



PETROL-İŞ SENDİKASI  
**AKTİF ÜYE EĞİTİMİ**

BAHAR 2013

ÜÇÜNCÜ KADEME

**ÖDEVLERİ**

## Değerli arkadaşlar,

Aktif Üye Eğitimi, sendikamızın uzun yıllardır uyguladığı bir eğitim yöntemidir. Bu eğitime katılan sizler, yöntemimizi yakından gözleme ve bizzat deneme olanağına sahip oldunuz. Elinizde bulunan bu kitap, kademeli ve elemeli olarak uygulanan bu eğitim modelinin üçüncü ve son aşamasına katılmak için verilen ödevlerden oluşmaktadır. Bu son eğitime, bu kitapta ödevleri bulunanlar dışında katılan olmadığını sizler de geldiğinizde göreceksiniz.

Eğitim Servisi'nin ödevlere büyük önem atfetmesinin temel nedeni, katılımcıların disiplin alışkanlıklarını geliştirmek ve işyerlerinde doğması muhtemel sorunlara karşı önceden bir duyarlılık oluşturmalarını sağlamaktır. Sendikal sorunlar karşısında henüz hiçbir kurulda görev alınmadığı halde fikir üretmenin gelecekte ne denli işe yarar olduğu yaşayarak görülecektir.

Bu çalışma için arkadaşlarımızdan kendi işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmesindeki üç maddeyi incelemeleri istendi. Kendi bilinç düzeylerine göre seçecekleri ve en önemli olarak saydıkları üç maddenin niçin önemli olduğunu, bu maddelerin olmadığı durumlarda ne

gibi kayıpların yaşanacağını kısa makaleler halinde yazmaları istendi.

Ödevler incelendiğinde görüleceği gibi, kimi üyelerimiz gerçekten etraflı, akılcı ve yeni üye olmalarına rağmen ileri görüşlü fikirler getirebilmişlerdir. Bu üyelerimizin varlığı sendikamız için de bir umut olmaktadır.

Bu ödevler, internet üzerinden PDF veya muadili bir dosya olarak yayınlanacak ve arkadaşlarımıza bu şekilde iletilecektir. Birer nüshası basılı olarak şubelere de verilecek olan bu ödevlerin gelecek toplu sözleşmelere ışık tutacağına inanıyoruz.

Aktif üye adaylarının getirdikleri bu önerilerin sadece yetkili icra kurullarında yer alan arkadaşlarımıza değil, akademik çalışma yürütenlere ve sendikal hareketi tanımaya çalışanlara da yararlı olacağını düşünüyoruz.

Bu çalışmaya katkı koyan tüm arkadaşlarımıza teşekkür ediyoruz. Bu çalışmanın ortaya çıkmasını sağlayan Eğitim Servisi çalışanları İsmail Hakkı Kurt ile Erhan Kaplan hocalarımıza da teşekkür ediyoruz. Bu tür çalışmaların sayısının artması ve tüm sendikalarca benimsenmesi en büyük dileğimizdir.

Saygılarımızla,

**Petrol-İş Sendikası**  
**Merkez Yönetim Kurulu**

## ALPLA

**AD SOYAD** : FUAT ÖZKARA  
**ŞUBE** : GEBZE  
**İŞYERİ** : ALPLA PLASTİK

1) ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO:MADDE 10- SUÇSUZ ÇIKAR-  
MALAR A)İşveren,suçsuz çıkarmayı ancak aşağıdaki hallerde yapabilir:  
1-Otomasyon,rasyonalisyon ya da kapasite daraltılması sebepleri ile işçi  
azaltılması hedef güden tensikata zaruret duyulması, 2-Hastalık ya da  
kaza sebebiyle meydana gelen geçici iş göremezliklerin 12 aydan fazla  
sürmesi ya da (12 aydan önce de olsa)işçinin çalışamaz duruma gelmesi,  
3-Sair kanuni haller.

Tensikat:

İşyerinde toplu çıkarmayı gerektirici iktisadi ve teknik sebeplerin vuku  
bulması halinde,tensikat yapılacak kısımda tensikata tabi tutulacak işçi-  
ler aşağıdaki sıra ve şartlara göre tesbit olunur;

- 1-Gönüllü olarak ayrılmak isteyenler,
- 2-S.G.K.'dan emeklilik hakkını kazanmış olanlar,
- 3-İşe son girenler.

B)İhbar önelleri:

- 1-Suçsuz çıkarmalarda;
  - a)6 aydan az kıdemi olanlara 2 hafta,
  - b)6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 4 hafta,
  - c)18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 6 hafta,
  - d)3 yıldan fazla kıdemi olanlara 9 hafta, önceden ihbarda bulunmak şarttır.

İhbar süreleri içinde işveren işçiye her gün 2 saat iş arama izni ve-  
rir.işçinin istemi üzerine bu iş arama izinleri bildirim önelinin bitimine  
raslatılmak suretiyle toplu olarak verilir.

2-İşveren dilerse ihbar önellerine ait ücretlerini peşin ödemek suretiyle işçiye bildirim önelini beklemeksizin önelin başlangıç tarihinde işten çıkış işlemini yapabilir.

#### C)Kıdem tazminatları:

Suçsuz çıkarmalarda ya da işbu bend hükümlerine bağlanan sair işten ayrılmalarda;her kıdem yılı için 30 günlük ücretleri tutarında kıdem tazminatı ödenir.Ancak kanuni kıdem tazminatı tavanı aşılmayacaktır.

#### D)Kıdem Tazminatı Hesabı

Kıdem tazminatına esas alınacak ücretin hesabında işçiye ödenen çıplak ücretine ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundandoğan menfaatler de dahil edilir.İşverence işçinin hizmet akdinin ihbar önellerine ait ücretini peşin vermek suretiyle feshedilmesi halinde,işçinin iş akdinin fesih tarihine göre bulunacak kıdem tazminatına esas teşkil edecek günlük giydirilmiş brüt ücret ihbar tazminatı olarak ödenecek ücret için de geçerlidir.

**AÇIKLAMA:** Günümüzde işverenler işçi çıkarmayı çok basit nedenlerle kolay bi şekilde yapabiliyorlar ve de istediği konumdaki işçiyi en basit bi sebepten dolayı işten atabiliyorlar örneğin ekonomik kriz var ve kapasite daralmasına gidiyoruz diye vede kimseye sorulmadan gönüllü var mı emekli olan veya işe son giren var mı diye bakılmaksızın yapabiliyorlar bu daha çok sendikasız çalışılan yerlerde oluyor bizim için sendikanın önemi ve işçinin haklarını bilmesi kesin şarttır.

Toplu iş sözleşmesindeki bu maddeler işverenin istediği kişiyi kolay yoldan işten çıkarmasını zorlaştırıyor vede işçinin iş yaşantısını sürdürebilmesini sağlamaktadır bu nedenle bu madde benim için öncelikli vede kesin olması ve her işyerinde uygulanmasını istediğim bir maddedir..

2) ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO:MADDE 59-SOSYAL YARDIMLARIN SÖZLEŞMENİN 2. VE 3. YILLARINDAKİ ARTIŞI:

Toplu iş sözleşmesinde sadece 1.yıl rakamları ifade edilen parasal düzenlemeler,sözleşmenin 2.yılında TUİK 2003=100 TEMEL Yıllı Tüketici Fiyatları Genel endeksinin Aralık 2011 ayının ,Aralık 2010 ayına göre değişim oranında artırılacaktır.Sözleşmenin 3.yılında ise TUİK 2003=100 Temel yılı Tüketici Fiyatları Genel endeksinin aralık 2012 ayının, Aralık 2011 ayına göre değişim oranında artırılacaktır.

AÇIKLAMA: Sosyal yardımları, belli bir hizmet veya iş karşılığı olmaksızın işçinin bazı gereksinimlerini karşılamaya yönelik ödemeler olarak tanımlayabiliriz. Sosyal yardımlar işçileri işyerine bağlamak, iş verimini artırmak, düzenli beslenmelerini sağlamak, işe gidip gelmelerini kolaylaştırmak gibi amaçlarla verilir,Verilen sosyal yardım paralarının da tüketici endeksine oranla artması en azından herkeze adil bi kavram olduğunu düşünüyorum bu madde bu sebeple benim için ikinci önemli gördüğüm maddedir..

3) ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO:ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ ÖDENECEK ÜCRET:

A)Bu günlerde tatil yaptırılarak çalıştırılmayan işçilere hiçbir iş karşılığı olmaksızın tam günlük tatillerde tam gündelik,yarım günlük tatillerde yarım gündelik tutarında normal ücret ödenir.

B)bu günlerde çalıştırılan işçiler (A)fıkrasında anılan 1 gündeliğe ilaveten2 normal gündelik daha olmak üzere 3 normal gündelik tutarında ücret ödenir.

AÇIKLAMA:Ulusal bayramlarda çalışmak işçinin istemediği ama diğer yandan da aldığı ücretin o ay kendisine yetmeyeceğini bildiği için çalışmak zorunda oldu ve alacağı mesai ücretinin en iyi olduğu günlerdir.Bu

madde sadece sendikalı olan işyerlerine has olmamakla birlikte her işyerinde uygulanması gereken bir maddedir şöyleki başka işyerlerinde ve de bizim sendikalı olmadan önceki işimizde bu günlerde çalışılmış olup o günlerin yerine başka bir zaman diliminde işverenin uygun gördüğü bir gün tatil yaptırılıyordu veyahut kafalarına göre ve kişilere göre mesai ücreti ödeniyordu ama o zamanlar belli bir mesai ücretimiz yoktu kişiye göre uygulanan bir sistem vardı ama sendikalı olduktan sonra bu sorunlar ortadan kalktı bu yüzden bu ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ ÖDENECEK ÜCRET maddesi benim için ve herkesin önemli gördüğü kanısında olduğum maddedir.

**AD SOYAD : MUAMMER TOPRAK**  
**ŞUBE : GEBZE**  
**İŞYERİ : ALPLA PLASTİK**

1:Önemli gordugum tis madde41(MALULİYET ODENTİSİ)

Öncelikle allah butun isci kardesimin meydana gelebilecek kazalardan korusun varsayim birinin basina bir kaza geldi engelli bir isci olarak kazayi geciren iscinin psikolojisini benden iyi kimse bilemez boyle bir durumda isciye sakatliginin her %1 lik bolumu icin isciye 1 maas veya daha fazla odenti yapilmalidir

2:Önemli gördüğüm tis madde 42(Dogal felaket avansi) Bence dogal afet insanin basina bir sefer gelir isverende isciye yapılacak yardimdan bir sefer etkilenmesin basimdan gecen bir olay aynen soyle bir isci kardesim kira ve bodrum katinda oturdugundan ufak bir yagmurda evini su basmisti perisan olmustu isveren duymadimi illaki duymustur yardim isverence degil gene isci kardeslerim tarafindan yapilmistir bu maddede isverene koyacagini zannetmiyorum yapılacak yardim 5 maas olmalidir NOT: borc degil

3:Önemli gordugum tis madde6 (İsyeri sendika temsilcileri) A)isciler orgutlenme surecindeki sikintilari neticesinde 2821sayili kanunun degismesi lazim isyerinde isci isverene gebe kalmamasi icin yeni orgutlu yerlerde temsilciligi sendika 1 isveren 1rer kisinin gozetiminde secim yapilmalidir bu iscinin en dogal hakki opmalidir daha iyi sonuclar alabilmek icin isci ikinci plana atilamaz iscinin gorusu mutlaka alinip temsilcilikler secimle olmalidir.



# ARTENIUS

**AD SOYAD** : MURAT KARAYOL  
**ŞUBE** : ADANA  
**İŞYERİ** : ARTENIUS TURKPET

## 1.ÖNEMLİ MADDE :

### MADDE – 19 – HAFTA TATİLİ VE ÜCRETİ

#### A) Hafta Tatili

a) Postalar halinde çalışılan işlerde üyelere çizelgelerinde gösterildiği üzere 6 gün, günde 7,5 saat çalıştıktan sonra izleyen 2 gün hafta tatili kullanılır. İşyerlerinde altı günlük çalışma süresi içine rastlayan Pazar günü çalışan üyelerin normal ücretlerine ilave olarak,1 günlük ücretleri tutarında

Pazar primi ödenir.

b) İşin yürütüm şartları icabı, 2 veya 3 posta esasına göre çalışılan bazı işlerde çizelgelerde gösterildiği üzere günde 7,5 saat ve 4 haftalık dönemde 3 hafta süreyle 5 gün çalışma, 2 gün hafta tatili ve dördüncü hafta 6 gün çalışma,1 gün hafta tatili verilmesi yöntemi uygulanabilir.

c) Daimi gündüzcüler haftanın ilk 5 gününde 8,5 saat çalışıp bunu izleyen Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatili yaparlar.

B) Hafta tatiline hak kazanma bakımından çalışılmadığı halde çalışılmış olarak kabul edilen günler şunlardır.

a) Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri,

b) İşbu Toplu İş Sözleşmesi uyarınca verilen bütün ücretli izinler ile bir hafta içinde kalan ücretsiz izin günleri,

c) Sosyal Güvenlik Kurumu'nca 5 güne kadar verilen istirahat günleri,

d) İşyerinde, meydana gelen ani hastalanma ya da sakatlanma sonu-

cu yalnız bir gün olarak işyerinde ya da dışında geçen tedavi günleri ile istirahat alınmayan Sosyal Güvenlik Kurumu'na viziteye çıkış günleri.

### C) Tatil Ücreti

a) Çalışma şekillerine göre haftalık normal çalışma süresini tamamlayan üyelere izleyen hafta tatili günlerinde bir iş karşılığı olmaksızın ücretleri tam olarak, bu günlerde çalıştırıldıkları takdirde her gün için ücretleri tatil ücreti dahil, toplam 3 yevmiye olarak ödenir.

b) Hafta tatili günlerinin ardı ardına iki günde çalışan üyelere izleyen hafta içinde bayram ve genel tatil günlerine rastlatılmamak kaydıyla bir gün ücretli dinlenme izni verilir. İzin verilmediği takdirde o gün için toplam 3 yevmiye ödenir.

c) Hafta tatili gününde göreve çağrılan üyelere, 4 saate kadar yaptırılan çalışmalar için ( o gün için toplam ) 2 yevmiye: 4 saati aşan çalışmalar için ise ( o gün için toplam ) 3 tam yevmiye ödenir.

### NEDEN ÖNEMLİDİR:

Bu maddenin önemi bence aşağıdaki nedenlerdir.

- 1- Sendikalı çalışan sayısı azalır.
- 2- Çalışma saatleri artar.
- 3- Hafta tatili 1 güne düşer.
- 4- Ücretler düşer.
- 5- İş kazası riski artar.
- 6- Sosyal hayata ayrılan süre azalır.
- 7- Dinlenme ve uyku saatleri azalır.
- 8- İşçilerin sağlığı ve psikolojileri bozulur.
- 9- Çok önemli bir maddedir ve her sözleşmede yer alması gerekir.

### 2.ÖNEMLİ MADDE:

## MADDE – 29 – KIDEM TAZMİNATI

A) İşçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye kırk yedi ( 47 ) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

B) Kıdem tazminatının süre ve miktarının hesaplanması konusunda yasa hükümleri uygulanır.

### NEDEN ÖNEMLİDİR:

İşçilerin temel ve vazgeçilmez hakkıdır. İşçilerin çalıştığı her yıl için aldığı emekli olunca kurduğu bir takım hayalleri gerçekleştirmek için verilen bir ikramiye gibidir. Kıdem Tazminatının çalışana ne gibi faydaları var.

- 1- İşten çıkarmalarda azda olsa engelleyici bir faktördür.
- 2- Emekli olunca maddi destektir.
- 3- İşten çıkarılırsa, yeni bir iş bulana kadar maddi destektir.
- 4- İşyerinde tüm kurallara uygun çalışmayı sağlar, disiplinsiz çalışmanın önleyicisidir.

Vazgeçilmez önemli bir maddedir. İşçiler için Kıdem Tazminatı kesinlikle dokunulmaması gereken önemli bir haktır. Kıdem Tazminatına dokundurmayız.

# ATAŞ

**AD SOYAD** : ADEM ZENGİN  
**ŞUBE** : MERSİN  
**İŞYERİ** : ATAŞ

## 1.MADDE 12. SUÇSUZ ÇIKARILMALAR:

### A)Şartları

İşveren suçsuz çıkarmayı:

1.otomasyon,razyonalizyon ya da kapasite daraltması sebebiyle işçi azaltmasını hedef tutan tensikata zaruret duyması.

2. hastalık yahut kaza sebebiyle meydana gelen geçici iş görememezliklerin 24 aydan fazla sürmesi veya bu muddetten evvel işçinin çalışmaz hale gelmesi hallerinden.

3.işletme yararı ve işletme zorunluluğuna müstenit makul sebepler için iş bu sözleşmede belirtilen ihbar öneriyle kıdem tazminatları hükümüne uyarak yapılabilir. 2. ve 3. fıkralara göre çıkarmalar 1 ay evvelinden sendikaya bildirilir.

### B)Tensikat sırası:

Yukarıdaki (A) bendinin 1. fıkrası uyarınca yapılacak tensikatlarda çıkarma işleminin aşağıdaki sıraya göre tatbik olunur.

a)gönüllü olarak ayrılmak isteyen.

b)S.G.K. Dan emekli hakkını kazanmış olanlar.

c)İşe son girenler.

Bir departmanda yapılacak tensikatlarda yukardaki sıra o departman içinde uygulanacaktır. İşyerinde genel olarak kapasite daraltılması halinde bu sıra işyerinin geneline tatbik edilecektir.

C)İhbar önerileri:

1.suçsuz çıkarılmalarda:

- a)6 aydan az kıdemi olanlara 7 hafat,
- b)6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 10 hafta,
- c)18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 15 hafta,
- d)3 yılıdan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 18 hafta,
- e)5 yıldan fazla kıdemi olanlara 22 hafta,

önceden ihbarda bulunmak şarttır. İhbar süresi içinde işçiye hergün 4'er saat iş arama izni verme mecburiyetindedir. İşçinin talebi halinde iş bu arama izinleri toplu olarak verilir.

2.İşveren ihbar önerilerine riayet eder ve bu önerilere ait ücretleri iserse peşin ödemek suretiyle işten çıkış işlemini yapabilir.

D)Kıdem tazminatları:

İş yasasında belirtilen hallerde ve esaslarda ve kanuna aykırı olmamak üzere toplu sözleşmede yer alan maddelere göre ödenecek kdem tazminatı gün sayıları,

1.1.yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara beher senesine 35 günlük ücretleri tutarında,

2.5 yılıdan 10 yıla kadar kıdemi olanlara beher senesine 40 günlük ücretleri tutarında

3.10 yılıdan 15 yıla kadar kıdemi olanlara beher senesine 45 günlük ücretleri tutarında

4.15 yılıdan 20 yıla kadar kıdemi olanlara beher senesine 55 günlük ücretleri tutarında

5.20 yılıdan fazla kıdemi olanlara beher senesine 60 günlük ücretleri tutarındadır.

## 1 AÇIKLAMA:

Sözleşmenin 12 maddesinde bulun hakların kolay alınmadığını hakların iççinin yani bizlerin kolay işten çıkarılmaması için işvereni bir yapırım olduğunu düşünüyorum. Olumsuz olduğu durumlardada işten çıkarıldığında bu haklarla aldığı tazminatla yeni bir iş bulana kadar ailesini ve kendi yaşantısını zora sokmadan devam edebilecektir.

## 2.MADDE 38 YILLIK İKRAMIYE :

İşçilerin her sözleşme yılında 4 aylık ücretleri tutarında ikramiye verilir. İşbu ikramiyeler her yıl 31 mayıs, 31 ağustos, 30 kasım, 28 şubat tarihlerinde ödenir.

## 2.AÇIKLAMA:

Her üç ayda bir tam maaş almak bütçemizi ve yaşantımızı bir nebze olsada rahatlatıyor. Gönül isterki daha fazla olsun her üç ayda bir değilde her ay çift maaş alalım bunun için çalışmak ve işçiler olarak tek yumruk olmalıyız ve hükümete bu gücü göstermeliyiz 1 önceliğimizin sağlıklı çalışmak karşılığında ücretimizi alabilmektir her birey ailesine ve kendine iyi bir yaşam ortamı sunmak için çalışmaktadır ve buda parayla olmaktadır ikramiyelerin önemli olduğunu düşünüyorum.

## 3.MADDE 39 KIDEM TEŞVİK PİRİMİ :

A) işçilere işyerlerine bağlılıklarını teşvik etme amacıyla,  
5 yıllık kıdemlerini dolduranlara 45 günlük ,  
10 yıllık kıdemlerini dolduranlara 60 günlük ,  
15 yıllık kıdemlerini dolduranlara 70 günlük ,  
20 yıllık kıdemlerini dolduranlara 90 günlük ,

25 yıllık kıdemlerini dolduranlara 105 günlük ,

30 yıllık kıdemlerini dolduranlara 120 günlük ,

Normal ücretleri tutarında ve her kıdem kademesi için bir defaya hahsus olmak üzere kıdem teşvik pirimi verilir.

B) bu toplu iş sözleşmesinin süresi içinde yukarıdaki kıdem kademe-lerini doldurmuş olanlara kıdem pirimleri yukarıda adı geçen kıdemini doldurdukları ayın ücreti ile birlikte ödenir. Kıdem süresini doldurmadı-ğı için kıdem pirimi almaya hak kazanmaksızın işinden çıkıp da tekrar işe alınmış işçilerin fasıllı çalışma süreleri bu pirime kazanmada dikkate alınır.

C) 4 yıllık kıdem süresini doldurduktan sonra emekliye ayrılanlara suçsuz çıkartmaya tabi olanlara ve ölenlere bu kıdem teşvik pirimi kıs-telyevm esasına göre ödenir.

### 3 AÇIKLAMA:

Bizlerin işyerine bağlılığını ve bu bağlılığın karşılında her 5 yılda artan bir ödül ve emek bedeli olduğunu aynı zamanda tecrübenin bize sundu-ğu bir hak olarak görüyorum.

# BASF TÜRK

**AD SOYAD** : ERCAN ALMACI  
**ŞUBE** : GEBZE  
**İŞYERİ** : TEKNO KAUÇUK

## MADDE 31 HASTALIK ÜCRETLERİ:

A) üyenin sigortaca ön görülen hastalığı veya doğumu yahut maluliyet gibi sebeplerle devamsızlığı iş akdinin feshini gerektirmez.Hastalık süresi ne olursa olsun hizmet akdi rapor ibraz edildiği sürece devam eder.Raporlu üye rapor süresince işyerinde sözleşmenin getirdiği bütün haklardan yararlanır.

B) kaza veya hastalık dolayısıyla işçinin 4 günden fazla istirahat alması halinde SGK ca ödenek verilmeyen ilk 2 istirahat günü için işveren işçiye normal ücretini tam olarak öder.

C) Kaza veya hastalık halinde iş görememezlik süresince işçiye toplu sözleşmeye göre ödenmesi gereken ikramiyeler ve çalışmaya bağlı olmayan sosyal yardımlar ödenir.

## MADDE 34 YILLIK İKRAMIYE:

İşçilere her sözleşme yılında Aralık,Mart,Haziran ve Eylül aylarında 1'er aylık olmak üzere 4'er aylık ücretleri tutarında ikramiye verilir.İşbu ikramiyeler sözkonusu 3 aylık dönemdeki çalışma gunleri oranında tahakkuk ettirilerek,o ayın aylık ücretleri ile birlikte ödenir.

bu 31 ve 34 maddeler arasında bir çelişki var oldugunu gördüm 31 maddede c bendinde çalışmaya bagli olmayan sosyal yardımlar ödenir deniliyor . 34 madde ise 3 aylık dönemdeki çalışma günleri oranındaki günler kadar ödenir deniliyor bu çelişkiye son verilmesi kanısındayım benim icin önemli düzeltilmesi gerektiğini düşünüyorum.

## MADDE 13 ÖDEMENİN ZAMANI VE FAİZİ:

A)derhal ödeme:



Hertürlü işten ayrılmalarda işçilerin işbu toplu iş sözleşmesi ve ilgili kanun hükümleri uyarınca almaları gereken her türlü hakları işten çıkış işlemini takip eden 7 gün içinde ödenir.

B)Gecikme faizi:

İşten ayrılmalarda ilgili işçilerin hertürlü haklarının ödenmesi (A) bendinde hükümlenen ödeme süresini aşarsa işçiye gecikilen her bir gün için kıdem tazminatına bankalarca ödenen en yüksek mevduat faizi ödenir diğer ödemeler için ise yasal faiz uygulanır denilmesine rağmen işverenin vermiş olduğu kararlar uygulanıyor

Sözleşmede 7 gün içinde ödenir dediği işverence herhalde 7 taksit ve üzeri olarak algılanıyor bu yüzden çıkışlarda nakit ödendiğini daha görmedik işverenin işine geldiği gibi ödeme yapılıyor bu önemli maddelerden biridir bunu düzeltmek gerekir faizi bir kenara bıraktım buna hiç değinmedim hiç bir zaman uygulanmadı .

## BAYER

**AD SOYAD** : MEHMET ÖZBAY  
**ŞUBE** : İSTANBUL 1 NOLU  
**İŞYERİ** : BAYER

ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDESİ:  
MADDE63 İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ

Bizim çalıştığımız işyerinde işçi sağlığı tüzüğü aynen kabul edilir. İşyerimizde 1 doktor ve 1 hemşire vardır. Dönüşümlü olarak izin kullanırlar

İşçi sağlığı sadece fabrika için değil işin geçtiği her yeri kapsamalı gerekmektedir çünkü bir işyerinde üreten kesim işçidir. Doğal olarak iş kazasına ve sağlığına en çok işçi maruz kalır. İş yerlerinde bu konuda sürekli eğitim ve bilgilendirme toplantıları yapılmalıdır. Bir deprem, yangın, sel gibi doğal afetler içinde önlem alınmalıdır.

Bir itfaiye birimi, ilk yardım birimi gibi birimler işçilere eğitim verilerek kurulması gerekir. Bu sadece bizim gibi fabrikalarda değil işçinin çalıştığı her yerde olmalıdır. Normal çalışan bir işçinin çalıştığı koşullarda çok önemlidir. İş kazasına sebebiyet vermemesi için iş verenin bütün önlemleri alması gerekir. Bugün ülkemizde yılda 64 bin iş kazası oluyor. Bu kazalarda yaklaşık 1200 kişi hayatını kaybediyor. Bu durum ülkemizde işçi sınıfına olan değeri gösteriyor. Avrupa'da ise bu oran bizden 5 kat daha düşük... Avrupa işçi haklarının koyduğu kuralları ülkemizde uygulanması gerekmektedir. Ülkemizde çoğu küçük iş yerlerinde hala sigortasız işçi çalıştırılmaktadır. Buna karşı sürekli denetim birimi olmalıdır. Şuan denetleniyor mu? Hükümet yanlısı işyerlerinde geçiştiriliyor sadece ...

Bir de iş yerlerinde meslek hastalıkları vardır . Biz ilaç işi kolunda ol-

duğu için sürekli kimyasal madde ile iç içeyiz.Herhangi bir hastalığa maruz kalmamak için gerekli önleyici ekipman kullanılması gerekir . İş yerimizde bu konuda çok hassas tutum sergilenmektedir .Tabi ki devletin koymuş olduğu kurallar çerçevesinde eskiden çalışan ağabey ve ablalarımız gerekli koruyucu ekipmanlar olmadığı için birçok kişi hormonal meslek hastalıklarına yakalanmıştır

Bunun için toplu iş sözleşmemizin işçi sağlığı ve iş emniyeti maddesi çok önem arz etmektedir

### ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO:21 NORMAL ÇALIŞMA SAATLERİ (ÇALIŞMA SAATLERİ)

İşyerimizde normal çalışma süresi günde 8,5 saattir. Haftada 5 gün ve toplamda 42,5 saattir

Bir işyerinde normal çalışma yani çalışma saatleri neden önemlidir: Bayer ' de çalışmadan önce bir atölyede çalışıyordum sabah 8.30 akşam 19.00 çalışma saatleri cumartesi yarım gündü. Haftada 6,5 gün çalışan birinin sosyal hayatı yoktur

Hafta içi saat 8.30 19 arası çalışan birinin akşam eve gelmesi saat 20.30/21.00'dır. Bu saatte eve gelen birinin hayat felsefesini düşünemiyorum ki ben de bu hayatı daha önce yaşayan biri olarak düşünüyorum . Ülke geneline baktığımızda sadece fabrika alanlarında çalışma saatleri günde 8 saattir.Fabrika haricinde bu işyerlerinde 8 saat kuralı kesinlikle uygulanmamaktadır aslında devlet kendi yasalarını uygulatması gerekir... Haftalık çalışma saati yasaya göre 45 saattir bu oranda hafta içi 9 saate geliyor.Saat 8.00 de işe başlayan biri için 17 de paydos olması gerekir.Bir işçiyi sadece kendi olarak düşünmemek gerekir.çalışan bir baba, bir eş veya bir anne olarak düşünmek gerekir. Böylelikle aile içinde eşine ve çocuğuna ayıracağı zamanı insani hak olarak verilmelidir

Bunun içindir ki çalışma saatlerinin önemi insanın hayatını biçimlendirir . Son olarak ta köleliğe hayır diyorum patronların kölesi olmamak içinde kitapçığımızda yer alan çalışma saatleri maddesinin önemi çoktur

## ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO:21 NORMAL ÇALIŞMA SAATLERİ (ÇALIŞMA SAATLERİ)

İşyerimizde normal çalışma süresi günde 8,5 saattir. Haftada 5 gün ve toplamda 42,5 saattir

Bir işyerinde normal çalışma yani çalışma saatleri neden önemlidir: Bayer ' de çalışmadan önce bir atölyede çalışıyordum sabah 8.30 akşam 19.00 çalışma saatleri cumartesi yarım gündü. Haftada 6,5 gün çalışan birinin sosyal hayatı yoktur

Hafta içi saat 8.30 19 arası çalışan birinin akşam eve gelmesi saat 20.30/21.00'dır. Bu saatte eve gelen birinin hayat felsefesini düşünemiyorum ki ben de bu hayatı daha önce yaşayan biri olarak düşünüyorum . Ülke geneline baktığımızda sadece fabrika alanlarında çalışma saatleri günde 8 saattir.Fabrika haricinde bu işyerlerinde 8 saat kuralı kesinlikle uygulanmamaktadır aslında devlet kendi yasalarını uygulatması gerekir... Haftalık çalışma saati yasaya göre 45 saattir bu oranda hafta içi 9 saate geliyor.Saat 8.00 de işe başlayan biri için 17 de paydos olması gerekir.Bir işçiyi sadece kendi olarak düşünmemek gerekir.çalışan bir baba, bir eş veya bir anne olarak düşünmek gerekir. Böylelikle aile içinde eşine ve çocuğuna ayıracağı zamanı insani hak olarak verilmelidir

Bunun içindir ki çalışma saatlerinin önemi insanın hayatını biçimlendirir . Son olarak ta köleliğe hayır diyorum patronların kölesi olmamak içinde kitapçığımızda yer alan çalışma saatleri maddesinin önemi çoktur

**AD SOYAD : KEREM KAMİL UYSAL**  
**ŞUBE : İSTANBUL 1 NOLU**  
**İŞYERİ : BAYER**

## Madde 2-KAPSAM:SÖZLEŞMENİN SÜRESİ VE KAPSAMI

İşbu toplu iş sözleşmesi işin niteliği ve yürütümü bakımından işverenin Fatih Sultan Mehmet Mah. Balkan Cad. NO:53 Ümraniye-İstanbul 'da kurulu Merkez ve bağlı işyerleri Davutpaşa Cad. NO:24 Topkapı- İstanbul 'da ve Barış Mahallesi Anibal Cad NO:1 Gebze-Kocaeli 'de kurulu işyerlerini ve varsa bunlara bağlı dinlenme, çocuk emzirme, yatakhane, yemekhane, yıkanma, muayene, bakım, bedeni ve mesleki eğitim yerlerinde çalışan ve çalışacak olan 4857 sayılı İş Yasası ve 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 2.maddesinde sayılan işçileri kapsar.

Aşağıda unvanları yazılı personel kapsam dışı bırakılmıştır.

Genel Müdür, Direktör, Müdürler, Şef ve yönetici personeli,  
Merkez Ofis, Bölge Müdürlükleri ve bunlara bağlı tüm kadrolar,

İnsan kaynakları, controlling ve Tedarik Zinciri birimlerinin idari personeli,( İşyeri doktoru, Teknik Ressam, Bilgi İşlem, Elemanları, Kasa Memuru, Santral ve Haberleşme Memurları,

Kalite Güvence ve Laboratuar bölümlerindeki tüm lisans ve üzeri mezunu olarak çalışanlar,

Mühendis ve Eczacılar:

a)Üretim Bölümlerinde; üretim işçisi olarak çalışmakta olan Mühendis ve Eczacılar hariç olmak üzere diğer tüm Mühendis ve Eczacılar,

b) Diğer bölümlerdeki tüm Mühendis ve Eczacılar.

**ÖNEMİ:** Dinlenme, çocuk emzirme, yatakhane, yemekhane, yıkanma, muayene, bakım, bedeni ve mesleki eğitim yerlerinde çalışan ve çalışacak olanları da kapsamı çoğunluk olma adına yararı yadsınamaz. Bir-

de kapsam dışı bırakılanlar arasında üretim işçisi olarak çalışan mühendis ve eczacıların hariç tutulması da keza aynı oranda önem arz etmektedir.

### Madde 19-GEÇİCİ İŞÇİ:

Mahiyeti itibariyle daimi olan işlerde geçici işçi çalıştırılmaz. Ancak işveren aşağıda belirtilen hallerde süresi belirli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırılabilir.

Tutukluluk veya mahkûmiyet,

Muvazzaf askerlik,

4857 sayılı İş Kanununun 31.maddesi gereği geçici ayrılmalar, Uzun süreli hastalıklar veya geçici işgöremezlikler, Doğum,

Sendikal görevler için uzun süreli ayrılmalar,

Yıllık izinler,

İşyeri özelindeki iş gerekliliklerinin yerine getirilmesi ( fiyat değişimi, ihale, ihracat gibi normal üretim programında olmayan olağan dışı durumlar veya belirli projeler veya mevsimsel dönemlerdeki üretimin karşılanması hallerinde,

İşbu belirli işin süresi; yapılacak işin niteliğine bağlı olarak veya geçici işi ortaya çıkaran yukarıdaki hallerin işbu sözleşmenin ilgili maddelerinde tanımlanan süreler dikkate alınarak önceden tespit edilir ve gerekçeleri ile birlikte sendika temsilciliğine bildirir. Geçici işçi çalışması her bir işçi için bir sözleşme yılında toplam 6 ayı geçemez.

Belirli süreli sözleşmenin süresinin dolmasını müteakip işçi, daimi kadroya alınması durumunda sendika üyesi olursa işbu sözleşme hükümlerinden yararlanır. Geçici işçilerin işe giriş tarihleri sendika temsilciliğine bildirilecektir.

Topkapı ve Gebze işyerlerinde fiili üretimde hiçbir şekilde müteahhit işçisi çalıştırılmayacaktır.

**ÖNEMİ:** Mahiyeti itibariyle daimi olan işlerde geçici işçi çalıştırılması kadro oluşması açısından büyük riskler taşımalarının yanında, daimi personeli de zor durumda bırakarak geleceğini düşünmesine buda verimli çalışmasını azaltacağından önemi büyüktür. Süresi bakımından 6 ayı geçmemesi ve her bir sözleşme süresi içinde 1 kez olması da kadrolaşmayı rahatlatması açısından önemlidir.

Bu maddenin ve beklide tüm maddeler arasında en önemli kısmının; Topkapı ve Gebze işyerlerinde fiili üretimde hiçbir şekilde müteahhit işçisi çalıştırılmaması tüm sendikaların da en önem verdiği konu olması açısından önemlidir. Sendikal faaliyetlerdeki gücümüzü zayıflatan müteahhit konusundan ne kadar uzaklaşırsak hepimiz için iyi olacağı aşikârdır.

#### Madde-36-YIPRANMA PRİMİ –ÜRÜN PRİMİ:

Topkapı İşyeri için:

Yıpranma Primi: Toz, draje, laklama, kaynakhane, klima, likit ve pomat imalat bölümlerinde ve arıtma tesisinde fiili çalışma saatlerine % 15 ödenir.

Gebze İşyeri için:

Ürün Primi: Sendikalı işçilere fiili çalışma süresi karşılığı olmak üzere normal saat ücreti üzerinden % 10 ürün primi ödenir.( Bu ödeme yalnız bilfiil çalışma süresi karşılığı ödenip, Vardiya Primi, İkramiye, İzinde Geçen Süreler, Hastalık vs. gibi durumlar hariç tutulacaktır.)

**ÖNEMİ:** Her ne kadar Yıpranma ve Ürün primi denilse de Gebze fabrikamızda bordrolarımız da Toz primi adı altında ödeme yapılması, kavramlara takılınmaması gerekse de, ileri teknolojiler kullanılması ve adından da anlaşılacağı gibi toz yada diğer işçi sağlığını tehdit eden etmenler iyileştirilmiştir denilmesi ileride bizleri ve doğul olarak sendikalarımızı zor duruma düşürebilir. Fakat her ne kadar ileri teknolojiler kul-

lanılsa da özellikle kimya fabrikalarında her ne kadar koruyucu ekipman kullanılsa da etkilenilmemesi imkânsızdır. Bu kavram konusuna fazla takılmadan devam etmek gerekirse, özellikle saat ücreti üzerinden yüzde alınması, son zamanlarda seyyanen alınan zam miktarı göz önüne alındığında yüzde değil de seyyanen dönmesi ileride saat ücretinin yüzde onluk diliminden büyük oranda aşağılara inmesi anlamı taşıması açısından önemli görülmelidir.



## BETESAN

**AD SOYAD** : SONGÜL ÖZDEMİR  
**ŞUBE** : GEBZE  
**İŞYERİ** : BETESAN BANT A.Ş.

Madde 15- ÇALIŞMA BELGESİ:

İşten ayrılan ya da çıkarılan işçiye işveren tarafından, Yaptığı işin çeşit ve mahiyetini,

İşe başlayış ve bitiş tarihini,

Vasıflarını

gösteren resimli ve tasdikli bir belge verilir.

Açıklama : İş sözleşmesinin feshedilmesinde kimi zaman işçinin kendi iradesi dışında işçi kötü niyete maruz kalabilmektedir. Gerçek durumu yansıtmayan belgeler imzalatılıp, işçinin haklarının kaybolmasına yol açan işlemler yapılabilir. Böyle durumlara karşı işçi çok dikkatli olması gerekir. Doğruluğundan emin olmadığı ve okunması zaman alan belgeler imzalanmamalıdır. İmzalandığı takdirde işçinin iyi niyeti suistimal edilmiş ve belgeler imzalanmışsa ve bu durum ispatlanamazsa hukuken yapılacak bir şey kalmamış demektir.

Çalışma belgesinin içeriğinde bulunan maddeler işçinin işini kolaylaştırmaktadır. Kısa ve öz bir şekilde hazırlanan bu belgeler gerçeği yansıtmadığı takdirde işçinin işvereni dava hakkı bulunmaktadır. İşçi aldığı bu belgeyi iş görüşmelerinde referans olarak da kullanabileceği için önemli bir belgedir. Bu belgenin hazırlanması işverene herhangi bir mali yükümlülük vermemektedir. Muhasebe personeli tarafından kolaylıkla hazırlanır.

Çalışma belgesinin yanı sıra iş akdi feshedilirken işveren insani görevini yerine getirmek adına işçinin iş bulamamasını da göz önünde bulun-

durarak, işsizlik maaşını alabilecek şekilde çıkış belgesini hazırlattırabilir. İşsizlik maaşının ödemesini İŞKUR yaptığı için işverene mali sorumluluk yüklenmemektedir. İşsizlik ödeneği alma şartları oldukça ağır ve zordur. İşverenler işçilere yardımcı olarak bu ödenekten yararlanmasını sağlayabilir.

## 2.Madde 20- ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA:

Bu konuda 4857 sayılı yasanın 30. Maddesi hükümleri uygulanır.

### ÖZÜRLÜ VE ESKİ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU (1)

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmemezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi özürlü sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan özürlü sigortalıların, aynı Kanununun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden

kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. (Ek cümle: 31/7/2008-5797/10 md.) Bu fıkrada düzenlenen teşvik, kamu idareleri hariç 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara ilişkin matrah ve oranlar üzerinden olmak üzere, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir. [2]

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, özürülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özürünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürüler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ile en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Açıklama: Yapılan araştırmalara göre sekiz milyon civarında özürü vatandaşımız bulunmaktadır. Toplam nüfusa oranı ise yaklaşık olarak %12'dir. Özürü vatandaşlarımızı topluma kazandırmak için meslek eğitimi ve iş kurmaları gibi konularda bilgilendirilmesi eğitimlere katılması sağlanabilir. Özel işyerlerinde yüzde üç olan özürü çalıştırma oranı, yüzde dörde çıkartılmalıdır.

Özürü işçi istihdamını arttırmak için ceza uygulamasına ek teşvik edici politikalar da eklenebilir. Yapılan araştırmalara göre Türkiye’de zorunlu tutma ve cezalandırma işletmelerin %98’ini kapsamamaktadır. Bu nedenden dolayı özürü çalıştırma politikası başarısız olmaktadır. Özürü istihdamının önündeki engel aslında işletmeler değil Türkiye’deki yapısal sorunlardır. Özürülerin eğitimine yeterince önem verilmediğinden okuyamayan vatandaşlarımız vardır. Eğitimin yetersiz olması işverenler açısından da işletmelere bir yük gibi görünmektedir. Özürü istihdamını arttırmak için vatandaşlarımızın temel ve mesleki eğitimin önündeki engeller kaldırılmalıdır. Yasa elli veya daha fazla işçi sınırı koyduğu için istihdam alanı da daralmaktadır.

İşe ve sektöre uygun özürü bulamıyoruz

Vasıflı/ mesleki eğitimli özürü bulamıyoruz

Çalışma isteksizliği

Verimli olamıyorlar

Ulaşım sorunu oluyor

İş-Kur’dan destek alamıyoruz

Toplumsal önyargıya maruz kalıyor

İş güvenliği sorunları oluyor vs.

gibi bahanelerle işveren işe almak istemiyor.

“Herkes birer potansiyel özürü adayıdır.” Sözüden yola çıkarak işverenlerinde duyarlılık seviyesini arttırmak için birçok adımlar atılmalıdır.

### Madde 53- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ:

İşveren, İş Kanununa ek İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliğine uymayı kabul eder.

İşyerinde Yönetmelik hükümlerine göre bir doktor bulundurulur. İşyerindeki Sağlık birimi ve görevlileri ile ilgili Yönetmelik hükümleri uygulanır.

İşyerinde vuku bulan acil vakalar ve iş kazaları için, işverenin anlaşmalı olduğu özel ambulans ile derhal sağlık tesislerine nakli sağlanır.

Açıklama: Dünyada ve ülkemizde gelişen sanayi ve teknolojiyle iş sahaları da genişlemektedir. İşçilerin sağlığı ve güvenliği fazla önemsenmeyip hep arka planda kalmaktadır. Önemsenmeyen bu sorun iş verimini düşürdüğünden ve işyerinde tehlikelere sebep olduğundan önem kazanmaya başlamıştır.

İşçi sağlığını sadece hastalık ve sakatlık olarak görmek eksik ve yanlıştır. Ruhsal ve sosyal yönden de sağlık göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışma saati fazla olan işçiler daha fazla yıpranıp ruhsal çöküntüye uğramaktadır. İşçinin ruh hali ne kadar iyiye çalışma performansı da o kadar yüksektir. İşyerinde işyeri doktorunun yanında psikolog doktorunda bulunması ve ayda bir ya da iki kez işçileri muayene etmesi sağlanmalıdır.

Sürekli kapalı ortamlarda çalışan kişilerde kalıcı ve geçici hastalıklar meydana gelmektedir. Sık sık baş ağrısı, dikkat eksikliği, nefes almada zorluk, burun tıkanıklığı/akması, sürekli yorgunluk hissi vb. Rahatsızlıklar artmaktadır. Bu rahatsızlıkların önüne geçebilmek için gerekli önlemler alınmalıdır.

Temiz havanın bulunulan ortama raharça girişi ve dolaşımı sağlanabilir

Çalışılan ortamın kuru ve temiz olmasına ve nem oranına dikkat edilmelidir

Çalışanlar bolca su içmeye alıştırmalıdır

Klimalar bilinçli bir şekilde kullanılmalıdır. Aksi takdirde solunum yolu rahatsızlığı kaçınılmaz bir son olur.

İşçi sağlığına ve güvenliğine işveren daha fazla önem gösterip belirli zamanlarda eğitimler düzenlemeli ve işçiyi daha fazla bilgilendirmelidir. Yılda iki kez yapılan sağlık taramaları üçe çıkartılmalıdır.

# BOTAŞ

AD SOYAD : AHMET AYDOĞDU  
ŞUBE : ADANA  
İŞYERİ : BOTAŞ DÖRTYOL

## 1 TİS MADDE -14 KIDEM TAZMİNATI

İş yasasında belirtilen hallerde ve belirtilen esaslarca ödenen kıdem tazminatı gün sayısı,

1-5 Yıl kıdemi olanlara 45,

5-10 Yıl kıdemi olanlara 55,

10-15 Yıl kıdemi olanlara 65,

15-15 yıldan fazla kıdemi olanlara 72 gündür.

21.04.1988 tarihinden itibaren işe yeni girenlere yasa hükümleri uygulanır.

AÇIKLAMA: Kıdem tazminatı ile aileme barınabileceğim bir ev alırım. Yoksa bu günün şartlarında aldığımız maaşla bırak birikim yapmayı masraflarımızı bile zor karşılıyoruz.

## 2 TİS MADDE - 23 FAZLA SAATLERDE ÇALIŞMA: h bendi:

Yaptırılacak genel tatil , hafta tatili çalışması ve fazla çalışma yerine izin veya istirahat verilemez. Fazla çalışma ücretleri ayın 25'ine kadar yapmış olanlara o ayın ücretleri ile,o ayın 25'inden sonra yapanlara gelecek ayın ücreti ile ödenir. Yıl içinde yaptırılacak fazla çalışma miktarı ne olursa olsun,ücretleri tediye edilir.

AÇIKLAMA : İşveren eğer kötü niyetli olursa bizi keyfine göre çalıştırır, fazla mesai ücreti vermek yerine iş olmadığı günlerde git dinlen der.

3 TİS MADDE - 23 FAZLA SAATLERDE ÇALIŞMA : f bendi :

İşçiler normal çalışma saatleri dışında işyeri haricindeki bir yerden veya evlerinden işe çağrıldıkları takdirde (3) saatten az çalışsalar dahi asgari(3) saatlik çalışma ücretine hak kazanırlar.

AÇIKLAMA : Eğer bu madde olmasaydı işveren uzun süreli bir arızada olsa, bizleri sırayla 2 şer saat gibi kısa aralıklarla değiştirerek çalıştırır, hiçbir ücret ödemezdi.



**AD SOYAD : BEKİR VURAL**  
**ŞUBE : ADANA**  
**İŞYERİ : BOTAŞ PETROL İŞLETMELERİ**  
**BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ**

#### MADDE 8: İÇ TRANSFER

İş veren, personelini geliştirmek ve ilerletmede bir teşvik unsuru olarak (Münhal kadronun 4 yıl ve üstü öğrenimi bitirmiş olanlara doldurulması veya sekreterlik kadrosu hariç) üst boş kadroları, iş yerinde görevli, tahsil, ehliyet ve kıdem yönünden ve bu mevkie hak kazanmış kimse-lerin doldurulması esasını kabul etmiştir.

Botaş Petrol işletmeleri Bölge Müdürlüğünde TİS( Toplu İş sözleşme- mizin) bu

8. maddesinde açıkça belirtmiş olmasına rağmen üst yönetim tara- findan tam anlamıyla bir vurdum duymazlık söz konusudur. Yani işveren kendi bünyesinde çalışan işçisinin sahip olduğu gerek 2 yıllık meslek yüksek okulu diplomasını gerekse 4 yıllık fakülte diplomasını tam anla- mıyla görmezden gelmesi biz işçileri çileden çıkarmaktadır.

Ben dahil bir çok arkadaşımızın sahip olduğu bu diplomalar varken Botaş bizlere sırtını dönüp ‘-ben diplomayı tanımam ben bildiğimi yapar- ım’, diploma değil önemli olanın ülkemizin gerçeği olan torpil kavramı yine ve bir kez daha yüzümüze tokat gibi çarpmaktadır.

Kamuda 657’ye tabi memur kesiminde çalışanlar için mezun olunan fakülte diploması tam olarak geçerli olmasına rağmen Botaş’ da işçi kadrosuyla teknisyen olarak çalışanlar 4 yıllık fakülte diplomasını kuru- ma sunduğunda kurum %12 lise öğrenim tazminatını %15’e çıkartıyor. Buda 1350TL bürüt ücrette yaklaşık olarak 50 TL gibi komik ve anlaşıl- ması zor bir rakama tekabül ediyor.

Botaş'ta yapılan halihazırda ki bu haksızlığın bir an önce giderilmesi gerekmektedir.

## MADDE 22: FAZLA SAATLERDE ÇALIŞMA

Botaş petrol işletmeleri bölge müdürlüğünde yaklaşık olarak 5 yıldır çalışmaktayım. Bu süreç itibarıyla ve her iki yılda bir yenilenen ( TİS) Toplu İş Sözleşmemize rağmen aylık 30 saat veya 2,5 HTÇ (hafta sonu çalışması) den fazla mesai alamıyoruz. Bu saatlerden fazla çalışmamız halinde iş veren tarafından çalışma saatlerimiz karşılığı olan para miktarı verilmemesi gibi isteme durumumuzda –git mahkemeye ver.! Gibi söylemlerle karşılaşmaktayız.

Bizler yeni giren personeller olarak mahkemeye verme cesaretini açık söylemek gerekirse gösteremiyoruz ama emekli olan çalışma arkadaşlarımız bu olayı mahkemeye taşıdığı zaman kazanıyorlar. Bu durumda ve hali hazırda yine çalışıp ta ücretini alamadığımız HTÇ (hafta sonu çalışması) ben dahil olmak kaydıyla birçok çalışma arkadaşlarımızın bulunmakta.

Botaş'ın kurumsal kimliğini düşünürsek bu ve benzeri olayların ne kadar yakışıksız olduğunu söylemeye sanırım gerek yoktur. Yıllık cirosunun 10 milyar TL olduğunu düşünürsek işçisine emekçisine vereceği üç beş kuruş ücreti çok görmesi gerçekten gülünç bir olay olsa gerek.

Biz Botaş işçileri olarak bu konuyu gereğinden fazla önemsiyoruz. Bu gün görevimiz gereği Adana dan 500km uzaklıktaki Şırnak-Silopi ilçesine bakıma gittiğimizde Pazartesi yola çıkıp Cuma günü tekrar dönüyoruz, hafta sonu adana da kalıp tekrar pazartesi yola çıkmak suretiyle Cuma günü dönüyoruz. Yani iş veren iki hafta sonu çalışmasını vermemek için bu yola baş vuruyor.

Fazla saatlerde çalışma olayı Botaş Petrol İşletmeleri Bölge Müdürlüğünde oldukça sıkıntılı durumda ve yıllardır bu sorun devam etmektedir.

Bu sorunun çözülmesi hem işçi açısından hem de iş barışı bakımından gerekli görmekteyiz.

## MADDE 57- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Avrupa Birliği'ndeki birçok küçük işletme fark etmiştir ki, sağlık ve güvenlik konularını işyerinin kalbi olarak ele almak, işverenlerin ve çalışanların hem kendileri hem de müşteriler için daha iyi sonuçlar elde etmelerine yardımcı olmaktadır. Sağlıklı bir işyerine sahip olmak, başarılı bir şirketin kalite yönetimi gündemindeki esaslardan biridir.

Ülkemizde ise iş sağlığı ve güvenliği adına atılan adımlar henüz birkaç yıllık geçmişi olduğundan kuruluşumuz olan Botaş

Petrol İşletmeleri Bölge Müdürlüğünde uygulamalar bakımından belli başlı birkaç aksaklıklar görülmektedir. Bu aksaklıklar aslında başta işçilerin can ve mal güvenliğini

tehlikeye atmakla beraber proses güvenliğini de tehlikeye sokmaktadır. Petrol İşletmeleri Bölge Müdürlüğünde ise procesten çok petrol taşımacılığı söz konusu olduğundan iletim faaliyetleri sırasında sorunlar baş göstermektedir.

Biliyoruz ki iş sağlığı ve güvenliğinin 3 ana temeli vardır. Birincisi İş veren, ikincisi İş sağlığı ve güvenliği uzmanı, üçüncüsü ise işçilerdir. Ve bu üç temel unsurun birleşmesiyle iş sağlığı ve güvenliğin kurulu oluşur. Burada işçiler olarak bizler yasa gereği aramızdan açık oylama usulü ile bir kişiyi bu kurula seçmemiz gerekirken mevcut bulunduğumuz kurumda bundan söz etmek mümkün değil. Bu kurulda işçi sınıfını temsil eden kişi olduğunu da zannetmiyoruz. Bunun sonucunda ise tepeden inme dikta yöntemiyle iş sağlığı ve güvenliği adına ezbere yaptırılan güvenlik tedbirleri olmakta. Yani işçi olarak bizler iş sağlığı ve güvenliği ne işe yarar olduğunu yalnızca yapmak gerektiği için yapılması olduğunu bilmekteyiz.

Botaş kurumunun bu iş sağlığı ve güvenliği konusunda oluşturulan ve aylık olarak 1 kez toplanan kurulda biz işçilerinde söz hakkı olması gerektiğini, kurulda alınan kararlarda işçilerin görüşünün de olması gerektiğini savunuyoruz.

**AD SOYAD : HİKMET TEMİZGÜL**  
**ŞUBE : ANKARA**  
**İŞYERİ : BOTAŞ GN. MÜD.**

#### MADDE 31- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

a)İş günlerinde yapılan fazla çalışmalar karşılığı normal ücretin fazla çalışma süresine isabet eden kısmı %100 fazlasıyla ödenir.

b)İşyeri dışında harcıraha müstehak bir yerde yapılan fazla çalışmalar tevsik edilmek şartıyla işbu madde hükmüne tabidir.

c)Ulusal bayram,genel tatil ve hafta tatili günlerinde yapılan 8 saatin üzerindeki fazla çalışmalara isabet eden mesai karşılığında işçiye çıplak yevmiyesi %100 fazlasıyla ödenir.

#### AÇIKLAMA.

Zor şartlarda çalışıp emeğinin karşılığını alamayan işçiler bir nebze de olsa fazla mesai yaparak bütçelerine katkı sağlamaktadırlar bu güzel bir şey.

#### MADDE 9: NAKİL

İşin gereği olarak işveren, bir iş yerinden diğer bir iş yerine işçileri mesleğine uygun ve ya benzer bir işe nakil edebilir

İşçilerin aynı iş verene bağlı ve belediye hudutları dışındaki işyerine daimi olarak nakledilebilmeleri işçinin rızasına bağlıdır. Nakle rıza göstermeyen işçiye kıdem tazminatı ödenir.

#### AÇIKLAMA:

Bizi korumak adına konulan bir madde ama bence eksik aslında işçinin rızası olmadan nakil yapılmaması lazım.

MADDE 15:İşçinin ölümü veya maluliyeti halinde İş yasasına ve toplu iş sözleşmesinin hükümlerine göre hak ettiği tazminatları varislerine veya kendisine ödenir.

**AÇIKLAMA:**

İşimiz icabı başımıza istenmeyen kaza gelebilir bu durumlarda bize ve geride kalanlara destek olması açısından çokk iyi bir madde.

**AD SOYAD** : HALUK BEYRİBEY  
**ŞUBE** : ANKARA  
**İŞYERİ** : BOTAŞ

1.MADDE 18 – SUÇSUZ ÇIKARMALAR, TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ:

A. Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

B. Münferit İşten Çıkarmalar:

İş Kanununa göre işten çıkarma, işveren iş kanunu hükümlerine göre akdini feshettiği işçinin bu çıkarmadan evvel bu sözleşmede kabul edilen ihbar önerilerini, kıdem tazminatını ödemekle mükelleftir.

C. Hastalık Sebebiyle Suçsuz Çıkarma:

Hastalık ya da kaza sebebi ile meydana gelen iş görmezlik hallerinde işçiye Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen geçici iş görmezlik ödeneğinin kesildiği tarihten itibaren işverenin işçinin hizmet akdini fesih hakkı doğar. Bu fıkraya göre yapılan fesihlerde işçiye ihbar önelleri hariç bu toplu iş sözleşmesine göre kıdem tazminatı ödenir.

D. İhbar Önelleri:

6 aydan az kıdemi olanlara 4 hafta,

6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 6 hafta,

18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 12 hafta,

3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 16 hafta,

5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara 18 hafta,

10 yıldan fazla kıdemi olanlara 19 hafta,

Önceden ihbarda bulunmak şarttır. İhbar süreleri içinde işçilere her gün 4'er saat iş arama izni verilmesi mecburidir.

01.07.2001 tarihinden sonra işe girenlere yasa hükümleri uygulanır.

## AÇIKLAMA:

Bu konuda uygulanan mevzuat hükümleri madde de açıkça belirtilmemiş. Madde tamamen kurumun insiyatifine bırakılmıştır. Ayrıca madde de yer alan münferit işten çıkarmalar iş kanununa göre işten çıkarma, işveren iş kanunu hükümlerine göre akdini fes ettiği işçinin bu çıkarmadan evvel ihbar önellerini, kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdür.

Bu madde de yer alan ihbar önelleri örneğin, altı aydan az kıdemi olanlara 4 hafta, 4 hafta yerine 1 yıl. Artı ödenen tazminatın, kıdem tavan farkı gözetmeksizin ödenmesi gerekir.

Bay çalışan bir işçinin aldığı maaş 2 katını tazminat olarak alırsa iş bu-lana kadar hem ailesine hem de kendine daha yararlı olacaktır. Ayrıca bu ödenekler aylara bölünebilir.

## 2.MADDE 39 – İKRAMİYELER:

### A.İLAVE TEDİYE:

İşçilerin 6772 sayılı Yasa Hükümlerine göre Bakanlar Kurulunun tespit ettiği tarihler de ve miktarda ilave tediye ödenir.

### AKDİ İKRAMİYE:

İşçiler her sözleşme yılında 30 günlük çıplak aylık ücretleri tutarında iki ikramiye ödenir.

Akdi ikramiyeler 15 Ocak ve 15 Temmuz aylarında ödenir.

İkramiyelerin ödenmesinde kıstelyevm usulü uygulanır ve ücretsiz izin günleri hesaba katılmaz.

## AÇIKLAMA:

İşçilerin 6772 sayılı Yasa Hükümlerine göre Bakanlar Kurulunun tespit ettiği tarihlerde ve miktarda ilave tediye ödenir. İkramiyeler kesintisiz ve tam olarak vergisiz olarak ödenmesi. Konuya ilave edilirse biz çalışanlar için daha yararlı olur.



### 3.MADDE 45 – DOĞUM YARDIMI:

İşyerinde çalışan işçilerden çocuk ölü de doğsa durumu teşvik etmek kaydıyla sözleşmenin 1. Yıl 1. Altı ayında çocuğu doğanlara 41,87-TL, 1. Yıl 2. Altı ayında çocuğu doğanlara 43,54-TL doğum yardımı yapılır.

Bu ödeme, sözleşmenin 2. Yılıının 1. Ve 2. Altı aylarda ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve doğum olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır. Bu batında birden fazla çocuğu doğduğu takdirde bu yardım, her çocuk için yapılır.

Eşlerden her ikisi de aynı işverenin emri altında çalışmakta ise işbu yardım sadece anneye ödenir.

#### AÇIKLAMA:

İşyerinde çalışan işçilerden çocuk ölü de doğsa durumu teşvik etmek kaydıyla sözleşmenin 1. Yıl 1. Altı ayında çocuğu doğanlara 41,87-TL, 1. Yıl 2. Altı ayında çocuğu doğanlara 43,54-TL doğum yardımı yapılır. Madde de yer alan yardımlar çok komik rakamlardır. Bu maddenin tüm maddelere oranla bir an önce düzeltilmesi ve bu yardımların artırılması konusunda kurumsal çalışmalar başlatılması ve bu yardımlardan bir T.C. Vatandaşı olarak en iyi şekilde yararlanmak istiyorum.

**AD SOYAD** : ERKİN UZUN  
**ŞUBE** : ANKARA  
**İŞYERİ** : BOTAŞ

**1.MADDE 10 – İŞYERİ DİSİPLİN KURULU:**

a) Kuruluşu: İşyeri Disiplin Kurulu BOTAŞ Genel Müdürlüğü, Bölge Müdürlükleri ile Yapracık, Pendik ve Kırklareli işyerlerinde işverenin tayin edeceği 2 yetkili, Sendikanın işyerinde çalışan yönetici, temsilci veya üyesinden tayin edeceği 2 üyeden teşekkül eder. Taraflar ayrıca ikişer yedek üye seçerler. Kurul başkanı işveren temsilcileri arasından işverence atanır.

b) Yetki ve Karar Usulü: Taraflar, bir üyeye ceza verilmesi gerektiğine kani olurlarsa durumu kurul başkanına bildirirler.

Yukarıda belirtilen hususlarda müzakere ve karara yetkili olan kurul, işbu bildirim takip eden en geç 6 işgünü içinde başkanın yapacağı davet üzerine ve bildirim tarihi takip eden en geç 10 işgünü içinde başkanın tespit edeceği saatte işverenin işyerinde tahsis edeceği kurul odasında toplanır. Asıl üyeler (izin, hastalık, gibi sebeplerle) bulunmadığı zamanlarda yerlerine, sıraya göre yedekleri toplantıya çağırır.

Yazılı çağrı neticesinde kurul, katılan üyelerin iştiraki ile toplanır.

Kurul belirtilen tarihte toplandığında şikayet dilekçesi okunur. Deliller incelenir.

Kurula sevk edilen işçinin savunması dinlenir. Yazılı savunması alınır. Komisyon üyeleri tarafından gerekli sorular sorulur.

Yazılı tebliğe rağmen (en az iki gün süre olmak şartıyla) toplantıya gelmeyen işçinin gıyabında karar verilir.

Kurul, suçlamaları veya savunmayı dinledikten ve tahkikat tamamlandıktan sonra olay ile ilgili karara varır. (Karar en geç tahkikatın tamamlanmasından itibaren 15 gün içinde verilir.)

Raportörlük taraf temsilcileri arasında münavebe ile yapılır.

Kararlar çoğunlukla alınır. Olayların eşitliği halinde Başkanın oyu iki oy sayılır.

İhtar cezası tekerrüre esas olmamak üzere ünite amirince verilebilir.

Cezalara esas teşkil edecek fiiller (ekli disiplin cetvelinde sayılan fiiller) tahdidi mahiyette olmayıp cetvelde zikredilmeyen fiilleri işleyenlerde kurulca takdir edilecek cezalardan biri ile cezalandırılabilir.

Fiilin tekerrüründe önceden verilen cezanın bir üstü veya daha fazlası verilir.

Cezalar işverenin onayı ile yürürlüğe girer.

İşveren (Genel Müdür, Bölge Müdür, İşletme Müdürü) verilen cezayı işçi lehine değiştirebilir veya tamamen kaldırılabilir.

İşten çıkarma cezaları Genel Müdürlük onayı ile yürürlüğe girer.

#### AÇIKLAMA:

Bir işyerinde insanlar çalışıyorsa ki elbette insanlar çalışıyor. İnsan eğer çalışıyorsa elbette hata yapacaktır. Hata yapmayan insan çalışmayan insandır. Mevcut disiplin kurulumuzun üyelerinin seçimi beni rahatsız ediyor. Mutlaka ve mutlaka hata yapan veya kabahat işleyen işçinin üst amiri olan kişilerden oluşuyor. Bu durumda da örnekleri çok mevcut farklı kararlar çıkıyor. Bazen bu işçinin lehine de olsa bazen den işçinin aleyhine oluyor. Herkim olursa olsun suç işlediyse cezasını çekmeli. Ancak adil bir şekilde yapılmalı bu. Aynı işyerinden oluşacak kurulun pekte sağlıklı bir karar vereceğini düşünmüyorum. Ya sendika üyelerinin, yada kurul üyelerinin birinin ön ayak olup hakkaniyet çizgileri dışına çıkılabilir.

Yeri geliyor savunması bile alınmadan ceza verilebiliyor. Buda işte benim adamım senin adamın gibi mevzularla hakkaniyetten uzak kararlar veriliyor. Oysa, bu disiplin kurulu üyeleri işçinin kendi işyerinden bir diğer müdürlükten olması daha tarafsız olacağı kanaatindeyim. Bu disiplin kuruluna giren sendika işyeri temsilcileri içinde geçerlidir. Ben bu güze-

lim ülkemizde her zaman iltimas, torpil ve adamım-adamın yaklaşımlarına karşı durmaktayım. Ama maalesef bu konuyu da her alanda ve anlamda sonuna kadar kullanıyoruz. Gelecekte adaletli iltimasın, torpilin, kayırmanın, kin gütmenin olmadığı herkesin saygın ve saygılı herkesin sadece işi ile meşgul olduğu bir işyeri istiyorum.

Disiplin kurulu kararları işveren işveren tarafından kesinlikle değiştirilmesine müsaade edilmemesi ve kurul kararının kesin ve kati olması lazım.

2.MADDE 15 – ÖLÜM VE MALULİYET HALİNDE TAZMİNAT: İşçinin ölümü veya maluliyeti halinde İş Yasasına ve Toplu İş Sözleşmesinin hükümlerine göre hak ettiği tazminatları varislerine veya kendisine ödenir.

