunun piyasacı bir anlayışla düzenlenmesinden kaynaklanmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli denetim altyapısı derhal etkin bir şekilde kurulmalıdır. Zaten piyasacı bir bakışla hazırlanmış olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenlere getirilen yükümlülükler ötelenmemeli, aksine arttırılmalıdır. 6331 Sayılı Kanun, sendikaların, meslek odalarının ve sivil toplum kuruluşlarının eleştiri ve görüşleri doğrultusunda yeniden düzenlenmelidir. Kamuoyuna saygıyla duyurulur,

Petrol-İş Sendikası
Merkez Yönetim Kurulu

18.10.2017

tarafından rödovans yöntemi ile özel sektöre ihale usulü verildiği ve 2017 yılı Mart ayında yapılan en son ihale ile özel bir firmanın işi aldığı belirtildi.

Resmi bir rakam olmamakla birlikte Şırnak ve çevresinde yaklaşık 3500 kişinin maden ocaklarında çalıştığı belirtiliyor. Tam bir sayı verilememesinin sebebi bölgede çok sayıda kaçak ocağın olması ve çalışanların da sigortasız olarak çalışmaları. Facia sonrası madenci ve ailelerinin gazetecilerle yaptıkları görüşmeler, bölgede işsizliğin çok olması, madenlerde çalışmaya insanları mecbur bıraktığı yönünde. Bu anlamda maden ocaklarının kapatılmasından ziyade gerekli teknik önlemlerin ve insanca çalışma koşullarının sağlanması talebini öne çıkarıyor.

Petrol-İş göçük faciası sonrası yaptığı açıklamada ihmal ve denetimsizliğe dikkat çekerek, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli denetim mekanizmalarının altyapısının kurulmasına ve piyasacı bir bakış açısıyla düzenlenmiş işçi sağlığı hukuki mevzuatının yeniden düzenlenmesi gerektiğine işaret etti.

En son 27 Kasım tarihinde Zonguldak'ta, Kilimli'deki TTK Karadon Taşkömürü İşletme Müessese Müdürlüğü'ne ait kömür ocağında göçük meydana geldi. Göçükte üç işçi toprak altında kaldı. Ocakta bulunan diğer işçilerin müdahalesiyle işçilerden 1'i hemen kurtarıldı ve ambulansla Devlet Hastanesi'ne kaldırıldı. İhbar üzerine göçüğün meydana geldiği maden ocağına TTK'nın tahlisiye, AFAD ve 112 Acil Servis ekipleri sevk edildi. Ekipler, göçük altında kalan diğer 2 işçiyi de kurtarmak için çalışma başlattı ancak çalışma sonrası iki işçinin cansız bedenine ulaşıldı.

Bursa'da Boya Fabrikasında Patlama

TÜPRAŞ patlaması ve Şırnak'ta maden ocağındaki göçükte yitirilen emekçilerin yası tazeyken Bursa'da bir boya fabrikasında patlama meydana geldi. Bursa'nın Gürsu ilçesindeki Gökkuşağı Tekstil Fabrikası'nın boyahanesinde meydana gelen patlama sonucu 5 işçi yaşamını yitirdi, 16 işçi de yaralandı. Boya atölyesinin buhar kazanındaki patlamanın, bu bölümde çalışan 9 işçinin kazanı yakmak istediği sırada meydana geldi. Yapılan tetkikler, kazanın basınç nedeniyle patladığını ortaya çıkardı.

Patlama sonrası yapılan çalışmalar, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yetersiz ve denetimin olmadığını gözler önüne serdi. Bursa Uludağ Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı Yunus Aydın boya fabrikasıyla ilgili, 1990'larda kurulduğunu ve bölgede teknolojik olarak kendini yenilemeyen 3 işyerinden biri olduğuna vurgu yaparak açık bir ihmalin olduğunun altını çizdi.

Yine TMMOB Makina Mühendisleri Odası (MMO) Bursa Şubesi, olay yerinde yaptığı incelemeler sonrası bir açıklama yayımladı. Açıklamada yaşanan faciaya ilişkin genel değerlendirmeler şu şekilde sıralandı:

1. Buhar kazanın güvenli kullanılması boyutunda, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli önlemler alınmamıştır.

2. Ucuz işgücü ve maliyete dayalı olarak güvencesiz çalışma sonucu, deneyimsiz insanlar tehlikeli işlerde çalıştırılmaktadır.

3. İş Ekipmanları Yönetmeliği kapsamında yıllık periyodik

denetimlerin yapılması ve kazanların işletilmesine yönelik mevcut hükümlerin uygulanmaması söz konusudur.

4. Kamu kurum ve kuruluşlarının yapılması gereken denetimlere ilişkin denetim görevlerini yerine getirmediği görülmektedir.

5. Kaza sonrası sağlık müdahalelerinin yapılmasının hemen ardından, yangından mal kaçırır gibi enkaz kaldırma işlemine geçilmiştir. Bu tür olaylar, bir kez daha tekrarlanmaması için üzerinde ciddiyetle araştırılması, derslerin çıkartılması ve kamuoyuyla paylaşılması gereken olaylardır. Hatta eksiklikleri ortaya koyması açısından mevzuatın geliştirilmesini sağlayan bir yönü de söz konusudur.

Patlama sonrası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı inceleme başlattı. Bir müsteşar yardımcısı, İş Teftiş Kurulu Başkanı, İş Teftiş Kurulu Bursa Grup Başkanı ve üç müfettişin görevlendirildiği soruşturma neticesinde, Bursa İş Teftiş Kurulu Grup Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu tarafından bulundukları görevlerden alındı. Ayrıca fabrika sahibi ve iş güvenliği uzmanı da soruşturmalar sonucunda tutuklandı.

Elba Bant İşyerinde Patlama

Trakya şubemizin örgütlü olduğu Elba Bant işyerimizde 18 Ekim 2017 Çarşamba günü, maskeleme bandı hamurunun stoklandığı tankta gerçekleşen patlama neticesinde yangın meydana geldi. Elba Bant çalışanı üyelerimizin yoğun çabaları sonucunda kısa sürede yangın söndürülürken, yanan reçine ve benzeri malzemelerin dumanından etkilenen 9 üyemiz hastanede tedavi altına alındı.

Olaydan birgün sonra Trakya Şube Yöneticileri ve Genel Merkez Yöneticimiz Turgut Düşova Elba Bant işyerine giderek patlamaya ilişkin hem üye işçiler hem de fabrika yönetimi ile detaylı görüşme gerçekleştirdiler.

Sonuç; "Üretim Devam Ediyor"

TÜPRAŞ'taki patlamanın hemen ardından acımızı daha da arttıran bir gelişme yaşandı. Türkiye'de yaşanan iş cinayetlerine ilişkin genel algının dışa vurumu niteliğinde adeta. Aliağa Kaymakamı kazaya ilişkin bilgi aldıktan sonra olay yerinde sıcağı sıcağına yaptığı açıklamada "Uzun zamandır bakımı yapılan bir tankta gaz sıkışması nedeniyle, ani bir patlama olmuş. Adli bir vakıadır. Kısmidir. Üretim devam etmektedir. Dışarıdan bir saldırı yok. İş kazası." dedi.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda temel bir çıkmazdır "üretimin devam ediyor" olması. Elbette, sadece bugüne özgü bir durum değil işçilerin iş cinayetlerine kurban gitmeleri ve canlarının kıymetsizleştirilmesi. Çalışma ilişkileri tarihimize baktığımızda da (özellikle 1960 ve 1970'lerde) işyerlerinde gerçekleşen her kazanın ölümlü ya da değil, üretim açısından kaybedilen gün sayısı ile mukayese edilmesi üretimin devamlılığını işçi hayatının önüne yerleştirmesi gerçeğini gösteriyor.

Sendikalara iş cinayetlerini önleme noktasında çok önemli görevler düşüyor. Güvencesiz çalışma biçimlerinin bu denli yaygın olduğu bir üretim sisteminde, işçiler açısından sendikalar, örgütlülük kapasitesi en kitlesel kurumlar olarak duruyor. Ancak işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı için henüz olgunlaşmış bir politik tutum da gösterilemiyor. Emek Çalışmaları Topluluğu'nun verilerine göre 2016 yılında gerçekleşen 420 işçi eylemi içinde işçi sağlığı ve iş güvenliği nedeniyle yapılanların oranı yüzde 6. Bu oran taşeron işçilerinin eylemlerinde daha da artıyor ve eylemlerin yüzde 12'sini oluşturuyor. Buna rağmen işçilerin en temel sorunlardan birisi olan işçi sağlığı ve güvenliği alanı sendikalar açısından etkin bir mücadelenin sürdürüldüğü alan değil. İSİG Meclisi verileri de 2017 Kasım ayı dahil iş cinayetlerinde kaybettiğimiz yaklaşık 1800 işçiden yanlız 38 işçinin sendika üyesi olduğunu belirtiyor. Yani yaşamını yitirenlerin %98'i örgütsüz! Bu durum iş güvenliği noktasında sendikalı, örgütlü işçi ve işyerlerinin, örgütsüz işçi ve işyerlerinden kıyasla daha sağlıklı ve güvenli olduğunu gösteriyor.

Kar odaklı üretimin, ucuz işgücü, esnek çalışma koşulları, taşeronlaştırmanın yaygınlaştırılması, sendikasızlaştırma, denetimlerinin yetersiz ve/veya yokluğunu sonsuz şekilde arzulamasının yarattığı sonuçtur bugün yaşananlar. Kardan kısmamak için ihmal etme, göz yumma, malzeme çalma, eski teknolojinin kullanılmasıdır iş cinayetlerine sebep olan. Bu sebeplerlerden ötürü gerçekleşen işe bağlı ölümleri cinayet olarak adlandırma elzem hale gelmektedir.

Ülkemizin Varlıklarının Talanına Hayır Diyoruz!

Ülkemizin en stratejik kuruluşu olan Türkiye Petrolleri'nin küçültülmesi kararına ilişkin mücadelemiz devam ediyor.

1954 yılından bugüne kamu elinde petrol ve bağlı sektörlerde büyük yatırımların öncüsü olan Türkiye Petrolleri'nin küçültülmesi ve işlevsizleştirilmesi süreci devam ediyor. Binlerce işçisinin ve Petrol-İş'in tüm itirazlarına rağmen Türkiye Petrolleri'nde özelleştirmenin ilk adımları atıldı.

Petrol-İş olarak Türkiye Petrolleri'nin saha hizmetlerinin Turkish Petroleum International Company'ye (TPIC) devredilmesine karşın Ankara'da TP Genel Müdürlüğü'nde 5 Temmuz tarihinde eylem yapmış ve eylemimiz kısa sürede ses getirmişti. Ardından Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın randevu talebimizi kabul ederek Merkez Yöneticilerimizi Bakanlığa davet etmesi üzerine eylemimiz sonladırılmıştı. Bakanlık Müsteşarı ile yapılan görüşmede sendikamızın itiraz, görüş ve talepleri Bakanlığa iletilmişti.

Petrol-İş, istihdamın güvencesizleştirilmesine karşı çıkmak ve üyelerimizin kazanımlarını korumak adına sürecin asla tek taraflı yürütülmemesi gerektiğini her fırsatta dile getirdi. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı yetkililerine bu konuda çeşitli öneriler sunup, hiçbir TP işçisinin gönüllü olmadan TPIC'e geçirilmesine razı gelmeyeceğini bildirdi.

Ancak 20 Temmuz 2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 2017/10472 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca, TP'nin Sondaj, Workover, Kuyu Tamamlama ve Jeofizik Operasyonları Servis Hizmetleri işlerine ait her türlü araç, iş makinası, kule, gemi, diğer ekipman, malzeme, sondaj park sahaları müştemilatı TPIC'e devredildi.

Petrol-İş olarak bu kararın yanlış olduğunu, bu kararın TP'nin tasfiye edildiği anlamına geldiğini belirttik. Yaptığımız basın açıklamasında da TP'nin bütünsel yapısının bozulduğu ve TP işçileri için gelecekte öngörülen güvencesiz ve ucuz işgücü planlarının ilk adımlarının atıldığını ifade ettik.

BASIN AÇIKLAMASI... BASIN AÇIKLAMASI...

Türkiye Varlık Fonu'ndan İlk İcraat

TÜRKİYE PETROLLERİ'Nİ KÜÇÜLTEN BU KARAR KABUL EDİLEMEZ!

Ülkemizin en önemli ve stratejik kuruluşlarından birisi olan Türkiye Petrolleri A.O. (TP), OHAL döneminde alınan yanlış bir Bakanlar Kurulu Kararı ile küçültülmektedir. Kamu petrol şirketimizi zayıflatacak ve milli güvenlik sorunu oluşturacak bu kararın haklı hiçbir gerekçesi olamaz.

Hükümet enerji politikalarında yeni bir tutarsızlığa imza atmakta ve ülkemizin büyük bir değeri olan TP'yi yeniden parçalamaktadır.

Bugün Resmi Gazete'de yayımlanan 2017/10472 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca, TP'nin Sondaj, Workover, Kuyu Tamamlama ve Jeofizik Operasyonları Servis Hizmetleri işlerine ait her türlü araç, iş makinası, kule, gemi, diğer ekipman, malzeme, sondaj park sahaları ve müştemilatı Turkish Petroleum International Company'ye (TPIC) devredilmiştir.

Kurulduğu 1954 yılından bu yana TP bünyesinde yürütülen saha hizmetleri işlerinin artık kurum dışında ve proje bazlı olarak gördürülmesi planlanmaktadır.

Söz konusu Bakanlar Kurulu Kararı ile TP'nin Adıyaman, Batman ve Trakya Bölge Müdürlükleri bünyesindeki sahalarda ve Ankara Genel Müdürlük'te sondaj, workover, sismik, deniz sismiği ve kuyu tamamlama faaliyetlerine son verildiği ilan edilmiştir.

Yıllardır büyük fedakarlıklarla bu faaliyetleri yürüten petrol işçilerinin ve Petrol-İş Sendikası'nın itiraz ve tepkileri dikkate alınmamıştır. Son olarak Ankara'da TP Genel Müdürlüğü'nde yaptığımız eylemle dile getirdiğimiz gerçekler, ne yazık ki, görmezden gelinmiştir.

Bu karar ile Türkiye Petrolleri'nin tasfiyesinde düğmeye basılmıştır.

Bu karar ile Türkiye Petrolleri küçültülmekte ve entegre yapısı tamamen dağıtılmış zayıf bir şirkete dönüştürülmektedir.
Bu karar ile TPIC devredilen faaliyetlerin sürdürüldüğü kent ve bölgelerde istihdam kaybı yaşanacak, istihdam sürekliliği ortadan kalkacak ve istihdam güvencesizleşecek, bu bölgelerde yaşayan halkımıza ve ekonomiye büyük zarar verilecektir.
TP yönetimi bu kararın ardından bir yanlışa daha imza atmaya hazırlanmaktadır. Kuruluşta SGK emekliliğini hak etmiş çalışanlar yaşına bakılmaksızın emekli edilmeye başlanacaktır. TP'de bağıtlanan toplu iş sözleşmesinde emeklilikte 55 yaş sınırı belirlenmiştir. Sözleşmenin ilgili maddesine aykırılık oluşturan bu uygulama, yeni bir hukuksuzluk oluşturacaktır. Kamu istihdamının azaltılması girişimlerine ve haksız KHK'larla yaratılan adaletsizliklere TP'de yenisi eklenmektedir.

Bu yanlış kararlardan derhal dönülmelidir!

Ülke menfaatlerimize, kamu yararına ve Türkiye Petrolleri'nin faaliyet gösterdiği illerde sosyo-ekonomik dengenin sağlanmasına aykırılık oluşturan bu karar iptal edilmelidir.

Geçmişte Türkiye Petrolleri bünyesinden koparılan kuruluşların bir bir özelleştirildiğini biliyoruz. Türkiye Petrolleri özelleştirme politikalarıyla kolsuz kanatsız bırakılmıştır.

Bu nedenle, Türkiye Petrolleri'nin mevcut yapısı mutlaka korunmalı, devredilmek istenen faaliyetler kurum bünyesinde bırakılmalıdır.

Türkiye Petrolleri'nde yapılması gereken, ulusal petrol şirketimizin entegre yapıya yeniden kavuşturulması ve bu yönde politikalar izlenerek TP'nin güçlendirilmesi olmalıdır.

Uyarıyoruz!

TP işçileri ve Petrol-İş Sendikası, Varlık Fonu'na devredilen TP'nin varlıklarının başka kuruluşlara aktarılmasına karşı çıkacak, saha hizmetlerinin TPIC'e devredilmesine ve emeklilik gerekçesiyle istihdam daralmasına tepkisini eylem ve etkinliklerle ortaya koyacaktır.

Türkiye Petrolleri halkındır!
Bu stratejik kuruluşun geleceği ile ülkemizin geleceği birdir. Halka ait değerlerin yeniden yapılandırma adı altında zayıflatılmasına, devredilmesine, satılmasına ve özelleştirilmesine en başta bu kuruluşların teminatı olan Türkiye Petrolleri işçisi ve Petrol-İş karşı çıkacak, Batman, Adıyaman, Ankara ve Lüleburgaz'da başta olmak üzere gerekli gördüğü her yerde eylem ve etkinlik yapmaktan geri durmayacaktır.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur,

Petrol-İş Sendikası
Merkez Yönetim Kurulu
20.07.2017

Görüş ve Taleplerimizi Bakanlığa İlettik

Resmi Gazete'de devir ile ilgili kararın ardından, sürecin asıl tarafı olarak Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na, üyelerimizin çalışma koşullarının güvencesizleştirimesi ve kazanımlarını korumak adına iki ayrı öneri getirdik:

1) Söz konusu devir sırasında TPIC, bir kamu kuruluşu statüsüne kavuşturulmalıdır. Gönüllülük esasına göre TPIC'e geçmek isteyen işçilerin, kamu çalışanı statüsü ve tüm kazanımları korunmalıdır. Geçişlerde istihdamın örgütlü ve güvenceli olması koşulları sağlanmalıdır. Bu geçiş sürecinde, geçtiğimiz aylarda TP'ye bağlı Silivri Doğalgaz Depolama Tesisi'nin BOTAŞ'a devredilmesi ve burada çalışan TP işçilerinin BOTAŞ'a geçişi uygun ve makul bir model olarak benimsenebilir.

2) Ya da, söz konusu devir sırasında hiçbir TP işçisi TPIC'e geçiş yapmamalı ve TP işçisi olarak kalmalıdır. Devredilen faaliyetlerin yürütülmesi açısından, geçmişte zaman zaman başvurulduğu gibi, TP işçileri TPIC'te geçici görevlendirme ile çalışmalıdır.

Emeklilik konusunda ise gönüllü emekli olmak isteyenler haricinde toplu iş sözleşmemizde belirtilen 55 yaş sınırının baz alınması gerektiği noktasında ısrarcı olduğumuzu belirttik.

TP'nin TPIC'e Devir Komisyonu Toplantıları

Devire karşı artan itiraz ve eylemlilikler neticesinde, Enerji Bakanlığı'nda 3 Ekim 2017 tarihinde TP'nin TPIC'e devir komisyonu birinci toplantısı gerçekleştirildi. Komisyonda; Enerji Bakanı Müsteşar Yardımcısı Alparslan Bayraktar, Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar, TP Genel Müdürü Melih Han Bilgin, TP Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür Yardımcısı Süleyman Çalık, Petrol-İş Sendikası Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Mustafa Mesut Tekik, TP Genel Müdür Yardımcısı Mücahit Özdemir, TPIC Genel Müdürü Ahmet Türkoğlu, TPIC Genel Müdür Yardımcısı İlhan Çelik, Petrol-İş Ankara Şube Başkanı Şuayip Gül, Petrol-İş Adıyaman Şube Başkanı Ali Tirpan, Petrol-İş Batman Şube Başkanı Şehmus Kaygusuz, Petrol-İş Trakya Şube Başkanı Ercan Yavuz katıldı. Komisyona da, Enerji Bakanlığı'na sunduğumuz önerileri:

- Çalışan üyelerimizin gönüllülük esası ile,
- Aynı işyerinde sendikalı TİS hükümlerinin tamamen uygulandığı,
- İş akitleri feshedilmeden (tazminat almadan) uygulanacak bir devir ile,
- Bahsi geçen çalışanların tümünün şu ana kadarki çalışma mahallerinde ve illerinde çalışmaya sendika üyesi olarak devam etmeleri gerektiğini ilettik.

16 Ekim 2017 tarihinde ise TP'nin TPIC'e devri komisyonunun ikinci toplantısı gerçekleştirildi. Bu toplantıda da ilk komisyon toplantısında sunduğumuz öneri ve taleplerimizi yineledik.

Toplantı sonrasında alınan kararlar ve devam eden süreç hakkında TP çalışanı üyelerin bilgilendirilmesi için Genel Merkez Yöneticilerimiz ve şube yöneticilerimiz ile birlikte bölgelerde, üyelerimize dönük devirle ilgili teknik detayların anlatılmasına başlandı. Bu kapsamda;

• 22 Ekim tarihinde Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar'ın katılımıyla Diyarbakır bölgesinde çalışan TP işçilerine,

• 23 Ekim Pazartesi günü Batman'da Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar ve Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Mustafa Mesut Tekik'in katılımıyla Batman Şubemize bağlı TP işçilerine,

• 24 Ekim tarihinde Ali Ufuk Yaşar ve Mustafa Mesut Tekik'in katılımıyla Adıyaman Şube'ye bağlı TP işçilerine,

• 25 Ekim tarihinde ise Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova Trakya Şubemiz kapsamındaki TP işçilerine dönük, TP'nin TPIC'e devrine ilişkin süreçle ilgili detaylı bilgilendirmeler yaparak, üyelerimizin bu konudaki değerlendirmeleri alındı.

Genel Merkez Yöneticilerimiz ve ilgili şubelerimizin başkan ve yöneticileri ile 22 Ekim 2017 tarihinde başlayıp beş gün süren, Türkiye Petrolleri'ne çalışan üyelerimizle yapmış oldukları istişare toplantıları neticesinde, üyelerimizin neredeyse tamamının TPIC'e geçme konusuna sıcak bakmadıkları ve bu konuda gönüllü olmadıkları anlaşılmıştır. Bu veriler ışığında devir komisyonuyla üçüncü toplantı gerçekleştirildi. Toplantıda Enerji Bakanlığı, TP ve TPIC yetkililerine üyelerimizin devre ilişkin olumlu bakmadıkları ve haklı endişeleri olduğu aktarıldı. Bu bağlamda Enerji Bakanlığı'yla Sendikamız arasındaki komisyon toplantısında bu durum ana gündem maddesi oldu ve TP'den TPIC'e personel devri yapılmaması, üyelerimizin tamamının Türkiye Petrolleri bünyesinde çalışmalarına devam etmesi ve TPIC'te ihtiyaç olan kadrolar için yeni personel istihdam edilmesi hususunda karşılıklı mutabakata varıldı.

Petrol-İş, TP'nin küçültülmesine ilişkin eylemlilik sürecini, başından itibaren güvencesiz çalışma koşullarının yaratacağı tahribat üzerine kurdu. Türkiye Petrolleri'nde özelleştirme adımlarının işçiler açısından uzun vadede, taşeron ve örgütsüz çalışma anlamına geldiği ve kalıcı problemlere yol açacağının altını çizdi. Aynı sorunun TP'nin kurumsal kimliği için de geçerli olduğunu belirtti. İddia edildiği gibi petrol ve enerji sektöründeki bir kuruluşun bölünüp parçalanarak rekabet gücü kazanması mümkün değildir ama süreç içerisinde sektördeki etkisini yitirmesi kaçınılmazdır. Petrol-İş olarak Türkiye Petrolleri'nin küçültülmesine, hep karşı durduk. Özelleştirmenin bir tahribat olduğunu ifade ettik. Konuyla alakalı hukuki mücadelemiz de devam ediyor.

TPAO-TPIC 2017 EYLEM ve ETKİNLİKLERİ

• 8 Ocak 2017 Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar, Kanal A'da EkoShow programına konuk oldu ve konuyu programda gündeme getirdi.

• 20 Haziran 2017 Genel Merkez Yöneticileri ve ilgili Şube Yöneticileri TP Ankara işyerini ve TP Genel Müdürü Besim Şişman'ı ziyaret ederek konuyla ilgili değerlendirmelerde bulundular.

• 5 Temmuz 2017 Genel Merkez Yöneticileri, ilgili Şube Yöneticileri ve temsilci ve üyelerimizin katılımlarıyla, TP Genel Merkez binasındaki Genel Müdürlük katı işgal edildi. Basın açıklaması okundu. Enerji Bakanlığı'ndan görüşme için randevu alınması üzerine eylem sonlandırıldı.

