



2019-2

# petrol-iş

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



## BİRLİK, MÜCADELE, DAYANIŞMA

# YAŞASIN 1 MAYIS







## Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

Ali Ufuk Yaşar  
Genel Başkan

Ahmet Kabaca  
Genel Sekreter

Turgut Düşova  
Genel Mali Sekreter

Mustafa Mesut Tekik  
Genel Örgütlenme ve  
Eğitim Sekreteri

Ünal Akbulut  
Genel Yönetim Sekreteri

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü  
Ahmet Kabaca  
Genel Sekreter

Yayın Koordinatörü  
Emre Kalu

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

Yerel süreli üç aylık yayın

e-mail: [basin@petrol-is.org.tr](mailto:basin@petrol-is.org.tr)

Tel: 0216 474 98 70

Faks: (0216) 474 98 67

Grafik Tasarım ve Uygulama  
Zeynep Altun

Baskı: HEM Tanıtım  
Kirazlıtepe Mah. Malkoç  
Caddesi

No: 1 Üsküdar-İSTANBUL

Baskı Tarihi: 24 Mayıs 2019

## İÇİNDEKİLER

**5** GENEL BAŞKAN'IN MESAJI

**6** 1 MAYIS

**17** HABER/KALE KAYIŞ DİRENİŞİ

**20** HABER/TÜPRAŞ EYLEMLERİ

**22** HABER/STANDARD PROFİL

**24** HABER/FLORMAR SONLANDI

**26** GENİŞLETİLMİŞ BAŞKANLAR KURULU

**32** EMEĞİN GÜNDEMİ/ KIDEM TAZMİNATI

**34** EMEĞİN GÜNDEMİ/

SENDİKALAŞMA ORANLARI

**38** SÖYLEŞİ/KRİZ, İŞÇİ SINIFI VE  
SENDİKALAR

**44** EMEĞİN GÜNDEMİ/  
ASGARİ ÜCRET

**49** İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

**54** TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

**58** İŞ HUKUKU

**62** EĞİTİM

**63** ULUSLARARASI SENDİKAL GÜNDEM

**67** RÖPORTAJ/PETROL-İŞ ÜYESİ BİR  
BESTEKÂR

**71** KİTAP TANITIMI

**72** ANLAŞMALI KURUMLAR / VEFAT



## Genel Başkan'dan



*Ali Ufuk Yaşar*





# YAŞASIN 1 MAYIS,

**Petrol-İş, “Kıdemime Dokunma!, Krizin Sorumlusu Biz Değiliz Bedelini de Biz Ödemeyeceğiz!” demek için başta Kocaeli olmak üzere Türkiye'nin dört bir yanında alanlardaydı. Bütün örgütlü gücüyle alanları dolduran binlerce Petrol-İş'li sloganlarını daha güzel bir gelecek için attılar.**

İşçi sınıfının birlik, mücadele ve dayanışma günü olan 1 Mayıs, Türkiye'nin dört bir yanında yüzbinlerce işçi ve emekçinin katılımıyla büyük bir coşkuyla kutlandı. Petrol-İş Sendikası da 1 Mayıs'ta hem üyelerinin hem de Türkiye emekçilerinin sesi olarak Kocaeli başta olmak üzere, bulunduğu her yerellikte alanları doldurdu.

Bu yıl Türkiye'nin dört bir yanında kutlanan 1 Mayıslar işçilerin yoğun ve örgütlü katılımı, miting alanlarında kararlı ve coşkulu bir şekilde haklarını haykırmaları, haklarının

gasp edilmesine karşı sessiz kalmayacaklarını gösterir nitelikteydi.

Ancak, başta kıdem tazminatı fonu, EYT düzenlemesi ve ekonomik kriz olmak üzere bütün işçi ve emekçilerin talepleri ve dertleri ülkenin en ücre köşesiyle ortaklaştığı halde, bu yılki 1 Mayıs kutlamaları sendikalar ve konfederasyonlar bakımından oldukça parçalı ve dağınık bir şekildeydi.

Zeytin Dalı Harekatı'na katılan Mehmetçiğe destek için geçen yıl 1 Mayıs'ı Hatay'da kutlayan TÜRK-İŞ, bu





# YAŞASIN ÖRGÜTLÜ GÜCÜMÜZ

5

yıl başta kıdem tazminatı olmak üzere çalışma hayatının sorunlarını gündeme taşımak için kutlama programını Kocaeli'de düzenledi. Petrol-İş'in de merkezi düzeyde katılım gösterdiği ve parçası olduğu Kocaeli'deki 1 Mayıs kutlamaları oldukça görkemli ve coşkulu bir şekilde geçti.

Türk-İş 1 Mayıs çağrı metninin başlığında; adımız, inancımız, ten rengimiz, yaşam biçimlerimiz, yaşadığımız şehir, çalıştığımız işyeri farklı olsa da işçi/emekçi

olmanın ortak paydasında buluşmak, geçim sıkıntısı ve emeğin haklarına yapılan saldırılara karşı sorunlarımızı dile getirmek ve ortak mücadelemizi güçlendirmek için bir aradayız vurgusu yaparak tüm üyelerini ve işçi sınıfını 1 Mayıs'ta alanlara davet etti. Oldukça kitlesel geçen Kocaeli'deki 1 Mayıs kutlamalarına, Türk-İş tarafından 100 bin kişinin katıldığı açıklandı.

DISK ve KESK'in 1 Mayıs kararı ise İstanbul-Bakırköy yönünde

oldu. Hak-İş ve Memur-Sen Urfa'da, Türkiye Kamu-Sen ise Samsun'da ayrı kutlama kararı aldı.

1 Mayıs kutlamalarının bu denli kitlesel ve yaygın olmasının emekçi sınıfların içinde bulunduğu durumla paralellik gösterdiği söylenebilir. Hükümetin 10 Nisan tarihinde Yeni Ekonomik Program kapsamında Kıdem Tazminatı Fonu'nun kurulacağı yönündeki açıklamaları, ekonomik kriz ve emeklilikte yaşa takılanlarla ilgili





bir düzenlemenin henüz yapılmamış olması işçi sınıfının 2019 1 Mayıs'ında öne çıkan gündemleri oldu.

Petrol-İş 1 Mayıs kutlamalarına Türk-İş'in kararı doğrultusunda Genel Merkez Yöneticilerimiz düzeyinde ve bölgede bulunan şubeleri ile Kocaeli'de katıldı. Genel Başkanımız Ali UFUK YAŞAR, Genel Sekreterimiz AHMET KABACA ve Genel Yönetim Sekreterimiz ÜNAL AKBULUT Kocaeli'deki kutlamalarda sendikamızı merkezi düzeyde temsil ettiler.

Oldukça yoğun ve kitlesel katılımın olduğu yerel 1 Mayıs kutlama-

larına da Petrol-İş üyeleri ve aileleriyle katılım gösterdiler. Genel Merkez Yöneticilerimizden Genel Mali Sekreterimiz Turgut DÜŞOVA ve Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Mustafa Mesut TEKİK ise 1 Mayıs'ı Trakya şubemiz ile birlikte Lüleburgaz'da emek ve demokrasi güçlerinin ortak çağrısı ile yapılan eylemde kutladı.

### **Yaşasın 1 Mayıs, Yaşasın Mücadelemiz!**

Türk-İş ve Türk-İş'e bağlı sendikalar sabah 08.00'den itibaren Kocaeli'de Milli İrade Meydanı'nda yapılacak kutlamalar için farklı noktalarda biraraya gelmeye ve

kortejler oluşturmaya başladılar. Petrol-İş üyesi binlerce işçi de saat 8.00 itibarı ile İzmit İtfaiye Müdürlüğü Meydanı'nda biraraya geldi.

Milli İrade Meydanı'na yürüyüşün başlamasından önce sendikamız Genel Merkez Yöneticilerinden Genel Başkanımız Ali UFUK YAŞAR, Genel Sekreterimiz AHMET KABACA, Genel Yönetim Sekreterimiz ÜNAL AKBULUT ve bölge şubelerimizin de bulunduğu Petrol-İş korteji saat 09.30 itibarı ile Milli İrade Meydanı'na doğru yürüyüşe geçti. Coşkulu ve kitlesel bir kortej oluşturan Petrol-İş üyeleri, İtfaiye Müdürlüğü Meydanı'ndan miting







alanına kadar davullar zurnalar eşliğinde yürüdüler. Izmit'teki 1 Mayıs kutlamasına Türk-İş'e bağlı sendikalardan yoğun katılım sağlandı.

Saat 11.00 gibi ise 100 binin üzerinde emekçinin oluşturduğu kortejler, kutlamaların yapılacağı Milli İrade Meydanı'na ulaştılar. Merkez Yönetim Kurulu Raportörü Yavuz Katırcı ve Merkez disiplin Kurulu Başkanı Hasan Akçay'ın da yer aldığı etkinlikte sendikamız temsilen Ankara, Bursa, Düzce,-Gebze, İstanbul 1 ve İstanbul 2 Nolu ve Kocaeli Şube Başkan, Başkan Yardımcılarımız ve şube

üyelerimiz de yerlerini aldılar. 1 Mayıs programının başlamasından önce Metalin Sesi Grubu konser verdi, dans topluluğu gösteri yaptı. Saygı duruşunda bulunulmasının akabinde İstiklal Marşı'nın okunmasıyla başlayan programda, platformun yan tarafına dev "Kıdemime Dokunma" pankartı asıldı.

#### **"Kıdemime Dokunma"**

1 Mayıs programı Türk-İş Genel Teşkilatlandırma Sekreteri ve Koop-İş Genel Başkanı Eyüp Alemdar'ın açılış konuşmasını yapmasıyla başladı. Alemdar'dan sonra ise Türk-İş Genel Sekreteri

ve Türk Metal Genel Başkanı Pevrul Kavlak konuştu. Pevrul Kavlak konuşmasında, bütün dünyada küresel sermaye hareketlerinin daha çok kar, daha zengin olabilmek için emekçilere dayattığı sömürü düzenine karşı alanlarda toplandıklarını belirterek; "Bize dayatılanlara, yoksulluğa, sömürüye, adaletsizliğe karşı özgürlükçü bir demokrasi, insan onuruna yaraşır bir yaşam, hakça bir düzen için buradayız. İşte 1 Mayıs bütün bunlara karşı, tüm emekçilerin seslerini yükselttiği birlik ve mücadele günüdür." dedi. Kavlak konuşmasının devamında, yüzbinlerce üyesi ile Türk-İş'in







sömürüye, yokluğa, yoksulluğa, karın tokluğuna çalışmaya, kayıt dışılığa, taşeronlaşmaya, düşük ücret politikasına ve iş cinayetlerinin son bulmasına yönelik mücadele ettiğine dikkat çekerek, “Ne yazık ki sorunlarımız bitmiyor. Her fırsatta emeğe ve emekçiye karşı politikalar uygulanmak isteniyor. Ekonomik krizlerin faturası emekçilere ödetilmeye çalışılıyor. Son açıklanan ekonomik programda, düzenlemelerde krizin bedeli bize çıkıyor. Buradan, 1 Mayıs alanından sesleniyoruz. Biz, bu krizin bedelini ödemeyeceğiz. Haklarımız için, özgürlüklerimiz için, çocuklarımızın geleceği için, sonuna kadar direneceğiz. Ekonomik programdaki bir başka düzenleme ise kıdem tazminatımızla ilgili. 1936 yılından bu yana sahip olduğumuz bu hakkımız budanmak, küçültülmek isteniyor. Kararlıyız. Buna da direneceğiz. Kıdem tazminatı hakkımızdaki geri gidişe asla izin vermeyeceğiz.” dedi.

Türk-İş Genel Sekreteri konuşmasını tamamladıktan sonra, Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay alanındaki işçilere hitap etti. Atalay, 15 Temmuz Milli İrade Meydanı'nda düzenlenen kutlama programın-

da, tüm emekçilerin 1 Mayıs'ını kutladı.

1 Mayıs'ı Kocaeli'de kutlamalarının kıdem tazminatı ile ilgili yapılmak istenen düzenlemelerle ilgili olduğunu belirten Ergün Atalay konuşmasında, “Bu alandan Türkiye'yi yönetenlere sesleniyorum. Bu alandan Meclis'e, kamuoyuna sesleniyorum. 3 bin lira brüt ücret alan bir kardeşimiz 250 lira yemek parası, 250 lira yol parası, 3 bin 500 lira. Bu kardeşimiz 25 sene çalışabilirse alacağı kıdem 86 bin lira. TOKİ'den alt gelir grubuyla ilgili en düşük 50 metrekarelik konut 116 bin lira. Kıdem ile ilgili olumsuz bir çalışma yapmayın. Kıdemle ilgili nokta kadar geriye gidecek bir çalışma yapmayın. Kıdem bizim kızımızın çeyiz parası, oğlumuzun düğün parası. Kıdem bizim nefes almamızı sağlıyor, duymamızı sağlıyor. Kıdem bizim görmemizi sağlıyor. Kıdem nokta kadar geri gidişini aklınıza getirmeyin. Mevcut yapıya nokta kadar dokundurmaz. Fon diyorlar, size de ailenize de buradaki genel başkanlara da bana da fenalık geliyor. Geçmişte fonların akıbetini biliyoruz. Fon lafını ülke gündeminden çıkartın, her ramazan ayı gibi her sene ki-

dem ülke gündemine getirmeyin. İşyerlerinde verimimiz düşüyor, evimizde huzurumuz kaçıyor. Huzurumuzu bozmayın, verimimizi düşürmeyin.” dedi. Konuşmasının devamında KİT'lerle ilgili yapılan düzenlemeye de vurgu yapan Atalay, “KİT'lerdeki taşeron işçilere, geçici işçilere kadro istiyoruz. 696 sayılı KHK ile kadro geldi ama sorunlarımız hala bitmedi. Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkımızı sınırlayan düzenlemeler devam ediyor. Enflasyonun yüzde 20'ye dayandığı koşullarda kadroya geçirilen işçilere yüzde 4 ücret zammı veriliyor. Özel sektörde de taşeron çalıştırmanın önüne geçilmiyor. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin en az önemsendiği işyerlerinin başında yine taşeron şirketler geliyor. Taşeron uygulaması güvencesizliği kalıcı hale getiriyor! Bir an evvel bu kardeşlerimize kadroya almak lazım.” dedi. Ergün Atalay konuşmasını, şeker fabrikalarının özelleştirilmesi, iş cinayetleri gibi birçok farklı konuya da temas ederek sonlandırdı.

Konuşmaların ardından kitlenin davul-zurna eşliğinde halaylar çekmesiyle coşkunun arttığı program, Türk-İş Genel Başkanı



Ergün Atalay ve aralarında Genel Başkanımız Ali UFUK YAŞAR'ın da bulunduğu Türk-İŞ'e bağlı sendika başkanlarının, birlikte işçilere karanfil dağıtmasıyla son buldu.

### Şubelerimizde 1 Mayıs

Trakya Şubemiz bu yıl 1 Mayıs'ı Lüleburgaz'da, kendisinin de bileşeni olduğu Lüleburgaz Emek Platformu çağrısıyla düzenlenen etkinliğe katılarak kutladı. Yaklaşık 10 bin kişinin katılım gösterdiği miting saat 11.00'de katılımcıların Lüleburgaz Eski Hükümet Konağı önünde toplanması ile başladı. Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova ile Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Mustafa Mesut Tekik'in de katıldığı 1 Mayıs kutlamalarında konuşmacılar; emeklilikte yaşa takılanlar, kıdem tazminatının fona devredilmesi, Kale Kayış İşçilerinin Direnişi, İş Cinayetleri ve sendikalaşma önündeki engeller ile ağır ve düşük ücretli çalışma koşulları üzerine konuşmalarını yaptılar.

Aliağa Şubemiz 1 Mayıs'ı, Emek ve Demokrasi Platformu'nun çağrısıyla Aliağa'da kutladı. Sabah erken saatlerde toplanan kitle,

Petrol-İş Aliğa Şubesi önünden Demokrasi Meydanı'na kadar sloganlarla yürüdü. Mitingin açılış konuşmasını Aliğa Şube Başkanımız Ahmet Oktay yaptı. Ahmet Oktay'ın ardından, Emek ve Demokrasi Platformu'nun basın açıklaması okundu. Şiir, müzik dinletisi ve halayın ardından program sona erdi.

Bandırma Şubemiz 1 Mayıs'ı, Bandırma Emek ve Demokrasi Platformu'nun çağrısı ve yaklaşık 3 bin kişinin katılımıyla Bandırma Cumhuriyet Meydanı'nda kutladı. Erken saatlerde biraraya gelen kitle, İDO iskelesi önünde toplanarak Cumhuriyet Meydanı'na sloganlarla yürüdüler. Şube Başkanımız İlyas Satırlı'da burada Petrol-İş ve üyelerimiz adına Türkiye emek gündemine ilişkin bir konuşma yaptı.

Batman Şubemiz bu yıl 1 Mayıs'ı Diyarbakır'da kutladı. DISK, KESK, Diyarbakır Tabip Odası ve TM-MOB Diyarbakır İl Koordinasyon Kurulu üyelerinden oluşan tertip komitesi tarafından çağrısı yapılan miting Diyarbakır İstasyon Meydanı'nda yapıldı. Kutlamalara Batman Şubemiz, yönetici ve üyeleri

kitlesel katılım gösterdi. 1 Mayıs kutlamaları yapılan konuşmaların ardından, halaylar eşliğinde büyük bir coşkuyla sonlandı.

1 Mayıs kutlamaları İzmir'de de oldukça görkemli bir şekilde kutlandı. Sendikamız İzmir Şubesi de Türk-İŞ'in çağrısıyla İzmir Gündoğdu Meydanı'ndaki kutlamalarda yaklaşık 2500 üyemizle birlikte yer aldı. Sabah 11.00'de Alsancak'da toplanmaya başlayan Petrol-İş üyeleri daha sonra Kordon Güzergahı'ndan Gündoğdu Meydanı'na kadar slogan ve marşlarla yürüdü. Şube Yöneticilerimiz ve üyelerimizin aileleri birlikte katılım gösterdiği kutlamalar oldukça coşkulu ve renkli geçti.

Mersin Şubemiz 1 Mayıs'ı Mersin'de, Cumhuriyet Meydanı'nda kitlesel bir şekilde kutladı. Petrol-İş korteji sabah erken saatlerde, Tefik Sırrı Gür Stadyumu önünde biraraya gelerek, Cumhuriyet Meydanı'na kadar "Kıdem Tazminatımızı Vermeyeceğiz" sloganlarını atarak coşkulu bir şekilde yürüdü. Mersin Şube'de örgütlü üyelerimiz ve ailelerinin de geniş katılım gösterdiği kutlamalar oldukça coşkulu bir şekilde yapıldı.





# ŞUBELERİMİZDE 1 MAYIS



## ALİAĞA ŞUBE



## ANKARA ŞUBE





## BANDIRMA ŞUBE



## BATMAN ŞUBE



## BURSA ŞUBE





## DÜZCE ŞUBE



## GEBZE ŞUBE



## İSTANBUL 1 NOLU





## İSTANBUL 2 NOLU



## İZMİR ŞUBE



## KIRIKKALE ŞUBE





## KOCAELİ ŞUBE



## MERSİN ŞUBE



## TRAKYA ŞUBE



# KALE KAYIŞ İŞÇİLERİ: ÇALIŞIRKEN ÖLMEK İSTEMİYORUZ!



Silivri'de kurulu bulunan Kale Kayışları fabrikasında, ağır ve kötü çalışma koşulları ile işçi sağlığının hiçe sayılarak üretimin sürdürülmesine karşı çıkan işçiler yaklaşık 80 gündür direniyor. Türkiye'de ilk kez bir işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yetersizliği sebebiyle kitlesel olarak mücadele örgütleyip, çalışmama hakkının öncülüğünü yapan Kale Kayış işçileri Fabrika önünde, sloganlarla yaşadıkları hukuksuzluğu haykırıyorlar.

Sendikamız Trakya Şubesi tarafından örgütlenen Kale Kayışları işçileri, işyerlerinde yaşadıkları hukuksuzluklara, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin olmayışına ve yaşanan onlarca ölümlü ve yaralanmalı iş kazalarına karşı sendikamızda örgütlenmişlerdi. Silivri'de kurulu bulunan Kale Kayışları Fabrikası'nda sendikamız Trakya Şubesi tarafından örgütlenme faaliyetleri geçen sene yaz aylarında başlatılmıştı. SGK verilerine göre 300 kişinin çalıştığı bu işletme türü firmada, yasanın öngördüğü sayının çok üzerinde işçi örgütlenme haklarını kullanarak sendikamız Petrol-İş'e üye olmuştu. Çalışma Bakanlığı da Kale Kayışları adlı firmada, Petrol-İş Sendikasının yetkili sendika olduğuna dair yetki

tespitini 12 Ekim 2018 tarihinde sendikamıza vermişti.

Ancak Kale Kayış işçilerinin yasal ve Anayasal haklarını kullanarak sendikal olmaları ve örgütlü çalışma talepleri patron tarafından kabul edilmedi. Sendikal örgütlülüğü kırmak adına örgütlenme sürecinin son safhasında, Kale Kayış işvereni işçileri yıldırma için 2 üyemizi işten çıkardı. Ancak Petrol-İş bu süreçte, diyaloga açık tutumunu devam ettirerek, işverene Petrol-İş'in görüşmeye açık olduğunu sürekli gösterdi. Kale Kayış patronuyla sendikamız Genel Merkez Yöneticileri, Trakya Şube Yöneticilerimiz ve IndustriALL kanalıyla da uzlaşma sağlamak amacıyla temas kurulsa da, işveren bu girişimlere

ya cevap vermedi ya da yapılan görüşmeler sonrası süreci uzatma yöntemini seçti.

## “Ölmek için Direniyoruz”

Kale Kayış işçileri, neredeyse olağan hale gelen iş kazalarına karşı, çalışma koşullarının insan sağlığını tehdit edici boyutlara ulaştığı gerçeğiyle 6 Mart tarihinde ölmek için çalışmama haklarını kullanıp fabrika önünde direnişe geçtiler. 100'ü aşkın Kale Kayış işçisi tüm zorluklara rağmen, ekmeği ve onuru için direnmeye devam ediyor. Dergi yayına hazırlandığı tarih itibarıyla Kale Kayış işçileri, çalışma hayatlarının neredeyse üç ayını direnişe vermiş olacaklar. Petrol-İş Sendikası da başta Kale



Kayış'ta çalışan üyelerimizin kararlı duruşu olmak üzere, Genel Merkez Yöneticilerimiz, Trakya Şube Yönetimi ve Trakya Şubemizde örgütlü işyerlerinde çalışan üye ve temsilciler, siyasi partiler, sendikalar ve emek dostu kurumların dayanışması ile direnişlerini, işyerlerinde başta işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarının insan onuruna yaraşır bir düzene getirilene dek sürdüreceklerini her platformda dile getiriyorlar. Ölmek için direnen Kale Kayış işçileri geçen süre zarfında, mücadelelerinin tüm kamuoyunca bilinmesi ve daha görünür olması için fabrika önündeki eylemlerini kent merkezlerine de taşıdılar. Ayrıca siyasi parti temsilcileri ile de sendikamız aracılığıyla geliştirilen ilişkilerle de işveren üzerindeki baskının daha da arttırılıp, bir an önce işçilerin taleplerinin kabul edilmesi için çalışmalarımız tüm hızıyla devam ediyor.

### **Mücadelemiz Yükselerek Sürecek!**

6 Nisan Cumartesi günü, direnişlerinin birinci ayında Kale Kayış işçileri Silivri Kent Meydanı'nda oldukça kitlesel bir basın açıklaması yaptılar. Seslerini yerel ve ulusal kamuoyuna duyurabilmek için yapılan basın açıklamasında Trakya Şube Yöneticilerimiz ile Trakya Şubemize bağlı işyerlerinden üye ve temsilciler, sendikamız Genel Mali Sekreteri Turgut Düşova, CHP Kırklareli Milletvekili Turabi Kayan, Kristal-İş Sendikası Trakya Şubesi, DISK'e bağlı birçok sendikamızın temsilcileri, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi ile emek dostu birçok siyasi parti ve kurum yer alarak Kale Kayış işçilerine destek verdi.

Basın açıklaması Trakya Şube Başkanımız Ercan Yavuz'un konuşmasıyla başladı. Yavuz konuşmasında, Kale Kayış'ın olduğu bölgede, 450 civarında fabrika olduğunu ve bunların hiçbirinde sendika olmadığını, sendikalı tek işyerinin Kale



Kayış olduğunu, patronun da bunu hazmedemediğini söyledi. İşçilerin sendikalı olmalarının bir hak olduğunu hatırlatan Yavuz, Kale Kayış işçilerinin de bu hakkı kullandığını vurguladı. Yavuz konuşmasını "Bu mücadelenin fabrikadaki işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları ortadan kalkana kadar devam edeceğinden kimsenin şüphesinin olmasın" diyerek sonlandırdı.

Ercan Yavuz'un ardından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi Genel Koordinatörü Murat Çakır söz aldı. Çakır, Mart ayında 108 işçinin çalışırken öldüğünü vurgulayıp, 108 işçinin hepsinin de sendikasız yerlerde çalıştığına dikkat çekti ve ekledi: "sendikasız çalışmak ölüm demektir."

Sendikamız Genel Mali Sekreteri Turgut Düşova ise Kale Kayış işçilerinin, ölmek, sakatlanma-

mak, ölümcül bir hastalığa yakalanmamak için, işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair önlemlerin alınması talebiyle direndiğini vurguladı. Düşova, Kale Kayış işçilerinin direnişinin Türkiye'de bu taleplerle yapılan ilk direniş olduğunu anımsattı. Kale Kayış patronunun işçi sağlığını düşünmediğini, işçilerin iradesini tanımadığını, sendikamızın yetkisine itiraz ettiğini, yanlış mahkemelere dava açıp hukuku da istismar ederek süreci uzattığını belirten Düşova, işçilerin baskıyla istifaya zorlandığını, bunun üzerine Kale Kayış işçilerinin "ya burada ölmeye, sakat kalmaya razı olacağız, ya da üretimi durdurarak hakkımızı alacağız" diyerek direniş seçtiklerini anlattı.

Basın açıklaması, işçilerin "direne direne kazanacağız", "birleşe birleşe kazanacağız", "kurtuluş yok, tek başına, ya hep beraber, ya hiçbir-





miz" sloganlarıyla sona erdi.

Kale Kayış işçileri direnişlerine başladıkları günden bugüne kadar sendikamız Genel Merkez yöneticileri de onları bu mücadelelerinde yalnız bırakmadı. Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca, Genel Mali Sekreterimiz Turgut Düşova ve Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Mustafa Mesut Tekik Kale Kayış işçilerine ziyaretlerde bulunarak, Petrol-İş'in merkezi düzeyde her zaman kendileriyle birlikte olacakları mesajını iletiler. Kale Kayış İşçileri Meclis'te Kale Kayış işçileri direnişlerinin 65. gününde, 6 Mayıs tarihinde ise işçi sağlığı ve iş güvenliği talebiyle Meclis'teydiler. Türkiye'de ilk kez bir işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yetersizliği sebebiyle kitlesel olarak mücadele örgütleyip, çalışmama hakkının öncülüğünü yapan Kale Kayış işçileri Meclis'te, CHP ve İYİ Parti grup toplantılarına katılıp, görüşmeler gerçekleştirerek "Çalışırken Ölmek" için siyasilerden bir an önce harekete geçmelerini talep ettiler.

Sendikamız Genel Mali Sekreteri Turgut Düşova, Trakya Şube Başkanı ve Başkan Başkan Yardımcılar ile Kale Kayış işçilerinin olduğu heyet ilk olarak İYİ Parti ve CHP Grup Toplantılarına katıldılar. Grup toplantılarının ardından CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu ve CHP Milletvekilleri ile görüşen Petrol-İş Heyeti, Kale Kayış işçilerinin 2 ayı aşkın süredir vermiş oldukları mücadeleyi ve işyerinde özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yaşanan ihlal ve yetersizliklerin olduğu dosyayı Kemal Kılıçdaroğlu'na sundular.

İYİ Parti Heyeti ile yapılan görüşmede de sendikamız tarafından hazırlanan rapor İYİ partili vekillere teslim edilerek, Kale Kayış işçilerinin mücadelelerinde destek

olunması ve bir an önce işçilerinin taleplerinin kabul edilmesi için gerekli adımların atılması gerektiğine vurgu yapıldı.

### **Kale Kayış İşçileri Ne İstiyor?**

Petrol-İş Heyeti tarafından vekillere sunulan "Kale Kayış İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları" başlıklı raporda işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan temel ISIG risk ve sorunlarından öne çıkanlar aşağıdaki gibi;

- *İşyerinde aşırı-yoğun-fazla çalışma mevcuttur. İşçiler birden fazla makineden sorumlu olabilmekte, işveren tarafından iş yetiştirmek için zorlanmakta, 12 saatlik çift vardiya halinde çalışılmaktadır.*
- *İşyerinde ilgili yasaya göre zorunlu olan ISIG Kurulu'nun olmadığı ya da kağıt üzerinde kaldığı anlaşılmaktadır.*
- *İşyerinde yangın eğitimi verilmediği gibi ekipman eksikliği bulunmaktadır. Kale Kayış'ta, havalandırma sisteminin yeterli olması, çalışma alanlarının sınırlandırılması ve personelin ısı ile teması kesilmesi sağlanmalıdır.*
- *İşyerinde üretim prosesi sırasında hangi kimyasalın kullanıldığı bilgisi yoktur, işçiler hangi kimyasallarla*

*çalıştıklarını bilmemekte ve bilmeleri gereken risklerden habersiz çalıştırılmaktadır.*

- *İşyerinde kişisel koruyucu donanımlar yetersiz ve sınırlı sayıdadır. İşçilere ISIG eğitimi yasada uygun görüldüğü biçimde verilmemektedir.*
- *Fabrikanın iş güvenliği uzmanının aynı zamanda fabrikada hisse sahibi olması, iş güvenliği açısından kabul edilemez.*

Tüm bu sorunlara karşın sendikamız tarafından yapılması gerekenleri aşağıda sunmuştur;

- *İşyerinde, işçilere keyfi bir biçimde iş tanımı dışında işler yaptırılmaktadır. Çalışma saatleri günde 12 saate ulaşmaktadır. Kale Kayış'ta düşük ve ayrımcılığa dayalı bir ücret mekanizması işlemedir.*
- *İş kazaları ve iş cinayetlerinin önlenmesi, işçilerin güvenli biçimde çalışmaya devam edebilmesi için işçilere insanca yaşayacak ücret verilmeli, aşırı-yoğun-fazla çalışma biçimlerine son verilmeli ve eksiksiz olarak bütün ISIG önlemleri alınmalıdır.*
- *İş cinayetlerinin, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinin ön koşulu işyerinde işçi katılımıdır.*







## TÜPRAŞ İŞÇİSİ KAZANACAK!

Tüpraş ile Petrol-İş arasında yaklaşık dört ayı aşkın bir süredir devam eden toplu sözleşme görüşmelerinde henüz sonuç alınamadı. İşveren sözleşme görüşmelerinde, stratejisini hukuki süreci tüketme üzerine kurarak Yüksek Hakem Kurulu kararı ile nihai bir son hedefliyor.