#### AÇIKLAMA:

Bildiği gibi günümüz Kanun ve Yönetmeliklerinde veya Toplu İş Sözleşmesi maddelerinde bir işçinin ölümü halinde verilen ücretler veya geriye kalanlara tanınan haklar tatmin edici değildir. Bir insanın geleceğe güvene bakmasını sağlamak çok önemlidir. İşçinin ölümü halinde geride kalan eşi ve çocukları her anlamda, yaşarken güven duydukları babalarının ve annelerinin yokluğunda bu insanların bir başkalarına muhtaç bırakmamak lazım. Babaları sağ iken ona duydukları güveni devletine de güvenmeleri lazım. Sıkıntı çekmeyeceklerini bilmeleri gerekir. Gelişmiş Avrupa ülkelerinde bu durumlarda geride kalanların refah içinde yaşamalarını sağladıkları malumlarınızdır. Ancak ülkemizde bu söz konusu değil. Ödedikleri tazminatlar veya sağladıkları olanaklar çok az ve yetersizdir. Bu maddenin iyileştirilip yeterli hale getirilmesi zaruridir.

İşçinin maluliyeti halinde ise bir daha çalışamayacağı ve başka bir geliri olamayacağı için geriye kalan hayatının da refah içinde hayatını idame ettirmesi gerekmektedir. Bir işçinin maluliyeti sonrası onuru ve gururunu incitmeyecek şekilde gerekli düzenlemeleri yaparak insan mutlulu-

ğuna önem verilmesi lazım. Günümüzde işçi ölümleri ve maluliyeti sonrası çoğu kişi mağduriyetini ve işyeri ile uyuşmazlığı için mahkemelere gitmektedir. Buda ülkemize külfet getirmektedir. Mahkemeler sonucu da yine istenilen bir şekilde sonuçlanmadığı da görülmektedir. Bunlara meyil vermemek için gerekli olan düzenlemelerin ivedilikle yapılması lazım.

### 3.MADDE 18 – SUÇSUZ ÇIKARMALAR, TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞ GÜVENCESİ: A. Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

#### B. Münferit İşten Çıkarmalar:

İş Kanununa göre işten çıkarma, işveren iş kanunu hükümlerine göre akdini feshettiği işçinin bu çıkarmadan evvel bu sözleşmede kabul edilen ihbar önerilerini, kıdem tazminatını ödemekle mükelleftir.

#### C. Hastalık Sebebiyle Suçsuz Çıkarma:

Hastalık ya da kaza sebebi ile meydana gelen iş görmezlik hallerinde işçiye Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen geçici iş görmezlik ödeneğinin kesildiği tarihten itibaren işverenin işçinin hizmet akdini fesih hakkı doğar. Bu fıkraya göre yapılan fesihlerde işçiye ihbar önelleri hariç bu toplu iş sözleşmesine göre kıdem tazminatı ödenir.

#### D. İhbar Önelleri:

- 6 aydan az kıdemi olanlara 4 hafta,
- 6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 6 hafta,
- 18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 12 hafta,
- 3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 16 hafta,
- 5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara 18 hafta,
- 10 yıldan fazla kıdemi olanlara 19 hafta,

Önceden ihbarda bulunmak şarttır. İhbar süreleri içinde işçilere her gün 4'er saat iş arama izni verilmesi mecburidir.

01.07.2001 tarihinden sonra işe girenlere yasa hükümleri uygulanır.

#### AÇIKLAMA:

Öncelikle bu sözleşme kitabı kesinlikle yeterli açıklamalara sahip değil. Örneğin “bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır” diyor. Bundan birçoğumuz hiçbir şey anlamıyoruz. Zaten kanun ve yönetmelikleri de takip etmiyoruz. Eksik bilgi oluyor, bilgi kirliliği oluyor ve sonuçta yalan yanlış bilgilerle mahkemelere koşuyoruz. İlgili mevzuatında bu kitapçıkta yer alması kendimizle ilgili konularda kendi haklarımızı koruma konusunda daha bilinçli bir işçi topluluğu olacaktır. En azından bir toplu sözleşme imzalandığında herkes bir kerede olsa bu kitapçığa açıp bakıyor. Ama onun haricinde kimse haklarının ne olduğunu bile bilmiyor.

Ben, hiçbir şekilde ne olursa olsun işten çıkarılmaya karşıyım. Ancak kendi isteği doğrultusunda işçi işten ayrılmalı. Onun haricinde içten çıkarma olmamalı. Tabi ki, eğer ortada bir kabahat varsa bunun da cezasız kalmaması lazım. Bugün ülkemizde idam yoktur. Bir işçi işyerinde veya başka bir alanda kabahat işlediği zaman işten çıkardığın zaman bu kişinin idamı olmuyor mu? İnsan canına bilerek ve isteyerek kast eden bile bir süre cezaevinde yatıp çıktığı malumlarınızdır. İşçiyi işten çıkarmasak da suç işledi ise fazla çalıştıralım, yevmiye cezası verelim, başka bir işe nakledelim, bir alt kademe işe görevlendirelim ve mahkeme kararı olmadan işçiyi işten çıkarmayalım.

Kesinlikle bir işçi 3 günlük diğeri 300 günlük diye ayırım yapılmasını istemiyorum. Her şey hakkaniyet çerçevesinde olması gerekir. Bugün yargı bile aynı konulu davaya farklı kararlar vermektedir. Bunun önüne geçilmesi ve işçi işsiz kalmaması lazım. Kabahat elbette ki cezasızda kalmamalı.

Eğer bir sözleşme imzalanıyorsa ki imzalanıyor ve sürelidir, bunun bazı maddeleri de olsa Hükümet insiyatiline bırakmamak lazım. Bütün maddeleri açıklama ile yazı altına alıp her işçinin sözleşme sonuna kadar

her maddeyi adı gibi bilmesi gerekmektedir. Sözleşme imzalandı varsayalım, Hükümet ise sözleşmeden sonra bir maddeyi kanunlaştırarak değişiklik yaptı bence bu büyük bir tezatlıktır. Dereyi geçerken at değiştirilmez. Bir gün olmazsa bile bir gün mutlaka bundan zararlı çıkacağız.

**AD SOYAD : AHMET GÜLSEVER**  
**ŞUBE : BATMAN**  
**İŞYERİ : BOTAŞ**

1.Önemli gördüğüm TİS Madde No: Madde 57- İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ A: İşçi Sağlığı: Acil hallerde hasta ve yaralılar işveren tarafından sağlık kuruluşlarına nakledilirler. Ceyhan Bölge Müdürlüğü, Dört Yol İşletme Müdürlüğü, Yaprıcak, Pendik, Bursa, Kırklareli, Eskişehir Doğalgaz işyerlerinde ve Marmara Ereğlisi(LNG Tesisi) işyerlerinin saat süreli çalışması göz önüne alınarak meydana gelecek iş kazalarına anında müdahale edebilecek, a. Ceyhan Bölge Müdürlüğünde 24 saat görev yapan doktor, sağlık ekibi, ve gerekli sayıda vasıta, b. Dört Yol İşletme Müdürlüğünde görevli doktor, sağlık ekibi, ve gerekli sayıda vasıta c. Yukarıda belirtilen işyerlerinde görevli doktor, sağlık ekibi, ve gerekli sayıda vasıta d. İşveren yukarıda adı geçen bütün işyerlerinde çalışan işçilerin ve ailelerin muayane olabilmesi için SGK ile gerekli ilişkileri düzenleyecektir.

e. Yeni açılacak işyerinde de muadili uygulama yapılacaktır.

**B: İş Güvenliği:**

İşyerinde bütün işçiler,

a. Çalıştıkları işyerinde gerek kendilerinin ve gerekse arkadaşlarının sağlık ve hayatlarının ufak ve büyük ölçüde ihlal veya tehdit edebilecek her türlü hareketten büyük bir dikkatle sakınmayı,

b. İşyerinde, iş emniyetini bozacak ve faaliyetini aksatacak her türlü hareketten kaçınmaya ve bu türlü hareketlere mani olmaya,

c. İşyerindeki emniyet malzemesi, tesis ve vasıtalarını, iyi bir halde muhafaza etmeye, buna muktedir olmadığı takdirde selahiyetle en yakın amirine haberdar etmeye,

d. İş emniyeti hususunda işverenin iş emniyeti talimatı ve talimatnameleri esasları dahilinde hareket etmeye mecburdur.

1.Açıklama:İş sağlığı ve güvenliği İş sağlığı ve güvenliği; işin yapılması



sırasında işyerindeki fiziki çevre şartları sebebiyle işçilerin maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması ile ilgilenen bilim dalıdır. Bir kuruluşun gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm insanların (çalışanların, geçici işçilerin, alt yüklenici çalışanlarının, ziyaretçilerin, müşterilerin ve işyerindeki herhangi bir kişinin) sağlığına ve güvenliğine etki eden faktörleri ve koşulları inceleyen bilim dalı olarak tanımlanmaktadır. 1.İşyerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak ve daha insanî bir iş ortamı meydana getirmek için yapılan metotlu çalışmalar. 2.Genel anlamda, hem çalışanları korumayı (İş Güvenliği), hem de bütün işletmenin ve üretimin güvenliğini, yani etraftakilerin ve çevrenin korunmasını esas alan tedbirlerin bütünüdür. 3.İşyerinde çalışan işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamayı, bir başka ifadeyle, işyerinde doğabilecek, iş kazası ve meslek hastalıkları gibi her türlü riske karşı gerekli tedbirleri almayı, bu husustaki şartları yerine getirmeyi, bu hedefleri yerine getirmeye yardımcı olabilecek araç-gereçlerin noksansız bulundurulmasını öngören, genelde bunların uygulanmasından işverenin sorumlu tutulduğu ve/fakat işçilerin de, öngörülen tedbirlerle ilgi olarak usul ve şartlara uymalarını isteyen bir kavramdır. İşçinin kendini güvende hissetmesi ve işini layıkıyla yerine getirebilmesinin olmazsa olmaz kuralıdır. Çünkü işçi sağlığı ve güvenliği ölçüsünde verimli olabilir. Kendi işyerime baktığımda yani ceyhan bölge müdürlüğüne bağlı midyat ps4 pompa istasyonu terör saldırılarlarına maruz kalmış kırsal bir alanda. Bölge müdürlüğümüzden her ay yeni bir iş güvenliği ve sağlığı bildirimini yapılır ama Maalesef kaldığımız yerde bir hemşire bile yok. Bu Maalesef bizim her türlü hastalığa açık olduğumuzu ve işyerinde bir müdahale yapılamayacağını gösterir.Allah korusun acil bir durumda en yakın hastane 20 dk. Malesef bu şartlarda işte ne kadar verimli ve mutlu olduğumuzu apaçık gösterir.

2.Önemli gördüğüm TİS Madde No:Madde 30- NORMAL ÜCRET A.Üc-

ret: Ücret, sosyal yardımlar, ikramiyeler, fazla çalışma ve tatil ücretleri, primler ve sair gibi sosyal ve ek ödemelerdışındaki akde konu çıplak ücrettir.. B. Ödemenin Zamanı: Ücretlerde işbu sözleşmeye göre yapılacak olan her türlü ödemeler (istisna hükümleri saklı kalmak şartıyla) ödemeye hak kazanılan günü takip eden ilk ayın en geç ilk üç günü içinde işyerinde ve iş saatlerinde yapılır. C. Yanlış bir hesap veya zuhul neticesi bir işçiye istihkakından fazla veya hakkı olmayan bir paranın ödenmesi halinde iş bu hata ve yanlışlığın farkına varıldığı günü takip eden aybaşından itibaren, işçinin de imkanları dikkate alınarak tahakkuk etmiş ve edecek istihkaklarından yanlış ödenen meblağın net tutarı 6 eşli taksitle geri alınır.

2.Açıklama:Ücret, yaptıkları hizmetin karşılığı olarak çalışanlara ödenen paraya denir. . İş gücünün yani emeğin karşılığı olarak ödenen paradır. Ücret, emeğin geliridir. Ücretin hangi esaslara göre hesaplanacağı tarafların anlaşmasına bağlıdır. Zaman birimine, parça başına , götürü veya yüzde esasına göre ücret belirlenebilir. İş Kanununa göre, ücret ödeme dönemi en fazla bir ay olarak belirlenmiştir. Asgari ücret: Asgari ücret yönetmeliğine göre şöyle tanımlanmıştır, İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, ulaşım, sağlık ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir.Ücret çok kapsamlı aynı zamanda çok önemli bir amaçtır. Çünkü her şeyin karşılığı ücrettir. İnsanlar geçimlerini düzenini hayatını ücreti karşılığında belirler.Her şeyin başı ücrettir. Biz işçilerin de emeği karşılığı ücrettir. Ücreti hakkıyla ve zamanında alması en büyük hakkıdır. Emeğimizin karşılığı olan hakkı Maalesef şu zamanda yeterince alamıyoruz. Bu bizim en çok dert yandığımız bir sorun oldu.

3.Önemli Gödüğüm TİS Madde No:Madde 52- Yıllık Ücretli İzin: 1 ile 5 yıl kıdemi olan 23 gün, 5 ile 10 yıl kıdemi olan işçilere 28 gün, 10 yıldan yukarı kıdemi olan işçilere 30 işgünü yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücret-

li izin hesabında cumartesi günleri iş günü sayılır. İzin süresi içinde raslayan hastaalık ve istirahat günleri yıllık izin süresinden düşölür ve müteakip yıllık izin süresi hastalık halinin sona ermesinden sonra devam eder. Sözleşme ile kabul edilen hafta ve bayram tatil günlerinin izin süresine rastlaması halinde tespit edilen izin süreleri be günler kadar uzatılır.

3.Açıklama:Yıllık ücretli izin; işçilerin, dinlenmek, bedensel ve ruhsal sağlıklarını korumaları, motivasyonlarını ve iş verimliliğini artırmaları amacıyla kullanılmaktadır.Anayasamızın 53 üncü maddesinde "... dinlenmek çalışanların hakkıdır.", şeklinde bir düzenleme ile çalışan kişiler için dinlenmenin bir hak olduğu anayasal güvence altına alınmıştır.Yıllık ücretli izin demek işçinin resetlenmesi demek dinlenmesi kafasını rahatlatması toparlaması demek. İşçi bir yıl boyunca senelik izin hayalini kurar genellikle bu onun için bayram demek. Bu da demek oluyor ki işçi emeğini verdikten sonra mutlaka dinlenmesi rahatlaması gerekir. Bu sadece işçi için değil aynı zamanda işin sağlığı açısından çok önemlidir. Çünkü işçi bedenen ve ruhen yorgun olduğu zaman işçi verimli çalışamaz ve işler daha kısıtlı yürür ama işçi bedeni ve kafası dinç olduğu zaman işte hem daha aktif olur hem de daha keyifli olur

**AD SOYAD : SÜLEYMAN OCAK**  
**ŞUBE : ADANA**  
**İŞYERİ : BOTAŞ – DÖRTYOL**

1-TİS MADDE NO: 61 –HAFİF İŞLERE NAKİL : a bendi: İşyerinde çalışmakta iken iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle SGK sağlık kurulunca hafif işlerde çalışabilir raporu tanzim edilmiş olanlar işyerlerinde durumlarına göre uygun bir işe ,ücretlerinde azaltma yapılmaksızın nakledilebilirler.İş kazası ve meslek hastalığı sonucu hafif işlerde çalışır raporu alanlara durumuna uygun bir iş verilmediği takdirde, kendisine çalıştırılmadan ücretlerinin verilmesine devam olunur.

AÇIKLAMA : Bu madde olmasaydı işveren iş kazasından dolayı mağdur olan çalışanına az çalışıyorsun diye daha az ücret öderdi.Hele birazda vicdansızsa verim alamıyorum diyerek işte bile atabilirdi.

2 – TİS MADDE NO :11 - İŞYERİ DİSİPLİN KURULU : a bendi KURULUŞU : İşyeri disiplin kurulu BOTAŞ Genel Müdürlüğü, Bölge Müdürlükleri, İşletme Müdürlükleri ile Yapracık ,Pendik ve Kırklareli işyerlerinde işverenin tayin edeceği 2 yetkili, sendikanın işyerinde çalışan yönetici, temsilci veya üyesinden tayin edeceği 2 üyeden teşekkül eder. Kurul başkanı işveren temsilcileri arasından işverence atanır.

AÇIKLAMA : Burada insiyatif tek başına diktatör gibi işverenin eline bırakılmıyor.İşçi gerekirse ezdirilmiyor.

3 – TİS MADDE NO : 22 ÇALIŞMA ŞARTLARI : D bendi : ÇALIŞMA ARALARI :

Vardiyasız işlerde işin ortalama bir zamanında bir saatlik öğle dinlen-

mesi verilir. Bu dinlenme süresi günlük normal çalışma süresi dışında sayılır. İşçiler bu süreyi işyeri içinde yada dışında geçirmekte serbesttir.

Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında işyerinde yarım saat ara dinlenmesi verilir. İşbu dinlenme süresi çalışma saatlerinden sayılır.

Vardiya değişimlerinde bir işçi 16 saat geçmedikçe diğer vardiyada çalıştırılmaz.

**AÇIKLAMA :** Eğer bu saat ayarlamaları olmasaydı işveren keyfi uygulamalarıyla bizi istediği gibi çalıştırır , hiç istirahat vermeden feleğimizi şaşırttırdı. İyice dinlenemediğimiz için bizlerde sosyal hayatımızda sınırlı, agresif bir yapıya kavuşur , istenmeyen adam ilan edilirdik.

**AD SOYAD : AHMET AYDOĞDU**  
**ŞUBE : ADANA**  
**İŞYERİ : BOTAŞ DÖRTYOL**

**1 TİS MADDE -14 KIDEM TAZMİNATI**

İş yasasında belirtilen hallerde ve belirtilen esaslarca ödenen kıdem tazminatı gün sayısı, 1-5 Yıl kıdemi olanlara 45,

5-10 Yıl kıdemi olanlara 55,

10-15 Yıl kıdemi olanlara 65,

15-15 yıldan fazla kıdemi olanlara 72 gündür.

21.04.1988 tarihinden itibaren işe yeni girenlere yasa hükümleri uygulanır.

**AÇIKLAMA:** Kıdem tazminatı ile aileme barınabileceğim bir ev alırım. Yoksa bu günün şartlarında aldığımız maaşla bırak birikim yapmayı masraflarımızı bile zor karşılıyoruz.

**2 TİS MADDE - 23 FAZLA SAATLERDE ÇALIŞMA:** h bendi: Yaptırılacak genel tatil , hafta tatili çalışması ve fazla çalışma yerine izin veya istirahat verilemez. Fazla çalışma ücretleri ayın 25'ine kadar yapmış olanlara o ayın ücretleri ile,o ayın 25'inden sonra yapanlara gelecek ayın ücreti ile ödenir. Yıl içinde yaptırılacak fazla çalışma miktarı ne olursa olsun,ücretleri tediye edilir.

**AÇIKLAMA :** İşveren eğer kötü niyetli olursa bizi keyfine göre çalıştırır, fazla mesai ücreti vermek yerine iş olmadığı günlerde git dinlen der.

**3 TİS MADDE - 23 FAZLA SAATLERDE ÇALIŞMA :** f bendi : İşçiler normal çalışma saatleri dışında işyeri haricindeki bir yerden veya evlerinden işe çağrıldıkları takdirde (3) saatten az çalışsalar dahi asgari(3) sa-

atlık çalışma ücretine hak kazanırlar.

AÇIKLAMA : Eğer bu madde olmasaydı işveren uzun süreli bir arızada olsa, bizleri sırayla 2 şer saat gibi kısa aralıklarla değiştirerek çalıştırır, hiçbir ücret demezdi.

## ETİ MADEN

**AD SOYAD** : MUSTAFA ÇALIŞKAN  
**ŞUBE** : Bandırma Şube  
**İŞYERİ** : Eti Maden Bandırma İşletmesi

Önemli Gördüğüm TİS Madde No: Madde :39-ÜCRET ZAMMI

**AÇIKLAMA:**Ücret ve iş ilişkisinin temel unsurlarından biridir. İş kanunu ücretin ödenmesine ilişkin son derece önemli düzenlemeler gerekmektedir. Enflasyon ve yaşam koşulları çerçevesinde çalışan ihtiyaçlarını karşılayabilmek için sözleşme gereği zam talebi beklentisi içerisine girmektedir .Hele biz gibi işe yeni başlayanlar için verilen az ücret ve tavan ile taban arasındaki uçurum doğan maaş farklarının olduğu bir ülkede bu beklenti haliyle daha da yükselir. Hükümetinde belirlediği eşit işe eşit ücret beklentisini de baz alırsak bu adaletsizliğin giderilmesi için beklentiye girmek en doğal hakkımız olduğu kanısındayım

Önemli Gördüğüm TİS Madde No: Madde:42-VARDİYA ZAMMİVESORUMLULUK ZAMMI.

**AÇIKLAMA:** Günümüz dünyasında insanların zamana ve isteklere ayak uydurmak için gece gündüz çalışır hale geldiler. Bizler 24 saat esasına göre vardiyalı olarak çalışıyoruz. Gündüz ve gece vardiyalarında değişimli olarak çalışmak insan bünyesinde uyku düzeni ve doğal ritmi bozarak rahatsızlıklara davetiye çıkarmaktadır. Bu da ileride telifisi mümkün olmayacak sağlık sorunları yaratmaktadır. Gece vardiyasında çalışıp gündüz dinstenebilen işçilerin iş dışında yapması gereken özel işleri de aksamakta, sosyal çevresi de bu yüzden zarar görmektedir. En doğal ihtiyaçlarını bile giderememektedir. Bunca zorluk karşısında alınan vardi-



ya ücretleri ise çok düşük olduğu için işçilerin çalışma şevki kırıldığı gibi üretimin kalitesi de düşmektedir. Bunun için yapılması gereken vardiya zamlarının artırılmasıdır.

Önemli Gördüğüm TİS Madde No: Madde:47- ÖLÜM YARDIMI.

AÇIKLAMA: İnsanların yaşadığı en büyük acılardan birisi de en yakınlarını kaybetmektir. Geleneğimize göre çalışan olan evin erkeğinin vefatından sonra aile büyük bir maddi ve manevi çöküntüye uğramaktadır. Manevi yönden çekilen acı telafi edilemese de maddi yönden yaşanan bu sıkıntılar giderilebilir. Alınan ölüm yardımları, çekilen bu acıları bir nebze olsun azaltacağı yerde, aksine bu düşük ödemeler ne ailenin geçimi için yeterli olmadığı gibi ne de bu amaca hizmet etmemektedir. Aile reisinin vefatından sonra yaşanan maddi krizin önlenmesi, aile bireylerinin hayatlarına devam edebilmesi için bu tür yardımların artırılması, günümüz yaşam standartlarının gerektirdiği harcamaları karşılamaları ve bireylerin rahat yaşamalarını sağlayacak miktarlara yükseltilmelidir.

**AD SOYAD :TURGUT DEMİRER**  
**ŞUBE : BANDIRMA PETROL-İŞ ŞUBESİ**  
**İŞ YERİ : BANDIRMA ETİ MADEN İŞLETMELERİ**  
**BOR VE ASİT FABRİKALARI**

TİS Madde 40 – İKRAMİYELER:

A) 6772 sayılı kanun mevzuu ikramiye , 6772 sayılı yasaya göre işçilere 26 gün üzerinden ödenmekte olan ilave tediyeelerin mezkûr yasadaki hükümlere uygun olarak Bakanlar Kurulunca tespit edilen tarihlerde ve işçinin 26 günlük yevmiesi üzerinden ödenmesini işveren kabul eder.

B) Ek İkramiyeler : İşçilere yukarıda sözü edilen ilave tediyeelerin dışında olmak üzere 30 ar günlük ücretleri tutarında yılda 2 ikramiye daha verilir. Bu ikramiyelerden bir tanesi her yılın Mayıs ayının ilk haftasında diğeri de Eylül ayının ilk haftasında ödenir.Bu ek ikramiyelerin tahakkuk ve tediyesi ödeme zamanları hariç 6772 sayılı Kanun esaslarına göre yapılır.

Açıklama: İkramiyeler bize maddi kazanç sağlar. Maaşımıza yıl içinde katkıda bulunur. Birde şu açıdan önemli iş yerimizin bizim emeğimize karşı vermiş olduğu bir ödül olarak değerlendirebiliriz.

TİS Madde 17- ASKERLİK DÖNÜŞÜ

Muvazzaf askerlik görevini ifa etmek amacıyla işten ayrılan işçi bu görevi sonunda en geç 2 ay içerisinde yazılı olarak yeniden işe dönmek talebinde bulunursa işe alınır. Askerlik dönüşü işe alınan işçinin ücreti işten ayrılış tarihi ile işe giriş tarihi arasındaki sürede yapılan TİS zamları işten ayrıldığı tarihteki ücretine ilave edilerek tespit edilir. Muvazzaf askerlik görevini ifa etmek amacıyla silah altına alınan işçilerden en az bir yıl kıdemi olanlara isteği halinde kıdem tazminatı verilir.

Muvazzaf askerlik görevi dışında , manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan ve yahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçiye 2 ay için sadece çıplak ücreti ödenmek suretiyle izin verilir. İki aydan sonrası için ise işçi ücretsiz izinli sayılır. Görevin nihayete ermesine müteakip en geç 7 gün içinde işine başlamayan işçi istifa etmiş sayılır.

Açıklama: Askerden geldiğimde işimin olacağından dolayı bu madde benim için çok önemli. Herkes askerden geldikten sonra ne iş yaparım diye düşünürken benim böyle bir düşüncem olmayacak. Askere giderken içim rahat gideceğim. Askerlik dönüşünde işimin olması geleceğim için güzel bir kazanım olacaktır. Askerdeyken bu hakkımın korunması ve geriye döndüğümde işe tekrar başlayabilmem benim için büyük avantajdır ve çokta önemlidir.

TİS Madde 2- SÖZLEŞMENİN YÜRÜRLÜK SÜRESİ: Bu toplu iş sözleşmesi 01.01.2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ve 31.12.2012 tarihinde son bulmak üzere 2 yıl sürelidir.

Açıklama: 2 yıl boyunca haklarımızın korunması ve 2 yıl boyunca haklarımıza ve hak ettiklerimizi kaybetmemek önemlidir. Bu 2 yıllık süre bitiminde tekrar imzalanan sözleşmede yeni haklara sahip oluruz. Bu bizim her yıl maddi ve manevi açıdan gelişmemize katkı sağlar.

Her 2 yılda bir ekonomimiz biraz daha düzelir. Yeni haklar sayesinde daha rahat iş koşulları , daha iyi çalışma ortamı ve saatleri bizim sağlığımız için de çok önemlidir.

**AD SOYAD : SEDAT SÖZER**  
**ŞUBE : BANDIRMA**  
**İŞYERİ : ETİ MADEN İŞLETMELERİ**

1: madde 53 : iş kazası sebebiyle ölen işçinin çocuğunun okutulması  
bu konuda eti maden işletmeleri mevzuatına göre işlem yapılır

Açıklma: her ne kadar ölüm kötü bir son olsada geride bıraktıklarına  
bir güvence olması benim içi önemli

2: madde 54 :iş verenin personel için yeni açılacak bütün sosyal tesis-  
lerden işçiler ve aile fertleri yararlanır

Açıklama : sosyal tesisler işçiler için çok önemli bir olay aynı yerde ça-  
lışan işçileri bir arada tutmak adını . her nekadar bizim çalıştığımız ku-  
rumda pek sosyal tesislerden aktif bir şekilde yararlanmasakda .

3: madde 48: Süt yardımı : işçilerin çalıştıkları hergün için 500 gr. Süt  
verilir süt verilmediği hallerde işçilere müessesenin sütü satın aldığı be-  
del üzerinden ücret ödenir

Açıklama : aşırı derece tozlu gaz bulunan bir ortamda çalıştığımız için  
zehirlenmelere karşı günlük tüketilmesinin faydalı olacağını düşündü-  
ğüm bir şey para verip alınmak zor gelir herkeze ama işveren tarafından  
verildiği zaman tüketim oluyor

**AD SOYAD : SAMİ YEŞİL**  
**ŞUBE : BANDIRMA**  
**İŞYERİ : ETİMADEN İŞ. BANDIRMA BOR VE**  
**ASİT FABRİKALARI**

1T.İ.S. Madde 17: (Askerlik Dönüşü)

1.Askerlik bir vatan borcudur bizler için Ülkeye hizmet vardır içinde,refah huzur için şarttır bu görev diger yandan bu ülkeyi çalışarak ayakta tutamak ekonomiyi canlandırmakda fereklerden biridir.Peki bu fiili kim gerçekleştirir,tabî ki işçi sınıfı.Aslında işçi çalışarak alın teri dö-kerek bu ülkeye borcununu kat be kat ödemektedir.Askerden önce işe girmiş bi işçinin dönüşte işine tekrar başlaması onun görevinin devam etmesidir.Askerlik yüzünden çalışmada iş bulmada sıkıntı yaşamak ben-ce asıl görevi engellemektir.İşveren tarafından göreve engel olmaktır.İş-çi her her zaman vatanına hizmet eden bir bireydir.

2.T.İ.S. Madde 21: (Sendika Üyeliği Hakkı)

2.Anayasal bir hak olan bu hak, kimi işletmelerde su istimal edilmek-te verilmemektedir.Çünkü sendika işçinin birlikte gücü ve güçlenmesi demektir.Sendika işçinin avukatıdır.işçiler bu haktan mahrum edilemez.Her işçi sendika üyeliği olma özgürlüğü olmalıdırİşveren zayıf ve emir eri olan bir işçi istemekte.Ama işçiler heryerde birdir heryerde işçi-dir.Sendikalı olan işçi nasın çalışıyorsa sendika uyeliği bulunmayan işçi-lerde aynı vazifeyi yerine getirmektedir o halde bu hak onlarada verilme-lidirİşçilerin işverenle mücadele edebilmesi için güçlü bir savunucuya ih-tiyacı vardır.Bu savunucuda bütün işçilerin birliği sendikadır.Bu bir hak-tır ve her işçi özgür bırakılmalıdır.

3.T.İ.S. Madde 43: (Pirim)

3. Eger bir olayda bir eylemde devamlılık veya yüksek performans beklenmesi o olaydaki olumlu gelişmelerle sağlanır.Bu işyerlerindeki işçiler için hem moral hemde iş kazancındaki payı verilmelidir. Bu ek ge-

lir işi daha çok benimsetecek ve işteki performansı arttıracaktır.bu hak olarak görülmeli ve bütün işçilere verilmelidir. Çünkü her işçi işini en iyi yapmak için çaba sarfeder.Bu çabasıda ödüksüz bırakılmamalıdır. Bu ödül pirim olarak verilmelidir.her işçi bundan yararlanmalıdır. Böylece işe devamlılıkta sağlanmış olur. İş verence bu büyük bir olay gibi karşılanmamalıdır.üreten işçidir gene en büyük payı alan işverendir.

**AD SOYAD : ÜMİT ERGÜN**  
**ŞUBE : BANDIRMA ŞUBESİ**  
**İŞYERİ : ETİ MADEN İŞLETMELERİ**

1 . TİS Madde No : Madde 5 ÇALIŞMA SÜRESİ

1 . Açıklama: Eti Maden İşletmeleri XIV. Dönem Toplu iş sözleşmesinde öncelikli olarak ele aldığım konu 5. madde yani çalışma süresidir. Bu madde işçiler açısından çok önemli olup iş saatinin yani çalışma süresinin kesin belirtilmesi demektir. Haftalık çalışma süremiz bizim 45 saat- tir. Günlük çalışma süremiz ise takriben 7,5 saattir. Buda tabii ki haftanın 6 gününe denk geliyor. Bunun üzerine vardiyalı çalıştığımızı da ele alırsak ailemize ayıracağımız zaman ve sosyal hayatımız kısıtlanmış oluyor. Bilhassa günümüzde de ne kadarda olsa iş imkânı az ve işsizlik oranı azaldı denilse de ülkemizde hala had sayfadadır. Benim temennim ise bu süre zarfının 45 saatlerden daha aşağılara çekip hem iş alanlarında dikkatli çalışma zamanlarını arttırmış olup , hem de yeni işçi alımı yapılarak işsizlik oranına birazda olsa katkı yapılmış olur.

2 . TİS Madde No : Madde 22 SENDİKA AİDATLARI

2 . Açıklama: Sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatının kesilmesi, tamamen birlik beraberliğin ve güç birliğinin yıkılmaz teminatıdır. Üyelik aidatlarının ödenmesi sonucunda Petrol İş Sendikamız her zaman birlik beraberlik içinde eğitimli bir şekilde tek yumruk halinde yıkılmaz bir kale gibi devamlılığını sürdürecektir. Ayrıca da üyelerimiz için herhangi bir grev döneminde normal maaşlarını alamadığında da Petrol İş Sendika-

mız üyelerimize kimseye muhtaç olmuycakları kadar da para desteğinde bulunmaktadır. Bunun içinde üyelik aidatlarımızı yatırıp bu maddeye de önem göstermemiz gerekmektedir.

### 3 . TİS Madde No : Madde 29 ÜCRETLİ MAZERET İZİNLERİ

3 . Açıklama: İşçilerin en ufak olumlu veya olumsuz problemlili veya problemsiz günlerinde izin konusunda maruz kalmamaları için verilen ücretli izinlerdir. Her işçinin evlenme, vefat, doğum ve doğal afetler sonucunda zarar görmesi durumunda 3 gün önceden bildirmek şartıyla verilen mazeret izinleridir. Buda bir işçi için önem teşkil eden bir maddedir. Her üyenin sonuna kadar direteceği ve savunacağı bir konudur. Bu yüzden toplu iş sözleşmelerimizde olmazsa olmazlarımızdan olan bir konu ve maddedir.



# EGEKİMYA

**AD SOYAD** : ENDER KELEŞOĞLU  
**ŞUBE** : GEBZE ŞUBESİ  
**İŞYERİ** : POLİFEN KİMYA

1-TİS Madde No 6 : İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ A) İşveren işyeri sendika temsilcilerinin çalışmaları için işyerinde bir oda, büro malzemeleri ve santrale bağlı bir telefon tahsis eder.

**NEDEN ÖNEMLİ** : İşyerindeki çalışanların, sendika temsilci odası olması sayesinde temsilcilerle, işle ilgili sorunlarını, olmasını istediği bir takım düzenlemeleri kendine ait bir ortamda paylaşma fırsatı elde etmesine olanak sağlar. İşyeri temsilcisinin de, bir takım dosya ve evrakları dağınık olmadan kendine ait raf ve dolaplarda tutarak, gerekli olan evrakları kısa sürede ulaşması sendikacılıkla ilgili düzen ve disiplininde bir göstergesi olacaktır. Ayrıca odada bulunan ofis malzemelerinden faydalanılması lazım olunca kullanılması da işçiler için bir avantaj olacaktır.

## 2-TİS Madde No 57 : İŞ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ

C) İşyeri doktorunun fabrikada bulunmadığı saatlerde talep eden işçiye vizite kağıdı verilir.

**NEDEN ÖNEMLİ** : Fabrikalarda revir saatleri bellidir doktor sabah 08:00 gelir 10:00 gider hastalanmanın saati olmadı için kendimizi iyi hissetmediğimiz zamanlarda amirlerimize ve memurlarımıza şikayetimizi bildiririz. Bize verilen cevap neyin var olur verilen cevaba görede ağrı kesici yada biraz dinlen olur. Doktor gözüyle bakılmadığı için belkide ciddi bir sorunumuz vardır bu yüzden fabrikada doktor olmadığı zamanlarda şikayetimiz doğrultusunda en yakın hastaneye gönderilmek üzere

vizite kağıdı verilmesi bizim ve sağlığımız için önemlidir.

### 3-TİS Madde No 7 : SENDİKA İLANLARI (İLAN TAHTASI)

İşveren, işyerinde ve bütün işçilerin görebileceği bir yerde asgari 125\*100 cm alanında camekanlı ve kilitli bir ilan tahtası bulundurur. Kilit anahtarı baş temsilcide bulunur. Bu tahtaya, işbu sözleşme hüküm ve ilkelerine ve ilgili mevzuata aykırı olmamak şartıyla sendika çalışmaları ve sendikacılıkla ilgili her türlü haber, bildiri ve ilan ile kanunen yapılması gereken ilan ve tebliğler asılır. Bu ilanlar işveren alahinde olamaz. İlan ve bildirilerin bir suretinin işverene verilmesi zorunludur. Asılacak ilan ve bildiriler sendika yetkilisi veya temsilcisinden en az ikisinin imzası ile asılır. İlan tahtasına asılacak ilan ve bildirilerde doğan hukuki sorumluluk sendika tüzel kişiliğine aittir. İşbu ilan tahtasının yapım masrafları işverence karşılanır.

**NEDEN ÖNEMLİ :** ilan tahtalarının işyerlerinde bulunması, çalışanların bilgilendirilmeleri açısından çok önemlidir. Bu ilan tahtaları sayesinde, sendikamızın faaliyetleri, güncel konular, işyeriyle ilgili bir takım bildirimler dikkat çekici olması sonucunda çalışanlar tarafından okunmakta ve bilgi sahibi olunmaktadır. Bu ilan tahtaları hükümetimizin politikaları, yeni çıkan kanunlar, sendikamızın yapacağı eylem ve toplantı bildirimleri, işçilerin çalışma düzen düzen ve mesai saatleri gibi konularda ki asılan evraklar ile tüm çalışanlara bilgi verilmesi haberdar edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

# FAURECIA

**AD SOYAD** : DUYGU BAYDUR  
**ŞUBE** : BURSA  
**İŞYERİ** : FAURECIA

## 1.Önemli gördüğüm TİS Madde No: KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

İş yerinde çalışan kadın ve erkeklerin hem ücret hem de kariyer ilerlemesi açısından eşit olması ve ayrımcılık yapılmaması çok önemlidir. Kadınlarda erkekler gibi kariyer ilerlemesinde aynı eğitimi alması aynı eş değerde olması ve bununla ilgili toplu iş sözleşmesine madde koyması çok güzel ve devamlılığı çok önemlidir.

## 2. Önemli gördüğüm TİS Madde No: 3 YARARLANMA

Toplu iş sözleşmesinde yazan tüm maddelerden sadece sendikaya kayıtlı olan kişilerin yararlanması çalışan kişilerin sendikaya üye olmasında teşvik edici bir rol oynamaktadır. Bu yüzden bu madde çok önemlidir. Sendikalı ve sendikasız arasında ki farkta bunun sayesinde anlaşılır. Sendikanın aslında ne kadar önemli olduğu belli olur.

## 3. Önemli gördüğüm TİS Madde No: 60 İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ

İşveren işçinin iş yerinde sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmakla yükümlüdür. İşçinin iş yerinde çalışma şartları sağlık durumu çalıştığı ortama göre kullanacağı araçları temin etmek zordur. İşçinin iş yerinde kendini güvende hissetmesi her zaman çok önemlidir.

**AD SOYAD : KORAY YILDIZ**  
**ŞUBE : BURSA**  
**İŞYERİ : FAURECİA POLİFLEKS A.Ş**

(1) önemli gördüğüm işçi salığı ve iş emniyeti madde NO:60

A) İşveren,işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksatsız bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerde işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür.ilecektir

B) Acil hallerde hasta ve yaralıyı hastaneye nakleder.

C)Zorunlu olan yerlere aspiratör takılacaktır ve kışın ısıtma tertibatı düzenli bir şekilde çalışacaktır.Kışın ve yazın sıcak su verilecektir.

AÇIKLAMA: Bu madde çoğu çalışanda olduğu gibi benim içinde çok önemli sebebi daha önce 7 yıl asil çelikte çalıştım 7 yıl boyunca 7 tane ölümle sonuçlanan kazaya şahit oldum.Birde sözleşmelere birinci sınıf iş güvelik malzemeleri alınmalıdır diye madde konulursa daha iyi olur çünkü çoğu işletmenin satın alma yetkilileri kar ettirme bahanesiyle bu konuda çok duyarsız davranıyolar

(2) önemli gördüğüm taşıt aracı madde NO: 52

A) İşveren işçilerin işyerine gidiş ve gelişlerini kolaylaştırmak amacıyla ve hareket,saat ve güzergahları işyeri sendika temsilcileri ile müştereken tespit edilerek yeteri genişlikte sağlık şartlarına haiz taşıt aracı tahsis eder.

B) İşveren ,taşıt aracından yararlanamayan işçilere her gün için işyeri ile ikametgahı arasındaki cari gidiş geliş yol yol ücretini öder.

C) Taşıt aracı ile ilgili olarak işyerindeki mevcut uygulama devam eder.

AÇIKLAMA: ben aslında işveren bu imkanları sağlamışken kendi arabasınla işe gelmeyi alışkanlık haline getirenlere sendikal yaptırım uygulanması görüşümdedir. Birde tabiki işsizlik zor fakat servis olmayan yerlerden gelip sahte adreslerle işe girip servis sıkıntısı çekenlerede aynı yaptırımlar uygulanmalıdır ilerleyen zamanlarda bu hakları kaybetmemize sebep olabilir

(3) önemli gördüğüm ücret pusulası madde NO:38

A) İşveren,her tediye işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula verir.İşbu pusulada tahakkuk ettirilen her çeşit ücret ve kesintiler ayrı ayrı gösterilir.

B) İşçi işbu pusula muhteviyatına ödemenin yapıldığı günden itibaren 6 işgünü içinde itiraz edebilir.İşveren bu itiraza 6 iş günü içinde cevap verir.

AÇIKLAMA: benim ve çok işçi arkadaşımın ortak sıkıntısı olan ücret bodrosu yani bodrodan anlamama neyin eksik neyin fazla olduğunu anlamamıza sebep oluyor bu durum sendikanın organizasyonu ile tahakkuk servisinden bir yetkili tarafından işe yeni giren yada kafasında soru işareti kalan işçilere anlatılabilir.

**AD SOYAD : ERHAN AYDIN**  
**ŞUBE : BURSA**  
**İŞYERİ : FAURECİA POLİFLEKS A.Ş**

## DISİPLİN KURULUNUN OLUŞUMU

İşyeri disiplin kurulu, işveren tarafından birisi başkan olmak üzere, tayin edilecek 3 üye ile sendika tarafından tayin edilecek 2 üye olmak üzere 5 kişiden oluşur. Taraflar asıl üye sayısı kadar yedek üye de saptayarak, sözleşmenin imzasını izleyen 15 gün içinde isimlerini diğer tarafa bildirir. Taraflar üyelerini her zaman değiştirebilirler. Değişikliklerde aynı süre içinde bildirilir. Kurul ilk toplantısında üyeler arasında bir başkan vekili seçilir.

Disiplin kurulunun her toplantısında bir çok savunma kurul üyelerinin önüne geliyor. Bu savunmalardan disiplin suçu gerektirecek, yüz kızartıcı vb. ihlallerde savunulacak bir tarafı olmayan suçlarda sendika temsilcilerinin yapabileceği pek bir şey yok. Lakin bazı savunma konuları var ve bu savunmalar disiplin kurulu gündemine geldiğinde sendika temsilcileri tarafından savunulması gerekiyor. Bunların içinde kasıt olmayan hatalar, yanlış anlama kaynaklı savunmalar ve amir tarafından art niyetli alınmış savunmalar olabilir. Ve bu savunmaları temsilcilerin disiplin kurulunda savunması gerekiyor.

Ama disiplin kurulunda işverenin 3 sendikanın 2 üyesinin olması demek maça 1-0 mağlup başlamak demek. Yani bir oylama söz konusu olduğunda sendika tarafı oylamada bir kişi eksik.

O yüzden her iki tarafında eşit üye ile disiplin kurulunda hazır bulunması gerekiyor.

## GECE ÇALIŞMA PRİMİ

Bu sözleşmeye göre gece sayılan saatlere isbaet eden çalışmalar karşılığı işçilere çalışılan beher saat için brüt 1.yıl 25.-krş. Gece zammı verilir.Sözleşmenin 2. yılında ve 3.yılında bu miktar, sözleşmenin sosyal yardımların 2. ve 3.yıl yıl artışını düzenleyen geçici maddesinde düzenlediği şekliyle arttırılacaktır.

Gece çalışması öncelikle insan sağlığı için bir çok zararı olan bir çalışma sistemidir. Uyku düzeninin bozulması, yemek saatlerinin değişmesi ve bunlara bağlı olarak insan metabolizmasının dengeyi kurmakta yaşadığı sıkıntılar insan sağlığında günlük olmasa da ileriye dönük problemlere yol açmaktadır.

Ayrıca dünya hayatında günlük işlerin gündüz saatlerinde yapılması ve günlük işlere benzer bir çok etkenin gece çalışan kişilerin uykusuz kalmasına yol açabiliyor olması da iş kazası ve çalıştığı işte hata yapması konularında riski arttırıyor.

Bir başka konu ise gece çalışan işçinin ailesi ve aile hayatı. Gece çalışan bir insan gündüz uyuyorsa akşam kalktığında uykusu açılıp kendisine gelene kadar çocukları uyuyor ve ilgilenemiyor vakit ayıramıyor. Akşam saatlerinde uyuyup gündüz sosyal yaşantısına devam etmeye çalışıyorsa okulda olan çocuklar yada çalışan eşler dolayısıyla yine ailesi ile ilgilenmeye pek vakti kalmıyor. Ayrıca babası gece evde olmayan aklı eren bir çocuğun yaşadığı korku ve eşi evde olmayan bir kadının yaşadığı terdirginliği hiçbir prim telafi edemez.

Bunlar gibi bir çok zararı negatif yönü olan gece çalışma sisteminde sözleşmede yer alan saat bazında 25 kuruşluk prim yeterli değildir. Yukarıda saydığımız birkaç madde ki bu maddelere bir çok ilave yapıp alt al-

ta sıralanabilir. Bu olumsuzlukların bedeli saat için 25 kuruş olmamalıdır. İlk sözleşmede bu primin bedeli iyileştirilmeli ve gece çalışan işçinin verdiği özverinin karşılığı olan hak alınmalıdır.

## ERZAK YARDIMI

Sendika üyesi işçilere Ramazan ayı, Kurban bayramı ve yılbaşı öncesinde aşağıda belirtilen gıda maddelerinden oluşan gıda paketi verilir.

2 adet sucuk

2 kg fasulye

2 kg kırmızı mercimek

1 kg çay

5 kg toz şeker

5 kg pirinç

1 kg beyaz peynir

7 adet iyi kalite makarna

1 kg zeytin yağı

2 kg sıvı yağ

Salça

Ramazan ayı ve kurban bayramı erzakları iki ay ara ile alındığında ve bu iki erzak döneminin yılbaşına yakın olmasından kaynaklı az nüfuslu ailelerde örneğin makarna, kırmızı mercimek ve toz şekerde birikme oluyor. Erzak dönemleri yıla yayılmadığı için ve yılbaşına yakın bir tarihterde olduğu için tüm erzak yardımları yaklaşık 3-4 aylık bir döneme sıkışıyor. Dolayısıyla eve sürekli aynı erzaklar giriyor.

Ayrıca yılbaşı özel bir gün olduğu için ve işçi sınıfının genellikle ailesi ile geçirdiği bir gece olduğu için yılbaşına özel farklı gıda paketleri verilmesi gerekiyor.



Yıl başı erzaklarında bazı maddeler değiştirilerek temsilciler gözetiminde iş verenin erzak tedarik edilen firma ile yapacağı bir anlaşma ile mevcut erzak ile aynı bedelde, işçilerin herhangi bir kaybının olmayacağı bir düzenleme ile bazı gıdalarda değişiklik yapılması gerekiyor.

Bazı çalışanların standart erzak paketi talebi olabilir. O yüzden erzak dağıtımından birkaç gün önce işçilerin vereceği beyan ile tedarikçi firma iki farklı paket hazırlamalı ve dileyen dilediği paketi almalı.

Paketlerden birincisi yukarıdaki gıda maddelerinde ikincisi ise genellikle yılbaşı akşamlarında normal güne oranla fazlaca tüketilen çerez meşrubat çikolata cips vb. gıda maddelerinden oluşmalı.

# GEMLİK GÜBRE

**AD SOYAD** : GÖKHAN ŞENOZAN  
**ŞUBE** : BURSA  
**İŞYERİ** : GEMLİK GÜBRE SANAYİ

1. MADDE 23 /G Yürürlük tarihinden sonra işe girenler deneme süresini dolduranlara bu tarihten itibaren her tam ay için 1/6 oranında eksiltilecek ücreti belirlenecektir.Ancak bu uygulama sebebiyle yürürlük tarihinden sonra girenlerin ücreti aynı nitelikteki işçilerin ücretini geçemez.

İşe yeni alınan her işçi asgari ücretle işe başlamaktadır.Deneme süresi dolunca da sendikalılığın getirdiği %13 zammı almaktadır.Ama, asgari ücrete gelen zam enflasyon oranından yüksek olduğu için 2012 Aralık ayında işe başlayanların ücreti, 2011 Kasım ayında işe başlayanların ücretini geçmektedir.Dolayısıyla bu maddeye takıldığı için %13 zam yapılmayıp 2011 de işe girenleri aşmayacak şekilde %13 ten küçük herhangi bir zam yapılmaktadır.Bu madde her iki dönemde işe giren işçilerin de zararınadır.Bu sebeple maddede aynı nitelikteki işçilerin ücretini geçemez yerine %13 zam uygulanıp ,daha önce giren işçilere de bu zam oranı üzerine bir yevmiye eklenerek mağduriyetin giderilmesi sağlanabilir.

2. MADDE 21 ÜCRET ESASLARI Yatay ilerleme ve iş değişikliği yapılması halinde bu işçilerin ücretleri (ücretlerinde indirim yapmamak kaydıyla) sözleşmenin 1.6 aylık dilimlerinde usta yardımcılığına geçişte 1.50 TL ustalığa geçişte 2.00 TL ve teknisyenliğe geçişte 2.50 TL olmak üzere sözleşme süresi içinde her altı ayda bir uygulanacaktır.

İşe ilk girişler asgari ücret bareminde olduğu için örneğin 2004 girişli kendini hiçbir konuda geliştirmemiş, vasıfsız işçi sıfatıyla devam eden

2007 girişli yüksek performans göstererek teknisyenlik mevkiine ulaşmış herhangi bir işçi arkadaşımız yatay ilerleme ücret baremlerinin çok düşük olması nedeniyle emri altındaki vasıfsız işçiden düşük ücret almaktadır. Bu nedenle performans eksikliği yaşamaktadır. TL bazında ücret belirtmek yerine görev ve sorumluluk bazında ücret belirlemek ( örneğin ; usta yardımcılığına yükselen işçilerin vasıfsız olarak çalışan işçilerin ücret ortalamasından bir yevmiye fazla ücretlendirilmesi ) bu adaletsizliği ve performans kaybını ortadan kaldıracaktır.

### 3.MADDE 78 İŞÇİNİ İŞTEN AYRILMASI

#### C ) İŐTİFA ETME HALİ

İşçi herhangi bir sebeple işten ayrılmak isterse kıdem ve ihbar tazminatı almamak şartı ile istifa edebilir.

Bu madde işçinin daha iyi şartlarda bir iş bulmasını engellemektedir. Kıdem tazminatı yıpranmaya eş değerdir. Bu sebeple kendisi istifa eden işçi yıpranmamış sayılmaktadır. İstifa eden işçi her ne sebeple olursa olsun belli bir zamanını ve emeğini işverene vererek yıpranmıştır. Kıdem tazminatı istifa eden işçiye de verilerek o işe bağlılığı ve daha iyi bir iş arama olanağı engellenmemiş olur.

# MECAPLAST

**AD SOYAD** : YASİN MAYTAP  
**ŞUBE** : GEBZE  
**İŞYERİ** : MECAPLAST

Önemli Gördüğüm TİS Madde No: Madde 2 Kapsam

1.Açıklama: Kapsam maddesi sendikanın bir işyerindeki örgütlülüğünün bel kemiğidir diyebiliriz. İşverenler genelde mavi ve beyaz yaka ayrımı yaparak beyaz yaka sendikalı olamazmış gibi bir algı yaratmaktadırlar. Oysa bütün çalışanların örgütlenmeye ve sendikaya üye olma hakkı vardır. Kapsam ne kadar geniş olursa iş yerindeki sendikanın örgütlü gücü o kadar etkili olur. Kapsam dışı bırakılan personel işverenler tarafından sendikaya karşı tehdit olarak kullanılabilir. Olası bir grev ve eylemlikte işveren kapsam dışı bırakılan personeli çalıştırarak işlerini yürütebilir. Dolayısıyla biz işçilere ve sendikaya düşen görev kapsam dışı bırakılan personeli örgütlemektir. Örgütlü olmanın yararlarını anlatarak sendikaya üye olmaları teşvik etmeliyiz.

2.Önemli gördüğüm TİS Madde No: Madde 11-Suçsuz Çıkarmalar

2.Açıklama: Suçsuz çıkarmalarda ihbar önelleri toplu iş sözleşmesinde ne kadar yükseltirsek o kadar avantajlı duruma geçeriz. İşverenler kimi zaman kapasite, iş düşmesi ve kriz gibi nedenler öne sürerek toplu işçi çıkarma yoluna gidebiliyorlar. İhbar önellerinin yüksek olması toplu işçi çıkarma durumlarında, işverene maliyet unsuru olacağından caydırıcı olabilir. Dolayısıyla ihbarların yüksek olması yukarıda bahsettiğimiz nedenlerden dolayı işverenin işçi çıkarma dışında başka çözüm yollarına itebilir. İşçi çıkarılsa bile yeni bir iş buluncaya kadar alacağı para kendi-

sinin geçimini sağlamasında yardımcı olur.

3.Önemli Gördüğüm TİS Madde No: Madde 57-Grev ve Lokavta katılmayacak işçiler

3.Açıklama: Grev ve lokavt durumlarında bilindiği gibi iş bırakılır üretimde olmaz.ancak işverenler bu durumu kendi aleyhlerine çevire bilmek için ellerinden gelenleri yaparlar.bunun için iş yerinde grev ve lokavt durumlarında belli başlı işçilerin durmasını ön görürler.bunlar nedense genelde işi yürütebilecek nitelikte işçiler olur zaten,bu da işverenin işine gelir çünkü,kendisine zaman kazandırır bu durum ona iş sözleşmesini uzatarak işçinin moralini bozar işçide psikolojik bir korku yaratmaya başlar.bizlerinde buna karşı önlem olarak grev ve lokavtlarda işçi olarak ne kadar az sayıda işçi bırakabilirsek hatta hiç bırakmasak toplu iş sözleşmesi bizim için o kadar yararlı olur.

## MKE

**AD SOYAD** : S.EROL YÜREKLİ  
**ŞUBE** : ANKARA  
**İŞ YERİ** : MKEK BARUTSAN AŞ.

### MADDE 71: YILLIK ÜCRETİ İZİNLER:

A: İşe girdiği tarihten itibaren bir yıl çalışmış olan işçilerden hizmet süresi

a )1 yıldan 5 yıla kadar olanlara (5 yıl dahil) .....20 gün

b )5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara yılda.....25 gün

c )15 yıl ve daha fazla olanlara .....30 gün

B) Ailesi efradı (kendi, ana, baba, eş ve çocukları) belediye hudutları haricinde ikamet edenlere talepleri halinde gidiş, geliş yol süresi kadar ayrıca ücretsiz yol izni verilir.

C) Ücretli izin ulusal bayram genel tatil günlerine tesadüf ettiği takdirde izinler bu müddet kadar uzatılır. Cumartesi günleri yıllık ücretli izin hesabından iş günü sayılır.

İzin hakkını kazanmasına rağmen iznini kullanmadan herhangi nedenle olursa olsun iş akti sona eren işçi(ölümü ücretleri ödenir.)

D) İş bu sözleşmede işçi lehine genişletici, değiştirici yada yok edici hükümlerin bulunmadığı hususlar için yürürlükte bulunan yıllık ücretli izin ile ilgili kanunun ve yönetmelik hükümleri uygulanır.

### AÇIKLAMA:

İşçinin dinlenerek güç ve moral kazanmasını sağlamak amacıyla yıllık ücretli izin verilir.

Bu süre için işçinin ücreti izne çıkmadan önce peşin olarak ödenir ve bu sürede çalışmasına izin verilmez. Bu hak hem ana Yasa'nın 50. Mad-

desinde hem de iş kanununun 49. Maddesinde düzenlenmiştir.

“DİNLENMEK ÇALIŞANLARIN HAKKIDIR”

Yıllık ücretli izinler ancak bir yıl çalışmış olan işçilere verilir.

Bazı sürelerde çalışmasa da kanun yıllık izin açısından “çalışılmış” kabul ediliyor. BUNLAR.....

a)Kaza veya hastalık nedeniyle işe gidilemeyen günler.

b)Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra çalışmadıkları yasal izin süreleri .

c)İşçinin muvazzaf askerlik dışında manevra veya askeri ödev dolayısıyla işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz .)

d)Zorlayıcı nedenle iş yerinin tatil edilmesi durumunda ,işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla)

..... İŞ KANUNU' NUN 62 MADDESİNCE ÇALIŞMADIĞI HALDE ÇALIŞMIŞ SAYILAN HALLER .....

e)Hafta tatili

f)Ulusa bayram

g)Genel tatil günleri

h)Çalışma hayatıyla ilgili görevli olarak katılan toplantılarda geçirilen süreler.

l)Evlenme ve ölüm izinleri

j)İş verenin verdiği diğer izin süreleri

k)3153 Sayılı Kanun'a dayanarak çıkan tüzüğe göre röntgen muayenelerinde çalışanlara Pazar izni dışında verilen yarım günlük izinler.

l)Yıllıkizinler

## 2. MADDE : SÖZLEŞMENİN AMACI

Bu toplu iş sözleşmesinin amacı iş yerinde düzenli ve verimli

Çalışmayı sağlamak , üretimin kalitesini arttırmak, işverenlerin

ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek ,karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları uzlaştırıcı yollarla kotarmaktır.

## AÇIKLAMA

Toplu iş sözleşmesi ,hizmet akdinin (iş sözleşmesi) yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili konuları düzenlemek üzere , işçi sendikası ile iş veren veya iş veren sendikası arasında yapılan bir sözleşmedir. Yani işçi yle ,iş veren arasındaki hizmet akdinin yerini burada işçi sendikası ve işveren /veya iş veren sendikası arasındaki toplu iş sözleşmesi alır. Toplu iş sözleşmesinin amacı tarafların çalışma koşullarını birlikte , pazarlıkla belirlemektir.

Toplu iş sözleşmesi , hizmet akdinin yapılması muhtevası ve sona ermesiyle ilgili hususları düzenlemek üzere yapılır.

Tarafların karşılıklı hak ve borçlarını , sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini uyumsuzlukların çözümü için baş vurulacak yolları düzenleyen hükümleri 'de içere bilir.

Toplu iş sözleşmesi işyeri yada işletme düzeyinde yapılabilir. Toplu iş sözleşmesi, yazılı yapılmamışsa ,geçerli değildir . Toplu iş sözleşmeleri ancak belli süre için yapılabilir, belirsiz süre için toplu iş sözleşmesi yapmak mümkün değildir. Bu belli süre de bir yıldan az, üç yıldan çok olarak saptanamıyor. Toplu görüşmede tarafların anlaşamaması durumunda, toplu iş uyuşmazlığı doğar. Bu tür uyuşmazlıkların çözümü için bazı ülkeler hukukunda grev yâda lokavt yolu açılmıştır.

Grev işçilerin topluca çalışmamak suretiyle iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak bırakmalarına denir.

Anayasanın 54. maddesi gereğince, toplun iş sözleşmesinin yapılması



sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçiler grev hakkına sahiptirler.

## MADDE 8: SENDİKA ÜYELİĞİNİN TEMİNATI

Temel sendika üyesi işçiler iş saatleri dışında yahut iş veren veya iş veren vekilinin rızası ile iş saatleri içinde münhasıran sendikaca verilen görevi yaptıkları ve sendikacılık faaliyetlerinde buldukları için işlerinden çıkartılamazlar.

**AÇIKLAMA:** Gerek anayasa, gerekse Sendikalar kanunu sendikaya üye olmak ve üyelikten ayrılmak konularında serbestlik esasını getiriyor. Kimse sendikaya üye olmaya, üyelikte kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

İşçi ve işverenlerin ancak tek bir sendikaya üye olması gerekiyor. İşçi sendikası üyeliği, üye kayıt fişinin 5 nüsha olarak doldurulup notere tasdik ettirilerek sendikaya verilmesi ve yetkili sendika organının bunu kabul etmesi ile başlar.

Üyeliği reddedilen işçi 30 gün içinde mahkemeye başvurabilir. Mahkeme kararı kesindir.

Üyelikten ayrılma ise, bir takım bildirim koşullarına bağlanmış bulunuyor. Ayrılma bildirimi noter huzurunda kimlik tespiti ve imza tasdikiyle mümkündür. Bildirimin birer örneği en geç 3 gün içinde sendikaya, bölge müdürlüğüne ve çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığına da gönderilmelidir.

Üyeliğin sona ermesi, noter başvuru tarihinden bir ay sonra gerçekleşir.

**AD SOYAD :HÜSEYİN AKÇAKAYA**  
**ŞUBE : ANKARA**  
**İŞYERİ :MKEK BARUTSAN ROKET VE**  
**PATLAYICI FABRİKASI**

**MADDE 77-İŞ GÜVENLİĞİ KONTROLÜ :**

İş sağlığı ve güvenliği kurulu kontrol görevlerini kendi üyeleri arasından biri doktor,biri sendika temsilcisi olmak üzere seçecekleri 3 kişilik bir ekiple ayda bir defa işletmenin bütün işyerlerini gezmek suretiyle yapar ve hazırlayacağı raporu kurula sunar.

**AÇIKLAMA :**

İşçileri, iş kazaları ve meslek hastalıklarından korumaya yönelik önlemleri almak ve onları bu konularda bilgilendirmek iş güvenliğinin temelini oluşturmaktadır.Her 2.5 saatte bir iş kazasının yaşandığı ülkemizde,bir işçi ya sakat kalıyor ya da uzun bir süre çalışamayacak derecede ağır

yaralanıyor.

Bütün bu kazaların sebebi,yeterli tedbirlerin alınmadığı iş sahalarında,kontrol noktasında büyük eksikliklerin yer almasıdır.En az 10 yılda kalifiye bir eleman yetiştirilebildiği ülkemizde 2.5 saatte bir bu elemanların kazaya uğradığını düşünürsek,kalifiye eleman sıkıntısı çeken ülkemizin zararını hesap etmek hiç de zor olmasa gerek

Disiplinli bir şekilde yapılacak kontroller,iş kazalarını en azından minimuma indirilmesi

bakımından iş güvenliği kontrollerinin önemini ortaya koymaktadır.

**2.) MADDE 29-KIDEM TAZMİNATI :**

İş Kanunu'nda belirtilen esaslarda ve hallerde ödenecek kıdem tazmi-

natı gün sayısı: a )1475 sayılı iş kanunu'nun 14.maddesinde zikredilen ve aşağıdaki b,c,d bentlerinde belirtilen haller dışında 35 gün, b )İşçinin vefatı halinde 40 gün,

c )İşçinin emekliliğini istemesi,işveren tarafından emekliye sevki veya sağlık kurulu raporuna müstenit hastalık veya maluliyet sebepleriyle ayrılması halinde 40 gün,

d )İşçinin iş kazası veya mevzuata uygun şekilde alacağı raporda tev sik edilecek meslek hastalığı sebebiyle ölümü veya emekliye ayrılması halinde 50 gün,

e )Ancak 01.07.1987 tarihinden sonra işyerinde ilk defa işe girenlerin kıdem tazminatı gün sayısı yasa'daki gün sayısıdır.

#### AÇIKLAMA :

Kıdem tazminatı tartışılmaz,vazgeçilmez bir işçi hakkıdır.Kıdem tazminatı parasal değerinden öte sosyal boyutu da olan yalnızca çalışan işçiyi değil,işçi ailesinide ilgilendiren bir konudur.Kıdem tazminatı bir işçinin,işten atılmasını zorlaştıracak tek direnme noktasıdır.Çok zor şartlarda çalışarak,beden yıpranması karşılığında aldığımız bu hakkın fona devredilmesi gündemde.

Biz emekçiler ülkemizin fonlar konusunda sicili bozuk bir ülke olduğunu çok iyi biliyoruz.Bu tür haksızlıklara emekçilerin birleşip,fiili ve meşru bir mücadele vermeleri şarttır.Kıdem tazminatı sınıfın kırmızı çizgisidir.Buradan geri adım atmak kölelik sistemine teslim olmak anlamına geleceğini kimse unutmamalıdır.

#### MADDE 38-GEÇİCİ VE MEVSİMLİK İŞÇİLER:

Tahmil ve tahliye gibi işlerde ve acil durumlarda devamlılık arz etmeyen işler için yılda en fazla 4 ay süre ile geçici veya mevsimlik işçi çalıştırılabilir.Bu işçiler üretimdeki devamlı kadrolarda çalıştırılmazlar.4 ay

süreyi aşan geçici veya mevsimlik işçiler bu sözleşmenin yararlanma maddesi hükmüne uygun olarak sözleşmeden yararlanabilirler.

#### AÇIKLAMA :

Geçici, mevsimlik, taşeron, adı her ne olursa olsun, sınıfı bölen bu tutumların, mutlak surette karşısında durmalıyız. Bu emekçi kardeşlerimizin güvencesiz, sağlıksız, düşük ücretlerle çalıştırıldığına her daim şahit oluyoruz. Bu insanlara her türlü desteğimizi vermeliyiz. Bu emekçi kardeşlerimizi 4 ay köle gibi değil, insan onuruna yakışır şekilde, iş güvencesiyle, devletin devamlı kadro hakkından faydalanarak çalışmalarını desteklemeliyiz. O zaman sınıfımız daha da büyüyecek ve bu arkadaşlarımız sınıf mücadelelerini daha etkin şekilde yürüteceklerdir.

# NOVARTİS

**AD SOYAD** : VAHİT ALAKUZU  
**ŞUBE** : İSTANBUL 1 Nolu Şube  
**İŞYERİ** : NOVARTİS

1.Önemli Gördüğüm TİS madde no : BÖLÜM(XIV) Madde 37 – ÜCRET ZAMMI : A)1.Yıl Ücret Zammı : Sendika üyesi işçilerin,imza tarihindeki aylık brüt ücretlerine 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere brüt 245 – TL zam yapılacaktır. B)2.Yıl Ücret Zammı : Sözleşmenin 2.yılında sendika üyesi işçilerin aylık ücretlerine 01.01.2012 tarihinden itibaren uygulanmak üzere ,İstanbul Ticaret Odası 1995/100 bazlı İstanbul Ücretliler Geçinme Endeksinin Aralık 2011/Aralık 2010 endeks değişimi oranına 1 puan eklenmesi suretiyle bulunacakoranda ücret zammı yapılacaktır.