• 19 Temmuz 2017 Ankara Şube Yöneticileri, TP'de üyelerimizle toplantı düzenleyerek, konuyla ilglil değerlendirmelerde bulundular.

• 20 Temmuz 2017 TP'nin bazı bölümlerinin TPIC'e devredilmesini düzenleyen Bakanlar Kurulu Kararı'nın Resmi Gazete'de yayımlanması üzerine, Genel Merkez bir basın açıklaması yayınladı.

• 28 Temmuz 2017 Genel Mali Sekreter Turgut Düşova ve Trakya Şube Yöneticileri, TP Bölge Müdürü Murat Hacıhaliloğlu'nu ziyaret ederek, konuyla ilgili değerlendirmelerde bulundular.

• 30 Temmuz 2017 Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Mustafa Mesut Tekik ve Batman Şube Yöneticileri, Batman'da yerel basın mensuplarıyla bir toplantı yaptı. Aynı gün heyet, TP Bölge Müdürü Mustafa Demir'i ziyaret ederek, konuyla ilgili değerlendirmelerde bulundular.

• 17 Ağustos 2017 Genel Merkez tarafından konuyla ilgili değerlendirmelerin ve Petrol-İş'in taleplerinin belirtildiği kapsamlı bir basın açıklaması yayınlandı.

• 18 Ağustos 2017 Batman Şube tarafından sürece yönelik, bilgilendirme toplantısı gerçekleştirildi.

• 9 Eylül 2017 Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Mustafa Mesut Tekik Batman bölgesindeki TP işyerlerini ziyaret ederek, gelişmelerle ilgili bilgilendirmelerde bulundu.

• 3 Ekim 2017 Petrol-İş Sendikası ile Enerji Bakanlığı arasında, TP'den TPIC'e geçirilmesi öngörülen üyelerimizin hak ve menfaatlerinin korunması, iş güvencelerinin sağlanması konularını müzakere etmek üzere kurulan komisyon ilk toplantısını yaptı.

• 16 Ekim 2017 Enerji Bakanlığı ile Petrol-İş arasında kurulan komisyon ikinci toplantısını yaptı.

• 22 Ekim 2017 tarihinde Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar katılımıyla Diyarbakır bölgesinde çalışan TP işçilerine,

• 23 Ekim 2017 Pazartesi günü Batman'da Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar ve Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Mustafa Mesut Tekik'in katılımıyla Batman Şubemize bağlı TP işçilerine,

• 24 Ekim 2017 tarihinde Ali Ufuk Yaşar ve Mustafa Mesut Tekik'in katılımıyla Adıyaman Şube'ye bağlı TP işçilerine,

• 25 Ekim 2017 tarihinde ise Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova'nın katılımıyla Trakya Şubemiz kapsamındaki TP işçilerine yönelik, TP'nin TPIC'e devrine ilişkin süreçle ilgili detaylı bilgilendirmeler yapılarak, üyelerimizin bu konudaki görüşleri alındı.

• 29 Kasım 2017 tarihinde Petrol-İş Sendikası ile Enerji Bakanlığı arasında 3. Komisyon toplantısı yapıldı. Toplantıda üyelerimizin neredeyse tamamının TPIC'e geçme konusuna sıcak bakmadıkları ve bu konuda gönüllü olmayacakları anlaşıldı. TP'den TPIC'e personel devri yapılmaması, üyelerimizin tamamının Türkiye Petrolleri bünyesinde çalışmalarına devam etmesi ve TPIC'te ihtiyaç olan kadrolar için yeni personel istihdam edilmesi hususunda karşılıklı mutabakata varıldı.

Ayrıca;

• Genel Merkez Yöneticilerimiz, ilgili şube başkanlarımız çeşitli ulusal ve yerel kanalların programlarına konuk olarak konuyla ilgili değerlendirmelerde bulunup, yapmış olduğumuz faaliyetler, eylemler ve basın açıklamalarının yazılı basında yer alması sağlandı.

Standard Profil'de İşten Çıkarmalara Karşı Eylem

Düzce Şubemize bağlı Standard Profil işyerinde hiçbir gerekçe gösterilmeden 141 işçi işten çıkarıldı. İşçilerin haksızlığa karşı cevabı direniş oldu. Ailelerin, yerel kamuoyunun da desteğini alan direniş kitleselleşti.

Düzce Şubemize bağlı otomotiv yedek parça üzerine faaliyet gösteren Standard Profil işyerinde işveren, 141 üyemizi hiçbir gerekçe göstermeden, işçilerin toplu izinde olduğu ve Kurban Bayramı arifesi öncesi SMS yoluyla iş aktini sona erdirdi.

İşten çıkarma bildirimlerinin ardından 21 Ağustos Pazartesi günü Düzce Şubemizin önünde basın açıklaması yapıldı. 22 Ağustos tarihinde de Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar ve Genel Yönetim Sekreterimiz Ünal Akbulut'un katılımıyla fabrika önünde protesto eylemi düzenlendi. Eylemde, "Bizim sözümüz senet, ya sizin sözünüz ne?" yazılı pankart arkasında toplanan işçilere hitaben Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar bir konuşma yaptı. Üyelerin haklarını savunmak için geldiklerini belirten Yaşar, "Olağanüstü Hal Dönemi'nde grevler erteleniyorsa, işten çıkarmalar da ertelensin diye Valilik Makamına dilekçe sunacağız. Bugün 141 arkadaşımıza tuzak kurularak işten çıkarılmasını protesto etmek amacıyla buradayız. Bizim vermek istediğimiz mesaj şudur; işveren hiç kimseyle görüşmeden, hiç kimseye bildirimde bulunmadan, SGK'ya bile 1 ay öncesinde bildirimde bulunması gerekirken bunların hiçbirini yapmamıştır. Ve en önemlisi işverenin, yaklaşık 3 ay önce toplu

BASIN AÇIKLAMASI... BASIN AÇIKLAMASI...

STANDARD PROFİL'DE İŞTEN ÇIKARMALARA SON VERİLSİN!

Ülkemizde birçok alanda yatırımı olan fon şirketi Actera Grubu'nun bünyesinde faaliyet gösteren Standard Profil'de bayram öncesi işten çıkarmalar yaşanmaktadır. Dün sabah saatlerinden itibaren bildirimi yapılan iş akdi fesihlerinin sayısı 130'u aşmıştır. Türkiye'nin en büyük otomotiv yan sanayi şirketlerinden olan Standard Profil'de üretime rutin ara verildiği ve işçilerin izinde olduğu bir dönemde gerçekleştirilen bu işçi kıyımının hiçbir haklı gerekçesi olamaz. Standard Profil işverenini ve Actera Grubu, bu haksız hukuksuz uygulamasından dolayı kınıyoruz.

Standard Profil'de işveren, diyalog yerine "ben yaptım oldu" tavrıyla sendikayı ve işçiyi yok sayan bir yaklaşımla hareket etmekte ve bayram öncesi birçok işçiyi kapı önüne koymaktadır. Anlaşılan o ki işveren, işçiyi sadece maliyet unsuru olarak gören ve portföyündeki maliyetleri azaltmak isteyen fon şirketleri gibi hareket etmeye başlamıştır. Akla ve vicdana sığmayacak bu uygulamayı, işyerinde sendikalı çalışmaya karşı açık bir tavır olarak değerlendiriyoruz. İşveren işten çıkarmaları, fabrikanın çalışmadığı izin döneminde ve bayram tatili öncesinde tepkilerin az olacağı ve soğuyacağını hesap ederek yapıyorsa yanılmaktadır. İşte buradayız! İşverenin yeltendiği bu işçi kıyımına üyelerimiz, sendika temsilcilerimiz, şubemiz ve Genel Merkezimizle fabrikanın önünde tepkimizi gösteriyoruz. İşverenin gizli kapaklı yeltendiği bu toplu işten çıkarma uygulamasını kınıyoruz!

Petrol-İş olarak işvereni, bu tavrından vazgeçmeye ve işten çıkarma uygulamasına son vermeye çağırıyoruz. Bu süreçte işten çıkarılan arkadaşlarımızın ise işlerine geri döndürülmesini talep ediyoruz. Hiç kimse Petrol-İş'in örgütlülüğünü sınamaya kalkmamalıdır! Standard Profil'de işçiler, geçmişte nasıl sendikal hakları doğrultusunda sabırla örgütlenme iradesi gösterdilerse, bugün işlerine ve ekmeklerine de sonuna kadar sahip çıkacaklardır. Bu sinsi planı uygulamaya koyanlar ise ektikleri bu rüzgarı fırtına olarak biçeceklerini bilmelidir. İşyerinde çalışma barışına zarar verenler, sendikayı, toplu sözleşmeyi ve bağıtlanan protokolü tanımaz bir tavır içerisine girenler karşılarında sendikamızın ve Standard Profil işçisinin örgütlü gücünü bulacaktır. Bugün gerçekleştirdiğimiz basın açıklaması ile işvereni uyarıyor, işçi düşmanı bu tavrından vazgeçmediği takdirde mücadelemizi yeni eylemlerle sürdüreceğimizi duyuruyoruz.

Kamuoyuna ve basına saygıyla duyurulur,

Petrol-İş Sendikası
Merkez Yönetim Kurulu Adına

Genel Başkan
Ali Ufuk Yaşar

22.08.2017

sözleşmeye ek olarak istihdamı korumaya yönelik politika uygulayacağını ilişkin protokolü hiçe saymasıdır. Yani işveren, bize vermiş olduğu ve 2018 yılı sonuna kadar devam edecek sözleşme çerçevesinde adım atacağına dair protokol altındaki imzaları ekarte etmiştir. Bu davranış biçimi kesinlikle ahlaka uygun değildir. Biz bayramdan sonrası için yeniden burada olacağız ve tavrımızı dile getirmeye devam edeceğiz."dedi

Genel Yönetim Sekreterimiz Ünal Akbulut da yaptığı konuşmasında, işverenin kanun ve nizam tanımaz tavrının devam etmesi durumunda Standard Profil işçisinin eylemlerinin artarak devam edeceğinin altını çizdi. Akbulut konuşmasının devamında 2008 yılında Düzce'de yaktıkları "Çoban Ateşini" hiçbir kuvvetin söndürmeye gücünün yetmeyeceğini vurgulayarak sonlandırdı.

Üyelerimiz 48 Saat İşyerine Kapandı

Şirketin Düzce fabrikalarında çalışmaya rutin ara verildiği ve işçinin izinde olduğu bir

dönemde böyle bir kararın uygulamaya sokulması sebebiyle ara verilen eylemlilik sürecimiz, fabrikanın tekrar üretime geçmesi ile devam etti. İşverenin diyalog yerine "ben yaptım oldu" tavrıyla sendikayı ve işçiyi yok sayan bir yaklaşımla hareket etmesi ve bu tutumu devam ettirmesi üzerine 10 Eylül Pazar akşamı işyerinde direniş başladı. 11 Eylül Pazartesi günü, işten çıkarılanların yanısıra, bir grup işçi daha vardiya saatlerinde işyerine alınmadı. Fabrikayı terk etmeme kararı alan işçilere, Genel Merkez Yöneticilerimiz de sürekli destek ziyaretlerini gerçekleştirdiler.

11 Eylül Pazartesi günü Genel Merkez Yöneticilerimiz üyelerimizle dayanışma için Düzce'de üyelerimizin yanındaydılar. Burada Standard Profil işçilerine yaptığı konuşmasında Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca; Petrol-İş Sendikası ve Standard Profil işçileri olarak sözleşme sürecinde işverene gerekli anlayışın gösterildiğini belirtti. Ancak işverenin Petrol-İş Genel Merkezi, Düzce Şube ya da işyeri temsilcileri ile herhangi bir temasta bulunmayıp ilk fırsatta 141 işçiyi işten çıkardığını belirten Kabaca, bu durumun, işverenin sendikayı tanımaması, sendika ile yaptığı protokole uymadığı anlamına geldiğini ve yaşananları saygısızlık olarak gördüklerini belirtti. Konuşmasını işçilerin, şube ve genel merkezleri ile birlikte, tek vücut olarak hareket etmesi zorunluluğuna vurgu yaparak bitiren Genel Sekreterimiz, işçilere mücadelelerinde başarılar diledi.

Direniş İki Gün Sürdü

İşten çıkarma bildirimlerinin yapılmaya başlandığı andan 48 saat süren direnişe dek, işçiler, aileleri, Şube ve Genel Merkez Yönetimi yapılan bu haksızlığa karşı tek vücut oldu. Yerel kamuoyunun da desteği ile eylem daha da güçlendi. 10 Eylül akşamından 12 Eylül Salı gününe kadar süren direniş işverenle işten çıkarılan işçilere ek maddi tazminat verilmesini içeren protokol imzalanarak anlaşma sağlanmasının ardından sona erdirildi.

HABER

PAKPEN İŞYERİNDE HUKUKSUZLUĞA KARŞI MÜCADELE

Ankara Şubemize bağlı Konya'da kurulu Pakpen işyerinde, işveren işyerindeki örgütlülüğü kırmak için üyelerimizi farklı işkollarında göstererek büyük bir hukuksuzluğa imza attı.

Ankara Şubemize bağlı Konya'da kurulu bulunan Pakpen işyerinde, iki dönem sözleşme imzalamamız ve üçüncü dönem için de yetki almamıza rağmen işveren yetki kararına itiraz etti. İki dönem yetkili toplu iş sözleşmesi imzaladığımız Pakpen'de, yeni dönem sözleşme prosedürü gereği Ağustos ayında başvurduğumuz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan Petrol-İş'e yetki verildi. Ancak işveren Bakanlık tarafından verilen yetki tespitine 25 Ağustos 2017 tarihinde itiraz ederek sendikal örgütlülüğü tanımadığını ilan etti. Pakpen işvereninin yaptığı bu itiraz, sendikalı işçilerin en önemli hakkı olan toplu iş sözleşmesi hakkının kullanımının engellenmesi anlamına geliyor.

Bu süreçte işverenin, işyerinde çalışan sendikamıza üye işçileri fiilen çalıştıkları işyerleri değişmemekle birlikte başka işkolu numarası ile yeni açtırdığı işyerleri ya da eskiden beri başka bir işkolu numarası ile kurulu bulunan işyerlerine nakil yaptığı görüldü. Nakilleri yapılan üyelerimiz fiilen eski işyerlerinde, eski işlerini yapmakla birlikte, farklı işkollarındaki işyerlerinde gösterilerek üyelikleri düşürülüp, Pakpen'deki örgütlülüğümüz kırılmak istendi. Petrol-İş olarak bu haksızlıklara karşı tavrımızı hem işyerindeki eylemlilik hem de hukuki yollarla mücadele ederek gösterdik, göstermeye devam edeceğiz.

25 Eylül tarihinde işverenin yet-

kiye itarızını değerlendirmek üzere Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, Ankara Şube Başkanımız Şuayip Gül, Şube Başkan yardımıcımız Sabri Polat, Şube Başkan Yardımcımız (Mali) Baki Turhan'ın ve üyelerimizin katılımıyla bir toplantı gerçekleştirildi. Toplantıda Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca yargı sürecini ve karşılaşılacak sorunları detaylı bir şekilde anlattı. İşverenin farklı üyelerimizi farklı işkollarında göstererek örgütlülüğü kırma girişiminin Petrol-İş'in tespit başvurusundan sonra gerçekleştiği için bu dönem için başlayacak görüşmeleri kapsamadığının altını çizdi. Yargı sürecinin uzamasının Petrol-İş'in Pakpen'deki örgütlülüğünü kıramayacağı aksine işverenin yaratmaya çalıştığı gerilim ortamının Pakpen işçisinin birlik ve dayanışmasıyla aşılacağını belirtti.

Son olarak işveren, 34 Petrol-İş üyesi çalışanını haksız bir biçimde işten çıkardı. İşveren 34 arkadaşımızın işkollarını değiştirerek önce inşaat ardından da plastik bölümlerinde çalışmaları için talimat verdi. Bu bölümler de çalışmak için işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi almadıklarını belirten üyelerimizin iş akitleri sonlandırıldı. Bunun üzerine Pakpen işçisi, Ankara Şubemizin öncülüğünde eylemlere başladı.

Pakpen İşçisi Eylemde

İşverenin hukuksuz girişimlerine karşı örgütlülüğüne sahip çıkan Pakpen işçileri, Ankara Şubemiz öncülüğünde çok sayıda eyleme imza attı. Fabrika önünde ve Konya kent merkezinde yapılan sürekli eylemliliklerle Pakpen işçisi sesini Konya'ya ve Türkiye'ye duyurmayı başardı.

5 Ekim tarihinde 34 üyemizin işten atılması sebebi ile Pakpen işyerinde protesto amaçlı eylem gerçekleştirildi. Eylemde Ankara Şube Başkanımız Şuayip Gül Pakpen işçisi adına basın açıklaması yaptı. Basın açıklamasında; işverenin sendika ve işçi karşıtı tavrını sonlandırması ve böl, parçala, yönet mantığına karşı Pakpen işçisinin eylemlerini devam ettireceği noktasına vurgu yapıldı.

Merkez Yöneticilerimiz Pakpen'deydi

Seslerini daha da gür duyurmak isteyen Pakpen işçisi 8 Ekim tarihinde Konya Kent Merkezinde kitlesel bir eylem gerçekleştirdi. Eylemde sık sık "Yaşasın Örgütlü Mücadelemiz", "Sendikal Hakkımız Engellenemez", "Direne Direne Kazanacağız", "Pakpen Şaşırma Sabrımızı Taşırma" sloganı atan işçiler, Pazartesinden itibaren işten atılan işçiler ve aileleri ile birlikte fabrika önünde direnişe devam edeceklerini

belirttiler. Eyleme Genel Merkez Yöneticilerimizden Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca ve Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Mustafa Mesut Tekik de katıldı. Pakpen işçileri, Şube Yöneticilerimiz ve Genel Merkez Yöneticilerimiz haricinde, Türk-İş'e bağlı sendikaların temsilcileri, Unilever ve Alpla Plastik işyerlerinden üye ve temsilcilerimiz ile işçi aileleri de eyleme katılarak destek verdiler.

Pakpen'de şubemiz ve üyelerimizin kararlı mücadelesi devam ederken, 13 Ekim'de Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova ve Mustafa Mesut Tekik fabrikayı ziyaret ederek, Petrol-İş'in Pakpen'deki örgütlü gücünü göstermeye devam edeceklerini belirttiler.

Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar ve Genel Yönetim Sekreterimiz Ünal Akbulut 6 Aralık Çarşamba günü Pakpen işyerini ziyaret etti. Genel Başkanımız hem gündüz hem de vardiyalı çalışan üyelerimizle bir araya gelerek yeni dönem toplu sözleşme sürecinde gelinen son durumu ve işverenin yapmış olduğu işkolu değişikliği üzerine, işkolu tespiti için müfettiş başvurumuzla yapılan incelemeyi ve neticesinde çıkan sonuç hakkında değerlendirmeler yaparak üyelerimizle bilgi alışverişinde bulundu. Ziyarette Genel Başkanımıza Genel Yönetim Sekreterimiz Ünal Akbulut ve Ankara Şube yöneticilerimiz de yer aldı.

Pakpen'de Örgütlülüğümüz Devam Edecek

İşverenin sendikal örgütlülüğü bitirme çabasına rağmen Pakpen işçileri, şubesi ile birlikte bu operasyona işyerinde, Konya'da yaptığı eylemlerle karşı durdu. Bütün koşulların sağlanması durumunda 01.11.2017 yürürlük tarihli yeni dönem toplu iş sözleşmesi, işverenin yasal sürece itirazı sebebiyle başlayamadı. Ayrıca işçilerin işyerleri ve çalışma koşulları değişmemesine rağmen 6 farklı işkolunda gösterilmelerine ilişkin yaptığımız itiraz sonuçlandı. Müfettiş incelemeleri sonucunda 5 işkolunun Petrol-İş'in işkolunda olduğu, birinin ise 16 No'lu işkolunda olduğu belirtildi. Ancak bu durumun değişmesi için de gerekli süreç başlatıldı. Pakpen işçisi, işverenin örgütsüzlüğe yönelik tüm girişimlerine karşı duracak.

Sendika Haktır, Sendikal Mücadele Engellenemez!

AKKİM'DE DİRENİŞ VAR!

Batmanlısından Sinoplusuna, Erzincanlısından Trakyalısına omuz omuza eylemde olan işçiler, çadırlarını "Türkiye fotoğrafı" olarak tanımlayıp emek mücadelesinde tüm işçilerin birleşmesi gerektiğini dile getirdi.

İstanbul Hadımköy'de kurulu bulunan ve yaklaşık 500 işçinin çalıştığı Akkim Yapı Kimyasalları fabrikası işçileri Trakya Şubemizin öncülüğünde sendikamızda örgütlenmeye başladılar. Fabrikada 300'e yakın işçi düşük ücretlere ve baskılara karşı Petrol-İş Sendikası'nda örgütlendi. Hızlı bir örgütlenme sürecinin ardından çoğunluk tespiti için yeterli sayıya ulaşıldı ve bakanlığa başvuru yapıldı.

Fabrika patronunun örgütlenme sürecinden haberdar olmasıyla ilk işi 20 öncü işçiyi işten atmak oldu. İşten atılan 20 işçinin 31 Temmuz'da direnişe geçmesi ile fabrika önündeki eylemlilik süreci resmen başladı. İlk günden bugüne gösterilen mücadele kararlılığı, bütün olumsuz koşulları da bertaraf etmeyi başardı. Atılan işçilerin yanısıra örgütlü diğer işçiler üzerinde de sendikadan istifa etmeleri için yıldırma ve baskı politikaları arttı. Sahte "babacan" tavırları da kullanmaktan imtina etmeyen fabrika yönetimi, istifa etmeleri durumunda çalışma koşullarının daha iyi olacağı ve ücretler konusunda da daha cüretkar davranacaklarını dile getirdi.

İşten atılan AKKİM işçilerinden biri örgütlenme gerekçelerini, AKKİM işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirlerin olmaması, ağır kimyasallarla çalışıldığı halde gaz maskesinin verilmemesi,

ücretlerin asgari geçim koşullarını karşılamaya dahi yetmediğini belirterek anlattı. Ayrıca işverenin işe alırken, işçilere verdiği prim ve kıdem zammı haklarının işçiye sorulmadan tekrar ellerinden alınması da direnişin bir diğer gerekçesi.

Türkiye Fotoğrafı

Batmanlısından Sinoplusuna, Erzincanlısından Trakyalısına omuz omuza eylemde olan işçiler, çadırlarını "Türkiye fotoğrafı" olarak tanımlayıp emek mücadelesinde tüm işçilerin birleşmesi gerektiğini dile getirdi. Direnişlerini büyütme gayretinde olan AKKİM işçileri bir yandan kendi eylemlerini sürdürürken, diğer yandan da dayanışma örneği gösterip kendileri gibi direnişte olan Kod-A Bilişim, DHL Express işçilerini de ziyaret ediyorlar.

Direniş'in 100. Gününde Kitlesel Eylem

Akkim işçileri, direnişlerinin 100. gününde fabrika önünde kitlesel eylem yaptılar. Eylemde, işçi sınıfına yönelik her türlü baskıya karşı bütün işçilerin birlikte mücadele etmesi gerektiği vurgulanarak dayanışma çağrısı yapıldı. 100. gün eylemine Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca ve Batman Şube Başkanımız Şehmus Kaygusuz da destek verdi. Ahmet Kabaca burada yaptığı konuşmasında "Burada örgütlenme olmasın diye işverenler bir birlik kurmuş, bilinçli bir şekilde birlikte hareket ediyorlar. Bu fabrikaları sizlere bu emekçiler kazandırdı. Biz alın terimizin, emeğimizin karşılığını istiyoruz. Bu sesten kaçamazsınız. Bu işçiler bu kapıdan örgütlü olarak girecekler." dedi.

Akkim Direnişine IndustriALL'dan Dayanışma Ziyareti

Akkim işyerinde direnişlerini sürdüren üyelerimize, 18 Aralık tarihinde üst örgütümüz IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreter yardımcısı Kemal Özkan dayanışma ziyaretinde bulundu. Direnişin 141. gününde direniş alanına yapılan bu

ziyarette, Kemal Özkan'a Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca ve Trakya Şube Başkanımız Ercan Yavuz da eşlik etti.

Üyelerimizin direnişine destek vermek için ziyarette bulunan heyetten Petrol-İş Genel Sekreteri Ahmet Kabaca bir konuşma yaparak işi ve ekmeği için günlerdir direnen üyelerimizi selamladı ve Petrol-İş üyelerinin bu işyeri önünde günlerdir direndiğini ve tek amaçlarının sendikalı olarak işyerinde çalışmaya devam etmek olduğunu belirtti. İşverenin, önünde sonunda Petrol-İş ile masaya oturacağının altını çizen Ahmet Kabaca, Petrol-İş'in direnişi sonuna kadar destekleyeceğini söyledi.