Ülkede emek üzerindeki baskı ve uygulamalardan güç ve cesaret alan işverenler, TİS süreçlerinde kazanımlarımızı geri almaya dönük denemelerde bulunuyorlar. Bu girişimlerin son örnekleri Petrol-İş'in en köklü ve en büyük işyerlerinden olan Tüpraş'ta yaşanıyor. Bu işyerinin özelleştirilmesinin ardından Petrol-İş'in burada örgütlü gücünü koruması ve yıllar içerisinde bu gücünün değil zayıflamak daha da güçlenmesinin işverenleri rahatsız ettiği anlaşılıyor.

Tüpraş yönetimi ve KIPLAS ile sendikamız arasında aylardır devam eden toplu sözleşme görüşmelerinde bazı maddeler üzerinde işveren dayatması sonucu uzlaşa sağlanamıyor. Onlarca yıldır Petrol-İş'in örgütlü olduğu ve üyelerimizin yıllar içerisinde uzun mücadeleler sonucu kazandığı hakları Tüp-

raş işvereni tırpanlamak istiyor. Ancak Petrol-İş ve Tüpraş işçisi özellikle son yıllarda çetin geçen toplu sözleşme süreçlerinden bu senaryoyu biliyor ve buna göre mücadelesini yürütüyor.

Tüpraş işvereni bir önceki toplu sözleşme görüşmelerinde de aynı yolu izlemiş, sözleşme görüşmeleri boyunca katı bir tutum

içerisine girerek onlarca yıllık Tüpraş emekçilerinin kazanımlarını geri götürme girişimlerinde bulunmuştu. Ancak Tüpraş işçisi yılların birikimi ve sendikal tecrübesiyle toplu sözleşme masasından hiçbir hakkından taviz vermeyerek kalkmıştı.

Sendikamız ve Tüpraş işçisi, işyeri kültürüne uygun biçimde







sözleşme masasında kalarak sonuna kadar müzakere etme ve işverenle anlaşma hassasiyeti içerisinde olmuştur. Buna karşılık işveren, 3 yıllık sözleşme, mazeret izinleri ve vardiya sisteminin değiştirilmesi gibi idari konuları, sözleşme görüşmelerinin bir koşulu olarak dayatmaktadır. Son görüşmeden de sözleşme masasından bu taleplerini yineleyen işveren, toplu sözleşme görüşmelerini arabulucu ve akabinde Yüksek Hakem Kurulu safhasına taşıyarak sonuç almaya çalışıyor. Ancak Petrol-İş, Genel Merkez, şubeleri ve Tüpraş işçisi ile bir bütün halinde işverenin bu tutumuna karşı eylemlilik sürecini başlatarak cevap verdi.

### Tüpraş İşçileri Yek Vücut

İşverenin bu dayatmalarına karşı dört ayrı şubemizde eş zamanlı bir şekilde uzun bir eylemlilik süreci başlatıldı. İzmit, Aliağa, Kırıkkale ve Batman Rafinerileri'nde çalışan üyelerimiz yemekhane protestoları, basın açıklamaları ve yürüyüşlerin yanı sıra iş bırakma eylemlerini de sıklaştırarak mücadeleyi yükseltiyor. Dört şubemizde; 25 Mart ve 1 Nisan tarihlerinde 2 saat, 8 ve 26 Nisan tarihlerinde ise 4 saatlik iş bırakma eylemleri yapıldı. Tüpraş işvereniyle de görüşmelerin sürdürüldüğü bu dönemde, müzake-

re masasında işverenin uzlaşmaya kapalı tutumunu sürdürmesi üzerine iş bırakma eylemlerimiz tam güne çıkarılarak, daha da yoğunlaşmaya başladı. 15-24-25 Nisan ve 2-3-6-7-8-9-10 ve 14 Mayıs tarihlerinde eylemlerimiz tam gün iş bırakma şeklinde devam etti. Mayıs ayının ikinci haftasında da devam eden tam gün iş bırakmalar eylemleri, 16 Mayıs itibariyle başka bir boyuta evrilmiştir. Tüpraş'ta örgütlü dört şubemiz, 16 ve 17 Mayıs tarihlerinde iş yerlerini terketmeme eylemi başlatarak, eylemselliğimizin çitasını yükseltmeye devam ettiler.

Dergi yazıldığı tarih itibariyle işverenle son toplantılar, 6 Mayıs ve 13 Mayıs Pazartesi günü arabulucunun da katılımıyla sendikamız genel merkezinde yapıldı. İşveren bu toplantı da, üyelerimizin

onlarca yıllık mücadele birikimleriyle elde ettikleri hakların geriye götürülmesi anlamına gelen taleplerinde ısrarını sürdürerek, süreci yokuşa sürmeye devam ediyor. 13 Mayıs 2019 tarihinde gerçekleşen 11. toplantı sonrasında taraflar, arabulucunun hazırlayacağı raporu beklemektedirler. Arabulucu raporu sonrası Yüksek Hakem Kurulu için resmi başvuru dönemi başlayacaktır.

### İşveren Çözümü Zorlaştırıyor

Tüpraş ile yürütülen müzakere görüşmelerinde sürecin Yüksek Hakem Kurulu'na evrildiği, Tüpraş işçisinin ise tüm bu hukuksuzluğa, saldırılara karşı eylemselliği yükselttiği dönemde Tüpraş Genel Müdürü İbrahim Yelmenoğlu yaptığı açıklama ile neden sözleşme görüşmelerinin de tıkanmış olduğunu aslında tüm kamuoyuna beyan etmiştir. Toplu sözleşme sürecine ilişkin, "yeni-den masaya oturulmadığı sürece hem Tüpraş'ın hem de Petrol-İş Sendikası'nın sözü ve kararı Yüksek Hakem Kuruluna bırakmak durumun olduğu" açıklaması ile Yelmenoğlu, hem görüşmelerde çözüm odaklı olmayan anlayışın devam edeceğinin işaretini vermekte, hem de süreci YHK ile bitirme temennisini sürdürmektedir.







## STANDARD PROFİL MANİSA İŞÇİLERİ: “MASAYA OTURMA ZAMANI GELDİ”

20

**Uzun ve yoğun çabaların ardından Standard Profil Manisa Fabrikası'nda mutlu sona yaklaşıldı. Toplam çalışan sayısının yüzde 80'ninden fazlası Petrol-İş üyesi olan Fabrika'da işçiler, toplu sözleşme masasının bir an önce kurulmasını talep ediyor.**

Sendikamız, Manisa'da kurulu bulunan Standard Profil Ege işyerinde yıllardır zorlu bir örgütlenme mücadelesi veriyor. Manisa'da kurulu bu işyerindeki üyelerimiz çalışma koşullarının iyileştirilmesi, haklarının genişletilmesi ve güveneli bir çalışma için için sendikamızda örgütlenmeye başladılar. Son dönemde yürüttüğümüz yoğun ve tempolu bir örgütlenme sürecinin ardından bu işyerindeki üye sayımız oldukça arttı ve ilk kez çoğunluk tespiti için yeterli sayıya ulaşıldı.

25 Şubat tarihinde çoğunluk tespiti için sendikamız tarafından Bakanlık'a başvuru yapıldı. Bakan-

lık yaptığı incelemelerden sonra 2 Nisan tarihinde Petrol-İş lehine olumlu tespiti sonuçlandırdı. Ancak işveren yaklaşık 2000 bin kişinin çalıştığı işyerinde, 1600'den fazla işçinin Petrol-İş üyesi olduğu gerçeğini göz ardı ederek sendika lehine verilen olumlu tespite 12 Nisan tarihinde itiraz etti.

Büyük çoğunluğu örgütlü çalışmayı seçmiş Standard Profil işçileri, sürecin ağırdan yürütümüne karşı kararlı ve yek vücut bir şekilde sendikasıyla birarada durarak, eylemler ve protestolar örgütleyerek bir an önce toplu sözleşme masasına oturmasını talep ediyor. Sendikamız Düzce Şube yöneti-



cileri ve Genel Merkez Yöneticilerimizden Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar da üyelerimiz ve öncü işçiler sürekli ile biraraya gelerek, sürece ilişkin değerlendirme yapıp, görüş alışverişinde bulunuyorlar.

31 Ocak tarihinde Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, Düzce Şube Başkanımız Muzaffer Işık ve Başkan Yardımcımız İbrahim Çelik fabrikada örgütlenme sürecini yerelde koordine eden örgütlenme ekibiyle biraraya geldiler. Katılımın oldukça fazla olduğu toplantıda Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar, üyelerimize Petrol-İş ve Türkiye emek gündemine ilişkin detaylı bir konuşma yaptı. Ali Ufuk Yaşar konuşmasına Standard Profil işçilerini gösterdikleri kararlı duruştan ötürü tebrik ederek başladı.

Konuşmasının devamında Genel Başkan, "Petrol-İş Sendikası gerek Türkiye'de, gerek uluslararası alanda büyük bir sendikadır, bu nedenle sizler, çok kıymetli ve saygın bir sendikada örgütlendiniz. Petrol-İş bayrağı Türkiye'nin pek çok yerinde olduğu gibi burada da dalgalanacak. Biz burada Petrol-İş ve

Standard Profil işçileri olarak tek vücut olarak, bütün kararlılığımızla toplu sözleşme masasına oturana kadar kararlı irademizi sürdüreceğiz. Ancak bu süreçte bizim dışımızda ama bizim örgütlülüğümüzü bozmaya, sabote etmeye çalışacak kişiler olacak, oluyor da... Ama sizler bu işyerinde yasal hakkınızı kullanarak %80 oranında çoğunluk sağladınız, sizin önünüzü kesmeye çalışanlara karşı en büyük cevabı verdiniz" dedi.

Konuşmasının devamında, Petrol-İş'in de içinde olduğu işkolunda sendikalaşma oranının %7,8 gibi düşük bir oranda olduğunu, bu sebeple böyle büyük bir fabrikada örgütlenmenin hem işkolumuz hem de Türkiye genelindeki sendikalaşma oranına olumlu katkı sunacağını belirten Genel Başkan, işverenin de bir an önce işçilerin Anayasal ve yasal hakları olan sendikalı çalışma iradesine saygı göstermesinin gerektiğine vurgu yaptı.

11 Mart tarihinde de Genel Başkanımız ve Düzce Şube Yöneticilerimizin katılımıyla daha da yoğun bir toplantı gerçekleştiril-

di. Bu toplantı da Standard Profil işçisi üyelerimiz Petrol-İş'le beraber, toplu sözleşme masası kuruluncaya dek mücadelelerinden vazgeçmeyeceklerini belirttiler.

2 Mayıs Perşembe günü Standard Profil işçileri fabrika önünde yaklaşık beş yüz kişinin katılımıyla eylem yaptılar. Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, Düzce Şube Başkanımız Muzaffer Işık ve Şube Başkan Yardımcımız İbrahim Çelik'in de katıldığı eylemde üyelerimiz "İşçiyiz haklıyız kazanacağız" sloganı attılar.

Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar burada yaptığı konuşmasında, büyük bir özveri ve çabayla Standard Profil örgütlenmesini gerçekleştirdiklerini, Bakanlığın da çoğunluk tespitini Petrol-İş lehine verdiğini söyledi. Genel Başkanımız konuşmasının devamında işverene de seslendi. İşverenin yetki tespitine itiraz ederek süreci uzattığının altını ancak Standard Profil işçilerinin artık sendikasız çalışmak istemediğini, bu yüzden diyalog masasının bir an önce kurularak sözleşme görüşmelerinin başlaması gerektiğini vurgu yaptı.





# FLORMAR DİRENİŞİMİZ SONA ERDİ



297 gün süren uzun soluklu mücadele sonrasında Flormar'da anlaşma sağlandı. 15 Mayıs 2018 tarihinde başlayan onurlu direniş, 297 gün boyunca kararlılıkla sürdüren Flormar emekçileri, ülkedeki tüm olumsuz koşullara rağmen Türkiye işçi sınıfı hareketine umut oldular. Kadınların büyük çoğunluğunu oluşturduğu bu direniş, etrafında büyük bir emekçi kitlesini toplayarak, dayanışmanın tarihsel rolünü tekrar gözler önüne serdi.

Sendikamız Gebze Şubesi öncülüğünde örgütlenen ve örgütlendikleri için işten atılan Flormar emekçileri direnişlerinin 297. gününde direnişlerini sonlandırma kararı aldılar. Direnişçi işçilerin kararlılığı, sendikamızın tam desteği ve Türkiye kamuoyunun sürecin başından sonuna kadar gösterdiği dayanışma ile direnişlerini 10 ay sürdüren Flormar emekçileri işveren teklifi sonrası aldıkları karar ile direnişlerini sonlandırma kararı aldılar.

Flormar direnişçileri 8 Mart tarihinde Gebze'de yaptıkları basın açıklaması ile bu kararlarını tüm Türkiye'ye duyurdular. Basın açıklamasına

Flormar direnişçileri, Gebze Şube yönetimi ve şubeye bağlı birçok temsilci, Genel Merkez yöneticilerimizden Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca ve Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Mustafa Mesut Tekik de katıldı. Flormar Direniş'i'nin başladığı günden son güne kadar dayanışmayı eksik etmeyen birçok sendika, siyasi parti, dernek ve emek dostu kurum da basın açıklamasına katılarak, Flormar işçilerine bir kez daha omuz verdiler. IndustriALL Küresel Sendika temsilcileri de bu toplantıya katılarak direnişe başından itibaren verdikleri desteği son gününde de sürdürdüler.

Basın açıklaması saat 13.00'de başladı. Açıklamayı Flormar direnişçilerinden Nurhan Güler okudu. Açıklamanın okunmasından önce Flormar direnişinin ilk gününden direniş sonlandırma kararının alındığı güne kadar ki süreç Gebze Şube Başkanımız Süleyman Akyüz, Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Mustafa Mesut Tekik ve Genel Sekreterimiz Ahmet Kabaca tarafından ayrıntıları ile katılımcılara aktarıldı. Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Başkanı Adnan Serdaroğlu ve IndustriALL Toplumsal Cinsiyet ve Programlar Koordinatörü Armelle Seby de birer konuşma yaparak Flormar Direniş'i'nin emek müca-



delesine yaptığı katkıya değindiler.

Anayasal ve yasal haklarını kullanıp Petrol-İş'e üye olan ve sendikalaştıkları için işten atılan Flormar işçileri, 15 Mayıs 2018 günü başlattıkları onurlu mücadeleyi 297 gün boyunca sürdürdüler. Flormar direnişi o günden bu yana, ülkemizde direnişin ve işçi mücadelesinin simgesi haline geldi. Haklı olduklarını ve mutlaka kazanacaklarını bilen Flormar işçileri, 297 gün tüm kararlılıklarıyla direndiler. En zor şartlarda, yazın kavurucu sıcaklığında, kışın dondurucu soğukunda mücadeleye bir gün dahi ara vermediler.

OHAL dönemi sürerken başlayan direnişi, baskılar ve yasaklamalar boğmaya yetmedi. Aksine, çoğunluğunu kadınların oluşturduğu Flormar direnişi güçlenerek devam etti. Tüm Türkiye'nin sahiplendiği Flormar direnişi, ülkemizde uzun süredir bu boyutta gerçekleşmeyen bir sınıf dayanışması sayesinde, etrafında büyük bir emekçi kitlesini kenetlemeyi başardı.

Flormar işçilerinin direniş alanında her gün söylediği "Güzel günler göreceğiz çocuklar / güneşli günler göreceğiz..." dizenleri, hakkı yenen ve adaletsizliğe uğrayan herkese güç verdi. Mücadele Türkiye sınırlarını aştı, tüm dünyada Flormar'ın çoğunluk hissesini elinde bulunduran Fransız Yves Rocher'ye tepkiler yükseldi. Flormar işçilerinin sesini dünyanın birçok köşesinde mücadele eden emekçiler duydu.

Bu onurlu mücadeleyi 297 gün boyunca kararlılıkla sürdüren Flormar işçileri ve sendikamız, 6 Mart 2019 tarihinde işverenin yaptığı teklif üzerine ara değerlendirme yapma kararı verdi. Kamuoyunun da bildiği üzere, Flormar'da toplamda 132 işçi hiçbir yasal hakları verilmeden işten çıkarılmış, halen süren işe iade ve sendikal tazminat davaları açılmıştı. İşverenin; işçilerin tüm yasal haklarını, boşa geçen süre ücretini ve sendikal tazminat davasında kazanılabilecek en üst sınırdan tazminatlarını ödemeyi önerdiği teklif, yapılan toplantıda işçinin görüşüne sunuldu ve direnen Flormar işçilerinin büyük

çoğunluğu tarafından kabul edildi. İşçiler ayrıca, işten çıkarma maddelerinde yapılan düzenleme ile işsizlik maaşına da başvuru yapabileceklerdir.

Flormar'da direniş sona erdi ancak hukuki mücadelemiz devam ediyor. İşverenin sendikasızlaştırma aracı olarak kullandığı ve her türlü hukuki boşluğu kullanarak süreci uzatma girişimlerine karşı Petrol-İş tüm gücüyle karşı durmaya ve üyelerinin hak ve menfaatlerini korumaya devam edecektir.

Flormar Direnişi boyunca, işçiler ve sendikamızla tüm dünyada ve ülkemizde dayanışma gösteren, destek eylemleri düzenleyen, direnişin kamuoyuna duyurulmasında katkısı olan ve Flormar işçilerinin sesine ses katan tüm sendikalar, emek ve kadın örgütleri, siyasi partiler, dernekler, basın-yayın kuruluşlarına teşekkür ediyoruz. Ülkemizin onurlu işçileri, kadınları, gençleri, gazetecileri, sanatçı ve aydınları, Flormar işçilerinin mücadelesine güç vererek, hep birlikte umudu büyütmüş, ülkemizin vicdanı olmuşlardır.







## 28. Dönem 11. Olağan Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Toplandı

# ÖRGÜTLÜ OLDUĞUMUZ İŞYERLERİNDE KRİZİN ETKİSİ AĞIRLAŞIYOR!

Petrol-İş Sendikası 28. Dönem 11. Olağan Genişletilmiş Başkanlar Kurulu, 18-19 Şubat tarihlerinde Gazimağusa/ K.K.T.C'de toplandı. Petrol-İş Genel Merkez Yöneticileri, Merkez Denetim ve Disiplin Kurulu Üyeleri, Şube Başkanları ve Şube Başkan Yardımcılarının katılımıyla gerçekleşen toplantıda, ülkedeki güncel siyasi ve toplumsal gelişmeler, emeği ve emekçileri ilgilendiren başlıklar ile Petrol-İş'in örgütsel gündemleri değerlendirildi.

Toplantı, Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar'ın açılış konuşması ile başladı. Genel Başkan, Başkanlar Kurulu'nu

selamladıktan sonra Başkanlar Kurulu'nun K.K.T.C'de toplanmasının, kendileri açısından K.K.T.C'nin de Türkiye ile aynı anlama geldiği ve sahiplenmeyi göstermenin bir aracı olması ile ilgili olduğunu söyledi. Genel Başkan konuşmasının devamında dünyada öne çıkan siyasi gelişmelere de vurgu yaparak, özellikle son dönemde ABD'nin müdahalesi ile mevcut hükümetin düşürülmeye çalışıldığı Venezuela üzerine değerlendirme yaptı. Venezuela'ya müdahalenin sebebinin ülkedeki petrol rezervleri ile doğrudan ilişkili olduğunu belirten Ali Ufuk Yaşar, emperyalizmin Venezuela üzerindeki oyunlarının deşifre

olduğunu ve aleni bir şekilde ülkenin iç işlerine müdahale edildiğini belirtti.

Genel Başkanımız konuşmasının devamında Türkiye'de emeğin ve emekçilerin gündemini meşgul eden konulara da yer verdi. Bugün gelinen nokta itibari ile krizin sonuçlarının yaşandığını belirten Yaşar, krizin özellikle sanayi sektöründe de daralma yaratması ile kendisini daha da hissettirdiğini belirtti. Petrol-İş'in örgütlü olduğu birçok işyerinde de krizin etkilerinin hissedildiği, bu sebeple örgütlü olduğumuz bazı işyerlerinde krizi bertaraf etme gayesiyle birtakım uygula-



maların devreye sokulduğunun altını çizdi. Özellikle kauçuk ve plastik ürünleri üretiminde ciddi bir daralma olduğunu söyleyen Yaşar, "Petrol-İş'in en çok etkilendiği işyerleri de bu alanlarda üretim yapanlardır." dedi.

Genel Başkan kıdem tazminatı ile ilgili "kıdem tazminatı konusunda şu anda bir suskunluk olsa da temkinli olmalıyız. Her zaman açıkladığımız üzere kıdem tazminatı Genel Kurulumuzda aldığımız karar gereği kırmızı çizgimizdir." dedi. Emeklilikte yaşa takılanlar(EYT) düzenlemesi ile ilgili de Yaşar, "Petrol-İş EYT konusunda elinden geleni yapıyor. Bir an



önce bu hukuksuz sürecin sonlandırılması gerektiğini düşünüyoruz. 31 Mart seçimleri öncesinde taleplerimizin dikkate alınarak sonuçlandırılması gerektiğine inanıyoruz." değerlendirmesinde bulundu.

Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar konuşmasında ayrıca, Petrol-İş'in örgütlenme ve toplu sözleşme çalışmaları, işçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları ile ilgili de genel değerlendirmelerde bulundu.

## Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirisi

# EMEĞİN KRİZ DÖNEMİNDE TALEPLERİNİ YÜKSELTMEK İÇİN YERELLİKLERDEN BAŞLAYARAK BİR DAYANIŞMA VE MÜCADELE HATTI ÖRÜLMELİDİR!

GENİŞLETİLMİŞ BAŞKANLAR KURULU, toplantıda yapılan değerlendirmeleri ve bu doğrultuda almış olduğumuz kararları aşağıdaki şekilde kamuoyuna iletmeyi uygun bulmuştur:

Emperyalist ülkelerin, Ortadoğu'da enerji kaynaklarına hakim olmak için yıllardır sürdürmekte olduğu yıkım ve savaş politikaları Latin Amerika'da da devreye sokulmaktadır. Son olarak, dünyanın kanıtlanmış en büyük petrol rezervine sahip olan Venezuela'da, ABD'nin başını çektiği emperyalist kamp bir darbe tezgahlamaya çalışmış

ve seçilmiş başkanı tanımadıklarını ilan etmişlerdir. Latin Amerika'da halkçı iktidarlardan birisine sahip Venezuela'nın

bugün hedefe oturtulması tesadüf değildir. Emperyalizm içinde bulunduğu krizden çıkabilmek için bu kez petrol







zengini Venezuela'da düğmeye basmıştır. Ülkemizde de benzerlerine şahit olduğumuz bu plan, Venezuela halkının direnişi ve ülkesine sahip çıkması ile şimdilik bozulmuştur. ABD ve emperyalist ülkeler, Venezuela ve Latin Amerika'dan derhal elini çekmelidir.

Petrol ve doğalgaz üzerinde benzer bir paylaşım kavgası, merkezinde Kıbrıs'ın durduğu Doğu Akdeniz'de verilmektedir. Bazı petrol tekelleri eliyle başlatılan doğal gaz arama çalışmaları, emperyalist ülkelerin bölgeye dönük kışkırtıcı politikalarının yeni aracı haline gelmiştir. Türkiye ve K.K.T. C.'nin de içinde yer aldığı Doğu Akdeniz'de enerji kaynakları üzerinden yeni düşmanlıkların filizlenmesine engel olunmalı-

dır. Doğu Akdeniz'deki doğal zenginlikler, emperyalist tekelere değil tüm bölge halklarına aittir. Deniz alanlarındaki arama çalışmalarının hiçbir ülke dışarıda bırakılmadan bölgedeki tüm ülke ve halkların hakları gözetilerek yapılması gerekmektedir.

Krizin yıkıcı etkileri açıklanan yeni istatistiklerle her geçen gün ortaya çıkmaktadır. Üretimde daralma yaşanmış, işten çıkarmalar hızlanmış ve gerçek işsizlik oranı yüzde 20'lere dayanmıştır. Yüksek enflasyonun etkisiyle emekçilerin alım gücü düşmekte, ücretler erimekte, yoksulluk giderek derinleşmektedir. Yıllardır büyümeden hiçbir pay almayan emekçilerden, "beka sorunu, aynı gemideyiz," vb. söylemlerle fedakarlık yapmaları talep edilmektedir.

Krizin sorumlusu olmayan işçi sınıfına, kriz nedeniyle yeni bedeller ödetilmesine asla izin verilemez. Tüm işçi konfederasyonları krizin yıkıcı etkilerine karşı ortak bir tavır geliştirmeli, emeğin kriz döneminde taleplerini yükseltmek için yerelliklerden başlayarak bir dayanışma ve mücadele hattı örülmelidir. Petrol-İş, örgütlü olduğu işyerlerinde ve ülkede kriz fırsatçısı uygulamalara karşı üzerine düşeni yapacak, kriz döneminde tüm emekçilerin hak ve hukukunu koruyabilmek için her türlü mücadeleyi verecektir.

Ülkemizde kriz koşulları ağırlaşırken 31 Mart Yerel Seçimi gerçekleştirilecektir. Yerel yönetimler için yapılacak seçimlerde, belediyelerde işçilerin örgütlenmesine engel olan,







sendikaya üye olduğu için işçileri işten atma, farklı bir sendikaya geçmeye zorlama, eylemleri engelleme gibi birçok yöntemle sendikal hakları gasbeden parti ve adaylara oy verilmemesi çağırısı yapıyoruz. Petrol-İş seçim sürecinde ve sonrasında, güvenli-güvenceli istihdam, taşeron çalışmanın tümüyle kaldırılması, çalışma yaşamında esnek çalışmanın önüne geçilmesi, özel istihdam bürolarının kapatılması, adil ücret ve vergi politikalarının izlenmesi, asgari ücretin insanca yaşanabilecek düzeye çıkarılması, kayıtdışılıkla mücadele edilmesi, özelleştirmelerin durdurulması, işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, işsizliğin önlenmesi ve yoksulluğun azaltılması, sendikal örgütlenmenin önündeki

engellerin kaldırılması ve sendikal hakların güvence altına alınması gibi taleplerin takipçisi olacaktır.

Sendikaların tüm itirazlarına rağmen kıdem tazminatı reformu bir kez daha gündeme getirilmektedir. Basında yer alan bazı haberler, kıdem tazminatında bireysel fon hesabı sistemine geçilmesine ilişkin reform çalışmalarının arka planda sürdürüldüğüne işaret etmektedir. Kriz ortamında emekçilerin elinde kalan kıdem tazminatını tırpanlamak, yeni bir kriz fırsatçılığı örneği olacaktır. Kıdem tazminatı konusunun sendikaların kırmızı çizgisi ve genel grev nedeni olduğu gerçeğinin altını bir kez daha çiziyoruz. Kıdem

tazminatında haklarımızı geriye götürecek herhangi bir düzenlemeye kalkışılmamalı, eğer bir düzenleme yapılacaksa 12 Eylül Darbesi ile getirilen tavan kaldırılmalı, icra ve iflas durumunda işçi alacakları öncelikli hale getirilmeli ve kıdem tazminatının işverenlerce ödenmesi devlet tarafından güvence altına alınmalıdır.

Emeklilikte yaş kriterine takılan yurttaşlarımız (EYT), önce 1999 yılındaki kamuoyunda "Mezarda Emeklilik" olarak bilinen düzenleme ardından sosyal güvenlik sistemi ile ilgili düzenlemeler nedeniyle mağdur edilmişlerdir. Sosyal güvenlikte piyasacı anlayışın sonucu mağdur olan EYT'ler uzun süredir çeşitli kitlesel etkinliklerle, sorunlarını dile getirmekte







ve mağduriyetlerine çözüm aramaktadırlar. Çeşitli illerde yapılan bu etkinliklere şubeleri aracılığıyla destek veren sendikamız, EYT'lerin taleplerinin karşılanması için gereken düzenlemelerin, herhangi yeni bir hak kaybına yol açmayacak şekilde, yapılmasını talep etmektedir.

Ayrıca Petrol-İş, ülkemizde emeklilik kriterleri açısından adil bir yaklaşım geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Sabit bir emeklilik yaşı yerine, çalışanların yaptıkları işe ve mesleklerine göre, gerçekçi ve uygulanabilir bir emeklilik yaşı belirlenmesi gerekmektedir. Çalışanların bir diğer önemli sorunu, vergi sistemindeki adaletsizlikler nedeniyle yaşadıkları hak kayıplarıdır. Ülkemizde

ücretliler, gelir dilimi matrahları adil ölçüde belirlenmediği ve güncellenmediği için her yıl ciddi kayba uğramaktadır. Çalışanların yılsonunda eline geçen ücretleri, yılbaşında aldıkları ücretin epey altına düşmektedir. Ülkemizde gelir ve kazanç üzerinden alınan vergilerin üçte ikisi "bordro mahkumu" haline getirilen ücretliler tarafından ödenmektedir. Bu adaletsizliğe artık son verilmeli, vergi sistemi Anayasa'nın 73. maddesindeki maliye politikasının sosyal amacı olan, vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı esasına göre yeniden düzenlenmelidir.

