



PETROL-İŞ SENDİKASI AKTİF ÜYE EĞİTİMLERİ

BAHAR 2014

**İKİNCİ KADEME
ÖDEVLERİ**

Elinizdeki kitapçık, Petrol-İş Sendikası Eğitim Servisi tarafından uzun yıllardır yürütülen ve aşamalı bir eğitim modeli olan Aktif Üye Eğitimi'nin 2014 yılı Bahar Dönemi'nde Birinci Kademedan İkinci Kademeye geçiş için hazırlanan ödevlerden oluşmaktadır.

Bahar 2014 Döneminde yapılan eğitim 4 grup halinde gerçekleştirildi. Petrol-İş'in 16 şubesinden büyük bir çoğunluğu eğitim için genç üyelerimizi gönderdi.

Birinci Grubu 26 -27 Şubat 2014 tarihinde yapılan eğitime 20 üyemiz, İkinci Grubu 3-4 Mart 2014 tarihinde yapılan eğitime 33 üyemiz , Üçüncü Grubu 6-7 Mart 2014 tarihinde yapılan eğitime 47 üyemiz, Dördüncü Grubu 13-14 Mart tarihinde yapılan eğitime 43 üyemiz olmak üzere toplam 143 üyemiz katıldı. Katılanlardan sadece 5'i kadın ve gelecek eğitimlere katılan kadın üye sayısını arttırmak için daha çok çaba harcanacaktır.

Birinci kademe eğitimde katılımcıların farklı fikirlerle karşılaşma, farklı fikirde ve tanımadığı kişilerle ekip olma, sendikal bir konu üzerinde birlikte tartışma, ortak fikre ulaşma, yazılı rapor hazırlama ve kürsüde sunuş yapma becerilerini geliştirmeye dönük çalışmalar yürütüldü.

Birinci kademe eğitimleri sendikamız Eğitim Servisinden **İsmail Hakkı Kurt** ve **Erhan Kaplan** tarafından verildi.

Nisan ayında İkinci kademeye davet edilecek üyelerimizi belirlemek için her üyemizin kişisel olarak hazırlayacağı bir ödev istendi. Her yıl değiştirdiğimiz ödev konularını bu yıl için şu şekilde belirledik:

"İşyerinizde imzalanmış bulunan son toplu sözleşme kitapçığını okuyunuz ve sizin için en önemli gördüğünüz 2 maddeyi yazınız. Bu maddelerin niçin en önemli maddeler olduğunu ve niçin vazgeçilmez bulduğunuzu da en az 1 sayfalık bir makale halinde belirtiniz."

Elinizdeki bu kitapçıkta, üyelerimizin bu doğrultuda hazırladıkları ödevler yer almaktadır.

İkinci Kademe eğitimlere, sadece bu kitapçıkta ödevleri bulunan üyelerimiz davet edilmiştir.

Bu kitapçığın tasarımını hazırlayan sendikamız Basın Servisinden **Zeynep Altun**'a ve içerik konusunda yardımcı olan **Elif Tuğba Şimşek**'e teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

PETROL-İŞ
MERKEZ YÖNETİM KURULU

DİNÇER ÖZCAN - ARILI PLASTİK

İSTANBUL 2 NOLU ŞUBE

İŞ YERİNDEKİ TOPLU SÖZLEŞME KİTAPÇIĞININ İNCELENMESİ SONUCU BELİRLENEN MADDELER

MADDE 72/EK MADDE MOBBİNG

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;

Meslekler arasında belki de en çok alın teri ve emek gerektiren mesleklerden biridir işçilik. Fakat ne yazık ki günümüzde bazı kurum ve kişiler tarafından oluşturulan statü farklarından dolayı işçilerimiz bir takım aşağılanma, küçümsenme ve dışlanma gibi hoş olmayan davranış şekillerine maruz kalmaktadırlar. Yaşanan bu durumlar bireyin kişisel gelişimine, sosyal çevresine ve hatta aile ilişkilerine kadar olumsuz etkilerin oluşmasına sebebiyet vermektedir.

Bu gibi durumlarda bireyin verimliliği düşmekte, cesareti kırılmakta, kendini dışlanmış hissetmektedir. Birey aşağılanmışlık duygusuna kapıldığı için bir takım psikolojik sorunlar yaşamaya muhtemeldir. Bu gibi durumların önüne geçilmesi adına mevki ve eğitim farkı gözetilmeksizin her bireye saygı çerçevesinde insanca davranılmalıdır.

MADDE 60/İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;

İşçilerin daha güvenli çalışma koşullarına uygun ortamlarda çalışabilmesi adına hali hazır ortamların sağlanması büyük önem arz etmektedir. İşçi sağlığı ve güvenliği iş veren ile işçi arasındaki bir nevi anlaşma niteliği taşımaktadır. Aslında yapılan her işlem alınan her tedbir iş veren ve işçinin menfaatinde. Verimli üretimde bu maddelerin geçerliliği etkin bir rol oynamaktadır. Unutulmamalıdır ki sağlam kafa sağlam vücutta bulunur.

ASIYE UÇAR - ARTENIUS

ADANA ŞUBE

MADDE 57: İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İşveren işyerindeki çalışmaları, iş sağlığı ve güvenliği, kanunun öngördüğü koşullar çerçevesinde sürdürür.

İşçilerin ön sağlık muayeneleri işyeri hekimi tarafından yapılır ve bu işyerlerinde hekimin yanısıra, acil yaralanmalar, kaza ve sakatlanmalarda gerekli ilkyardıma yapılabilmesi için hemşire ve sağlık memuru gerekmektedir.

Acil durumlarda ise SGK'ya götürmek için, bir araç tahsis etmesi gerekmektedir.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçilerin periyodik muayenelerinin mutlaka yapılması gerekmektedir. Örneğin bizim işyerimizde her yıl 1 kez olmak üzere doktorun gerekli gördüğü kan testlerinin yapılması ve bu testlerin doktor tarafından değerlendirilip sonuca varılması mümkündür. Her yıl 1 defa olmak üzere akciğer filmi çekilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu toplantılarına doktorla birlikte sendika temsilcileride katılmaktadırlar. Sendikamızın amacı, bu toplantılarda risk altındaki konuyu masaya yatırmak ve sonuçlanıncaya kadar mücadele etmektir.

Benim düşüncem; İşçi sağlığında en önemli şeylerden biri içme suyudur. İçme suyunun özel musluklarla mümkün olduğunca temiz olarak işçiye gelmesi sağlanmalıdır. Mesela biz bu konuyu işyerimizde aşmış durumdayız. İlk zamanlar çeşmelerden, daha sonra herkesin içebildiği dolaplar, şimdi ise, her bölümde su sebili, haftanın iki günü dışarıdan gelen damacana suyu.

Diğer bir konu ise yemek konusu. Bu işyerinde yemekleri yapan kadar, insanlara, rahat ve temiz bir ortam oluşturulması gerekmektedir. Bu denetimi ise sendika temsilcilerimiz sağlamaktadır.

Öte yandan, işyerinden tamamen ayrılmış soyunma odaları ve lavabolar olmalıdır. Ayrıca işyerinin aydınlatma, havalandırma, ısı kaybı, kimyasallardan korunma ve bunun gibi şartların sağlanması gerekmektedir.

MADDE 58: EMZİRME ODASI

İşveren, kadın üyelerinin çocuklarının, emzirilmesi amacıyla ilgili tüzük hükümleri çerçevesinde emzirme odası tahsis eder. İlgili tüzüğün öngördüğü diğer hususlar saklıdır. Emzikli kadın üyelere, emzirme nedeni ile günde 2 defa 45'er dakika, toplam 1, 5 saat izin verilir. Emzikli kadın işçiler doğum tarihinden itibaren 6 ay süreyle üyenin talebi üzerine, gündüz postasında çalıştırılmalıdır.

Benim fikrim; 1, 5 saat olan emzirme süresinin yeterli olmamasıdır. Nedeni ise, işyeri ve ev arasındaki mesafe, trafik yoğunluğu ve araç sıkıntısıdır. Bu süre günlük 3 saat olabilir.

Gebe, yeni doğum yapmış işçinin kendini olumsuz etkileyecek şekilde çalışması yasaktır. Bu tür işyerlerinde risk değerlendirilmesi yapılır, gerektiğinde iş değişikliği sağlanır. Kişisel koruyucularla, emziren işçiyi tam koruma sağlanmalıdır. Aksi halde kadın işçi bu tip işlerde çalıştırılmaz.

Saygılarımı sunar iyi çalışmalar dilerim.

İBRAHİM COCİ - ATAŞ

MERSİN ŞUBE

MADDE (9) HASAR BEDELİNİN SAPTANMASI

Milyon dolarlık bir tesiste 24 saatte her personelin 30000 ton ürün elleçlediklerini, tesis kapasitesinin 500000 ton olduğunu, buna istinaden her pesonelin kullandığı ekipmanın çok pahalı olduğu, yapılan en küçük hatanın milyarlarca lira karşılığında olduğunu düşündüğümüzde personelin 100 günlük ücretinin karşılığı bu miktarı geçtiğinde tazminatsız işten atılma sebebi olmamalı. Tabiki çalışmaya gelen insanlar burda hata yapmak için gelmiyorlar; kimsede bunu istemez, ama böyle bir durumda karşılaştığımızda durum içler acısı olacaktır. dolayısı ile bu maddenin tekrar gözden geçirilmesini düşünüyorum.

MADDE (12) SUÇSUZ ÇIKARMALAR

2010 Yılında sistemlerin otomasyon dcs sistemlerine geçilmesinden sonra işverenin bu olayı bahane gösterip 6 arkadaşımızı işten çıkarması işler acısıydı. Ardından 6 ay sonra tekrar personel alması ve bu sayıyı giderek arttırması durumun tamamen kişilerle alakalı olduğunu göstermiştir. Rasyonalizasyon yada kapasite daraltılması bu olmamalı hatta işverenin bu yaptığı bir suç olmalı. Ozaman bu olayın hesabı neden işverene sorulmadı neden o arkadaşlarımız suçsuz yere ekmeğinden oldu? Bu madeenin tekrar gözden geçirilmesini düşünüyorum. .

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim. .

MEHMET TAŞ - BASF TÜRK KİMYA

GEBZE ŞUBE

Önemli gördüğüm TİS maddesi: MADDE 38 - Ücret Zammı

A) 1. yıl zammı:

Sendika üyesi işçilerin 31. 12. 2012 tarihindeki saatlik çıplak ücretleri, 01. 01. 2013 tarihinden itibaren, EK C Mavi Yaka Çalışanlar Ücret Kademelendirme Sistemi esas alınarak hazırlanan ekli listede belirtilen saatlik çıplak ücretlere çekilecektir.

B) 2. yıl zammı:

Sözleşmenin 2. yılında sendikalı işçilerin 31. 12. 2013 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 01. 01. 2014 tarihinden itibaren uygulanmak üzere TÜİK 2003=100 Temel YILLI Tüketici Fiyatları Genel indeksin Aralık 2013 ayının Aralık 2012 ayına göre değişimi oranında ücret zammı yapılacaktır.

C) 3. yıl zammı:

Sözleşmenin 2. yılında sendikalı işçilerin 31. 12. 2014 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 01. 01. 2015 tarihinden itibaren uygulanmak üzere TÜİK 2003=100 Temel YILLI Tüketici Fiyatları Genel indeksin Aralık 2014 ayının Aralık 2013 ayına göre değişimi oranına 1 puan refah payı ilavesi ile bulunacak miktar kadar ücret yapılacaktır.

Bu Madde Önemli Çünkü: Ücret; iş, işçi, ve işveren ilişkisinin temel unsurlarından biridir. İnsanlar hayatlarını idame ettirebilmeleri için çalışmaya ihtiyaçları vardır. Eş çoluk – çocuk, ülkenin yaptığı zam, her gün değişen ihtiyaçlar sorun haline gelebilmektedir. insanların çalıştığı yerde verdiği emeğin de karşılığını her zaman alamamaktadır.

İş kanunu ücretlerin ödenmesi konusunda işverene önemli düzenlemeler getirmektedir. Bu yasanın da bazen işveren yanlı tarafları da vardır. Çalışanlar emeğinin karşılığını tam vermemektedir.

Ancak Örgütlenen bir iş yerinde bu durum biraz daha farklıdır. Çalışanlar iyi bir örgütlenme ile emeğinin karşılığını alabilmekte ve kanunlarla da desteklenmektedirler. TİS en önemli maddelerinden biri de bu maddedir.

Önemli gördüğüm TİS maddesi: MADDE 33-Vardiya primi

A) Vardiya primi:

İşyerinde 2 veya 3'lü vardiya usulü ile çalışan sendika üyesi işçilere, vardiyalı olarak fiilen çalıştıkları her saat için sözleşmenin 1. yılında 0, 90 TL/saat brüt vardiya primi ödenecektir.

Bu Madde Önemli Çünkü: Günümüzde isteklere ayak uydurmak için gece-gündüz. Çalışır hale geldik. Bizler 24 saat esasına göre vardiyalı olarak çalışıyoruz. Gece ve gündüz vardiyalarında değişimli çalışmak zorunda kalıyoruz. Haliyle insanın dengesi, uyku düzeni ve doğal ritmi bozulması hastalıklara davetiye çıkarıyor. Bu durum ileride telafisi mümkün olmayan rahatsızlıklara sebep olabiliyor.

Vardiyalı çalışan işçilerin yapması gereken işleri de ertelemek ya da yapamamaları anlamına geliyor. Düğün-dernek, cemiyet, ölüm taziyesi, doğum günü vb...Sosyal çevresi bu durumdan etkilenmiş oluyor. Bunca zorluklar karşısında işçilerin aldıkları vardiya primleri yeterli gelmemekte. Moral bozukluğu hem sosyal yaşantılarını hem de iş yerindeki verimliliği etkilemektedir. Bunun için yapılması gereken vardiya primlerinin doyurucu ve vazgeçilmez olmasıdır.

ÇETİN ÇORUM - BAYER İLAÇ FABRİKASI

1 NO'LU ŞUBE

MADDE 1:Sözleşmenin Süresi ve Kapsamı

1-SÜRE

A)Bu sözleşme 1. 1. 2013 günü sabahından 31. 12. 2014 günü akşamına kadar 2 yıl süre ile yürürlükte kalacaktır.

B)Sözleşme taraf olan işverenin değişmesi ya da işletmeye bağlı işyerlerinin başka bir mahalle nakli halinde veya unvan değişikliği halinde dahi aynı şartlarda yürürlükte kalır.

2-KAPSAM

İşbu toplu iş sözleşmesi işin niteliği ve yürütümü bakımından işverenin Fatih Sultan Mehmet mah. balkan cad. no:53 ümraniye-istanbulda kurulu merkez ve bağlı işyerleri davutpaşa cad. no:24 topkapı-istanbul dave barış mahallesi anibal cad. no:1 gebze kocaelide 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 iş yasasının 2. maddesinde sayılan işçileri kapsar.

Aşağıda ünvanları yazılı personel kapsam dışı bırakılmıştır.

A: Genel müdür, Direktör, müdürler, Şef ve yönetici personeli

B: Merkez ofis, bölge müdürlükleri ve bunlara bağlı tüm kadrolar

C: İnsan kaynakları, controlling ve tedarik zinciri birimlerinin idari personeli. (işyeri doktoru, teknik ressam bilgi işlem elemanlarıkasa memuru santral ve haberleşme memurları)

D: Kalite güvence ve laboratuvar bölümlerindeki tüm lisans ve üzeri mezunuolarak çalışanlar

E: 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

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ; Sözleşme kitapçığımızda bulunan bu madde olmazsa olmazımızdır. Her ne kadar yasalarda iş hakları güvence altına alınmış olsada bu haklarına güvenerek örgütlenen işçilerin işlerine rahatlıkla son verilebilmekte günlük haftalık çalışma süreleri yine yasalarla belirtilmiş olmasına rağmen pek çok yerde uzun çalışma saatleri ve fazla mesai uygulamaları yapılmak isteniyor özellikle toplu iş sözleşmesi yapamayan yerlerde nitekim etkili oluyorlar bu nedendenirki toplu iş sözleşmesi çok önemli yine ikinci bir sorunsu toplu iş sözleşmesi imzalamayan yerlerde taşeronlaştırma sigortasız güvencesiz çalışma iş cinayetleri bunun en belirgin nedeni olarak karşımıza çıkıyor. biz işçiler olarak kitapçığımızdaki tüm parasal sosyal ve idari haklarımızı toplu iş sözleşmesi yaparak alıyoruz eger T. İ. S. olmasaydı birlikten gelen gücümüzü kaybeder bireysel olarak mücadele veremezdik. Diğer yerlerde toplu iş sözleşmesi imzalamayan işçi arkadaşlarımızda umarım birgün T. İ. S. imzalayacak konuma duruma gelirler.

MADDE 2: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ

A: İşveren iş sağlığı ve güvenliği kanununa aynen uymayı kabul eder.

B: İşveren işyerinde doktor bulunmadığı zamanlarda ani hastalık sakatlanma halinde işçilerin doktor tavsiyesine uyarak yapılacak pansuman ve iğneleri yapmak üzere ya bir hemşire veya bir sağlık memuru istihdam etmeyi kabul eder.

C: Acil hallerde hasta ve yaralılara hastaneye en seri vasıta ile işveren nakleder.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;uluslararası çalışma örgütünün verilerine göre her yıl 270 milyon iş kazası gerçekleşmekte olup 160 milyon insanda çalışmadan kaynaklı hastalık meydana gelmektedir. Her yıl yaklaşık 2 milyonun üzerinde insan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmektedir, ne yazık ki ülkemizde iş kazaları %20. 5 iken bu rakam fransa'da %3, norveç'de %1. 3'dür. İşçiler olarak iş kazalarından kendimizi korumalı arkadaşlarımız uyarmalı koruyucu ekipman ve malzemelerimizi kullanmalı bittiğinde iş verenden teminini sağlattırmalıyız. Can varsa hayat vardır.

HASAN TEKBIYIK - BAYER İLAÇ FABRİKASI 1 NO'LU ŞUBE

MADDE 1:Sendikaya Giriş Zammı

A) Sözleşmenin 1. Yılı 1. Altı ayında işyerine alınan işçilerin ücretleri, işbu işçilerin sendika üyesi olmaları halinde. üye olduklarının işçi sendikası tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren ait olduğu iş grubunun aşağıda belirtilen ücret seviyesinin altında olmayacaktır.

1. Grup 1. 415. -TL/Ay
2. Grup 1. 530. -TL/Ay
3. Grup 1. 715. -TL/Ay
4. Grup 1. 800. -TL/Ay
5. Grup 1. 950. -TL/Ay
6. Grup 2. 440. -TL/Ay

B) Yukarıda belirlenen ücretler, sözleşmenin takip eden ücret zammı dönemlerinde, ücret zammı oranında arttırılacak olup işe yeni alınan işçilerin ücreti sendika üyeliğini işverene bildirildiği tarihten itibaren ait olduğu iş grubunun ücretine getirilecektir.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ; Sözleşme kitapçığımızda bulunan bu madde işçi ücretinin korunması açısından çok önemlidir. Eski uygulamada işçinin girdiği bölümün ortalamasının %75-%50' sine başlaması her yeni giren işçi sonrası bölüm ortalamasının düşeceği için işçinin aldığı ücret devamlı gerileyeceği gibi işçiler arası ücret uçurumu devamlı büyüyordu. Bu madde işe yeni başlayan işçinin asgari ücret karşısında korunmasını ve son dönem giren işçilerin aralarındaki ücret farklılıklarını azalmasını sağladı.

MADDE 2: Özel Mazeret İzinleri

- 1) Evlenme halinde 10 gün
- 2) Ana veya babanın, karı veya kocanın, kardeş veya çocukların ölümü halinde 5 gün, kayınpeder, kayınvalidenin ölümü halinde 5 gün, (ölüm olayı İstanbul il sınırları dışında olduğunda, ölüm olayı ile ilgili ücretli izin süresi gerekli yol süresi kadar işverence uzatılır).
- 3) Eşinin doğum yapması halinde 5 iş günü
- 4) Kadın işçinin doğum yapması halinde doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 haftalık olmak üzere 16 hafta ücretli, kadın işçinin isteği halinde ayrıca doğumdan sonraki 8 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Kadın işçilere emzirme izni verilmesi konusundaki mevcut uygulamaya devam olunur.
- 5) Üyenin ya da anne, baba, çocuk ya da yükümlü olduğu kimselerin oturduğu ikametgahının yangın, sel, heyelan ve deprem gibi olaylara maruz kalması halinde işverence azami 10 gün, ücretli mazeret izni verilir.
- 6) İşçilere yılda 6 gün ücretli mazeret izni verilir. Mazeret izinleri 2 saatten az olamaz.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ; Sözleşme kitapçığımızda bulunan özel mazeret izinleri maddesi yasaların üzerinde imzalanmış bir madde olup işçinin devamsızlık gibi konular yüzünden fişlenmesini ve işten atılmasını önleyici bir maddedir. Bu yıllık 6 gün olarak verilen özel mazeret izinlerini saatlere yayarak kullanmada işçi lehine olup günlük oluşabilecek özel (önemli) işlerini yıllık izinlerinden kullanmadan ve işveren tarafından bir yaptırım olmadan halletmesini sağlamaktadır. En önemlisi cümlemin başında dediğim gibi yasaların üstünde imzalanmış madde olması örgütlülüğümüzün gücünün göstergesidir.

OKTAY OĞLAKÇI - BAYER İLAÇ

İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE

Madde19-GEÇİCİ İŞÇİ:

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

Tutukluluk veya mahkumiyet,

Muvazzaf askerlik,

4857 sayılı iş kanununun 31. Maddesi gereği geçici ayrılmalar,

Uzun süreli hastalıklar veya geçici işgörmezlikler,

Doğum, sendikal görevler için uzun süreli ayrılmalar,

Yıllık izinler, işyeri 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, işbu 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 bildirilir. 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.

BU MADDE ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;

Bu sözleşme maddesiyle işyerinde sonradan çalışacak geçici işçi sayısı ve süresi belirlenmiştir, olası çalışma sürelerindeki uzamalar halinde sendikal üyelik hakları oluşuyor. Burada konulan 6 aylık sürede sendikal işçilerin iş durumlarında bir azalma olmadan onların çalışma şartlarını güvence altına alıyor. Bu maddenin belkide en önemli yanı kesinlikle bu işyerinde taşeron işçi dediğimiz müteahhit işçisinin çalıştırılmayacağıdır. Böylece işlerdeki olası üretim artışlarında yeni sendikal işçilerin alınmasına olanak sağlanmıştır. Bu maddenin bir önemli yanıda olası işçi alımlarında daha önce iş tecrübesi olmuş geçici işçilere öncelik verilmesidir

Madde 63-İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ:

A) İşveren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa aynen uymayı kabul eder.

B) İşveren, işyerinde doktor bulunmadığı zamanlarda ani hastalık, sakatlanma halinde işçilerin doktor tavsiyesine uyarak yapılacak pansuman ve iğnelerini yapmak üzere ya bir hemşire veya bir sağlık memuru istihdam etmeyi kabul eder.

C) Acil hallerde hasta ve yaralıları hastaneye en seri vasıta ile işveren nakleder.

BU MADDE ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;

Sözleşmedeki bu maddeyle işyerinde çalışan sendikal işçinin iş güvenliği teminat altına alınmıştır, yani ufak tefek bahanelerle çalışan işçinin işakdi fesh edilemez ve işyerinde çalışan sendikal bir işçi kanunda belirtilen haller dışında işten çıkartılamaz. Bu madde sayesinde işyerimizde uzun yıllar işten çıkarılma korkusu olmadan çalışıyoruz. Ayrıca bu maddeyle işçi sağlığı ile ilgili bütün önlemler alınmıştır, böylece meslek hastalıklarında minimum seviyeye inmesi sağlanmıştır. Önce insan mantığıyla işçilerin işyerinde gerekli kişisel korunma gereçleriyle iş kazalarından korunmaları sağlanmıştır ve olası hastalanma, işkzası durumlarında işyeri doktoru tarafından yapılan ilk müdahalelerde çalışan sendikal işçilerin mağduriyetleri azaltılmıştır.

RAMAZAN AKSU - BAYER İLAÇ FABRİKASI

1 NO' LU ŞUBE İSTANBUL

KAPSAM

İdare tarafından istihdam fazlası personel belirlenmesi ya da kuruluşların kısmen veya sözleşmeli statüde çalışmakta olanlar

toplu iş sözleşmesine hükümlerinden yararlanamayan, kapsam dışı bırakılan işçiler, sayısal anlamda giderek artması onların işletmenin dışlanması konumuna yetmiştir. Bence sendika üyesi olsun veya olmasın işletmelerin üretim, yönetim veya denetim birimlerinde genel de üst düzeyde müdür, müdür yardımcısı, şef, ustabaşı gibi görevlerde bulunan toplu iş sözleşmesinden sendikaya üye olarak yararlanmaları önlenen işçilerin kapsam içine alınarak emekçinin yani sendikaların daha güçlü olmaları sağlanmalıdır. .

ÇALIMA SİSTEMİ VE NORMAL ÇALIŞMA

Türkiyede genel olarak çalışan işçilerin haftalık çalışma saatleri 50 saatin üzerindedir. Çalışan işçilerin yaptığı çalışma süresi, normal çalışma süresinin aşmamak koşuluyla haftalık 45 saat olarak kalmalıdır. Bazı işletmelerin haftalık 45 saat'ten fazla çalışarak ve vardiyalı çalışanlar bu konuda daha çok zorluk çekmektedir. Ev ve iş arasında geçen hayat, evde ki huzursuzlara neden olmakta ve kişinin ruhsal ve bedensel olarak daha erken yaşlanmasına sebebiyet vermektedir. Ayrıyetten sosyal faaliyet ve aktivitelerden uzak kalmasında büyük bir rol oynamaktadır. Bence bu durum vardiyalı ve vardiyasız çalışanları ziyadesiyle etkilemektedir. Bu konuda işverenlerin işçileri köle gözüyle görmekten vazgeçip, işverenlerin kanunlara uygun şekilde tüm çalışan işçileri haftalık 45 saat 'in üzerinde çalıştırılmamaları sağlanmalıdır.

SAYGILARIMLA.

HALİL ARI - BOTAŞ (CEYHAN)

ADANA

MADDE 52 - YILLIK ÜCRETLİ İZİN

1 ile 5 yıl kıdemi olan işçilere 23,

5 ile 10 yıl kıdemi olan işçilere 28,

10 yıldan yukarı kıdemi olan işçilere 30 iş gününün yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hesabında Cumartesi günleri iş günü sayılır.

İzin süresi içine rastlayan hastalık ve istirahat süreleri yıllık izin süresinden düşülür ve müteakip yıllık izin süresi hastalık halinin sona ermesinden sonra devam eder.

Sözleşme ile kabul edilen hafta ve bayram tatili günlerinin izin süresine rastlaması halinde tespit edilen bu günler kadar uzatılır.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ:

Yıllık ücretli izin 'ANAYASAL, EVRENSEL ve VAZGEÇİLEMEZ' bir haktır.

Çünkü anayasal bir hak olan yıllık ücretli izin, işçinin fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlığının korunması bakımından büyük önem taşır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 'Çalışma şartları ve dinlenme hakkı' başlıklı 50. maddesi şu şekildedir:

"Kimse, yaşına cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir."

Anayasa'nın 50. Maddesi ile 'yıllık ücretli izin' 'ANAYASAL' bir hak olarak kabul edilmiş ve bu hakkın kanun ile düzenleneceği açık olarak belirtilmiştir.

Yıllık ücretli izin, uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmış 'EVRENSEL' bir haktır. Türkiye'nin de onayladığı İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 24. maddesi ile 'Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslar arası Sözleşmesi'nin 7. maddesinde yıllık ücretli izin hakkı yer almaktadır.

Yıllık ücretli izin hakkı, İş Yasası'nın 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 ve 60. Maddelerinde düzenlenmiştir İş Yasasının 53. Maddesine göre;

'İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak kaydıyla en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından VAZGEÇİLEMEZ'

Bu maddeye göre işçi 'ben izin kullanmayacağım, izin ulanmak yerine izin parası alacağım' diyemez. Aynı şekilde işveren, işçiye 'sen iznini kullanma ben parasını vereyim' diyemez.

İşçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanarak hem bedensel hem ruhsal olarak dinlenmesi ve rahatlaması gerekir. Yıllık ücretli izin, sosyal bir varlık olan insanın (işçinin) her yıl belli bir süreyi diletiğince kullanmasına, ailesi, arkadaşları ve sevdikleriyle zaman geçirmesine, sosyal ilişkilerini geliştirmesine de yardımcı olur. Yani yıllık ücretli izin işçinin, sosyal olarak da sağlıklı olabilmesi için son derece önemlidir.

Yukarıda saydığımız tüm kanun ve kurallar biz sendikalı işçiler için geçerli olduğu gibi, taşeron işçiler için de geçerlidir. Taşeronda çalışan işçilerin de aynı koşullarda yıllık ücretli izin hakkı vardır. İşçilere, yıllık ücretli izinlerinin kullandırılmaması, uluslar arası sözleşmelerin, Anayasa'nın ve İş Yasası'nın ihlali anlamına gelir.

Bizlerin bu önemli hakkı toplu iş sözleşmelerinde, sendikal örgütlere bağlı olarak çalışmamız sebebi ile korunabilmekte ve işverenin bu hakkı ihlal etmesi veya gasp edilmesi engellenmektedir.

Ancak taşeron firmalarda çalışan işçiler için, bu haklar sadece kağıt üzerinde kalmaktadır. Taşeron firmalar (sermaye sahipleri) işçilerin örgütsüz olmalarından ve kanunları iyi bilmemelerinden yola çıkarak işçilere Anayasa, İş Yasası ve Uluslararası sözleşmelerin tanıdığı hakları, açık ve aleni bir şekilde ihlal edilmektedir. İnsan olduklarını hatırlamaları ve sağlıkları açısından önemli olan bu hakkı, sermaye sahipleri tarafından daha emeği daha fazla sömürerek kazanç sağlama duygusuyla, onları köle gibi görerek gasp edilmektedir.

Taşeron şirketler, işçilerin yıllık izin hakkını ortadan kaldırmak için, çeşitli hukuk dışı yöntemlere başvurabilmektedir. En sık kullanılan yöntemlerden biri, kağıt üstünde üzerinde girdi – çıktı yapılmasıdır. Örneğin: taşeron şirket, işçiler ile 11 ay 20 günlük sözleşme yapmakta bu sürenin sonunda Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim yaparak kağıt üzerinde işçiyi işten çıkarmaktadır. 10 gün sora tekrar Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim yaparak kağıt üzerinde işçiyi yeniden işe başlatmaktadır. Böylelikle işçinin bir yıllık çalışma süresini doldurmadığı gerekçesiyle izin ve tazminat hakkı ellerinden alınmış olur.

Bir diğer hak kaybı ise taşeron firmanın değişmesi ile yaşanır. İşçiler aynı iş yerinde çalışırken, taşeron şirketler değişebilmektedir. İşçiler yeni taşeron şirketle aynı iş yerinde çalışmaya devam etmektedirler. Diğer bir deyişle işçiler asıl işverenin işyerinde kesintisiz çalışmayı sürdürürken, işçileri istihdam eden şirketler değişebilmekte ancak işçiler aynı iş yerinde çalışmaya devam etmektedir. Üstelik aynı işyerinde, işçi 5 yılını doldurduktan sonra yıllık izin süreleri artması gerekirken bu iki yöntem kullanılarak yıllık izin süreleri en asgari sürede tutulmaktadır.

Oysaki İş Yasası'nın 54. Maddesinde açık ve net bir ifade ile:

'Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli iş yerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınacağı' belirtilmiştir.

Bu taşeron yada ana işverenlerin, işçilerin temel haklarının sömürüsünü gösteren, köle zihniyetinin kanunlara uygun olmayan bir şekilde kullanılarak, kanunlara uygunmuş gibi gösterilmesinin en önemli örneğidir. Burada en önemli güçleri çalışanların işçilerin örgütlenememesi, işçilerin bilgi eksikliğinden faydalanabilme becerileri ve kanunların uygulanması konusundaki yetersizliklerdir. İşte sendikalı olmak ve toplu iş sözleşmesine tabi olmak bu nedenle önemlidir.

MADDE 39 İKRAMİYELER

A) İLAVE TEDİYE:

İşçilere 6772 sayılı Yasa hükümlerine göre Bakanlar Kurulunun tespit ettiği tarihlerde ve miktarda ilave tediye ödenir.

B) AKDİ İKRAMİYE:

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

Akdi ikramiyeler 15 Ocak ve 15 Temmuz günlerinde ödenir.

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

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ:

Bu maddede A bendinde bahsedilen ödeneğin dayanağı:

Kamu kesiminde çalışan işçilere, ilave tediye, '6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması' ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2. Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanuna göre ödenir.

Sendikalı olan ve toplu iş sözleşmesine tabi olarak çalışan işçiler için asıl önemli olan bu maddenin B bendinde geçen AKDİ İKRAMİYE (SÖZLEŞME İKRAMİYESİ) dir.

Kamu kesiminde çalışan işçilere ödenen bu ikramiyenin kaynağı toplu iş sözleşmesidir. Yani işveren ve işçi temsilcisinin karşılıklı pazarlığı sonucu kazanılmış bir hakkı temsil eder. Sözleşme ikramiye-

sinden, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olan işçiler ile bu sendikaya dayanışma aidatı ödeyen işçiler yararlanırlar. İkramiyenin miktarı ve ödeme süreleri toplu iş sözleşmelerinde tespit edilir. Ancak bu miktar, 6772 sayılı Kanunla, 2448 sayılı Kanuna eklenen Ek Madde 1 uyarınca ‘ işçinin iki aylık istihkak tutarı’ ile sınırlandırılmış bulunduğundan, toplu iş sözleşmesi ile tespit edilen miktar işçinin iki aylık istihkak tutarını aşamaz.

Bu sendikal kazanımın şöyle bir özelliği de bulunmaktadır:

İşveren, toplu iş sözleşmesinde yer alan bu kazanılmış hakkı sözleşme gereği ödemeyi taahhüt eder. **Tek taraflı bir kararla işçinin çalışma koşulları, ücret ve özlük hakları konusunda değişiklik yapma hakkına sahip değildir. Bu değişiklikler konusunda işçiye öneride bulunma ve onun onayını alması gerekmektedir.** Bu madde, bu yönüyle, sendikal olmanın, sendikal birlikteliğin ve toplu sözleşme gücünün ispatını gösteren en önemli maddelerden biri olarak dikkat çekmektedir.

TEMEL KUZİ - BOTAŞ

ADANA ŞUBE

Madde 1: Taslak madde 17 - Suçsuz Çıkarmalar, Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:

Önemli Çünkü; Suçsuz çıkarmalarda ve toplu işten çıkarmalarda tüm çalışanlara yapılan bazı hak-sızlıklar var. Çalışan bir işçinin suçsuz yere işten çıkarılması veya toplu işten çıkarmalar yöneticilerin veya patronların keyfine göre olmamalı. Eğer olursa bile kişinin veya kişilerin tüm hakları verilmelidir. Bu haklar yasada ve bu taslakta belirtilmiş olan haklardır. Yine taslakta belirtildiği gibi işveren işçiyi çıkaracaksa bile bu işten çıkarmanın bir ihbar süresi olmalı ve işçiye günün belli saatlerinde iş araması için süre verilmelidir. Hastalık veya kaza sebebi ile oluşan iş göremezlik hallerinde; işveren işçinin hizmet akdini feshetme hakkına sahip olsa bile yasa ve taslakta belirtildiği gibi işçiyi mağdur etmeden her türlü haklarını vermelidir.

İş güvencesi; Tüm çalışanların olmazsa olmazlarından. Kamu kuruluşlarında devletin vermiş olduğu iş güvencesi özel sektörlerde de olması gerekmektedir ki çalışanlar psikolojik olarak kendilerini işine vererek çalışsın. Şu an bizim işyerimizde olduğu gibi her an işten atılma korkusu ile çalışmak çalışanların verimini düşürmektedir. Bu nedenle, şirketimizde sendika çalışmaları olduğu şu aşamada çalışanların yararına olacak ve çalışanları koruyabilecek maddelerin kesinlikle işverene kabul ettirilmesi gerekmektedir.

Madde 2: Taslak madde 37 – İkramiyeler:

Önemli Çünkü; 8 yıldır aynı iş yerinde çalışmaktayım ve benden daha önce işe başlamış olan arkadaşlarım da var. Maalesef iş yerimizde ikramiye adı altında çalışanlara herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Bu nedenle tüm çalışanların bu konuda bir mağduriyeti söz konusudur. Ülkemizde aşağı yukarı bütün işyerlerinde ikramiye verilmektedir. Botaş Doğalgaz işletmeleri ile aynı adı taşımamıza ve aynı işi yapmamıza rağmen Botaş'ın faydalandığı bazı haklardan faydalanamamaktayız. Ben ve bütün çalışan arkadaşlarım şirketimizin ikramiye konusunda çalışanların haklarını gözeterek ve şu an devam etmekte olan sendika görüşmelerinde sendika yetkilileri ile uyumlu çalışıp, şirketimizde çalışan işçilerin yararına karar verip tüm iş yerlerinde olduğu gibi bizim şirketimizde de çalışanların ikramiye hakkından faydalanmasını sağlamalıdır. Bu hakkın verilmesi çalışanların performansını arttıracak ve psikolojik olarak işe daha iyi konsantre olmalarını sağlayacağını düşünüyorum. Çünkü tüm çalışanlar ikramiye verilmediği için psikolojik olarak etkilenmektedirler. Bu konuda yıllardan beri yapılmayan zam olayıda etkilidir. Tabi burda en büyük görev üyesi olduğumuz Petrol iş sendikasına düşmektedir. Sendikamız, bu hakkın çalışanlara verilmesi için sonuna kadar mücadele etmeli ve bu hakkı muhakkak almalıdır. Şu an tüm çalışan arkadaşlarımın tek görüşü var; "eğer sendika bize ikramiye alamazsa hiç bir anlamı yok". Hatta onun dışında alınacak zamların fazla etkili olmayacağını ve bu durumda sendikanın da gereksiz olduğunu düşünenlerde yok değil. Çalışan arkadaşlarımızın bu görüşlerini çürütmek için 4 ikramiye hakkımızın mutlaka alınması gerekmektedir.

Bu nedenle benim ve tüm çalışan arkadaşlarım için İkramiye konusu çok önemli.

MENDERES LÖK - DÖRTYOL BOTAŞ

ADANA ŞUBE

Örgütlü bulunduğumuz işyerimiz olan Botaş A. Ş ile sendikamız Petrol-İş arasında bağitlanan TİS kitapçığımızda en çok beğendiğim ve etkilendiğim maddelerden birisi 21. Madde olan çalışma şartları maddesidir.

Çünkü 21. Madde'nin A fıkrası günlük çalışma saatini 8 saat ve 5 iş günü çalışmayı takip eden 6 ncı ve 7 nci günleri hafta tatili olarak bağlamaktadır. Oysa ki günümüzde ülkemizde ve dünyada birçok sektörde işçilerin hafta tatili (dinlenme günleri) maalesef bir gün olarak sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla bu Madde'nin içindeki A, B, C, D, E ve F fıkralarının Botaş işçileri adına mutlak korunması gerektiği bilincindeyiz.

Ayrıca 35. nci Madde olan vardiya zammı maddesi yine 21. Madde'ye bağlantılı olarak çok değerli ve mutlak korunması gereken maddelerimizden birisi olup 2'li vardiya çalışanları %20 vardiya zammı ve 3'lü vardiya çalışan işçilerimizin % 30 oranında vardiya primi alması gerçek anlamda sendikamızın çok önemli başarısıdır. Aslında TİS' deki tüm maddelerimiz çok kıymetli olup bu TİS kitapçığında imzası bulunan gelmiş geçmiş tüm temsilci, yönetici ve merkez yöneticilerimize teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

MESUT YILMAZ - BOTAŞ

ANKARA ŞUBE

Madde 2: Engelli, Eski hükümlü ve Terör mağduru Çalıştırma zorunluluğu;

Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının işe alınmaları, engelli ve eski hükümlülere verilecek işler, işyerlerindeki çalışma şartlarının engelli işçilere uygun hale getirilmesi, ilgili mevzuatında düzenlediği şekilde engelli işçilere idari izin verilmesi hususlarında mevzuat hükümleri uygulanır.

Önemli: Çünkü;

Toplumun bir bütünlük içinde var olabilmesi ve bütün dinamiklerinin ülke menfaatleri doğrultusunda daha çağdaş uygarlık seviyesine ulaşabilmek için toplu iş sözleşmesinde böyle bir maddenin olması zorunluluktur.

Özellikle örgütlü bir toplum olma yolunda önemli misyon edinmiş sendikaların böyle bir bilinçle hareket etmesi çok önemlidir. Kapitalist bir düzenin asla kabul edemeyeceği bu tür uygulamanın sendikali ve örgütlü bir toplumun birbirini sahiplenmesi için çok önemli bir faktördür.

Madde 18: Suçsuz Çıkarmalar, Toplu İşten Çıkarma ve İş güvencesi;

A) Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi

Bu konuda mevzuat hükümleri uygulanır.

B) Münferit Suçsuz Çıkarmalar:

İş kanununa göre işten çıkarma, işveren İş Kanunu hükümlerine göre akdini feshettiği işçinin bu çıkarmadan evvel bu sözleşmede kabul edilen ihbar önerilerini, kıdem tazminatını ödekle mükelleftir.

C) Hastalık sebebiyle Suçsuz Çıkarma

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

Önemli: Çünkü;

İşçinin toplumsal yaşam içinde her türlü sorunla karşılaşacağı malumunuzdur. Toplu iş sözleşmemizin her türlü koşulda işçiye sahiplenmesi varlığının değerinin daha iyi anlaşılabilmesi için bu tür maddeler ile toplum içindeki konumunu güçlendirmesi açısından önemsiyorum. Unutulmamalıdır ki iş kanundaki maddelerinin var oluşunun temel dayanağı yine işçi arkadaşlarımızın örgütlü ve sendikali olmasından kaynaklanmaktadır. Daha güzel günlerin varlığının temeli örgütlü olmaktan, Örgütlü olmanın en güçlü temeli sendikali olmaktan geçer.

İBRAHİM SOLMAZ - BOTAŞ

ANKARA ŞUBE

1. EVLENME YARDIMI.

İşyerinde çalışan işçilerden Evlenme Cüzdanını ibraz etmesi üzerine sözleşmenin 1. Yıl 1. altı ayında evlenenlere 97. 17 TL, 1. Yıl 2. Altı ayında evlenenlere 101. 06 TL Evlenme yardımı yapılır.

Bu ödeme, toplu iş sözleşmesinin 2. yılının 1. Ve 2. Altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve evlenme olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu yarım krş. Ve üzeri kesirler bir krş. 'a tamamlanır.

Eşlerin her ikisi de aynı işyerinde çalışsalar dahi iş bu yardım her ikisine de ayrı yapılır.

Önemi; Her ne kadar bu maddelerin bulunması önemli olsa dahi bilindiği gibi hayat şartlarının getirdiği yükler ve günümüz şartları itibariyle sadece göstermelik olduğu aşikardır.

Oysaki bu maddelerin olması kadar içerik itibariyle dolu olması hem toplu iş sözleşmesinin yüklendiği misyon hem de bir çalışan olarak kişiye verdiği özgüven çok daha farklı ve anlamlı olabilir.

2 ÖLÜM YARDIMI

İşçinin sözleşmesinin 1. Yıl 1. Altı ayında ölümü halinde 242, 89 TL 1. Yıl 2. Altı ayında ölümü halinde 252, 61 TL kanuni varislerine veya bu maksatla verdikleri beyannamelerde gösterdikleri kimselere, İşçinin iş kazası nedeniyle sözleşmenin 1. Yıl 1. Altı ayında ölümü halinde kanuni varislerine 388. 62 TL, 1. Yıl 2. Altı ayında ölümü halinde kanuni varislerine 404, 16 işçinin eşi, çocuğu (üvey dahil), ana veya babasının sözleşmenin 1. Yıl 2. Altı ayında ölümü halinde 145, 77 TL, 1. Yıl 2. Altı ayında ölümü halinde 151, 60 TL ölüm yardımı yapılır

Bu ödemeler, toplu iş sözleşmesinin 2. Yılının 1. Ve 2. Altı aylarında ücret zammı oranında ve ücret in zamlandığı tarih itibariyle artırılacak ve ölüm olayının olduğu sözleşme dilimine tekabül eden tutar üzerinden ödenecektir.

Bu uygulamalar sonucu oluşan yarım krş' a kadar olan kesirler dikkate alınmaz. Yarım krş ve üzeri kesirler bir krş'a tamamlanır.

Önemi: Toplu iş sözleşmesine giren bu maddede içerik olarak çok yetersiz olup; bir teselli ve devam eden hayat koşullarında bir nebze bile yara sarmaktan çok uzak olmasının yanında ayrıca psikolojik olarak geride kalanlar için son derece yaralayıcıdır.

İnsanın canından can kaybettiği bir durumda maddi olarak hiçbir anlam ifade etmeyen bu maddenin ya hayat koşullarına ve günümüz koşullarında yaraları sarmak manasında tatmin edici bir dereceye getirilmeli yahut tamamen kaldırılarak insan onurunu zedeleyici özelliği bertaraf edilmelidir.

TUFAN KOÇ - CAMBRO ÖZAY

GEBZE ŞUBE

EK MADDE 2: İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI (MOBBİNG YASAĞI)

İşveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümleri dahil kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü vucut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. .

ÖNEMLİ: Yasada bilindiği gibi mobbing iş yerinde genelde bir kişiyi hedef alan ve o kişi üzerinde oynanan ve ahlaki olmayan ve düşmanca davranış biçimidir. Buradaki asıl amaç o kişiyi yıldırımak kızdırmak ve çaresiz bir şekilde işten ayrılmasını sağlamaktır.

Çalışma hayatında yeni bir yasa olmasına rağmen iş yerlerinde sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Genel olarak mobbing uygulatan patronlar psikolojik baskılar uygularlar ve gördükleri bu haksız baskı ve zulüm karşısında çoğu işçi arkadaşlarımızı dayanamayıp işlerinden istifa ederler ve kazandıkları hakları kayıp ederler, KIDEM VE İHBAR tazminatları gibi.

6098 sayılı borçlar kanununun 417. maddesinde belirtildiği gibi hem kişiliğinin hem de hayati yada vucut bütünlüğünün korunmasına yapılan düzenlemeler vardır.

İşveren işçinin kişilik hakkını korumak iş yerinde saygı sevgi ve dürüstlük düzeni sağlamak ve çalışanların tacize ve psikolojik baskılara uğramamalarını sağlamak ve çalışanların özel hayatlarına saygı göstermek zorundadır.

MADDE:54. GREV VE LOKAVTA KATILMAYACAK İŞÇİLER

6356 Sayılı kanunun 65. maddesine göre grev ve lokavta katılmayacak işçiler aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

15 asıl kişi 11 yedek kişi

NEDEN: İşverenler sendikal örgütlü güc ortadan kaldırmak için akıl almaz bir çok engeller önümüze çıkarıyorlar bunlardan biride kapsam dışı personel uygulamasıdır. Anlaşıldığı gibi burada da biz işçileri ayırıyorlar kapsam içi ve kapsam dışı olarak fakat bu madde bana göre çok önemli ve ele alınması gereken bir konu işveren üye arkadaşlarımızdan terfi ettirip üyelikten çıkmasını sağlıyor ve buda bize ileriye dönük zararlar veriyor. İşten ayrılan yada emekli olan arkadaşlarımızın yerine kolay kolay kadro verilmiyor. Bizleri sen beyaz yakasın sen memursun senin sendikalı olmana gerek yok diyerek ayırıyorlar.

Peki bu durumun olumsuz sonuçları nelerdir kapsam dışı uygulamalar biz örgütlü işçilerin birlik ve mücedele bilincini zayıflatır. buda ileriye dönük sendikamız ve bizlere çok büyük zararlar verir. Böylesi bir durumda biz çalışan işçilerin sözleşme dönemlerinde işveren karşısında zor durumlarla karşılaşabiliriz. Fabrika greve gittiğinde kapsam dışı gösterilrn işçiler sendika üyesi olmadıkları için çalışmak zorunda kalıyorlar buda bize ve örgütlü mücadelemize zarar verebilir. belki kazana bileceğimiz bir grevde çok zorlanabiliriz yada kayıb edebiliriz.

Kapsam içi olmayan işçi arkadaşlarımızı kendi kaderlerine terk etmeyip onları da bu mücadeleye katmamız gerekmektedir. Patronların biz emekçileri bu şekilde ayırıştırmalarına ve bizleri bu şekilde bölmelerine izin vermeyelim. Hangi işi yapıyor olursak olalım emeğimizi ve alın terimizi sattığımız sürece bizler birer işçiyiz hep birlikte mücadele edelim.

Unutmayalım ki kapsam dışı kaldığımız yada bu oyunlara geldiğimiz sürece haklarımızın kapsamıda sürekli daralacaktır.

GÖKHAN ALTINTAŞ - EGE KİMYA

GEBZEŞUBE

MADDE 1. ÜCRET ZAMMI ÖNEMLİ ÇÜNKÜ:

Daha iyi bi yaşantı için aileme, çevreme, sendikaya ve işime daha çok yararlı olabilmek için aldığım ücretin bugünün şartlarında olması gereken ücret olması lazım. Bu da ortalama 1. 5 bin TL ye tekabül ediyor. İşime daha iyi sarılabilmem için beni teşvik etmesi lazım ki işimizin değerini bilelim. Bugünün şartlarında aldığımız ücreti biraz yetersiz olduğunu düşünüyorum. Ayrıca çalışma saatlerinin de 8 saatten fazla olmaması lazım. Çünkü herhangi bi sosyal ve sendikal faaliyetlere katılamıyoruz. İşte bu yüzden daha iyi ve daha güzel bi yaşantımızın olması için ücret zamlarının işçinin yaşam koşullarına göre belirlenmesi gerekmektedir.

MADDE 2. İŞTEN ÇIKARILMALAR

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: Yüz kızartıcı bir suç işlenmedikçe işten kimse çıkartılmamalıdır. İş yerinde çalışan arkadaşlarımız işten çıkarılma korkusuyla çalışıyor. Normalde 3 çalışma günü kesinti, işten uzaklaştırma ve daha sonra kurul toplandıktan sonra işçinin çıkartılması gerekir. Tabi bu konularda da sendikanın işçinin hakkını savunması lazım. Çoğu iş yerlerinde bunlar uygulanmıyor. Çok gereksiz mazeretler uydurulup çoğu kişinin işten çıkarıldığını biliyoruz. Yani kısacası işçinin çalışırken işten çıkarılma gibi bi korkusu olmaması, arkasında sendikanın her zaman duracağına emin olup ona göre hakkını savunması lazım. İş verenin işçiye yapmış olduğu kapının önüne koyarım tehdidinde son verilmesi lazım.

UMUT TOPALOĞLU - ELBA BANT

TRAKYA ŞUBE

MADDE 1: İşçi Sağlığı İşçi Emniyeti

önemli çünkü; çalışanların fiziki, ruhsal ve sosyal durumlarının en üst düzeye taşınması sağlıklarına gelebilecek zararların önlenmesi koruma yönteminin uygulanması kişinin işine, işin kişiye uygunluğu olarak tanımlayabilirim.

işçi sağlığı ve iş güvenliğinin kapsadığı haller; iş kazası – meslek hastalıkları ve sosyal kişiliklerdir. hergün dünyada yaklaşık bir milyon iş kazası yaşanırken iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ise her yıl 2. 3 milyon insan hayatını kaybediyor çok daha fazla insan ise sakat kalıyor. beden gücü harcayarak hayatını kazanan her bir çalışan için hayati önem taşıdığı gibi gelecek kaygısında yaratıyor. çünkü; en büyük sermayemiz olan ruh ve beden sağlığımızdır, tüm emekçi, çalışan arkadaşlarımız daima işçi sağlığı ve iş güvenliğinin önemini esas bilerek bilinç altında aktif tutmaları kendileri ve gelecekleri için bir görev bilmelidirler.

Madde 2: sendika üyelerinin teminatı

önemli çünkü; sendika üyesi olan her işçi çalışma güvencesini yakalar. emek harcayarak dökülen alınteri karşılığında ücret ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır, ayrıca sendikal örgütlü olan işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarında minimum seviyede tutulmaktadır.

işveren çalışanları ile tek tek pazarlığı yapmadan geneline örgütün işçi temsilcileri ve sözcüleri ile birlikte ortak müzakere yapılarak belirlenir. kısacası işveren ve örgütlü bir çalışan dürüstlük çerçevesi kalite ve güvence altında %50 - % 50 aynı hak ve prosedüre sahiptir. uzun vade çalışma hayatı süresince örgütlenmenin ne kadar olumlu sonuçlar verdiği görülecektir.