Petrol-İş Genel Sekreteri Ahmet Kabaca'nın konuşmasından sonra Petrol-İş Trakya Şube Başkanı Ercan Yavuz direniş hakkında bilgi vererek örgütlenme sürecinde işten atılan işçilerin davalarının devam ettiğini belirtti. Petrol-İş Sendikasının Akkim'e girdiğini ve artık Akkim işçilerinin daha iyi çalışma koşulları altında çalışacağını söyleyen Yavuz, mücadeleyi sonuna kadar sürdüreceklerini belirtti. Sonrasında bir konuşma yapan IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan 140 ülkede 50 milyon üyesi bulunan IndustriALL'u temsilen; Akkim işverenini yaptığı bu yanlıştan dönmeye, atılan işçileri işe geri almaya ve toplu sözleşme masasına oturmaya, davet etti.

Akkim'in, Henkel başta olmak üzere Basf, Würth ve Hefele gibi Alman çokuluslu şirketlerine üretim yaptığını, IndustriALL'un küresel düzeyde bu firmalarda örgütlü olduğunu belirten Özkan, Akkim yönetimini işyerinde barışı sağlamaya ve Petrol-İş ile masaya oturmaya çağırdı. Aksi takdirde IndustriALL'un bütün bu çokuluslu şirketlerle olan ilişkilerini harekete geçireceğini belirten Özkan işvereni sorumlu davranmaya davet etti.

Zaman içerisinde sayıları 100'i bulan işten çıkarılan işçilerden 60'ının devam ettirdiği eylem, dönüşümlü olarak sürdürülüyor. Fabrikanın İstanbul'un Esenyurt, Arvanutköy ve Hadımköy'de bulunan şubeleri önünde buluşan işçiler, Petrol-İş Sendikasının kendilerine sağladığı servis desteğiyle gelip gidiyorlar. İşçiler, fabrika girişinde müzik, slogan ve marşlarla mesaiye başlayan arkadaşlarına seslerini duyurarak, dayanışma çağrısında bulunuyor

Zaman içerisinde sayıları 100'ü bulan işten çıkarılan işçilerin devam ettirdiği eylem, dönüşümlü olarak sürdürülüyor. Fabrikanın İstanbul'un Esenyurt, Arvanutköy ve Hadımköy'de bulunan şubeleri önünde buluşan işçiler, Petrol-İş Sendikasının kendilerine sağladığı servis desteğiyle gelip gidiyorlar. İşçiler, fabrika girişinde müzik, slogan ve marşlarla mesaiye başlayan arkadaşlarına seslerini duyurarak, dayanışma çağrısında bulunuyor.

BASIN AÇIKLAMASI... BASIN AÇIKLAMASI...

Örgütlenme haktır, engellenemez!

AKKİM'E SENDİKA GİRECEK

Merkez Yönetim Kurulumuz Akkim işyerinde işten çıkarmalara ilişkin bir basın açıklaması yayımladı.

İstanbul Arnavutköy'de kurulu bulunan Akkim Yapı Kimyasalları A.Ş.'de yüzlerce kimya işçisi, sendikalı olma iradesi ve kararlılığını göstererek Petrol-İş'te örgütlenmeye karar vermiştir.

Bu doğrultuda Akkim işçisi, yasal ve Anayasal haklarını kullanarak sendikaya üye olmuştur."Petrol-İş Trakya Şubesi tarafından yürütülen örgütlenme çalışmasından ve Akkim işçisinin bu iradesinden rahatsızlık duyan işveren, işçi düşmanı yüzünü göstermiş ve sendikalaşmada 20 öncü işçi arkadaşımızı işten çıkarmıştır.

Akkim işvereni, baskı ve tehditlerle işçilerin örgütlenme iradesine ipotek koymaya ve işten çıkarmalarla sendikalaşma sürecini engellemeye çalışmaktadır. Sadece sendikaya üye oldukları için 20 arkadaşımızın haftabaşında işten çıkarılmasını şiddetle kınıyor, işvereni işçi ve sendika düşmanı tutumundan vazgeçmeye çağırıyoruz! İşçilerin sendikaya üye olma hakkı, hem Anayasa hem de yasalar çerçevesinde güvenceye alınmış en temel haklardan birisidir. Akkim işvereni, bu hakkı engellemeye çalışarak yasaları ihlal etmekte ve Anayasayı açıkça çiğnemektedir.

Yerel kamuoyuna ve basına yansıdığı üzere Akkim işvereni, yasalara ve Anayasaya aykırı davranmayı alışkanlık haline getirmiştir. Çocuklarının geleceğine, alınterine ve memleketine sahip çıkarak çalışan ve bu doğrultuda hakkını arayan işçilere dönük düşmanca tutumun başka bir açıklaması yoktur. Aynı süreçte işverenin bu tutumuna tepki göstermek isteyen işçiler ve sendika, güvenlik güçleri tarafından çeşitli biçimlerde engellenmeye çalışılmıştır.

Bu durum, OHAL döneminde emek mücadelesinin ve demokratik hakların askıya alınmış olmasına yeni bir örnek teşkil etmektedir. Petrol-İş 67 yıllık tarihinde daima, demokratik hakların sonuna kadar takipçisi olmuş, mücadelesinde yasaların ve Anayasa'nın çizdiği çerçevede hareket etmiştir.

Mücadelemiz Akkim işyerinde de bu zeminde sürdürülecek, üyelerimizin üzerinde kurulan baskı ve tehditlere asla prim verilmeyecektir. Akkim işvereninden de, Anayasal haklara ve yasalara aynı saygıyı göstermesini bekliyoruz. Akkim işvereni ve yönetimi, işçi ve sendika düşmanı bu tutumundan vazgeçmeli ve hukukun gerektirdiği şekilde davranarak işçinin örgütlenme iradesini tanımalıdır. İşveren, işçinin sendikaya üyeliğini engellemek için başvurduğu baskılara ve işten çıkarmalara derhal son vermelidir. İşten çıkarılan arkadaşlarımız yeniden işbaşı yaptırılmalıdır. Petrol-İş üyesi Akkim işçisi, haklarını sonuna kadar savunacak ve sendikal örgütlülüğüne sahip çıkacaktır.

Baskılar bizi yıldıramaz!

Haklıyız kazanacağız!

Yaşasın örgütlenme mücadelemiz!

Petrol-İş Sendikası
Merkez Yönetim Kurulu

01.08.2017

28. Dönem 7.Olağan Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Toplandı

MÜCADELEMİZ OHAL'E RAĞMEN SÜRÜYOR

Petrol-İş Sendikası 28. Dönem 7. Olağan Genişletilmiş Başkanlar Kurulu 5-6 Ekim 2017 tarihinde Erzurum'da toplandı. Petrol-İş Sendikası Genel Merkez Yöneticileri, Merkez Denetim ve Disiplin Kurulu Üyeleri, Şube Başkanları ve Başkan Yardımcılarının katılımıyla gerçekleşen toplantıda ülkedeki güncel siyasi ve toplumsal gelişmeler, emeği ve emekçileri ilgilendiren başlıklar ve Petrol-İş'in örgütsel gündemleri değerlendirildi.

Toplantı Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar'ın açılış konuşması ile başladı. Genel Başkan Yaşar konuşmasında, Türkiye'nin sosyal ve siyasal gündemi ile Petrol-İş'in örgütsel gelişmelerine değinerek bir çerçeve çizdi. Türkiye ve komşu ülkelerdeki siyasal gelişmeleri, emperyalizm çerçevesinde okunması gerektiğinin altını çizen Genel Başkan, Türkiye emek gündemine ilişkin ise; OHAL sürecinde sendikal mücadelenin engellendiğini, bu dönem zarfında grev ertelemeleri ve eylemlerin yasaklandığını ayrıca kamuda bu dönem sıkça gündemde tutulan taşeron çalışmanın sadece kamu sektörü ile sınırlı kalmaması gerektiğini vurguladı. Standard Profil işyerimizde yaşanan işten çıkarmalar, sendikalaştıkları için işten atılan AKKİM işçilerinin direnişi, PAKPEN işçilerinin aylardır verdiği mücadele ve TPAO'nun bazı faaliyetlerinin TPIC'e devri toplantıda Genel Başkanımızın değindiği diğer başlıklardı.

Başkanlar Kurulu'nda fiili hizmet süresi zammı konusunda Prof. Dr. Aydın Başbuğ ve Yard. Doç. Dr. Hacer Kayhan sunum gerçekleştirdiler.

Başkanlar Kurulu'nun sonraki bölümünde, Şube Başkan ve Yardımcıları, Denetim ve Disiplin Kurulu üyeleri söz alarak çeşitli değerlendirmelerde bulundu.

Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirisi

GÜVENCELİ BİR ÇALIŞMA İÇİN TAŞERONA SON!

28. Dönem 7. Olağan Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz, OHAL döneminde emeğin hak ve kazanımlarının korunması ve genişletilmesi için zor bir mücadelenin sürdürüldüğü koşullarda toplanmıştır. Petrol-İş Sendikası bu zor şartlarda, sendikal mücadeleyi yükseltmek, üyelerinin haklarını artırmak ve yeni işyerlerini örgütleme adına mücadelesine yılmadan devam etmektedir.

Denetim Kurulu

Disiplin Kurulu

Emperyalizm, ülkemizin içinde bulunduğu coğrafyada yeni savaşların fitilini ateşlemeye çalışmaktadır. Bölgemizde Irak ve Suriye'nin tarumar edilmesinden sonra sıra, bu komşu ülkelerin parçalanmasına gelmiştir. Batılı devletler iki yüzlü davranıp, önce Ortadoğu'yu yakıp yıkmakta ardından bu ülkelerin bölünmesi karşısında timsah gözyaşları dökmektedir. Küresel kapitalizm derin bir kriz içerisindedir. Çıkışı çatışmaları yeni coğrafyalara taşımakta görmektedir. Bölgemizde ve Ortadoğu'da sınırlar bir kez daha emperyalist ülkeler tarafından çizilmek istenmektedir. Buna izin verilmemeli, bu coğrafyanın geleceği sermayenin kâr hırsı ile değil, bölge halklarının barış ve kardeşlik temelinde kendi iradeleriyle belirlenmelidir.

Bu ortamda ülkemize yönelik tehditler her geçen gün artmakta, terör saldırıları devam etmektedir. Son dönemde terör saldırıları ve çatışmalarda hayatını kaybeden şehitlerimize Allah'tan rahmet, yakınlarına ve halkımıza başsağlığı diliyoruz.

Sağduyulu politikalara, birlik ve beraberliğe büyük ihtiyaç duyduğumuz bir dönemde, OHAL bahanesiyle en temel hakların birer birer rafa kaldırılmasına, emek mücadelesinin önüne türlü engeller çıkartılmasına ve işveren kesimin çıkarlarına yönelik politikalara öncelik verildiğine tanık oluyoruz. Grevler ertelenmekte, toplu sözleşme hakkı kullanılamaz hale getirilmekte, işverenlere her türlü teşvik ve kolaylık gösterilirken işçiye eylem yasağı getirilmektedir. Üstelik bu uygulamaların OHAL'in gerekçelerinden olduğu, bizzat Sayın Cumhurbaşkanı tarafından açıkça ifade edilmektedir. Bu tavır,

Adana Şube

Aliağa Şube

işverenlere emeğin haklarının gasp edilmesi, işyerlerinde işçiye baskı uygulanması ve sendikalaşmanın engellenmesi noktasında cesaret vermektedir. Tüm bu anti-demokratik uygulamalardan vazgeçilmeli, grev ertelemelerine son verilmeli, emek mücadelesinin önündeki engeller ve OHAL kaldırılmalıdır.

Bu süreçte Sendikamız, birçok işyerinde işverenin haksız ve hukuksuz uygulamalarına karşı kararlı bir mücadele vermektedir. Konya'da faaliyet gösteren Pakpen'de işverenin toplu sözleşme prosedürünü geciktirme, işten çıkarma, işçiyi yıldırma ve sendikasızlaştırma girişimlerine karşı bu hafta eylemlere başlanmıştır. İstanbul'da kurulu bulunan yeni örgütlendiğimiz Akkim işyerinde, işverenin sendikalaşmaya karşı yaptığı işten çıkarmalar üzerine Ağustos ayında başlayan direnişimiz sürmektedir. Ayrıca, yeni örgütlendiğimiz diğer işyerlerimizde işveren baskısı ve işten çıkarmalara karşı mücadelemiz de devam etmektedir. Petrol-İş Sendikası, şartlar ne olursa olsun, örgütlü olduğu ve yeni sendikalaştığı işyerlerinde tüm dayatmalara rağmen meşru ve haklı mücadelesini başarıya ulaşana kadar sürdürecektir. Genişletilmiş Başkanlar Kurulu olarak, bu onurlu mücadeleyi veren tüm üyelerimizi selamlıyoruz!

OHAL döneminde işverenlere yapılan teşvikler ve vergi indirimleri bütçeye büyük yük getirmiştir. Bu yükü karşılamak adına hükümet tarafından, 2018 yılından itibaren uygulanmak üzere fahiş vergi zamları açıklanmıştır. Meclis'e intikal eden yasa düzenlemesine göre, gelir vergisi tarifesinde artış öngörülmekte, Motorlu Taşıtlar Vergisi artırılmakta,

Batman Şube

Bursa Şube

Adıyaman Şube

Bandırma Şube

tüketimden alınan bazı dolaylı vergi kalemlerine zam yapılması planlanmaktadır.

Özellikle gelir vergisi kesintileri, ücretliler üzerinde artık taşınmaz bir yük haline gelmiştir. Düzenlemede, çalışanların üçüncü dilimdeki gelir vergisi tarifesine uygulanan vergi oranı %27'den %30'a çıkarılmaktadır. Gelir vergisi tarifesindeki bu artış, özellikle sendikalı ve toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinde çalışanları doğrudan etkileyecektir. Sözleşmelerde alınan ücret artışları, bu vergi zammı ile kaynaktan çalışanların haberi dahi olmadan kesilecektir. Ayrıca ücretliler, gelir dilimi matrahları adil ölçüde belirlenmediği için halihazırda ciddi kayıplara uğramaktadır. Ülkemizde gelir ve kazanç üzerinden alınan vergilerin, üçte ikisi zaten ücretliler tarafından ödenmektedir. Aynı düzenlemede bazı dolaylı vergi kalemlerinde de artış yapılması, ücretlilerin cebinden çıkan vergileri daha artıracaktır. Meclis'te görüşülmesi beklenen düzenleme, Anayasanın "vergi ödevi" başlıklı 73. maddesine açıkça aykırıdır. Vergi sistemini daha adaletsiz, gelir dağılımını ise daha çarpık hale getirecektir. Bu düzenlemede gelen tepkiler üzerine makyaj yapılması yetmez, vergi paketi tümden geri çekilmelidir.

Ülkemizde özellikle sermaye birikiminin yoğun olduğu bazı bölgelerde yerel ve ulusal düzeyde işverenlerin son derece örgütlü davrandığı ve sendikalaşma oranının çok düşük olduğu görülmektedir. Buralarda sendikalaşma faaliyetlerine karşı birlikte hareket eden işverenlerin, bu tavrına karşı konfederasyon ayrımı yapmadan ortak örgütlenme strateji ve çalışmaları planlanmalıdır. Sendikal mücadelede temel ilkemiz olan birlik ve dayanışma, sendikalaşma

Düzce Şube

Gebze Şube

İstanbul 1 Nolu Şube

pratiğinin zayıf olduğu bu bölgelerde örgütlenme çalışmalarına da yansıtılmak zorundadır.

Diğer yandan, siyasetin arka bahçesinde faaliyet göstermekle eleştirilen konfederasyonların üye sayısını hızla arttırdığı görülmektedir. Türk-İş, sendikal örgütlenme konusunda daha fazla inisiyatif almaz, emeğin artan sorunlarına karşı mücadeleye öncülük etmezse en büyük konfederasyon olma niteliğini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır.

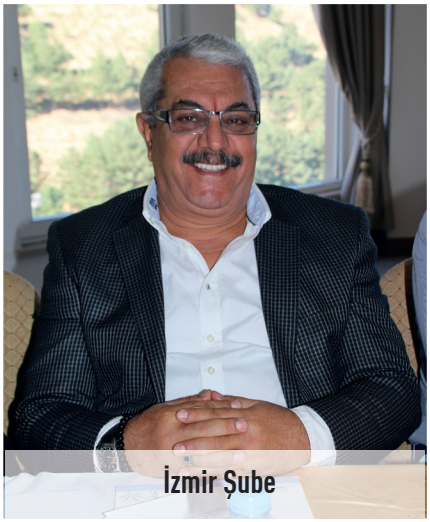
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından kamuda alt işveren işçisi olarak çalışanların kamu kadrosuna alınması yönünde yeni bir açıklama yapılmıştır. Daha önce gündeme getirildiği üzere, bu düzenlemeyle kamuda istihdam güvencelerine sahip olmayan özel bir sözleşmeye tabi yeni bir kadro yaratılmamalıdır. Yapılması gereken kamuda asıl-yardımcı iş ayrımı yapılmaksızın tüm taşeron, mevsimlik ve geçici çalışanların kadroya alınmasıdır. Ayrıca sadece kamuda değil özel sektörde de taşeron işçilerin sorunlarının çözülmesi için kapsamlı bir çalışma başlatılmalıdır. Hedef, özel ve kamu ayrımı yapılmaksızın, bir kölelik sistemi olan taşeron çalışmanın tümüyle kaldırılması olmalıdır.

Hükümet bir yandan kamuda taşeron çalışanlara yönelik bir düzenlemeyi gündemine alırken, bir yandan da en önemli KİT'lerden birisi olan Türkiye Petrolleri'nde (TP) büyük bir taşeronlaştırma operasyonu gerçekleştirmektedir. TP'nin saha hizmetlerinin TPIC'e devri uygulamasına ilişkin somut adım atılmış ve bu işlerde kullanılan her türlü makine-teçhizat ve ekipmanın TPIC'e devredilmesi ile ilgili Bakanlar Kurulu Kararı alınmıştır. Ayrıca TP yönetimi, toplu iş sözleşmesine aykırı bir şekilde, SGK emekliliğini hak etmiş çalışanları emekli etmek yoluyla istihdamı daraltma girişimlerinde bulunmaktadır. Petrol-İş ba-

Kırıkkale Şube

Kocaeli Şube

İstanbul 2 Nolu Şube



İzmir Şube

şından bu yana, bu devrin ve girişimlerin karşısında olmuş, birçok eylem ve etkinliğe imza atarak, tavrını ortaya koymuştur. Gelinen noktada Petrol-İş, TP'de istihdamın güvencesizleştirilmesine karşı çıkmakta ve üyelerimizin kazanımlarını korumak adına hareket etmektedir. Hiçbir üyemizin kendi iradesi dışında TPIC'e geçmesine ve emekli edilmesine, ayrıca TP başta olmak üzere Varlık Fonu'na devredilen KİT'lerin yapısal dönüşüm adı altında tasfiye edilmesine izin verilmeyecektir.

Sendikamız yoğun bir toplu sözleşme dönemini kazanımlarla geride bırakmıştır. 2017 yılında kamu işyerleri dahil 43 işyeri/işletmede sözleşmeler, maddi ve idari kazanımlarla enflasyonun ortalama iki katı ölçüsünde ücret zammı alınarak imzalanmıştır. Toplu sözleşme çalışmalarımız, üyelerimizin haklarını geliştirmek ve örgütlülüğümüzü sağlamlaştırmak hedefiyle 2018 yılında 21 işyerimizde devam edecektir.

5510 Sayılı Kanun'da Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının kapsamının genişletilmesi için geniş bir akademik kadro ile yürüttüğümüz çalışma tamamlanmıştır. Projemiz kapsamında biri teknik rapor olmak üzere iki kitap yayıma hazırlanmakta, ayrıca konunun çeşitli etkinliklerle kamuoyuna taşınması planlanmaktadır. Son olarak, hazırlanan kanun değişikliği teklifini TBMM'ye sunarak ilk aşamada, patlayıcı imalatı ve petrol rafinerilerinin kanun kapsamına alınması girişimlerinde bulunulacaktır.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.

PETROL-İŞ SENDİKASI GENİŞLETİLMİŞ BAŞKANLAR KURULU ADINA

MERKEZ YÖNETİM KURULU

Mersin Şube

Trakya Şube

AHMET OKTAY YENİDEN BAŞKAN SEÇİLDİ

Aliağa Şubemizin 10. Olağan Genel Kurulu 2 Aralık Cumartesi günü Aliağa'da yapıldı. Genel Kurul'da Şube Başkanlığı'na Ahmet Oktay yeniden seçilirken, Başkan Yardımcılıklarına Veysel Gündüz ve Mevlüt Çınar seçildi.

Sendikamız Aliağa Şubesinin 2 Aralık Cumartesi günü Aliağa Petkim Kültür Merkezinde yapılan 10. Olağan Genel Kurulu'nu yönetmek üzere Divan Başkanlığına Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, divan üyeliklerine ise Adana Şube Başkanımız Abdül Mecit Dönmez, İzmir Şube Başkanımız A. Gani Gündoğdu, Gebze Şube Başkanımız Süleyman Akyüz, Ankara Şube Başkanımız Şuayip Gül seçildi.

Aliağa 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 de katıldı.

Genel kurulda yapılan seçimler sonucunda Şube Başkanı yeniden Ahmet Oktay olurken, Başkan Yardımcılıklarına Veysel Gündüz ve Mevlüt Çınar (Mali) seçildi. Yönetim kurulu üyeliklerine ise İlker Yüksek ile Mustafa Ediz seçildi.

Denetim Kurulu üyeleri Ünal Kebeli, Mehmet Erzincanlı, Murat Erden; Disiplin Kurulu üyeleri ise Adem Aydın, Serdar Okumuş ve Sadık Atar'dan oluştu.

Aliağa Şubemizin Genel Kurulu saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın okunmasının ardından Şube Başkanımız Ahmet Oktay'ın ev sahibi sıfatıyla yaptığı açılış konuşmasıyla başladı. Oktay konuşmasında, 10. Aliağa Şube Genel Kurulu'nu OHAL ve Ortadoğu'da yaşanan şiddet olaylarının gölgesi altında yaptıklarını belirtti. Konuşmasının devamında Oktay, 2013 yılından bugüne dek Türkiye'de var olan olumsuz siyasal ve ekonomik süreçlerin hiçbirinin sorumlusu işçi sınıfı değilken tüm bu yüklerin bedelinin ise işçi sınıfına ödetildiğini belirtti.

Aliağa Şube Başkanımız Ahmet Oktay'dan sonra Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar Türkiye gündemi ve işçi sınıfı gündemine ilişkin konuşmasıyla Genel Kurula hitap etti. Yaşar, konuşmasında emperyalizmin bölgemizde yarattığı yıkım düzenine vurgu yaparak "Dünyada durum iyiye gitmiyor. Emperyalizmin sömürü çarkları; Sahra Altı dediğimiz Afrika ülkelerinde açlıktan çocukların ölmesine, Ortadoğu'nun da savaşlarla kan gölüne dönmesine neden oluyor. Ve bu şiddet gün geçtikçe dozunu artırıyor. Her gün yaşanan vahşete bir yenisi ekleniyor. Ancak, maalesef ki sorumluluk sahibi olanların bu konuyla alakalı piyon duruşları aynen devam ediyor. Muzdarip olanlar buna çare üretmek yerine emperyalistlerin ve kapitalistlerin değirmenine su taşıyor. Ülkemizde de durum çok farklı değil. Türkiye'ye yönelik çok ciddi oyunların olduğu kesin. Böyle bir coğrafyada geçmişten bugüne kadar hiç yalnız bırakılmayan ve sürekli başına bir takım belalar sarılarak yönetilen bir ülke olmaktan kurtulmaya çalışıyoruz ancak bir türlü bu sarmaldan kendimizi çıkaramıyoruz. Bunun birçok sebebi var. Ancak bu girdaptan çıkmanın en önemli yolu birlik ve beraberlik içinde bir ve bütün olmaktan geçiyor. Herhalde bir türlü bunu sağlayamadık." dedi.

"OHAL'e İhtiyacımız Yok"

Konuşmasının devamında OHAL ile ilgili de mesaj veren Yaşar, "Bildiğiniz gibi OHAL döneminde, iş hayatında çok ciddi sıkıntılar yaşanıyor. Sayın Cumhurbaşkanımızın OHAL'le alakalı işverenlere yönelik 'Sizin için OHAL'de grevleri erteliyoruz' söylemleri aklımızdan maalesef ki çıkmıyor. Ancak şunu söylemekte yarar var, bizzat mücadele ettiğimiz işverenler de bu durumdan memnun değil, işverenler de 'Bizim OHAL'e ihtiyacımız yoktu.' diyor." dedi.