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ihmal ve ihlaller nedeniyle ölümler sürmektedir. 2018 yılında 1923 işçi, iş cina-

yetlerinde hayatını kaybetmiştir. SGK'nın açıklamış olduğu verilere göre, her 100 bin çalışan başına ölümlü iş kazası oranı da son yıllarda artmaktadır. Genişletilmiş Başkanlar Kurulu'nu yaptığımız tarihlerde, Muğla Milas'ta bir maden ocağında meydana gelen göçükte 3 işçi kardeşimiz yaşamını yitirmiştir. Hayatını kaybeden işçilere Allah'tan rahmet, ailelerine sabır ve başsağlığı diliyoruz. Artık yeni acılar yaşamaya tahammülümüz kalmamıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde mevzuattaki ertelemeler son bulmalı ve denetim eksiklikleri hızla giderilmelidir.

Örgütlü olduğumuz TPAO'da saha hizmetlerinin TPIC'e devredilmesinden sonra, TPIC'e







geçmeyi reddeden yaklaşık 500 üyemiz atıl istihdam haline getirilmiştir. Söz konusu istihdamın, re'sen emeklilik ve statülerinin değiştirilmesi gibi yollarla eritilmesi düşünülmektedir. Bu planlardan vazgeçilmeli, TPIC'e geçmeyi istemedikleri için adeta cezalandırılan üyelerimiz kuruluşun üretim faaliyetlerinde ya da geçici görevlendirmeye TPIC'te değerlendirilmelidir. Sendikamızın örgütlü olduğu kamu işyerleri dahil toplam 38 işyerinde yaklaşık 23 bin üyemizi ilgilendiren ve 2019-2020 dönemini kapsayan toplu sözleşme süreçlerimiz devam etmektedir. Kamuda 5 binin üzerinde Petrol-İş üyesini ilgilendiren müzakere sürecinde, Türk-İş'in hükümet ile imzala-

yacağı çerçeve protokolü için öneri ve taleplerimiz, konfederasyonumuza iletilmiş ve her bir işyerinde izleyeceğimiz politikalar belirlenmiştir. Önceki yıllarda olduğu gibi tüm sözleşme müzakerelerinde, üyelerimizin işyerlerindeki sorunlarının çözülmesi ve haklarının genişletilmesi adına etkili bir sözleşme stratejisi izleyeceğiz.

Petrol-İş Sendikası, tüm olumsuz şartlara rağmen örgütlenme çalışmalarına devam etmektedir. Örgütlendikleri için işten çıkarılan üyelerimizin sürdürdüğü Flormar Direnişi, 280 günü aşmıştır. Örgütlenme mücadelesini kararlı biçimde sürdüren Flormar işçilerini Genişletilmiş Başkanlar Kurulu olarak bir kez

daha selamlıyoruz. Aynı dönemde çeşitli eylemlerle devam eden Recticel, başarıya ulaşan Manisa Standard Profil Ege ve çeşitli aşamalarda bulunan onlarca örgütlenmemiz Petrol-İş bayrağını ülkemizin dört bir yanında yükseltmektedir. Sendikamız emeğin örgütlü gücünü arttırmak adına tüm imkanlarıyla faaliyetlerini ve mücadelesini sürdürecektir.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.

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

**MERKEZ YÖNETİM KURULU**





# KIDEM TAZMİNATI KIRMIZI ÇİZGİMİZDİR!

Kıdem tazminatının fona devri ile kıdem tazminatının miktarı düşecek, ödeme koşulları zorlaşacak ve işçilerin işveren karşısındaki en önemli kozlarından biri olan iş güvencesi sistemi ortadan kalmış olacak. Petrol-İş, konfederasyonumuz Türk-İş'in son genel kurulunda da aldığı karar doğrultusunda, kıdem tazminatı konusunda olası bir hak kaybını genel grev sebebi olarak görmektedir.

Hazine ve Maliye Bakanı Berat Albayrak "Yeni Ekonomi Programı Yapısal Dönüşüm Adımları 2019" u 10 Nisan tarihinde bir basın açıklaması ile kamuoyuna açıkladı. Aylardır hükümet kanadından böyle bir açıklama yapılarak yeni projeler ile ekonominin nefes alacağını sinyalleri veriliyordu. Ancak, Yapısal Dönüşüm Adımları adı altında yapılan açıklama, niteliği itibariyle ileride atılacak adımların ön açıklaması pozisyonundaydı.

Bakan, konuşmasının başında, 2018 yılında ortaya konulan bütçe disiplini ve akabindeki başarılı dengeleme süreci ile "türbülans" dönemindeki şartların bertaraf edildiğini ifade etti. "Türbülans" ifadesinin, "ekonomik kriz" in yerine kullanımı ile de son aylarda ağırlığını daha da hissedildiği ekonomik bunalımın şiddetinin hafifletme ve sıradanlaştırılma kaygısı olduğu söylenebilir. Ancak her ne kadar kriz söylemi kullanılmıyor da olsa, açıklanan Yeni Ekonomik Program içeriği itibari, krize karşı bir

önlem paketi olarak karşımızda duruyor.

Açıklanan program dahilindeki başlıklara bakıldığında ise temel olarak dört alanda (finansman, enflasyon, kamu maliyesi, ihracat ve üretim) "reform" yapılacağına vurgu yapılıyor. Finans sektöründe atılacak adımlar başlığı altında ise tüm işçi sınıfını doğrudan etkileyecek olan Kıdem Tazminatı Fonu ve Bireysel Emeklilik Sisteminde(BES) yapılacak yeni düzenlemeler yer aldı. Yeni Ekonomik Program'da yer aldığı kadarıyla oluşturulacak yeni sistemle kıdem tazminatı fonu kurulmasının ve bu fonun BES ile

bütünleştirilmesinin hedeflendiği görülüyor. Ayrıca BES fonunun da genişletilerek, fon büyüklüğünün milli gelirin yüzde 10'unu oluşturacağı uzun vadede öngörülüyor.

Krizin patlak verdiği ilk günden bugüne artan işten çıkarmalar ve ücretlerin her geçen gün piyasa fiyatları karşısındaki eriyişi sermaye sınıfına yeterli bir tasarruf sağlamayacağını göstermiştir. Kıdem tazminatının fona devri ve BES ile bütünleştirilme çabalarının altında da sermaye çevrelerinin krizi fırsata çevirerek, kendilerine yeni kaynak yaratma çabası olarak değerlendirilebilir.





Kıdem tazminatının fona devri ile kıdem tazminatının miktarı düşecek, ödeme koşulları zorlaşacak ve işçilerin işveren karşısındaki en önemli kozlarından biri olan iş güvencesi sistemi ortadan kalmış olacak. Zorunlu BES sisteminin oluşturulması ile özellikle orta ve düşük gelirli emekçilerin ücretinin bir kısmına el konularak hem işçiler sefalet koşullarına zorlanacak hem de sermayedarlar için aynen işsizlik sigortası fonunda olduğu gibi yeni kaynak yaratılmış olunacaktır.

Kıdem tazminatı fonunu oluşturulması ve bu fonun zorunlu BES ile entegre edilmesi girişimlerine karşı ilk andan itibaren sendikala ve demokratik kitle örgütlerinin birçoğu tepkisini göstermiş, böyle bir sistemin oluşturulmasının işçilerin elinde kalan son kalenin de düşüleceği anlamına geleceğini ifade etmişlerdir.

Petrol-İş Sendikası'nın kıdem tazminatı hakkının gasp edilmesi ya da tırpanlanması durumuna karşı tutumunu açık-

ça ifade etmiştir. Sendikamız, konfederasyonumuz Türk-İş'in son genel kurulunda da aldığı karar doğrultusunda, kıdem tazminatı konusunun genel grev nedeni olduğunun altını bir kez daha çizmektedir.

Sendikamız 11 Nisan tarihinde de yaptığı basın açıklamasıyla kıdem tazminatı hakkı ve oluşturulabilecek olası bir Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili tutumunu 11 Nisan tarihinde yaptığı basın açıklamasıyla kamuoyuna duyurmuştur.

## Son Kalemiz KIDEM TAZMİNATI HAKKIMIZA DOKUNMA!

İşçi sınıfının en temel haklarından ve kazanımlarından birisi olan kıdem tazminatının, bir kez daha, reform adı altında fona devredilmesi ve emekçilerin en büyük güvencesi olan bu hakkın tırpanlanması gündeme getirilmiştir.

Hazine ve Maliye Bakanı Berat Albayrak dün açıkladığı programda, kıdem tazminatının bireysel emeklilik sistemi (BES) ile entegre edileceğini ve bu doğrultuda kıdem tazminatı reformu gerçekleştirileceğini belirtmiştir.

Aynı açıklamada, işçi sınıfının son kalesi olarak gördüğümüz kıdem tazminatında 2019 yılı sonuna kadar fon sistemine geçileceği ve bu sistemin zorunlu BES ile birlikte düzenleneceği ifade edilmiştir.

Bu düzenlemeyi kabul etmiyor, kıdem tazminatı hakkımızın reform adı altında tasfiye edilme-

sine karşı çıkıyoruz.

Kıdem tazminatı, sendikaların ve işçi sınıfının kırmızı çizgisidir. Bu hakkımızın herhangi bir biçimde tartışma konusu yapılmasını ya da kriz döneminde sermayeye yeni bir kaynak aktarma mekanizması olarak düşünülmesini reddediyoruz.

Bu hakkımızın, kriz koşullarında "reform" ve "fedakarlık" söylemleriyle elimizden alınmasına asla izin vermeyeceğiz. Krizin bedeli emekçilere ödetilemez!

Kıdem tazminatı hakkından yararlanma koşullarının zorlaştırılması, gün sayısının düşmesi, kıdem tazminatının iş güvencesi sağlama niteliğinin ortadan kalkması gibi sonuçları olacak böylesi bir düzenlemenin emekçiler açısından haklı herhangi bir gerekçesi olamaz.

Petrol-İş Sendikası, konfede-

rasyonumuz Türk-İş'in son genel kurulunda da aldığı karar doğrultusunda, kıdem tazminatı konusunun genel grev nedeni olduğunun altını bir kez daha çizmektedir.

Sendikamız, kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemede herhangi bir adım atılması halinde, bu karar uyarınca, son kalemiz olan kıdem tazminatı hakkını sonuna kadar savunacak ve üretimden gelen gücünü kullanmaktan çekinmeyecektir.

Hükümet, bu düzenlemeyi derhal gündeminden düşürmelidir. Kriz koşullarında emeğin haklarının tırpanlanması ve bu yolla sermayeye kaynak aktarılması planlarından vazgeçilmelidir.

**Kamuoyuna saygıyla duyurulur,**

**Petrol-İş Sendikası  
Merkez Yönetim Kurulu**



# TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA ORANLARI

Sendikal istatistiklere göre Ocak 2019'da 4 Nolu işkolu olan Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç işkolunda toplam çalışan sayısı 473 bin 45 kişi, sendikalı çalışan sayısı ise 54 bin 308 kişi olarak açıklanmıştır. Verilere göre Ocak 2019 için 4 Nolu işkolunda toplam sendikalaşma oranı %11,48'dir.

## İlknur Avinca

Ülkemizde 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına (AÇSHB) her yıl Ocak ve Temmuz ayında işkollarına göre sendikaların üye sayısını ve o işkolunda çalışan toplam işçi sayısını ilan etme görevi verilmiştir. AÇSHB sendikalaşma ve çalışma hayatına ilişkin bu istatistiki verileri her yıl Ocak ve Temmuz ayında Resmi Gazete'de ilan etmektedir.

Açıklanan istatistiklere göre Ocak 2019 yılında toplam işçi sayısı 13 milyon 411 bin 983, toplam sendikalı işçi sayısı ise 1 milyon 859 bin 38 kişi olmuştur. Bu veriler doğrultusunda, 2019 Ocak istatistiklerine göre yasa kapsamındaki toplam işçi sayısı 2018 Temmuz'una göre yaklaşık 700 bin 681, 2018 Ocak ayına göre 430 bin 213 oranında azalmıştır.

Bakanlık Ocak 2019 itibariyle

resmi sendikalaşma oranını ise yüzde 13,9 olarak açıklamıştır. Fakat Bakanlığın sendikalaşma oranını tespit ederken yaptığı hesaplamada sadece sigortalı işçiler dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla bu oran hatalıdır. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DISK-Ar) Raporuna göre işçilerin yüzde 90'ı sendikasızdır. Türkiye'de toplam 16 milyon 254 bin işçinin 14 milyon 395 bini herhangi bir

### TÜRKİYE'DE YILLARA GÖRE SENDİKALAŞMA ORANI

%	TOPLAM ÇALIŞAN SAYISI	TOPLAM SENDİKALI SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI
2013 OCAK	10.881.618	1.001.671	9,21
2013 TEMMUZ	11.628.806	1.032.166	8,88
2014 OCAK	11.600.554	1.096.540	9,45
2014 TEMMUZ	12.287.238	1.189.481	9,68
2015 OCAK	12.180.945	1.297.464	10,65
2015 TEMMUZ	12.744.685	1.429.056	11,21
2016 OCAK	12.663.783	1.514.053	11,96
2016 TEMMUZ	13.038.351	1.499.870	11,50
2017 OCAK	12.699.769	1.546.565	12,18
2017 TEMMUZ	13.581.554	1.623.638	11,95
2018 OCAK	13.844.196	1.714.397	12,38
2018 TEMMUZ	14.121.664	1.802.155	12,76
2019 OCAK	13.411.983	1.859.038	13,86

Kaynak: ÇSGB



SENDİKALI İŞÇİLERİN KONFEDERASYONLARA GÖRE DAĞILIMI							
	TÜRK-İŞ	HAK-İŞ	DİSK	TÜM-İŞ	BİRLİK-İŞ	BAĞIMSIZ	TOPLAM
2016 OCAK	877.587	436.542	144.264	122		29.459	1.487.974
2016 TEMMUZ	882.496	447.930	141.940	112		27.392	1.499.870
2017 OCAK	889.509	488.723	141.729	409		26.195	1.546.565
2017 TEMMUZ	907.328	544.566	145.988	486		24.891	1.623.259
2018 OCAK	925.039	615.301	149.187	336	381	24.153	1.714.397
2018 TEMMUZ	958.618	654.722	160.568	568	371	27.308	1.802.155
2019 OCAK	975.300	684.144	171.428	839	372	26.955	1.859.038

Kaynak: ÇSGB

sendikaya üye değildir.

### Hak-İş 'ten Sıradışı Büyüme

Sendikal istatistiklere konfederasyonlar açısından bakıldığında 1 milyon 859 bin 38 sendikal çalışandan, Türk-İş 975 bin 300 işçiyle en fazla üyeye sahip işçi konfederasyonu olurken, Hak-İş'in 684 bin 144, DISK'in 171 bin 428, Birlik-İş'in 372 ve Tüm-İş'in 839 üyesi bulunuyor. Kalan 26 bin 955 çalışan ise herhangi bir konfederasyon çatısı altında olmayan bağımsız sendikalara üyedir.

Açıklanan istatistiklere göre özellikle son üç yılda, Ocak 2016 ile Ocak 2019 arasında sendikal çalışan işçi sayısı 371 bin 64 artmıştır. Bu artışın 97 bin 713'ü Türk-İş konfederasyonunda gerçekleşirken, üye sayısını 247 bin 602 kişi arttıran Hak-İş, sendikal işçi sayısının

daki yükselişten en büyük payı alan konfederasyon olmuştur. DISK ise son üç yılda sadece 27 bin 164 üye kazanmıştır. Ocak 2016'da 144 bin 264 olan üye sayısını DISK, Ocak 2019 itibarıyla 171 bin 428'e çıkarılmış bulunmaktadır.

Hak-İş, son iki yılda sendikalaşma oranını %29,3'ten %36,8'e yükseltmiştir. Bu yükselişin temel nedeni kamuda çalışan taşeron işçilerin kadroya veya belediye şirketlerine geçirilmesiyle birlikte gerçekleşmiştir. Ve iktidarın sendikal alanı kontrol etme gayesiyle bazı sendika ve konfederasyonları koruma altına alması da bu mucizevi yükselişin sebeplerinden biri olarak gösterilebilir.

Ancak bilindiği üzere 31 Mart yerel seçimleri ile birlikte özellikle işçi kütlelerinin yoğun olduğu büyükşehir belediyelerinin bazılarında yönetim

değişikliği ile beraber, hükümet tarafından desteklenen sendikaların üye sayılarında gözle görülür düşüş gözlemlenmektedir. Dolayısıyla sendikaların, rüzgarın yönünün değişmesiyle güçlenen ya da zayıflayan değil, sınıf esasına uygun şekilde örgütlenmenin turnusol görevini yüklediği böyle dönemlere göre örgütlenme çalışmalarını yapmaları gerekmektedir.

### Yetkili Sendikalar ve İşkollarına Göre Sendikalaşma

ÇSGB' nin yayımladığı istatistiklere göre sendikalaşma oranları işkolları açısından büyük farklılıklar göstermektedir. En düşük sendikalaşma oranına sahip olan işkolları sırasıyla 'İnşaat' (%4,36), 'Konaklama ve Eğlence İşleri' (%4,27) ve 3 milyon 596 bin 394 işçi çalışmasına rağmen 'Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar' (%5,23) işkoludur.

SENDİKALI İŞÇİLERİN KONFEDERASYONLARA GÖRE DAĞILIMI (%)							
(%)	TÜRK-İŞ	HAK-İŞ	DİSK	TÜM-İŞ	BİRLİK-İŞ	BAĞIMSIZ	TOPLAM
2016 OCAK	59,0	29,3	9,7	0,0	0,0	2,0	100,0
2016 TEMMUZ	58,8	29,9	9,5	0,0	0,0	1,8	100,0
2017 OCAK	57,5	31,6	9,2	0,0	0,0	1,7	100,0
2017 TEMMUZ	55,9	33,5	9,0	0,0	0,0	1,5	100,0
2018 OCAK	54,0	35,9	8,7	0,0	0,0	1,4	100,0
2018 TEMMUZ	53,2	36,3	8,9	0,0	0,0	1,5	100,0
2019 OCAK	52,5	36,8	9,2	0,0	0,0	1,4	100,0



**İŞKOLLARINA GÖRE SENDİKALAŞMA ORANLARI (OCAK 2019)**

İşkolu	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
01 AVCILIK, BALIKÇILIK, TARIM VE ORMANCILIK	139.557	33.930	24,31
02 GIDA SANAYİİ	603.795	74.644	12,36
03 MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	183.187	36.285	19,81
04 PETROL, KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	473.045	54.308	11,48
05 DOKUMA, HAZIR GIYIM VE DERİ	1.042.846	96.044	9,21
06 AĞAÇ VE KAĞIT	224.942	20.771	9,23
07 İLETİŞİM	63.714	14.307	22,46
08 BASIN, YAYIN VE GAZETECİLİK	86.366	6.707	7,77
09 BANKA, FINANS VE SİGORTA	287.441	100.188	34,86
10 TİCARET, BÜRO, EĞTİM VE GÜZEL SANATLAR	3.596.394	188.147	5,23
11 ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	153.985	35.393	22,98
12 METAL	1.521.942	279.790	18,38
13 İNŞAAT	1.259.940	54.921	4,36
14 ENERJİ	234.455	68.593	29,26
15 TAŞIMACILIK	750.674	80.268	10,69
16 GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK	171.980	16.668	9,69
17 SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	424.081	51.572	12,16
18 KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	840.112	35.846	4,27
19 SAVUNMA VE GÜVENLİK	291.767	125.619	43,05
20 GENEL İŞLER	1.061.760	485.037	45,68
TOPLAM	13.411.983	1.859.038	13,86

Kaynak: ÇSGB

Bu oranların düşük olmasının nedenleri arasında söz konusu işkollarında güvencesiz, geçici, esnek, yarı zamanlı ve mevsimlik çalışmanın yaygın olması gösterilebilir. Diğer yandan özellikle inşaat, konaklama ve eğlence işleri işkolunda kayıt dışı çalışmanın yaygın olması da sendikalaşmanın önündeki en büyük engellerden birisidir.

Sendikalaşma oranının en yüksek olduğu işkolları sırasıyla 'Genel İşler' işkolu (%45,68), 'Savunma ve Güvenlik' işkolu (%43,05), ve 'Banka, Finans ve Sigorta' (%34,86) işkoludur. Savunma ve Güvenlik işkolundaki sendikalaşma oranının bu kadar yüksek olması, kamu kurum ve kuruluşlarına hizmet veren özel güvenlik şirketlerinde çalışanların sendikalı yapılmasıdır.

Genel İşler işkolunda ise yine kamu kurum ve kuruluşlarına

hizmet veren taşeron şirketlere bağlı işçiler ile belediyelere hizmet veren şirketlerde işçilerin sendikalaşma oranını yükseltmektedir. Özellikle taşeron çalışanların örgütlendiği Hak-İş'e bağlı Hizmet-İş Sendikası bu dönemde üye sayısını arttırarak, Türk-İş'e bağlı Türk Metal'i geçmiş ve Türkiye'nin en büyük sendikası durumuna gelmiştir.

Türkiye'de kurulu bulunan sendikalar açısından ise 2018 Ocak istatistiğinde 165 sendika varken, 2019 Ocak istatistiğinde bu sayı 173'e çıkmıştır. 2013 Ocak ayı ile mukayase edildiğinde ise sendika sayısındaki artış neredeyse iki katına çıkmıştır.

#### 4 Nolu İşkolunda Sendikalaşma

Sendikal istatistiklere göre Ocak 2019'da 4 Nolu işkolu olan Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç işkolunda top-

lam çalışan sayısı 473 bin 45 kişi, sendikalı çalışan sayısı ise 54 bin 308 kişi olarak açıklanmıştır. Verilere göre Ocak 2019 için 4 Nolu işkolunda toplam sendikalaşma oranı %11,48'dir.

Ocak 2019 verilerini Ocak 2013 yılı ile karşılaştırdığımızda işkolunda toplam çalışan sayısının 7 bin 14 kişi ve sendika üyesi çalışanların sayısının ise 19 bin 272 kişi arttığı görülmektedir. Bu artışla, işkolunda toplam sendikalaşma oranı, 2013 yılından bugüne %7,52'den %11,48'e kadar yükselmiştir.

Petrol-İş Sendikası, 37 bin 703 üyesi ve %7,98'lik sendikalaşma oranı ile 4 Nolu işkolunun en büyük sendikası durumundadır. İşkolu barajını geçen bir diğer sendika olan Lastik-İş'in üye sayısı 13 bin 748 kişi ve sendikalaşma oranı %2,9'dur. 2013'ten 2019 yılına kadar beş yıllık dönemde, Petrol-İş



Sendikası üye sayısını 10 bin 311 kişi Lastik-İş sendikasının üye sayısı 6 bin 58 kişi artmıştır.

## Değerlendirme

Sendikaya üyelikte SGK kayıtlarının esas alındığı e-devlet sisteminin kullanılmaya başlanması ile sendikal istatistiklerin daha düzenli ve takip edilebilir şekilde yayımlanmaya başlandığı bilinmektedir. Ve sendikaya üyelik ile istifa noter şartının kaldırılması, sendikal örgütlenmeyi pratikte kolaylaştırmıştır. Fakat bu sistem yeni sorunların doğmasına da sebep olmuştur. Sistemin sendikaların denetimine açık olmayışı nedeniyle işverenlerin işçilerin e-devlet şifresini işçiden yasa dışı biçimde alarak sendikadan istifa ettirmesi veya işverenin tercih ettiği sendikaya üye yapması şeklinde problemler yaşanmaktadır.

Ancak, açıklanan sendikalaşma oranlarına dair bir diğer sorun

ÇSGB' nin hesaplama yönteminde sadece kayıtlı işçilerin esas alınması ile ilgilidir. Fakat ILO, sadece kayıtlı işçilerin değil tüm işçilerin hesaba katılması gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla ülkemizde sendikalaşma oranlarının hesaplanmasında kayıt dışı işçilerin hesaba katılmaması, açıklanan rakamlarla gerçekte olması gereken arasından ciddi farklar olduğunu gözler önüne sermektedir.

Öte yandan Türkiye'de sendikalara üye olsalar da işçilerin önemli bir bölümü yetkili bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır. DİSK-Ar raporuna göre işçilerin yüzde 93' ü toplu iş sözleşmesi kapsamında değil. Türkiye'de toplam 16 milyon 254 bin işçinin sadece 1 milyon 132 bini toplu iş sözleşmesinden yararlanıyor. Ocak 2019 tarihli bakanlık verilerine göre 1 milyon 859 bin sendika üyesi olarak gözüke de bunların 727 bini (yüzde 39'u)

toplu iş sözleşmesi kapsamında değildir.

Çünkü işkolu ve işyeri/işletme barajları sendikalaşan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını engellemektedir. %1'lik işkolu barajını aşamayan sendikaların üyeleri toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalmaktadır. Sendikaların uygulamada var olan %1'lik barajı geçmeleri ise işverenin itiraz etmesi sonucunda sendikalaşma işlemleri duruyor ve sürecek yetki davalarının sonuçlanması ile belirleniyor.

İŞKOLLARINA GÖRE SENDİKALAŞMA ORANLARI (OCAK 2019)				
İşkolu	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)	
01 AVCILIK, BALIKÇILIK, TARIM VE ORMANCILIK	139.557	33.930	24,31	
02 GIDA SANAYİİ	603.795	74.644	12,36	
03 MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	183.187	36.285	19,81	
04 PETROL, KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	473.045	54.308	11,48	
05 DOKUMA, HAZIR GIYIM VE DERİ	1.042.846	96.044	9,21	
06 AĞAÇ VE KAĞIT	224.942	20.771	9,23	
07 İLETİŞİM	63.714	14.307	22,46	
08 BASIN, YAYIN VE GAZETECİLİK	86.366	6.707	7,77	
09 BANKA, FINANS VE SİGORTA	287.441	100.188	34,86	
10 TİCARET, BÜRO, EĞTİM VE GÜZEL SANATLAR	3.596.394	188.147	5,23	
11 ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	153.985	35.393	22,98	
12 METAL	1.521.942	279.790	18,38	
13 İNŞAAT	1.259.940	54.921	4,36	
14 ENERJİ	234.455	68.593	29,26	
15 TAŞIMACILIK	750.674	80.268	10,69	
16 GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK	171.980	16.668	9,69	
17 SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	424.081	51.572	12,16	
18 KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	840.112	35.846	4,27	
19 SAVUNMA VE GÜVENLİK	291.767	125.619	43,05	
20 GENEL İŞLER	1.061.760	485.037	45,68	
TOPLAM	13.411.983	1.859.038	13,86	

Kaynak: ÇSGB



## Nilgün Tunçcan Ongan : Sınıf mücadelesinin alanı ortaklıklar geliştiği ölçüde büyüyor, gelişiyor...

Doç. Dr. Nilgün Tunçcan Ongan, kriz dönemlerinde sermaye programları uygulayan hükümetlerin baskıyı arttırdığına işaret ediyor. Ongan'a göre bu süreçler aynı zamanda işçi sınıfının kendi içerisindeki potansiyeli ortaya koyma ve sendikaların tarihsel görevlerini yerine getirerek işçiyi sınıfsal çıkarı çelişen kesime karşı örgütlenme gibi dinamikleri de barındırıyor.

Istanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü üyesi Doç. Dr. Nilgün Tunçcan Ongan'la ülke olarak kritik süreçlerden geçilen bir dönemde, Türkiye ekonomisi, kriz, krizden çıkış yolları ve işçi sınıfına etkileri üzerine bir söyleşi gerçekleştirdik. İyi okumalar dileriz.

**Türkiye, içinde bulunduğumuz ekonomik koşullar itibari ile krizin tam ortasında duruyor. Türkiye'deki krizi daha net ortaya koyabilmek için, küresel bir krizden söz etmek mümkün mü?**

Kuşkusuz mümkün. Baktığınızda dünya ticaret hacmi gözle görülür bir şekilde daralıyor. Küresel düzeyde borçluluk oranı çok yüksek. Sanıyorum savaş dışı dönemin en fazla borçluluk oranına sahip bir dönemden geçiliyor. Zaten gerek OECD gerek UNF gibi uluslararası kuruluşların da 2019-2020 öngörüsü dünya ekonomisinin küçüleceği yönünde.

**Kapitalizm elbette doğası gereği kriz üretiyor ama aynı kriz sistemin kendisini yenilemesinin de bir aracı haline geliyor. Ancak son yıllarda ardı ardına patlak veren ya da uzun süren krizler, halkı krizle yaşar hâle getirdi. Bu**

**kriz 2008 krizinin devamı mı yoksa kendinden menkul özellikleri mi var?**

Bunu 2008 krizinin devamı gibi algılayabiliriz. Farklı yaklaşımlar olmakla beraber şöyle de bir durum var; 2008'den beri çeşitli müdahalelerle kısmen belli büyüme konjonktürleri yakalansa da gerek sabit sermaye yatırımları gerek işgücünün durumu gösteriyor ki dünya ekonomisi küresel kriz içerisinde. 2008'den beri çeşitli devlet müdahaleleriyle piyasaya müdahale ediliyor. Ama burada da tabii ki devlet müdahalesini açmamız gerekiyor. Şöyle ki bu müdahaleler Keynesyen sosyal refah tedbirlerini arttırmaya yönelik müdahalelerden ziyade kurtarma operasyonlarıydı. Türkiye de önümüzdeki süreçte benzer bir riskle yüzyüze; özel sektörün borcu bir süre sonra finans kurumlarının borcu haline geldiğinde yani batık krediler üzerinden bu finans kurumlarını devletler kurtarmaya başladığında ya da teşebbüs ettiğinde ulusal düzeyde kamu maliyesinin krizi oluşuyor. 2008 krizi de bu tarz müdahalelerle belli ölçüde çözüldü ya da krizin olası sonuçları ertelenmiş oldu diyebiliriz.