ÖNDER İNAN GEKOÇ - ENPLAST

GEBZE ŞUBE

MADDE: HAKSIZ ÖDEME TAZMİNATI

İşveren kapsam içi olup da sendika üyesi olmayan veya sendika üyeliğini herhangi bir suret kaybeden işçilere işbu toplu iş sözleşmesini sözleşmede yer alan ücret zammının % 75, i maddi sosyal hakların % 50. inden fazlasını ve toplu sözleşmenin üzerindeki hakları uygulamayacaktır sendikanın uyarısını rağmen işveren bu hükme aykırı uygulama yaparsa uyguladığı miktarı aynı tarihten itibaren bütün sendika üyelerine işbu sözleşmenin sağladığı hakların üzerine ve mükerreren ilaved ederek ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

ÖNEMİ: Türkiyede sendikalı ve sendikasız çalışan birçok insan var ve bu insanların özellikle sendikasız olan işçilerin bir çoğu hiçbir hak verilmeden ve bir neden söylenmeden haksız bir şekilde işlerinden atılıyorlar bence bu maddede sözleşme gereği işçinin tüm hakkına sahip çıkılıyor sözleşmede bu sebepten ötürü benim için önemli olan ilk madde olarak seçtim çünkü bu şekilde işçi haklarına tam anlamıyla sahip olacaktır işveren karşısında ezilmeyecektir sendikasız iş yerlerinde işveren istediğini işe alıp istemediğini tazminat bile ödemediği sebep göstermeden kapıyı gösterebiliyor şu zamanlarda heleki hükümet tarafından bir çok haklarımızın elimizden alındığı son zamanlarda bence güzel bir madde

MADDE 63: ŞİKAYET VE UYUŞMAZLIK

Özel şikayet işçinin memnuniyetsizliğini mucip bir halde bu durumu açığa vurarak belirtmesidir bunlar işçilerin 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 başvurmazlardır.

1: işçi kendi amiri ile görüşerek şikayeti halleder

2: işçi neticeden tatmin olmazsa konuyu iş yeri sendika temsilcisine bildirir temsilci durumu işveren vekili ile görüşür netice yazılı olarak tespit edilir ve taraflarca imzalanır

3: ikinci kademede konu halledilmediği takdirde sendika üst kademeleri ile işverenin yetkili temsilcisi arasında görüşülür

4: bu kademede de netice alınamazsa sendika başkanlığı ile işveren genel müdürlüğü görüşerek konuyu halle çalışırlar

İşbu şikayetler sebebiyle hiçbir işçi şikayetten dolayı sorumlu tutulamaz ve haklarında idari tedbir ve cezai kararlar alınamaz

ÖNEMİ: Bu maddeyi seçmemin nedeni daha önceden çalıştığım iş yerinde başıma gelen bir olay yüzündendir sendikasız olan iş yerlerinde sıklıkla bu olaylar yaşandığı için işçiler sürekli mağdur oluyor bu konuyla ilgili şikayet etme hakları bulunmuyor sorgulama hakları bulunmuyor en ufak bir şikayetten ötürü işten atılırsın tehdidi ile karşı karşıya bırakılıyorlar ve susturuluyorlar ama sendikalı olan işçi bu madde ile hem sorgulama hemde şikayet konusunu rahat bir şekilde dile getirebiliyor.

ABDULLAH ÇALTI - ETİ MADEN İŞLETMELERİ

BANDIRMA ŞUBE

Madde 42- VARDİYA ZAMMI ve SORUMLULUK TAZMİNATI

“Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahil işyerlerinde vardiya sistemi ile çalışmakta olan işçilere, fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak kaydıyla; 1. Vardiyada (00. 00-08. 00) çalışanlara 4, 50 TL/Gün, 2. Vardiyada (08. 00-16. 00) çalışanlara 2, 50 TL/Gün, 3. Vardiyada (16. 00-24. 00) çalışanlara ise 3, 50 TL/Gün Vardiya Zammı ödenir. ”

Sorumluluk Tazminatı: İşyerinde teknisyen unvanı ile fiilen çalışan işçilere başkaca hiçbir ödemeyi etkilememek kaydıyla 1. yıl 1. altı ay 55, 80 TL/Ay, 2. Altı ay 58, 03 TL/Ay sorumluluk tazminatı ödenir. Bu tazminatın ödenmesinde her türlü ücretli izinler ile iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat halleri ve bir ayı aşmayan diğer istirahat hallerinde kıstelyevm yapılmaz.

Bu ödemeler toplu iş sözleşmesinin 2. yılı 1. ve 2. altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

Bu uygulama sonucu oluşacak olan yarım Kuruş ve üzeri küsuratlar bir Kuruş'a tamamlanacak, yarım Kuruş'un altındaki değerler dikkate alınmayacaktır.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;

Daha önceki sözleşmede 2. altı ay zammı ile 1. 20 TL / gün olan vardiya zammı son sözleşmemizde üç vardiyaya ayrılıp, azda olsa birşeyler alındı. İlerleyen süreçte vardiya zamlarının diğer kurumlarda olduğu gibi yüzdelik olarak alınması için çalışmalar yapılmalıdır. Sorumluluk tazminatı adı altında teknisyenlere ödenen ücrette bir önceki toplu iş sözleşmesinde alınan bir maddedir. Bu da olumlu bir gelişmedir.

Madde 62- SAĞLIK MUAYENELERİ:

6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun gerektirdiği işe giriş devre muayeneleri işverenler tarafından yaptırılır.

Ayrıca işçilerin radyolojik muayeneleri ile B. C. G aşuları işverenlerce yaptırılır. Neticede ileri tetkike lüzum görülenler Sosyal Güvenlik Kurumunun anlaşmalı/sözleşmeli olduğu sağlık kuruluşlarına sevk edilir.

İşyerinde çalışmakta iken meslek hastalığına yakalandığı Sosyal Güvenlik Kurumunun anlaşmalı/sözleşmeli olduğu sağlık kuruluşlarınca tespit edilen işçileri, durumlarına uygun münhal kadro varsa başka bir işte çalıştırmayı işveren kabul eder. Uygun bir iş yoksa raporları ihbar kabul edilip sağlık sebebiyle işlerine son verilir.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;

Periyodik olarak sağlık muayenesinden geçmek biz çalışanlar için çok önemli. Sonuçta çoğumuz gazlı ve tozlu ortamlarda çalışmaktayız. Bu sebeple herhangi bir olumsuz olayda erken teşhis hayat kurtarır ancak, bu madde geliştirilmeli ve sadece duyma, solunum ve akciğer filmi ile sınırlandırılmamalıdır. Mümkünse anlaşmalı bir hastanede check up olarak daha kapsamlı bir şekilde yapılmalıdır.

25. 03. 2014 - Saygılarımla.

BERKAY MERT ŞEN - ETİ MADEN İŞLETMELERİ

BANDIRMA ŞUBE

Madde 1:

Madde52: İş kazası sebebiyle ölen işçinin çocuğunun okutulması.

Önemli Çünkü; her şeyde olduğu gibi bu konuda da empati kurmalıyız öncelikle.

İş kazası sebebiyle bir arkadaşımız, annemiz, babamız yada kendimizin vefat etmesi durumunda o ailenin çektiği manevi hasar ve anlatılmayacak düzeyde bir üzüntü ölen kişinin ailesini yoracaktır. Ülkemizde işçilerin aldığı ücretlerin nerelerde olduğunu biliyoruz ve 2 çocuklu işçi bir ailenin ne şartlar altında geçindiğini de çok iyi biliyoruz, maalesef ki devletimiz bu konuda bize pek te yardımcı olmuyor. Düşünsenize annesi ve babası hayattayken o aile nasıl geçiniyor bir de baba yada annenin olmaması durumunda nasıl geçinicek. Ama sendikamız ve işletme arasında anlaşılan bu konu, sözleşmemize yazılan bu madde beni çok düşündürdü ve belki de içlerinde en gerekli konulardan biri olduğuna karar verdim.

Öğrencilik hayatından yeni çıktığım için kendimden örnek vereyim;

Orta okul dönemim aileme ortalama servis ve kırtasiye olarak yıl bazında 1. 000 – 1. 500 tl ye geliyordu. Lise dönemimde bu fiyat 500 tl daha arttı.

Üniversite dönemimde ise 1. 000 tl daha arttı yani 2. 500 tl sadece kırtasiye, servis ve okul harcı olarak. Aile de baba yada anne yok 2 çocuk var ve işçi maaşıyla kira da oturuyorlar bu çocuklar nasıl okuyacak ?

Bir de düşün ki anne ve baba da yok bu çocukların durumu ne olacak ?

Bu yüzden böyle bir konuda çocuklarımızın geleceği için elini taşın altına koyan ve bu kısmı unutmayan işletmemiz ve sendikamıza teşekkür ederim.

Madde 2:

Madde43: Prim

Önemli Çünkü; İnsan oğlu çocukluğundan itibaren yaşlılığına kadar her an hayatında bir sürpriz, hediye bekler. Biz işçilerinde ödülü bu sanırım, kendi adıma konuşayım vardiyalı çalışıyorum ve ailemde vardiyalı çalışıyor çoğu zaman birbirimizin yüzünü göremiyoruz aynı sofrada yemek yiyemiyoruz birbirimizin derdini dinleyemiyoruz. İş yerindeki arkadaşlarımı ailemden daha çok görüyorum, işyerindeki havayı evimdeki havadan daha çok soluyorum ve yine vardiyalı çalıştığım için ne uyku düzenim var ne yemek düzenim. Böyle yoğun bir ortamda üretim primi inanın yüzümüzü güldüren tek şey, paradan daha çok, bu kadar aileden, uykundan fedakarlık edip çalıştığının emeğinin karşılığını görmek maaşından daha çok hoşuma gidiyor. Ama keşke prim gibi maddi bir şey yerine manevi bir hediye olsa da ona sevinsek. Çünkü para da biryere kadar bu yaralarımızı sarıyor sarmalıyor. Keşke bu yüksek tempomuza karşın geziler, turlar, piknikler, yada çeşitli eğlenceler düzenlense. Neyse konuyu kaydırma-yalım sonuç olarak biz işçilere, emeğimize karşın verilen tek hediye olduğu için önemli tekrar işletmemiz ve sendikamıza bu konuda teşekkür ederiz.

HALİL GÜVEN BOĞUK - ETİ MADEN İŞLETMELERİ BANDIRMA ŞUBE

ETİMADEN İŞLETMELERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ BANDIRMA BOR VE ASİT FABRİKALARI İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ NE BAĞLI İŞYERLERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ 01. 01. 2013-31. 12. 2014

Madde 30-Hastaya Refakat İzni:

Ayrıca işçinin, SGK mevzuatına göre bakmakla yükümlü olmadığı eşi, çocukları, ana ve babasının işçinin çalıştığı iş yerinin bulunduğu yer dışında başka bir yere SGK mevzuatına göre doğrudan veya sevk yoluyla tedavi görmesi halinde aynı mevzuat hükümlerine uygun olarak düzenlenmiş sağlık kurulu raporu veya Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) çerçevesinde tedavi görülen sağlık biriminden bu tebliğ hükümlerince alınacak resmi yazı ile yada tek doktor tarafından düzenlenecek raporla refakati gerekli görülen işçiler, yılda 15 günü geçmemek üzere refakatte kaldıkları günler süresince ücretli izinli sayılırlar.

Bence Önemli: Eğer işçi refakat edeceği annesi, babası, eşi veya çocuğunu bulunduğu (il veya ilçe dışında) bir hastane de refakat etmesi gerekiyorsa, bu arada işçinin izin hakkı bitmiş veya daha hak etmemişse refakat etmesi için ücretsiz izin yapması gerekiyordu. Buda işçinin hak kaybına sebep oluyordu. Bu madde sayesinde işçi gerekli yazıyı getirdiği takdirde 15 gün hiçbir hak kaybı yaşamadan izinliymiş gibi sayılıyor ve kafası rahat bir şekilde refakatini yapmış oluyor.

Madde 42- VARDİYA ZAMMI ve SORUMLULUK TAZMİNATI

'Bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahil iş yerlerinde vardiya sistemi ile çalışmakta olan işçilere, fiilen çalıştıkları günlere münhasır olmak kaydıyla: 1. Vardiya (00:00-08:00) çalışanlara 4, 50 TL/Gün, 2. Vardiyada (08:00-16:00) çalışanlara 2, 50 TL/gün, 3. Vardiyada (16:00-24:00) çalışanlara ise 3. 50 TL/gün Vardiya zammı ödenir. Bu ödemeler toplu iş sözleşmesinin 2. yılı 1. ve 2. altı aylarında ücret zammı oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibarıyla artırılarak uygulanacaktır.

Bence Önemli: Daha önceki sözleşmelerde de vardiya zammı vardı ama sembolik kalıyordu her vardiya 1 tl gibi komik bir ücret alıyorduk 1 tl için kimse gece yatağından kalkıp işe gelmek istemez. Bu son sözleşmede hiçte olsa her vardiyanın adı konuldu ve ne kadar alacağımız sözleşmeye yazıldı. Yeter mi? Yetmez ama başlangıç için hiç de kötü rakamlar değil bunlar. Bundan sonraki sözleşmelerde umut ediyoruz ki üstüne koyarak gidilecek bir madde.

MEHMET AYDIN - ETİ MADEN İŞLETMELERİ

BANDIRMA ŞUBE

Madde 21-SENDİKA ÜYELİĞİ HAKLARI:

İşveren işçilerin işe alınmalarını sendikalara girmemeleri, muayyen bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veyahut belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutamaz.

Önemli çünkü; bu maddede anladığım işçi bağlı olduğu iş kolunda istediği sendikaya üye olabilir. İşveren buna müdahale edemez. Bu madde bizlerin özgürce sendikaya üye olmayı destekliyor. Bence bu madde her şeyin başlangıcı olarak kabul edilir. Bizlerin sendikaya ilk girişimizin üye olma hakkımızı özgürce hareket etmemizi sağlamakta. Böyle bir madde olmasaydı bizler belkide sendikalı olamayacaktık. İşveren işçilere üstünlük kurmaya çalışacaktı ve sendikaya işçilerin üye olmaması için elinde bir koz olacaktı, sendikaya üye olmaya müdahale edecekti. Sendikalı olmak anayasal bir haktır. Sözleşme kitapçığındaki tüm maddelerin teminatıdır. Bu madde benim için en önemli maddedir. Eğer bu madde olmasaydı sözleşme kitapçığındaki diğer maddelerden faydalanamayacaktık hak talep edemeyecektik her şeyin başlangıcı olarak gördüğüm maddedir.

Madde 16- ZORUNLU İSTİHDAM

Engelli, Eski Hükümlü, Terör Mağduru ve SHÇEK tarafından bakılan ve korunan çocukların işe alınmaları, engelli ve eski hükümlülere verilecek işler, işyerlerindeki çalışma şartlarının engelli işçilere uygun hale getirilmesi, ilgili mevzuatında düzenlendiği şekilde engelli işçilere idari izin verilmesi hususlarında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Önemli çünkü;engelli kadrosuna alınan kişiler için bizimde hatırlamamız gereken hepimizin birer engelli adayı olduğumuzu hatırlatıyor. Her an bir kaza sonucu bizlerde bu duruma düşebiliriz. Bu maddede engelli kadrosunun açılması bizlerin iş bulma teminatıdır. Sözleşmemizdeki maddede engelli vatandaşlara verilen değeri görüyorum.

Eski hükümlü kadrosunun olması adli sicili sabıkalı olan arkadaşlarımız için iş imkanı sağlamakta. İnsanlar hata yapabilir bizlerde hata yapabiliriz. Bu insanları topluma kazandırmak adına sözleşmede geçen madde hükümlü arkadaşlarımızı ve hata sonucunda bizlerinde bu duruma düştüğünde bizleride hayata kazandırmaya iş imkanı sağlamaya çalışıyor.

Terör mağduru olanların, işe alınması, terör olaylarından etkilenmiş ailesi ile yaşadığı bölgede veya askerde bu olayların etkisinde kalmış insanların bu anılarını silerek kamuda iş imkanı sağlamakta ve topluma kazandırarak hayata atılmasını sağlamakta bu maddemiz.

Sosyal hizmetler çocuk esirgeme kurumu tarafından bakılan ve korunan çocukların işe alınmaları kamuda çalıştırılmaları çok güzel bir şey. Onların belkide aileleri yok, anne babaları yok eğitimlerini iyi düzeyde alamadılar belkide iş bulabilme korkuları var. Sözleşmemizde geçen maddemizde onlara iş imkanı sağlayarak öncelik sağlayarak az da olsa onların kanayan yaralarını saryama yardımcı oluyoruz. Belkide onların eksik hisstiği yanlarını bizler kapatıp en iyi şekilde topluma kazandırıyoruz.

ÖZDEMİR ERTURAN - ETİ MADEN İŞLETMELERİ BANDIRMA ŞUBE

Madde 5 Çalışma süresi:

Haftalık fiili iş süresi 45 saattir. Günlük iş süresi ise;

- a) Haftanın 6 günü çalışılan işyerlerinde fiilen 7.5 saattir.
- b) Cumartesi günleri tatil edilmek suretiyle haftada 5 iş günü olarak çalışılan tek vardiyalı işyerlerinde fiilen 9 saattir.
- c) Cumartesi günleri kısmen tatil edilerek yürütülen tek vardiyalı işyerlerinde, Cumartesi günü çalışılan süre 45 saatten çıkarıldıktan sonra kalanın 5'e bölünmesi suretiyle bulunacak sürenin günlük iş süresine eklenmesi ile oluşacak süre kadardır. Sabah saat 06:00 dan akşam saat 20:00 ye kadar geçen süredeki çalışmalar gündüz, akşam saat 20:01 den sabah 06:00 ya kadar geçen süredeki çalışmalar gece çalışmalarıdır.

Önemli çünkü; Çalışma süreleri gerçekten önemli, günümüzde birçok işveren işçiyi günlük 12 saatin 1 saati mola olmak üzere fiilen 11 saat çalışmaya zorlamaktadır. Toplu sözleşme zamanı çalışma sürelerinin adilce düzenlenip hayata geçirilmelidir. Aksi durumunda, haftalık fiili çalışılan süre 45 saati geçemez ama günlük çalışma süresi belirsiz olduğundan işveren işçiyi 4 gün boyunca 11'er saat çalıştırıp 5'inci gün 1 saat çalıştırıp evine gönderebilir bu durumda haftanın sadece 4 günü çalışılmış sayılır ve işçinin alacağı ücret düşer ve sosyal hayatı düzensiz bir şekilde işler bu sebepten dolayı bu madde ciddi önem taşır.

Madde 16 Zorunlu istihdam: Engelli, eski hukumlu, terör mağduru ve SHCEK tarafından bakılan ve korunan çocukların işe alınmaları, engelli ve eski hukumlulara verilecek işler, işyerlerindeki çalışma şartlarının engelli işçilere uygun hale getirilmesi, ilgili mevzuatında düzenlendiği şekilde engelli işçilere idari izin verilmesi hususlarında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Önemli çünkü; Sosyal devletin en temel özelliklerinden birisi de vatandaşın eğitim, sağlık ve iş imkanı sağlamasıdır bu nedenle zaten toplum tarafından dışlanan özellikle eski hukumlu vatandaşın bu istihdama daha fazla ihtiyaç duyması kaçınılmazdır ve topluma tekrar kazanılması adına iş güvencesi verilmez. Engelli ve eski hukumlu vatandaş iş bulamıyor çünkü işveren çalıştırmak istemiyor eski hukumluya güvenmiyor engelliye de ayakbağı görüyor, yasa gereği 4857 sayılı iş kanununun 30. Maddesi uyarınca; işverenler 50 ve daha fazla işçi çalıştırmaları halinde % 3 oranında (çıkan sonuçta yarım ve yukarı kesirler tamsayı yuvarlanır) engelli ve eski hukumluyu durumlarına uygun işlerde istihdam etmekle yükümlüdür, buna rağmen ülkemizde işsiz kalan engelli ve eski hukumlu vatandaş sayısı oldukça fazladır, bu anlamda toplu iş sözleşmesindeki 16'nci madde önemlidir.

RAMAZAN DEMİR - ETİMADEN İŞLETMELERİ

BANDIRMA ŞUBE

MADDE 5: ÇALIŞMA SÜRESİ

Haftalık fiili çalışma süresi 45 saattir.

A: haftanın 6 işgününde çalışılan işyerlerinde fiilen 7. 5 saattir.

NEDENİ: Sözleşmemizde ki bu madde hayati bir maddedir. Eğer ki bu madde sözleşmemizde olmamış olsa iş yerimizde işverenin esiri olmamak elde bile değil. İşveren istediği zaman bizi işe getirip istediği zaman hafta tatili yaptırır. İşte buda bizim hayati bir maddemizdir. Eğer bu madde olmamış olsa Esnek çalışma dediğimiz olay devreye girer ve işveren bizi keyfi bir şekilde istediği zaman işe getirir. Bu madde benim açımdan sözleşmede can alıcı maddedir.

MADDE 34: ÜCRET

NEDENİ: Her kişinin yaşamını sürdürme bilmesi için gerekli olan ücreti almalı. Türk-İş' in açıklamış olduğu 4 kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı olan 3. 681, 99 tl yi almasını çok isterdim fakat Türkiye şartlarında bu ücretler hayali kalıyor. Sözleşmemizde bulunan bu madde sözleşme masasında elimizden geldiği kadar yüksek tutulması gerekir insanların yaşamlarını sürdürmeleri için gereken maaşı almaları gerekiyor.

SELÇUK ENGİN - ETİ MADEN İŞLETMELERİ BANDIRMA ŞUBESİ

Madde 12- İŞE ALMA:

İşveren işe alacağı işçilerin İş Kanunu ve ' Kamu Kurum ve Kuruluşlarına işçi alınmasında uygulanacak usul ve esaslar hakkında Yönetmelik çerçevesinde işe alır. İşkazası ve meslek hastalığı sonucu ölen veya çalışamaz duruma gelen işçilerin bakmakla mükallef olduğu çocuklarından birisi sınav sonucuna göre işveren tarafından tercihen işe alınır.

Önemli çünkü; bu maddenin hükümlerinin uygulanmadığı kanaatindeyim. Çünkü herhangi bir iş yerine başvuru yapıp daha sonra işyerine alımdan önce siyasi, sivil toplum kuruluşu veya sivil toplum örgütünden yardım istenmesi. İşverence bunlar dikkate alınarak işe alımlarda adaletsizlik yapılmaktadır. Öneme gelince maddenin yukarıda belirttiğim gibi bir iş yerinde çalışanlar bu şekilde alınırsa bu iş yerinde verim alınmaz, birlik beraberlik olmaz ve çalışma anlayışı hep böyle devam eder. Bu şekilde uygulama yapan iş yerlerinde birlik beraberliğin olmadığı gibi huzurda olmaz. Onun için bu anlayışı ortadan kaldırmak için çalışma yapmak gerekir.

Madde 53-SOSYAL TESİSLERDEN YARARLANMA:

İşverenin personel için mevcut olan ve yeni açılacak bütün sosyal tesislerinden işçiler ve aile fertleri de yararlanırlar.

Önemli çünkü; bu maddenin adaletli bir şekilde uygulanmadığına inanıyorum. Çünkü bizim bağlı bulunduğumuz kurumun sosyal tesislerinden tam olarak yararlanamıyoruz. Örneğin bir takım yasaklar var. Mesela alkol olduğu halde yasak uygulanması. Lojman dağılımında adaletli davranılmaması. Kişinin hizmet yılına ve lojman puanına bakılmaksızın siyasi ve diğer ilişkilerine bakılarak kişi ayrımı yapılarak maddenin geçerliliği kaybolmaktadır.

Önemli çünkü yasa hükümlerine göre uygulanırsa lojman ve sosyal tesislerden yararlanmada eşitlik sağlanırsa işçilerin birliği ve beraberliği kuvvetlenir. Fakat yukarıda belirttiğim gibi adaletsizlik söz konusu olduğu için işçilerin birbirine bakış açısı ve birlikte hareket etme yeteneği zarar görmektedir. Ve en önemlisi sınıf ayrımcılığı yapılmaktadır. Örnek verirsek işçi memur ayrımı yapılmaktadır.

RAFET SARI - ETİ MADEN İŞLETMELERİ

BANDIRMA ŞUBE

Konu: İşyerindeki toplu sözleşme kitapçığını inceleyiniz size göre en önemli iki maddeyi seciniz ve bu maddelerin niçin en önemli olduğunu yazınız.

A) Kıdem Tazminatı (Madde 57)

B) Toplu işten çıkarma ve iş güvencesi (Madde 24)

Kıdem Tazminatı:

Kıdem tazminatını bizden önceki emekçi kardeşlerimiz 77 yıldan beri mücadeleyle korumuşlardır. Bizlere düşende aynı şekilde mücadelemize ödün vermeden devam edip geleceğimizden vazgeçmeyeceğimizi kararlılıkla göstermektir. Son zamanlarda kıdem tazminatımız fona çevrilmeye çalışılmaktadır. Buna karşı çıkmalıyız! Çünkü; işten çıkarmalar kolaylaşacaktır. İşveren, işçi çıkardığında toplu bir ödeme yapmayacak ve işveren işçi kıyımı ile işe istediğinde başlatıp, işten çıkış verebileceklerdir. Özel sektörde mevcut bir çok çalışan işçinin mevcut şartlarda zaten kıdem tazminatı ödenmemektedir. Kıdem tazminatı almakta hayal olacak tazminatımızı fonda yarı yarıya düşüreceklerdir. Çocuklarımızın geleceğiyle oynanmasına müsaade etmeyelim. "Bu hakkı elde edenlerin haklarına dokunulmayacak" diyorlar demek ki fon uygulaması hak kaybına yol açacak, gelecek kuşaklar için olumsuz bir düzenleme olacak, bu oyuna rıza göstermediğimiz gibi tüm sınıf kardeşlerimizin haklarını korumak için kavga vermeliyiz.

Kıdem tazminatı işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığıdır ve ücret hakkından da ayrı değerlendirilemez. Kıdem tazminatı işverenin cebinden çıkan ek bir ödeme değil de temel ücret gibi ödenmesi zorunlu bir hak ve emekçinin ücret hakkının içerisindeki en temel kazanımlardan birisi olmalıdır. Emekçinin kırmızı çizgisidir. Kıdem tazminatımız elimizden alınıp, işçiyi köleye çevirmeye çalışılmaktadır. İşçi sınıfının, esneyecek yeri kalmadı bu nedenle artık sözün bittiği yerdeyiz ve eylem işçinin yıllardır biriktirdiği ve sonunda bir ev alabilme hayalini kurduğu tazminatını koruyabilmek ve hayallerini sürdürebilme umudu katacaktır.

Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:

Toplu işçi çıkarımı 20 işçinin çalıştığı iş yerleri için söz konusudur. Bir aylık süre içinde çalışanların işine son verilmesi toplu işten çıkarma sayılır. Toplu çıkışa tutulan işçiler iş kanunundaki düzenlenmiş olan iş güvencesine tabi iseler iş mahkemesine başvurabilirler.

Bence dünyanın en zor durumudur işsizliktir. Çevremizde gördüğümüz işsizlerin durumu hepimizi üzer. İşverenler de, çalışanlarını normal koşullarda işten çıkarmak istemezler. Ekonomik ve benzeri nedenlerden ötürü sıkıntı yaşayan işverenin ilk başvurduğu yoldur işçi çıkarmak. Bu durumda; işçilerinde, birlik ve beraberlik içinde olup işten çıkarmalarda sessiz kalmayıp ortak tepki vermesi gereklidir. İşten çıkarmalarda, bir çoğumuz haklarımızı bilmiyoruz ve aramıyoruz. Arayamıyoruz. Haklarımız aramaya kalktığımızda yanımızda beraber çalıştığımız arkadaşlarımızda işten çıkartma silahı ile korkutmaktalar ve bu durumda kendimize tanık bulmakta zorluklar çekmekteyiz.

Toplum olarak bilinçlenmek ve eğitimler almamak gibi bir zaafımız var. Bir başka kanayan yaramız ise taşeronlaşma. Tabii ki taşeronlaşmanın önüne geçmek için örgütlenmek, hakkımızı sonuna kadar aramak önemli. İş güvencesi kapsamına bütün işçiler girmemektedir. İşçi ile işveren arasında çalışma

PETROL-İŞ SENDİKASI AKTİF ÜYE EĞİTİMLERİ

ilişkisinin sürekliliğini sağlayarak işçinin iş güvencesini sağlamalıyız.

Bugün işçi sınıfı kendi çıkarları için mücadele vermekten öteye gidemiyor. Sendikalı işçiler, sendikasız işçiler için mücadele vermekte ama sendikasız işçiler özellikle özel sektörde sendikalaşmanın işten çıkarmayla eşit görülmesi nedeniyle mücadele etmiyorlar. Bu yüzden işçi sınıfının birleşik mücadelesini örgütlemek gereklidir.

Yaşadığım bölge olan Gönen de Deri işçileri sınıfında çalışan işçiler sendikalaşmaya gittikleri için işten çıkarıldılar, İş yerleri sendikalaşmayla gelecek bilinçlenmeden korktukları için sendikalaşmalarına izin vermedikleri gibi mevcut iş yerlerini başka yerlere taşıyarak en büyük silahlarını kullandılar. Madem ki ekmeğimizi taştan çıkartıyoruz, bir araya gelmeli, birbirimizden güç almalı, birbirimizin gücüne güç katmalıyız! Sorunları doğru bir şekilde analiz ederek, sırasıyla adım adım ilerleme sağlayabilecek bir sendika ile hedefimize en doğru şekilde varabileceğimizi düşünmekteyim.

08. 03. 2014

TALİP GANBAŞ - ETİ MADEN BANDIRMA ŞUBESİ

Madde 5: ÇALIŞMA SÜRESİ

Haftalık fiili iş süresi 45 saattir. Günlük iş süresi ise;

a) Haftanın 6 işgününde çalışılan işyerlerinde fiilen 7, 5 saattir.

b) Cumartesi günleri tatil edilmek suretiyle haftada 5 işgünü olarak çalışılan tek vardiyalı işlerde fiilen 9 saattir.

c) cumartesi günleri kısmen tatil edilerek yürütülen tek vardiyalı işlerde, Cumartesi günü çalışılan süre 45 saatten çıkarıldıktan sonra kalanın 5'e bölünmesi suretiyle bulunacak sürenin günlük iş süresine eklenmesi ile oluşacak süre kadardır. Sabah saat 06. 00'dan akşam saat 20. 00'ye kadar geçen süredeki çalışmalar gündüz, akşam saat 20. 01'den sabah 06. 00'ya kadar geçen süredeki çalışmalar gece çalışmalarıdır.

Açıklama;

Mesleği ve mevkii ne olursa olsun maaş karşılığı çalışan kişilere işçi denir. İnsan olarak bizlerinde dinlenme mola verme yorulma hakkımız vardır ve belli bir saat çalıştıktan sonra işi bırakıp istirahata çekilmeliyiz. Bu istirahati evde veya cafelerde veya gezip görmek istediğimiz yerlere gidip gezerek yapabiliriz. İşte bu nedenle, çalışma saatleri vardiyalar için 7, 5 saat olup gündüz çalışanlar için ise 9 saat olarak kayıt altına alınmıştır. Sendikalı olmayan bir işçi özel sektörde sadece patronunun söylediği saatlerde işe girip ve yine patronunun söylediği saatlerde işi bırakabilir. Bunun bir sürü örneği vardır. Bende bizzat bu işime girmeden önce özel sektörde sanayide çalışıyordum. Sabah saat 7, 5'ta iş başı yapıp, akşam hava karardıktan sonra işimizi bırakabiliyorduk. Ve hiçbir güvencemiz olmadığı için mecbur çalışmak zorunda kalıyorduk. Çünkü malum Türkiye'de işsizlik oranı çok yüksek bir ülke ve senin yerinde çalışmak isteyen onlarca hatta yüzlerce insanlar var. İş olduğu zaman bırakın hava kararmasını gece yarısına kadar çalışıp ve hiçbir ek ücret almıyorduk. Bu olay bir tek sanayii ile sınırlı değil. Sendika olmayan bütün küçük büyük işyerleri için geçerli, tabi vardiyalı çalışan büyük fabrikalar için geçerli değil. Onlar 24 saat üzerinden çalıştığı için biraz daha çalışma saatleri düzenli.

Bu maddemizin özelliği aynı zamanda esnek çalışmayı engelliyor.

Madde 16: ZORUNLU İSTİHDAM

Engelli, Eski Hükümlü, Terör Mağduru ve SHÇEK tarafından bakılan ve korunan çocukların işe alınmaları, engelli ve eski hükümlülere verilecek işler, işyerlerindeki çalışma şartlarının engelli işçilere uygun hale getirilmesi, ilgili mevzuatında düzenlendiği şekilde engelli işçilere idari izin verilmesi hususlarında ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

Açıklama;

Engelli:

Bütün insanlar organlarının ve hareketlerinin eksiksiz ve tam olmasını isterler. Engelli olmayanlar için bu eksiklik hissedilmez. Engelli arkadaşlarımız için bu konu hiçte öyle kolay değildir. Kendilerini toplumda sağlıklı insanların gözünde eksik hissederler. Özel sektörde iş ararkende bu eksikliğinden ötürü iş bulamayabilirler. İşte bu yüzden az sayıda olsa engelli arkadaşlarımızın aramızda çalışması, onların beceri ve kabiliyetine göre işe yerleştirilmeleri çok önemlidir.

Eski Hükümlü:

Eski Hükümlü arkadaşlarımız istemeden hata veya kaza ile bir suç işlemiş olabilir. Yüz kızartıcı ve toplum nezdinde dışlanıcı suçlar hariç. Bu tip suçlardan hüküm giyen arkadaşlar zaten cezasını çekmiş ve yeterince hayattan ders almıştır.

Engelli ve eski hükümlü arkadaşlar toplumda kendilerini dışlanmış hissetmemelidirler. Biz onlarla bir bütünüz. Bu dışlanma hissini onlara asla düşündürmemeliyiz. Onlarla beraber bir bütün olarak işlerimizde çalışmalıyız.

Saygılarımla,

VELİ SAĞKOL - ETİ MADEN İŞLETMELER

BANDIRMA ŞUBE

Madde 34: ÜCRET

NEDEN: Sayın Erhan hocam bu hayatta herkes geçine bilmesi için çalışıyor bu da demek oluyorki para için çalışıyoruz ve düzgün bir hayat yaşamam için aldığım paranın biraz iyi olması gerekiyor. Bunun içinde benim için sözleşme kitapçığında en önemli madde aldığım yevmiyedir. Ailemin ve benim rahat yaşamam için aldığım ücret Türkiye şartlarında bana ve aileme bakabilmelidir.

Madde 42: VARDİYA ZAMMI

NEDEN: Erhan hocam ben gece vardiyasına gelirken eşime ve çocuklarımı evde yalnız bırakmak zorunda kalıyorum. Sıcacık yatağımı bırakıp işe gelmek zorunda kalıyorum. Sizce benim gündüz çalışan arkadaşlardan bir farkım olması gerekmiyor mu? Bu yüzden ikinci madde olarak da vardiya zammı gelmektedir. Bu fedakârlığımı bana vardiya zammı olarak geri dönmesini düşünmekteyim.

OSMAN KARACA - İSKENDERUN GÜBRE

ADANA ŞUBE

MADDE 44-DOĞUM ÖDENTİSİ:

İşveren, çocuğu doğan işçilere, çocuk ölü de doğsa, durumu belgelemek şartıyla 1 aylık Ücretleri tutarında doğum ödentisi verir.

ÖNEMİ: Normal düzende sendikalı olmadan önce verilen bu yardım iş yerinin insafına ve değerlendirilmesine yasal olmadan elden veriliyordu. Sendikalı olunca bu madde yasal oldu yani bordro'ya yansımaya başladı. Kısacası bütün maddeler sendika sayesinde (petrol-iş) bordro'ya işlendi.

MADDE 2-KAPSAM:

İşbu toplu iş sözleşmesi, işin niteliği ve yürütümü bakımından işverenin Şehit Pilot Teğmen Cahit Tütüncü Cad. Akçay Mevkii İskenderun/HATAY'DA kurulu işyerini ve buna bağlı dinlenme, çocuk emzirme, yatakhane, yemekhane, yıkanma, muayene, bakım, bedeni ve mesleki eğitim yerlerinde çalışan Petrol-iş'e üye işçileri kapsar.

Ancak Müdürler, Müdür Yardımcıları, Mühendisler, Kimyagerler, Satış Elemanları, Büro Personeli ve Depo Sorumlusu işbu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılmıştır

ÖNEMİ: Bu madde'de anlatılan kapsam petrol-iş üyesi olanların yararlanacağını belirtiyor ve bu maddenin bizlere sunulan eksiklik olursa sendika temsilcisine bildirmek için bizlere verilen kitapçığını açarak sunarız.

SONER ÇİFT - JOTUN TOZ BOYA TRAKYA ŞUBESİ

Aşağıda belirteceğim hususlar Jotun Toz Boyanın 1. 1. 2011/31. 12. 2013 tarihli sözleşmesinden alınan maddelerdir.

MADDE 58. GREV VE LOKAVTA KATIMAYACAK İŞÇİLER

ÜNVANI	SAYISI (ASIL)	SAYISI (YEDEK)
BAKIM	3	3
LABORATUVAR	2	2
DEPO	2	1
TOPLAM	7	6

Bana göre grev hepimizin ortaklaşa aldığı bir karar ve hak arayışıysa sendikalı olan tüm çalışanların bu eyleme katılması gerekir. Nitekim geçmiş dönemlerde yapmış olduğumuz sözleşmelerde bu durumun olumsuz etkilerini yaşadık. 2004 yılında yapmış olduğumuz grevde işveren menur kadrosuyla ve greve katılmayan yukarıdaki işçilerle üretim yapmaya çalıştı, hatta dahada ileri giderek greve önceden hazırlanıp altı ay öncesinden onbeş kişilik işçiye işe giriş yaptırıp işçilere fabrikaya uğramadıkları halde çalıştırmadan maaş ödedi, yani kendince işi kılıfına uydurdu. Bence hangi işyeri olursa olsun sözleşme yapılırken temsilcilerin ve şube başkanlarının sözleşmeyi imzalamadan tüm maddeleri ivedilikle incelemeli bazen ufak ayrıntılar kelime oyunu ile bizim aleyhimize dönebilir.

MADDE 54. ÖZEL MAZARET İZİNLERİ

2-Ana, babanın, karı veya kocanın, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 3 iş günü izin verilir. Yukarıdaki maddede kişiler çok sınırlandırılmış. Tüm yakın akrabaların(dede, babaanne, anneanne, kayınpeder, kayınvalide, amca, hala, teyze, dayı)ölümü halinde aynı zamanda çalışan şahsın eşinin yakınlarının ölümü halinde ölüm izin hakkını 7 gün olarak kullanması bana göre daha iyi olur.

GÖKHAN KALAYCI - JOTUN TOZ BOYA

TRAKYA ŞUBE

MADDE 17: İç Transfer

İşletme içerisinde herhangi bir bölümde ihtiyaç duyulan eleman, işletme içerisinde temin edilebilir. Ancak bunun için koşullara uygun tercih yapılmalıdır. Örnek olarak forklift operatörü eksikliği durumunda üretimde çalışan personelin forklift ehliyeti olması durumunda depo bölümüne transfer edilmesi gösterilebilir. Bu sayede işletmeyi iyi bilen iş ve işin işleyişi hakkında bilgiye sahip iş ortamına yabancı olmayan bir eleman takviyesi yapılmış olur. Bu da eleman eksikliği olan bölümde verimliliğin daha üst seviyeye çıkmasına neden olur. Üstelik uyum süreci için geçen zaman bakımından da tasarruf sağlanır. İç transfer transfer edilen çalışanın neden olur. İşveren de bu sayede eksikliği duyulan bölüme kendi içinden bildiği kişiyi yerleştirerek, dışardan alınan personelin iş ve işletmeyle uyum sağlaması riskini de ortadan kaldırmış olur.

MADDE 37: Sendikaya Giriş Zammı

Bu maddede, sözleşme süresi içerisinde alınan işçiler deneme süresi sonrası sendika üyesi olduklarında ki ücretleri, kıdemli çalışanın ücretini geçemez deniliyor. Ama ben yaklaşık 2, 5 yıldan beri sendika üyesi kıdemli bir çalışanımdır. Brüt maaşım 1210 TL dir. İşletmeye yeni giren deneme süresi sonrasında kadroya geçip sendika üyesi olan bir işçi benden 2, 5 yıl sonra girmesine rağmen aynı maaşı alıyor. Benim görüşüme göre bu durum haksızlık anlamına geliyor. Eski kıdemli işçiler yeni giren işçilerden daha fazla maaş almalıdır.

ARİF KORKMAZ - KROMSAN

MERSİN ŞUBE

MADDE 54-İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği işçi sendikası ve işveren arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde olması gereken en önemli maddelerden biridir. Ölümle yaralanmayla sonuçlanan hastalığa sebep olan kazaların önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürekli iyileştirilerek belli bir standart yakalanmalıdır.

İş kazası: ölümle, hastalığa, yaralanmaya, hasara veya diğer kayıplara sebebiyet veren istenmeyen olaylardır. B u tür olayların gerçekleşmemesi için işveren gerekli tüm önlemleri almalı, işçi ise tüm koruma ve koruyucu ekipmanları kullanmalıdır. Riskli görülen yerlerde, riskli bir olayın, kazanın gerçekleşme olasılığı ve kazadan çalışanların etkilenme olasılığı önceden tespit edilip gerekli tedbirler alınmalıdır. Tehlikeli yerler tespit edildikten sonra buralara uygun uyarı levhaları yerleştirilmelidir. olası bir iş kazalarında, acil durumlarda, iş yerinde duruma müdahale edecek sağlık birimleri ve bir revir mutlaka bulunmalıdır. Çalışan işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkında temel bilgiler verilmelidir. Ne yazık ki iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak işverene verdiği maddi yükten dolayı işçinin sağlığını ve güvenliğini korumayı bir görev bilip toplu iş sözleşmesinde mutlaka işçi sağlığı ve güvenliğini koruyacak madde ve maddeler koymalıdır.

MADDE 38-ÜCRET ZAMMI

Dünyada tüm toplumsal düzenlerde sınıf ayrılıkları ortaya çıkmıştır. Mevcut kapital düzende sınıflar işçi ve sermaye sınıfı olarak şekillenmiştir. İşçi sınıfı tarihsel süreçlerden geçerek bir takım kazanımlar elde etmiştir. Bunların başında çalışma saatlerinin düzenlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücret ve sosyal haklar gelir. Fakat en önemlisi işçi ücreti ve çalışma koşullarıdır. Ücret işçinin temel ihtiyaçlarının giderilmesi ve da yaşanılabilir bir hayat için önemlidir. İşçi beden gücünü pazarlayarak yaşamını sürdürür. Özgür bir birey olması için ücretlerin belirlenen yaşam standartlarının üzerinde olması gerekir. Bu toplumda daha eğitilmiş daha sorumlu bireylerin yetiştirilmesine doğrudan katkı sağlayacaktır.

EVREN ADANALI - KROMSAN

MERSİN ŞUBE

MADDE 2 KAPSAM:

İşbu toplu iş sözleşmesi işin niteliği ve yürütümü bakımından işverenin Mersin Kazanlı bucağında kurulu Soda, Kromsan Fabrikası ve Gözne yakınında bulunan Kireçtaşı (kalker) işletmesi, Zeytinli Mah. 94039 Sokak No:33 Seyhan /ADANA'da kurulu Tuz sahası ile Tarsus mevkiinde kurulu Karadiken Kireçtaşı işletmesi işyerlerinde ve bunlara bağlı dinlenme, çocuk emzirme, yatakhane, yemekhane, yıkanma, muayene, bakım, bedeni ve mesleki eğitim yerlerinde çalışan Petrol-İş üyesi işçileri kapsar. Aşağıda unvanları yazılı personel işbu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır:

Müdürler, Şefler, Şef Yardımcıları, Mühendisler, Teknisyenler, Uzmanlar, Memurlar, Serbest Meslek Erbabı (Avukat, Müşavir, Mütercim, Doktor gibi)

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: İş kanunu derki kanunun 4 üncü Maddeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. İşyerleri işverenler işveren vekilleri ve işçiler 3 üncü maddeki bildirim gününe bakılmaksızın bu kanun hükümleri ile bağlı olurlar. İşyerinde sayısal üstünlüğün her zaman baki kalabilmesi için örgütlenmenin sürekliliği şarttır. Yukarıda yazdığım gibi yasa genel müdür hariç herkesin sendikaya üye olabilme hakkını tanımıştır. Bizim her toplu iş sözleşmesinde iş verenin önüne bu madde konulmasına rağmen takdir edersinizki günümüzün şartlarında para daha önemli olduğu düşünüldüğü için yetkimizin düşme tehlikesine rağmen kapsam meddesi işçi arkadaşlarımız tarafından çok dikkate alınmamıştır. Şu bir gerçek tiki bir sendikanın yetkisi olmadığı bir işyerinde ücret zammının pazarlığının yapilebilmesi söz konusu bile değildir. işçi arkadaşlarımızın ciddi bir sendikal eğitimden geçirilip biliclendirilmesi gerekir. Aslında greve çıkılması gerekiyorsa bu gibi önemli maddeler için çıkılmalıdır. işçiye bu bilinci aşılıp bu bilinçle hareket etmelerini sağlamak gerekmektedir.

3-TİS Madde No: 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: İş yerinde tensikat gerektirici iktisadi sebeplerin vuku bulması halinde, tensikat yapılacak kısımda, tensikata tabi tutulacak işçiler aşağıdaki sıra ve şartlara göre tespit olunur:

Gönüllü olarak ayrılmak isteyenler,

SGK'dan emeklilik hakkını kazanmış olanlar,

İşe son girenler.

A) 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 sonuna 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.

A) 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.

B) 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 dâhil edilir.

İşverence işçinin hizmet akdinin ihbar önelilerine 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.

NEDEN ÖNEMLİ:

İnsanlar sosyal yaşamın bir parçası olan iş dünyası içinde yer almakta ve bu büyük dünyada çalışan ve işveren ilişkilerinde bazı sorunlar yaşamaktadırlar. Mesleki olmayan sağlık sorunları, bedensel elverişsizlik, güven kaybı ve mesleki yetersizlik işçinin kusurundan kaynaklanmayan fesih nedenleri olarak ortaya çıkar. İşveren kendince bir sebep bulup işçinin sözleşmesini feshedemez, etmemelidir. Bu sorunları adil ve doğru bir biçimde çözmeyi amaçlayan ve çalışma ilişkilerinin her safhasını düzenleyen pek çok yasa, yönetmelik ve alt mevzuatlar vardır. Örneğin 158sayılı ILO sözleşmesinde de konuyla ilişkin olarak, "hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı olduğu; bu mercilerin, son verme nedenlerini ve davayla ilgili diğer vakaları incelemeye ve son vermenin haklı olup olmadığına dair karar vermeye yetkili kılınacakları" belirtilmektedir. Bu yasa ve mevzuatlar işçiyi korumak amaçlı çıkartılmıştır. Yani işçi kendini sözlü olarak savunabilirken, işveren iddiasını belgelemek zorundadır. Bu yasalar yanında TİS'lerde de işçi hakkının korunması gereklidir. Burada bize düşen haklarımızı iyi bilip, bilinçli bir işçi olmaktır. Burada yasalar da biz işçileri korumaktadır. İş hukukunun temel amacı işveren ile işçinin zaman zaman çatışan menfaatleri arasında yol bulmaktır.

AHMET KAPLAN

MKE BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FB.

ANKARA ŞUBE

MADDE: 85 İş sağlığı ve güvenliği

Bu madde hem işveren hem işyeri hemde işçi açısından çok önemli bir maddedir. Bu madde ile işçinin sağlığının yanı sıra, iş yerinin çalışma şartları düzeliyor dolayısıyla da iş verimi artıyor. Buna bağlı olarak da iş verenin karı artıyor. Bana göre bu madde en önemli maddelerden birisidir. Bu madde sayesinde her yıl düzenli olarak iş veren tarafından bulundurmamak zorunda olduğu iş yeri hekimine muayene oluyoruz. Bu sayede işçinin sağlık durumu da kontrol altına alınmış oluyor. Bu madde ayrıca işçiye sağlanan koruyucu malzemenin de kalitesini ve uygunluğunu da kontrol altına almış oluyor. Bu sayede işçi daha sağlıklı bir ortamda, uygun malzeme ile çalışıyor ve kendini güvende hisseden işçi daha verimli oluyor. Bu madde ile aile hayatımız da etkileniyor. Dolayısı ile iş yerinde huzurlu ve uygun şartlarda çalışan işçi eve döndüğünde mutlu oluyor.

Dolayısı ile bu madde en önemli maddelerden birisi oluyor...

MADDE: 29 Kıdem tazminatı

Bilindiği gibi kıdem tazminatı işçinin en büyük güven kaynağıdır. Bir işçinin beklide 40 yılda biriktirebileceği tek birikim. Ayrıca kıdem tazminatı işçinin iş kurallarına daha çok uyararak çalışmasını sağlar. Bu sayede daha uzun yıllar çalışmasını sağlar. Yıllarca çalışmış işçiyi işveren kıdem tazminatı nedeniyle işten çıkarmak istemez. Bu sayede işçi daha düzgün, özverili ve başarılı bir şekilde çalışır. Kişi işten ayrıldığında (emeklilik vs.) çalışma hayatında yapamadı ise ki; günümüz şartlarında çok zor bir evi bir arabası olur. Evlatlarının düğünü geleceği olur. Demem o ki kıdem tazminatı bizim dünümüz bu günümüz yarınımızdır. Bir işçi başka ne için uzun yıllar ağır sanayide çalışır ki tek sebep kıdem tazminatını alıp yarınlarına daha güzel bir hayat yaşatabilmek için.

Yani, kıdem tazminatı çok önemlidir. Dokunulmasın dokundurmayalım...

MUSTAFA ASLAN
MKEK BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FB.
ANKARA ŞUBE

MADDE 43 FAZLA MESAI:

- a.) Günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır.
- b.) Fazla mesaili çalışma işçinin muvafakatı ile yapılır. Ancak devamlı çalışmasında teknik zaruret olan işlerde çalışan işçilerde, mücbir sebep, olağanüstü haller veya teknik arızaların giderilmesi veya zamana kayıtlı işler, somaja tabi tahmil tahliye işleri, grup halinde çalışılmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde çalışan işçiler bu hükümden müstesnadır. Fazla çalışmaların ilgili işçiler arasında eşit ölçülerle ve münavebe ile taksimi yapılır.
- c.) Tatil günleri dışında harici göreve gönderilen şöförlere ve muavinlere normal mesai süresini aşan yolda geçen çalışmaları için yasal günlük fazla mesai süresini aşmamak koşuluyla fazla mesai ödenir. Fazla mesai süresi hesabında hareket yeri ile varış yeri arasındaki mesafe objektif olarak değerlendirilerek, yolda vaki gecikmeler dikkate alınmaz.
- d.)Geçici görevli işçilere(şöförler dahil)gittikleri mahalde fazla mesai yaptırılırsa puantajları tutulmak kaydıyla fazla mesai ücreti ödenir.
- e.)Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatillerinde geçici görevle gönderilen işçilere (şöförler dahil) yazılı olarak harcırah yevmiyesinden vazgeçtiklerini bildirmeleri koşuluyla fazla mesai ücreti ödenir. Ödeme o gün için işyerinin normal fazla mesai süresini aşamaz.

BU YASA BENİM İÇİN ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;

05. 06. 2003 tarihli 4857 sayılı iş kanuna göre fazla mesaiye ücret ödeme kaldırılmıştır. Bu kanuna göre Esnek Çalışma, Kuralsız Çalışma, Telafi Çalışması ve Güvencesiz Çalışma yasalaştırılmıştır. Fazla çalışma tamamen işverenin insafına terk edilmiştir. Fazla çalışma karşılığı ücret ödemek yerine "işveren isterse izin kullandırabilir" ibaresi getirilmiştir.

Toplu İş Sözleşmesi'ndeki 43. Madde olmasaydı bu yasa işveren tarafından uygulanacak ve mesai ücreti almak yerine esnek ve kuralsız çalışacaktık. Bayramlarda, Pazar günleri ve diğer resmi tatillerde telafi çalışmasına gidecektik. Şu anki Toplu İş Sözleşmemizde 1475 nolu iş kanunu esas alınarak yapılmıştır ve yeni yasa hükümleri bu sözleşme gereği uygulanmamaktadır.