Petrol-İş'in OHAL'de verdiği mücadelelere de değinen Genel Başkan, OHAL'in TÜPRAŞ'ta, Petkim'de Petrol-İş'in eylemlerini durduramadığını, AKKİM ve Pakpen işyerlerinde direnişlerini kesemediğini belirtti. Bu durumun Petrol-İş'in kararlı tavrı sayesinde gerçekleştiğini belirtti.

İş Cinayetleri konusunda da Yaşar, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi verileri on ayda 1683 arkadaşımızı iş cinayetlerinde yitirdiğimizi söylüyor. Ve bunların %98'i örgütsüz. Yani iş cinayetlerinin %98'i örgütlü olmayan kuralsız çalıştırılan işyerlerinde oluyor, dolayısıyla örgütsüz olmakla iş cinayetleri arasında doğrudan bir ilişki var." dedi.

"Koşulsuz, Şartsız Taşerona Kadro"

Genel Başkanımız konuşmasının devamında kamuda taşeron çalışanların kadroya geçirilmesi ve asgari ücret gündemlerine de değinerek, taşeronun sadece kamu sektöründe değil özel sektörde de bitirilmesine ve aynı işi yapanlar arasında ayrım olmaması gerektiğine dikkat çekti. Asgari ücret konusuna ilişkin de Yaşar, mevcut asgari ücret miktarının açlık sınırı altında kaldığını belirtip, asgari ücretin insanlık onuruna yaraşır bir seviyede ve bu ücretin de vergi dışı bırakılması gerektiği düşüncesini benimsediğini vurguladı. Genel Başkanımız, konuşmasını sağlıklı bir kongre geçirme temennisi ve adaylara başarı dileyerek bitirdi.

İşçi Sınıfının Süleymanı'na Yakışır İşçi Eğitimi Çalıştayı

İşçi eğitimcisi Süleyman Üstün anısına, vefatının 10. yılında Sendikamız Genel Merkezinde "Süleyman Üstün İşçi Eğitimi Çalıştayı" düzenlendi. Çalıştaya, Süleyman Hoca'nın dostları, çalışma arkadaşları, çok sayıda konfederasyon ve sendikadan aktif eğitimciliğe devam eden eğitim uzmanları ve akademisyenler katıldı.

17 Kasım 2017 tarihinde Sendikamız Genel Merkezinde, Süleyman Üstün'ün aramızdan ayrılışının 10. yılı anısına "Süleyman Üstün İşçi Eğitimi Çalıştayı" adıyla, kendi alanında ilk olma özelliği taşıyan bir etkinlik gerçekleştirildi. Ailesi ve meslektaşları tarafından organize edilip Sendikamızın desteklediği Çalıştaya, Süleyman Hoca'nın dostları, çalışma arkadaşları, çok sayıda konfederasyon ve sendikadan aktif eğitimciliğe devam eden eğitim uzmanları ile işçi eğitimi konusunda incelemeleri bulunan akademisyenler katıldı.

Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu(ITF) ve Kamu Hizmetleri Enternasyonali(PSI) gibi uluslararası katılımın da olduğu Çalıştay'da, işçi eğitimlerinin ulusal ve uluslararası düzlemde nasıl yol aldığı tarihsel deneyimler göz önünde bulundurularak ele alındı.

Çalıştay'a ev sahipliği yapan Petrol-İş adına, Petrol-İş Sendikası Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Mustafa Mesut Tekik bir selamlama konuşması yaptı. Tekik konuşmasında, Çalıştay'a katılan eğitimcilere teşekkür ederek, Süleyman Hoca nezdinde işçi sınıfı eğitimi ve eğitimcilerine önemli roller düştüğünü ve işçi sınıfının şu an içinde bulunduğu çıkmazı aşmada eğitimin öncülük rolüne dikkat çekti.

Petrol-İş Sendikası Eğitim Uzmanı ve Çalıştay Düzenleme Kurulu'nda yer alan Erhan Kaplan, kendisinin de hocası saydığı ve uzun yıllar çalışma arkadaşı olan Süleyman Üstün'ün hayatına ilişkin bir sunum yaptı. Erhan Kaplan, sunumun ardından Çalıştay'ın yapılma amacı ve organize edilme sürecine ait ayrıntılı bilgi vererek, düzenleme sürecinde karşılaştıkları zorluklara değindi. Her şeye rağmen, Türkiye'de ilk kez bu sayıda işçi eğitimcisinin buluşmasının önemine değinen Kaplan, bu Çalıştay'da yapılacak değerlendirmelerin işçi mücadelesine mütevazi bir katkı sunmasının bile Çalıştay'ın amaçladıklarına ulaşılmasını sağlayacağını belirtti.

Sözlü Öğrenme Geleneği Türkiye'de Yaygın

1970'li yıllardan beri sendikal eğitim çalışmaları içerisinde yer alan ve halen aktif işçi eğitimciliğine devam eden Yıldırım Koç, "Türkiye'de İşçi Eğitimlerinin Dünü, Bugünü" başlıklı bir çerçeve sunum gerçekleştirdi. Sunumunda sendikaların toplumsal hayata daha fazla etki ettiği yıllardan bugünlere, gerileme süreçlerinden atılımlara işçi eğitimi politikalarının nasıl oluştuğu ve nasıl olması gerektiğine ilişkin bir bakış açısı geliştirdi. Koç, Türkiye'de sendikaların işçi eğitimine yeteri kadar yönelemediğini, çoğunlukla sendikal seçim gündeminin eğitim çalışmalarının önüne geçtiği, bu durumun da işçi eğitimlerinin araçsallaşmasına sebep olduğu yorumunda bulundu.

Konuşmasının devamında eğitim sürecinin nasıl ilerlemesi gerektiğine ilişkin deneyimlerini aktaran Koç, Türkiye'de sözlü öğrenme geleneğinin daha yaygın olduğunu belirtti. İşçi eğitimlerinde, özellikle taban eğitimlerinin daha fazla ve yoğun yapılması gerektiğini vurguladı. Ayrıca bu eğitimlerde ders dışı sohbetlerin yapılmasının ve işçilerin katılımlarının daha fazla olabilmesi için serbest üslup kullanımı ve konuşmanın sınırlarının olmaması gerektiğinin altını çizdi.

Eğitim, Yönetim ile İşyeri Arasındaki İç Örgütlenme ile Yapılmalı

"Ulusal Konfederasyonların ve Uluslararası Merkezlerin İşçi Eğitimlerine Yaklaşımı" başlıklı gündem maddesinde, PSI (Kamu Hizmetleri Enternasyonali) ve ITF (Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federsyonu) temsilcileri de yer aldı. Kendisini "Kamu Sektörü Çalışanlarının Uluslararası Sendikası" olarak tanımlayan PSI (Public Services International) adına söz alan Rıfat Çelebi, konuşmasında işçi eğitimlerini, işçiler için davranış değişikliği yaratma süreci olduğu ve bu sürecin ancak bir iç örgütlenme ile sağlanabileceğini belirtti. Sendika yönetimi ile işyeri arasında kurulacak iç örgütlenmenin genel sendikal faaliyetleri olumlu yönde etkileyeceğini belirterek, geçmiş dönemlerde işyerlerinde dahi sendikal faaliyetlere ilişkin uzmanlık alanlarının oluşturulduğunun altını çizdi.

ITF (International Transport Worker's Federation) adına söz alan Christine Ssebowa-Ascott ile Kemal Ülker ITF hakkında kurumsal bilgilendirme yaptılar. Konuşmalarında, ITF'in siyasi ve genel sendikal temalar olmak üzere iki ayaklı bir eğitim politikası izlediği; siyasi eğitimlerde küreselleşme, neoliberal politikalar ve taşeronlaşma gibi bazı temel başlıkların emekçiler ve sektör düzeyinde yarattığı güçlükler tartışılırken, genel sendikal eğitimlerde ise sendikaların neler yapıp-yapamadıkları, diğer sendikalarla yürütülen ilişkiler ve sendikaların iç gündemlerine ilişkin tartışmaların yürütüldüğünü belirttiler. ITF'in örgüt içindeki "eğitim servisini" ortadan kaldıran bir karar aldığını, bu kararı anlaşılmaz bulduklarını ve eleştirdiklerini ifade ettiler.

Geçmiş, Deneyim, Mücadele

Çalıştay'ın ikinci bölümünde geçmiş dönem eğitim uygulamaları, işçi eğitiminde hedef ve beklentiler üzerine genel değerlendirmelerde bulunuldu. Petrol-İş'in kadrolu, "Eğitim Uzmanı" ünvanı ile çalışan ilk işçi eğitimcisi Yusuf Işık, Petrol-İş'in eğitime verdiği önemi örnekler üzerinden anlattı. 1980 öncesi işçi eğitimlerinin, tek bir mekanda değil, işyerlerinde, grevlerde de yapıldığının altını çizdi. Ancak 12 Eylül askeri darbesinin, sendikaların hatalardan öğrenme sürecini durdurduğunu ve bu sebeple sendikalarda eğitim alanında da geriye gidişin başladığını belirtti.

Aynı oturumda konuşan yazar Engin Ünsal ise, eğitimin Türk sendikacılığının en zayıf halkası olduğunu belirtti. Eğitimin mutlaka tabana yayılması gerektiğini ve üyelerin

sürekli bir eğitimden geçirilmesi gerektiğini söyledi. Sendikaların daha fazla siyasete müdahale etmesi gerektiğini de ekledi.

Kadın eğitimlerinin nasıl olduğuna ilişkin de değerlendirmelerin yapıldığı bu bölümde akademisyen Betül Urhan, kadın işçi eğitimlerinin sadece kadınlara yönelik olması gerektiğini, aksi halde erkeklerin eğitim sürecine egemen hale geldiğini belirtti. Ayrıca işçi sınıfının nitelik ve cinsiyet bileşiminin değiştiğini ve kadın istihdamının arttığı, bu yüzden kadınların çalışma hayatında daha önemli roller almaya başladı. Ancak değişen sınıf profiline rağmen sendikaların henüz bu değişikliğe uyum sağlayamadığı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sendikalar içerisinde devam ettiği gerçeğini, sendikaların yönetsel pozisyonundaki kadın erkek oranları üzerinden açıkladı.

Petrol-İş Kadın Dergisi Genel Yayın Yönetmeni Selgin Zırhlı Kaplan da Petrol-İş örneği üzerinden değerlendirmelerde bulundu. Petrol-İş'in kadın üye oranının %6, aktif üye eğitimine katılan kadınların ise %3 olduğu belirten Kaplan, kadınların eğitime katılamamalarının nedenini evde yaşadıkları zorluklardan ve "mahalle baskısı" denebilecek engellemelerden kaynaklandığını dile getirdi.

Erhan Kaplan'ın Çalıştay değerlendirmesini içeren kapanış konuşmasından önceki son konuşmacı, Süleyman Hoca'nın ailesi adına Düzenleme Kurulu'nda yer alan kızı Ülkü Sever Üstün oldu. Ülkü hanım konuşmasına düzenleyicilere ve Petrol-İş Sendikasına teşekkür ederek başladı. "Babamı anmak üzere yapılan bu Çalıştay'a katılan hepinize ailemiz adına, rahatsızlığı nedeniyle buraya gelemeyen annem Fatma Üstün adına özel olarak teşekkür ediyorum. Dostoyevski'nin "Hepimiz Gogol'ün paltosundan çıktık" şeklindeki sözlerini anımsatarak, "İşçi eğitimcileri de Süleyman Üstün'ün paltosundan çıktı" diyen arkadaşımızı babamın işitmesini çok isterdim. Aramızda olsaydı tartışmalarınızı, katkılarınızı heyecanla dinlerdi." dedi..

Her sendikadan 29 işçi eğitimcisi ile akademisyenlerin, kendi sendikal ya da akademik faaliyetleri üzerinden yaptıkları değerlendirmelerle tartışmalar devam etti. Farklı konfederasyonlara bağlı sendika eğitimcilerinin ya da bağımsız işçi eğitimcilerinin katılım gösterdiği "Süleyman Üstün İşçi Eğitimi Çalıştayı" işçi eğitimlerinin dününü ve bugününü ele alarak, değişen işçi sınıfına nasıl işçi eğitimleri yapılabilir sorusunu sormaya çalıştı. Bu anlamda Çalıştay, beklentiler, görüşler, öneriler değerlendirilerek genel bir işçi eğitimi çerçevesinin oluşmasına katkı koydu. Bu Çalıştay, eğitim konusunda sendikalarda nelerin yapıldığını çok net biçimde ortaya koymuş olmasına rağmen, nasıl bir işçi eğitimi yapılmalı sorusunun cevabı bir başka çalışmaya kaldı.

SÜLEYMAN ÜSTÜN KİMDİR

Süleyman Üstün 1927 yılında Tekirdağ'ın Saray ilçesine bağlı Karlıköy'de doğdu. İlk gençlik yıllarında yaşadığı zorluklar, daha sonra hayata bakışında da etkili oldu. Kepirtepe Köy Enstitüsü mezunu olan Süleyman Hoca, uzun yıllar ilkokul öğretmenliği yaptı. Türkiye Öğretmenler Sendikası'nın kuruluşunda yer aldı.

Geçici olarak başlayan işçi eğitimciliği, aslında hayatının geri kalanında esas uğraş alanı olacaktı. Süleyman Hoca'nın anlattığını muhataplarına yaşatırcasına hissettiren üslubu, en karmaşık meseleleri günlük dilde ifade edebilme gücü, "sadece akla değil, kalbe de seslenen tarzı" kısa sürede işçiler arasında karşılığını buldu.
Birçok sendikada işçi eğitimcisi olarak ders verdi, hafızalarda yer etti. 2000 yılından hayatını kaybettiği 19 Mayıs 2007 tarihine kadar Petrol-İş'te eğitimciliğe devam etti.

İş Mahkemeleri Kanunu Değişti

TBMM Genel Kurulu, "Arabuluculuk Yasası" olarak da adlandırılan 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı'nı kabul etti ve İş Mahkemeleri Kanunu değişti. Bu değişiklikle kanunun zorunlu arabuluculuk dışındaki hükümleri, yayım tarihi olan 25 Ekim 2017 tarihinden itibaren uygulanmaya başlayacak. Zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümler ise 1 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe girecek.

Arabulucuya Başvuru Dava Şartı Oldu

Yasayla birlikte bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olacak. Davacı, arabuluculuk aşamasında anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine ekleyecek. Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandıracak. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilecek. Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları halinde, arabuluculuk ücreti, aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanacak.

Bu yasaya göre artık hukuk sistemizde "Arabuluculuk Daire Başkanlığı" adıyla yeni bir kurum var. Yeni yasaya göre, Arabuluculuk Daire Başkanlığı arabuluculuk belgesi olanları arabulucu siciline kayıt edecek ve bu liste bölgelerine ve uzmanlık alanlarına göre her adliyede bulunan adalet komisyonlarına gönderilecek. Adalet komisyonları kendi yargı çevreleri içerisinde arabuluculuk büroları kuracak.

İşçiler önce işverenin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna başvuru yaparak listede yer alan bir arabulucunun atanmasını isteyecek. Eğer işçi ve işveren listede yer alan bir arabulucuda anlaşmışlarsa, arabuluculuk bürosu tarafların anlaştığı arabulucuyu atayacak.

Arabulucunun görev süresi görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta. Bu süre tarafların anlaşması halinde en fazla bir hafta uzatılabilecek. Arabulucu taraflara ulaşamadığı, taraflar toplantıya katılmadığı, tarafların katılmasına karşın anlaşamadıkları hallerde ara buluculuk faaliyetini sonlandıracak ve son tutanağı düzenleyip durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirecek.

Arabulucu aşamasından sonra işçi, arabulucunun son tutanağı düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilecek. İş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tazminatların dışında kalan diğer işçilik alacakları içinse, arabulucu aşamasından sonra zaman aşımı süreleri içerisinde iş mahkemesine başvurabilecek.

Kıdem tazminatı zaman aşımı süresi 5 yıla indi

Bu kanunla kıdem ihbar tazminatı için fesihten itibaren 10 yıl olan zaman aşımı süresi 5 yıla indirildi. Kullanılmayan yıllık izinler için Borçlar Yasası ile 10 yıla çıkartılmış olan zaman aşımı süresi de 5 yıla çekildi.

Öte yandan yeni İş Mahkemeleri Kanunu, 4857 sayılı Yasa'nın 21. maddesinde de değişiklik yapıp işçinin çalıştırılmayan süre ücreti ve işe iade tazminatını aşağı çekti. Bu değişikliğe göre "Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler."

Temyiz Yolu Sınırlandırıldı

Yeni kabul edilen İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesine göre: Feshin geçerli olup olmadığının tespitine ilişkin açılan işe iade davalarında, işçiye işveren tarafından verilen disiplin cezalarına karşı işçinin cezanın iptali istemiyle açtığı davalarda, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi üzerine sendika veya temsilcinin açtığı feshin geçersizliğine ilişkin davalarda, işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yetki tespiti yapılmış bir işyerinin işletme niteliğinde olup olmadığının tespiti için açılan davalarda, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yorumlanması için açılan davalarda, yasa dışı grev veya lokavtın tespiti için açılan davalarda verilen kararları Yargıtay incelemeyecek; yani bu davalarda artık temyiz yolu kapalı.

Murat Özveri: "Zorunlu arabuluculuk sistemi iş hukukunun liberalleştirilmesinin son aşamalarından biri"

Yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile iş yargılamasındaki süreçler değişiyor, bu anlamda işçiyi daha zor günler bekliyor. Biz de Avukat Murat Özveri ile kamuoyunda "Zorunlu Arabuluculuk" yasası olarak da bilinen, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun getirdiği yeni düzenlemeler üzerine konuştuk.

İşverenlere göre, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat, çalışma sürelerinin 45 saatle sınırlandırılması, günlük çalışma sürelerinin sınırlandırılması, fazla çalışmanın yılda 270 saati aşamayacağına ilişkin düzenlemelerinin tamamı fesih haklarını sınırlandırıcı katı hükümdü.

İş Mahkemeleri Kanunu'na ilişkin gazete taraması dahi yapılsa bu yasaya ilişkin tartışmaların evveliyatının olduğu görülebilir. Sizce bu durumun tarihsel arka planı nedir?

Süreç tarihsel olarak ele alınacaksa miladımız 1980 olmalıdır. 1980'den sonra işçiyi koruyan ne kadar yasal düzenleme varsa bunların tamamı işverenler tarafından işgücü piyasasında katılığa neden olan, esnekliğe aykırı hükümler olarak tanımlandı ve mahkum edildi. Başlıklar halinde hatırlatmak gerekirse: İşverenlere göre, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat, çalışma sürelerinin 45 saatle sınırlandırılması, günlük çalışma sürelerinin sınırlandırılması, fazla çalışmanın yılda 270 saati aşamayacağına ilişkin düzenlemelerinin tamamı fesih haklarını sınırlandırıcı katı hükümdü. Yıllık iznin bölünememesi, yıllık iznin satılamaması vb. örnekleri çoğaltmak mümkün. İş hukukunda işçiyi koruyan hükümlerin tamamı katı olarak nitelendirildi ve mahkum edildi. Ardından

4857 Sayılı İş Yasası getirildi ve tüm düzenlemeler esnekliğin mantığına uygun olarak yeniden şekillendirildi. İş yasasının ardından iş yargılaması da bir anlamda esnekliğe uygun hale getirilmek isteniyordu.Bu yüzden uyuşmazlık çözme yöntemlerini de değiştirmek istiyorlardı. Temel olarak iş uyuşmazlıklarının çözümü üç biçimde yapılır. İlki, işverenle uyuşmazlığa konu olan gündemi tarafların anlaşarak çözmesi. İkincisi toplu iş uyuşmazlıklarında, uyuşmazlığın tahkim kuruluna götürülmesi ve orada bir uzlaşının sağlanması. Sonuncusu ise mahkeme yolunu kullanmak.

Uyuşmazlıkların giderilmesine ilişkin söylediğiniz üç yol, 4857 Sayılı yasayı başlangıç kabul edersek, 14 yıldır çalışma hayatında. Ancak tam da bu yıllarda işçi haklarında bir geri gidiş var. Bu yollara baktığımızda işçi, hakları için kendi gücüne değil de, işveren ya da kamu otoritesinin pozisyonuna bakıyor. İşçinin kazanımlarını arttıracak ya da elini güçlendirecek yöntemler mi bunlar?

Eğer 1980'den öncesine gidersek, 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 19. maddesinde bir düzenleme vardı. Burada:"İşçinin kanundan ya da toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkı, işveren veya işverenin üyesi olduğu işveren sendikası tarafından ödenmez ise işçinin üyesi olduğu sendikanın işverenin üyesi olduğu sendikaya bağlı tüm işyerlerinde grev yapma hakkı doğar." buna da hak grevi deniliyordu. Dolayısıyla hak grevi, işçinin gücü üzerinden hakkını aramaya götüren bir yöntem olarak hukukumuza girdi.

Ancak 1982 Anayasası yapıldığında grev hakkını düzenleyen maddenin gerekçesinde; iki toplu iş sözleşmesi arasında iş barışını hakim kılmak, mahkemelere olan saygıyı arttırmak için hak grevi yolunu kapattılar. Gerekçe olarak da iki toplu iş sözleşmesi arasında iş barışını hakim kılmak gösterildi. Hakkı ödenmediği için grev hakkına başvurmak, iş barışını bozan bir durum olarak değerlendiriliyor ve "mahkemelere olan saygı" için dava açmanın dışında bir yol bırakılmıyor. Bugün de deniliyor ki o kadar iş davaları açılıyor ki mahkemeler artık bu dava yükünün üstesinden gelemiyorlar. Mahkemeler uzun sürüyor, işçinin alacağına ulaşması uzun sürüyor. O nedenle uyuşmazlığı en aza indirmek için arabuluculuk yöntemini geliştirdik.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun çıkma gerekçelerinden biri de dava yüklerinin fazla olması

Kanunun gerekçesindeki ana etki bu. İş uyuşmazlıklarını kısa sürede çözüp, İş Mahkemeleri'ndeki yükü azaltmak. Gerekçe doğru. İşçinin en ucuz, en hızlı, en adil yöntemle hakkına ulaşması gerekiyor. Ancak işçi niye uyuşmazlığın konusuna taraf oluyor. Buraya kimse bakmıyor. İşçi ücreti ödendiği için uyuşmazlığın tarafı olmuyor. Ücreti ödenmediği için işçi dava açmak zorunda kalıyor. Ya da ücreti ödeniyor, ancak sigorta kayıtlarında gösterilen gelirinin tam olmadığını görüyor, eksik yatırıldığı için dava açmak zorunda kalıyor. İşçi işe giriyor, aylar-yıllar sonra sigortaya bildiriliyor. Kıdeme bağlı haklarının gasp edildiği için dava açmak zorunda kalıyor. Kı-

Dava açma hakkını kolaylaştırmak yerine araya arabuluculuğu koyup zorlaştırdığınız anda bir yanda işten atılmış, cebinde parası olmayan, mahkeme masrafını karşılamakta zorluk çeken, zaruriyet içerisinde olan bir işçi, öteki tarafta ekonomik anlamda inanılmaz üstünlüklere sahip ve fikren de korunan bir işveren olacak.

saca işçiyi dava açmak zorunda bırakan temel neden işverenin yasaya uygun bir şekilde işçinin haklarını ödememiş olması. Şu an yürürlükte olan kanuna göre işçinin iş sözleşmesinin sonlandırılması halinde işveren feshe bağlı tüm işçilik alacaklarını tam olarak ödemek zorundadır.

Kanunu esas alırsak, işverenlerin büyük bir kısmının bundan haberinin olmadığını düşünmek zorunda kalabiliriz. Çünkü iş akdi feshedilen birçok işçi akabinde hukuki süreci başlatıyor.

Demek ki tam olarak ödenmeyen, işçinin en azından tam olarak ödenmediğini bildiği bir alacak konusu var ki arabulucuya gidiyor. İşveren de ödemeyip, arabulucuya gidiyor. İşveren, işçiyi haklarının bir kısmından vazgeçirmek için uzlaşma mekanizması olarak arabuluculuğu kullanıyor.