1. AÇIKLAMA : Yaşadığımız hayat şartlarına baktığımızda hergeçen gün genel ihtiyaç ve kullanım malzemelerine gelen zamlar,artık hayatı gitgide zorlaştırmakta.Bizim emeğimizin karşılığı olarak aldığımız ücret gitgide enflasyon karşısında eriyip gitmektedir,bunun için 2 yılda 1 yaptığımız bu sözleşmede elimizden geldiğince işveren karşısında dik durarak aldığımız ücretin yeterli olmadığını savunarak koparabildiğimiz kadar ücret zammı koparmalıyız.

2. Önemli Gördüğüm TİS madde no : Madde 36 – İLK GİRİŞ ÜCRETİ : Sözleşmenin imza tarihinden sonra işe giren ve sendika üyesi olan işçilerin ücreti,en alt ücret grubunun tavan rakamının %70' i seviyesine getirilecektir.

2. AÇIKLAMA : İşe ilk girdiğimiz zaman belli bir ücret ile başlamamız gerekiyor,ama bu alacağımız veya bize teklif edilecek olan ücretin makul

ve mantık çerçevesi içinde,emeğin karşığı olacak bir teklif olmalıdır.

3.Önemli Gördüğüm TİS madde no : Madde 33 – YILLIK İKRAMIYE : İşçilere her sözleşme yılında 4'er aylık çıplak ücretleri tutarında ikramiye verilir.İkramiyeler o ayın maaşları ile birlikte verilecektir.İşbu ikramiyelerin verilış tarihleri taraflarca belirlenecektir.

3.AÇIKLAMA : Aldığımız aylık ücretlere ek olarak yılda 4 defa aldığımız ikramiyelerin maddi yönden bizi tam olarak tatmin etmesede, elimizde tuttuğumuz bu hakkımızı kaybetmemeliyiz. Zaman ve yıllar geçtikçe bu hakkımızdan bayağı kayıplar verilmiş fakat bundan sonra daha fazla kayıp vermemek için tüm gücümüzle hakkımızı savunacağız.

NOT: Aslında bütün TİS maddeleri benim için çok önemli,zamanla kendimiz emeğimiz için dahada iyi sözleşmeler yapacağımıza eminim.

**AD SOYAD : TAYFUN METİN**  
**ŞUBE : 1 NOLU ŞUBE**  
**İŞYERİ : NOVARTİS**

1.Madde 19 -normal çalışma C şikkı-4. madde

Vardiyalı çalışıldığı taktirde vardiya değişimlerinde bir işçi 16 saat geçmedikçe ikinci vardiyada çalıştırılmaz ve bunlara c/2 gereğince ara dinlenmesi verilir.

**ACIKLAMA**

Vardiyalı çalışmalarda işlerin yoğun olduğu zamanlarda işveren eleman eksikliğinden 9 saat çalışma sonrası çalışanı dinlendirmeden veya 3-5 saatlik bir istirahatten sonra yeniden çalışmaya çarabiliyordu. Bu çalışanı birçok yonden olum suz etkiliyordu.Mesela ailesine vakit ayıramıyordu,Dinlenemiyordu.Bu yüzden işyerinde hatalar yapıyordu ve iş veren dinlenmeden gelip fedakarlıkta bulunan çalışana bu fedakarlığını düşünmeden hata yaptığında çeşitli uygulamalarda bulunuyordu. Çalışana ben gelmem çalışmam gibi bir söylevde bulunma hakkı tanımıyordu,gelmedigin taktitde işyerini zarara ugratmaktan ve işine sayıp çıkmaktan işten çıkarmaya kadar gide bili yorlardı.Bumadde sayesinde işveren çalışanını çalışın istemedigi sürece 16 saatlik istirahatını tamamlamadan çalışmaya çaramıyor.

2.Madde 19-normal çalışma C şikkı-5.madde

Gece ve gündüz usulü çalışılan işlerde,vardiyaları en çok 15 günde değiştirilmek suretiyle sıraya konacaktır

**ACIKLAMA**

Bumadde çalışanın sürekli aynı vardiya da çalıştırılmamasını sağlıyor.Düşünsenize hep gece vardiyasın da çalıştığınızı hayatınızın bütün gündüzleri uyumakla geceleri çalışmakla gecerdi.Hiçbir sosyal faliyetiniz olmazdı ailelerinizle doru dürüst görüşemezsiniz siz uyurken aile fertlerinin birkısmı okulda, birkısmı işlerinde olacaktardı onlar geldiğinde ise

siz işinizde olacaktınız böyle bir yaşam böyle bir hayat sizce nasıl olurdu.

### 3.Madde 21 Hafta Tatili C Şıkkı-4.Madde

Hafta tatiline hak kazanma bakımından çalışmadığı halde çalışılmış olarak kabul edilen günler şunlardır;

İşin hammadde yokluğu ve arıza gibi zaruri sebeplerle işveren tarafından işçilerin iş bağıtı kesilmeksizin tatil edildiği günler

### ACIKLAMA

İşveren yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı yaşanacak iş günü kaybını çalışanı hiç çalışmamış sayıp primindem ssk ödentisinden hatta günlük saat ücretinden kesebilirdi bumadde bütün bunların önünü kesmektedir,yularıdaki sebepleride günümüzde sıklıkla yaşamaktayız yıllara vurduğumuzda kaybımız çok olabilirdi.

NOT=Geleceği satın alabilecek tek şey;bugün yaptıklarındır.



# PETKİM

**AD SOYAD** : OYTUN ERDEN  
**ŞUBE** : ALİAĞA  
**İŞYERİ** : PETKİM PETROKİMYA A.Ş

## MADDE 33 : NORMAL ÇALIŞMA

Normal çalışma süreleri günde 8, haftada 40 saattir. Ancak, üçlü vardiya ile çalışan personel halen uygulanan ortalama 42 saatlik vardiya sistemine göre çalışmalarına devam edeceklerdir.

Gündüz çalışan personelin günde 8, haftada 40 saatüzerinden yaptığı çalışmalar için ayrıca fazla mesai ücreti ödenir.

Üçlü vardiya ile çalışan personel vardiya sistemi gereğince normal çalışan personele göre, haftada ortalama 2 saat fazla çalışacağından bu çalışmalarına karşılık kendilerine ücretlerine ilaveten ayda 3 yevmiye ödenecektir. Bu yevmiyenin tediyesine bir aydan fazla sürmeyen ücretli izin ve geçici iş göremezlik hallarinde devam edilecektir. Bu ödemeye toplu iş sözleşmesinin fazla çalışma ücreti ile ilgili maddesine yazılı fazla çalışma ücreti dahildir.

İşveren, kapsama dahil işyerlerindebütün işçilerin işe başlama, işi bırakma ve öğlen dinlenmesi saatlerini bir cetvel halinde düzenleyerek işçilerin görebileceği yere asar.

İşveren, işyeri ilan tahtalarında ilan etmek suretiyle işe başlama, bitirme ve dinlenme zamanlarını değiştirebilir.

Normal çalışmasına gelen işçi ( vardiyalı, gündüzcü ) aynı takvim günü içinde vardiya değiştirmek amacıyla geri çevrilmez. Vardiyalı işçilerin vardiya değişiklikleri vardiya bitiminde yapılır.

Normal çalışma anında işveren vye vekilince çalışanlara iş dağılımı münavebeli ve eşit olacaktır.

İkili vardiya ile çalışan işçilerin akdi ve hafta tatili günleri 3 ayda bir

değiştirilir.

Radrasyonla ilgili işlerde çalışanlara mevzuat hükümleri uygulanır.

Açıklama :

Bence günlük çalışma süresi günde 6, haftada 30 saat olmalı. Hem insanca yaşamak adına hemde ülkemizdeki istihdam problemini bertaraf etmek adına olumlu bir adım olacağına bütün kalbimle inanıyorum. Petkimde çalışmakta olan 850 – 900 civarında taşeron işçi bulunmaktadır. Taşerona hayır diye slogan atıp kalmamalıyız. Netice itibariyle onlarda bizim sınıfımızın insanları ve dışlayarak başaramayız ancak onlarada sınıf bilinci aşılıyarak işçi sınıfının ancak ” ya hep beraber ya hiç birimiz ” sloganını benimsetmemiz gerekmektedir. Sonuç olarak birlikten kuvvet doğar ve işveren zaten onları bir şekilde tutacak bu nedenle taşeron işçileri yanımıza çekmemiz çok büyük bir önem arz etmektedir. Bu arada sadece yanımıza çekmek değil onlarla kucaklaşıp birlikte adım atmamız gerekmektedir. Yani sendikalı işçiler olarak taşeron işçi kardeşlerimiz için bazı haklarından vazgeçebilmelidirler. Nasılki yevmyemizi 5’ten 3’e çekebiliyorsak onlar içinde sendikalı yaptığımız her bir taşeron kardeşimiz içinde yevmyelerimizi 3’ten 2’ye çekebiliriz. Şunuda belirtmeliyim ki hiç bir savaş birşeyler kaybedilmeden kazanılamaz ama mutlak zafer için ilk anda kaybettiklerimiz gelecek nesiller için büyük kazanımlar demektirki buda herşeyden daha değerlidir. Çünkü ortada harp edilen gerçeklik insanlık onurudur.

Madde 38 : Nakil

İşçilerin, işyeri içinde Unvan ve niteliğine eşit olan başka bir işe ve aynı işverene bağlı il hudutları içindeki diğer bir işyerine işverence nakledebilir. İşçilerin il hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakli, yazılı rızasına bağlıdır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. An-

cak bu süre 3 ayı geçemez.

İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz. İşçiler, Petkim Petrokimya Holding A.Ş. İşletmesine bağlı işyerlerinde tecrübeli işçi ihtiyacını karşılamak üzere Genel Müdürlük, İdari İşler Müdürlüğü'nün İstanbul ve Ankara'daki işyerlerine ve bunlara bağlı dinlenme, çocuk emzirme, yatakhane, yıkanma, muayene, bakım, bedeni ve mesleki eğitim yerlerine işverence nakledilebilirler. Nakil kabul etmeyen İşçi Hakkında İş Kanunu Hükümleri uygulanır.

Açıklama :

Bilindiği gibi Petkim Petrokimya A.Ş. Özelleştirilmiş bir işyeridir. Ve satın alan firma SOCAR dır. SOCAR' ın yatırım planlarında bulunan STAR Rafineriside bu kapsamdadır. Ben bir bakımçı olarak bu konudan fazlasıyla rahatsızım. Bu madde petkimde bulunan bakım işçileri için ayarlanmış bir maddedir. Bunun anlamı ileride Bakım A.Ş. Kurup senin iş gücünü satarak senin emeğini sömürücem demektir. Aynı zamanda bu madde bir cezalandırma mekanizması olarakta kullanılabilir buna oldukça müsaittir. Bilindiği üzere SOCAR AZERİ devletinin şirkettir. Yarın ne malum hadi kardeşim bizim Bakü' deki fabrikalarda iş var git ve çalış demeyeceği bunun basit bir madde olmadığını düşünüyorum. Ve SOCAR' ın ileriye dönük planlarının içinde yer aldığını tahmin ediyorum.

Madde 72 : İş Sağlığı Ve Güvenliği

İşveren İş Kanununun İş Sağlığı ve Güvenliği hükümleri gereği çıkarılan mevzuata aynen uymayı kabul eder. Taraflar iş emniyet kurallarına uyarlar.

İşveren, Aliağa'da 4 doktor istihdam eder.

Revir personeli vardiya halinde çalışır. Her vardiyada ehliyetli 1 Sağlık Memuru bulundurulur.

Acil hallerde hasta ve yaralıları taşımak üzere 3 adet ambulans bulundurulur.

Açıklama :

Bence kesinlikle bu madde A maddesi İşçi ve İş Sağlığı, Güvenliği olarak değiştirilmesi zorunludur. Bu sadece bizim değil genel anlamda bütün sözleşme kitapçıklarında bu şekilde revizyon edilmelidir. Nedeni ise asıl olan insandır. İş' in sağlığı ve güvenliğini reddetmemdir. Birileri parasını ortaya koyar bizler ise canımızı ortaya koyarız ne için evimize götüreceğimiz bir somun ekmek için son sözüm de şudur. " HÜKÜMET ŞAŞIRMA SABRİMİZİ TAŞIRMA "

**AD SOYAD** : SEYFETTİN DELİGÖZ  
**ŞUBE** : İZMİR ALIAGA  
**İŞYERİ** : PETKİM

1.ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO: KADRO / SKALA

A.) AÇIKLAMA: 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN 2. VE 32. MADDESİ.

KADRO: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçiyle işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir ( 4857 sayılı iş kanununun 2. Maddesi)

Bu iş ilişkisiyle işçinin nerede, nasıl, ne kadar süre ve ne kadar ücretle çalışacağını belirleyen pozisyona KADRO denir. Bu kadrolar arasındaki ücret farklılığını belirleyen grafik' e SKALA denir. Bir kimseye bir iş karşılığında işveren tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. 4857. Yasanın 32. Maddesi

AÇIKLAMA: Kadrolu çalışan işçi çalışma süresini çalışma sınırını çalışacağı alanı görev ve yetkilerini belirler. Esnek, keyfi, günü birlik çalıştırılmanın önünde en büyük engeldir. Bu maddenin önemi büyüktür şunu bilmemiz gerekir' ki iş huzuru için olmazsa olmaz diyebilirim. İşe gittiğimizde nerde nasıl kaç saat çalışacağımızı bilmek insana işinde büyük motive sağlar. İşçi adına çalışacağı iş yerinde kişi adına çalışma alanı işi şekillenmiş belli bir şartları oluşturmuş olması çok önemlidir işin sürekliliği aynı zamanda ücret belirliliğinin önemi büyüktür.

2.ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO: KDEM TAZMİNATI

Açıklama: 4857. yasanın geçici 6. maddesi bir önceki iş yasası olan 1475 sayılı yasanın 14. maddesi gereyince ödemeler yapılır. ödenecek kı-

dem tazminatının tutarı başbakanlık müsteşarının bir hizmet yılı için ödenen azami emekli ikramiyesini geçemez. iş kanunu 14.maddesi.

b.petkim t.i.s:madde 27 kıdem ve hesaplaması madde 29 kıdem tazminatının gün sayısı.

**TANIMI:** Bir iş yerinde belli bir süre çalışıp iş sözleşmesi sona eren işçiye veya ölümü halinde kanuni mirasçılarında yasada sayılan durumlarda ve hizmet süresi ile ücretine göre değişen miktarda işverence ödenmesi gereken para. İlk kıdem tazminatı mevzuata 1936 tarih 3008 sayılı iş kanunu ile girmiştir.

**AÇIKLAMA:** Kıdem tazminatı işçiler için iş güvencesi ve işsizlik sigortasının bulunmaması nedeniyle her dönemde önemini korumuştur. Kıdem tazminatı işçinin sığınacağı limanıdır; kısacası her şeyidir. İktidarların, darbecilerin veya hükümet kuranların yahut darbe yapıldığında ilk yaptıkları iş işçilerin haklarını ellerinden alıp kıdem tazminatı fonu adı altında kazanılmış hakların elden alınması için yaptıkları çalışmalar. İnsan yaşamı boyunca emeklilik hayalleri kuruyor bunu da kıdem tazminatı ile gerçekleştiriyor yıllarca çalışıp hayalini kurduğumuz kendi paramızı çocuklarımızın geleceğini utanmadan sıkılmadan çalışıyorlar.

**Not:** 23 Ekim 1980 günü 1475 sayılı yasanın 14. Maddesi ne D fıkrası eklenerek kıdem tazminatı öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar ve tavan aşılarak ödenmesi için emir ve talimat veren yetkililer hakkında iki yıla kadar hapis cezası ön görülmüştür.

### 3.ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO: ESNEK ÇALIŞMA

A. 4857 SAYILI YASA T.İ.S 37. MADDE YASANIN 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16' TINCI MADDELERİNDE BELİRTİLMİŞTİR

İşçi işe alındığında belirtilen kadro ve kalifikasyon la uygun işin dışın-  
da çalışması kendisine belirtilen ve iş kanununda kabul edilen sürelerin  
üstünde herhangi bir karşılık olmadan çalışması ESNEK çalışmadır.

Şu anki veya diğer hükümetler tazminatsız sosyal güvencesiz çalışma-  
ları uygulatmaktadır. Mesela 4 c, mevsimlik çalıştırmalar, sözleşmeli,  
geçici işçi, taşeron gibi. Bu tür uygulamalar hükümetlerin ve işverenin  
işine gelmektedir işveren hep ister ki az insan gücüyle birçok iş yapılsın  
insanları köleleştiriyorlar bu tip çalışmalarla. Mesela birkaç maddeyle  
özetlemek gerekirse şunlardır

- 1.)SÜREKLİ SÜREKSİZ
- 2.)BELİRLİ VEYA BELİRSİZ
- 3.)KİSMİ SÜRELİ TAM SÜRELİ
- 4.)ÇAĞRI ÜZERİ ÇALIŞMA

5.)DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ. Gibi buna benzer yasalaşmış  
birçok madde bulunmaktadır. Bu tür maddeler iş hayatını ve işin gelece-  
ğini sekteye uğratmaktadır. Ne yapmamız lazım bölümünü konuşacak  
olursak yazmış olduğum (T.İ.S) maddeleri işçilik adına önemli olmazsa  
olmazlarımızdır. Birbirimize sıkıca kenetlenip SENDİKALARIMIZI güç-  
lendirmemiz lazım. EN ÖNEMLİ MADDE İSE SENDİKALAR. SENDİKALA-  
RIMIZA SAHİP ÇIKALIM.

**AD SOYAD : VOLKAN KOLAY**  
**ŞUBE : ALİAĞA**  
**İŞYERİ : PETKİM**

1 Madde 20 : ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA

Bu konuda 4857 sayılı kanununun 30. Maddesi geçerlidir.

1-AÇIKLAMA

İnsan hakları, insanlara sadece insan oldukları için verilmiştir. Bunun için insan olarak doğmak yeterlidir. İnsan hakları hukuku açısından, kadın ya da erkek olmasının, zengin ya da fakir olmasının, kültürlü ya da cahil olmasının hiçbir önemi olmadığı gibi, sağlıklı veya özürlü olmasının da hiçbir önemi yoktur. Her insan doğduğu andan öldüğü ana kadar bu haklara eşit olarak sahiptir.

Bizler engelli olmadığımız için onların neler hissettiğini anlamıyoruz , dışarıda onlarca işsiz engelli arkadaşlarımız iş aramaktadırlar etrafımızdaki 50' nin üzerinde işçi çalıştıran fabrika ve işletmeler bunu göz ardı etmekte yada derecesine göre en düşüğünü seçmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti bir sosyal hukuk devletidir ve sosyal devletin gereği olarak sakat ve engelli vatandaşları topluma kazandırmakla ve onların kimseye avuç açmadan yaşayabilmelerini sağlamakla yükümlüdür.

Engelli ve özürlü vatandaşlarımıza aramızda engel olmadığını hissettirmemiz gerekiyor , onların normal sıradan insanlar gibi çalışıp kimseye avuç açmadan kimseye minnet etmeden aramızda olmaları onların da bir aile kurmalarını gerektiğini düşünüyorum.

2-Madde 40: NORMAL ÜCRET

Normal ücret ( sosyal yardımlar, ikramiyeler, fazla çalışma ve tatil ücretleri primler gibi ek ödemeler dışındaki ) akde konu esas ücrettir.

Normal ücretler ile işbu sözleşmeye göre yapılacak her türlü ödemeler , ödemenin yapılması gereken günü takip eden en geç 4 gün içinde yapılır.



Ödemelerin yapılması gereken gün tatilin ilk gününe rastlarsa ödemeler tatil öncesi iş gününde yapılır. Tariflenen normal ücretin ( çıplak ücretin ) aylık ödenmesine devam olunur.

Para, şüphesiz herşey demek değildir. Fakat, dünyadaki insanlara ve olaylara baktığımızda, insanın az da olsa parası olmalı veya aç kalmayı göz önüne almalıdır. Paranın ele geçirilmesi, en önemli meseledir. Paraya sahip olduktan sonra diğer meseleleri düşünmek gerekir. Zira bizler, giyime ihtiyaç hissetmeyen, istediği yerde yatan, yiyeceğini ormanlardan karşılayan Afrika vahşileri gibi değiliz. İnsanların her konuda muhtaç olduğu üç şey vardır:1) Yiyecek, içecek, 2) Giysi 3) Barınılacak, oturulacak yer. Bu üç şeyin herbirinin kalitesi arasında büyük ayrılıklar vardır. Bir insan ufak bir ekmek parçası ve katıkla doyabileceği yani gıda alabileceği gibi üzüm suyu, domates, çorba, et, patates, yeşil sebze, komposto ve tatlıdan oluşan yemekle de doyulması mümkündür. Bir insan, başkasının attığı elbiseleri giyebileceği gibi, yeni ve pahalı elbiseler de giyebilir. Kirası çok az olan küçük bir odada yaşayabileceği gibi, geniş bahçeli havuzlu bir evdede oturabilir. Eğer bir insan, en iyi yemeği yiyor, en iyi elbiseyi giyiyor ve en güzel oturuyorsa bunları para ile yapıyordur.

İş gücümün karşılığı olarak aldığım para benim rahat bir şekilde yaşamamı sağlaması gerekir, çocuklarımın geleceğini sağlamak rahat bir yaşam sürebilmek için aldığım normal ücretin yüksek olması ve alnımın terinin kurumadan cebime girmesi gerekir. Aldığım normal ücret ne kadar yüksek olursa aldığım ikramiyeler ve fazla çalışmalarda o kadar yüksek olup daha güzel bir yaşam sürebilirim.

### 3-Madde 15 : KADRO VE ÜCRET SKALASI

Kadrosuz işçi çalıştırılmaz. Petkim 2006 öncesi işe girişler için 'kapsam içi personel kadro unvan grupları dağılım tablosu' (EK 3/A) ile buna göre düzenlenen 'kapsam içi personel ücret skalası' (EK 3/B) bu sözleş-

menin ekindedir.

Yeni yapılan 'iş değerlendirme' çalışması 2006 ve sonrası girişler için uygulanacak olup yapılan iş değerlendirmesine göre 'kapsam içi personel kadro unvan grupları dağılım tablosu' (EK 4/A) ile buna göre düzenlenen 'kapsam içi personel ücret skalası' (EK 4/B) bu sözleşmenin ekindedir.

Bir işyerinde çalışan bir grup işçinin yaptıkları iş aynı ve eşit, statüleri aynı ve eşit ise aynı statüdeki çalışanlar arasında ücret farkı olmamalıdır. Benim çalıştığım fabrikada böyle olumsuzluklar 2006 yılında yaşandı, bu arkadaşlarım iş verenin hazırladığı belgelere göre işe alındığından 4 yıl 5 yıl zam almadan çalıştırıldılar onlara ücret skalası uygulanmadı. Beraber çalıştığımız iş yerinde yaptığımız iş aynıydı, hatta yeri geldi iş öğrenmelerinden dolayı bu arkadaşlarımız bizden fala çalışıp bizden çok çok az para aldılar. Böyle adaletsiz ücret dağılımına bizler karşı çıktık ama bu iş verenin işine geliyordu hem maddi yönden işine giliyor hemde işçileri birbirine düşürüyordu, tatsızlıklar da yaşandı 2006 girişli arkadaşlar haklıydılar bir çoğu işi bıraktı bir çoğu ailesinden destek alarak 5 yılı geçirdi. Pektim gibi büyük fabrikada çalışıpta sarma sigara içen arkadaşlarımız zor günler geçirdi. 2011 – 2012 sözleşmesinde 2006 ve sonrasına skala uygulandı ve aylıkları yükseldi ve maddi yönden rahatladılar. Bu yüzden bana göre kadro ve skalanın önemi büyüktür. Bu ücret farkları yarın eski çalışanlar içinde sıkıntı yaratabilir. Bu yüzden bu maddeye önem verdim.

**AD SOYAD : MELİH ÇINAR**  
**ŞUBE : ALİAĞA**  
**İŞYERİ : PETKİM PETROKİMYA HOLDİNG A.Ş**

**Madde-41: ÜCRET ZAMMI :**

Çalışanlar ücretlerine veya maaşlarına iyi bir zam yapılmasını beklerler bu çalışanlar için bütün bir yılın yorgunluğunu atmasına neden olduğu gibi motivasyon içinde önemlidir.çalışma hayatında ekonomiye,anflasyona,yaşam standartlarına ayak uydurabilmek için belirli periyotlarda ücret zammı olması gereklidir.böylece çalışanlar ekonomik sıkıntı çekmeden yaşamını sağlayacaktır.işveren tarafından ücret karşılığı çalışanlar olarak biz işçiler için ücret zammı olmasa olmazlarımızdandır.

**Madde-7 : SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİYLE İLGİLİ HÜKÜMLER:**

Sendika yöneticileri ve temsilcileri kurallara uymak şartıyla işyerine rahat girip çıkabilmelidir.işçilerle fikir alışverişi sağlayıp,birlik beraberliği ve örgütlenmeyi sağlamak açısından sendika yöneticilerinin ve temsilcilerin işçilerle görüşmeleri ve bilgilendirmeleri son derece önemlidir.sendika yöneticileri ve temsilcileri iş verenin en üst düzey yöneticisiyle randevu alarak görüşebilmelidir.sendikada görev alan işçiler görevleri bitiminde işyerinde çalışdıkları yerlerine,görevlerine geri dönmelidir.bu da sendikal faaliyetleri yürütürken rahatlık sağlayacağı gibi yeni sendikacılar yetiştirmekte kolaylık sağlayacaktır.

**Madde-15 : KADRO VE ÜCRET SKALASI:**

Birlik beraberliği ve mevcut haklarımızı koruyup üstüne yeni hakları alabilmek, işverene karşı dimdik ayakda durarak gücümüzü gösterebil-

mek için kadrolu çalışmak şarttır.bir iş yerinde aynı görevi yapan işçiler arasında birden fazla ücret skalası uygulanmamalıdır.böyle bir uygulama işyerinde huzursuz ortamı tetikleyecektir.bu olumsuzlukların olmaması için ücret eşitliği ve ücret skalası şarttır.

**AD SOYAD : YALÇIN SUKES**  
**ŞUBE : ALİAĞA**  
**İŞYERİ : PETKİM**

MADDE 33 – NORMAL ÇALIŞMA:

A) NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİ:

Normal çalışma süreleri günde 8,haftada 40 saattir. Ancak, üçlü vardiya ile çalışan personel halen uygulanan ortalama 42 saatlik vardiya sistemine göre çalışmalarına devam edeceklerdir.

Gündüz çalışan personelin günde 8,haftada 40 saat üzerinde yaptığı çalışmalar için ayrıca fazla mesai ücreti ödenir.

Üçlü vardiya ile çalışan personel vardiya sistemi gereğince normal çalışan personele göre, haftada ortalama 2 saat fazla çalışacağından bu çalışmalarına karşılık kendilerine ücretlerine ilaveten ayda 3 yevmiye ödenecektir. Bu yevmiyenin tediyesine bir aydan fazla sürmeyen ücretli izin ve geçici iş görmezlik hallerinde devam edilecektir. Bu ödemeye Toplu İş Sözleşmesinin fazla çalışma ücreti ile ilgili maddesinde yazılı fazla çalışma ücreti dâhildir.

İşveren, kapsama dâhil işyerlerinde bütün işçilerin işe başlama, işi bırakma ve öğlen dinlenmesi saatlerini bir cetvel halinde düzenleyerek işçilerin görebileceği yere asar.

İşveren, işyeri ilan tahtalarında ilan etmek suretiyle işe başlama, bitirme ve dinlenme zamanlarını değiştirebilir.

Normal çalışmasına gelen işçi(vardiyalı, gündüzcü)aynı takvim günü içinde vardiya değiştirmek amacıyla geri çevrilemez. Vardiyalı işçilerin vardiya değişiklikleri vardiya bitiminde yapılır.

Normal çalışma anında işveren veya vekilince çalışanlara iş dağıtımını münavebeli ve eşit olacaktır.

İkili vardiya ile çalışan işçilerin akdi ve hafta tatil günleri 3 ayda bir değiştirilir.

Radyasyonla ilgili işlerde çalışanlara mevzuat hükümleri uygulanır.

#### B) Gece Çalışma Süresi:

Sabah saat 06.01'den akşam saat 20.00'ye kadar geçen çalışmalar gündüz, akşam saat 20.01'den sabah saat 06.00'ya kadar geçen süredeki çalışmalar gece çalışmalarıdır.

#### C) Çalışma Araları

1-İşin ortalama bir zamanında vardiyasız işçilere öğle dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süresi günlük normal çalışma süresi dışında sayılır. İşçiler bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirmekte serbesttirler.

2-Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münavebe ile yarım saat ara dinlenme verilir.

#### D) Zorunlu Çalışma:

Vardiya değişmelerinde bir i.çinin zorunlu nedenler haricinde 16 saat geçmedikçe ikinci vardiyada çalıştırılmaması esastır.

1- Doğum, ölüm, doğal afet izinlerinin ve istirahat bildirimlerinin birinci günlerinde işçi 8 saat ara ile vardiyaya çağırılabilir.

Zorunlu neden kabul edilmeyen haller, asgari 24 saat önce talep edilen ücretli, ücretsiz mazeret izinler yıllık izinler ve evlenme izinleri ile (1.) şıktaki durumların ikinci günleridir.

2- Gece ve gündüz vardiya usulü çalışılan işlerde gece vardiyaları haftada bir değiştirilmek üzere düzenlenir.

#### E) Çalışılmış Sayılan Süreler:

1- İşyerinde ya da dışında işverenin emrinde geçen süreler fiilen çalışmasa dahi çalışılmış olarak kabul edilir.

2- Gerek işgünlerinde ve gerek tatil günlerinde işçiler normal günlük çalışma süresinden az da çalıştırılmış olsalar ki durum mücbir sebeplerle dahi olsa işçi bu günlerde tam günlük normal çalışma süresi kadar çalıştırılmış sayılır.

3- Sosyal Güvenlik Kurumunca muayene edilmek amacıyla viziteye çıkış süreleri çalışmış olarak kabul edilir.

4- İşçilerin, işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler çalışılmış olarak kabul edilir.

5- Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için geçirdikleri süreler çalışılmış olarak kabul edilir.

6- İşçiye her an işe çağırılması muhtemel olduğu ve bu sebeple belirli bir yerde beklemesi bildirildiği takdirde, işverenin emrinde geçen işbu bekleme süresi de çalışma saatlerinden sayılır. İşbu bekleme bildirisi yazı olarak yapılır.

7-Vardiya araçlarından istifade nedeniyle günlük normal çalışma süresinden daha a çalıştırılmak suretiyle çalışma süreleri işverence kesilen işçileri bu çalışmalarını normal çalışma süresi olarak kabul edilir.

8-Yılda üç günü geçememek ve belgelemek kaydıyla mahkemede geçen süreleri çalışmış olarak kabul edilir.

F) 4857 sayılı Kanununun 63. Madde 4. Bendinde öngörülen yönetmelik hükümleri saklıdır.

#### BU MADDENİN ÖNEMİ:

Bu maddenin en önemli madde olduğunu düşünüyorum. Çünkü bu madde tüm çalışan işçilerin günlük ve haftalık ne kadar saat çalışacakları, ne zaman mola vereceği, ne zaman ve nasıl fazla çalışma yapacağı ve karşılığını ne şekilde alacağı şekillendirilmiş ve garanti altına alınmıştır.T.İ.S deki tüm maddelerimiz vazgeçilmezimizdir.Çünkü zorlukla mücadeleyle kazanılmış haktır vazgeçilemez.

#### MADDE 34- TATİLLER VE AKDİ TATİL

A) Vardiyasız çalışan işçiler için hafta tatili Pazar günüdür cumartesi günü akdi tatil günüdür.

Vardiyalı çalışan işçiler için hafta tatili ve akdi tatil günleri vardiya programında gösterilen günlerdir.

B) Haftanın Cumartesi ve Pazar günleri hariç 5 günü muntazam çalışan vardiyasız çalışan işçiler ile 5 çalışma günü muntazam çalışan vardiyalı işçiler hafta tatiline ve akdi tatile hak kazanır.

C)Hafta tatiline ve akdi tatile hak kazanma bakımından çalışılmadığı halde çalışılmış olarak kabul edilen günler şunlar;

1- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü,

2- Bir haftalık süre içinde 5 işgünü geçmemek üzere işbu Toplu İş Sözleşmesi uyarınca verilen bütün ücretli ya da ücretsiz izin günler,

3- İşin zaruri sebeplerle işveren tarafından işçilerin iş bağıtı kesilmeksizin tatil edildiği günler,

4- Sosyal Güvenlik Kurumunca 5 güne kadar ve işyeri doktoru tarafından 2 güne kadar verilen istirahat günleri,

5- İşyerinde meydana gelen ani hastalana ya da sakatlanma sonucu yalnız, 1 gün olarak işyerinde ya da dışında geçen tedavi günleri ile istirahat alınmaya viziteye çıkış günleri.

#### BU MADDENİN ÖNEMİ:

Bu madde ile işçilerin çalışma zaman aralıkları netleştirilmiş haftada 2 gün tatil yapılarak, dinlenme ve her türlü sosyal aktivitelere olanak sağlanmıştır.T.İ.S deki tüm maddeler mücadeleyle zorlukla kazanılmış haktır vazgeçilmezdir.

#### MADDE24- SUÇSUZ ÇIKARMALAR:

1) Toplu suçsuz çıkarma;

İşveren, toplu suçsuz çıkarmayı ancak otomasyon rasyonalizasyon ya da kapasite daraltılması sebebiyle işçi azaltılmasını hedef güden tensikata zaruret duyması halinde yapılabilir.

İşbu tensikatlarda çıkarma işlemi aşağıdaki sıraya göre tatbik olunur;

a) Gönüllü olarak ayrılmak isteyenler,

b) SGK ` dan emeklilik hakkını kazanmış olanlar,



c) İşe son girenler

2) Münferit suçsuz çıkarma;

a) İş Kanuna göre işten çıkarma: İşveren İş Kanunu Hükümlerine göre işçinin hizmet akdini feshedebilir. Fesih yapıldığı gün sendikaya da bildirilir. Bu takdirde hak kazandı ise işçinin ihbar öneli ücreti ile kıdem tazminatı işverence peşin olarak ödenir. Ancak bu husus düşük ücretle işçi istihdamını hedef tutmayacaktır.

b) Hastalık sebebiyle suçsuz çıkarma: hastalık ya da kaza sebebi ile meydana gelen geçici iş görmezlik hallerinde işçiye sigortaca verilen iş görmezlik ödeneğinin kesildiği tarihten itibaren işverenin işçinin hizmet akdini fesih hakkı doğar. Bu fıkraya göre yapılan fesihlerde işçiye ihbar öneli ücreti hariç kıdem tazminatı ödenir.

c) Yaşlılık ayrılması: 55 yaşını dolduran erkek, 50 yaşını dolduran kadın personelin hizmet akdi, aşağıda belirtildiği şekilde ihbar öneli ücreti ile kıdem tazminatı ödenerek feshedilir.

Kadın personele 50, erkek personele ise 55 yaşını dolduracağı tarihten bir yıl önce SGK' dan emekliliğe hak kazanmamış ise buna ait belgeyi ibrazı yazılı istenir. Emekliliğe hak kazanmadığını SGK' dan alacağı belge ile 1 yıl içinde tevsik eden personelin hizmet akdi emekliliğe hak kazanacağı tarihe kadar uzatılır ve hizmet akdi, bu tarihi takip eden yılın Ocak ayı itibarıyla işveren tarafından feshedilir. Aynı şekilde 50 ve 55 yaşını dolduran personelin de hizmet akdi 50-55 yaşını doldurduğu tarihi takip eden yılın Ocak ayı itibarıyla işveren tarafından feshedilir. Her iki halde de ihbar ve kıdem tazminatı ödenir.

### MADDENİN ÖNEMİ:

Bu madde ile işçinin emekli olana kadar çalışması, emeklilikten doğan tüm hakları ve işten çıkarılsa dahi tüm haklarının ödeneceği güvence altına alınmıştır. T.İ.S deki tüm maddeler mücadeleyle kazanılmış haktır vazgçilmezdir.

**AD- SOYAD : ABDURRAHMAN TEK MEN**  
**ŞUBE : ALİAĞA**  
**İŞYERİ : PETKİM PETRO KİMYA – ALİAĞA**

**ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO :**

**MADDE 15: KADRO VE ÜCRET SKALASI**

Kadrosuz işçi çalıştırılmaz. Pektim 2006 öncesi işe girişliler için ‘ kapsam içi personel kadro unvan grupları dağıtım tablosu’ (EK 3/A) ile buna göre düzenlenen ‘ Kapsam içi ücret skalası’ ( EK 3/B) bu sözleşmenin ekindedir.

Yeni yapılan ‘İş değerlendirme’ çalışması 2006 ve sonrası girişliler için uygulanacak olup, yapılan iş değerlendirmesine göre ‘ Kapsam içi personel kadro unvan grupları dağıtım tablosu(EK 4/A) ile buna göre düzenlenen ‘Kapsam içi ücret skalası ’ (EK 4/B) Bu sözleşmenin ekindedir.

**AÇIKLAMA:** Görüldüğü üzere bu madde düzenlenmeden önce EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET İlkesi işverence uzun süre ihlal edilmişti. 2006 yılında Petkim de işe başlayan bir işçi olarak bu konudan en çok muzdarip olanlardan biriyim. Yeni yapılan skala da halen aynı işi yapan işçiler arasında ücret dağılımında farklılıklar bulunmaktadır. Fakat bu skalanın devamı ve uygulanması halinde yeni işe başlayacak olan işçiler ve eski çalışanlar arasında var olan dengesizlikler ortadan kalkmış olacaktır.

**ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO :**

**MADDE 17: KADEME İLERLEME ESASLARI VE SINAV KURULU:**

İşyerinde herhangi bir kademe ilerlemesine gerek duyulduğu zaman işveren kademe ilerlemesi yapılacağını bir duyuruyla o birim içindeki işçilere duyurur ve aday olacakların 10 gün içinde başvuruda bulunmasını ister.

Kademe ilerlemesi yoluyla doldurulması gereken kadrolar mutlaka sınav sonucu sınavda başarı gösterenlerle doldurulur. Sınav iki sendika ve iki işveren temsilcisi olmak üzere dört kişilik sınav kurulunca yapılır. Sınav Kurulu Başkanlığı işveren temsilcilerinden birisi yapar. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu iki oy sayılır. Sınav şartlarının eşitlik esasına bağlı olarak sınav kurulunca tespit edilir.

**AÇIKLAMA:** işyerinde yapılacak olan kademe ilerlemelerinde sendikanın da işveren kadar söz sahibi olabilmesi ve sınav ilerlemesinde kayırma ve torpil olayının önüne geçilebilmesi,

Sınavın eşitlik esasına bağlı olarak yapılması ve haksızlık yapıldığı düşüncesinin önüne geçilmesi açısından önemlidir.

**ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO :**

**MADDE 69 – ÖZEL MAZERET İZİNLERİ :**

Evlenme halinde 5 iş günü

Ana veya babanın, karı veya kocanın, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 5 iş günü; kayınpeder ve kayınvalidenin ölümü halinde 3 iş günü,

Eşinin doğum yapması halinde kocaya 4 iş günü,

kadın işçinin doğum yapması halinde doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 hafta (çoğul gebeliklerde toplam 18 hafta)

işçinin ikamet ettiği yada kendisinin veya eşinin mülkiyetinde olan gayrimenkullerinin , yangın,zelzele,veya diğer doğal afetlere uğradığı hallerde hasarın derecesine göre 5 ila 10 işgünü özel mazeret izni verilir.

İşbu özel mazeret izinleri yukarıda belirtilen hallerin vukuunu takiben en geç bir ay içinde kullanılabilir.

İşçilerin amirlerine 3 gün önceden yazılı müracaatları üzereine fabrikanın emniyeti ve üretimi tehlikeye sokacak kritik durumlar haricinde alınmak kaydıyla ayda bir günü geçmemek üzere 1 yılda en fazla 8 iş günü ücretli mazeret izni verilir.

Acil hallerde 1 gün önceden mazeret bildirilerek bu izin kullanılır.

**AÇIKLAMA:** Uzun emek ve mücadeleler sonunda kazanılan izin haklarımız işçinin sosyal yaşantısını birebir etkileyen ve olmasa olmaz hakkıdır. İşverence elimizden alınmak istenen en önemli meddelerimizden olan ve insanca yaşamamızı sağlayan cenaze , düğün, doğum ve hastalık gibi insan hayatının bir parçası olan bu olaylarda kullanacağımız izinler bizim en doğal ve tartışılmaz hakkımızdır. Bu izinler tasarrufa gidilecek maddeler değildir. 6 maddede açıklanan mazeret iznimiz 10 işgününden 8 iş gününe indirilmiştir. Bunların önüne geçebilmek için özel mazeret izinlerine sahip çıkılmalıdır. Bu husus çok önemlidir.

**AD SOYAD : MEVLÜT ÇINAR**  
**ŞUBE : ALİAĞA**  
**İŞYERİ : PETKİM**

1.Madde 3-SÜRE:

A)Bu sözleşme 01.01.2012 günü sabahından 31.12.2012 günü akşamına kadar 2 yıl süre ile yürürlükte kalacaktır.

B)Sözleşme,taraf olan olan işverenin değişmesi yada işyerinin başka bir mahalle nakil halinde dahi aynı şartlarda yürürlükte kalır.

1.Açıklama:Sözleşme süresi 2 yıl belirlenmiş yani 2 yıl boyunca sözleşmede varılan kararlarla haklarımız güvence altına alınmıştır.Eğer bu süre belli olmasa ucu açık süreler olsaydı işveren canı ne zaman isterse yeni bir karar alarak işine uygun olan bi şekilde işçi çalıştırabilirdi.Süre belli olmasa idi işveren tarafından süre uzatılabilir ve aldığımız ücret zamlarımız eriyip köle gibi çalışmaya devam ederdik.Bu madde sayesinde yeniden sözleşme imzalayabilme hakkımız sağlamaktadır.Bu madde sayesinde yeniden zam alabilmek ve zamanın getirdiği biz işçiler için yararlı olan çıkacak yasalardan yeniden sözleşme imzalamak kaydıyla yararlına imkanımızda bulunmaktadır.Bu maddeyle iş güvencesi ve haklarımızı koruma imkanına varıyoruz.Bu madde olmasa işverenin kötü bir niyeti durumunda imzalanmış olan sözleşmeden yararlanmamaız için iş veren bilincli bir şekilde değişik firma ismi vererek sanal bir el değiştirme yapmaya kıldığında veya gerçektende taşınma yaptığında imza altına aldığımız kazanılmış haklarımızı görmeden gelebilir.Bu maddenin varlığıyla bizlerde iş güvencemizi ve buradaki kazanılan haklarımızı teminat altına alınmıştır.Yani olmasa olmaz maddelerimizdendir.

2.Madde 15-KADRO VE ÜCRET SIKALASI:

Kadrosuz işçi çalıştırılmaz.Petkim 2006 öncesi işe girişliler için 'kap-

sam içi personel kadro unvanı grupları dağılım taplosu'(EK:3/A)ile buna göre düzenlenen 'kapsam içipersonel ücret skalası'(EK:3/B)bu sözleşmenin ekindedir.

2.Açıklma:Teşeron işçiliğın dünyada ve ülkemizde ne kadar artığını görünce sözleşmemizde bulunan bu maddenin ne kadar önemli madde olduğunun farkına varıyoruz.Biz insanlar elimizdeki değerlerin kıymetini yitirmeden önce anlamalıyız.Kadrolu iş böyle kıymetli değerlerimizdendir.İnsanların köle gibi muamele görüp çalıştırıldığı taşeron sistemini anca tüm işyerlerinde çalışacak işçiler için o iş yerlerinde kadrolu çalışma imkanı sağlayarak bertaraf edebiliriz.Bunuda tüm işçiler olarak birlik ve beraberlik içinde yapmalıyız.Ölümlü iş kazalarının çoğu taşeron işçi çalıştıran iş yerlerine olduğunu görüyoruz.Ne bi denetleme nede iş sağlığının şartlarını olduğu iş ortamı oluşturalmaktadır taşeron sisteminde.Gelecekte işçi sınıfını bekleyen en büyük tehlike taşeron sistemi olacaktır.Bunlarla tüm işçi sendikaları ve sivil toplum örgütleriyle mücadele etmeli halkımızı bilinçlendirmeliyiz.Yani tüm iş yerlerinde bizim sözleşme kitapçığımızdaki 15 maddenin olmasını sağlamalıyız.

Ücret skalası ilede eşit işe eşit ücret imkanını sağlamaktadır.Tüm işyerlerinde bulunmuş olduğu sektöre bağlı olarak işin zorluk ve tehlikeli olma durumları olabilir.Çalışma adaletini ücret sklası ile giderilmektedir.Bu madde de bulunan skala ilede eşitlik ve adalet sağlanmaktadır.İş değerlendirme yaparakta bunları kademelendirme imkanı bulup daha hakkaniyetli bi şekilde iş barışı içinde çalışma yaşamımızı devam etdirebiliriz.

### 3.Madde 7-SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLER:

B)ÇALIŞMA TEMİNATI:Konfederasyon,Sendika Genel Merkez veya işyerinin bağlı bulunduğu şubelerin yönetim kurullarında veya başkanlı-

ğında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleri ile çekilmek sureti ile son bulması halinde ayrıldıkları işyerinden işe yeniden alınmalarını istedikleri taktirde, işveren talep tarihinden sonra en geç 1 ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu taktirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu yukarıda belirtilen görevlerin sona ermesinden başlayarak 3 ay içerisinde kullanılabilir. Bu şekilde yeniden işe dönen eski Yöneticiye verilecek ücret emsallerinin aldığı ücrettir.

3. Açıklama: Sendika yönetim ve kadrolarının çok zor günler geçirdiği günümüzde bu madde önemini bir kez daha göstermektedir. Herhangi bir sebepten işine geri dönmek isteyen veya zorunda kalan sendika yöneticilerinin iş garantisi sağlayan bu madde ile sendikacılık yapmak isteyen emekliliği dolmayan işçilerin cesaretlendirmek suretiyle özgüven vermesi sağlanmakta ve sendika yönetim kademelerinde yönetici olmak için talepte bulunmasını kolaylaştırmaktadır. Böylelikle yeni sendikal kadroların yetiştirilmesi imkanı devam edecek ve bayrak yarışı sürerek tecrübeler geleceğe aktarılacak sureti ile daha güçlü sendika kadroların yetiştirilmesi sonucunda işçi haklarımız daha iyi korunacak, daha iyi sözleşme anlaşmaları sağlanacak, daha iyi haklar kazanmak için mücadeleler verilebilecektir. Yani böylelikle sendikalar kadrolarını genç tutabilecek dinamizm kazandıracaktır. İyi hakkımızı arayan sendikal bir birliktelik içindeyiz. Yaşasın sendikal birlikteliğimiz.

# PLASCAM

**AD SOYAD** : İLKER ÖZYURT  
**ŞUBE** : GEBZE  
**İŞYERİ** : PLASCAM A.Ş

## 1.TİS MADDE NO:MADDE 51 İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

a)işveren iş kanununa göre iş sağlığı ve iş güvenliği yönetmeliğine aynen uymayı kabul eder.ışçi de işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili işverence konulan kurallara uymak ve yapılacak eğitimlerde zorunlu olarak katılmakla yükümlüdür.

AÇIKLAMA:bir işyerinde mutlaka kurallar vardır.hayatımızda olduğu gibi.ama şuan türkiye koşullarında büyük çaplı işyerlerinde iş kuralları uygulanamakta ama küçük işletmelerde bu durum sözkonusu olmaya-biliyor.çünkü işveren maddi anlamda iş güvenliğini gider gördüğü için bu konuya uzak kalıyor.budurumda özellikle dikkat gerektiren işlerde genelde yoğun olarak iş kazası meydana gelmektedir.bu iş kazalarının çoğu iş malzemesi ve araç eksikliğinden meydana da gelmektedir.özeliklede küçük işletmelerde vurgulamak istediğim durumda budur.ekipman eksikliği olan işyerlerinde işçi genelde ciddi anlamda bu durumda ölümle bile baş başa kalabiliyor.türkiyede bilinen bir gerçek var kural var ama denetim bu konuda zayıf.ışçi konulan kurallara uymak zorunda ama bazen ekipman eksikliği yüzünden bu kurallar dışına çıkabiliyor.ışçi işten önce kendi sağlığına dikkat etmeli ve buna göre davranmalıdır.önce emniyet gerekli koşullar sağlanmıssa mutlaka kurallara uymak zorunda olmalıdır.

2)sözleşmenin süresi ve kapsamı tis( madde no:3 yararlanma) ‘işve-



ren kapsam içi sendikasız işçilere toplu sözleşmeyi ve üstünde haklar uygulanmayacaktır.dayanışma aidatı ödeyenlerin sözleşmeden yararlanmaları konusunda yasa hükümleri uygulanır.bu hükme aykırı olarak işveren uygulama yaparsa ve sendikanın yazılı başvurusuna rağmen bu uygulamaya son vermezse aynı miktarı bütün sendikalı işçilere aynı tarihten itibaren uygulanır.

AÇIKLAMA:bir iş yerinde sendikalı işçilerin yanında sendikasız işçide çalışıyorsa ücretler konusunda adaletsiz ücretlerde söz konusu olabilir.bu konuda iş yerinde sözleşmenin kurallarına işveren uymak zorundadır.çünkü biz işçiler olarak bu konu bizi çok ilgilendirmektedir.işveren bu ücret politikasını uyguladığı zaman işçiler arasında gerginlik ve huzursuzluk çıkarabilir.bu durumda işverenin işine gelebilir.bir iş yerinde sendikaların yanında sendikasız işçi çalışıyorsa onu sendikalı yapmak gerekmektedir.çünkü işveren sendikanın yani işçi örgütlenmesinin önüne geçmek için bazı işçilerin ücretlerini artırırsa bölünmelerini bileceği için elinden geleni yapabilir.bu durumda biz sendikalı işçiler durumun bilincine varmalı ve ortak hareket etmeli ve bu oyunların önüne geçmeliyiz.burada bireysel davranmamalıyız.

3)tis madde no 24:normal ücret a)normal ücret işçinin tabi olduğu statüsüne göre hesaplanan ve ödenen sosyal yardımlar ,ikramiyeler,fazla çalışma ,tatil ücretleri primler v.s ek ödenekler akde konu esas ücrettir.

b)normal ücretler de,iş bu sözleşmeye göre yapılacak olan her türlü ödemeler ve ödemeye hak kazanılan günü takip eden ilk ayın en geç 5 .iş günü içinde çekebilecekleri şekilde bankamatik hesaplarında hazır edilir.

c)avans isteyen işçiye her ayın 20.de 15 günlük ücreti tutarında avans verilir

AÇIKLAMA:biz işçilerin en çok sıkıntılı olduğumuz konu belkide ücret

konusudur.çünkü bu dönemde aldığımız para ne yazıkki hayat pahalılığı yüzünden yetmemektedir.çünkü aldığımız dan fazlasını harcıyoruz.işveren hakkımız olan hakettiğimiz ücreti zamanında yatırmayınca bankalar vs.günlük faizleri uyguluyor.nasıl işverinin gideri varsa bizim de giderlerimiz var.onun zamanında yatırmadığı bu paralar bizi sıkıntıya sokabiliyor.çünkü paramızı zamanında alamadığımız zaman zaten kıt kanat geçinen biz işçiler mahçup oluyoruz.ben özelliklede çok sıkıntı yaşıyorum bu konuda.işveren parasını gecelik repoda veya gayrimenküle yatırarak bizim sırtımızdan geçinerek ve zamanında bizim paramızı yatırmayarak kendi karını yükseltmek ister.bunu engellemek gerekir.çünkü ses çıkarmadığımız her dönem bizim aleyimize işler.ayın 31.günü maaş hesaba geçmeli ve ikramiye de zamanında sözleşmede 10 gün tanınmışsa işverene bu dönemin dışına çıkmaması gerekir.buna izin verirse işveren hak ettiğimiz paramızı zamanında yatırmazsa kendi çıkarları doğrultusunda kullanırsa bunu engellemek biz işçilerin en önemli görevi olmalıdır.

## POLIMER-EATON

**AD SOYAD** : ABDİ BARANLI  
**ŞUBE** : İSTANBUL 1 NOLU  
**İŞYERİ** : EATON

Madde 33:Yıllık izin ücreti ve ödentisi

Birçok sendikalı işyerinde'de vardır fakar bizim yıllık izin ücretimiz gerçekten diğer sendikalı işyerlerine baktığımız da çok yüksektir bu sosyal hakkımız bizim için büyük bir kazançtır bu sosyal hakkımızın kesinlikle değiştirilmemesi gerekir.

Madde36 : Kıdem ikramiyesi

2 yılda 1 defa 20 günlük yögmüye olarak verilen bu ödenti diğer fabrikalardan ve sözleşmelerde yoktur bizim için diğer fabrikalardan ayrı tutan bir farktır fakat 2 yılını doldurmayan işçiler için bu 5 günlüktür bunun değiştirilip herkeze aynı verilmesi gerekir toplu iş sözleşmesinde bunu geliştirilmesi gerekmektedir bizim için değişmemesi gereken bir maddedir.

Madde35 :Yıllık ikramiyeler

120 günde tam olarak aldığımız ikramiyeler değişmemesi gereken bir maddedir.Çalıştığımız bölgelerde bir çok iş yerinde bu sosyal hak gasp edilip verilmemekte yada maaş ödentisinin içine katılıp eritilmiştir.Bu hakkımız korunmalı ve değişmemesi gerekir.

**AD SOYAD : ÖMÜR ATALAY**  
**ŞUBE : İSTANBUL 1 NOLU**  
**İŞYERİ : EATON**

Madde50 :Yakacak yardımı

Yılda 1 defa 2 ton ithal kömür dengi ücret olarak verilmektedir bu sosyal hakkımız maaş içinde olmadığı için bizim için büyük bir kazançtır şuan süren toplu iş sözleşmesinde bu ödentinin 1500 metre küp doğal gaz olarak değiştirilmesi için taslağa yazıldığı değişiklik daha iyi olabilir fakat kesinlikle kaldırılmamalı ve maaş içine katılmamalıdır

Madde52: Bayram ödentisi

Ramazan ve Kurban bayramlarında aldığımız bu ödenti bayram öncesi ve bayram boyunca yapacağımız harcamalarda kullandığımız için çok iyi bir haktır maaş ve avanslar çoğu zaman bayrama denk gelmemekte.İşçi arkadaşların mağdur duruma düşmemesi için bu sosyal hakkın devamı gerekmektedir.

Madde2 :Kapsam

Bu madde bizim için çok önemlidir.Aynı şirket olmamıza rağmen aynı işi yapmamıza rağmen sendika üyeliği olmayan İst. Avcılar fabrikasındaki işçi arkadaşlar bizim yararlandığımız haklardan yararlanamamaktaydı bu haksızlık geçen sözleşmede sona erdirildi şuan bizimle beraber bütün haklardan faydalana biliyorlar

## SASA

**AD SOYAD** : ŞÜKRÜLLAH ALIÇ  
**ŞUBE** : ADANA  
**İŞYERİ** : SASA

### MADDE- 43- BAYRAM HARÇLIĞI:

Sendika üyelerine her sene ramazan ve kurban bayramları'nda beşer gün önce, ramazan bayramı'nda;1.yıl brüt 350 tl, kurban bayramı'nda ise ; sözleşmenin 1.yılında 510 tl bayram harçlığı ödenir 2.yıl tutarlar 2.yıl ücret zammı oranında arttırılır

### AÇIKLAMA

Dini bayramlarımız ne kadar kutsalsa kazanılmış olan bütün haklarımız da kutsaldır günümüz türkiyesinde ne yazıkki ekonomik krizler yüzünden gelir dağılımındaki düzensizlikten patronların yönetmiş olduğu ülkemizde sözleşme zamanında zam almak yerine kazanılmış olan haklarımızı koruma derdine düştük ne yazıkki buda türkiyedeki iş ve işçi haklarının acı yüzünü gösteriyor bayramlarda extra harçlık almanın benim için önemi çocuklarımı mutlu edebilmek onların bayram ihtiyaçlarını karşılayabilmek harçlık verebilmek ve bayramı mutlu bir şekilde geçirmelerini sağlamaktır ben bunları yapabildiğim sürece baba olmaktan gurur duyabilirim bir baba olarak imkanlarım el verdiği müttetçe çocuklarıma ve eşime bileğimin gücüyle çalışıp kazandığım sürece imkanlarımdan faydalandırabilirim bu yüzden bayram harçlığı biz işçiler için önemli bir olanaktır şayet işverenler cephesinde işçilerin haklarını tam olarak verip gerçek enflasyonun altında olmamak kaydıyla her zaman dürüst ve adil şekilde davranırlarsaydı nasıl ki avrupada çalışan bir işçi tatil için başka ülkelere gidip geziyorlarsa türkiyedeki bir işçinin aldığı

bir ücret ile bunu yapabilmemiz mümkün değil bugün sahip olduğumuz bütün haklarımızı devam ettiren petrol iş yöneticilerine minnettarız

#### MADDE 41 YILLIK İKRAMIYE

İşçilere her sözleşme yılında 30'ar günlük ücretleri tutarında 4 ikramiye ödenir.

İkramiyeler her yıl;31 mart,30 haziran, 30 eylül,31 aralık tarihleri itibariyle tahakkuk ettirilip bu tarihleri izleyen ayların 10'una kadar ödenir ancak aralık aylarındaki ikramiyeler ay sonu itibariyle avans şeklinde ödenir işe yeni girenlerden 30 günü dolduranlar ile işten ayrılanlara ikramiyeleri yukarıda belirtilen tahakkuk tarihi itibariyle kıstatelyevimli olarak ödenir

#### AÇIKLAMA

Adana Sasa işyerinde yıllardan beri korunmuş ve kazanılmış her 3 ayda bir olan ikramiye bir maaş tutarında biz işçi arkadaşlara ödenir tabi ki bu ikramiyelerin korunmasının en büyük kaynağı tabi ki petrol iş sendikasıdır ve halende bu sosyal haklarımızın hepsini koruma altına almıştır işte burada toplu iş sözleşmesinin asıl amacı işçilerin haklarını korumak demektir kendine özgü hukuk sözleşmesidir tabi ki burada işçi ikramiyeyi bir bağış gibi görür ama aslında öyle değildir almış olduğu ücretin bir parçasını teşkil etmektedir aynı zamanda ikramiye aylık dışı bir ödenektir ve ikramiye devamlılık arz eden ücret benzeri ödenektir ikramiyeler işçi cephesi için çok iyi bir ek kazançtır bazı sendikalı olan yerlerde ikramiye maddeleri taslağı yoktur olan işyerlerinde de şartlar doğrultusunda işveren ve işçi kesim tarafında masa başında yok edilmiştir hani dedik ya ikramiye işçi için ne kadar önemlidir bazen hayat yaşam koşullarının biraz olsada rahatlatır yıllık ikramiyenin işçi için en önemli unsurları düşünürsek örneğin biz toplam 5 kişilik bir aileyiz 3 çocuğumuz okuyor benim aileme daha refah sunabilmem için ekonomik şart-

larımın yüksek olması gerekmektedir maalesef biz işçiler iş gücü emeğimizin tam olarak aldığımızı düşünmüyorum eski işçiler anlatırlardı ikramiyeleri bir dolu bir boş alırlarmış her gelen hükümet ikramiye aylarının süresini 3 te 1 seviyesine getirdi maalesef burada yasalar konuştu bu yasalardan hala faydalanmak isteyen işverenler toplu iş sözleşmesi masasında bu ikramiyeleri kaldırmak için ısrarla teklif sunuyor işte burada bu ek ödeneğinin yani ikramiye adı altında olan ücretin işçi, için çok önemli bir paydır tabii ki bu payı da korumak için güçlü bir sendikanın sayesinde olur düşünsene bir ağacın her gün bir dalını kırarsan ne olur zamanla yok olur işte bizde bu sosyal haklarımızdan bir tanesini işverene kaptırırsak ileriki yıllarda her sözleşme döneminde arkası çorap söküğü gibi gelir ve sonra işveren kaleyi içten fethetmiş olur burda güçlü olduğumuz ispatlamalıyız bütün maddeler bizim için çok önemlidir

#### MADDE -45-YAKACAK YARDIMI

İşyerinde 60 gün çalışmasını doldurmuş üyelere her sene 15 ağustos tarihinde sözleşmenin 1.yılında brüt 510 tl yakacak yardımı ödenir 2.yıl bu tutar 2.yıl ücret zammı oranında arttırılır

#### AÇIKLAMA

Yakacak yardım harçlığı sosyal bir hak olarak zamanında zor şartlar altında kazanılmış bir haktır bu hakkın kaybolması demek yapılan emeğe saygısızlık demektir sebebi işçilerin haklarını vermediklerinden dolayı aradaki açığı bu şekilde kapatmak içindir azda olsa işverenin vermiş olduğu yakacak yardımı da hesabıma artı olduğundan bu gibi yardımın bizler için önemli olduğunu düşünüyorum biz işçiler olarak şu anki gücümüz şartlarında aldığımız maaş normal geçim standardı altında olduğu için yakacak yardımı bizim için maddi ve manevi olarak değeri önemlidir çünkü burada sosyal haklarımızdan biri olan yakacak yardımını her yıl almak ve bu sosyal yardımların bu zamana kadar korunduğu-

nu benim için daha da önemlidir çünkü yılda bir defa olsada bile her toplu iş sözleşme döneminde oturum masasında işveren kesimi işçi kesimine bu sosyal hakların içerisinde olan bunlardan biri olan yakacak yardımı v.b bunları vermemek için bu sosyal hakların kaldırılması için sendika temsilcilerine ve yöneticilerine bir taslak sunar ve bütün sosyal hakların kaldırılmasını ısrarla talep eder buda bizim için çok üzücü bir haberdir işveren bunu yaparken çalıştığım yer ağır sanayi olduğu halde diğer işyerlerini teşkil ederek böyle bir sosyal haklarının olmadığını ve bizim için çok büyük ödenek olduğunu beyan ederek sosyal haklarımızın gasp etmek için sendika yöneticilerini baskı altına alarak acı yüzünü gösteriyor ben 13 yıllık işçiyim bütün sosyal haklarım ve ikramiyelerim dahil olmak üzere almış olduğum ücret 1.500 tl dir ve çalıştığım işyeri ağır sanayi fabrikasıdır ama işverenin gözünde işyerinin bir tekstil sektörü olduğunu beyan ediyor halbuki ağır kimya sanayi (polyester elyaf) üretimi yapıyor bu yüzden sosyal haklarımızdan olan yakacak yardımı benim için ek ödenekli ihtiyaçtır ve önemlidir asıl benim için önemli olan bu sosyal haklarımızın korunması ve işverene taviz verilmemesi benim için en önemli mutluluktur bunu da unutmayalım ki şubemize genel yönetime sahip çıkalım gücümüzü işveren kesimine göstermeliyiz amaç sosyal haklardan faydalanmak yanı sıra asıl hedefimiz bu sosyal hakları işveren cephesine karşı silah gibi kullanmak ve korumaktır.



**AD SOYAD : CAFER TAYAR DEMİRCİ**  
**ŞUBE : ADANA**  
**İŞYERİ : SASA A.Ş**

Bu sözleşmenin amacı, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, işçi, işveren ve sendika münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını tespit etmek ve bunların uygulanmasını sağlamak ve taraflar arasında çıkabilecek ihtilafların uzlaşma yollarını ve hal şekillerini göstermek, iş ahengini ve çalışma barışını sağlamaktır.

1-AÇIKLAMA: Çalışanların, kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılayabilecek uygun yaşam düzeyi sağlayabilecek bir gelir elde etmeleri gerekir. Yoksulluk, genel olarak insanların temel ihtiyaçlarını karşılayamamasıdır. Yoksulluk sınırı tutarı, bir ailenin insan onurunun gerektirdiği zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için yapması gereken harcama sınırıdır. Toplu sözleşmelerde maaş artış zammı görüşmelerinde çalışanların ihtiyaçları göz önünde bulundurularak işveren tarafının daha esnek ve anlayışlı olması beklenmektedir. Araştırmalar sonucunda açıklanan yoksulluk sınırı tutarı işçinin eline geçmesi gereken ücret düzeyi değildir.

2-Madde 41-YILLIK İKRAMIYE:

İşçilere her sözleşme yılında 30'ar günlük ücretleri tutarında 4 ikramiye ödenir.

İkramiyeler her yıl;

- 31 Mart,
- 30 Haziran,
- 30 Eylül,

- 31 Aralık

Tarihleri itibariyle tahakkuk ettirilip, bu tarihleri izleyen ayların 10'una kadar ödenir. Ancak, Aralık aylarındaki ikramiyeler ay sonu itibariyle avans şeklinde ödenir. İşe yeni girenlerden 30 günü dolduranlar ile işten ayrılanlara ikramiyeleri yukarıda belirtilen tahakkuk tarihi itibariyle kısıtlayıcı olarak ödenir.

2-AÇIKLAMA: Yıllık ikramiyeler, işçilerin kıdemine göre arttırılmalıdır. Örneğin; ilk 5 yıldan sonra periyodik olarak 5 yılda bir artış göstermelidir. Çünkü bu sürelerde çalışanların masraflarında da artış olacaktır. Örneğin; 22 yaşında çalışmaya başlamış olan bir kişinin hayatındaki değişiklikler evlilik, çocuk sahibi olmak-yetiştirmek yani aile kurmak gibi hayatını devam ettirmek ve bu yolda ihtiyaçlarını karşılamak sürekli artış gösteren bir harcama durumunu ortaya koyar.

Ortaya çıkan bu ihtiyaç-harcama artışının getirdiği durumda ikramiyelerin artırılmasıyla giderilebilir. Yılda 4 ikramiye ile çalışmaya başlayan bir işçinin ilk 5. Yıldan sonra her 5 yılda bir 1 ikramiye arttırılabilir.

### 3-MADDE 57-İŞÇİ SAĞLIĞI:

İşveren işyerindeki çalışmaları, İş Kanunu'na ek İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü'nün öngördüğü koşullar çerçevesinde sürdürür.

A)İşçilerin ön sağlık muayeneleri belirli saatte işyeri hekimi tarafından yapılır. İşyeri hekiminin bulunmadığı saatlerde vuku bulacak ani hastalık ve sakatlanmalarda gerekli ilk yardımın yapılması amacıyla bir hemşire veya sağlık memuru bulundurur.