MADDE 29 KIDEM TAZMİNATI:

İş Kanunu'nda belirtilen esaslarda ve hallerde ödenecek kıdem tazminatı gün sayısı

- a.)1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesinde zikredilen ve aşağıdaki b, c, d bentlerinde belirtilen haller dışında 35 gün,
- b.)İşçinin vefatı halinde 40 gün,
- c.)İşçinin emekliliği 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 tevsik edilecek meslek hastalığı sebebiyle ölümü veya emekliye ayrılması halinde 50 gündür.
- e.) Ancak 01. 07. 1987 tarihinden sonra işyerinde ilk defa işe girenlerin kıdem tazminatı gün sayısı yasadaki gün sayısıdır.

BU YASA BENİM İÇİN ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;

PETROL-İŞ SENDİKASI AKTİF ÜYE EĞİTİMLERİ

Kıdem Tazminatı işçinin bir yıl çalıştıktan sonra hak ettiği ücrettir ve hükümetler tarafından memur katsayısı ile her yıl belirlenir. Temel amacı işçilerin işten atılmasını engellemek ve işveren için caydırıcı olsun diye sendikalar tarafından kazanılmış bir haktır. Bu günlerde hükümet tarafından kaldırılması gündemdedir ve seçim sonrasına bırakılmıştır. Kıdem tazminatı işverenin işçiyi işten atmasını engellemek içindir. Esas olması gereken hem kıdem tazminatı hem iş güvencesidir.

Bildiğimiz üzere 29 Mayıs 2013 tarihinde THY’de çalışan HAVA-İŞ sendikasına bağlı 305 çalışan işten çıkarılmıştır. Bence işverenin bu hakkının elinden alınması ve kıdem tazminatının yanı sıra iş güvencesi de zorunlu hale getirilmelidir.

Kıdem tazminatı hem işverene karşı caydırıcı bir silahtır hemde maddi anlamda benim hayat sigortamdır. Günümüz Türkiye’inde çalışarak almamızın hayal olduğu isteklerimizin yıllar sonra bile olsa gerçekleştiği bir güvence ve haktır.

ENGİN BEDİR - MUTLU AKÜ

İSTANBUL 2 NOLU ŞUBE

Madde 44 TAKSİL ÖDENTESİ

İs veren işçilerden çocuğu tahsilde bulunanlara okulların açılışı veya okullara kayıtları sırasında tahsilde bulunan her çocuk için belgelemek kaydıyla sözleşmenin 1. yılında aşağıdaki şekilde tahsil ödenti verilir:

İlköğretime devam eden çocuk başına 1. yıl bürüt 156 tl

Lise veya muadili okullara devam eden çocuk başına 1. yıl bürüt 220 tl

Üniversite yüksekokul muadili okullara devam eden çocuk başı 1. yıl bürüt 315 tl

Önemli: Tahsilat yardımı çalışan işçinin çocuğuna verilen yardım ama ülkemizde okumaya yapılan yardımlar çok az bir işçi çocuğunu okuta bilmek için boğazından, giyiminden ve sosyal yaşantısından kesiyor çocuğunu okutmaya çalışıyor ama iş verenler verdikleri bu para sadece 1 ay kadar yetiyor ama geri kalan aylar işçinin sırtına binen bir yük oluyor yukarda verilen yardımlar insanların okumasına hiçbir destek olmuyor çoğu zaman insanlar çocuklarını okutmuyorlar ve bir işe sokuyor saten zor geçen bir işçi çocuğunu da çalıştırıyor ve ailesine katkı sağlamasını sağlıyor fabrikamız tahsilat yardımlarını senede bir değil çocuk okula gittiği aylarda verse ve bir çocuğun masrafı kadar yardım etse çalışanın yükünü azatsa çalışan kişi çocuğunu rahat okutsa ülkemizde okuma oranı ve bilinçli kişi sayısı artar.

İlköğretim için okula gittiği aylar için 100 tl

Lise ve dengi okullar için gittiği aylar 150 tl

Üniversite ve dengi okullar için okula gitti aylar için 250 tl

KORKMAZ BEKTAŞ - MUTLU AKÜ

İSTANBUL 2 NOLU ŞUBE

MADDE;11-SUÇSUZ ÇIKARMALAR

A-işveren suçsuz çıkarmayı ancak aşağıdaki hallerde yapabilir

- 1- Otomasyon rasyonelasyon ya da kapasite daraltılması sebepleri ile işçi azaltılmasını hedef güden tensikata zaruret duyulması.
- 2- Hastalık yada kaza sebebiyle meydana gelen geçici iş göremezliklerin 24 aydan fazla sürmesi yada işçinin çalışamaz duruma gelmesi.
- 3- sair kanuni haller.

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

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

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ Bir işçinin hiçbir suç ve kabahati olmaksızın hiçbir yüz kızartıcı suç işlemeksizin işten çıkarılma olasılığına karşın, bizler yasaya ve sözleşme kitapçığına vakıf olmayışımızdan dolayı, bu tür durumlar karşısında ne yapmamız gerektiğinin bilincinde değiliz, işte bu farkında lığı bizlere aşılatabilecek bilgi ve deneyime sahip eğitilmiş kişilere ihtiyaç var. Tensikat kararı alındığında tüm işçiler huzursuz ve işten çıkarılma korkusuyla çalışır, kim bilir çalışma esnasında kafasında onlarca soru işaretleriyle karşı karşıyadır ve o işçi den rahat bir çalışma beklemek yersiz olur, beklide bir anlık dalgınlık la iş kazası da geçirebilir, bunun tek nedeni ise kafasının rahat olmayışı evet önemli hatta benim için en önemlisi çünkü bizler emekçiler herkes sıcak yatağında rahat uyurken gece vardiyalarında sabahlayarak namusumuzla, şerefimizle, çalmadan, kimsenin hakkına tecavüz etmeden para kazanmak ve ailemize helal lokma yedirebilmek için çalışırız, ama gel gör ki bir kararla işimizden oluyorsak bununda bu kadar basit olmaması gerek.

MADDE; 6- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

A- TAYİNLERİ

Sendika, işyerinde çalışan üyeleri arasından bir baş temsilci olmak üzere 2821 sayılı Kanunun34. Maddesinin gerektirdiği sayıda işçiyi işyeri sendika temsilcisi olarak tayin eder. Sendika bu konuda yapılan tayinlerle her türlü değişiklikleri yazılı olarak anında işverene bildirmek zorundadır.

B-TEMSİLCİ İZİNLERİ

İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmak şartıyla yerine getirirler.

C-İŞ GÜVENLİĞİ

1-Sendikanın işyeri temsilcileri ile işyerinde çalışan sendika zorunlu organlarında görev alarak kanunen yönetici olarak kabul edilenler haklı sebepler dışında ve sebebi açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe, bu görevleri süresince işten çıkarılamazlar ve yükledikleri sendikal faaliyetleri yerine getirmek için gösterecekleri faaliyetlerinden dolayı tecziye edilemezler.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;Sendikanın işyeri temsilcisi ve yönetici pozisyonundaki kişiler doğal olarak bizlerin hakkını koruyup kollaması için seçtiğimiz kişilerdir ki bu kişiler toplu iş sözleşmesinde bizlerin hakkını korurken işten çıkarılma korkusu olmaksızın dik durarak omuzlarına yüklediğimiz sorumluluğu da hesaba katarak bizleri koruyup, kollaması ve işini rahat yapabilmesi için önemli bir maddedir.

NASUF ERTUĞRAL - MUTLU AKÜ

2 NOLU ŞUBESİ

1. KONU:İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır Çalışanları işyerinin olumsuz etkilerinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, başka bir ifade ile çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanması amaçlanmaktadır. İşyerinde çalışan işçilerin korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan iş gücü ve iş günü kayıpları azalacak, dolayısı ile üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle iş veriminde artma olacaktır. İşyerinde alınacak tedbirler ile, iş kazalarından veya güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı doğabilecek makina arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kaldırılacağından işletme güvenliği sağlanmış olur. Bu konun önemli olduğunu düşünüyorum.

2. KONU:HASAR BEDELİNİN TESBİTİ

İşçinin işyerinde görev sorumluluğunda meydana getirdiği hasarın işçinin kasıt veya ihmalden mi veya makine araçve gereçlerden meydana gelen teknik bir arızadan mı ya da her ikisinden mi araştırılmadan işçinin ifadesin alındığından işçinin ifadesinde makine arızalandığı için yazsada bunu dikkate almadığında işçini bölüm değişikliği yaparak bu olayın tekrar etmesi durumunda işde çıkaracağın bildiren iş veren suçu kendi içinde aramadığı gibi işçiyi zan altında bıraktığından bu konun önemli olduğunu düşünüyorum

OĞUZ TOPCU - MUTLU AKÜ

İSTANBUL 2 NOLU

Merhaba sayın başkanım çok değerli Erhan ve İsmail hocam yazıma başlamadan önce en kötü sendikanın sendikasız olmaktan daha iyi olduğunu özellikle belirtmek isterim.

SENDİKASIZ fabrikalarda çalışan yakınlarımızdan duyduklarımız karşısında bazen şok olduğumuz anlar oluyor. Bir veya iki gün işe gelmediğinde anında işten çıkışın verildiğın ve zorla kağıt imzalatıldığı, kafalarına göre ücretle oynama (kısmı)ve daha birçok zulmün yapıldığı ve haksızlığın normal bir durummuş gibi gösterildiğı sendikasız iş yerlerinin (fabrikalardan) bahsediyorum. Ama bazen düşünmeden edemiyorum acaba iş veren yaptığı bu haksızlıklardan vicdan azabı çektiğı oluyor mu? gerçekten merak ediyorum. Ya ayıpediyoruz, haksızlık ediyoruz çalışanımıza diyor mu. Demek ki demiyorlar ki vicdan azabı çekmiyorlar çalışanların hala emeğini alın terinin hiçe sayıyorlar inşallah ileride bir yasa çıkar.

Tüm iş yerlerinde sendika mecbur olur. Açıkçası bu bana da biraz saçma geldi nedense. Çünkü mevcut hükümetler her zaman sendikaları bitirmek üyelerini azaltmak kazanılmış haklarını tırpanlamak istiyorlar. HAK VERİLMEZ ALINIR ilkesi ile her zaman mücadeleye devam edeceğiz. Bizler işçiyiz, emekçiyiz yapılan bütün bir zulme haksızlığa zamanı geldiğinde başkaldırmasını da biliriz. Biz hiçbir zaman hakkımızdan fazlasını istemedik. Her zaman emeğimizin, alın terimizin karşılığını istedik. Çocuklarımıza, ailemize daha iyi bir gelecek istedik bunun için direndik. Kazandığımız zamanlarda oldu kaybettiğimiz anlarda kaybettiklerimizde üzüldük. Çünkü yine işçi çıkarmalar ve değişik yaptırımlar oldu. Yıldırmaya çalıştılar yılmadı, boyun eğmedik. Çünkü şunun bilincindeydik 30 40 sene belki daha fazla sendikalı abilerimizin, ablalarımızın her türlü zorluklara baskılara karşı başları dik omuz omuza verdikleri mücadelenin eseridir şundaki sendikalar onların eserleridir. Şuan ki aldığımız haklar aldığımız ikramiyeler vs. . Onları unutmadık ve unutturmayacağız. Bu uğurda ölenler oldu, yaralananlar ve sakat kalanlar açıkçası çok bedel ödediler. Bize de onların bıraktığı bu büyük mirası daha iyi yerler götürmek ve örgütlü yerlere sahip çıkmak yeni örgütlenecek yerlere de bir an önce sonuca gitmeleri için destek vermek düşer. Biraz verdiğiniz ödevden saptım herhalde bunun için kusura bakmayın ama netice itibarı ile amaç ve konu her zaman hak mücadelesi.

MaddE: BÖLÜM(I) SÖZLEŞME SÜRESİ VE KAPSAMI

1-2-3

Önemi Çünkü:Benim için en önemli olan sözleşme maddelerinin yani alınmış hakların ve sözleşme kitapçığına yazılmış hakların hepsi benim için önemlidir. Ancak 2 madde istiyoruz onun için ben 1 madde: Toplu iş sözleşmesihakların alındığı bizim ise 2 sene de 1 yaptığımız ve iş verenle masaya oturduğumuz sözleşme ile ilgili maddedir. Çünkü sözleşme süreci zor geçen 1 süreçtir. Tüm olasılıklara gebe dir. Bu süreçte eylem yapılır, greve çıkılır dedikodu olur. Kısacası her şey olur. Üzüntünün ve sevincin paylaşıldığı bir süreçtir, hele 1 de zayıtsız geçmişse ve istenilen olmasa da masada ona yakın bir meblağ ve birde üstüne kitapçığa konulmak üzere yeni bir hak alınmışsa en güzel olay odur benim için. (Biz bir dönem önce gece çalışma % 300 zam ve senede 2 defa erzak yardımını kitapçığa yazdırmıştık.) benim için en önemlisi de buydu. Şuan meblağsı belki az olabilir ama biliyorum ki ileride o küçük meblağlar azımsanmayacak hale gelecek bununda yararını bizden sonra işe girenler (sendikalılar) büyük ölçüde görecekler ve bu haklar için mücadele verecekler.

Madde:BÖLÜM(XVII) 59. MAD İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ

Önemi Çünkü: her işyeri ister küçük ister büyük işletme olsun işçi sağlı ve iş güvenliği yönetmeliklerine uymakla yükümlüdür çalışanını emniyetinden sorumludur bildiğiniz gibi ülkemiz iş kazaları ve meslek hastalıkları sıralamasında dünyada üst sıralarda yer almaktadır bunda işyerlerindeki çalışma ortamları, dikkatsizlik iş emniyetlerine uymama gibi nedenler gelir. kanun gereği de artık büyük fabrikalar işyerlerinde iş güvenlik uzmanı bulundurmakla yükümlüdür görevleri de iş emniyeti ile eksikleri tespit edip olası kazaları en aza indirmektedir. pekii iş kazaları ve meslek hastalığı konusunda hep işveren mi suçludur? işçiler olarak bizler yükümlülüklerimizi yerine getiriyor muyuz ? mesela işyerimiz olası emniyet tedbirlerini almış, maskeni kullan baretini tak, eldivenini giy, gözlüğünü tak, yüksekte çalışırken askılını tak, vs. elimizde mevcut ama gerçekten bizlerde bazen ihmal ediyoruz. çalışma alanımızda bizi engelleyici unsurları tespit edip işverenimize yada sendikaya bildirip acilen önleminin alınması konusunda uyarmalıyız lütfen çalıştığımız alanda emniyet tedbirlerini alalım bu dünyada sadece ben varmış gibi hareket etmeyelim arkamızdaki sevenlerimizin bize acıyarak bakmasını yada hasretle anmasına izin vermeyelim benim için önemli iki konuyu içimden geldiği gibi paylaştım bu alan da emeği geçen herkese teşekkür ederim.

ARIF GELİÇ - NEŞE PLASTİK

İST 2 NOLU

SUÇSUZ İŞÇİLERİN İŞTEN ÇIKARTILMASI 09/03/2014

İşveren bünyesinde çalıştırdığı işçileri, çıkartması için geçerli sebeplere dayanmak zorundadır.

Yasa gereği, maddeleri belirtmek gerekirse:

A) İşletmenin gereklerinden: Ekonomik kriz, talep düşüşü, pazar kaybı, enerji sıkıntısı gibi dış sebeplerdir.

B) İşin gereklerinden: Teknolojik makinaların alınması (otomasyon sistemine geçiş)

İş yerinde zaman aşımına uğrayan demode olan ürünlerin kaldırılması ve bölüm kapatmaya gidilmesi, taleplerin azalmasıyla, iş yeri içinde bölümlerin kapatılması gibi sebeplerdir.

Bu belirtmiş olduğumuz, hallerde işveren suçsuz çıkarmaları yapar.

Sözleşmeler gereği, Tensikat düzenlemelerine göre şu kişilerin işlerine son verilebilir;

a. Gönüllü işten ayrılmak isteyenlerin

b. Emekliliği hak kazanmış olanların

c. En son işe girenlerin iş sözleşmelerinin, fesh edilmesiyle süreç tamamlanır.

İş yerinin, çalışan kadrosunda bulunan, sendika temsilcisi veya sendika yöneticilerinin, işe giriş tarihine bakılmaksızın, işten en son çıkan kişiler olur.

SUÇSUZ ÇIKARMALARDA

1. İhbar Hakları

a. B aydan az kıdemi olanlara 2 hafta

b. B aydan 18 aya kadar kıdemi olanlara 5 hafta

c. 18 aydan 3 yıla kadar kıdemi olanlara 8 hafta

d. 3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara 10 hafta

e. 5 yıldan fazla kıdemi olanlara 12 hafta önceden

İhbardan bulunmak şarttır. Yukarıda belirtilen süreler içerisinde işveren her gün 2 saat iş arama izni vermek mecburiyetindedir. İşçinin talebi durumunda bu iş arama izinleri, toplu olarakta verilir.

İşçinin kendi isteği ile ayrılrsa bile iş arama izni engellenemez.

1. Kıdem Tazminatı

Suçsuz işten çıkarmalarda, işçinin kıdem hakları hesaplanırken işçinin çalışmış olduğu, her bir kıdem yılı için 35 günlük ücretleri tutarında kıdem tazminatının hesaplanması.

1. Kıdem ve İhbar Tazminatının Hesaplanması: Kıdem ve ihbar tazminatı tutarının, hesaplanmasında esas alınacak günlük ücretin içine, normal ücrete ilaveden sosyal yardımlar, ikramiyeler, tatil ücretleri ve primler gibi aynı ve nakdi ödemelerde dahil edilir.

YORUM

Tensikat kararına göre bir iş yerin çalışan kişinin işe uyumluluğu, bağımlılıkları ve işverenin malına zarar verme gibi bilinçli fazla devamsızlık mazeretsiz devamsızlıkları göz önünde tutarak tensikat kararının son maddesinde yer alan son giren ilk çıkar durumundan zarar gören iş akdinin son bulan günahsız kişilerin (işçilerin) yerine yukarıda belirttiğim özelliklere sahip kişilerin çıkartılması tensikat kararını daha doğru ve geçerli kılar diye düşünüyorum çıkışların sonunda ihbar, kıdem, haklarını nakit ödenmesi gerekirken emsal olarak gördüğümüz bazı iş yerlerinde bunların taksitlendirildiğini görüyoruz. İş veren bunu bir kalemde ödemesi için sözleşme maddesine iş vereni zorunlu kılacak bir madde eklemesi doğru olur diye düşünüyorum.

TUNA AYDOĞAN - NOVARTİS

İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE

SÖZLEŞME KİTAPÇIĞINDA BULUNAN MADDELER HK.

Öncelikle benim için maddelerin hepsini ayrı ayrı kendi içinde önemlidir.

Her madde kişilerin ihtiyacına göre belirlenir. Örnek verecek olursam, Üyelik Aidatı ödemediğimizi düşünelim. Üyelik aidatı ödemezsek sendika maddi açıdan güçsüz olur. Sendikal faaliyetlerinin gerçekleşebilmesi için, üyesi olduğumuz sendikamızı ayakta tutabilmek için, sendikamız ve bizlerin işverenler karşısında itibarlı güçlü duruşları için, tüm işçiler için gerekli olan sendikal eğitimlerimiz, sendikamızı yöneten yöneticilerimiz ve sendika çalışanlarının maaş ödemeleri için son derece önemlidir. Toplu sözleşme kitapçığının içindeki tüm maddeler benim için önemlidir.

Toplu sözleşme kitapçığının içindeki her madde azim ve mücadele ile alınmış ve yazılmıştır. Kitapçığın içindeki maddeleri kaybetmemek, hepimiz için en önemli konu olmalı. Her sözleşme zamanı bizler için faydalı yeni maddeler ilave ettirebilmek bizim başarımız olur. Sözleşme kitapçığında bulunan her madde iş yerinde ve çalışma hayatında bizlerin daha iyi şartlarda çalışmamız ve iş yerinde düzenin, disiplinin sağlanması açısından çok önemlidir.

Bu kitapçıklar hazırlanırken sadece kendi çalışma şeklimiz değil işverenin de bizden ne istediği bu kitapçıklarda yer alır aslında bu kitapçıklar bizim çalışma hayatımızı yönlendirmektedir. Burada şu madde önemli demek zor bütün maddeler kendi alanında çok önemlidir.

Bir de maddelerin önemli olması için karşı masaya oturacak işverenler bulmak gerekir. Çünkü karşı tarafa oturacak işveren bulamazsan kitapçığın içindeki maddeleri bulamazsınız.

Onun için bizim kitapçığındaki maddelerin her birisi çok önemlidir. Bunların içinden şu çok önemli diyemiyorum. Alınan her hak benim için en önemlidir.

Saygılarımla;

YAŞASIN İŞÇİ DAYANIŞMASI.

AHMET KÖSE - PETKİM

ALİAĞA ŞUBE

02. 03. 2014 – 05. 03. 2014 eğitim grubundan petkim malzeme ikmal müdürlüğü enstruman ambarı selamlar

sayın hocam: erhan kaplan sayın hocam: ismail hakkı kurt

bizlere paylaştığınız olduğunuz bilgilerinizden tercübelerinizden öğütlerinizden siz değerli hocalarıma tekrar teşekkür ederim. saygılarımı sunarım.

petkim petro kimya holding a. ş ile petrol iş sendikası arasında 01. 01. 2012 31. 12. 2014 tarihleri arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi kitapçığı sayın hocalarım benim için bu sözleşme kitapçığının her bir satırı ve her bir maddesi ayrı ayrı önem ve anlam taşımaktadır.

bu maddeler bu sözleşme kitabına bu hali hazırda yazılan satırlar maddeler haline getirilene kadar ne mücadeleler, ne emekler, ne fedakarlıklar, ne bedeller ödenerek bu yazılı metinler maddeler satırlar haline getirilmiştir.

ama bunun arakasında yatan birlik, dayanışma, hak arama, emek ve yaşanabilir ücret için yapılan haklı bir mücadeleler sonucunda elde edilmiştir.

ben 2009 da petkimde elektronik teknisyeni olarak iş hayatıma ve ilk defa sendikalı olarak yeni bir çalışma hayatına başladım.

benim unutamadığım toplu iş sözleşmesi zamanında genç yaşlısı eskisi yenisi demeden herkesin bir bütün halinde işyerinde 5 gün boyunca yatmış ve iş yerini terk etmemiş olmamızdı bu haklı mücadelenin ve emeğin sonucunda kazanan tarafın birleşen ve birlik halinde olan işçilerin kazandığını yaşayarak öğrenmiştim.

nacizane bana göre önemli olan maddeler ise:

madde 11: mesleki eğitim

çalışmış olduğumuz kompleksde çok farklı üniteler birimler ve farklı ekipmanlarla çalışıyoruz ve karşı karşıya geliyoruz herkes kendi branşı adı altında çalışacağı ünitelerden sahadan ekipmandan malzeme bilgisine kadar detaylı bilgiler daha kapsamlı verilmelidir. bunun için birçok örnekler saymak mümkündür yani karşılaşılabileceğimiz iş kazalarından tutunda ünitelerle ilgili mesleki bilgi ve becerileri sayesinde bakım ve duruşlarda kazasız sağlıklı güvenli bir şekilde devreye almak derveden çıkarmak daha etkin olacaktır.

madde 72: iş sağlığı ve güvenliği

bilindiği üzere çalıştığımız ortam çeşitli kimyasal gazlar ve basınçlı havalar, sıcak sular gibi birçok tehlikeli ortamlar bulunmaktadır. bazen bu gazlar çalıştığımız sahaya çökmektedir. biz bu gazları ister istemez tenefüs etmekteyiz bunun sebebi yorungun malzeme ve kullanım ömrünü tamamlamış ekipmanlardır bunların insan sağlığı ve çevre için tehlikeli olduğundan işverene bunun için gerekli önlemlerin ve tedbirlerin yaptırılması gereklidir.

MUSTAFA ERDEM - PETKİM

ALİAĞA ŞUBE

Madde 72 – İş Sağlığı ve Güvenliği:

İş sağlığı ve güvenliği maddesi işveren ve işçi sendikası arasında imzalanmış bir maddedir. Benim için her şeyden önce gelen bir maddedir, nedeni ise insan sağlığı her şeyden önce gelmektedir. İnsanın doğal yaşamını sürdürebilmesi ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için elbette paraya da ihtiyaç vardır, zaten dünya devletlerini savaşa sürükleyen insanları birbirine kırdıran da paradır ancak; insan sağlığı, para sosyal haklar vs. gibi haklardan çok çok önce gelmelidir, benim içinde öyledir. İşçiler ne kadar sosyal hakka sahip olursa olsun ne kadar ücret durumu iyi olursa olsun kendisinin ve arkadaşlarının sağlığını tehdit eden şartlar ortadan kaldırılmadığı ve gerekli önlemlerin iş yerlerinde alınmadığı sürece önemi yoktur ve işçi ve çalışanın bundan mutlu olmaması gereklidir. Çünkü her gün risk faktörleriyle çalışmak işvereni etkilemese bile işçiyi olumsuz etkileyecek o iş yerinde çalışmak işçiye çok zor gelecektir.

Nasıl ki işveren ve işçi iş sağlığı ve güvenliği Kanunu'na ve mevzuata uymayı kabul eder şeklinde TİS maddesinde geçiyorsa işveren de bizlerde bunlara işyerinde ve sosyal hayatımızda uymak ve hayatımızın her bölümüne yaymak zorundayız. Sözleşme maddesinde yazdığı üzere iş yerinde 6 aylık periyodik muayene gibi, yaşam alını temizlik ve güvenlikleri gibi, iş yerinde gerekirse ilgili kurumlarca araştırma yapılması ve gerekli tedbirlerin alınması gibi şeyler 72. İş sağlığı ve güvenliği maddesinin içeriğinde geçiyorsa bu yazıyla kalmamalı biz ve işveren buna sonuna kadar uymalı ve takipçisi olmalıyız. Mesela çalıştığımız yerde işçi ve iş sağlığını tehdit edecek bir durum varsa hepimiz buna duyarlı olup bu olumsuz şartları ortadan kaldırmak için tüm gayretimizle çaba göstermeliyiz.

Bana olmazsa arkadaşımıza olur bana zarar vermezse ona verir bilincini taşımamız gerekir. İşin gerekirse 1 saat sonrada yapılabileceğini ama insan yaşamının kolay kolay geri kazanılamayacağını aklımızdan hiç çıkarmamalıyız. Örneğin bir iş var kapalı kap işi, ben bu işi yaparım zaten yirmi dakikalık iş iyi ustayım gibi şeylerle kendimizi, ailemizi ve çalışan arkadaşlarımızı riske atmamalıyız. Teknik emniyet ve ilgili yerlerden gerekli müsaadeler alınmalı gerekli ölçümler yapılmalı içerisinin şartları gözlenmeli nezaretçi konulmalı gibi buna benzer bir çalışma yapılarak işe başlamalıyız. Bir doktor arkadaşla olan sohbetimizden bir kesit anlatmak gereği duydum. Doktor arkadaş sohbet esnasında ya bu Petkim işçisi işine ne kadar duyarlı diye söyledi. Neden dedim? Aldığım cevap şu oldu. En az 20 tane Petkimli arkadaşını ameliyat yaptım rapor bitiminde Raporu uzatma istediğimde büyük çoğunluğundan "hayır bana bu yeter iş yerinde böylede çalışırım iyi oldum artık" gibi şeyler söylediler dedi. Burada söylenecek şey sağlıklı olarak çalışmanın kendimize ve iş yerine daha fazla faydalı olacağını anlamaktan geçiyor. Eğer ki burada bir korku imparatorluğu oluşturulmaya çalışılıyorsa buna da müsaade etmememiz gerekir. Çünkü arkamızda sendika gibi büyük bir güç olduğu ve birleşen işçinin yenilmeyeceği asla unutulmamalıdır.

2008 yılında ACN fabrikasında bir arkadaşımızın ölümüyle sonuçlanan olay bende derin iz bırakmıştır. Yaşanan olayları, kazaları her zaman göz önünde bulundurmalı bir işi yaparken sonuçlarının da neler getireceği önceden iyi düşünülmelidir. O yüzden benim için iş sağlığı ve güvenliği her şeyin başında gelir.

Madde 15 – Kadro ve Ücret Skalası:

Kadro ve ücret skalası sözleşmede yazdığı üzere kadrosuz işçi çalıştırılmaz ibaresi olması gereken önemli maddelerden biridir. Çünkü bir iş yerinde çalışanlar arası ücret eşitsizliği olması durumunda ve de aynı işi yapan biri kadrolu diğeri kadrosuz çalışan iki işçiden hem işveren yeterince verim alamayacak hem de o iş yerinde iş güvenliği ve iş barışı sağlanamayacaktır.

Kadrosuz çalışan ben az ücret alıyorum bu kadar çalışırsam bana yeter diğeri benden fazla ücret alıyor o yapsın diyecek iş güvenliğini umursamayacak iş yerinde de sosyal hayatında da huzuru kaçıracaktır çünkü kendisinde mutsuz ve huzursuzdur. Aynı şekilde kadrolu çalışan da ben nasıl olsa kadroluyum işi o yapsın bana bir şey olmaz bu kadar çalışırsam da kafidir gibi benzeri düşüncelere kapılsa o da iş yerinde huzuru bozacak ve verimli olamayacaktır. O yüzden kadrolu işçi çalıştırmak herkes için faydalı olacaktır. Sendikası ve taşeron işçi çalıştırma mantığı insanları köleliğe götüren insan çalışma şartlarını ve kurallarını hiçe sayan, çok iş az para mantığı güden insana yakışmayacak bir çalışma modelidir ve kabul edilebilir bir çalışma modeli değildir. Kadrolu olarak bir işyerinde çalışan işçiler arasında da ücretler arası eşitsizlik varsa buda doğru olmayan bir şeydir. İnsanlar arasında çıkabilecek sorunları kestirmek zor olmasa gerektir. Kadrolu kadrosuz arasındaki benzer sorunlar aynen çıkacaktır.

O yüzden kadrolu işçi çalıştırılırsa, işçiler için yıla ve kıdeme göre bir düzenleme yapılarak adil bir ücret skalası yapılırsa hem işveren için sorun olmaz hem işçiler arasında ve sosyal hayatta sorunlar olmaz hem de o işçiden maksimum seviyede verim alınır.

ÇAĞLAYAN ATA - PETKİM

ALIAĞA ŞUBE

Madde 72 – İş Sağlığı ve İş Güvenliği

Açıklama:

İşçi sağlığı ve İş güvenliği çalışma hayatı için oldukça önem arz etmektedir. Çeşitli iş alanlarında senkronize çalışanların her işe yönlendirilerek işi bilmeden yeteneği olmadan bilgisi olmadan her işi yaparım veya ne iş olursa yaparım diyerek İşçi sağlığı ve Güvenliği hiçe sayılmaktadır. Örnek olarak İstanbul Tuzladaki Tersane faciasını verebiliriz. Burada kazanın en büyük sebebi işverenin gerekli tedbirleri almaması, işi ucuza yaptırmak adına niteliksiz taşeron işçilerin kullanılmasıdır. Bu kişilerde para kazanma uğruna kabiliyetlerinin olmadığı işleri yapmak zorunda kalarak çeşitli kazalara hatta facialara sebebiyet vermektedirler. Bununla beraber Sendikalı çalışılan yerlerde de kazalar olmakta ve bu durum genellikle tedbirlerin zamanında ve layıkıyla alınmamasından oluşmaktadır. İşçinin güvenliğini tehlikeye atacak her türlü durumun en iyi şekilde tespit edilip, maliyeti – türü – şekli ne olursa olsun derhal önlemlerinin alınması amacı ile çalışmaların başlatılması gerekmektedir. Bizlere burada düşecek görev bu önlemlerin ciddiyetle alınıp alınmadığını alınmamış ise işin kesinlikle yaptırılmasının sağlanması olacaktır.

Madde 41 – Ücret Zammı

Açıklama:

Çalışan ücretlerini üst seviyede tutarak hem iş verimliliği hem de çalışan performansını artırır. İşçi emek harcayan, Sendikada Emeğin karşılığını alan demektir. Karşılığı alınmamış Emek boşa harcanmış veya bir takım çevrelerin haksız kazanç hanesine yazılmış demektir. Düşük ücretle çalışanlara bakıldığında yozlaşmış ve geri kalmış bir toplum köleleşme olmuştur. Buna da örnek olarak taşeron çalışanlardır. Ücretlendirme insani şartlarda yaşamak için ve çalışılan iş yerinde verimlilik için önemlidir. Ülkemizde açlık sınırınının 1150 TL olmasından dolayı normal bir kişinin hayatını sürdürebilmesi için ücretinin bu rakamın üstünde olması gerekir. Bulunmuş olduğumuz kompleks te ücret düşük olursa geçim derdinden işine adapte olamayacak. Takiben iş kazaları doğacaktır. Ama sandikalı bir örgütlenme yapımız olduğundan bu konuda çalışmalarımızda hep iyi sonuçlar alınarak çalışanın hakkı savunulmaktadır.

HAKAN ÖZLÜ - PETKİM

ALİAĞA ŞUBE

Madde: ek 4/b 1. 1. 2006 ve sonrası işe giren personele uygulanacak olan kapsam içi ücret skalası önemli çünkü: 01. 01. 2011-31. 12. 2012 toplu sözleşmesi öncesi 1. 1. 2006 sonrası işe girenlerin hangi ücreti alacaklarını iş veren belirliyordu. bu toplu sözleşmede asıl istenen eski personel yani 2006 öncesi işe girenlerle ücretlerin eşitlenmesi sadece arada kıdem farklarının bırakılmasıydı. ancak bu mümkün olmadı. iş veren eski personel ve 2006 sonrası işe giren personele aynı skalayı kullanmayı kabul etmedi. burda farklı bir yol gelişti. 2006 sonrası işe giren personelin maaşları yükseltildi. 2006 girişli personel 5 yılını doldurduğu için 2007-2008-2009-2010-2011 yılı girişli işçileri 5 yıl sonra 2006 girişli personele eşit olacak şekilde bir skala yapıldı. petkimde bu sözleşmeden sonra 2 farklı skala ortaya çıkmış oldu. eski personel ile yeni personel skalaları ayrıda olsa 2006 sonrası işe giren personel için bu sözleşme umut oldu. çünkü daha önceden işe giriş ücretini işveren düşük belirliyor. şimdi ise bu skala esas alınıyor. işe yeni giren personel bu skalaya bakıp yıllar sonra enflasyon zamları haric kendi grubuna göre artık ne maaş alacağını çok iyi biliyor. yukardaki fotoğraf 01. 01. 2013- 31. 12. 2014 sözleşmesindeki en güncel son halidir. bu skala altında toplu iş sözleşmesi'nin 41. maddesi'nin (e) bendindeki " işe yeni alınacak işçilerin işe giriş ücretlerini işverence belirlenir. " hükmünü ortadan kaldırmaz. bu maddede ne kadar işçilerin kafasında soru işareti bıraksada, sonuç olarak 2006 ve sonrası işe girenlerde şimdilik bir memnuniyetsizlik görülmemektedir.

Madde: madde 69 özel mazeret izinleri

madde 69 içersindeki 6. madde işçilerin amirlerine 3 gün önceden yazılı müracaatları üzerine fabrikanın emniyetini ve üretimini 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.

Önemli çünkü: 01. 01. 2009-31. 12. 2010 sözleşmesi öncesi bu madde'de yılda 10 iş günü mazeret izni vardı. 2009 sözleşmesinde bu 8 iş gününe düştü. bunun karşılığında yılda 2 kez tam ve 4 kez 13 yevmiye olan ikramiye, yılda 4 tam ikramiye olacak şekilde değişmiş oldu. eski sözleşmeye göre yılda 112 gün ikramiye alınır iken yeni sözleşmede 120 gün ikramiyeye geçilip 2 gün mazeret izinleri düşürüldü. en son yapılan sözleşmede 01. 01. 2013 - 31. 12. 2014 sözleşmesinde ise 8 iş günü mazeret izinleri korunmuş en son haliyle kalmıştır. her sözleşmede iş verenin mazeret izinlerini düşürmeyi dile getirmesi bu maddenin önemini arttırmaktadır.

SERKAN ALTAY - PETKİM

ALIAĞA ŞUBE

MADDE. 72 İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Önemli çünkü

İş sağlığı ve güvenliği, insan hayatının değişilmez parçası olan çalışma hayatının en önemli konusudur. Modern toplumlar, çalışan işçilerin çalışma ortamlarını daha yaşanılabilir bir hale getirerek "önce insan sağlığı" ilkesiyle hem güvenli çalışma alanları oluşturur hemde işçilerden daha verimli çalışmalar alır. Bir çalışan işçi olarak, iş verenin çalışanlarına hazırlayacağı güvenli ve sağlıklı iş alanları o kurumun kurumsallığını ve işçisine olan bakış açısını da sergiler. Zaten kanunlarda da işçilerin hür iradesi ile seçim yaptığı işte adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır.

Tabiki yaşamımızın en önemli parçası olan çalışma hayatında herşeyi iş yerinden beklemek çok büyük bir hata olur. İşverenin her türlü önlemi hem bizler için, hem kaliteli iş çıkması için, hemde çevre güvenliği için tam anlamıyla almasıyla birlikte asıl iş biz çalışanlara düşmekte. Bu güvenliği sağlayacakta bu güvenlik kurallarına uyacaklarda bizleriz. İş sağlığı ve güvenliği ile alakalı, her iş yerinin kendine has kuralları vardır. Bizlerinde bu kurallara yorum yapmadan koşulsuz ve kayıtsız uymamız gerekiyor. Şayet çalışma ortamında gözden kaçmış veya atlanmış bir güvenlik zafiyeti varsa bunları en kısa zamanda amirlerimize ve üstlerimize bildirmemiz gerekiyor. Bunlarla birlikte aslında en önemli konulardan birtanesi ise her işverenin çalışma ortamı ile alakalı bütün iş güvenliği eğitimlerini işçilerine eksiksiz vermesi gerekir. Aynı askerlikte olduğu gibi, emniyet kaza önleme talimatları en kültürlüsünden en cahiline kadar herkesin anlayacağı şekilde yazılmalı ve anlatılmalıdır.

Son olarak, o iş yerinde daha önce yaşanmış olan gerçek hikayeler çalışanlardan oluşan bir ekiple bir komedi skeç haline getirilerek, yılda bir tiyatro olarak işçilere sergilenebilir. Bu sosyal etkinlik hem işçiler için eğlenceli olur, hemde iş güvenliği ile alakalı bütün kuralların üzerinden bir kez daha bu kez daha eğlenceli olarak geçilmiş olur.

MADDE. 13 İŞ YERİ DİSİPLİN KURULU

Önemli çünkü mevzuatlara bakıldığı zaman aslında İş yerlerindeki disiplin kurulları genelde sendikal faaliyet gösteren iş yerlerinde mevcuttur. Ancak bireysel iş yerlerindedeki disiplin kurulu oluşturulabilir. Disiplin kurulu yasal bir zorunluluk olmasada bana göre her iş yerinde oluşturulması gereken bir birimdir. Nasıl toplu yaşam alanlarının bir kuralı varsa çalışma ortamlarında bir yaşam alanıdır ve disipline edilmelidir. Bu disiplin kurallarında para cezasından ihtaraya kadar bir çok yaptırımlar olabilir. Nasıl çalışanlar belli aralıklarla ödül yani ikramiye alabiliyorlarsa, kurallara uymadıklarında da disiplin kurulundan ceza alabilirler. Buda ödül-ceza ilişkisinin ne kadar girintili olduğunu göstermektedir.

Disiplin kurullarının, işyeri disiplinine aykırı davranışların önlenmesi, işyeri disiplinine aykırı davranışların cezalandırılması ve işyerinde düzenin korunması ve sürekliliğin sağlanması gibi yararları bulunmaktadır. Bir işçi ile sözleşme yaparken, işçi ile disiplin yönetmeliğide imzalanmalıdır. İşçide bu disiplin kurallarını öğrenmeli ve bu kurallara uymalıdır. Bir çalışan olarak biliyorumki bütün bu kurallar daha sağlıklı ve huzurlu ortamda çalışmak içindir. Başlangıçta aleyhimize gözükken bu kurallar aslında bizim iyiliğimiz için gereklidir.

Sonuç olarak, kurumsallaşmanın en önemli ilkelerinden bir tanesi İş sağlığı ve güvenliği kurallarını doğru planlamak, oluşturulacak Disiplin Kurulu ile kendi içerisinde koyduğu kuralları denetlemektir. Biz çalışanlarda oldukça normal olan bu kurallara uymak, uymuyorsakta bu kuruldan gelen cezalara katlanmak zorundayız.

MAHMUT KAYA - PETKİM

ALİAĞA ŞUBE

Madde 53 – Aile ve Çocuk Yardımı

İşveren, işyerinde çalışan işçilere 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde

Aile Yardımı Olarak : 64 – Kr/Ay Net,

Çocuk Yardımı Olarak : 13Kr/Ay Net, Yardım yapar.

Açıklama: 657 sayılı bir memurun eşi çalışmıyorsa aile yardımı: 163. 87 TL/AY ve her çocuk için 38. 39 TL/AY dır. Görüldüğü üzere devlet memurunun eşi ve çocuğuna ödenen sosyal haktan doğan meblağ emekçi kardeşlerimize verilmemektedir. Toplu iş sözleşmemizde 64 kuruş gibi rakamların yer işgal etmesi ve bu maddelerin sözleşme dönemleri masada konuşulması oldukça faydasız görünmektedir. Bu madde aslında önem arz etmektedir ancak ya düzgün rakamlara çekilmelidir, yada tamamen kaldırılıp işverenle gereksiz diyaloglara girilmesine mani olunulmalıdır, aksi halde odaklanmamız gereken başka konulara daha az zaman harcama veya dikkatlerin dağılmasına yol açacaktır. Aylık 64 kuruş yıllık 1 lira bile etmeyen kazanç kazanç değil toplu iş sözleşmesi kitapçığında yer işgali konumundadır.

Aileye yardım eğer dikkate alınacaksa gerçek anlamda hesaplanıp, çocuğa yardım yapılacaksa gerçek anlamda hangi konu baz alınacaksa ona göre hesaplanıp rakamlar ona göre belirlenmelidir. Simitin 900 kuruş olduğu dönemde yıllık toplamda bir simit parası etmeyen konular sendikamızın konusu olmamalıdır.

Madde 63 – Özel Sigorta

İşveren Şirket, sendikalı işçileri gerek vazife ile seyahatlere ve gerekse evleri ile işyerleri arasında gidip gelmeleri sırasında gerek işyerlerinde uğrayacakları bedeni kazalara karşı 557 TL üzerinden sigorta ettirir. Ancak sigorta yaptırmamışsa bu tazminat işveren tarafından ödenir. Bedeni kazadan maksat ani ve harici bir hadisenin tesiri ile sigortalının iradesi dışında ölmesi veya daimi maluliyeti gerektiren cismani bir arızaya maruz kalmasıdır. Bu hususta Sosyal Güvenlik Kurumunun vereceği veya tasdik edeceği rapor esas alınacaktır. Ayrıca;

A) Birdenbire ve beklenilmeyen bir şekilde intihar eden gazların teneffüsünden,

B) Yanıklardan ve ani bir hareket neticesinde adale ve sinirlerin incelmeleri, burkulması ve kopmasından,

C) Yılan veya haşerat sokması neticesinde husule gelen zehirlenmelerden,

D) Isırılma neticesinde meydana gelen kuduzlardan, mütevellit ölüm veya cismani arızalar, Sigortaya dahildir.

Açıklama: Toplu iş sözleşmemizin bu maddesinde sendikalı işçilerimizin lehine olası bir kazaya karşı özel sigortanın yaptırılması konu edilmiştir. İşçilerimiz çalışma ortamında her an çalışma şartlarına bağlı olarak çeşitli kazalarla karşı karşıya kalmaktalar, kimi zaman ucuz atlatılan, kimi zaman teğet geçen durumlar olsada, atlatılmayan durumlar için sözleşmede böyle bir maddenin olması sendikamızın ve toplu iş sözleşmelerinin önemini bir kez daha bizlere hatırlatmaktadır. Ancak bu maddenin kapsamının genişletilerek, kanser v. b. hastalıkların da maddelerin arasına alınmasında fayda olacaktır. 557 TL oldukça ciddi bir rakam olup, yapmış olduğum araştırmalar neticesinde 99 TL lik bir özel sigorta ile ölüm ve maluliyette hak sahiplerine 100. 000 TL gibi rakamlar tazminat olarak kalabilmektedir. Bu durumda sendikalı kardeşlerimizin çalışırken refah içinde yaşayacakları ancak olumsuz bir durumda da yaralarını saracakları ekstra bir tazminat sahibi olmaları sağlanacaktır.

MEHMET ERKEŞLİ - PETKİM

ALİAĞA ŞUBE

MADDE-6 ÜYELİK AİDATI:

Üyelik aidatı her sendikalının aylık maaşından kesilen ücrettir. Bence bu kesinti her ay işçi arkadaşlarımızdan kesildiği gibi iş veren den de bi kaynak ayırttırılmalıdır çünkü bu sendika bu iş yerindeki işçiler sayesinde üretim yapıyor işçiler sayesinde geliyor ve yatırımlarını arttırıyor sendikanın nasıl bu işçilerin yanında duruyor sahipleniyor işvereninde bu çalıştırdığı işçi arkadaşlarımızı sahiplenen bir yapıyı destekleyip kaynak sağlamalıdır diye düşünüyorum sendikayla ne kadar sorunsuz bir yönetim sergileyen iş veren o işyerinde mutluluk refah ve gelişme fazla olur oyuz den iş verenlerden sendika olarak ne kadar fazla istek ok adar bizim için daha güzel bi yarınlar bizi bekler. birde bu sendikal üyelik aidatının bir havuzda toplanıp ihtiyaç sahiplerine aktarılması gerektiğini düşünüyorum işverenin de desteğiyle böyle bir havuz oluşturulup imkan sağlana bilir bu da bi madde olarak sözleşme kitapçığına eklene bilir.

MADDE-50 İŞ ELBİSELERİ VE KORUYUCU MALZEMELERİ:

ş yerinde iş kıyafetleri ve koruyucu ekipmanların iş veren tarafından değil de kullanacak işçi arkadaşların kullanacağı yerin durumuna göre kıyafet seçmeleri daha sağlıklı ve verimli olacağını düşünüyorum örneğin bir elektrikçinin giyeceği ayakkabısında giyeceği eldivenine kadar kıyafetleri kendileri seçmeli bence işveren anketle veya sahadan değişik fabrikalardan 5 arkadaşı çağırıp kıyafetleri seçtirebilmeli çünkü işverene kaldığı zaman nerde ucuz kıyafet nerde kalitesiz malzeme var onu seçiyor bunun bir komisyonda kurulup ciddiye alması sağlanmalı çünkü bir koruyucu malzeme canımızı kurtara bilir fazla bir uzun pantolon takılıp düşmemize neden olabilir. İşveren bu konuda çok duyersiz her sene farklı yerden aldığında beden ve kesimleri uymuyor her sene arkadaşlardan ölçü almak için eziyet yapıyor bunu bir sisteme dökersek hiçbir problem yaşamayız buda sözleşme maddesine eklenebilir.

MUSTAFA ÜNSARI - PETKİM

ALİAĞA ŞUBE

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 başkanlığını işveren temsilcilerinden biri yapar. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu iki oy sayılır. Sınav şartları eşitlik esasına bağlı olarak sınav kurulunca tespit edilir.

Bu madde benim için önemlidir. Fakat bu madde net değil. Kademe ilerleme sınavı yapılıyor, düşük puan alan kişi yönetici puanıyla yüksek puan alan bir kişinin önüne geçiyor. Ayrıca sınav kurulundaki oylamaya göre işveren temsilci başkanın oyu iki sayıldığı için ayrımcılık yapılıyor. Birde şöyle bir sorun var sınavı kazanan kişiyi genel müdür atamıyor. Kademe ilerlemeye göre atanması gerekir, bu nedenle net değil. Olması gereken bence önce yönetici kapalı zarf içinde puanlamayı yapmalı sınav sonucu geldiğinde kurul beraber sınav sonucunu değerlendirmeli. Değerlendirmeye göre sınavı kazananlar kesin olarak atanmalı. Herhangi bir mazeret kabul edilememeli.

MADDE 37-GEÇİCİ GÖREVLENDİRME:

İşçi işe alınışında tespit edilen ve halen yapmakta olduğu işinden başka bir işte çalıştırılmaz. Ancak zaruret halinde ve ünite yetkilisinin yazılı bildirimini ile bir sözleşme yılında kadro ve kalifikasyonuna uygun düşecek ve sağlık durumunu tehlikeye sokmayacak bir başka işte 40 güne kadar çalıştırılabilir. Fabrikalarda üretim gruplarında mevcut Formen, Formen Yardımcısı ve Proses Kontrol kadrolarında izin, istirahat, işten ayrılma nedenleri ile boşluk olması durumunda, ünite yetkilisi tarafından yazılı görevlendirme yapılabilir. Yapılan görevlendirmenin aralıksız dört ayı geçmesi durumunda, dört aydan sonraki çalışmalar için, üst unvanın, görevlendirilen kişinin kendi skalasındaki ücreti ile kendi ücreti arasındaki fark "geçici görev tazminatı" olarak, görevlendirme sona erene kadar ödenir. Geçici görevlendirme 12 ayı geçemez.

Geçici Görev Tazminatı uygulaması 01. 01. 2013-31. 12. 2014 dönemi toplu iş sözleşmesinin imza tarihini takip eden aybaşı itibarıyla başlar.

Panelde Proses Kontrol Teknisyenliği eğitimi gören Saha Ekipman Teknisyenleri için geçici görev tazminatı ödenmez. Ancak, bu eğitim 12 ayı geçemez. Eğitim sonunda kişi bu kadroya atanır veya eski görevine geri döner.

Bu madde önemlidir. Geçici görevlendirme adı altında çalışan teknisyen prosedüre uygun olmadan çalıştırılabilir. Örnek vermek gerekirse bir teknisyen bulunduğu yerde amirinin yönlendirmesine göre çalıştırılabilir. Örneğin bizim ünitemizde çalışanlar Saha Ekipman Teknisyeni ve Proses Tesis Kontrol olarak sınıflandırılıyor. Bu maddeye göre Saha Ekipman Teknisyeni, Proses Tesis kontrol olarak 12 aya kadar eğitim adı altında tutulup sen yeterli değilsin diyerek tekrar sahaya gönderilebiliyor. Ayrıca Proses Tesis Kontrol Teknisyeni seçilirken herhangi bir sınav yapılmıyor, yönlendirmelerle belirleniyor. Bu maddede olması gereken bir teknisyen görevlendirildiği yere görevine başladığı tarihten itibaren ünite yetkilisinin ve personel müdürlüğünün yazılı bildirimleriyle görevlendirilmelidir. Ayrıca görevlendirme yazısındaki prosedür çok uzundur, görevlendirme yazısındaki prosedür sadeleştirilmelidir.

Bakım grubu çalışanları değişik ünitelerde bakımçı olarak çalıştırılıyor bu durum sakıncalıdır. Bir bakımçı bugün için 6 üniteye bakıyor, ileride tüm fabrikaya bakmakla zorunlu hale getirilebilir. Buna bir önlem almak gerekir. Bu çalışma koşullarında çalışanların iş güvenliği riski artmaktadır.

NECMETTİN AÇIŞ - PETKİM

ALIAĞA ŞUBE

MADDE 7: Sendika Yönetici Ve Temsilcileri İle İlgili Hükümler.

A) İşyerine Girme:

1- Genel Merkez veya İlgili Şubenin resmen görevlendireceği işyerinde çalışmayan Sendika Yöneticileri ve Yetkili uzmanlar işyerinin en üst düzey yetkilisine veya görevlendireceği yetkiliye bildirmek (telefon, e-mail, faks, v. b) ve işyerine girişte uygulanan kurallara uymak suretiyle işyeri temsilcilik odasına girebilirler ve odadaki temsilcilerle görüşebilirler.

2- Sendikal çalışmalar konusunda işveren işçiye ve Sendikaya her türlü kolaylığı sağlar. Sendikanın işyerinde çalışan yöneticileri ile işyeri Sendika temsilcileri, işleri aksatmamak ve makul süre önceden (işçilerle toplu olarak görüşme yapılacaksa en az 20 dakika önceden) işverene haber vermek kaydıyla, günün her saatinde işyerinde işçilerle görüşme hakkına sahiptir.

Sendikanın işyerinde çalışmayan, yöneticileri, işleri aksatmamak ve az 20 dakika önceden işverene haber vermek (telefon, e-mail, faks vb) ve işyerine girişte uygulanan kurallara uymak suretiyle, dinlenme mahallerinde işçilerle görüşebilir. Temsilciler ile görüşmek üzere 1. bent hükümlerine göre işyerine giren Sendika yöneticileri işleri aksatmamak ve az 20 dakika önceden işverene haber vermek kaydıyla dinlenme mahallerinde işçilerle görüşebilirler.

3. Sendikanın işyerinde çalışan yada yada çalışmayan Yöneticileri gerektiğinde daha önce den randevu almak suretiyle işyerinin en üst düzey yetkilisi veya görevlendireceği yetkili ile görüşebilir.