**Türkiye ile birlikte Brezilya, Arjantin ve Güney Afrika vb. ülkelerin küresel sermaye ile**

**daha çok tek taraflı inşa ettiği bağımlılık ilişkisi yaşanan krizi daha şiddetli hale getirdiği söylenebilir mi? Çünkü bu ülkelerdeki siyasi politikaların istikrarsızlığı ekonomiyi de sürekli diken üstünde tutuyor.**

Kriz dediğimiz şey yatırımın, tüketimin azalmasına, tüketici güven endeksinin yerle bir olmasına sebep olduğu gibi yoksulluğun, enflasyonun artmasına da sebep oluyor. Bunun yanı sıra ülkenin risk primi de gün geçtikçe artıyor. Şimdi seçimler de bitti ve önümüzde artık gerek iktidarın, gerek muhalefetin gerek toplumun bütününün tek gündemi olan bir ekonomik kriz süreci var. Verilen mesajlar da bu yönde zaten. Cumhurbaşkanı seçim gecesindeki konuşmasında da yine bundan sonraki önceliğimiz ekonomi dedi.

Asıl mesele ise şu; krize reçete yazarken reçetenin ne olduğunu belirlemek, o krizi nasıl analiz ettiğinizle doğrudan bağlantılı bir şeydir. Siz nasıl teşhis koyarsanız ona göre çözümlersiniz. Kriz süreci aynı zamanda ana muhalefetin ya da muhalefetin geniş kesimlerinin bu krize, daha doğrusu ortaya konan reçeteye alternatif üretip üretememe kapasitesini de ortaya koyuyor. Mesela iktidar son süreçte krizle



ilgili; “komplo var”, “faiz lobisi devrede”, “ekonomik savaş var” ya da “dış mihrakların oyunu” diyor, kampanyasında merkezine bu söylemleri oturarak, beka sorununun bir devamı gibi açıklıyor ekonomik krizi. Ne yapıyor peki? Krizi, kapitalizmin doğasıyla, işleyişiyle, Türkiye'nin yapısal koşullarıyla ilişkilendiriyor. Tam da sorduğunuz gibi Türkiye kapitalizminin küresel kapitalizme eklenmesinde ki çelişkilerle, zaafarla bunu ilişkilendiriyor. Ama çok net bir şekilde serbest piyasadan ödün verilmeyeceği sürekli tekrarlanarak hem ulusal hem uluslararası sermayeyi rahatlatmaya çalışıyorlar. Buna mukabil muhalefet ne yapıyor diye baktığımızda sanılanın aksine, ana muhalefet ile iktidarın kriz çözümleri aslin-

da birçok noktada ortaklaşıyor. Şöyle ki muhalefet de meseleyi kapitalizmin işleyişiyle, küresel krizle, bu krizlerin artmasıyla, sürdürülemezliğiyle ya da Türkiye'nin yapısal koşullarını esas alarak yaklaşmıyor. Diyor ki “kardeşim sen yönetemiyorsun.”

### **Muhalefet, siyaseten yönetemeyi popülist bir dille ekonomik krizin gerekçesi olarak mı sunuyor?**

Muhalefetin iktidara yönelik eleştirisi, hem halka hem de sermayeye “yeterince güvence vermiyorsun” şeklinde oluyor. Sonuç olarak sosyal demokrat bir partiden bahsediyoruz ama krizi yaratan dinamiklerle ilgilenmiyor, sadece “sen yönetemiyorsun, ben daha iyi yaparım”

diyor. Ama koyduğu teşhis ile neoliberal programın sınıfsal boyutu olduğunu, bu programın eşitsizliği derinleştirici sonuçları olduğunu söylemiyor. İktidarın politikaları kuşkusuz bu krizi derinleştiriyor ama bu politikalar AKP'ye özgü politikalar değil. Dolayısıyla ortada sadece bir yönetim yanlışına indirgenebilecek bir durum da yok. Çok daha yapısal bir durum var.

Türkiye, dış borcu çok yüksek bir ülke. Buna karşılık Merkez Bankası rezervleri oldukça sınırlı. Özel sermaye bu borcunu artık ödeyemez duruma geldi, iflas ilan etmesi kaçınılmazdı. Ama bu iflasları seçim dolayısıyla kamu bankalarına sermaye pompalayarak öteledi Durumun böyle devam etmesi halinde bu iflaslar, bankaların da iflasını beraberinde getirebilir. Bankalar iflas edince az önce söylediğim gibi bunlara müdahale edecek olan kamu maliyesi de krize girmiş olacak.

Burada birbirini besleyen döngüsel bir süreç var ve bağımlı ekonomik yapının sebep olduğu bir süreç bu. Eğer siz bağımlıysanız, dış borcunuz varsa ve sermaye girişi ihtiyacınız fazlaysa gerek işgücü piyasalarında, gerekse finansal piyasalarda sermayeye uygun iklim yaratmaya çalışırsınız. Başka çıkar yolunuz yok. Bu durumun emek piyasalarındaki yansımalarına baktığımızda ise sürekli baskılanan ücretler, çok uzun çalışma süreleri, her geçen gün kuralsızlaşan iş ilişkileri vs. oluyor. Çünkü sermayeyi çekebilme için o sermayeye uygun iklim yaratmak gerekiyor.

**Aslında geçen yıldan beri ağır bir krizin olacağı**





**Tanzim satış; bugüne kadar yaptığımız bütün özelleştirmelerin, kamu adına tasfiye edilen her şeyin; devletin ekonomide ne işi var, devlet niye sosyal amaçlı kamu harcaması yapıyor gibi bütün neoliberal tezlerin iflası demek. Bunu böyle görmek gerekiyor.**

**bekleniyordu. Ağustos ayında TL'nin döviz karşısındaki aşırı değer kaybının ardından tavanı gören enflasyon rakamlarına ulaşıldı. Finans sektöründeki bu durum kısa sürede diğer sektörleri de etkiledi. Sanayide, özellikle imalat sanayide bir daralma yaşanıyor. Birçok iktisatçı da üretim ekonomisindeki bu daralmayı asıl kriz olarak niteledi. Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz?**

Bunun da çok boyutlu bir sorun olduğunu düşünüyorum. Biz sermayenin borcundan bahsediyoruz ama çok daha vahim olanı hane halkı borçları. Toplam kullanılabilir gelirin yüzde 50'sini aşmış durumda kredi kartı borçları ve tüketici kredileri. İnsanlar geçinemiyor. Tüketim yok, üretim de yok. Bir yandan dediğim gibi üretimde ithalata bağımlılık, sürekli inişli çıkışlı bir görüntü veren kur hareketi ki bu durum üretim maliyetlerini arttırıyor; diğer taraftan siyasi istikrarsızlık ortamı, yargıya olan, siyasete olan güvensizlik. Tüm bunları perçinleyen ve kısmen de sonuçlanmayan bir seçim sürecinden çıktık. Dolayısıyla içeride yoksulluk, dışarda küresel krizin olduğu bir ortamda sürekli daralıyoruz, küçülüyor-

ruz. Bu küçülme de önümüzde süreçte işten çıkarmaların daha çok yaygınlaşacağını gösteriyor.

**Enflasyon rakamlarının yüksek seyrine karşı hükümet, enflasyonla mücadele adı altında kampanyalar düzenledi. Milli seferberlik ruhuyla yapılan bu kampanyalar ile enflasyonun düşürüleceği öngörüldü. Bu seferberliğe katılmayanlara da üstü örtülü bir şekilde oyunun dışında kalacakları sinyalleri verildi. Enflasyonla mücadelede bu yöntem bir çözüm sunabilir mi?**

Enflasyon bir terör sorunu haline getirildi. Söylemek istediğim de buydu, nasıl analiz ederseniz öyle çözüm bulursunuz. Hükümetin de muhalefetin de yürüttüğü siyaset için bunu söylüyorum. Muhalefet için alternatif üretme kapasitesi sınırlı derken bunu kastediyordum. Tanzim satış uygulaması o kadar anlamlı bir şeydi ki, bunu sadece iktidarın seçim yatırımı olarak değerlendirmek ya da seçim atmosferinde ortaya koyduğu bir vaat olarak değerlendirmek meseleyi eksik bırakır. Tanzim satış; bugüne kadar yaptığımız bütün özelleştirmelerin, kamu adına tasfiye edilen her şeyin; devletin ekonomide ne işi var, devlet niye sosyal amaçlı kamu harcaması yapıyor gibi bütün neoliberal tezlerin iflası demek. Bunu böyle görmek gerekiyor. İktidar seçim popülizmi yapıyor olabilir elbette, buna hiç itirazım yok. Nitekim seçimlerden sonra birçok yerde tanzim satış çadırları toplandı. Ama burada mesele muhalefetin tam da bu tanzim ihtiyacını gündeme getiren yapısal meselelere temas etmemesiydi.

**Tanzim satış özellikle dar**

**gelirli halkın ucuz gıdaya ulaşmasının bir yolu...**

Evet, tam olarak bunu söylüyorum. Yani tanzim satış, satış kuyruğundaki vatandaşa şarkı çalarak, o insanları aşağılayarak muhalefet edilecek bir şey değil. Ama daha vahim olanı belediye zarar ediyor diye tanzim satışın kaldırılmasını istemek oldu. Tanzim satış dediğimiz şey halkın ucuz gıdaya ulaşma biçimi. Bunun için sosyalist, komünist olmaya gerek yok. Bir sosyal demokrat partinin yapacağı şey, bunu eleştirip kınamak ve kuyrukta bekleyen insanları suçlamak yerine kamulaştırma talebini ortaya koymaktı. Çünkü tanzim satışın ortaya çıkışı, kamulaştırmanın karşıtı politikaların iflası anlamına geliyordu. Bugün özelleştirilen kuruluşlar özelleştirilmemiş olsalar bir tanzim satış ihtiyacı olacak mıydı? Olmuyacaktı.

**Uzunca bir dönem kriz sözcüğü kullanılmaktan imtina edildi. Her ne kadar kriz var demekten kaçınılsa da hükümet Yeni Ekonomik Programı açıklarak krizin varlığını da kabul etmiş oldu. Siz ne düşünüyorsunuz bu konuda?**

Bugün bu memlekette yaşayan işçiler, emekçiler, emeğiyle geçinenler, ücretliler her ne sorun yaşıyorlarsa bu programın, sorunları daha da derinleştireceğini düşünüyorum. Bir kere bunu tespit etmek lazım. Siz, krize karşı oluşturduğunuz reçetinin merkezine sermayenin kârını nasıl korurum, gerek ulusal gerek uluslararası burjuvaziye nasıl güvence veririm ve o sermaye girişini nasıl sürdürürüm koyarsanız, onun için önlem alırsınız. Onun için biz bu programa baktığımızda, yapısal tedbir denilen şeyden çalışma hayatın-



da esnekliğin, güvencesizliğin yaygınlaşacağını anlıyoruz.

**10 Nisan'da Berat Albayrak, Yeni Ekonomik Program kapsamındaki hedeflere yönelik reform paketini açıkladı. Bakan, kıdem tazminatı ve bireysel emeklilik gibi iki önemli konuda yapılacak reformlarla işçi sınıfı için yeni bir döneme işaret etti. Bu değişiklikler neler getirecek, ne götürecektir?**

BES ile kıdem tazminatı konusunun genel hatlarını belirlemek açısından, ne şekilde programda yer aldığı çok önemli. Program açıklanırken bakan tarafından, "sermayenin güçlendirilmesi stratejisi doğrultusunda" diye açıklama yapıldı. Daha sonra ekonominin tasarruf ihtiyacına vurgu yapıldı ve bu tasarrufun da kıdem tazminatına entegre edilmiş bir BES sistemiyle gündeme geleceği söylendi. Özetle ekonominin tasarrufa ihtiyacı var ve bu tasarrufun kaynağı da emek gücüyle geçinenler, onlara zorla yaptırılacak tasarruflar, onların kıdem tazminatının fona devri üzerinden yaratılacak kaynak denildi. İşsizlik sigortası fonunda tecrübe edildiği üzere, fonda birikecek kaynakla kamu bankaları finanse edilerek oradan da çeşitli işletmelerin borç yapılandırılmaları, iflas geciktirmeleri vb. şekilde kullanılacak.

Genel olarak bu pakete baktığımızda mali disiplin vurgusu çok açık görülüyor. IMF paketi olup olmamasının hiç önemi yok ama sunulan şey, standart bir yapısal uyum programı. Bu pakette kemer sıkma politikasının uygulanacağı, kurumlar vergisinin azaltılacağı görülüyor buna karşılık gelir dağılımını sermaye lehine bozulacağı, emekçilere

zorla tasarruf ettirip ekonominin tasarruf ihtiyacının kemer sıkma politikasıyla sağlanacağına da işaret ediliyor.

**Olası bir kıdem tazminatı fonunun oluşturulmasında işçi ve işverenden belli oranda bir pay kesileceği dile getiriliyor. İşverenden tarafından da bir kaynak aktarımı söz konusu olacaksa işveren neden fon kurulmasına sıcak bakıyor?**

Aslında temel ihtilaf bu noktada ortaya çıkıyor. Hükümet diyor ki, "işçi kıdem tazminatını alacak olduktan sonra işverenden ya da fondan almış ne fark eder?". Çok şey fark eder! İşverenin bu tazminattan sorumlu olması, işçi için fiili bir iş güvencesi anlamına geliyor. Buna karşılık iktidar sözcüleri, "bu sistemde zaten kıdem tazminatından yararlanamayan pek çok işçi vardı, fona devir aynı zamanda kıdem tazminatından yararlanma güvencesi de getirecek." diyor. Ama biz de diyoruz ki kıdem tazminatını ödemeyen işverenin, o fona sorumlu olduğu primi ödeyip ödemeyeceğinin de bir garantisi yok. Bir şekilde kamunun işverene bu sorumluluğunu yerine getirtme gücü varsa zaten tazminatlarını ödetsin. Gerçekten burada dert işçilerin bu haktan faydalanamama problemini çözmekse, ILO'nun ilgili sözleşmesi imzalanır, taraf olunur, böylece kıdem tazminatı da öncelikli alacak haline getirilir ve bu haktan yararlanamama sorunu çözülmüş olur.

BES'e gelince de, asgari ücretin açlık sınırının altında olduğu bir ülkede siz diyorsunuz ki en etkin tasarruf kaynağı işçi sınıfıdır. Dolayısıyla, zaten enflasyon karşısında eriyen ücretlere bir de bu şekilde darbe vurulması işçi sınıfını hepten yoksulluğa

itecektir. Söyledeğim gibi, bu açıklanan paket içeriği itibarıyla çok standart bir IMF paketi.

**Türkiye bir şekilde IMF'ye gitmiş olsa, hükümetin yıllardır IMF üzerinde kendi lehine yarattığı "IMF'ye borç verir hale geldik" algısı da yıkılacak, kendi tabanı için bir tür güven kaybının yanı sıra siyaseten söylediğini de yutmuş olacak. Ancak, gelinen noktada işçi sınıfı için IMF'ye gidilmesi ile IMF'siz bir IMF programı da aynı anlama gelecek.**

Aslında dediğiniz gibi bu bir siyasi prestij meselesi. Ama birçok iktisatçı "mecbur kalınacak ve nihayetinde IMF'ye gidilecek" de diyor. Amerika'yla ilişkilerin bu denli gerilmesi, IMF'ye gitmeyi ve oradan kaynak almayı zorlaştıran bir unsur. Fakat ben, durduğum nokta itibarı ile ortadaki programın sınıfsal sonuçlarına bakarım. Bu reçeteyi IMF mi önümüze koydu, AKP mi koydu, Kemal Derviş mi koydu, bu sonucu etkilemiyor. Ama şu açıdan söylediğiniz önemli; IMF'nin son Türkiye raporunda değindiği hususlar esnekliğin yaygınlaşması, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, sermayenin sırtındaki finansal yüklerin kaldırılması gibi Türkiye için ön gördüğü bütün yapısal "reform"lar bu yeni ekonomik programda var zaten. Yani gidilmese bile işçi sınıfı açısından adı IMF olmayan bir IMF programı gündemde olacak.

**Petrol-İş ve diğer sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde de görüyoruz ki kriz sebebiyle işverenler, tedbir politikalarını yoğunlaştırmaya başladı. Kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin uygulamaları, yıllık izinlere erken çıkarma**

## ve işten çıkarma uygulamaları başlamış durumda.

Zaten başlamıştı, ancak bir şekilde baskılanıyordu. Kamu kredileriyle, özel sektöre işsizlik sigorta fonundan teşvikler yağarak baskılanıyordu, pek çok yerde işçinin tazminat alacaklarında kısıtlama yapılarak görünür olması engelleniyordu. Ama önünüzdeki süreçte maalesef, bu iflaslar peş peşe geldikçe çok daha kitlesel işten çıkartmalar gündemde olacak.

## Söylediğiniz tekil ya da kitlesel işten çıkarılmaya karşı bir güvence olarak İşsizlik Sigortası Fonu kuruldu. Bu fon ne için kuruldu, ciddi bir takım yaraları sarıyor mu?

Mevcut İşsizlik Sigortası Fonu yasasında, fonun amacı şöyle tanımlanıyor; "İşsizlik Sigortası Fonu işsizleri, işsiz kaldıkları dönemde gelir kaybını telafi etmektir". Yasadaki bir diğer önemli amaç da; "işsiz insanların, insan onuruna yakışmayacak kadar düşük ücretle çalışmasını önlemektir" olarak belirtiliyor. Dolayısıyla, işsizleri desteklemek bir tarafa aynı zamanda sınıfın pazarlık gücünü arttırmak, insanlık onuruna yakışmayan işlerden alıkoymak gibi bir amacı da var bu fonun. Yine yasada bulunan bir diğer amacı; "sosyal adaleti sağlamak" olduğu vurgulanıyor. Özetle mevcut yasada, işçi sınıfının pazarlık gücünü koruma ve sosyal adaleti güçlendirme vurgusu var. Buradan hareketle biz şuna bakmalıyız; işçi sınıfının pazarlık gücünü azaltan her şey işsizlik sigortası yasasına aykırıdır. Sosyal adaletsizliği, emek-sermaye çelişmesini derinleştiren her şey işsizlik sigortası yasasına aykırıdır. Sadece yasaya bakınca bile bu fonun yanlış kullanıldığını, amacına uygun kullanılmadığını

orada belirlenen amaçlara aykırı olduğunu anlamak mümkün.

## Emek tarihine bakıldığında özellikle kriz dönemlerinde krize karşı bir "milli seferberlik" ruhu yaratılmaya çalışılarak krizin üstesinden gelineceği öngörülür. İçinde bulunduğumuz dönem de muhtemelen aynı durumun söz konusu olacak, yani siyasiler, işverenler "işçilerimizden fedakarlık bekliyoruz" anlamına gelebilecek söylemleri sıklaştıracaklar...

Bunun temelinde maalesef, burjuva iktisatçıların ve akademisyenlerinin her kriz döneminde salık verdiği bir işbirliği yaklaşımı var. Sendikalara da bunu salık verirler. Çünkü kriz dönemi haliyle sendikaların da zorlandığı, işverenlerin sendikaları ödün pazarlıklarına zorladığı, hatta bunun da ötesine geçerek toplu pazarlıktan doğan borçlarını ödemekten kaçındıkları dönemlerdir.

Bunun üzerine burjuva iktisatçıları da çıkar derler ki "ya kardeşim siz niye birbirinizi yiyorsunuz işbirliği yapın." Hükümetin ya da patronların fedakarlık beklentisi de tam da bu işbirliği tezine dayanır. Fakat ortada var olan bir sınıfsal çelişki varsa adı üstünde bir çelişki olduğu için bunu işbirliğiyle aşamazsınız ve tarih bize göstermiştir ki bu çelişkiyi hafifletmenin yolu da sınıf mücadelesinin dinamiğidir. Hatta tam da bu sebeple ekonominin çok daha uygun olduğu, çok daha ferah dönemlerde eğer sendikalar atıl haldeyse sınıfsal kazanımlar sınırlıdır ama buna karşılık konjonktürün çok daha uygunsuz olduğu daralma dönemlerinde sendikal mücadelenin niteliğine göre daha fazla kazanım elde edilebilir. Dolayısıyla bu koşullarda tamamen

sendikanın belirleyeceği mücadele yöntemi ve sendikal anlayışın niteliği belirleyici olacak ama tarih bize sınıfsal hakların mücadele ederek geliştirildiğini gösteriyor. İşbirliği ile kısıtlı oranda belli tavizler alabilirsiniz ama kazanılmış hakları korumanın ve genişletmenin yolu mutlak suretle mücadeleciler bir sendikal anlayıştan geçiyor.

## Sendikalaşma oranları yılda iki kez açıklanıyor. Son istatistik de sendikalaşma oranında yüzde 1'lerde bir artış olduğu görülüyor. Bu artış işçilerin krize karşı örgütlenme ihtiyacı ile mi bağlantılı?

İşçilerin gücü dayanışmadan, bir arada hareket etmekten, ortak karar almaktan geçiyor. Dayanışma dediğimiz şey de bu insanların münferit olarak birbirini desteklemesi değil, örgütlü ve sendikalar aracılığıyla birarada durması. Bu yanı sıra baktığınızda tabii ki sendikalaşma oranlarının artması olumlu bir şey. Ancak olumlu olan bu veri örgütlülüğün sınıf çıkarlarına katkısını değerlendirmemiz bakımından eksik kalacağı gibi yanlış da olabilir. Bildiğiniz üzere bütünsel olarak sendikal özgürlüklerin kısıtlandığı, sendika seçme hakkının dahi güvence altında olmadığı bir dönemden geçiliyor. Sendika hakkı gasp edildiği için işten çıkarılan, direnişe geçen işçiler var. Dolayısıyla sendika seçme hakkının güvence altında olmadığı bu ortam sendikalaşma kadar sendikasızlaştırmayı da içinde barındırır. Nitekim sendikalaşma oranlarındaki artışın konfederasyonlara dağılımına baktığınızda artışın nasıl gerçekleştiği rahatlıkla görülebilir. Kamu sendikalarındaki durum çok daha alenidir. Hükümete yakın Memur-Sen'in, hükümetin memur kolları gibi çalıştığı bilini-



yor. Bunu sadece biz söylemiyoruz; Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun, ILO'nun bu konuda raporları var. Dolayısıyla bu sendikanın üye sayısındaki artış, işçinin-memurun daha geniş haklardan faydalandığı anlamına gelmemeli. Zaten sendika seçme özgürlüğünün, kamuda belli sendikalara üye olmanın bir liyakat kriteri haline getirilmesinin, özel sektörde yine işverene yakınlığıyla bilinen belli sendikalara üye olmaya zorlanılmasının dayatıldığı bir ortamda ya da yetki aldığınız halde işverenin yetki itirazıyla süreci tıkadığı, grev hakkının artık sadece kağıt üzerinde var olduğu ve grev hakkının kullanılılmıyor olmasıyla övünen bir siyasi anlayışın olduğu bir dönemde sendikalaşma oranlarının artmasını, işçiler ya da emekçiler daha fazla güvence altında yaşıyor diye değerlendiremeyiz.

**Mücadenin yükselmeye başladığı bir döneme giriyoruz. Birçok fabrikada, işyerinde farklı bölgelere dağılmış halde direnişler örülüyor. Bu mücadelelerin daha da yaygınlaşacağını söyleyebiliriz herhalde.**

Kriz dönemleri emek sermaye çelişkisinin derinleştiği, burjuvazinin ve burjuva programı uygulayan hükümetlerin baskıyı artırdığı dönemlerdir. Ancak bu derin çelişki içinde mücadele potansiyeli de barındırıyor. Bütün mesele de işçi sınıfının kendi içerisindeki bu potansiyeli ortaya çıkarmak. Bunun için sendikalara gerçekten tarihi bir görev düşüyor. Çünkü kriz zamanlarının şöyle de bir özelliği var, gerek artan işsizlik gerek kapitalizmin evrildiği fordizm sonrası dönemdeki işçi sınıfının katmanlı yapısı, işsiz kalmayan için işini kaybetme riskini de

barındırıyor. Bu sebeple işçiler arasındaki rekabeti artıran birçok unsur ortaya çıkabiliyor. Sendikaların tarihi görevi bu rekabeti ortadan kaldırıp, işçiyi sınıfsal çıkarı çelişen kesime karşı örgütlemek. Bunun için ben bu süreçte işçilerin örgütlenmesi kadar sendikaların ortak hareket etme kabiliyeti geliştirmelerinin de çok önemli olduğuna inanıyorum. Bundan birkaç ay önce krizin faturasını ödemeyeceğiz başlığı altında DİSK ve Türk-İş görüşmesi oldu ve ortaklaşıldığı Türk-İş Başkanı tarafından da ifade edildi. Bu ortaklaşmaları genişletmek gerekiyor. Çünkü sınıf mücadelesinin alanı bu ortaklıklar geliştiği ölçüde büyüyor, geliyor. Yine tam da bu dönemde sendikaların kendi aralarındaki rekabeti de dayanışma ve ortak hareket zeminine geçirmeleri; sendikal gücü ya da başarıyı üye sayısına indirgememeleri ya da sadece kendi işçileriyle kendi üyeleriyle sınırlı bir hak arayışı içerisinde bulunmamaları gerektiğini düşünüyorum.

**Daha önce özellikle özelleştirme süreçlerine karşı verilen mücadelede Petrol İş'le ortak çalışmalarda bulundunuz, destek verdiniz. O dönem özelleştirme saldırılarına karşı verilen topyekün mücadele bugünkü pratikleri de belirliyor. Petrol-İş yakın dönemde biten Flormar, hâlâ devam eden Kale Kayış direnişleri ile mücadelesini sürdürüyor. Petrol-İş ve Petrol-İş'in son dönemki eylemliliklerine ilişkin söylemek istediğiniz bir şey var mıdır?**

Petrol-İş adına söyleyeceğim şey; Petrol İş'in güçlü bir mücadele geleneği olduğu. Burada sevgili Ayfer Eğilmez'i saygıyla ve özlemlerle anmak isterim. Kendisi emek mücadelesindeki güç

ve kararlılığının sembol isimlerindendi. Ayrıca emekten ve toplumdaki yana bilimsel çalışmaların gelişmesinde çok büyük katkıları oldu. Benim Petrol- İş'le yolumun kesişmesi de yine O'nun sayesinde oldu.

Kısmen beraber çalıştığım kısmen çok yakından takip ettiğim kadarıyla Petrol- İş'in geniş ve güçlü bir arşivi, kurumsal belleği var. Dolayısıyla mücadeleyi sonraki nesillere aktarmak bakımından bu çok önemli bir araç. Tüm bu miras bugünün şekillenmesinde de rol oynuyor. Petrol İş'in özelleştirmelere karşı verdiği mücadeleyi bugün çok daha iyi anlıyoruz. Bakın nereden anlıyoruz, Telekom'dan, TÜP-RAŞ'tan ve daha birçok kurum üzerinden anlıyoruz. Telekom'da ne oldu? Bütün kârı özelleşti, batık kredi olarak devlete geri döndü. TÜPRAŞ gibi Türkiye'nin en büyük işletmesinde taşeron çalışma yüzünden iş cinayetleri oldu. Petrol-İş özelleştirme karşıtı mücadelelerin en başında, bu işyerlerindeki iş ilişkilerinin değişeceğini, kuralsızlaşacağını, taşeron çalışmanın artacağını söylüyordu ancak buna kulaklar tıkandı. Bu örnekleri çoğaltmak mümkün. Örneğin SEKA, Petrol İş'in doğrudan örgütlü olduğu bir işyeri olmasa da, özelleştirmelere karşı verilen ortak mücadelenin kesişim noktasındaydı. SEKA kapandı; gazeteler, dergiler çıkamaz hale geldi, kağıt sektörü iflas etme noktasında. Ortak mücadelenin sonuçlarını, öngördüğümüz sonuçlarını sonradan alıyoruz. Dolayısıyla umut ediyorum Petrol-İş Flormar ve Kale Kayış işyerlerinde gösterdiği mücadeleyi bundan sonraki süreçte de sürdürür. Ama aynı zamanda umuyorum ki ortak mücadele hattının örülebilmesi için de kendi üyeleriyle sınırlı kalmayan mücadele geleneğini de devam ettirir.

# DÜNYADA EMEK BÜYÜMEDEN PAY ALMIYOR EŞİTSİZLİKLER ARTIYOR!

Küresel kapitalizmin makyajı gün geçtikçe dökülüyor. Eşitsizlik ve adaletsizlikler üzerine kurulmuş ekonomik sistem, işçi sınıfına sadece daha fazla işsizlik ve daha derin yoksulluk getiriyor. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD), yayınladığı raporlarda sunduğu rakamlarla bu gerçek apaçık görülüyor.

## ARAŞTIRMA SERVİSİ

Önümüzdeki yıllarda, dünya ekonomisinin büyüme oranlarında bir yavaşlama yaşanacağı ve hatta dünyada yeni bir durgunluk olasılığının gündemde olduğu artık bizzat sermaye yanlısı iktisatçılar ve kurumlar tarafından da açıkça ifade ediliyor. Ancak, gerek dünyada gerek de ülkemizde ekonominin büyüme kaydettiği yıllarda da emeğin büyümeden pay almadığı, refah artışından faydalanmadığı görülüyor. ILO, ücret artışlarının durma noktasına geldiğini tespit ederken, OECD reel ücretler ile emek verimliliği arasındaki makasın her geçen gün daha da arttığını saptıyor. Tüm bu etkenlerle, dünyada servet giderek daha az kişinin elinde toplanırken eşitsizlikler hızla artıyor.

### ILO'dan Ücretler ile İlgili Uyarılar

#### Ücretlerdeki artış yavaşlıyor

ILO 2018 yılının son günlerin-

de yayımladığı Küresel Ücret Raporu 2018/19 ile dünyada ücretlerdeki temel eğilimlere dair tespitlerde bulundu. Brüt ücret verilerinden hazırlanan rapora göre, 2017 yılında ücretlerdeki artış küresel krizin yaşandığı 2008 yılından bu yana en düşük artış olarak kayıtlara geçti. Ücretlerin küresel ölçekte reel artışı 2016 yılında %2,4 seviyesinden 2017 yılında %1,8'e geriledi.

Büyük bir istihdama sahip Çin'de son yıllarda ücretlerde bir miktar artış yaşanıyor. Yukarıdaki verilerden Çin çıkarıldığında, yani ücret verilerinden Çin etkisi ayrıldığında, dünyada reel ücret artışı 2016 yılı için %1,8, 2017'de ise %1,1'e kadar düşüyor.