B)Acil hallerde hasta ve yaralıları S.G.K. Sağlık tesislerine götürmek üzere bir vasıta tahsis edilir. Gece vardiyasında hastalanan bayan üyeler bayan refakatçi tahsis edilir. Tedavisi kısa süre içinde tamamlanacağı anlaşılan üyenin talebi halinde üye işyerine geri getirilir.

C)Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan üyelerin yıllık periyodik sağlık mu-

ayeneleri işyeri hekimliğince yapılır.

D) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantılarına sendika temsilcisi de katılacaktır.

E) İşyeri hekiminin işyerinde bulunmadığı saatlerde veya işyeri hekiminin uzmanlığı dışındaki hastalık hallerinde, hastalanan işçilere vizi- te kağıdı ilgililer tarafından verilir.

F) Bir gün sonra sigorta sağlık tesislerine gitmek isteyen işçilere vizi- te kağıdı verilip, sevk işlemi yapılır.

G) Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin listesi İş Sağlığı ve Güvenli- ği Kurulu'nca tespit edilir.

3-AÇIKLAMA: Sosyal güvenlik sistemimizin önemli sorunları olduğu- nun ve sistemin sürdürülebilirliği için bu sorunların çözüme kavuşturul- ması gerekmektedir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde değişiklik yapılma- sına dair kanun tasarısı, sosyal güvenlik hakları bakımından çalışanlar arasında var olan farklılıkların daha da büyümesine neden olduğu gibi çoğu haklarımızda geriye götürmektedir

Sosyal hukuk devletinin temel görevi, memurlarla birlikte işçilere ve ülkede yaşayan herkese aynı düzeyde sosyal sigorta haklarını sağlama- sıdır.

**AD SOYAD : ÖMER SAYICA**  
**ŞUBENİZ : ADANA**  
**İŞYERİNİZ : SASA**

**1.TİS MADDE 1- AMAÇ:**

Bu sözleşmenin amacı iş sözleşmesinin yapılması muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek işçi, işveren ve sendika münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını tespit etmektir. Bunların uygulanmasını sağlamak ve taraflar arasında çıkabilecek ihtiyaçların uzlaşma yollarını ve hal şekillerini göstermek, iş ahengini ve çalışma barışını sağlamaktır.

**AÇIKLAMA:** İş yerinde sendika önemli bir güçtür. İşveren sözleşmelerde elinden gelen en azı vermeye sendika en fazlasını almaya çalışır uyumsuzluk durumlarında işçiye en doğru kanuni süreçleri anlatarak işçiye bilgi verir. kanuni süreçleri takip eder iş verenin karşısında duran en büyük güçtür İşçinin yerine işverenin karşısında oturur sonuna kadar işçinin haklarını savunmak her yönden en büyük güçtür İşverenle işçinin arasındaki barışı sağlayarak iş huzuru sağlanır

**2. TİS MADDE 29-KIDEM TAZMİNATI:**

A.) İşçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye (47) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

B.) Kıdem tazminatının süre ve miktarının hesaplanması konusunda yasal hükümler uygulanır.

**AÇIKLAMA:** bir yıl veya az yada çok çalıştığın süre içinde ne kadar ça-

lışırsan çalış 1 yıl 47 günlük kıdem tazminatı ödenir Ve bu vereceği süre ve miktarın hesaplanmasında ücretin takibini sendika takip eder İşçi onun hesaplamasını yapamaz ama sendika bu işin takibini yapar işçinin hakkını sonuna kadar almasını sağlar.

### 3. TİS MADDE 37- ÜCRET ZAMMI:

#### A.) 1.Yıl ücret zammı:

01.01.2012 tarihinde iş yerinde çalışan ve Toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde iş sözleşmeleri devam eden sendika üyesi işçilerin, Toplu iş sözleşmesinin imzası tarihindeki aylık brüt ücretlerine 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere SEYYANEN brüt 200 TL ücret zammı yapılacaktır.

#### B.) 2. Yıl ücret zammı:

01.01.2012 tarihinde iş yerinde çalışan ve sözleşmeleri devam eden sendika üyesi işçilerin 31.12.2011 tarihinde almakta oldukları aylık brüt ücretlerinde, 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere, TÜİK Tüketici fiyatları genel indeksine (2003=100) göre, 01.01.2011 – 31.12.2011 tarihleri arasında meydana gelen genel indeks sayıları artış oranında ücret zammı yapılır.

**AÇIKLAMA.** Maaşların düzenli bir enflasyon karşısında erimemesi için sendika 2 yada 3 yılda bir sözleşme masasına oturur işverenle masaya oturarak en yüksek zam almaya çalışır uzun pazarlıklar sonucunda kanuni süreleri takip ederek adım adım işçiye en yüksek zammı almak için uğraşır Bu süreler çık uzun ve sıkıcı sürelerdir işveren vermek istemez sendika almak ister işçiler sendikalardan hesap sorar sendikalarda işverenden alabileceği en yüksek rakamı almaya çalışır ikinci veya üçüncü yıl ise enflasyon artı refah payı gibi bir rakam alınarak gerekirse grev tehdidiyle TÜİK in açıklamış olduğu rakamlara göre ikinci veya üçüncü yılın

iŒçinin fazla enflasyona ezilmemesi en güzel rakama imza atılması iŒçilerin memnuniyeti sendikanın memnuniyeti Œeklinde olmalıdır

# SÜPERLAS

**AD SOYAD : MECİT AKGÜN**  
**İŞYERİ : SÜPERLAS**

Madde 22: Ücret Zammı:

Biz işçiler emeğimizi satarak para kazanıyoruz. Enflasyon karşısında eriyen maaşımızı toplu iş sözleşmesi ile arttırmak en doğal hakkımız.

Madde 56: İş Güvenliği:

İşverenin yanında çalışırken sağlıklı bir ortamda çalışmak ve yaralanma ve sakatlanma gibi olayların olmaması için gerekli tedbirlerin alınması gerekir.

Madde 12: Suçsuz Çıkarmalar:

İşveren işçi çıkarmalarda kafasına göre işçi çıkarmamalı sendikayı muhatap almalı. Bu durumda çıkış olsa dahi işçi emeğinin karşılığını almalı.

**AD SOYAD** : ZAFER ÇELEBİ  
**ŞUBE** : GEBZE  
**İŞYERİ** : SÜPERLAS A.Ş.

## 1.MADDE 64 KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

İşveren işyerinde: Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler, T.C. Anayasası ve yasal mevzuat gereği, kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Buna yönelik olarak sendika ile ortak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin eğitim vb. gibi çalışmalar yapar. Çalışan kadınlara yönelik olası fiziksel, psikolojik, sözel ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin önlenmesi için işyerinde gerekli önlemleri alır.

Kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğini sağlayacak, mesleki eğitim ve kariyer ilerlenmesi olanaklarından kadın çalışanların yeterli biçimde yararlanması için gerekli tedbirleri alır. Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin temini için, eş değerde işe eşit ücret prensibini esas alır

### AÇIKLAMA:

Kadınlar çalışma yaşamına girerken ve çalışma yaşamı içinde engellerle karşılaşmaktadır Bu

engeller, Kadınların geleneksel rolleri ve bu rollere uygun toplumsal beklentilerle çalışma yaşamının bağdaşmaması, çocuk bakımı ve ev işlerinin toplumsal organizasyonlarının olmaması veya çok pahalı olması, eğitim düzeylerinin düşük olması nedeniyle bazı işlere ulaşamamaları, belli işlerin kadınlara yazılı olan ve olmayan kurallara göre kapalı olması, yükselmelerinin engellenmesi ve desteklenmemesi, cinsel taciz olarak özetlenebilir.

Bu doğrultuda kadınların gelişimine daha da destek vermek adına; Kadın, kadınlık sorunu, insanlık sorunu olarak ele alınmalı ve çözüm yol-



ları aranmalıdır. Toplumlar, kadın ve erkeği birbirine rakip olarak değil, birbirini bütünleyen / tamamlayan unsurlar olarak görmeli ve bu paralelde stratejiler geliştirmelidir.

#### Madde 22 FAZLA ÇALIŞMA:

A)Günlük ve haftalık normal çalışma süreleri üzerinde yapılan her türlü çalışma fazla çalışmadır

B)Fazla çalışmalar, ilgili işçiler arasında eşit ölçülerle işin gereği ve imkanları nispetinde münavebe ile taksim edilir . ilgili işçilerin isimleri bir cetvel halinde tanzim edilip işyerinde ilan edilir ve bütün işçilerin görebileceği bir yere asılır. Fazla çalışmaya kalmak istemeyen işçi fazla çalışma yapmaya zorlanamaz. Fazla çalışmaya kalması ilan edildiği halde iş verilmeyen işçilere de ilan edilen süreler için fazla çalışma ücreti verilir.

#### AÇIKLAMA:

Çalışma yaşamımızda çalışma süreleri konusunda İLO ve ulusal kurallar sıklıkla ihlaller yaşanmaktadır. İşverenin karşılıksız fazla çalıştırma istemi ve zorlamasının nedeni açıktır ve anlaşılırdır. Ücretsiz fazla çalıştırma veya ucuz mesai ücretiyle fazla çalışma onun sömürgeci hırsıyla bağlantılıdır. Maliyetsiz ya da sifıra yakın maliyetle kazanç sağlama olayı her zaman işverenin ağızını sulandırmış ve iştahla saldırdığı bir konudur. Burası açıktır ve anlaşılabilir bir durumdur.

İnsanca çalışma koşulları için, çalışma sürelerine uymak çok önemlidir. Yasa bu konuda yeterince işçiye hakkını ve sınırlarını tanımaktadır. İşçiler bunu korumak hatta kendi lehlerine geliştirmek durumundadır. Yani örneğin ülkemizdeki çalışma yaşamı sisteminde, haftalık 45 saatlik çalışma süresi tespit edilmiştir. İşçi sınıfı ve kurumsal yapılarının mücadele programında bu sürenin daha aşağılara çekilmesi talebi yer almaktadır, almalıdır.

Öte yandan yasal çalışma süresi dışındaki "fazla mesai" diye de bildi-

ğımız fazla süreyle çalışma konusunda önemli bir hak mücadelesi olayı işçilerimizin ve sendikalarımızın önündedir. Halen birçok sektörde ve şirketlerde binlerce işçi, fazla mesai ücreti ödenmeksizin çalıştırılmaktadır.

Sendikal örgütlenmenin yaratılması veya ciddi bir işçi örgütlenmesi ve mücadelesiyle bu hak yerine getirilebilir ve emeğimizin karşılığı alabiliriz.

### 3-Madde 21- NORMAL ÇALIŞMA

Normal çalışma süreleri

1-Daimi gündüzcü işçiler için normal çalışma süresi günde 9 haftada 5 gün ve 45 saattir

2-Vardiyaya bağlı işçilerin haftalık çalışma süresi günde 7,5 haftada 6 gün 45 saattir

### AÇIKLAMA:

İşçi sınıfının örgütsüzlüğünden güç alan patronlar, işçilerin çalışma saatleri konusundaki haklarını dikkate almıyorlar. Bu da gösteriyor ki, bir hakkın yasalar düzeyinde olması yeterli değildir. Bizler mücadeleye girişip haklarımıza sahip çıkmadığımız müddetçe yasaların kendiliğinden bir hükmü yoktur. İşçi sınıfı bugüne kadar kazandığı tüm haklarını patronlara karşı verdiği çetin mücadelelerle elde etmiştir. 8 saatlik iş gününün kazanılması ve yasalara geçirilmesi de bu mücadelenin bir parçasıdır. Bundan tam 125 yıl önce Amerikalı ve Avrupalı işçi atalarımız uzun çalışma saatlerine ve ağır çalışma koşullarına karşı mücadeleye giriştiler. İşçilerin ortak talebi şuydu: 8 saat iş, 8 saat uyku, 8 saat canımız ne isterse! Bu talepler etrafında örgütlenen ve mücadele eden işçiler, uzun mücadeleler sonucunda 8 saatlik çalışma süresini patronlara kabul ettirdiler ve yasalara geçirdiler. İşte işçi sınıfının uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma günü olan 1 Mayıs bu 8 saatlik işgünü mücadelesinin bir sembolü olarak doğdu.

## SODA

**AD SOYAD** : MEHMET DURAN TIRTARLI  
**İŞYERİ** : SODA SANAYİ A.Ş  
**ŞUBE** : MERSİN

MADDE 15 A- İşyerinde her hangi bir nedente boşalan kadroların öncelikle o kadronun gerektiği yeteneklere sahip bir alt kadroda çalışan işçilerden doldurulması esastır.

Her işyerinde bazı zamanlar çalışan işçi bazı nedenlerle işçinin o gün işe gelmemesi (hastalık ve benzeri nedenlerden dolayı) yapılan işin aksamasına sebebiyet vereceğinden mutlaka yerinin doldurulması gerekmektedir.İşinde ustalaşmış işçilerin yerine o işi bilmiyen daha önce aynı yerde çalışmamış ,gerekli verimi sağlayamayan kişilerin çalıştırılması üretim,maliyeti,kaliteyi vs.etkileyeceğinden ,boşalan kadrolara mutlaka o işin gerektirdiği meziyetlerde bir işçinin yerleştirilmesi şarttır. Bu nedenle bu madde önemlidir. Malesef o gün iş yerinde bu kurala uyulmadığından iş ve işçi güvenliği tehlikeye atılmaktadır.

MADDE 20 B -Sabah Saat 06:01 den akşam saat 20.00 kadar geçen süredeki çalışmalar gündüz,Akşam Saat:20.01 den sabah saat:06.00 ya geçen süredeki çalışmalar gece çalışmadır.

Belirtilen saatler arası çalışmada (20:00-06.00) tarafımıza ödenen ek bir ücret vardır.Gece çalışma zammı adı altında aldığımız bu zam cuzi de olsa normal vardiyalı çalışan ve gece gündüz devamlı vardiyalı çalışan arasında bir fark olması gerektiğindedir. Devamlı gündüz çalışan personel ile biz vardiyalı çalışanlar arasında elbetteki en azından ücrette bir

fark olması gerekmektedir.

İnsan akşamları ailesinin yanında olmak,geceleri sıcacık yatağında olmak istiyor. Ama bizler işimiz gereği işyerinde o saatte çalışıyor isek bu-  
nundfa küçükte olsa bir farkı olacaktır.

Bu nedenle gece çalışma zamları bizler için önemlidir.

MADDE 20 A- Normal çalışma süresi vardiyalı vardiyasız işçilerin için haftada 45 saattir.

Günümüzde özellikle sendikasız işyerlerinde işçiler 10 saat,12 saat ve daha fazla çalıştırılmaktadır.İşveren çalıştırdığı işçilere sigorta bile yaptırmamaktadır.Bu şartlarda çalışmak insan sağlığı açısından zararlı olduğu gibi iş yerinide azatmaktadır.Avrupa genelinde bu şartlar göz önüne alındığında haftalık çalışma saati 40 saat ve 36 saate doğru gitmektedir. Ülkemizde bazı işyerlerinde sendika ile yapılan sözleşmelerde belirtildiğinden dolayı çalışma saati 45 saat ile sınırlandırılmıştır.Fazla Çalışmak bedenen ve ruhen insanı olumsuz etkileyeceğinden ve iş kaybı yaratacağından dolayı iş saati haftalık 45 saat ve aşağıda olması bizim için önemlidir.

**AD SOYAD : VOLKAN ERKAN**  
**ŞUBE : MERSİN**  
**İŞYERİ : SODA SANAYİ**

1 - Madde 11- SUÇSUZ ÇIKARMALAR:

A) İşveren, suçsuz çıkarmayı ancak aşağıdaki hallerde yapabilir: 1- Otomasyon, rasyonalizasyon ya da kapasite daraltılması sebebiyle işçi azaltılmasını hedef güden tensikata zaruret duyulması,

2- Hastalık ya da kaza sebebiyle meydana gelen geçici iş göremezliklerin 24 aydan fazla sürmesi ya da (24 aydan önce de olsa) işçinin çalışamaz duruma gelmesi.

3- Sair kanuni haller,

Tensikat:

İşyerinde tensikat gerektirici iktisadi sebeplerin vuku bulması halinde, tensikat yapılacak kısımda, tensikata tabi tutulacak işçiler aşağıdaki sıra ve şartlara göre tespit olunur:

1- Gönüllü olarak ayrılmak isteyenler,

2- SGK'dan emeklilik hakkını kazanmış olanlar,

3- İşe son girenler.

B) İhbar önelleri:

6 aydan az kıdemi olanlara 3 hafta,

6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 5 hafta,

18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 7 hafta,

3 yıldan fazla kıdemi olanlara 10 hafta,

önceden ihbarda bulunulur.

İhbar süreleri içinde işveren işçiye her gün 3'er saat iş arama izni verir. İşçinin talebi halinde iş arama izinleri işveren tarafından önelin sonu-

na rastlatılmak suretiyle toplu olarak da verilebilir. İşveren dilerse ihbar önellerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle önelin başlangıç tarihinde işçinin işten çıkış işlemini yapabilir. Bu konuda işyeri yönetmelik hükümleri uygulanır.

C) Kıdem Tazminatı:

İşçinin, iş akdinin suçsuz olarak işveren tarafından feshedilmesi halinde her bir kıdem yılı için 30 günlük ücretleri tutarında kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatı hesabında yasa hükümleri uygulanır.

D) Kıdem tazminatına esas alınacak ücretin hesabında işçiye ödenen çıplak ücretine ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de dahil edilir.

İşverence işçinin hizmet akdinin ihbar önellerine ait ücretinin peşin ödenmesi suretiyle feshedilmesi halinde; işçinin iş akdinin fesih tarihine göre bulunacak kıdem tazminatına esas teşkil edecek günlük giydirilmiş brüt ücreti, ihbar tazminatı olarak ödenecek ücreti için de geçerlidir.

# STAR RAFİNERİ

**AD SOYAD** : SERVET ORUC  
**ŞUBE** : ALİAGA  
**İŞYERİ** : STAR RAFİNERİ

## MADDE 11 : MESLEKİ EĞİTİM

Calisanin isverence is kazalari ve isleyis hakkında bilinlendirilmesinin yaninda calisanin degisen teknolojiye ayak uydurabilmesi ve calisanlarin bilgi guncellemesi yapilarak her zaman isyerinde kalifiye ve egitimli calisanlar olarak kadroda tutulmalari hem is hemde isverence guvenli ve guvenilir kurumlasmanin onunu acacagi gibi kalitenin , markalasma nin is verenin taninma ve tanitilma organizasyonunda degilde onceligin calisanin ve calisma ortaminin kalitesinin arttirilmasindan gececegi gorulecektir.Demekki calisanin her zaman bilgiye ve bilgilendirilmeye gereksinimi gozardi etmeden titizlikle egitim calismalari yapilamali.Bu yuzden olmazsa olmaz maddelerden biri olarak goruyorum.

## MADDE 29: KIDEM TAZMİNATI

Günümüzde siyasi iktidarların tartismaya acik hale getirdigi, hatta kaldirilmesi yonunde ara ara nabiz yokladigi kidem tazminati cok kolay vazgeçilebilecekmiş gibi gorunuyor sanirim; ki bu siyasi lerin bakis acisidir.

Yillarini ve emegini isi ve isyeri icin harcayan bir calisanin sadce yillarinin ve emeginin degil yillarca taninan bir cok ulusal firmadan dahi fazlaca vergi odayerek gecirilen bir calisma hayatinda degil.

koca bir omrun teselli ikramiyesi aslinda kucuk bir tesekkurden fazlasi degildir.

Gelinen nokta itibati ile bu kadar kutsal bir hakkin tartisilmaya acilmasini dahi hazmedemiyor insan . olmazsa olmaz varmi artik yorum sizin.

### MADDE 35. FAZLA ÇALIŞMA

İşverenin görevi kotuye kullanma başligi adi altında çalışanin kural ve kaideler le donatılmasına ve bu kural ve kaideleri hemen her fırsatta kullanmakta oldukları ceza-i yaptirimleri biz emekçi çalışanlar kural ve kaideler olarak başligi adi altında aldık ve kabul eyledik, gerektiğinde kullanılmasından da yuksunmedik.

İşin uzaması ve yetismemesi kaygısı tasınan durumlarda işinin basından ayrılmaması istenilen personele fazla mesai ödeme konusunda ; ceza- i işlem uygulamadaki aynı titizligi işveren cephesinden beklemekle beraber fazla mesainin işcinin kariyeri gibi değilde emeginin hakkı verilen çalışanin sayesinde işin aksamaması sağlanmış ve işleyisteki istikrarın bozulmaması sağlanmıştır.

Çalışanın terinin söğumadan hakkının ödenmesini emreden bir dinin mensubu olarak bu titizligi herkesten umut ediyorum.....



## TEKNO KAUÇUK

**AD SOYAD** : UĞUR SARAÇ  
**GŞUBE** : GEBZE  
**İŞYERİ** : TEKNO KAUÇUK

### MADDE 6:İŞ YERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

1.İş yeri sendika temsilcileriile sendikanın işyerinde çalışan yöneticileri,suçlu çıkarmayı gerektiren sebepler dışında bir sebeple ve temsilcilik ,yöneticilik suresince işten çıkarılamazlar.sendika yönetici ve temsilcileriyüklendikleri sendika faaliyetlerine getirmek için gösterdiklerifala faaliyetlerden dolayıtecziye edilemezler.

**AÇIKLAMA:**temsilciler iş yerinde işveren ve işçi arasında bir köprüdür.temsilciler işçilerin tüm haklarını korumak vedaha huzurlu bir çalışma ortamı sağlamakve olası bir haksızlığa karşı işverenle birebir diyaloga giren kişiler olduğundan bazı işverenler temsilci ve sendikalı örgütlü işçileri fazla sevmezler.onun için olanlardan rahatsız olurlar.her fırsatta onlardan kurtulmanın yollarını ararlar onun için bu madde çok önemlidir.

### MAADE 18 GEÇİCİ İŞÇİ(BELİRLİ SÜRELİ AKİTLE İŞÇİ ÇALISTIRMA:

2. Mahiyeti itibariyle daimi olan işlerde geçici işçi çalıştıramaz.Anca işyerinin tatili,tevesii genel veya kısmi insaat işlerinin yapılması,yeni makina ve techizatın montajı halinde geçiciişçiçalıştırılabilir Güvenlik,temizlik,yemekhane hizmetleri,taşıma ve tahmiltahliye işleri dışında işyerinde devamlılık arzeden işlerde hiçbirşekildemüteahit çalıştırılmaz.

**ACIKLAMA:** Bu madde iş yerinde taşören firmasının çalışmasını engellediği gibi çalışanların taşören olmayacağına göre sendikalı örgütlü işçi olarak çalışmasını sağlayacak önemli bir maddedir.

## MADDE 58 İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMMİYETİ

3. Taraflar en temel ve vazgeçilmez hak olan yaşama hakkının korunması ve üretim verimliliğinin artması için işyeri koşullarının sağlık ve güvenlik açısından yeterli düzeye ulaştırılması ile işçilerin bu alanda eğitilmesinin gerekliliği üzerine tam bir anlaşma sağlamışlardır. Bu sebeple taraflar işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kararı doğrultusunda yapılacak işler ve alınacak önlemlerin uygulamasını sağlarlar. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu tarafından hazırlanacak, işçi sağlığı ve iş yönetmenliğine taraflar kesinlikle riayet edeceklerdir. İşverenin müsaadesi ile sendika yetkilileri işyerinin, işveren vekili yahut onun tayin edeceği bir kişi ile birlikte müştereken ve zaman, zaman gezip işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda incelemelerde buluna bilirler.

AÇIKLAMA: bu madde iş yerinde örgütlü çalışanların çalışma ortamını , çalışanların sağlığını korumak amacı ile yapılan bir maddedir.

**AD SOYAD : ERCAN ALMACI**  
**ŞUBE : GEBZE**  
**İŞYERİ : TEKNO KAÜÇUK**

**MADDE 31 HASTALIK ÜCRETLERİ:**

A) üyenin sigortaca ön görülen hastalığı veya doğumu yahut maluliyet gibi sebeplerle devamsızlığı iş akdinin feshini gerektirmez.Hastalık süresi ne olursa olsun hizmet akdi rapor ibraz edildiği sürece devam eder.Raporlu üye rapor süresince işyerinde sözleşmenin getirdiği bütün haklardan yararlanır.

B) kaza veya hastalık dolayısıyla işçinin 4 günden fazla istirahat alması halinde SGK ca ödenek verilmeyen ilk 2 istirahat günü için işveren işçiye normal ücretini tam olarak öder.

C) Kaza veya hastalık halinde iş görememezlik süresince işçiye toplu sözleşmeye göre ödenmesi gereken ikramiyeler ve çalışmaya bağlı olmayan sosyal yardımlar ödenir.

**MADDE 34 YILLIK İKRAMIYE:**

İşçilere her sözleşme yılında Aralık,Mart,Haziran ve Eylül aylarında 1'er aylık olmak üzere 4'er aylık ücretleri tutarında ikramiye verilir.İşbu ikramiyeler sözkonusu 3 aylık dönemdeki çalışma gunleri oranında tahakkuk ettirilerek,o ayın aylık ücretleri ile birlikte ödenir.

bu 31 ve 34 maddeler arasında bir çelişki var oldugunu gördüm 31 maddede c bendinde çalışmaya bagli olmayan sosyal yardımlar ödenir deniliyor . 34 madde ise 3 aylık dönemdeki çalışma günleri oranındaki günler kadar ödenir deniliyor bu çelişkiye son verilmesi kanısındayım benim icin önemli düzeltilmesi gerektiğini düşünüyorum.

**MADDE 13 ÖDEMENİN ZAMANI VE FAİZİ:**

A)derhal ödeme:

Hertürlü işten ayrılmalarda işçilerin işbu toplu iş sözleşmesi ve ilgili

kanun hükümleri uyarınca almaları gereken her türlü hakları işten çıkış işlemini takip eden 7 gün içinde ödenir.

B)Gecikme faizi:

işten ayrılmalarda ilgili işçilerin hertürlü haklarının ödenmesi (A) bendinde hükümlenen ödeme süresini aşarsa işçiye gecikilen her bir gün için kıdem tazminatına bankalarca ödenen en yüksek mevduat faizi ödenir diğer ödemeler için ise yasal faiz uygulanır denilmesine rağmen işverenin vermiş olduğu kararlar uygulanıyor

Sözleşmede 7 gün içinde ödenir dedigi işverence herhalde 7 taksit ve üzeri olarak algılanıyor bu yüzden çıkışlarda nakit ödendiğini daha görmedik işverenin işine geldiği gibi ödeme yapılıyor bu önemli maddelerden biridir bunu düzeltmek gerekir faizi bir kenara bıraktım buna hiç değinmedim hiç bir zaman uygulanmadı .

## TPAO

**AD SOYAD** : ERDİNÇ ERDOĞAN  
**ŞUBE** : TRAKYA  
**İŞYERİ** : T.P.A.O

### ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS- MADDE NO:25

Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen esaslara uygun olarak yapılacak kadro değişiklikleri 1 ay içerisinde kadrosu değişen işçiye yazılı olarak bildirilir.

Kapsama dahil işyerlerinde kadrosuz işçi çalıştırılmaz. İşçilere çalıştırları için ünvan ve ücreti verilir.

### AÇIKLAMA:TİS 'de önemli gördüğüm bu madde

İşyerinde çalışan tüm işçilerin yaptıkları işe göre bir ünvan ve ücret ödenmesini güvence altına alıyor. İşveren işçiye birden fazla iş ve nitelik yükleyemiyor ve kadro değişikliklerini de bazı şartlara bağlıyor bu madde benim için sebeplerden dolayı önemli

### 2-ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO :76

İş bu sözleşmenin işçi lehine değiştirici yada geliştirici hükümlerinin bulunmadığı hususunda

Yürürlükte bulunan yada yürürlüğe girecek olan işçi lehine kanun , tüzük ve yönetmelik Hükümleri saklıdır.

### AÇIKLAMA: TİS' önemli gördüğüm bu madde

Sözleşme hükümlerinde yer almayan fakat kanunlar ve tüzükler ile düzenlenen işçi lehine Olan maddeler uyuşmazlık durumlarında işçi lehine olan kanunlar ve tüzükler uygulanır, bu sebeplerden dolayı bu madde benim için önemli

### 3-ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO:80

a-Kapsam dışı personel listesi,

b-Disiplin cezaları cetveli,

AÇIKLAMA : TİS 'de önemli gördüğüm bu madde işveren statüsünde kimlerin olduğu kimlerin

İş emirleri düzenlemede ve taleplerde bulunmakta yetkili olduğunu gösterir.

Disiplin cezaları cetveli ise cetvelde bulunan suçlar ve yaptırımları dışında işveren işçiye suç ve ceza isnat edemez, bu sebeplerden dolayı bu maddeler benim için önemli

**AD SOYAD** : ERSAN AYDIN  
**ŞUBE** : ANKARA ŞUBE  
**İŞYERİ** : TÜRKİYE PETROLLERİ A.O

1.Önemli Gördüğüm TİS Madde No: MADDE 15-

İşe yeni giren ya da görevi değişen işçilerin kalifikasyonlarına uygun olarak işbaşında yeterli süre eğitim görmeleri işveren tarafından sağlanır.

1.Açıklama: Bu madde işverenler tarafından her zaman için geri plana atılan aslında kalifiye işçi için işverene ve çalışana fayda sağlayacak önemli bir konudur.Çalışan yeni işe girdiğinde ve iş hayatı boyunca devamlı değişen dünyada, bilgilerini ve meseleki eğitimlerini geliştirmesi işveren tarafından sağlanmalıdır,bunun için devletin yaptırımı olarak çalışan için bir eğitim fonu oluşturmak ve işveren tarafından bu kurulan fona her ay para yatırma zorunluluğu getirmelidir.Çalışan işe ilk başladığı zaman kendi meslek dalında işe başlamış ise bu konuda teorik eğitim görmeli ve yapacağı işe başlamadan önce kapsamlı bir oryantasyon eğitiminden geçmelidir.Bu eğitim aynı zamanda çalıştığı iş yerinde diğer iş arkadaşlarıyla tanışma olanağı sağlayarak çalışanın işe erken bir zamanda alışmasını ve işi daha çok benimsemesini sağlar.

2.Önemli Gördüğüm TİS Madde No: MADDE 58-

İş Toplu İş Sözleşmesi'nin kapsamında bulunan işçilere sözleşmenin birinci yılında 135,74 TL/Ay Sosyal Yardım ödenir.

2.Açıklama: Sosyal yardım ücretlerinin bu ekonomik koşullarda işçilere verilen ücretlerin çok düşük olduğunu ve bu ücretlerinin günümüz koşullarında çalışana katkı sağlaması ve gerçek anlamda sosyal olanaklardan faydalanması açısından limitlerin yukarıya çekilmesi görüşünde-

yim.Sosyal yardım koşulları çalışanlar arasında farklılık gösterebilir,bu farklılık çalışanın yaşama koşullarını artırmak ve bakmakla hükümlü olduğu kişiler ya da ailesi içerisinde zor şartlar altında çalışan kişilere bu durumlarını belge durumlarını kanıtlamak koşuluyla daha fazla ücretler ödenmelidir.

### 3.nemli Gördüğüm TİS Madde No:MADDE 50-

Asgari crete göre yapılan işe giriş ücret skalaları, işe yeni girecek, işçilere uygulanmak üzere işverence düzenlenir.

3.Açıklama : Yeni işe giren çalışan ile diğer çalışanlar arasında ücret farklılıkları çok fazla olması yeni işe giren açısından iş motivasyonunu düşürür.Benim düşünceme göre yeni işe başlayan çalışanlar için belirnecek ücret, yapılan işin niteliğine göre belirlenmelidir.Bu şekilde çalışanlar arasında çok fazla ücret farklılıkları olmaz,yeni işe başlayan hedeflerini daha kısa vadeli yaparak hedefe ulaşmak için daha fazla çapa sarf eder.ücret politikası çalışanlar arasında en büyük ayırım olarak gözükür,bu farklılıklar iş veren tarafından haksızlık uğrayan bir kesim oluşturur,bu farklılıklar ücret olarak değil performans ve yapılan iş niteligine göre değerlendirilmelidir.



**AD SOYAD : MURAT KARAKUŞ**  
**ŞUBE : BATMAN PETROL İŞ**  
**İŞYERİ : BATMAN TPAO**

1)TİS MADDE 38:A)a-sondaj kulelerinde platformda çalışan işçilere workover işlerinde kule platformunda çalışan işçilere bu işlerde fiilen çalıştıkları her gün için sözleşmenin 1. Yıl birinci 6 ayında 3,98 tl/gün ikinci 6 ayında 4,14 tl/gün ödenir.

TPAO da sondaj ve workoverde çalışan arkadaşlarımızın yaptıkları iş göz önünde bulundurduğumda ağır ve tehlikeli işler priminin düşük olduğunu görmekteyim.işleri çok ağır ve kirlili ortamlarda çalışmaktalar.demir malzemelerle içiçeler. Sondaj ve workoverde çalışan arkadaşlarımız her an işkazalarıyla karşı karşıyalar. En ufak kazaaları kırıklarla sonuçlanıyor. İş güvenliği konusunda ne kadar eğitim verilirse verilsin sondaj ve workoverde bu eğitimleri pratiğe dökmek imkansız. İş güvenliği bu eğitimler sayesinde iş kazaları sonucunda oluşan sorunları yönetmellik gereği kendi sorumluluğundan çıkarmaktadır.

İş kazası geçiren arkadaşlarımız mağdur edilmektedir.iş kazası geçirdikten sonra arkadaşımız vardiyalı çalışıyorsa ilk 4 ay vardiya primi verilmektedir. 4 aydan sonra vardiya primide kesiliyor. Program gereğinde çalışıyorsa program gereği kesiliyor . yol mesaiisi varsa yol mesaiisi kesiliyor hem ağır ve tehlikeli işte çalışıyolar hemde maddi ve manevi açıdan magdur edilmekteler .

2)TİS MADDE 62:A)İş yerinde kasıt ihmal ve dikatsizlik sebebiyle ika ettiği zararlardan mesuldur.her işçi kendisine işi dolayısıyla verilen alet ve edevatı çalıştığı makineleri iptidai-yarı mamul maddeleri giyim eşyası vesair malzemesi iyi kullanmak verilen her işi hatasız vaktinde istenilen şekilde yapmakla mükkeleftir.

İşyerimizde kasıt ve ihmal yaparsak şayet zaten sonucunada katlanı-  
rız. Dikkatsizlik kelimesiyle ne demek istiyor neyi kast ediyö anlam ver-  
mek zor. Çalıştığım işyerimde kullandığımız malzemeler bindolarlık ve  
milyon dolarlık malzemeler bu malzemelere zarar verirse bu kadar pa-  
rayı nasıl verecez.bu maddede vesaire kelimesini araya sıkıştırmakla bir-  
çok şeyi üzerimize yıkmaktadır.

Bu maddedeki dikatsizlik ve hatasız kelimesi resmen fiyaskoo.bu ke-  
limelerle anlaşılıyor ki işveren bizi insan değil de bir robot olarak gör-  
mekteler.işyerimizde zaten bizler işimizin gereğini fazlasıyla yapmaktay-  
ız. Malzemenin fabrikasyon hatası dahi olsa bu madde sayesinde bize  
mal edilmektedir.yine sömürülen taraf yine biziz..

3)TİS MADDE 66:İşyeri disiplin kurulu işverenin tayin edeceği 2 yetkili  
sendikanın tayin edeceği 2 temsilciden teşşekül eder. Taraflar ayrıca en  
az 2 ser yedek üye tespit ederler.işveren temsilcilerinden biri başkan  
olarak atanır.kararlar oy çokluğu ile alınır . oyların eşitliği halinde baş-  
kanın oyu 2 oydur.

Can alıcı konulardan biri disiplin kurulu 2 kişi işveren 2 kişi sendika  
atar . buraya kadar herşey tamam da neden disiplin kurulu başkanını iş-  
veren atıyor. Bunu anlamak zor.Disiplin kurulunun objektifliği tarafsızlı-  
ğı tartışılır.birde bunun üzerine başkanın oyu 2 oy sayılır . birde burdan  
yakın bakalım .her halikarda işveren kendi bildiğini yapacak bizler işçi  
olarak ta bunun bilincindeyiz işveren kendi mühendisini atıp biz işçile-  
ride tutmaz. Vel hasıl bu madde de anlayacağımız işveren (bizlerin ağziy-  
la )kendisinden çıkarıp bize sokuyor.

**AD SOYAD** : İSMAİL AYDIN  
**ŞUBE** : BATMAN  
**İŞYERİ** : TPAO

VARDİYA PRİMİ:

MADDE 37 - A) Üç vardiya halinde çalışan işçilerin vardiya çalışmalarına isabet eden çıplak ücretleri % 30 zamlı olarak ödenir.

B) İki vardiya halinde çalışan işçilere aynı şartlarla ücretleri % 17 zamlı olarak ödenir. Ancak, çalışma saati 24.00–08.00 saatleri arası olduğunda %30 zamlı ödenir.

C) Batman Bölge Müdürlüğü'nde Garaj ve Ağır Nakliyat Servislerindeki nöbetçi işçiler ve nöbetçi elektrikçiler ile Tahlisiye Ambarı'ndaki nöbetçilere, nöbette buldukları süre için (B) fıkrasında belirtilen Vardiya Primi ödenir.

Bu fıkrada yazılı işyerlerinde çalışan vardiyalı işçilerden üç vardiya ile çalışanlara, (A) bendinde yazılı yüzdeye göre Vardiya Primi ödenir.

D) Bu maddede belirtilen prim ödemesi ? ilen çalışma yapılan günlere göre hesap edilmekle beraber, bir haftalık dönemde 5 gün tam çalışan işçiye 7 gün üzerinden yapılacaktır. Prim ödemesi, sondaj kulelerinin montaj ve demontaj safhalarında en çok ve toplam 10 gün süreyle kesilmez. 5 günlük dönemde en fazla 2 güne kadar (2 gün dâhil) ücretli izin kullananların bu izinleri, Prim ödemesinde çalışılmış gibi kabul edilir ve bu 2 günlük süre için de ödemede bulunulur. Ancak, eğitim amacıyla işveren tarafından vardiyalı çalışmadan çıkarılan işçiye, en fazla 2 aya kadar Vardiya Primi ödemeye devam edilir.

AÇIKLAMA: Bazı işyerleri sürekli çalışma programları gerekmektedir ve bu programların getirisi olan Vardiya usulü çalışan işçiler gündüz mesai saatlerinde çalışan işçilerden çok daha fazla yıpranmakta. Bunun ya-

nı sıra yaşam alanı, alışılmışın dışında oluşan sosyal çevre kopukluğu, iş kazalarının fazla olması, iş sağlığının bozulması ve en önemlisi aile yapısı ona göre şekil almaktadır ve olumsuz yönde gelişmektedir. Uyku ve dinlenme gibi konular ayrıca psikolojik yapısında tahribatlar oluşturmaktadır. Bu sebepler göz önünde bulundurulduğunda vardiya primi; işçinin yaşam kalitesini arttırmak için önemli bir faktör oluşturur. Elbette ki verilen %30 prim yeterli değildir ve tartışılması gerekmektedir.

Madde 21 Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İşçi Çalıştırma Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İşçi çalıştırma konusunda yasal hükümler uygulanır.

AÇIKLAMA: Yaşam sürecimiz içinde ihtiyaçları gidermek için gereken ekonomik özgürlüklere en az bizim kadar ihtiyacı olan Özürlü, Eski hükümlü ve Terör Mağduru bireyler vardır ve bu maddenin olması bu bireylerin ihtiyaçlarını, sağlık giderlerini, mağduriyetlerini azaltmak ve topluma kazandırmak için önemlidir.

Aşağıdaki tabloda işyerinde çalıştırılması zorunlu olan özürlü ve eski hükümlü çalışma oranları görülmektedir.

Özürlü olan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %12.29'dur. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürlülerin oranı %2.58 iken (yaklaşık 1.8 milyon) süreğen hastalığı olanların oranı ise % 9.70'dir(Yaklaşık 6.6 milyon). Bu oranlara baktığımızda Kamu için belirlenen oranın %4 olması gelişmemiş bir ülke olduğumuzu ifade eder.

Bu verilerin ışığında Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İşçi çalıştırma konusunun ne kadar önemli olduğunu ve bir o kadar da eksik olduğunu görebiliriz. Sağlıklı bir toplum için bu verilerin rakamsal olarak eşitlemek gerekmektedir.

Madde 23 Çalışma Süresi

Kapsama dahil işyerlerinde, genel olarak çalışma süresi 5 gün çalışma 2 gün tatil esasına dayanır.

Vardiyalı çalışan işçiler için ise Hafta Tatili ve Yardımcı Tatil günleri, 5 çalışma gününü takip eden 6. ve 7. günlerdir. Normal çalışma süresi haftada 40 saat olmak üzere Günde 8 saattir. Çalışma saatleri; işyerlerinin ve ünitelerin özellikleri gözönüne alınarak, yukarıdaki esaslar dâhilinde işveren tarafından tanzim edilir.

**AÇIKLAMA:** Bir işyerindeki çalışma süresi işçinin kendine, ailesine ve kişisel gelişimine zaman ayırması için çok önemlidir. 40 saat üstü bir çalışma ortamında işçinin psikolojik ve fiziksel dinçliği kırılır ve iş kazalarına sebebiyet verebilir. Bu nedenle 40 saatlik çalışma maksimum ifadesi içermeli ve bu rakam aşağı çekilmelidir. Bu konuda kişisel fikrim önceliğin Özürlü işçilerin çalışma sürelerinin 30 saate indirilmesi olmalıdır.

**AD SOYAD** : VEDAT ÇELEBİ  
**ŞUBE** : BATMAN ŞUBESİ  
**İŞYERİ** : T. P. A. O.

MADDE 20 :GEÇİCİ İŞÇİ (BELİRLİ SÜRELİ AKİTLE İŞÇİ ÇALIŞTIRMA) – İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER:

A) Daimî mahiyet arz etmeyen, niteliği bakımından 1 yıl içinde en çok ve toplam olarak 5 ay sürecek işler için yazılı sözleşme yapmak suretiyle Geçici İşçi çalıştırılabilir. Geçici İşçilerin müteahhit eliyle çalıştırılması ve daimî mahiyetteki işlerde Geçici İşçi çalıştırılması yasaktır.

Mevsimlik işçilerin çalıştırılmaları yasal hükümlere uygun olarak yapılır. İşverene hizmet akdi ile bağlı olarak çalışan mevsimlik işçilere; Sendika üyesi olmaları halinde bu Sözleşme'nin mali hükümleri tatbik edilir.

B) İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 36. maddesi hükümleri çerçevesinde işleri alan müteahhit veya taşeronların, çalıştırdıkları işçilere ödeyecekleri ücretlerin ödenip ödenmediğini denetler ve ödenmesi konusunda Yasa'nın öngördüğü tedbirleri alır.

Şerh: Bilindiği üzere biz sendikacılar yüzyıllardır emekten ve haktan yana mücadele veren işçi örgütlenmesiyiz. Bu uğurda işçinin emeğini, hakkını ve alın terini sömüren ne kadar kan emiciler varsa hepsi ile mücadele halindeyiz. Elbette ki bu sömürücülerin en başında taşeronlar ve müteahhitler bulunmaktadır. Devletin de büyük gücünü arkasına alarak işçiyi, emekçiyi istediği gibi çalıştırarak, düşük ücretler karşılığında köle

gibi çalıştırarak emek sömürsü yapmaktadırlar. Biz sendikacıların da en büyük amaçlarından biri işte bu taşeron ve müteahhitlerle mücadele etmek olmalıdır. Değil onları işverenle yaptığımız sözleşme metnine koymak, onları işyerlerimizin yakınından bile geçirtmemeliyiz. Devlet bir an önce bütün taşeron ve müteahhit işçilerini kadroya almalı ve sömürül-müş haklarını iade edilmelidir.

#### MADDE 62 HASAR BEDELİNİN TESPİTİ VE ZARARLARININ TAZMİNİ:

İşçi işyerinde kasıt, ihmal ve dikkatsizliği sebebiyle ika ettiği zararlardan mesuldür.

Her işçi kendisine işi dolayısıyla verilen alet ve edevatı, çalıştığı makineleri, iptidai-yarı mamul maddeleri, giyim eşyasını vesair malzemeyi iyi kullanmak, verilen her işi hatasız, vaktinde ve istenilen şekilde yapmakla mükelleftir.

Kasıt, ihmal veya tedbirsizlik dolayısıyla bunları hasara uğratan, kötü kullanan veya israf eden yahut bozuk ve hatalı imalat yapan işçiden, işveren bu zararı tazmin ettirir. Birden fazla işçi bu zararı meydana getirmiş ise müteselsil mesuliyet hükümleri uygulanır.

Hasar vukuunda zararın işçinin kasti, kusur veya ağır bir ihmalinden mi veya alet, makine vesair malzemeye atfedilecek teknik bir arıza veya hut da her ikisine ait müşterek bir kusurdan mı ileri geldiğini işverenin tefrik edeceği 3, Sendika'nın tayin edeceği 2 kişiden müteşekkil 5 kişilik bir heyet tespit ile hasar bedelini ve işçinin veya işçilerin payına düşen nispeti tayin eder.

Kurul, arasından birini başkan seçer. Kurulun işlerini başkan tertip ve tanzim eder.

Hasardan dolayı kusur nispetine göre işçiden tahsil edilecek olan bu zarar 240 günlük brüt ücreti tutarını aştığı takdirde, işveren işçinin iş ak-

dini feshedebilir. İşçi bu zararı öder veya ödemeyi taahhüt ederse, işveren iş akdini fesih hakkını kullanmayabilir.

İşçinin ve işverenin ayrıca kaza mercilerine başvurma hakkı mahfuzdur. Hasar tespit komisyonu kapsama dâhil işyerleri itibariyle de kurulabilir.

Şerh: Bu maddede bahsi geçen Hasar Tespit Komisyonunun teşkillenmesi esası haksız uygulamaları da beraberinde getirme tehlikesi doğurmaktadır. Zira söz konusu komisyonda işverenden 3 sendikadan 2 temsilci bulunması ve komisyon başkanının işverenden seçiliyor olması ve komisyon başkanının oyunun bazı durumlarda 2 oy sayılıyor olması tümüyle işçinin dezavantajıdır. Bu tür komisyonlarda 2 sendika temsilcisi 2 işveren ve 1 kişi de bağımsız olmak koşuluyla adaletli bir şekilde tertiplenmelidir ve kesinlikle hiçbir durumda kurul başkanının oyu 2 oy sayılmamalıdır. İllaki sayılacaksa da kurul başkanı sendika temsilcisi olmalıdır. ?

Bir diğer tehlikeli durum ise bu komisyondan çıkacak kararın işçiden tahsil edilecek olan zararın işçinin 240 günlük brüt ücreti tutarını aşması. Bu durumda işveren keyfi bir uygulamayla işçinin işine son verebilmektedir. Sözleşmedeki bu madde bir an önce kesinlikle sözleşmeden çıkarılmalıdır.

#### MADDE 66 DİSİPLİN VE HİZMET AKDİNİN SONA ERMESİ:

İşbu Sözleşme kapsamına dâhil işyerlerinde Genel Müdürlük, Batman, Adıyaman ve Trakya Bölge Müdürlükleri için birer Disiplin Kurulu kurulur.

Bu Kurullar; işverenin tayin edeceği 2, yetkili Sendika'nın tayin edece-



ği 2 temsilciden teşekkül eder.

Tarafar ayrıca en az 2'şer yedek üye tespit ederler.

İşveren temsilcilerinden biri başkan olarak atanır.

Disiplin Kurulu'na işler, işveren tarafından intikal ettirilir. Disiplin Kurulu Başkanı toplantı yeri, günü ve saatini üyelere 3 gün önceden bildirir. Bu bildiri üzerine Kurul, katılan üyelerle toplanır ve kendisine tevdi edilen işleri, aksi kurulca kararlaştırılmamışsa 6 işgününde bitirir.

Disiplin Kurulu çalışma esasları Kurul'ca tespit edilir.

Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oydur.

İşveren verilen cezayı işçi lehine değiştirebilir veya tamamen kaldırabilir.

Disiplin Kurulu'nun görev ve yetkileri, işyerinde uygulanan işyeri talimat ve nizamlarına, işyeri disiplinine, umumi ahlak ve adaba aykırı hareketleri cezalandırmaktır.

Bu cezalar:

- 1- İhtar (Kurul'ca tekerrüre esas olmamak üzere, Ünite Amirince de verilebilir.),
- 2- 1 ile 3 Yevmiye Kesilmesi,
- 3- 4 ile 8 gün arası Ücretsiz İşten Uzaklaştırma,
- 4- İşten Çıkarma.

Bu cezalara esas teşkil edecek fiiller ekli Disiplin Ceza Cetveli'nde sa-

yılmıştır. Bu suçlar ve karşılığındaki

cezalar tahdidi mahiyette olmayıp, cetvelde zikredilmeyen

Fiilleri işleyenler de Kurul'ca takdir edilecek -yukarıda sayılan- cezalardan biri ile cezalandırılırlar.

Aynı fiilin tekrerrüü halinde Disiplin Kurulu'nca bir üst ceza verilir.

İşten Çıkarma Cezaları Genel Müdür'ün onayı ile yürürlüğe girer. Disiplin Kurulu Kararı'ndan itibaren 3 işgünü içinde Sendika Genel Başkanı veya Genel Başkan'ın yurtdışında olması halinde Merkez Yönetim Kurulu Üyelerinden birisi bu kararı Genel Müdür ile görüşme konusu yapabilir. Dış kamplardan Kurula çağrılan personelin gidiş geliş yol masrafları işverence ödenir.

Şerh: Disiplin ve hizmet akdinin sona ermesi gibi maddeler biraz daha işçinin lehine çevrilebilmeli ve sözleşme buna göre biraz daha katı düzenlenmelidir. Bu tür komisyonlarda en savunmasız ve zayıf olan nedense hep işçi olmaktadır. Bu handikaplı durumu işçinin lehine çevirebilmek için sendikalar biraz daha özverili ve disiplinli çalışmak zorundadırlar.

Örneğin bu tür komisyonlarda kurul başkanının daima işverenden seçiliyor olması ve kurul başkanının yani işverenin 1 oyunun iki oy sayılması (eşitlik durumunda) büyük bir haksızlığa neden olabilmektedir.

**AD SOYAD : FERİT AKKUŞ**  
**ŞUBE : BATMAN**  
**İŞ YERİ : TPAO**

MESLEKİ EĞİTİM:MADDE 15 – İŖe yeni giren ya da görevi deęiŖen iŖçilerin kalifikasyonlarına uygun olarak iŖbaŖında yeterli süre eğitim görmeleri iŖveren tarafından sağlanır.

Açıklama:

İŖverenler iŖe alanıcaklara yeterli süre eğitim verilmemektedir.iŖverenler iŖçilere verilecek olan eğitimin kendileri için maddi bir külfeti olduğundan göz ardı etmektedir. Oysa ki mesleki eğitim olmadan çalıŖan iŖçilerin verimi daha dŖk olacağından aslında iŖ verenler daha büyük zarara girmektedir. Yalnızca iŖveren değil, bu durumda iŖçilerin de zarar görmesi kaçınilmazdır. Çünkü iŖçilerin mesleki eğitiminin olmaması iŖ kazalarına da yol açmaktadır.

KADRO VE İŖ TARİFİ:

MADDE 25 – Toplu İŖ SzleŖmesi'nde belirtilen esaslara uygun olarak yapılacak kadro deęiŖiklikleri, 1 ay içerisinde kadrosu deęiŖen iŖçiye yazılı olarak bildirilir.

Kapsama dâhil iŖyerlerinde kadrosuz iŖçi çalıŖtırılmaz. İŖçilere çalıŖtıkları iŖin unvan ve creti verilir.

Açıklama:

İŖçiler her zaman uygun kadrolarda çalıŖtırılmamaktadır,iŖverenler genelde kalifiye eleman yerine ,kalifeyesiz elemanlar çalıŖtırmaktadır ;bunun nedeni kalifeyeli elamanların yüksek ücretle çalıŖmalarıdır .İŖverenler iŖçi alırken çok dikkat etmelidir,alacakları kadrolara uygun kiŖile-

ri almalıdır.İş tariflerini ve kadroları açık anlaşılır bir şekilde ifade etmelidir.Eşit işi yapanlara eşit ücret verilmelidir, maalesef bu yapılmamaktadır.

## İLK GİRİŞ ÜCRETİ VE ÜCRET

SKALASI:(YHK'nca)

MADDE 50 – Asgari ücrete göre yapılan işe giriş

ücret skalaları, işe yeni girecek işçilere uygulanmak üzere işverence düzenlenir.

Açıklama:

Yeni işe giren işçilerin yakındığı en büyük sorunlardan biri de iş verenlerin düşük ücretle işçi çalıştırmalarıdır.Birçok iş yerinde skalalar en düşük ücretle hazırlandığı için işyerinin taban ücreti düşüktür.Bu da işçilerin ücretinin düşük olmasının nedenidir.Bu göz ardı edilemez bir sorundur .

Daha yeni işe giren işçilerin işi fazla bilmediği gerekçesiyle iş verenler düşük ücret vermektedir. Bu da yetmezmiş gibi düşük ücret karşılığı yüksek performans beklemektedirler. Peki kimse karşılığını almadan istemli olarak çalışır mı?

**AD SOYAD : SÜLEYMAN ÖZENİR**  
**ŞUBE : TRAKYA ŞB**  
**İŞYERİ : T.P.A.O**

Önemli gördüğüm TİS madde :

MADDE 22- Bu Toplu İş Sözleşmesi'nde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri Toplu İş Sözleşmesi'ne aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin Toplu İş Sözleşmesi'ne aykırı hükümlerinin yeni Toplu İş Sözleşmesi'ne hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda , bu Toplu İş Sözleşmesi 'ndeki hükümler uygulanır

Bu Toplu İş Sözleşmesi'nde aksi belirtilmedikçe hizmet akdinin işçi lehindeki hükümler muteberdir.

Her ne sebeple olursa olsun , sona eren Toplu İş Sözleşmesi'nin hükümleri , yenisi yürürlüğe girinceye kadar "hizmet akdi hükmü" olarak devam eder .

1.Açıklama:

Çünkü çalıştığım kurumda yaptığım işlerle ilgili aykırı durumlarda bu madde de belirttiği gibi sözleşme kitapçığına aykırı ise uygulamak mecburiyetim yok o yüzden önemli

Çünkü bu madde Toplu İş Sözleşmesi hükümlerini çok iyi bilemem gerektirdiğini anlatıyor

Çünkü bu madde Toplu İş Sözleşmesi kitapçığının işçinin anayasası olduğunu anlatıyor.

Önemli gördüğüm TİS madde :

**ÇALIŞMA SÜRESİ**

MADDE 23- A) Normal çalışma

Kapsama dahil işyerlerinde, genel olarak çalışma süresi 5 gün çalışma , 2 gün tatil esasına göre düzenlenir.

Vardiyasız çalışan işçiler için hafta tatili Pazar günüdür . Cumartesi yardımcı tatil günüdür.

Vardiyalı çalışan işçiler için ise hafta tatili ve yardımcı tatil , 5 çalışma gününü takip eden 6. ve 7. günlerdir .

Normal çalışma süresi hafta da 40 saat olmak üzere günde 8 saat tir Çalışma saatleri ; işyerlerinin ünitelerin özellikleri göz önüne alınarak yukarıdaki esaslar dahilinde işveren tarafından tanzim edilir.

B) Çalışma süresi ile ilgili esaslar :

1- Sabah saat 06.00'dan akşam saat 20.00'ye geçen süredeki çalışmalar gündüz ,akşam saat 20.00'den sabah saat 06.00'ya kadar yapılan çalışmalar da gece çalışmalarıdır.

2- İki veya üç ekiple çalışılan işlerde ;vardiyalı gece gündüz çalışmaları,iş verenin tayin edeceği şekilde haftadan haftaya değiştirilir.

3- Çalışma saatlerinde mevsim ve iş icabı zaruri değişiklikler , Sendika'nın görüşü alınarak iş verence yapılır ve en geç 3 gün önceden iş yerinde ilan edilir.

4-Çalışmış sayılan süreler:

a) İşçinin işinde ve iş verenin her an emrinde hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek bekleyerek boş geçirdiği süreler ,

b) Sosyal Güvenlik Kurumu'nca muayene edilmek amacıyla viziteye çıkış saatleri ile muayene edilmek üzere ikamet ettiği mahalden bir başka şehir merkezindeki sağlık kuruluşuna havale halinde, havalenin yapıldığı gün ve onu takip eden ilk gün ,

c) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler ,

d) Ulusal bayram ve genel tatil günleri

e) işin zaruri sebeplerle işveren tarafından işçilerin iş bağıtı kesilmeksizin tatil edilen günler , f) İş yerinde meydana gelen ani hastalanma ve sakatlanma ve sakatlanma sonucu yalnız bir gün olarak iş yerinde ya da

dışında geçen tedavi günleri ile istirahat alınmayan Sosyal Güvenlik Kurumu'na viziteye çıkış günleri, g) İşbu sözleşme uyarınca işveren tarafından verilen bütün ücretli izin günleri h) Sosyal Güvenlik Kurumu'nca verilen istirahat günleri, ı) İşbu maddenin 5. Fıkrası gereği iş süresinden sayılan yolda geçen süreler ,

i) İşyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir hafta daha tatil edilmesi sonucu olarak , işçilerin yeniden işe başlaması şartıyla çalışmadan geçirdiği sürenin 15 günü,

5- İş Süresinden Sayılan Yolda Geçen süreler a) İşçilerin , işveren tarafından iş yerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süre b) işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri icap eden her türlü işlerde , bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler , İşçinin günlük iş sürelerinden sayılır

c) İşin mahiyetinden doğmayıp da, işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilmesi esnasında araçlarda geçen süreler ,iş süresinden sayılmaz.

d) Gidiş ve dönüşü kapsayan yolda geçen süreler ölçülür. Bu ölçümün tespitinde ;oto yolda hız limiti 90km/saat,asfalt yollarda hız limiti 60km/saat stabilize yollarda ise 30 km/saat esas alınır . Bulunan süreye vardiya değişimi için gerekli 15 dakika ilave olunur.Bu suretle bulunan süre ,yarım ve tam saatleri aşması halinde aşan miktar yarım ve tam saatlere iblağ edilir.

Yukarıda B/5-(a) ve (b) bentleri kapsamında olup ,iş bu (d) bendine göre belirlenen ve günlük normal 8 saat çalışma süresinin üzerindeki yolda geçen süreler için bu Toplu İş Sözleşmesinin 35. Maddesindeki esaslara göre hesaplanan tutar yol parası olarak ödenir .Bu ödemededen yararlananlara aynı süreler için ayrıca fazla mesai ücreti ödenmez.

6-Çalışma araları ve vardiyaya girme

a) Vardiyasız işlerde işin ortalama bir zamanda , 1 saatten olmak üzere,öğle dinlemesi verilir. Dinlenme süresi,günlük çalışma süresi dışında mütalaa edilir .

b) vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münavebe ile yarım saat ara dinlenmesi verilir .

c) kompresörlerin darbe , kırma ve delme tabancasında çalışan işçilerin saatte 15 dakika dinleneme izni verilir. Bu dinlenme iş süresinden sayılır .

d) Gece ve gündüz vardiya usulü çalışılan işlerde ,gece vardiyalarının haftadan haftaya değiştirilmesi suretiyle sıraya konması gerekir. Meskun yerlerden veya kamplardan uzakta , vardiyalarla yürütülen işlerde , gece vardiyası (24.00-08.00) iki kişiden az olmayacaktır.

e) İş veren , sondaj workover işçilerinin iş emniyetini ve iş verimini artırmak , eksik işçi ile çalışmaya mani olmak amacıyla gerekli tedbirler alınır.

f) Sondaj birimlerinde , kulelerde vardiyalı çalışan personelin belli gün çalışıp kulede kaldığı sürece izin yapması ve çalıştığı günlerde 24 saat sondaj kulesinde , yemek ve yatma imkanı sağlanarak kalması , çalışma esnasında en az 2 vardiya ile işin yürütülmesi hakkında Sendika'nın görüşü alınarak işlem yapılmasına işveren yetkilidir . Bu çalışma düzeninde işçinin ekonomik hak ve menfaatleri yönünden kayba uğramaması açısından gerekli önlemler Sendika ile müştereken tespit edilir.

Ancak , işbu Toplu İş Sözleşmesi süresi içinde Toplam 3 lokasyonda uygulamak üzere vardiyalı personelin bir lokasyonda iki hafta çalışıp bir hafta izin yapması , iki lokasyonda ise 20 gün çalışıp 10 gün izin yapması ve çalıştığı günlerde 24 saat sondaj kulesinde yemek yatma imkanı sağlanarak kalması , çalışma esnasında iki vardiya ile işin yürütülmesi konusunda işveren yetkilidir . Bu çalışma düzeninde işçinin ekonomik hak ve menfaatleri yönünden önlemler , işveren ve sendika'ca müştereken tespit edilir.



Geçmiş yıllardan kalan birikmiş yıllık ücretli izni olmayan sismik ekip-lerde çalışan işçilere ,işverence sezon sonunda 4 ekip halinde münavebe ile defaten kullanmak üzere 12 iş günü ücretli idari izin verilir.

Bu uygulamadan son yıl hak edilen yıllık ücretli izin geçmiş yıllarda kalan izin olarak mütalaa edilmez.

## 2. Açıklama :

Çünkü çalışma günlerim ve çalışma saatlerim dışında işveren beni çalıştırmamasını engellemekte ve fazla çalışmam halinde ücretini almam gerektiğini biliyorum

Çünkü çalışımlı sayılan sürelerin hangilerinin çalışılmış veya çalışılmamış sayıldığını daha bilinçli olarak iş verene karşı kendi hakkımı aramamı sağlıyor.

Çünkü çalışma aralarını dinlenme zamanlarını ve sürelerini kullanarak daha verimli ve üretken çalışa biliyorum .

Çünkü bu madden dolayı işveren beni kendi isteğine göre keyfi çalışmasına izin vermemekte

## 3.önemli gördüğüm TİS maddesi:

### ÜCRET PUSULASI:

MADDE 28- A) İşveren her türlü tediyede işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula verir. İşbu pusulada tahakkuk ettirilen her çeşit ücret ve kesintiler ayrı ayrı gösterilir .

B) İşçi , İşbu pusula muhteviyatına ödemenin yapıldığı günden itibaren 6 iş günü içinde itiraz edebilir . İşveren bu itiraza işgününde cevap vermek zorundadır.

## 3. Açıklama

Çünkü bu maddeye göre hak ettiğim ücretimi mesailerimi kesintileri-

mi maaşımın detayını görüyorum ve yanlış olan durumlarda düzeltilmesini istiyorum

Çünkü iş veren bu maddeyi uygulaması ve bana ücret pusulasını (maaş bordosu ) bana bildirmese ben yanlışları göremem ve gerekli itirazda bulunamam

Çünkü bu maddeye göre yanlış olan pusulaya itiraz edip ve işveren bana tekrar yanıt vermek zorunda ve yanlış düzeltmek zorunda bu madde bana hakkımı arama özgürlüğü sağlıyor

**AD SOYAD** : AHMET ARGUN  
**ŞUBE** : BATMAN ŞUBE  
**İŞYERİ** : TPAO

1. Öneli Gördüğüm TİS Madde No: GEÇİCİ İŞÇİ (BELİRLİ SÜRELİ AKİTLE İŞÇİ ÇALIŞTIRMA) – İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER:

MADDE 20 – A) Daimî mahiyet arz etmeyen, niteliği bakımından 1 yıl içinde en çok ve toplam olarak 5 ay sürecek işler için yazılı sözleşme yapmak suretiyle Geçici İşçi çalıştırılabilir. Geçici İşçilerin müteahhit eliyle çalıştırılması ve daimî mahiyetteki işlerde Geçici İşçi çalıştırılması yasaktır.

Mevsimlik işçilerin çalıştırılmaları yasal hükümlere uygun olarak yapılır. İşverene hizmet akdi ile bağlı olarak çalışan mevsimlik işçilere; Sendika üyesi olmaları halinde bu Sözleşme'nin mali hükümleri tatbik edilir.

B) İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 36. maddesi hükümleri çerçevesinde işleri alan müteahhit veya taşeronların, çalıştırdıkları işçilere ödeyecekleri ücretlerin ödenip ödenmediğini denetler ve ödenmesi konusunda Yasa'nın öngördüğü tedbirleri alır.

1. Açıklama : Daimi işlerde geçici işçi çalıştırılması yasak olduğu halde, kurumumuzda halen 5 ay 29 gün olarak sözleşmeli geçici statüsünde çalıştırılmakta. Bu yapılan uygulama bu maddeye ters değilmi. Taşeron çalıştırılması yasak deniyor peki bölgemizde yapılan bazı ihaleler 1 veya 2 yıllık olarak yapılıyor, müteahhit eli altında işçiler çalıştırılıyorlar ve bunların tazminat almaları engellemek için müteahhit firmalar yıl dolmadan başka bir firmaya çıkış ve giriş yaptırılıyorlar. Şirket bu işçilerin tazminatlarını firmalara ödüyorlar ama ödemelerin yapılıp yapılmadığı kontrol edilmiyor. Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda bu

maddedeki kurallar büyük önem taşıyor ama uygulanabilirse.

## 2. Önemli Gördüğüm TİS Madde No: ÇALIŞMA SÜRESİ:

### MADDE 23 – A) Normal Çalışma:

Kapsama dâhil işyerlerinde, genel olarak çalışma süresi 5 gün çalışma, 2 gün tatil esasına göre düzenlenir.

Vardiyasız çalışan işçiler için Hafta Tatili Pazar günüdür. Cumartesi günü Yardımcı Tatil günüdür.

Vardiyalı çalışan işçiler için ise Hafta Tatili ve Yardımcı Tatil günleri, 5 çalışma gününü takip eden 6. ve 7. günlerdir.

Normal çalışma süresi haftada 40 saat olmak üzere günde 8 saattir.

Çalışma saatleri; işyerlerinin ve ünitelerin özellikleri gözönüne alınarak, yukarıdaki esaslar dâhilinde İşveren tarafından tanzim edilir.