B) Çalışma Teminatı: Konfederasyon, Sendika genel merkezi veya işyerinin bağlı bulunduğu şubelerinin yönetim Kurullarında veya Başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, bu görevlerini seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteğiyle çekilmek sureti ile son bulması halinde ayrıldıkları işyerinden işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren talep tarihinden sonra en geç 1 ay içinde bu işçileri o anki şartlarla eski işlerine veya işlerine uygun bir diğer işe diğer isteklere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak yukarıda belirtilen görevlerin sona ermesinden başlayarak 1 ay içinde kullanılabilir. Bu şekilde yeniden işe dönen eski yöneticiye verilecek ücret emsallerinin aldığı ücrettir.

Önemlidir Çünkü: Bu maddeyle hep örgütlü işçinin öneminden ve sendikal faaliyetlerin öneminden bahsediyoruz ya işte bu madde tamda bunu güvence altına almak için konulmuş maddedir. Biran için bu maddenin olmadığına neler olacağını düşünelim Sendika yönetici ve temsilcileri bir sorun karşısında işçisini nasıl örgütler ve mücadele edebilir ki. Zaten bütün işverenler sendikanın tabeladan ibaret kalmasını istemezler mi? Buda tam bunun tam işçinin lehine çevirecek bir madde olması açısından çok önemli. Tabanından işçisinden kopuk bir yönetim yaşayamaz sadece adı olur ama içi boşaltılır. Aynı maddenin B bendindeki çalışma teminatı işçisinin haklarını savunmak ilerletmek için sendika yöneticilerinin görevlerinin bitmesi halinde tekrardan kazanılmış haklarının bulunması yeni sendikacıların yetişmesi açısından teşvik mevcutlarında sadece işlerine odaklanmalarını sağlayacaktır.

MADDE 42: Fazla çalışma ücretleri.

A) İşyerinde yapılan fazla çalışmalar karşılığı için işçiye normal ücretinin fazla çalışma süresine isabet eden kısmı %100 zamlı ödenir.

B) Ulusal Bayram, Genel tatil ve Hafta tatili günlerinde yapılan normal günlük çalışma süresi üzerindeki fazla çalışmalar karşılığı için işçiye normal saat ücreti %200 zamlı ödenir.

Önemlidir Çünkü: Bu madde Hem işçinin hafta tatilini korumaya yönelik bir madde aynı zamanda işçiye belirtilen saat dahilinde çalışmasını engellemek için konulmuş bir maddedir. zaruri hallerde çağırılırsa bile işverene bir maliyeti olacağından keyfi fazla çalıştırılma önlenmiş olur ve gelindiğinde yevmiyesinin üç-dört katı ücret alması işçinin lehine bir maddedir. Bu madde sözleşmelerle belirlenmiş işçinin çalışma saatini ve hafta tatilini kendi istirahati için geçirmesini sağlamada önemlidir. Bizim çalışma koşullarında bu muhakkak olmalıdır uykusuzluk ve yorgunluk hataya yol açar buda bizim iş kolunda ağır bedeli olur kendi hayatının dışında başkalarının hayatında tehlikeye atar.

OSMAN ÜNAL - PETKİM

ALİAĞA ŞUBE

Madde 39 – İşin Durması

İşyerinde meydana gelen arızalar ve zorunlu nedenlerle iş yerinin çalışmaması halinde işçilerin hizmet akitleri devam eder ve toplu iş sözleşmesinden doğan tüm haklar ödenir.

Açıklama:

Bir iş yerinde çalışanların bütünlüğü esas olmalıdır. Şirketin üretiminde yer alan personelin elde edilen şirket karında payı büyüktür. Kusursuz çalışan bir iş yerindeki faaliyetlerin ve üretimin durması işçi ile alakalı olmamakla beraber iş verenin ticari anlamdaki politikasını kapsar. Arızalar ve zorunlu nedenlerle iş yerinin çalışmaması halinde mevcut hakların tamamı iş yeri çalışıyormuş gibi düşünülüp işçiye verilmesi bir iş ahlakının ve işverenin işçilere karşı olan sorumluluğunu ortaya koyar. Aksi bir durum halinde doğabilecek olumsuzlukların önüne geçmek için sözleşme kitapçığında bu maddenin olması önemlidir.

Madde 20 – Özürlü İşçi Çalıştırma

Bu konuda 4857 sayılı kanununun 30. Maddesi hükümleri uygulanır.

Açıklama:

Toplumumuz sadece her yönden sağlıklı bireylerden oluşmamaktadır. Bedensel özürlü vatandaşlarımızında çalışmaya hayatlarını devam ettirmeye ve iş gücü açığındaki boşlukları doldurmaya katkıda buluna bilme imkanının olması gerekmektedir. Kanun gereğince iş yerinin özürlü işçi çalıştırma sorumluluğu vardır. Toplumun her bireyi ne kadar eşit hakka ve özgürlüğe sahip olursa dayanışma ve beraberlik duyguları o kadar fazla olur. Ben özürlü bir işçi değilim ama özürlü bir insanın sözleşme kitapçığındaki seçeceği ilk madde bu olurdu. Ben özürlü olmadığım halde bu maddeyi seçtim. Çünkü sıradan düşünseydim ilk başta seçeceğim madde ücret zammı olurdu. Özürlü bir insanın duygularını hissedebilmek için illaki özürlü olmaya gerek yoktur. Asıl önemli olan toplumdaki özürlü düşünceleri ortadan kaldırmaktır. Örgüt olarak toplum – birey öğelerini benimsemeli ve de temel hak ve özgürlüklerimize sahip çıkmalıyız.

MEHMET ERZİNCANLI - PETKİM ALIAĞA ŞUBE

KONU: SÖZLEŞME KİTAPÇIĞINDA BULUNAN İKİ MADDENİN BİZİM İÇİN ÖNEMİ NEDİR?

MADDE 24: SUÇSUZ İŞTEN ÇIKARMALAR 1)Toplu suçsuz çıkarma; İşveren, toplu suçsuz çıkarmayı ancak otomasyon, rasyonalizasyon yada kapasite daraltılması sebebiyle işçi azaltılmasını hedef güden tensikata zaruret duyması halinde yapabilir. İşbu tensikatlarda çıkarma işlemi aşağıdaki sıraya göre tatbik olunur; a) Gönüllü olarak ayrılmak isteyenler, b) SSK' dan emeklilik hakkını kazanmış olanlar, c) İşe son girenler. 2) Münferit suçsuz çıkarma;a) İş Kanununa 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 göremezlik hallerinde işçiye sigortaca verilen iş göremezlik 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 SSK' dan emekliliğe hak kazanmamış ise buna ait belgeyi ibrazı yazılı olarak istenir. Emekliliğe hak kazanmadığını SSK' 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 itibariyle işveren tarafından feshedilir. Aynı şekilde 50 ve 55 yaşını dolduran personelin de hizmet akdi 50-55 yaşını doldurduğu tarihi takip eden yılın Ocak ayı itibariyle işveren tarafından feshedilir. Her iki halde de ihbar ve kıdem tazminatı ödenir.

Bu madde benim için çok önemli çünkü;

Daha önce sendikasız işyerlerinde de çalıştım. Oralarda işveren yukarıda belirtildiği gibi otomasyon (yenileşme, insan gücü yerine teknolojiye dayanma) rasyonalizasyon (işletmenin verimliliğini artırıcı önlemler) gibi nedenler göstermeden, tensikat(işten atma) olayını gerçekleştirir. Hiçbir neden ve gerekçe göstermeden bunu yapar ve sizde hiçbir şey yapamazsınız. Kanunen bunu yapmak istesenez bile kanunun önü açık, mahkeme işe iade verse bile, işe alma veya almama yetkisini işverene bırakmış. Buda işin başka bir noktası. Özellikle 1. maddenin a, b, c bendlerindeki sıralamanın bile olması işverenin kendi kafasına göre işçi çıkarmaması için bir neden ve zorlamadır. Mesala ikinci madde de belirtildiği gibi iş kanunlarına göre işten çıkartabilir. Fakat bunu sendikaya haber vermeden yapamaz, ve kazanımlarının hepsini vermek zorundadır. Bunu yeniden düşük ücretli işçi almaması şartıyla yapabilmektedir. Buda bir zorlamadır ve işveren istediği gibi işten atma yapamaz.

İşçinin hastalığı, iş görmezliği durumunda bile işten çıkarırken kıdem tazminatını verecek. Eğer sendikasız olsaydık, işveren istediği gibi işten atar ve beş kuruşta para vermezdi. Bu maddede konulan yaş sınırlaması eski kuşak için uygun olsa da bizim kuşak için yeniden düzenleme yapılması gerekir veya emeklilik yaşının düşürülmesi gerekir ki bu da imkansız gibi bir şey. Yaş sınırlamasının diğer iyi bir noktası da emeklilik yaşının belli olması ve işverenin ona göre kendini hazırlama kalifiye eleman alacağı zamanı bilmesi. Ya da o zaman zarfında yeni eleman yetiştirmesi. Ne kadar bu maddeler sözleşme kitapçığında da yani biz işçilerin anayasa kitapçığında da yazsa, bence bunu biz işçiler olarak dik duruşumuzla, diri ve bir oluşumuzla sağlarız. Eğer biz farklılıklara bakarda bölünürsek, üst kimliğimiz olan Petrol İş yerine alt kimliklerimizle birbirimizden ayırırız. Patronlarda bizi istediği gibi işten atar. Bizde herhangi bir tepki gösteremeyiz.

MADDE-72 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ:

A) İşveren ve işçi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na ve ilgili mevzuata aynen uymayı kabul eder. Taraflar iş emniyet kurallarına uyarlar.

B) İşveren, Aliağa'da yeterli sayıda doktor bulundurur.

- C) Revir personeli vardiya halinde çalışır. Her vardiyada ehliyetli bir Sağlık Memuru bulundurulur.
- D) Acil hallerde hasta ve yaralıları taşımak üzere yeterli sayıda ambulans bulundurulur.
- E) İşçilerin tümü her 6 ayda bir genel sağlık muayenesinden geçirilir. Periyodik muayenelerin sırası ve yapılmasından işyeri ünite amirleri ve Revir Baştabipliği mesuldürler. Muayenelerin sonucunda hastanın SGK Sağlık Tesislerine yatırılması halinde durum İnsan Kaynakları ve Endüstriyel İlişkiler Müdürlüğü'ne bildirilir ve sendikaya bilgi verilir.
- F) İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda kurulda görevli sendika temsilcisinin getireceği sorunlar İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda görüşülür ve kurul kararlarının süratle yerine getirilmesinde işyeri en üst düzey yetkilisi azami dikkati gösterir.
- G) İşveren sendika ile birlikte tespit edeceği bir heyete tüm üretim ünitelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği yönünden araştırmasını yaptırır. Bu araştırma heyetine taraf sendikadan 2 gözlemci davet edilir. Araştırma sonucunda hazırlanacak raporun bir nüshası sendikaya verilir. Araştırmayı işveren finanse eder.
- H) Her vardiyada 1 teknik emniyet görevlisi bulunur.
- I) Fabrikalarda, iş şartları ile ilgili olarak ilgili kurumlarca araştırma yapılması sağlanır ve araştırma sonucuna göre alınması gereken tedbirler işverence alınır. Araştırma raporunun bir nüshası ilgili sendika temsilciliklerine verilir.
- J) İşveren; Destek ilgi ve otoritesini İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunu kararlarını yerine getirilebilmesi yönünde kullanır.
- K) Vardiyalarda SGK Hastanesine sevk gerektiği hallerde vizite kağıdı verilmesi sağlanır.
- L) Soyunma yerleri, dolapları, duş, tuvalet ve yemekhaneler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na ve ilgili mevzuata uygun hale getirilir.
- M) İşveren ve işçiler çevre kirlenmesini önleyici tedbirleri alır ve uygularlar.

Bu madde benim için çok önemli çünkü;

Maddenin değişmeden önceki hali İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği bu şekliyle daha uygun olsa da bu madde ben ve biz işçiler açısından çok önemlidir. Maddenin eski hali İşçi Sağlığı yani öncelikli olarak işçinin sağlığı sonra işin güvenliği şeklindeyken son hali işin sağlığı ve işin güvenliği şeklindedir. Yani insanın işçinin patronların nazarında bir değeri yoktur.

Maddenin "B" bendinde belirtilen işveren Aliağa'da yeterli sayıda doktor bulundurur kısmı biraz eksiklikleri olsa da yeterli sayıda doktor bulundurmamak zorundadır. 1994 yılı TİS'de bu konuda ayrıntılar vardır. Mesela işveren 4 adet doktor bulundurmamak zorundadır gibi daha sert ve uygulayıcı bir durum vardır. İşyeri revirinde vardiyalarda ehliyetli bir sağlık memurunun bulunması bizim işyeri gibi her an patlayıcı patlayıcı maddelerle çalışan bir işyerinde anında müdahale açısından çok önemlidir. Ufak yanıklarda, burkulmalarda, ufak kesiklerde, ezilmelerde bunun daha çok sıralayabileceğimiz bir çok konuda ilk müdahale çok önemlidir. Keşke her vardiyada bir de doktor bulundurabilsek.

Altı aylık periyodlarla sağlık kontrollerimizin yapılması, erken müdahale için çok önemlidir. Çünkü kanserojen maddeler içeren bir işyerinde çalışıyoruz. Bununla ilgili yaşanmış olaylar vardır. Onun için işverenin ve sendikamızın bize sağlamış olduğu bu imkandan faydalanmalıyız. Çağrıldığımız zaman kesinlikle periyodik muayenemizi yaptırmalıyız çünkü sağlığımız açısından çok önemli.

Teknik emniyet görevlisi şıkkında da eksik bir nokta bulursa da buda benim açımdan çok önemli. İşin sağlığı burada devreye giriyor. Teknik emniyetçide işin sağlığını ölçer. Eğer yapılan iş uygunsuz ise, o iş için müsaade vermez ve bu da işçinin de güvenliğini ve sağlığı korur. Burada eksik olan kısım bizim işyerimiz gibi büyük bir kompleks de 1teknik emniyet görevlisi yetersizdir. Bu madde ya sayı artırılmalı ya da en az bir teknik emniyet görevlisi bulundurmamak zorundadır şeklinde düzeltilmelidir.

Yemek mahalleri, iş elbiseleri, soyunma yerleri ve dolapları, duş ve tuvaletlerinde bir kanun bir düzen çerçevesinde olması çok önemlidir. İnsan sağlığı açısından çok büyük önem arz eden yerlerdir. Çünkü toplu kullanım noktalarıdır ve belirli bir kıstas taşınması çok büyük bir önem arz etmektedir.

Şüphe yok ki sözleşme kitapçığımızdaki tüm maddeler çok önemlidir. Fakat benim belirlediğim ve açıklamaya çalıştığım bu iki madde benim açımdan çok önemlidir. Bu kitaba ve sözleşmemize sıkı sıkı sarılmamız gerektiğine inanıyorum. İşçinin işçiden başka dostu olmadığına ve bunun da bir olmak ve diri olmaktan geçtiğine inanıyorum ve saygılarımı sunuyorum.

YAŞASIN ONURLU MÜCADELEMİZ.

İSMAİL CEYHUN TOPCU - PETKİM

ALİAĞA ŞUBE

Madde 7: SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLER

A-) İŞYERİNE GİRME:

1-) Genel merkez veya ilgili şubenin resmen görevlendireceği işyerinde çalışmayan sendika yöneticileri ve yetkili uzmanlar işyerinin en üst düzey yetkilisine veya görevlendireceği yetkiliye bildirmek (telefon, e-mail, faks vb.) ve işyerine girişte uygulanan kurallara uymak suretiyle işyeri temsilcilik odasına girerler ve odadaki temsilcilerle görüşebilirler

2-) Sendikal çalışmalar konusunda işveren işçiye ve sendikaya hertürlü kolaylığı gösterir. Sendikanın işyerinde çalışan yöneticileri ile işyeri sendika temsilcileri, işleri aksatmamak ve makul süre önceden (işçilerle toplu olarak görüşme yapılacak ise en az 20 dk. Önceden) işverene haber vermek kaydıyla, günün her saatinde işyerinde işçilerle görüşme hakkına sahiptir.

Sendikanın işyerinde çalışmayan yöneticileri, işleri aksatmamak ve en az 20 dk. Önceden işverene haber vermek (telefon, e-mail, faks) ve işyerine girişte uygulanan kurallara uymak suretiyle dinlenme mahallerinde işçilerle görüşebilirler.

İşyerinin güvenliği ve özelliği ile işverence araç temin edilir.

3-) Sendikanın işyerinde çalışan yada çalışmayan yöneticiler gerektiğinde daha önceden randevu almak suretiyle işyerinin en üst düzey yetkilisi veya görevlendireceği yetkili ile görüşebilirler.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: Bir sendikanın sağlıklı çalışabilmesi için kurum içi iletişimin çok iyi olması gerekmektedir, bu madde sayesinde şube yönetiminin işyeri temsilcileri ile işyerinde kolaylıkla görüşmesi sağlanmaktadır.

Önemlidir çünkü sendika yönetiminin işçiyle birebir toplantı yapması görüşmesi gündemi sıcak tutması işçiyle olan güveni artırır her kurumda olduğu gibi sendikalardada güven ve bilgilendirilme işçi için çok önemlidir.

Önemlidir çünkü bu madde sayesinde şube yönetimimiz daha önceden randevu almak sureti ile işyerinin en üst düzey yetkilileriyle rahatlıkla görüşebilir sorunları müzakere edebilir, çünkü en iyi sendikacılık sorunları masada çözümlenen sendikacılıktır.

B-) ÇALIŞMA TEMİNATI:

Konfederasyon, sendika genel merkez veya işyerinin bağlı bulunduğu şubelerin yönetim kurullarında veya başkanlığında 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 takdirde, işveren talep tarihinden en geç 1 ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe isteklerine nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır. Bu hak yukarıda belirtilen görevlerin sona ermesinden başlayarak 1 ay içinde kullanılabilir. bu şekilde yeniden işe dönen eski yöneticiye verilecek ücret maaşlarının aldığı ücrettir.

ÖNEMLİDİR ÇÜNKÜ;

Hayatını çalışarak geçiren ve çalıştığı için karşılığını para olarak alan ve bu parayla hayatını idame ettiren biz işçiler olarak iş yaşamımız boyunca belkide en önemli kriterlerden biride iş devamlılığıdır. bu çerçevede baktığımızda sendikal faaliyetlerde bu böyledir. bu madde sayesinde petkim çalışan bir işçi hiçbir tereddüt yaşamadan petrol iş Aliağa şubesinde icraa makamında bulunabilir başkanlık mali seketerlik yapabilir, daha sonra seçilememesi yada kendi isteğiyle çekilmesi durumlarında en geç 1 ay içinde hiçbir hak kaybı yaşamadan eski işine dönebilir.

SERKAN BİTİR - PETKİM
ALİAĞA ŞUBE

MADDE: Mesleki eğitim Önemli çünkü iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için iş veren ve çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarının belirlenip uygulanmasıdır Fabrikayı devreye almak, devreden çıkarmak, çalıştırmak, bakıma almak sırasında yapılması gerekenler mesleki eğitim sırasında iyi bir şekilde verilmediği takdirde dönüşü olmayan sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle iş veren ve çalışanlar tarafından önemi azımsanmayacak niteliktedir. Çalışanlara verilen mesleki eğitimlerin sıklığı işin teknik kısmının daha iyi öğrenilip pratikleşmelerine ve yeni işe başlayacak olan arkadaşlarımıza birikimlerden ve tecrübelerden en üst seviyede yararlanmalarına yardımcı olacaktır.

MADDE: 72 İş sağlığı ve güvenliği

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması iş veren ve çalışanlar açısından işin tehlikeli olmasından dolayı büyük bir öneme sahiptir. Yeterli sayıda doktor ve her an vardiyada sağlık memurunun bulunması bunun yanında acil hallerde hasta ve yaralıları taşımak üzere yeterli sayıda ambulans bulundurulması olası tehlikelere karşı korunmak açısından emniyetli ve güvenli bir yaklaşımdır işçilerin altı ayda bir sağlık muayenehanesinden geçmeleri ve ünitelerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından araştırma yapılması alınabilecek önlemler arasındadır kurumumuzda iş şartları ile ilgili araştırmalar yapıp sonuca göre önlemler alınması iş veren tarafından yapılır iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tüm tedbirler alınıp çalışanlar ve iş veren için güvenli çalışma ortamı yaratıldığı takdirde istenilen sonuca varılacaktır.

YUNUS ÜRÜN
PETKİM
ALİAĞA ŞUBE

PETKİM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ 01. 01. 2013-31. 12. 2014

MADDE:7-SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLER
BİÇALİŞMA TEMİNATI

Sendikada biryere geldikten sonra seçimde kaybedildiği zaman tekrar iş yerine dönme konusunda işveren sıkıntı çıkara biliyor;buda biz aktif üyelere bir işveren tarafından korku gibi anlıyoruz;biz gençler olarak budurumda rahatsız oluyoruz ya sendikada şube başkanı seçilip ilerideki seçimlerde kaybedersek tekrar işe geri dönme korkusu yaşıyoruz; o yüzden bizlerin sendikaya daha bağımlı olabilmemiz için bu tekrar işte çalışma teminatı konusunu en önce ele alabilmemiz lazım toplu sözleşmede ilk olarak bu maddeye önem vermeliyizki; bizlerin sendikada daha güvenilir olarak bakmamızı sağlar;ve sendikaya daha sıkı sarılıp onu ileriye taşırız ve bizlerinde aday olabileceğimizi;herkesin sendikaya bakış açısını değiştirmiş oluruz.

MADDE:15-KADRO VE ÜCRET SKALASI

Bizler bu ücret skalasını petkimde yaşıyoruz; iş yerimizde 4 yıllık üniversite bitirmiş arkadaşlarımız var ama sahada aynı iş yapıyoruz;onların normal teknisyen arkadaşlarla aralarındaki ücret farkı 300 tl buda arkadaşlarımız arasında bir kutuplaşma oluşmaktadır; ve bu sorunu daima tartışmaktayız. sen nasıl bizden fazla maaş alıyorsun diyerek çoğu zaman arkadaşlarımızın kalbini kırıyoruz; bu yüzden sendikada zor durumda kalıyor; ama bu durumu iş verenle bir türlü çözölemiyor ve bu duruma öncelik verirsek çok daha iyi olacağıma inanıyorum. ve birde bunun yanında iş tanımı yapılması çok önemli çünkü iş veren bizlere hertürlü işi yaptırmak istiyor;mesela işletmede çalışan arkadaşlarımız eline anahtar alıp bakımcı arkadaşlarımızın işini yaptırı

REŞAT ÖZKAN - PETKİM

ALİAĞA

Çalışma Şartları

A) Normal çalışma:

Normal çalışma süreleri günde 8 haftada 40 saattir. Ancak 3'lü 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.

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 iş yeri içinde yada dışında geçirmekte serbesttirler.

2: Vardiyalı işçilere işin ortalama bir zamanında münavebe ile yarım saat ara dinlenmesi verilir.

D) Zorunlu Çalışma:

Vardiya değişimlerinde bir işçinin zorunlu nedenler haricinde 16 saat geçmedikçe 2. vardiyada çalıştırılmaması esastır.

1: Doğum, ölüm, doğal afet izinlerini ve istirahat bildirimlerini birinci günlerinde işçi 8 saat ara ile vardiyaya çağrılabilir. Zorunlu neden kabul edilmeyen haller askeri 24 saat önce talep edilen ücretli ücretsiz mazeret izinleri yıllık izinler ve evlenme izinleriyle birinci sıktaki durumların 2. günleridir.

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

Önemli Çünkü: Esnek çalışmayı engeller ve bu maddenin bizim için önemi haftalık 40 saat çalıştığımız için bize 3'lü vardiyadaki çalışma sisteminde aylık 3 yevmiye getiriyor. Bu hakkımız olmazsa aylık 300 tl senede 3600 tl zararımız olur. Bu yüzden çok önemlidir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A) İşveren ve işçi iş sağlığı ve güvenliği kanununa ve ilgili mevzuata aynen uymayı kabul eder. Taraflar iş emniyet kurallarına uyarlar.

B) İşveren Aliağa'da yeterli sayıda doktor bulundurur.

C) Revir personeli vardiya halinde çalışır. Her vardiyada ehliyetli bir sağlık memuru bulundurulur.

D) Acil hallerde hasta ve yaralıları taşımak üzere yeterli sayıda ambulans bulundurulur.

E) İşçilerin tümü her 6 ayda bir genel sağlık muayenesinden geçirilir.

F) İş sağlığı ve güvenliği kurulunda temsilcisinin getireceği sorunlar iş sağlığı ve güvenliği kurulunda gündeme alınarak görüşülür. Ve kurul kararlarının süratle yerine getirilmesinde iş yeri en üst düzey yetkilisi azami dikkati gösterir.

G) İşveren sendika ile birlikte tespit edeceği bir heyete tüm üretim ünitelerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden araştırmasını yaptırır. Bu araştırma heyetine taraf sendikadan iki gözlemci davet edilir. Araştırma sonucunda hazırlanacak raporun bir nüshası sendikaya verilir. Araştırmayı işveren finanse eder.

H) Her vardiyada bir teknik emniyet görevlisi bulunur.

I) Fabrikalarda iş şartlarıyla ilgili olarak ilgili kurumlarca araştırma yapılması sağlanır ve araştırma sonucuna göre alınması gereken tedbirler işverence alınır. Araştırma raporunun birer nüshası ilgili sendika temsilciliklerine verilir.

J) İşveren destek ilgi ve otoritesini iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarını yerine getirebilmesi yönünde kullanır.

K) Vardiyalarda SGK hastanesine sevk gerektiği hallerde vizite kağıdı verilmesi sağlanır.

L) Soyunma yerleri,dolapları,duş,tuvalet ve yemekhaneler iş sağlığı ve güvenliği kanununa ve ilgili mevzuata uygun hale getirilir.

M) İşveren ve işçiler çevre kirlenmesini önleyici tedbirleri alır ve uygular.

Önemli Çünkü: İş sağlığı ve güvenliği iş yerinde işçileri bilinçlendirme ve insan hayatının işten daha önemli olduğu için bu maddeler önemlidir.

DAVUT UÇAN - PETLAS

KIRIKKALE ŞUBE

MADDE:1 SÜRE

A) Bu sözleşme 1. 1. 2013 günü sabahından 31. 12. 2015 yılı akşamına kadar 3 yıl süreyle yürürlükte kalcaktır

B) sözleşme tarafının değişmesi halinde bu sözleşme aynen yürürlükte kalcaktır

Benim görüşüm 3 yıllık sözleşme bana çok mantıksız geliyor şöyleki ülkemizde her yeni bi güne uyan-
dığımızda şok oluyoruz afallıyoruz çünkü gün geçmiyorki bi şeylere zam gelmesin aldığımız zam oranı
çok yüksek olacakki ben veya biz 3 yıllık sözleşmeden memnun olalım bunu 2 yıla çekebilirsek hiç
yoktan bu değişen global dünyada istediğimiz haklarımıza bi nebze de olsa erken kavuşuruz. çünkü
insanlar her geçen gün yeni bi şeyler öğrendiği için ve öğrenmeye açık olduğu için sözleşmelerin kısa
olması her sözleşmede yeni hakların yavaş yavaş alınacağıın işaretidir. tabiki sözleşme biz emekçi-
lerinde tam destek vererek bu sözleşmeye giren arkadaşlarımızın orda dik durmaları ve istediğimiz
hakları almaları için destek vermeliyiz ki haklarımızı alalım ve sözleşmeleri kısa turalım.

MADDE:43 ÖLÜM YARDIMI

A) İşçinin bakmaya mucbur olduğu ana baba eş ve çocukların ölüm haline net 170 tl ölüm yardımı yapar

B) İşçinin ölüm halinde 900 tl işçinin iş kazası nedeniyle ölümü halinde 8500 tl yardım yapar

BENİM GÖRÜŞÜM:

Bu yardımları çok az bulmakla beraber yetersiz bulduğumu belirtmek isterim. Ana baba eş ve çocuk-
lara 170 tl sanki çocuğun eline harçlık verir gibi dalga geçer imasıyla verilmesini yadırgıyorum ayrıca
işçinin ölümü veya iş kazası ile ölümündede verilen ücreti az bulmaktayım en azından isterdim ki ge-
ride kalan ailelerimize hayatlarını devam ettirebilecek bir bütçe ayrılmasını daha mantıklı buluyorum
biz işçiler devamlı ölümle burun buruna kelle koltukta çalışan çok az haklardan yararlanabilen toplu-
mun alt tabakası olarak adlandırılan biz emekçilere böyle sütlü meme verilir gibi bizlerle dalga geçer
gibi bu az ölçüde verilen meblaların çok mantıksız ve çok acımasız bulduğumu belirtmek isterim biz
emekçilerin sırtından miiyon dolarlar kazanan patron milletine biz sendika üyeleri olarak birlik ve be-
raberlik içerisinde daha güçlü yaptırımlar uygulatmamız gerekmektedir. saygılarımı sunar teşekkür
ederim.

FATİH IRMAK - PETLAS

KIRIKKALE ŞUBE

KONU:1

MADDE 38 ÜCRET ZAMMI:

A)1. 1. 2013 tarihinden geçerli olmak üzere %12,5

B)ikinci yıl tük in açıkladığı 100 temel TFE göre değişim oranında ücret zammı

C)üçüncü yıl 1. 1. 2015 tarihi itibari ile tük 2003 yüz temel yılı tüketici fiyatları 2014 aralık indeks sayısının 2013 aralık ayı endeks sayısını na göre 2 puan ek ilave ücret zammı

Benim görüşüm:

Benim görüşüm enflasyona göre ücret artışına karşıyım niye diye soracak olursanız sendikalar hükümetlerle görüştükları zaman niçin ÜFE ve TÜFE'ye giren enflasyon ölçümünü ayarlandığı maddelere niye müdahale edilmiyor TÜFE'ye giren mazemeler neler

1. TOPLU İĞNE

2. FARAŞ

3. İPLİK

4. LEĞEN

5. ELBİSE FIRÇASI V. B.

Görüldüğü üzere ülkenin enflasyonunu belirleyen mazemeler günlük hayatımızda aktif olarak kullanmadığımız ihtiyaçlarımız

Ben isterdimki devamlı ihtiyacımız olan petrol ürünleri yağ, peynir, yumurta v. b devamlı kullandığımız ihtiyaçlarımıza göre ülkemizde enflasyon açıklansa o zaman ben enflasyona göre ücret zammını kabul ederim görüyoruzki ülkede enflasyon %35 den daha az değil ama çıkan enflasyon değeri%7. 4 o zaman enflasyona göre zam almayı çok yanlış buluyorum.

KONU:2

MADDE 23:HAFTA TATİLİ

Vardiye işçileri için haftalık çalışma süresini takip eden 7 gün hafta tatilidir. hafta tatiline çalışmadığı halde hak kazanılan günler şunlardır

Ulusal bayram genel tatil günleri

Benim görüşüm ulusal bayram ve tatil günlerinde hafta tatiline gelen arkadaşlarımıza örneğin 23 nisan Çarşamba günü benim hafta tatilimde Çarşamba günü dolayısıyla benim hafta tatiline geldiği için fabrikanın hepsi tatil olmasına rağmen bana ekstra 1 gün izin verilmesi doğru değildir. Ben burda çok büyük haksızlık olduğuna inanıyorum bunuda siz değerli sendikacılarımızın görüşlerine sunuyorum takdiri size bırakıyorum teşekkür ediyorum saygılarımla

ERSAN ATASOY - PETLAS

KIRIKKALE ŞUBE

Madde: Hafta tatili

Vardiya harici çalışan işçilerin hafta tatili Pazar günüdür. Vardiyalı çalışan işçilerin 7. Günü hafta tatilidir. Tatil hepimizin bildiği üzere insan hayatında çok önemlidir. Tatil yapmak, tatile gitmek bunlar insan hayatı için sosyal faaliyetlerdir. Çünkü tatil yapmak işçilerimizin bir nebze de olsa kafasını rahatlatır, psikolojisini düzeltir. 1 gün tatil işçimize tatil değil. Vücut yorgunluğu atmadan tekrar iş başı yapıyoruz ve bu da bizlere iş kazalarına yol açıyor ve iş hatalarına yol açıyor. Başta ben olmak üzere ve diğer arkadaşlarım da hafta tatilinin 1 gün olması ve işe dinlenmeden gelmemiz bizim için maddiyatında önüne geçiyor. İşimiz ağır bir sektör olduğu için tatil yetmiyor. Bu madde bence sözleşmede elden geçirilmeli. Çünkü tüm işçilerin ortak sorunu bu olsa gerek.

Madde 2: Ücret Zammı Önemi

Bir işyerinde ücret olarak çalışan herkes işçidir ve bu işyerinde her sene gelecek olan zam önemlidir. Çünkü bir yılda çalışmış olduğumuz emeğimizin karşılığını almak istiyoruz. Sözleşme olmadan önce işçileri hep büyük umutlar bekler ve sözleşmenin biran önce bitmesini ve 2 yıldan fazla olmamasını bekler. Çünkü 2. ve 3. yıllar enflasyona bırakıldığından ve ülkemizde enflasyon değerleri gereğinden düşük gösterildiği için hep enflasyon altında maaşlarımız bir bir eriyor. Bu durum da işçiyi daha zor durumda bırakıyor. Eş değer fabrikaları kıyaslayarak çok düşük maaş alıyoruz. Refah yaşamamız için ücretin iyileştirilmesi lazım. Bizlerde emeğimizin karşılığını alıp ailemizle rahat yaşam sürdürebilmemiz için ücret zammına ihtiyacımız vardır. Bence ücret zamları enflasyona bırakılmayıp miktar olarak anlaşılması işçiye danışılmasının daha da verimli olacağı kanaatindeyim. Zira orada çalışan bir işçi olarak diğerlerinin sesi olup isteklerini dile getirmiş oldum.

Madde 3: İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği

Söze şöyle başlamak isterim ki kesinlikle kitapçıktaki en önemli maddelerden birincisi işçinin sağlığı ve güvenliğidir. Bizim fabrikada olduğu gibi diğer birçok fabrikada da bu madde göz ardı ediliyor. Fabrikamızda sigara içmek yasak ama pişirme ve karşım ünitesinde havalandırmalar yetersiz olduğundan zehir solunuyor. Bunlara önlem alınması lazım. Koruyucu malzemeler yeterli miktarda depolardan kolayca alınabilsin ve taşören çalışan personellere de bu imkan sağlanmalıdır. 24 saat çalışan işyerlerinde ve diğer işyerlerinde iş kazalarına anında müdahale edebilecek sağlık personeli bulunmalıdır. İlk müdahale kesinlikle çok önemlidir ve hayat kurtarabilir. İşçi sağlığı için 6 ayda bir periyodik bakım yapılmalıdır. İşçi sağlığı denilince çoğu işçimizde işin ağırlığı yüzünden sağlık problemi oluyor bel ağrısı, bacak ağrısı vs... Sağlıklı ve güvenli iş ortamının oluşturulması çalışma hayatının öncelikli şartı olmalıdır. İş kazasında maddi ve manevi zararlar olmaktadır. Maddi kayıpların telafisi edilebilse de kaybedilen yaşamların telafisi mümkün olmayabiliyor. İş sağlığı ve güvenliğinin alınacak tedbirler maliyetli olarak düşünülmesinin aksine iş yerlerinde daha huzurlu çalışanların daha mutlu daha verimli olabilmesi için bir öncelik olarak görülmelidir. Bence işyerlerini kendi çalışanları değil de dışarıdan bir firmanın denetlemesi yaptırımda daha verimli olacaktır. Unutmamalıyız ki hepimizin evinde sağlıklı eve kavuşmamızı bekleyen bir ailemiz vardır.

MEHMET DOĞAN - PETLAS

KIRIKKALE ŞUBE

Madde: 51 özel mazeret izinleri:

özel mazeret izinleri benim ve çoğu işçi arkadaşlarımın, en önemli ihtiyaçlarımızda kullanabileceğimiz izinlerdir. bu mazeret izinlerimiz petlas işçisi açısından önemi çok büyüktür. ama mazeret izinlerini ben çok az bulmaktayım. çünkü yaşadığım yer, kültür, örf ve adetlerimiz gereği mazeret izinleri az ve bazı mazeret belirtmemize rağmen biz mazeret alamıyoruz. örneğin, evlenmede, 5 gün mazeret iziniz var. ama bizim örf ve adetimiz gereği düşünümüz 3 gün sürmektedir. o acıdan az bulmaktayım. diğer mazeret günlerimizde az diye düşünüyorum. ama yeni sözleşmemizde 2013 itibariyle geçerli olmak üzere yeni bir madde eklendi. bizim için önemli bir madde, madde şöyle, anne veya babının, karı veya kocanın, kardeş veya çocukların hastalığı halinde, tedavilerinde yılda 3 güne kadar ücretli izin verilir. diyor bu madde bizim petlas iş yerindeki çoğu mağdurlukları ortadan kaldırmıştır. daha önce çocuğu rahatsızlanan bir işçi izin bile alamıyordu veya annesi, babası rahatsızlanıyordu yine izin almakta sıkıntılar yaşanıyordu ama şimdi azda olsa bu mağduriyet ortadan kalmış oldu. ama şimdide diğer akrabalarımız yani ikinci derece akrabalarımızın (hala, dayı, teyze gibi) vefatındada mazeret izinlerimizin olması gerekmektedir. şu anda öyle bir iznimizin olmadığı için çoğu işçi kardeşlerimiz kendi acı günlerinde cenazelerinin yanında olamamaktadır. bizim iş yerimizde daha kurumsallaşma sürecinde olduğu için bu tür olaylarda izin almamız zorlaşıyor. böyle olaylarda işverenin izniyle değil, işçi kendi hakkıyla izin alması gerektiğini düşünüyorum. ve bu mazeret izinlerinin günleri iş kanunu ve o iş yeri nin bulunduğu yer, örf ve adetlerimizde göz önünde bulundurulması gerekmektedir diye düşünüyorum.

Madde 1- sözleşmenin süresi:

Bu sözleşme 1. 1. 2013 günü sabahından 31. 12. 2015 günü akşamına kadar 3yıl süre ile yürürlükte kalacaktır. diye yazılı. ben bu sözleşmenin 3 yıl olmasından dolayı benimve işçi kardeşlerimin yararına olduğunu düşünmüyorum. çünkü maddi acıdan her zaman zararına olduğunu düşünmekteyim. yani ben 9 yıldır petlasdayım. ben şu anda 3 sözleşme gördüm ama 2 yıl olsaydı 4 sözleşme görecektim bizim için her sözleşme bir umut olması gerekmektedir. her sözleşmede hak alma olarak algılanması gerekmektedir. ama bizim iş yerimizde sanki sözleşmeler hak alma değil hak verme gibi bir algı yaratıldı. o acıdanda sözleşmemiz 2 yıldan 3 yıla çıkarılmıştır. sanki haklarımız en azından 2 yılda değilde 3 yılda gider diye işçiye öyle bir bilgi aktarıldı ama ben böyle bir algının oluşmasından ve 3 yıl olmasından dolayı çok rahatsızım. ilk önceliğimiz işçi kardeşlerimize yeni imzalanacak sözleşmelerin hak verme değil, hak alma sözleşmesi olduğunu anlatmamız gerekmektedir. ve sözleşme sürelerinin 3 yıl değil 2yıl olması halinde daha çok haklarının olacağına ve maddi acıdanda daha çok kazanacağımı zı anlamamız gerekmektedir. ve maddi acıdanda çok zararımızın olduğunu düşünmekteyim benim çalıştığım süre boyunca 4 değil 3 sözleşme görmem yani 1 sözleşme eksik görmem maddi zararım boyutunu gözler önüne sermektedir. inşallah bu konuyu ilk etapda temsilci, baş temsilci arkadaşlarımızla görüşüp düşüncelerimi dile getirmeyi düşünüyorum. saygılarımı ve sevgilerimi sunuyorum.

SAMİ BİÇER - PETLAS

KIRIKKALE ŞUBE

1-Hafta tatili

Sözleşmede vardiya hariç hafta tatili pazardır.

Vardiyalı çalışan işçiler içinse haftalık çalışma süresini takip eden 7. Gündür

Önemli çünkü; hafta tatilimiz vardiya dönüşlerinden 1 gün olduğundan dolayı dinlenmeden işe gitmiş oluyoruz vardiya tatillerinin en az iki gün olması gerekir bundan dolayı iş güvenliği açısından ciddi sıkıntılar doğura bilir iş kazaları artabilir çalışma saati 45 saat ise bu beş güne yayılabilir veya 6 gün devamında 2 gün tatil yapılacak şekilde sözleşme imzalanabilirdi bu şartlarda hafta tatilinin 1 gün olmasıyla çok uzun bir çalışma düşünülemez bundan dolayı işyerimizde çalışma süremiz kısalmaktadır.

2-) Yıllık ücretli izin

Sözleşmemizde

1 yıldan beş yıla 18 iş günü

5 yıldan 15 yıla 26 iş günü

15 yıldan daha fazla süreler için daha fazla 30 iş günü olarak belirlenmiştir

Önemli çünkü yıllık iznimiz çalışma şartlarına göre az olduğunu düşünüyorum çünkü çalışma şartlarımız ağır ve hafta tatillerimizin yok denecek kadar az olduğundan yeterli şekilde dinlenemiyoruz.

Onun için

1 yıldan 3 yıla 18

3 yıldan 5 yıla 26

5 yıldan daha fazla 30 iş günü olarak imzalanabilir.

Daha uzun vadeli çalışmak için izinlerin daha fazla olması gerekir dinlenme şartlarının iyi olduğu bir iş yerinde işveren işçisinden daha iyi verim alabilir.

AHMET OK - PETLAS

KIRIKKALE ŞUBE

KONU: SÖZLEŞMENİN SÜRESİ VE KIDEMLİ İŞÇİLİĞE TEŞVİK PRİMİ

MADDE:1 SÜRE

- a. Bu sözleşme 01. 01. 2013 günü sabahından 31. 12. 2015 günü akşamına kadar 3 yıl süre ile yürürlükte kalacaktır.
- b. Sözleşme taraf olan işverenin değişmesi yada işyerinin başka bir mahalle nakli halinde dahi aynı şartlarla yürürlükte kalır.
- c. Toplu sözleşme süresinin 3 yıl değil de 2 yıl olarak değiştirilmesi, Petlas A. Ş. çalışanları olarak çok önemli bir maddenin ele alınması. Geçtiğimiz toplu sözleşmede 3 yıl yerine 2 yıl olarak istenmiş olup ve görüşmelere sunulup ama kabul edilmemiştir. Sözleşmenin 2 yıla düşürülüp ve bu maddenin yürürlüğe konulmasını uygun olduğunu düşünüyorum. Bir Petrol İş Sendikası çalışanlarından AHMET OK olarak.

MADDE:35 KIDEMLİ İŞÇİLİĞE TEŞVİK PRİMİ

A) İşçilere, işlerine bağlılıklarını teşvik amacıyla,

5 yıllık kıdemlerini dolduranlara 15 günlük,

10 yıllık kıdemlerini dolduranlara 20 günlük

15 yıllık kıdemlerini dolduranlara 25 günlük,

20 yıllık kıdemlerini dolduranlara 30 günlük,

25 yıllık kıdemlerini dolduranlara 35 günlük,

Normal ücretleri tutarında ve her kıdem kademesi için bir defaya mahsus olmak üzere kıdemli işçiliği teşvik primi verilir.

A) İşbu ikramiyeler yukarıdaki kıdem kademelerinin birini dolduranlara kıdemini doldurdukları ayın aylık ücretleri ile birlikte verilir.

B) İşyerinin özelleştirilmesinden önce işyerinde çalışan ve özelleştirme nedeniyle kıstelyevme tabi tutularak kıdem teşvik primi alan işçilerden çalışmaya devam edenler yukarıda belirtilen kıdem sürelerini doldurduklarında bakiyesi dikkate alınarak kendilerine kıdem teşvik primi ödenir.

C) Beş yıllık kıdeme teşvik primine hak kazandıktan sonra kıdem tazminatı almayı gerektirecek bir nedenle iş akdinin sona ermesi halinde işçilere, idrak edecekleri kıdem kademesi için ödenecek primin beşte biri son aldığı kıdem kademesinden sonraki hizmet süresinin her yılı için ödenir. Bu sürenin hesabında altı aydan az süreler dikkate alınmaz. Altı aydan fazla olan süreler yıla tamamlanır.

D) Kıdemli işçiliğe teşvik primine yeni bir madde eklenmesi sözleşmede yeni bir işçi ile eski bir işçi arasında kıdemli teşvik primi konulması ve farkının oluşması, işçiler arasında özentiye ve işçiliği benimsemeleri oluşur.

Petlas Lastik AŞ'de çalışan bir yıllık tam kadrolu bir personelle 10 yıllık tam kadrolu personel aynı maaşı almaktadır. Teşvik primi geçtiğimiz sözleşme döneminde dile getirilmiş olup fakat kabul edilmemiştir. Her beş yıla teşvik primi olarak iştenmiş olup fakat görüşmeler ve toplantılar neticesinde üzerinde fazla durulmamıştır. Petlas Lastik AŞ. Çalışanları olarak teşvik primleri verilmesinin fakat bu teşvik primlerinin her 5 yıla değil, daha makul ve mantıklı olarak her yıla verilmesi daha uygundur. Bir yıllık kadrolu ve 4 yıllık kadrolu arasında, 5 yıllık kadrolu ve 9 yıllık kadrolu arasında hiçbir fark yoktur. Bilindiği üzere, bunun neticesinde her yıla verilecek teşvik primi işçinin devamlılığını da sağlayacaktır. Eski çalışan personel her geçen yıl işinde daha bir usta olduğundan dolayı yeni kadrolu personelle bir tutulmayacaktır. Brüt maaşa eklenerek aylık olarak yansıyan teşvik primi adı altında bir ücret artışı personelin ne kadar usta olduğunu da gösterecektir.

BEKİR ŞAHİN - PETLAS

KIRIKKALE

Sendika işyerinde çalışan üyeleri arasından biri baş temsilci olmak üzere işçi sayısına göre sendikaların oyu ile temsilci seçer işveren işyerinde temsilcilerin çalışanlarla rahat bir iletişim sağlamaları için gerekli ortamı sağlamalıdır temsilciler çalışanların huzuru için sürekli işverenle irtibat halinde olmalıdır yapılan her yenilikleri çalışanla paylaşmalıdırlar bütün bunları yaptıkları zaman işçi her zaman arkasındadır ve işverene karşı daha güçlü olurlar temsilciler sürekli bölümleri dolaşarak çalışanların sıkıntılarını dinlemeli onlarla iç içe olmalı sendika temsilcileri yaptıklarından ve konuştuklarından dolayı işten çıkarılamazlar temsilciler bazı etkinlikler düzenleyerek çalışanları bir arada tutmalı ve örgütlemelidir.

MADDE: 56 işçi sağlığı ve güvenliği bir iş yerinde her zaman öncelik çalışanın sağlığı ve güvenliği olmalıdır bütün ünitelerde havalandırmalar en üst düzeyde olmalıdır ihtiyaç duyulan bölümlerde maske tulum ve eldiven dağıtımına özen gösterilmelidir bugün yok yarın gel olmamalıdır bütün bu malzemeler stokta bulunmalıdır iş yerindeki bütün yangın tüplerinin kontrolü sürekli yapılmalı bütün bu kontroller yapılmadığı zaman çok geç olabilir revirdeki personeller daha bilgili ve uyanık olmalıdır yemek hanedeki kullanılan malzemelerin denetimi itina ile yapılmalı şüpheli görülen malzemelerin bir şey olmaz diye kullanılmasına asla izin verilmemeli tüm ünitelerde iş kazası riskine karşı sedyeler mutlaka bulundurulmalıdır çalışanlar her türlü tehlikeye hazır bulundurulmalıdır ve böyle bir durumda ne yapacağı hakkında bilinçlendirilmelidir ve eğitimler verilmelidir bütün bunlar yapıldığı zaman inşallah işçinin sağlığı güvence altına alınmış olacaktır

TUGAY ZORLU ÖDEVİ - PETLAS

KIRIKKALE SUBE

Madde-7 İŞYERİ TEMSİLCİLERİ

6356 sayılı kanununun 27. maddesinin gerektirdiği sayıda işçiyi işyeri sendika temsilcisi seçer. bu temsilciler arasında bas temsilci olarak seçilir. . onun görevi diğer temsilciler nazaran daha fazladır. bir işyerinde sendikayla işçilerin köprüsüdür sendika temsilcileri. çünkü onlar işyerinde bulunurlar ve işçilerle sürekli temas halindedirler. gerek içerde gerek dışarda sürekli dialog halindedirler. bu yüzden işçini en iyi sıkıntısını bilen, onların her derdini bilen onların hersorununa kosan temsilcilerdir. bz işçiler olarak ne zmn işverenle karşı karşıya kalsak hep yanımda olurlar ve gerektiğinde bizi bizden fazla savunurlar. onların işyerinde omaları işçiler için bir özgüven sağlamaktadır. bence onlara gerekli desteklerin verilmesi yardımlards bulunulması işlerinin kolay olmadığını yuklerinin aslında işçiden daha ağır olduğunu arkadaşlarımıza anlatmalıyız. . benim işyerimde sendika temsilcisinn olması güzel bişeydir. onlara sağlanan hakları gayet yerinde buluyorum bu maddede. benim gözüme carpan dikka-timiceken birinci madde buydu. . .

Madde-2 KAPSAM

Bir işi için önemli olan işçilerin hakkını savunan onların menfaatlerini düşünene onlara deger veren bir sendikalarının olmasıdır. tabibunu bir sendikalı işçi olarak konuşuyorum. bugün sendikalı olmayan bi rarkadasımıza bahsetsek bundan bizi anlamakta güçlük cekeer. bunun için biz sendikalı olanın kıymetini degerini kendimiz önce anlar ve tabanına inersek cevremizdekilerde bunun önemini anlatırız. tabi öncelikle biz kendimizin sendikasını iyi bilmeli haklarımızı iyi bilmeli bunların degerlerini bilmeliyiz. örnek vercek olursak bir taseron sisteminde bir işçi tek basına işverenle mücadele eder hakkını ararken ve cogunlukla magdur olur. çünkü yalnızır. hani br atasözü vardır yalnız tasta duvar olmaz diye. işte öyle bişey buda. çünkü sendikasız bir işçi işveren için kolay basit bir işçidir. oysa sendikalı bir işçi magdur olduğunda onun arkasında sendika basta olmak üzere iş yerindeki sendikalı arkadaşları durur. va bu işvere için nun hakkındaki kannatini göz önünde buundurur. kolay yok sayamaz hakkını çünkü bilirki o tek kişi değil bir kitle var arkasında. bunun farkında olursak biz işçi olarak sendikamıza sahip olursak ve haklarımızı bilirsek daima ileri gderiz. biz sendikalı omanın kuvveini ayrıcalığını bilmeliyiz. . bence her işyerinde sendika olmalı ve işçiler bir bütün hale getirilmeli. . . bununiçin üzerimize bizimde birer aktif üye olarak düşen görevleri yerine getirmeliyiz. sendikanın önemini bizim için kıymetini anlamını ve ne olduğunu bütün arkadaşlarımıza anlatmalı ve bundan dolayı mutlulugumuzu belirtmeliyiz. ben sendikalı bir işçi olmaktan mutluyum ve diyorum ki iyi ki sendikalıyım iyi ki petrol işaktif üyesiyim. tekaraaranızda bulunmaktan mutluluk duyacağımı belirtip saygılarımı sunuyorum. . . .

BERİA PEHLİVAN - PLASCAM A. Ş

GEBZE ŞUBE

Bölüm (1) sözleşmenin süresi ve kapsamı ile ilgili;

Madde 3- Yararlanma:

C) İşveren kapsam içi sendikasız işçilere toplu sözleşmeyi ve üstünde haklar uygulamayacaktır. Dayanışma aidatı ödeyenlerin sözleşmeden yararlanmaları konusunda yasa hükümleri uygulanır. Bu hükme aykırı olarak işveren uygulama yaparsa ve sendikanın yazılı başvurmasına rağmen bu uygulamaya son vermezse, aynı miktarı bütün sendikalı işçilere aynı tarihten itibaren uygular.