Bunun dışında işçi çalışırken haklarını alsaydı eline ne geçiyor, dava açtığında ne geçiyor. İşçi dava açıyor zaman aşımı itirazıyla karşılaşıyor. Ya da İş veren İş Yasası'na göre vermesi gereken ücret hesap pusulasını veya bordroyu düzgün yapmıyor, işçi tekrar dava açıyor. Çalışırken alabileceği hakkını, davayı kazandığı durumlarda dahi ancak %30-%40 oranında eksik almak zorunda kalıyor. Zaten işçinin çalışırken dava açması inanılmaz istisnai bir durum. İşten atılma korkusuyla çalışırken dava açamıyor. İş sözleşmesini imzalarken de, herhangi bir şekilde iş sözleşmesinin koşullarını pazarlık edebilme lüksüne sahip değil. Çünkü Somalı işçilerin söylediği gibi "aşağıda ölüm tehlikesi, yukarıda açlık." Bu cendere içindeki işçi iş sözleşmesini de imzalıyor, işverenin genişletilmiş yönetim hakkına da evet diyor. Nereye kadar bu durum devam ediyor, iş sözleşmesi sona erene kadar.

Artık iş sözleşmesi sona erdiğinde de işçiler mahkeme değil, arabulucuya gidecekler...

Dünyanın hiçbir yerinde kamu düzenine ilişkin ihtilaflarda zorunlu arabuluculuk düzenlenmez.

Kamu düzeni ile sözleşmenin sona ermesi ya da işçi alacakları arasındaki ilişki nedir?

İlk olarak işçinin işi sadece bir gelir aracı değildir. Onun sosyal kimliğidir. Topluma katılımın ana halkalarından biridir. Bu yüzden işçinin işinin, toplumda huzurun bozulmaması için işçiye rağmen korunması gerekir. Bir diğeri işçinin sosyal güvenlik hakkının vazgeçilmez, devredilmez oluşudur; işçinin dahi vazgeçemeyeceği zorunluluk ilkesine dayalı bir sistemdir. Bunun amacı da toplumda huzuru sağlamaktır, dolayısıyla kamu düzeniyle direkt ilişkisi vardır. Son olarak işçinin ücreti, sadece kendisi için değil ailesi için de tek geçim kaynağıdır. Dolayısıyla neresinden bakarsanız bakın burada iş davaları doğrudan kamu düzenini ilgilendirir. İş hukuku da bu sebeplerden dolayı kamu hukukun da yer alması gereken bir hukuk dalıdır.

Bu alanda zorunlu arabuluculuğu getirmek Anayasa'nın 36. maddesinde herkese tanınan dava açma hakkını ortadan kaldırmıyor, güçleştiriyor. Ancak uygulamada belki de fiilen bu hakkı kullanılmaz hale gelecek. Bu kadar önemli olan dava açma hakkını kolaylaştırmak yerine araya arabuluculuğu koyup zorlaştırdığınız anda bir yanda işten atılmış, cebinde parası olmayan, mahkeme masrafını karşılamakta zorluk çeken, zaruriyet içerisinde olan bir işçi, öteki tarafta ekonomik anlamda inanılmaz üstünlüklere sahip ve fikren de korunan bir işveren olacak. Ve böylece masada karşı karşıya gelecek işçinin o anki zorluğu, pazarlıkta işverenin kozu haline dönüşecek. Yani işveren, kanuna aykırı davrandığı, kanun gereği işçinin alacaklarını tam olarak ödemediği, kanun gereği vermesi gereken belgeleri vermediği, yapılan fazla çalışmayı ödemediği için; kanuna aykırı hareket ettiği her fiilinden ötürü kendisi hukuki yarar elde edecek. Aslında arabuluculuk işverenlerin geçersiz ibranamelerini geçerli hale getirecek bir kurum olarak işleyecek. İş davalarının sayısı belki azalacak ama hakkımı alamadım, korunmuyorum, adaletsizliğe uğradım duygusuyla sokakta gezen işçi sayısı da inanılmaz ölçüde fazla olacak.

Zorunlu arabuluculuk sistemine yönelik yargıda özelleştirme

benzetmesine katılıyor musunuz?

Katılıyorum ve bir üst başlık atıyorum. İş hukukunun liberalleştirilmesi aşamasının son adımlarından birisidir. Esneklik, liberalleştirmenin merkezinde yer alır ve maddi iş hukukuna ilişkindir. İş yargılaması hukukundaki karşılığı da bu kanundur yani arabuluculuk kurumudur. İş hukukunun liberalleştirilmesi, iş hukukunun intihar etmesi demektir. Çünkü yeteri kadar iş davalarına uygulanabilecek liberal kanunlar Borçlar Kanunu'nda var. İş Kanunu'nu da Borçlar Kanunu'na benzetirseniz o zaman İş Kanunu olmasının bir anlamı da kalmaz.

Var olan arabuluculuk kurumumuz nasıl işliyor, başvuru oluyor mu?

Başvurulursa da işçiyi mağdur etmek için kullanılıyor. Bu konuya ilişkin ben de, başka hukukçular da yazdı. İşçiye getirilip arabulucu tutanakları imzalattırılıyor. Ondan sonra bir bakıyor ki haklarından feragat etmiş haberi yok. Nitekim Yargıtay'ın bu konuya ilişkin davalarda "İbranâme almaktır, geçersizdir" dediği kararları bile oldu.

6325 Sayılı Arabuluculuk Kanunu'na göre tarafların arabulucuya başvurmaları serbestti...

O madde iş davalarının dışındaki davalar için ihtiyari arabuluculuğu düzenlemiş olacak. Dikkat edilirse bu değişiklikte bir kelime oyunu yapıyorlar, "zorunlu" demiyor kanun "dava şartıdır" diyor. Siz dava şartı dediğiniz andan itibaren arabuluculuğa gitmemişseniz, hatta dava dilekçesinin ekine arabulucu tutanağını koymamışsanız mahkeme "ben senin davana bakmam" diyebilecek. Burada yapılan açık bir şark kurnazlığıdır.

Yeni İş Mahkemeleri Kanunu'nun zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümleri 1 Ocak'ta yürürlüğe giriyor. İşçiler hangi durumlarda arabulucuya başvurmak zorunda?

İş kazalarından doğan maddi manevi tazminat davaları ve hizmet tespiti dışında, tüm iş uyuşmazlıkları, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret, fazla çalışma, toplu iş sözleşmelerinden doğan haklar, işyeri sendika temsilcisinin işten atılması, işçinin işten atılması, işe iade davaları, hafta tatili, genel tatil vb. işçi alacaklarının tamamı 01.01.2018'den itibaren, önce arabuluculuğa götürülecek. Ondan sonra ancak dava açılabilecek.

İşçi ya da işveren bahsettiğiniz gerekçelerden biri sebebiyle arabulucuya başvurdu. Süreç nasıl işleyecek. Arabulucunun vereceği karar kesin mi? Uyuşmazlık mahkemeye taşınabilecek mi?

İşçi arabuluculuk masasında uzlaşırsa yargılama biter. Orada uzlaşma tutanağına imza atarsa artık işçi için bir daha dava açma olanağı yoktur. İrade sakatlıkları gibi ispatı çok zor olan durumlarla karşılaşılırsa, belki yeniden tartışılır. Uzlaşma sağlanamadığında ise arabulucu tutanağını hazırlar, o tutanaktan sonra işçinin dava açma hakkı vardır. İşçi tutanak tutulduktan 2 hafta içerisinde işe iade davasını mahkemede de açabilecek.

Nasıl tayin edilecek arabulucular, kimler arabulucu olacak bununla ilgili bir kurum var mı?

Arabuluculuk Daire Başkanlığı diye bir kurum var zaten. Arabuluculuk Daire Başkanlığı her adli yargı bölgesinde bir arabuluculuk atama dairesi atayacak. Onun olmadığı yerde de Sulh Hukuk Mahkemeleri arabulucu listesinden atama yapacaklar. Taraflar eğer arabuluculuk dairesine, arabulucu ismini de belirterek başvurularını yaparlarsa, o arabulucu atanır. Eğer tarafların üzerinde uzlaştığı bir arabulucu yoksa, arabuluculuk belgesine sahip olan avukatlardan birini daire atayacak.

> İşçi arabuluculuk masasında uzlaşırsa yargılama biter. Uzlaşma tutanağına imza atıldığında artık işçi için bir daha dava açma olanağı yoktur. Uzlaşma sağlanamadığında ise arabulucu tutanağını hazırlar ve o tutanaktan sonra işçinin dava açma hakkı vardır.

Sizce bu durum avukatlar ya da avukatlık bürolarınca bir sektör oluşturacak mı?

Oluşturdu bile. Avukatların tabelalarına dikkatli bakılırsa "AR" ifadesi görülebilir, arabulucu avukat diye. Beklenti de o. Korkarım sektörde sadece avukatlara yaramayacak. Sonuçta bu bir uzlaştırma, başkaları da yapabilir diye belki yakın gelecekte farklı fakülte mezunları da arabuluculuk kursuna giderek arabulucu olacaklar. Bu duruma şaşırmayız ama şu an da böyle birşey yok.

Zaman aşımı süreleri de değişiyor. Bu anlamda da işçi aleyhine bir gelişme söz konusu mu?

İşçilik alacaklarında yani feshe

İş güvencesi olmayan işçi irade özgürlüğünü fabrikanın içerisine girdiği andan itibaren dışarıda bırakmış demektir. Sizin onun iradesine saygılı olmasını, haklarına saygılı olmasını istiyorsanız iş güvencesi getirmeniz lazım.

bağlı alacaklarda; yıllık izin, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı alacakları için fesihten itibaren 5 yıl içerisinde hukuki sürecin başlatılması gerek. Aksi halde zaman aşımı itirazıyla karşılaşılacak. İşe iade davalarında da yine fesihten itibaren 1 ay içerisinde arabulucuya gitmek zorundalar, gitmezlerse zaten ne mahkemede ne arabulucuda bir daha dava açamıyorlar.

Arabuluculuk ücretleri nasıl belirlenecek, ne kadar olacak?

Arabulucu ücretlerini arabuluculuk dairesi belirleyecek. İki saate kadar olan görüşmelerdeki arabuluculuk ücreti devlet tarafından karşılanacak, iki saatten fazla sürdüğünde taraflarca karşılanacak. Eğer taraflardan biri gitmezse arabuluculuk görüşmesine ve o nedenle uyuşmazlık tutulursa arabuluculuk ücretinin tamamını gitmeyen taraf ödemek zorunda kalacak. Ayrıca açacağı davada da yargılama giderlerinin tamamını ödemek zorunda, davayı kazansa dahi yargılama giderlerinin tamamını ödeyecek ve karşı taraftan vekalet ücreti talep edemeyecek.

Görüşmelerin anlaşmayla sağlanamaması durumunda çoğu uyuşmazlık konularında Yargıtay yolu kapalı olacak, bu durumun iş hukuku ve işçiler açısından anlamı ne olacak?

İş hukukunda sadece kanun çıkarmakla bitmiyor, çalışma hayatı o kadar dinamik ki gelişen her duruma uygun olarak kanunu yorumlamak ve yeni kuralları içtihat yoluyla üretmek zorundasınız. O nedenle iş hukukuna bir içtihat hukuku denir. Örneğin, yakın geçmişte, 4857 Sayılı Kanunda asıl işin bölünerek alt işverene verilmesine ilişkin tartışmalara, gece çalışmalarının 7.5 saatten fazla olması durumundaki uyuşmazlıkları, Yargıtay içtihat yoluyla sonlandırdı. Siz iş davalarında Yargıtay yolunu sınırlandırır iseniz, içtihat kapısını kapatmış olursunuz. Şu an kapattıkları alan, iş güvencesi. İşçi işini koruyamazsa, ücreti ve diğerlerini zaten koruyamaz. İş güvencesi olmayan işçi irade özgürlüğünü fabrikanın içerisine girdiği andan itibaren dışarıda bırakmış demektir. Sizin onun iradesine saygılı olmasını, haklarına saygılı olmasını istiyorsanız iş güvencesi getirmeniz lazım, iş güvencesinin nasıl somutlanacağı, hayatın içerisinde nasıl uygulanacağını belirleyecek şeyler önemli ölçüde Yargıtay içtihatlarıdır.

Kısaca şunu söylüyorum; iş hukukunda iş güvencesi gibi temel bir konuda içtihat yolunu kapamak demek, iş hukukunun beslendiği, sulandığı, gürbüzleşmesini sağlayan can suyuyla bağlantısını kesmek demektir.

İş Hukuku "İşçiyi Koruma İlkesi" esasına kuruludur. Sizce bu durum değişti mi?

Artık işletmeyi koruma dönemindeyiz deniyor işverenlerce. İşçiyi istismar eden kötü niyetli işverenler tarih oldu, "işletme korunursa işçi de korunur" diye bir demagojinin içerisindeler. Oysa bugün Türkiye'de toplu iş hukuku dahil işçinin emeğinin yağmalanmasını engelleyecek bir korumaya işçi hiç bir zaman sahip olamadı. İşçi kapitalizmde tabi ki sömürülecek, bir artı-değer olacak, o artı-değere de işveren el koyacak. Ama karşılığında da işçinin işgücünün değerini ücret olarak ödemesi gerekiyor. İşçiler henüz o değeri alabilecek bir korumaya sahip değiller. Dolayısıyla işçinin korunmasını bırakın işçinin emeğinin yağmalanmasını engelleyecek bir koruma dahi yok. Bu da bu yağmayı sürüp devam ettirecek başka bir mekanizmaya dönüşecektir.

CAM İŞÇİSİ HAKLARI İÇİN YENİDEN DİRENİŞTEYDİ

“Bir gün yatağımızdan kalktığımızda bizler de aranacağız, bunu bilerek bu gerçeğin farkında olarak ya hep beraber 90 arkadaşımızın mücadelesine sarılacağız, ya da hep beraber kaybedeceğiz. Başka çare yok...”

“Tarihin tekerrürlerden ibaret” olduğunu cam işçileri bizlere verdikleri mücadeleyle gösteriyorlar. İşçi sınıfı tarihinde anımsamamak mümkün mü yüzlerce cam işçisinin 1966 yılında aileleriyle, Beykoz halkıyla gösterdikleri direnişi ya da 1991 yılında 21 gün boyunca direnip işten atılan yüzlerce işçiyi tekrar işbaşı yaptıran cama can verenleri... Her ne kadar tarih değişiyor da olsa, mekan da farklılaşsa, mücadele kültürü kendini bir sonraki kuşağa aktarabiliyor. 4 Ekim’de Şişecam Grubu’na bağlı Kırklareli Cam Fabrikası’nda 90 işçi fırın kapatma gerekçesiyle işten atıldı. Avrupa’nın, alanında en büyük üreticileri arasında olan Şişecam, daralma ve fırın kapatma gibi gerçekçi olmayan sebeplerle yıllarını bu fabrikada geçirmiş emekçilerini bir kalemde silip, çalışma haklarını elinden aldı. Bunun üzerine cam işçileri direnişe geçti. Direniş kısa sürede işçi ailelerinin, emek örgütleri ve yerel halkın da desteğini alarak Lüleburgaz sınırlarını aşıp, Türkiye emek hareketi gündemine girdi. Günlerce Lüleburgaz’da sendika binası önünde yapılan eylemler her geçen gün daha da büyüdü. Sendikalar, sivil toplum örgütleri, siyasi partiler cam işçisinin direnişine omuz vererek onları daha da güçlendirdi. Petrol-İş bu süreçte yeniden cam işçisiyle omuz omuzaydı. Başta Trakya Şubemiz olmak üzere ilk günden itibaren direnişe Petrol-İş tarafından sahip çıkıldı, direnen cam işçisinin yanında olunacağının teminatı verildi.

Sendikamız Genel Mali Sekreteri Turgut Düşova da 9 Ekim tarihinde Kristal-İş Sendikası’nın önünde işten atılan cam işçileri ile bir araya gelerek destek mesajı verdi. Burada bir açıklama yapan Düşova; “Yaklaşık 91 kardeşimiz, tam da kış başlarken işten atıldılar. Biz Erzurum’da Başkanlar Kurulu’ndaydık. Duyar duymaz uçağa binerek geldik. Yıllardır

bu fabrikada çalışan arkadaşlarımızsınız, ki eski arkadaşlarımız da var. Bu fabrikaya emek verdiniz, fabrikaları büyüttünüz, Türkiye yetmedi, cam işçisi verdiği emekle cam işverenini dünya sıralamasında önemli yerlere getirdi. Kışa girerken fırın kapanması bahane edilerek 91 arkadaşımız sokağa atıldı. Fakat başlattığınız mücadele, bu direniş, haksızlığa karşı direniştir, aynı zamanda bütün işçilerin, Lüleburgaz'da Petrol-İş Sendikası üyesi işçilerin ve Petrol-İş'in de direnişidir. Biz bunu böyle görüyoruz" dedi.

"Maddi Manevi Yanınızdayız"

Düşova konuşmasına şöyle devam etti; "Diğer taraftan kardeş sendikamız Kristal-İş üyelerinin işten atılması, aynı zamanda bölgemizde sendikalı çalışan Petrol-İş üyelerine ve diğer sendikaların üyelerine de tehdittir. Diğer işverenleri de cesaretlendirecektir. Dolayısıyla bu mücadele sadece 91 kişinin işten atılması meselesi değildir, bu mesele Lüleburgaz'da sendikalı çalışan tüm işçilerin sorunudur. Petrol-İş olarak her zaman maddi ve manevi yanınızda olacağız. Kristal-İş Sendikası tarihi mücadelelerle dolu bir örgüttür. Topkapı'nın kapanmasında da yine Paşabahçe'de de çok iyi biliyoruz. En kısa zamanda sendikanızla birlikte ve 5600 işçi ile birlikte sizleri tekrar işbaşı yaptırana kadar Kristal-İş Sendikası bu mücadeleyi yürütecektir. Bizler de Kristal-İş'in ve sizlerin aldığı her kararın arkasında olacağız. Mücadeleniz bizim mücadelemiz olacaktır. Burada bu mücadeleyi kaybetmeniz demek Zentiva işçisinin de, TPAO işçilerinin de, Danone işçilerinin de mücadeleyi kaybetmesi demektir. Ben bu bilinçle 91 işçi kardeşimizin sonuna kadar arkasında olduğumuzu buradan bir kez daha kamuoyuna ilan ediyorum. Mücadeleniz mücadelemizdir".

İşçiler İstanbul'a Yürümek İstedi Ancak...

Cam işçileri seslerini tüm Türkiye'ye duyurmak için 20 Ekim günü Lüleburgaz'dan Şişecam Genel Merkezi'nin bulunduğu Tuzla'ya yürüyüşe başladılar. "İş, Aş, Adalet" pankartının ardında devam eden yürüyüşe ikinci gününde OHAL gerekçe gösterilerek izin verilmedi. Adalet arayan işçiler ve ailelerinin, sendika ve sivil toplum örgütlerinin katıldığı yürüyüş "kamu sağlığını bozacak, halkın can ve mal emniyetini tehlikeye düşürecek eylemlere dönüşebileceği" iddiasıyla yasaklandı. Halkın can ve mal güvenliğini tehlikeye düşürecek eylemlerin failleri olarak aileleri ile yürüyüşe katılan çocuklar mı, bölgedeki siyasi parti ya da desteğe gelen sendikalar mı kastedildi net olarak belirtilmedi.

Her ne kadar yürüyüş yasaklanmış da olsa, işveren tarafından direnişin ilk günlerinde işçilere dönük "Eskişehir'deki fabrikaya nakil için dilekçe verin, biz değerlendirelim" şeklindeki egemen işveren söylemi, "başvuruda bulunmaları halinde 90 işçinin tümünün Eskişehir'de işe başlayabileceği" kararına evrilmiştir. Eskişehir'deki fabrikada çalışmak istemeyenler için ise yasal hakları ve gerekli teşvik uygulamalarının verileceği garanti edilmiştir. Bu anlamda cam işçileri bir kazanım elde etmişlerdir.

Petrol-İş Olarak OHAL'i Yakından Tanıyoruz

Bilindiği üzere yakın zamanda önce örgütlü olduğumuz Mefar İlaç Sanayii A.Ş.'de 18.05.2017 tarihinde ilan ettiğimiz ve anlaşma sağlanamadığı takdirde 20.06.2017 tarihinde başlayacak olan grev uygulaması 60 gün süreyle ertelenmişti. Bakanlar Kurulu Kararı'nda ertelenme gerekçesi olarak "genel sağlığı bozucu" olduğu açıklanmıştı. Ayrıca bir diğer örgütlü olduğumuz işyeri TPAO'da işyerinde sondaj, kuyu tamamlama ve jeofizik operasyonların TPIC'e devredilmesine karşı Enerji ve Tabi Kaynaklar Bakanlığı önünde yapacağı kitlesel basın açıklaması da "terör eylemi olabileceği" gerekçesiyle engellenmişti.

TOPLU SÖZLEŞME ÇALIŞMALARIMIZ

2014 yılından bugüne dek, yeni örgütlenilip işveren tarafının Bakanlığın gönderdiği olumlu tespitlere dava açtığı veya olumsuz tespitlere karşı sendikamızın dava açtığı 17 işyeri/işletmede yargı süreci devam etmektedir.

Bir evvelki sayımızdan bugüne dek toplu sözleşme servisimizde toplam 10 işyeri/işletmede toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu sözleşmeler ekteki listededir. Eskiden beri örgütlü bulunduğumuz, toplu iş sözleşmelerinden yürürlük başlangıcı 1.10.2017 olan 1 işyerinde olumlu çoğunluk tespitine karşı dava açılmış bulunmaktadır. Bu süreçte yeni örgütlenilen ve uzun dava süreçleri sonrasında yetki aldığımız 1 işyeri/işletmede müzakere süreçleri tamamlanarak toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. 2014 yılından bugüne dek, yeni örgütlenilip işveren tarafının Bakanlığın gönderdiği olumlu tespitlere dava açtığı veya olumsuz tespitlere karşı sendikamızın dava açtığı 17 işyeri/işletmede yargı süreci devam etmektedir.

Gemlik Gübre Sanayi A.Ş. Grevi:

22.08.2016 tarihinde başlayan grevimiz halen devam etmektedir. Çoğunluk tespiti başvurumuz itibarı ile 327 üye sayımız, istifalar nedeniyle 15.11.2017 tarihi itibariyle 19'a düşmüştür. 6356 sayılı Kanun'un 75. maddesi 6. bendi düzenlemesi; "Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir." şeklindedir. Bu düzenlemeden yola çıkarak işverence grevin sona erdirilmesi talep edilerek bu durumun tespiti istenmiş grevin sona erdirilmesine ilişkin muhakeme kararı aşamasına gelinmiştir.

2017 Yılı Özel Sektör Sözleşmeleri Genel Değerlendirme :

2017 yılında bağıtlanan 45 toplu iş sözleşmesinden 6 adedi kamu işyeri olup 39 adedi özel sektör işyeridir. 2017 yılında müzakereleri yürütülmüş 39 özel sektör işyeri/işletmesinde ortalama aylık çıplak ücretlere göre;

*Ortalama teklif tasarısı talep yüzdesi : % 25,76
*Gerçekleşen 1. yıl ücret zammı yüzdesi : %15,47

olmuştur.

2017 yılında müzakereleri yürütülmüş 39 özel sektör işyeri/işletmesinde 6'şar aylık zam modeline göre ücret zammı alan işletmeler olmaksızın (Tüpraş, Petkim, Star Rafineri) 36 işyeri/işletmede ortalama aylık çıplak ücretlere göre;

*Ortalama teklif tasarısı talep yüzdesi : % 30,
*Gerçekleşen 1. yıl ücret zammı yüzdesi : %18,79
olmuştur.

Kamu İşyerleri :

03.07.2017 tarihinde, 2017 Yılı Kamu Çerçeve Protokolü taraflarca imzalanmış ve bir evvelki sayımızda bu protokole ait esaslar paylaşılmıştı. 2017 yılı Kamu Çerçeve Protokolü'nün imzalanması sonrasında,

örgütlü bulunduğumuz kamu işyerleri toplu iş sözleşmelerinin imzalanması için toplantılar alınarak ilgili sözleşmelerin tamamı imzalanmıştır.

1-TPAO TÜRKİYE PETROLLERİ ANONİM ORTAKLIĞI toplu iş sözleşmesi 24.7.2017 tarihinde,

2-BOTAŞ BORU HATLARI İLE PETROL TAŞIMA A.Ş toplu iş sözleşmesi 26.7.2017 tarihinde,

3-MKEK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE BAĞLI MKEK BARUTSAN, BARUT FABRİKASI MÜDÜRLÜĞÜ İŞYERLERİ toplu iş sözleşmesi 07.08.2017 tarihinde,

4-TMO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ AFYON ALKOLOİDLERİ FABRİKASI İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ toplu iş sözleşmesi 07/08/2017 tarihinde,

5- BOTAŞ INTERNATIONAL LTD. toplu iş sözleşmesi 23.8.2017 tarihinde,

6-ETİ MADEN İŞLETMELERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ BANDIRMA BOR VE ASİT FABRİKALARI İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ toplu iş sözleşmesi 25.08.2017 tarihinde, 2017 yılı Kamu Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü esaslarına göre imzalanmıştır.