#### Gelişmiş ülkelerde ücret artışları durma noktasında

G20 ülkeleri içindeki gelişmiş ekonomilerde, reel ücret artışı 2015 yılındaki %1,7 ve 2016 yılındaki %0,9 artışlardan sonra

2017 yılında %0,4'e kadar düştü. Bu durum, G20'nin içindeki gelişmiş ülkelerde reel ücret artışlarının durma noktasına geldiğini gösteriyor.

Doğu Avrupa ülkeleri dışında bırakıldığında kalan Avrupa ülkelerinde 2016 yılında %1,3 olarak gerçekleşen reel ücret artışının 2017'de sifıra yaklaştığı görülüyor. Avrupa'da özellikle Fransa ve Almanya'da ücretlerin reel olarak artmamış olması ve İtalya ile İspanya'da 2017 yılında ücretlerde reel gerileme yaşanması, bu durumun en büyük nedeni. Buna karşılık Doğu Avrupa ülkelerinde reel ücretlerin 2017'de %5 gibi bir oranda arttığı dikkat çekiyor. Öte yandan, ABD'de 2015 yılında reel ücret artışı %2,2 iken, 2016 ve 2017 yıllarında bu artış %0,7'ye geriledi.

Dünyada krizden sonraki dönemde işsizlik oranlarının azalmasına ve milli gelir artışlarına rağmen reel ücretlerde



artışlarının durma noktasına gelmesi, emeğin pazarlık gücünün azalması, açıklanan işsizlik rakamlarının işgücü piyasasındaki gerçek durumu yansıtmıyor oluşu ve küresel ekonomik belirsizliklerin şirketlerin ücretleri arttırmakta isteksiz davranmaya itmesi gibi nedenlerle açıklanıyor. Tüm bu etkiler içerisinde, dünyada sendikal örgütlülüğün zayıflaması ve emeğin pazarlık gücünün azalmasının öne çıktığını vurgulamak gerekiyor.

Diğer yandan, dünya kapitalizminin işleyişinin eşitsizlikleri arttırması ve milli gelirden giderek emeğe daha az pay verilmesi süreci, ücretlerin baskılanması politikası ile el ele gidiyor.

### Gelişmekte olan ülkelerde ücret artışlarında yavaşlama

G20 içindeki gelişmekte olan ülkelerde, reel ücret artışları düzensiz bir seyir izliyor. 2015 yılında %2,9 artış yaşanırken, 2016 yılında bu oran %4,9'a kadar yükseldi ve ardından 2017 yılında yeniden düşerek %4,3 seviyesine indi. Ancak görüldüğü üzere, gelişmiş ülkelere göre bu ülkelerde ücretlerin daha hızlı arttığı anlaşılıyor.

Benzer şekilde Asya-Pasifik bölgesinde 2006-2017 döneminde reel ücret artışları yüksek gerçekleşti. Ancak bu bölgede de, ücret artışında 2016 yılında %4,8'den 2017'de %3,5'e düşüş olduğu gözleniyor. Ücret artışı aynı dönemde, Orta ve Batı Asya'da %3'ten %0,5'e geriledi. Latin Amerika ve Karayipler'de 2017 yılı ücret artışı %1 oldu.

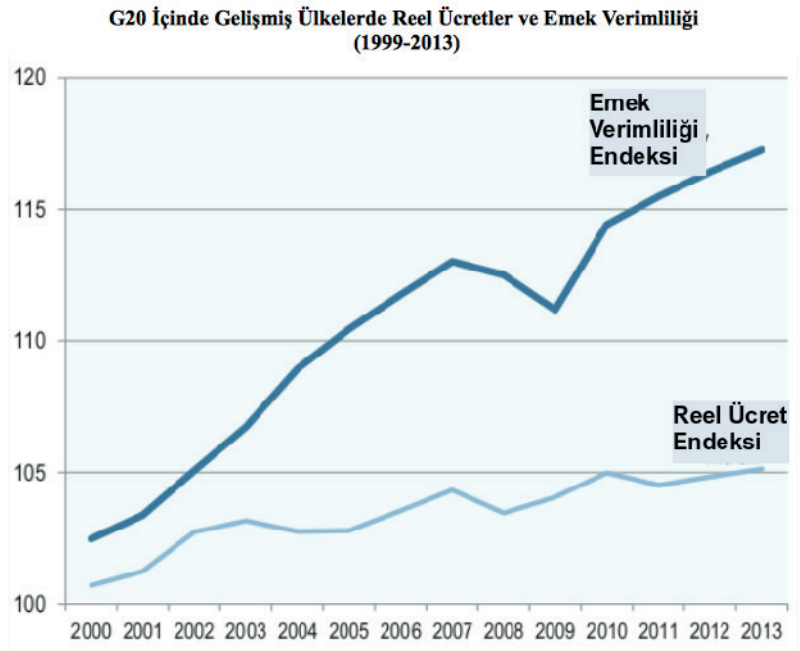
Afrika'da ise 2017 yılında reel ücretlerin %3 oranında düştüğü görülüyor. Bu durum, Mısır ve Nijerya'da ücretlerdeki gerilemeden kaynaklanıyor.

### İşçi Sınıfı Büyümeden Pay Almıyor

ILO'nun ortaya koyduğu ücret verileri, dünya emekçilerinin ücretlerindeki reel artışların giderek azaldığını ortaya koyarken, OECD verileri de bu tespiti teyit ediyor. OECD'nin Temmuz ayında yayımladığı İstihdam Görünümü 2018 raporuna göre, 2017 yılı son çeyreğinde OECD ülkelerinde saat başına ücretlerde artış 2008 yılına göre 0,4 puan daha düşük seyrediyor. OECD, büyümeye rağmen ücretlerin aynı oranda artmamasına "ücrete yansımayan büyüme" adını veriyor. Bugün dünyada yaşanan durumun, geçmişte örneğinin pek yaşanmadığı vurgulanan

raporda, yaşanan büyümeye ve düşen işsizliğe paralel olarak aynı ölçüde ücretlerde artış görülmediği belirtiliyor. Dünya kapitalizminin iki önemli temsilcisi ABD ve Almanya'da, son 7-8 yılda işsizlik düşmesine rağmen nominal ücretlerde artışlar yıllık ancak %2-3 düzeyinde gerçekleşti. Bu gelişmeyi bazı sermaye yanlısı iktisatçılar, işsizlik düşmesine rağmen verimliliğin aynı ölçüde artmadığını bu nedenle ekonomik büyümenin reel ücret artışlarına yansımadığını söylüyor. Ancak veriler, bu tezin doğru olmadığını gösteriyor. Çünkü, aynı dönemde ücret artışları, verimlilik artışlarının gerisinde kaldı.

G20 içindeki gelişmiş ülkelerde emek verimliliği endeksi ile reel ücretler endeksi arasındaki açığı genişledi. Verimlilik ücretlerden daha hızlı artarken, reel ücretler neredeyse yerinde saydı. Zaten ILO da, ücret artışlarının



Kaynak: OECD, G20 İstihdam Çalışma Grubu Raporu, 2015

OECD tarafından yapılan bir çalışmaya göre, 1990-2009 yılları arasında 30 gelişmiş ülkenin 26'sında emeğin milli gelirden aldığı pay geriledi. Buna göre, emeğin milli gelirden aldığı pay ortalamada %66,1'den %61,7'ye düştü.

verimlilik artışının altında kalması nedeniyle dünyada emeğin milli gelirden aldığı payın 1990'lı yıllara göre ciddi oranda düştüğüne işaret ediyor.

Emeğin milli gelirden aldığı payın azalmasına şu etkenlerin neden olduğu söylenebilir:

- Dünyada işsizliğin, 2008 Krizinden sonra resmi verilere göre yani kağıt üzerinde düştüğü görülüyor. Ancak gerçekte

düşüş açıklandığı ölçüde değil. Çok sayıda kişi, iş bulmaktan umudunu kestiği için iş aramayı bırakıyor. Bu durumdaki kişiler işgücü piyasasından çıkmış oluyor, işsiz sayılmıyorlar ve buna bağlı olarak işgücüne katılım oranları düşüyor. Örneğin, ABD'de 2008 Ocak ayında %66,2 olan işgücüne katılım oranı 2017 yılı sonu itibarıyla %62,7'ye geriledi. Bu etki dışarıda tutularak hesaplama yapıldığında ABD'de 2017 sonunda %4,1 olan işsizlik oranı esasında %6,1 olacaktı.

- Ekonomi büyürken yaratılan istihdamın geçmiş yıllara göre niteliği kötüleşiyor. Büyüme sınırlı da olsa istihdam yaratıyor ama yeni istihdam düşük ücretli ve geçici nitelikler taşıyor. Dolayısıyla, bu tür istihdamın ücret gelirlerinin artışına etkisi sınırlı oluyor.

- Yeni istihdamın daha çok esnek, yarı-zamanlı ve geçici nitelikte olması, istihdam edilen kesimlerin her an yeniden işsiz

kalma riski ile karşı karşıya olması, işçi sınıfının pazarlık gücünü elinden alırken ücretleri baskılıyor ve ücret artışlarını sınırlıyor.

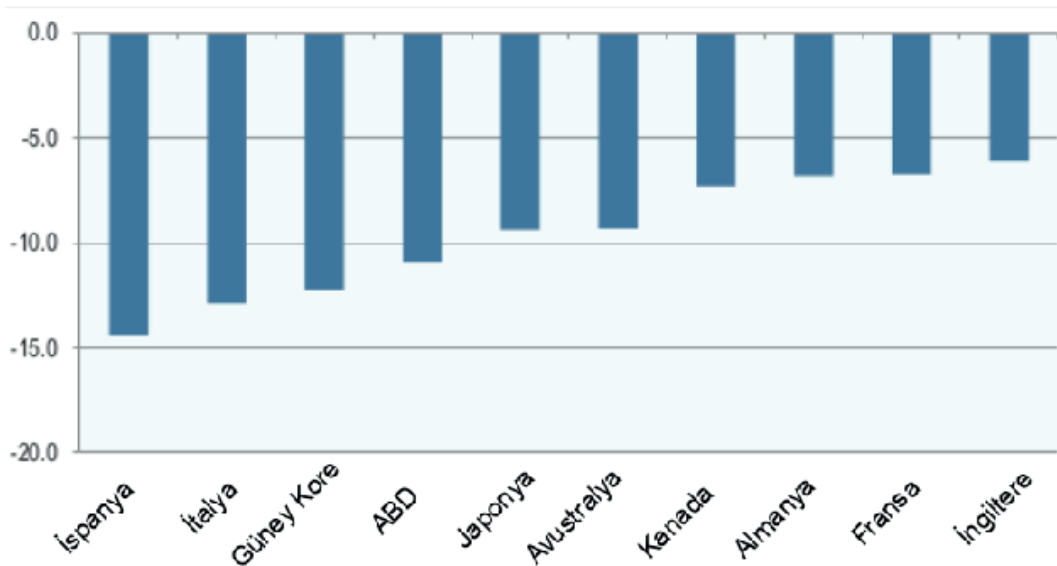
Tüm bu tespitler kapitalizmde artık, milli gelir artışı ile ücret artışları arasındaki bağın koptuğunu gösteriyor.

OECD tarafından yapılan bir çalışmaya göre, 1990-2009 yılları arasında 30 gelişmiş ülkenin 26'sında emeğin milli gelirden aldığı pay geriledi. Buna göre, emeğin milli gelirden aldığı pay ortalamada %66,1'den %61,7'ye düştü.

Yine OECD tarafından yapılan bir başka çalışmada G20 içerisindeki gelişmiş ülkelerde 1970-2014 yılları arasında ve G20 içerisindeki gelişmekte olan ülkelerde 1995-2012 yılları arasında emeğin milli gelirden aldığı payın ciddi ölçüde gerilediği görülüyor.

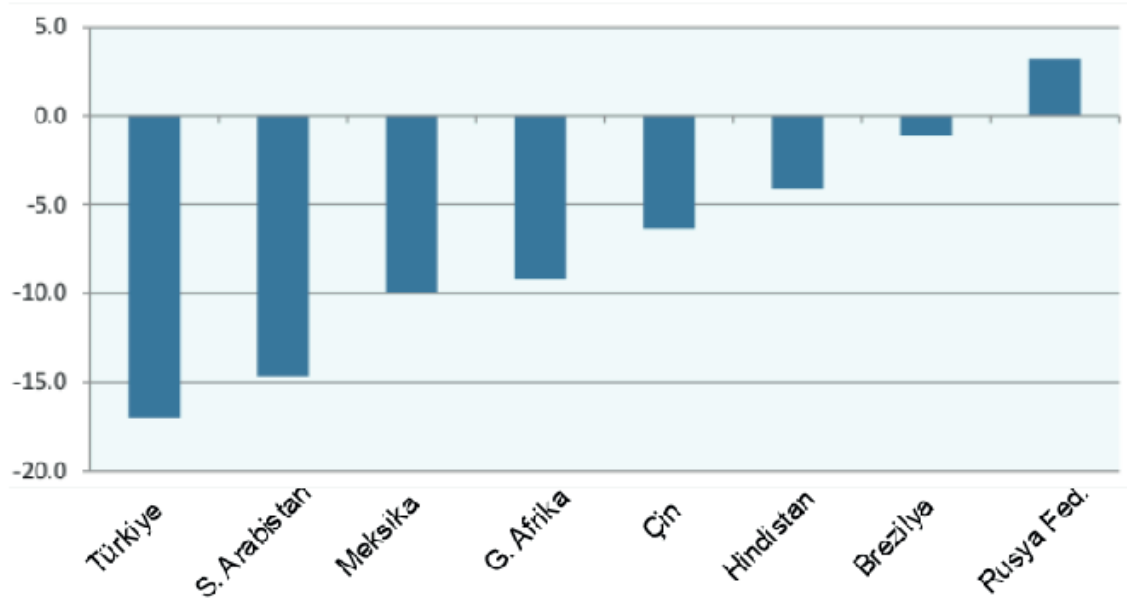
1970-2014 yılları arasında eme-

**G20 İçindeki Gelişmiş Ülkelerde Milli Gelir İçinde Emeğin Payındaki Değişim (%) (1970-2014)**





## G20 İçindeki Gelişmekte Olan Ülkelerde Milli Gelir İçinde Emeğin Payındaki Değişim (%) (1995-2012)



Kaynak: OECD, G20 İstihdam Çalışma Grubu Raporu, 2015.

ğin milli gelir içerisinde İspanya'da 15 puana yakın gerileme yaşadığı, İtalya'da bu gerilemenin %12,5 dolayında olduğu görülüyor. Benzer şekilde ABD ve Güney Kore'de de 10 puanın üzerinde düşme yaşandığı gözleniyor. Emeğin payının azalması eğilimi, Almanya, Fransa ve İngiltere gibi dünya kapitalizminin lokomotifi niteliğindeki ülkelerde de yaşanıyor.

Türkiye'nin de içerisinde olduğu G20 içindeki gelişmekte olan ülkelerle ilgili bir başka çalışmada ise benzer bir tablo ortaya çıkıyor. Buna göre, milli gelir içerisinde emeğin payı, 1995-2012 yılları arasında G20'nin diğer ülkelerinde de azalıyor.

Emeğin payında en şiddetli azalma ise yaklaşık 17 puan ile Türkiye'de yaşandı. Türkiye'yi 15 puan ile S. Arabistan, 10 puan gerileme ile Meksika izliyor. Çin, Hindistan ve Brezilya'da emeğin payındaki azalmanın daha düşük olduğu görülüyor. Sadece Rusya

Federasyonu'nda milli gelir içerisinde emeğin payında bir artış yaşanması dikkat çekiyor.

Dünyada Eşitsizlik Artıyor, Servet Daha Az Kişinin Elinde Toplanıyor

İngiliz yardım kuruluşu OXFAM, her yıl olduğu gibi bu yıl da Davos'ta yapılan ve sermaye sınıfı temsilcilerinin toplandığı Dünya Ekonomik Forumu öncesinde dünyada gelir ve servet dağılımına ilişkin çarpıcı veriler yayımladı. Bu veriler, dünyanın emeği ile geçinenler için giderek daha yaşanmaz bir hal aldığını gösteriyor. Dünya kapitalizminin işleyişi, zenginleri daha zengin, yoksulları ise daha yoksul hale getiriyor. OXFAM tarafından derlenen rapordaki tespitler şöyle:

- 2008 küresel krizinden sonraki 10 yıl içerisinde zenginlerin serveti benzeri görülmemiş biçimde artış gösterdi. Son 10 yıl içerisinde dünyada dolar milyarderlerinin sayısı neredeyse ikiye katlandı.

- Sadece geçen yıl, dolar milyarderlerinin serveti 900 milyar dolarlık artış gösterdi. Bu artış, dolar milyarderlerinin servetinin günde 2,5 milyar dolar arttığına işaret ediyor. Aynı dönemde, dünya nüfusunun en yoksul yüzde 50'lik kesiminin yani 3,8 milyar kişinin serveti ise %11 azaldı.

- Dolar milyarderlerinin sayısı hızla artıyor. 2017 ile 2018 yıllarında her iki günde bir yeni bir dolar milyarderi türedi.

- Dünyada servet giderek daha az kişinin elinde toplanıyor. Önceki yıl en zengin 43 kişinin serveti, dünyanın en yoksul yüzde 50'lik kesiminin yani 3,8 milyar kişinin servetine eşitti. 2018 yılında ise en zengin 26 kişinin serveti, bu 3,8 milyar kişinin servetine eşit duruma geldi.

- Dünyanın en büyük e-ticaret şirketi Amazon'un kurucusu Jeff Bezos, 2018 yılında 112 milyar dolarlık servetiyle dünyanın en zengin kişisi oldu. Dolar

**Gelişmiş ülkelerde, daha yüksek gelirli-lerin ödediği gelir vergisi 1970'li yıllarda toplanan gelir vergisi içinde %62 iken 2013 yılında %38'e kadar geriledi. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu oran %28 gibi düşük bir seviyede bulunuyor. Yani toplanan gelir vergisinin, büyük kısmını dar gelirli-ler karşılıyor.**

milyarderi Bezos'un servetinin yüzde 1'i, 105 milyon nüfuslu Etiyopya'nın sağlık bütçesine eşit. Bezos geçtiğimiz günlerde, harcayacak başka bir şey bulamadığı için servetini uzay seyahatine yatırmayı düşündüğünü açıklamıştı.

- 2018 Dünya Eşitsizlik Raporu verileri, 1980 ile 2016 yılları arasında dünya nüfusunun en yoksul %50'lik kesimi (dünya nüfusunun daha yoksul olan yarısı), küresel gelir artışındaki her 1 doların 12 sentini alırken, en zengin %1'lik nüfus her 1 doların 27 sentini kazandı. (1 Dolar = 100 sent)

- Dünya Bankası hesaplamalarına göre, dünyada 3,4 milyar kişi günlük 5,50 doların altında bir gelire yaşamak durumunda kalıyor.

- Dünyada 262 milyon çocuk okula gidemiyor. Yılda yaklaşık 10 bin kişi ise hiçbir sağlık hizmetine ulaşamadığı için hayatını kaybediyor.

- Dünyada karşılığı ödenmeyen 16,4 milyar saatlik çalışma yapıyor, karşılığı ödenmeyen bu işler büyük ölçüde yoksul

kadınlar tarafından yapılıyor. Eğer kadınlar tarafından yapılan karşılığı ödenmeyen işler bir şirket tarafından yapılıyor olsaydı, bu şirketin cirosu 10 trilyon dolara ulaşacaktı ve Iphone'u üreten meşhur Apple şirketinin cirosunu 43'e katlayacaktı.

OXFAM raporunda, dünyada eşitsizlikler artarken ve zenginler servetine servet katarken giderek daha az vergi öder olduklarını da vurguluyor:

- Servet neredeyse vergilendirilmiyor. Her 1 dolarlık vergi gelirinin sadece 4 senti servet üzerindeki vergilerden geldi.

- Gelişmiş ülkelerde, daha yüksek gelirli-lerin ödediği gelir vergisi 1970'li yıllarda toplam gelir vergisi içinde %62 iken 2013 yılında %38'e kadar geriledi. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu oran %28 gibi düşük bir seviyede bulunuyor. Yani toplanan gelir vergisinin, büyük kısmını dar gelirli-ler karşılıyor.

- Brezilya ve Birleşik Krallık'ın da içinde olduğu birçok ülkede en yoksul %10'luk kesim en zengin %10'luk kesime göre gelirlerinin daha büyük bir payını vergiye ayırmak zorunda kalıyor.

- Hükümetler politikalarında zenginlerin daha fazla vergi ödemeleri konusuna odaklanmalı. Örneğin, dünyadaki en zengin kesimin ödediği vergilerde binde 5'lik bir artış sağlandığında, dünyada okula gidemeyen 262 milyon çocuğun eğitim masrafları karşılanmış, 3,3 milyon kişiye ise sağlık hizmeti sağlanmış olacak.

- Dünyada en zengin kişilerin, yaklaşık 7,6 trilyon dolarlık servetini vergi sisteminden kaçırdıkları belirtiliyor. Şirketler

de, önemli bir kaynağını deniz aşırı vergi cenneti ada ülkelerinde tutuyorlar. Zenginlerin ve şirketlerin bu vergi kaçırma uygulamaları nedeniyle, gelişmekte olan ülkeler yıllık 170 milyar dolarlık kaynak kaybı yaşıyor.

OXFAM'ın derlediği raporda ayrıca, cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kadınların daha fazla yoksullaştığı ve gelirden daha az pay aldığı ortaya konuyor:

- Dünyanın en zengin kişilerinin büyük bir çoğunluğu erkeklerden oluşuyor. Küresel ölçekte, kadınlar erkeklere göre %23 daha az gelir elde ediyor. Ve erkeklerin serveti, kadınlardan %50 daha fazla.

- Afrika ülkeleri ile Hindistan, Pakistan ve Bangladeş gibi ülkelerde kadınlar toplam servetin ancak %20'sine sahip bulunuyor.

- Kapitalizmin merkezi ABD'de yaşayan bekar bir beyaz erkek, bekar bir hispanik (Latin kökenli) kadının sahip olduğundan 100 kat fazla servete sahip.

- Servet dağılımının önemli araçlarından birisini toprak sahipliği oluşturuyor. Örneğin Brezilya'da toprakların sadece %11'i kadınlara ait. Bangladeş'te ise toprak sahipliğinde erkeklerin payı kadınların payının 6 katından fazla.

- Kadınların daha az gelir ve servete sahip olmasının ve ayrıca kadın-erkek eşitsizliğinin bu konuda da artmasının en büyük nedeni, kadınların daha düşük gelirli işlerde çalışmak zorunda bırakılmaları ve daha fazla kayıtdışı çalışmaya itilmeleri ile ilgili. Ayrıca, karşılığı ödenmeyen işlerde kadınlar daha fazla çalışıyor.





# İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İSTATİSTİKLERİNE DAİR DEĞERLENDİRMELER

Son üç yılda Sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinde yaşanan kazaları değerlendirdiğimizde, geçirdikleri iş kazaları sonucu yaşamını yitiren 19 kişiden biri kapsam dışı personel, dördü üyemizken kalan 14 kişinin ise alt işveren çalışanı olduğunu görüyoruz.

Hayatın bütün alanlarında olduğu gibi, işçi sağlığı ve iş güvenliği (İSG) alanında da kendimizi, kurumumuzu veya ülkemizi geliştirmek istiyorsak, hali hazırda bulunduğumuz konumu iyi görmeli ve doğru değerlendirmeliyiz. İş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek açısından düzgün bir istatistik, işte bu sebeple olmazsa olmazlardan biridir. Peki ülkemizde bu istatistikler ne ölçüde tutuluyor, hangi noktaları aydınlatıyor?

Öncelikle İSG istatistiklerinin iki önemli ayağı olduğunu ifade etmek gerekir. Bunlardan biri iş kazaları diğeri ise meslek hastalıklarıdır. Dergimizin bu sayısında iş kazalarını, gelecek sayı da ise meslek hastalıklarını inceleyeceğiz. Bu iki başlığı da ayrıntılı ele alıp ülkemizdeki, sektörümüzdeki ve örgütlü olduğumuz işyerlerindeki durumu ortaya koymaya çalışacağız.

### İş Kazaları

Ülkemizde iş kazaları istatistiklerini temel olarak Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) yayınlamaktadır. SGK, işverenlerden ve sağlık kurumlarından kendisine elektronik ortamda gelen beyanları derleyerek, kapsamlı bir rapor hazırlamakta ve bu raporu her yıl sonunda, bir önceki yılın verilerini içerecek şekilde web sayfasında yayınlamaktadır<sup>1</sup>.

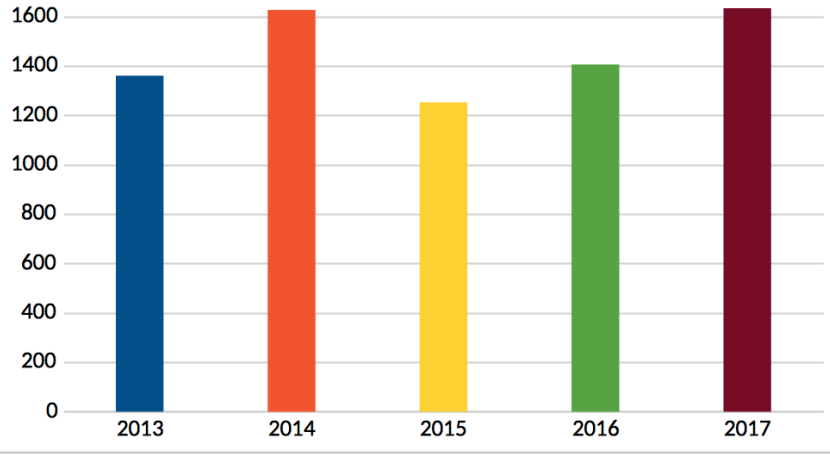
Raporda, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına tutulan sigortalıların; ekonomik faaliyet sınıflamasına göre, cinsiyetlerine göre, hastanede geçen gün sayılarına göre, iş göremezlik sürelerine göre, illere göre, yaşlara göre, hastalık tanısına göre, meslek gruplarına göre, yaranın türüne göre, yaranın vücuttaki yerine göre, yaralanmaya sebep olan harekete göre, kaza anında yürütülmekte olan faaliyete göre, kazaya sebebiyet veren olaya göre, kaza geçirenlerin kullandığı materyale göre, işyerindeki toplam sigortalı çalışan sayısına ve benzeri detaylara göre dağılımları listelenmektedir. Raporların iş kazalarını ifade eden bölümü kıymetli bilgiler verirken, meslek hastalıklarını listeleme bölümü ise yazımızın ikinci bölümünde geniş olarak anlatacağımız sebeplerden dolayı, tatmin edici bir sonuç üretmemektedir. SGK istatistiklerindeki detaylı analizlere rağmen, ekonomik faaliyet kodu detaylarında eksiklik bulunmaktadır. SGK, istatistik sonuçlarını 4'lü NACE kodlarına kadar detaylandırmakta, sendikaların tabi olduğu işkolları ise, İşkolları Yönetmeliği'ne göre 6'lı NACE kodlarıyla sınıflandırılmaktadır<sup>2</sup>. Bu sebeple, SGK verileri sendikal işkollarına göre dağıtılmak istenildiğinde, bazı verilerin hangi işkoluna dahil edilmesi gerektiği konusunda tereddüt oluşmaktadır.

<sup>1</sup> [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) , Erişim: 15.04.2019

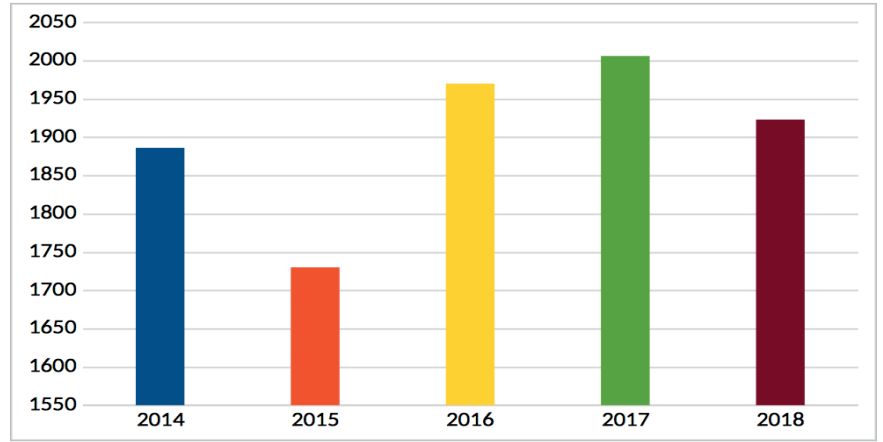
<sup>2</sup> RG, 19.12.2012, 28502, İşkolları Yönetmeliği, Ek-1

Ayrıca SGK İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, 2017 yılına kadar sadece 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/a maddesinde tarif edilen, genel ifadesiyle işçi olarak nitelendirilebilecek hizmet akdi ile çalışanları kapsıyordu. 4/b maddesindeki kendi namına çalışanlar ile 4/c maddesinde tarif edilen kamu çalışanları, istatistik konusu dışında bırakılmışlardı. Kurum 2017 yılında yayınladığı istatistiklerde, ayrı bir tabloda 4/b statüsünde çalışanlara da yer vermiştir. Ancak bu kapsamda sadece üç kişinin iş kazası sebebiyle öldüğü sonucu ortaya çıkmış, bu sonuç da Türkiye gerçeklerini yansıtmaktan uzak kalmıştır. Dolayısıyla yazımızın ilerleyen bölümlerinde, SGK istatistiklerinden bahsettiğimizde her zaman 4/a statüsünde çalışanları kastediyor olacağız.