İşverenler genel olarak sendikal örgütlenmeyi ortadan kaldırmak veya karşısında güçsüz bırakmak isterler. Aslında baktığımızda her zaman bir kavga vardır işçiler ile işverenler arasında. Patronlar sınıfı daha fazla kar elde edebilmek için uğraşırken, işçiler ise üretilen değer üzerinden daha fazla emeğinin-alın terinin karşılığını almak için çalışır. İşverenler normal zamanlarda birbirleriyle rekabet içerisinde. Fakat ne zaman işçiler bilinçlenip bir sınıf olarak karşılıklarına çıktıklarında, o kendi aralarında ki rekabeti bırakıp "domuz topu gibi birleşmekteler". İşverenler bizler birleşmeyelim, gerçek anlamda birlikten aldığımız gücü kullanmayalım ve daha fazla kazanım elde etmeyelim diye, işyerlerinde bizi kapsam içi-kapsam dışı, Alevi-Sünni, Kürt-Türk, kadın-erkek vb ayrımlarla bizi bölmekteler. Eski sömürgeci İngilizler gibi "böl, parçala ve yönet" taktiğini izlemekteler. Bunun karşısında biz sendikalı, sınıf bilinciyle donanmış işçiler iş yerlerimizde birlikte davranmak için sendikalı olmanın ve bunun yarattığı farkı diğer işçiler üzerinde hâkim kılmalıyız. Şu sloganı tüm işçilerin hafızalarına kazımamız gerekiyor, " Sendikalı Ol Güçlü Ol".

Bölüm (xiii)

Madde 28-

İş kazası ve hastalık halinde SSK'ca ödenek verilmeyen ve tam teşekküllü hastanelerden alınan ilk 2 istirahat günü için ücretleri tam olarak ödenir. İşyeri doktorunca verilen istirahatlarda da ilk 2 günlük ücret tam olarak ödenir.

Çalışma koşullarımız sağlık açısından gerçekten çok kötü durumda. Bu sözleşme maddesini önemli buluyorum. İşyerlerinde sağlıksız çalışma koşullarının yani biz işçilerin rahatsızlığına neden olan bu koşulları işverenler yaratmakta. Ama iş yerlerinde işverenler bu maddeyi kaldırmak istemekteler. İşçiler içinse "zaten işçiler bu durumu kötüye kullanıyorlar" demekteler. Yeteri kadar havalandırmanın olmadığı ve sürekli olarak kimyasal hammadde solumak zorunda kaldığımız fabrikamızda, hastalanmak kaçınılmaz oluyor. Tabii ki bunlar işverenler açısından önemsiz bulunuyor. Önemli olan işçi sağlığı değil, daha fazla kar dürtüsü ile hareket etmekteler. Bizlerin asıl taleplerinden biride, iş yerlerimizde "sağlıklı çalışma koşulları" talebi olmalıdır.

KADİR KOÇAK - POLİMER KAUÇUK

İSTANBUL 1. ŞUBE

Madde 60. işveren iş sağlığı ve güvenliği kanununa aynen uymayı kabul eder.

İşverenin işyerinde doktor olmadığına yani bulunmadığında hastalık sakatlanma halinde işçilerin doktor tavsiyesine uyarak yapılacak pansuman ve iğneleri yapmak üzere sağlık kuruluşlarına gönderilir. bütün işçiler her yıl sağlık kontrolünden geçirilir. Gerçekten de bu konular önemli olup sağlık kurallarına uyulmasıdır. acil hallerde hasta ve yaralıları hastaneye nakletmek üzere işveren derhal bir araç temin eder. tozlu ve kimyasal ortamlarda çalışan işçilere her 6. altı ayda bir tam kan nakli yaptırılır. Ve gerçekten yapılmalıdır. çünkü aksi takdirde bunun vahim sonuçları görüle bilmektedir. ve istenmeyen sonuçlar çıkabilmektedir.

Madde68.

özel şikayet işçinin memnuniyetsizliğini mucip birhalde bu durumu açığa vurarak belirtmesidir. bunlar işçinin çalışma şartlarına ve işyeriyle olan münasebetiyle doğrudan doğruya ve temelli bir şekilde etki etmeyen nitelikteki hususlardır. taraflar işçi işyeri amiri ile görüşerek şikayeti hallederler. bu usule göre halleder ve halletmelidir ler de. işçi neticeden tatmin olmadığına konuyu işyeri sendika temsilcisine bildirmelidir. temsilci durumu işveren ile görüşür. netice yazılı olarak tespit edilir ve taraflarca imzalanır. gerçektende bu gibi konular böylelikle aşılmış olur.

OKTAY YILDIRIM - POLİMER KAUÇUK

İSTANBUL 1 NO ŞUBE

Madde 56:

Özel mazeret izinleri önemli çünkü çalışma zamanlarımızda insanın başına çeşitli durumlar gelebilir bu durumlar evlilik, ölüm, doğum v. b bu özel günlerde işçiye sağlanan izinler önemlidir. çünkü bir işçinin yakını vefat edebilir vefat durumunda işçi kendini tam anlamıyla işe veremeyeceğinden dolayı kendisi için kaza riski ve imalat hataları oluşacağı için takip eden günde işçi gelip çalışamaz çalışsa dahi verimli olup kendini işe veremez. bu özel günlerde yapması gereken ve sorumluluğu olduğu durumlar vardır bunları yapma bilmesi içinde izine ihtiyaç duyar işçi izinde yapması gereken vazifelerini yapar ve kafası daha rahat işe gelir bu durumda hem kendisine hemde işinde daha verimli olur.

Böylelikle hem işçi hem de iş veren için daha sağlıklı bir ortam olur.

Madde 61: işyeri konferansları

önemli çünkü bir işyerinde çalışan işçiler kendilerine sağlanan bütün haklardan haberdar olmayabilir. bu durumlarda işyerindeki sendika temsilcileri işçileri kısım kısım biraraya getirerek bilgi verdiklerinde işçiler kendilerine sağlanan haklardan haberdar olurlar. bunun dışında verilen bu konferanslarda sendika ile ilgili bilgiler verilerek, işçiler bilgilendirilebilir. buda bütün işçilerin başına haksızlık bir durum geldiğinde ne yapacaklarını daha iyi bilir ve haklarını savunurlar.

LEVENT ETYEMEZ - RECKITT BENCKISER**KARTAL ŞUBE****MADDE 20: GEÇİCİ İŞÇİ (BELİRLİ SÜRELİ AKİTLE İŞÇİ ÇALIŞTIRMA)**

Niteliği bakımından en çok 2 ay sürecek işler için belirli süreli akitle geçici işçi çalıştırılabilir. Bu 2 aylık süre içinde geçici işçi sayısı daima kadrolu işçi sayısının %15'ini aşamaz. **ÖNEMLİ ÇÜNKÜ:** Sözleşmedeki bu maddeye göre işveren daha fazla kadrolu işçi çalıştırmak zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla sözleşmeli işçi sayısı minimumda kalmaktadır. Aksi halde sözleşmeli işçi sayısı kadrolu işçi sayısını geçer. Buda sendikanın iş yerinden iptaline kadar uzanabilir. Sendikanın iş yerinde kalabilmesi açısından hayati önem taşımaktadır. **BÖLÜM 5 – MADDE 12: SUÇSUZ ÇIKARMALAR.** A) İşveren suçsuz çıkarmayı ancak aşağıdaki hallerde yapabilir. 1- Otomasyon, rasyonalizasyon ya da kapasite daraltılması sebepleriyle 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 öncede olsa) işçinin çalışamaz durumuna gelmesi. 3- Tensikat sırası: Yukarıda A bendinin 1. Fıkrası uyarınca yapılacak tensikatlarda, çıkarma işlemi aşağıdaki sıraya göre tatbik olur. 1- Gönüllü olarak ayrılmak isteyenler 2- S. G. K. 'dan emeklilik hakkını kazanmış olanlar 3- İşe son girenler İş yeri sendika temsilcileri, iş yeri disiplin kurulu üyeleri ve iş yerinde çalışan sendika zorunlu organlarında görev almış olanlar işe giriş tarihlerine bakılmaksızın en son çıkan kişiler olacaktır. **ÖNEMLİ ÇÜNKÜ:** Sözleşmedeki bu madde ile işverenin keyfi ve haksız işten çıkarmalarının önüne geçmiş olmaktadır. Bu sayede işçi kendini daha güvende hissetmektedir. Geçici bir hastalığa yakalanan işçinin işten atılma korkusu yaşamadan kendini tedavi ettirebilir.

İSMAİL SELVİ - SANDOZ İLAÇ

İSTANBUL 1 NOLU ŞEBE

Madde 22- YARDIMCI HAFTA TATİLİ ve HAFTA TATİLİ GÜNLERİ

A) Yardımcı Hafta tatil günü Cumartesi günü, Hafta Tatili Pazar günüdür.

B) Haftalık çalışma süresini çalışmış olan her işçi yardımcı hafta tatiline ve hafta tatiline hak kazanır.

C) Yardımcı hafta tatiline ve hafta tatiline hak kazanama bakımından çalışmadığı halde çalışmış olarak kabul edilen günler şunlardır:

1- İş bu sözleşmenin 23 maddesinde yazılı tatil günleri, (Dini ve Milli Bayramlar)

2- İş bu toplu sözleşmesi uyarınca, işveren tarafından verilecek bütün ücretli ve ücretsiz izin günleri.

3- İşin ham madde yokluğun ve arıza gibi zaruri sebeplerle işveren tarafından işçilerin iş bağıtı kesilmeksizin tatil edildiği günler,

4- S. S. K'ca 6 güne kadar verilen istirahat günleri,

5- İş yerinde meydana gelen ani hastalanma yada sakatlanma sonucu yalnız 1 gün olarak iş yerlerinde yada dışında geçen tedavi günleri ile istirahat alınmayan S. S. K' na viziteye çıkış günleri.

MADDENİN ÖNEMİ;

ON yıldır işverenime hizmet veriyorum ve sürekli üç vardiyalı ve 6 gün üzerinden çalışıyorduk. Yalnız bu minvalde şunu da belirtmek isterim ki evli 2 çocuk babasıyım aileme işimden dolayı yeterince özen ve zamanı ayıramıyordum

Portekizli diktatör salazar 70 lere kadar 3F formülü ile Fado (arabesk müzik) Fiesta (eğlence) Futbol, faşist diktatör fronko yada benzetilen nazi yanlısı bu başbakanın 36 yıl diktatörlük yapmasına yardımcı olmuştur. Halkın kafasını ve zamanını sürekli devlet meselelerinden uzak tutmasına neden olmuştur. Kesinlikle bu 3F nin açılımı sosyallik değildi.

80 li yılların sonunda da sermayenin güç kazanmasıyla adına kapitalizmin denilen sistemin işçi emekçi kesimine uyguladığı 3Ç (çalış çalış çalış) ideolojisi işçiliği kölelik düzenine getirmiştir. Hükümetlerimizin de düzenlenen sosyal güvenlik kanununda emeklilik yaşını mezara bırakması ve 225 saat yasal çalışma uygulamasına karşı 6 günlük çalışma süresi bununda vardiyalı olduğunu düşünürsek insana sağlığına olumsuz etki yaptığını görüyoruz. Güneş ışığını az görmek ve mutsuz olmak endorfin salınımını azalttığı uzmanlar tarafından ispatlanmıştır. Bu yoğun çalışma sisteminden bi nefes almak için çözümünü cumartesinin hafta tatiline dahil edilmesi için bütün arkadaşlarımızla karar aldık ve artık bu nedenle Cumartesi bizim. Emeğin sermaye karşısında kazanımının örgütlenmeden söz hakkı olduğuna inanmıyorum

Biz sermayenin üstünlüğüne HAYIR, emeğe alın terine verilen değere EVET dedik ve kazandık. Sendikası olduk, güçlü olduk.

Madde 34-YILLIK İKRAMİYE VE KIDEM TEŞVİK İKRAMİYESİ

A) Kıdem teşvik ikramiyesi

İşçilere işlerine bağlılıklarını teşvik amacıyla;

10 yıllık kıdemlerini dolduranlara 30

15 yıllık kıdemlerini dolduranlara 45

20 yıllık kıdemlerini dolduranlara 60

25 yıl ve takip eden beşer yıllık hizmet süresini tamamlayanlara 75 günlük,

Ücretleri tutarında ve kıdem kademesi için bir defaya mahsus olmak üzere kıdem ikramiyesi verilir.

B) Yıllık ikramiye

İşçilere her sözleşme yılında 4'er aylık çıplak ücretleri tutarında ikramiye verilir. İkramiyeler her yıl Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında, bu ayların ücretleri ile birlikte verilecektir.

Ancak laboratuvar teknisyenleri/analistlere sözleşmenin ilk yılında 1 aylık, 2. yılında ise 2 aylık çıplak ücretleri tutarında ikramiye verilir. İkramiyeler sözleşmenin 1. yılında Eylül, 2. yılında Mart ve Eylül aylarında bu ayların ücretleri ile birlikte verilmektedir.

MADDENİN ÖNEMİ;

Günümüzde müsbet kıdem tazminatlarının durumu meçhulünüz. Bu madde ile her ne kadar kıdem tazminatlarına gelen tavanı engelleyemesekte bir nebze olsa yıllara göre kıdemine hak kazananlara ödenek oldu.

Ayrıca her ne kadar hükümet ilaç fiyatlarına müdahale etmiş olmasını bilsem bile şunu da sektörün içinde olduğumdan dolayı biliyorum ki jenerik ilaç imalatındaki kar payı haylice yüksek. Bu nedende aylık maaşın yanı sıra 4 ayda bir tam maaş ikramiye aile bütçelerine önemli fayda sağlamaktadır.

DUYGU DEMİR - SASA

ADANA ŞUBE

KONU: İŞÇİLERİN EĞİTİM VE ÖĞRETİMİ

İşçilerin verimliliğini arttırması, işlerinin gelişme ve yetişmesinin sağlanması maksadıyla sendikanın da görüşü alınarak, işveren tarafından iş saatleri içinde ve dışında düzenlenecek bütün iş eğitim ve öğretim faaliyetlerine meşru mazeret halleri saklı kalmak kaydıyla katılırlar.

İşçilerin eğitim ve öğrenimi hem işveren hem de işçi tarafından çok büyük önem arz etmektedir. İşveren adına oluşabilecek herhangi bir olumsuz olay, kaza vb. gibi durumların önceden önüne geçmek işçi adına bu durumlardan doğabilecek mağduriyetlerin minimuma indirilmesi sağlanacaktır.

5763 sayılı Kanunla getirilen ağır ve tehlikeli sayılan işlerde çalışanların işleri ile ilgili mesleki eğitim alma zorunluluğu hükmü ve buna yönelik uygulama esasları; sanayi işletmeleri ve işçiler açısından önemli sorunlar yaratmıştır. Kanun ile yıllardır ağır ve tehlikeli işlerde çalışan ve işi ile ilgili gerekli mesleki bilgi, beceri ve yetkinliğe sahip on binlerce işçi kendi çalıştıkları bölümlerde eğitim almış ve bu çalışanlarımıza iş istihdamı sağlanmıştır.

Fakat işçilerin eğitim ve öğretiminde eğitim veren kişilerin konularında ne kadar tecrübeli olduğunun önemi çok büyüktür. Şöyle bir örnek verecek olursak, atalarımız derki; yarım hekim candan eder yarım hoca dinden eder. Yani eksik alınan bir eğitim işçinin canına mal olabilir. Eksik verilen bir eğitim yine işverenin malına veya ekipmanına zarar verebilir.

Bu sebeple eğitime katılan personelin eğitimi iyi dinlemesi, iyi anlaması ve gerekiyorsa düzenli aralıklarla tekrarlanmasında büyük fayda vardır, çünkü eğitim ve öğretimin yaşı ve sınırı yoktur.

Her şeyi biliyorum diyen aslında hiçbir şey bilmeyendir.

KONU: ÇALIŞMA SÜRESİ

Bir işverene bağlı olarak çalışmakta olan işçilerin, çalışma süreleri, günlük ve haftalık olarak kaç saat çalışacakları, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesiyle belirlenebilmektedir. Bununla birlikte, çalışma sürelerinin belirlenmesi sırasında, yasayla düzenlenen sınırlamalara bağlı kalınması gerekecektir. Yasal bakımdan haftalık normal çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş, aksi kararlaştırılmadıkça bu sürenin işin gereklerine bağlı olarak, günlük en fazla çalışma süresi olan 11 saati geçmemek üzere haftanın günlerine eşit olarak dağıtılacağı düzenlenmiştir.

İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı aylık çalışma süresi için herhangi bir özel düzenleme getirmemektedir. Bir çalışanın normal aylık çalışma süresinin haftada 45 saat (6 x 7, 5) çalıştığı varsayılarak hafta tatilleriyle birlikte 225 saat olarak dikkate alınır.

Postalar halinde çalışan personelin çalışma süresi 7, 5 saati geçmemelidir. Haftalık çalışma süresi 45 saat olmalı ve 2 gün hafta tatili yapmalıdırlar. Çalışma süresinin uzunluğu çalışan üzerindeki etkisi çok büyüktür. Sürenin uzunluğu işçinin performansına ve sosyal hayatına etkisi fazladır.

İşçinin 7, 5 saatlik çalışma süresi içinde ara istirahatler verilmesi işçinin işe olan motivasyonunu arttırır. İşçiyi çalışmaya teşvik edecek performansını arttıracak iş harici sosyal aktivitelere yönlendirmek ve motivasyonunu sağlamak gerekmektedir. Psikolojisi düzgün olmayan bir işçi her an işi kazası yapmaya meyillidir. Kazasız geçen her iş günü işveren için prestij işçi içinde bir motivasyon kaynağıdır. İşçinin motivasyonunu sağlamak ve işe olan verimliliğini arttırmak için maddi ve manevi ödüllendirme sistemine geçilmelidir.

RAZİYE ÇETİN - SASA

ADANA ŞUBESİ

KONU: SÖZLEŞME KİTABINDAKİ İKİ MADDE

1. DENEME SÜRESİ BAŞLAMASI:

İş sözleşmesi ile bir işyerinde çalıştırılmaya başlanan işçinin, işyerini ve işvereni tanıyarak çalışma koşullarını incelemesi, işverenin de işçiyi tanıyıp işçinin çalışma sisteminin işyerine uygun olduğuna hüküm verilebilmesi için iş sözleşmesine Kanun'da belirtilen şekilde deneme süresi konulabilmektedir. İşe yeni alınan işçiler vasıfsız işçilikler için iki ay, vasıflı işçiler için ise üç aylık deneme süresine tabi tutulurlar. İş bu süre içinde işçi ve işveren herhangi bir bildirim süresine uymaksızın birbirleri ile iş bağlantılarını kesebilirler.

Deneme süresinde işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na sigortalı olarak bildirim yapılması da zorunludur. Bazı işyerlerinde deneme süresinde işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmediği ve sigortalı yapılmadığı görülmektedir. Deneme süresinde olan kişiler de sigortalı olmak zorundadır. İşçinin deneme süresinde çalışmaya başladığı tarih, kıdem tazminatının başlangıç tarihi olarak dikkate alınacaktır.

Deneme süresi sonunda işçi devamlı işçilik hakkını kazanır. Sendika üyesi ise veya olursa işbu toplu iş sözleşmesi kapsamına girer. Daha önce çalışmış olanların aynı işe alımları halinde deneme süresi uygulanmaz.

2. İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

Çalışma yaşamımızda önemli konulardan biri de hiç şüphesiz ki gerek işçi gerekse işveren bakımından iş şartlarında değişiklik konusudur. İşçilerin işe alınışlarında veya deneme süresini tamamladığında devamlı iş değişikliklerine, İşyeri, işletme, kısım veya amiri tarafından belirtilerek çalıştırılır.

İşçiler işin yürütümü şartları gereği ünvanı ve niteliği benzer veya birbirinin devamı işlerde veya yerlerde geçici olarak yılda toplam en fazla üç ay süreyle veya kendi işletmesi içinde ya da işçinin yaptığı işe sürekli ihtiyaç kalmaması halinde başka işletmedeki işlerde devamlı olarak yetkili amir tarafından görevlendirilebilirler.

Vasıflı işçilerin işlerinden başka bir işe nakillerinde İşveren, çalışma koşullarını yapılan değişiklikleri işçiye bildirecektir. Bu tür iş değişikliklerinde işçi iş başında eğitim verilmek suretiyle görevlendirilir. İşletmenin kısmen veya tamamen durmasını gerektirecek, arızaların meydana gelmesi sonucunda veya devreye alınması esnasında işçiler yetkili amirlerince görevlendirilecek işlerde çalıştırılır.

İşveren, nakil yetkisini dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanması gerekir.

Saygılarımı sunar, iyi çalışmalar dilerim.

FERUDUN MİL - SODA SANAYİ

MERSİN ŞUBE

KONU: İşyerimizin toplu iş sözleşmesini inceleyerek vazgeçilmez iki madde belirleyiniz ve neden vazgeçilmez olduklarının nedenlerini açıklayan bir yazı hazırlayınız.

Madde: 18 GEÇİCİ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA

Üretimle ilgili sürekli işlerde geçici işçi çalıştırılmaz. İş yerinin tadili tevsii montajı inşaat boru hattı arızası kanal temizliği kolon temizliği silikat temizliği genel temizlik ve olağanüstü ihracat ve olağanüstü sevkiyat (yükleme) gibi işlerde geçici işçi çalıştırılabilir. Geçici olarak boşalan (hastalık ve tutukluluk) kadrolar için mazeretin devamı süresince bu boşalan kadroların mevcut personelden doldurulmaması halinde geçici işçi çalıştırabilir.

AÇIKLAMA: Burada üretimle ilgili geçici işçi çalıştırılmaz ibaresi konmuş ama maalesef fabrikamız da kadrolu işçilerden üç katından fazla geçici işçi çalıştırılmaktadır. Bu geçici işçilerin üretimle ilgili yerlerde çalıştırıldıkları zaman sendikalı işçilerin önü kesilmekte ve işe alımlar azalmış oluyor. Mütahit işçilerin çalışma saatleri fazla olduğu aldıkları ücretler az olduğu için sendikalı işçi arkadaşlar için büyük sorun olmaktadır. Buda fabrika patronları için maliyeti ucuza geldiğinden onlar için kaçınılmaz bir fırsat oluyor. Bu da mutahit firma sahiplerinin zengin olmasını sağlamaktadır. Çünkü ezilen ve daha çok çalışan taşeron işçi arkadaşlarımız oluyor.

Halbukiye fabrikamızda geçici işçilerimizin kadrolu olarak daha iyi çalışma şartlarında daha iyi imkanlarda çalışmalarını için sendikalı arkadaşlarımızın mücadele etmesi gerektiğini ve sendika olarak elimizden gelen desteği de vermemiz gerekiyor.

Madde 52: YILLIK ÜCRETLİ İZİN

A) İŞÇİ'YE

A) Hizmet süresi 1 yıldan 5 yıla kadar olanlar için 20 iş günü,

B) Hizmet süresi 5 yıldan 15 yıla kadar olanlar için 26 iş günü

C) Hizmet süresi 15 yıldan fazla olanlar için 30 iş günü izin verilir.

B) izin süresine rastlayan hafta tatili ve genel tatil günleri ayrıca yukarıdaki günlere ilave edilecektir.

C) Cumartesi çalışmayıp tatil yapılan iş yerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hesabında cumartesi günleri iş gününden sayılır.

a. Yıllık ücretli izin sırasında hastalanan üyeye sağlık bakanlığına bağlı sağlık kuruluşlarından ve SGK'nın anlaşmalı olduğu sağlık kuruluşlarından 5 günü aşan istirahat verilmesi halinde bu belgedeki süreler yıllık ücretli izin süresine eklenir.

AÇIKLAMA: Türkiye şartlarında Türkiye de sigortasız çalıştırılan milyonlarca işçinin yıllık izin hakları olmadığı gibi sigortalı çalışan işçilerinde bir bölümü yıllarca izin haklarını kullanamayabiliyorlar. Sendikalı olan işçilerin bile kullandırılmayan yıllık izin hakları olanlar var. Bunlar hesaba katıldığında Türkiye de işçilerin çok büyük bölümünün tatil yaptırılmadığı ve yapamadığı aşikardır.

Bizim çalıştığımız ağır çalışma koşulları ve çalışma saatlerini göz önüne aldığımızda arkadaşlarımızın daha iyi dinlenebilmeleri daha iyi tatil yapabilmeleri ve daha sosyal bir hayat yaşantısı için izin günlerinin daha fazla olması gerekir.

SEDAT OĞUL - SODA SANAYİ

MERSİN ŞUBE

MADDE 8: İŞ YERİ DİSİPLİN KURULU

Önemlidir çünkü disiplin kurulu, yasal mevzuat ve iş sözleşmesinde belirtilen çalışma düzenine ilişkin hükümlerle, işçilerin ortak çıkarlarını ilgilendiren ve aynı zamanda işyeri düzenine ilişkin kurullarla iş barışının bozulmasına engeldir.

İşverenin yaptığı fesih'in bir nedene dayanmadığı zaman işçinin bundan doğan zararını alması açısından önemlidir.

En önemlisi de işçi için kendinden olan arkadaşlarının ve sendikasının kurulda olmasıdır.

Kurt ile kuzu aynı dereden su içiyormuş. Kurt kuzuyu yemek istemiş ve bunun için bir neden bulması gerekiyormuş. Kuzuya suyum neden bulandırıyor sun demiş kuzu ise ben aşağı tarafta su içiyorum, suyu bulandırmam mümkün değil demiş. Ama kurt kuzuyu gene de yemiş.

Çalışan için işverenin en kötü sözü git çıkışını al demesidir. Bu kurul sayesinde işveren önce düşünmek zorunda kalacak.

Diktatörlerin en önemli özelliği aldığı kararları kimseye danışma gereği duymamalarıdır. İşte işyerinde işvereni diktatörlükten döndüren en önemli set disiplin kuruludur.

Çalışanın haksızlığa karşı kendini savunabileceği bir ortamın olması onun için bir hayat sigortası sayılır.

MADDE 54:İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Önemlidir çünkü her yıl binlerce insanımız iş kazasında ölüyor. Gürültü, zehirli gazlar, sakatlanmak ve ölmek tehlikesi olmadan çalışmak bizim en doğal hakkımızdır.

Türkiye milli gelirinin %5'i iş sağlığı ve güvenliği uygulanmamasından dolayı oluşan kayıptır DİE verilerine göre Avrupa'da iş kazasında ölüm oranında Türkiye 1. dir.

İş kazası arkasında sakat insanlar, gözü yaşlı aileler en önemlisi de ekonomik ve manevi yönden perişan olmuş bireyler bırakır.

İş güvenliği önlemleri alınmadan tehlikeli işlerde çalışmamız istendiğinde şunu düşünmeliyiz. İtiraz edersem en kötü ihtimal ile işimden olurum ama başka yerde iş bulabilirim. Sakat kalırsam hem başka yerde iş bulamam hem de ailem aç kalır.

Soda sanayi kimyasal bir fabrika olduğundan çok fazla toz, gaz ve gürültü ortamı var. Sendika sayesinde gerekli koruyucu malzeme alabiliyoruz. Mütait de çalışan insanların yeterli koruyucu malzeme verilmediğinden bizden koruyucu malzeme istediklerini görüyoruz hatta toz maskesini yıkayıp tekrar kullandıklarını söylüyorlar. Bu madde sözleşmede olmasaydı bize de aynı şeyin yapılması muhtemeldir. Böyle bir tehlikeli işlerin ve zararlı kimyasal maddelerin olduğu fabrikadan mesai sonunda sağ salim evlerimize gidiyor olabilmemiz bizim için çok önemli bir nimettir.

Herkes çalıştığı fabrikadan emekli olmak ister ama sağlığını kaybetmemiş birisi emekli olmamış sayılır.

Soda sanayi de eski çalışanların birçoğunda duymada azalma, nefes almada zorluk gibi sağlık problemlerinin olduğunu görüyoruz. Bu fabrikadan emekli olanların çok yaşamadığını hem çevremiz söylüyor hem de ölüm haberlerinden anlıyoruz sağlık olmadan maddi ve manevi hiçbir şeyin anlamı kalmaz.

Para kazanmak için sağlığımızı kaybedip sağlığımızı kazanmak için o parayı kullanmak zorunda kalırsak para kazanmak için çalışmanın anlamı kalmaz.

SÜLEYMAN SALTİK - SODA SANAYİ

MERSİN ŞUBE

Madde 5 – SENDİKA YÖNETİCİLERİ

B) Çalışma teminatı:

Sendika organlarında seçikle ya da tayinle görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçikle girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde ayrıldıkları işyerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren talep tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde bu işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe diğer isteklere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu süre içinde işbaşı yapmak için yazılı müracaat eden işçi 1 aylık sürenin bitiminde işe alınmış sayılır. Bu şekilde işe dönen eski yöneticiye verilecek ücret, işten ayrıldığı tarihteki ücretine, bulunduğu kademeye toplu iş sözleşmeleriyle getirilen ücret zamları eklenerek bulunan ücrettir. Bu hak, sendika yöneticilik görevinin sona ermesinden başlayarak 3 ay içinde kullanılabilir.

Önemi:

Yukarıda okunan sözleşme maddesi sendika örgütlenmesi bulunan işyerinde sendikalı çalışanların kendi haklarını kendilerince daha iyi savunmak ve sendikanın sürekliliği korumak için sendika yöneticisi olduklarında görevlerini işsiz kalma korkusu olmadan daha verimli bir şekilde yapabilmeleri ve diğer sendikalı çalışanların da sendikaya olan güvenlerini arttırmak için kesinlikle gerekli bir maddedir.

Madde 20 – NORMAL ÇALIŞMA

A) Normal çalışma süreleri:

- Normal çalışma süresi vardiyalı ve vardiyasız işçiler için haftada (en çok) 45 saattir.
- Haftalık çalışma sürelerinin günlere dağıtımı, vardiya saatlerinin tespit ve değişimi ile ara dinlenmeleri yasalara uygun olarak işverence saptanır.

Önemi:

Bu madde insani çalışma koşulları, insanların kendi kişisel ve yaşamsal ihtiyaçlarına zaman ayırmaları ve düzenli bir hayat için kesinlikle olmazsa olmaz bir maddedir. Bu maddenin olmadığı bir durum göz önüne getirilirse tamamen işverenin insiyatifine kalmış hangi gün kaç saat çalışacağını kestiremediğin bütün yaşamını çalışma saatlerine göre ayarlamaya çalıştığın ve bazen temel bir ihtiyaç olan uykuya hasret günler geçireceğin tamamen insani olmayan düzensiz bir iş hayatından kaynaklı düzensiz ve ruhsal bozukluklara doru sürüklenen bir hayatla karşı karşıya kalınacaktır. Bu sebeple pek fark edilmeyen ama günümüzde işverenlerin esnek çalışma adı altındaki yeni sömürü politikasına karşı koymak için korunması ve iyileştirilmesi gerekli en önemli maddeler arasındadır.

EREN PARLAK - STANDART PROFİL A. Ş

DÜZCE ŞUBE

MADDE 8-İŞYERİ DİSİPLİN KURULU:

A) Kuruluşu:

İşyeri Disiplin Kurulu işbu sözleşmenin imza Tarihini takip eden 10 gün içinde kapsama dahil her işyerinde, işverenin tayin edeceği 2 yetkili, sendikanın tayin edeceği 2 sendika temsilcisi ve kurul başkanından oluşur. Kurul başkanı işveren temsilcileri arasında seçilir. Taraflar ayrıca 2'şer yedek üye seçerler.

Önemli çünkü;

İşveren disiplin kuruluna istediği sürece bir açık bularak istediği kadar gidebilir ve mesela örnek vermek gerekirse içeride çalışan aktif sendika üyelerine karşı oynadığı oyunlar dahilinde kişilere özel kendi inisiyatifinde kararlar alması çok olağandır, ve bu sözleşmenin bu maddesinde bana göre hiçbir adil durum söz konusu değildir, çünkü sendika temsilcisi 2 kişi, işverenin tayin ettiği 2 kişi de 2'şer oy kullanabilmektedir ve asıl can alıcı nokta kurul başkanı da işveren temsilcisi olduğuna göre bu kuruldaki her türlü sonuç olumlu veya olumsuz kesin ve kati işverenin kararıdır. Benim görüşüm son ve 5'inci oy olan kurul başkanı bir çözüm düşünülerek tarafsız işçiyi ve işvereni bir bütün olarak gören bir kurum olarak seçilirse disiplin kurulundan çıkacak olan kararlar daha yapıcı ve ders verici olacaktır diye düşünmekteyim.

MADDE 27- İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

1- İşyerinde üretim faaliyetlerinde çalışanlar üretim dışı faaliyetlerde rızaları dışında çalıştırılmazlar.

Önemli çünkü;

Biz işyeri olarak örgütlenme aşamasında çok sıkıntılı günler yaşadık ve fabrikamız içinde çalışırken sendikanın "s" harfini dahi kullanmaya korkan arkadaşlarımız çoktu. Bunlardan korkmadan yasal hakkını arayan arkadaşlarımız, sendikanın suç olmadığını isteyen herkesin sendikaya üye olabileceğini anlatmaya çalışan arkadaşlarımızı veya bir işçiyi işten soğutmak adına tazminat vermeden bıkırtıp işten ayrılması için işverenin oynadığı en büyük oyunlardan biri çalışan işçinin yerini daha ağır, daha gürültülü, daha kirlili veya bunları orda çalışan arkadaşlarımız da insan diye düşünerekten yola çıkarsak ceza olsun diye devamlı yeri değiştirilen arkadaşlarımız çoktu. Ve çok eski olmayan bir tarihte temsilci bir arkadaşımızı çalıştığı bölümden alıp başka bir bölüme yazan yönetime karşı bu temsilci arkadaşımız sözleşme kitabımızı ilgili kişi önünde göstererek benim yerimi değiştiremezsin sözleşme kitabını okuyup öyle davranın diyerek ona gösterilen yere gitmemesi ben ve arkadaşlarım tarafından gururla karşılanıp haklarımızı bilmemize ve sendikanın sadece maaş ikramiye gibi maddi değil çalışma alanımızda da bize destek olduğunu görmek onur vericiydi ve bu konu benim için gerçekten önemliydi.

GÖKHAN ALTAY - STANDARD PROFİL

DÜZCE

MADDE 22- ENGELLİ (ÖZÜRLÜ) İŞÇİ ÇALIŞTIRMA

Önemli çünkü: İnsan hakları açısından, bir insanın beyaz ya da zenci olmasının, 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 eşit haklara sahip olmalıdır.

Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de özürliülerin çalışma hayatı içerisinde yer alması için çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Anayasanın belirli maddelerinde engelli vatandaşların özel olarak korunacağı belirtilmiştir.

Özürliüler toplumumuzda önemli bir yer tutmaktadır. Yapılan araştırmalarda 8 milyon civarında özürliü insanımızın olduğu belirtilmektedir. Buradan hareketle özürliülerin toplam nüfusa oranı yaklaşık olarak yüzde 12'dir. Bu açıdan özürliülerimizin çalışma hayatına katılması her açıdan önemlidir.

Türkiye Cumhuriyeti bir sosyal hukuk devletidir ve sosyal devlet olmanın gereği olarak sakat ve engelli vatandaşları topluma kazandırmakla ve onların kimseye muhtaç bırakmadan yaşayabilmelerini sağlamakla yükümlüdür.

MADDE 60- ÇEVRE DUYARLILIĞI

Önemli çünkü: Gün geçtikçe tüketiciler, gelecekteki yaşam standartları ve gelecek nesillerin içinde bulunacakları doğal çevrenin durumu gibi konularda önemli kaygılar taşımaktadırlar.

Yaşanan çevresel sorunlar karşısında tüketiciler, göstermiş oldukları duyarlılığın aynısını işletmelerden de beklemektedirler.

Günümüzde yaşanan çevre sorunları çok ciddi boyutlara ulaşarak insan yaşamını tehdit eder bir hal almıştır. Yaşanan çevre sorunlarının bilincine varan tüketiciler çevre sorunları karşısında artık daha dikkatli davranışlar sergilemektedir.

Tüketicilerin artan çevresel duyarlılık düzeyleri işletmeleri de harekete geçirmiştir. İşletmeler de çevre konusunda sorumluluklarının bilincine vararak çevre odaklı hareket etmeye başlamalıdır. Çevreyi daha az kirlüten, daha az kaynak kullanan üretim süreçleriyle hem çevreye hem de insan sağlığına verdikleri değeri göstermelidir.

Çalışanlara çevre konusunda daha etkin bir duruma getirmek, sağlıklı çevre koşullarında yaşamalarını sağlamak için çevre eğitimi konusuna ağırlık verilmesi gerekmektedir. Bu eğitim programları kapsamında çevreyle ilgili çeşitli etkinlikler düzenlenerek, çalışanların katılımı sağlanabilir.

LEVENT ÜNVER - STANDARD PROFİL

DÜZCE ŞUBE

Madde -31 İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Önemli Çünkü: Günümüzde üretimin en önemli unsuru olan insan işyerlerinde çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar önce insan sağlığına, sonra işletmeye ait her türlü mala yönelik tehditler oluşturmaktadır. Bunların neticesinde tehlikelerin çoğalması bazı kuralların konulmasını, kanunların çıkarılmasını gerektirmiştir. İşyerlerinde işin yapımı sırasında, sağlığa, işe ve işyerine, zarar verebilecek olan, çeşitli sebeplerden kaynaklanan, olumsuz şartlardan korunmak amacı ile yapılan planlı çalışmaların hepsine İş Güvenliği denir.

İş güvenliği kavramında, çalışanların can güvenliği, (yani sağlık) makine araç ve gerecin, işyerinin, çevrenin, üretilen malın güvenliği yer almaktadır. Bu kapsamdan, iş dünyasında çalışan çok sayıda insan, büyük miktarlar tutan malzeme, makine, araç ve gereçler, (yani para) çevre, çevre bilimi, iş dünyası ile ilgisi olmayan milyonlarca insanın hayatı ve mutluluğu anlaşıldığına göre iş güvenliğinin önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

Bu nedenle denilebilir ki, bir iş yerinde değil, bir ülkede İş Güvenliği varsa orada sağlık ve mutluluk vardır. İş güvenliği yoksa, can kaybı, sakatlık, hastalık, para ve zaman kaybı vardır. O halde sözün burasında o sloganı hatırlamada fayda vardır: "önce iş güvenliği."

MADDE -38 ÜCRET PUSULASI

Önemli Çünkü: Ücret bordrosu ve ücret hesap pusulası çalışma yaşamında olan herkesin bilmesi gerektiği bir belgedir. Ücret bordrosu ve ücret hesap pusulası ispat edici bir vesikadır.

Vergi ve Sosyal Güvenlik kanunlarında ücret bordrosuna, İş kanununda ise ücret hesap pusulasına yer verilmiştir. Ücret Hesap Pusulası, iş sözleşmesinin taraflarının ispat yükümlülüğüne yardımcı niteliğinde olduğu gibi, çalışma yaşamındaki kayıt dışılığı önlenmesi amacıyla da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispatçısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş oluşu, işçinin ücret, sigorta primi gibi konularda işverene olan güvenini zedeleyebilecek bir durumdur.

Ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır.

Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraflar delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir.

İşverenler, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

MAHMUT AK - STANDARD PROFİL

DÜZCE ŞUBE

MADDE 7: İLAN TAHTASI:

İşveren, işyerinde ve bütün işçilerin görebileceği bir yerde asgari 125 – 125 cm alanında camekanlı ve kilitli bir ilan tahtası bulundurur. Kilit anahtarı baştemsilcide bulunur. Bu tahtaya, işbu sözleşme hüküm ve ilkelerine işveren aleyhine olmamak ve ilgi mevzuata aykırı olmamak şartıyla sendika çalışmaları ve sendikacılıkla ilgili her türlü haber bildiri ve ilan ile kanunen yapılması gereken ilan ve tebliğler asılır. Asılacak işbu ilanların bir nüshası işverene verilir asma işi iş yeri sendika temsilcisi ya da yokluğunda ona vekalet eden temsilci tarafından yapılır işbu ilan tahtasının yapım masrafları işverence karşılanır. Önemli Çünkü: sendika hakkında bilgisiz bir toplumuz ve yanlış bilgilendirmelere açık birer ferdis bu ilan panosunda sendikanın temelleri ilkeleri hakkında devamlı bilgilendirmeler asılarak üye arkadaşları ve sendika hakkında bilgisi olmayan sendikasız işçileride bilgilendirmiş olur sendika hakkında bilgi sahibi yapma imkanımız çoğalır aktif üye arkadaşlarada destek olmuş olur. Ayrıca bu panoda şumemizdeki faaliyetlerden devamlı üyelerimizi bilgilendirir ve her şeyin şeffaf bir ortamda olması sağlar kafalardaki soru işaretlerini ve bilinçsiz düşünceleri bitirmemizde yardımcı olur.

2 - MADDE 15: İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI (MOBBİNG)

İşveren işyerinde, insan haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği ile iş barışının temini için borçlar kanunu 417. Maddesi hükümlerine göre; kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir çalışanın aşağılanması, küçümsenmesini, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedenemesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolejik tacizin önlenmesi için eğitim dahil tüm çalışmaları yapar. Bu konuda gerekli önlemleri almak işverenin sorumluluğundadır.

Önemli Çünkü: çoğu işverinin işyerinde uyguladığı psikolejik baskı bariz ve bu baskı çalışanları aşırı bunaltıp ruh sağlığını ve yaşama düzenini olumsuz etkilemektedir. Çalışırken rahat olmayan işçi her zaman iş kazasına sebebiyet vere bilir doğal olarak her yönden etkiler insanı yani bu baskıyı yok etmek için konulan bu madde bence çok önemli bir maddedir. İnsan kişiliği her zaman özgür olmalı baskı olmadan yaşamalıdır.

MUSTAFA EMEL - STANDARD PROFİL

DÜZCE ŞUBE

MADDE 25- HAFTA TATİLİ

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ:Hafta tatili insanın bedenini dinlendiği kafasının rahat olduğu yani stres attığı gündür. İşçi sınıfının büyük bir kısmının en sevdiği günlerden birisidir. Hafta boyunca yoğun çalışma gücüyle, stresiyle epey bir yoruluyoruz. Bunlardan azda olsa uzaklaşmak yani ailemiz, arkadaşlarımız ve tüm sevdiğimizle azda olsa vakit geçirerek rahatlıyoruz. Fakat yoğun mesai olduğu zamanlarda hafta tatili fırsatımız kalmıyor . Bu gibi istirahat edemediğimiz zamanlarda çok yıpranıyoruz, hem beden hem ruhen ve bize olduğu kadar işverenin zararına oluyor, çünkü yorgunluk olduğunda iş gücümüz zayıflar ve işe kendimizi veremeyiz. Sendikal birliği sağladığımız en önemli maddelerden birisi budur. İşçi sınıfı için büyük bir başarı ve gelecekte bütün işçi sınıfında kesinlikle olması gereken haklardan birisidir. Hafta tatilini çalışarak geçiriyorsak hafta içinde 1 gün izinli sayılmak Standart Profil de olduğu gibi inşallah örgütümüzle hep birlikte hareket ederek bütün işçi sınıfına kazandırmak olsun.

MADDE 4- ÜYELİK AİDATI

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: Üyelik aidatı üyelerimizin sendikamıza ödediği ücrettir. Bu toplanan paralar eğitim örgütlenme gibi etkinliklerde örgütümüzün daha dik ve daha bilgili olunması için harcanmaktadır. En önemlisi de örgütlü olmanın dayanışma olduğu bilincine varmaktır.

Fakat birçok sendikal arkadaşımızın bile bilmediği dayanışma aidatı konusu var, ne yazık ki bu adaletsiz kanun tamamen işverenin ekmeğine yağ sürmektir. Çünkü dayanışma aidatı aynı fabrikada çalışıp sendikaya üye olmayanların kanunlarda yasal hak olarak verilen dayanışma fonu adı altında sendika üyeleriyle aynı ücreti ödeyip aynı haklardan yararlanması anlamına geliyor. Bu uygulama işyeri içinde birlik ve beraberliğe zarar veriyor. Biz sendikal süreçte kelle koltukta işverenin bir çok baskısına ve hatta ön kötüsü olan haksız ve adaletsiz işten atılma gibi sancılı dönemleri geçiriyoruz.

Fakat üye olmayanlar bu fona katılarak sendikal bütün haklardan yararlanmaktadır. Bu adaletsiz olan yasanın kaldırılması için bir an önce örgütümüz önderliğinde harekete geçmeliyiz.

MUSTAFA KÖKSÖKEN - STANDARD PROFİL A. Ş. DÜZCE ŞUBE

MADDE 39 GECE ÇALIŞMA ZAMMI:

Bu sözleşmeye göre gece sayılan saatlere isabet eden çalışmalar karşılığı işçilere çalışılan beher saat için normal ücretleri sözleşmenin 1. yılında brüt 0, 15 TL, zammı ödenir.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: Türkiyede yapılan araştırmalara göre çalışanların gece fiziksel ve ruhsal sıkıntılar yaşadığı bilinmektedir. Sembolik olarak görülen gece zammının daha etkin olabilmesi için Kanaatimce fabrikamızda iş kazalarının gece olmasında bunun en belirgin göstergesidir. Fabrikamızda tek vardiyalı bölüm olmasına rağmen 3 vardiya dönen bölümler bulunmaktadır. İşverenin kendi belirlediği çalışanlar sürekli gündüz vardiyasında çalıştırılmaktadır. Bu adaletsizliğin önüne geçilmesi gece zammıyla mümkündür. Aynı zamanda işvereni caydırma anlamında bir ücret belirlenmesi ile hem işçinin gece vardiyasına adapte olmasına teşvik olur. Gece zammı ücretinin elle tutulur ve gece vardiyasını teşvik edici bir tutarda olması en önemli beklentiler arasındadır.

MADDE 54 BAYRAM ÖDENTİSİ:

İşveren her dini bayramdan 5 gün önce sendikali işçilere sözleşmenin 1. yılında brüt 200 TL bayram ödentisi verir.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: Senede iki defa ödenen bayram ödentisinin beklentilerin karşılanması için rakamın daha tatmin edici bir seviyeye çekilmesi gerekir. Sebebi ekonomik koşullar göz önüne alındığında sadece İstanbul ve Ankara bilet fiyatları 1 kişi gidiş dönüş 60 TL iken bayram ödentisinin neti 145 TL bayram ödentisi sadece yol karşılamaya gelmektedir. Bayram ödentisinin daha iyi bir rakama ulaşması en önemli beklentiler arasındadır.

MADDE 41- ÜCRET ZAMMI

A) iyileştirme zammı:

12. 12. 2012 tarihindeki saat ücretleri;

4. 22 TL/ saat ve altında olan işçilerin aylık ücretlerine brüt100. - TL/ay

4. 23 - 4. 60 TL/ saat olan işçilerin aylık ücretlerine brüt 90. - TL/ay

4. 61 - 5. 99 TL/ saat olan işçilerin aylık ücretlerine brüt 86. - TL/ay

6. 00 - 7. 00 TL/ saat olan işçilerin aylık ücretlerine brüt 66. - TL/ay

7. 01 - 8. 0 TL/ saat olan işçilerin aylık ücretlerine brüt 46. - TL/ay

1. yıl birinci dönem ücret zammı, bu ücretler üzerine uygulanacaktır.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: Standard Profil uzun süren bir süreçle sendikali oldu sürecin uzun sürmesinin sebebi bu zamana kadar yapılan ücret politikasıdır. Aynı yıl işe girilenler farklı ücretler, zamlar almaktaydı ve yeni işe giren işçi ondan 4 yıl önce işe girenle aynı veya fazla ücret alması yapılan haksızlıklara karşı gelmek sendikalaşmak, örgütlenmek için büyük engel teşkil ediyordu. Bu ücretleri yüksek olan işçiler örgütlenmeyi engelliyor işçi arasında güven kaybı yaşanmasına sebep oluyordu ben neden sendikali olayım ben zaten zammı alıyorum sendikaya neden aidat vereyim neden riske gireyim diyorlardı.

Eğer 2013 yılı sözleşmesinde ücret iyileştirme zammı saat ücretlerine göre değilse işe giriş yıllarına göre olsaydı şimdi ve bundan sonraki dönemlerde sözleşmelerde birliktelik mükemmel olacaktı. Bundan sonraki tüm dayanışma ve haksızlıklara karşı yapılan tepkilere verilen reaksiyonlar tüm işçi sınıfı tarafından olacaktır.

Önümüzdeki sözleşmede fikrim iyileştirme zammının önce işe giriş yıllarına göre işçilerin saat ücretinin bir tabana oturtulması daha sonra zam yapılması gerekir. Hukuksal maddeler ne kadar önemli ise bu maddede işçiler için o kadar önem teşkil etmektedir.

GÜRHAN SAYEBAN - STANDARD PROFİL A. Ş DÜZCE

MADDE 39- GECE ÇALIŞMA ZAMMI:

Bu sözleşmeye göre gece sayılan saatlere isabet eden çalışmalar karşılığı işçilere çalışılan beher saat için normal ücretleri sözleşmenin 1. yılında brüt 0, 15 TL, zamlı ödenir.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: Bilindiği gibi işveren işçilere baskı uygulamak için tek vardiya halinde çalışan bölümleri dahi üç vardiya sisteminde döndürebiliyor. Bu sözleşme bizim ilk sözleşmemiz olduğu için 0, 15TL zam çok büyük bir caydırıcılık örneği olmayabilir. Fakat ilerki sözleşmelerde ben bunun daha iyi rakamlarla bir caydırıcılığa uğramasını bekliyorum.

Gece vardiyasının işçiler tarafından istenmemesinin sebeplerini şöyle sıralayabiliriz.

İşçilerin psikolojisi ve ruh sağlığı bozuluyor çünkü insan vücudu gündüz çalışıp gece uyumaya göre programlanmıştır bizim çalıştığımız işyerinde cuma günü vardiyalar işveren tarafından beyan edildiğinde vardiyamı 24/08 olarak gördüğüm andan itibaren cumartesi ve pazar günüm tamamen benim kontrolüm altından çıkıyor pazar gecesi saat 24:00' da işe gideceğim için bütün hafta sonu planlarım alt üst oluyor bütün dengem bozuluyor.

Uyku düzeni ve sindirim sistemi tahrip oluyor. midemiz gece yemek yemeye alışkın olmadığı için mide-mizde şişkinlik yanma gibi belirtiler gösteriyor ve bunun etkisi bir sonraki haftaya kadar devam ediyor. Her türlü sosyal ve ailevi ilişkilerin olumsuz biçimde etkilemektedir. örneğin gece vardiyalarında arkadaşlarınız ile bir yerde buluşmanız onlarla iletişim kurmanız olanaksızdır çünkü siz gece çalışıp gündüz uyumak için programlaştırmışsınızdır kendinizi işte bu yüzden kendinizi sosyal çevreden uzak tutarsınız evinizde çocuklarınızın normal davranışları size anormal gelmeye başlar haliyle onları bile ister istemez kırsınız üstelik sizin bu anormal davranışınızdan en çok aile bireyleriniz zarar görür çocuklarınızın gece korktukları için sizin evde kalmanızı isterler fakat siz mecbursunuzdur işe gitmek zorundasınızdır işte bu yüzden bu kazanmış olduğumuz 39'uncu madde benim için çokmu çok önemlidir.

Madde 15-İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI (MOBBİNG):

İşveren işyerinde, İnsan haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği ile iş barışının temini için Borçlar Kanunu 417. maddesi hükümlerine göre;

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi için eğitim dahil tüm çalışmaları yapar. Bu konuda gerekli önlemleri almak işverenin sorumluluğundadır.

1. ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: Çalışmış olduğumuz işyerimizde daha önce birçok arkadaşımıza işveren tarafından hakaret vari kelimeler kullanılmıştır ve hatta bu arkadaşlarımızı bıktırıp usandırma, yıldırma politikası ile bazı arkadaşlarımıza defalarca (0) evet evet yanlış okumadınız (0) zam vermişlerdir. Bir çalışana sıfır zam vermek ne demek seni istemiyoruz işini gücünü bırak git demek neden böyle bir yonteme başvurur işveren kıdem tazminatına konmak için çalışanın hakkını yemek için neden çünkü işveren aç gözlüdür hee eğer boyun eğmediyseniz siz işten kendi isteğiniz ile çıkmadıysanız işverenin her zaman olduğu gibi bir (B) planı mevcuttur nedir bu (B) planı sizin çalışmış olduğunuz lokasyonu değiştirmek tabiiki sizi rahat veya eski işinize eşdeğer bir yere vermez işveren hiçbir zaman sizi tozlu,

pis ortamlara iter amaç nedir yine kıdem tazminatınız. Bütün postabaşları ve üretim sorumluları bir bakarsınız size düşman gözüyle bakmaya başlamıştır işte esas zulüm burada başlar en ufak yapmış olduğunuz hatalarda hemen önünüze bir boş kağıt iterler savunmanı yaz. Neden insanlar yanlış yapamazlarmı yaparlar ama siz onların gözünde insan değilsinizki siz onların gözünde para kazanma aracısınız yani işveren size her türlü hakareti edebilir fakat yanlışlıkla sizin ağzınızdan bir hakaret vari kelime çıktıysa işte o zaman sizin işiniz bitmiştir kanunun bilmem kaçınıcı maddesi uyarınca iş aktiniz işveren tarafından fes edilir bu nedemektir yıllarca yapmış olduğuz bütün emekler ağzınızdan çıkan bir kelime yüzüne heba olup gitmiş demektir tazminatsız olarak işveren tarafından iş aktiniz fes edilmiştir. Paranız varsa bir avukat tutup dava açabilirsiniz ama paranız yoksa çoluk çocuğunuzun aç kalması an meselesidir işveren siz aç kalacakmışsınız kalmayacakmışsınız borcunuz varmış onu düşünmez o kendisinin çok rahat bir şekilde yaptığı hakareti sizin yapmanız karşılığında şoka uğrar neden sizin gibi alt kademededen biri ona nasıl hakaret eder bunu hazmedemez ve sizi derhal işten atar tabii bunlar artık eskide kaldı artık sendikalıyız ve toplu iş sözleşmemizin 15 inci maddesi bizim haklarımızı koruyor işte bu yüzden bu madde benim için çok büyük önem arz ediyor.