### B) Çalışma Süresi İle İlgili Esaslar:

1- Sabah saat 06.00'dan akşam saat 20.00'ye kadar geçen süredeki çalışmalar gündüz, akşam saat 20.00'den sabah 06.00'ya kadar yapılan çalışmalar da gece çalışmalarıdır.

2- İki veya üç ekiple çalışılan işlerde; vardiyaların gece-gündüz çalışmaları, işverenin tayin edeceği şekilde haftadan haftaya değiştirilir.

3- Çalışma saatlerinde mevsim ve iş icabı zaruri değişiklikler, Sendi-

ka'nın görüşü alınarak işverence yapılır ve en geç 3 gün önceden işyerinde ilan edilir.

#### 4- Çalışılmış Sayılan Süreler:

a) İşçinin işinde ve işverenin her an emrinde hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

b) Sosyal Güvenlik Kurumu'nca muayene edilmek amacıyla viziteye çıkış saatleri ile muayene edilmek üzere ikamet ettiği mahalden bir başka şehir merkezindeki sağlık kuruluşuna havale halinde, havalenin yapıldığı gün ile onu takip eden ilk gün,

c) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler,

d) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri,

e) İşin zaruri sebeplerle işveren tarafından işçilerin iş bağıtı kesilmeksizin tatil edilen günler,

f) İşyerinde meydana gelen ani hastalanma ve sakatlanma sonucu yalnız bir gün olarak işyerinde ya da dışında geçen tedavi günleri ile istirahat alınmayan Sosyal Güvenlik Kurumu'na viziteye çıkış günleri,

g) İşbu sözleşme uyarınca işveren tarafından verilen bütün ücretli izin günleri,

h) Sosyal Güvenlik Kurumu'nca verilen istirahat günleri,

ı) İşbu maddenin 5. fıkrası gereği iş süresinden sayılan yolda geçen süreler,

ı) İşyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan daha çok tatil edilmesi sonucu olarak, işçilerin yeniden işe başlaması şartıyla çalışmadan geçirdiği sürenin 15 günü, çalışılmış olarak kabul edilir.

#### 5- İş Süresinden Sayılan Yolda Geçen Süreler:

a) İşçilerin, işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

b) İşçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri icap eden her türlü işlerde, bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler, işçinin günlük iş süresinden sayılır.

c) İşin mahiyetinden doğmayıp da, işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilmeleri esnasında araçlarda geçen süreler, iş süresinden sayılmaz.

d) Gidiş ve dönüşü kapsayan yolda geçen süreler ölçülür. Bu ölçümün tespitinde, otoyolda hız limiti 90km/ saat, asfalt yollarda hız limiti 60km/saat, stabilize yollarda ise 30 km/saat esas alınır. Bulunan süreye vardiya değişimi için gerekli 15 dakika ilave olunur. Bu suretle bulunan süre, yarım veya tam saatleri aşması halinde aşan miktar yarım veya tam saatlere iblağ edilir.

Yukarıda B/5-(a) ve (b) bentleri kapsamında olup, işbu (d) bendine gö-

re belirlenen ve günlük normal 8 saatlik çalışma süresinin üzerindeki yolda geçen süreler için bu toplu iş sözleşmesinin 35. maddesindeki esaslara göre hesaplanan tutar yol parası olarak ödenir. Bu ödemedenden yararlananlara aynı süreler için ayrıca fazla mesai ücreti ödenmez.

#### 6- Çalışma Araları ve Vardiyaya Girme:

a) Vardiyasız işlerde işin ortalama bir zamanında, 1 saatten az olmak üzere, öğle dinlenmesi verilir. Dinlenme süresi, günlük çalışma süresi dışında mütalaa edilir.

b) Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münavebe ile yarım saat ara dinlenmesi verilir.

c) Kompresörlerin darbe, kırma ve delme tabancasında çalışan işçilere saatte 15 dakika dinlenme izni verilir. Bu dinlenme iş süresinden sayılır.

d) Gece ve gündüz vardiya usulü çalışılan işlerde, gece vardiyalarının haftadan haftaya değiştirilmesi suretiyle sıraya konması gerekir. Meskûn yerlerden veya kamplardan uzakta, yakınında işçilerin bulunmadığı yerlerde, bir kişilik vardiyalarla yürütülen işlerde, gece vardiyası(24.00 – 08.00) iki kişiden az olmayacaktır.

e) İşveren, sondaj ve workover işçilerinin iş emniyetini ve iş verimini artırmak, eksik işçi ile çalışmaya mani olmak amacıyla gerekli tedbirleri alır.

f) Sondaj birimlerinde, kulelerde vardiyalı çalışan personelin belli gün çalışıp kulede kaldığı sürece izin yapması ve çalıştığı günlerde 24 saat sondaj kulesinde, yemek ve yatma imkânı sağlanarak kalması, çalışma

esnasında en az 2 vardiya ile işin yürütülmesi hakkında Sendika'nın görüşü alınarak işlem yapılmasına işveren yetkilidir. Bu çalışma düzeninde işçinin ekonomik hak ve menfaatleri yönünden kayba uğramaması açısından gerekli önlemler Sendika ile müştereken tespit edilir.

Ancak, işbu Toplu İş Sözleşmesi süresi içinde toplam 3 lokasyonda uygulanmak üzere, vardiyalı personelin bir lokasyonda iki hafta çalışıp bir hafta izin yapması, iki lokasyonda ise 20 gün çalışıp 10 gün izin yapması ve çalıştığı günlerde 24 saat sondaj kulesinde yemek ve yatma imkânı sağlanarak kalması, çalışma esnasında iki vardiya ile işin yürütülmesi konusunda işveren yetkilidir. Bu çalışma düzeninde işçinin ekonomik hak ve menfaatleri yönünden kayba uğramaması açısından gerekli önlemler, işveren ve Sendika'ca müştereken tespit edilir.

2.Açıklama: 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesi uyarınca; genel olarak normal çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Bu kanuna göre bakarsak 23. Maddeki 40 saat çalışma süresi gerçekten önemli. Ama yeterli değil;

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yasal haftalık çalışma süresi, en fazla 40 saat düzeyindedir. Toplusözleşmelerle belirlenen sürelerde de bu sınıır görülmektedir.

**BAZI ÜLKELERDEKİ ÇALIŞMA SAATLERİ AŞAĞIDA BELİRTİLMİŞTİR.**

Fransa 35 Danimarka 37 İngiltere 37 Hırvatistan 37,3 Norveç 37,5 Finlandiya 37,5 Hollanda 37,5 İsveç 37,5 Belçika 37,6 Almanya 37,6 AB-16 37,9 İtalya 38 Kıbrıs 38 Çek Cum. 38 Portekiz 38,2 İspanya 38,3 Slovak Cum. 38,4 AB-27 38,6 Avusturya 38,8 İrlanda 39 Lüksemburg 39

Litvanya 40

Macaristan 40



Estonya 40  
Romanya 40  
Malta 40  
Letonya 40  
Bulgaristan 40  
Slovenya 40  
Polanya 40  
Yunanistan 40  
Türkiye 45

Kaynak: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (EFILWC), 2008

Çalışma saatleri düşük olan ülkelerdeki refah seviyesinin yüksek olmasının nedenlerine bakılmalı, Türkiye deki çalışma saatlerindeki haftalık 30 saate düşürülerek işsizliğin önüne geçilmelidir.

3. Öneli Gördüğüm TİS Madde No: SUÇSUZ ÇIKARMALAR – TOPLU İŞTEN ÇIKARMA VE İŞGÜVENCESİ:

MADDE 67 -A) Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:

Bu konuda yürürlükteki mevzuat hükümleri uygulanır.

B) Münferit Suçsuz Çıkarma:

1) İş Kanunu'na Göre İşten Çıkarma:

İşveren, İş Kanunu hükümlerine göre akdini feshettiği işçinin, bu çıkarmadan evvel bu Sözleşme'de kabul edilen İhbar Önellere ve Kıdem Tazminatı'na riayetle mükelleftir.

2) Hastalık Sebebiyle Suçsuz Çıkarma:

İşçinin, herhangi bir hastalığa veya kazaya uğradığı takdirde, bu hastalık veya kaza arızasının Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tedaviye tabi tutulduğu süre içinde yasal müddetçe, hiçbir suretle iş akdi feshedilemez. Ancak, Kurum'ca sürekli iş göremezlik raporu verilen işçilere, yine Kurum'ca hakkında çalışma gücünü 2/3 oranında kaybettiği raporu verilen işçilere, bu Toplu İş Sözleşmesi'ne göre Kıdem Tazminatı ödenerek iş akdi feshedilir.

C) İhbar Önelleri:

1- Suçsuz Çıkarmalarda:

6 aydan az kıdemi olanlara 4 hafta,

6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 6 hafta,

18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 11 hafta,

3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 13 hafta,

5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara 15 hafta,

10 yıldan 15 yıla kadar kıdemi olanlara 17 hafta,

15 yıldan fazla kıdemi olanlara 18 hafta, önceden ihbarda bulunmak şarttır.

01.07.2001 tarihinden sonra işe yeni giren işçilere, Yasa Hükümleri uygulanır.

2) İhbar Önellere ait ücret, genel kural olarak peşin ödenir. Peşin ödeme halinde ihbar süresi kıdem süresinden sayılmaz.

D) Kıdem Tazminatı:

İş Yasası'nda belirtilen hallerde ve belirtilen esaslar dâhilinde ödenecek Kıdem Tazminatı hesabındaki gün sayıları:

1 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlar için 35,

5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlar için 45,

10 yıldan 15 yıla kadar kıdemi olanlar için 65,

15 yıldan fazla kıdemi olanlar için 72 gündür.

01.07.1987 Tarihinden sonra işe girenlere Yasa hükümleri uygulanır.

3.Açıklama: Bu madde de belirtilen işten çıkarmalarda, emeklilikte kıdem tazminatının hesaplanması ve ödenmesi karara bağlanmıştır. Yakın gelecekte bu tazminatlarımız devlet tarafından el konulmak istenmektedir. Resmen cebimizdeki parayı çalmaya teşebbüs etmektedirler. Kıdem tazminatları ödenmesi hususunda bu maddenin önemli olduğunu düşünüyorum.

1 - İşverenlerin çalıştırmış olduğu işçileri kendi menfaatleri doğrultusunda iş akdini fesih yapması suçsuz çıkarmadır.

Suçsuz çıkarma yapan işyerinde , çalışan diğer işçiler psikolojik olarak olumsuz etkileneceğinden sosyal yaşantısına da yansiyacaktır.

Günümüzde sendikalı olmanın faydalarından yararlanamayan işçi toplumu sadece 4857 sayılı iş kanununda madde 17’de yazan haklardan faydalanmaktadır bu haklarda bu çıkarmaları minimum etkilemektedir.Örneğin ; 4857 sayılı iş kanunu vermiş olduğu ihbar ödeneği maksimum 8 haftadır ama sendikaya bağlı işçiler için geçerli olan , toplu iş sözleşmesi kitapçığında olmamasına rağmen protokol yoluyla imzalanan ihbar ödeneği 26 haftaya çıkarılmış olduğundan işveren için caydırıcı bir unsur olmuştur buda çalışmakta olan işçinin daha güvenle yaşamasını sağlamaktadır.

İş güvencesi olan işçi hayata daha çok güvenle tutunacağından sosyal yaşantısından ailevi yaşantısına kadar daha huzurlu yaşamakla birlikte , geleceğe yönelik yatırımları daha güvenle yapacağından çocukları için daha rahat bir yaşam sunmasının mutluluğunu yaşıyacaktır. Bu yüzden suçsuz çıkarmalar maddesi bizim için en önemli maddedir.

## 2 – Madde 33- GECE ÇALIŞMA ZAMMI VE VARDİYA ZAMMI

### a-Gece Çalışma Zammı

Gece süresi saat 20:00-06:00’dır. Bu sürede çalışan işçilere çalıştıkları her saat için sözleşmenin 1. yılında 0,72.-TL gece zammı ödenecektir.

### B-Vardiya Zammı

Vardiya düzeni ile çalışan işçilere vardiyada çalıştıkları her saat için sözleşmenin 1. yılında 0,72.-TL vardiya zammı ödenecektir.

2 - 24 saat üretimi durmayan bir fabrika için vardiyalı ve gece çalışan işçi çalıştırılması zorunludur ve bu nedenle bu çalışma sistemine ayak

uydurmaya çalışan işçilerin yaşadığı ciddi kayıplar vardır. Kişinin sosyal hayatının minimuma inmesi, uyku düzeni bozukluğu, aile yaşantısındaki uzaklaşmalar ve ruhsal bozuklukları bu kayıplara örnektir.

Vardiyalı çalışan işçi sınıfı için maddi ve manevi alınacak hiçbir şey bu çalışma sisteminin karşılığı ile ölçülemez ama işçi sınıfının yaşamış olduğu kayıpları en aza indirmek, daha verimli ve istekli çalışmalarını sağlamak için vardiyalı çalışan işçi sınıfına bazı ayrıcalıklar tanınması gerekir. Bu ayrıcalıklardan en önemlisi gece çalışma zammı ve vardiya zammıdır.

Diğer çalışanlara göre farklı saatlerde ve fazla mesai yaparak çalışmasının karşılığını alan işçi, işe daha istekli gelecek ve çalıştığı fabrikaya verimi artacak ve her geçen gün kendini geliştirecektir.Örneğin ; Sendikası olmayan bir işçi , işveren tarafından , vardiyada çalışmış olmanın hakkını alamayacaktır ama yapılan bu toplu iş sözleşmesinde her saat için alınan bu zam en azından bu çalışma ortamının bir nebze de olsa maddi olarak fayda sağlamaktadır.

İşte bu gibi avantajlar işçi sınıfı için hem maddi hem manevi açıdan çok büyük önem teşkil eder.

### 3 - Madde 38- ÜCRET ZAMMI:

#### A) 1.Yıl Ücret Zammı:

Toplu iş sözleşmesinin 1. yılında sendika üyesi işçilerin 31.12.2011 tarihindeki ücretlerine 1.1.2012 tarihinden geçerli olmak üzere 213.-TL/AY ücret zammı yapılacaktır.

Ücret artış oranı %10,45'in altında kalan üyelerin 31.12.2011 tarihindeki ücretleri 1.1.2012 tarihinden geçerli olmak üzere % 10,45 oranında arttırılacaktır.

## B) 2.Yıl Ücret Zammı:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2012 tarihindeki ortalama ücretinin, Ocak 2013 tarihinde ilan edilen TÜİK 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Endeksinin 1.1.2012 – 31.12.2012 dönemine ait enflasyon oranına (bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı) + 1 (bir) puan ilavesi suretiyle bulunacak oranı kadar tutarı, 1.1.2013 tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 31.12.2012 tarihindeki aylık ücretlerine, 1.1.2013 tarihinden geçerli olmak üzere ilave edilecektir.

3 – Tüm işçiler için en önemli unsurlardan biri olan ücret zammı işçilerin kendisine, ailesine, çevresine ve bulunduğu şirkete faydalı olabilmesi açısından çok gereklidir.

Özveriyle çalıştığı halde zam alamayan işçiler maddi açıdan zorlanacağı için bu hem özel yaşantısına hem de çalışma azmine olumsuz açıdan yansiyacaktır.

İşçi sınıfını tatmin edici alınan zam ileride yapılacak olan sendikaya bağlı işçileri kapsayan toplu iş sözleşmelerinde maddi sıkıntı yaşamayan işçinin birlik beraberliğini artırır. Bu birlik ve beraberlik işverene kullanılabilecek en büyük tehdit olacaktır.

Ücret zammında başarıyı sağlamamız durumunda taban ve tavan saat ücretli işçi arasındaki fark korunup ortalama doğru orantılı artacaktır. Örneğin ; Toplu iş sözleşmesinde saat ücreti yüksek olan işçi , alınmış olan ücret artışı oranının altında kalan işçiler için alınan ücret artışı oranı artırılmıştır. Alınan bu hak sayesinde ortalamanın düşmesi engellenmiştir.

Bütün bu sebeplerden dolayı ücret zammı, yıllık izin ücreti ve ödentisi, gece çalışma zammı ve vardiya zammı, tahsil ödentisi, doğum ödentisi, evlenme ödentisi, yakacak ödentisi, bayram ödentisi ve kişinin başına gelmemesi istenen tabii afetler ödentisi ile ölüm ve maluliyet ödentisi işçi sınıfını maddi açıdan etkileyecek en önemli maddelerden biridir.

**AD SOYADI : OKTAY GAYRETLİ**  
**ŞUBE : BATMAN ŞUBESİ**  
**İŞYERİ : T.P.A.O.**

TİS MADDE NO : VARDİYA PRİMİ MADDE : 37

Üç vardiya halinde çalışan işçilerin vardiya çalışmalarına isabet eden çıplak ücretleri % 30 zamlı olarak ödenir.

İki vardiya halinde çalışan işçilere aynı şartlarda ücretleri % 17 zamlı olarak ödenir.Ancak çalışma saatleri 24.00 – 08.00 saatleri arasında olduğunda % 30 ödenir.

Batman bölge müdürlüğünde garaj ve ağır nakliyat servislerindeki nöbetçi işçiler ve nöbetçi elektrikçiler ile tahlisiye ambarındaki nöbetçilere, nöbette buldukları süre için (B) fıkrasında belirtilen Vardiya primi ödenir.

Bu fıkrada yazılı işyerlerinde çalışan vardiyalı işçilerden üç vardiya ile çalışanlara (A) bendinde yazılı yüzdeye göre Vardiya primi ödenir.

Bu maddede belirtilen prim ödemesi fiilen çalışma yapılan günlere göre hesap edilmekle beraber bir haftalık dönemde 5 gün tam çalışan işçiye 7 gün üzerinden yapılacaktır.Prim ödemesi sondaj kulelerinin montaj ve demontaj safhalarında en çok ve 10 gün süreyle kesilmez. 5 günlük dönemde en fazla 2 güne kadar (2 gün dahil) ücretli izin kullananların bu izinleri , prim ödemesinde çalışmış gibi kabul edilir ve bu 2 günlük süre içinde ödemedede bulunulur.Ancak eğitim amacıyla işveren tarafından vardiyalı çalışmadan çıkarılan işçiye , en fazla 2 aya kadar vardiya primi ödemeye devam edilir.

AÇIKLAMA: Vardiya sistemiyle çalışan işçilerde (özellikle tehlikeli ve ağır işlerde çalışanlar) yıpranma payı , sosyal hayatındaki olumsuzluklar

; örneğin çocuğunun eğitimiyle fazla ilgilenememe , uyku düzensizliği yüzünden asabi olmak yüzünden ev hayatındaki düzensizlikler ve buna benzer durumlar göz önüne alındığında , verilen % 30 vardiya priminin ne kadar basit bir rakama isabet ettiği , hele hele çıplak ücretlerin bu kadar düşük olması ; kesilen vergi , sigorta primlerininide eklediğimizde elimize geçen net paranın ne kadar komik bir rakama isabet ettiğini görürüz. Aslında işverenlerinde bunun çok iyi farkında olduğunuda gayet iyi bilmeliyizki işçinin cebine giren her kuruşun karşılığı Maalesef misliyle alınmaktadır.Bence bu primin sigorta ve gelir vergisinden muaf tutulması ve bu primin en az % 50 ye artırılması gerekir.

TİS MADDE NO : YOLLUKLAR MADDE : 40

İşveren tarafından işin göstereceği lüzüm ve ihtiyaca binaen geçici görev ile işyerlerinden başka bir mahalle vazifeli gönderilen işçilere , yürürlükte olan Yurt içi yolluk yönergesi hükümlerine uygun olarak harcırah ödenir.

Arama , üretim , sondaj faaliyetleri ve kuyu tamamlama hizmetleri faaliyetlerini yürütmek üzere merkez işyerleri dışında kurulan geçici işyerlerinde çalışan işçilere , bu işyerlerinde çalıştıkları gün başına , yurt içi yolluk yönergesinin ek : 1 nolu cetvelinde yer alan A-e/C kategorisi üzerinden ödeme yapılır.

**AÇIKLAMA** : Yurtiçi yolluk yönergesinin işçiler için ne kadar acıklı bir durum olduğunu kısaca günlük yemek bedelinin bile işçinin kendi cebinden karşıladığını bildikleri halde hiçbir düzenlemenin yapılmaması manidardır.Düşününki günlük size 12 küsür lira veriliyor ve size deniyorki gidin iki öğün yemeğinizi bu parayla karşılayınız. Sıcak yuvanızdan uzak kaldığınıza mı , çocuğunuzun hiçbir şeyi ilgilenemediğinize mi , hele birde durumu iyi olmayan otellerde ve aynı odada 2 kişi kaldığınıza mı üzü-



lürsünüz.Bu maddenin kesinlikle değiştirilmesi gerekir.İş çıkışı yorgunluğuyla temiz ve kaliteli bir otel mevzusundan tutunda , verilen harcırının (en az günlük 30 tl ) mutlak suretle yükseltilmesi gerekiyor.

TİS MADDE NO : ÇOCUK AİLE VE ÖĞRENİM YARDIMI MADDE : 53

Hizmet akdi devam eden işçilere , sözleşmenin birinci yılında 22,39 TL ay çocuk aile öğrenim yardımı ödenir.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. Yılıının 1. Ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr 'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz.Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr a tamamlanır.

AÇIKLAMA : Günlüğün 1 tl nin bile altında olan bu yardımın bu üç kategoriye alınması ( Çocuk + Aile + Öğrenim ) gülünçlükten başka hiçbir şey değildir.Tv lerde her gün her ailenin en az 3 çocuklu olmasını isteyen bir BAŞBAKANIMIZ , günlük 1 tl bile olmayan bir yardım veriyor. Şunu söyle bir şeyle kıyaslayalım , Öğrencisi okula giden bir kişi sadece bir ay için okul servisine verdiği ücret ülke genelini dikkate alırsak en az 80 tl dir.Yani kasamızda  $80 - 22,39 = 57,61$  tl açık vermiş durumdayız.Hazineyi IMF ye borçsuz bırakan bir başbakan maalesef işçilerini bankalara borçlu kılmış , borcu borçla kapatan bir işçi sınıfı yaratmıştır.

Bu madde düzenlenirken günümüz koşullarına uygun bir düzenlemenin yapılması mutlak suretle zaruriyettir.

**AD SOYAD** : SELMA CANPOLAT  
**ŞUBE** : BATMAN  
**İŞYERİ** : TPAO

### Madde 73 Özel Şikayet

A)Özel şikayet, işçinin memnuniyetsizliğini mucip bir halde bu durumu açığa vurarak belirtmesidir. Bunlar işçinin çalışma şartlarına ve işverenle olan münasebetlerine doğrudan doğruya ve temelli bir şekilde etki etmeyen nitelikteki hususlardır. Bu takdirde taraflar aşağıdaki usule göre hareket ederler.

Bu sebeple taraflar hakem yoluna başvurmayacaklardır.

1)İşçi işyeri ilk amiri ile görüşerek şikayeti halleder. Görüşmeler sözlüdür.

2)İşçi, neticeden tatmin olmazsa konuyu işyeri Sendika Temsilcisine bildirir. Temsilci durumu İşveren Vekili'yle görüşür. İkinci kademede konu halledilmediği takdirde Sendika üst kademeleriyle İşveren Vekili Temsilcisi arasında görüşülür.

3)Bu kademede de netice alınmazsa Sendika Başkanlığı ile işveren üst amiri görüşerek konuyu çözmeye çalışırlar.

B)İşbu şikayetler sebebi ile hiçbir işçi, şikayetten dolayı sorumlu tutulamaz ve haklarında idari tedbir ve cezai kararlar alınamaz.

**AÇIKLAMA:**İşçi mağduriyeti durumunda içinde herhangi bir korku olmadan şikayetini dile getirebilmeli gerek işyerindeki göreviyle ve iş ortamındaki herhangi bir sorun ile ilgili gerekse amiriyle yaşadığı bir sorunda ve kendinin psikolojik şiddete maruz kaldığını düşündüğü durumlarda şikayetini dile getirebileceği bir mercinin olması büyük öneme sahiptir çünkü işçi kendini yalnız hissetmeyip hakkını bilinçli bir şekilde aramayı bilir ve iş verenin sindirme ve ezme politikasına boyun eğmez.

## Madde 15 Mesleki Eğitim

İşe yeni giren ya da görevi değişen işçilerin kalifikasyonlarına uygun olarak işbaşında yeterli süre eğitim görmeleri işveren tarafından sağlanır.

AÇIKLAMA: Bir işçi alanında ne kadar teorik bilgiye sahip olursa olsun yeni başlayacağı işyerinin imkanları dahilinde ortama uyum sağlayarak riski sıfır derecesine indirgeyebilecek şekilde nasıl çalışır, neler yapması gerekir ve en doğru şekilde eksiksiz herhangi bir kazaya mahal vermeden nasıl iş yapabilir gibi konularda yeterli eğitim verilmelidir. Bu sadece bir defaya mahsus değil belirli dönem aralıklarla olmalıdır ki oluşabilecek iş kazalarının önüne geçilebilsin.

## Madde 21 Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İşçi Çalıştırma

Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İşçi çalıştırma konusunda yasal hükümler uygulanır.

AÇIKLAMA: Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru kişilerin çalışma hayatına dahil edilip topluma kazandırılmasının sağlıklı bir toplum yapısının oluşturulmasının adımlarından biri olduğunu düşünüyorum. Kişinin çalışması bir şeyler üretmesi ve bunu karşılığını alıp maddi manevi ihtiyaçlarını karşılaması onlarda özgüven duygusunu oluşturacaktır.

**AD SOYAD** : İSMAİL AYDIN  
**ŞUBE** : BATMAN  
**İŞYERİ** : TPAO

Madde 73 Özel Şikayet

A)Özel şikayet, işçinin memnuniyetsizliğini mucip bir halde bu durumu açığa vurarak belirtmesidir. Bunlar işçinin çalışma şartlarına ve işverenle olan münasebetlerine doğrudan doğruya ve temelli bir şekilde etki etmeyen nitelikteki hususlardır. Bu takdirde taraflar aşağıdaki usule göre hareket ederler.

Bu sebeple taraflar hakem yoluna başvurmayacaklardır.

1)İşçi işyeri ilk amiri ile görüşerek şikayeti halleder. Görüşmeler sözlüdür.

2)İşçi, neticeden tatmin olmazsa konuyu işyeri Sendika Temsilcisine bildirir. Temsilci durumu İşveren Vekili'yle görüşür. İkinci kademede konu halledilmediği takdirde Sendika üst kademeleriyle İşveren Vekili Temsilcisi arasında görüşülür.

3)Bu kademede de netice alınmazsa Sendika Başkanlığı ile işveren üst amiri görüşerek konuyu çözmeye çalışırlar.

B)İşbu şikayetler sebebi ile hiçbir işçi, şikayetten dolayı sorumlu tutulamaz ve haklarında idari tedbir ve cezai kararlar alınamaz.

**AÇIKLAMA:** Bu durumu birebir yaşamış biri olarak bu maddenin çok önemlidir. Mağduriyetlerin oluşması ve telafisi için ve işverenin işçi üzerindeki psikolojik baskısını hafifleten bir maddedir.

Madde 21 Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İşçi Çalıştırma

Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İşçi çalıştırma konusunda ya-

sal hükümler uygulanır.

AÇIKLAMA: Yaşam sürecimiz içinde ihtiyaçları gidermek için gereken ekonomik özgürlüklere en az bizim kadar ihtiyacı olan Özürlü, Eski hükümlü ve Terör Mağduru bireyler vardı ve bu maddenin olması bu bireylerin ihtiyaçlarını, sağlık giderlerini, mağduriyetlerini azaltmak ve topluma kazandırmak için önemlidir.

### Madde 23 Çalışma Süresi

Kapsama dahil işyerlerinde, genel olarak çalışma süresi 5 gün çalışma 2 gün tatil esasına dayanır.

Vardiyalı çalışan işçiler için ise Hafta Tatili ve Yardımcı Tatil günleri, 5 çalışma gününü takip eden 6. ve 7. günlerdir. Normal çalışma süresi haftada 40 saat olmak üzere Günde 8 saattir. Çalışma saatleri; işyerlerinin ve ünitelerin özellikleri gözönüne alınarak, yukarıdaki esaslar dâhilinde İşveren tarafından tanzim edilir.

AÇIKLAMA: Bir işyerindeki çalışma süresi işçinin kendine, ailesine ve kişisel gelişimine zaman ayırması için çok önemlidir. 40 saat üstü bir çalışmada işçinin psikolojik ve fiziksel dinçliği kırılır ve iş kazalarına sebebiyet verebilir.

**AD SOYAD : SEVDA GÜLMEZ**  
**ŞUBE : BATMAN**  
**İŞYERİ : TÜRKİYE PETROLLERİ A.O.**

#### TİS Madde No 12: SENDİKAL İZİNLER

1001'den fazla işçi sayısının % 10'u kadar gün. Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm işçiler içindir. Benim iş yerimde 2000 den fazla işçi çalışmakta. Bu izinlerin her 3 aşamada da verilmesi gerekir. Eğitim izni kullanması işverenin onayına tabidir. Ancak genel kurullar için bu % 5 oranı aranmaz diyor. İznimizi kullanmamızı söylediler. Benim şu an içerdeki iznim 15 gün bölemiyorum. Gelmem için benim 15 gün izin kullanmam, ya da rapor almam gerekiyor. Ya eğitime gelemeyeceğim ya da rapor alacağım. Rapor almazsam eğitime katılmayacağım demektir. Sendikal izinlerin her üç aşamada da verilmesi gerekiyor.

#### TİS Madde No:20 GEÇİCİ İŞÇİ (BELİRLİ SÜRELİ AKİTLE İŞÇİ ÇALIŞTIRMA) İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER

Geçici işçilerin Müteahhit eliyle çalıştırılması ve daimi mahiyetteki işlerde geçici işçi çalıştırılması yasaktır diyor. Fakat maalesef günümüzde geçici işçi çok sayıda çalıştırılmakta. Bunun önüne geçilmesini istiyorum. Eğer çalıştırılıyorsa sigortalı olarak ve o işyerine bağımlı olarak çalıştırılmalı. Daimi mahiyetteki işlerde çalışan taşeron işçileri çok. Müteahhitler ne yapıyor yılın birkaç gününü çıkarıyor tekrar işe alıyor. Bu böylelikle bir yıl çalışmamış oluyor. Tazminatlarını da ödemiyor. Bu son bir iki yıldır takip ediliyor. Geçici işçi değil de daimi işçiler olsun. Müteahhitler de işçilerin sırtından para kazanıyorlar. İşveren Müteahhide vereceği parayı işçiye versin diye düşünüyorum.

#### TİS Madde No: 54 EVLENME YARDIMI

Evlenenlere 1. Altı ay 83.73.- TL olarak veriliyor. Tabii ki bu rakam 2. alt ı ay ve sonraki yıl için değişiyor. İşte nedir işçiye evlenme yardımı yapılmış oluyor. Bu parayı vermeleri hiçbir şeyi değiştirmmez. Bu rakam bana komik geliyor. Evlenen ev kuruyor masrafları kabarık oluyor. En azından bir beyaz eşyasını alabilecek bir rakam olsun. Bu diğer yardımlar içinde geçerli. Bu rakamların yüksek tutulması gerekir.

**AD SOYAD** :KADRIYE ÖZDEMİR  
**ŞUBE** :BATMAN ŞUBE  
**İŞYERİ** : TÜRKİYE PETROLLERİ (TPAO)

TİS MADDE NO : 49 İZİN AVANSI

İzin avansı uygulanmasında Değınmek istediğım ve düzeltilmesini talep ettiğım husus, izne ayrılırken izin gününden 10 gün alma şartıyla avans alıyoruz. İşçinin fazla izne ihtiyacı yoktur ama avans alması için ille 10 gün değilde 5 güne indirilmesi işçinin yararına olacaktır. İş kaybıda ortadan kalkacaktır. Yani 10 gün 5 gün fark etmez kaç güne ihtiyacın varsa onu talep edip avansını da alabilmelisin, 10 gün dayatmasının kaldırılmasının taraftarıyım.

TİS MADDE NO : 55 DOĞUM YARDIMI

AÇIKLAMA: Doğum yardımının Türkiye şartlarında uygun bir ücret olmadığını düşünüyorum aslında sadece doğum değil sosyal yardımların tümünün düşük olduğu kanaatindeyim çok komik ücretler sosyal yardımlar üzerinde daha fazla değinilmeli çıtanın daha yüksek tutulması taraftarıyım.sosyal yardımlardaki ücret azlığına karşıyım.

TİS MADDE NO : 20 GEÇİCİ İŞÇİ (BELİRLİ SÜRELİ AKİTLE İŞÇİ ÇALIŞTIRMA)İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER

AÇIKLAMA: Geçici işçi çalıştırmada müteahhide ödenen ücret yerine tüm geçicilerin sözleşmeye veya kadroya alın lamaları daha doğrudur. Neden müteahhitlerin cebine fazla ücret ödensin ki bu ücretler işçiye ödense fenamı olur. Kendi iş yerimden örnek vereyim geçici işçi çalıştıran bir müteahhidimiz milyarlık borçlar bırakarak kaçtı neden bu tür



olaylara mahal veriyoruz. Emek varsa karşılığı bu olmamalı tüm geçicilerin bir an önce kadroya alınmasını temenni ediyorum. Geçici işçilerin sorunları sosyal devlet sorumluluğudur.

**AD SOYAD :DİLEK BEYCUR**  
**ŞUBE :BATMAN ŞUBE**  
**İŞYERİ : TÜRKİYE PETROLLERİ (TPAO)**

**TİS MADDE NO : 12/ SENDİKAL İZİNLER**

Açıklama: sendikal izinler özellikle eğitim ve toplantılar için çok önemli olduğunu düşünüyorum yasal izinlerimizin olmadığını düşünürsek devreye sendikal iznin girmesi ve eğitime katılmak isteyenler için oldukça önemlidir.ve her işçisinde bu haktan yararlanması gerektiğini düşünüyorum.her çalışanın eğitim toplantı almak gibi hakkı olduğunu düşünürsek sendikal izin en doğru olandır.

**TİS MADDE NO : 35/ FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ**

Açıklama: fazla çalışma işçilerimize cazip gelmektedir. Aslında normal şartlarda aldığımız ücretin bizlere yetmesi gerekiyor fakat türkiye şartlarına baktığımızda yövmiyelerin düşük olması alınan maaşların yetmemesi bizleri fazla çalışmaya zorluyor hâlbuki bedenen ve ruhen çok yoruluyoruz. Maaş iyileştirme çok iyi yapılacak olsa neden fazla çalışmaya gerek duyalımki. Çalışma saat olarak uzadığında veriminde çok iyi olduğuna inanmıyorum. İnsanca yaşamak için iyi dinlenmeli hafta sonlarımızı kendimize ve ailemize ayırmanın çok önemli olduğunu var sayarsak iyileştirilmiş maaş olsun ama fazla mesai çalışma olmasın.

**TİS MADDE NO : 43: ÜST TAHSİLİ BİTİRME.**

**AÇIKLAMA:**

bizler işyerinde çalışırken bir üst tahsili bitirince iç transfer maddesi hükümlerine uygun olarak üst tahsilimizle ilgili yere nakledilmemiz ge-

rekirken, artık bu uygulamaya genel müdürlük kararı ile son beş yıldır son verilmiştir. Şirketimiz son 5 yıldır kpss ile alım yapmakta ve bunları uzman ve uzman yardımcısı olarak atamaktadır, şimdi soruyorum sizlerle, şirketimiz içerdeki yetişmiş elamanı uzman yaparak mı yoksa dışardan yeni aldığı bir elemandan mı verim alır, daha önce örnekleri olmuş şimdi bu uygulamanın önü tıkanmıştır. Bize atadığı uzmanları hem alın size amir ve hemde bunu yetiştirin diyorlar, durum böyle olunca, personel arasında çifte standarta sebep oluyor bu durum. Temennimiz bu uygulamanın ordadan kaldırılması, ve personel arasındaki husumete son verilmesidir. Üst tahsili bitiren personel tahsili gereği hakkını almalı, ve mahkeme yoluna başvurmamalıdır. Bu konuda söyleyeceklerim bunlar.

**AD SOYAD : ÜNSAL KAPLAN**  
**ŞUBE : BATMAN**  
**İŞYERİ : TPAO**

MADDE 5-A ) Sendika, işyerinde çalışan üyeleri arasından biri baştemsilci olmak üzere, 2821 sayılı

yasanın 34.maddesinin gerektirdiği sayıda ve nitelikte işçiyi, işyeri sendika temsilcisi olarak tayin eder.

Bu konuda yapılan tayinlerle her türlü değişiklikler yazılı olarak işverene bildirilir.

**ÖNEMİ:** İş yerlerinde gerekli sayıda temsilci bulundurulması önem arz etmektedir. Çünkü yeterli sayıda temsilci olması işçi sorunlarında birbir ilgilenilmesi demektir. Ayrıca işyerlerinde işverenin işçi üzerindeki haksız baskılarını engeller. Buda işçilerin kendilerini daha güvende hissetmelerine neden olur.

MADDE 35-A ) Haftalık 45 saati aşan fazla çalışma ücreti normal ücretin %100 fazlası, 40 ila 45 saatleri arasında yapılan fazla sürelerle çalışmanın ücreti normal ücretin %80 fazlasıyla ödenir.

**ÖNEMİ:** Fazla çalışma saatleri normal çalışma saatleri üzerinden ücretlendirildiği takdirde işveren

işçiyi daha fazla çalıştırıp daha az ücret ödeyecekti. İşverenlerin yeni işçi alımı yerine elde bulunan

mevcut işçilerden daha çok yararlanmalarına sebep olacaktı. Buda işçilerde hem bedensel hem de

ruhsal olarak bir çöküntüye neden olacaktı. Çünkü işçi daha çok çalışacak ve daha az ücret alacaktı.

MADDE 46-A ) Yıllık ücretli izin:

1 yıldan 5 yıla kadar kıdemli olan işçilere 22,

5 yıldan 10 yıla kadar kıdemli olan işçilere 27,

10 yıldan yukarı kıdemi olan işçilere 30,

İş günü yıllık ücretli izin verilir.

4857 sayılı kanun'un yıllık ücretli izin'le ilgili hükümleri ve bu hususta çıkarılmış yönetmenlik hükümleri aynen tatbik edilir.

Sözleşme ile kabul edilen hafta, bayram tatili ve raporlu günlerin izin süresine rastlaması halinde, tespit edilen izin süreleri bu günler kadar uzatılır.

Yıllık ücretli izin hesabında çalışılmayan cumartesi günü işgünü olarak sayılır.

**ÖNEMİ:** Birçok alanda zor şartlarda çalışan işçiler için çok önemli olan izin uzun ve yorucu bir yılın ardından, hem bedensel hem de ruhsal olarak dinlenme ihtiyacı duyar. Ayrıca işçinin izinli olduğu süre içerisinde çıplak maaşını da alması çalışan işçiler için önem arz etmektedir. Resmi bayram günlerinin, raporlu günlerin ve resmi tatil olan pazar gününün izin süresine rastlaması halinde bunların izin süreleri bu günler kadar uzaması özellikle bedensel olarak yorulan işçiler için çok güzel ve rahatlatıcı bir maddedir.

**AD SOYAD : ORHAN KAMANLI**  
**ŞUBE : ANKARA**  
**İŞYERİ : T.P.A.O. GN.MÜDÜRLÜĞÜ**

**İÇ TRANSFER:**

**MADDE 17 - İşveren işçilerin bir üst pozisyona yükseltilmesinde aşağıdaki usullerle iç transfer yapar:**

1- İşveren tespit ettiği durumu, işin mahiyetini, ücretini ve aranılan vasıfları belirtmek suretiyle açık işin bulunduğu işyerinde ilan ederek, bu iş için gerekli meslek grubunda olan ve açık bulunan işin bulunduğu ünite de bir alt pozisyonda olup bu işe naklini isteyenlerin 5 işgünü içinde ilgili servise müracaat etmeleri icap ettiğini bildirir. İlanın bir sureti ilan edildiği gün sendika temsilcisine verilir.

2- Aynı üniteden talep olmaması halinde bu işe naklini isteyen diğer işçilerin talepleri değerlendirilir. Üst pozisyona terfi ettirilecek işçilerde belirli şartlar aranması gerekiyorsa belli kişilerin hedef alınmaması esastır. İlan tarihinden itibaren 3 işgünü içinde, belli kişilerin hedef alındığı yolunda Sendika'nın yazılı müracaatı vaki olursa şartlar, taraflarca görüşülür ve işverence karara bağlanır.

Bu vasıftaki müracaatçılar arasında işin gereğine göre işverence tayin edilen üç işveren ve sınav konusunda değerlendirme yapabilecek nitelikte Sendika'nın göstereceği iki temsilciden oluşan sınav kurulu tarafından yapılacak sınavlarda başarı kazananların boş kadroya nakli yapılır.

3- Sınavlar, yazılı veya pratik veya mülakat olmak üzere üç şekilde yapılır. Sınavların yazılı olarak yapılması esastır. Ancak, hizmetin özelliği, ehliyet ve liyakatin sıhhatle tespiti amacıyla Kurul, sınavdan önce alacağı bir kararla imtihan çeşitlerinden birini uygulayabileceği gibi ikisini de uygulayabilir. İç transferde imtihan çeşitlerinden hangilerininin uygulan-

cağı komisyonca sınavdan önce belirlenir.

Kurul'un oy birliğı ile vereceğı kararla birden fazla imtihan çeşidinin uygulanması halinde; hizmetin özelliğı, ehliyet ve liyakatin tespiti bakımından hangi imtihan çeşidi daha önemli ise Kurul, ona daha fazla puan tayin eder.

Sınav soruları, boş pozisyon veya kadronun bulunduğu servisten, sınav komisyonunda imtihandan önce oy çokluğu ile seçilerek görevlendirilecek kişice, sınavdan bir saat önce ve sınav kurulunun yanında hazırlanır. Sınav başlayıncaya kadar sınav kurulu üyeleri ile soruları hazırlayan görevli hiç kimse ile görüşemezler.

Sınavlar Sınav Kurulu'nca değerlendirildikten sonra 100 puan üzerinden en az 60 puan olmak kaydıyla ortalama en yüksek puanı alanlar o hizmete alınırlar. Puanların eşit olması halinde puanı eşit kimselerin kıdem ve ehliyet durumları dikkate alınır. Görev başka işlere nezaretçiliğı de gerektiren bir iş ise nezaretçilik vasfı uygun olan işçi münhal kadroya nakledilir.

4- İç transfer sınav kurulu Genel Müdürlük, Batman, Adıyaman ve Trakya Bölge Müdürlükleri için ayrı ayrı kurulur.

5- Boşalan üst kadrodaki iş alt kadroda bulunan işçilere yaptırılıyorsa işe başlama tarihinden itibaren en geç iki ay içinde İç Transfer maddesine uygun işlem yapılır.

6- Sınav Kurulu'nun değerlendirmeleri esas olup Genel Müdür veya Bölgelerde Bölge Müdürlüğü'nce onaylanır ve bir üst göreve atanan işçiye "Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesi" hükümlerine uygun işlem yapılır.

7- Genel Müdürlükçe onaylanmış kadrolar için en geç bir yıl içinde sınav açılır.

AÇIKLAMA: İç Transfer Madde 17 uygulamada yazılanlardan çok farklı geliyor ve adil olunmuyor.sendikanın bu maddeyi özellikle takip etmesi gerektiğini düşünüyorum.

#### HAFİF İŞLERE NAKİL:

MADDE 19 - İşyerinde çalışmakta iken, iş kazası ve meslek hastalığı sebebi ile Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık kurullarınca “hafif işlerde çalışabilir” raporu tanzim edilmiş olanlar işyerinin durumlarına göre, uygun bir işe ücretlerinde azaltma yapılmaksızın nakledilirler. İş kazası ve meslek hastalığı dışında bir sebeple Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık kurullarınca hakkında “hafif işlerde çalışabilir” raporu tanzim edilmiş olanlar işyerinde durumlarına uygun boş kadro varsa bu işe ücretlerinde azaltma yapılmaksızın nakledilirler; yoksa en geç altı ay içinde durumuna uygun bir yere nakledilirler. “Hafif işlerde belirli süreli çalışabilir” raporu alanlara; uygun bir iş varsa bulunduğu işyeri bünyesinde, yoksa Bölge Müdürlüklerinde bulunduğu Bölge Müdürlüğüne bağlı başka bir işyerinde veya Genel Müdürlükte, Genel Müdürlüğe bağlı başka bir işyerinde rapor süresince durumuna uygun hafif bir iş verilir. Rapor bitiminde veya rapor müddeti bitmeden evvel SGK tarafından yeniden muayene edilerek haklarındaki “hafif işlerde çalışabilir” raporu kaldırılanlar, eski işyerindeki işlerine nakledilirler.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda, “hafif işlerde çalışır” raporu

AÇIKLAMA: Hafif işlere Nakil madde 19 kesinlikle adil olarak uygulanmıyor.Böyle bir uygulamaya gidilmesi durumunda; işçi kardeşimiz çeşitli psikolojik baskı ve cezalara maruz kalıyor.Bu konudada sendikanın hassas bir şekilde bu sorunların üzerine titizlikle eğilmesi gerektiğine inanıyorum.

#### ÜST TAHSİLİ BİTİRME:

MADDE 43 – İşyerinde çalışırken bir üst tahsili bitiren işçilerin çalış-



makta oldukları iş, bitirdikleri üst tahsile uygun değilse bu gibi işçilere üst tahsilleri ile ilgili iş için münhal kadro olması halinde öncelik tanınır ve kendileri “İç Transfer” maddesi hükümlerine uygun olarak üst tahsilleri ile ilgili işlere nakledilirler.

İşveren, yeni kadro ihdası ile dışarıdan personel alınması durumunda, üst tahsili bitiren yüksek okul mezunlarının vasıfları ihdas edilen kadroya uygunsa bu kadroya alınma esasını uygular.

Bu gibi işçilere, üst tahsilleriyle ilgili işe nakledilinceye kadar Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesi'ne göre üst tahsili bitirme zammı ve Tahsil Tazminatı'nın yeni kademesi uygulanır.

**AÇIKLAMA: ÜST TAHSİLİ BİTİRME MADDE 43** İşveren, yeni kadro ihdası ile dışarıdan personel alınması durumunda, üst tahsili bitiren yüksek okul mezunlarının vasıfları ihdas edilen kadroya uygunsa bu kadroya alınma esasını uygular.

Bu gibi işçilere, üst tahsilleriyle ilgili işe nakledilinceye kadar Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesi'ne göre üst tahsili bitirme zammı ve Tahsil Tazminatı'nın yeni kademesi uygulanır. Maalesef üst tahsili bitirenlere iç transfer maddesi uygulanmıyor.Yeni sınav açıldıktan dışardan eleman temin ediliyor.Yıllarca emek verip tahsilini yapıp kadro bekleyen işçiler mahdur ediliyor. Ve sendika burada seyirci kalıyor madem toplu sözleşmede bu madde var neden işçilerin hakları savunulmuyor ve hakları gaspediliyor.uzman yardımcısı ve uzman kadrolara sürekli dışardan temin yolun gidiliyor.O görevi layıkıyla yapacak yetişmiş elemanlar var iken neden dışardan eleman alınıyor ve neden burada sendika seyirci kalıyor.

**AD SOYAD** : NECİP ERCAN  
**ŞUBE** : TRAKYA  
**İŞYERİ** : T.P.A.O

Madde 15: İŖe yeni giren ya da görevi değişen işçilerin kalifikasyonlarına uygun olarak işbaşında yeterli sürede eğitim görmeleri işveren tarafından sağlanır.

Açıklama: Bu madde hem yeni işe giren işin hem de görevi değişen işçinin göreviyle ilgili eğitim alması hem görevini daha iyi bir Ŗekilde yapmasını sağladığı gibi hem de göreviyle ilgili önemli konuları önceden öğrenmesi sağlanmış olur.

Madde 23-A) Normal alıŐma:

Kapsama dahil işyerlerinde, genel olarak çalışma süresi 5 gün çalışma 2 gün tatil esasına göre düzenlenir. Vardiyasız alıŐan işçiler işin hafta tatili Pazar günüdür. Cumartesi günü yardımcı tatil günüdür.

Vardiyalı alıŐan işçiler işin ise hafta tatili ve yardımcı tatil günleri, 5 çalışma gününü takip eden 6. Ve 7. Günlerdir. Normal alıŐma süresi haftada 40 saat olmak üzere günde 8 saattir. Çalışma saatleri; işyerlerinin ve ünitelerin özellikleri göz önüne alınarak, yukarıdaki esaslar dahilinde işveren tarafından tanzim edilir.

Açıklama: alıŐan işçilerin hem günlük hem de haftalık kendisinin hem dinlenmesi, kendine ve aksine zaman ayırması açısından önemli bir madde.

Madde 41: 6772 sayılı yasaya göre ve bu yasada belirtilen esaslarda ilave tediye ve ayrıca işçilere 15 Ŗubat ve 15 temmuz günlerinde birer aylık çıplak ücretleri(aylık ücret 30 gün üzerinden hesaplanır)tutarında ikramiye ödenir. İkramiyelerin ödenmesinde kıstalyevm usulü uygulanır ve

ücretsiz izin günleri hesaba katılmaz.

Açıklama: Günümüzde iyice pahalanan hayat şartlarını göz önüne aldığımızda maaşa ilaveten aldığımız ikramiyelerin çalışanı biraz olsun rahatlatması açısından güzel bir uygulamadır.

**AD SOYAD : MECİT ŞİMŞEK**  
**ŞUBE : PETROL İŞ**  
**İŞYERİ : TPAO ÜRETİM: RAMAN**

Konu1: Yıllık ücretli izin Madde12

Açıklama: Sene boyunca yapılan çalışmanın verdiği fiziksel ve ruhsal yıpranmaların yıllık izin sayesinde yapılan dinlenme ve rahatlama sonucu izin dönüşü iş verimliliği bakımından işçinin daha iyi bir motivasyon ve iş performansının en önemli etkenlerden biridir.

Konu2: Mesleki eğitim MAdde15

Açıklama: Mesleki eğitimin işçiye faydası onun iş kazalarının önüne geçmesi kullandığı makine ve teçhizatın daha randımanlı ve performansının yükselmesi bakımından büyük önem arz eder. Bu sayede yaralanma ve yüksek maliyetli hasarların önüne geçmiş olunur.

Konu3: Geçici işçi (Belirli süreli akitle işçi çalıştırma.) Madde20

Açıklama3: Geçici işçi ve taşarınlaşma hem işçi hemde sendika açısından büyük iş kaybına sebebiyet vermektedir. Çünkü düşük ücretle eğitimsiz işçiler ve fazla mesai yaptırılarak sendikal haklardan yoksun olarak çalıştırılmaktadırlar. Bu da iş yerlerini özelleştirmeye götüren enbüyük etkindir.

**AD SOYAD : İSMAİL ERYILMAZ**  
**ŞUBE : BATMAN**  
**İŞYERİ : TPAO YAPI BAŞMÜHENDİSLİĞİ**

1 Önemli gördüğüm T İ S madde no 53

Çocuk aile öğrenim yardımı Hizmet akti devam eden işçilere sözleşmenin birinci yılında 22.39 tl /ay çocuk aile öğrenim yardımı ödenir

**AÇIKLAMA :**Çocuk aile öğrenim yardımı ödenen bu para yardımıyla ne kadar katkısı olacağı hiçmi düşünülüyorda sanki dalga geçerler gibi ödenen bu yardımın ne derece faydası olacak ki madem cehalet her kötülüğün kaynağı ise en azından 3 yevmiye olsunki gelecek nesillerimize eğitim ve öğrenimin önemi ve faydası açısından iyi olacağı kanaatindeyim eğitim olmadan asla başarıya ulaşamayacağımız aşikarsa neden bilinçli bir toplum olmuyalım geleceğimizi garanti altına alabilmemiz için önemle durulması gereken bir konu olduğunu düşünüyorum

2.Önemli gördüğüm T İ S madde no 54 Evlenme yardımı işçinin evlenmesi halinde evlenme çüzdanını ibraz etmesi üzerine sözleşmenin 1.yılı1.altı ayında evlenenlere 83.73 tl 2. altıncı ayında evlenenlere 87.08 tl evlenme yardımı yapılır

**AÇIKLAMA:** Evlenenlere ödenen bu komik paranın neden az olduğu sorgulanmalı bu parayla ne alınabiliyorki bide neden 2 farklı yaklaşım sergiliyorlar sosyal güvenlik kurumu çeyiz parası adı altında evliliğe daha fazla ödüyoda neden aynı kurumun bi diğer üyesincede daha az ödüyor adil olması gerekirse aynı yardımın ayırt edilmeden eşit bir şekilde tüm bireylerimize verilmesi daha mantıklı olur

3.Önemli gördüğüm T İ S madde no 35 Haftalık 45 saati aşan fazla çalışmada ücreti normal ücretin %100fazlası 40 ila 45 saatleri arasında yapılan fazla sürelerle çalışmanın ücreti normal ücretin %85 fazlasıyla ödenir.

3. **AÇIKLAMA** Haftalık 45 saati aşan fazla çalışmada normal ücre-

tin%100 fazlası ödeniyorda 40 ile 45 saatleri arası % 85 ödüyösün adı üstünde zaten fazla çalışma 2 farklı uygulamada haksızlık olduğu kanaati benimsenmekte fazla çalışmaların nitelendirilmeden bide esnetilmeden % 100 ödenmesi gerekmektedir.

**AD SOYAD : ERCAN GÜLTEKİN**  
**ŞUBE : BATMAN PETROL İŞ**  
**İŞYERİ : T.P.A.O**

1- İŞYERİ SENDİKA TEMSİCİLERİ VE YÖNETİCİLERİNİN İŞ GÜVENCESİ  
TİS MADDE 6: İşyeri sendika temsilcileri ile sendika'nın işyerinde çalışan yöneticilerinin iş güvencesi konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin ve işyerinde çalışan sendika yöneticilerinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz.aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

1-AÇIKLAMA : İşyeri sendika temsilcilerinin varlık gayeleri bir işyerinde temsil ettikleri sendikanın seçilmiş üyeleridirler.Bir nevi işçiyle, emekçiyle sendikayla aynı zaman da işveren arasında bir köprü görevini yürütmektedirler. İşverenden ve işyerinden kaynaklanan her türlü sorunlarla ilgilenme ve çözüme ile ilgilidirler.

İşveren bu işçi temsilcilerinin çalışmaları ile ilgili ortamı araç gereci sunmalıdır.çalışmalarını engelleyecek sıkıntılar çıkaramaz.

Bu temsilciler işyerindeki sendikanın varlık sebebidirler.bu yönleri ile işyerlerinin ve işçilerin sendikal faaliyetlerin vazgeçilmez unsurlarıdır.

## 2-ÇALIŞMA SÜRESİ:

TİS MADDE 23: A) Normal çalışma:

Kapsama dahil işyerlerinde, genel olarak çalışma süresi 5 gün çalışma, 2 gün tatil esasına göre düzenlenir.

Vardiyasız çalışan işçiler için Hafta Tatili Pazar günüdür. Cumartesi günü Yardımcı Tatil günüdür.

Vardiyalı çalışan işçiler için ise Hafta Tatil ve Yardımcı Tatil günleri, 5 gün çalışma gününü takip eden 6. ve 7. günlerdir.

Normal çalışma süresi haftada 40 saat olmak üzere günde 8 saattir.

Çalışma saatleri; işyerlerinin ve ünitelerin özellikleri göz önüne alınarak, yukarıdaki esaslar dahilinde işveren tarafından tanzim edilir.

B ) Çalışma Süresi ile ilgili Esaslar:

Sabah saat 06.00'dan akşam saat 20.00`ye kadar geçen süredeki çalışmalar gündüz akşam saat 20.00'den sabah 06.00'ya kadar yapılan çalışmalar da gece çalışmalarıdır.

İki veya üç ekiple çalışılan işlerde;vardiyaların gece-gündüz çalışmaları, işyerinin tayin edeceği şekilde haftadan haftaya değiştirilir.

Çalışma saatlerinde mevsim ve iş icabı zaruri değişiklikler, sendikanın görüşü alınarak işverence yapılır ve en geç 3 gün önceden işyerinde ilan edilir.

Çalışılmış Sayılan Süreler:

a)İşçinin işinde ve işverenin her an emrinde hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

b)Sosyal Güvenlik Kurumu muayene edilmek amacıyla viziteye çıkış saatleri ile muayene edilmek üzere ikamet ettiği mahalden bir başka şehir merkezindeki sağlık kuruluşuna havale halinde,havalenin yapıldığı gün ile takip eden ilk gün,

c) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler,

d) Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri,

e)İşin zaruri sebeplerle işveren tarafından işçilerin iş bağıtı kesilmeksizin tatil edilen günler, f)İşyerinde meydana gelen ani hastalanma ve sakatlanma sonucu yalnız bir gün olarak işyerinde ya da dışında geçen tedavi günleri ile istirahat alınmayan Sosyal Güvenlik Kurumu'na viziteye çıkış günleri, g) İşbu sözleşme uyarınca işveren tarafından verilen bütün ücretli izin günleri, h)Sosyal Güvenlik Kurumu'nca verilen istirahat günleri, i)İşbu maddenin 5. Fıkrası gereği iş süresinden sayılan yoldan geçen süreler, j)İşyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan daha çok ta-



til edilmesi sonucu olarak, işçilerin yeniden işe başlaması şartıyla çalışmadan geçirdiği sürenin 15 günü, çalışılmış olarak kabul edilir.

5- İş Süresinden sayılan Yoldan Geçen Süreler:

a) İşçilerin, işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

b) İşçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri icap eden her türlü işlerde, bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler, işçinin günlük iş süresinden sayılır.

c) İşin mahiyetinden doğmayıp da, işveren tarafından sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilmeleri esnasında araçlarda geçen süreler, iş süresinden sayılmaz.

d) Gidiş ve dönüş kapsayan yolda geçen süreler ölçülür. Bu ölçümün tespitinde; otoyolda hız limiti 90 km/saat, asfalt yollarda hız limiti 60 km/saat, stabilize yollarda ise 30km/saat esas alınır. Bulunan süreye vardiya değişimi için gerekli 15 dakika ilave olunur. Bu suretle bulunan süre, yarım veya tam saatleri aşması halinde aşan miktar yarım veya tam saatle iblağ edilir.

Yukarıda B/5-(a) ve (b) bentleri kapsamında olup, işbu (d) bendine göre belirlenen ve günlük normal 8 saatlik çalışma süresinin üzerindeki yolda geçen süreler için bu toplu iş sözleşmesinin 35. Maddesindeki esaslara göre hesaplanan tutar yol parası olarak ödenir. Bu ödemedен yararlanana aynı süreler için ayrıca fazla mesai ücreti ödenmez.

6- Çalışma Araları ve Vardiyaya Girme:

a) Vardiyasız işlerde işin ortalama bir zamanında, 1 saatten az olmamak üzere, öğle dinlenmesi verilir. Dinlenme süresi, günlük çalışma süresi dışında mütalaa edilir.

b) Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münavebe ile yarım saat ara dinlenmesi verilir.

c) Kompresörlerin darbe, kırma ve delme tabancasında çalışan işçile-

re 15 dakika dinlenme izni verilir.Bu dinlenme iş süresinden sayılır.

d) Gece ve gündüz vardiya usulü çalışan işlerde, gece vardiyalarının haftadan haftaya değiştirilmesi suretiyle sıraya konması gerekir. Meskun yerlerde veya kamplardan uzakta , yakınında işçilerin bulunmadığı yerlerde, bir kişilik vardiyalarla yürütölen işlerde, gece vardiyası (24.00-08-00) iki kişiden az olmayacaktır.

e)İşveren, sondaj ve workover işçilerinin iş emniyetini ve iş verimini artırmak,eksik işçi ile çalışmaya mani olmak amacıyla gerekli tedbirler alır.

f)Sondaj birimlerinde, kulelerde vardiyalı çalışan personelin belli gün çalışıp kulede kaldığı sürece izin yapması ve çalıştığı günlerde 24 saat sondaj kulesinde, yemek ve yatma imkanı sağlanarak kalması, çalışma esnasında en az 2 vardiya ile işin yürütölmesi hakkında sendika'nın görüşü alınarak işlem yapılmasına işveren yetkilidir. Bu çalışma düzeninde işçinin ekonomik hak ve menfaatleri yönünden kayba uğramaması açısından gerekli önlemler Sendika ile müştereken tespit edilir.

Ancak, işbu Toplu İş Sözleşmesi süresi içinde toplam 3 lokasyon uygulanmak üzere, vardiyalı personelin bir lokasyonda iki hafta çalışıp bir hafta izin yapması, iki lokasyon da ise 20 gün çalışıp 10 gün izin yapması ve çalıştığı günlerde 24 saat sondaj kulesinde yemek ve yatma imkanı sağlanarak kalması, çalışma esnasında iki vardiya ile işin yürütölmesi konusunda işveren yetkilidir .Bu çalışma düzeninde işçinin ekonomik hak ve menfaatleri yönünden kayba uğramaması açısından gerekli önlemler, işveren ve Sendika'ca müştereken tespit edilir.

Geçmiş yıllardan kalan birikmiş yıllık ücretli izni olmayan sismik ekip-lerde çalışan işçilere,işverence;sezon sonunda 4 ekip halinde münavebe ile defaten kullanılmak üzere 12 işgünü ücretli idari izin verilir.

Bu uygulama son yıl hak edilen yıllık ücretli izin geçmiş yıllardan kalan izin olarak mütalaa edilmez.

2-AÇIKLAMA : Çalışma süresi ile ilgili maddede de göröldüğü gibi

Türkiye de , dünya çalışma standartları üzerin de bir uygulamayla karşı karşıyadır ülkemiz emekçileri.

Sosyal bir canlı olarak emekçilerinde, sermaye kesimi ve işveren tarafından her ne kadar bir makine olarak görülmeğe istense de işçi, emekçi kendini makineleştirmeyecek ve mahkum edilmek istenen bir zihniyeti kabullenmeyecek atölyelerin, çalışma barakalarının kısacası çalışma yapılan iş yerlerinin tümünün dışında da başka dünyalar ve ortamlar olduğu düşüncesiyle, anlayışıyla, engin görüşüyle yaşamın her safhasına emeğini de katarak onurlu bir şekilde yaşamını en iyi şartlarda ve Uluslar arası standartlarla sürdürmeye layıktır.

### 3-ÜST TAHSİLİ BİTİRME:

TİS MADDE 43: İşyerinde çalışırken bir üst tahsili bitiren işçilerin çalışmakta oldukları iş, bitirdikleri üst tahsile uygun değilse bu gibi işçilere üst tahsilleri ile ilgili iş için münhal kadro olması halinde öncelik tanınır ve kendileri "iç transfer" maddesi hükümlerine uygun olarak üst tahsilleri ile ilgili işlere nakledilirler.

İşveren, yeni kadro ihdası ile dışarıdan personel alınması durumunda, üst tahsili bitiren yüksek okul mezunlarının vasıfları ihdas edilen kadroya uygunsa bu kadroya alınma esasını uygular.

Bu gibi işçilere, üst tahsilleriyle ilgili işe nakledilinceye kadar Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesi'ne göre üst tahsili bitirme zammı ve Tahsil Tazminatı'nın yeni kademesi uygulanır.

3- AÇIKLAMA :Bu maddede görüldüğü gibi işyerinde çalışan işçinin çalışma süresi içinde kendini geliştirmesi ve bir üst tahsile geçmesi halinde hak ettiği göreve getirilme önceliği olması çalışma ve iş barışı açısından çalışan için vazgeçilmez bir haktır. Bu haktan mahrum edilme gerekliliği bir madde ile güvenceye alınmış olup bu madde, ilgili durumda çalışan tarafından tereddütsüz kullanılmalıdır.

**AD SOYAD** : ERCAN ALKAN  
**ŞUBE** : PETROL-İŞ ANKARA ŞUBESİ  
**İŞYERİ** : TPAO

1.TİS MADDE NO: BÖLÜM V

SOSYAL YARDIMLAR

YEMEK YARDIMI:

MADDE 51 – İşçilere, işyerinde doyurucu yemek verilmesi esastır. Bu husustaki uygulamaya aynen devam olunur.

Ancak, kıdem tazminatının hesabında ve yemek yenmemesi halinde yemek bedeli; sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında 4,16 TL/Gün, ikinci altı ayında 4,33 TL/Gün'dür.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

GİYİM EŞYASI:

MADDE 52 – İşçilere, İşveren tarafından kabul edilmiş olan İş Kıyafeti ve Koruyucu Teçhizat Talimatına uygun iş kıyafeti ve koruyucu teçhizat verilir.

İşçilere Eylül ayında yazlık ve kışlık ayakkabı ve elbiselik kumaş karşılığı sözleşmenin birinci yılında 79,25 TL/Yıl giyim yardımı ödenecektir.

Bu ödeme 2. yıl için Eylül ayına kadar olan ücret zammı uygulama tarihlerinde, ücret zammı kadar artırılarak belirlenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

## ÇOCUK AİLE VE ÖĞRENİM YARDIMI:

MADDE 53 – Hizmet akdi devam eden işçilere, sözleşmenin birinci yılında 22,39 TL/AyÇocuk, Aile, Öğrenim Yardımı ödenir.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

## EVLENME YARDIMI:

MADDE 54 – İşçinin evlenmesi halinde evlenme cüzdanını ibraz etmesi üzerine sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında evlenenlere 83,73 TL, ikinci altı ayında evlenenlere 87,08 TL evlenme yardımı yapılır.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılabilecek ve evlenme olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

Eşler den ikisi de aynı işveren emri altında çalışmakta ise bu yardım her ikisine de verilir.

## DOĞUM YARDIMI:

MADDE 55 – İşveren; çocuğu doğan işçilere, çocuk ölü de doğsa, durumu tevsik etmek kaydıyla sözleşmenin birinci yılı birinci altı ayında doğum yapanlara 41,87 TL, ikinci altı ayında doğum yapanlara 43,54 TL doğum yardımında bulunur.

Bu ödemeler sözleşmenin 2. yılının 1. ve 2. altı ayında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılabilecek ve doğum olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım kr'a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım kr ve üzeri kesirler bir kr'a tamamlanır.

Eşlerden ikisi de aynı işverenin emrinde çalışmakta ise iş bu Doğum

Yardımları eşlerden her ikisine de ödenir.

Bir batında birden fazla çocuk doğduğu takdirde bu yardım her çocuk için yapılır.

1- AÇIKLAMA: Olması Gereken Şekli Günün şartlarına uygun hale getirilmesi olmalıdır. Komik rakamlar telaffuz ediliyor kuruş yuvarlamaları gibi.

## 2.TİS MADDE NO: BÖLÜM VI

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ HASAR BEDELİNİN TESBİTİ VE ZARARLARIN TAZMİNİ: MADDE 62 – A) İşçi işyerinde kasıt, ihmal ve dikkatsizliği sebebiyle ika ettiği zararlardan mesuldür. Her işçi kendisine işi dolayısıyla verilen alet ve edevati, çalıştığı makineleri, iptidai-yarı mamul maddeleri, giyim eşyasını ve sair malzemeyi iyi kullanmak, verilen her işi hatasız, vaktinde ve istenilen şekilde yapmakla mükelleftir.

Kasıt, ihmal veya tedbirsizlik dolayısıyla bunları hasara uğratan, kötü kullanan veya israf eden yahut bozuk ve hatalı imalat yapan işçiden, işveren bu zararı tazmin ettirir. Birden fazla işçi bu zararı meydana getirmiş ise müteselsil mesuliyet hükümleri uygulanır. Hasar vukuuda zararın işçinin kastı, kusur veya ağır bir ihmalinden mi veya alet, makine ve sair malzemeye atfedilecek teknik bir arıza veyahut da her ikisine ait müşterek bir kusurdan mı ileri geldiğini işverenin tefrik edeceği 3, Sendika'nın tayin edeceği 2 kişiden müteşekkil 5 kişilik bir heyet tespit ile hasar beldelini ve işçinin veya işçilerin payına düşen nispeti tayin eder. Kurul, arasından birini başkan seçer. Kurulun işlerini başkan tertip ve tanzim eder.

Hasardan dolayı kusur nispetine göre işçiden tahsil edilecek olan bu zarar 240 günlük brüt ücreti tutarını aştığı takdirde, işveren işçinin iş akdini feshedebilir. İşçi bu zararı öder veya ödemeyi taahhüt ederse, işveren iş akdini fesih hakkını kullanmayabilir.

İşçinin ve işverenin ayrıca kaza mercilerine başvurma hakkı mahfuzdur. Hasar tespit komisyonu kapsama dâhil işyerleri itibariyle de kurulabilir.

B) Trafik kazası sonucu hasarlarda işverene ait vasıta, kasko sigortalı ise sigortadan tahsil olunan hasar bedelinin işverenin kusuruna isabet eden kısmından arta kalanı, şoförün kusuru sebebiyle şoförden tahsil edilecek miktardan düşülür.

Trafik kazası sonucu hasara uğrayan vasıta kasko sigortalı değilse;

1- % 50'ye kadar olan ferî kusurlarda şoförden herhangi bir tahsilat yapılamaz.

2-% 50'yi aşan asli kusur nispetlerinde, işçiye kusuru nispetinde düşen hasar bedelinin % 30'u şoförden tahsil edilir. Hasar bedelinin tazmini ile alakalı kesinti, işçinin maaşının ?'ünü geçemeyecek taksitler halinde yapılır.

3-Trafik kazası sonucu, araçta bulunan yükün hasara uğraması halinde de aynı esaslar uygulanır.

C) 1- Görevleri şoförlük olmadığı halde kendilerine şoförsüz olarak iş icabı vasıta tahsis edilenler, yukarıdaki hükümlere göre tespit edilen hasar bedelinin % 10'unu öderler.

2-a) Ortaklığa mensup görevli şoförün vasıtada hazır bulunduğu sırada kendi inisiyatifleri ile vasıtayı şoförden alıp kullananlar,

b) Araç kullanma kartı olmadığı halde araç kullanıp kaza yapanlar ile

alkollü araç kullananlar,

c) Trafik kazalarında ilgili makamlardan (polis, jandarma) alınacak kaza ile ilgili evrakları (trafik kazası tespit tutanağı, alkol raporu, üçüncü şahsın ruhsatname, ehliyet ve aracın trafik sigorta poliçe fotokopileri, trafik ifadeleri, v.s.) ilgili ünitelere verilmek üzere temin etmeyenler,

Bu maddenin (B) fıkrasındaki hükümlerden yararlanamaz ve olayın bütününden sorumlu tutulurlar.

D) Ehliyetlerin İptali :

Şoförler; ceza puanlarını doldurması nedeni ile ya da mahkeme kararıyla ehliyetlerinin süreli iptal edilmesi halinde, ehliyetinin iptal edildiği süre kadar görevlerine uygun bir yerde istihdam edilirler.

2- AÇIKLAMA: Olması gereken şekli bu rakamlar bazen işçi için çok sıkıntı doğuracak boyutlara ulaşabiliyor. Zaten toplu sözleşme taslak maddemizdir ve düzenlenme istenmektedir. İşçiyi daha iyi koruyacak bir hal alması için.

3.TİS MADDE NO: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ MADDE 64 – A) Kapsama dâhil işyerinde çalışan bütün işçiler;

1- Çalıştıkları işyerinde gerek kendilerinin ve gerekse arkadaşlarının sağlık durumlarını ufak veya büyük ölçüde ihlal veya tehdit edebilecek her türlü hareketten büyük bir dikkatle sakınmaya,

2- İşyerinde iş güvenliğini bozacak ve faaliyeti aksatacak her türlü ha-



reketten kaçınmaya ve bu türlü hareketlere mâni olmaya,

3- İşyerindeki güvenlik malzemesi, tesisi ve vasıtalarını iyi bir halde muhafaza etmeye, verilen iş kıyafeti ve koruyucu teçhizatı giymeye ve giydirmeye, buna muktedir olmadığı takdirde salâhiyetli en yakın amirini haberdar etmeye,

4- İş güvenliği hususunda işverenin iş güvenliği talimat ve talimatnameleri esasları dâhilinde hareket etmeye, mecburdurlar.

B) İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine uymayı kabul eder.

Acil hallerde hasta ve yaralılar işveren tarafından hastaneye nakledilirler.

C) Geçici işyerlerinde ve workover çalışmalarında; iş mahallinde, işçilerin tüm temizlikten önce yapacakları ön temizlik için yeteri kadar temizlik malzemesi bulundurulur. İşveren devamlılık arz eden işyerlerinde de ön temizlik ve tüm yıkanma ihtiyacını sağlayacak tedbirleri alır ve gerekli temizlik malzemesini bulundurur.

Yatakhanelerde ilgili mevzuatta gösterilen esaslara riayet edilecektir. İşyerinde vuku bulan bilumum iş kazaları ile işyeri dâhilinde ve haricinde vuku bulan hastalık hallerinde işçinin riayet edeceği hususlar mevzuata uygun olarak, Sendika'nın mütalaası da alınarak, işveren tarafından tespit ve tayin olunur. Acil müdahaleyi icap ettirecek şekilde iş kazasına maruz kalan veya hastalanan işçi, en seri vasıta ile ilk yardım merkezi veya hastaneye sevk edilir.

İşveren, her işyerinde hastalık veya sakatlanma halinde ilk müdahale-

nin yapılabilmesi için ilaç ve malzemeyi havi bir ecza dolabı bulundurur.

50'den fazla işçi çalıştırılan kamplarda ehliyetli bir Sağlık Memuru istihdam edilir.

Hamitabat sahasına ehliyetli bir Sağlık Memuru alınabilmesi için gerekli tedbirler işverence alınır.

Temin edilebildiği takdirde işveren, Batman Dispanseri'nde mesai saatleri içinde çalışacak bir bayan iğneciyi istihdam eder.

İşçilerin sağlığını korumak için kapsama dâhil işyerlerinden Batman Bölge Müdürlüğü işyerinde 2, Genel Müdürlük ile Adıyaman ve Trakya Bölge Müdürlüğü işyerlerinde 1'er Doktor bulundurulur.

Kamplarda çalışan işçilerden hasta olanlar veya sakatlananlar o yerde bulunan ambulans veya sair seri bir vasıta ile derhal hastaneye sevk edilir. Adıyaman ve Lüleburgaz'da iş kazası ve ağır hastalık vukuunda en yakın sağlık merkezine veya hastaneye işçiyi sevk etmek için işveren mevcut arabalarından birini hasta nakledilecek duruma getirir.

Kulelerde; görevi icabı personele tahsis edilenler dâhil bir araba kalması halinde bu araba, muhtemel kazalara karşı, görevdeki bir başka arabanın kuleye dönüşüne kadar göreve gönderilemez.

D) Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği ekinde sayılan işlerde çalışan işçiler yılda bir defa, Log Ünitesi'nde ve Röntgen işinde çalışan işçiler 6 ayda bir defa genel sağlık kontrolünden (check-up) geçirilir.

Bu maddede tadat edilen hususlardan işçilerin daha kolay yararlanmasını sağlamak ve sağlık konusuna dahil acil durumlara vakit kaybet-

meden müdahale edebilmeyi temin etmek amacıyla işveren, öncelikle Sağlık Bakanlığı nezdinde gerekli girişimlerde bulunur ve imkânlar nispetinde gerekli tedbirleri uygulamaya koyar.

3- AÇIKLAMA: Olması gereken Yeni Yasalaşan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna Paraleleşmesi Sağlanmalıdır.

**AD SOYAD** : ŞÜKÜR SARI  
**ŞUBE** : TRAKYA ŞUBE  
**İŞYERİ** : TPAO

1.Önemli Gördüğüm TİS Madde No: ÜST TAHSİLİ BİTİRME: MADDE 43 -İşyerinde çalışırken bir üst tahsili bitiren işçilerin çalışmakta oldukları iş, bitirdikleri üst tahsile uygun değilse bu gibi işçilere üst tahsilleri ile ilgili iş için münhal kadro olması halinde öncelik tanınır ve kendileri “İç Transfer” maddesi hükümlerine uygun olarak üst tahsilleri ile ilgili işlere nakledilirler.

İşveren, yeni kadro ihdası ile dışarıdan personel alınması durumunda, üst tahsili bitiren yüksek okul mezunlarının vasıfları ihdas edilen kadroya uygunsa bu kadroya alınması esasını uygular.

Bu gibi işçilere, üst tahsilleriyle ilgili işe nakledilinceye kadar Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesi'ne göre üst tahsili bitirme zammı ve Tahsil Tazminatı'nın yeni kademesi uygulanır.

1.Açıklama: Çalıştığım Kamu şirketinde işçilerin eğitim hayatına devam etmeleri için, hiçbir düzenleme olmamakla beraber, işçi eğitim hayatına hem çalışarak hem de okuyarak devam etmek istemesi durumunda bir çok problemle karşı karşıya kalmakta, bu madde problemleri çözüme yardımcı olmamaktadır.

Söz konusu maddeden de anlaşılacağı üzere yüksek okul mezunu işçilerin 4 yıllık fakülteyi bitirmeleri durumunda kapsam dışı statüye geçmeleri mümkün olmamakla beraber, mevcut hukuk düzenlemelerine aykırı bir durum söz konusudur.

2.Önemli Gördüğüm TİS Madde No: FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ: MADDE 35- A) Haftalık 45 saati aşan fazla çalışma ücreti normal ücretin %100 fazlası, 40 ila 45 saatleri arasında yapılan fazla sürelerle çalışmanın ücreti normal ücretin %85 fazlasıyla ödenir.

B) Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri, Hafta Tatili ve Yardımcı Hafta Tatili Günlerinde yapılan fazla çalışmaların karşılığı, iş bu sözleşme hükümlerine göre normal ücretin %100 fazlası ödenir.

C) İşyeri dışında harcıraha müstahak bir yerde yapılan fazla çalışmalar da iş bu madde hükmüne tabidir.

2.Açıklama: Son T.İ.S. De 40 ila 45 saatleri arasında yapılan fazla süreli çalışmaların ücreti normal ücretin %85 fazlasıyla ödenir, ibaresi girmişdir. Daha önceki sözleşmelerde haftada 40 saati aşan çalışma sürelerinde, çalışma ücreti %100 fazlası ile ödenir maddesi vardı.

Son sözleşmede aylık 5 saatlik fazla mesai %85 üzerinden hesaplanması işçiler aleyhine bir düzenleme olmakla beraber, ciddi anlamda işveren lehine verilmiş bir taviz başlangıcı, kazanılmış hakların kaybedilmesi endişesi taşımaktadır.

3.Önemli Gördüğüm TİS Madde No: YILLIK İKRAMIYE: MADDE 41 – 6772 Sayılı Yasa'ya göre ve bu Yasa'da belirtilen esaslara İlave Tediye ve ayrıca işçilere 15 Şubat ve 15 Temmuz günlerinde birer aylık çıplak ücretleri (aylık ücret 30 gün üzerinden hesaplanır.) tutarında ikramiye ödenir.

İkramiyelerin ödenmesinde kıstelyevm usulü uygulanır ve ücretsiz izin günleri hesaba katılmaz.

3.Açıklama: Her geçen yıllar ikramiye sayısı düşmekte olup, işçiye fazladan yapılan bir keyfi ücret olarak görülmektedir. Oysa Kamu kurumları rekor karlar açıklayarak sektörlerindeki en karlı kuruluşlar olmuştur, fakat bu durum beklentilerin aksine işçiler lehine bir ilave katkı sağlamamıştır.

Her sözleşme döneminde yıllık ikramiyelerin esnekleştirilmesi veya kaldırılması hususunda hem Hükümet hem de İşveren tarafından gündeme getirilmektedir. Yıllık ikramiyelerin ruhunu kaybetmesinin önüne geçilmesi gerekmektedir.

**TÜPRAŞ**

**AD SOYAD : MURAT ERTEM**

**ŞUBE : ALIAĞA**

**İŞYERİ : TÜPRAŞ /İZMİR**

## 1- MADDE 61: İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve iş güvenliği işin yapılması sırasında işyerinde çevre ve fiziki şartlar sebebiyle maruz kalınan sağlığımızda bozulmaları ve meslek hastalıklarını ortadan kaldırılması veya minimuma indirilmesidir. Bazı standartlar için belgeler için önce sağlık politikasıdır.

\*İşveren işçinin sağlığını korumak için sağlığa zarar verici şartlardan ve ortamlardan korumak ve daha yüksek seviyede daha insani şartlarda çalıştırmasıdır.

\*Her zaman işçi bazında değil bütün işletmeyi korumasıdır.

\*İşyerinde doğa bilecek kazaları ve meslek hastalıklarını kaldırmak veya minimuma indirmek için devletin işyerlerine mecbur kıldığı yasa gereği yönetmeliktir.

\*İşveren sağlığımız için koruyucu ekipman temin etmesidir.

**BİZLER BUNU ÇOK İYİ BİLMELİYİZ !!!**

Her çalışan bu iş sağlığı iş güvenliğini iyi bilmeli ve kendisine sağlığı için gerekli koruyucu ekipmanların temin edilmesini isteyecektir.Şayet bir defadan bir şey olmaz düşüncesi olmayacaktır.İstenmeyen her koruyucu ekipman işveren tarafında bir kar olarak işverene benimsetilmemelidir.Bizler ailemize daha sağlıklı bir (baba-anne-evlat...) dönebilmeliyiz..

Bizlerde kendimiz için koruyucu ekipmanları kullanmalıyız. Bunu bize işverenin değil devletin verdiği bir haktır.

## 2- MADDE 35: VARDİYA VE BAKIM PİRİMİ

Çalıştığım işyerinde 3 vardiyalı bir çalışan olarak ve çalışma arkadaşlarımla beraber işimizi aksatmadan 7/24 çalışmaktayız bu çalışma esnasında bizlere vardiya primumu verilmektedir. Lakin işveren bu çalışma metodundan daha karlı çıkmaktadır bu vardiya sayesinde üretim hiç aksamamaktadır ve üretim katlanmaktadır.

Biz çalışanlar olarak bu vardiya sisteminde sağlığınımızdan hayatımızda ve ailemizden fedakârlık yapmaktayız. Vardiyalı çalışmada özellikle gece vardiyası insanın yaradılışına göre çok farklı bir çalışma sistemidir. Bizler bunu bilerek kabullenmekteyiz bunun karşılığını önce DEVLET olarak ve sonra işveren tarafından vardiyalı çalışma bedelini yükseltilmesi gerektiği kanısındaım.

Fedakârlık her zaman işçi tarafından yapılmamalıdır. İşveren tarafından da vardiyalı çalışma sistemi ön plana alınmalı fedakârlık yapılmalıdır Devlet'in de bu vardiya sisteminde düzeltilmeler yapılmalıdır. Bizler için vardiya sistemi önem taşımaktadır.

“VARDİYALI ÇALIŞAN İŞÇİ OLARAK BUNU DAHA İYİ BİLMELİYİZ”

### 3- MADDE 29: NORMAL ÜCRET

İşveren tarafından çalıştırılan işçinin çalışarak kazanmış olduğu çalışma bedelini zamanında ve adaletli şekilde vermesidir. Lakin işçiye zamanında kazanmış olduğu ücreti verilmemesinde veya alamamasında ailesine ve etrafındakilere her zaman güven kaybettirir. Bu ücretin geç vermesinden kaynaklanır. İşçinin işe ve işverene karşı özgüvencide azalır. İşçi her zaman kazanacağı bedeli zamanında alarak standart hayatını idame ettirebilmelidir. Bu olay ben ve ben gibi maaşlı çalışan bütün işçi kesimini ilgilendirir. İşçiler olarak daima çalışarak kazanmış olduğumuz ücretleri zamanında ve yaşam standartlarında almalıyız.

**AD SOYAD :MUHAMMED EKİNCİ**  
**ŞUBE :BATMAN**  
**İŞYERİ :TÜPRAŞ BATMAN RAFİNERİSİ**

Önemli gördüğüm toplu iş sözleşmesi Madde:3.Bu madde Petrol-İş sendikasının "Yararlanma" maddesidir.Madde aynen aşağıda yazıldığı gibidir.

Madde 3. Yararlanma :

1. İşbu Sözleşmeden kapsam içi işçilerden Petrol-İş üyesi olanlar yararlanır.

2. Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması tarihinde Sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden,imza tarihinden üye olanlar ise üyeliklerinin Sendikaya işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

3. Üye olmayanların Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmaları hakkında Yasa hükümleri uygulanır.

B)Yararlanmanın Sona Ermesi:

Yararlanmanın sona ermesi bakımından Yasa hükümleri uygulanır.

C)İşbu Toplu İş Sözleşmesinden ;

1. Ekli kapsam dışı listesinde belirtilen personel,
2. Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren süreksiz işlerde çalışanlar,
3. Deneme süresi içerisinde bulunanlar,
4. Mevsimlik ve geçici işçiler,
5. Stajyer talebeler,
6. Müteahhit işçileri,yararlanamazlar.

**AÇIKLAMA :**

Toplu iş sözleşmesi,işçi sendikası ile işveren arasında,iş sözleşmesinin yapılması,içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan,tarafların karşılıklı hak ve borçlarını,toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile ilgili uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hü-



kümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir.Daha açık söylenebilecek olursa işçiyi işveren karşı koruyan bir zırh ve kalkandır da denebilir.Günümüz şartlarında işverenlerin işçiye,emektarlara karşı takındığı vurdumduymaz ve umursamaz tutum bunun en açık ve net göstergesidir.Haksız yere işten çıkarmalar,emeğinin tam karşılığını vermeme,işin niteliğine göre sağlık sorunlarının ortaya çıkması,işyerinde sakatlanmalar vb. daha bir çok sorunun önüne geçmek için sendikalar ve toplu iş sözleşmesi işçinin bir nevi avukatı ve koruyucusu hükmündedir.Bu nedenle bana göre bir sözleşmenin bu maddesi işçi için olmazsa olmaz bir önem sahiptir.

Önemli gördüğüm toplu iş sözleşmesi Madde:3.Bu madde Petrol-İş sendikasının "Çalışma" maddesidir.Madde aynen aşağıda yazıldığı gibidir.

Normal Çalışma Süresi :

Normal çalışma süresi günde 8,haftada 40 saattir.

Günlük işbaşı,öğle dinlenmesi ve iş bitiş saatleri işbu madde hükümlerine uygun olarak bir cetvel halinde düzenlenir ve bütün işçilerin görebileceği bir yere asılır.İşbu cetvelde iş icabı yapılması gereken zaruri değişiklikler de en az 3 gün önceden aynı şekilde ilan edilir.

İşbu cetvel'lerin düzenlenmesi ve değiştirilmesinde sendika temsilcileri de hazır bulunur.

Gece Çalışma Süresi : Sabah saat 06.00'dan akşam saat 20.00'ye kadar geçen süredeki çalışmalar gündüz,akşam saat 20.01'den 06.00'ya kadar geçen süredeki çalışmalar gece çalışmalarıdır.

Çalışma Araları :

İşin ortalama bir zamanında en az 1 saatlik öğle dinlenmesi verilir.Bu dinlenme süresi günlük normal çalışma süresi dışında sayılır.İşçiler bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirmekte serbesttir.

Ara dinlenmesi ve çay verilmesi uygulaması, imkan olan yerlerde işçi-

nin fiilen çalıştığı iş alanında yapılır.

Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münavebe ile yarım saat ara dinlenmesi verilir.

Vardiya değişimlerinde işçi 16 saat geçmedikçe ikinci vardiyada çalıştırılmaz.

Gece ve gündüz vardiya usulü çalışan işlerde vardiyalar,haftada bir değiştirilmek suretiyle sıraya konur.Ancak, üçlü vardiyada gece vardiyasında çalışan personel müteakip hafta gece vardiyasına rızası dışında sokulamaz.

İkili vardiyada çalışanların vardiyaları işçi sayısının elverdiği ölçüde değiştirilerek sıraya konur.

Vardiya cetvelleri işveren tarafından en çok 15 haftada bir düzenlenir.  
Çalışılmış Sayılan Süreler :

İşyerinde ya da dışında işverenin emrinde geçen süreler fiilen çalışmasa dahi çalışılmış olarak kabul edilir.

İşçiler, normal çalışma saatleri dışında işyeri haricindeki bir yerden veya evlerinden işe geri çağrıldıklarında çalışma süresi 4 saatten daha az olsa dahi en az 4 saat fazla çalışma yapmış olarak kabul edilir ve normal ücreti % 100 zamlı ödenir.İşçiye her an işe çağrılması muhtemel olduğu ve bu sebeple belirli bir yerde beklemesi bildirildiği takdirde,işverenin emrinde geçen işbu bekleme süresi de çalışma saatlerinden sayılır.İşbu bekleme bildirisi yazılı olarak verilir.

İş günlerinde işçiler normal günlük çalışma süresinden az da olsa tam günlük normal çalışma süresi kadar çalışmış sayılırlar.

Sosyal Sigortalar Kurumuna muayene edilmek amacıyla yapılan viziye çıkış süreleri çalışılmış olarak kabul edilir.İşçiye istirahat verilmesi durumunda işbaşı kağıdına muayene saatini yazdırması şartıyla viziye çıkış süreleri çalışılmış olarak kabul edilir.

İşçilerin davalı,davacı veya tanık olarak mahkemelerde geçirdikleri sürelerde,tevsik edilmek şartıyla çalışılmış olarak kabul edilir.

4857 sayılı Yasanın 63. Maddesinin (4) bendinde öngörülen Yönetmelik hükümleri saklıdır.

AÇIKLAMA : Günümüzde pek çok işyerinde,fazla çalışma zorunlu bir uygulama olarak dayatılmakta ve işçilerin onayı alınmadan fazladan ve komik bir ücret karşılığında mesaiye bırakılmaktadırlar.Oysa yasaya göre fazla çalışma yapılması için işçilerin onayının alınması şarttır.Örneğin haftalık çalışma süresi 45 saat olmasına rağmen patronlar çalışma saatlerini istedikleri gibi uzatabiliyorlar.4857 sayılı iş yasasının 63. Maddesine göre haftalık çalışma süresi 45 saattir.Veya hafta içi 8 saat ve cumartesi günü yarım gün çalışılarak ya da hafta içi dokuz saat çalışılarak 45 saati tamamlamak mümkündür.İşçinin iş yerinde boşa geçirdiği süre nedeniyle (elektriğin kesilmesi,veya çalışılan işin durumuna göre cihazların arızalanması) gibi durumlarda iş saati uzatılamaz.İşçinin işveren tarafından çalışmak üzere başka bir yere gönderilmesiyle yolda geçen zaman,patronun ofisinde asıl işi yapmaksızın geçirdiği süre yada çocuk emziren bir kadın işçinin çocuğuna süt vermek için geçirdiği süre günlük çalışma süresine dahildir.Bunun yanı sıra hiçbir işçi molasız çalıştırılmaz.4 saate kadar olan çalışmada 15 dk,4 saatten fazla ve 7,5 saatten az çalışmalarda 30 dk,7,5 saatten fazla süren çalışmalarda ise 1 saat ara dinlenme molası verilmesi zorunludur.Öte yandan fazla çalışma haftalık 45 saati geçemez demiştik yukarıda.45 saati geçen durumlar mesai kapsamına girer ki buda günümüzde zorunlu mesai diye bilinir.Aslında zorunlu mesai diye bir şey yoktur.Fazla mesai demek daha doğru olur.Bundada işçinin onayı alınmadan zorlama yapılamaz.Buda yıllık olarak 270 saati geçemez yasaya göre.Bugünkü mevcut durumda işçi sınıfının örgütsüzlüğü ve mevcut iktidarların sermayeden yana olması işçiyi tek başına güçsüz kılıyor.Buda gösteriyor ki bir hakkın yasalar düzeyinde olması tek başına yeterli değildir.Biz işçiler olarak mücadele etmediğimiz sürece yasaların kendiliğinden bir hükmü yoktur.Eğer bugün 8 saat çalış-

şıp,8 saat uyuyup ve kalan sekiz saati gönlümüzün istediği şekilde geçiriyorsak bu 125 yıl öncesinde verilmiş olan bir mücadelenin sonucunda elde edilmiş olan bir haktır.İşçi sınıfı bugüne kadar kazandığı bütün haklarını patronlara ve mevcut iktidarlara karşı verdiği çetin,zorlu mücadeleler karşısında elde etmiştir.Örgütlenip mücadeleye girişmediğimiz sürece hiçbir hak kendiliğinden verilmez.Bunun günümüzde en bilinen örneği 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nün resmi tatil olarak alınmasıdır.

Önemli gördüğüm toplu iş sözleşmesi Madde:3. Bu madde Petrol-İş sendikasının“Suçsuz Çıkarmalar”maddesidir.Madde aynen aşağıda yazıldığı gibidir.

Madde 11 Suçsuz Çıkarmalar :

A)

1. Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi :

Bu konuda yürürlükteki mevzuat hükümleri uygulanır.

Münferit Suçsuz Çıkarma:

İş Yasasına göre işten çıkarma: İşveren İş Yasası hükümlerine göre akdini feshettiği işçinin bu çıkarmadan evvel bu sözleşmede kabul edilen ihbar önellerini ve kıdem tazminatını ödemekle mükelleftir.Ancak, bu husus düşük ücretle işçi istihdamını hedef tutmayacaktır.

Hastalık Sebebi ile Suçsuz Çıkarma:Hastalık ya da kaza sebebi ile meydana gelen iş göremezlik hallerinde SSK tarafından tedaviye tabi tutulduğu sürenin sonundan itibaren işverenin işçinin hizmet akdini fesih hakkı doğar.Bu fıkraya göre yapılan fesihlerde işçiye ihbar önelleri hariç hak kazanmış olduğu kıdem tazminatı ödenir.

İhbar Önelleri:

Suçsuz Çıkarmalarda:

6 aydan az kıdemi olanlara 4 hafta

6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 6 hafta

18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 12 hafta

3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 16 hafta

5 yıldan fazla kıdemi olanlara 18 hafta

Önceden ihbarda bulunmak şarttır.İhbar süreleri içinde işçiye her gün 2'şer saat iş arama izni verilmesi mecburidir.İşçinin talebi halinde iş arama izinleri toplu olarak verilir.01.07.2011 tarihinden sonra işe girenlere yasadaki ihbar süreleri uygulanır.

**AÇIKLAMA:** Günümüzde işyerlerinde güvencesiz ve örgütsüz çalışılan işçiler işyerlerinde çok kolay bir şekilde işten çıkarılabiliyor.Sendikalı olarak çalışan işçiler dışında diğer küçük veya büyük işyerlerinde işçiler çok rahat harcanabiliyor ve sorgusuz sualsiz işten atılabiliyor.Bunun yanında sigorta primleri ödenmiyor,ödense bile verilen ücret üzerinden değilde düşük ücretle yatırılıyor.İşçi yapılan haksızlık karşısında çaresiz tek başına işverene karşı direnemiyor.Yaşadığı mağduriyet bir tarafa direktmesi halinde işten atılmakla tehdit ediliyor.Hiçbir güvencesi ve desteği olmayan yüzbinlerce işçi ve emekçi aynı durumla karşı karşıya.Bunun önüne geçmek için sendikalaşmak çok büyük önem arz ediyor.Çok örneği vardır.İşyerinde geçirdiği kaza sonucu sakatlanıp işten atılan,ekonomik nedenler sebep gösterilip işten çıkarılan,en ufak bir hatada bile iş akdi feshedilen gibi bir çok örnek sıralayabiliriz.

**AD SOYAD : MURAT YILDIRICI**  
**ŞUBE : KOCAELİ**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ**

4- MADDE 23 : NORMAL ÇALIŞMA

Ülkemiz de yasal olarak haftalık çalışma saati 45 saat olarak dayatılıyor. Bunun yanı sıra esnek çalışma saatleri biz işçi sınıfını her geçen gün daha fazla yıpratmakta, bizleri sosyal hayattan soyutlamakta ve toplumsal sorunlardan uzaklaştırarak mücadeleye alanından dışlamaktadır. Çalışma saatlerimizin uzun oluşundan dolayı ailelerimizle vakit geçirememekte, iletişim kuramamaktayız. Hatta çocuklarımız yüzlerini göremeden ve onları sevmeden gözümüzün görmediği bir ölçüde büyüyüp gitmektedir. Bu ise aile içi iletişimsizliği yaratmakta ve giderek toplumsal yozlaşmayı beraberinde getirmektedir.

Çalışma saatlerinin uzun oluşu işsizlik oluşunu her geçen gün arttırmakta, bununla birlikte toplumlar ve sınıflar arası iletişim ve uyumsuzluklar oluşmakta ve hatta çatışmalar meydana gelmektedir.

İşçi sınıfı olarak hayatı sadece fabrika köşelerinde değil, ailemizle birlikte sosyal alanda da yer edinmek ve toplumsal sorunlardan uzaklaşmadan örgütlü bir yapıda mücadele vermek, hayatın her alanında üretim ilişkilerine katkıda bulunmak istiyoruz.

Bütün bu şartların sağlanması içinde haftalık çalışma saati 30 saat olmalı diyoruz.

5- MADDE 58 : MAZERET İZİNLERİ

Çalışma saatlerinin uzunluğu ve vardiyalı çalışmalarımızdan dolayı, hafta tatili haricimizde özel işlerimize vakit ayıramamaktayız. Devlet dairesinde bir işim iz olsa hafta sonu veya mesai saati dışı olduğu için işle-

rimizi halledememekteyiz. Hafta tatilinde adı üstünde bir haftanın vermiş olduğu yorgunluk ve yıpranmadan dolayı bir sonra ki haftaya dinleşmiş bir şekilde başlayabilmek için sadece dinlenerek geçiriyoruz.

Hayat sadece 8 saat işe gidip gelmekten ailemizle vakit geçirmekten ibaret değil. Dostlarımızın yakınlarımızın özel günlerinde, sıkıntılı anlarında yanında olmak da yaşamın bir parçasıdır. Çalışma saatleri ve şartları bu gibi durumlar için elverişli olmadığından dolayı ayın bir veya birkaç günü özel mazeret izinlerimizin olması bu gibi durumlarda çok yararlı oluyor.

## 6- MADDE 57 : YILLIK ÜCRETLİ İZİN

İşçiler işe girişinden bir yıl sonra ücretli yıllık izne çıkmaya hak kazanırlar. Bir yılı doldurduktan sonra işçiler bir yılın vermiş olduğu zihinsel bedensel yorgunluk sonrasında sözleşmede belirtilen 18 günlük ücretli izine çıkarlar.

Bu süre içerisinde işçi bulunduğu iş ortamından kısa süreli de olsa uzaklaşarak kendine dinlenme zamanı bulur. Yıllık ücretli izinler olmasa sürekli iş ortamında bulunmadan dolayı huzursuzluklar, sıkıntılar ve bununla birlikte özellikle psikolojik sıkıntılar baş göstermeye başlar.

İşçilerinde üretim mekanizmalarından uzaklaşıp kendine dinlenme ve tatil yapma imkânı ayırması gerekir. Bu süreç içinde kendini dinlendirerek hem sosyal anlamda hem de izin dönüşü işine daha fazla yoğunlaşmasına ve daha iyi üretim ilişkilerinde bulunmasını sağlar.

**AD SOYAD : HÜSEYİN ÖZTÜRK**  
**ŞUBE : ALIĞA**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ**

## 1.ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDESİ NO:MADDE:61 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Çalışmış olduğumuz iş kolu bakımından stratejik ve aynı zamanda tehlikesi yüksek bir ortamda çalışmaktayız(yangın, zehirli gaz v.b.) çalışmış olduğumuz iş yerinde yöneticiler bu tür durumların yaşanmaması için gerekli önlemleri almaya çalışmaktadırlar.fakat bu önlemler bu tür tehlike durumlarının hiç yaşanmayacağı anlamına gelmez

Ani tehlike durumlarının yaşanması ihtimalini göz önünde bulundurarak iş veren iş yerlerinde uzman doktor,ambulans ve her vardiyede olacak şekilde sağlık memuru bulundurmalıdırlar.Çalışmış olduğumuz yerde istemesekte zehirli gazlara maruz kalmaktayız onun için iş veren hersene enaz bi kere olmak şartıyla bütün çalışanlarına check-up yaptırmalıdır,çünkü erken teşhis önemlidir.

## 2.ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDESİ NO:MADDE: 23 NORMAL ÇALIŞMA

İnsanlar yaşamsal faaliyetlerini devam ettirebilmek kendisi en önemlisi ailesini geçindire bilmek için görevlidirler bunuda sağlayabilmek için gerek bedenen gerek zihinen çalışmalıdırlar.Aynı zamanda kendilerini çalışmaya hazır tutmak ,ailesiyle ve dostlarıyla vakit geçirmek,sosyal faaliyetlerini yerine getirmelidirler onun içinde bir zamana ihtiyaçları vardır.

Bir insanın günlük uyku saati yaklaşık 8 saattir 8 saatinde iş yerinde geçirdiği düşünüldüğünde biraz önce bahsettiğimiz faaliyetlerini yapabilmesi için 8 saat kalmaktadır.Bu sürede bir insanın gün içinde faaliyetle-



rini yerine getire bilmek için yeterli olacaktır. Çalışma süresi ne kadar uzarsa çalışanlar istirahatlerinden ve diğer faaliyetlerinden ferakat etmek zorundadırlar bu durum aile ve iş ortamında belli başlı sorunlarıda beraberinde getirme riski taşır.

### 3.ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDESİ NO:MADDE:35 VARDİYA VE BAKIM PİRİMİ

Çalışmış olduğumuz iş kolu bakımından işin devamlılığı esastır onun için 3'lü vardiya sistemiyle çalışmaktayız.Fakat 3'lü vardiya sisteminde çalışanların üzerinde bedenen ve zihinsel olarak bir takım zorlukları vardır.Örneğin çoğu iş kolu ve memuriyette insanlar gece uyur bizler ise gece işe gider gündüz uyumak zorundayızdır,bu durumda beraberinde belli rahatsızlıkları getirir(metabolizma ve uyku bozukluğu gibi).

Onun için bu çalışma sisteminin bir bedeli olmalıdır çünkü çalışanlar yıpranmaktadırlar bu bedel manevi anlamda olmasada maddi anlamda olmalıdır yıpranma pirimi adı altında vardiya pirimi almak hakkımızdır

Bakımda çalışan arkadaşlarımız ise işin nerede ve nasıl olduğuna bakmadan(enstrumancı,mekanikçi, borucu gibi) olası sorunun giderilmesi için hemen sorunun olduğu yere giderler ve orada o ekipmanın preblemini gidere bilmek için bazen iş kazası bazende zehirli gaza marus kalma riskleri vardır onun için onların bakım pirimi almak haklarıdır.

**AD SOYAD** :EMRAH BAŞDAL  
**ŞUBE** :KOCAELİ  
**İŞYERİ** :TÜPRAŞ

1.Önemli Gördüğüm TİS Madde No:Madde 13. Ölüm ve Maluliyet Ayrılması veya İş Kazası ya da Meslek Hastalığı Hallerinde Tazminat:

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü, SSK'nın sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşlardan alınan ve SSK' ca onaylanan sağlık raporu ile tevsik etmek kaydı ile %10'dan az kaybetmiş olanlara, işbu kaybedilen her bir %1 birimi için, işverence bir defaya mahsus olmak üzere 30 TL ödenir. İş bu yardım 140 TL'den aşağı olamaz.

İş kazası yada meslek hastalığı sonucu, Sosyal Sigortalar Kurumunca çalışamaz raporu verilenler ile, çalışma gücünü en az 2/3 yitirdiği SSK' ca tespit edilenlere 6 aylık ücreti tutarında, herhangi bir sebeple 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca malul sayılanlara ise 4 aylık ücreti tutarında maluliyet yardımı yapılır. Bu yardım sözleşmede belirtilen diğer hiçbir hakka karşılık mahsup edilemez. Herhangi bir sebeple işçinin mahkemelere müracaat ederek dava açması ve kazanması durumunda ödenecek tazminattan daha önce ödenmiş tutarlar mahsup edilir.

Açıklama: Bu maddeyi önemsiyorum çünkü: Fabrikada başımızdan gecen kazalar ve hatta çalıştığımız riskli yerlerdeki meslek hastalıklarına yakalandığımızda bizim için en iyi şekilde bizi koruyan bir maddedir. Bu madde kapsamında bizi aslında çokta memnun eden bir karşılık almıyoruz. Senelerimizi verdiğimiz hatta gerektiğinde evimizin yolunu tuttuğumuz zamanlar bile olduğunu düşünürsek ödenen miktarlar çok ta yüksek sayılmaz. Bir işçi 25 – 30 senesini iş yerine adıyor. Ailesinden daha fazla gördüğü iş yerinde kaza geçire biliyor kaza geçirmese bile çalıştığı yerdeki kimya salar olsun kötü kokular ve bunun gibi bir suru şeylerle meslek hastalıklarına kapılıp el den ayaktan beklide ileride başka bir

iş yerinde çalışamayacak durumda kalma olasılığımız bile var. Bu madde aslında bizim için çok önemli bir maddedir.

Önemli gördüğüm TİS Madde No: Madde 11. Suçsuz Çıkmalar: A)

1. Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:

Bu konuda yürürlükteki mevzuat hükümleri uygulanır.

2.Münferit Suçsuz Çıkarma:

a) İş Yasasına Göre İşten Çıkarma:

İşveren İş Yasası hükümlerine göre akdini feshettiği işçinin bu çıkarımdan evvel bu sözleşmede kabul edilen ihbar önelleri ve kıdem tazminatını ödemekle mükelleftir. Ancak, bu husus düşük ücretle işçi istihdamını hedef tutmayacaktır.

b) Hastalık Sebebine İle Suçsuz Çıkarma:

Hastalık ya da kaza sebebi ile meydana gelen iş göremezlik hallerinde SSK tarafından tedaviye tabi tutulduğu sürenin sonundan itibaren işverenin işçinin hizmet akdini fesih hakkı doğar. Bu fıkraya göre yapılan fesihlerde işçiye ihbar önelleri hariç hak kazanmış olduğu kıdem tazminatı ödenir.

B) İhbar Önelleri:

Suçsuz Çıkmalarda:

6 aydan az kıdemi olanlara 4 hafta,

6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 6 hafta,

18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 12 hafta,

3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 16 hafta,

5 yıldan fazla kıdemi olanlara 18 hafta,

Önceden ihbarda bulunmak şarttır. İhbar süreleri içinde işçiye her gün 2'şer saat iş arama izni verilmesi mecburidir. İşçinin talebi halinde iş arama izinleri toplu olarak verilir. 01.07.2011 tarihinden sonra işe girenlere yasadaki ihbar süreleri uygulanır.

### C) Kıdem Tazminatları:

İş yasasında belirtilen hallerde ve belirtilen esaslarda ödenecek kıdem tazminatı gün sayıları: 1 yıldan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 35 gün, 3 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara 50 gün, 10 yıldan 15 yıla kadar kıdemi olanlara 65 gün, 15 yıldan yukarı kıdemi olanlara 72 gündür. 01.01.1987 tarihinden sonra işe girenlere yasa hükmü uygulanır.

Açıklama: Bu maddeyi önemsiyorum çünkü: Günümüzde çalıştırılan işçilerin hiçbir hakkını almadan sebepsiz yere işten atılmaları engelleyen bir madde. Ülkemizde taşeron ve geçici işçi adıyla çalıştırılan bir sürü insan var bunlar yerli yersiz işten çıkartmalarla karşı karşıya çalışan işçiler var. Bu insanlar her gün evden işe çıktıklarında işten çıkartılacak mıyız kaygısı yaşıyorlar. Bu kişiler işten çıkartıldıkları zaman tazminat bile alamıyorlar. Bu maddenin benim için önemi ise Kıdem tazminatını ve ihbar tazminatını ödemededen işçi atılmasını engelleyen bir madde olmasıdır.

Önemli gördüğüm TİS Madde No: Madde 61. İşçi Sağlığı ve Güvenliği: 1. İşveren, İş Yasasında belirtilen İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuata aynen uymayı kabul eder. 2. İşveren Rafineride doktor bulunmadığı zamanlarda ani hastalık, sakatlanma ve işçilerin doktor tavsiyesine uyararak yapılacak pansuman ve iğnelerini yapmak üzere ya bir hemşire veya bir sağlık memuru istihdam etmeyi kabul eder. 3. İşveren Rafinerilerde acil hallerde hasta ve yaralıları hastaneye nakletmek üzere işyerinde daimi ambulans bulundurur. 4. İşçiler yılda bir kere genel sağlık kontrolünden (check-up) geçirilir. 5. Rafinerilerde bulunan doktorlardan bir tanesinin dahiliye mütehassısı olması için işveren gerekli hassasiyeti gösterir.

Açıklama: Bu maddeyi önemsiyorum çünkü: İşçiler verilen emniyet ve güvenlik elbiselerini kullanmalıdır. İş kazalarını minimuma indirmek kullanılan önleyicilerle olur. Fabrikalarda bulundurulmuş doktorlar ve acil bölümleri bizim için en iyi şekilde geliştirilmiştir. Allah korusun başımı-

za kötü bir kaza geldiğinde veya doğal afetlerde gelebilecek durumlarda ambulans olması çok önemlidir. Senelik olarak yapılan rutin kontroller bizim sağlığımız için önemlidir.

**AD SOYAD : GÖKSEL SERPEN**  
**ŞUBE : ALİAĞA**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ**

1.Önemli Gördüğüm TİS Madde No 28.( Kıdem ): Bir işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamınca geçen süre işçinin kıdemidir. İşyerinin kuruluşu esnasında TPAO' dan Kellog Of Panama Şirketine ve İPRAŞ Tevsi Grup Müdürlüğü Badger İnşaat kadrolarından naklen işyerine intikal eden işçilerin, kıdem tazminatı almamış olmaları kaydıyla kıdem süreleri hesabında yasal hükümler göz önüne alınır. İşçilerin kıdemleri aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır.

1. Açıklama: Bizim çeşitli sebeplerle işyerinden ayrılırken işveren tarafından iş kanunu gereğince bizlere vermiş olduğu bir tazminat şeklidir. Kendi isteğimizle işten ayrılmamız durumunda kıdem tazminatı hakkımızı kaybetmiş bulunuruz.Örgütlenme süreci ve işyeri sözleşmemizde kaybetmeyeceğimiz haklardan ve önemli maddelerden diyebilirim.

2.Önemli Gördüğüm TİS Madde No 37. ( İkramiye ): Sendika üyesi işçilere her sözleşme yılında toplam 120 günlük çıplak ücretleri tutarında ikramiye verilir. Bu ikramiyeler eşit taksitler halinde her yılın Mart, Haziran, Eylül ve Aralık ayı maaşlarıyla birlikte ödenir. İşbu ikramiyeler işe yeni girenlere ve işten ayrılanlara çalıştıkları süreler göre orantılı olarak ödenir.

2. Açıklama: İşçilere işyerinde çalıştıkları maaşları harici, kazançtan dağıtılan, iyi çalıştıkları için, işlerini daha iyi sahiplenme ve bu işyerindeki imkanları başka yerde aramamak için her ay yada yıl içinde belli aylara bölünen teşvik araçlarından biridir. Toplu sözleşmemizde dört eşit şe-

kilde verilen ikramiyemizi ne olursa olsun maaşlarımıza eşit aylar şeklinde böldürmememiz lazım. Örnek temsil eden diğer şirketlerde ilk yıllarda iyi gibi görünse de ilerleyen zamanda saat ücreti yüksek diye işveren bunu karşımıza dezavantaj olarak sunuyor. Toplu sözleşmede de düşük zam teklifleri ile saat ücretlerinin zaman içinde eridiğini görüyoruz. Yıllar önce verilen ikramiye gibi temettü hakkımızı nasıl kaybettiysek bu hakkımıza sahip çıkıp mücadelemizi sonuna kadar sürdürmeliyiz.

3.Önemli Gördüğüm TİS Madde No 58. ( Özel Mazeret İzinleri ):

A)

1. Evlenme halinde 6 işgünü.

2. Anne veya babanın, karı veya kocanın, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 5 işgünü, kayınpeder veya kayınvalidenin ölümü halinde ise 3 işgünü,

3.Eşinin doğum yapması halinde 3 işgünü,

4.Kadın işçinin doğum yapması halinde, iş Yasası hükümleri çerçevesinde doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 hafta .(Çoğul gebelikte toplam 18 hafta) isteği halinde kadın işçiye 16 haftalık sürenin tamamlanmasından sonra (çoğul gebelikte 18 hafta) 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

5.İşçinin ikamet ettiği yada kendisinin veya eşinin mülkiyetinde olan gayri menkullerin yangın, sel, zelzele ve diğer doğal felaketlere uğradığı hallerde hasarın derecesine göre 5 ile 10 işgünü ücretli mazeret izni verilir.

B) İşçilerin amirlerine 3 gün evvelinden yazılı müracaatları üzerine ayda bir günü geçmemek kaydı ile 1 yılda en fazla 8 iş günü ücretli mazeret izni verilir. Acil hallerde, 1 gün önceden mazeret bildirerek bu izin kullanılır. Bu izinlerin yıllık ücretli izinle içiçe girmemesi esastır.

C) Hasta ve cenaze refakatçilerine gidip gelme süresi kadar ücretli mazeret izni verilir.

D) (A) Maddesinde yer alan mazeret izinlerinin, mazeretin oluşmasını takiben 15 gün kullanılması esastır.

3. Açıklama: Hepimizin bir ailesi ve özel hayatı var. Yarınlar da bizleri nelerin beklediğini bilmiyoruz. İyi yada kötü ne olur kimse bilmiyor. Yukarıdaki maddeler hemen hemen tüm işçi demiyorum, dünyadaki insan olarak yaşayan ve çalışan hemen hemen herkesin başına gelebilecek olaylardır. Bu yüzden bu hakların değerini iyi bilmek gerekir.



**AD SOYAD** : KEREM BULUT  
**ŞUBE** : KIRIKKALE  
**İŞ YERİ** : TÜPRAŞ

Önemli gördüğüm Toplu İş Sözleşmesi madde:11 Suçsuz çıkarmalar.

Açıklama: Bir işçi işyerinde çalışırken işten çıkarılma korkusu yaşamayacak. İşyerinde herhangi bir sebeple toplu işten çıkarılma olmayacak. İşçi o işyerinde hastalık, iş kazası sonucu belli bir süre sonra sağlığına kavuştuktan sonra işine tekrar dönebilmeli. Sonuçta o işçi işe girerken sağlıklı ve sağlamdı, bunlar unutulmamalı. İşçi o işyerinde aldığı belirli bir ücretle hayat koşullarını ve standardını ona göre ayarlamış. Güzel bir hayat sürerken işten çıkarıldıktan sonra o standardı bir daha bulamama korkusu ile psikolojisi bozulacak depresyona girecektir. Hayatı ailesi ve kendisine zehir olacak. Belki de bir aile yok olacak.(günümüzde böyle şeyler yaşadık) Bunların olmaması için benim vazgeçilmez gördüğüm 1.madde: Suçsuz çıkarmalar olmayacak.

Burada da sendikaya büyük iş düşüyor. İşçisine sahip çıkacak. O işçilerde her zaman her yerde sendikalarına sahip çıkacaklar.

Önemli gördüğüm Toplu İş Sözleşmesi madde:28 Kıdem.

Açıklama: Bir işçinin işe girdiği andan itibaren hizmet akdinin devamınca geçen süre işçinin kıdemidir. Kıdeme kimse dokunamaz. Bir işçi bir iş yerinden herhangi bir sebeple kendi rızası ile işten ayrılmak zorunda kalsa bile işveren bir yılı doldurmadın diye işçiye kıdemini vermemelik yapamaz. Çünkü o işçi kıdemi işe ilk girdiği günden itibaren hak kazanmıştır.

Benim vazgeçilmez gördüğüm 2. Madde işçinin ilk günden itibaren emekliliğe kadar hak kazandığı Anasının ak sütü gibi helal olan kıdeme

kimse dokunamaz.

Kıdem işçinin güvencesi, birikimi ve yatırıdır. Bir işçi emekli olana kadar hayat şartları ile mücadele edip bir ev alamaz. Fakat hak ettiği kıdemi ile bir ev alabilir. Çocuklarına bir miras bırakabilir. Bu da senelerini çalışarak harcayan o işçinin en doğal hakkıdır.

Önemli gördüğüm Toplu İş Sözleşmesi madde:59 Özel Mazeret İzinleri

Açıklama: Özel mazeret izinleri evlenme, ölüm, doğum, doğal afetler ve bunların dışında senede 8 iş günü olan ücretli mazeret izinlerine dokunamazlar. İşçinin sendika sayesinde önceden hak kazandığı bu maddeyi iş veren toplu iş sözleşmesinde kaldırmak ya da sayısını düşürmek için gündeme getirmemesi gerekir.

Bir işçinin hafta içi çalıştığını düşünürsek bu günler içerisinde özel bir durumu olduğunda özel mazeret izni yok ise ne yapar. Rapor aldığı zaman sıkıntı oluyor, işe gelmese sıkıntı oluyor onun için vazgeçilmez gördüğüm 3. Madde özel mazeret izinleridir. İşçini en doğal haklarından bir tanesidir.

**AD SOYAD : ÖMER HANSU**  
**ŞUBE : ALİAĞA**  
**İŞYERİ : PETKİM**

#### 1. Önemli Gördüğüm TİS Madde No: 15 KADRO VE ÜCRET SKALASI

Kadrosuz işçi çalıştırılmaz. Petkim 2006 öncesi işe girişliler için “Kapsam İçi Personel Kadro Unvan Grupları Dağılım Tablosu” (EK:3/A) ile buna göre düzenlenen “Kapsam İçi Personel Ücret Skalası” (EK:3/B) bu sözleşme ekindedir.

Yeni yapılan “İş Değerlendirme” çalışması 2006 ve sonrası girişler için uygulanacak olup, yapılan iş değerlendirmesine göre “Kapsam İçi Personel Kadro Unvan Grupları Dağılım Tablosu” (EK:4/A) ile buna göre düzenlenen “Kapsam İçi Personel Ücret Skalası” (EK:4/B) bu sözleşmenin ekindedir.

#### 1. Açıklama

Biz işçiler haftanın belirli günlerinde belirli saatlerde emeklerimizi, bilgilerimizi ve zamanımızı işverenlere kiralyor ve bunun karşılığında aldığımız ücretle hayatlarımızı idame ettirmeye, hayatta kalmaya çalışıyoruz. Kısaca para kazanmak için çalışıyoruz. Doğal olarak da bu kazanacağımız para da birinci önceliğimiz olmakta.

Emeklerimiz karşılığında aldığımız maaşlarımız hem yeterli hem de adil olmak zorunda. Özellikle biz iş hayatına yeni atılmış işçiler için bu iki maddenin (yeterli ve adil) karşılanması o işyerinde adil bir ücret politikası veya göstergesi olmasına bağlıdır. Özellikle sendikasız çoğu işyerinde, aynı işi yapan işçiler arasında (kıdem den ötürü)2 ila 3 kat maaş farkı bulunmaktadır. Bu çok adaletsiz bir durumdur. Örneğin aynı işi yapan, aynı koşullar altında çalışan 3 yıllık işçi ile 26 yıllık başka bir işçi arasında maaş uçurumu olmamalı sadece kıdem farkı olmalıdır. Adil olma bunu gerektirir. İşyerimde 2 sene öncesine kadar bu adaletsizliği düzel-

tici bir ücret skalası yoktu. 1 yıllık işçiyle 20+ yıllık aynı işi yapan işçi arasında 2 katı geçen bir ücret farkı vardı. Sendikamızın büyük uğraşları sonucunda çıkarılan “Kapsam İçi Personel Ücret Skalası” ile bu fark önemli ölçüde kapanmıştır. Bu çalışma sayesinde artık hem yeni işe başlayacak olan işçi kardeşlerimiz daha yüksek bir ücretle işe başlamakta hem de 5 boyunca iyileştirme ücreti alarak maaşları daha yüksek ve adil bir noktaya gelebilmekte, eşitsizlik ve belirsizlik durumları nispeten ortadan kalkmaktadır.

## 2. Önemli Gördüğüm TİS Madde No: 33 NORMAL ÇALIŞMA

### A) Normal Çalışma Süreleri:

Normal çalışma süreleri günde 8, haftada 40 saattir. Ancak, üçlü vardiya ile çalışan personel halen uygulanan ortalama 42 saatlik vardiya sistemine göre çalışmalarına devam edeceklerdir.

Gündüz çalışan personelin günde 8, haftada 40 saat üzerinde yaptığı çalışmalar için ayrıca fazla mesai ücreti ödenir.

Üçlü vardiya ile çalışan personel vardiya sistemi gereğince normal çalışan personele göre, haftada ortalama 2 saat fazla çalışacağından bu çalışmalarına karşılık kendilerine ücretlerine ilaveten ayda 3 yevmiye ödenecektir. Bu yevmiyenin tediyesine bir aydan fazla sürmeyen ücretli izin ve geçici iş göremezlik hallerinde devam edilecektir. Bu ödemeye Toplu İş Sözleşmesinin fazla çalışma ücreti ile ilgili yazılı fazla çalışma ücreti dahildir.

İşveren, kapsama dahil işyerlerinde bütün işçilerin işe başlama, işi bırakma ve öğlen dinlenmesi saatlerini bir cetvel halinde düzenleyerek işçilerin görebileceği yere asar.

İşveren, işyeri ilan tahtalarında ilan etmek suretiyle işe başlama, bitirme ve dinlenme zamanlarını değiştirebilir.

Normal çalışmasına gelen işçi (vardiyalı, gündüzcü) aynı takvim günü içinde vardiya değiştirmek amacıyla geri çevrilemez. Vardiyalı işçilerin

vardiya değişiklikleri vardiya bitiminde yapılır.

Normal çalışma anında işveren veya vekilince çalışanlara iş dağıtımı münavebeli ve eşit olacaktır.

İkili vardiya ile çalışan işçilerin akdi ve hafta tatili günleri 3 ayda bir değiştirilir.

Radyasyonla ilgili işlerde çalışanlara mevzuat hükümleri uygulanır.

#### B) Gece Çalışma Süresi:

Sabah saat 06:01' den akşam saat 20:00' ye kadar geçen çalışmalar gündüz, akşam saat 20:01' den sabah saat 06:00' ya kadar geçen süredeki çalışmalar gece çalışmalarıdır.

#### C) Çalışma Araları:

1- İşin ortalama bir zamanında vardiyasız işçilere öğle dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süresi günlük normal çalışma süresi dışında sayılır. İşçiler bu süreyi işyeri içinde ya da dışlarında geçirmekte serbesttir.

2- Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münavebe ile yarım saat ara dinlenmesi verilir.

#### D) Zorunlu Çalışma:

Vardiya değişmelerinde bir işçinin zorunlu nedenler haricinde 16 saat geçmedikçe ikinci vardiyada çalıştırılmaması esastır.

1- Doğum, ölüm, doğal afet izinlerinin ve istirahat bildirimlerinin birinci günlerinde işçi 8 saat ara ile vardiyaya çağrılabilir.

Zorunlu neden kabul edilmeyen haller, asgari 24 saat önceden talep edilen ücretli, ücretsiz mazeret izinleri, yıllık izinler ve evlenme izinleri ile (1.) şıktaki durumların ikinci günleridir.

2- Gece ve gündüz vardiya usulü çalışan işlerde gece vardiyaları haftada bir değiştirilmek üzere düzenlenir.

#### E) Çalışılmış Sayılan Süreler:

1- İşyerinde ya da dışında işverenin emrinde geçen süreler fiilen çalıştırılmasa dahi çalışılmış olarak kabul edilir.

2- Gerek işgünlerinde ve gerek tatil günlerinde işçiler normal günlük çalışma süresinden az da çalıştırılmış olsalar ki durum mücbir sebeplerle dahi olsa işçi bu günlerde tam günlük normal çalışma süresi kadar çalıştırılmış sayılır.

3- Sosyal Güvenlik Kurumunca muayene edilmek amacıyla viziteye çıkış süreleri çalışılmış olarak kabul edilir.

4- İşçilerin, işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler çalışılmış olarak kabul edilir.

5- Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için geçirdikleri süreler çalışılmış olarak kabul edilir.

6- İşçiye her an işe çağırılması muhtemel olduğu ve bu sebeple belirli bir yerde beklemesi bildirildiği takdirde, işverenin emrinde geçen iş bu bekleme süresi de çalışma saatlerinden sayılır. İş bu bekleme bildirisi yazılı olarak yapılır.

7- Vardiya araçlarında istifade nedeniyle günlük normal çalışma süresinden daha az çalıştırılmak suretiyle çalışma süreleri iş verence kesilen işçilerin bu çalışmaları normal çalışma süresi olarak kabul edilir.

8- Yılda üç günü geçmemek ve belgelemek kaydıyla mahkemede geçen süreler çalışılmış olarak kabul edilir.

9- 4857 sayılı kanununun 63. madde 4. bendinde öngörülen yönetmelik hükümleri saklıdır.

## 2.Açıklama

Emeklerimiz karşılığında aldığımız ücretler dışında çalışma saatlerimiz ve koşullarımızda çok önemlidir. Hafta da çok uzun saatler (70-80 saat gibi) çalışsak ve bunun karşılığında asgari ücretin 10 katı kadar maaş alsak bile mutlu ve huzurlu olamayız. Çünkü bütün hayatımız işyerimiz ve evimiz arasında geçecek, ailemize ve kendimize ayıracak vaktimiz olmayacak, adeta birer robota dönüşeceğiz. İnsanca yaşamak için çalış-

ma saatlerini belirleyen sözleşmemizin bu 33. Maddesi benim için çok önemlidir.

Her şey haftalık çalışma süresini belirlemekle bitmiyor tabi ki. Hafta tatillerimiz, zorunlu çalışmalarımız (mesailer), ara dinlenmelerimiz, hastalık ve vardiya, çalışma sistemimizde ki değişikliklerinde adil ve yeterli olması zorunludur.

### 3. Önemli Gördüğüm TİS Madde No: 72-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A) İşveren iş kanununun iş sağlığı ve hükümleri gereği çıkarılan mevzuata aynen uymayı kabul eder. Taraflar iş emniyet kurallarına uyarlar.

B) İşveren, Aliağa'da 4 doktor istihdam eder.

C) Revir personeli vardiya halinde çalışır. Her vardiyada ehliyetli bir sağlık memuru bulundurulur.

D) Acil hallerde hasta ve yaralıları taşımak üzere 3 adet ambülans bulundurulur.

E) İşçilerin tümü her 6 ayda bir genel sağlık muayenesinden geçirilir. Periyodik muayenelerin sırası ve yapılmasından iş yeri ünite amirleri ve Revir Baştabipliği mesuldürler. Muayenelerin sonucunda hastanın SGK sağlık tesislerin yatırılması halinde durum İnsan Kaynakları ve Endüstriyel İlişkiler Müdürlüğüne bildirilir ve sendikaya bilgi verilir.

F) İşveren yeterli sayıda yatak kapasiteli bir revir kurmayı kabul eder.

G) İş sağlığı ve güvenliği konusunda kurulda görevli sendika temsilcisinin getireceği sorunlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda gündeme alınarak görüşülür ve kurul kararlarının süratle yerine getirilmesinde iş yeri en üst düzey yetkilisi azami dikkati gösterir.

H) İşveren sendika ile birlikte tespit edeceği bir heyet tüm üretim ünitelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği yönünde araştırmasını yaptırır. Bu araştırma heyetine taraf sendikada iki gözlemci davet edilir. Araştırma sonucunda hazırlanacak raporun bir nüshası sendikaya verilir. Araştırmayı işveren finanse eder.

İ) Her vardiyada bir teknik emniyet görevlisi bulundurulur.

J) Fabrikalarda, iş şartları ile ilgili olarak ilgili kurumlarca araştırma yapılması sağlanır ve araştırma sonucuna göre alınması gereken tedbirler işverence alınır. Araştırma raporunun birer nüshası ilgili temsilciliklerine verilir.

K) İşveren; Destek, ilgi ve otoritesini İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun kararlarını yerine getirebilmesi yönünde kullanır.

L) Vardiyalarda SGK hastanesine sevk gerektiği hallerde vizite kâğıdı verilmesi sağlanır.

M) Soyunma yerleri, dolapları, duş, tuvalet ve yemekhaneler İş Kanuna tabi İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatına uygun hale getirilir.

N) Sağlık hizmetlerinde kompleksler arası imkânlar nezdinde eşitlik sağlanır.

O) İşveren ve işçiler çevre kirlenmesini önleyici tedbirler alır ve uygularlar.

### 3.Açıklama

Her ne kadar iyi maaş ve yasaların altında çalışma saatleri ile çalışsak dahi kendimizi güvenli hissetmez isek o işyerinde huzurlu bir çalışmadan söz edemeyiz. Özellikle petrokimyada diğer sektörlere göre çalışma şartları ağır ve tehlikeler çok fazladır. İşverenin sağlığımızı ve güvenliğimizi sağlayıcı önlemler alması ve bu konularda çalışmalar yapması zaruridir.

Öncelikle işyerimizde mutlaka sendikamızın da söz sahibi olduğu bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu olmalı ve bu kurulun işleyişi işçiler lehine düzenlenmelidir. İşçilerin sağlık ihtiyaçlarına yetecek donanımda bir revir ve sağlık araçları bulundurulması ve bunun teminat altına alınması iş sağlığımız açısından çok önemlidir. Çalışma saatlerimizde sağlık sorunlarımıza İşyeri Revirinin yeterli gelmediği durumdalar da SGK veya özel sağlık kurumlarından da sağlık hizmeti alabilmeli ve bunun için işverenin her türlü kolaylığı göstermesi zaruridir.

Özel eğitim görmüş teknik emniyet uzmanları da özellikle petrokimya



sektöründe önem arz etmektedir. Çok yüksek basınç, çok çeşitli ve zehirleyici gazlar ve kimyasalların bulunduğu işyerimizde yeterli bilgi ve donanıma sahip bir teknik emniyet çalışanı zaruridir. Soyunma yerlerimiz, duş, tuvalet ve dolaplarımız ile yemek yediğimiz yerlerin temizlik ve standartları da kanun ve mevzuatlara uygun olması gereklidir.

**AD SOYAD : OSMAN ŞAHİN**  
**ŞUBE : KIRIKKALE**  
**İŞYERİ :TÜPRAŞ**

**MADDE NO : 24 FAZLA ÇALIŞMA**

**AÇIKLAMA :** Gelişmekte olan ülkelerde çalışma saatlerinin 8 saatten 6 saate düşürülmesi mücadelesi verilirken fazla ücret karşılığı mesai adı altında 16 saat çalışıp sosyal yaşama aileye ayrılması gereken zamanın iş yerine ayrılması çalışanlarda psikolojik baskıya strese fiziki yetersizliğe sebep olmaktadır. Bunun için insanca yaşam koşulunu oluştura bilecek bir ücret alıp sosyal yaşamının insanca sürdürülebileceği için fazla çalışmanın gereksizliği yaratmış olduğu tahribat ortadadır. Günümüz koşullarında teknolojinin de gelişmesiyle sermaye ulaşılabilirliği kendi lehine çevirerek çalışanların 24 saat hazır kıta olmasını arzu ediyor. Buda çalışanlar üzerindeki baskıyı artırıyor. Bizde gelişmiş ülkelerdeki gibi çalışanların belirli sürelerde çalışıp serbest zamanlarını istedikleri gibi kullanabilme olanağı yaratmak için gerekli mücadeleyi küresel emek örgütleri ile ortak karar alarak dayanışma sergileyerek vermeliyiz.

**MADDE NO : 20 GEÇİCİ İŞÇİLER**

**AÇIKLAMA :** Ulusal yada uluslar arası sermaye düşük iş gücü yaratmak için, emekçilerin farklı isimler adı altında istihdam ediyor örneğin(taşeron, müteahhit, sözleşmeli, geçici, işçi) gibi yasal bir takım yaptırımlar olmasına rağmen yasal boşluklardan yararlanılarak bu çalışanlar üzerinde kuralsız sömürü düzenlerini uygulamaya sokuyorlar. Çalışma süresi ücretler ve sosyal haklar kontrolsüz, bu çalışanlar örgütlenmelerine sermaye cephesinden olumlu bakılmıyor. Hal böyle olunca, istedikleri gibi çalıştırıyorlar. Ya da iş akitlerini fesih ediyorlar. Örneğin ça-

lışanların % 6 ' sı sendikalı, bunların % 4 ü toplu iş sözleşmesinden yararlanırken % 2 si taşeron, geçici ve bunlar gibi isimleri adı altında örgütlendikleri için toplu iş sözleşme hakkında yararlanamamaktadırlar. Küresel sermaye ve örgütleri kendi çıkarları doğrultusunda sömürü düzeni kurmak için nasıl ki örgütleniyorlar, işçi sınıfının bireyleri de bu bilinçle örgütlenerek, onların sömürü düzenini yıkmalıdırlar. Eğer bu olmazsa köle düzeni devam edecektir. Bu bağlamda demokratik kitle örgütlerine görev düşüyor. Kanun yapıcılar üzerinde gerekli baskı oluşturup, bu kanunun daha insancıl biçimde düzenlenmesi sağlanmalıdır.