SGK istatistik sonuçlarını yetersiz kılan bir başka unsur ise ülkemizdeki kayıt dışı çalışmanın yüksek oranıdır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin 2019 Ocak verisine göre, ülkemizde kayıt dışı çalışma oranı yüzde 33,1 olarak tespit edilmiştir<sup>3</sup>. SGK doğal olarak, sigortalılar içerisinde kendisine bildirim yapılan iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutmaktadır. Özellikle hafif yaralanmalı küçük kazalar veya kayıt dışı çalışan işçilerin yaşamış olduğu kaza veya hastalıklar istatistiklere yansımamaktadır. Aslında ülkemizdeki yasal mevzuat gereği<sup>4</sup>, bir işte çalışmaya başlayan herkes, çalışmaya başladığı andan itibaren kendiliğinden sigortalı sayılır. İşverenin, işe giriş bildirgesi tanzim etmesiyle, sigorta başlangıcını



Tablo 1- SGK istatistiklerine göre yıllara dayalı ölümlü iş kazası sayıları



Tablo 2- İSG Meclisi İş Cinayetleri Raporlarına göre yıllara dayalı ölümlü iş kazası sayıları

kuruma bildirme zorunluluğu bulunmakla birlikte, bu bildirim yapılmamış olması, çalışan kişinin sigortalı olmasının önünde engel değildir. Böyle durumlarda, Kurum ödenmemiş sigorta primlerini icra yoluyla tahsil edebilir. Ancak bu tür durumun ortaya çıkarak, kayıt dışı çalışan bir işçinin geçirdiği kazanın istatistiklere yansımaması, bu durumun yargıya intikali halinde mümkün olmaktadır. Bu da sadece ölümlü veya ağır yaralanmalı kazalardan sonra gündeme gelmektedir.

SGK istatistiklerindeki bu

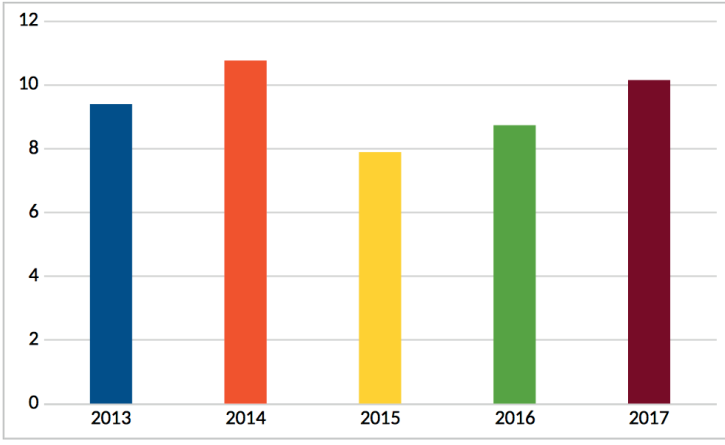
eksikliği ise İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSG Meclisi)'nin, basından, sendikalardan ve İSG profesyonellerinden gelen bilgilerle oluşturduğu ve her ay yayınladığı İş Cinayetleri Raporları doldurmaktadır<sup>5</sup>. Bu raporların hazırlanmasında, SGK raporlarında olduğu gibi çalışanların kayıtlı veya kayıt dışı olmaları, işçi, memur veya kendi namına çalışan olmaları gibi ayrımlar yapılmamakta, genel olarak iş kazası olarak değerlendirilebilecek tüm ölümlü kazalar istatistik içerisinde, "iş cinayeti" tanımlamasıyla yer bulmaktadır.

<sup>3</sup> <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30682> , Erişim: 15.04.2019

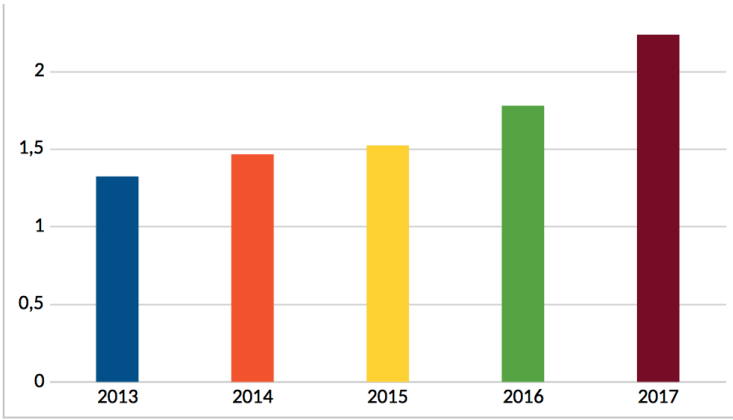
<sup>4</sup> RG, 16.06.2006, 26200, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, md. 7/a

<sup>5</sup> <http://www.guvenlicalisma.org/is-cinayetleri-raporlari> , Erişim:15.04.2019





**Tablo 3- SGK istatistiklerine göre tam zamanlı çalışan her 100 bin kişide görülen ölümlü iş kazası sayısı**



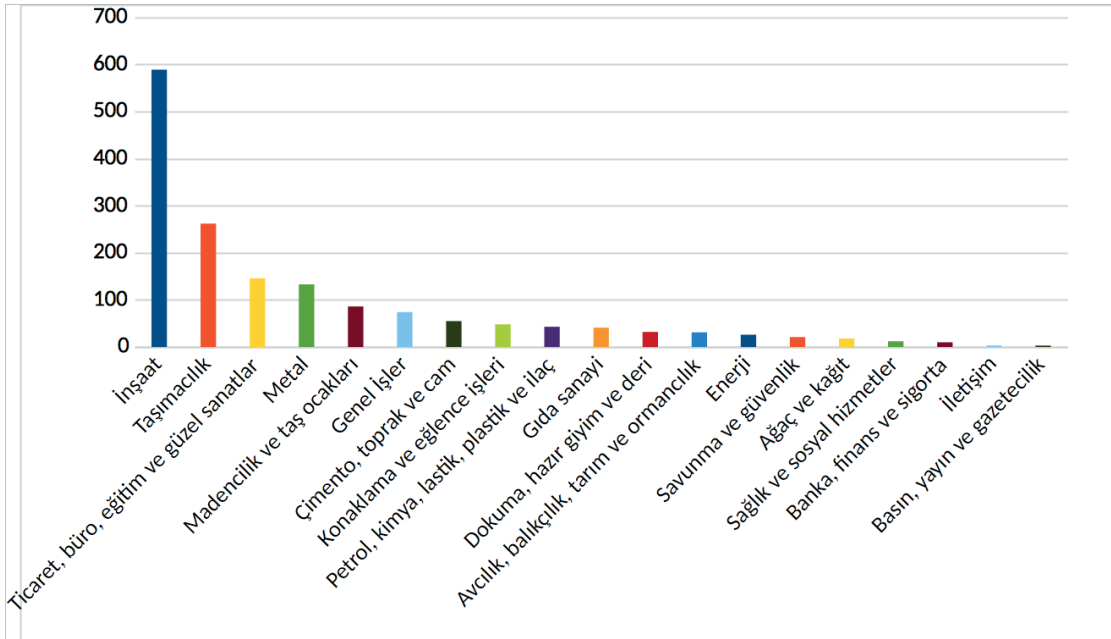
**Tablo-4 SGK istatistiklerine göre tam zamanlı çalışan her 100 kişide görülen iş kazası sayısı**

Bu sebeple de yıl genelindeki toplam ölümlü iş kazası rakamları SGK istatistiklerine kıyasla

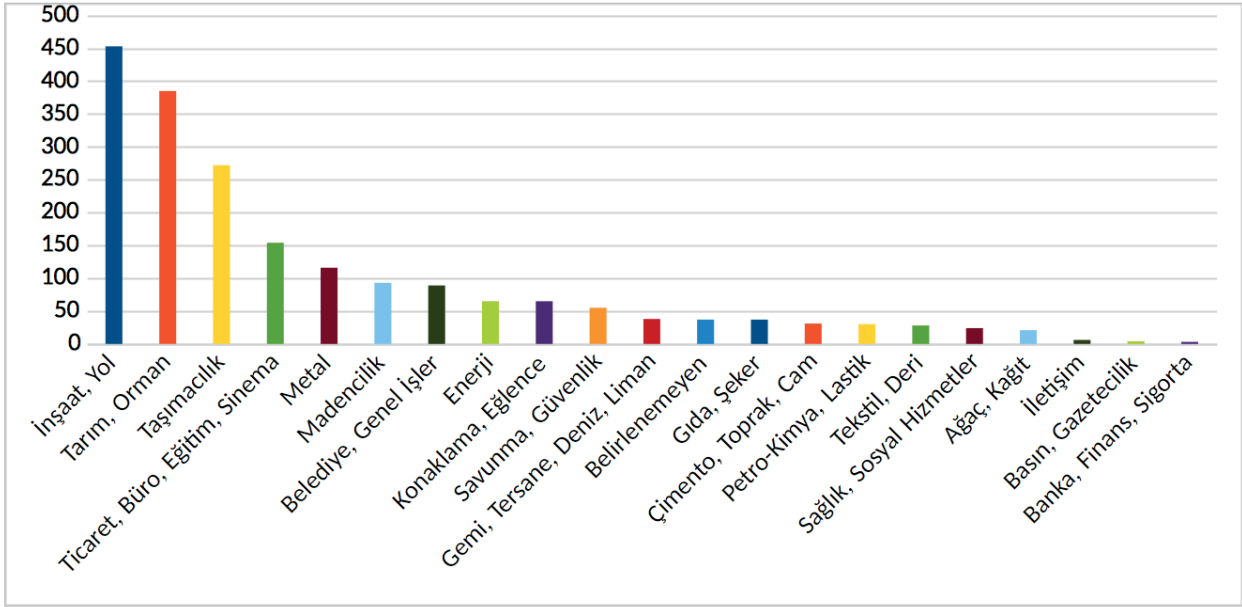
bir miktar daha yüksek olmakta ancak yıllara dayalı olarak incelendiğinde sayılardaki yükseliş

ve düşüşlerin birbirine paralel gittiği görülmektedir (Tablo 1 ve Tablo 2). Bu durum aslında her iki istatistiğin de doğru sonuçlar ürettiğini, ancak kapsam bakımından birbirinden farklı olduklarını göstermektedir.

Ülkemizde yıllara dayalı olarak görülen iş kazası sonucu ölüm sayısındaki değişimler elbette önemlidir. Hedef bu sayıyı düşürmek hatta sıfırlamak olmalıdır. Ancak bu sayı tek başına işçi sağlığı ve iş güvenliği hususunda başarı veya başarısızlığı ortaya koymaya yetmemektedir. Çünkü güncel ekonomik verilerin durumu, sanayi yatırımlarının, üretim kapasitesinin ve buna bağlı olarak istihdamın artması veya azalması da istatistik sonuçlarını etkilemektedir. Bu etkiden bağımsız bir analiz yapabilmek için, toplam çalışan sayısına oranla yaşanan ölümlü iş kazası oranını görmek belirleyici olacaktır. Tablo 3, yıllara göre, her 100 bin tam zamanlı çalışan için ölümlü iş kazası oranını vermektedir. Bu tabloya baktığımızda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kademeli olarak yürürlüğe girmeye başladığı 2013 yılından günümüze değin, ölümlü iş kazası oran-



**Tablo-5 SGK istatistiklerine göre 2017 yılındaki ölümlü iş kazalarının işkollarına dağılımı**



**Tablo 6 - İSİG Meclisi İş Cinayetleri Raporuna göre 2017 yılındaki iş kazalarının işkollarına dağılımı**

larını düşürme konusunda net bir başarımız olmadığı ortaya çıkmaktadır.

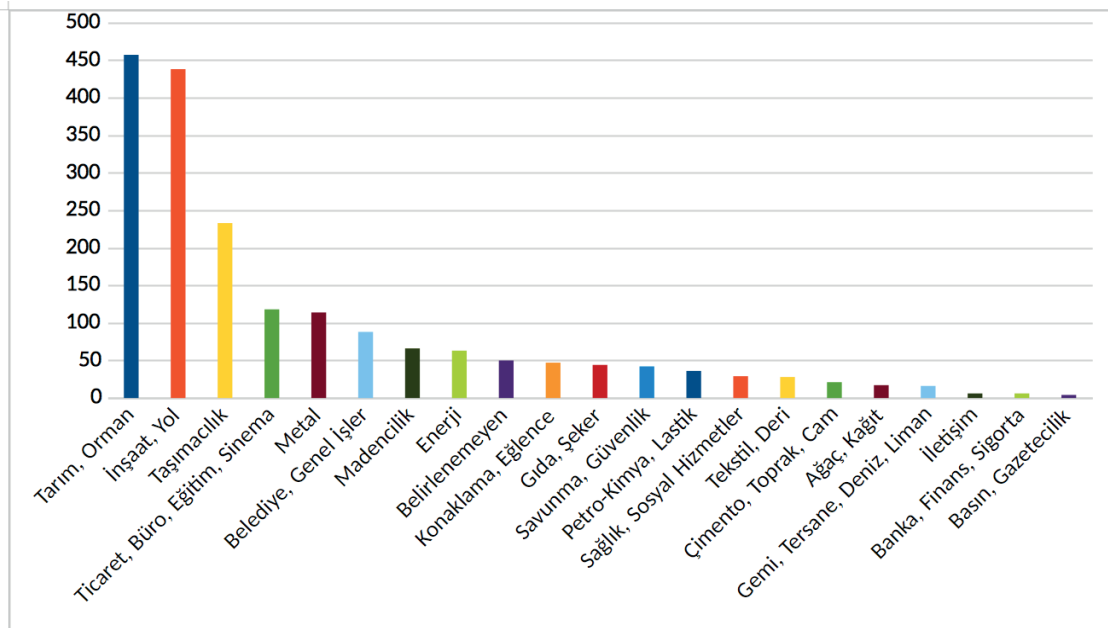
Sadece ölümlerle neticelenenlere değil, bildirilen tüm iş kazalarına baktığımızda ise 2012 yılından sonra sürekli bir artış görmek mümkündür. Tablo 4 bu durumu göstermektedir. Ölümlü iş kazası sayıları dalgalı bir seyir izlerken, SGK'ya bildirilen tüm iş kazalarında düzenli bir artış görülmesine sebep olarak; 2012 yılından sonra kademeli olarak devreye giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

nedeniyle, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma oranlarının artması ve buna bağlı olarak iş kazası bildirimlerinin de artıyor olması gösterilebilir.

Ölümlü iş kazalarını sektörlere dayalı olarak incelemek istediğimizde ise SGK istatistikleri ve İSİG Meclisi Raporlarında birbirine benzer sıralamalar görmekteyiz (Tablo 5 ve Tablo 6). Yazımızın başında da ifade ettiğimiz; SGK istatistiklerinde 4'lü NACE koduna göre faaliyet sınıfının belirlenmesi, İşkolları

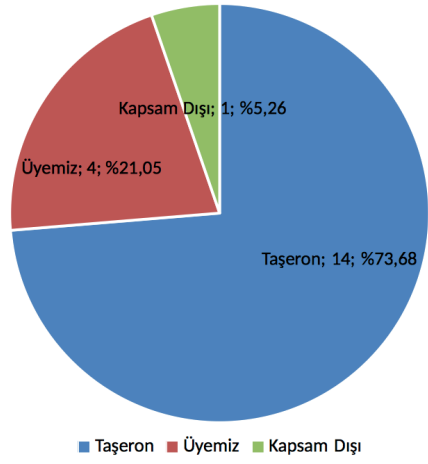
Yönetmeliğinde ise 6'lı NACE kodu sisteminin baz alınması, SGK istatistiklerini işkollarına tam olarak dağıtmayı zorlaştıran bir etmen. Buna rağmen iki tablo büyük ölçüde birbirini doğruluyor. Dikkat çeken en önemli fark ise, İSİG Meclisi raporlarındaki Tarım, orman işkolundaki ölümlerin ikinci sıraya yerleşmiş olması. Bu da bu işkolundaki kayıt dışı çalışmanın yaygınlığıyla açıklanabilmektedir.

2018 yılına geldiğimizde ise, SGK istatistikleri henüz yayınlanmadığı için İSİG Meclisinin



**Tablo 7 - İSİG Meclisi İş Cinayetleri Raporuna göre 2018 yılındaki ölümlü iş kazalarının işkollarına dağılımı**





**Tablo 8- Örgütlü olduğumuz işyerlerinde yaşanan ölümlü iş kazalarının çalışma statüsüne göre dağılımı**

yayınladığı İş Cinayetleri Raporu ile bir değerlendirme yapmak durumundayız. 2018 yılında ISIG Meclisi, 1.923 kişinin, geçirdiği iş kazası sonucu yaşamını yitirdiğini tespit etmiştir. Bunların işkollarına göre dağılımı Tablo 7’de gösterilmektedir.

Ölümlü iş kazası sayısının ISIG Meclisi İş Cinayetleri Raporlarına göre; 2017 yılındaki 2.006 sayısına kıyasla bir miktar düşüğünü ve 2018 yılında 1.923 olarak gerçekleştiğini görüyoruz. Bu düşüşte, ülkemizde yaşanan ekonomik durgunluğun, dolayısıyla sanayi ve üretimdeki yavaşlamanın etkili olduğunu varsayarsak, SGK istatistikleri açıklandığında, benzer düşüşün orada da görüleceğini söylemek mümkündür.

Tablo 7’yi incelediğimizde “Tarım, orman” işkolunun, “İnşaat, yol” işkolunun da önüne geçerek ilk sırayı aldığını görüyoruz. Ülkemizde inşaat sektöründeki yavaşlama ve inşaatta yaşanan iş kazalarının önlenmesine yönelik kapsamlı projelerin, bu sektördeki kazaların bir miktar düşmesine yol açtığını ve önümüzdeki yıllarda da düşmeye devam edeceğini değerlendiriyoruz.

Tarım, orman işkolunda yaşanan iş kazaları ise maalesef -sa-

dece- ISIG Meclisi raporlarında kendisine yer bulabildiğinden, bu sektördeki kazaların önlenmesine yönelik ciddi bir çalışma yapılmamaktadır. Bir sorunun çözülebilmesi için, öncelikle sorunu tespit etmek gerekir. TÜİK Ocak 2019 verilerine göre ülkemizdeki yüzde 33,1 olan kayıt dışı çalışma oranının yaklaşık üçte biri, tarım sektöründen kaynaklanmaktadır<sup>6</sup>. Kayıt dışı çalışmanın bu kadar yaygın olduğu sektörde, yaşanan iş kazaları da maalesef kayıt dışı olarak kalmaktadır.

İşkolumuzdaki İş Kazaları Sendikamızın da içerisinde bulunduğu “Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç” işkoluna baktığımızda ise 2018 yılında toplam 36 (yüzde 1,87) kişinin iş kazalarında yaşamını yitirdiğini görüyoruz. İşkolumuzda yaşanan ölümlü kazalardan 6’sı ise, Sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinde meydana gelmiştir. Bu kazalarda hayatını kaybedenlerden bir üyemiz, biri kapsam dışı personel, dördü ise alt işveren çalışanıdır.

Bir kaza park halindeyken freni boşalan servis otobüsünün çarpmasıyla, bir kaza gaz ölçümü sırasında gazdan etkilenme ve buna bağlı olarak yüksekte düşme suretiyle, bir kaza ahşap elektrik direğinin üzerindeki

çalışanla birlikte devrilmesi sebebiyle, bir kaza çalışanın işyeri içerisinde kalp krizi geçirmesi nedeniyle, bir kaza üretilen maddenin patlaması sebebiyle, bir kaza ise ağır elektrik ekipmanının altında kalmak suretiyle gerçekleşmiştir.

Kazalar sırasıyla; Aliğa Star Rafinerisi Çayağazı Kampı, Tüpraş Kırıkkale Rafinerisi, Türkiye Petrolleri Şelmo Petrol Sahası, Tüpraş İzmit Rafinerisi, Ankara MKEK Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikası ve Aliğa Petkim’de gerçekleşmiştir.

Gerçekleşen kazaların büyük kısmının alt işveren çalışanlarda olması dikkat çekicidir. Son üç yılda Sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinde yaşanan kazaları değerlendirdiğimizde, geçirdikleri iş kazaları sonucu yaşamını yitiren 19 kişiden biri kapsam dışı personel, dördü üyemizken kalan 14 kişinin ise alt işveren çalışanı olduğunu görüyoruz. Bu durum, taşeron çalışma biçiminin, iş kazalarında önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Dikkat çekilmesi gereken bir diğer husus ise sendikal örgütlenmenin iş kazası oranlarını düşürme noktasındaki pozitif etkisidir. ISIG Meclisi İş Cinayetleri Raporuna göre 2018 yılında gerçekleşen 1.923 ölümlü iş kazasının 1.875’i (yüzde 97,51) sendikal örgütlülüğün olmadığı işyerlerinde meydana gelmiş. Sendikalı işyerlerinde çalışanların, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmasında daha fazla söz sahibi olması, gerektiğinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmeleri, ISG Kurullarında daha aktif olmaları gibi etkenler, iş kazalarının nispeten daha az görülmesine yol açmaktadır.

<sup>6</sup> <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30682> , Erişim: 16.04.2019

# TOPLU SÖZLEŞME ÇALIŞMALARIMIZ

Yürürlüğü 01.01.2019 tarihinde başlayan ve imza altına alınan toplu iş sözleşmelerinden 28 adedi esas alındığında 11209 üyemizi ilgilendiren bu toplu iş sözleşmeleriyle 31.12.2018 tarihindeki ücretler esas alındığında ortalama 1. yıl için %30,82 oranında ücret zammı alınmıştır.

Dergimizin son sayısından bu güne dek toplu sözleşme servisimizde toplam 28 işyeri/işletmede toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Eskiden beri örgütlü bulunduğumuz, toplu iş sözleşmelerinden yürürlük başlangıcı 01.01.2019 olan 10 işyeri/işletme, yürürlük başlangıcı 01.02.2019 olan 1 işyeri/işletme, yürürlük başlangıcı

01.03.2019 olan 1 işyeri/işletme ve 01.07.2019 olan 2 işyeri/işletme olmak üzere toplam 14 işyeri/işletmede TİS prosedürleri değişik aşamalardadır. Bu süreçte yeni örgütlenilen 7 işyeri/işletme bulunmaktadır. 2 işyeri/işletme tespit başvurusu bulunulan, 3 işyeri/işletme tespiti itiraz sorulan, 1 işyeri/işletme yetki belgesi beklenen

işyerleri arasında, 1 işyeri/işletme uyuşmazlık aşamasında bulunmaktadır. 2014 yıllarından bu güne dek yeni örgütlenilip işveren tarafının Bakanlığın gönderdiği olumlu tespitlere dava açtığı veya olumsuz tespitlere karşı sendikamızın dava açtığı 25 işyeri/işletmede yargı süreci devam etmektedir.

## OCAK 2019 - MAYIS 2019 TARİHİ ARASINDA İMZALANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

	İŞYERİ/İŞLETME ÜNVANI	ŞUBE	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK
1	SODAŞ SODYUM SANAYİ A.Ş.	İZMİR	07.01.2019	01.01.2019-31.12.2021
2	ARILI PLASTİK SAN A.Ş.	İSTANBUL ( 2 )	05.02.2019	01.09.2018 – 31.08.2020
3	ÇEKİSAN DEPOLAMA HİZMETLERİ LTD. ŞTİ	MERSİN		01.01.2019-31.12.2020
4	ATAŞ ANADOLU TASFIYEHANESİ A.Ş.	MERSİN	25.02.2019	01.01.2019-31.12.2020
5	ALPLA PLASTİK SANAYİ VE TİCARET LTD. ŞTİ	GEBZE, ADANA, ANKARA	27.02.2019	01.01.2019-31.12.2021
6	STANDARD PROFİL OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	DÜZCE	01.03.2019	01.01.2019-31.12.2020
7	TPI KOMPOZİT KANAT SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İZMİR	06.03.2019	01.01.2019-31.12.2020
8	TPI KOMPOZİT KANAT 2 SANAYİ VE TİCARET LİMİTED ŞİRKETİ	İZMİR	06.03.2019	01.01.2019-31.12.2020
9	DURDEN PLASTİK ÜRÜN VE YAPIŞKAN FİLM TİCARET VE SAN. A.Ş.	GEBZE	07.03.2019	01.01.2019-31.12.2020
10	NOVARTİS SAĞLIK GIDA VE TARIM ÜRÜNLERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İSTANBUL ( 1 )	14.03.2019	01.01.2019-31.12.2020



11	SANDOZ İLAÇ SANAYİ VE TİCARET A.Ş	İSTANBUL ( 1 )	14.03.2019	01.01.2019-31.12.2020
12	SANDOZ GRUP SAĞLIK ÜRÜNLERİ İLAÇLARI SAN.VE TİC.A.Ş	İSTANBUL ( 1 )	14.03.2019	01.01.2019-31.12.2020
13	MUTLU PLASTİK VE AMBALAJ SANAJI VE TİCARET A.Ş	İSTANBUL ( 2 )	16.03.2019	01.01.2019-31.12.2019
14	MUTLU AKÜ VE MALZEMELERİ SANAYİ A.Ş	İSTANBUL ( 2 )	12.03.2019	01.01.2019-31.12.2019
15	MEFAR İLAÇ SANAYİ A.Ş	İSTANBUL ( 2 )	21.03.2019	01.01.2019-31.12.2020
16	FAURECIA POLİFLEKS OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET A.Ş	BURSA	25.03.2019	01.01.2019-31.12.2020
17	TOROS TARIM SANAYİ VE TİCARET A.Ş	ADANA,MERSİN	27.03.2019	01.01.2019-31.12.2020
18	VARROC LIGHTING SYSTEMS TURKEY ENDÜSTRİYEL ÜRÜNLER İMALAT TİCARET A.Ş	İSTANBUL ( 2 )	03.04.2019	01.01.2019-31.12.2020
19	DYO BOYA FABRİKALARI SAN. VE TİC.A.Ş	GEBZE ,İZMİR	15.04.2019	01.01.2019-31.12.2020
20	SUBOR GAP BORU SANAYİ VE TİCARET. A.Ş	ADİYAMAN	19.04.2019	01.01.2019-31.12.2021
21	PLASCAM PLASTİK OTO CAM SANAYİ VE TİCARET A.Ş	GEBZE	26.04.2019	01.01.2019-31.12.2020
22	PLASCAM KALIP OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET LTD. ŞTİ	GEBZE	26.04.2019	01.01.2019-31.12.2020
23	POLİMER KAUÇUK SANAYİ VE PAZARLAMA A.Ş	İSTANBUL ( 1 )	06.05.2019	01.01.2019-31.12.2020
24	RECKITT BENCKISER TEMİZLİK MALZEMESİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş	İSTANBUL ( 2 )	07.05.2019	01.01.2019-31.12.2020
25	AUTONEUM ERKURT OTOMOTİV YAN SANAYİ VE TİCARET A.Ş	BURSA	07.05.2019	01.01.2019-31.12.2020
26	RAVAGO PETROKİMYA ÜRETİM A.Ş	GEBZE, ALIĞA	09.05.2019	01.01.2019-31.12.2020
27	CAMBRO ÖZAY PLASTİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş	GEBZE	10.05.2019	01.01.2019-31.12.2020
28	SANOFİ İLAÇ SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ	TRAKYA	13.05.2019	01.01.2019-31.12.2020
29				

### İmzalanan Toplu İş Sözleşmelerinde Ortalama Artışlar

Yürürlüğü 01.01.2019 tarihinde başlayan ve imza altına alınan toplu iş sözleşmelerinden 28 adedi esas alındığında 11209 üyemizi ilgilendiren bu toplu iş sözleşmeleriyle 31.12.2018 tarihindeki ücretler esas alındığında ortalama 1. yıl için %30,82 oranında ücret zammı alınmıştır. 01.01.2019 tarihi itibarıyla asgari ücret artışı etkisiyle ortalama ücretler %3,51 oranında artmıştır. Bu nedenle imzalanan toplu iş sözleşmelerinin 01.01.2019 tarihi itibarıyla ortalama ücretler esas alındığı 1. yıl ücret zammı oranı

%26,39 olmaktadır.

### İşverenlere Sgk Prim Desteği

TİS Uygulanan Özel Sektör İşyerlerinde SGK Prim Ödemelerinde İşverene Devlet Desteği 01.05.2017 tarihinden itibaren yürürlüğü girdi. Bakanlar Kurulunca, 2016 yılında işverenlere asgari ücret desteği sağlanarak, SGK primine esas günlük kazanç tutarı 85.-TL ve altında bulunan çalışanlar için (aylık 2550.-TL ve altında bulunan çalışanlar için) maliyetin, günlük 3,33.-TL'sinin (aylık 100 TL'sinin) Hazine tarafından karşılanması kararlaştırılmıştı. Yine, 2017 yılı için Ocak ile Aralık dönemin-

de uygulanacak olan asgari ücret destek tutarının belirlenmesi hususunda, Bakanlar Kurulu'nun 06/02/2017 tarih ve 2017/9865 sayılı kararıyla SGK primine esas günlük kazanç tutarı 110 TL'ye çıkarılmış (aylık 3.300.-TL ve altında bulunan çalışanlar için), destek tutarı ise günlük 3,33 TL (aylık 100.-TL ) olarak kalmıştır.

Bakanlar Kurulu'nun 16/05/2017 tarih ve 2017/10326 sayılı Kararnamenin Eki olarak resmi gazetede yayınlanan kararında ise toplu iş sözleşmesi bulunan özel sektör işyerleri bakımından yeni bir düzenleme yapılarak 01/05/2017 tarihinden geçerli olmak üzere prime esas günlük

**Bakanlar Kurulu, toplu iş sözleşmesi bulunan özel sektör işyerleri bakımından yeni bir düzenleme yaparak 01/05/2017 tarihinden geçerli olmak üzere prime esas günlük kazanç tutarını 164,70.-TL'ye (aylık 4941.-TL) çıkarmıştır. Yani TİS bulunan özel sektör işyerleri bakımından prime esas aylık kazanç tutarı 4.941.-TL ve altında bulunan çalışanlar için maliyetin günlük 3,33 TL'si Hazine tarafından karşılanacaktır.**

kazanç tutarı 164,70.-TL'ye (aylık 4941.-TL) çıkarılmıştır. Yani toplu iş sözleşmesi bulunan özel sektör işyerleri bakımından prime esas aylık kazanç tutarı 4.941.-TL ve altında bulunan çalışanlar için maliyetin günlük 3,33 TL'si ( aylık 100.-TL 'sinin) Hazine tarafından karşılanacaktır.

2019 Asgari Ücret Desteği Ocak 2019 tarihli 3067130 sayılı Resmi Gazete 7162 Kanun kapsamı içinde kabul edilmiştir. Bu kanunun 10. maddesinde düzenlenmiştir.