1. UĞUR YILDIZ
STANDARD PROFİL
DÜZCE ŞUBESİ

Madde: 21=Gecici isci (Belirli süreli akitle isci çalıştırma) ve muteahhit iscisi Taseron işçisine neden karşıyız.

a-) İş benim sürekliliğimin onunu kesmesi.

b-) Fazla çalışma (mesai) mi elimden aldığı için.

c-) Sendikal faaliyetlerde bize destek olamadıkları için

d-) İş verenin sürekli taseron işçiyi kadrolu çalışanı iş istihdamı anlamında tehdit olarak kullanması. Biz kadrolu mavi yaka çalışanlar olarak iş yerindeki çalışma sürekliliğimizi sürdürme bilmemiz için taseron işçiler kadrolu çalışanlar için tehliktir. Üretimin arttığı dönemlerde fazla mesai'ye kalacak mavi yaka kadrolu işçilerin yerine taseron işçilerin kalması, ucuz işçilik açısından iş verenin daha çok tercih ettiği. Taseron işçinin sendikal faaliyetlerde (grev ve iş yavaşlatma) eylemlerinde kadrolu çalışan mavi yaka çalışana destek olamayacakları bilinen bir gerçektir. Bu olumsuzluklar önceden tesbit edilerek taseron işçinin onunun kesilmeye çalışılması gerekmektedir.

Madde: EK-A: Disiplin cezaları cetveli. İşçilerin riayete mecbur oldukları hususlarda aksine hareket edenlere iş yeri disiplin kurulu kararı ile verilecek disiplin cezaları işçinin geleceğini direkt ilgilendirir. Bu maddeler yazılırken tamamen tehditvari değil caydırıcı ve uyarıcı maddeler ile desteklenmelidir. Su unutulmamalıdır ki her cezanın karşılığı kinama, uyarı ve parasal olmamaktadır. Olası cezaların karşılığında istenilen atılma vb. direkt işçiyi işinden edecek ve özlük dosyasına koyularak daha sonra gireceği başka bir iş yerinde karşısına olumsuz örnek olarak çıkacaktır. Disiplin maddeleri yazılırken işyerinin konumu, işçi sayısı, isturu ve iş verenin geriye donuk mavi yaka çalışanına bakış açisi dahil çok iyi analiz edilmeli herhangi bir olumsuzluk halinde işçinin geleceğini iş yerinde garanti altına alınacak maddeler ile desteklenmelidir. Sözleşme yapılırken çalışanın doğası gereği şartlandığı maddeler genel itibarıyla parasaldır. Ancak yukarıda açıklamaya çalıştığım olumsuz örnekler çalışanın mevcut ve daha sonraki gireceği iş yerlerinde kendisini doğrudan ilgilendirmektedir. Bu anlamda çalışanlara sözleşmenin disiplin cezaları bölümünü çok iyi anlatarak ortaya çıkabilecek olumsuz davranışların kendilerini ne şekilde etkileyeceğini anlatmak gerekir.

FATİH DÜNDAR - STAR RAFİNERİ

ALİAĞA ŞUBE

MADDE 62: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

6331 sayılı yasa ile yürürlüğe konulan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, işyerimiz çalışma koşulları nedeniyle daha da önem arz etmektedir. Risklerden korunma yolları, tehlike arz eden çalışmaların sınıflandırılarak, temel eğitimler verilmesi, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, çalışan temsilcilerinin belirlenmesi gibi konularda Sendikamızda özen göstererek uygulamaları takip etmek zorundadır. İşverenler, çalışanlar konusunda her zaman olduğu gibi işi ön plana çıkararak önlem almaktadırlar. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu işyerleri ve çalışanlar adına yasal bir kuruldur. Bu kurulu işletmek Sendika da görev alanların en önemli konularının başında gelmektedir. İş kazasını önlemek, bedelini ödemekten ucuz ve kolaydır diye düşünüyorum.

Mesela hala sürüncemede olan Sendikamızın da ilgilendiği ağır ve tehlikeli işler sınıfında olduğu işyerlerimizin, hala sonuçlanamaması cevap alınamaması beklentimizi kuvvetlendiriyor. İşveren ve yetkililer üzerine düşeni yapmalıdırlar. Sendikamız inanıyorum ki bu sorunu da çözecektir.

MADDE 29-KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı kazanılmış bir haktır. Fona devredilmesi konusunda yasa düzenleyicilerinin sosyal güvenlik sisteminde yapılacak düzenlemelerle hak kazanma şartları değiştirilmek istenmektedir. 1475 sayılı kanunla yürürlükte olan Kıdem Tazminatı hakkımız, mevcut uygulamada en son almakta olduğumuz giydirilmiş ücreti üzerinden ödenmektedir. Oysa yeni yapılması düşünülen düzenleme ile esas ücretin, işçinin çalıştığı ve adına pirim yatırılan son takvim yılının ortalaması alınarak bulunacağı söylenmektedir. Buda hak kaybının en basit göstergesidir. Fona devredilmesi düşünülen, kıdem tazminatı yürürlük tarihinden sonra işe girenler, işten çıkardıkları takdirde kendilerine işveren tarafından herhangi bir kıdem ödemesi yapılmayarak işçinin çalıştığı yılların kıdemi emeklilik başvuru aşamasında dikkate alınacaktır. Yasa düzenleyiciler çalışma hayatı ile ilgili haklarımızı elimizden almaya çalışırken bizde sendikamız ve Konfederasyon olarak örgütlü bir şekilde açıkladıklarımızın arkasında durarak genel grev sebebi olduğunu göstermeliyiz.

HAK VERİLMEZ ALINIR ZAFER SOKAKTA KAZANILIR

TUNCAY ALTINAY - STAR RAFİNERİ

ALİAĞA ŞUBE

ÖDEV: 1

İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma Yönetmeliği
(ŞİMDİKİ RESMİ HALİ)

İŞ KANUNUNA İLİŞKİN FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ
(06. 04. 2004 tarihli, 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.)

BİRİNCİBÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve Kapsam

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık normal çalışma süresinin dışında yapılacak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3- Bu Yönetmelikte geçen:

- Fazla çalışma: İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmaları,
- Fazla sürelerle çalışma: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaları ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti

Madde 4- Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir.

Fazla Çalışmada Sınır

Madde 5 - Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

Serbest Zaman

Madde 6 - Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullanılamaz.

Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler

Madde 7 - Aşağıda sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılamaz.

- a) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7, 5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde,
- b) Aynı Kanunun 69 uncu maddesinin l inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),
- c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında.

Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

Madde 8- Aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

- a) 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- b) İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,
- c) İş Kanununun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz.

Fazla Çalışma Yaptırılacak İşçinin Onayı

Madde 9 - Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz.

Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.

Fazla Çalışmanın Belgelenmesi

Madde 10 - İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini

gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37. maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürürlük ve Yürütme

Yürürlük

Madde 11- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12 - Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

ÖDEV: 1

ACIKLAMALAR: (BİZİM İSTEDİKLERİMİZ)

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ:

İş günlerinde yapılan fazla çalışmalar karşılığı için işçiye normal ücretinin fazla çalışma süresine isabet eden kısmı % 100 zamlı ödenir.

Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili günlerinde yapılan normal çalışma süresi üzerindeki fazla çalışmalar karşılığı için işçiye normal saat ücreti % 200 zamlı ödenir.

İşyeri dışında harcıraha müstahak bir yerde yapılan fazla çalışmalar da işbu madde hükmüne tabidir. Ay içindeki (1-30) fazla çalışmalara ait ücretler müteakip ay normal ücretlerle birlikte ödenir.

Her türlü çalışmadan (Normal çalışmadan, gündüz çalışmadan, vardiyalı çalışmadan, fazla çalışmadan, hafta tatili çalışmasından) sonra aynı gün veya takip eden gün 8 saat ara ile çalıştırılan personele yukarıda açıklanan çalışmalara karşılık 8 saat arayla çalıştırılması karşılığı 1 yevmiye zamsız ücret ödenir.

Her türlü çalışmadan (Normal çalışmadan, gündüz çalışmadan, vardiyalı çalışmadan, fazla çalışmadan, hafta tatili çalışmasından) sonra aynı gün veya takip eden gün hizmete aralıksız devam ettirilen personele yukarıda açıklanan çalışmaları karşılığı aralıksız 16 saat çalıştırıldıkları için 2 yevmiye zamsız ücret ödenir.

NEDEN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ İSTİYORUZ:

Çalışma standartlarımız 8 saate göre uygulanmış bir işyerinde ağır ve tehlikeli işte çalışma halimiz öngörülürse eğer, 8 saat çalıştıktan sonra çalışacağımız her mesai için bedenimizin harcadığı performans nasıl daha ağırlaşıyorsa fazla çalışma ücretlerimizin de buna istinaden bir o kadar fazla olması gerekir.

ÖDEV: 2

YILLIK ÜCRETLİ İZİN YÖNETMELİĞİ

(ŞİMDİKİ RESMİ HALİ)

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Dayanak

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesi uyarınca, işverenlerce işçilere verilecek yıllık ücretli izinlerin usul ve esaslarını belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- 4857 sayılı İş Kanununa dayanılarak işverenler tarafından işçilere kullanılacak yıllık ücretli izinler, aynı Kanunun 1 inci maddesi kapsamına giren işyerlerinde bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara göre yürütülür.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 60. maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

İzin Hakkının Belirlenmesi ve Kullanımı

Yıllık Ücretli İzine Hak Kazanma

Madde 4- İş Kanununun 53. maddesinin birinci fıkrası ile 54. maddesindeki esaslar ve 55 inci maddesindeki durumlar göz önünde tutularak her işçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı tarih bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinde sözü geçen yıllık ücretli izin kayıt belgesine yazılır.

Yıllık izin süresinin ve izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçinin aynı işverene ait işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilir. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanun veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler de, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında birleştirilerek göz önünde bulundurulur.

İzin Kullanma Dönemleri

Madde 5- İşveren veya işveren vekilleri, bu Yönetmeliğin 15. maddesinde belirtilen izin kurulu veya 18. maddeye dayanılarak bunun yerine geçentlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. Bunu işyerinde ilan eder.

Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

Madde 6- Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanununun 17. maddesinde belirtilen bildirim süresi ile 27. maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

İzin İsteğinin Zamanı

Madde 7- İşçi yukarıdaki maddelere göre hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir.

İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri Yönetmeliğin 15 inci maddesinde sözü geçen izin kuruluna veya 18 inci maddesinde belirtilen kişilere bildirir.

İzin İsteği ve Verilmesi

Madde 8- İşçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar.

İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır.

Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir.

Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse, işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir.

İzin Süresinin Tespiti

Madde 9- İşçinin izin süresi, iznini hak ettiği tarihteki hizmet süresine ve 4857 sayılı Kanununun 55 inci maddesine göre belirlenir.

İşyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, az olamaz.

Ancak, on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Toplu İzin

Madde 10- İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.

Bu uygulamaya gidildiğinde, izin kurulu izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve Kanununun 53 üncü maddesindeki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilan eder.

Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Şu kadar ki, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir.

Toplu İzin Uygulanması Dışında Tutulacak İşçiler

Madde 11- Toplu izin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir.

Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir.

Mevsimlik veya Kampanya İşlerinde Yıllık Ücretli İzin

Madde 12- İş Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında sözü geçen ve nitelikleri yönünden

bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde devamlı olarak çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

Kısmi Süreli ve Çağrı Üzerine Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin

Madde 13- Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.

Geçici İş İlişkisiyle Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzinleri

Madde 14- Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında, geçici iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği takdirde, bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İzin Kurullarının Oluşumu, Toplantı Usulü, Görev ve Yetkileri

İzin Kurulunun Oluşumu

Madde 15- İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur.

Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir.

Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir. Asil üyelerin yokluğunda yedeklerin biri başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır.

Herhangi bir nedenle eksilen üye ve yedekler aynı şekilde tamamlanır. İzin kurulu üyelerinin seçimi iki yılda bir yapılır. Yeni izin kurulu üyeleri seçilinceye kadar eski kurul üyeleri görevine devam eder.

Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden sonra yeni açılacak işyerlerinde seçim, işyerlerinin faaliyete geçtiği tarihi takip eden bir yıl içerisinde yapılır.

İzin Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 16- İzin kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

- İşçiler tarafından verilir işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,
- İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak,
- İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek,
- Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı geçirilebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak.

İzin kurulunun çalışmaları için gerekli yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır.

İzin Kurulunun Toplantıları

Madde 17- İzin kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında ve gerektiği başkanın çağrısı ile iş saatleri içerisinde toplanır. Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler izin kurulu karar defterine yazılarak imzalanır.

İzin Kurulu Bulunması Zorunlu Olmayan İşyerleri

Madde 18- İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir.

Yıllık İzin Çizelgelerinin Hazırlanması ve İlanı

Madde 19- İzin kurulunca hazırlanıp ilan edilecek çizelgede işçinin;

- a) Adı soyadı,
- b) Sicil numarası,
- c) İşe giriş tarihi,
- d) Yıllık izne hak kazandığı tarih,
- e) İşyerindeki çalışma süresi,
- f) İzin günleri sayısı,
- g) Yol izni günleri sayısı,
- h) İznin başlama tarihi,
- ı) İznin sona ereceği tarih, belirtilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Yıllık Ücretli İzinlere İlişkin İşverenin Yükümlülükleri

Yıllık İzin Kaydı

Madde 20- İşveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği bu Yönetmeliğe ekli yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır.

İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir.

Ücretin Ödenmesi

Madde 21- İzin ücretinin belirlenmesinde; fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin devamlı işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmaz.

İşveren veya işveren vekili, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye izin dönemine ilişkin ücreti ile ödemesi bu döneme rastlayan diğer ücret ve ücret niteliğindeki haklarını izine başlamadan önce peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde izin ücreti yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışanlara; izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Madde 22- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 23- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

ÖDEV: 2

AÇIKLAMALAR: (BİZİM İSTEDİKLERİMİZ)

YILLIK ÜCRETLİ İZİN:

Hizmeti bir yılı geçenler takvim yılı itibariyle izine hak kazanırlar.

1 yıldan 3 yıla kadar kıdemi olanlara

PETROL-İŞ SENDİKASI AKTİF ÜYE EĞİTİMLERİ

22 iş günü,

3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara

26 iş günü,

5 yıldan fazla kıdemi olanlara 30 iş günü, yıllık ücretli izin verilir.

Radyoaktiviteye maruz kalan ve Teknik Emniyet Başmühendisliğince tespit edilenler ile İşyeri Başhekimisi veya İşyeri Hekimince tespit edilenlerin yıllık ücretli izinleri 35 iş gününden az olamaz.

Yıllık ücretli izinde iken izin süresi içinde hastalananların hastalıklarını SGK hastanelerinden veya sigortaca yetki verilmiş hekimlerden alacakları raporları tarih ve numarasıyla işyerine bildirmek şartına bağlı olarak baki izinleri hastalık sonuna ilave edilir.

Kullanılmayan izine ait ücret ile yıllık ücretli izine ait diğer hususlarda 4857 sayılı Kanunun ilgili hükümleri ile İzin Yönetmeliği uygulanır.

Yıllık izinde iken işyeri en üst düzey yetkilisi tarafından yapılan iş çağrılarında işçinin iznini geçireceği belirttiği yerden işyerine kadar geliş ve gidişlerinde, işçiye işyeri Harcırah Yönetmeliğine göre masrafları ödenir. İzin, işçinin çağrıldığı gün esas alınarak kesilmiş sayılır. Kullanılmayan izin süresi aynı yıl içinde kullanılır. Ancak, 12 günden önce izinden çağrılmış olan işçinin izinden çağrıldıktan sonra çalıştırıldığı günler toplamının 2 katı izin eklenir.

Yıllık ücretli izin süresine tesadüf eden Ulusal Bayram, Genel Tatil, Hafta Tatili günleri izin süresine eklenir. Ancak, Cumartesi günleri yıllık ücretli izin hesabında işgünü sayılır.

Hak edilen izinler aynı takvim yılı sonuna kadar kullanılır.

Yıllık izinler 12 günlük bölümü hariç işçinin talebi ile iki ayrı zamanda kullanılabilir.

Zorunlu nedenlerle aynı takvim yılı içinde işveren tarafından kullanılmayan izinleri ücreti işçiye izin ücreti tutarının işgünü hesabıyla iki katı olarak ödenir. Ancak, iznin işyeri en üst düzey yetkilisi tarafından kullanılmadığının yazılı belge ile ispatı şarttır.

Yıllık ücretli izin, her işçiye yaz sezonu içinde eşit ölçülerle kullanılmak amacıyla işveren tarafından izin planlaması yapılır ve bu plan izin komisyonuna verilir.

Yıllık izine ayrılan personel istediği takdirde bir maaş tutarında altı eşit taksitle geri ödemeli izin avansı istenebilir.

NEDEN YILLIK ÜCRETLİ İZİN İSTİYORUZ:

Türkiye’de çalışma standartlarına göre işverenin baskı yaptığı maddelerden biri yıllık ücretli izinlerdir. Bu madde de bize örnek gösterilen İş Kanunu halidir. Ancak, bizler bir PETROKİMYA havzasında çalışmaktayız. Kimyasallara daha az maruz kalabilmek için kendimizi bu ortamdan daha fazla uzak tutma ihtiyacı duymaktayız. Bu biz işçiler için en önemli bir etkidir.

OKTAY DEMİRCİ - SÜPERLAS

GEBZE ŞUBESİ

YENİ İŞÇİ ALMAK

Kafileye İş münhalları ile kafileye olmayan iş münhalları için,

1. Altı ay içinde suçsuz çıkarma işlemine tabi tutulan işçilere işin çeşit ve ücretide açıklanarak noter kararıyla çağrı yapılır.

2. Çağrı tebligatını takiben 15 iş günü içinde müracaat eden ilgili işçi veya işçiler işe alınır.

Bu Maddeler Önemli Çünkü;

İşe alınan işçiler üç ay deneme süresini geçen işçiler çalışma ortamını çalışma kurallarını arkadaş çevresine ve çalıştığı makineye tamamen alıştıktan sonra işim var diye deneme süresini nasıl olsa geçtim diye kendine öz güveni geliyor, işine dört elle sarılıyor. Ama iş veren adına işler kötüye gidince işçi çıkartmalar oluyor. İşçi çıkartmalar ilk önce emekliler daha sonra gönüllüler kadro dolmayınca işe son girenlerden başlıyor. Aradan biraz zaman geçince; işveren adına işler düzelince daha önce çalışan işçileri noter aracılığıyla geri çağırır. Çünkü çağırdığı kişiler çalışma şartlarına ve ortama yabancı biri değil diye. Geri çağırdığı kişi veya kişiler deneme süresine tabi tutulmadan kadrolu işçi sıfatıyla işe başlarlar.

TAŞIT ARACI

İş veren işe gidiş gelişlerini temin amacıyla servis aracı tahsis eder. İş bu servis aracı beş yaşın üzerinde olmaması ve yasal düzenlemelere uygun olması işveren tarafından sağlanacaktır servisten yararlanamayanlara cari yol ücreti net ödenir. Güzelgahların tesbiti temsilcilerle birlikte yapılacaktır.

Bu Madde Önemli Çünkü;

İşveren çalışan işçileri her vardiya öncesi durağından alıp vardiya bitiminde durağına bırakmak zorundadır. Bu kurala herkes uymalıdır. Servis olmayınca herkesin arabası yoktur. Olanlar arabasıyla gelir olmayanlar ne yapacak. Dolmuş her iş yerinden geçecek diye bir kural yoktur. Evi iş yerine uzak olanlar yürüyerek mi gelecek geldi değilim akşam geri nasıl dönecek. Bu imkanları işyerinin sağlaması gerekiyor. servis şoförünün genç olması gerekiyor. Refleksleri daha güçlüdür.

SUAT YALÇIN - TEKNİK PLASTİK

İSTANBUL 2 NOLU

MADDE= 57

işçi sağlığı ve iş emniyeti ve çevrenin korunması

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ EMNİYETİ

merhaba hocam

benim için önce sağlık geliyor

kitapçık'tada maddelerin hepsi benim için önemli içlerinden madde:57 benim için önemli olanlardan 1 tanesi SAĞLIK bu madde iş'yeri içerisinde ve çevresinde çok önemli ve önemli olmasına rağmen eksiklerimiz var birer örnek verim içeride havalandırmalar eksik hatta bazı bölümlerde yok fabrikanın etrafı hammadde'lerle dolu benim için bunlar işçinin sağlığı ve emniyeti açısından önemli

MADDE=38

benim için 2. olan madde 38

Her insanın geçinebilmesi için gerekli olan para

MADDE:38 SENDİKAYA GİRİŞ ZAMMI

işyerinde bekar, evli, evli çocuklu, kirada, kendievi, gibi işçilerimiz var her birinin farklı amacı var amaçlarını en kısa sürede bitirmek ve devamını ettirmek için ve her ayın sonunda gelecek paraya ve sözleşmedeki yapılan zama bakarız (çarkın dönmesi için) 2. benim için olan madde. ZAM

TEŞEKKÜR EDERİM.

FATİH EKER - TOROS TARIM

ADANA

KONU:SÖZLEŞME KİTAPÇIĞINDA 2 MADDE HAKINDA BİLGİ VERİLMESİ

MADDE 21 NORMAL ÇALIŞMA:

Normal çalışma sözleşme kitapçığında günlük 7. 5 saat haftalık 45 saattir. Gece çalışma süreleri, çalışma araları, çalışılmış sayılan süreler sözleşme kitapçığında açık bir şekilde maddeler halinde yazılmıştır. Bu haklarımız yazılı olmasaydı iş veren biz emekçilere esnek çalıştırdıkları fazla çalışma sürelerimizin hakkını vermezler ve ara dinlenme hakkımız olmazdı. Bu yüzden biz sendikalı işçiler olarak normal çalışma haklarına sahip çıkmalıyız ve usulsüzlük olduğunda hakkımızı sonuna kadar aramalıyız.

Bu 21. madde biz çalışan işçiler için çok önemlidir. Kırmızı çizgimiz olmalıdır.

MADDE 36 YILLIK İKRAMİYE:

Yılda 4 maaş tutarında ikramiye verilir bu madde olmasaydı işveren beklide ikramiye sayısını azaltır veya ikramiye hakkımızı vermezdi. Bu madde olmadığı için hakkımızı savunamazdık.

Bu yüzden sözleşmeye yazdırdığımız haklar biz işçiler için önem arz etmektedir.

Aslında sözleşme kitapçığındaki 72 madde bir birini tamamlamaktadır ve her bir madde kendi içinde önemlidir. Çünkü bu haklar kitapçığa yazılı olmasaydı işveren tarafından haklarımız kırılırdı ve işçi de haklarını alamazdı. Alınmış hakkın önemlisi önemsizi yoktur bence her kazanılmış hak biz işçiler için önemlidir.

KADİR GÜMÜŞÖZ - TOROS TARIM

MERSİN ŞUBE

Toros tarım toplu iş sözleşmesi

Madde 32. Hastalık ücretleri

İş kazası geçiren işçilere sosyal yardımdan hariç ailelerine yardım edilmesi.

a) iş kazası geçiren (10 günden az raporlu olan) işçilerin ssk kesintisinin olmaması

b) iş kazası geçiren (bir aydan fazla raporlu olan) işçilerin ailelerine (okuyan varsa okuyan çocukları okul masraflarını karşılanması) vs.

Madde 48. ölüm ödentisi

İş kazası sonucu hayatını kaybeden işçilerin öncelikle birinci derecede akrabası (eşi, çocuğu)

Yok ise kardeşinin işe alınması.

a) işçi öldükten sonra ödenen 848 tl ödentini gelip geçici olduğu için işçi ailesinin bir kişinin işe alınması.

b) işçinin (okuyan, asker, hasta olan çocuklarını ihtiyaçlarının karşılanması)

Bilgilerinize Arz Ederim

MUSA ERPOLAT - TPAO BATMAN BATMAN ŞUBE

MADDE 23 : ÇALIŞMA SÜRESİ

1- 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.

A) 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, Sendika'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,

i) 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 göre belirlenen ve günlük normal 8 saatlik çalışma süresinin üzerindeki yolda geçen süreler için bu toplu iş sözleşmesinin 35. madde-sindeki esaslara göre hesaplanan tutar yol parası olarak ödenir. Bu ödemeden 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 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 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.

Geçmiş yıllardan kalan birikmiş yıllık ücretli izni olmayan sismik ekiplerde

Çalışan işçilere, işverence; sezon sonunda 4 ekip halinde dönüşümlü olarak bir kerede kullanılmak üzere 12 iş günü ücretli idari izin verilir.

Bu uygulamada son yıl hak edilen yıllık ücretli izin geçmiş yıllardan kalan izin olarak değerlendirilmez.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: Kapsama dâhil iş yerlerinde 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 günleri, 5. çalışma gününü takip eden 6. ve 7. tatil günleridir.

Normal çalışma süresi haftada 40 saat olmak üzere günde 8 saattir.

Batı toplumu kendi sanayi, devrimini gerçekleştirdikten sonra insan emeğine ihtiyaç duyar.

Hammaddeyi sömürgeleştirdiği devletlerden olarak, emeği de oralardan getirmeye çalışır. Ve kendi toplumunda da özellikle yoksul ve evli kadınları işçi olarak alır.

Büyük makineler de oluşan büyük fabrikalar inşa edilir. Afrika ve Asya'da evli kadınlardan oluşan iş-

çileri, bu fabrikalarda mesai saatleri belirsiz bir şekilde çalıştırılır.

Evli kadınları çalıştırmamasının sebebi yaradılış gereği aralıklı çalışmasıdır. Gebelik ve doğum bu aralarını daha da uzatır. Patronlarda bu nedenle, aralıklardan yararlanarak daha düşük ücret verir.

Gece gündüz çalıştırılan bu işçilerin herhangi bir mesai saatleri yoktur. Günde ortalama 16-17 saat çalıştırılıyorlardır.

Böylelikle batı toplumunda boşanmalar arttı, aileler dağıldı. İşçiler patronların daha zengin hale gelmesi için çalışıyorlardı.

İşçilerin örgütlenmesi üzerine, 19. yy. son yarısında 1891 yılında Almanya da çıkan fabrika yasaı, çalışan yaşlı ve evli kadınların 11 saatten fazla çalışmaması ve gece çalışmalarını da yasaklıyordu. Fakat bazı zamanlarda iş saatinin uzaması, gece işi yine istisna olarak kabul edildi.

Bu yasa ortamı biraz yumuşattıysa da pratikte öyle olmadı, örgütlenmeler arttı. 20. yy. başlarında 1906 da Berlin de uluslar arası bir toplantıda 11 saat çalışan işçiye gece dinlenmesi, izin verilmesi kararlaştırıldı.

Sendikalar, sosyalistler yıllarca büyük bir çabayla işçilerin gece çalışması ve günde 8 saat çalışması yolunda mücadele ettiler. Fakat 19. yy. sonuna kadar işçiler bu haklarını alamadılar.

İşçiler örgütlendiler, genel grevlerde seslerini yükselttiler. Patronlar mafyalarla anlaşarak işçi katliamına gittiler. Newyork ta cotta tekstil fabrikasında greve giden kadın işçileri diri, diri yaktılar. Sokak ortasında işçi cinayetleri işlendi. Direnmeler büyüdü Amerika, Avrupa işçileri hep ayakta idi. Patronlar geri adım attılar. Sonunda hükümet burjuva partilerle ister istemez işçilerin 8 saat çalışma isteklerini kabul etmek zorunda kaldılar. Ama önce 1908 yılında çıkardıkları bir yasa ile 10 kişiden çok işçi çalıştıran fabrikada, kadın iş saati 10' a erkelerin ise 12 saate indirildi. Cumartesi ve bayram günlerinde ise 8 saat çalıştırılacaktı. Kadınlarda doğum öncesi ve sonrası 8 hafta işten uzak tutuldu.

Bu yasayı da bir süre çalıştıktan sonra 1909 da hak edilmiş 8 saati ve haftada 40 saat çalışmayı 2. enternasyanol sosyalist konferansının ilanından sonra kabul edildi ve bu işçiler için büyük bir kazanım oldu.

19. yy. sonunda çıkan ve işçi atalarımıza bu kadar büyük bedeller ödeterek, kazanılan bu kazanım çok ehemmiyete haizdir. İşçinin ömrünün 3'te birini verdiği işe, insan gibi algılamasına işçi ve işveren arasında sözleşme maddeleri birbirinin haklarına riayet ve saygı anlamını taşır.

Bu 23. ve 24. maddeler ve 10 fıkraları ve alt fıkraları olmazsa olmaz maddelerin en başında olması lazım gelir. Bir işçinin işe ayırdığı zamanın ne kadar olduğunu bilmesini de işveren ve işçinin ne kadar çalıştırdığını bilmesi saygıyı doğurur.

Ömrün 3'te biri işe veren işçinin kalan üçte ikisini sosyal hayatı olan ailesine verir. Böylelikle aile kurumu da 19. yy. daki gibi parçalanıp dağılmaz.

İş hayatı, saygı esasına göre inşa edilmiş olur.

MADDE 25: KADRO VE İŞ TARİFİ

Toplu İş Sözleşmesi'nde belirtilen esaslara uygun olarak yapılacak kadro değişiklikleri, 1 ay içerisinde kadrosu değişen işçiye yazılı olarak bildirilir. Kapsama dâhil işyerlerinde kadrosuz işçi çalıştırılmaz. İşçilere çalıştıkları işin unvan ve ücreti verilir.

MADDE 26: İŞE TERTİP VE NAKİL

A) İşçilerin meslekleri ile ilgili olmak kaydıyla; aynı işyerinde ünite içinde veya üniteler arasındaki işe tertipleri, her işyerinin yetkili amirleri veya onun adına yetki verilen kişiler tarafından yapılır. Bu madde uyarınca işyerine tertip olunan işçiler, tertip olunacakları işyerinin çalışma saatlerine ve sürelerine tabi olurlar. İşçilerin performans değerlendirmelerine ilişkin esaslar taraflarca ortaklaşa belirlenir.

B) İşçiler, gerektiği takdirde, işyeri içinde meslekleri ile ilgili olmak kaydıyla unvanı veya niteliği benzer başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak, sağlık durumlarını tehlikeye düşürmeksizin, işveren tarafından görevlendirilebilirler. Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartıyla

işçilerin aynı işverene bağlı ve belediye hudutları içindeki bir başka işyerine, meslekleri ile ilgili olmak ve sağlık durumlarını tehlikeye düşürmemek kaydıyla işverence nakledilmeleri mümkündür. İşçilerin aynı işverene bağlı ve Belediye hudutları dışındaki işyerlerine daimî olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağlıdır. Belediye hudutları dışındaki işyerlerine nakillerde, gidilecek kadronun niteliklerini taşıyan gönüllü personel arasından, işverence uygunluğu görülenlerin öncelikle nakillerinin yapılması esastır. Geçici süreli nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak, bu süre aralıklı da olsa yılda üç ayı geçemez. Belediye hudutları dışındaki işyerlerine nakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri halinde, hizmet akitleri bildirimli olarak işverence feshedilebilir. Nakle rıza gösteren işçilerin yerine 8 ay içinde eski işi için işçi

ihtiyacı duyulması halinde, nakli yapılan işçi eski işine dönmeyi kabul etmediği takdirde, yeni işçi alınabilir.

C) Bir alt seviyedeki boş işçilikte daha üst görevde bulunan bir işçinin çalıştırılmaması esastır. Ancak günlük vardiya içerisinde doğacak zorunlu hallerde, aynı seviyede veya bir alt görevde çalışanlardan bu görevi yapacak yetenekte bir işçinin çalışması temin edilmediği takdirde, o güne münhasır olmak üzere bu kabil çalışmalar da yaptırılabilir.

D) Sondaj, workover ve üretim kamplarında çalışan işçilerin, iş şartları gereği bir kuleden diğer bir kuleye veya bir kamptan diğer bir kampa nakilleri işverence yapılır.

Bu fıkraya göre nakillerde

(B) bendindeki süreler göz önüne alınmaz ve bu nakiller cezai mahiyette olamaz.

Sondaj kulelerinde işçi ihtiyacı gerektiğinde kulenin bulunduğu mahalde oturan işçilerden gönüllü olanların o kulede çalışabilmesi için işverence gerekli tedbirler alınır.

E) Kadrosu alt seviyede olduğu halde üst kadronun işi yaptırılan işçi, iki aydan fazla bu işte çalıştırılmaz. Üst görevde değişik işçilerin çalıştırılması halinde de iki aylık süre esas alınacaktır. İki ay devamlı aynı üst görevde çalıştırılan işçilere ikinci ayın sonunda iç transfer hükmüne uygun imtihan açılmaması halinde, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak, Skala esaslarına göre üst kadronun terfi zammı "Ek Ödeme" olarak üst görevde çalıştığı sürece ödenir.

F) İşyerinde çalışan Sendika merkez ve şube yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile temsilcilerin ve Denetim Kurulu üyelerinin nakillerinde muvafakat aranır.

G) İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman cezai mahiyette olamaz.

H) Yeni kurulacak Bölge veya İşletme Müdürlüğü gibi işyerlerine nakillerde, öncelik gönüllü gitmek isteyenlere verilmek şartıyla nakiller işverence yapılır.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: Bu 25. Madde, işçi haklarını, güvenceyi iş tarifi ve kadrosu tanımı açısından oldukça ehemmiyete haizdir.

Kapsam içi personelin geçici statüde çalıştırılmaması, kadro hakkıyla iş güvenliğinin sağlanması, işçi açıdan hem psikolojik hem sosyolojik açıdan çok önemlidir. Yarın ne olacak, iş bitiminde ne olacak, yaşım geçti bu yaşta işten çıkarılırsam ne yapacağım, gibi gelecek endişesinden uzak, işine tam adaptasyon sağlayan işçiler olacaktır, bu açıdan geçici işçi çalıştırılmaması önemlidir.

26. madde ise işte tertip ve nakil açısından çok önemlidir. İşçi ne yaptığını bilmek ve kendi kadrosunda yükselmek uğrunda ilerleyecektir.

26. maddenin 'B' bölümünde 'İşçiler gerektiği takdirde meslekleri ile ilgili' vurgusu önemlidir. Belediye dışı olanlarının da rızaya bağlanması, işçinin sosyal alanını düzeltme açısından önemlidir.

26. maddenin 'E' bölümü çok önemlidir. Kadrosu alt seviyede olduğu halde üst kadroda iş yapan işçi, 2 aydan fazla bu işte çalıştırılmaması, işçinin kıdemi ve yükselmesi açısından, iş moral bakımından ve bu işe olan ustalığın artması açısından çok önemlidir. Bu madde pek hayatta olmasa da yazılı olarak ve kazanılmış bir hak olarak sözleşmede olması bir gün mutlaka hayatta geçeceği anlamına gelir.

İşçinin yükseldikçe moralinin arttığı, iş motivasyonunun yükseldiği ve ustalığını hem nicelik hem nitelik yönünde arttırmaya gidecektir.

Bu nedenlerden ötürü; 25 ve 26. maddeler hayati öneme haizdirler.

ERTAN KARTAL - TPAO**ANKARA ŞUBE**

MADDE 6 -) İşyeri sendika temsilcileri ile sendikanın işyerinde çalışan yöneticilerinin iş güvencesi konusunda mevzuat hükümleri uygulanır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin ve işyerinde çalışan sendika yöneticisinin fiilen çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

ÖNEMİ ÇÜNKÜ:

Sendika yöneticileri işyerlerinde iş güvencesi altında olması gerekir ki faaliyet göstereceği sendikal çalışmalarda işyeri yöneticisi kendisine karşı iş korkusu ve baskısını uygulayamasın. Sendika yöneticisi kendisini ne kadar güvende hissederse çalıştığı iş yerindeki üyelerine o kadar daha iyi hizmet verebilir; haksızlıkların karşısında daha güçlü durabilir ve üyelerine de güven verebilir. Çalıştığı işyerinde işçilerin haklarını korumak için kendisi işverenle birebir diyalog altında olan sendika yöneticisi yukarıda belirtilen mevzuatının güvencesiyle problemleri rahat ifade edebilmekte ve işverenin kendisine karşı olan tutumu karşısında dik durabilmektedir. 07. 10. 2012 tarihinde 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Bu tarihten itibaren 6536 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olarak birleştirilmiştir. 6536 sayılı kanunun 24. Maddesinde İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi ile ilgili konular aşağıdaki maddeler halinde belirtilmiştir.

(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

(5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

Yukarıda gördüğümüz 6536 sayılı kanunun 24. Maddesi gereği İşyeri sendika temsilcisi güvence altına alınmış ve geniş platformda rahat çalışması sağlanmıştır. İşverenlerin en büyük tehdidi işten atmadır eğer o iş yerinde bilinçli bir sendikalaşma hakkını ve hukukunu bilen sendika üyeleri, sendika yöneticileri olduğu sürece kendilerini adaletsizlikler karşısında ezdirmezler ve hiçbir korku, tehdit işçileri yıldıramayacaktır. Bu sebeple bizlerde bu kanunları ve mevzuatları bilmeli, sendikamızın genç üyeleri olarak ileride haklarımız, emeğimiz ve sendikamız için sorumluluk almaktan korkmamız gerekir. İşyerlerimizde toplu sözleşme yapılırken sendika yöneticilerimizin rahat ve güvende çalışabilmesi açısından bu maddeleri ön planda tutmamız gerekir.

MADDE 44 – İşçilerin işlerine ve işyerine bağlılıklarını teşvik maksadıyla.

PETROL-İŞ SENDİKASI AKTİF ÜYE EĞİTİMLERİ

5 yıllık kıdemi olanlara 45 günlük ücret tutarında,
10 yıllık kıdemi olanlara 55 günlük ücret tutarında,
15 yıllık kıdemi olanlara 70 günlük ücret tutarında,
20 yıllık kıdemi olanlara 80 günlük ücret tutarında,
25 yıllık kıdemi olanlara 90 günlük ücret tutarında,
30 yıllık kıdemi olanlara 100 günlük ücret tutarında,

Her kıdem kademesi için 1 defa ve bulunduğu kıdem kademesine özgü Kıdeme Teşvik Primi ödenir. Kıdeme Teşvik Primi 'ne hak kazanmış olanlara işbu prim kıdeme hak kazandıkları ayın son gününde ödenir.

A) Kıdeme Teşvik Primi' ne esas kıdem süresinin hesabında işçinin işe giriş tarihinden itibaren çalışılan veya çalışılmış gibi kabul edilen fiili hizmet süresi esas alınır.

Kıdeme Teşvik Primi için bu esas üzerinden işçilerin kıdem durumları tekrar gözden geçirerek kıdemleri tespit olunur ve tespite göre herhangi bir kıdem kademesi üzerinden Kıdem Teşvik Primi almaları gerekiyorsa bu kademe üzerinden kendilerine gerekli ödeme yapılır. Sözleşmenin yürürlük tarihinden önce primi alınmış olan kademeler için tekrar bir ödeme veya geri alma işlemi yapılmaz. TPAO'da çalışırken askere giden işçilerin askerlik süresinin bitiminde başka işte çalışmadan TPAO'da görev almaları halinde, askerde geçen süreleri Kıdeme Teşvik Priminde dikkate alınır.

B) 5 yıllık Kıdeme Teşvik Primine hak kazandıktan sonra kıdem tazminatı almayı gerektirecek bir nedenle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçilere, hak edecekleri kıdem kademesi için ödenecek primin beşte biri, son aldığı kıdem kademesinden sonraki hizmet süresinin her yılı için ödenir. Bu sürenin hesabında 6 aydan az süreler dikkate alınmaz. 6 aydan fazla olan süreler yıla tamamlanır.

C) 30 yılını doldurduktan sonra çalışanlar için aynı esaslara ödenecek Kıdeme Teşvik Primi, 30 yıllık kademe esas alınmak suretiyle yapılır.

D) İşbu prime yılın ilk 6 ayında hak kazanan personele o günkü ücreti üzerinden ödeme yapılır. Ancak aynı personelin ikinci 6 ay zammına hak kazanması halinde Temmuz ayı içinde ayrıca ödenir.

ÖNEMİ ÇÜNKÜ:

Kıdeme Teşvik Primi işçilerin kazandığı önemli bir maddedir. İşveren hiçbir zaman böyle bir prim vermek istemez, zaten bu kıdeme teşvik primini işveren çalışanlarına hoşgörü veya teşvik olsun diye vermez, zamandan bu yana yapılan sendika çalışmaları ve eylemlerden sonra gerekli olan bu hak alınmıştır. Bu madde deki Kıdeme Teşvik Primi bana göre işçilerin bağlılık primidir, bir iş yerinde yıllardır özveri ve sadakatle çalışan hakkını bilen işçinin bu primi alması kendine maddi yardımda bulunacağı gibi işine olan özgüvenin de pekiştirecektir. Çalıştığım işyerinde bir zamanlar bu primi kaldırmak istediler ama kararlı duruşumuzla bu maddeyi kaldırtmadık. Bu tarz teşvik primi olmayan işyerleri içinde sendika yöneticilerin çalışması gerekmektedir. Yukardaki maddenin alt maddelerinde belirtildiği gibi iş yerinde askerlik süresinde teşvikten sayılması çok önemlidir herhangi bir hak kaybına uğramamış olmaktadır. İşinin uzun yıllar iş yerinde çalışmasını amaçlayan bu prim işçi tarafından iş yerini sahiplenmesi ve aidiyet duygusunun artırılmasını güçlendirir. Bana göre bu madde hem işverenlerin, hem de işçilerin karşılıklı menfaati içindir, bu menfaati işverenlerin daha iyi bilmesi gerekmektedir. Kıdeme teşvik primi olmaya bir işletme de işçi uzun yıllar sonunda kendini mutsuz ve değersiz hissedebilir, Hâlbuki üretime doğuratan katkısı olan işçilerin işyerine sağladıkları karın çok düşük bir payıdır bu prim. Bundan dolayı İşçiler için maddi ve manevi, işverenler içinde işin karlı ve iyi yapılması için yararlıdır bu madde.

ÖZCAN KARAKAŞ - TPAO

BATMAN ŞUBE

KONU: İŞ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ VE MESLEKİ EĞİTİM

Madde 64: İş Sağlığı Ve Güvenliği

Önemli Çünkü: İnsan hayatı her şeyden kutsaldır.

İnsanlar canlı varlıklar içerisinde düşünen, düşüncesine amaç edinen ve bu amaç doğrultusunda maddi ve manevi olarak meydana gelen bütün engellerle mücadele eder. İnsanlar her türlü maddeyi işleyerek ve şekil vererek insanların faydasına sunarlar. İnsanlar dünyaya bir defa gelir bir defa yaşar bir defa ölür. Bu hayat döngüsü içerisinde ikinci bir yaşama hakkı yoktur. Bu yaşama hakkı insanlık tarihi boyunca sınıfsal statülerle ve kapitalizmle mücadele ederek geçip gitmiştir. Bu yaşama hakkı eşit olmayan bu savaşın içerisinde ezilip yok olmaya mahkum olmamalıdır. Çünkü insanlar her şeyin en güzeline layıktır. Bu amaç doğrultusunda işçi sınıfının kendisi ve arkadaşlarının sosyal haklarını sonuna kadar savunmalı ve sahip çıkmalı. Kapitalizme (sermaye) karşı emeğinden ve sanatından başka herhangi bir sermayesi olmayan bu sınıfın bu hayatta var olmak için kendi vücut ve ruh sağlığını korumak zorundadır. Çünkü bu gerek kendisi gerek ailesi için önemlidir. Bu sebeple vücut ve ruh sağlığı yerinde olmayan bir insan çalışmaz, kendisine ailesine topluma bir katkıda bulunamaz. İş hayatında geçirmiş olduğu bir iş kazası vücudunda oluşmuş kalıtsal bir yaralanma veya vücudunun herhangi bir yerinin sakat kalması hareket etme özgürlüğünü kısıtlar. Bunun sonucunda ihtiyaçlarını yerine getiremez ve getirmekte zorlanır. Bu sebeple ailesine ve topluma yük olduğu hissiyatı içersine girerek kendisini suçlu görür. Bu düşüncesinde haksız olsa da bu düşünce doğrultusunda hareket edebilir. Ruhun kendisini ve ailesini sıkıntı içersine sokabilir. Bu sebeple insan sağlığı her şeyden önemlidir. İş yerindeki iş güvenliği kurallarına uyulması ve uymayanları uyarılmalı. İş güvenliğinin eksik ve yetersiz olduğu yerlerde çalışılmamalı çalıştırılmak istenildiği zaman işveren uyarılmalı buda yetmiyorsa işçi temsilcisine haberdar edilmeli ve bilgilendirilmeli.

Madde 15: Mesleki Eğitim

Önemli Çünkü: Daha verimli ve üretken çalışma eforu içersinde ruhen ve bedenen üretime katkıda bulunmak iş verimini artırır. İşyerinde işçi ve işverende güzel bir çalışma ortamı sağlar. Mesleğinde yetersiz ve tecrübesiz bir konumda olan bir insan iş verimini azaltır işin maliyetinin artması zaman kaybına sebep olur. Buda gerek iş arkadaşları gerek işverenle arasında huzursuzluk çıkmasına sebep olur. Bu nedenle işveren daha verimli bir çalışma sistemi oluşturabilmesi için işçinin yeni ve gelişen sanayi makine ve ekipmanlar konularında işçi bilgilendirmek için işçiye eğitim vermeli veya eğitim kurslarına gönderilmeli. Her çalışanın yeterli olduğu meslekte çalıştırılmalıdır. Bir üst kısımdaki pozisyonda çalıştırılmak istenildiği zaman suistimal edilmeli. Herkes hakkı ile bir üst konuma getirilmeli üst kadro alt kadronun işini yapma prensibinden vazgeçilmelidir.

ERTUĞRUL - KAMA TPAO ANKARA ŞUBE

MADDE NO: 43. MADDE – ÜST TAHSİLİ BİTİRME

İşyerinde çalışırken bir üst tahsili bitiren işçilerin çalışmakta oldukları iş, bitirdikleri üst tahsiliğe uygun değilse bu gibi işçilere üst tahsilleri ile ilgili boş 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 nitelikleri, ihdas edilen kadroya uygunsa bu kadroya alınma esasını uygular. Üst tahsili bitiren işçilere, Tahsil Tazminatı'nın yeni kademesinde oran uygulanır.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ:

Öncelikle ben kendi adıma konuşsam ilk olarak; Ben şu anda 4 Yıllık İşletme Mezunuyum. Fakat İşletme bölümünden önceki derecem MYO yani; Bilgisayar Teknolojileri ve Programlama Bölümü. Normalde benim okuduğum okul ve dengi okullardan mezun olduğunuzda TEKNİKER ünvanı alırsınız. Ama ne yazık ki şu anda çalıştığım TPAO Genel Müdürlüğü'nde TEKNİSYEN kadrosunda çalıştırılıyorum.

Ayrıca bizim Toplu İş Sözleşmemizde böyle bir madde yer almasına rağmen ben okuduğum kadar okuyayım mesela Profesör bile olsam kadromda ekstra bir değişiklik olmuyor. Sadece tahsil tazminatı adı altında cüzi miktarda SADAKA gibi bir ücret artışı yapılıyor.

Maddenin benim için önemli olmadığını ÇÜNKÜ UYGULANMADIĞI için benim hiç bir işime yaramadığı için bu maddeyi özellikle yazmış bulunmaktayım. Toplu İş Sözleşmesi işçinin hakkını savunmak içinse bu tarz üst tahsil bitirmelerini gerçekleştiren ve tamamlanan arkadaşlar açık kadrolar bulunsa da hiç bir şekilde üst kadrolara yerleştirilmiyor. Kanayan yaraya tuz basıp kalıyoruz. Çözüm için sendikamızın da işverenimizin de eğilimleri benim için bu maddeden daha önemlidir.

MADDE NO: 65. MADDE – İŞ KAZALARI

A) İş Kazalarında Takip Edilecek Usul ve Esaslar

İşveren elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu teşkil eder. Bu kurullar mevzuat hükümlerine göre kendisine tevdi edilen görevleri yapar ve işbu toplu iş sözleşmesinin ilgili maddelerine ait uygulamayı takip eder.

İşçiler işyerlerinde işveren tarafından belirlenen usul ve kurallara uygun olarak hareket edeceklerdir. İşçiler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nda kendilerini ilgilendiren konularda alınan kararlara, uygulanan tedbirlere, konulan yasaklara uymak zorundadırlar. Uygulamada karşılaştıkları güçlüklerden Kurulu haberdar ederler.

İşyerinde meydana gelen iş kazası neticesinde yaralanan işçi durumu hiç vakit kaybetmeden en yakın amirine bildirir. İşçinin durumu buna imkan vermeyecek kadar ağır ise, iş kazasının bildirilmesi işçinin yanında veya yakınında bulunan iş arkadaşına düşer.

Kazaya uğrayan işçi, en yakın amiri tarafından doldurulacak İşyeri Kaza ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu ile birlikte veya buna imkan yoksa hemen en yakın sağlık tesisine en seri araç ile gönderilir ve durum işveren veya vekili tarafından o yerin yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumu'na da en geç kazadan 3 iş günü içinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirgesi ile bildirilir.

İşyerinde meydana gelen en ufak yaralanma olayının dahi en yakın amir duyurulması zorunludur.

A) İş ve Trafik Kazaları Sonucu Doğacak Tazminat

1. Ortaklık araçları ile uğranılan trafik kazaları sonucu üçüncü şahıslar tarafından talep edilebilecek tazminatlar, Mali Sorumluluk Sigortası'ndan karşılanacaktır.

1. İşyerinde veya işyeri dışında işverene ait bir işin görülmesi sırasında meydana gelecek iş kazaları sonucunda işverenin bir işçisinin zarar görmesi halinde, zarar gören işçi veya hak sahipleri tarafından talep edilecek tazminatlar, TPAO Sigorta Yönergesi hükümlerine göre yapılan sigortadan karşılanacaktır.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ: Ben ve benim gibi çalışan arkadaşlarımız adına bir işyerinde bir fabrika yada normal masa başı bir iş olsun, yani aslında işimiz ne olursa olsun iş güvenliği belki görünmeyecek bir kaza olması ihtimalini en aza indiriyor.

Bu yüzden İş güvenliği kurulu veya bunla alakalı çalışan memurların benim için orada olduklarını bilmek ve bir olay anında ne olursa olsun ivedi bir şekilde ben ve benim gibi çalışan kardeşlerimizin "İş Kazası" durumunda ne gibi yollar izleneceği belirtilmiş oluyor.

Fakat bu tarz durumlarda sendikamız yada işyerimizin bizi şu durumlarda şu şekilde davranacaksınız gibi eğitimlerle bizi desteklemesi ve bizi bilinçlendirmesi gerektiğini düşünüyorum.

Bu maddeyi seçmemin en önemli sebebi ise Türkiye'de;

Ocak 2013	: 81 işçi
Şubat 2013	: 60 işçi
Mart 2013	: 74 işçi
Nisan 2013	: 74 işçi
Mayıs 2013	: 114 işçi
Haziran 2013	: 104 işçi
Temmuz 2013	: 120 işçi
Ağustos 2013	: 130 işçi
Eylül 2013	: 124 işçi
Ekim 2013	: 113 işçi
Kasım 2013	: 129 işçi
Aralık 2013	: 112 işçi

Bu ülke için canını verdi. (2013 TÜİK verilerinden yararlanıldı.) Ülke için diyorum çünkü her işçi bir nefes, her nefese bu vatan için gerektiğinde canını verebileceklerden oluşan bir grup olmamızdan kaynaklı. Umarım bu yıllardan gerekli dersleri çıkarır onları mekanlarında rahat ettirip gözlerinin arkada kalmamalarını sağlayabiliriz.