#### MADDE NO : 21 İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER

AÇIKLAMA : Çalışma yaşamında taşeronluğun temel hedefi ucuz iş gücüdür. Ucuz iş gücü üzerinden sermayeye rekabet avantajı olarak kullanılır. İş gücü ucuzlarken sendika ve toplu pazarlık gibi emeğin kazanımları ellerinden alınır, güvencesizlik yaratılarak işsizlik tehdidi ile bu haklar için mücadele hakkı bile engellenir. Taşeron altında çalıştırılan işçilerin ait olduğu sınıfa yabancılaşması, hayat pahalılığı karşısında karın tokluğuna bile yetmeyecek ücretleri ile patrona ve patronun da patronuna biat edecek noktaya gelmeleri sağlanır. Emekçi halk sınıflarına yönelik saldırının giderek otoriterlersen iktidar eliyle artırıldığı bu süreçte emek cephesinden verilen cevap ise muhalefet olmaktır. Çalışma yaşamında taşeronluk 4857 sayılı iş kanunda alt işveren olarak tanımlanmıştır. Türkiye de yaşamımıza girmesi 1938 lere uzansa da ağırlıklı olarak emeğin üzerindeki etkisini egemen sermaye sınıfı ve temsilcisi iktidarlar elindeki değerini 1980 lerden itibaren hissettirmeye başlar. Bilinen bir gerçek şu ki, ithalata dayalı sanayi birikim modeli ile Türkiye istihdam yaratmamaktadır.

**AD SOYAD** :HARUN DİLEKÇİ  
**ŞUBE** : KIRIKKALE  
**İŞYERİ** : TÜPRAŞ

MADDE: 23 Normal çalışma A)Normal çalışma süreleri

1. Normal çalışma süresi günde 8,haftada 40 saatir

AÇIKLAMA: Belli bir ücret karşılığı çalışan bir işçinin elbetteki tüm özlük hakları çok önemlidir ve geliştirmek için cabalamak gerekir ama çalışma saatleri bu özlük haklarının en önemlisidir çünkü işçi aldığı ücretin karışığında kaç saat çalışması gerektiğini bunun haftada kaç saat olduğu çok önemlidir.çalışma saatlerini çok yada az olması bir çalışanın hayatını tamamen etkileyen en önemli unsurdur.sosyal hayata katılması ; daha fazla yorulması veyahutda dinlenmesi tamamen çalışma saatleri ile doğru orantılıdır. Sözleşmeler de kesinlikle taviz verilmemesi ve geliştirilmesi için mücadele edilmesi gereken en önemli maddelerden dir. Çalışma saatleri arttıkça yaptığımız iş ücretli köleliğe bile dönüşebilir.

MADDE:29 Normal Ücret a): normal ücret (sosyal yardım, ikramiyeler, fazla çalışmave tatil ücretleri, pirimler gibi ek ödemeler dışındaki) akde konu esas ücretidir.

AÇIKLAMA: Elbette işçi köle değildir işçi ile köle arasında bi çok fark vardır ama en keskin ve en vazgeçilmez olan ücretlerdir. Para yaşamın amacı olmamalıdır; lakin hayatı idame için, kapital sistemin bize dayattığı ihtiyaçlar için, paraya ihtiyacımız vardır ve çalışmamızın ana temeli paradır. Sözleşme kitapçığındaki hiç bi madde den vaz geçilmez hepsi çok önemlidir para olmadan sözleşme olmaz.

MADDE: 61 İşçi sağlığı ve güvenliği a) İşveren,iş yasasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata aynen uymayı kabul eder.

AÇIKLAMA: Belirli bir ücret karşılığı çalıştığımız iş yerlerimizde ölmek , yaralanmak yada kalıcı bir hastalığa yakalanmak bizim kaderimiz olmamalı iş veren daha az kaza olması için çok fazla mesai harcamalı.Çalış-

ma şartlarını ve çalışma sahalarını daha güvenli yerler haline getirmeli. İş yasasındaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat aslında tatmin edici derece iyi bir durumda fakat ülkemizin kronik sorunu yasalar uygulamada her zaman sıkıntı yaşıyoruz işte tam bu durumda sendikamız denetleyici ve uygulamada ki eksikleri geren işçiye gerek iş verene bildiren ve takipçisi olan taraf olmalıdır. Evimize tek parca ve sağlıklı gidemedikten sonra aldığımız paranın, iznin ,çalışma saatinin hiç bir ehemmiyeti yoktur.

**AD SOYAD** : Murat YILDIRICI  
**ŞUBE** : KOCAELİ  
**İŞYERİ** : TÜPRAŞ

1. MADDE 23 : NORMAL ÇALIŞMA

Ülkemiz de yasal olarak haftalık çalışma saati 45 saat olarak dayatılıyor. Bunun yanı sıra esnek çalışma saatleri biz işçi sınıfını her geçen gün daha fazla yıpratmakta, bizleri sosyal hayattan soyutlamakta ve toplumsal sorunlardan uzaklaştırarak mücadeleye alanından dışlamaktadır. Çalışma saatlerimizin uzun oluşundan dolayı ailelerimizle vakit geçirememekte, iletişim kuramamaktayız. Hatta çocuklarımız yüzlerini göremeden ve onları sevmeden gözümüzün görmediği bir ölçüde büyüyüp gitmektedir. Bu ise aile içi iletişimsizliği yaratmakta ve giderek toplumsal yozlaşmayı beraberinde getirmektedir.

Çalışma saatlerinin uzun oluşu işsizlik oluşunu her geçen gün arttırmakta, bununla birlikte toplumlar ve sınıflar arası iletişim ve uyumsuzluklar oluşmakta ve hatta çatışmalar meydana gelmektedir.

İşçi sınıfı olarak hayatı sadece fabrika köşelerinde değil, ailemizle birlikte sosyal alanda da yer edinmek ve toplumsal sorunlardan uzaklaşmadan örgütlü bir yapıda mücadele vermek, hayatın her alanında üretim ilişkilerine katkıda bulunmak istiyoruz.

Bütün bu şartların sağlanması içinde haftalık çalışma saati 30 saat olmalı diyoruz.

2. MADDE 58 : MAZERET İZİNLERİ

Çalışma saatlerinin uzunluğu ve vardiyalı çalışmalarımızdan dolayı, hafta tatili haricimizde özel işlerimize vakit ayıramamaktayız. Devlet dairesinde bir işim iz olsa hafta sonu veya mesai saati dışı olduğu için işle-

rimizi halledememekteyiz. Hafta tatilinde adı üstünde bir haftanın vermiş olduğu yorgunluk ve yıpranmadan dolayı bir sonra ki haftaya dinleşmiş bir şekilde başlayabilmek için sadece dinlenerek geçiriyoruz.

Hayat sadece 8 saat işe gidip gelmekten ailemizle vakit geçirmekten ibaret değil. Dostlarımızın yakınlarımızın özel günlerinde, sıkıntılı anlarında yanında olmak da yaşamın bir parçasıdır. Çalışma saatleri ve şartları bu gibi durumlar için elverişli olmadığından dolayı ayın bir veya birkaç günü özel mazeret izinlerimizin olması bu gibi durumlarda çok yararlı oluyor.

### 3. MADDE 57 : YILLIK ÜCRETLİ İZİN

İşçiler işe girişinden bir yıl sonra ücretli yıllık izne çıkmaya hak kazanırlar. Bir yılı doldurduktan sonra işçiler bir yılın vermiş olduğu zihinsel bedensel yorgunluk sonrasında sözleşmede belirtilen 18 günlük ücretli izine çıkarlar.

Bu süre içerisinde işçi bulunduğu iş ortamından kısa süreli de olsa uzaklaşarak kendine dinlenme zamanı bulur. Yıllık ücretli izinler olmasa sürekli iş ortamında bulunmadan dolayı huzursuzluklar, sıkıntılar ve bununla birlikte özellikle psikolojik sıkıntılar baş göstermeye başlar.

İşçilerinde üretim mekanizmalarından uzaklaşıp kendine dinlenme ve tatil yapma imkânı ayırması gerekir. Bu süreç içinde kendini dinlendirerek hem sosyal anlamda hem de izin dönüşü işine daha fazla yoğunlaşmasına ve daha iyi üretim ilişkilerinde bulunmasını sağlar.

**AD SOYAD** :HAKAN ÇELİK  
**ŞUBE** : KIRIKKALE  
**İŞYERİ** : TÜPRAŞ

**MADDE11: SUÇSUZ ÇIKARTMALAR :**

Bir iş yerinde suçsuz çıkartma hangi hallerde olur yüz kızartıcı bir suç işlemiş ise iş verenin insifiyatinde olur çıkartma yapabilir sendika burda devreye girse bile zor bir ihtimal tam terside normal çalışan bir insan suçsuz yere çıkartılır ise sendika burtda tam kadro devreye girer ve araştırmaya ve işvereni sorgulamaya başlar eğer ortada yoksa Bir şey mücadele edilmeye başlanır oda olmaz ise olay hukuki yollarla çözülür.

**MADDE43:İLK İŞE GİRİŞ:**

İlk işe giriş çok önemlidir işverenle işçi arasında bir sözleşme gerçekleşir ve işçi memmun ise işi kabul eder kabul ettikten sonra işveren sözleşmenin dışında kendi menfatini düşünerek sözleşmeye uymaz ise işçi burda madur bir durumda kalır oyüzden en önemli nokta burda işçinin işyerindeki sendikaya hemen üye olması gerekir ve hakkını sendika temsilcileri tarafından kazanabilmeli ücret konusunda 2 yılda bir olan sözleşmeye her yeni işçininde hakları göz önünde bulundurularak devam etmeli..

**MADDE61:İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:**

Bir işyerinde herşeyin başında işçinin sağlığı çok önemlidir verimli bir iş ve düzenli bir çalışma yapabilmek için işçinin her zaman sağlıklı ve güvenli olarak çalışmış olması gerekmektedir bu konuda işveren işçisine çalıştığı ortama göre sağlık güvenliğini koruma altına alacak materyalleri buldurmak zorundadır ve bu kanunende geçerli bir konudur çok önemlidir o yüzden bağlı bulunduğumuz işyerlerinde sağlığımız için gerekli olan materyalleri buldurmak kullanmak zorundayız.



**AD SOYAD : EMRAH MASATLI**  
**ŞUBE : ALIĞA**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ**

1. Önemli Gördüğüm TİS Madde No: Madde 23. Normal Çalışma:  
(A) bendi:

A) Normal Çalışma Süresi: Normal çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir.

• 4857 sayılı iş kanunu yasasına göre haftalık çalışma süresi 45 saattir. Yasa ile işyerlerinin özellikleri esas alınarak çalışma süresinin esnek bir biçimde uygulanabilmesine olanak sağlanmıştır ( Alıntı ).

Durum böyleyken haftalık 40 saat çalışılmasını öngören madde sendikamız tarafından kazanılan en büyük zaferlerden biridir. İşveren tarafından her sözleşmede alınmak istenen bu hak, maddi konulardan daha fazla önem arz etmektedir. Türkiyedeki hiçbir iş yerinde bu düzenleme mevcut değildir. İşveren için en büyük kayıplardan biri olarak görünen haftalık çalışma süresi biz işçiler için ne yazık ki hakettiği önemi görmüyor. Sözleşme süreçlerindeki maddi beklentilerin daha üst seviyelerde olması, sendika yöneticilerinin ve bilinçli emekçilerin işini zorlaştırdığı gibi, işveren tarafında umudunu besler niteliktedir. İşverenin kurnaz oyunlarını farketmekteyiz. İşyerimizdeki son sözleşmede 23. Madde'nin A) bendi'nin 1. fıkrası'ndaki Normal Çalışma Süresi Günde 8, Haftada 40 saattir, ibaresindeki Günde 8 saat kelimesini kaldırılmasını 40 saat'in sabit kalmasını teklif etmiştir. Bu sayede esnek çalışma sistemini getirmek istiyor. Buda 24 saat çalış ertesi gün tatil yap,16 saat çalış ertesi gün tekrar 16 saat çalış gibi işçiyi yıpratcak iş ve sosyal hayatını olumsuz yönde etkileyecek KÖLE mantığını devreye sokacaktır ki nitekim sendika yöneticilerimiz bu oyuna gelmemiştir.

2. Önemli Gördüğüm TİS Madde No: Madde 58. Özel Mazeret İzinleri: (B) bendi:

B) İşçilerin amirlerine 3 gün evvelinden yazılı müracatları üzerine ayda bir günü geçmemek kaydı ile 1 yılda en fazla 8 işgünü ücretli mazeret izni verilir. Acil hallerde, 1 gün önceden mazeret bildirilerek bu izin kullanılır. Bu izinlerin yıllık ücretli izinle içiçe girmemesi esastır.

- Petrol İş'e bağlı 2 işyeri dışında hiçbir işyerinde bu uygulama mevcut değildir. Sendikamızın aldığı en önemli ve etkileyici haklardan birisidir Mazeret İzinleri. İşveren tarafından önemi büyüktür ki işçiyi sömürmediği 8 günü geri almak için sürekli girişimlerde bulunmaktadır. Nitekim 2007 sözleşmesinde 10 gün olan mazeret izinleri 2 günlük bir kayba uğratılmıştır. Dönemin sendika yönetimi bu kaybın açıklamasını hala yapamıyor. Peki sadece o dönemdeki sendika yönetimindedir hata? Sözleşme sürecinde işçi ne kadar duyarlı davranmıştır, iş veren için ne kadar tehdit unsuru olmuştur oda ayrı bir tartışma konusudur. Çünkü hepimizin bildiği gibi bu haklar bize verilmemiştir, Dönemin bilinçli, duyarlı emekçileri, sermayenin işçilerin köle olduğu ideolojisini yürüttüğü bir dönemde, fedakarlıklar, kayıplar vererek almışlardır bu hakları. Böylesine güçlü bir temelden gelen bizler, nedense hak almanın, kazanmanın zor ama kaybetmenin çok kolay hale geldiği bir dönem yaşamaktayız. Böylesi bir dönemde, Neden, niçin sorularını sormak neden kimsenin aklına gelmez? Ne yazıkki bilinçsiz kesimimizin bakış açısı sendika yönetiminde her zaman zor duruma düşürmüştür. Bu bakış açısı sadece maddiyata dayalı olduğu için, nasıl olsa daha 8 gün var mantığıyla 2 günlük izin kaybını hafife almışlardır. İşveren tarafından bu 2 gün asla küçümsememiş hatta zafer olarak görülmüştür. Ülkemizdeki emekçi kesiminin emek sarfettiği neredeyse hiçbir işletmede olmayan bir hakkın bu kadar kolay bir şekilde kaybedilmesi ve vurdumduymaz tavır alınması bizim için utanç kaynağıdır.

3. Önemli Gördüğüm TİS Madde No: Madde 35. Vardiya ve Bakım Primi: (A) Bendi:

A) İşyerinde 3 vardiya halinde çalışan işçiler ( Vardiyada çalıştıkları süre ) vardiyada çalıştıkları günlere ait çıplak ücretleri % 30 zamlı ödenir.

- Vardiyalı çalışma sistemi ne yazık ki nerdeyse dünyanın her yerinde mevcut bir sistemdir. Üretimin sürekliliğini isteyen sermaye kesimi, bu uğurda işçi kesimini 24 saat çalıştırmak istemektedir. İşkanunu gereği bunu başaramasada, sistem bu kezde 3 lü vardiya adı altında insanların sosyal ve psikolojik yaşamını olumsuz yönde etkilemeyi başarmıştır. Bunu engellemek yok saymak yada değiştirmek ne yazıkki artık imkansızdır. Hayatımızı sürdürebilmemiz için çalışmak zorundayız. Buda bizim seçim yapma şansımızı elimizden alan bir durum. Sendikamızın en değerli, işçiyi motive edecek en önemli maddelerinden biride Vardiya ve Bakım Primi uygulamasıdır. Bu sayede emeklerimizin karşılığını azda olsa alabilmekteyiz. 3 lü vardiya sisteminde çalıştığımız süre içerisinde yevmiyemizi % 30 zamlı alabiliyoruz. Maddi kazançtan çok manevi olarakta sağladığı destek inkar edilemez. Emeğimizin karşılığını bir nebzedede olsa işverenden alabiliyoruz düşüncesi biz işçi sınıfını mutlu eden detaylardan birisi.

**AD SOYAD :EMİN ÖZDAMAR**  
**ŞUBE : ALİAĞA**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ**

1.Madde 23.Normal Çalışma Süresi ;Normal çalışma süresi günde 8 , haftada 40 saattir.

1.Açıklama;Hali hazırda ülkemizde yasal düzenlemeler gereği haftalık çalışma 45 saattir. İş bu toplu iş sözleşmesi ile Tüpraş işçisinin haftalık çalışma süresinin günde 8 saat ve haftada 40 saat ile belirlenmesi hem çalışan işçilerin insani şekilde hafta tatili yapabildiğini hem de iş yerinde daha fazla istihdam sağlanmasını güvence altına almaktadır.

2.Madde 33.Hastalık Ücretleri ;A) Kaza veya hastalık dolayısıyla işçinin geçici iş görmezliği halinde, Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenek verilmeyen ilk iki istirahat günü için işveren işçiye normal ücretini tam olarak öder.

B) Kaza veya hastalık dolayısıyla işçinin geçici iş görmezliği halinde, Sosyal Sigortalar Kurumunca verilecek istirahat günleri için kurumca ödenen iş görmezlik ödeneği ile işçinin normal ücreti arasındaki fark ve kurumca hiçbir ödeme yapılmaması halinde normal ücreti işveren tarafından tam olarak ödenir.Sigortadan yapılacak hastalık ücretleri tahsilatı iş verenin mutemet olarak SSK'dan tahsil yapılabilmesi halinde şirket tarafından yapılacaktır.İş bu ödeme kurumca yapılan tedavi süresince devam eder.İşçi istirahat belgesini 5 gün içerisinde iş yerine getirecektir.İş kazası ve meslek hastalıklarından iş görmezlik hallerinde ilk dört aylık süre için iş kazası veya meslek hastalığının meydana geldiğinin tespit edildiği gündeki tüm ödemelerin ödenmesine devam olunur.

2.Açıklama ;Genel olarak açık sahada ve ekip olarak çalıştığımız iş ye-

rimizde iş ve işçi güvenliği kuralları uygulanmaktadır. Buna rağmen doğal afet, kaza, iş kazası, hastalık veya meslek hastalıklarına maruz kalma halinde işçinin bireysel/ailevi ekonomik, sosyal, psikolojik durumunun koruma altına alınması ve çalıştığı sahada ki ekip arkadaşlarıyla olan uyumunun devamının sağlanması için söz konusu madde önem teşkil etmektedir.

3.Madde 37 İkramiye; Sendika üyesi işçilere her sözleşme yılında toplam 120 günlük çıplak ücretleri tutarında ikramiye verilir. Bu ikramiyeler eşit taksitler halinde her yılın Mart, Haziran, Eylül ve Aralık ayı maaşlarıyla birlikte ödenir. İş bu ikramiyeler işe yeni girenlere ve işten ayrılanlara çalıştıkları sürelerle göre orantılı olarak ödenir.

3.Açıklama;Özelleştirme sürecinden sonra 1 çalışma yılında aldığımız 4 ikramiye eritmek, çalınmak istenmektedir. Bunun en somut örneği geçtiğimiz yıllarda dini bayramlarımız bahane edilerek hakkımız olan ikramiyeler bölünmüş sanki işverenin işçiye sağladığı bir imkân gibi gösterilmiştir. Hatta toplu iş sözleşmelerinde maaşa ilave edilmesi önerilerek suni maaş artışı yapılmaya çalışılmıştır. Bu suni artışla ülkemizde hak ettiği yeri ve ücreti bulamayan işçi sınıfı içinde Tüpraş işçisinin ücretlerinin hedef gösterilerek yapılacak pazarlıklarda maaş artışının minimize edilmesi amaçlanmaktadır. Bu sebeplerden dolayı ikramiye ücreti, ödeme şekli ve biçimi söz konusu madde ile korunmalı, Madde ihlalinin önü alınarak gelecek sözleşmelerin güvencesi sağlanmalıdır.

**AD SOYAD : CİHAN GÜRKAN**  
**ŞUBE : KOCAELİ**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ**

Önemli Gördüğüm TİS Madde No:

Madde 13. Ölüm ve Maluliyet Ayrılması veya İş Kazası ya da Meslek Hastalığı Hallerinde Tazminat:

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü, SSK'nın sigortalı adına sağlık hizmeti satın aldığı kurum ve kuruluşlardan alınan ve SSK'ca onaylanan sağlık raporu ile tevsik etmek kaydı ile %10'dan az kaybetmiş olanlara, işbu kaybedilen her bir %1 birimi için, işverence bir defaya mahsus olmak üzere 30 TL ödenir. İş bu yardım 140 TL'den aşağı olamaz.

İş kazası yada meslek hastalığı sonucu, Sosyal Sigortalar Kurumunca çalışamaz raporu verilenler ile, çalışma gücünü en az 2/3 yitirdiği SSK'ca tespit edilenlere 6 aylık ücreti tutarında, herhangi bir sebeple 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca malul sayılanlara ise 4 aylık ücreti tutarında maluliyet yardımı yapılır. Bu yardım sözleşmede belirtilen diğer hiçbir hakka karşılık mahsup edilemez. Herhangi bir sebeple işçinin mahkemelere müracaat ederek dava açması ve kazanması durumunda ödenecek tazminattan daha önce ödenmiş tutarlar mahsup edilir.

Açıklama: Bu maddeyi önemsiyorum çünkü: Allah korusun işyerinde başımıza bir kaza geldiğinde veya meslek hastalığına yakalandığımızda bizi koruyan bir madde. Yalnız bu maddede eksik olan taraflar ; Rakamlar çok düşük. Bütün bir ömrümüzü işyerimize adıyoruz, senelerce emek veriyoruz, sağlığımızı işyerimizde kaybediyoruz belki geri kalan hayatımızda başka bir yerde çalışamayacak şekilde sakat kalıyoruz, iş verenin çalışma gücümüzün 2/3'ünü kaybettiğimizde bize verdiği tazminat 6 aylık maaşımız. Bunun en az 24 aylık maaşımız kadar bir tazminat olması

gerekir. Maluliyet durumunda ise alacağımız tazminat 4 aylık maaşımız. Bunun da en az 24 aylık maaşımız tutarında olması gerekir. Rakamlar bu şekilde olması gerekir. Bu miktarlarda iş yeri için kaybettiğimiz sağlığını karşılığı değildir fakat daha hakkaniyetli bir miktardır.

Önemli gördüğüm TİS Madde No:

Madde 11. Suçsuz Çıkarmalar:

A)

1. Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:

Bu konuda yürürlükteki mevzuat hükümleri uygulanır.

2. Münferit Suçsuz Çıkarma:

a) İş Yasasına Göre İşten Çıkarma:

İşveren İş Yasası hükümlerine göre akdini feshettiği işçinin bu çıkarımdan evvel bu sözleşmede kabul edilen ihbar önellere ve kıdem tazminatını ödemekle mükelleftir. Ancak, bu husus düşük ücretle işçi istihdamını hedef tutmayacaktır.

b) Hastalık Sebebine İle Suçsuz Çıkarma:

Hastalık ya da kaza sebebi ile meydana gelen iş göremezlik hallerinde SSK tarafından tedaviye tabi tutulduğu sürenin sonundan itibaren işverenin işçinin hizmet akdini fesih hakkı doğar. Bu fıkraya göre yapılan fesihlerde işçiye ihbar önellere hariç hak kazanmış olduğu kıdem tazminatı ödenir.

B) İhbar Önellere:

Suçsuz Çıkarmalarda:

6 aydan az kıdemi olanlara 4 hafta,

6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 6 hafta,

18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 12 hafta,

3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 16 hafta,  
5 yıldan fazla kıdemi olanlara 18 hafta,

Önceden ihbarda bulunmak şarttır. İhbar süreleri içinde işçiye her gün 2'şer saat iş arama izni verilmesi mecburidir. İşçinin talebi halinde iş arama izinleri toplu olarak verilir. 01.07.2011 tarihinden sonra işe girenlere yasadaki ihbar süreleri uygulanır.

C) Kıdem Tazminatları:

İş yasasında belirtilen hallerde ve belirtilen esaslarda ödenecek kıdem tazminatı gün sayıları:

1 yıldan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 35 gün,  
3 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara 50 gün,  
10 yıldan 15 yıla kadar kıdemi olanlara 65 gün,  
15 yıldan yukarı kıdemi olanlara 72 gündür

01.01.1987 tarihinden sonra işe girenlere yasa hükmü uygulanır.

2. Açıklama: Bu maddeyi önemsiyorum çünkü: işçilerin hiçbir hakkını almadan sebepsiz işten atılmaları engelleyen bir madde. Kıdem tazminatını ve ihbar tazminatını ödemededen işçi atılmasını engelleyen bir madde. Bu haklarımızın bilincinde olmalıyız ve sonuna kadar savunmalıyız. Yalnız bu maddede yine rakamlar çokta caydırıcı değil. Bu maddede de rakamlar konusunda iyileştirmeler olmalı, daha caydırıcı rakamlar olmalı. Şu tarz eklemelerde yapılabilir; işverence eğer işten çıkarılma yapılacaksa, çıkarılacak kişinin iş bulmasını beklemeli veya referans olup bir şekilde iş bulmasında yardımcı olmalı.

Önemli gördüğüm TİS Madde No:

Madde 61. İşçi Sağlığı ve Güvenliği:



İşveren, İş Yasasında belirtilen İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuatta aynen uymayı kabul eder.

İşveren Rafineride doktor bulunmadığı zamanlarda ani hastalık, sakatlanma ve işçilerin doktor tavsiyesine uyarak yapılacak pansuman ve iğnelerini yapmak üzere ya bir hemşire veya bir sağlık memuru istihdam etmeyi kabul eder.

İşveren Rafinelerde acil hallerde hasta ve yaralıları hastaneye nakletmek üzere işyerinde daimi ambulans bulundurur.

İşçiler yılda bir kere genel sağlık kontrolünden (chek-up) geçirilir.

Rafinerilerde bulunan doktorlardan bir tanesinin dahiliye mütehassısı olması için işveren gerekli hassasiyeti gösterir.

Açıklama: Bu maddeyi önemsiyorum çünkü: işçinin sağlığının önemi konu alan bir madde. İşçi için iş yerinde doktor bulunması, ambulans bulunmasının gerekliliği aşikar. İşçilerin her yıl periyodik olarak sağlık kontrolünden geçirilmesi de çok önemli. Neticede tehlikeli bir işte çalışıyoruz çoğumuz rafinerici olarak. Asit dumanını soluyoruz, kostik dumanını soluyoruz, gaz kokluyoruz, çeşitli hastalıklara yakalanma riskimiz var, her yıl periyodik olarak sağlık kontrolünden geçmemiz bizim için erken teşhis ve tedavi için çok önemli. Bu hakları sözleşme maddesi ile güvence altına almak gayet faydalı olmuş. Umarım bundan sonraki TİS'lerde de bu haklarımızı kaybetmeyip daha da iyileştiririz.

**AD SOYAD : ONUR İŐGÜZAR**  
**ŞUBE :KOCAELİ**  
**İŞYERİ :TÜPRAŞ**

Önemli Gördüğüm TİS Madde No : Madde 20. Geçici İŞçiler

Daimi mahiyet arzetmeyen, niteliği bakımından 1 yıl içinde en çok ve toplam olarak 3 ay sürecek işler için yazılı sözleşme yapmak suretiyle geçici işçi çalıştırılabilir. 3 aydan fazla süre ile çalıştırılan geçici işçiler daimi kadroya alınırlar.

Açıklama : Madde geçici işçilerin çalışma süresini kısıtlayarak yaptığı işin niteliğini vurgulayarak ve süre aşımından sonra ne olacağı ile ilgili yaptırımıyla taşeronlaşmanın önüne geçebileceği için en çok korunmaya ihtiyacı olan maddelerdendir.

Önemli Gördüğüm TİS Madde No : Madde 28. Kıdem

Bir işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamınca geçen süre işçinin kıdemidir. İşyerinin kuruluşu esnasından TPAO'dan Kellog Of Panama Şirketinden ve İPRAŞ Tevsi Grup Müdürlüğü Badger İnşaat kadrolarından naklen işyerine intikal eden işçilerin, kıdem tazminatı almamış olmaları kaydıyla kıdem süreleri hesabında yasal hükümler göz önüne alınır.

Açıklama : Kıdem işçinin işveren tarafından kullanıldığı işlerde yıprandığını bedelidir. İşçinin çalıştığı,yıprandığı her gün için işveren tarafından işçi adına kenarı koyulan ve gelecekte çalışamaz duruma geldiğinde ya da emekliliği hakettiğinde yıpranma bedeli olan tazminatın ölçüsüdür. Kıdem bu nedenle korunması gereken en önemli maddelerdendir.

Önemli Gördüğüm TİS Madde No: Madde 57. Yıllık Ücretli İzin  
Yıllık Ücretli İzin Süreleri:

1 yıldan 3 yıla kadar (3 yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 22 işgünü, 4 yıl-

dan 6 yıla kadar (6 yıl dahil) kıdemi olanlara 27 işgünü, 7 yıldan 9 yıla kadar (9 yıl dahil) kıdemi olanlara 29 işgünü, 10 yıl ve daha fazla kıdemi olanlara yılda 30 gün işgünü yıllık ücreti izin verilir.

1.1.2007 tarihinden sonra işe giren sendika üyesi işçiler için yıllık ücretli izin süreleri aşağıdaki gibi uygulanacaktır.

1 yıldan 3 yıla kadar (3 yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 18 işgünü, 4 yıldan 6 yıla kadar (6 yıl dahil) kıdemi olanlara 20 işgünü, 7 yıldan 9 yıla kadar (9 yıl dahil) kıdemi olanlar 22 işgünü, 10 yıl ve daha fazla kıdemi olanlara yılda 26 işgünü.

İzin süreleri içine rastlayan hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ile izin esnasında hastalananların Sosyal Sigortalar Hastanesinden alacakları istirahat günleri izinden mahsup edilmez.

Yıllık ücretli izin hesabında Cumartesi günü iş gününden sayılır.

İşbu sözleşmede işçi lehine genişletici, değiştirici ya da yok edici hükümlerin bulunmadığı hususlar için yürürlükte bulunan yıllık ücreti izin ile ilgili Yasa ve Yönetmelik hükümleri uygulanır.

Senelik izine ayrılan personel istediği takdirde bir maaş tutarında 6 eşit taksitle geri ödemeli izin avansı alabilir.

Açıklama : İşçinin iş hayatına başladığı günden itibaren işin stresinden uzaklaşıp iş hayatı dışında ailesi sosyal ve kültürel hayatı olduğu için her yıl belirli zamanlarda kullanacağı ücretli izin işçinin kendisini iş hayatına yenileyebilmesi verimli olabilmesi sosyal ve psikolojik güçlü olması için hem işçi hem işveren adına faydalı bir maddedir. Uzun süreli bir iş hayatında işçi için olmazsa olmazdır.

İşçinin ailesinin büyümesi ile sorumlulukları da büyümektedir. Ailesine ve sosyal hayatına ayırması gereken zaman da artmaktadır. Yıllık izinlerin kıdeme göre artmasında önemli bir ihtiyacı karşılamaktadır.

İşçinin yıllık izin içerisinde hak etmiş olduğu resmi tatillerin korunma-

sı ve sağlık sorunları nedeniyle yıllık izinin durdurulması da yıllık izinin kullanılmasının amacına önemli hizmet etmektedir.

İzine çıkarken kullanılabilir avans işçinin izinde mali yönden destekçisi olacaktır. Madde tüm kısımlarıyla korunması gereken en önemli maddeler arasındadır.

**AD SOYAD : HASAN ÇOKKAÇAN**  
**ŞUBE : KOCAELİ**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ**

Önemli gördüğüm TİS madde no : 58

Madde 58. Özel mazeret izinleri:

A)

1.Evlenme halinde 6 işgünü

2.Anne veya babanın,karı veya kocanın,kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 5 işgünü,kayınpeder veya kayınvalidenin ölümü halinde ise 3 işgünü

3.Eşinin doğum yapması halinde 3 işgünü

4.Kadın işçinin doğum yapması halinde,iş yasası hükümleri çerçevesinde doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 hafta.(çoğul gebelikte toplam 18 hafta)İsteği halinde kadın işçiye 16 haftalık sürenin tamamlanmasından sonra(çoğul gebelikte 18 hafta)6 aya kadar ücretsiz izin verilir.Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

5.İşçinin ikamet ettiği yada kendisinin veya eşinin mülkiyetinde olan gayrimenkullerin yangın,sel,zelzele ve diğer doğal felaketlere uğradığı hallerde hasarın derecesine göre 5 ile 10 işgünü ücretli mazeret izni verilir.

1.Açıklama:

Çalışanların hayatları boyunca karşılaşacakları mutlu veya maalesef üzücü olaylar olmaktadır ve her insanın bu durumlar karşısında sorumlulukları ve görevleri vardır.İş hayatından ve yaşamından dolayı bunlardan vazgeçemez.Bu madde her bireyin insani hakkıdır.Bu sürelerde görevini ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için çok önemli bir maddedir.

Ayrıca sene içerisinde ve ay içerisinde iş yaşamı nedeniyle sosyal ya-

şamda ve idari işlerde yada resmi olarak yapılması gereken evrak takibi,görüşmeler,istenmeyen olayların gerçekleşmesi gibi durumlarda izin kullanarak,işlerinin halledebilmesi açısından çok önemlidir.

2.Önemli gördüğüm TİS madde no : 59

Sendika temsilci ve görevlilerine,kongre,konferans,seminer,yönetim,denetim,onur kurulu,genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı talebi üzerine aşağıdaki düzenlenmiş şekline göre ücretli izin verilir.

İşiyeri işçi mevcudu	yıllık toplam
ücretli izin süreleri	
50'ye kadar işçi çalıştıran işyerinde	20 gün
51-100'e kadar işçi çalıştıran işyerinde	30 gün
101-200'e kadar işçi çalıştıran işyerinde	40 gün
201-500'e kadar işçi çalıştıran işyerinde	60 gün
501-1000'e kadar işçi çalıştıran işyerinde	80 gün
1001'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının % 10'u kadar gün.	

Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler için geçerlidir.bir seferde,işyeri işçi sayısının % 5'inden fazla sayıda üyenin birden eğitimn izni kullanması işverenin onayına tabidir.ancak genel kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.

Sendika merkez ve şube genel kurulu delegelerinin izinleri bu izinlerin dışında tutulur

## 2.Açıklama:

Sendikanın varlığını ve oluşumunu sürdürmesinin en önemli 3 ayağından biri olan örgütlenme açısından sendikal izinler çok özeldir.toplantılar,kurullar,denetim,yönetim aşamasında ve aktif üye eğitiminde olduğu

gibi çalışanları biraraya belirli sürelerde aynı zamanda toplanma sağlanması açısından önemli bir yere sahiptir.

3.Önemli gördüğüm TİS madde no : 61

A)İşveren,iş yasasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata aynen uymayı kabul eder.

1.işveren rafinerilerde doktor bulunmadığı zamanlarda ani hastalık,sakatlanma ve işçilerin doktor tavsiyesine uyarak yapılacak pansuman ve iğneleri yapmak üzere ya bir hemşire veya bir sağlık memuru istihdam etmeyi kabul eder.

2.işveren rafinerilerde acil hallerde hasta ve yaralıları hastaneye nakletmek üzere işyerinde daimi ambulans bulundurur.

3.işçiler yılda bir kere genel sağlık kontrolünden (check-up)geçirilir.

4.rafinerilerde bulunan doktorlardan bir tanesinin dahiliye mütehas-sısı olması için işveren gerekli hassasiyeti gösterir.

3.Açıklama:

İş dolayısıyla çalışanların,mevcut olan sağlık durumlarının iyileştirilmesine daha iyiye gitmesi açısından çok önemli olan bir madde.özellikle çalışılan kimyasal vb. Maddelerden dolayı etkilenimler ve meslek hastalıklarının oluşumunun engellenmesi veya oluşumunda hemen tespit edilmesi,gerekli önlemlerin işverene aldırılması açısından.

1 nolu bende göre işyerinde doktor bulunmadığı hallerde sağlık memurunun bulunması hayati açıdan(hastalık,sakatlanma,yaralanma vb.)çok önemli bir husus.

2 nolu bende göre acil hallerde hasta veya yaralının en yakın ve hızlı bir şekilde hastaneye sevk edilebilmesi,hem hayati hemde mevcut durumun daha kötüye gitmemesi açısından çok önemli.

3 nolu bende göre genel sağlık kontrolünün kapsamlı olması meslek hastalığını engelleme,teşhis açısından son derece önemli.mevcut sağlık

durumunun çalışmasında yaşayabileceği engelleride ortadan kaldırılması açısından önemlidir.



**AD SOYAD** : ENİS SARIÇİÇEK  
**ŞUBE** : KIRIKKALE  
**İŞYERİ** : TÜPRAŞ

Önemli gördüğüm TİS madde no: 11 Suçsuz Çıkarmalar

Açıklama : Benim en önemli gördüğüm maddelerin başında işten çıkarmalar bulunuyor. Bunun sebeplerine gelirsek bu günkü türkiye şartlarında en büyük sorunların başında işsizlik geliyor. İnsanlarımız iş bulamamaktan yakınıyorlar. Bir yere alım oluyor haberlerde gördüğümüz gibi örnek olarak: 40 kişilik kadro için 2000 veya 3000 kişi başvuruyor. Bu bizim yaşadığımız olaylar bu olaylar karşısında işsiz kalmak işten çıkarılmak özellikle suçsuz çıkartılmak bizim için acı olur ve şunuda belirtmek isterim mesela 40 yaşında işten çıkarıldığında başka yerde yaştan dolayı iş bulamama gibi riskler var. ayrıca çıkarılınca tazminat ve mahkeme konusu var işe geri dönebilme var tazminatı almak önemli. Benim için en önemli konu işsiz kalmama çünkü bu günkü toplumda parasız insana insan gözü ile bile bakılmıyor.

Önemli gördüğüm TİS madde no: 23 Normal Çalışma

Açıklama: benim için 2. Önemli madde normal çalışma olmasının sebepleri insanların hayatlarının bir düzeninin olması iş saatinde iş çay saatinde çay yemek saatinde yemek hafta tatilinde hafta tatili yapabilmeli çalışma saati 8 saat haftalık 40 saat acil bir durum olmadığı sürece bu şartlarda çalışıp düzenli bir hayat sürmesi diğer taraftan 12 saat veya 16 saat çalışıp eve yorgun argın gidip eşiyile ve çocuklarıyla zaman geçirmesi değil. Sosyal yaşamada değer katmalı çalışma hayatı.

Önemli gördüğüm TİS madde no: 61 İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Açıklama: benim yine önemli gördüğüm maddeler arasında işçi sağlığı ve güvenliği var bu konu belkide çalıştığım kısımla alakalı olduğundan dahada bilinçli bir şekilde olduğumdan da olabilir. Ama bu konuda çok önemli konular arasında çünkü sağlıktan öte Bir şey yok gönümüzde meslek hastalıkları çok oluyor çalışan insanlara saygı olmuyor değer verilmiyor bu konuda da dahada bilinçli olmak gerekiyor. Aslında ülkemiz bu konuda azda olsa bayağı bir yok katlediyor. Ama dahada bilinçli olabiliriz. Ben son olarak bu konuda insana saygı ve işçi sağlığı güvenliği biz insanların CANI DIR.

**AD SOYAD : BEKİR KILIÇ**  
**ŞUBE : KIRIKKALE**  
**İŞYER : TÜPRAŞ**

TİS madde no: 11 Suçsuz Çıkarmalar

Açıklama : Suçsuz çıkarmalar insanların bir anda boşluğa düşmesi gibi Bir şey ve bundan sonraki zamanlar iş bulma uğraşı içinde olucaklar iş bulunca tekrar işten çıkarılır mıyım korkusu ile yaşayacaklar. İşten çıkarılmak demek ekmek parasının yok olması demek bana göre çok önemli.

2-TİS madde no: 29 normal ücret

Açıklama: Bu madde ise benim için öne çıkmasının ilk sebebi insanın rahat yaşayabilmesi için belli bir para kazanması gerekir. Eğer kazanmazsa hayatını idam ettirmesi biraz daha zor şartlar altında olacağı için, şartlar iyi olursa yaşam kalitemizin artacağı için ücret konusu önemli benim için.

3-TİS madde no: 23 normal çalışma

Açıklama: Normal çalışma ise çalışma hayatından sonra işten çıkınca eşinle dostunla arkadaşlarınla zaman geçirebilme. Genel olarak sosyal yaşantıda pozitif yaşam olması diğer taraftan bakarsak 12 saat veya 16 saat çalışıp eve gidip eşinle çocuğunla zaman geçirememesi insanlar için zor olacak çalışma şartları ağır olacak onun için normal çalışma haftalık çalışma saatleri önemlidir benim için.

**AD SOYAD : AHMET ÇALIK**  
**ŞUBE : KOCAELİ**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ**

**ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO 23:NORMAL ÇALIŞMA.**

**A) NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ:** 1. normal çalışma süresi günde 8,haf-tada 40 saattir.

2. günlük işbaşı, öğle dinlenmesi ve iş bitişi saatleri iş bu madde hü-kümlerine uygun olarak bir cetvel halinde düzenlenir ve bütün işçilerin görebileceği bir yere asılır.İşbu cetvelde yapılması gereken zaruri deği-şiklikler en az 3 gün önceden aynı şekilde ilan edilir. İşbu cetvellerin dü-zenlenmesi ve değiştirilmesinde sendika temsilcileri de hazır bulunur.

**B) GECE ÇALIŞMA SÜRESİ:** Sabah saat 06:00 dan akşam saat 20:00 a kadar geçen süredeki çalışma gündüz, akşam saat 20:01 den sabah saat 06:00 a kadar geçen süredeki çalışma gece çalışmalarıdır.

**C) ÇALIŞMA ARALARI:** 1.İşin ortalama bir zamanında en az 1 saatlik öğle dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süresi günlük normal çalışma süre-si dışında sayılır. İşçiler bu süreyi iş yeri içinde yada dışında geçirmekte serbesttir.

2.Ara dinlenmesi ve çay verilmesi uygulaması imkan olan yerlerde iş-çinin fiilen alıştığı yerlerde yapılır.

3.Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münavebe ile yarım saat ara dinlenmesi verilir.

4.Vardiya değişimlerinde işçi 16 saat geçmedikçe ikinci vardiyada ça-lıştırılmaz.

5.Gece gündüz vardiya usulü çalışan işlerde vardiyalar, haftada bir de-

ğıştirilmek suretiyle sıraya konur. Ancak, üçlü vardiyada gece vardiyasında çalışan personel müteakip hafta gece vardiyasına rızası dışında sokulamaz.

6.İkili vardiyada çalışanların vardiyaları işçi sayısının elverdiği ölçüde değiştirilerek sıraya konur.

7.Vardiya cetvelleri işveren tarafından en çok 15 haftada bir düzenlenir.

D) ÇALŞILMIŞ SAYILAN SÜRELER: 1. İşyerinde ya da dışında işverenin emrinde geçen süreler fiilen çalışılmasa dahi çalışılmış olarak kabul edilir.

2.İşçiler, normal çalışma saatleri dışında işyeri haricinde ki bir yerden veya evlerinden işe geri çağrıldıklarında çalışma süresi 4 saatten daha az olsa dahi en az 4 saat çalışma yapmış olarak kabul edilir ve normal ücreti % 100 zalı ödenir.İşçiye her an işe çağırılması muhtemel olduğu ve bu sebeble belirlibir yerde beklemesi bildirildiği taktirde iş verenin emrinde geçen bu bekleme süresi e çalışma saatlerinden sayılır.İşbu bekleme bildirisi yazılı olarak verilir.

3.İş günlerinde işçiler normal günlük çalışma süresinden az da çalıştırılmış olsalar ki bu durum mücbir sebeplerle de olsa tam günlük normal çalışma süresi kadar çalışmış sayılır.

4.Sosyal sigortalar kurumuna muayene edilmek üzere yapılan viziteye çıkış süreleri çalışılmış olarak kabul edilir. İşçiye istirahat verilmemesi durumunda işbaşı kağıdına muayene saatini yazdırması şartıyla viziteye çıkış süreleri çalışılmış olarak kabuledir.

5.İşçilerin davalı, davacı veya tanık olarak mahkemelerde geçirdikleri

süreler tevsik edilmek şartıyla çalışılmış olarak kabul edilir.

E) 4857 sayılı yasanın 63. maddesinin 4 bendinde öngörülen yönetmelik hükümleri saklıdır.

İşçi sınıfı, emekçiler yani bizler; bilgilerimizi, el melekemizi, bedeni uğraşımızı, ustalığımızı yani emeklerimizi belli saatler arasında belirlenmiş bir ücret karşılığında işverene satan insanlarız. Bizim bu durumumuz ücretli birer "Köle" olduğumuz anlamına gelmez. İşyerlerimizin dışında da bir dünyamız, bizlerle bir şeyler paylaşmak isteyen, bizi bekleyen insanlar yani yaşamaya değer bir hayatımız var. Bu nedenle ömrümüzü işyerlerimizde geçirmek istemiyoruz. Bu madde benim için belirttiğim sebeplerden dolayı çok önemlidir. Çalıştığım işyerinde haftalık çalışma saatimiz 40 saattir. Bu Türkiye şartlarında iyi bir haktır ve bu bizim kırmızı çizgimizdir.

## 2. ÖNEMLİ GÖRGÜĞÜM TİS MADDE NO 61: İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A) İşveren, İş Yasasında belirtilen İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuata aynen uymayı kabul eder.

B) 1. İşveren Rafinelerde doktor bulunmadığı zamanlarda ani hastalık sakatlanma ve işçilerin doktor tavsiyesine uyarak yapılacak pansuman ve iğnelerini yapmak üzere ya bir hemşire veya bir sağlık memuru istihdam etmeyi kabul eder.

2. İşveren rafinelerde acil hallerde hasta ve yaralılara hastaneye nakletmek üzere işyerinde daimi ambulans bulundurur.

3. İşçiler yılda bir kere genel sağlık kontrolünde (Check-Up) geçirilir.

4. Rafinelerde bulunan doktorlardan bir tanesinin dahiliye mütehassısı olması için işveren gerekli hassasiyeti gösterir.

İş kazaları ve bunun neticesinde meydana gelen yaralanmalar ve ölümler de dünyada çok hatırı sayılır bir yerimiz vardır.Bunun nedenlerine baktığımız zaman karşımıza şunlar çıkıyor:

1.Biz işçilerdeki kişisel koruyucu donanımı kullanma kültürünün pek yaygınlaşmaması 2.Asıl büyük sorun çoğu işverenin bu donanımları işçilerine sağlamıyor veya az miktarda veriyor olmasıdır.Zaten çoğu güvencesiz çalışan arkadaşlarımız birde bu donanımları talep etme gibi bir durumda olamıyorlar.Çoğu zaman mecburen bu şekilde korumasız çalışıyorlar.Ekmek parasını kazanabilmek için ya sağlığından ödün veriyor.yada hayatlarını kaybediyorlar.

### 3.ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜMİZ MADDE NO 11:SUŞSUZ ÇIKARMALAR.

A)

1.Toplu İştten Çıkarma ve İş Güvencesi:

Bu konuda yürürlükteki mevzuat hükümleri uygulanır.

2.Münferit suçsuz çıkarma:

a)İş Yasasına göre işten çıkarma:

İşveren İş Yasası hükümlerine göre akdini feshettiği işçinin bu çıkarımadan evvel bu sözleşmede kabul edilen ihbar önellere ve kıdem tazminatını ödemekle mükelleftir.Ancak, bu husus düşü ücretle işçi istihdamını hedef tutmayacaktır.

b)Hastalık Sebebi ile Suçsuz Çıkarma:

Hastalık ya da kaza sebebi ile meydana gelen iş görmezlik hallerinde SSK tarafından tedaviye tabi tutulduğu sürenin sonundan itibaren işverenin işçinin hizmet akdini fesih hakkı doğar.Bu fıkraya göre yapılan fesihlerde işçiye ihbar önellere hariç hak kazanmış olduğu kıdem tazminatı ödenir.

B)İhbar Önellere:

Suçsuz Çıkarmalarda:

6 aydan az kıdemi olanlara 4 hafta,  
6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 6 hafta  
18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 12 hafta,  
3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 16 hafta,  
5 yıldan fazla kıdemi olanlara 18 hafta,

Önceden ihbarda bulunmak şarttır. İhbar süreleri içinde işçiye her gün 2'şer saat iş arama izni verilmesi mecburidir. İşçinin talebi halinde iş arama izinleri toplu olarak verilir. 01.07.2011 tarihinden sonra işe irenlere yasadaki ihbar süreleri uygulanır.

#### C) Kıdem Tazminatları:

İş Yasasında belirtilen hallerde ve belirtilen esaslarda ödenecek kıdem tazminatı gün sayıları: 1 yıldan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 35 gün,  
3 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara 50 gün  
10 yılda 15 yıla kadar kıdemi olanlara 65 gün  
15 yıldan yukarı kıdemi olanlara 72 gündür.  
01.01.1987 tarihinden sonra işe girenlere yasa hükmü uygulanır.

Günümüz Türkiye sinde işçi kardeşlerimizin çoğu sendikal güvenceden mahrum çalışmaktadırlar. Örgütlenme hamlesi içine girenlerde yasalarda güvence altına alınmasına rağmen çeşitli yollarla işlerine son verilmesi tehdidiyle karşılaşılır. Bu koşullarda çalışmak zorunda kalan emekçiler, işveren tarafından işlerine son verildiğinde hiçbir hak talep edememektedirler. Ne tazminat nede ihbar alamamaktadırlar. Bazen birikmiş maaşların dahi alamamaktadırlar. Emekçi kardeşlerimizin bu hak kayıplarının önlenmesi için örgütlenmenin yaygınlaştırılması ve hükümetlere bu hak kayıpları noktasında gerekli baskının biz örgütlü işçiler tarafından yapılması gerekmektedir. İşçilerin birliğini mutlak surette oluşturmamız gerekmektedir. Bu konuda önce bizler bilinçlenmeliyiz. Bu konudaki mücadelemizden yılgınlık göstermeden yolumuza devam etmeliyiz.



**AD SOYAD** : İSMET KILIÇ  
**ŞUBE** : ALİAĞA  
**İŞYERİ** : TÜPRAŞ

**1)TİS MADDE NO: 43 İLK GİRİŞ ÜCRETİ**

Asgari ücrete göre yapılan ilk giriş ücret skalaları işe yeni girecek işçilere uygulanmak üzere işverence düzenlenir.

1)Açıklama:madde ne kadar açık görünsede özellikle güvenlik açısından öyle değil.2010 yılından sonra işe giren güvenlik görevlilerine ön görülen kök ücret skalası %70 olarak bırakıldı.buda eşit işe eşit ücret tezi ni bitirmiş oldu.arkadaşımızla aynı işi yapıyor olmamıza rağmen maalesef aramızda bir asgari ücretten fazla maaş farkı var,bunun nedeni ise arkadaşlar işe girerken,iş veren tarafından maalesef toplu sözleşmede taşeronla veririm yada böyle kabul edin diyerek sendikayı bağladılar ve bu güvenlik yemini sendika yemiş oldu.ama bu skala ayarlaması işletme,satış ve benzeri çalışılan yerlerde böyle değil,bizde her zaman sorduk neden sadece güvenlik,en acısında bu ki net cevap alamadık,hep aynı hikaye bu sözleşme iyileştirme istiycez,bizde diyoruz ki iyileştirme istemeyin olması gerekeni alın.üç seneden fazladır bu sıkıntımızı her seferinde dile getirmemize rağmen ne acı ki bu olay için bir kere bile eylem yapılmadı.umudumuz hala hazırda devam eden toplu sözleşmemiz..

**2)TİS MADDE NO: 57 YILLIK ÜCRETİ İZİN:**

1 yıldan 3 yıla kadar(3 yıl dahil)kıdemi olanlara yılda 22 işgünü, 4 yıldan 6 yıla kadar(6 yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 27 işgünü, 7 yıldan 9 yıla kadar(9 yıl dahil)kıdemi olanlara yılda 29 iş günü, 10 yıl ve daha kıdemi olanlara yılda 30 işgünü yıllık ücretli izin verilir.

1.1.2007 tarihinden sonra işe giren sendika üyesi işçiler için yıllık ücretli izin süreleri aşağıdaki gibi uygulanacaktır.

1 yıldan 3 yıla kadar(3 yıl dahil)kıdemi olanlara yılda 18 işgünü, 4 yıldan 6 yıla kadar(6 yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 20 işgünü, 7 yıldan 9 yıla kadar(9 yıl dahil)kıdemi olanlara yılda 22 iş günü, 10 yıl ve daha kıdemi olanlara yılda 26 işgünü.

2)Açıklama:yine önümüze yıllardan beri kazanılmış maddenin bi toplu sözleşmede sendika tarafından nasıl eritildiğini görüyoruz.ne akla hizmetle böyle bir teklifi kabul edipte direnmiyor sendikamız.çünkü çok küçük hesapla 2007 ve sonrası işe giren arkadaşlarımızın her biri 2007 öncesinden 4 gün fazla çalışacak,yani mesai çıkmayacak,yani işveren biraz daha kazanacak kendi payına ama işçi isteyince her zamanki gibi yok.çok merak ediyorum bu sözleşme oturumuna girenler işçiye gaz toz yapıp işverene karşı kuyruğunu sıkıştıran kedi gibi mi duruyolar,yada çocukların geleceğini iş veren tarafından garanti altına alıp, ona göre hareket ediyorlar.bu gün 4 gün izine,2günlük mazeret iznine tamam diyen sendika yönetiminden ilerde başımıza daha büyük madde kayıplarında şaşırmanın lazım...

### 3)TİS MADDE NO: 37 İKRAMIYE

Sendika üyesi işçilere her sözleşme yılında 120 günlük çıplak ücretleri tutarında ikramiye verilir.bu ikramiyeler eşit taksitler halinde her yılın mart,haziran,eylül ve aralık maaşlarıyla birlikte ödenir.iş bu ikramiyeler işe yeni girenlere ve işten ayrılanlara çalıştıkları sürelerle göre orantılı olarak ödenir.

3)Açıklama:özelleştikten sonra özellikle iş veren tarafından oturuşan her toplu sözleşmelerde her zaman maaşa yansıtılmıyorsa sendikanın

dik bir tutumla hayır dediği bi maddedir ikramiyeler.çünkü eğer normal maaşa yansıtıldığında belki bir veya iki sene yüksek ücret alacak gözükeceği gibi daha sonraki senelerde oturulan sözleşmelerde yüksek gözükücek maaşlardan dolayı zam isteme oranında düşeceğinden tabiri caizse çerez parasına dönüşecek olmanın bilincini kaybetmemiz lazım.tabi ki ekonomik yöndende 3 ayda bi maaş fazla almak önemli.emeğini satan adam için paranın öneminin ne olduğunu hepimiz iyi biliriz.bunun için sendikamıza sahip çıkacağız,yanlışları eleştirdiğimiz gibi,doğrularında alkışlamalıyız..

**AD SOYAD : EMRAH SAVGU**  
**ŞUBE : KOCAELİ ŞUBE**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ**

**ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO:**

**Madde 21. İhaleli İşlerde Çalışan İşçiler:**

İşveren, 4857 sayılı İş Kanununun 36. Maddesi hükümleri çerçevesinde, şirketten iş alan müteahhit veya taşeronların, çalıştırdıkları işçilere ödeyecekleri ücretlerin ödenip ödenmediğini denetler ve ödenmesi konusunda Yasanın öngördüğü tedbirleri alır.

**AÇIKLAMA:** Günümüz Türkiye'sinde de biliyoruzki taşeron firmaların sorunları göz önündedir. Türkiye'de genellikle bütün fabrikalarda taşeron veya müteahhit firmaların işvereniden iş alarak fabrikada çalışmaktadır. Bu firmaların altında ise bizim gibi emekçi ve işçi kardeşlerimiz düşük ücretlerle çalışmaktadır. O kardeşlerimiz bizim gibi kadrolu işçilerin çalıştığı ortam ve haklara sahip değildir. İkramiye olsun çalışma saatleri olsun. Onun için bu firmaları denetlemek işverenin elinde olduğu için işverenin sırtında büyük bir yük vardır. İşçilerin maaşları zamanında yatırmı, çalışma saatleri fazlamı vs. gibi. Benim bulunduğum fabrikada işveren bu konuda çok tedbirli olduğunu biliyorum. Onun için benim fikrimce toplu iş sözleşmesinde bu maddenin çok önemli olduğunu düşünüyorum.

**ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO:**

**Madde 23. Normal Çalışma:**

**Normal Çalışma Süresi:**

**Normal çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir.**

Günlük işbaşı, öğle dinlenmesi ve iş bitişi saatleri işbu madde hükümlerine uygun olarak bir cetvel halinde düzenlenir ve bütün işçilerin görebileceği bir yere asılır. İşbu cetvelde iş icabı yapılması gereken zaruri değişiklikler de en az 3 gün önceden aynı şekilde ilan edilir. İşbu cetvelerin düzenlenmesi ve değiştirilmesinde sendika temsilcileri de hazır bulunur.

#### Gece Çalışma Süresi:

Sabah saat 06.00'dan akşam saat 20.00'ye kadar geçen süredeki çalışmalar gündüz, akşam saat 20.01'den 06.00'ya kadar geçen süredeki çalışmalar gece çalışmalardır.

#### Çalışma Araları:

İşin ortalama bir zamanında en az 1 saatlik öğle dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süresi günlük normal çalışma süresi dışında sayılır. İşçiler bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirmekte serbesttir.

Ara dinlenmesi ve çay verilmesi uygulaması, imkan olan yerlerde işçinin fiilen çalıştığı iş alanında yapılır.

Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münavebe ile yarım saat ara dinlenmesi verilir.

Vardiya değişimlerinde işçi 16 saat geçmedikçe ikinci vardiyada çalıştırılmaz.

Gece ve gündüz vardiya usulü çalışılan işlerde vardiyalar, haftada bir değiştirilmek suretiyle sıraya konur. Ancak, üçlü vardiyada gece vardiyasında çalışan personel müteakip hafta gece vardiyasına rızası dışında sokulamaz.

İkili vardiyada çalışanların vardiyaları işçi sayısının elverdiği ölçüde değiştirilerek sıraya konur.

Vardiya cetvelleri iş veren tarafından en çok 15 haftada bir düzenlenir.

#### Çalışmış Sayılan Süreler:

İşyerinde ya da dışında işverenin emrinde geçen süreler fiilen çalışmasa dahi çalışmış olarak kabul edilir.

İşçiler, normal çalışma saatleri dışında işyeri haricindeki bir yerden veya evlerinden iş geri çağrıldıklarında çalışma süresi 4 saatten daha az olsa dahi en az 4 saat fazla çalışma yapmış olarak kabul edilir ve normal ücreti %100 zamlı ödenir. İşçiye her an işe çağırılması muhtemel olduğu ve bu sebeple belirli bir yerde beklemesi bildirildiği takdirde, işverenin emrinde geçen işbu bekleme süresi de çalışma saatlerinden sayılır. İşbu bekleme bildirisi yazılı olarak verilir.

İş günlerinde işçiler normal günlük çalışma süresinden az da çalıştırılmış olsalar ki, bu durum mücbir sebeplerle de olsa tam günlük normal çalışma süresi kadar sayılırlar.

Sosyal Sigortalar Kurumuna muayene edilmek amacıyla yapılan viziye çıkış süreleri çalışılmış olarak kabul edilir. İşçiye istirahat verilmesi durumunda işbaşı kağıdına muayene saatini yazdırması şartıyla viziye çıkış süreleri çalışılmış olarak kabul edilir.

İşçilerin davalı, davacı veya tanık olarak mahkemelerde geçirdikleri sürelerde, tevsik edilmek şartıyla çalışılmış olarak kabul edilir.

4857 sayılı Yasanın 63.maddesinin (4) bendinde öngörülen Yönetmelik hükümleri saklıdır.

#### AÇIKLAMA:

4857 sayılı yasa, günlük normal çalışma süresini 7.5 saat, haftalık normal çalışma süresini de 45 saat olarak düzenlemektedir. Biz işçiler olarak en çok istediğimiz çalışma saatlerimizin normal sürelerle getirilmesidir. Benim bulunduğum fabrikada haftalık çalışma saatlerimiz 40 saat olarak belirlenmiştir. Bizim için bu maddenin önemi çok büyüktür. Sözleşmede de belirtildiği gibi fazla çalışma saatlerinde verilecek olan fazla mesai ücretleri de açıkça belirtilmiştir. İşçi sınıfının çalışma saatleri konusunda rahat , dinlenme saatleri, öğlen paydosu olsun bulunduğum

fabrikada sözleşmede yazanlara birebir uyulduğunu görüyorum. Bunun için benim 2. Önemli maddem de bu maddedir.

ÖNEMLİ GÖRDÜĞÜM TİS MADDE NO:

Madde 37. İkramiye :

Sendika üyesi işçilere her sözleşme yılında 120 günlük çıplak ücretleri tutarında ikramiye verilir. Bu ikramiyeler eşit taksitler halinde her yılın Mart, Haziran, Eylül ve Aralık ayı maaşlarıyla birlikte ödenir.

AÇIKLAMA:

İkramiye işçinin benim fikrimce senede 4 sefer nefes alması demektir. İşçi o ay geldiğinde taksitlerini, borçlarını, ödemelerini daha rahat yapıp kendi cebine de fazladan biraz daha para ayırabilir ve hatta kenara köşeye para bile koyabilir. Bence ikramiye toplu sözleşmenin olmazsa olmazlarından. İkramiyesiz bir maaşla kıt kanaat geçinen bir işçiyi düşündüğümüzde ikramiye aldığındaki o yüzündeki tebessümü görmek gerekir.

**AD SOYAD** : BURHAN KARTAL  
**ŞUBE** : BATMAN  
**İŞYERİ** : TÜPRAŞ

A-TİS Madde No: 23 Normal Çalışma

Normal Çalışma Süresi;

Normal çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir.

Günlük işbaşı, öğle dinlenmesi ve iş bitişi saatleri iş bu madde hükümlerine uyun olarak bir cetvel halinde düzenlenir ve bütün işçilerin görebileceği yere asılır. İş bu cetvelde iş icabı yapılması gereken zaruri değişikliklerde en az 3 gün önceden aynı şekilde ilan edilir iş bu cetvellerin düzenlenmesi ve değiştirilmesinde sendika temsilcileri de hazır bulunur.

Gece Çalışma Süresi;

Sabah saat 06:00'dan akşam saat 20:00'ye kadar gecen süredeki çalışmalar gündüz, akşam saat 20:01'den 06:00'ya kadar geçen süredeki çalışmalar gece çalışmasıdır.

Çalışma Araları

1) İşin ortalama bir zamanında en az 1 saatlik öğle dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süresi günlük norma çalışma süresi dışında sayılır. İşçiler bu süreyi işyeri içinde ya da dışarıda geçirmekte serbesttir.

2) Ara dinlenmesi ve çay verilmesi uygulanması, imkan olan yerlerde işçinin fiilen çalıştığı iş alanında yapılır.

3) Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münaveben ile yarım saat ara dinlenmesi verilir.

4) Vardiya değişimlerinde işçi 16 saat geçmedikçe ikinci vardiyada çalıştırılmaz.

5) Gece ve gündüz vardiya usulü çalışılan işlerde vardiyalar, haftada



bir değiştirilmek suretiyle sıraya konulur. Ancak, üçlü vardiyada gece vardiyasında çalışan personel müteakip hafta gece vardiyasına rızası dışında sokulamaz.

6) İkili vardiyada çalışanların vardiyaları işçi sayısının elverdiği ölçüde değiştirilerek sıraya konulur.

7) Vardiya cetvelleri iş veren tarafından en çok 15 haftada bir düzenlenir.

#### Çalışılmış Sayılan Süreler;

İşyerinde ya da dışında işverenin emrinde geçen süreler fiilen çalışılmasa dahi çalışılmış olarak kabul edilir.

İşçiler, normal çalışma saatleri dışında işyeri haricindeki bir yarden veya evlerinden işe geri çağrıldıklarında çalışma süresi 4 saatten daha az olsa dahi en az 4 saat fazla çalışma yapmış olarak kabul edilir ve normal ücreti %100 zamlı ödenir. İşçiye her an işe çağırılması muhtemel olduğu ve bu sebeple belirli bir yerde beklemesi bildirildiği takdirde, işverenin emrinde geçen işbu bekleme süresi de çalışma saatlerinden sayılır. İşbu bekleme bildirisi yazılı olarak verilir.

İş günlerinde işçiler normal günlük çalışma süresinden az da çalıştırılmış olsalar ki, bu durum mücbir sebeplerle de olsa tam günlük çalışma süresi kadar çalışmış sayılırlar.

Sosyal sigortalar kurumuna muayene edilmek amacı ile yapılan viziye çıkış süreleri çalışmış olarak kabul edilir. İşçiye istirahat verilmemesi durumunda işbaşı kağıdına muayene saatini yazdırması şartıyla viziye çıkış süreleri çalışılmış kabul edilir.

İşçilerin davalı, davacı veya tanık olarak mahkemelerde geçirdikleri sürelerde, tevsik edilmek şartıyla çalışılmış olarak kabul edilir.

4857 sayılı Yasanın 6.maddesinin (4) bendinde öngörülen Yönetmelik hükümleri saklıdır.

## NEDEN ÖNEMLİ :

İşverenin Esnek çalışma olarak tabir ettiği çalışma sistemine geçmek için madde önemlidir. Aksi halde işveren istediği zaman ve süre işçiyi çalıştırır ve istediği gün hafta tatili verir bu da işçi üzerindeki iş stresi ve psikolojik baskıyı arttırır bununla birlikte fazla mesainin önüne geçilerek işçiye daha az maliyetle en yüksek performansı alarak insan gücünden en üst seviyede faydalanmasını sağlar. Bu konuda yoğunlaştırılmış iş haftası, çalışılmayan zamanın telafisi, kısa süreli çalışma, fazla çalışma karşılığının zamli ücret yerine serbest zaman olarak verilmesi gibi uygulama biçimleri ortaya çıkarır. Buna bağlı olarak Çalışma, sosyal ve aile düzeni bozulur. Yaşama kalitesi düşer.

## Madde 28.KIDEM

Bir işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamınca geçen süre işçinin kıdemidir. İşyerinin kuruluşu esnasında TPAO'dan Kellog of panama şirketinden ve İPRAŞ tevsi grup müdürlüğü Batger inşaat kadrolarından naklen işyerine intikal eden işçilerin kıdem tazminatı almamış olmaları kaydıyla kıdem süreleri hesabında yasal hükümler göz önüne alınır işçilerin kıdemleri aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır.

## NEDEN ÖNEMLİ.....

Kıdem tazminatı; işçinin suçsuz olarak işten çıkarılabilmesini engeller. İşçi için bir iş güvencesi hakkıdır; emekli olduğunda da ikramiyesidir. Yıllarca zor koşullarda çalışan işçinin en büyük hayalidir. Hayatında eline geçen tek toplu paradır. İşini kaybetmiş işçinin yeni bir iş bulana kadar ailesinin geçimini sağlayacak tek güvencesidir.

## Madde 11- SUÇSUZ ÇIKARMALAR

A) Süresi sona eren sözleşmedeki şekliyle kalacaktır.

B) İhbar Önelleri:

Suçsuz Çıkarmalarda:

- 6 aydan az kıdemi olanlara 4 hafta,
- 6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 6 hafta,
- 18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 12 hafta,
- 3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 16 hafta,
- 5 yıldan fazla kıdemi olanlara 18 hafta,

Önceden ihbarda bulunmak şarttır. İhbar süreleri içinde işçiye her gün 2'şer saat iş arama izni verilmesi mecburidir.

İşçinin talebi halinde iş arama izinleri toplu olarak verilir.

C) Kıdem Tazminatları:

İş Yasasında belirtilen hallerde ve belirtilen esaslarda ödenecek kıdem tazminatı gün sayıları:

- 1 yıldan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 35 gün,
- 3 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara 50 gün, -10 yıldan 15 yıla kadar kıdemi olanlara 65 gün, -15 yıldan yukarı kıdemi olanlara 72 gündür.

NEDEN ÖNEMLİ....

Her ne kadar yasada mevzuat hükümleri uygulanıyorsa da işverenler keyfi ve suçsuz yere cezalandırma anlamında işçinin iş akdini fesh etmektedir . ancak örgütlü işyerlerinde kolay kolay suçsuz çıkartmalar olmamaktadır buda sendikaların önemini ve varlıklarının değerini bize hatırlatmaktadır.

**ADI SOYADI : RASİM KORKMAZ**  
**ŞUBESİ : KIRIKKALE**  
**İŞYERİ :TÜPRAŞ**

**MADDE NO : 24 FAZLA ÇALIŞMA**

**AÇIKLAMA :** Gelişmekte olan ülkelerde çalışma saatlerinin 8 saatten 6 saate düşürülmesi mücadelesi verilirken fazla ücret karşılığı mesai adı altında 16 saat çalışıp sosyal yaşama aileye ayrılması gereken zamanın iş yerine ayrılması çalışanlarda psikolojik baskıya strese fiziki yetersizliğe sebep olmaktadır. Bunun için insanca yaşam koşulunu oluştura bilecek bir ücret alıp sosyal yaşamının insanca sürdürülebileceği için fazla çalışmanın gereksizliği yaratmış olduğu tahribat ortadadır. Günümüz koşullarında teknolojinin de gelişmesiyle sermaye ulaşılabilirliği kendi lehine çevirerek çalışanların 24 saat hazır kıta olmasını arzu ediyor. Buda çalışanlar üzerindeki baskıyı artırıyor. Bizde gelişmiş ülkelerdeki gibi çalışanların belirli sürelerde çalışıp serbest zamanlarını istedikleri gibi kullanabilme olanağı yaratmak için gerekli mücadeleyi küresel emek örgütleri ile ortak karar alarak dayanışma sergileyerek vermeliyiz.

**MADDE NO : 20 GEÇİCİ İŞÇİLER**

**AÇIKLAMA :** Ulusal yada uluslar arası sermaye düşük iş gücü yaratmak için, emekçilerin farklı isimler adı altında istihdam ediyor örneğin(taşeron, müteahhit, sözleşmeli, geçici, işçi) gibi yasal bir takım yaptırımlar olmasına rağmen yasal boşluklardan yararlanılarak bu çalışanlar üzerinde kuralsız sömürü düzenlerini uygulamaya sokuyorlar. Çalışma süresi ücretler ve sosyal haklar kontrolsüz, bu çalışanlar örgütlenmelerine sermaye cephesinden olumlu bakılmıyor. Hal böyle olunca, istedikleri gibi çalıştırıyorlar. Ya da iş akitlerini fesih ediyorlar. Örneğin ça-

lışanların % 6 ' sı sendikalı, bunların % 4 ü toplu iş sözleşmesinden yararlanırken % 2 si taşeron, geçici ve bunlar gibi isimleri adı altında örgütlendikleri için toplu iş sözleşme hakkında yararlanamamaktadırlar. Küresel sermaye ve örgütleri kendi çıkarları doğrultusunda sömürü düzeni kurmak için nasıl ki örgütleniyorlar, işçi sınıfının bireyleri de bu bilinçle örgütlenerek, onların sömürü düzenini yıkmalıdırlar. Eğer bu olmazsa köle düzeni devam edecektir. Bu bağlamda demokratik kitle örgütlerine görev düşüyor. Kanun yapıcılar üzerinde gerekli baskıyı oluşturup, bu kanunun daha insancıl biçimde düzenlenmesi sağlanmalıdır.

#### MADDE NO : 21 İHALELİ İŞLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER

AÇIKLAMA : Çalışma yaşamında taşeronluğun temel hedefi ucuz iş gücüdür. Ucuz iş gücü üzerinden sermayeye rekabet avantajı olarak kullanılır. İş gücü ucuzlarken sendika ve toplu pazarlık gibi emeğin kazanımları ellerinden alınır, güvencesizlik yaratılarak işsizlik tehdidi ile bu haklar için mücadele hakkı bile engellenir. Taşeron altında çalıştırılan işçilerin ait olduğu sınıfa yabancılaşması, hayat pahalılığı karşısında karın tokluğuna bile yetmeyecek ücretleri ile patrona ve patronun da patronuna biat edecek noktaya gelmeleri sağlanır. Emekçi halk sınıflarına yönelik saldırının giderek otoriterlersen iktidar eliyle artırıldığı bu süreçte emek cephesinden verilen cevap ise muhalefet olmaktır. Çalışma yaşamında taşeronluk 4857 sayılı iş kanunda alt işveren olarak tanımlanmıştır. Türkiye de yaşamımıza girmesi 1938 lere uzansa da ağırlıklı olarak emeğin üzerindeki etkisini egemen sermaye sınıfı ve temsilcisi iktidarlar elindeki değerini 1980 lerden itibaren hissettirmeye başlar. Bilinen bir gerçek şu ki, ithalata dayalı sanayi birikim modeli ile Türkiye istihdam yaratmamaktadır.

**AD SOYAD : NEBİ ÜSTÜNTAŞ**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ – İZMİT**  
**ŞUBE : KOCAELİ ŞUBE**

1.Önemli Gördüğüm TİS Madde No:23 A bendi 1.alt başlık ( Normal çalışma süresi günde 8 haftada 40 saattir.

Açıklama : Ülkemizde genelde uygulanan haftalık çalışma saati 45 saattir. Petrol İş'e bağlı bir çok şirkette ise bu uygulanmamakta ve haftalık çalışma saati 40 olarak uygulanmaktadır. İşte bu sendikamızın gücünün bir göstergesidir. Haftalık çalışma saatinin 40 olması çalışma koşullarının 5 gün çalışmak 2 gün hafta tatilli kullanmasına olanak sağlamaktadır. Haftada 2 gün tatil kullanmak demek biz emekçilerin kendilerine ve ailelerine zaman ayırabilmesi dinlenebilmesi ve tabiki en önemlisi yeni emekçi istihdamı anlamına gelmektedir. Bu hakkın devamlılığı için işyerimizin sözleşme kitabında her zaman imza altında olması gerekmektedir. Ve tabiki diğer şirketlere de örnek teşkil ederek onlarında bu hakkı kazanabilmesi için uğraşmak ve onlara destek olmak gerekir.

2. Önemli Gördüğüm TİS Madde No:38 ( Kıdeme Teşvik Primi )

5 Yıllık kıdemi olanlara 45 günlük  
10 Yıllık kıdemi olanlara 55 günlük  
15 Yıllık kıdemi olanlara 70 günlük  
20 Yıllık kıdemi olanlara 80 günlük  
25 Yıllık kıdemi olanlara 90 günlük  
30 Yıllık kıdemi olanlara 100 günlük

Açıklama :Ödenen miktarlar göz önüne alındığında gerçekten iyi denebilecek rakamlar olduğu anlaşılmaktadır. Ülkemizde neredeyse hiçbir

şirkette olamayan bu hakkın bizim şirkette uygulanıyor olması bizim için gerçekten çok büyük bir şans olduğunu düşünüyorum. Şirketimizde beraber çalıştığımız arkadaşlarımızla ettiğimiz sohbetlerde 15 yıllık ve 20 yıllık teşvik alanların bu para ile gerçekten olan yada oluşabilecek büyük sıkıntılarının başlamadan önüne geçtiklerini ve maddi olarak büyük bir rahatlama yaşadıklarını paylaşmaktalar. Bu örnekleri gördüğümüzde ise ne kadar şanslı olduğumuzu bir kez daha farkına varmaktayız. Bu uygulamanın tüm işyerlerinde de uygulanabilmesi ve diğer emekçi dostlarımızın da bu tür uygulamalardan faydalanabilmeleri en büyük temennilerimizdendir.

### 3. Önemli Gördüğüm TİS Madde No:58 B Bendi ( Özel Mazeret İzinleri )

İşçilerin amirlerine 3 gün evvelinden yazılı müracaatları üzerine ayda bir günü geçmemek kaydı ile 1 yılda en fazla 8 iş günü ücretli mazeret izni verilir. Acil hallerde, 1 gün önceden mazeret bildirerek bu izin kullanılır. Bu izinlerin yıllık ücretli izinle içiçe girmemesi esastır.

Açıklama:Şirketimizde uygulanan bu madde bildiğim kadarıyla yasada olmasına rağmen neredeyse bütün şirketlerde kesinlikle uygulanamamaktadır. Arkadaşlarımızla yaptığımız konuşmalarda kendi şirketlerinde bu tür mazeret izinlerini kullanamadıklarını çok gerekiyorsa yıllık izin kullandıklarını dahada yetmediyse ücretsiz izin almak zorunda kaldıklarından bahsetmekte. Bizim ise bu izinlerde bazen ufak tefek pürüzler yaşansada tamamını rahatlıkla kullanabilmekteyiz ve gerçekten bu uygulamanın bizlere sağladığı güzellik bence çok fazla. Mesela hafta tatili cumartesi Pazar olan arkadaşlarımız resmi işleri olduklarında her seferinde yıllık izin almak zorunda kalacaklar ve bir kerede en az 3 gün yıllık izin kullanma zorunluluğunu olduğunu düşündüğümüzde özellikle yazın

tatil amaçlı toplu izinlerinin kalmayacağı ve tatil yapıp dinlenme şanslarının olmayacağını görmekteyiz. Halbuki bu mazeret izinleri olduğu sürece yılda toplam 8 kez bu izni kullanabilmekteyiz. Gerçekten gerekmediği durumlarda tabiki olmakta ee tabiki biz işçilerin kazanılmış haklarını sonuna kadar kullanmaları en doğal haklarıdır ve kullanmalıdır mantığı ile hareket ederek istediğimiz bir zamanda kullanarak kendimize ilave bir dinlenme fırsatı ve ailemizde geçirebileceğimiz ekstra zaman yaratmaktadır. Benim düşünceme göre bu maddenin de sözleşme metninde mutlaka ama mutlaka olması gerekmektedir.



**AD SOYAD : MERİH SALMAZ**  
**ŞUBE : ALİAĞA**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ**

TİS Madde No 50 Birleştirilmiş Sosyal Yardım :

İşbu toplu sözleşmesinin kapsamında bulunan işçilere, 01.01.2011 tarihinden itibaren Sosyal yardım, Giyim, Çocuk-Aile-Eğitim, Gıda ve Kira yardımı olarak her ay sözleşmenin 1.yılında 180 TL birleştirilmiş sosyal yardım ödenir.Sözleşmenin 2.yılında bu miktar T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)2003=100 Temel Yılı Tüketici Fiyatları Genel Endeksi 2011 Aralık ayı endeks sayısının, 2010 Aralık Ayı endeks sayısına göre değişim oranı kadar arttırılacaktır.Bu yardımın ödenmesinde, her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

Açıklama :Yukarıdaki maddenin Tüpraş işçisi açısından önemli olduğunu düşünüyorum ve her sözleşmede daha fazla geliştirilmesi gerekmektedir.Birleştirilmiş sosyal yardım içeriğini incelediğimizde ve alınan rakama bakıldığında gerçekten komik bir rakam çıkıyor karşımıza, 180 TL lik birleştirilmiş yardımla kıyafet mi alalım, çocuğa harçlık mı yapalım, eğitimine mi , gıdaya mı kiraya mı yatıralım ? İşte bence her toplu iş sözleşmesi zamanında bence bu miktarın daha fazla yukarılara taşınması gerekmektedir ve sözleşmenin 2. Yılındaki enflasyon artışına 100 TL veya 5 puan daha artış eklenmelidir.

TİS Madde No 43 İlk Giriş Ücreti :

Asgari ücrete göre yapılan ilk giriş ücret skalaları işe yeni girecek işçilere uygulanmak üzere işverence düzenlenir.

Açıklama : TİS'nin 43. Maddesi işe bizden sonra girecek arkadaşları

daha çok ilgilendirmektedir, fakat biz böyle düşünüp bu maddeleri görmemezlikten gelemeyiz, çünkü ileride işe giren arkadaşlarda bizimle birlikte bu örgütlü mücadelenin içinde bulunacaklar. Şuandaki süren toplu iş sözleşmemizdede bu konu iş veren ile tartışılıyor diye biliyorum. İş verenin bu maddede ki , ilk işe giriş ücret skalaları iş verence düzenlenir kısmını gayet iyi kullanmakta, bende dahil 2006 yılından itibaren Tüpraş'ta işbaşı yapan arkadaşları kök ücretin %50 si ile başlatmıştır ve bir dönem bunu 4 yıl içinde %100 'e tamamlayacağını belirtmiştir daha sonra bir karar değiştirip 3 yıla indirmiştir. Bu 3 içinde düşük ücretle daha genç ve dinamik çalışanlarla işini yürütmektedir, yani şu anda işe giren bir arkadaşım örn : ben 100 TL alırken aynı işi yaparak o 50 TL ye çalışıyor ve iş verenin yine karlı. Bence bunu deneme süresi boyunca bu şekilde uygulaması kabul edilebilir bir durumdur fakat sorumluluk yüklendikden sonra bu ücretlerin eşitlenmesi gerektiğini düşünüyorum. Ayrıca bu 3 yıllık iyileştirme sürecini TİS'ne yazmayı dahi kabul etmiyor, ileride tekrar değiştirip bunu 5 yıl yapıyorum diyebileceğini düşünüyorum.

TİS Madde No 57 Yıllık Ücretli İzin :

Yıllık Ücretli İzin Süreleri :

1 yıldan 3 yıla kadar (3 Yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 22 işgünü,  
4 yıldan 6 yıla kadar (6 Yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 27 işgünü,  
7 yıldan 9 yıla kadar (9 Yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 29 işgünü,  
10 yıl ve daha fazla kıdemi olanlara yılda 30 işgünü yıllık ücretli izin verilir.

01.01.2007 tarihinden sonra işe giren sendika üyesi işçiler için yıllık ücretli izin süreleri aşağıdaki gibi uygulanacaktır.

1 yıldan 3 yıla kadar (3 Yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 18 işgünü,  
4 yıldan 6 yıla kadar (6 Yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 20 işgünü,  
7 yıldan 9 yıla kadar (9 Yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 22 işgünü,  
10 yıl ve daha fazla kıdemi olanlara yılda 26 işgünü yıllık ücretli izin verilir.

Açıklama: TİS'nin 57. Maddesinin A bendindeki yıllık ücretli izin süreleri yukarıdaki gibidir, yine bir ayrımcılık söz konusu tıpkı bir önceki maddede gibi sen yeni işe girdin senin 22 iş günü izin neyine dercesine bir madde tabiki bu maddenin bu duruma gelmesindeki sendikamızın TİS'de masada bu maddeyi işverenle pazarlık olarak kullanması sonucu olduğunu düşünmekteyim, yeni işe girecekleri şimdi burda tartışmanın lüzumu yok gibi bir düşünce sonucunda ortaya çıkmıştır, fakat o yeni işe girecek arkadaşlar bizler olduk ve şuada bu hakkımızı kaybetmiş olmanın hesabını sürekli sendikamıza soruyoruz ve bu toplu iş sözleşmesinde tekrar masaya yatırılacağı söylendi ama bunu işverenin kabul göreceğini düşünemiyorum. Bu hakkımıza kaybettik tabiki, şu anda 2007 öncesi işe giren arkadaşların 7. Yılında 27 gün yıllık ücretli izinleri varken bizlerin 20 gün olacak toplamda bakarsak 4 gün kaybımız oluyor peki işveren ne kazanıyor ? Sadece benden 30 yıl çalıştığımı düşünürsem 120 gün işverenin cebinde benim iznim kalıyor.Umarım bundan sonraki sözleşmelerde de şu tarihten itibaren işe girenler 12 gün yıllık ücretleri olacaktır diye bir ibare ile karşılaşmayız.

**AD SOYAD : MUHAMM EDEKİNCİ**  
**ŞUBE : BATMAN ŞUBESİ**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ BATMAN RAFİNERİSİ**

Önemli gördüğüm toplu iş sözleşmesi Madde:3.Bu madde Petrol-İş sendikasının “Yararlanma” maddesidir.Madde aynen aşağıda yazıldığı gibidir.

Madde 3. Yararlanma :

1. İşbu Sözleşmeden kapsam içi işçilerden Petrol-İş üyesi olanlar yararlanır.

2. Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması tarihinde Sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden,imza tarihinden üye olanlar ise üyeliklerinin Sendikaca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

3. Üye olmayanların Toplu İş Sözleşmesinden yararlanmaları hakkında Yasa hükümleri uygulanır.

B)Yararlanmanın Sona Ermesi:

Yararlanmanın sona ermesi bakımından Yasa hükümleri uygulanır.

C)İşbu Toplu İş Sözleşmesinden ;

1. Ekli kapsam dışı listesinde belirtilen personel,
2. Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren süreksiz işlerde çalışanlar,
3. Deneme süresi içerisinde bulunanlar,
4. Mevsimlik ve geçici işçiler,
5. Stajyer talebeler,
6. Müteahhit işçileri,yararlanamazlar.

AÇIKLAMA :

Toplu iş sözleşmesi,işçi sendikası ile işveren arasında,iş sözleşmesinin yapılması,içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için

yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile ilgili uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir. Daha açık söylenebilecek olursa işçiyi işveren karşı koruyan bir zırh ve kalkandır da denebilir. Günümüz şartlarında işverenlerin işçiye, emektarlara karşı takındığı vurdumduymaz ve umursamaz tutum bunun en açık ve net göstergesidir. Haksız yere işten çıkarmalar, emeğinin tam karşılığını vermeme, işin niteliğine göre sağlık sorunlarının ortaya çıkması, işyerinde sakatlanmalar vb. Daha bir çok sorunun önüne geçmek için sendikalar ve toplu iş sözleşmesi işçinin bir nevi avukatı ve koruyucusu hükmündedir. Bu nedenle bana göre bir sözleşmenin bu maddesi işçi için olmazsa olmaz bir önem sahiptir.

Önemli gördüğüm toplu iş sözleşmesi Madde:3. Bu madde Petrol-İş sendikasının "Çalışma" maddesidir. Madde aynen aşağıda yazıldığı gibidir.

Normal Çalışma Süresi :

2- Normal çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir.

3- Günlük işbaşı, öğle dinlenmesi ve iş bitişi saatleri işbu madde hükümlerine uygun olarak bir cetvel halinde düzenlenir ve bütün işçilerin görebileceği bir yere asılır. İşbu cetvelde iş icabı yapılması gereken zaruri değişiklikler de en az 3 gün önceden aynı şekilde ilan edilir.

İşbu cetvel'lerin düzenlenmesi ve değiştirilmesinde sendika temsilcileri de hazır bulunur.

Gece Çalışma Süresi : Sabah saat 06.00'dan akşam saat 20.00'ye kadar geçen süredeki çalışmalar gündüz, akşam saat 20.01'den 06.00'ya kadar geçen süredeki çalışmalar gece çalışmalarıdır.

Çalışma Araları :

2. İşin ortalama bir zamanında en az 1 saatlik öğle dinlenmesi veri-

lır.Bu dinlenme süresi günlük normal çalışma süresi dışında sayılır.İşçiler bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirmekte serbesttir.

3. Ara dinlenmesi ve çay verilmesi uygulaması, imkan olan yerlerde işçinin fiilen çalıştığı iş alanında yapılır.

4. Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münavebe ile yarım saat ara dinlenmesi verilir.

5. Vardiya değişimlerinde işçi 16 saat geçmedikçe ikinci vardiyada çalıştırılmaz.

6. Gece ve gündüz vardiya usulü çalışan işlerde vardiyalar,haftada bir değiştirilmek suretiyle sıraya konur.Ancak, üçlü vardiyada gece vardiyasında çalışan personel müteakip hafta gece vardiyasına rızası dışında sokulamaz.

7. İkili vardiyada çalışanların vardiyaları işçi sayısının elverdiği ölçüde değiştirilerek sıraya konur.

8. Vardiya cetvelleri işveren tarafından en çok 15 haftada bir düzenlenir.

Çalışılmış Sayılan Süreler :

3. İşyerinde ya da dışında işverenin emrinde geçen süreler fiilen çalışmasa dahi çalışılmış olarak kabul edilir.

4. İşçiler, normal çalışma saatleri dışında işyeri haricindeki bir yerden veya evlerinden işe geri çağrıldıklarında çalışma süresi 4 saatten daha az olsa dahi en az 4 saat fazla çalışma yapmış olarak kabul edilir ve normal ücreti % 100 zamlı ödenir.İşçiye her an işe çağrılması muhtemel olduğu ve bu sebeple belirli bir yerde beklemesi bildirildiği takdirde,işverenin emrinde geçen işbu bekleme süresi de çalışma saatlerinden sayılır.İşbu bekleme bildirisi yazılı olarak verilir.

5. İş günlerinde işçiler normal günlük çalışma süresinden az da olsa tam günlük normal çalışma süresi kadar çalışmış sayılırlar.

6. Sosyal Sigortalar Kurumuna muayene edilmek amacıyla yapılan viziteye çıkış süreleri çalışılmış olarak kabul edilir.İşçiye istirahat veril-

memesi durumunda işbaşı kağıdına muayene saatini yazdırması şartıyla viziteye çıkış süreleri çalışılmış olarak kabul edilir.

7. İşçilerin davalı,davacı veya tanık olarak mahkemelerde geçirdikleri sürelerde,tevsik edilmek şartıyla çalışılmış olarak kabul edilir.

4857 sayılı Yasanın 63. Maddesinin (4) bendinde öngörülen Yönetmelik hükümleri saklıdır.

AÇIKLAMA : Günümüzde pek çok işyerinde,fazla çalışma zorunlu bir uygulama olarak dayatılmakta ve işçilerin onayı alınmadan fazladan ve komik bir ücret karşılığında mesaiye bırakılmaktadırlar.Oysa yasaya göre fazla çalışma yapılması için işçilerin onayının alınması şarttır.Örneğin haftalık çalışma süresi 45 saat olmasına rağmen patronlar çalışma saatlerini istedikleri gibi uzatabiliyorlar.4857 sayılı iş yasasının 63. Maddesine göre haftalık çalışma süresi 45 saattir.Veya hafta içi 8 saat ve cumartesi günü yarım gün çalışılarak ya da hafta içi dokuz saat çalışılarak 45 saati tamamlamak mümkündür.İşçinin iş yerinde boşa geçirdiği süre nedeniyle (elektriğin kesilmesi,veya çalışılan işin durumuna göre cihazların arızalanması) gibi durumlarda iş saati uzatılamaz.İşçinin işveren tarafından çalışmak üzere başka bir yere gönderilmesiyle yolda geçen zaman,patronun ofisinde asıl işi yapmaksızın geçirdiği süre yada çocuk emziren bir kadın işçinin çocuğuna süt vermek için geçirdiği süre günlük çalışma süresine dahildir.Bunun yanı sıra hiçbir işçi molasız çalıştırılmaz.4 saate kadar olan çalışmada 15 dk,4 saatten fazla ve 7,5 saatten az çalışmalarda 30 dk,7,5 saatten fazla süren çalışmalarda ise 1 saat ara dinlenme molası verilmesi zorunludur.Öte yandan fazla çalışma haftalık 45 saati geçemez demiştik yukarıda.45 saati geçen durumlar mesai kapsamına girer ki buda günümüzde zorunlu mesai diye bilinir.Aslında zorunlu mesai diye bir şey yoktur.Fazla mesai demek daha doğru olur.Bundada işçinin onayı alınmadan zorlama yapılamaz.Buda yıllık olarak 270 saati geçemez yasaya göre.Bugünkü mevcut durumda işçi sınıfının ör-

gütsüzlüğü ve mevcut iktidarların sermayeden yana olması işçiyi tek başına güçsüz kılıyor.Buda gösteriyor ki bir hakkın yasalar düzeyinde olması tek başına yeterli değildir.Biz işçiler olarak mücadele etmediğimiz sürece yasaların kendiliğinden bir hükmü yoktur.Eğer bugün 8 saat çalışıp,8 saat uyuyup ve kalan sekiz saati gönlümüzün istediği şekilde geçiriyorsak bu 125 yıl öncesinde verilmiş olan bir mücadelenin sonucunda elde edilmiş olan bir haktır.İşçi sınıfı bugüne kadar kazandığı bütün haklarını patronlara ve mevcut iktidarlara karşı verdiği çetin,zorlu mücadeleler karşısında elde etmiştir.Örgütlenip mücadeleye girişmediğimiz süreçte hiçbir hak kendiliğinden verilmez.Bunun günümüzde en bilinen örneği 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nün resmi tatil olarak alınmasıdır.

Önemli gördüğüm toplu iş sözleşmesi Madde:3. Bu madde Petrol-İş sendikasının“Suçsuz Çıkarmalar”maddesidir.Madde aynen aşağıda yazıldığı gibidir.

Madde 11 Suçsuz Çıkarmalar :

A) 1)Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi :

Bu konuda yürürlükteki mevzuat hükümleri uygulanır.

2. Münferit Suçsuz Çıkarma:

3. İş Yasasına göre işten çıkarma: İşveren İş Yasası hükümlerine göre akdini feshettiği işçinin bu çıkarmadan evvel bu sözleşmede kabul edilen ihbar önellere ve kıdem tazminatını ödemekle mükelleftir.Ancak, bu husus düşük ücretle işçi istihdamını hedef tutmayacaktır.

4. Hastalık Sebebi ile Suçsuz Çıkarma:Hastalık ya da kaza sebebi ile meydana gelen iş göremezlik hallerinde SSK tarafından tedaviye tabi tutulduğu sürenin sonundan itibaren işverenin işçinin hizmet akdini fesih hakkı doğar.Bu fıkraya göre yapılan fesihlerde işçiye ihbar önellere hariç hak kazanmış olduğu kıdem tazminatı ödenir.

İhbar Önellere:



Suçsuz Çıkarmalarda:

6 aydan az kıdemi olanlara 4 hafta

6 aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 6 hafta

18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 12 hafta

3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 16 hafta

5 yıldan fazla kıdemi olanlara 18 hafta

Önceden ihbarda bulunmak şarttır.İhbar süreleri içinde işçiye her gün 2'şer saat iş arama izni verilmesi mecburidir.İşçinin talebi halinde iş arama izinleri toplu olarak verilir.01.07.2011 tarihinden sonra işe girenlere yasadaki ihbar süreleri uygulanır.

**AÇIKLAMA:** Günümüzde işyerlerinde güvencesiz ve örgütsüz çalışılan işçiler işyerlerinde çok kolay bir şekilde işten çıkarılabiliyor.Sendikali olarak çalışan işçiler dışında diğer küçük veya büyük işyerlerinde işçiler çok rahat harcanabiliyor ve sorgusuz sualsiz işten atılabiliyor.Bunun yanında sigorta primleri ödenmiyor,ödense bile verilen ücret üzerinden değilde düşük ücretle yatırılıyor.İşçi yapılan haksızlık karşısında çaresiz tek başına işverene karşı direnemiyor.Yaşadığı mağduriyet bir tarafa diretmesi halinde işten atılmakla tehdit ediliyor.Hiçbir güvencesi ve desteği olmayan yüzbinlerce işçi ve emekçi aynı durumla karşı karşıya.Bunun önüne geçmek için sendikalaşmak çok büyük önem arz ediyor.Çok örneği vardır.İşyerinde geçirdiği kaza sonucu sakatlanıp işten atılan,ekonomik nedenler sebep gösterilip işten çıkarılan,en ufak bir hatada bile iş akdi feshedilen gibi bir çok örnek sıralayabiliriz.

**AD SOYAD : İZZET GÜNAY**  
**ŞUBE : KOCAELİ**  
**İŞYERİ : TÜPRAŞ**

Önemli gördüğüm tis madde no : Madde 13

Ölüm ve maluliyet ayrılması veya iş kazası yada meslek hastalığı hal-  
lerinde tazminat.

Açıklama : Kişilerin ailesinin mağdur durumda kalmasını önlemek gü-  
vence altına alınmasını sağlamak adına önemlidir çünkü kişi bu hallerde ge-  
çimini sağlayamaz hale geleceğinden Zaten yıpranmış olan bedeni dahada  
güç duruma sokmasına sebep olacağından içeriği olmasa olmazdır.

Önemli görülen tis madde no : madde 23

Normal çalışma

Açıklama : Kişinin bedensel ve zihinsel olarak iş sürecindeki yoğunlu-  
ğu atabilme ve dinlenebilmesi için gerekli olan bir faktördür. İşçinin ken-  
disine ve ailesine yeterli zaman ayırabilmesi işletmenin verdiği sıkıntı ve  
stresi toplum hayatına yansıtması için çok gerekli bir faktördür. Kişi  
işletme sahasında ne kadar az çalışırsa iş verimliliği o kadar artar. Dinç  
ve dinlenmiş bir beden ve zihine sahip olacağından dolaydır.

Önemli gördüğüm tis madde no : madde 58

Özel mazeret izinleri

Açıklama : işçilerin yani bizlerin kişiye özel durumlarda kendine ve  
çevresine zaman ayırması açısından bedeni ve zihni toparlaması açısın-  
dan önemlidir. Yorgun ve yıpranmış bir kişi işletmeye katkı sağlayamaya-  
cağından hata ve iş kazası yapma riskinin artacak olduğundan kişinin bu

tür bir hakkı olması çok önemlidir. Kişi özel ihtiyaçlarını karşılama amacı ile işverenle karşı karşıya gelmeyi önlemiş oluyor. Bu durumu sendikalara ve örgütlenme yolları ile almış olmasına rağmen bunu kendinde yasal bir hak farklı bir rahatlık olarak görüyor.

# TOROS

**AD SOYAD** : FATİH BULUT  
**ŞUBE** : ADANA  
**İŞYERİ** :TOROS TARIM

MADDE 19: GEÇİCİ İŞÇİ

CEYHAN İŞ YERİ

Devamlılık arz etmeyen ve yılda toplam 5 ayı geçmeyecek işler haricinde geçici işçi çalıştırılmaz. Meydan,temizlik, yemekhane,yatakhane,baçivanlık,lojmanlar gerekli olduğu zaman torbalama

Ünitesi yüklme-boşalma,boya,palet tamiri bakım işleri özel boru ve bant imalatları

Yamıştırma ve tamirleri gibi (fiberglass,polipropilen,lastik vs.) acil ve özel kaynak işleri

Vasıta ve iş makinaları boya kaporta bakım işleri ve özel iş makinalarının değişik süreli

Çalıştırmalarında,kum temini ,genel nakliyat gibi ana üretim konusu dışındaki

İşlerde müteahhit veya getirdiği işçiler çalıştırılır.

İşte toros tarım işçilerinin kanayan yarası 19.maddedir. hiçbir ana üretimi dışında bütün iş kollarının sendikasızlaştırarak yok etme ,eritme maddesidir.1987 yılında başlayan günümüze kadar

Yavaş yavaş eritilen işçi birliği beraberliğimizi bozan maddedir. O yıllarda sayısı 400'ü aşan fabrikada şu an 88 kişiye bilinçli bir şekilde düşürülmüştür. Bu maddenin T.İ.S yoluyla sözleşmeden çıkartılması

Gerekmektedir.

MADDE 23 – HAFTA TATİLİ:

Ceyhan işyeri için:

Hafta tatili :

A)Vardiya harici işçiler için hafta tatili Pazar günüdür.vardiyalı işçiler için hafta tatili

İşçinin toplu iş sözleşmesine göre tespit edilen normal haftalık çalışma süresini doldurdukları

Haftanın 7. Günüdür.

B)Vardiya harici işçiler için haftanın iş yerlerinde uygulanan çalışma günlerini muntazam

çalışmış her işçi hafta titilini hak kazanır. Vardiya ile çalışan işçilerin hafta tatiline hak

kazanabilmeleri için iş yerinde kabul edilmiş olan normal haftalık iş sürelerini

doldurmaları şarttır.

C)Hafta tatiline hak kazanma bakımından çalışmadığı halde çalışmış olarak kabul edilen

Günler şunlardır:

1)ulusal bayram ve genel tatil günleri

2)iş bu toplu iş sözleşmesi uyarınca verilen ücretli izinler ile bir haftalık süre içinde

Kalmak üzere iş veren tarafından verilen izinler,

3) işin zaruri sebeplerle iş veren tarafından işçilerin iş bağıtları kesilmeksizin tatil edildiği günler

4) S.G.K'ca 6 güne kadar verilen istirahat günleri

5) iş yerinde meydana gelen ani hastalanma ya da sakatlanma sonucu yalnız 1 gün olarak iş yerinde ya da dışında tedavi ile S.G.K' ya viziteye çıkış süreleri

D)zaruri sebeplerle hafata tatili günü çalıştırılan işçilere müteakip hafta içinde vardiya değişimlerindeki istirahatlerle,ulusal bayram,genel tatil ve S.G.K'ca 3 güne kadar verilen istirahat günlerine tesadüf et-

tirilmemek ve 24 saatten az olmamak şartıyla 1 gün ücretli dinlenme izni verilir.iş bu izin verilmediği taktirde o gün için işçiye toplam 3 yöv-miye verilir.

İş yerinde bu madde şuan ki Mersin işletmesinde uygulanan 6-2 sis-temiyle 1985'ten 2006'ya kadar çalışmıştır. Bu maddenin sözleşme ki-tapçığına yazılmaması bahanesiyle işçinin elinden alınmıştır. Mahke-me yoluyla mücadele edildiyse de mücadele kaybedilmiştir.bundan ala-cağımız T.İ.Ş'te geçen her madde her harf çok çok önemlidir.

#### MADDE 41

Giyim eşyası (Ceyhan iş yeri)

İşyerinde T.İ.Ş yıllardır süre gelen yanlışlarından birisidir.uygulama ve madde bir biri ile bağdaşmamaktadır.bizler bu açıklanan gibi değil bir mağzadan hediye çeki olarak almaktayız. Ama sözleşmeye bu şekilde yazılmadığı için tedirginliğimiz devam etmektedir. Yıllardır taslağa ya-zılmasına rağmen 2009 yılındaki greve rağmen kitapçığa giyim çeki ya-zılamamıştır.

**AD SOYAD : İDRİS KARABULUT**  
**ŞUBE : MERSİN**  
**İŞYERİ : TOROS TARIM**

1-MADDE 40- ÜCRET ZAMMI:

A)1.Yıl Ücret Zammı:

Sözleşmenin 1.yılında sendika üyesi işçilerin 01.01.2011tarihindeki ücretlerine 01.01.2011 tarihinden geçerli olmak üzere 200-TL ücret zammı yapılacaktır.

B)2. Yıl Ücret Zammı:

Sözleşmenin 2. yılında sendika üyesi işçilerin 31.12.2011 tarihindeki ücretlerine 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere TÜİK 2003=100 Temel yıllık Tüketici Fiyatları Endeksi2011 Aralık ayı endeksinin,2010 Aralık ayı endeksine göre değişim oranı kadar ücret zammı yapılacaktır.

C)İşyerinde yeni bir iş çeşidi ve grubu saptamak işverene aittir.

AÇIKLAMA:

Biz işçilerin ve ailelerimizin 24 ay boyunca yaşam şartlarımıza yön veren madde olan ücret zammı bana göre önemli maddelerden biridir.Özellikle ücret zamları son yıllarda hükümetin bilinçli olarak geliştirdiği enflasyon politikası veya işverenlerin oluşturduğu topluluğun(AZINLIĞIN) açıkladığı rakamlara endekslenmiştir.

Ücret zammı bakmakla yükümlü olduğumuz kişileri de etkileyeceğinden zammı belirleyen kişilerden sınıfımızı temsil eden sendikanın da bu gerçeği göz ardı etmemesi gerekmektedir.Alınacak ücretin insanların YAŞAMA HAKKINI yada YAŞAM KALİTESİNİ etkilediğini anımsarsak alınacak zammın sağlık alanındaki artan harcamalara,eğitim alanındaki

harcamalara ve karın doyurmaya ancak yettiği bir gerçektir.Oysa alınan zamlar bizlerin adeta karın tokluğuna çalışan ,birikim yapmayı,insanca yaşamayı hatta hastalanmayı bile unutan bir topluluk haline getirmiştir.

Birde bütün bunlara 2. yıl zammını da enflasyona ezilmemek gibi bir söylemi kendilerine slogan edinmiş sendika temsilcilerinin enflasyon oranını zammış gibi göstermeleri bizleri enflasyona yenilmemiş fakat zam da alamamış,en acısı da bu olaya tepkisizleşmiş gözleri görmeyen, kulağı duymayan bir sınıf haline getirmiştir.

## 2-MADDE 35-VARDİYA PRİMİ:

Vardiyalı çalışan işçilere vardiyada fiilen çalıştıkları süreler için %20 vardiya primi verilir.Vardiya çalışması yapılmadığı zaman bu prim verilmez.

## AÇIKLAMA:

Vardiyalı çalışan işçilerin aldıkları bu prim kazanılmış hak olarak görülmektedir.Aslında öyledir de fakat yeterli değildir.İnsanın bir yaratılış gerçeği olduğunu düşünürsek,dinlenme,uyuma ve yemek yeme gibi temel ihtiyaçlarının karşılanacağı zamanlarda çalışıyor olmak insan vücudunda yada psikolojisinde bazı bozulmalara yol açacaktır.Bu aksaklıkların para ile karşılığı olamaz ve olmamalıdır.

İşverenin KAZANIMININ DEVAMLILIĞINI sağlayan bu çalışma sistemi bizlerden bir çok şeyi alıp götürmektedir.Bu kaybediş sadece sağlıkla sınırlı kalmayıp,çevre hatta aile ile bile iletişim kaybına neden olmaktadır.Dünyanın neresinde olursa olsun kazanımlar tek taraflı ise bu sistemin adı köleliktir.

Bu bağlamda yukarıda saydığım bütün olumsuzlukların bedelinin aslında sermayenin kazancına karşı bizim kayıplarımız karşısında bir hak arama hatta hak alma olduğudur



### 3-MADDE 20-ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA:

Bu konuda yasa hükümleri uygulanır.

#### AÇIKLAMA:

Bu madde aslında bizim için çok da basit gibi algılsa da işveren temsilcilerinin insana verdiği değer yansımasıdır.

Unutulmamalıdır ki sağlıklı toplum bireylerinin birer engelli adayı olduğu gerçektir.Onlarca işveren temsilci uzmanının gözetiminde itina ile hazırlanan ve yazıya dökülen bu maddelerin tamamının yasalara uygunluğunun araştırmasının yapıldığını biliyoruz.Fakat bu kitapçığa ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA maddesinin ısrarla ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA maddesi olarak yazılması yasalara uyumlu olsa bile tam bir duyarsızlık örneğidir.Hatırlatmakta fayda görüyorum İNSANLARIN ENGELLERİ ÖZÜR DEĞİLDİR.Bu kadar basit bir madde de bile duyarlı olamayan uzmanların diğer maddelerde nasıl tavır sergilediklerini anlamak için insan olmanın yeterli olduğunu düşünüyorum ve onları suça davet ediyorum. Bu maddenin tüm kitapçıklarda değiştirilmesi dileğiyle saygılar.

# UNILEVER

**AD SOYAD** : ÖZGÜR DENİZ ÇAĞLAYAN  
**ŞUBE** : GEBZE  
**İŞYERİ** : UNILEVER

## MADDE 3:YARARLANMA

A)

1.İşbu sözleşmeden kapsam içi işçilerden Petrol iş üyesi olanlar yararlanırlar.

2. Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması tarihinde sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin işverene sendikaya bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

B) Yararlanmanın Sona Ermesi:

Sendikadan istifa eden yada çıkarılan işçilerin, işbu Toplu İş Sözleşmesi uyarınca almış oldukları (ücret zamları dahil) Bütün hak ve menfaatlardan yararlanmaları , istifa durumunda noterliğe başvurma tarihini takip eden 1 ay sonra, sendikadan çıkarılmada ve çıkarılma kararı kesinleştikten sonra sona erer.

C) Sendikadan ayrılan veya çıkarılan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler hakkında yasa hükümleri uygulanır.

D) İşveren kapsam içi sendikasız işçilere Toplu İş Sözleşmesi ile tespit edilen ücret ve ücrete ilişkin haklar ve üstünde bir hak uygulamayacaktır. Bu hükme aykırı olarak uygulama yaparsa aynı tarihten itibaren bütün sendikalı işçilere aşan miktar uygulanacaktır.

## AÇIKLAMA:

Gerek işyerimizde gerekse diğer işyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi maddeleri yıllardan bu yana çok sıkı mücadelelerle bu duruma gelmiştir. Bize kazandığımız bu haklar altın tepsiyle sunulmadı gerek bizler gerek

bizden öncekiler savaşarak kazandı. Böylesi güzel kazanımların hak edilmesi içinse işyerimiz sendikası olan Petrol İş sendikalı olmayı şart koymuştur . 1. Maddede açıkça anlaşılacağı gibi sadece sendikalı olmak değil petrol iş sendikasına üye olmak şartı aranmaktadır. Bunun bize getireceği yarar işçilerin başka sendikalara üye olarak bölünmesinin engellenmesidir . Eğer işçilerin bir kısmı başka petrol iş ten istifa edip diğer herhangi bir sendikaya üye olursa işyerlerinde giderek risk teşkil eden yetki sayısının kaybedilmesine neden olabilir.

Bu kadarı yeter mi acaba!

Yetmez çünkü işveren sendikadan ayrılmaları için işçilere cazip teklifler edebilir ücretlerini 2 ye 3 e katlayabilir . Bireysel menfaatleri için sendikayı satabilir. EE tabii ki yetki düşünce tüm haklarını elinden alacaktır .İnsanlar kısa vadede kaybedeceğini değil maalesef kazandıklarını düşünür. Ve hata yapar...

Petrol İş Gebze Şubesi unilever temsilcileri bu gibi kötü senaryoların olmaması için işverene demiştir ki; sendikadan atılan veya istifa eden işçilere sendikalı işçilerden fazla hak sunamazsın eğer sunacaksan aynıısını tüm sendikalı işçilere sunmalısın. Aşan miktarlar aynen uygulanır.

Sonuçta yasal olarak hiç kimseyi sendikalı olmaya yada sendikadan çıkmaya zorlayamazsınız. Önüne 2 yol çizersiniz sendikalı olmanın avantajlarını anlatırsınız sendikasız olmanın dezavantajlarını anlatırsınız ödülünü ve cezasını tavizsiz yerine getirirsin....

**MADDE 22 – GEÇİCİ İŞÇİ ( BELİRLİ SÜRELİ AKİT İLE İŞÇİ ÇALIŞTIRMA)**  
İşveren aşağıda belirtilen süresi belirli akitle işçi istihdam edebilir.

1. Tutukluluk, mahkumiyet, muvazzaf askerlik, geçici hizmetle askere çağırılma, uzun süreli hastalık, doğum, sendikal görevler için uzun süreli ayrılma, yıllık izinler. Bu haller işbu sözleşmede belirtilen sürelerle sınırlıdır.

2.Olağanüstü üretim veya niteliği bakımından geçici işçiler. İşbu belir-

li işin süresi için niteliğine bağlı olarak önceden tespit edilir ve durum gerekçeleri ile birlikte sendikaya bildirilir. Ancak bu süre sürekli ya da aralıklıda olsa bir sözleşme döneminde toplam 6 aydır. Ancak işveren bu 6 aylık süreyi iki defaya mahsus olmak üzere gerekçeleri ile birlikte sendikaya haber vermek kaydı ile ikişer ay daha uzatabilir. Muvakkat bir iş bir sözleşme döneminde on aydan fazla sürecek olursa onuncu aydan sonra o iş için daimi kadro ihdas edilir ve işçi daimi kadroya alınır. İşyerinde çalıştırılacak geçici işçi sayısı kadrolu işçi sayısının % 20 'sini aşamaz. Yıllık izin nedeniyle çalıştırılan geçici işçiler bu sayının dışındadır.

3. İşbu işçilere yaptıkları işin ücreti normal ücretin (33. Maddenin C ve D fıkrası) 2/3'ü olarak ödenir ve sendika üyesi olanlar bu sözleşmeden yararlanır.

4. Fabrikada esas üretimde ve süreklilik kazanmış işlerde hiçbir şekilde müteahhit çalıştırılmaz. Ancak yemek pişirme müteahhidi bu uygulama dışındadır.

#### AÇIKLAMA:

Geçici ve müteahhit işçiler bir işyerinde asla olmamalıdır . Eşit işe eşit ücret düşüncesinden yola çıkarak sözleşmelerde geçici işçi sayısının çalışma yerinin ve süresinin kontrol altına alınması gerekir .

Petrol iş sendikası Gebze şubesi Unilever temsilcileri kontrolü sağlamak adına madde 22 'yi sözleşme kitabına kazandırmıştır

Eğer sözleşmede bu madde olmasaydı işveren işyerinin her yerinde istediği sayıda ve istediği sürede geçici işçi çalıştırabilir. Çalıştırmış olduğu bu işçileri her yıl giriş çıkış yaparak tazminatlarını da gasp ederdi .

Geçici işçiler aynı işte bir yıldan fazla çalıştıkları zaman o işte vasıflı hale gelirler ve olası bir grev durumunda işi durdurmadan çalışabilirler buda kadrolu sendikalı işçilerin direnişini kırar . Sizin yapmış olduğunuz grev işverenin umurunda bile olmaz . Hatta iş aksamadığı için memnun

bile olur...Sendika bu madde ile uzun süreli çalışan geçici işçilerin kadroya alınmasını şart koymuştur.

Geçici işçi alınacak durumlar 1.maddede net olarak belirtilmiş bunun dışında geçici işçi alımı gerekçesiyle sendika kontrolünde olmuştur.

İŞ bu sözleşmeden sendikaya üye olan( petrol iş sendikası) işliler yararlanır diyerek sendikaya üye kazandırılmış geçici işçilerinde sendika kurallarına uygun çalışmaları sağlanmıştı. Bu hem geçici işçiler için avantajdır hem bizim için .Onlar için avantajı çalışma saatleri ikramiyeleri haftalık izinleri yani hemen hemen sözleşmenin % 90 ıdır . Bizler için yararı üye sayımızdır sözleşme yapabilmemiz için yetki sayımızdır.

Eğer geçici işçi sayısında % 20 oranı olmasa idi işveren işçi sayısının % 60-70-80 ini geçici işçilerden oluşturur sözleşmeye 6-7 ay kala bir kısmını işten çıkarır ve sözleşmede yetkiyi alırdı( geçici işçi tek taraflı is feshedilebilir)

4. maddede müteahhitlerin yemek pişirme dışında çalışması engellenmiştir. Böylelikle işyerinde az da olsa taşeronlaşmanın önüne geçilmiştir .

Sonuç olarak kişisel fikrim bir iş yerinde kesinlikle geçici işçi ve müteahhit çalıştırılmamalı herkes aynı haklara sahip olmalıdır. İşveren yasalardan aldığı güçle bunu kullanıyor öyle ise yapabileceğimizin en iyisiyle yasalar değişene kadar kontrolü elden bırakmamalıyız...

## MADDE 27 – HAFTA TATİLİ

Hafta Tatili Pazar günüdür.

Haftanın, 24.maddede işe çağırılmadığı takdirde çalışılmayacağı belirtilen Cumartesi günleri ve hafta tatili olan Pazar günleri hariç, diğer 5 gününde muntazam çalışmış ofis personeli, gündüzcü personel,2 ve 3 vardiya personeli hafta tatiline hak kazanırlar. Normal çalışma süresindeki çalışmalarını muntazaman tamamlayan 4 vardiya personeli de haf-

ta tatiline hak kazanır. Ancak bu çalışma düzenindeki personeli hafta tatilleri, çalışma düzenleri icabı Pazar'dan başka günlere rastlayabilir.

Hafta tatiline hak kazanma bakımından, çalışılmadığı halde çalışılmış olarak kabul edilen günler şunlardır:

1.Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri,

2.İşbu toplu iş sözleşmesi uyarınca verilen bütün ücretli ve ücretsiz izin günleri,

3.İşin zaruri sebeplerle işveren tarafından işçilerin iş bağıtı kesilmeksizin tatil edildiği günler.

4.Sosyal Sigortalar Kurumu'nca 6 güne kadar verilen istirahat günleri,

5.İşyerinde meydana gelen ani hastalanma ya da sakatlanma sonucu yalnız bir gün olarak işyerinde ya da dışında tedavi günleri ile istirahat alınmayan Sosyal Sigortalar Kurumuna viziteye çıkış günleri.

D)Zaruri sebeplerle hafta tatili günü çalıştırılan işçilere, müteakip hafta içinde vardiya değişimlerinde istirahatler ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri, Cumartesi ve Sosyal Sigortalar Kurunca üç güne kadar verilen istirahat günlerine tesadüf ettirmemek ve 24 saatten az olmamak şartıyla bir gün ücretli dinlenme izni verilir. 4 vardiya personeline izin verilemediği takdirde ilave bir yevmiye ödenir.

Hafta tatili olmadan yaşamak bir an bu maddeyi yazarken düşündümde tam bir kölelik düzeni.

Sadece uyumak için evinize geliyorsunuz ve bu düzen yıllarca devam ediyor .

Yasal olarak haftada 24 saatten az olmamak kaydıyla tatili hak ediyoruz . Peki sizce bir gün yeterlimi ? Hayır tabikide yeterli değil .

Sözleşmemizin 24.maddesinde “ işe çağırılmadığı sürece cumartesi günleri çalışılmaz” der. Sözleşmenin 35.maddesinde ise “cumartesi günü işe çağırılarak çalışanlara o günki çalışma saatleri % 100 artırılmak

suretiyle ödenir “ der .Gene 35.maddede cumartesi günleri hiçbir iş karşılığı olmaksızın bir normal gündelik ödenir” der.

24.maddede “şirketçe cumartesi günleri işe çağıtılan işçiler gelemeyeceğini beyan etmedikleri takdirde o gün işe gelerek çalışmakla yükümlüdür” der . Burdan şunu çıkarabiliriz gelemeyeceğinizi beyan ederseniz çalışmakla yükümlü değilsiniz .

Özetleyecek olursak cumartesi günü hafta tatili diyebiliyoruz .

Hafta tatilim olmazsa ne olur .

Kızımla sinemaya gidemem ,oğlumla sevdiğim takımın maçını izleyemem, eşimi doğum gününde yemeğe çıkaramam ,yaşlı babamı ziyaret edemem, annemin yaptığı mantıyı yemeye gidemem , akrabalarımı dostlarını doya doya ziyaret edemem vs. vs. yapamayacağım şeyleri saymakla bitiremem aslında o kadar çokki.

Sabah işe işe gitmeyeceğinizi bilerek evinizin balkonunda oturup yıldızları seyretmenin hazzını parayla satın alamazsınız mesela.

Belki küçük bir bahçeniz var hafta sonları meyve ağaçlarıyla kedinizle kuşunuzla vakit geçireceksiniz .

Paranın satın alamayacağı bir gündür aslında hafta tatili.

Bölgemizde bazı fabrikalar ücretlerine zam yaptırarak cumartesi günlerini sattılar. Çok kısa süre sonra aslında sattıklarının kendi hayatları çocuklarının gelecekları olduğunun farkına vardılar. Çocuklarının diyorum çünkü çocuğunuza yeterince vakit ayırmalısınız ki kendisine size ve ülkesine faydalı bir birey olsun .çocuğunuzun yanında olmadan aile terbiyesi veremezsiniz .Hele birde çalışma saatiniz haftalık 40 saatten fazla ise durum dahada vahimleşiyor.

Bir işyerinde cumartesinin yokolması demek toplumun çekirdeğolan ailenin yokolması demektir.Cumartesinin kaybolması demek sahilde ba-

lık tutacağınız zamanın kaybolması demektir. Çocukluktan bir arkadaşınızla tavlâ oynayabilmek için dir cumartesin tatil olması.

Yaşadığımızın farkına varabilmemiz için insanca yaşamak içindir hafta tatili... Bir işçi için olmazsa olmazdır hafta tatili ve katşılığı ne olursa olsun satın alınamaz tartışmasız grev sebebidir sözleşmemizde...



**AD SOYAD : AYHAN KARADAĞ**  
**ŞUBE : GEBZE**  
**İŞYERİ : UNİLEVER TÜRK TİC. A.Ş.**

#### MADDE 2 . KAPSAM

“Toplu iş sözleşmesi işin ntelığı ve yürütümü bakımından işverenin Di-lovası mevkii Gebze Kocaelinde kurulu işyerini ve buna bağlı dinlenme, çocuk emzirme, uyku, yıkanma, muayane bakım, bedeni ve mesleki edini-m yerlerinde ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlarda çalışan ve çalışa-cak olan 4857 ve 2821 sayılı kanunun 2. Maddesinde yazılı işçileri kap-par.Ancak müdürler, managerleri direktör sekreterleri ve stajerler kap-sam dışı kalackadır.”

Kapsam maddesi bizim toplu iş sözleşmemizin en can alıcı maddesi-dir. Çalıştığımız fabrikada toplam 6 yönetici dışında herkes kapsam içi-dir. Bçylece işçiler arası sendikal diyalog en seviyede yaşanır.Çalışan iş-çilerin işlk amirleride sendikalı olduğu için çıkarlarımız sendikal müca-delede ortaklaşır. Bu anlamda yapılacak her türlü eylemde “acaba ami-rim ne der “ korkusu otomatikman ortadan kalmış olurki bugün işçiler arasında en can alıcı korkudur. Bu sadece işçilerin rahat bir sendikal mücadele verme açısından değil, orta kademe yönetici, ofis elemanı ve beyz yakalar açısındanda çok önemli bir maddedir. Bunun nedeni Türki-yedeki uygulamalarının aksine fabrikamızda çalışan beyaz yaka yönetici-lerinde iş garatisi mevcuttur. Böylece her an işden atılma korkusuyla hareket etmezler. Sendikanın gücünü yanlarında hissederler. Bilindiği üzere ülkemiizde beyaz yaka çalışanlarının bir çoğu üniversitelerden mezun ve bu üniversite sıralarında bir entelektüel birikime sahip olurlar. İşçilere emeğe bakışları geri değildir çoğunlukla, ama bu birikimleri ça-lışma hayatında adeta patron yanlısı bir tavra dönüştüğü için bi süe son-ra biz emeğiyle geçinen insanlar için bazen patrondan daha büyük risk

teşkil edebilirle. Ama sendikal mücadele içerisinde yoğrulmuş bu beyinler işçiden yana bilinçlerini kaybetmezler. Böylece emeğin ve sendikal mücadelenin saflarında sermayeye karşı birlik içinde bir mücadele verilir. Türkiye çalışma hayatının en zayıf halkasıdır aslında beyaz yakalar ama bunun farkında değildirdirler. Sermayenin onlara sunduğu istisnalar ve ayrıcalıklar öneleri cazip değil ama asla öyle değildir. İlk krizde beyaz yakalar işden çıkarılı, işde 2009 krizinin en acı faturasını onlar ödedi. Tüm bu doğruların ışığında beyaz yaka mavi yaka her kim olursa olsun birlik içinde hareket edilen bir fabrikada çok daha güçlü bir sendikal yapı oluşur. Bu kaçınılmaz bir gerçektir. Her toplu iş sözleşmesinde işveren bizden bu maddeyi istiyor. Kapsamı daraltmamızı çalışan mühendis ve beyaz yakalıların aslında maneger sıfatında olduğunu belirtiyor. Ama sendikamız için bu vazgeçilmez bir maddedir. Aynı zamanda sendikal ve iş güvenceli güçlü bir çalışma hayatının tadını varan beyaz yaka arkadaşlarımız sendikamıza dört elle sarılmaktalar. Hatta son sendika temsilci seçimlerinde beyaz yaka bir arkadaşımız 2. Temsilci oldu. Bu hem beyaz yakaları hemde biz işçileri yakınlaştıran bir durumdu.

#### MADDE 41 YILLIK İKRAMIYE

“İşçilere her sözleşme yılında 4 maaş tutarında ikramiye verilir. İş bu ikramiyeler her 3 ayda bir hak kazanılır. İkramiyelerin ödeme tarihinden önce işe girenler giriş tarihleri ile ikramiye ödenme tarihi arasındaki gün adedine isabet eden ikramiye ödenir. İkramiyenin ödenme tarihinden sonra çıkanlarada ödenmiş olan ikramiye tarihi ile işden ayrılış tarihi arasındaki gün adedine isabet eden ikramiye ödenir.”

41. Maddemiz aslında 12 Eylül öncesi tüm Türkiye içi alışıldık bir hak-  
tı. İkramiye hakkı. Ülkemizde çalışan işyerlerinin hemen hemen bir ço-  
ğunda minimum yıllık dört ikramiye hakları mevcuttu. 12 Eylül işçiler  
üzerinde yarattığı maddi çöküntülein en somut örneklerinden birisidir. Bi

çok fabrika maliyetleri bahane ederek ikramiye hakkını kaldırdı, direkt kaldıramayanlar tek seferlik zamlarla ikramiye hakkını çalışanlarının elinden aldı. Bu zamlar sonraki yıllarda olan enflasyon ve devalasyonlarla eritildi ve böylece ikramiye hakkı bi çok fabrika için tarihe karıştı. İkramiye hakkı işyerleri için sözleşme içerisine girebilecek en önemi haklardan biridir şüphesiz ama asıl değinmek istediğim bu değil, günümüzde ikramiye hakkı olan fanrikalar, ikramiye haklarını maaşa bölmüş durumdalar, bu ne demektir yani işveren 4 maaş ikramiyeyi veriyor ama bunu her ay 1/3 oranında maaşa yansıtıyor. Örneğin : diyelim ki işçi 900 tl maaş almakda işveren 1/3 oranında ikramiyeyide ekleyip rakamı bordroya 1200 tl yansıtıyor, bu durum çalışanlar açısından 2 adet sakınca barındırır.

İşveren bu şekilde ilerleyen sözleşmelerde bu hakkı maaşa dahil ederek başda! Ücretsiz kayıp gibi göstermeden ikramiye hakkını çaktırmadn kaldırabilir.

İkramiye maaşa bölündüğü takdirde çıplak ücret üzerindel tüm konuşmalar giydirilmiş ücret üzerinden yapılır.Bu durum pazarlık manevramızı ortadan kaldırır ana ücretimizi zayıflatır, Maalesef ikramiye hakkının olduğu bi çok iş yerimizde ödeme bu şekilde.

Bizim fabrikamızda ise 41 maddeye göre ikramiye hakkı 3 ayda bir tam maaş olarak öenir böylece aldığımız ve çıplak ücretimiz net olarak biliriz.

#### MADDE 27 HAFTA TATİLİ-B

“Haftanın 24 maddede işe çağrılmadığı takdirde, çalışmayacağı belirtilen Cumartesi günleri ve hafta tatili olan Pazar günleri hariç diğer 5. Güne muntazam çalışmış ofis personeli, gündüzcü personel . 2 ve 3 vardiya personeli hafta tatiline hak kazanır. “

Fabrikamızda normal günlük çalışma saati 7,5 saatir haftada 5 gün çalışıyoruz.Yani haftada fiili olarak 37.5 saat çalışıyoruz. Pazar ve Cumar-

tesileri tatil, bu hak bi çok kişiye yabancı geliyor ama hem yine 12 Eylül öncesi hem günümüz Avrupasında çalışma sitemi bu şekilde.

Bu hak neden çok önemli. Malum çalışıyoruz çünkü hayatımız sürdürebilmek için paraya ihtiyacımız var ama bu para kazanma süresi ne kadar az olursa hayatımıza ve çevremize o kadar vakit ayırırız. Çalışma mutlu olmak için sadece bir araç, bunu amaca önüştürmeye çalışan işverne karşı en önemli silahımız 27. Madde. Bi çok işletme bu hakkını belli miktar zam için para için eski toplu iş sözleşmesinde vardırler, biz bu hakkımızdan hiçbir para karşılığında vazgeçmeyiz. Çünkü ailemiz ve herşeyden önce kendi yaşantımız tüm paraların üzerindedir..

# ZENTİVA

**AD SOYAD** : SEMİH KÜÇÜKGÖKSEL  
**ŞUBE** : TRAKYA  
**İŞYERİ** :ZENTİVA SAĞLIK ÜRÜNLERİ

## MADDE 1: SÜRE

Bu sözleşme 01,01,10 günü 31,01,12 günü akşamına kadar 3 yıl süre ile yürürlükte kalacaktır

Sözleşme taraf olan iş verenin değişmesi yada iş verenin başka bir mahale nakli halinde aynı şartlarda yürürlükte kalır.

### AÇIKLAMA:

Günümüz Türkiye'sinde hükümetin özelleşmeyi çağdaşlık saydığı haksıkar.Toplu iş sözleşmesi işçinin anayasası olduğu gibi iş veren içinde bir tehtiddir. Sözleşme süresinin uzatılması işçiye kar getirdiği gibi olsa gerek ki iş verenler sözleşme süresini kısaltıp sosyal haklarımızı elimizden almak için savaş süresini kısaltmak istemektedirler.

Türkiye şartlarında bir işçinin hakkını istemesinde almasında zor olduğu bir gerçek işverenler her sözleşmede iş yerlerimizi satacağını ön plana çıkartmakta isteklerimizi ekarte etmeye çalışmaktadır.İş verenin bu hamlesine karşı toplu iş sözleşmesinde yani anayasa kitapçığımızda bulunan bu maddenin bizim açımızdan bir nebze de olsa iş verenin bu tehtidine karşı savunmamız olarak olmasa olmazımızdır.

## MADDE 38 : YILLIK İKRAMİYE

İşçilere her sözleşme yılında 4'er aylık çıplak brüt ücretleri tutarında ikramiye verilir iş bu ikramiyeler her 3 ayda bir ödenir

### AÇIKLAMA:

Ülkemizde yerli yabancı yatırımcılar yani işverenlerin bizim ülkemize yatırım yapmaktaki amaçlarından birtaneside asgari ücret, normal çalış-

ma ücretlerinin bir çok avrupa ülkesinden düşük olmasıdır. Üretim gücü olan işçilerin deyimi yerindeyse sırtından deriyi alırcasına çalıştırmak sermayesine sermaye katmak şüphesiz ilk amacıdır. Yapılan savaşlar sonucu kazanılmış hak olarak görülen yıllık ikramiye bizlerin yani işçilerin emeğinin karşılığı biraz daha fazla olmasına sebebiyet verdiğiinden olmasındandır ki her sendikalı işçinin göğsünü kabartmakla beraber sendikasız işçilere teşfik etmektedir bu yüzden ki toplu iş sözleşmesinde olmalıdır

#### MADDE 5 :SENDİKA YÖNETİCİLERİ İŞYERİNE GİRME

Sendikanın işyerinde çalışmayan yönetici ve temsilcileri iş verene haber vermek niyetiyle işyeri sendika temsilciliği odasına girebilir ve durumu müsait olan temsilcilerle görüşebilir

Sendikanın işyerinde çalışmayan yönetici ve temsilcileri işverenden randavu almak suretiyle yemek için verilen ara dinlenmelerinde yemek salonunda işçilerle görüşebilir.

#### AÇIKLAMA :

Sendikalaşmanın zor olduğu bu günlerde işverenin işçi üzerindeki yıldırıcı baskıcı politikanın sendikalı iş yerlerinde işçinin hissetmemesi ve sendika bilicini eğitimini özgürce alabilmesini sağlamak amacıyla , sendika konusunda bilinçli , egitici , öğretici ve bilinçli sendikacıların işçiyi bilinçlendirmek amacıyla iş yerine gelmeleri işçinin kenetlenmesini ve daha dik durmasını sağlamaları açısından iyi bir motivasyon şeklidir

İşçinin genel sorunlarını daha bilinçli bir şekilde aktarma konusunda eğitilmiş sendikacıların işçinin yanında olması direnişi güçlendireceği gibi işçinin motivasyonunu üst safhada tutacağı bilinmelidir. Zor zamanlarda bir şube yöneticisinin işçiye olayı yerinde ve tüm sıcaklığı ile anlatabilmesi işçini sendika bilincini daha iyi kavrama ve sendikaya daha çok güvenmesi açısından bu madde çokta güzel bir kazanılmış haktır.