Her toplu iş sözleşmesinde çerçeve protokol dışında küçük de olsa kazanımlar elde edilmiştir.

2018 Toplu İş Sözleşmeleri:

2018 yılında yürürlüğü başlayacak 20 adet özel sektör işyeri/işletme toplu iş sözleşmesi için genel hazırlıklar devam etmektedir. Bunlardan 19 işyeri/işletmelerde yetki tespiti başvurusunda bulunulmuş olup, ilgili prosedürler değişik aşamalarda sürdürülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan son yıllarda yetki belgelerinin erken gelmesi nedeniyle, üye çoğunluğu bakımından herhangi bir sıkıntı yaşanmayan işyeri/işletmelerden bir kısmında yetki tespiti başvurularının 120 günlük süre içinde olmak üzere değişik tarihlerde yapılması yaklaşımı benimsenmiştir. Bu işyerlerinde teklif tasarıları hazırlanmış olup 12 işyeri/işletmede TİS müzakere sürecine girilmiştir.

TEMMUZ-KASIM 2017 TARİHLERİ ARASINDA İMZALANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

	İŞYERİ/İŞLETME ÜNVANI	ŞUBE	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK
1	TPI KOMPOZİT KANAT 2 ÜRETİM SANAYİ VE TİCARET LTD. ŞTİ.	İZMİR	17/07/2017	01.07.2017-31.12.2018
2	TPAO TÜRKİYE PETROLLERİ ANONİM ORTAKLIĞI	ANKARA, ADIYAMAN, BATMAN, TRAKYA	24/07/2017	01.01.2017-31.12.2018
3	BOTAŞ BORU HATLARI İLE PETROL TAŞIMA A.Ş	ANKARA, BURSA, İST(2), ADANA, BATMAN, KIRIKKALE, İZMİR TRAKYA	26/07/2017	01.01.2017-31.12.2018
4	İSTANBUL ENERJİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş	İST(2)	02/08/2017	01.03.2017-28.02.2019
5	MKEK GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FABRİKASI MÜDÜRLÜĞÜ VE BARUT FABRİKASI MÜDÜRLÜĞÜ	ANKARA, KIRIKKALE	07/08/2017	01.01.2017-31.12.2018
6	TMO AFYON ALKALOİDLERİ FABRİKASI İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ	BURSA	07/08/2017	01.02.2017-31.01.2019
7	BOTAŞ INTERNATIONAL LTD.	ADANA, BATMAN, ADIYAMAN, KIRIKKALE	23/08/2017	01.01.2017-31.12.2018
8	ETİ MADEN İŞLETMELERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ BANDIRMA BOR ASİT FABRİKALARI İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ	BANDIRMA	25/08/2017	01.01.2017-31.12.2018
9	VIBRACOUSTIC CV AİR SPRINGS OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET A.Ş	BURSA	10/10/2017	01.01.2017-31.12.2018
10	TRELLEBORG İSTANBUL ENDÜSTRİYEL HORTUMLAR SANAYİ VE TİCARET A.Ş	GEBZE	10/11/2017	01.07.2017-30.06.2019

Ceyhun GÜRPINAR - Petrol-İş İSİG Uzmanı

YANICI ve PATLAYICI MADDELERLE ÇALIŞILAN İŞYERLERİNDE İŞ GÜVENLİĞİ *

Bazı işyerleri yaptıkları iş, kullandıkları hammadde ve kimyasallar veya ürettikleri ürün sebebiyle daha ağır bir risk altında bulunuyorlar. İşin niteliği gereği, işyerinde patlayıcı ortamlar oluşabiliyor. Biz de Petrol-iş Sendikası olarak, bu vasıflarda olan birçok işyerinde, üyelerimizin hak ve menfaatlerini korumak adına örgütlü durumdayız.

İşyerlerimizde Yangın ve Patlama Riski

Yangın riskini sadece yanıcı/parlayıcı veya patlayıcı malzemelerle çalışılan işyerleriyle sınırlandırmak elbette mümkün değildir. Özellikle yaşamımızda elektriğin varlığı, belli başlı kuralları ve uygulamaları hayatımızın her alanında zorunlu hale getiriyor. İstanbul İtfaiyesi'nin yayınladığı istatistiklere göre uygun olmayan elektrik donanımı, sigaradan sonra ikinci sırada gelen yangın sebebi. Dolayısıyla, evlerimiz de dahil olmak üzere, standartlara uygun elektrik tesisatı kullanmak, eskiyen tesisatlarımızı ve elektrikli cihazlarımızı güncellemek, düzenli bakımlarını yaptırmak, elektrik tesisatlarımızda hem elektrik çarpmasına karşı koruma hem de yangın güvenliği açısından kaçak akım rölesi bulundurmak olmazsa olmaz diyebileceğimiz önlemlerdendir.

Tabi bunların ötesinde bazı işyerleri yaptıkları iş, kullandıkları hammadde ve kimyasallar veya ürettikleri ürün sebebiyle daha ağır bir risk altında bulunuyorlar. İşin niteliği gereği, işyerinde patlayıcı ortamlar oluşabiliyor. Bir kez tutuştuğu zaman günlerce yanacak kadar çok miktarda yanıcı madde depolanabiliyor. Çok kolay tutuşabilen malzemelerle çalışılması gerekebiliyor. Biz de Petrol-iş Sendikası olarak, bu vasıflarda olan birçok işyerinde, üyelerimizin hak ve menfaatlerini korumak adına örgütlü durumdayız. Bu tür işyerlerinde alınması gereken önlemler, diğerlerine göre daha nitelikli ve bazı noktalarda farklı olması gerekiyor.

Ortam Atex (Patlayıcı Atmosfer) patlamalarının dışında, yangın ve patlama riskini barındırması açısından en önde sayabileceğimiz işyerleri; barut, patlayıcı, dinamit ve roket yakıtı gibi patlamak üzere imal edilen ürünleri üreten işyerlerimizdir. Buralarda, hammadde olarak kullanılan nitrogliserinden tutun, son ürün olan fişek barutu, roket yakıtı, havan sevk barutu gibi malzemelere kadar üretimin her aşamasında çok ciddi bir patlama riski bulunur. Üstelik patlama veya yangına sebep olabilecek o kadar çok değişken vardır ki, bunların her birini kontrol altında tutmak gerçekten ciddi bir çalışma, disiplin ve tecrübe gerektirir. Ayrıca bu tür işyerlerinde üretilen ürünün bir gramı bile tehlikeliyken, işletme koşulları tonlarcasını bir arada depolamayı gerektirir.

Bu anlamda öne çıkan başka bir sektör ise petrol sektörüdür. Petrol rafinerileri yangın ve patlama riskinin yoğun olduğu işyerlerinin başında gelir diyebiliriz. Yine benzer olarak ham petrol arama ve çıkartma işleri, rafine işleminden sonra taşıma ve satış işlemlerinin yapıldığı işletmeler yüksek risk grubundaki işletmelerdir. Petrol ürünlerinden kimyasal madde imalatı yapan petrokimya tesisleri de,

rafinerilere benzer riskleri bünyesinde barındırır. Bu tür işyerlerinde yaşanacak olumsuz bir durum zamanında kontrol altına alınamazsa, bulundukları bölgede ciddi hasarlarla sonuçlanabilecek, etraflarındaki diğer sanayi tesislerine sıçrayabilecek, bölge halkını ve yerleşimleri tehdit edebilecek hatta büyük çevresel felaketlere yol açabilecek nitelikte olabilir. Elbette bunların dışında, yanıcı/parlayıcı maddeleri üretim aşamalarının bazı bölümlerinde kullanmak zorunda olan, ancak miktar olarak daha az seviyede depolayan işyerlerimiz de bulunmaktadır.

Ne Tür Önlemler Alınmalıdır?

Tüm bu işyerlerinde bir yangın veya patlama yaşanmaması için alınması gereken birçok tedbir vardır. İlk olarak elbette ATEX olarak tabir edilen patlayıcı atmosferin oluşmasının önüne geçilmesi gerekmektedir.

Yanma veya patlama olaylarının gerçekleşebilmesi için ortam atmosferindeki oksijen ve yanıcı maddenin uygun oranlarda bir araya gelmesi gereklidir. Sistemdeki olası kaçakları önlemek, dışarıdan gelen darbelerle oluşabilecek kaçaklara karşı tedbirli olmak, kullanılan yanıcı veya patlayıcı maddenin bir yerden bir yere aktarımı sırasında ortama yayılmasını önlemek ve işyeri ortamının havalandırılması; bu uygun oranın oluşmasının önüne geçecektir. Bu bağlamda, sistemde zamanla özelliğini yitirerek kaçaklara sebebiyet verebilecek vana, conta, flanş gibi bileşenler düzenli olarak kontrol edilmeli, tüm ekipmanlar ve boru hatları korozyona karşı korunmalı, belli aralıklarla boru et kalınlıkları ölçülmeli, deformasyona uğrayan ekipmanlar değiştirilmelidir. Özgül ağırlığı sebebiyle özellikle kuytu yerlerde birikme riski olan gazlara karşı özel önlemler alınmalıdır. Kaçak riski olan alanlarda düzenli ölçüm yapan dedektörler yerleştirilmeli, ölçüm sonuçları bir merkezden kontrol edilmeli, hatta gerekiyorsa tüm personelin üzerinde kişisel gaz ölçüm cihazları bulundurarak, personelin tehlikeden anında haberdar olması sağlanmalıdır. Alınan önlemler neticesinde patlayıcı atmosferin oluşmasının önüne geçilebilirse, kazalar en başından engellenmiş olur. Ancak burada, yazımızın başında belirttiğimiz; patlayıcı imalatı yapan işyerlerini ayrı bir yerde tutmak gerekir. Bu tür işyerlerinde üretilen ürünler, yanma için gerekli oksijeni kendi içlerinde barındırdığından, onların yanması veya patlaması için bir ATEX ortamına ihtiyaç yoktur. Hiç oksijenin olmadığı ortamlarda dahi patlama yaşanabilir.

Yanma veya patlamanın gerçekleşebilmesi için gerekli olan bir diğer eleman ise tutuşturucu kaynaktır. Alınan tüm tedbirlere rağmen yine de patlayıcı veya yanıcı bir atmosfer oluşması durumunda, ortamda tutuşturucu bir kaynak yoksa yanma/patlama gerçekleşmeyecektir. Dolayısıyla tutuşturucu kaynağın ortamda bulundurulmaması, olası kazaların önlenmesi açısından hayati öneme haizdir. Bu tutuşturucu kaynak; uygun düzenlenmemiş bir elektrik tesiatı, söndürülmemiş bir sigara izmariti, sürtünme sonucu ortaya çıkan ısı veya kıvılcım, kesme, taşlama veya kaynak gibi işlemlerden dolayı oluşan arklar, yıldırım, kontrolden çıkmış bir kimyasal reaksiyon, statik elektrikten kaynaklı düşük enerjili bir elektrik arkı, bir cep telefonu veya fazla ısınmış bir yüzey olabilir. Yapılan işin vasfına göre, tutuşturma kaynaklarının etkileme olasılığı artacak veya azalacaktır. Örneğin, bir petrol depolama tesisinde, tanka akaryakıt dolumu yapılırken, akaryakıtın yukarıdaki kapaklardan doldurulması, akaryakıt ve tank yüzeyinde statik elektrik oluşmasına sebep olacağından, tanka zemin seviyesinden dolum yapılması şeklinde tedbirler geliştirilmiştir. Barut, dinamit gibi ürünler ve bunların imalatında kullanılan kimyasallarda ise durum çok daha karmaşıktır. Örneğin dinamit üretimi yapılırken, hammadde olarak kullanılan nitrogliserinin yüksekten düşmesi, tutuşma için gerekli enerji kaynağını ortaya çıkarmaya yetecektir. Bu noktada önlem olarak; çalışılan zeminin kurşun gibi yumuşak malzemelerle kaplanması gündeme gelir. Tabi bu tür patlayıcı maddelerin patlamasıyla ortaya çıkan enerjinin, ATEX patlamalarına kıyasla çok daha yüksek olduğunu da akıldan çıkarmamak gerekir.

Ex-proof Ekipmanlar

Tutuşturucu kaynaklara karşı alınacak önemli bir tedbir de, bu tür işyerlerinde ex-proof ekipmanların kullanılmasıdır. Günümüzde el fenerinden elektrik motoruna kadar neredeyse tüm ekipmanların ex-proof özellikte olanları bulunmaktadır. Bu ekipmanlar, olası bir alevlenmeyi kendi içinde sönümlendirerek alevin dışarı sızmasını engelleyen bir yapıda üretilirler. Bu tür ekipmanların kullanımında; öncelikle kapsamlı bir risk değerlendirmesi ile Bölge (Zone) haritalaması yapılarak patlayıcı atmosferin oluşabileceği alanlar belirlenmeli, bu alanlar Bölge 0, Bölge 1, Bölge 2 şeklinde derecelendirilmeli ve buna göre uygun ekipman seçilmelidir. Ayrıca bu ekipmanların bakımı; konusunda uzman ve gerekli sertifikasyona sahip kişilerce yapılmalı ve böylelikle ilk alındığında ex-proof özellikte olan ekipmanın bir süre sonra özelliğini yitirmesinin önüne geçilmelidir.

Ayrıca, alınan tüm önlemlere rağmen yine de bir şeylerin ters gidebileceği hiçbir zaman akıldan çıkartılmamalıdır. Bu sebeple, ilgili ekipmanların patlamaya dayanıklı veya bazı durumlarda patlamanın şiddetini güvenli istikamete yönlendirebilecek yapıda üretilmeleri gerekir. Örneğin kapalı tip yakıt tanklarının üst cidarları, tankın diğer yüzeylerine göre daha zayıf yapılır ki, patlama anında tank yanlardan değil üst taraftan yarılsın. Bazı durumlarda ise patlamanın şiddetini azaltacak tedbirler geliştirilmesi gerekir. Örneğin üretim prosesindeki patlayıcı maddenin alevlenmesini çok kısa sürede algılayarak, ortama su püskürten, böylelikle patlamayı tümüyle önleyemese de şiddetini azaltan sistemler kullanılmaktadır. Ayrıca, başlayan bir yangına hızlı ve yeterli müdahale yapılabilmesi için gerekli teçhizat ve donanımlı insan kaynağı hazır bulundurulmalıdır.

İş İzin Sistemi

Bu anlattıklarımız ve bunların ötesinde alınması gereken birçok teknik tedbirin yanında belki de hepsinden önemlisi bazı idari tedbirlerin alınmasıdır. Mesela, düzgün işleyen bir "İş İzin Sistemi" kurulmalıdır. Örneğin kaynak gibi ateşli çalışma yapılacaksa, bu işin yapılacağı alanda iş öncesinde alınacak tedbirler, kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımlar, yapılacak ölçümler vs. belirlenmiş olmalı ve işi yapacak ekibin dışında bir kişi veya ekibin, bu tedbirlerin yeterliliğini kontrol ederek iş iznini onaylaması gereklidir. Yapılan işin vasfına göre kurulacak iş izin sistemi, elektrik işleri, yüksekte çalışma, sıcak iş izni gibi örneklerle çeşitlendirilebilir.

Bu tür işletmelerde, olası bir kazanın sonuçları, işletmenin dışına taşabilecek ve büyük çevresel felaketlere yol açabilecek türden olduğundan, alınacak tedbirlerin de kaza olasılıklarını en alt seviyeye düşürecek kadar detaylı olması gerekmektedir. Bu bağlamda, her bir risk için bu riskin meydana gelmesi süreci detaylı bir şekilde analiz edilerek, bu sürecin önünde birden fazla bariyer yerleştirilmeli ve yapılan matematiksel hesaplamalarla kaza olasılıkları belli bir seviyenin altında tutulmalıdır. Bu konuda Seveso Direktifleri doğrultusunda ulusal mevzuatımızda da bazı düzenlemeler yapılarak her bir tehlikeli ekipman için büyük bir kazanın meydana gelme frekansının 1*10-4/yıl (yani 10 bin yılda bir) seviyesinin altına indirilmesi zorunlu hale getirilmiş ancak işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının genelinde olduğu gibi, bu konuda da çeşitli ertelemeler gündeme gelmiştir.
İlgili mevzuatlar kapsamında "Patlamadan Korunma Dokümanı", "Acil Durum Planı", işletmenin yapısına göre "Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi" veya "Güvenlik Raporu" hazırlanmalı ve bu belgeler doğrultusunda gerekli uygulamalar hayata geçirilmelidir.

Yasal Düzenlemeler ve Denetleme

Buraya kadar yazımızda belirttiğimiz temel tedbirlerin tümü, işverenin üzerine düşen yükümlülüklerdir ve elbette en büyük sorumluluk bizzat işverendedir. Ancak işletmelerin birinci amacı olan "maddi kar elde etmek", birçok işletmeci açısından o kadar baskın bir konuma gelmektedir ki, bu anlayışla, işletmeye doğrudan ekonomik katkıda bulunmayan her türlü harcamayı, gereksiz bir maliyet unsuru olarak gören işverenlerimiz bulunmaktadır. Bu noktada da devletin denetleme argümanları devreye girmelidir. Yeterli ve

Olası bir kazanın sonuçları işletmenin dışına taşabilecek ve büyük çevresel felaketlere yol açabileceğinden, her bir risk için bu riskin meydana gelmesi süreci detaylı bir şekilde analiz edilerek, bu sürecin önünde birden fazla bariyer yerleştirilmeli ve yapılan matematiksel hesaplamalarla kaza olasılıkları belli bir seviyenin altında tutulmalıdır.

nitelikli bir denetleme, caydırıcı seviyedeki cezai müeyyideler, işverenlerin kar hırsının karşısında dengeleyici bir unsur olmaktadır. Elbette bu denetlemenin çerçevesini oluşturmak için de doğru, anlaşılır ve net yasalara ihtiyaç duyulacaktır. Devletin önde gelen görevlerinden biri de bu yasaları çıkartmaktır.

Sendikalar, odalar, çevre örgütleri gibi sivil toplum kuruluşlarına da birçok görev düşmektedir. Bilindiği gibi işyerlerindeki sendika temsilcileri, yasa gereği aynı zamanda iş güvenliği açısından işçi temsilcisi konumunda olmaktadır. İşyerinin tehlike sınıfına göre üç ayı geçmemek kaydıyla belli aralıklarla yapılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları"nın zorunlu üyelerinden biri de sendika temsilcileridir. Dolayısıyla, işyerinde alınması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri, kullanılacak kişisel koruyucu donanımların seçimi, çalışanların sağlık sorunları sebebiyle yerlerinin değiştirilmesi gibi birçok konuda, işverenle birlikte yapılan bu toplantılarda sendika temsilcilerimiz söz sahibi olmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında donanımlı ve eğitimli bir sendika

temsilcisi çalıştığı işyerinde güzel uygulamalara öncü olabilir. Ayrıca hem sendikalara hem de konuyla ilgili diğer sivil toplum örgütlerine; kamuoyu oluşturmak ve toplumsal bilinci sağlamak adına önemli sorumluluklar düşmektedir. Doğru politikalarla; özellikle yönetmeliklerin şekillenmesi noktasında odalar ve sendikalar etkilerini göstermeli ve bu kurumlara daha fazla söz hakkı verilmelidir.

Devletin Denetleme Görevinin Önemi

Bu bağlamda kamu denetiminin hiç olmadığını söylemek mümkün değil, ancak yeterli olmadığı da ortadadır. Yazımızın önceki bölümlerinde de belirttiğimiz gibi; devletin denetleme gücü, işverenin kar hırsının önünde dengeleyici bir unsur olarak bulunmaktadır. Gerçekten ahlaklı ve vicdanlı işverenlerimizi tenzih etmekle birlikte; maalesef birçok işletmede işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine ayrılan bütçe ya bir masraf kalemi olarak ya da "önlemek ödemekten ucuzdur" gibi söylemlerin etkisiyle ödenmesi muhtemel tazminat ve cezaları azaltacak bir argüman olarak görülmektedir. Oysa iş kazalarında hayatını kaybeden, meslek hastalıklarıyla sağlığından olan işçiler, birer insandır. Onların eşleri, çocukları, anneleri, babaları vardır. Onlar, doğdukları andan bugüne kadar almış oldukları eğitimle, bilgi, birikim ve tecrübeleriyle bu toplum için katma değer üretmektedirler. Alınmayan küçük bir tedbir nedeniyle bir kaza meydana geldiğinde; sadece yıllık iş kazası istatistiklerine "1" sayı eklenmiyor, aynı zamanda bir ailenin geleceği kararıyor, toplumdan bir artı değer yok oluyor. Bir işçinin kopan kolu, bacağı, bir tazminatla telafi edilemez. İşverenlerimizin en başta bu vicdani bilinçle hareket edip, çalışanlarını bir makine gibi görmekten, biri bozulursa yerine başkasını koyarız anlayışından vazgeçmeleri gerekmektedir. Ancak içinde bulunduğumuz kapitalist ortamın gerçekleri, maalesef çalışanları işverenlerin vicdanına emanet etmeye müsaade etmiyor. Bunun için devletimizin; kuralları net bir biçimde belirlemesi, bu kurallara uyulup uyulmadığını etkin olarak denetlemesi ve kurallara uymayanlara da caydırıcı cezalar vermesi gerekmektedir.

Denetleme noktasında yetkili kurum, bilindiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. Ancak müfettiş sayısının yeterli olmaması ve belki de var olan kaynakların doğru kullanılamaması sebebiyle, yeterli sıklıkta denetleme yapılamamaktadır. Bununla birlikte; Sendikamızın örgütlü olduğu birçok işyerinde gerek programlı teftişler, gerekse bizim talebimiz üzerine program dışı teftişler yapılmaktadır.

Bunun dışında Sendikalar olarak, hukuki anlamda bir denetim yetkisiyle donatılmış olmamamıza rağmen, örgütlülüğün gücünü kullanarak olumsuz bir durum gördüğümüzde işyerlerimizde bizzat inceleme yapmak, inceleme sonuçlarını raporlaştırarak bu raporlar doğrultusunda doğrudan işverenden gerekli önlemlerin alınması için taleplerde bulunmak veya yasal mercilere durumu aktarmak gibi aksiyonlarımız olabilmektedir. Sendikalara bu anlamda doğrudan bir denetim yetkisi vererek, işçi temsilcisinin elini güçlendirmek, belki devletin denetim anlamındaki eksikliğini bir ölçüde azaltabilir.

Ne Tür İş Kazaları Görülmektedir?

Bu tür iş kazalarının ayırt edici bir özelliği, birden fazla kişiyi etkileme potansiyeline sahip olmalarıdır. Yanıcı ve patlayıcı ortamlarda meydana gelen iş kazaları, kazaya doğrudan maruz kalan işçinin ötesinde çevredeki diğer çalışanları, iş ekipmanlarını hatta bazen bulunduğu şehrin tümünü etkileyebilmektedir. Örneğin 1997 yılında Kırıkkale'deki MKEK Mühimmat Fabrikası'nda yaşanan patlama ve yangında 4 kişi ölmüş ve çevredeki 40 bin ev hasar görmüştür. Yine 1999 yılında yaşanan Marmara Depremi'nin ardından Tüpraş'ta başlayan yangın, ancak 4 gün sonra tamamen söndürülebilmiş, bu sebeple Tüpraş'ın bulunduğu Yarımca Bölgesi'ne girişler kısıtlanmıştır.

Kazalara sebepleri açısından baktığımızda, diğer sektörlerde de olduğu gibi birden fazla etmenin bir araya gelmesi ile kazaların meydana geldiğini görüyoruz. Yaşanmış bazı büyük kazalardan

örnek vermek gerekirse; içerisinden basınçlı buhar geçen bir borunun, muhtemelen bakım ve kontrolleri düzgün yapılmadığı için basınca dayanamayarak patlaması ve hemen yanından geçen amonyum nitrat borusuna yaptığı darbe sonucu, basınçlı boru içerisindeki amonyum nitratın patlaması, yakın bölgede çalışmakta olan bir kişinin patlamanın şiddetiyle asansör kapısına savrulması ve kırılan kapıdan asansör boşluğuna düşerek hayatını kaybetmesi ile neticelenen bir olay anlatılabilir. Kazanın kök nedenlerine gittiğimizde; bakım eksikliği ve basınçlı buhar borusuyla amonyum nitrat borusunun yan yana yürütülmesi gibi tasarım hataları olduğu görülmektedir.