Ayrıca yaptığım ufak araştırmalar sonucu Almanya'da, İngiltere'de, ABD'de, Rusya'da, Kore'de yani belirli ölçülerde kalbur üstü diyebileceğimiz ülkelerde yaşanan iş kazaları sonucu ölümle sonuçlanan çok az kaza bulunduğunu da gördüm.

ÇÖZÜM BULMAK İÇİN İLLA BİR KARDEŞİMİZİN ÖLÜMÜNÜ MÜ BEKLEYECEĞİZ?

Ve benim düşüncem o ki bunların hiç biri iş kazası değildi. Düpedüz İŞ CİNAYETİ adı altında yaşanan olaylardı. Neden dersiniz bu ülkede işçi kardeşlerimize gereken düzeyde eğitim ve iş tanımı yapılmadığı için yılda ortalama 2000'den fazla can hatta ve hatta 2000 canın aileleri de bu etik olmayan çalıştırılma yöntemleri yüzünden heba oluyor. Bu ülkede bizim gibi işçi sınıfında olan ve alinteriyle ekmeğini evine ve ailesine getiren kişiler tabağın dibindeki kırıntıları yerken Üst kesimde bulunan tabaka yağurdun kaymağını yiyorlar.

Ayrıca dipnot olarak konuyla alakalı olmasa da Bu sene 1 MAYIS günü meydanlarda KIDEM TAZMİNATI ve İŞ CİNAYETLERİ konusunda sesimizi daha gür, daha sert ve daha büyük çoğunlukla duyurmak için herkesin katılımlarını bir emekçi olarak hakkımızı sonuna kadar aramak için davet ediyorum.

YAŞASIN 1 MAYIS!

Sevgili Hocalarım, Değerli Petrol-İş ve benzeri Sendikalara üye olan yada sendikası olmayan güvencesiz arkadaşlarımıza saygılarımla,

LOKMAN DİNLER - TPAO

BATMAN ŞUBE

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

MADDE 64 A) kapsama dâhil işyerinde çalışan bütün işçiler:

1-Çalıştıkları işyerinde gerek kendilerinin ve gerekse arkadaşlarının ufak veya büyük ölçüde ihlal veya tehdit edebilecek her türlü hareketten büyük bir dikkatle sakınmayı,

2-İşyerinde iş güvenliğini bozacak ve faaliyeti aksatacak her türlü hareketten kaçınmaya ve bu türlü hareketlere engel olmaya,

3-İşyerindeki güvenlik malzemesi, tesis ve araçlarını iyi bir halde muhafaza etmeye, verilen iş kıyafeti ve koruyucu teçhizatı giymeye ve giydirmeye, bunu yapmadığı takdirde yetkili en yakın amirini haberdar etmeye,

4-İş güvenliği hususunda iş verenin iş güvenliği talimat ve talimatnameleri esasları dahilinde hareket etmeye, Mecburdurlar.

b-)İşveren virgöl iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine uymayı kabul eder. Acil hallerde hasta ve yaralılar işveren tarafından hastaneye nakledilirler.

c-)Geçici iş yerlerinde ve workover çalışmalarında; iş yerinde, işçilerin tüm temizlikten önce yapacakları ön temizlik için yeteri kadar temizlik malzemesi bulundurulur. İş veren devamlılık arz eden işe yerlerinde ön temizlik ve tüm yıkanma ihtiyacını sağlayacak tedbirleri alır. Ve gerekli temizlik malzemesi bulundurulur.

Yatakhanelerde ilgili mevzuata gösterilen esaslara uyulacaktır. İş yerinde meydana gelen her türlü kazaları ile iş yeri dâhilinde ve haricinde meydana gelen hastalık halinde işçinin uyacağı hususlar mevzuata uygun olarak, sendikanın görüşü de alınarak, işveren tarafından belirlenir. Acil müdahaleyi gerektirecek şekilde iş kazasına uğrayan veya hastalanan işçi, en seri araç ile ilk yardım merkezine veya hastaneye sevk edilir.

İşveren, her iş yerinde hastalık veya sakatlanma halinde ilk müdahaleyi yapabilmek için ilaç ve malzemeyi içeren bir ecza dolabı bulundurulur.

50 den fazla işçi çalıştıran kamplarda ehliyetli bir sağlık memuru istidam edilir. Hamitabat sahasına ehliyetli bir sağlık memuru alınabilmesi için gerekli tedbirler işverence alınır.

Sağlayabildiği takdirde işveren Batman dispanserinde mesai saatleri içinde çalışacak bir sağlık memuru istidam eder.

İşçilerin sağlığını korumak için kapsama dair işyerinde batman bölge müdürlüğü iş yerindeki, genel müdürlük ile Adıyaman ve Trakya bölge müdürlüğü iş yerlerinde birer doktor bulundurulur.

Kamplarda çalışan işçilerden hasta olanlar veya sakatlananlar o yerde bulunan ambulans veya başka seri bir araç ile derhal hastaneye sevk edilir.

Adıyaman ve ya Lüleburgaz da iş kazası veya ağır hastalık meydana geldiğinde en yakın sağlık merkezine veya hastaneye işçi sevk etmek için işveren mevcut arabalarından birini hasta nakledilecek duruma getirilir.

Kulelerde; görevi gereği personele tahsis edilenler dâhil bir araba kalması halinde bu araba olabilecek kazalara karşı, görevdeki bir başka arabanın kuleye dönüşüne kadar göreve gönderilmez.

D-)Ağır ve tehlikeli işler yönetmeliği ekinde sayılan işlerden işçiler yılda bir defa, log ünitesinde ve röntgen işinde çalışan işçiler 6 ayda bir defa genel sağlık kontrolünden(checkup)geçirilir.

Bu maddede sayılan hususlardan işçilerin daha kolay yararlanılmasını ve sağlık konusunda dahil acil

durumlara vakit kaybetmeden müdahale edebilmeyi sağlamak amacıyla işveren, öncelikle sağlık bakanlığı nezdinde gerekli girişimlerde bulunur ve imkanlar ölçüsünde gerekli tedbirleri ortaya koyar.

İŞ KAZALARI:

MADDE 65

A) iş takibinde takip edilecek usul ve esaslar:

1- iş veren 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu teşkil eder. Bu kurullar mevzuat hükümlerine göre kendisine tevdi edilen görevleri yapar. ve iş bu toplu iş sözleşmesini ilgili maddelerine ait uygulamayı takip eder.

2- İşçiler iş yerinde işveren tarafından belirlenen usul ve kurallara uygun olarak hareket edeceklerdir. İşçiler iş sağlığı ve güvenliği kurulunda kendilerini ilgilendiren konularda alınan kararlara uygulanan tedbirlere, konulan yasaklara uymak zorundadırlar. Uygulamada karşılaştıkları güçlüklerden kurulum haberdar ederler.

3- İş yerinde meydana gelen iş kazası neticesinde yaralanan işçi durumu hiç vakit kaybetmeden en yakın amirine bildirir. İşçinin buna imkân vermeyecek kadar ağır ise, iş kazasının bildirilmesi işçinin yakınında bulunan iş arkadaşına düşer.

4- Kazaya uğrayan işçi, en yakın amiri tarafından doldurulacak iş yeri kazan ve meslek hastalığı bildirim formu ile birlikte veya buna imkân yoksa hemen en yakın sağlık tesisine en seri araç ile gönderilir ve durum işveren veya vekili tarafından o yerin yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumu ya da en geç kazadan sonraki 3 iş günü içinde iş kazası ve mesleki hastalığı bildirgesi ile bildirilir. İş yerinde meydana gelen en ufak yaralanma olayı dâhil en yakın amirine duyurulması zorunludur.

A) İş ve trafik kazaları doğacak tazminat:

Ortaklık araçları ile uğranılan trafik kazaları sonucu üçüncü şahıslar tarafından talep edilebilecek tazminatlar, mali sorumluluk sigortasından karşılanacaktır

İş yerinde veya iş yeri dışında işverene ait bir işin görülmesi sırasında meydana gelecek iş kazaları sonucunda işverenin bir işçisinin zarar görmesi halinde, zarar gören işçi veya hak sahipleri tarafından talep edilecek tazminatlar, TPAO sigorta yönergeleri hükümlerine göre yapılan sigortadan karşılanacaktır.

Niçin en önemli: İş sağlığı, güvenliği ve iş kazaları bu maddeler işçisini ortam koşullarından ve çalıştığı iş kolunda kendisi ve iş arkadaşlarının can ve mal güvenliği hususunda çok önem arz etmektedir. Bu belirlenmiş kural çizelgesinde bizi daha dikkatli ve ölçülü iş disiplinine uygun ve üretimin aksaması yönde destekleyici katkıları bulunmaktadır ayrıca işverene yönelik yapılması gerekenler dile getirilmiş bu hususta işçi için yazılı bir yasa maddesi olarak karşımıza çıkar kendimde naçizane olarak birkaç düşüncemi sinle paylaşmak kendim gördüğüm ve yahut anladıklarım ile ibaret düşüncelerimi yazmak istedim.

GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİM

İş sağlığı ve güvenliği madde 64 bünyesindeki bulunan maddelerdeki benim gördüğüm birkaç noktaya değinmek istiyorum. İş bu maddelerde günümüz koşulları gereğince teknolojik unsurlar dâhil edilerek yani bilgi teknolojileri alımında çalışan personelin maruz kaldı elektromanyetik alanlara değinilmesi yeniden revize edilebilmesi için çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir. Ayrıca bahse konu olan maddeler işçinin denetlenmesi gereken unsurlar bulunmamaktadır (kendi içi denetim komisyonu gibi). Mesleki hastalıklar içerisinde bulunan tazminat hakkının eksikliği giderilmesi gerekmektedir. Veyahut tedavi masraflarının(Yol, Telefon) vb. gibi gün içerisinde harcanan tüm masrafların işverence ödenmesi. İş sağlığı ve güvenliği korunması için bence yapılması gereken en önemli faktörlerden bir tanesi de çalıştırılacak personelin kendi alanında yeterli eğitim bilgi ve beceriye sahip olması yoksa dahi işverence verilmesi, bunu uygulama zorunluluğu gerekmektedir. Kısacası kendi girdiği iş kolunda

çalıştırılması ve mesleğini icra etmesi gerekmektedir. Bu olunca doğal olarak gerekli olan güvenlikleri donanımına sahip olacağı ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha hassas olacağı aşikardır. Bence belirtmiş olduğum madde uygulanırsa hem eğitim deneyimimden gelmiş hem konusunda uzman kişinin iş güvenliği ve sağlığı riski minimuma inmiş olur. Ayrıca bahse konu olan doktor bulundurma maddesinde işverenin bunu uygulamadığı veyahut eksik uyguladığı ve bunu yaptırımını yaptıracak bir kurumun olması madde de yer almaması işçinin aleyhine bir dezavantajdır. Madde 65 te iş kazalarındaki açıklayıcı metinlerde yapılan tespitlerde iş kazalarının oluşu esnasında çıkabilecek maddi kayıplarının giderilmesi hususunda herhangi bir açıklayıcı madde bulunmaması eksikliklerdir. Mesleki hastalığı bulunan veyahut bunu geçiren kişinin derhal vasıflarına bakılmaksızın çalıştığı üniteden farklı bir üniteye geçirilmesi hususunda işverence kolaylıklar sağlanması gerekir. Ağır ve tehlikeli işler yönetmenliğinde dâhil olunan bütün personellerin bölge hastanelerinde veyahut fakültelerinde genel checkup tan geçirilmesi çıkabilecek olumsuzluklardan işverenin her türlü maddi hükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Bu yapılan çalışmaların her iş kolunda gerekli görülen eksiklikler işçilerin kendi aralarında toplanarak kendilerinin tespit ettikleri eksiklikleri rapor halinde işverene sunmaları ve uygulanması konusunda birlikte hareket etmesi gerekmektedir. Ancak bu şartlarda işçinin kendi sağlığı ve tabii ki çevresindeki arkadaşlarının da sağlığı ve güvenliğini teminat altına almış olur. Geleceğe dair daha mutlu bir bakış açısı sağlar. İşçi emeğinin hakkını ancak ve ancak kendi içerisindeki birlikteliği dayanışmayı sonucunda işverene kendi isteklerini dayatabilir. Aksi takdirde işçi kaybetmeye mahkûmdur. Biz kaybedenler sınıfı değil de kazananlar sınıfı olarak toplumda yer almalıyız. Teşekkür ederim...

HAŞİM POLAT - BATMAN ŞUBESİ

TPAO

MESLEKİ EĞİTİM

MADDE 15- İşe yeni giren ya da görevi değişen işçilerin kalifikasyonlarına uygun olarak iş-başında yeterli süre eğitim görmeleri ilgili mevzuat çerçevesinde iş veren tarafından sağlanır Toplu iş sözleşmesindeki 15. madde işçi açısından da işveren açısından da önemlidir.

İşçi açısından önemi;yeni işe girmiş bir işçinin yapmakla yükümlü olduğu, işin ne olduğu, nasıl yapıldığı, kolaylıklarının ne olduğu, zorluklarının neler olduğu, en önemlisi de can güvenliği ve sağlığı açısından ne gibi tehlikeler içerdiği, geçmişte ne gibi kazalar olduğu

veya hangi iş kazalarının olabileceği işe yeni giren işçi açısından bilinmesi gereken en önemli detaylardır. Çalışacak işçiye işin yapılabilme kabiliyeti kazandırılmadan iş teslim edilmemeli, gelecekte oluşacak maddi ve manevi kayıpların önüne geçilmelidir. Gerekli mahareti kazandırmak için harcanacak zaman ve maddiyat kayıp olarak görülmemelidir.

Bugün kazanç kaybı ve zaman kaybı olarak gördüğümüz bu durumun ne kadar kazançlı yatırım olduğunu o işçiden alınacak verimle görülebilecektir. Gelişmiş ülkelerle bizim ülkemizi karşılaştırdığımızda bunların sonuçlarını daha net olarak görmekteyiz.

Bize iş hayatımızda işimiz için verilmiş olan bilgilendirmeleri ve eğitimleri kayıtsız olarak ve ciddiye alarak uygulayalım ki hem kendi sağlığımızı korumuş olalım, hem de işverenin bizim için yaptığı eğitim harcamalarının karşılığını ödemiş olalım. Böylece daha az iş kazası, daha az maddi hasar ve daha çok gelişmişlik ve üretkenlik düzeyine ulaşmış olalım.

Mesleki Eğitim ciddiye alınmalıdır. İş yerinde işçilerin de mesleki eğitimle

Profesyonel işçiliğe geçilmesi sağlanmalıdır. Unutmayalım ki iş yerinde eğitimli işçi olmaz ise kaliteli ve eğitimli bir iş de olmayacaktır.

Sonuç olarak, düzenlenmiş bu madde işçiler açısından daha güvenli bir çalışma ortamına yönelik olması sebebiyle önem arz etmektedir. İşçiler açısından da, işveren açısından da. ülkemiz ve insanlık açısından da çok önemlidir. Kaybedilmemeli, genişletilmelidir.

HAFİF İŞLERE NAKİL

MADDE 19- İşyerinde çalışmakta iken, iş kazası veya meslek hastalığı sebebi ile Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık kurullarınca "hafif işlerde çalışabilir" raporu düzenlenmiş olanlar işyerinin durumlarına göre, uygun bir işe ücretlerinde azaltma yapılmaksızın nakledilirler. İş kazası veya meslek hastalığı dışında bir sebeple Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık kurullarınca hakkında "hafif işlerde çalışabilir" raporu düzenlenmiş olanlar işyerinde durumlarına uygun boş kadro varsa bu işe ücretlerinde azaltma yapılmaksızın nakledilirler;

yoksa en geç altı ay içinde durumuna göre bir yere nakledilirler. "Hafif işlerde belli 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 süresi bitmeden evvel Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yeniden muayene edilerek haklarındaki "hafif işlerde çalışabilir" raporu kaldırılanlar, eski işyerindeki işlerine nakledilirler.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda, "hafif işlerde çalışır" raporu alanlara, duruma uygun bir iş verilmediği takdirde, kendisine çalıştırılmadan ücretlerinin verilmesine devam olunur.

İş kazası veya meslek hastalığına uğradığı için hafif işlere nakledilenlerin işten ayrılmaları halinde, kıdem ve hak ettikleri takdirde ihbar tazminatlarının hesabında kanun ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

Toplu iş sözleşmesindeki 19. Madde çalışanlar için önemlidir. Çünkü;insan yaratılış itibarıyla en önemli varlıktır. Bu öneminden dolayı çalışma hayatı insan için önemlidir, ve çalışma esnasında kaza ve meslek hastalıklarıyla karşılaşma ihtimali her zaman vardır.

Bu var olan durumdan dolayı karşılaştığı andan itibaren iş yaşamındaki değişiklik bütün hayatını etkileyeceği için bu durumu en az hasarla atlattırması ve psikolojik olarak çökmemesi için bu maddenin düzenlenmesi işçi açısından önemlidir. İşçi karşılaştığı kaza veya meslek hastalığının durumuna göre eğer hafif bir işte çalışabileceği raporu düzenlenmiş ise işçinin iş hayatından kopmaması, çalışmaya devam etmesi, hayatının diğer bölümlerini de düzende tutacağına, hayatını daha düzenli yürüteceğine inanıyorum. İnsanın günlük yaşantısında iş hayatının olması, iş ortamının olması insan olarak daha sosyal olmasına zemin hazırlar.

Çalışmayan, iş hayatı olmayan bir insanın diğer düzenlerinin de alt-üst olacağına inanıyorum.

İşçinin bu şekilde iş hayatından kopmayarak hafif işte çalışmasının devamında kaza sonucu aldığı zararı ve oluşan meslek hastalıklarını daha erken yenip normal iş hayatına atılabileceğine inanıyorum. Veya işçinin geçirmiş olduğu kazadan ya da kapmış olduğu meslek hastalığından dolayı iş yapamaz duruma gelmişse bütün haklarını alarak hayatının devam eden kısmında da sürekli maddi geliri olacağından bu da ayrıca işçi için sevindiricidir ve önem arz etmektedir.

Sonuç olarak düzenlenmiş bu madde işçilerin tehlikeli şartlarda çalışmalarından dolayı geleceklerinin garanti altına alınması açısından bir kazançtır ve kaybedilmemelidir.

ENSAR AKBEL - TPAO

BATMAN

KONU: Madde 15 Mesleki Eğitim

Önemli Çünkü:

İşverenler işe yeni başlayan işçilerin sağlığını ve iş güvenliğinin güvencesini vermek zorundalar. Bunun yanı sıra işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalışacağı için işi ile ilgili mesleki eğitimlerin mutlaka verilmesi lazım aksi takdirde bu işçiye ve işverene maddi ve manevi açıdan zarar verebilir. Mesleki eğitimlerin yeni teknolojik kuşağa uygun olması ve yeni ekipmanların iş yerine geldiği takdirde eğitimlerin tekrar edilmesi ve güncellenmesi lazım. İşçinin ön bilgiye hangi işte hangi niteliklerin kullanacağını iyi bilmesi gerekmektedir. Mesleki eğitim ile iş kazalarının bir nebze önüne geçmesini sağlar. Mesleki eğitime önem veren ülkeler her zaman ön safta yer almıştır.

KONU:Madde 35Fazla Çalışma Ücreti

Önemli Çünkü:

İşçilerin normal çalışma süreleri sözleşmelerde bulunmaktadır. Onun yanı sıra mesai saatleri vardır. Ve bu mesai saatleri içinde belli miktarda para ödenmektedir. İşçinin emeğinin karşılığını alması ve işine dört elle sarılması için bu mesai saatlerinde alacağı ücret işçinin alın teridir. İşçinin bir sendikasının olması onun haklarının en güvenilir şekilde aramasında yardımcı olmaktadır. Fazla çalışma ücretlerinin işçiyi tatmin edecek şekilde ödenmesi ve hiç bir şekilde işçi mağdur etmemelidir

MUSTAFA KANSU - TPAO

BATMAN ŞUBE

MESLEKİ EĞİTİM:

MADDE-15 İşe yeni giren işçilerin kalifi kasyonlarına uygun olarak işbaşında yeterli süre eğitim görmeleri işveren tarafından sağlanır.

önemli, çünkü:Yukarıdaki maddenin iş, işçi ve işverene ayrı ayrı katkı sağlayacağı şüphesizdir. Meslek mensuplarından rollerinin gerektirdiği bilgi işveren tarafından gerekli ortam ve zaman sağlanıldığında işe yeni giren bireyin hazırbulunuşluk düzeyini artırır ve oryantasyonda kolaylık sağlar. Aynı şekilde beceri ve tutumlarda gelişme kaydedecektir.

Verilecek olan Mesleki Eğitimin etik davranışlar üzerinde durulması da gerekmektedir. Etik davranışlar günümüz toplumlarında artan yolsuzluk yalan dolanın önüne geçmesi işverenin ve iş alanının ve meslektaşlar arasında sevgi, saygı birbirine olan güven durumunun artmasının sağlayacaktır. Kurum kendi iş ve mesleki etik ilke ve kuralları devreye sokduğunda işe ve işverene bağlılık durumunun artmasını ve birer örnek birey olmasını sağlayacaktır. Aldığı eğitimi yerine getirecek meslek etiğini ortaya koyacaktır. Bir çok uğraş alanı kendi mesleğinin etik kurallarını geliştirecek Mesleki Eğitim çerçevesinde uygulanabilir durum sergileyecektir.

Çağımızda hızla gelişen teknoloji, bilim, sanayii durumlarına ayak uydurulabilmesi için Mesleki Eğitim programları ihtiyaç haline gelmiştir. Bu hızlı gelişimi yakalayabilmek için Mesleki Eğitimin belli aralıklarla sürekli olarak uygulanması sağlanmalıdır. Aynı şekilde yeterli derecede olmayan bazı bilgi ve beceriler Mesleki Eğitim sayesinde en aza indirgenebilir ve kendi mesleğine ilgisiz olan işçiler Mesleki Eğitim sayesinde mesleğine olan sevgisi artacak ve durumda verimliliği kaliteyi artıracaktır. Bu Mesleki Eğitim uzaktan eğitim yoluyla olabileceği gibi bir uzman eşliğinde birebir yaparak yaşayarak, gösterip yaptırma soru cevap... yöntemleriyle de uygulanabilir ve bu da onların bilgi ve beceri düzeyini artıracaktır.

TEŞEKKÜR ARMAĞAN BELGESİ

MADDE 45- A) Önceden tedbir almak ya da haber vermek suretiyle muhtemel kazaları önleyerek;

- 1- Bir felakete engel olan,
 - 2- Kaza anında fedakârlık gösteren,
 - 3- İşvereni muhtemel büyük bir zarardan kurtaran,
 - 4- Verimliliği artıracak, tasarrufu sağlayacak, tesisat makine ve teçhizatı koruyacak mahiyette olumlu tekliflerde bulunan işçilere, bir aylık ücretleri tutarından az olmamak üzere Teşekkür Armağanı ve bir Teşekkür Belgesi verilir. İşbu bir aylık Armağan miktarı asgari olup işverence bu miktar artırılabilir.
- B) İşbu Armağan ve Belgeler bahse konu olayı takiben en geç 1 ay içinde işyerinde ve tarafların müştereken tertipleyecekleri ve işçilerin katılacağı bir törenle verilebilir. İşbu törende Sendika'yı işyeri sendika temsilcileri ve mümkün olursa sendika şube ve genel merkez yetkilileri temsil eder.
- C) Ünite amirleri, ünitesinde çalışan ve görevinde olağanüstü gayret ve çalışmasıyla başarı sağlayan personel var ise bunlar için Takdirname verilmek üzere yetkili amire öneride bulunur.
- D) Genel Müdürlük tarafından ünite amirince önerilen personele Takdirname verilebilir. Takdirname işçinin siciline geçer ve Ortaklık camiasına duyurulur.

önemli, çünkü; Bilindiği üzere pekiştireç, ödül kavramı insan gelişimi, değişimi, dikkat, bilgi düzeyini

artırıcı mativasyonu sağlayıcı özelliğe sahiptir. Ödülün var olan bütün canlılar üzerinde etkili olduğu kanıtlanmıştır. İşte Teşekkür Armağan Belgesi de bu bakımdan çok önemli bir yere sahiptir. Eğitim sisteminde çokça kullanılan bu uygulama öğrencilerin ilgi, dikkat, beceri, bilgi, gelişim düzeyini tetiklediği görülmüştür. İşverenin bu uygulamayı hayata geçirmesi işi yapanın verimliliğini artıracak daha bir titizlikle çalışmasını sağlayacaktır. Kaza anında fedakarlık göstermesi kendi teçhizat ve makinalarını koruma konusunda daha bir özen gösterdiği görülecektir

Teşekkür Armağan Belgesi verilirken dikkat edilmesi gereken bazı ölçümlerinde bulunması gerekir. Bu ölçüm adalet, eşitlik kavramlarıyla uyuşmalıdır. Yani bazı kazanımlar, performans ölçekleri hazırlanmalı, ölçümler yaş, kıdem farklılıklarını kapsayacak biçimde çok sayıda işçi üzerinde yapılmalıdır. Çok sayıda ölçüm yapılmalıdır. Bu ölçümler sonucunda teşekkür, armağan, ödül kazanmış ve ya kazanmamış olanlar adil eşit bir performans değerlendirmesi olduğunu görür. Ancak şu unutulmamalıdır ki iyi bir davranışın, performansın süreklilik arz etmesi için sözlü pekiştireçlerin de verilmesi gerektiği unutulmamalıdır (işinden çok memnunum, iyi iş çıkardın, teşekkürler ...) gibi. Aynı şekilde değişken oranlı pekiştireç, değişken aralıklı ödüller de verilmeli (değişik vakitlerde değişik miktarlarda maaş ödülü, hediye çeki...) gibi. Bu kazanılan ödüllerin duyurulması da çalışana bir özgüven ve motivasyon sağlayacaktır. Bu durumlar çalışanın performansını verimini artıracaktır.

MUSTAFA KEMAL CANBOLAT - TPAO

ANKARA ŞUBE

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ_ MADDE 64:

ÖNEMLİ Çünkü; İşçinin sağlığı ve güvenliği diğer maddelerin tamamından önemlidir. Maddi anlamda eksik olan materyaller bir şekilde temin edilebilir. Ancak sağlıksız koşullarda ve güvenliği tam olarak sağlanmamış iş ortamlarında çalışan işçilerin sağlık kayıplarındaki durumlar hiçbir şekilde telafi edilemez. Kaybedilen sağlık ya da vücudumuzdaki bir kaza sonucunda oluşan marazı hiçbir maddi kazanç telafi edemez.

İŞ KAZALARI_ MADDE 65:

ÖNEMLİ Çünkü; İş kazaları sırasında ve sonrasında yapılacak işlemlerin yeni sözleşme de yeniden düzenlenmesi hatta silbaştan yapılması gerekir. İşçinin bir kazaya maruz kaldığında çalışacak durumda ise daha uygun bir işe transferi; çalışamayacak durumda ise hayatının geri kalanını kimseye muhtaç olmayacak şekilde idame ettirebilmesi için kanuni düzenlemelerin yapılması gerekir.

Sözleşme kitapçığında olmayan ancak Kapsamıçi Yönetmeliğine dahil edilen Performans Kriterinde bulunan kritere göre iş akdi fesh maddesinin acilen düzenlenmesi gerektiğine inanıyorum. Kapsamıçi yönetmeliğinde bulunan bu madde ile Sendikaların yaptırım gücü çok ama çok azalmıştır.

METİN ZEMİN - TPAO BATMAN ŞUBE

Madde 9: A)İşyeri Konferansları

Sendika iş verene önceden haber vermek ve izin almak kaydıyla kapsam dahil iş yerlerinde çalışan taraf Sendika üyesi işçiler için aksamaları normal çalışma saatlerinin bitiminde işyerlerinde sendikacılık ve çalışma hayatı ile ilgili konferanslar tertipleye bilir.

Sendika sendikacılık ve çalışma hayatıyla ilgili olarak işyeri sendika temsilciliği,baştemsilci ve görevleri için bu Sözleşme hükümlerine uygun olmak üzere izin almak suretiyle konferanslar, eğitim çalışmaları ve seminerler düzenleyebilir.

Sendikanın talebi üzerine merkezde konferans salonu, salon boş değilse başka bir mahalde, diğer işyerlerinde işverenin mahalde kamplarda ise yemekhane veya varsa salonlarda sendika, sendikacılık ve çalışma hayatıyla ilgili seminer konferans tertiplenebilir. Bu konferans veya seminerler ancak öğle paydoslarında veya iş saatleri dışında yapılabilir.

B) Demeç ve Konferanslar

Personelin ortaklığın iştigal konuları ile ilgili hususlarda kitap neşretmesi dergi ve gazetelerde yazı yazması, demeç ve konferans vermesi Genel Müdürlüğün müsaadesinde bağlı olduğu gibi yazdığı herhangi bir kitap veya yazıda Ortaklıktaki unvanını kullanmasında genel müdürlün müsaadesine bağlıdır. Önemli Çünkü: Bana göre topluluğumuzdaki en büyük sorunlardan biri eğitimsizlik okumamamız haklarımızı bilmediğimizden mesellere uzak kalmamız, Kulaktan dolma bilgilerle hareket etmemiz veya hiç hareket etmemizdir. Bunlar sonucunda ne aktif olarak sendikal faaliyetlere katılabiliyoruz nede haklarımızı tam olarak biliyoruz bu yüzden birlik ve beraberliğimizde sarsıldığına inanıyorum.

Çalıştığımız bölgede yada başka yerlerde Verilecek konferanslar ne kadar artarsa hem kişilerin bilgi birikimi artacaktır buda çalışma hayatımıza önemli bir katkı sağlayacaktır hemde böyle konferanslarla kişiler daha fazla kaynaşp birlik ve beraberlik sağlanacaktır. Bu sayede gruplaşmaların (ben) olgusundan (biz) olgusuna geçmemiz kolaylaşacaktır. Hem sendika bizleri tanıyacak hemde bizler sendikayı daha iyi tanıyıp haklarımızı birlikte savunmamız gerektiğini daha iyi anlayacağız.

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 işçilerin Hafta tatili Pazar günüdür. Cumartesi günü Yardımcı tatil günüdür. Vardiyalı çalışan işçilerin için ise hafta tatili 5 çalışama gününü takip eden 6. ve 7. günlerdir.

Normal çalışma süresi haftada 40saat olmak üzere günde 8 saattir.

Çalışma saatleri;işyerlerinin ve ünitelerin özellikleri göz önüne alınarak yukardaki esaslar dahilinde İşveren tarafından tanzim edilir.

Önemli Çünkü: Ben Kişisel olarak Sendikalı bir işe girmeden önceki en büyük sorunlarımdan biri çalışma saatleriydi. Tamamen iş verenin inisiyatif kalarak çalışma zorunda kaldığım zamanlar oluyordu ve bunun karşılığında ücret talep etme şansımız olmuyordu. Tamamen iş verinin insafına kalmış oluyorduk ya işi bırakmak zorunda kalıyordu bazı arkadaşlar yada o şekilde devam ediliyordu. Mesela iş veren rahatlıkla iş yetişmedi arkadaşlar hafta sonu gelmemiz gerekiyor diye biliyordu. Bu durumlar başka şekillerde sendikasız çalışan işçi arkadaşlarımızın başına hala gelmekte.

Bu madde sayesinde hakkımızın ne olgunu hangi zaman aralıklarında çalıştığımız fazla çalışmalardan doğacak haklarımız garanti altına alınıyor. Yani işçinin sömürülmesi engellenip emeğinin karşılığını alması sağlanmış oluyor. Fazla çalışmalardan doğacak haklarını alacak olması bana göre hem işçi psikolojisi açısından hemde işine göstereceği özveri açısından önemlidir.

ABDURRAHMAN ALTUN - TPAO

BATMAN ŞUBESİ

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.

Şerh: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. Ne yazık ki bu hükümetin ulaşmak istediği amaçlardan biri az ücretle çok iş yaptırmaktır. Verilen iki oydan birini alarak istediği gibi davranabilme hakkını elde ettiğini zannediyor. 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 sömürülmüş haklarını iade edilmelidir.

HASAR BEDELİNİN TESPİTİ VE ZARARLARININ TAZMİNİ: MADDE 62

A) 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 ihmalden mi veya alet, makine vesair 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 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 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.

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.

Zarar hesabının unsurlarında ve uygulama şeklinde ve hesaplama yöntemlerinde bir birlik olmayışı beraberinde kimi kez aynı tür olaylarda farklı sonuçlara verilmesi olgusunu getirmekte buda adalet duygularını incitmektedir. 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.

DISİPLİN VE HİZMET AKDİNİN SONA ERMESİ: MADDE 66

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 edeceği 2 temsilciden teşekkül eder. Taraşar 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 Ş iller ekli Disiplin Ceza Cetveli'nde sayılmıştır. Bu suçlar ve karşılığındaki cezalar tahdidi mahiyette olmayıp, cetvelde zikredilmeyen Ş illeri işleyenler de Kurul'ca takdir edilecek -yukarıda sayılan- cezalardan biri ile cezalandırılırlar.

Aynı fiilin tekerrürü 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.

Disiplin cezalarında konu ile ilgili her türlü evrak incelenmelidir. İlgili ve ilgililerin savunmaları objektif bir şekilde değerlendirilmelidir. Kuruldaki kişilerin oyları eşit tutulmalıdır. .

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.

MEHMET REŞİT AKDEMİR - TPAO

BATMAN ŞUBE

KONU: 1) VARDİYA PRİMİ : Madde 37: Üç vardiya çalışan işçilerin, vardiya çalışmalarına isabet eden çıplak ücretlerin %30 zamlı olarak ödenir.

Bu maddede belirtilen prim ödenmesi 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 sahalarında en çok ve toplam 10 gün süreyle kesilmez. 5 günlük dönemde en fazla 2 güne kadar (iki gün dahil) ücretli izin kullananların, bu izinleri prim ödenmesinde çalışılmış gibi kabul edilir ve bu iki günlük süre içinde de ödemedede bulunulur. Ancak eğitim amacıyla işveren tarafından vardiyalı çalışmadan çıkarılan işçiye en fazla iki aya kadar vardiya primi ödemeye devam edilir.

YORUM: Üç vardiya şeklinde çalışan işçiler çalışma saatleri sürekli değiştiğinden işçi bütün sosyal etkinliklerden uzak kalırlar. Bu durum işçiyi etkilediği gibi ailesini de olumsuz etkilemektedir. Birde İşçinin çalışmış olduğu iş ağır ve tehlikeli iş grubuna giriyorsa, işçi mesai saatleri dışında dinlenmekten başka bir alternatifi olmamaktadır. Buda işçinin üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır. Bu olumsuz etkiyi azda olsa kaldırmak için işçinin ücretinde iyileştirme yapmak gerektiğini düşünüyorum. Bu nedenle; çıplak maaş üzerinden verilen %30'luk zam az olup, bu zamin en az %50 olması gerekmektedir.

2) KIDEME TEŞVİK PRİMİ: KIDEM TEŞVİK PRİMİ: Madde 44: İşçilerin işlerine ve iş yerlerine bağlılıklarını teşvik maksadıyla;

5 yıllık kıdemi olanlara 45 günlük ücret tutarında

10 yıllık kıdemi olanlara 55 günlük ücret tutarında

15 yıllık kıdemi olanlara 70 günlük ücret tutarında

20 yıllık kıdemi olanlara 80 günlük ücret tutarında

25 yıllık kıdemi olanlara 90 günlük ücret tutarında

30 yıllık kıdemi olanlara 100 günlük ücret tutarında ödeme yapılır.

Her kıdem kademesi için bir defa ve bulunduğu kıdem kademesine özgü kıdeme teşvik primi ödenir. Kıdeme teşvik primine hak kazanmış olanlara, iş bu primi kıdeme hak kazandıkları ayın son gününde ödenir. Kıdeme teşvik primine esas kıdem süresinin hesabında işçinin işe giriş tarihinden itibaren çalışılan veya çalışılmış gibi kabul edilen fiili hizmet süresi esas alınır.

YORUM: Eğer bir iş yerinde işveren işçinin verimliliğini artırmak istiyorsa, bunun en etkili yollarından biri de işçinin maddi durumunda sağlıklı düzenlemeler yapılması ile olur. Bu anlamda kıdeme teşvik primi isabetli bir düzenleme olmuştur. Ancak kıdeme teşvik primine hak kazanmak için belirtilmiş olan süreler ve miktarlar tam anlamıyla işçiyi tatmin etmemektedir. Özellikle kıdeme teşvik primine hak kazanmak için belirtilmiş olan 5 yıllık alt süre çok fazla olup, bu süreyi daha da aşağıya çekmek gerektiğini düşünüyorum. 5 yıllık süre yerine 3 yıllık süreler baz alınıp 3'er yıllık aralıklarla bu prim ödenmesi daha verimli olur. Örneğin;

3 yıllık kıdemi olanlara 45 günlük ücret tutarında

6 yıllık kıdemi olanlara 55 günlük ücret tutarında. . . gibi devam etmesi gerektiğini düşünüyorum.

Kıdeme teşvik primine hak kazanmak için yukarıda belirtmiş olduğum gibi düzenleme yapılması, işçinin verimliliğine ve bağlılığına pozitif katkısı olacaktır.

Yaptığımız işin ağır ve tehlikeli iş olduğu ve vardiya şeklinde olduğunu unutmamak gerekir. Bu nedenle hem vardiya primi hem de kıdeme teşvik priminde pozitif düzenlemelerin yapılması gerektiğini düşünüyorum.

Saygılarımla,

FİLİZ BALCI - TPAO

BATMAN ŞUBESİ

ÜST TAHSİLİ BİTİRME:

MADDE 43 - İşyerinde çalışırken bir üst tahsili bitiren işçilerin çalışmakta oldukları iş, bitirdikleri üst tahsiline uygun değilse bu gibi işçilere üst tahsilleri ile ilgili iş için boş 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 nitelikleri ihdas edilen kadroya uygunsa bu kadroya alınma esasını uygular.

Üst tahsili bitiren işçilere, Tahsil Tazminatı'nın yeni kademesi kademesindeki oran oranı uygulanır. İşyerinde çalışırken üst tahsilini bitiren işçilerin bu madde gereği işçinin isteği halinde boş olan kadroya aktarılması maalesef mümkün olmamaktadır. "İç Transfer" maddesine uygun olarak üst tahsilleriyle ilgili işlere nakillerinin yapılmadığı Üst kadroya geçişler işveren tarafından sendika temsilcilerinin de yer aldığı oluşturulan komisyon tarafından terfi sınavlarıyla yapılmaktadır. Son uygulamalara göre Görev tanımlarına uygun olarak tahsilleri dikkate alınarak görev değişikliğine gidilebilmektedir.

"İşveren, yeni kadro ihdası ile dışarıdan personel alınması durumunda, üst tahsili bitiren yüksek okul mezunlarının nitelikleri ihdas edilen kadroya uygunsa bu kadroya alınma esasını uygular." Denilmektedir. Ancak Kapsam Dışı personel alımları bünyesinde aranan statüde personel olması halinde maalesef dışarıdan temin edilmektedir. Çünkü Kapsam İçi çalışan personel TİS'e tabii olduğundan Kapsam İçinden Kapsam Dışına geçiş yapılamamaktadır. Sendikamızda buna sıcak bakmamakta, çünkü kapsam dışına geçen personel üye kaybına sebep olmaktadır. Üst tahsilini bitiren işçilere hiçbir ücret veya intibak yapılmamaktadır. Bu maddeye uyulmadığı için sözleşmelerde bu sorunun çözümü sağlanmalıdır.

MESLEKİ EĞİTİM:

MADDE 15 - İşe yeni giren ya da görevi değişen işçilerin kalifikasyonlarına niteliklerine uygun olarak işbaşında yeterli süre eğitim görmeleri ilgili mevzuat çerçevesinde işveren tarafından sağlanır.

İşe yeni giren işçilerin mesleki eğitime tabii tutulmaları gerekmektedir. İşe alınan personel, alınacağı kadronun gereğine uygun mesleki okullardan mezun olmalı, teknik bilgi sahibi olmalıdır. 2 Aylık deneme süresi içerisinde öncelikle mesleki eğitimlere ve de iş güvenliği kurslarına gönderilmelidir. Aksi takdirde iş kazalarının meydana gelmesine sebep olunur. Kadrosu değişen işçiler ise geçeceği kadroya uygun statüde olmalı, geçmişte çalışan işçiler buldukları işyerindeki usta veya ustabaşlarından gördükleri şekilde çalıştırılıyorlardı yani teknik bilgi sahibi değillerdi tahsilleri de buna uygun olmadığından iş kazaları yaşanmaktaydı. Fakat şimdiki sisteme göre işveren daha tedbirli davranmaktadır. İşe alınacak işçilerde aranan özellikler belirtilmekte, tahsili uygun ise işe alınmaktadır. İşe başlamadan önce mesleki eğitim, ilk yardım ve iş güvenliği gibi eğitimler işçilere verilmekte işe gitmeden önce de koruyucu teçhizatları (baret, bot, tulum v. s.) verilmektedir. Bu tür tedbirler iş kazalarının meydana gelmesini önlemeye yönelik olduğundan iş kazalarını en aza indirmektedir. Tüm işyerlerinin bu tür tedbirleri alması gerekmektedir.

ÖNCE İŞ GÜVENLİĞİ tabii bu da Mesleki Eğitimle olur diyoruz.

TİS. Kitapçığında bulunan her madde mutlaka önemlidir. İşçi çıkarları göz önüne alınarak hazırlanmıştır. Yukarıda belirttiğim 2 madde de önem arz etmekte ve birbirine bağlantılı olmaktadır.

Çalışanları iş kazalarından korumanın en etkili yolu teknik eğitim ve iş güvenliği konularında gereken eğitimin verilmesi ve bu hususta işçilere daha fazla imkân ve olanakların sağlanması gerekmektedir. Çalışırken üst tahsilini bitiren işçilere de bitirdikleri üst tahsiline uygun kadrolara aktarılmalıları sorsuz bir şekilde gerçekleştirilmeli, ücret intibaklarının yapılması konusunda TİS. Kitapçığına gerekli maddeler eklenmelidir. İşçi ücret konusunda memnun olursa mutlaka bu çalışmalarına yansiyacak ve daha verimli hale gelecektir.

ALPER GÜLEÇ - TÜPRAŞ

KIRIKKALE ŞUBE

ÖDEV: İŞYERİNİZDE ŞU ANDA YÜRÜRLÜKTE OLAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİ (TİS) OKUYUNUZ. SİZE GÖRE EN ÖNEMLİ 2 MADDEYİ AYNEN TİS KİTABINDAKİ ŞEKLİ İLE YAZINIZ. HER BİR MADDENİN ALTINA BUNUN SİZCE NEDEN ÖNEMLİ OLDUĞUNU AÇIKLAYINIZ.

MADDE 57: YILLIK ÜCRETİ İZİN

A) Yıllık Ücretli İzin Süreleri:

1- yıldan 3 yıla kadar (3 yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 22 iş günü

4 yıldan 6 yıla kadar (6 yıl dahil) kıdemi olanlara 27 iş günü

7 yıldan 9 yıla kadar (9 yıl dahil) kıdemi olanlara 29 iş günü

10 yıl ve daha fazla olanlara ise yılda 30 iş günü yıllık izin verilir

01. 01. 2007 tarihinden sonra işe giren sendika üyesi işçiler için yıllık ücretli izin süreleri aşağıdaki gibi uygulanacaktır:

yıldan 3 yıla kadar (3 yıl dahil) kıdemi olanlara 18 iş günü

4 yıldan 6 yıla kadar (6 yıl dahil) kıdemi olanlara 20 iş günü

7 yıldan 9 yıla kadar (9 yıl dahil) kıdemi olanlara 22 iş günü

10 yıl ve daha fazla kıdemi olanlara yılda 26 iş günü

A) 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 günleri iş gününden sayılır.

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

C) Senelik izine ayrılan personel istediği takdirde bir maaş tutarında 6 eşit taksitle geri ödemeli izin avansı alabilir.

NEDEN ÖNEMLİ : İnsanların çalışma hayatı uzun bir yolculuktur. Yıl/yıllar boyu devam eden bu yolculuk insanı yorar ve bir süre bulunduğu ortamdan uzaklaşarak, farklı uğraşlarla vakit geçirerek dinlenmeyi gerektirir. Bu nedenle yasalarımızda ve toplu iş sözleşmelerinde kazanılmış olan yıllık izinler çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığını koruması açısından önemlidir.

MADDE 30: FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

ÖNEMİ: İş günlerinde yapılan fazla çalışma karşılığı normal ücretin fazla süresine isabet eden kısmı %100 fazlası ile ödenir.

Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri ve Hafta Tatili günlerinde yapılan fazla çalışmaların karşılığı işbu sözleşme hükümlerine göre normal ücretin %100 fazlasıyla ödenir.

İşyeri dışında harcıraha müstehak bir yerde yapılan fazla çalışmalarda işbu madde hükmüne tabidir.

NEDEN ÖNEMLİ: Çalışma hayatında emeğin karşılığı söz konusu olduğunda, ücret ilk sırayı yer alır. Fazla çalışma ücreti iş verenin emek suistimalini önlediği gibi çalışanlar arasında iş huzuru ve iş barışını sağlar.

İSMAİL MANTAR - TÜPRAŞ

ALİAĞA ŞUBE

MADDE:22 ÖZÜRLÜ İŞÇİ ÇALIŞTIRMA:

Bu madde çok önemli çünkü;

Bu maddenin önemi hem şirket çalışanları hem de şirket tarafından çok önemlidir. Türkiyemizde %64'lerde yer almakta olan kendi sosyal güvenlikleri olmadığından hastalıklarını ve rahatsızlıklarını yaptırılmayan arkadaşlardır.

Böyle insanlar için iş sahası olan yerlerde çalışmalarını hem onların güvenini kazanmak hem de onlara ne kadar faydalı olduklarını hatırlatmak çok iyidir. Bu madde tarafından kendi rahatsızlıklarını kendi imkanlarıncaya yapabilmeyen arkadaşlar kazanmak çok iyidir onların hayata küsmelerini de engellemiş oluruz.

Sonuç olarak engeli vatandaşlarımızıda faydalı olabileceğini unutmamak lazımdır. Onlarla çalışma ortamlarımızı ne kadar paylaşırsak hem onlar için hem de bizim için çok iyi olacaktır.

ORHAN ÇAKMAK - TÜPRAŞ

KIRIKKALE ŞUBE

Madde 30. Fazla Çalışma Ücreti:

- İş yerinde yapılan fazla çalışma karşılığı normal ücretin fazla çalışma süresine isabet eden kısmı %100 fazlası ödenir.
- Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri ve Hafta Tatili günlerinde yapılan fazla çalışmaların karşılığı iş bu sözleşme hükümlerine göre normal ücretin %100 fazlasıyla ödenir.
- İşyeri dışında harcıraha müstehak bir yerde yapılan fazla çalışmalarda iş bu madde hükmüne tabidir.

Önemli:

Çünkü: Devlet tarafından belirlenmiş, bir çalışma süresi iş yerlerinde uygulanmaktadır. Bu çalışma süresi gün içerisinde çalışanların verimli çalışabileceği bir zaman aralığını teşkil eder.

- Belirlenmiş çalışma süresini aşan çalışma saatleri, fazla çalışma mesaisi olarak çalışanlara ekstra ücret olarak yansıtılmaktadır. Bedensel Bedensel ve zihinsel olarak yorgunluk oluşturmaları nedeniyle ve dinlenme saatlerinde yer aldığı için normal çalışma bedelinin %100 fazlası ödenir.
- Ulusal Bayram, Genel Tatil günleri ve Hafta tatili günleri, çalışanların bu günlerde birlik beraberlik adına bir araya gelmeleri ve istirahat etmeleri hasebiyle devlet tarafından yasal olarak resmi tatil günü olarak belirlenmiştir. Bu günlerde yapılan zorunlu çalışmalarda fazla mesai ücreti olarak %100 fazlasıyla ödenir.
- Çalışanların iş yerlerinin dışında normal çalışma süresini aşan çalışmalarda fazla mesai ücreti olarak ücretlendirilir.

Madde 51. Taşıt Aracı:

İşveren, Sosyal yardım maksadıyla işçilerin işyerine ve gelişlerini kolaylaştırmak için tesbit edeceği belirli güzergahlardan hareket etmek üzere maksada elverişli vasıta tahsis eder veya ettirir. Güzergah değişikliği yapılmadan önce sendikanın görüşü alınır. Sendika güzergah değişikliği veya yeni güzergah ilavesini isteyebilir. Bu istekler işverence incelenir ve sonuç sendikaya bildirilir.

İkametgahlarının bulunduğu mahal dolayısı ile tahsis edilen vasıtalarla hiç istifade etmeyenlere toplu taşıma abonman kartı verilir veya bedeli net olarak ödenir.

Önemli:

Çünkü: Rafinerilerde fazla mesaiye bırakılan işçilerin mesaiyi müteakip evlerine götürülmeleri işverenin tesbit edeceği usul ve esaslara göre yapılır.

Sendikamız bu maddeyi sözleşmeye koyarak çalışanların zaman kaybetmeden ve güvenli bir şekilde iş yerlerine ve evlerine gitmelerini güvence altına almıştır. Normal mesai dışında çalışanların iş yerine gelmelerini ve işyerinden eve dönmelerini, araç temini yaparak veya yaptırarak çalışanların zaman kaybetmeden güvenli bir şekilde yolculuğunu sağlamaktadır.

FARUK TEKÖZ - TÜPRAŞ

KOCAELİ ŞUBE

MADDE- 25 HAFTA TATİLİ; ÖNEMLİ ÇÜNKÜ:

Şuan çalıştığım mevcut iş yerinde hafta tatili 2 gündür. Bunun neden 2 olduğunu açıklamaya çalışacağım. Kanun gereğince çalışmaya ara verileceği belirtilen süreye hafta tatili denir. Yurdumuzda hafta tatili süresi 2 gündür ancak bu sayı çoğu özel sektörde maalesef 1 gündür.

İşçilerin dinlenme hakkı Anayasa ile güvence altına alınmış haklardandır. Bu sebeple Anayasal bir hak olan dinlenme hakkından vazgeçilemez. Ayrıca yasal zorunluluğun ötesinde,

-Çalışanları yorgunluk ve onun beraberinde getireceği dikkatsizlik sonucu uğrayabilecekleri iş kazalarından korumak,

-İşçinin bedensel ve ruhsal olarak iyiliğinin devamını sağlama,

-İş tatminini arttırmak,

-İşçinin sosyal yaşama da katılımını sağlamak,

-İş veriminin azalmasına engel olmak,

-İşin kalitesinin düşmesini önlemek

Vb. bir çok sebeple, işçinin hafta tatili ve gün içinde ara dinlenmelerini tam olarak kullanabilmesi gerekmektedir.

Bunlarda en önemlileri Ailesiyle, yakın akrabalarıyla, çevresindeki tanıdıklarıyla vakit geçirmesidir. Evli ve çocuklu birisinin haftada en az 1 gününü ailesine ayırması gerekmektedir. Onlarla gezmek, vakit geçirmek, eğlenmek ve en önemlisi de çocuklarına zaman ayırması gerekmektedir. Hafta tatilinde yapılacak 100'e yakın etkinlik sığdırabiliriz. Bu etkinliklerin farklı açıdan ve farklı özelliklerden olması mümkündür. Ancak günümüzün çalışanlarının bu etkinlikleri 1 güne sığdırmaları mümkün değildir. Bu durumda çalışma hayatındaki hafta tatili sayısının en az 2 gün olması gerektiği görüşümdedir.

MADDE- 35 VARDİYA VE BAKIM PRİMİ; ÖNEMLİ ÇÜNKÜ:

Şuan çalıştığım mevcut iş yerinde %30 olan vardiya priminin %50 veya %100 olsa bile ne kadar değersiz olduğunu açıklamaya çalışacağım.

Yapmış olduğum araştırmalarda vardiyalı çalışmanın sağlık açısından birçok zararı vardır.

-Uykusuzluk

-Sağlık sorunları

-Sağlıksız beslenme

-İş kazaları

(bunlar sadece bir kaçı)

Vardiyalı çalışma sistemi yıllardan beri tartışılıp duruyor. Patronlar, sermayelerine sermaye katmak için, sağlığımızı hiçe sayarak bizleri gece gündüz çalıştırıyorlar. 8 saatlik 3 vardiyayı daha az işçi çalıştırmak ve daha fazla kar etmek için 12 saatlik 2 vardiyaya çevirmeye başladılar bile.

İnsan vücudunun kendi doğal bir ritmi vardır. Vücut saati gece uyumak gündüz de etkin olmak için ayarlanmıştır. Fakat gece uyanık kalmak vücuttaki denge üzerinde derin etkiler yaratıyor. Uykusuzluk hormonları, vücut sıcaklığını, atletik yetenekleri, ruh hali ve beyin fonksiyonlarını değiştiriyor. Ayrıca kronik yorgunluğa, kalp-damar rahatsızlıklarına, sindirim sistemi bozukluklarına ve depresyon, anti-sosyal kişilik bozukluklarına yol açtığı yıllardır biliniyor. Ancak bunların en önemlisi ise; "Uluslararası Kanser Araştırmaları Merkezi", vardiyalı çalışanları "muhtemel kanserojen etkisi bulunanlar" liste-

PETROL-İŐ SENDİKASI AKTİF ÜYE EĞİTİMLERİ

sinin baş sıralarında sayıyor.