MADDE 10 –31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 78 – Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenlerce;

a) 2018 yılının aynı ayına ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 102 Türk lirası ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2019 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,

b) 2019 yılı içinde ilk defa bu Kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,

2019 yılı Ocak ila Aralık ayları/dönemi için bu maddede belirtilen tutarlar ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, bu işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilir ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Ancak (a) bendinde belirtilen prime esas günlük kazanç tutarı 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uyarınca toplu iş sözleşmesine tabi özel sektör işverenlerine ait işyerleri için 203 Türk lirası olarak esas alınır.

Birinci fıkrada belirtilen işyerlerinin tespitinde; 2018 yılı Ocak ila Kasım ayları/döneminde uzun vadeli sigorta kollarından aylık prim ve hizmet belgeleri veya muhtasar ve prim hizmet beyannameleri ile bildirim yapılan 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı sayısının ortalaması esas alınır. Ortalama sigortalı sayısı; beş yüzün altında olan işyerleri için günlük 5 Türk lirası, beş yüz ve üzerinde olan işyerleri için günlük 3,36 Türk lirası destek sağlanır.

Bu madde kapsamında destekten yararlanılacak ayda/dönemde, 2018 yılı Ocak ile Kasım ayları/döneminde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

Mevcut bir işletmenin kapatılarak değişik bir ad ve unvan altında ya da bir iş birimi olarak açılması veya yönetim ve kontrolü elinde bulunduracak şekilde doğrudan veya dolaylı ortaklık ilişkisi bulunan şirketler arasında istihdamın kaydırılması, şahıs işletmelerinde işletme sahipliğinin değiştirilmesi gibi İşsizlik Sigortası Fonu katkısından yararlanmak amacıyla muvazaalı işlem tesis ettiği anlaşılan veya sigortalıların prime esas kazançlarını 2019 yılı Ocak ila Aralık ayları/dönemi için eksik bildirdiği tespit edilen işyerlerinden İşsizlik Sigortası Fonunca karşılanan tutar, gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte geri alınır ve bu işyerleri hakkında bu madde hükümleri uygulanmaz.

İşverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili 2019 yılı Ocak ila Aralık aylarına/dönemine ait aylık prim ve hizmet belgelerini veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini yasal süresi içerisinde vermediği, sigorta primlerini yasal süresinde ödemediği, denetim ve kontrolle görevli memurlarca yapılan soruşturma ve incelemelerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalının fiilen çalışmadığı durumlarının tespit edilmesi, Kuruma prim, idari



para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunması hâllerinde bu maddenin birinci fıkrasının (b) bendine ilişkin hükümler uygulanmaz. Ancak Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendiren işverenler bu tecil ve taksitlendirme devam ettiği sürece anılan fıkra hükmünden yararlandırılır. Bu maddenin uygulanmasında bu Kanunun ek 14 üncü maddesi hükümleri uygulanmaz.

Birinci fıkranın (a) bendinin uygulanmasında, bir önceki yılın aynı ayına ilişkin olarak aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmemiş olması halinde bildirim yapılmış takip eden ilk aya ilişkin aylık prim ve hizmet belgesindeki veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki bildirimler esas alınır.

2018 yılından önce bu Kanun kapsamına alınmış ancak 2018 yılında sigortalı çalıştırmamış işyerleri hakkında birinci fıkranın (b) bendi hükümleri uygulanır. Sigortalı ve işveren hisselerine ait sigorta primlerinin Devlet tarafından karşılandığı durumlarda işverenin ödeyeceği sigorta priminin İşsizlik Sigortası Fonunca karşılanacak tutardan az olması hâlinde sadece sigorta prim borcu kadar mahsup işlemi yapılır.

3213 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi uyarınca ücretleri asgari ücretin iki katından az olamayacağı hükme bağlanan "Linyit" ve "Taşkömürü" çıkarılan işyerlerinde yer altında çalışan sigortalılar için birinci fıkranın uygulanmasında (a) bendi uyarınca belirlenecek

günlük kazanç 271 Türk lirası olarak ve 2018 yılının aynı ayına ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen prim ödeme gün sayısının yüzde 50'sini geçmemek üzere, 2019 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısı dikkate alınır.

Bu madde hükümleri, 5018 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı cetvelde sayılan kamu idarelerine ait kadro ve pozisyonlarda 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için uygulanmaz.

4734 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c) ve (d) bentlerinde sayılan idareler tarafından ilgili mevzuatı uyarınca yapılan ve sözleşmesinde fiyat farkı ödeneceği öngörülen hizmet alımlarında, ihale dokümanında personel sayısının belirlendiği ve haftalık çalışma saatinin tamamının idarede kullanılmasının öngörüldüğü işçilikler için birinci fıkra uyarınca İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacak tutarlar bu idarelerce işverenlerin hak edişinden kesilir.

2019 yılı Ocak ila Aralık aylarına/dönemine ilişkin yasal süresi dışında Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya Hazine ve Maliye Bakanlığına verilecek muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı sigortalılar için bu madde hükümleri uygulanmaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumunun görüşleri alınmak suretiyle

**TPAO Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri işletmesinde 30.05.2019 tarihinde, BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri işletmesi 31.05.2019 tarihinde ve Botaş International Limited işletmelerinde 31.05.2019 tarihinde, 60 günlük müzakere süreleri tamamlanarak uyuşmazlık aşamasına gelinecektir.**

Kurum tarafından belirlenir."

#### **Kamu İşyerlerinde Süreç:**

Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü Bandırma Bor ve Asit Fabrikaları İşletme Müdürlüğü 20.05.2019 tarihinde 60 günlük müzakere süreleri tamamlanmıştır. TPAO Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri işletmesinde 30.05.2019 tarihinde, BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri işletmesi 31.05.2019 tarihinde ve Botaş International Limited işletmelerinde 31.05.2019 tarihinde, 60 günlük müzakere süreleri tamamlanarak uyuşmazlık aşamasına gelinecektir. MKEK Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikası Müdürlüğü ve Barut Fabrikası Müdürlüğü işletmesi tis görüşmelerinde 60 günlük müzakere süreci 03.06 2019 tarihinde tamamlanarak uyuşmazlık aşamasına gelinecektir. TMO Genel Müdürlüğü Afyon Alkoloidleri İşletme Müdürlüğü işyeri için tis yetki belgesi 10.05.2016 tarihinde alınmış olup, 60 günlük müzakere süreci başlatılacaktır.



Av. Abdi PESOK

Petrol-İş Sendikası Hukuk Müşaviri

## HAK GREVİ – TOPLU EYLEM HAKKI

### Hak Grevinin Kaldırılması ve Yarattığı Olumsuzluklar

Bilindiği gibi hukuka uygun bir şekilde elde edilmek istenilenlere **“Menfaat”** denir. Menfaati elde etmek için yapılacak greve de **“Menfaat Grevi”** denir. Toplu İş Sözleşmesi dahil, tüm mevzuat ile elde edilmiş olan ve **“Hak”** haline gelmiş hususların korunması ve uygulanmasını sağlamak için yapılacak greve de **“Hak Grevi”** denir. Ülkemizde bu konudaki gelişmeleri, dönem dönem irdeleyeceğim.

#### 1961 Anayasası Dönemi

1961 Anayasasının hazırlanması sırasında, birçok konuda toplum yararına düzenlemeler getirilmişti. Bu çerçevede, “Grev Hakkı” da kısa ve öz bir şekilde Anayasada yerini almıştı. 1961 Anayasası’nın 47. maddesinde, bu hak aynen şöyle belirlenmişti; **“İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir.”**

Görüldüğü gibi “Grev”, Anayasa-da bir “Hak” olarak yer aldığı gibi

bir sınırlama da bulunmamaktadır. Grev hakkının kullanılmasının yasayla düzenleneceğinin belirtilmesiyle yetinilmiştir. 20.07.1961 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 1961 Anayasasındaki bu hükümden sonra, Anayasadaki hükümler doğrultusunda 15.07.1963 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmak suretiyle yürürlüğe giren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu “Grev” hakkını düzenlemiştir.

Tabiidir ki, bu düzenlemede, Anayasa hükmü doğrultusunda, Menfaat veya Hak diye bir ayırım yapılmadan, ikisini de içerecek şekilde düzenleme yapılmıştır. Grevin tarifini yapan 275 sayılı yasanın 17. maddesi, “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak ve yahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir....” demektedir. Görüldüğü gibi yasada da hiçbir kısıtlama bulunmamaktadır.

275 sayılı yasa bununla da yetinmemiş, Grev ve Lokavt Yetkisi

başlıklı 19. maddesinin 2. bendinde; “İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan iş veren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o iş verene ait iş yerlerinde veya o iş veren teşekkülünün mensubu olan iş verenlere ait iş yerlerinde greve karar verme yetkisi vardır.” diye, “Hak Grevi” yapılabileceği hususuna açıklık getirmiştir. Bu maddede “Hak Grevi” tabiri kullanılmamış ama işçiler ve işçi sendikaları hakların korunmasını da içerecek biçimde, çok geniş bir şekilde yetkili kılınmışlardır.

Ülkemizde, bu Anayasal ve yasal hükümler çerçevesinde, benim hukuk müşaviri olduğum işçi sendikaları da dahil birçok işçi sendikası tarafından, yasal “Hak Grevi” uygulamaları yaşanmıştır. Kanaatime göre Hak Grevi uygulaması, endüstriyel ilişkiler bakımından, işçiler için olduğu gibi, uzun vadede işverenler için de yararlı olmuştur. Yıllarca, mahkemelerde ve icra dairelerinde zaman kaybedilmemiş, işyerlerinde ve işletmelerde çalışma barışının



bozulmasını önlemiştir.

## 1982 Anayasası Dönemi

1980'den sonra, 09.11.1982 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 1982 Anayasasında, sadece grev değil, lokavt da düzenlenmiştir. Gerçi, grevden "hak" diye bahsedilirken, lokavtın hak olduğu kabullenilmemiş, grev hakkının kullanılması halinde, "karşı imkan" olarak değerlendirilmiştir. Ancak, her şeye rağmen "lokavt", Anayasaya girmiş, hem de grev ile aynı madde içerisine monte edilmiştir. Grev hakkı ve lokavt başlığında konumuzla ilgili bölümler Anayasanın 54. maddesinde, aynen şöyle yer almıştır; **"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir."**

.....

**Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz. (Bu bent daha sonra 2010 yılında yapılan referandumla Anayasadan çıkarılmıştır)**  
....."

Görüldüğü gibi 1982 Anayasasında, grev hakkının yanına lokavt konulmuş, grev hakkı, 1961 Anayasasındaki ve 275 sayılı yasa-sındaki geniş düzenleme, **"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında"** denilerek kısıtlanmış ve **"Hak Grevi"** hakkı ortadan kaldırılmıştır. Hatta bununla da yetinilmeyerek **2010 yılındaki referandum ile Anayasadan çıkarılincaya kadar**, siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşür-

me ve diğer direnişler yasaklanarak, bu konularda "Menfaat Grevi" dahi ortadan kaldırılmıştır.

Grev hakkının kısıtlandığı Anayasa hükümlerinden kaynaklı anlayışla hazırlanan, 07.05.1983 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunu yürürlüğe girmiştir. 2822 sayılı TİSGLK'nın 25. maddesinde grevin tanımı, aynen şöyle yer almıştır;

**"İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir."**

**"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir."**

**"Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasî amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır."**  
....."

Görüldüğü gibi 2822 sayılı TİSGLK'nın 25. maddesinin 2. paragrafı, yukarıda altını çizerek belirttiğim hükmü ile 1982 Anayasasındaki anlayış doğrultusunda, açıkça, sadece TİS'nin yapılması sırasında grev yapılabileceği, sadece bu halde kanuni grev denileceğini, bunun dışındaki grevlerin kanun dışı grev olduğu belirtilerek, Hak Grevini kanun dışı kabul etmiş ve yasaklamıştır.

## 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Dönemi

1963 tarihli 275 sayılı, 1983 tarihli 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarından sonra 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazete ile yayımlanmak suretiyle, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde Anayasadaki hüküm, 2010 referandumunda kabul edildiği durumdadır. 6356 sayılı yasadaki düzenleme de 2822 sayılı yasa ile aynıdır. Bu dönemde de grev kısıtlamaları aynıdır. Hak Grevi yasağı aynen devam etmektedir.

Ülkemiz Dışında Durum Nedir ? Ülkemizdeki mevzuat ve uygulamaları bu şekilde özetledikten sonra, Demokratik, Sosyal, Hukuk Devleti iddiasında olan, ülkemize örnek teşkil edebilecek seviyedeki ülkelerdeki duruma da bir göz atmamızda yarar olabileceğini düşünmekteyim.

Avrupa Birliğinde tek tek ülkelerin grev hakkı ile ilgili farklı tarihsel süreçler içinde şekillenmiş olan yasalar ve uygulamalar bulunmaktadır. Bir iki cümle ile şu ülkede şu var, şu ülkede yok demek yeterli ve doğru değildir. Hepsinde ayrı ayrı ve yakından ele alınması gereken pek çok ayrıntılar bulunmaktadır. Dolayısıyla en doğrusunun AB'nin ve ILO'nun konuyla ilgili mevzuatına ve yine bu bakış açısıyla Türkiye'nin AB'ye sunduğu ulusal programlara ve ILO sözleşmelerine bakmak gerektiğini düşünmekteyim.

Grev Hakkı AB düzeyinde, 9 Aralık 1989'da kabul edilen AB Temel Haklar Şartı'nın 28. maddesinde düzenlenmiştir: "İşçiler ve işverenler veya üyesi oldukları örgütleri, birliğin ve ulusal yasaların uygulamalarına tâbi olarak, uygun düzeylerde toplu iş sözleşmesi bağlatmak ve çıkar çatışması söz konusu olduğunda çıkarlarını ko-

rumak için grev hakkı dahil olmak üzere, toplu eylem yapmak hakkına sahiptirler.”

1961’de kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı’nın 1996’da gözden geçirilmiş metninde de grev hakkı açık olarak kabul edilmiştir. 2007 yılı sonunda kabul edilen Lizbon Antlaşması’nın eki olan İşçilerin Temel Sosyal Hakları Bildirgesi’ne göre (temel antlaşmalardan birinin eki olarak bağlayıcı niteliktedir) şöyle denmektedir:

Madde 12. “Toplanma ve dernek kurma özgürlüğü”

**“Herkes, özellikle siyasî, sendikal ve sivil konularda olmak üzere, her düzeyde, barışçıl toplantı yapma ve dernek kurma özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, herkesin, kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını kapsar.”**

Madde 28. “Toplu görüşme ve eylem hakkı.”

**“İşçiler, işverenler veya işçi ve işveren örgütleri; Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalarla uyumlu olarak, uygun düzeyde görüşme ve toplu sözleşmeler akdetme hakkına ve menfaat uyuşmazlıkları halinde, çıkarlarını korumak için, grev eylemi dahil olmak üzere toplu eylem yapma hakkına sahiptir.”**

Görüldüğü gibi AB mevzuatında sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı ile toplu eylem hakkı açıkça tanınmıştır. Amasız ve ancaksız olarak tanınmıştır. ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinde bu haklar ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. AB, ILO normlarını esas almaktadır. Avrupa Adalet Divanı kararlarında, 87 ve 98 sayılı sözleşmeler esas alınmak suretiyle, grev hakkının, sendikal özgürlükler içerisinde

olduğu açıkça belirtilmiştir.

### **AB ve AB Ülkeleri ile Türkiye’nin Bu Konulardaki İlişkileri**

Bu esaslar, tüm ilgililer tarafından bilinen esaslar ve gerçeklerdir. Nitekim, 2001 yılında ülkemiz yetkilileri de AB’ye, Hak Grevini yeniden tanıyacağımızı ve mevzuatımıza koymayı taahhüt etmişlerdir.

Avrupa Birliği ile ülkemiz arasındaki ilişkilerin hızla yakınlaştığı ve birçoklarının orta vadede Türkiye’nin AB’ye tam üye olacağı öngörüsünde bulunduğu 2001 yılında, Türkiye’nin, AB’ye verdiği Ulusal Programda **“hak grevinin”** tanıncacağını taahhüt edilmiş ve Ulusal Program’ın Siyasî Kriterler bölümünde **“sendikal haklarla ilgili mevcut sınırlamaların gözden geçirilmesi... ve sendikal hakların 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı doğrultusunda yeniden düzenlemesi”** hedefine yer verilmiştir.

O dönemde de, TISK buna karşı şu çıkışı yapmıştır: **“Avrupa Birliği’ne tevdi edilen Ulusal Program’ın çalışma hayatına ilişkin taahhütleri konusunda ciddi endişeler taşıyoruz. Ulusal Program’ın yapılacak ilk revizyonunda; Kısa vadeli gerçekleştirilmesi öngörülen ve siyasî kriterler arasında yer alan hak grevi ve iş güvenesi gibi konular programdan çıkartılmalı, kısa ve orta vadede ele alınması öngörülen konular yeniden değerlendirilmeli ve Türk ekonomisinin rekabet gücünü zayıflatacak hiçbir düzenlemeye yer verilmemelidir.”** (TISK, XXI Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 22-23 Aralık 2001, Ankara, s. 108-110.)

Ülkemizde, bu ortamda yapılan değerlendirmelerden sonra, **2003 Ulusal Program metni revize edilmiştir.** Sendikal ve sosyal haklara ilişkin bölüm büyük ölçüde

işçiler dışındaki grupların istemlerine uygun hale getirilmiştir.

**Özetle;** 1963 yılından 1980 yılına kadar mevzuatımızda ve uygulamamızda bulunan Hak Grevi, bu tarihten sonra yürürlüğe giren ve uygulanan mevzuatımızda yer almadığı gibi açıkça yasaklanmıştır. Kanun dışı sayılmıştır. Daha sonra, bu güne kadar devam eden süre içerisinde de çalışanlarımızın ve temsilcilerinin taleplerine rağmen, AB ve ILO mevzuatına rağmen, taahhütlerimize rağmen, bizim mevzuatımızdaki yasaklanma ve kanun dışı sayma durumu devam etmektedir.

### **Hak Grevinin Yasaklanmasının Çalışma Hayatımıza Etkileri**

Hukuk Devletinde esas olan tüm sosyal grupların, tüm yurttaşların, adalet duygusu içerisinde yaşamlarını idame etmelerini temin etmektedir. Daha önceleri mevzuatımızda ve uygulamamızda bulunan “Hak Grevi” mevzuatımızdan çıkartılmış, yasaklanmış ve kanun dışı sayılmıştır.

Insanca yaşam mücadelesi verme bilincindeki işçiler ve işçilerin temsilcileri olan işçi sendikaları, öncelikle mevzuatın adaletli düzenlenebilmesi konusunda, bunun yanında, işyerlerinde ve işletmelerde yetki alıp TIS imzalayabilmek için çaba sarf etmektedirler. Daha sonra da imzaladıkları TIS hükümlerine uyulmaması ile mücadele etmektedirler.

### **Yargı Yolu ile Çözüm**

Hak Grevi ile elde edilmesi düşünülen hususların bir çoğunu, “Yargı yolu ile de elde edilebilir, Hak Grevine ne gerek var” diye düşünenler olduğunu bilmekteyiz. Bu düşünce ülkemiz gerçeklerine uygun değildir.

-Yargılama sürecinden, adaletli sonuca ulaşma bakımından, toplumun azımsanmayacak kısmında



olumsuzluk hâkimdir.

-Yargılama, tahammül sınırlarını aşacak şekilde uzun sürmektedir. Uyuşmazlıkların çoğunda, ihlal edilen TİS'nin süresi sona ermesine rağmen, yargılama sonuçlanmamaktadır.

-İşçi ve işveren taraflarının serbest iradeleri ile imzaladıkları bir sözleşme ile tespit edilen ve kazanılan hakların, bir de yargı önünde yeni bir külfeti ile karşılaşılmış olmaktadır.

-Bu örnekleri TİS özerkliğinden, olumsuzlukların kasten istismarına kadar götürebiliriz.

Bu olumsuzluklar TİS'nin anlam ve amacını zedelemektedir, güvencesini ortadan kaldırmaktadır. Hak Grevi, TİS dahil tüm sözleşme ve mevzuatla edinilmiş ve hak haline gelmiş hususlara uyulmaması durumunda, mevzuatın ve TİS'e uyulmasını temin için başvurulacak bir hukuk yoludur. İhlâl söz konusu değilse, ne Hak Grevine ihtiyaç vardır, ne de yargıya ihtiyaç vardır. Ancak TİS'in ve mevzuatın ihlali halinde, ülkemiz şartlarında adaletli sonuca ulaşabilmenin daha doğru yolunun, yukarıda bir kısmını belirttiğim gerekçelerle "Hak Grevi" hukuk yolu olduğunu düşünmekteyim.

### Toplu Eylem Hakkı

Bu yazımın içerisinde toplu eylem hakkı ile ilgili, AB ve ILO kurallarının tam metinlerini sundum. İncelediğinde görüleceği gibi toplu eylem hakkı çalışanlara açıkça tanınmıştır. AB ve ILO kapsamındaki ülkelerde de eksiksiz uygulanmaktadır.

Bizim ülkemizde, önceleri Hak Grevi yapma imkânı olduğundan, bu anlamda fazla ihtiyaç duyulmamıştı. 1982 Anayasasından sonra, Anayasadaki hükümler ve 2822 sayılı TİSGLK döneminde,

yasadaki hükümler dolayısıyla, 1982 Anayasasının 90/son bendindeki hükme rağmen toplu eylem, direniş şeklinde, çok istisnai olarak, sadece her şeyi göze alanlar tarafından yapılmıştır. Dolayısıyla bu anlamda yapılmadı diye değerlendirebiliriz.

2010 yılındaki Referandumdan sonra, Anayasanın 54. maddesinin 7. bendindeki "Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz." hükmü Anayasadan çıkmış, ancak bu doğrultudaki 2822 sayılı yasadaki hüküm kalmıştır. Birçok akademisyen ve hukukçu, Anayasadan çıkartıldığına göre, yasadaki bu hükmün, toplu eylem hakkını önleyemeyeceğini savunmuş ise de bu hükmün Anayasadan çıkarılmış olmasına rağmen yasada muhafaza edilmiş olması sebebiyle, tersini iddia edenler de olmuştur.

Bu tartışmalar, 07.11.2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile sona ermiştir. Anayasa referandumunda Anayasadan çıkarılıp, 2822 sayılı yasada bulunmaya devam eden "Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz." hükmü 6356 sayılı yasada yer almamıştır. Bu konudaki tereddütler de ortadan kalkmıştır.

Şu an için değerlendirilecek olursa, işçiler ve işçi sendikaları bakımından olumsuzluk içeren bu hüküm, 2010 yılından bu tarafa Anayasada, 2012 yılından bu tarafa da 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bulunmamaktadır. Bunların yanında, Anayasanın 90/son hükmü, giderek, AB ve ILO hükümleri çerçevesinde, ülkemizde de

toplu eylem hakkı yasal ve hukuki durumdadır. Toplu eylem hakkının hukuka uygun olduğu Yargıtay ilgili daireleri tarafından da kabul görmüş ve buna aykırı işveren tasarrufları geçersiz sayılmıştır.

Toplu eylem hakkında, esas bakımından şu anda yargıda olumsuz bir düşünce ve karar bulunmamaktadır. Ancak, verilen kararlarda, **toplu eylemin hukuka uygun kabul edilebilmesi için bazı şartlar aranmaktadır. Bu şartlar, 1-Barışçıl olması, 2-Salt siyasal olmaması, 3-Ölçülülük ilkesine uygun olması, şeklindedir.**

**Bu aranan şartlar, göreceli kavramlar ve konulardır. Konunun tarafları bakımından farklı değerlendirilebileceği gibi uyuşmazlık halinde mahkemeden mahkemeye, Yargıtay dairesinden Yargıtay dairesine göre bile farklı değerlendirilebilir.**

**O halde, çok açık bir şekilde şu söylenebilir. Geldiğimiz noktada, ülkemizde de toplu eylem hakkının kabul ediliyor olması güzel bir gelişmedir. Ancak, ülkemizin içinde bulunduğu durumda, kararlarda, aranan şartların sınırlarının kesin bir şekilde çizilemeyeceği ve uyuşmazlıklara neden olacağıni düşünmekteyim.**

**Bu nedenle, bu şartlarda, işçilerin ve işçi sendikalarının, haklarını koruyabilmeleri bakımından, "Toplu eylem hakkı", hiçbir şekilde "Hak grevi" nin sağladığı çerçeveyi ve güvenceyi sağlayamayacağı, bu nedenle de işçilerin ve işçi sendikalarının, "Hak grevi" taleplerinden vaz geçmemesi, bu amaca ulaşabilmek için gerekli her türlü yasal çabayı göstermeleri gerektiği görüşünde olduğumu belirtmek istemekte, bilgilerinize ve takdirlerinize sunmaktayım.**

## 2019 BAHAR DÖNEMİ TEMSİLCİ EĞİTİMLERİ SONA ERDİ

**Sendikamızın yıllardır büyük bir titizlikle yürüttüğü eğitim çalışmaları devam ediyor. Bu bahar döneminde, üç farklı tarihte toplam 104 kişinin katıldığı 2019 Bahar Dönemi Temsilci Eğitimi sona erdi.**

Bu dönemde yapılan temsilci eğitimi birkaç yönden yenilikler içerdi. Kimi servislerin tanıtımı ilk kez yapıldı. Kimi servislerin ders saatleri azaltılırken, temsilcilerimizin ihtiyacına göre kimi uzmanlık alanlarının saatleri arttırıldı. Beş gün süren temsilci eğitiminin özelliği, eski/yeni tüm temsilcilerimiz için değil, sadece yeni seçilenlere dönük olarak yapılmasıydı.

Eğitim Servisi tarafından koordine edilip yürütülen temsilci eğitimi için sendikamızın diğer uzmanlık servisleri ihtiyaç çerçevesinde birer veya ikişer saat boyunca servislerinin hangi görevleri üstlendiğini, temsilcilerin bu uzmanlık alanlarından nasıl yararlanacaklarının yol ve yöntemlerini aktardılar. Çoğunun genel merkez binasını ilk kez geldiği temsilcilerimizin, derslerde ve sonrasında servislerden aldıkları bilgilerden çok yararlandığını gördük.

Temsilci eğitimleri, bilgi aktarımının yanı sıra, temsilcilerimizin bir konu hakkında hazırlanma, grup içinde tartışma, müzakere ve çatışmaları çözme becerileri kazandırmayı da hedeflemekte. Arkadaşlarımızın hazırladıkları konuyu sunma ve karşı görüşlere cevap verebilme yeteneklerinin de sınındığı eğitimlerin temsilcilerimizin donanımlarına büyük katkı sunduğunu ve örgütsel ihtiyaçlara cevap verebildiğini rahatlıkla söylemek mümkündür.

Bahar dönemi eğitimlerinin üçü de sendikamız genel merkez binasında ve beş gün sürecek şekilde koordine edildi. Sabah 09.00 saatlerinde başlayan eğitim, çoğunlukla akşam 17.00'de sona erdi. Temsilci eğitimlerinin üçünde

de Genel Merkez yöneticilerimizden programı uygun olanlar eğitimlere katılarak sendika ve emek gündemine ilişkin değerlendirmelerde bulunup, katılımcılara derslerinde başarılar dilediler. Temsilcilerin Merkez Yönetim Kurulu ile toplantı yapmalarına ve karşılıklı görüş alışverişinde bulunmalarına eğitimde ayrı bir önem verilmektedir. Bu toplantıda, hem Genel Başkan hem de farklı sorumluluk alanlarına sahip MYK üyeleri sendikamızı, sendikamızın ilkelerini, son dönemlerdeki gelişmeleri, sendikamızın yaklaşımlarını, politikalarını, ülkenin güncel sorunlarını ve sendikamızın önerilerini aktarırlar ve temsilcilerin görüşlerini alırlar. Doğrudan üye tabanını temsil eden temsilcilerimizin görüşlerinin Merkez Yönetim Kurulu için de hayati önemde olduğunu, merkez yönetiminin özellikle görüş oluştururken tabanın genel yapısının göz önüne alındığını gözlemekteyiz. Örgütün en üst siyasi karar vericileri ile doğrudan görüşme ve fikirlerini paylaşma olanağı bulan temsilcilerin daha büyük kararlılıkla işyerleri-

ne döndüklerini biliyoruz.

2019 Bahar Dönemi Temsilci Eğitimlerinin ilki 14-18 Ocak tarihleri arasında ilk kez seçilmiş 27 temsilcinin katılımıyla gerçekleşti. Bu eğitime katılan temsilcilerin bir kısmı, eğitimlerinin son günü, öğlen saatlerinde Flormar Direniş alanını ziyaret ederek, direnişlerinde 249 günü geride bırakan Flormar emekçilerine destek oldular. 4-8 Şubat tarihleri arasında ise çeşitli şubelerimizden ilk kez seçilmiş 35 temsilci katıldı. 11-15 Mart tarihleri arasında ise 42 temsilci arkadaşımızın katılımı ile bahar dönemi son temsilci eğitimi yapılmış oldu.

Böylelikle üç eğitime toplam 104 yeni temsilci katılmış oldu. Ayrıca eğitime katılan sayısı, temsilcilerimizin yaklaşık %25'inin yenilendiğine de işaret ediyor. Son eğitimle birlikte, bu dönem içinde seçilmiş neredeyse bütün temsilcilerimiz genel merkezimize gelmiş, uzmanlık servisleriyle tanışmış ve yoğun bir eğitimden geçmiş oldular.





# RETUNSEE PREZİDYUMU VE 4. KONGRESİ YAPILDI: YAŞASIN KÜRESEL SENDİKAL MÜCADELE!

Güneydoğu Avrupa Enerji Sendikaları Ağı Retunsee'nin 4. Kongresi 11 Nisan 2019 Perşembe günü Sırbistan'ın başkenti Belgrad'da yapıldı. Kongre sonucunda Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar, yeniden Retunsee 1. Genel Başkan Yardımcısı seçildi.

Retunsee'nin 4. Kongresi 11 Nisan 2019 Perşembe günü Sırbistan'ın başkenti Belgrad'da yapıldı. Kongreye Retunsee üyesi 17 sendikadan 42 delege ve uzmanlar katıldı. Kongreye sendikamız Petrol-İş'ten Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar, Genel Sekreter Ahmet Kabaca, Denetim Kurulu Başkanı Yusuf Ziya Kahyaoğlu ve Uluslararası İlişkiler Uzmanı Rıza Köse katıldı.