Yurtdışında bir petrokimya tesisinde 2005 yılında forkliftle çekilen römorkun sıvı propilen borusundaki vanaya çarpması sonucu büyük bir patlama olmuş, çıkan yangın 5 gün boyunca söndürülememiştir. Yangında tesisin çelik konstrüksiyon yapısı da zarar görmüş ve çökmüştür. Burada da; içerisinden yanıcı sıvıların geçtiği boru hatlarının araç yolundan yeteri kadar izole edilemediği, sızıntı olan hattın tespit edilmesine rağmen hattı kısa sürede kesecek aksiyonun alınamadığı, fabrikanın yapısal malzemelerinin yangına dayanıklılığının yeterli olmaması gibi bir dizi eksiklik birlikte sayılabilir.

Özellikle petrol sektöründeki büyük işletmeler, bir kaza anında gerçekleşecek riskin büyüklüğünü göz önüne alarak, ciddi harcamalar yapmakta ve gerekli önlemleri büyük ölçüde almaktadırlar. Bu sebeple diğer sektörlerle kıyaslandığında, bu tür işyerlerinde yaşanan iş kazaları oransal olarak daha azdır. SGK istatistiklerinde patlama sonucu meydana gelen iş kazalarının oranı yüzde bir civarında seyretmektedir. Ancak kaza sayıları oransal olarak düşük olsa da, kaza meydana geldiğinde maalesef ciddi sonuçlara yol açabilmektedir. Ayrıca; yanıcı ve patlayıcı maddelerin sadece bu tür işyerlerinde bulunmadığı, daha az miktarlarda olsa da neredeyse sanayinin tüm kollarında bu tür kimyasalların kullanıldığını unutmamak gerekir. Yazımızda daha çok petrol ve patlayıcı sektöründen bahsetmiş olsak da, aslında yanıcı parlayıcı malzemelerin kullanıldığı tüm işletmelerde bu yönde risk değerlendirmeleri yapılıp, gerekli önlemler eksiksiz olarak alınmalıdır.

Yanıcı/Patlayıcı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde Eğitim

Bazı işyerlerimizde üyelerimiz neredeyse bir itfaiyeci gibi yangına müdahale konusunda eğitim alıyor, düzenli yangın ve tahliye tatbikatları yapıyorlar. Tüm işyerleri eğitim konusunda bu kadar donanımlı olmasa da, bu sektörde çalışan işyerlerimizin diğer sektörlere kıyasla bir adım önde olduğunu belirtmek gerekir. Bu iyi örneklerle birlikte, maalesef mevzuatın getirmiş olduğu zorunluluğu bertaraf etmek adına kağıt üzerinde kalan, içerik olarak boş eğitimlerin yapıldığını da görüyoruz, biliyoruz. Ancak yangın ve patlama risklerinin bu kadar büyük olması sebebiyle, sektörümüz böyle bir şeyi kaldırmaz.

Ayrıca; eğitimin sonu ve yaşı olmaz. Eğitimi yeterli gördüğümüz anda, her şeyi öğrendik, başka bir şeyi öğrenmeye ihtiyacımız kalmadı anlayışına geliriz ki, bu çok tehlikeli bir durumdur. En iyi seviyede eğitimin verildiği işyerlerinde bile, gerek yeni teknolojilerin tanıtılması adına, gerekse kazanılmış pratiklerin unutulmaması adına eğitimlerin sürekli yenilenmesi ve bir adım öteye taşınması gerekir.

Sendikaların en önemli harcama kalemlerinden birini eğitimler oluşturmaktadır. Bu kapsamda eğitim servisimiz altı ana başlıkta üyelerimize, temsilcilerimize ve yöneticilerimize sürekli eğitimler vermektedir. Hatta Petrol-İş Sendikası olarak, Türkiye'deki sendikalar arasında eğitim sayısı ve niteliği açısından en üst sıralarda olduğumuzu söyleyebiliriz. Elbette bu eğitimler ağırlıklı olarak sendikal yaşama dönük eğitimlerdir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusu da bu eğitimlerin içerisinde hukuksal boyutuyla ele alınıyordu. Bir süredir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği eğitimlerini ayrıca vermeye başladık. Örgütlü olduğumuz işyerlerindeki "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları"na katılan temsilcilerimiz ve üyelerimize dönük olarak eğitimler düzenlemeye başladık. Çok farklı işlerin yapıldığı yüzün üzerinde işyerinde örgütlü olduğumuzdan, her bir işyerinin spesifik durumuna göre detaylı eğitimler vermemiz mümkün değil. Ancak işyerlerinde, işveren ve işçi temsilcilerinin bir arada bulunarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında kararlar aldıkları "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları"ndaki temsilcilerimizin gerekli bilgi, birikim ve donanıma sahip olmalarını önemsiyoruz. Bu sebeple eğitimlerimizi ağırlıklı olarak, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" toplantılarına katılan temsilci ve üyelerimize yönelik planlıyoruz.

Son olarak şunu da ifade etmek gerekir ki; sektörden bağımsız olarak, sendikal örgütlenmenin olduğu işyerlerinde iş kazaları çok daha az olmaktadır. Örgütlü olmanın getirmiş olduğu imkanlar, sadece ücret ve sosyal hakları değil, aynı zamanda işçi sağlığı ve iş güvenliği anlamındaki hakları da daha üst seviyelere taşıyor.

*** Bu yazı "Elektrik Mühendisleri Odası" tarafından çıkartılan "Elektrik Mühendisliği Dergisi" nin 462. sayısında, röportaj formatında yayımlanmıştır.**

Av. Abdi PESOK
Petrol-İş Sendikası Hukuk Müşaviri

HUKUK, YARGI VE İŞÇİ HAKLARI

Hukuk, ulusal düzeyde de, küresel düzeyde de aynıdır. Tarifi de aynıdır, anlamı da aynıdır. Düzenlemelerin bütününün, kuralların bütününün devlet yaptırımları ile desteklenmesi, adalet ve hakkaniyet esaslarının hâkim kılınmasıdır.

Hukuk;
Toplumu düzenleyen kuralların, yasaların bütünü, eğer devlet yaptırımları ile güçlendirilmişse ve bunların bütünü, hangi pencereden bakarsanız bakın, adalet ve hakkaniyet içerisinde ise, "Hukuk"tan bahsedilebilir.
Burada esas olan unsurlar "Toplumu düzenleyen kuralların bütünü" ile "Devlet yaptırımları ile güçlendirilmiş olma" ve "Adalet ile Hakkaniyet" tir.

Yargı;
Yargı, dar manada, anlam olarak, kişinin herhangi bir konuda, olumlu veya olumsuz yöndeki düşüncesini açığa vurmasıdır.
Toplum düzeni içerisinde, hukuk çerçevesindeki değerlendirmede ise, olumlu veya olumsuz yöndeki düşüncesini açığa vuran kişi, devlettir.
Devletin olumlu ya da olumsuz doğrultudaki düşüncesi, devlet adınadır. Toplum için verilen karardır. Hükümdür.

Hukuk, ulusal düzeyde de, küresel düzeyde de aynıdır. Tarifi de aynıdır, anlamı da aynıdır. Düzenlemelerin bütününün, kuralların bütününün devlet yaptırımları ile desteklenmesi, adalet ve hakkaniyet esaslarının hâkim kılınmasıdır.
Yargı, devlet adına hukuku, Anayasayı, yasaları ve ilgili düzenlemeleri yorumlayan, karar veren Mahkemeler düzenidir.

Ülkemizde yaşayan herkesin bildiği gibi, hemen hemen tüm mahkemelerimizde, Hâkimin oturduğu kürsünün arkasında, tüm ilgililerin ve tarafların göreceği bir biçimde **"Adalet Mülkün Temelidir."** diye yazar. Hepimizin bildiği gibi veya bilmesi gerektiği gibi buradaki **"Mülk",** taşınmaz mal anlamında değildir. **"Devlet"** ve **"Toplum"** anlamındadır. Yani, **"Adalet, Devletin ve Toplumun Temelidir."** diye yazmaktadır. **Ülkemizdeki Hukuk ve Adalet kavramları ve uygulamaları, tartışmasız doğru olan bu veciz söze uygun mudur?**

Bu konuda kişisel yargıda bulunmak dahi istemiyorum. Konuyu yurttaşlarımızın ve devletin koruyuculuğuna ve adaletine en fazla ihtiyacı olan emekçilerimizin, kendilerinin değerlendirmesine bırakıyorum.

Devlet ve toplum adına kullanılan, devlet ve toplumun temeli olan yargının işleyişinden, hiçbir devlette ve toplumda tam memnuniyet mümkün değildir. Yargının işleyişinden dolayı tam memnuniyete çok yakın, yakın, uzak veya

çok uzak devletler ve toplumlar vardır.

Bu yakınlık veya uzaklık, o devletin veya toplumun hukuk ve adalet anlayışı ile ekonomik ve sosyal gelişmişliği ile doğrudan ilgilidir. Zaten bu kavramlar birbirlerini doğrudan etkilemektedir. Hukuk ve adalet anlayışı gelişmiş olan devlet veya toplumlarda ekonomik ve sosyal gelişmişlik artmakta aynı şekilde ekonomik ve sosyal gelişmişlik içerisindeki devlet veya toplumlarda da hukuk veya adalet anlayışı gelişmekte, yargı uygulamaları olumlu yöne gitmektedir.
O nedenle "Hukuk" ve "Adalet" kavramı ve anlayışı, bilsek de bilmesek de, kabul etsek de etmesek de, insanlar için en önemli değerlerdir.

"Hukuk" ve "Yargı" toplumumuzun her kademesi için vazgeçilemeyecek kadar önemlidir; ancak, toplum katmanları içerisinde, ekonomik yönden daha zayıf durumda olan işçiler için daha da önemlidir.
Tüm yurttaşlar, devletin koruyuculuğuna muhtaçtır. Zaten devletin varoluş ve kuruluş amaç ve gerekçesi de budur.

Hukuk anlayışı evrensel değerlere uygun olmayan veya yargı mekanizması düzgün işlemeyen ülkelerde, yurttaşlar için adalet beklemek hayaldir. İşçiler için ise çekilmez sonuçlar doğurur.

Yargının işleyişi bakımından ülkemizde durum nedir ?

Ülkemiz insanları, yargıdan, zaman zaman daha az şikayet edilen dönemler yaşamıştır. Bugün ise, son yıllarda artan bir trendle, şikayetler doruğa çıkmıştır. Öyle ki, yargının işleyişinden ve kararlarından, yargıda taraf olan yurttaş memnun değil, tüzel kişilerin yönetimleri memnun değil, yurttaşları veya tüzel kişileri temsil eden avukatlar memnun değil, en acısı da yargı mekanizması içerisinde, devlet ve toplum adına karar oluşturan, hüküm kuran, hâkim memnun değil. Gerçekten acı; ama gerçek.

Geç gelen Adalet, Adalet değildir.

Yargılamalar çok uzun sürüyor. Verilen kararların adaletli olup olmaması bir yana, adaletsiz kararlar dahi geç sonuçlanıyor. Böylece adaletsizlik katmerleşmiş oluyor. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, bu durumu "Adil Yargılama" ilkesine aykırı bulmaktadır. Ülkemiz aleyhine çok sayıda kararı mevcuttur. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları olmasa da bizler; yurttaşlar, hukukçular ve işçiler, bu durumu "Adil Olmayan Yargılama" olarak değerlendirmekteyiz.

Dikkatinizi çekecek bir iki örnek vereceğim: İşçiler ve emekçiler olarak bir an için düşünelim, haksız yere işten çıkartılmış bir işçi, iş güvencesi kapsamında "işe iade" davası açıyor. Yasada, 1 ay dava açma süresi, 2 ay mahkeme süresi, 1 ay temyiz süresi olarak, 4 ay belirlenmiştir. Oysa, 4 ayda biten işe iade davası yok denecek kadar azdır. Bunun yanında, 4 yıl süren işe iade davaları mevcuttur.

İş kazalarında ve meslek hastalıklarında, zamanaşımı, şimdilik 10 yıldır. (Ne yazık ki, bu süre de kısaltılmak istenmek-

tedir.) Ancak, bu uzun sürede dahi bitmeyen iş kazası veya meslek hastalığı dosyaları vardır, sayısı da şaşırtıcı şekilde fazladır. Öyle ki bazen, davanın sonucunu görmeye ömrü yetmeyen kazazedeler vardır.

Sendikaların "Yetki" davalarında da, adaletsiz dava uzamaları vardır. Bu konu, bireysel adalet bekleyişinden çok farklı ve çok daha önemlidir. Binlerce işçi, hak aramak için bir işçi sendikasında örgütleniyor, akabinde Bakanlık, çoğunluk tespitini yapıp taraflara gönderiyor, çoğunluk tespitine yapılan itirazın sonuçlanması yılları alıyor. Maalesef, ülkemizde 6-7 yıl süren yetki davaları oldu. Şu anda, 3 yıl süren ve halen devam eden yetki davaları mevcuttur. Hemen aklımıza geldiği gibi, bu 2 yıl, 3 yıl, 5 yıl, sivri örnekte olduğu gibi 7 yıl süren yetki davasında, o işyerinde çalışan ve yasal çerçevede hak arama peşindeki işçilerin çoğu işten çıkarılmış oluyorlar. Birçok örnekte dava bittiğinde, işyerinde sendikalı işçi dahi kalmamış olabiliyor.

Bu yargılama gecikmelerinde, herkesin dahli vardır. Düzenlemelerin yetersizliği vardır, iyi niyetten uzak tarafların olumsuz davranışları vardır. Yargı dışındaki diğer kurumların yanlışları ve savsaklamaları vardır, yargı mensuplarının dahli vardır; ama bunlar mazeret olamaz. Devletin var oluş amaç ve gerekçesi düşünüldüğünde, **"Geç gelen Adalet, Adalet değildir."** sözünü kabul etmek ve söylemek yetmez. Devlet, yani devleti yönetenler, bunun çaresini bulmalıdırlar; bulmak zorundadırlar.

Yargılamada, Hukuk ve Adalet, şeklin dışında, Esas ve Amaç Olmalıdır

Burada anlatmak istediğim husus, başlığın kendisinde veya başlığın içinde mevcuttur. Eski hukukçular bu durumu ifade etmek için, "Kendi içinde mündemiçtir." tabirini kullanırlardı.

Yargılamanın uzun sürmesinin, şeklî konuların dışında, yargılama sonunda verilen kararın, taraflara, ilgililere ve özellikle, adil değerlendirme yapabilen vicdan sahibi kişilere, "Hukuk ve Adalet gerçekleşti, demek ki Devletin ve Toplumun temelleri sağlam." dedirtmesi gereklidir.

Son zamanlarda, adalet bekleyen yurttaşları ve hukukçuları rahatsız eden, müspet bir delile dayanmayan, sadece iddiaya dayalı olarak yapılan işlemleri, "makul şüphe" var ise, geçerli kabul eden yargı kararları oluşmaktadır. Bu hususun esas ve amaç bakımından çok büyük bir yanlış olduğunu, hukuk ve adalet bakımından ileride daha büyük yanlışlara götüreceğini düşünmekteyim.

"Geçerli Sebep" gerekçesiyle işten çıkarmaların hangi şekil ve esaslarla yapılabileceği, Yasa'da ayrıntılı olarak ve açıkça belirtilmiştir. Bugün yürürlükte olan 4857 Sayılı İş Kanunu'nda **"makul şüphe"** diye bir gerekçe, işten çıkarma sebebi olarak sayılmamıştır. Geçerli sebeple işten çıkarmaya dayanak olabilecek durumlar, Yasa'da tek tek belirtilmiştir. Böyle bir işten çıkarma gerekçesi Yasa'da bulunmamaktadır. Bu hüküm Yasa'nın emredici hükmüdür. Hukuk devletinde, hakim, yasada açıkça belirtilen bir durumu değiştiremez.

Geçerli sebeple işten çıkarmada, emredici bir hüküm olmasa dahi, çerçevesi belli olmayan bir "makul şüphe" nin karara gerekçe yapılması, hukukla ve hukuk devleti anlayışı ile bağdaşmaz. Hangi hakim, hangi konuyu veya bilgiyi "makul şüphe" sayacaktır? "Şüphe" ile verilen karar "Hukuk" ile bağdaşır mı? Ne hukuk ile bağdaşır ne de hukuk devleti ile bağdaşır.

Bu sadece bir örnektir. Yarın, sadece işçilerin işten çıkartılmalarında değil de, işçilerin işverenlerle olan tüm ilişkilerinde bu "makul şüphe" gerekçesi kullanılabilir. Öyle ki, tüm yurttaşların, tüm ilişkilerinde ve uyuşmazlıklarında bu gerekçe kullanılabilir. Hukuk adına çok büyük bir tehlike olduğunu düşünmekteyim.

Bu yanlışların ve hataların, ülkemiz açısından, hayati önemde olumsuz etkileri olacaktır.

Hukuk, Yargı ve İşçi Hakları başlığı altında konuyu en kısa şekilde değerlendirmeye çalıştım.

Nasıl Düzelir?

Hukuk, adalet ve yargı, sihirli bir sopa ile bozulmadığı gibi düzeltecek sihirli bir sopa da yoktur. Tüm ülkeler gibi ülkemizi de bütünü ile değerlendirebiliriz. Devlet adamlığı, siyaset, ticaret, sosyal şartlar, hukuk, eğitim, spor, vs. aklımıza gelen her konu, birbiri ile

ilintilidir ve üç aşağı beş yukarı birbirlerine yakın seviyededirler. O nedenle diğer konular yerinde saydığı sürece, hukuku tam anlamı ile düzeltebilmek mümkün değildir. Göreceli düzelmeler veya düzeltmeler olabilir, o kadar.

Ben İstanbul Hukuk Fakültesi'nde öğrenci iken, İdare Hukuku Hocamız, çok değerli insan ve hukukçu, **Ord.Prof.Dr. Sıddık Sami ONAR** idi. Anlatımları içerisinde, özenle vurguladığı ve imtihanlarda sıklıkla sorduğu bir soru vardı. O da: **"Hauriou'nun Müssese Teorisi"** idi. Hocamızın bu konuya neden bu kadar önem verdiğini, yaşımızın gençliği ve tecrübemizin azlığı nedeniyle yeterince anlayamamıştık. Zamanla, tecrübemiz ve hukuk bilgimiz geliştikçe daha iyi anladık. Rahmetle andığımız Hocamız'a, şükran duygularımız ve saygımız daha da arttı.

"Houriou" bir Fransız Anayasa hukukçusudur. Teorisi ise, tüm dünya tarafından bilinen ve kabul gören bir teoridir. **"Hauriou'nun Müssese Teorisi"** anlam olarak ve özetle şudur: Bir müessese-kurum, (kişi, meslek, varlık, vs. diye genişletebiliriz) adının veya ünvanının müessese olmasıyla, müessese olmaz. Ne zaman ki, "ben müesseseyim, kimliğim ve kişiliğim var, amacım, görevim şudur, yapmam gereken doğru şudur" der, diyebilir ve bunun bilincinde olursa, gereğini de yaparsa; **ancak o zaman "müessese"** olabilir.

Bu teoriyi, yaşamın tüm gerçeklerine uyarlayabiliriz. Hukuka, yargıya, devlet adamlığına, siyasete, ticarete, eğitime, spora, vs. her şeye uyarlayabiliriz.

Konumuzun başlığı olan, hukuk, yargı ve işçi hakları bakımından değerlendirecek olursak; hukuku düzenleyenler, dar çerçevede bakarak değil, evrensel, adalet ve hakkaniyet anlayışını esas aldıkları takdirde "Hukuk" oluşur. Yargı, yargıda görevli ve yetkili olanların, devlet ve toplum adına karar veren yargı mensuplarının, yukarıda belirttiğim esaslarda hareket etmeleri halinde "Yargı" olur. İşçiler de, yine aynı değerleri esas aldıkları takdirde işçi olabilirler, haklarını muhafaza edebilirler, geliştirebilirler.
Bu teoriye göre ülkemizde ve toplumumuzda, bu bilinç yeterince gelişmemiş olmalı ki, hukuk ve yargıda her kesimin ve herkesin kabul ettiği, kimsenin inkâr etmediği veya edemediği, eksiklikler ve aksaklıklar yaşanmaktadır. İşçiler ve işçi temsilcileri de yeterince, işçiliğinin ve işçi temsilciliğinin bilincinde olmalıdırlar ki, bu eksiklik ve aksaklıkları düzeltmek için yeterince çaba sarf etsinler.

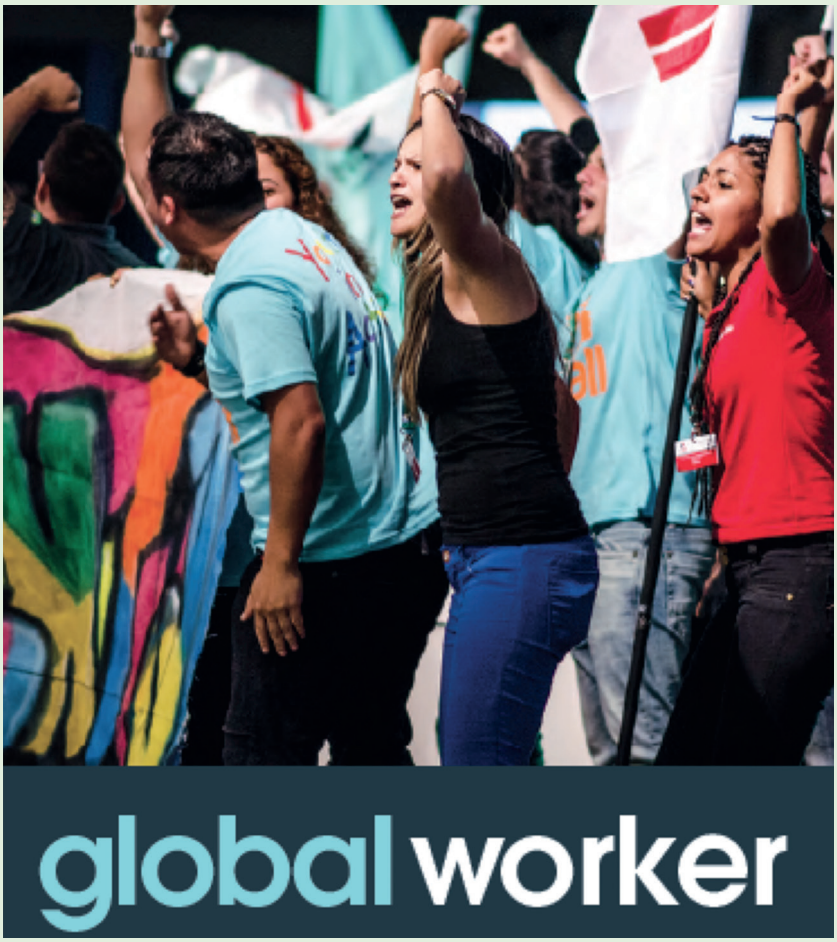
Bu konuların doğru ve adaletli bir şekilde tespitinden sonra, her kesimin ve herkesin, başta hukuk ve yargı sistemi içerisinde görevli ve yetkili olanlar olmak üzere, işçilerin ve işçi temsilcilerinin, bu bilinçle hareket etmesinin olumlu yönde yararı olacağına inanmaktayım.

Küresel Sermayeye Karşı Küresel Dayanışma

IndustriALL Küresel Sendikamızın Ekim 2016 tarihinde Brezilya'nın Rio de Janeiro kentinde yapılan ikinci Kongresinde kabul edilen ve 2016-2020 yılları arasında sürdüreceği politikaları özetleyen Eylem Planı'nı yayınlamaya devam ediyoruz. Bu çerçevede Petrol-İş Dergimizin bu sayısında Eylem Planı'nın III. Bölümünü sizlerle paylaşıyoruz.

IndustriALL, işçilerin sesini küresel düzeyde duyuruyor. Çalışanların hayatlarını doğrudan etkileyen küresel şirketlerin ve küresel kurumların kararlarını yönlendirmek için çalışıyor.

IndustriALL, çokuluslu şirketlerin (ÇUŞ) küresel işletmelerinde ve tedarik zincirlerinde Birleşmiş Milletler'in İşletmeler ve İnsan Haklarıyla ilgili Yönlendirici İlkeleri'nden kaynaklanan sorumluluklarına uygun bir şekilde davranmaları için örgütleniyor. Bu işletmeleri ve şirketleri, kârlarını yaratan tüm işçilerin çalışma koşulları ve ücretleri konusunda hesap verebilir hale getiriyor.



IndustriALL, işçileri dayanışma ve ortak eylem temellerinde birleştiriyor. IndustriALL, küresel düzeyde kurduğu sendikal komiteler ve ağların tanınmasını talep ediyor. Uluslar ötesi tedarik zincirlerindeki işçi temsilcileri arasında bağ kuruyor. IndustriALL, küresel şirketlere karşı koyması için ulusal sendikaları destekliyor, onları güçlendiriyor. ÇUŞ'lardaki işçileri harekete geçirmeyi hedefleyen sınır aşırı örgütlenme kampanyalarını destekliyor. Eşgüdümlü toplu pazarlık stratejilerini de içeren toplu sözleşmeler konusunda bilgi alışverişi yapılmasını teşvik ediyor.

IndustriALL, uluslararası dayanışmanın desteklenmesi çerçevesinde, sendikaların grev veya diğer doğrudan eylem türlerini kullanma hakkını savunuyor. Özellikle aynı ÇUŞ'larda oluşturulan küresel sendikal ağlar bu dayanışmanın nasıl sağlanabileceği konusunu tartışmaya teşvik ediyor.

IndustriALL, ÇUŞ'larda ve ÇUŞ'ların tedarik zincirlerindeki her düzeyde sendikal sorunların dile getirilmesine yönelik güçlü çalışma ilişkileri kurulabilmesi için ÇUŞ'lar ile etkin bir diyaloğa giriyor. Bu diyaloğun amacı, işletmelerin bütün dünyadaki yerleşkelerinde yer alan işçilerin koordinasyonunu ve sınır ötesi değişimini teşvik etmektir.

IndustriALL, dünya çapındaki tüm çalışanlar için örgütlenme, iş güvenliği ve toplu pazarlık haklarını güvenceye alan anlaşmaları başarıya ulaştırmaya odaklanarak,

ÇUŞ'larda güçlü ve etkili *Küresel Çerçeve Sözleşmeler* (KÇS) imzalamaya devam edecek. Örgütlenme ve toplu pazarlığı daha etkili araçlar haline getirmek için mevcut KÇS'lerin uygulanmasını ve içeriklerini iyileştirmeye devam edecek. KÇS'ler, IndustriALL Küresel Sendikanın oluşturduğu küresel sendikal ağlar vasıtasıyla IndustriALL Küresel Sendika üyeleri tarafından sahipleniliyor.

Bangladeş Yangın ve İnşaat Güvenliği Anlaşması, bütün bir sektörde uyumluluğu sağlamaya yönelik birden çok ÇUŞ'u yasal olarak bağlayıcı anlaşmalar imzalaması için sendikal harekete yeni olanaklar sağlıyor. IndustriALL, anlaşmaya imza atan ÇUŞ'ların taahhütlerine uymalarını sağlıyor ve sektörde sistematik hale gelen hak ihlallerini hedef alan daha fazla anlaşma imzalama politikası güdüyor.

Çokuluslu şirketlere yönelik tüm eylemler, IndustriALL'un 2012 yılındaki kuruluş Kongresinde kabul ettiği "KÇS'ler İçin Yönlendirici İlkeler" ve "Dayanışma Bildirgesi" ne uygun olarak yürütülüyor.

IndustriALL, şirket kampanyalarını belirli bir strateji ile yönlendiriyor. Örgütlenmeye alan açmak için ulusal düzeyde güçlü eylemler temelinde küresel eylemlerini gerçekleştiriyor.

IndustriALL, küresel tedarik zincirlerinde işçi haklarını ve çalışma koşullarını iyileştirmek için stratejiler geliştiriyor. Bunu yaparken de ÇUŞ'ların şirket satın alma deneyimlerinin geliştirilmesi ve bu alanda gerekli araştırmanın yapılmasını daha iyi idare edebilmek için sanayinin farklı sektörlerinde örgütlü ulusal sendikalar ve uluslararası federasyonlarla koordineli bir çalışma yürütüyor.

IndustriALL en etkili şirketleri hedefine koyarak tedarik zincirlerini dönüştürmek için çalışıyor. Küresel düzeyde sanayide standartları belirleyen bir çok ÇUŞ ile anlaşmaları takip ediyor. "Bangladeş Anlaşması", "Endonezya'da Örgütlenme Özgürlüğü Protokolü" ve "Tekstil Endüstrisinde Küresel Tedarik Zincirlerinde Yaşanabilir Bir Ücret Oluşturulması İçin İyi Niyet Anlaşması" oluşturulması bu çerçevedeki çalışmalardandır.

IndustriALL, Uluslararası Çalışma Örgütü İLO İlkelerini ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) "Yol Gösterici İlkelerini" de içerecek şekilde elverişli bütün araçları ve şikayet mekanizmalarını kullanıyor ve onları geliştirmeye çalışıyor.

IndustriALL, işçilerin trilyonlarca dolarlık sermaye gücünü spekülatif yatırımlardan uzaklaştırarak sürdürülebilir istihdam yaratabilecek yatırımlara yönlendirmeye çalışıyor. ÇUŞ'lar ve ÇUŞ'ların tedarik zincirlerindeki işçilerin haklarının korunması için yatırımcıları hesap vermeye çağırıyor. Şirket yönetimlerini ve yatırımlarını etkilemek, uluslararası çalışma standartlarını kabul ettirmek için işçileri seferber etmeye yönelik stratejiler geliştiriyor. Sosyal sorumluluk sahibi yatırımcılar ile ittifaklar yoluyla işçi haklarını ihlal eden şirketlere yatırımı önlemeye çalışıyor.

IndustriALL, ÇUŞ'lar için düzenleyici yasal bir çerçeve oluşturulması için mücadele ediyor. Bu düzenlemeler, insan haklarını ve işçi haklarını ihlal eden ÇUŞ'lara yaptırımlar öngörülmesi ve ÇUŞ'ların politikalarından etkilenen işçilerin yaralarının sarılması için eski haklarının geri verilmesi ve zararlarının tazmin edilmesini de içeriyor.

IndustriALL yeni teknolojilerin ve üretim süreçlerinin iş yoğunluğuna yol açmayacak, işçi haklarına saygı duyacak ve işçilerin uygun olmayan bir şekilde izlenip kontrol edilmesine karşı oluşturulacak sendikal çabaları destekliyor.

IndustriALL'un sektörlerindeki çalışmalar üye sendikalar tarafından belirlenen sektörel eylem planları, sektör komiteleri ve sektör başkanları tarafından yönlendiriliyor.

IndustriALL; Uluslararası Para Fonu (IMF), OECD, Dünya Bankası, Gelişmiş 20 devletin oluşturduğu G20 ve diğer küresel idari ve mali kuruluşları, eşitsizliği artıran politikaları terk etmeye çağırıyor. Bunun yerine diğer işçi örgütleri ile birlikte tüm işçiler için güvenceli istihdamı, işçi hakları ve yaşanabilir bir ücret politikasını teşvik etmeye yönelik çalışmalar yürütüyor.

İkili uluslararası ticaret anlaşmaları, IndustriALL'un örgütlü olduğu sektörlerdeki işletmeleri ve bu işletmelerde çalışan işçilerin çalışma koşullarını etkilemektedir. Mevcut dünya ticaret sistemi, işçilerin haklarını korumakta başarısız oluyor. IndustriALL, ticaret anlaşmalarının eşitliği ve istihdam artışını teşvik etmesini ve temel işçi haklarının, çevre standartlarının, insan haklarının ve demokrasinin altını oymamasını talep ederek bu amaca ulaşmak için daha geniş emek kesimleriyle birlikte çalışmalar yürütüyor. IndustriALL ticaret anlaşmaları konusunda oluşturulan "Yatırımcı ve Devlet Arasındaki Uyuşmazlıkların Çözüm Mekanizmaları(ISDS)" gibi yetersiz çalışma standartları ve yaptırımların yukarında bahsedilen soruna zemin hazırlayacağını düşünüyor ve bu durumun ortadan kaldırılması için mücadele ediyor.

Retunsee Petrol Rafinerisi Sekreterliği 1. Buluşması İstanbul'da Yapıldı

Toplantıda, hukuki mevzuatın işçiler aleyhinde olduğu ve işverenlerin örgütlenmeye ilişkin takındıkları olumsuz tutumların örgütlenme sürecinde yarattığı zorluklar üzerine tartışmalar ana gündemi oluşturdu.

Petrol-İş'in ev sahipliği yaptığı, Retunsee 1. Petrol Rafinerisi Sekreterliği buluşması, Hırvatistan, Yunanistan, Karadağ, Romanya, Arnavutluk, Bosna Hersek Sırp Cumhuriyeti, Sırbistan ve Türkiye temsilcilerinin katılımıyla 18 Ekim 2017 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirildi.

Toplantının başında TÜPRAŞ Aliağa Rafinerisi'ndeki patlamada ve Şırnak'taki maden kazasında hayatını kaybedenler için bir dakikalık saygı duruşunda bulunuldu. Daha sonra Retunsee Başkanı Goran Takiç, Petrol-İş Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar ve Retunsee Petrol Rafinerisi Sekreterliği Koordinatörü Petre Tancau toplantı açılış konuşmalarını yaptılar. Retunsee Genel Sekreteri Mitja Fabian, Retunsee Ağını ve Petrol Rafineri Sekreterliğini kısaca tanıttı. Toplantı ülke sunularıyla devam etti. Sırasıyla Hırvatistan, Yunanistan, Karadağ, Romanya, Arnavutluk, Sırp Cumhuriyeti, Sırbistan ve Türkiye temsilcileri, ülkelerindeki Petrol rafinerilerinin yapısını, çalışma koşulları ve sendikal örgütlenme faaliyetlerini anlattı.

Konuşmacılar, genel olarak rafinerilerde çalışanların sendikalarda örgütlü, petrol istasyonlarında çalışanların ise çoğunluğunun örgütsüz olduklarını belirttiler. Ayrıca rafinerilerde çalışanların çoğunluğunun erkek ve mavi yakalı işçilerden oluştuğuna vurgu yaptılar. Ülkelerde işsizliğin yoğun olduğunu ve hükümetin verdiği resmi rakamların gerçeği yansıtmadığını ise ayrıca belirttiler.

Temsilciler, sendikalarının yaşadığı zorlukların genel olarak işverenlerden ve hükümetlerden kaynaklandığını belirttiler. Sektördeki diğer sendikalarla çoğunlukla zorluk yaşanmadığı; aksine işbirliği halinde olunduğu belirtildi. İşverenlerle toplu iş sözleşmelerinde, işçilerin sendikaya üyeliklerinde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda zorluklar yaşadıklarını söylediler. Hükümetler ile yaşadıkları zorlukların ise genellikle İş Kanunlarından kaynaklandığını, kanunların işçilerden yana olmadığını açıkladılar. Temsilciler, diğer ülkelerde sektörde karşılaşılan zorluklar hakkında bilgi sahibi oldular.

Toplantı, Retunsee Başkanı Goran Takiç ve Petrol-İş Genel Başkanı, Retunsee Başkan Yardımcısı ve aynı zamanda Retunsee Petrol Rafinerisi Sekreterliği Koordinatörü Ali Ufuk Yaşar'ın yaptıkları kapanış konuşmaları ile sonlandı. Goran Takiç ve Ali Ufuk Yaşar konuşmalarında işçiler için nerede olursa olsun mücadeleye her zaman devam edeceklerini, bu konuda ortaklaşa çalışmalarını sürdüreceklerini ve bu buluşmaların devam ettirileceğini belirttiler.

Almanya Kimya İşçileri Sendikası Kongresi "Birlik, Güç ve Gelecek" Sloganıyla Yapıldı

Petrol-İş'in de katılım gösterdiği IG BCE Kongresinde sendikal mücadele, sendikal ve toplumsal hakların geliştirilmesi vurgusu öne çıktı.

Almanya Kimya İşçileri Sendikası IG BCE 6. Olağan Kongresi ülkenin Aşağı Saksonya eyaletinin başkenti Hannover'de 8-9 Ekim 2017 tarihinde yapıldı. Yaklaşık 650.000 üyesi olan IG BCE Sendikası'nın kongresine Almanya'nın birçok yerinden gelen yüzlerce delege katıldı. Farklı ülkelerden ve küresel sendikal federasyonlardan gelen 81 yabancı delege de Kongre'de hazır bulundu.

Sendikamız Petrol-İş'ten Kongre'ye Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar, Gebze Şube Başkanı Süleyman Akyüz ve Uluslararası İlişkiler Uzmanı Rıza Köse katıldı.

Kongreye Bayer, Basf, Continental/ContiTech gibi ülkemizde de faaliyet yürüten çokuluslu Almanya şirketlerinin sendika temsilcileri de katıldı.

Kongreye Aşağı Saksonya Başbakanı Stephan Weil ve Aşağı Saksonya Eyaletinin başkenti Hannover Belediye Başkanı Stefan Schostok da katıldılar ve birer konuşma yaptılar. Konuşmalarında sendikaların toplumdaki yerine ve önemine değindiler.

Açılış bölümünde bir konuşma yapan IG BCE Genel Başkanı Michael Vassiliadis sendika ve demokrasi arasındaki ilişkiye değindi. "Birlik, Güç ve Gelecek" başlığıyla yaptıkları kongrenin çok kritik bir dönemde gerçekleştiğini belirten Vassiliadis; konuşmasında sendikal mücadele ve sendikal hakları toplum, demokrasi, çok kültürlülük kavramları ile harmanladı. Sendikaların ve sendikal hakların olmadığı bir yerde demokrasiden de bahsedilemeyeceğini belirten Vassiliadis; sendikaların toplumsal gelişme, eşitlik, özgürlük ve dayanışmanın da vazgeçilemez savunucuları olduğunu belirtti.

Michael Vassiliadis'ten sonra kürsüye gelen Almanya Sendikalar Konfederasyonu DGB Başkanı Reiner Hoffmann ise IG BCE ile birlikte DGB'ye bağlı olan diğer 7 sendikanın yaklaşık 6 milyon üyesi ile birlikte Almanya'da önemli bir sendikal güç oluşturduğunu belirtti.

Kongrenin ikinci günü açılışında konuşan IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreteri Valter Sanches, Almanya Kimya sendikasının örgütlü olduğu küresel kimya, ilaç ve lastik firmalarında küresel düzeyde bütün IndustriALL Küresel Sendika üyelerine dayanışmada bulunduğunu belirtti. Sermayenin küreselleştiği dünyamızda sendikal hareketin buna göğüs germek için birliğini daha da sıkılaştırması gerektiğinin altını çizen Sanches; bu dayanışmayı IndustriALL'un her geçen gün yükselttiğinin altını çizdi.

Yönetim Kurulu faaliyet raporunun IG BCE Başkanı Michael Vassiliadis tarafından okunmasının ardından IG BCE'nin bu dönem buyunca yürüttüğü "Sosyal Güvenlik İçin İyi Bir İş" kampanyası hakkında bilgi verildi. İşyerlerinde gençlere yönelik eğitimler, engellilerin istihdam olanaklarını kolaylaştırma, kadınlara yönelik politikaların da sürdürüldüğüne vurgu yapılırken, Kongre'ye katılan delegelerin de % 37'sini kadınların oluşturduğu belirtildi.

Yapılan seçimlerde mevcut Genel Başkan Michael Vassiliadis toplam 396 delegenin 387'sinin oylarını alarak % 97.7'lik bir oranla yeniden IG BCE Genel Başkanı seçildi. Güven tazeleyen Michael Vassiliadis gelecek dört yıl boyunca IG BCE politikalarını yönetim kurulu ile birlikte belirlemeye devam edecek.

IndustriALL Kauçuk ve Lastik Konferansı Yapıldı

Konferansta sektöre ilişkin yapılan detaylı sunumların yanısıra sendikaların sektör bazında karşılaştığı sorunlar tartışıldı. Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca da konuşmasında taşeron çalışmanın yarattığı sorunları ele aldı.

IndustriALL Küresel Sendika Dünya Kauçuk ve Lastik Konferansı 18-19 Eylül 2017 tarihlerinde ABD'nin Pittsburgh kentinde yapıldı. Konferansa sendikamız Petrol-İş'ten Genel Sekreter Ahmet Kabaca, Genel Yönetim Sekreteri Ünal Akbulut ve Uluslararası İlişkiler Uzmanı Rıza Köse katıldı.

Toplantıya kauçuk/lastik sektöründe örgütlü olan sendikalardan temsilciler katıldı. Brezilya'dan Japonya'ya, İngiltere'den Liberya'ya birçok sendikacının katıldığı konferansta iki gün boyunca sendikaların sektörde karşılaştıkları sorunlar hakkında sunumlar yapıldı.

Küresel örgütümüz IndustriALL'dan Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan, Otomotiv, Kauçuk ve Lastik Sektörü Sorumlusu Helmut Lense ve sektör uzmanı Tom Grinter toplantı katılımcıları arasındaydı.

ABD Çelik İşçileri Sendikası USW'nin Pittsburgh'daki binasında yapılan toplantı, USW'nin Başkan Yardımcısı Stan Johnson ve IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan'ın açılış konuşmaları ile başladı. IndustriALL'dan Tom Grinter sektörün dünyadaki genel durumunu sundu. Daha sonra yapılan panelde sektörde sendikaların karşılaştıkları sorunlar İngiltere, ABD, Japonya ve Brezilya'dan katılan sendika temsilcileri tarafından sunuldu. Bu ülke temsilcileri sunumlarını kendi karşılaştıkları sorunlar temelinde yaptılar.

Sektör sorumlusu Helmut Lense IndustriALL Küresel Sendikanın sektördeki sendikal ağların sayısının artırılmasına yönelik bir strateji izlediğini belirtti. Sendikal ağların artırılmasının IndustriALL'un kongre kararı olduğunu belirten Lense, son dönem çalışmaların da bu alana yoğunlaştırıldığını söyledi.

Türkiye'den Petrol-İş Sendikası adına Genel Sekreter Ahmet Kabaca bir sunum yaptı. Kabaca, konuşmasında Türkiye'de taşeron çalışmanın 1990'larda yaygınlaştığını ve 2000'lerde taşeron sayısının hızla arttığını belirtti. Özellikle güvenlik, yemekhane, park/bahçe düzenleme gibi yardımcı işlerde taşeronun çok yaygınlaştığını vurgulayan Kabaca, işverenin kârı arttırmak, sendikal örgütlülüğü engellemek veya yok etmek ve istihdamı esnekleştirmek için taşeronu dayattığını söyledi.

Konuşmasına "Taşeron işçilik demek daha düşük ücretlerle daha uzun süreler çalışmak demektir. Taşeron işçilik demek iş güvencesi olmadan işverenin istediği zaman işten çıkarabileceği işçi demektir. Taşeron işçi demek işçi sağlığı ve iş güvenliğinin eksik olduğu işyerleri demektir. Taşeron işçi demek işverenin gel dediğinde gelen git dediğinde giden bir işçi profili yaratılması demektir." diye devam eden Kabaca, bu yüzden de işverenlerin öncelikli tercihleri arasında taşeronun yer aldığını belirtti.

Türkiye işçi sınıfının ve sendikaların verdiği yasal ve fiili meşru mücadele sonucunda hükümetin 2015 yılında taşeron işçilere kadro sözü verdiğini söyleyen Kabaca, bu vaadi seçim öncesi veren hükümetin hâlâ sözünü tutmadığını belirtti. Taşeron işçi sayısının her geçen gün yükseldiğini belirten Kabaca, bununla birlikte toplumun ve özellikle de sendikaların taşeron işçiliğe karşı tepkisinin de giderek arttığını vurguladı. Kabaca sözlerini "Petrol-İş olarak Türkiye'de taşeronun kaldırılmasına yönelik mücadeleye devam edeceğiz" diyerek sözlerini sonlandırdı. Daha sonra sektördeki tedarik zincirlerindeki örgütlenme stratejilerinin tartışıldığı panellere geçildi. Bu konuda sektörde hayata geçirilecek bir eylem planı hazırlandı. Sendikal dayanışmayı ve işbirliğine yönelik çalışmaları daha etkin hale getirmeyi hedefleyen eylem planının kabul edilmesinden sonra toplantı sona erdi.

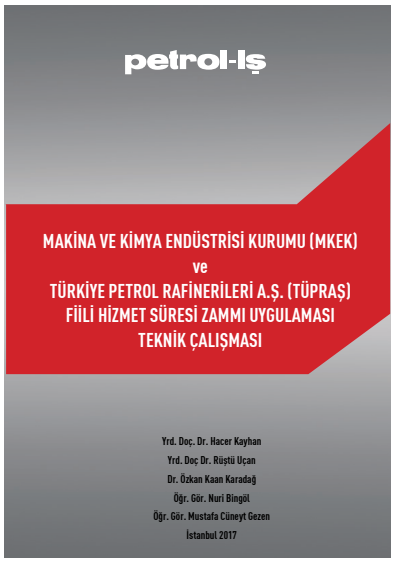
FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI UYGULAMASI KAPSAMININ GENİŞLETİLMESİ KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR İLK MEYVESİNİ VERDİ...

Fiili Hizmet Süresi Zammı uygulamasının kapsamının genişletilmesi konusunda yürütülen çalışmalar dahilinde hazırlanan iki kitap Sendikamız tarafından yayımlandı.

Sendikamız İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Servisi koordinasyonunda, kamuoyunda yıpranma payı olarak da bilinen Fiili Hizmet Süresi Zammı uygulamasının kapsamının genişletilmesi konusunda bir süredir çalışmalar devam ediyordu. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesinde değişiklik yapılmasını sağlayarak, ilk etapta patlayıcı imal edilen işyerleri ile petrol rafinerileri çalışanlarını uygulama içerisine dahil etmeyi planlayan çalışmalar kapsamında iki farklı kitap yayımlandı.

Birincisi, sendikamızın örgütlü olduğu MKEK ve TÜPRAŞ işyerlerinde yapılan teknik incelemeler ve MKEK işyerlerinden emekli olan üyelerimizle yapılan sağlık anketi çalışmaları ışığında hazırlanan ve patlayıcı imalatı ile petrol rafineri işkollarının Fiili Hizmet Süresi Zammı uygulamasından yararlanması gerekip gerekmediği konusunu teknik boyutuyla değerlendiren kitap. Bu kitaba Üsküdar Üniversitesi öğretim görevlilerinden Yrd. Doç. Dr. Hacer Kayhan, Yrd. Doç. Dr. Rüştü Uçan, Dr. Özkan Kaan Karadağ, Öğr. Gör. Nuri Bingöl ve Öğr. Gör. Mustafa Cüneyt Gezen'den oluşan deneyimli bir akademik kadro katkı sundu.

İkinci kitap ise, ülkemizdeki farazi sigortalılık uygulamalarını kronolojik bir sırayla inceliyor, bu uygulamaları yurt dışındaki örnekleriyle karşılaştırıyor, olumlu ve olumsuz yönlerini hukuki bir bakış açısıyla ortaya koyuyor ve nasıl bir uygulamanın daha adaletli olacağı noktasında da bir yorum getiriyor. Kitabın son bölümünde ise, diğer kitaptan özet alıntılar yapılarak üzerinde çalıştığımız işkollarının Fiili Hizmet Süresi Zammı kapsamına alınması hususu irdeleniyor. İkinci kitabımız, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Aydın Başbuğ imzasını taşıyor.



ÜYELERİMİZ İÇİN KURUMLARLA HİZMET ANLAŞMALARI YAPIYORUZ

samuray sport

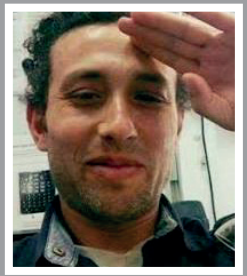
MEDICANA

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

Mesut Erkan
İstanbul 1 Nolu Şube
Bayer İlaç Fabrikası



Hasan Çokkacan
Kocaeli Şube
Tüpraş

Cengiz Güllü
Aliağa Şube
Petkim

Ümit Öz
Mersin Şube
Kromsan

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

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

ŞUBELERİMİZ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE
Şube Başkanı Ahmet BARANLI
Millet Cad. Dr. Adnan Adıvar Sk. No:22/1 Aksaray - İstanbul
Tel: (0212) 589 13 12 Fax: (0212) 589 13 15
e-mail: istanbul1@petrol-is.org.tr

İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE
Şube Başkanı Niyazi RECEPKETHÜDA
Ankara Cad. Çınardibi Sk. No:6 K:3 81410 Kartal -İstanbul
Tel: (0216) 306 61 06 - Fax: (0216) 306 61 07
e-mail: istanbul2@petrol-is.org.tr

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

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

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

MERSİN ŞUBE
Şube Başkanı Yunus Murat MARANGOZ
Hastane Cd. Mer-İn İşmerkezi B Blok Kat.4 No.31 Mersin
Tel: (0324) 336 54 42 Faks: (0324) 336 22 25
e-mail: mersin@petrol-is.org.tr

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

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

2017 YILINDA
İŞ CİNAYETLERİNDE
EN AZ 2 BİN İŞÇİ
HAYATINI KAYBETTİ.

ÖLEN İŞÇİLERİN
YÜZDE 98'i ÖRGÜTSÜZDÜ!