İŞverenin verdiği %30 -%50 veya %100 vardiya primiyle yukarıda bahsettiğim hastalıklardan kaçını sağlığa dÖnüştürebiliriz? Benim cevabım; hiçbirini!!

Üretim yetişmiyor yalanlarıyla bizleri vardiyalı çalıştıran patronlar vardiyalı çalışıyor mu? Cansız makinalara can veren biz işçilerin canı bu kadar değersiz mi?

Geçmişte Amerikan işçi sınıfı mücadele ederek bizlere 1Mayıs'ı miras bırakmış ve şunu demiştir. 8 saat iş, 8 saat uyku, 8 saat canın ne isterse! Bize bırakılan bu mirasa sahip çıkılmalı ve bunları işçi arkadaşlarımıza anlatmalıyız.

Yaşasın işçilerin Uluslararası mücadelesi!!

İBRAHİM KESKİN - TPAO

KOCAELİ ŞUBESİ

Madde 27. İşin değiştirilmesi

Madde 52. Doğal Felaket, Hastalık ve İhtiyaç Avansı

Madde 27. İşin Değiştirilmesi:

A Bendi; İşin değiştirilmesinin hem iş verenin hemde işçinin unvan veya niteliği benzeyen başka bir işe nakledilirken işçinin çalışma hayatında kazanmış olduğu beceri ve kabiliyetler işverenin yetişmiş insan açığı ihtiyacına yönelik olarak dayanışma anlaşma uzlaşısı içinde olması çok önemlidir. Burda işverenin aynı işkolunda diğer illerde bulunan işletmelerinde görevlendirmek isteği işçiye durumu ve konumu bildirerek teklif sunması esas olmalıdır. Bu hususda zorlama olmamalıdır. Hem sosyal hayat gereği, hem aile yaşam ortamı bakımından işçinin başka bir ilde çalışmasını isteme zor durumlarla karşılaşmasına sebebiyet verecektir. Bu maddenin son cümlesi olan "iş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman cezai mahiyette olamaz" korunması gereken hatta daha fazla açılarak geliştirilmesi gereken kısımdır.

B Bendi; Çalışanların işten kaynaklı veya işten kaynaklı olmayan sağlık sorunlarından dolayı çalışmış oldukları işin pozisyonuna göre ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilme yetilerini kaybetme risklerinden kaynaklanan sorunların aşılması için çok önemli bir madde olarak kaybedilmemelidir. İşten kaynaklı olan iş kazası veya meslek hastalığı sebeplerinde işveren kanuni hükümleri asgari ölçekte hukuken yerine getirmek zorundadır, fakat yeterli gelmeyen ve mevzuat eksikliği görülen konular olursa ve zarara uğrayan olursa işçinin yardımla olarak mağduriyetinin en aza indirgenmesi amacı ile daha genişletilmesinin önü açılması gereken önemli bir konudur. Asıl olan sağlık koşullarımızda bir düşüş gerçekleşmesi ve bunun iş kazası ve meslek hastalığı dışında olması ve kazanılarını kaybetmeden haklarının korunmasıdır.

Madde 52. Doğal Felaket, Hastalık ve İhtiyaç Avansı:

A Bendi; Güncel yaşamımızda doğal afetlerle veya teknik sebepler ile yangınla karşılaşma riski hepimizi kapsar. Ülkemizin birçok bölgesinin fay hattında olması, geçmişte yaşanan olaylar bu riski gözardı edilemez durumda canlı tutmaktadır. Bu gibi durumlarda karşılaşacağımız sıkıntılar büyük ve sarsıcı sonuçlar vermektedir. Bu madde ile normal yaşam standartlarındaki ani değişim sonucunda mal ve can kaybı gibi önemli, hayati sorunlarla yüz yüze gelen işçilerin destek görmesi çok önemli ve vazgeçilmez bir maddedir. Ayrıca yardımın taksitler halinde geri alınırken zaten imkanları kısıtlanmış olan kişinin ücretinin ¼' den yukarı taksitlerin çıkmaması önem arz eder ve geliştirilmeye çalışılması lazım gelir.

B Bendi; Günümüzde sağlıklı beslenme ile ilgili sorunlardan kaynaklanan sıkıntıların arttığı bilinmekte ve yaşanan üzücü kanser hastalıklarının sayısının arttığı görülmekte. Sağlık sorunlarıyla mücadelede maddi bakımdan insanlar sıkıntılılarıyla karşılaşmaktadırlar. Aynı zamanda manevi olarak destek olmaları ve gösterilmeside önemli bir hal almaktadır. Sadece çalışanın değil ailesinde bu maddeyle avansın içine dahil edilmesi çok olumlu ve değerlidir. İş sözleşmesinin değiştirilmez ve geliştirilmesi gereken önemli maddelerindedir.

MESUT ÖNDER - TÜPRAŞ

KIRIKKLAE ŞUBE

MADDE: 57. YILLIK ÜCRETİ İZİN:

A) Yıllık ücretli izin 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.

1. 1. 2007 tarihinden sonra işe giren sendika üyesi işçiler için yıllık izin süreleri aşağıdaki gibi uygulanacaktır.

1 yıldan 3 yıla kadar (3 yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 20 işgünü, 4 yıldan 6 yıla kadar (6 yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 22 işgünü,
7 yıldan 9 yıla kadar (9 yıl dahil) kıdemi olanlara yılda 23 işgünü,
10 yıl ve daha fazla kıdemi olanlara yılda 26 işgünü yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık izinlerin farklı iki uygulamasından haksızlığa uğradığımı düşünüyorum.

Şirketimiz tek tüpraş adı altında bir politika yürütüyor fakat bir çok madde de de olduğu gibi ayrımcılık ortadadır. 2007 yılından sonra önce işe giren personele 2007' den sonra işe giren personel arasında uçurum denilecek kadar büyük olan fark düzenlenmeli. Hem benim hem de emsallerimin konuyla ilgili rahatsızlıkları ortadadır. Tabiki 2007'den önce girenlerin haklarının alınmasını istemiyoruz. Ortada kazanılmış bi hak varsa bu haktan mahrum kalmak istemiyorum. Umarım en kısa zaman da bu uygulamanın sona ermesini istiyoruz. İşçi ayrımına son diyorum.

MADDE: 58. ÖZEL MAZERET İZİNLERİ:

A) İşçilerin amirlerine 3 gün evvelinden yazılı müracaatları üzerine bir günü geçmemek kaydı ile 1 yılda en fazla 8 işgünü ücretli mazeret izni verilir. Acil hallerde, 1 gün önceden mazeret bildirerek bu izin kullanılır. Bu izinlerin yıllık ücreti izinle içiçe girmemesi esastır.

Yılda toplam da 8 günü ayda toplamda 1 günü geçmeyecek şekilde mazeret izinlerimiz var. Normal mesai si 08:00-17:00 arası çalışan personelimiz izinlerini o kadar kısıtlı kullanıyor ki gün olarak değil saat saat kullanıyoruz. Senede 8 günü doldurduktan sonra diyelim ki çok acil 1-2 saatlik işimiz var yada insanlık hali işe geç kaldım. Bunun için 3 gün yıllık izin mi yazmalıyım yoksa hasta olmadığım halde hastaneden rapor mu alırım. Bunların hangisi doğru yıllık izin alsak işçiye yazık, rapor alsam yakışık almaz. Buda işçiyi olumsuz bir şekilde etkiliyor. Örneğin ben dışarıda bir işim olduğu zaman ve o ayın izninde kullandıysam kafam hep o işim de olduğu için iş yerinde bu konu yüzünden işime vakıf olamıyorum.

Senede 8 gün değil 12 gün olması gerekir bu izinlerimiz.

MUAMMER İNCEKARA - TÜPRAŞ

ALİAĞA ŞUBE

Sendika, akşamları normal çalışma saatlerinin bitiminde işverenin göstereceği uygun mahallerde, sendikacılık ve çalışma hayatı ile ilgili konferanslar tertiplebilir.

Bu madde önemli çünkü; işyerindeki işçilerin sendikacılık Türkiye ve dünyadaki sendikacılık hareketleri çalışma hayatı ve çalışma zorlukları ile ilgili konularda sendikanın uygun gördüğü uzman ve rehberler doğrultusunda bilgilendirilmesi hedeflenir.

İşçilerin sendikaya olan güven sadakat duygularının artması sendikaya olan bağlılığının pekiştirilmesinin hedeflendiği bu konferanslar daha bilinçli bir işçi sınıfının oluşmasına yardımcı olur.

Toplumsal ve dünyadaki gelişmelere karşı daha duyarlı bir işçi sınıfı daha katılımcı bir demokrasi; insan hakları gibi temellerde yapı taşı olacak sendikaların güçlenmesini sağlar.

Unutulmamalıdır ki küçük gibi gözükken toplumsal hareketler daha iyi bir yönetim ve daha refah toplumların yapı taşlarını meydana getirmektedir. Sendikalara burada düşen görev bilinçli, gücünü emeğinden alan işçi sınıflarının oluşmasını sağlamak için eğitime önem vermektir.

Toplu sözleşmede bu maddenin olması bu yüzden çok anlamlı ve bir o kadar da önemlidir.

MADDE: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Bu madde önemlidir çünkü; rafineri çalışma şartlarının ağır olması gerek kullanılan kimyasallar gerekse işlediğimiz aromatik ürünler insan sağlığını ve yaşantısını olumsuz etkileyecek düzeydedir. Bulduğumuz ortam; ekipmanların çıkardığı gürültüler çağımızın başlıca sorunu stres ve işitme kayıplarına, kimyasallar ise vücudumuzda alerjik rahatsızlıklara ve çok ileri boyutta yaşam risklerine bizi maruz bırakabilmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin bu maddesi işyerinde doktor bulunmasını doktorun olmadığı durumlarda bir hemşire veya sağlık memuru bırakılmasını işverene kabul ettirmekte.

Acil hallerde hasta ve yaralıları hasta haneye sevk etmek üzere işyerinde daimi ambulans bulunmasını; yılda bir kez işçilerin genel sağlık kontrolünden geçmesini sağladığı gibi, işyerinde bulunan doktorların bir tanesinin dahiliye uzmanı olması konusunda işverenden gerekli hassasiyetin gösterilmesini sağlar.

Bunların yanında rafineride iş güvenliği konusunda kullanılan kıyafetlerin yanmaz kumaştan olması, kişisel kaçış setleri, baret, gözlük, kulaklık işçi sağlığı ve güvenliği açısından büyük önem taşır.

Göz taraması, akciğer film çekimi, işitme kaybı testleriyle işçilerin sağlık taramalarının düzenli yapılmasını sağlar.

Toplu sözleşmede bu maddenin olması işçi sağlığının ve iş güvenliğinin önem kazandığı rafinerilerde olmazsa olmaz maddeler arasındadır.

MUSTAFA DEMİREL - TÜPRAŞ KIRIKKALE ŞUBE

Madde 32. Ulusal bayram ve genel tatil günü ödenecek ücret:

A) Bu günlerde tatil yapılarak çalıştırılmayan işçilere (yarım günlük tatiller de dâhil) hiçbir iş karşılığı olmaksızın günlük normal çalışma süresi saati tutarında ücret ödenir.

B) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde zaruri sebeplerle tam gün çalıştırılan işçilere (yarım günlük tatiller de dâhil) ilk normal çalışma süresi kadar olan saat için çalışmadan aldıkları saat ücreti dahil toplam dört katı ücret ödenir. Günlük normal çalışma süresini aşan süreler için normal saat ücreti fazla mesai hükmüne göre %100 zamlı ödenir.

Önemli çünkü: Bu tatil günleri ülkemizin milli-dini bayram ve halkımız için önem arz eden günlerdir. Bu günler bizim için milli ve dini kültürümüz olduğu için bu günlerde halkımızın bir araya gelerek birlik ve beraberliği kuvvetlendirdiği ve sevdiklerimizle bir arada olmamızı sağladığı için önemi büyüktür.

1- Devletimizin Ulusal bayram genel tatil günlerinin millet açısından önem arz ettiğinden dolayı tatil olarak belirlemiştir. Bu günlerde çalışmayan arkadaşlarımızın ücretinde kesinti yapılmadan tam ücret almaları emekçi ve işçi arkadaşlarımız için çok önemlidir.

2- Ulusal bayram genel tatil günlerini sevdikleri ile bir arada olamayıp çalışmak zorunda kaldıkları için bu tatil günlerinde ödenen ücretin normal ücretten fazla ödenmesi çalışan emekçi ve işçi arkadaşlarımız için çok önemlidir.

Madde 21. İhaleli işlerde çalışan işçiler:

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.

Önemli çünkü: İşveren bu madde gereği bünyesinde bulunmayan müteahhit ve taşeron işçilerinin ücretlerini, sağlık ve sosyal haklarını koruması gerekmektedir. Bu denetlemeyi yapmadığı takdirde müteahhit ve taşeron işçilerinin başlarına gelebilecek ücret kaybı ve iş kazası sonunda müteahhit ve taşeron firma kadar işverende resmi olarak bu sorumluluğun altına girer.

Sendikamız bu maddeyi sözleşmemize koyarak müteahhit ve taşeron işçilerinin haklarını güvence altına almış olur.

ÖMER ŞİMŞEK - TÜPRAŞ

KOCAELİ ŞUBE

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, Aralık ayı maaşlarıyla birlikte ödenir. İşbu ikramiyeler işe yeni girenlere ve işten ayrılanlara çalıştıkları sürelerine göre orantılı olarak ödenir.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;

Günümüz şartlarında her fabrikada olmayan bu ekstra sayılan bu ödemeler gerçekten alınması zor haklardan biri. Maddi olarak da çok önemli bir miktar olduğu için önemli bir gelir elde ediliyor. Bu gibi alınmış hakların sözleşme zamanları lehine olmadığı sürece hiçbir şekilde tartışma konusu olmaması gerek.

MADDE 25. Hafta Tatili

İşçiler için, tatil günlerinden önce belirlenen iş günlerinde muntazam çalışmış olmak koşuluyla 7 günlük bir zaman diliminde yedinci gün hafta tatilidir.

ÖNEMLİ ÇÜNKÜ;

Hafta tatili gibi çok önemli bir konu işverenin inisiyatifine bırakılmamalı. Her sözleşme zamanı bu maddeyi elinde koz olarak kullanmasın diye bu maddeyi bir an önce netleştirmek gerekiyor. Hafta tatilini iki gün olarak kullandığımız işyerinde bu hakkı kaybetmemek için birçok isteğimizden vaz geçmemiz gerekiyor. Sözleşmelerde güçlü olmamız için ucu açık maddeler bırakmamalıyız.

NAZMI ŞEN - TÜPRAŞ

ALİAĞA ŞUBESİ

Madde 23 Normal Çalışma:

A) Normal çalışma süresi:

B) Normal çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir.

C) 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 cetvellerin düzenlenmesi ve değiştirilmesinde sendika temsilcileri bulunur.

Önemli çünkü iş kanununda haftalık çalışma saati 45 saat olmasına rağmen sendikamızca çalışma saatlerimiz haftalık 40 saat günlük ise 8 saate düşürülmüştür.

Fakat; İş Kanunu 68. maddesi gereği ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Uygulamada çay ve yemek molası olarak adlandırılan ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı Kanun hükmünde açıkça belirtilmiştir. Ara dinlenme sürelerinin kesintisiz kullandırılması gerekir. Ara dinlenme süreleri azaltılamaz ancak iş sözleşmesi/toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir.

Bu madde ile bizim iş yerinde kullandığımız 15'er dakikadan 2 adet çay molası ile günlük çalışma süremiz 7. 5 saate düşmektedir. Buda otomatikman haftalık çalışma saatimizi haftada 5 gün çalıştığımızdan dolayı 37. 5 saate düşürmektedir. Toplu iş sözleşmemize göre 2. 5 saat açığımız bulunmaktadır. Ve buda işverinin elinde koz olarak yani haftanın 6. Günü yarım gün bizi çalıştırma tehditi ile karşı karşıya bulundurmaktadır.

Sonuç olarak önümüzdeki toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bu hususun gözden geçirilmesi ve bu husustaki çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Madde 43. İlk Giriş Ücreti

Asgari ücrete göre yapılan ilk giriş ücret skalaları işe yeni girecek işçilere uygulanmak üzere işverence düzenlenir.

Önemli çünkü; işyerimizde ilk giriş ücreti işçilerin çalıştığı bölümün saat ücreti tavanının %50si kadardır ve işe yeni giren işçi 3 senede tavan saat ücretine çıkarılmaktadır. Buradaki ücretin tavana çıkması 3 senede işverenin insiyatifinde bulunmaktadır. Bizler belki eski işçileriz ve tavan ücrete çıkmış olsak ta ileriki yıllarda işe yeni başlayacak arkadaşlarımız için bir handikap bulunmaktadır. Yarın öbür gün işveren; yeni giren işçiyi tavan saat ücretine 3 sene değil de 5 yada 10 senede çıkaracağım derse toplu iş sözleşmemize göre yapabileceğimiz hiç bir şey bulunmamaktadır.

Sonuç olarak; mademki işverenimiz 2006 yılından beri kendi insiyatifinde bizleri tavan saat ücretine 3 yılda çıkarıyor. O halde bunu toplu iş sözleşmesine yazılı madde olarak geçirilmesinin önümüzdeki yıllarda işe yeni başlayacak olan işçi arkadaşlarımızın yararına olacağını, Önümüzdeki veya daha sonraki toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bu konunun üzerinde çok hassas bir şekilde durulması gerekmektedir. Yapılan toplu iş sözleşmelerinde öncelikle kazanılan hakları koruyarak günü kurtarmak değil yeni haklar kazanarak geleceği kurtarmak adına yapılmalıdır.

SEDAT GÜNGÖR - TÜPRAŞ

KOCAELİ ŞUBE

Madde: İşçi sağlığı ve iş güvenliği

A) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği kanununa ilgili mevzuata aynen uymayı kabul eder.

B) 1. İşveren rafinerilerde 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 rafinerilerde acil hallerde hasta ve yaralıları hastaneye nakletmek üzere işyerinde daimi ambulans bulundurur.

3. İşçiler yılda bir kere genel sağlık kontrolünden (check – up) geçirilir.

4. Rafinerilerde bulunan doktorlardan bir tanesinin dahiliye mütehassısı olması için işveren gerekli hassasiyeti gösterir.

Önemli: çünkü herhangi bir kaza durumunda ilk müdahale büyük önem taşır. Bunun için işyerlerinde bulunması gereken iş yeri hekimlikleri çok büyük rol oynar. İşyerinde bulunması gereken ambulans herhangi bir hastalık yada ihtiyaç duyulduğu takdirde kişinin hastaneye vakit kaybetmeksizin sevki gereklidir. Çalışanların yılda bir kez genel sağlık kontrolünden geçirilmesi herhangi bir hastalığı önceden teşhis için yada olası bir rahatsızlığın takibi ve gözlem altında tutulması açısından önemlidir. Eğer bu madde olmasaydı bir kaza durumunda ilk müdahale olmayacak, hastaneye götürülme işlemi sırasında vakit kaybı doğacağından istenmeyen sonuçlara yol açabilecektir.

Madde: Özel mazeret izinleri

a. 1. Evlenme halinde 6 iş günü

2. Anne ve babanın, karı veya kocanın, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 5 iş günü, 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 gebelik halinde toplam 8 hafta) İsteği halinde kadın işçiye 16 haftalık sürenin tamamlanmasından sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

5. İşçinin ikamet ettiği yada kendisinin veya eşinin mülkiyetinde olan gayrimenkullerin yangın, sel, zلزle, ve diğer doğal felaketlere uğradığı hallerde hasarın derecesine göre 5 ile 10 gün 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 işgünü ücretli mazeret izni verilir. Acil hallerde, 1 gün önceden mazeret bildirerek bu izin kullanılır. Bu izinlerin yıllık izinle iç içe 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 içinde kullanılması esastır.

Önemli: çünkü çalışanların herhangi bir mazeret sebebiyle işe gelememe durumları olabilir, bu nedenle madde önemlidir. Biliriz ki herhangi bir ölüm yada hastalık durumunda işe gidebilmemiz zor olacaktır yada herhangi bir sebepten acil işimiz doğabileceğinden mazeret izinlerimiz büyük önem taşır.

SELAMİ ÖZCAN - TÜPRAŞ RAFİNERİSİ KIRIKKALE ŞUBE

2. Madde 28. Kıdem;

Bir işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamınca geçen süre o iş işçinin kıdemidir. İşyerinin kuruluşu esnasında TPAO' dan Kellogg Of Panama Şirketinden ve İPRAŞ Tevsi Grup Müdürlüğü ve 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. Bu madde önemlidir çünkü; Rafineri sektöründe kıdem demek daha yetkili kısaca tecrübeli demektir. Ancak herkesin kendi kategorisinde olmak üzere bir kıdem sırası vardır. Bunlarda işyerinde çalıştıkları süreye bağlı olarak, kendi aralarında işyeri bilgi sınavlarına tabii tutularak rütbelendirilirler.

Sonuçta hepimiz işçiyiz fakat tüm işyerlerinde olduğu gibi Rafinericilikte de Baş Operatör, Bordmen ve Saha Operatörlüğü gibi bir hiyerarşik işçi sıralaması var. Yani tüm hesaplamalar bile işçinin kıdemi üzerinden ele alınıyor. Örneğin; İşçinin aldığı ücretleri, izinleri, hatta haksız yere işveren işimize son verdiğinde alacağımız tazminat bile yine kıdem süremize bağlıdır.

1. Madde 61 - İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği;

a. İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa ve ilgili mevzuata aynen uymayı kabul eder.

b. 1. İşveren Rafinerilerde 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 Rafinerilerde acil hallerde hasta veya yaralıları hastaneye nakletmek üzere işyerinde daimi ambulans bulundurur.

3. İşçiler yılda bir kere genel sağlık kontrolünden (Check-Up) geçirilir.

4. Rafinerilerde bulunan doktorlardan bir tanesinin dahiliye mütehassısı olması için işveren gerekli hassasiyeti gösterir.

Bu madde önemlidir çünkü; En büyük sorunlarımızdan birisi iş kazaları ve meslek hastalıklar nede niyle her yıl binlerce insanımızın ölmesi, on binlerce insanımızın sakat kalması, sağlığını yitirmesi ve acı çekmesidir. Bu durumun nedenleri; işçi sağlığı ve iş güvenliğine yeterli önemin verilmemesi, yasalardaki sorunlar, denetim eksikliği, İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını bir maliyet bir külfet olarak görmesidir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği maddesini yalnızca teknik ve tıbbi bir çalışma olarak ele alamayız. İşçilerin beslenme, barınma olanakları, doğal çevrenin yaşanabilir olması. Sendikalaşma hakkı gibi pek çok konu işçilerin sağlığını ve güvenliğini doğrudan etkiler. İşçi sağlığı dendiğinde kadrolu – taşeron yani bütün çalışanları kapsayacak şekilde ele almalıyız. Amaç yaş, cinsiyet, ve meslek farkı gözetilmeksizin herkesin yaşama hakkının en yüksek düzeyde garanti altına alınması, işyerlerinde yeterli güvenlik tedbirlerini alarak işçilerin korunması ve olası kazaları engelleyerek iş verimliliğinin artırılması olmalıdır.

Sonuçta bu madde olmasaydı rafineri içerisinde iş kazası ve meslek hastalıklarından etkilenen insan sayısı artar, iş göremez hale gelen insanların maddi ve manevi toplumsal etkileri, güvensiz çalışma koşullarının işyerinde yabancılaşmaya ve iş yerinde verimin düşmesine neden olurdu.

VOLKAN YEREBAKAN - TÜPRAŞ

ALİAĞA ŞUBE

1. Önemli Madde;

Madde35: Vardiyalı Ve Bakım Primi

A) İşyerinde 3 Vardiya Halinde Çalışan İşçiler(Vardiyada Çalıştıkları Sürece)Vardiyada Çalıştıkları Gün-
lere Ait Çıplak Ücretleri %30 Zamlı Ödenir. (Ancak Vardiya Çalışma Sisteminde Çıkanlara, Yıllık Ücretli
İzinlerini Kullananlara, 2 Günden Fazla Her Türlü Ücretli İzin Kullananlara Ve Ücretsiz İzinli Olanlara
İşbu Prim Ödemez.)

Önemli Çünkü: 3 lü vardiya çalışma düzeninde herkesin bildiği gibi insan hayatından çok şeyleri alıp
götürdüğü bilinmektedir. Bunlar uyku düzeninin olmaması buna bağlı sağlık konularında bozukluklar
meydana gelmesi buna benzer birçok şeyin çalışma düzenine bağlı olarak artması gibi

Öneli gördüğüm benim bu çalışma şartlarına göre ücretlerin biraz daha iyi olması ile ilgili malum son
zamlarda iyi bir zam alamadığımız Kanaat'ındayım burada vardiya ve bakım primlerinin artırılıp (var-
dianın %40 bakımın %30 gibi) olması halinde maaşlara iyi bir artış olması yolunda yardımcı dokuna-
cağımı düşünüyorum. Bu sebepten dolayı vardiya ve bakım primlerinin artırılması gerekmektedir.

2. Önemli Madde;

Madde 39: Tahsil Primi

1- İlkokula kadar ve ilkokul tahsili olanlara, çıplak ücretlerinin %6'sı

2- Ortaokul ve muadili okul tahsili olanlara, çıplak ücretlerinin %8'i

3- Lise ve muadili okul tahsili olanlara, çıplak ücretlerinin %10'u

4- 2 ve 3 yıllık yüksek tahsili olanlara, çıplak ücretlerinin %11'i

5- 4 yıllık yüksek tahsili olanlara, çıplak ücretlerinin %12'si oranında tahsil primi verilir.

Önemli Çünkü: Tahsil primlerinin artırılması yaşam standartlarımızı yukarıya taşımaya yardımcı ola-
cak bir konudur. Bu madde de yapılacak iyileştirmeler maaşlarımıza yansarak daha iyi standartlarda
yaşayabilmemiz için gereklidir. Ne kadar iyi maaş alırsak o kadar yaşam standartlarımızı yükseltmiş
oluruz. Bu nedenle tahsil primlerinde muhakkak iyileştirmeler yapılması gerekmektedir.

ÖMER ATİK - TÜPRAŞ

KIRIKKALE

Madde 61: İşçi sağlığı ve iş güvenliği

Ülkemiz dünyada iş kazaları yaşanma sıklık oranı ve şiddet oranı olarak en önde gelen ülkelerden birisidir. İşçilerin çalışma hayatı içinde karşılaştığı Meslek hastalıklarına maruz kalma sıralamasında maalesef yine son sıradadır. Bunun en önemli sebeplerinden birisi ülkemizde meslek hastalıkları Hastanesinin sadece 3 tane olmasıdır.

Güvenlik kültürü mevzuatında İLO 2002 raporlarına göre meslek hastalıklarının tümü iş kazalarının ise %98 i önlenbilir kazalardır. %2 si ise tüm alınabilecek önlemlere rağmen yaşanması muhtemel kazalar olarak kayıtlara girmiştir. Günümüzde sermaye grupları küreselleşme adı altında rekabetin boyutlarını genişletmiş maliyetin düşürülmesi temel hedef haline getirilmiştir. Kayıt dışı ekonominin yaygın olması sosyal güvenlik haklarına uyulmaması sigortasız kurlsız güvencesiz işçi çalıştırılması bakımından da temel sorunların yaşandığı işletmeler küçük ve orta boy işletmelerdir. Böyle olunca ekonomik sorunlar yaşayan teknolojileri geri olan KOBİ lerde maliyetin ilk görüldüğü yer iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gereken tedbirleri almamaktır.

Bu koşullarda açlık, işsiz kalmakla iş kazası riski ile çalışmak arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar sağlıksız ortamlarda çalışmayı yani iş kazası riskini tercih etmektedir. Özelleştirmeler taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimleri de sağlıksız güvencesiz ve kurlsız çalışma yaşamının hayata geçirilmesinde bir dayatmadır. Bütün bunları düşündüğümüzde iş sağlığı güvenliği mevzuatı son derece önemli bir toplu iş sözleşmesi maddesidir.

Madde 27: işin değiştirilmesi

Biz emekçiler olarak kolay-zor, sağlıklı-sağlıksız demeden yaşamımızı idame ettirebilmek için çalışıyoruz. Günümüz TÜRKİYE 'sinde iş bulabilmek çok zor küçükken büyüklerinden duyduğum bir söz vardı ekmek aslanın ağızında diye şimdi ise bu söz biz büyüdükçe şöyle değişti ekmek aslanın mide-sinde diye her ne kadar küçükken bu sözlerin anlamını bilmesemde şimdi bir çalışan emekçi olarak ne kadar doğru söylediklerini anlıyorum. Yani insanlar artık bir iş buldukları zaman şükrediyor ama hepimiz insanız ve başımıza gerek iş yerinde gerekse dışarda sosyal yaşantımızda her türlü kaza ve tehlike ile iç içe olmamız nedeniyle bir sorun gelebilir, mevcut çalıştığımız işi yapma gücümüzü kaybede biliriz böyle bir durumda mevcut çalıştığımız iş yerimizde işten çıkarılmak yerine o anki sağlık şartlarımıza uygun aynı iş yerinde bir iş de iş hayatımıza devam edebilmek ve mevcut haklarımızda korunarak böyle bir iş değişiminin olması çok büyük bir kazanımdır.

Tabii ki hiç bir insan daha kolay bir iş de çalışacağım diye sağlığına zarar gelsin istemez. Dileğim hiç bir emekçi arkadaşına maddi veya manevi yönde zarar gelmemesinden yanadır. Ben bir çalışan olarak sendikamızın böyle bir maddeyi sözleşmeye koyduğu için ve böyle bir kazanımı biz emekçiler için elde edilmesinden dolayı teşekkürlerimi sunuyorum ve biz emekçiler için çok önemli olduğunu düşünüyorum.

Siz değerli hocalarımda saygılarımı sunuyorum. . .

AHMET GÜNEŞ - TÜPRAŞ

ALİAĞA ŞUBE

MADDE 11. SUÇSUZ İŞTEN ÇIKARMALAR

İŞ YASASINA GÖRE İŞTEN ÇIKARMA:

İş yasasına göre işten çıkarmalar tamamen işveren lehine olup işveren istediği zaman işçiyi mazeretini bildirmek ve ihbarını ödemek şartıyla işten çıkarabilmektedir. bu madde işverenin elini kuvvetlendirmekte ve sadece petrol iş sendikasının değil ülkenin önemli bir sorunudur. işçi işe dönüş davası açıp kazansa dahi işveren işe almama lhakkına(lüksüne)sahiptir. sonuç olarak bu maddenin sözleşme kitapçığına iş kanunundaki gibi aynen geçmesi sendika adına bence başarısızlıktır.

MADDE 57. YILLIK ÜCRETLİ İZİN

YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ:

Yıllık ücretli izin 22 iş gününden başlayarak 10 yıl sonunda en fazla 30 gün olarak sınırlandırılmıştır. 1. 1. 2007 tarihinden sonra işe girenler ise 20 işgününden başlayarak 10 yıl sonunda en fazla 26 iş gününe kadar çıkabilmektedir. aynı yere aynı işi yapan işçiler arasında böyle bir fark olması hangi hakka hangi sendikal görüşe hangi akla uygundur bu madde sendikaların savunduğu eşitlik ilkesine tamamen ters dir. bu uygulama işverenin tamamen ileriye dönük kar amaçlı yaptığı bi uygulamadır ve işçiler arasındaki eşitliği bozmakta ve kabul edilemez bir maddedir.

ÖZKAN GÖNÜL - TÜPRAŞ ALİAĞA ŞUBE

Bölüm XXI - Bağlantı

Ek Madde 2: Mobbing (İşçinin Kişiliğinin Korunması)

Öncelikle mobbingin tanımını yapacak olursak; latineden dilimize yerleşmiş olan bu kelime, kelime anlamı olarak psikolojik zorbalık, psikolojik baskı kurmak, psikolojik işkence yapmak gibi tanımlanabilir.

Çalışma hayatında mobbingin etkilerinin farkedilmesi ve çalışma yasalarında yer bulması çok yakın yıllarda gerçekleşmiştir. Gecmisten günümüze, çalışma hayatının var oluşundan bu güne dek işverenler ya da yönetenler işçiler üzerinde mobbing uygulamışlardır. Bu mobbing çeşitli şekillerde işçi üzerinde uygulanmaya çalışılmıştır. Bazen hakaret ile, aşağılayıcı tavırlarla, düşmanca, alaycı ve ahlak dışı tavırlarla, bazen düşmanca davranışlarla, bazen fiziksel ya da zihinsel olarak altından kalkamayacağı işler vererek uygularlar.

İşveren ya da yöneticinin mobbing yapmasındaki asıl amaç kendi menfaatleri için gayri ahlaki bir şekilde işçinin iş yükünü arttırmak ya da işçinin kendi isteğiyle, mecbur bırakılarak işten ayrılmasını sağlamaktır. İşveren mobbing yaparak işçiyi yardım alamaz ve savunmasız bir duruma düşürmeye çalışır. Uzunca bir süre ve sıklıkla uygular. Bir yıldırma politikasıdır yani. Sürekli işçinin yaptığı işleri kötüleyerek ve eleştirerek, işçiye işe yaramaz ve başarısız olduğu hissini aşılama çabası. Bunun için elinden gelen herşeyi yapar. İşçinin boş kalmaması için anlamsız ve gereksiz işler verir. Fiziksel olarak ağır işleri yapmaya zorlar. İşçiye hiçbir özel görev vermeyerek onu kendini basit hissettirmeye yönelir. Sosyal ilişkilerini kısıtlar. İşyerindeki arkadaşlarıyla konuşmasını ve diğerlerinin onunla konuşmasını engeller. Bunun gibi bir sürü baskıyla işçinin üzerinde ahlaksızca bir hakimiyet kurmaya çalışır. Mobbing bazen işyerindeki küçük birer sorun olarak görünse de, bazı hallerde tahammül edilemez baskılar ya da küçük küçük şeylerin maruziyet süresi uzunca bir sürede tekrarlandığında kişinin sonu psikolojik hastalıklara ve hatta intihar yoluyla ölüme kadar gidebilir.

Ülkemizde mobbing kanunlar da da yerini almıştır ve iş hayatımızda da mobbinge karşı kendimizi savunma hakkımız için önü açıktır. Birkaç madde şöyledir:

5237 sayılı T. C. K' nın 94. maddesi şöyle diyor; " Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında 3 yıldan 12 yıla kadar hapis cezası verilir. Bu suçun işlenişine iştirak eden diğer kişiler de aynı cezayla yargılanırlar. "

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi ise; " İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. " diyor.

Sonuç olarak, mobbinge karşı yasaları ve sendikal gücümüzü yanımıza alarak kendimizi savunabiliriz ve savunmalıyız. Daha sağlıklı ve huzurlu bir iş yaşamı için.

Bölüm X - Çalışma

Madde 23. : Normal Çalışma

D) Çalışılmış Sayılan Süreler:

1. İşyerinde ya da dışında işverenin emrinde geçen süreler fiilen çalışılmasa dahi çalışılmış olarak kabul edilir.
2. İşçiler, normal çalışma saatleri dışında işyeri haricindeki bir yerden ya da evlerinden işe geri çağırıldıklarında çalışma süresi 4 saatten daha az olsa dahi en az 4 saat fazla çalışma yapmış olarak kabul edilir.

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 süresinden sayılır. İşbu bekleme bildirisi yazılı olarak verilir.

3. İş günlerinde işçiler normal günlük çalışma süresinden az da çalışmış olsalar ki, bu durum mücbir sebeplerle de olsa tam günlük normal çalışma süresi olarak çalışmış sayılırlar.

4. Sosyal Güvenlik Kurumuna muayene edilmek amacıyla yapılan vizite çıkış süreleri çalışılmış olarak kabul edilir. İşçiye istirahat verilmemesi durumunda işbaşı kağıdına muayene saati yazdırması şartıyla viziteye çıkış süreleri çalışılmış olarak kabul edilir.

5. İşçilerin davalı, davacı veya tanık olarak mahkemelerde geçirdikleri süreler de teşvik edilmek şartıyla çalışılmış olarak kabul edilir.

Yukarıda yazılı 5 maddeyi yorumlamak istersek sırasıyla ilk madde; çalışma saatlerinin geçerliliğini ön plana çıkartır. Örneğin işveren bizi mesai saatleri dışında, iş ile ilgili, işverenin ya da işçinin yararına olacak bir kursa gönderirse bu madde yürürlükte olmasaydı, karşılığında hiçbir ücret almadan kendi özel hayatımızdan, serbest zamanımızdan fedakârlık etmek zorunda kalacaktık.

2. Madde olmasaydı işveren bizi istediği zaman kukla gibi kullanarak ihtiyacı olduğunda belki de 10 dakikalık bir iş için yersiz zamansız ve en önemlisi maddi olarak tatmisiz bir şekilde fazla mesaiye cagiracakti.

3. Madde olmasaydı esnek çalışmanın kapılarını sonuna kadar açık bırakmış olacaktık. İşverenin ekmeğine bal kaymak surmuş olacaktık. Yani işveren bize istediği zaman gel. İstemediği zaman sonra gel deyip, vakitsiz ve plansız bir işin içinde bulacaktık kendimizi.

4. Madde olmasaydı, " önce sağlık " diyerek devam ettirdiğimiz yaşamımızda doktora muayene olmak için rica minnet izin almak için eğilip bükülmemiz gerekecekti belki de.

5. Madde olmasaydı, kazara bir olaya mahkemede tanık olarak yazılmış olsak, defalarca mahkemeye gitmek için ücretli izin almamız gerekecekti.

SERKAN GÜRSES - TÜPRAŞ

KIRIKKALE ŞUBE

ÖDEV-1: MADDE. 38- KIDEM TEŞVİK PRİMİ

Bu maddeyi seçme sebebim gerçekten tecrübelerin ve öğrenmenin yaşı olmadığı gibi zamanla kazanılan bu değerlerinde bir karşılığı olmak zorunda diye düşünüyorum çünkü biz maaşla çalışan tüm işçi kardeşlerimin emekçi ağabeylerimin ablalarımın onca vefa çile karşılığında emeğimizi sattığımız alın terimizle yoğurduğumuz o uzun ve riskli çalışma hayatı maratonumuzda bizler için teşvik primimizin çok önemli olduğu muhakkak bir gerçek.

Çünkü bu prim bizim performans primimiz. Çalıştığımız sektörde tecrübeli birer kalifiye eleman olduğumuzun maddi bir sembolik eseri ve bizim bir nevi altın madalyamızdır. Çünkü çayın rengi demlendikçe güzel çıkar. Biz işçilerinde kıdemimiz arttıkça işlerimizde ustalaşırız teknikleşiriz.

Biz emekçiler çalıştığımız iş yerinde her geçen gün hamurumuz biraz daha yoğrulurken, iş yerimizde deneyimlerimiz tecrübelerimiz kat kat artarken, işimizde ustalaşırken, aranılan eleman olmaya başlamışken kısacası kendimizi iş yerimize karşı ispatlamışken iş yerimizin bu denli kıdemli elemanını hem elinde tutabilmesi için hem de onu işyerinde daha da öz verili hale gelebilmesi için mutlak suretle kıdeme teşvik etmei gerklidir diye düşünüyorum.

İş yerlerimiz bize bu kıdem teşvik primini layık görmeleri biz işçi kardeşlerimizin birer İNSAN birer EMEKÇİ olduğumuzu hatırlatacaktır.

Bizde bu halimizden sonsuz mutluluk huzur ve şükür dolu bir heyecanla hayatımıza işimize tam benliğimizle sarılacak ve üreteceğiz.

Bu bağlamda kıdem teşvik primimizi çok önemsiyorum sayın hocam sizlere saygılarımı sunuyorum. Her iş yerimizde kıdem primimizin işçi kardeşlerime düzenli olarak 1-2-3 4... 5-10-15-20-25. yıllarında ve emekliliklerine kadar verilmesini canı gönülden istiyorum. Çünkü emekçi kolay yetişmiyor SAYGILARIMLA.

ÖDEV-2: MADDE. 53- STAJ

Bizlerde biz zamanlar öğrenci idik. Ve çalışma hayatını anlayamadığımız gibi babamızın bizleri ne zorluklarla çalışıp işin stresini yorğunluğunu çalıştığı işyerinde bırakıp bunu evimize yansıtmadığı günleri aklımıza bile getiremezdik.

Çünkü o stresin emeğin karşılığında babamız evimize maddiyat bununla da birlikte mutluluğu bırakıyordu. taki biraz

büyüyüp staj yapacağım o günler gelinceye denk.

Çünkü stajımla birlikte babamın bizlere ne zor şartlar altında alın terini sunduğunu ve o sefanın birde cefa kısmının olduğunu yeni yeni öğrenmeye başlamıştım. Çünkü yemek emek isterdi.

Bu bağlamda staj çok iyi bir ön hazırlık ve bu düşüncelerimi yazarken atasözü gibi bişey geliştirmemede sebep oldu ve şunu diyorum STAJ İŞÇİLİĞİN ANAOKULUDUR. .

Çünkü çalışmayı öğreniyorsun, emeği öğreniyorsun, sabretmeyi öğreniyorsun, disiplini öğreniyorsun ufakta olsa emeğin karşılığı sembolük bir harçlık kazanmanın gururunu ve sevincini öğreniyorsun. Ben baba harçlığından sonra ilk ücretimi stajımda aldım ve bu benim ilk emek karşılığımı mutluluğum tarifsizdi.

Ve daha birçok şey öğreniyorsun o emeğin o sanatkar ellerde ne müthiş bir ülke kalkınması ve ekonomisi için müthiş üretilen maddelere döndüğünü görmek süper bir duygu. babamızın bize ne zor şartlar

altında evimize eklemek getirdiğini öğreniyorsun kısacası sana hayatı yaşam mücadelesini Ben bu yüzden bu maddeyi seçtim. staj işçiliğin acemi birliğidir bence. Ne kadar verimli bir iş yeri ne kadar verimli geçen bir staj o öğrencinin geleceğe yönelik zorluklarla baş edebilmesi güçlü olabilmesi ve üretmenin ne kadar pozitif bir zenginlik olduğunun aşılması için bir okul niteliğindedir bence.

Tüm işyerlerimizin daha fazla staj için öğrenci alması emin olalım ki o gençliğimizin ileriki yıllarda çalışma hayatına daha verimli aktif bir şekilde hazır olmasına zemin hazırlayacaktır. Ve ülkemizde üreten, zengin, refah, ve mutlu çalışanların olduğu bir ülke olacaktır. saygılarımla

BÜLENT ATEŞ - ÜROSAN KİMYA

İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE

MADDE 1: İşyeri sendika temsilcisi kimdir.

CEVAP: Temsil kelime anlamı olarak birinin yada bir topluluğun adına davranma belirgin özellikleri ile yansıtmaya simgesi olma anlamına gelmektedir. Temsilci ise hak ve görevleri bakımından birinin yada bir toplumun adına davranan kimse, iş yeri sendika temsilciside sendikayı iş yerinde temsil eden kişi demektir. Bu anlamda sendika temsilcisi sendikanın iş yerindeki faaliyetlerini yürütmekten 1. derecede sorumludur. Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika iş yerinde işçi sayısı 50 ye kadar ise 1, 51-100 arası 2, 101-500 arası 3, 501-1000 arasında 4, 1001-2000 arasında 6, 2000 den fazla ise 8 olmak üzere iş yerinde çalışan üyeler arasından iş yeri sendika temsilcisi tayin ederek 15 gün içerisinde kimliklerini iş verene bildirir. Bunlardan en çok oy olan baş temsilci olur.

MADDE 2. Mazeretli İşten Ayrılmalar

CEVAP: İş sözleşmesi taraflara borç yükleyen özel hukuk anlaşmasıdır. Taraflardan birinin bu sözleşmeyi sona erdirmek için karşı tarafa irade beyanında bulunması iş sözleşmesinin feshidir.

Öncelikle işçinin fesih hakkı ihbar öneline uymak kaydıyla her zaman mümkündür. İşveren ise iş kanundaki bazı maddelere uygun hareket etmek kaydıyla iş akdini feshetme imkanına sahip olmaktadır. İş kanuna göre belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. Bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İş sözleşmesi nasıl son bulur. İşçinin istifası, kendi isteği ile istifası, haklı nedenle tazminatlı feshi, kadın işçinin evlenmesinden sonraki 1 yıl içinde geçerli sebeple feshi, işverenin işten çıkarması geçerli sebeple tazminatlı feshi. Feshin gerçekleşmesi için taraflardan birinin karşı tarafa ister sözlü, isterse yazılı olarak beyan eden irade açıklamasında bulunması gerekir. Bu irade açıklaması hangi taraftan gelirse gelsin ihbar öneline uyularak iş bırakma sağlanır ve bu süre zarfında işçinin günlük 2 saat iş rama izni kullandırılması gerekir.

Saygılarımla

SERTAÇ ŞİRİN - ZENTİVA

TRAKYA ŞUBE

MADDE: İŞ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ

ÖNEMLİ: Çünkü iş sağlığı iş güvenliği olmazsa olmazlardan. İşyerinde yönetmelik hükümlerine göre bir doktor bulunuyor. İşveren işyerinde doktor bulunmadığı zamanlarda ani hastalık ve sakatlanma halinde ilk yardım ile işçilerin pansuman ve iğnelerini yapmak üzere sağlık memurumuz var. Acil halde hasta veya yaralıları hastaneye nakletmek için iş yerimizde bir ambulans ve şoför bulunur. Ağır tozlu imalatla çalışan arkadaşlarımıza 6 ayda bir işverence belirlenen hastanelerde sağlık kontrolü yapılır. Ayrıca tüm çalışanlara işlerinin gereği olan sağlık kontrolleri her yıl yaptırılır. Her işyerinde olduğu gibi iş güvenliği uzmanlarımız vardır.

İş sağlığı ve iş güvenliği benim için en önemli konulardan biridir. Çünkü insanlar iş kazaları sonucu yaralanmakta ya da yaşamlarını yitirmektedirler. Makineyi kullanan insanın sağlığını korumak aslında bir görevdir. Burada söz konusu olan insan hayatı olduğu için işçinin iş güvenliği ve sağlığını meslek hastalıklarına karşı alınması gerekli tedbirleri koruma, sağlamak her şeyden önce insani bir görevdir. İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan ve en çok etkilenenler işçilerdir. Meslek hastalıkları sanayi kollarında buldukları ortamdaki tehlikeli ve zararlı maddelerin neden olduğu mesleki hastalıklardır. Yapılan araştırmalara göre günümüzde dünya ölçeğinde her saniyede en az üç işçinin iş kazaları sonucunda yaralanmakta olduğu her üç dakikada bir işçinin iş kazası ya da hastalanma sonucu ölmekte olduğunu ortaya koymaktadır. Çoğu kez yaralanmalara ve hatta ölümlere güçlerini belirli bir süre kaybedeceklerdir. İşçilerin geçici ya da sürekli olarak iş göremez duruma düşmeleri de üretim süreci sonunda kazanacakları gelirden yoksun kalmalarına neden olacaktır. Böyle bir durumla karşılaşan işçiler geçici ya da sürekli iş göremezliği karşılığı bir ödenek alacaklardır. Yapılan araştırmalara göre iş kazalarının çoğunun sebebinin bilgisizlik ve eğitimsizlikten meydana gelen kazalardır. Fakat bizim iş yerimizde temel amaç sağlık olduğundan iş sağlığı ve güvenliği ilgili eğitimlere önem verir ve sürekli olarak bu eğitimler ilgili uzmanlar tarafından verilir. Benim için olmazsa olmaz olan maddelerden birisidir.

MADDE: GECE ÇALIŞMASI VE VARDİYA ZAMMI

ÖNEMLİ: Çünkü gece çalışması olmazsa olmazlardan. Saat 18. 00 kadar normal çalışma yapılır. Normal çalışma sonunda yapılan fazla çalışmalar gece saatlerinde devam etse dahi bu fazla çalışmalar için yalnızca %100 fazla çalışma ücreti ödenir. Ayrıca gece zammı ödenmez. Vardiyalı çalışmalarda saat 20. 00-06. 00 arası yapılan çalışmalar normal ücretlerinin %40 fazlası ödenir. Gece çalışmak kadar zor bir şey yoktur. Ne kadar uykunu alsanda gece çalışmanın yorgunluğu halsizliği oluyor. En önemlisi getirisi uykusuzluktur. herkes uyurken siz uyanık cin gibi herkes kalkıp güne başlarken siz bitmiş tükenmiş hissedersiniz kendinizi. Gece çalışmaların da sosyal yaşamdan biraz kopmuş oluyorsunuz. Fakat gece çalışmanın zorluğu varsa da ona görede maddi olarak karşılığı var. Eğer bu maddi karşılığı olmasaydı gece çalışması olmaz ve bu zorluğu kimse katlanmazdı. Her ne olursa olsun bu gece çalışması vardiya zammı maddesi de benim için önemlidir. Gece vardiya zammı kolay kazanılmış bir hak değildir. Bu hak mücadele edilerek kazanılmıştır her hak gibi.

ERGİN ASLANPAY - ZENTİVA

TRAKYA ŞUBE

Bölüm (VII)

ÇALIŞMA DÜZENİ

MADDE: 21 – NORMAL ÇALIŞMA

c. ÇALIŞMA ARALARI

1, 2 ve 3. Madde Hakkındaki Yorumlarım;

İşveren bizim çay molalarımızı kaldırmak istedi. Bunun sebebi ise çay saatlerinde makinaların kapatıldığını önu sürdürdü. Makinanın dur kalk yapıldığı taktirde zaman kaybı oluştuğunu ve bunun verimi düşürdüğü söyledi. Bu sürenin yemekle birleştirilmesini, böyleceverimliliğin artacağını savundu. Bu madde üzerinde çok ısrarcı oldu işveren. Sendikamızda böyle bir maddeyle sözleşmeye oturmuyacağını belirtti. bu madde yüzünden sözleşme bir ay kadar tıkanı. Bu tumumu karşısında sendikanın dediği oldu ve işveren bu madde teklifini geri çekti. Toplu sözleşme görüşmeleri devam etti. Bu madde kolay bir kazanımmiş gibi gözükteği için seçtim. çünkü hiçbirşey kolay elde edilmiyor. Bunun sadece Zentiva açısından değil diğer fabrikalar açısından da düşünmek gerekir.

Bütün işyerlerinde işveren ile işçi arasında yapılan sözleşme gereği mola hakkı zaten mutlak olarak vardır. Bu herkes için olması gereken bir şey sayılabilir. ama çay molasına da işveren tarafından saldırı olduğunu belirtmek için bu maddeyi seçtim.

ÇALIŞMA ARALARI

4. MADDE

İş gereği banyo yapmayı gerektiren işlerde çalışanlara 15 dakika banyo izni verilir.

Benim başımdan geçenleri anlatayım. ben ilaç pomat imalatta çalışıyorum. imalat işi yorucu olduğu için terliyoruz. toz hammadde çalışıyoruz, yıkama odasında parçaları sıcak su ve buhar ile temizliyoruz. Buda terlememize yada toz hammadde ile tozlanmamıza neden oluyor. Böylece banyo ihtiyacı doguyor. işveren birden banyolara kısıtlama getirmeye kalktı. sadece toz atan banyo yapacak dedi. bizde temsilcilere söyledik durumu. ben toz torbasını kaldırıyorum yanımdaki döküyor, fakat sadece döken tozlanıp banyo hakkını kullanıyor, parçaları yıkayıp terleyen ve toz torbasının yanında duran banyo kullanamıyor dedik. temsilcilerimiz olmaz hepimiz çıkacaksınız diyor. Tam banyo satı geliyor şef başımıza dikilip Ahmet sen bu gün toz attın sen çıkabilirsin diyor. Bizde telefonla temsilciyi arıyoruz o geliyor bizde çıkıyorduk. bu olay 20 gün sürdüşefin tutumu kabul ettiremediği için bize karşı değıştirma biz yılmadık. sonunda biz kazandık, kazanılmış hakkımızı yedirmedik. eger biz sesimizi çıkarmasaydıkşimdi sadece toz atan banyoya çıkacaktı. hak verilmez alınır. Bu yüzden bu iki maddeyi seçtim. hiç bir şeyi işveren bize altın tepside sunmaz. ayrıca iki vardiya çalışıyoruz. iki vardiyada banyo olayanda dik durdu, eger bir vardiya işverene karşı sinseydi bizim banyo gitmişti. birlikte hareket etmenin faydasını böylece kazanım olarak gördük.