Kongre açılış ve yoklama ile başladı. Kongre divanı, Retunsee Prezidyum üyelerinden oluştu. Sırbistan Petrol İşçileri Sendikası ve Sırbistan Elektrik Enerjisi İşçileri Sendikalarının hoş geldin mesajları sonrasında Kongreye konuk olarak katılan Avrupa Kamu Çalışanları Federasyonu (EPSU) Genel Sekreteri Jan Willem Goudriaan bir konuşma yaptı. Bütün Avrupa'da enerji sektöründe çalışan işçilerin karşılaştıkları sorunları dile getiren Goudriaan, geleneksel enerji üretiminden yenilenebilir enerjiye geçiş ve bunun sendikalar açısından sorunsuz sağlanması üzerinde durdu.

Retunsee Yönetim Kurulunun son dört yıllık faaliyet raporunu Genel Sekreter Mitja Fabian sundu. Rapor üzerine yapılan tartışmalar sonrasında rapor oybirliği ile aklandı. Retunsee Denetim Kurulu, kongreden bir gün önce yaptığı toplantıda mali denetimi gerçekleştirip, mali raporunu hazırlamıştı. Mali raporu Denetim Kurulu Başkanı Athos Elefteriu sundu. Retunsee'nin mali disiplinin daha da sıkılaştırılması üzerine görüşler belirtildi. Yapılan



tartışmaların ardından mali rapor aklandı.

## Retunsee Kongresi: Yaşasın Bölgesel Sendikal Dayanışma!

Daha sonra Retunsee'nin gelecek dönem faaliyetlerinin oluşturulması çerçevesinde delegeler görüşlerini belirtip, önerilerini sundular. Söz alan delegeler kendi ülkelerineki ana sorunların enerji alanındaki özelleştirmeler, işverenlerin çalışma mevzuatını ihlalleri ve enerji alanında örgütlenme ve toplu sözleşmede yaşanan sorunlar olarak belirttiler. Bu bölümde söz alan konuşmacıların değindiği bir diğer konu ise Retunsee'nin son dönemde oluşturduğu İşkolu Sekreterlikleriydi. Petrol-İş'in Romanya Petrol-İşçileri Sendikası ile birlikte yürüttüğü Rafineri Sekreterliğinin faaliyetleri kapsamlı bir şekilde değerlendirildi.

Yine Retunsee Dayanışma ve Eylem Gününün bu yıl özelleştirmeler, emeklilik hakları alanındaki sorunlar

ve örgütlenme alanında bir çok sorun yaşayan Sırbistan işçilerine ithaf edilmesi kararlaştırıldı.

Toplantının bu bölümünde bir konuşma yapan Retunsee Başkan Yardımcısı ve Petrol-İş Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar, Güneydoğu Avrupa'da çalışan emekçilerin daha iyi çalışma koşullarını hak ettiklerini belirtti. Bütün işçiler gibi Retunsee üyelerinin de asıl amacının daha güvenceli bir istihdamın ve daha sağlıklı bir çalışma ortamının yaratılması olduğunu belirten Yaşar, küresel sermayeye karşı insan onuruna yakışır bir çalışma yaşamı için mücadele edeceklerini belirtti. Toplantının sonunda Retunsee delegeleri yeni Prezidyum üyelerini seçti. Yapılan seçimlerde mevcut Retunsee yönetimi yeniden seçilerek güven tazeledi. Petrol-İş Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar seçimlerde oybirliği ile Retunsee Başkan Yardımcılığına yeniden seçildi.

## ROGWU ile Eğitim ve Kültürel İşbirliği Anlaşması Yapıldı

Rusya Petrol ve Gaz İşçileri Sendikası (ROGWU) heyeti "Eğitim İşbirliği Anlaşması" çerçevesinde Petrol-İş Sendikasının misafiri oldu. ROGWU ve Petrol-İş, Eğitim ve Kültürel İşbirliği Anlaşmasının 2023'e kadar uzatılmasına karar verdi.

Yıllar öncesine dayanan bir ilişkimizin olduğu Rusya Petrol ve Gaz İşçileri Sendikası (ROGWU) ile ilk kez sendikamızın bu yönetimi döneminde resmiyete dayalı bir anlaşma yapıldı. İki yıllığına deneme amaçlı yapılan Eğitim ve Kültürel İşbirliği Anlaşması, hem Petrol-İş'in hem de ROGWU Sendikası'nın önerisi ile uzatıldı.

22-25 Nisan 2019 tarihleri arasında İstanbul'a gelerek Petrol-İş'in misafiri olan ROGWU heyeti Genel Başkan Yardımcısı Nazedzha Zvyaginceva, Bölgearası Sendika Başkan Yardımcısı Yuriy Artemyev, Gazprom Sendika Başkanı Tatyana Kuzenskaya ve ROGWU Dış İlişkiler Uzmanı Aida Kalantaryan'dan oluştu.

İki heyet arasında yapılan toplantıya ROGWU heyeti ile Petrol-İş Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar, Ge-



nel Sekreter Ahmet Kabaca, Genel Mali Sekreter Turgut Düşova, Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Mustafa Mesut Tekik, Genel Yönetim Sekreteri Ünal Akbulut, Eğitim Uzmanı Erhan Kaplan ve Uluslararası İlişkiler Uzmanı Rıza Köse katıldı.

Toplantıda iki ülke sendikal hare-

keti hakkında karşılıklı bilgi ve deneyimler aktarıldı. Sendikal alanda karşılaşılan sorunlar üzerinde duruldu. Anlaşmanın hükümlerinden biri olan "Türk Akımı Boru Hattı" için özel bir gündem oluşturuldu. ROGWU heyeti ile Petrol-İş yöneticileri, ikili anlaşmanın önemini içeren konuşmalar yaptılar.

Son olarak, Eğitim ve Kültürel İşbirliği Anlaşmasının 2023 yılına kadar uzatılmasını öngören imzalar ROGWU heyeti adına Genel Başkan Aleksandr Korchagin ve Genel Başkan Yardımcısı Nazedzha Zvyaginceva ile Petrol-İş adına Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar ve Genel Sekreter Ahmet Kabaca tarafından atılarak resmiyete kavuştu.

Anlaşmanın her iki ülkenin işçi sınıflarına ve halklarına yararlı olmasını diliyoruz.





# BELÇİKA







## KEMAL KÜLAH: Petrol-İş Üyesi Bir Bestekâr

**Sendikalı olmak güç demektir. Herhangi bir sıkıntı olduğu zaman sendika bizi korur bunu biliyoruz. Dolayısıyla sendika bir nevi dokunulmaz olmaktır ve biz de bunun rahatlığını hissediyoruz.**

Dergimizin bu sayısında İstanbul 2 No'lu Şubemizin de örgütlü olduğu BOTAŞ işyerinde çalışan Kemal Külah'la görüştük. Bestekar kimliğinin yanı sıra profesyonel anlamda koro şefliği de yapan Kemal Külah'la sanat, çalışma hayatı ve Petrol-İş üzerine söyleşip, üç farklı hayatı nasıl götürebildiğini sorduk.

**Kemal Bey öncelikle sizden kendinizle ilgili temel bilgileri alalım. Ne zaman doğdunuz, kaç yaşındasınız, kaç yıldır BOTAŞ'ta çalışıyorsunuz?**

1970 Osmaniye doğumluyum.

Meslek lisesinde, elektronik bölümünden mezun olduktan sonra 1988 yılında BOTAŞ'ta kadrolu olarak işe başladım. Anlayacağınız işe ilk başladığımda 17 yaşındaydım. 1988'den günümüze kadar da fiili olarak çalışmaktayım. Dışarıdan üniversiteyi bitirdim. İşletme fakültesi mezunuyum aynı zamanda. Şu anda Üsküdar Üniversitesi'nde müzik terapisi alanında da yüksek lisans yapıyorum.

**Çok erken yaşta çalışmaya başlamışsınız ve hala devam ediyorsunuz. Müzikle ilk temasınız ne zaman oldu?**

Bu çocukluktan başlayan bir şey. Ben 8-10 yaşındayken bağlama çalıyordum. İlk enstrümanım bağlamadır. Devam eden süreçte klasik gitar çalmaya başladım. Bu arada enstrüman çalmaya devam ediyorum, org, piyano gibi... Ardından Türk sanat müziğine merak sardım, İstanbul'da Üsküdar Müsiki Cemiyeti'ne devam ettim. Üsküdar Müsiki Cemiyeti'ni bitirdikten sonra diplomayı alıp icra korosuna geçtim derken ilerleyen süreçlerde kendi Türk sanat müziği koromu oluşturdu. Bu arada Türk Sanat Müziği alanında beste çalışmalarına başladım.

Hali hazırda iki koro çalıştırıyorum; biri Kadıköy diğeri Pendik'te. Beste Musiki Topluluğu ile İstanbul Kadıköy'de çalışmalarımız devam ediyor. Pendikliler Derneği Türk Sanat Müziği Korosu'nda ise şef olarak çalışmalarına devam ediyorum. Konserler veriyoruz; hem Türkiye'de hem de dünyanın değişik yerlerinde. En son Makedonya'da konser vermiştik. Önümüzdeki aylarda Hindistan projesi var.

### **Zor olmuyor mu peki tüm bu işleri birarada yürütmek? Mesai sonrası ya da hafta sonları mı çoğunlukla müzikle uğraşıyorsunuz?**

Çoğunlukla dediğiniz şekilde oluyor. Mesai saatlerimiz zaten belli. Kamu sektöründe olduğumuz için 8.30-17.30 arası çalışıyoruz. Yoğun olmakla birlikte zaman problemi yaşamıyoruz. Koro çalışmalarını genellikle akşam 7'de başlayıp, saat 21.30 gibi bitiyor. Dolayısıyla zamanım oluyor.

### **Sizinle birlikte BOTAŞ çalışanı var mı korolarınızda?**

İlgi duyan arkadaşlarımız katılım gösteriyor. Mesela burada muhasebede çalışan kadın arkadaşımız, Beste Musiki Topluluğu'nun hem sunuculuğunu hem de solistliğini yapıyor.

### **Sizin aracılığınızla mı dahil oluyorlar?**

Evet, benim aracılığım. Pendik'te ilk koroyu kurduğum zaman birçok arkadaşım BOTAŞ'tan gelip, katıldı. Ancak, şu an devam edemiyorlar, emekli olan oldu vs. Pendik koromuzda ise BOTAŞ çalışanlarının eşlerinden ve çocuklarından gelenler var mesela.

### **Kişilerin geçimlerini ilgi duyduğu sanat dalından sağlaması çok zor oluyor. Bu sebeple sanatçıların birçoğu ikinci iş ya da hobi olarak yapıyorlar. Siz ne düşünüyorsunuz bu konu hakkında?**

Dediğimize katılıyorum. İnsanlar para verip geliyorlar koroya, para kazanmak için değil. Gelen insanların birçoğu bu işe gönül vermiş olmalarına rağmen hobi olarak görüyorlar. Bunun da çok doğal bir şey olduğunu düşünüyorum, zamanı ve imkanları varsa insanlar kendisine zaman ayırmak isterler.

### **Peki bir koronun sahneye çıkma süreci nasıl organize ediliyor?**

Sürecin büyük bir çoğunluğu telefon trafiğiyle yürütülüyor. Güven konusu da çok önemli tabii. Şöyle düşünün, TRT'nin sazlarına diyorum ki şu tarihte, şu mekanda konserimiz var. Tamam, Kemal Hocam diyorlar. Güven olmazsa işler yürümüyor. Bunun yanısıra afiş hazırlatıyor, izleyicileri de sosyal medya kanalı veya belli yerlere afişler asarak haberdar ediyoruz. Mekan, ses sistemi, salona dair çalışmalar da cabası. Dolayısıyla ciddi bir organizasyon süreci gerekiyor sahneye çıkabilmek için. Ve bunları çoğunlukla tek başıma yapıyorum. Para alıyor muyuz bu işten? Ben koro şefi olduğum için toplanan aidatlar üzerinden zaman zaman kazanabiliyorum. Koroya gelenlerden, örneğin kişi başı aylık 100 ya da 110 lira aidat alıyoruz.

Toplam 40 kişilik koroda 4 bin lira elde ediliyor. Çalışma esnasında enstrümanlar geliyor, bunun gibi belli başlı masrafları çıktıktan sonra para artarsa kazanabiliyorum.

### **Koro şefi olmanızın yanında bir de bestekarlık da yapıyorsunuz. Bestekarlık konusunda sizi daha çok neyin beslediğini düşünüyorsunuz? Mesela belli bir yörenin etkisi var mı?**

Şimdi, söz konusu Türk halk müziği olsaydı yöre anlayışı çok belirgin olurdu. Ama Türk sanat müziğinde böyle bir durumdan tam olarak söz edemeyiz. Türk sanat müziği daha ziyade bilgiye dayalıdır. Bilginin yanında ilhamın da olması gerekiyor. Yani bir şiiri gördüğümüz zaman Türk sanat müziği birikiminiz sayesinde kafanızda melodi oluşur. Ve biz o anki duygularımızı da katarak, belirli bir matematiksel sıra içerisinde o duygu yüklü melodileri notalara dökeriz. Çünkü, bizden sonraki nesillerde bunları görebilsinler. Yoksa benim okuduğum şarkıyı nereden duyacaklar. Notaya dökmek çok önemli. Mesela, benim dolabımda 1400'lü yıllardan kalma eserler, notalar vardır. Sözün özü, ben de günümüzün melodileriyle, günümüze adapte olmuş veya insanların daha günümüz duygularını yaşadığı melodilerle besteler yapıyorum. Türkiye'nin değişik yerlerinde beste yarışmaları yapılıyor. O yarışmalara gönderiyorum yapmış olduğum besteleri. Bugüne kadar Türkiye çapında 6 tane ödül aldım beste yarışmalarında. En son Antalya'da, 439 eser arasından ilk 10'a girip oradan 3. oldum. Bunun gibi 40 civarında Türk sanat müziği bestem var. TRT repertuar kurulu benim şarkılarımdan iki tanesini repertuarına aldı. Tescillemek adına biraz da arşivine aldı.

### **Siz, hem bestelerinizi okuyorsunuz hem de diğer sanatçılar**





### **sizin bestelerinizi okuyor?**

Hem okuyorum, hem okunuyor. Az önce tesadüfen TRT Name radyosunda şarkım okunuyordu, burada oturup, dinledim. Çok güzel bir duygu tabii ki bu. Yani ektiğinizi biçiyorsunuz bir şekilde. Maddiyat değil bu. Tamamıyla gönül işi.

### **Dinleyiciniz kim, koroya katılım gösterenler kim, yaş ortalaması nedir? Yanlış bir gözlem olabilir ama orta yaş ve üzeri bir kitle söz konusu?**

Genel de Türk sanat müziği dinlerin, rahatlatıcı bir müziktir. Gençken, biz bu dinginliği pek hissetmiyoruz. Ama belli bir yaşa geldikten sonra daha sakin bir ortam arıyoruz. Genelde, orta yaş üstü insanlar. Gençler yok mu? Var tabii ki... Benim 25-30 yaşlarında öğrencilerim de var, liseye gidenler de var, üniversiteye gidenler de. Ama gençleri gördüğümüz zaman çok mutlu oluyoruz tabii ki. Belli bir yaşın üstündeki kesim ve genelde hep yöneticilik yapmış, idarecilik yapmış, üst sınıf; yani sınıf olarak ayırmak anlamında değil ama hep böyle liderlik yapmış insanlar var korolarımda. Benim Kadıköy'deki 40 kişilik koroda 5 tane doktor var mesela.

### **Daha çok üst gelir seviyesine**

### **sahip insanların ilgi göstermesi sizce ne ifade ediyor?**

Çünkü onların bakış açıları daha farklı. Şimdi benim köydeki amcam, dedem, babam nasıl zaman ayırsın Türk sanat müziğine. Yani adam zaten yoruluyor bahçede, tarlada. Ama masa başında daha rahat çalışmış, algıları daha açık, birçok insanla hukuken ilişkiye girmiş insanlar daha farklı oluyorlar. Üst düzey yönetici insanlar veya idareciler genel de hep okumuş insanlar. Düşünün 65-70 yaşında mühendis, o yıllarda okumuş mühendis olmuş veya idarecilik yapmış, paşa olmuş, doktor olmuş. Bu insanlar artık daha başka bakıyorlar, hobi olarak kendilerine bir tercih yapmak durumundalar.

### **Dışarıdan bir göz olarak, Türk sanat müziğinin biraz daha az görünür. Özellikle TRT'nin daha etkin olduğu dönemlerde her eve Türk sanat müziği bir şekilde girerdi. Sizce de durum böyle mi, Türk sanat müziği yerini kaptırdı mı biraz?**

Esasen tam olarak öyle değil, çünkü artık TRT müzik kanalı var mesela. Belli saatlerde sanat müziği belli saatlerde halk müziği ya da farklı ezgileri bulabiliyorsunuz. Radyolar var bununla ilgili. Radyo Alaturka, TRT Name radyosu gibi.

Ancak şunu söyleyebiliriz, alternatifler tabii ki değişti. Çok fazla alternatif var. İnsanlar dünyadaki her müziğe ulaşabiliyorlar artık. Ama yaklaşık 30 yıl önce tek TRT kanalı vardı ve bize ne sunulursa biz onu izlemek durumundaydık.

### **SENDİKA GÜÇ DEMEKTİR...**

### **Petrol-İş'e ne zaman üye oldunuz? Kaç yıldır örgütlü çalışıyorsunuz?**

Dediğim gibi 1988'de işe girdim, 1989'da Petrol-İş Sendikası'na üye oldum. 30 yıl oldu Petrol-İş ailesinin bir parçasıyım. Petrol-İş üyesi olmaktan çok mutluyum, çünkü bana göre Türkiye'nin çok kaliteli bir sendikası. Buna dahil olmak, böyle yaşamak başka bir şey. Ben BOTAŞ İstanbul İşletme Müdürlüğü'nde baştemsilcilik, aynı zamanda İstanbul 2 No'lu Şube Yönetim Kurulu'nda görev yaptım. Biliyorsunuz bunlar gönüllülük esasına dayanır, temsilcilik, baş temsilcilik, yönetim kurulu üyeliği... Dönüp baktığımda ne iyi ki yapmışım, ne iyi ki Petrol-İş'e hizmet etmişim diyorum. Ancak zamanı geldiğinde de bayrağı gençlere, başka arkadaşlara devrettik, onlar devam ediyorlar. Gurur duyduğum bir şey de sendikanın gelip beni bulması, sizler aracılığıyla bu şekilde röportaj yapması.

### **Şu anki Türkiye koşulları göz önüne alındığında kamu kurumunda çalışmanız esasen bir ayrıcalık olarak görünebilir. Çalışma koşulları, saatleri ve ücretleri anlamında söylüyorum. Kamuda, sendikalı çalışmak hayatınızı kolaylaştırıyor mu?**

Yani sendikalı olmak bir kere çok önemli bir konu. Klasiktir ya hani en kötü sendika bile sendikasızlıktan daha iyidir. Tam olarak katılmasam da şöyle bir gerçeklik var, sendikalı olmak güç demektir. Bir sıkıntı yaşadığı zaman arkanızda babanızın olması gibidir. Yani sen-

dika bizim babamız gibidir, güçtür. Sendikanın belirlemiş olduğu ya da çalışma hayatının belirlemiş olduğu sınırlarımız vardır. Bu sınırlar içerisinde dokunulmazlığımız var, sendika bir dokunulmazlıktır yani. Sıkıntı olduğu zaman sendika bizi korur, bunu biliyoruz. Dolayısıyla bunun rahatlığı var. Kendim için şunu söyleyebilirim; gündüz çalışırım, tulumumu giyerim baş teknisyenim, ardından da akşam olduğu zaman elimi yüzümü yıkar, hemen kıyafetimi giyerim, pırl pırl dersime gider veya koro çalışmama veya konsere davetliysen oraya giderim.

### **Petrol-İş üyeleri için de bir çalışmanız oldu mu ya da yapmayı düşünüyor musunuz?**

Tabi ki. Ben bunu Genel Merkez Yöneticilerimizden Ahmet ve Ufuk Beyle konuştum. Bir koro kuralım Petrol-İş Sendikası Genel Merkezi'nde diye. 5 kişi, 10 kişi önemli değil. Hem gündem değişir, hem de ortam. Ardından bu koroyla, mesela 16 şubemiz var, gidelim o şubelerin olduğu yerlerde konserler verelim. Batman'a gidelim bu koroyla, Petrol-İş Sendikası korosu olarak, orada da türkü söyleyen, şarkı söyleyen arkadaşlarımız varsa onları da içimize alalım, orada çalışanların ailelerine de konser verelim. Kendi koromuz olarak dışarıdan ekstra insan almamıza da gerek yok. İzmir'e gidelim veya Adana'ya, Mersin'e, Kırıkkale'ye... Bizim şubelerimiz olduğu yerlerde kendi koromuzla konser verelim. İnşallah Petrol-İş sendikamızda da böyle bir etkinlik yaparız.

### **Kendinizi daha çok nasıl tanımlıyorsunuz; BOTAŞ işçisi, bestekar, koro şefi ?**

Bulduğumuz ortama göre hareket ediyoruz. Bu olgunluğa çok şükür eriştik. İşyerindeyken haddimizi, sınırlarımızı biliriz. Hiyerar-



şik yapıya önem veririz işyerinde. Mesai bittikten sonra da başka bir hayat oluşur. Ben kendimi yıllardır bu duruma adapte ettim. Dolayısıyla mesai bittikten sonra tabi ki işyerindeki arkadaşlarımızla, idarecilerimizle diyaloglarımız kopmuyor. 24 saat telefonumuz açık ama mesai bittikten sonra da başka bir dünya oluşuyor bende. Ciddi bir hayran kitlesi var enteresan bir şekilde onu söyleyeyim. Türk sanat müziğinin dinleyicileri çok farklıdır. Kadıköy'de ben yolda yürürken en az 20-30 kişi yolumu çevirir, fotoğraf çektirir. Antalya'da bir gün belediye otobüsüne bindim, arabam da yoktu. Bir çift yanıma gelip "Aa Kemal Bey nasılsınız" diye hatırlamı sorup fotoğraf çektirdiler. Çok mutlu oldum. Bunları yaşamak güzel şey. Maneviyat dediğim olay. Ama BOTAŞ'ta da sınırlarımı bilirim. İdarecilerimiz de memnun, biz de memnunuz onlardan. Toleransları da yüksek bana karşı. Ama biz de asla yüzlerini kara çıkartmıyoruz. Gerekeni yapıyoruz, saygı çerçevesinde.

### **İki işiniz de birbirini besliyor aslında diyebilir miyiz?**

Müzikten para kazanmak mümkün değil, olanaksız. BOTAŞ bizim rızığımızı, ekmeğimizi kazandığımız yer. Ciddi anlamda destekliyor,

tabi ki hayatımızı sürdürmemiz esas mesele. Diğer taraftan müzik işinden para kazanmıyorum muyum dersek tabi ki kazanıyorum. Ama müzik işinde bir çıkış yaparsınız, çok büyük miktarda para kazanırsınız diğer türlü teker döner. Müzik geçimime destek veriyor, BOTAŞ'ta müzik işlerine destek veriyor öyle söyleyeyim.

### **Son olarak söylemek veya eklemek istedikleriniz var mı?**

Kurum çok önemli, dediğiniz gibi kamu sektöründe çalışmanın bir rahatlığı var özel sektör bu rahatlığı bize vermezdi. Kamuda çalıştığım için ciddi anlamda rahatım, mutluyum ve hakikaten BOTAŞ'a çok teşekkür ediyorum. Arkadaşlarım bana destek vermeseler, ben bu işi mümkün değil yapamam. Ailem destek vermeseydi, mümkün değil yapamam. BOTAŞ yöneticileri bana toleranslı davranmasalar, mümkün değil bu iş yürümez. Onun için müteşekkirim BOTAŞ'taki arkadaşlarıma ve yöneticilerime. Petrol-İş Sendikası için de gerçekten beni önemseyip sizin aracılığınız ile röportaj yapılması beni mutlu etti. Daha ziyade Petrol-İş, sendikalı olduğumu daha çok hissettirdi bana. Kurumsal kimliğini daha da net ortaya koydu. Yani güzel şeyler bunlar. Beklentim buydu, oldu yani, ne güzel...



## “Sendikal Eğitim ve İşçi Sendikalarının Eğitim Politikaları” Kitabı Yayınımlandı

17 Kasım 2017 tarihinde Petrol-İş Sendikası'nın ev sahipliğinde düzenlenen “Süleyman Üstün İşçi Eğitimi Çalıştayı” kitap haline getirilerek, Petrol-İş Sendikası yayını olarak basıldı. “Sendikal Eğitim ve İşçi Sendikalarının Eğitim Politikaları” alt başlığı ile işçi eğitimlerinin bugünü ve yarınina ilişkin ayrıntılı bir bakış açısı sunan bu kitap, ömrünün büyük bir kısmı işçi eğitimciliğiyle geçmiş Süleyman Üstün'ün ölümünün 10. yıl anısına, O'nu kalıcı bir eserle anma gayesiyle hazırlandı.

Kitapta ayrıntılı olarak aktarıldığı üzere, Türkiye'den ve uluslararası sendikalardan geçmişte ya da günümüzde işçi eğitimciliği yapan uzmanların, sınıf çalışmaları ve sendikal dünya ile ilişkileri devam eden akademisyen ve yazarların yer aldığı bu Çalıştay, belki de işçi eğitimcilerini bir araya getirilmesi ve işçi eğitimleri konusunda ortak bir adımın atıldığı tek toplantı olabilir. Bu anlamda işçi eğitimleri konusunda yapılacak herhangi bir çalışma ya da atılacak herhangi bir adımda bu kitap başucu kaynakları arasında gösterilecektir.

Kitapta, işçi eğitimcilerinin sendikal eğitime dair fikirleri ve işçi sendikalarının eğitim politikalarına dair yaklaşımları, sendikal eğitimlerde ele alınan konular, yöntemler, eğitim organizasyonları, hedefler ile ölçme ve değerlendirme pratikleri üzerine oldukça ayrıntılı tartışmaların yürütüldüğü gözlemlenebilir.

Petrol-İş Sendikası'nın desteği ile Petrol-İş Sendikası Eğitim Servisi tarafından hem çalıştay hem de çalıştayın kitaplaştırılması sürecinde gösterilen özverili çaba sonucu Türkiye işçi sınıfı ve sendikal harekette işçi eğitimleri alanında tek olma özelliğini gösteren değerli bir eser ortaya çıkmış oldu. Emegi geçen herkesin, emeğine sağlık...



## Eski Genel Başkanlarımızdan Bayram Yıldırım'ı Kaybettik

Sendikamızın 1995-1999 yılları arasında Genel Başkanlığını yapan ve özelleştirmelere karşı mücadeleye desteğiyle bilinen Bayram Yıldırım'ı kaybetmenin derin üzüntüsü içerisindeyiz.

Petrol-İş ve Türkiye işçi sınıfı Bayram Yıldırım'ın emek mücadelesindeki yerini unutmayacaktır.

Petrol-İş ve işçi sınıfının başsağolsun.



## ÜYELERİMİZ İÇİN KURUMLARLA HİZMET ANLAŞMALARINI YAPIYORUZ

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

[http:// www.petrol-is.org.tr/anlasmali-kurumlar](http://www.petrol-is.org.tr/anlasmali-kurumlar)



# ŞUBELERİMİZ

## ADANA ŞUBE

### Şube Başkanı Abdül Mecit DÖNMEZ

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

## ADİYAMAN ŞUBE

### Şube Başkanı Ali TİRPAN

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

## ALIAĞA ŞUBE

### Şube Başkanı Ahmet OKTAY

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

## ANKARA ŞUBE

### Şube Başkanı A. Haluk KOŞAR

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

## BANDIRMA ŞUBE

### Şube Başkanı İlyas SATIRLI

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

## BATMAN ŞUBE

### Şube Başkanı Şehmuz KAYGUSUZ

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

## BURSA ŞUBE

### Şube Başkanı Erhan YAKIŞAN

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

## DÜZCE ŞUBE

### Şube Başkanı Muzaffer İşıık

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

## GEBZE ŞUBE

### Şube Başkanı Süleyman AKYÜZ

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

## İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE

### Şube Başkanı Ahmet BARANLI

Millet Cad. Dr. Adnan Adıvar Sk. No:22/1 Aksaray - İstanbul  
Tel: (0212) 589 13 12 Fax: (0212) 589 13 15  
e-mail: istanbul1@petrol-is.org.tr

## İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE

### Şube Başkanı Niyazi RECEPKETHÜDA

Ankara Cad. Çınardibi Sk. No:6 K:3 81410 Kartal -İstanbul  
Tel: (0216) 306 61 06 - Fax: (0216) 306 61 07  
e-mail: istanbul2@petrol-is.org.tr

## İZMİR ŞUBE

### Şube Başkanı Orhan ZENGİN

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

## KIRIKKALE ŞUBE

### Şube Başkanı Murat KAYA

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

## KOCAELİ ŞUBE

### Şube Başkanı Salih AKDUMAN

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

## MERSİN ŞUBE

### Şube Başkanı Erçin ÇULCU

Hastane Cd. Mer-İN İşmerkezi B Blok Kat.4 No.31 Mersin  
Tel: (0324) 336 54 42 Faks: (0324) 336 22 25  
e-mail: mersin@petrol-is.org.tr

## TRAKYA ŞUBE

### Şube Başkanı Ercan YAVUZ

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

## MİSAFİRHANELERİMİZ

Ankara - Adakale Sok. No: 6 Yenişehir - Telefon: 0312 434 32 74 Fax: (0312) 434 32 74  
İstanbul - Burhaniye Mah. Enveriye Sokak No: 27 Üsküdar - Telefon: 0554 199 48 49



**petrol-iş'e üye ol!!**

**İŞ GÜVENCESİNE ve  
GELECEĞİNE SAHİP ÇIK**



**SENİNLE BİRLİKTE DAHA  
GÜÇLÜYÜZ.**



**petrol-iş**  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası