

petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

26. OLAĞAN GENEL KURULU

17-18 EYLÜL 2011 - İSTANBUL

1950

2011

ÇALIŞMA RAPORU
2007-2011



petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

26. OLAĞAN GENEL KURULU ÇALIŞMA RAPORU

2007-2011

17-18 Eylül 2011-İSTANBUL



petrol-ış
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Türkiye Petrol-Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Ağustos 2011

Adres: Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No:23

34662 Altunizade/Üsküdar, İSTANBUL

Üsküdar- İstanbul

Tel: 0216 474 98 70 (Pbx)

Faks: 0216 474 98 67

E-mail: merkez@petrol-is.org.tr

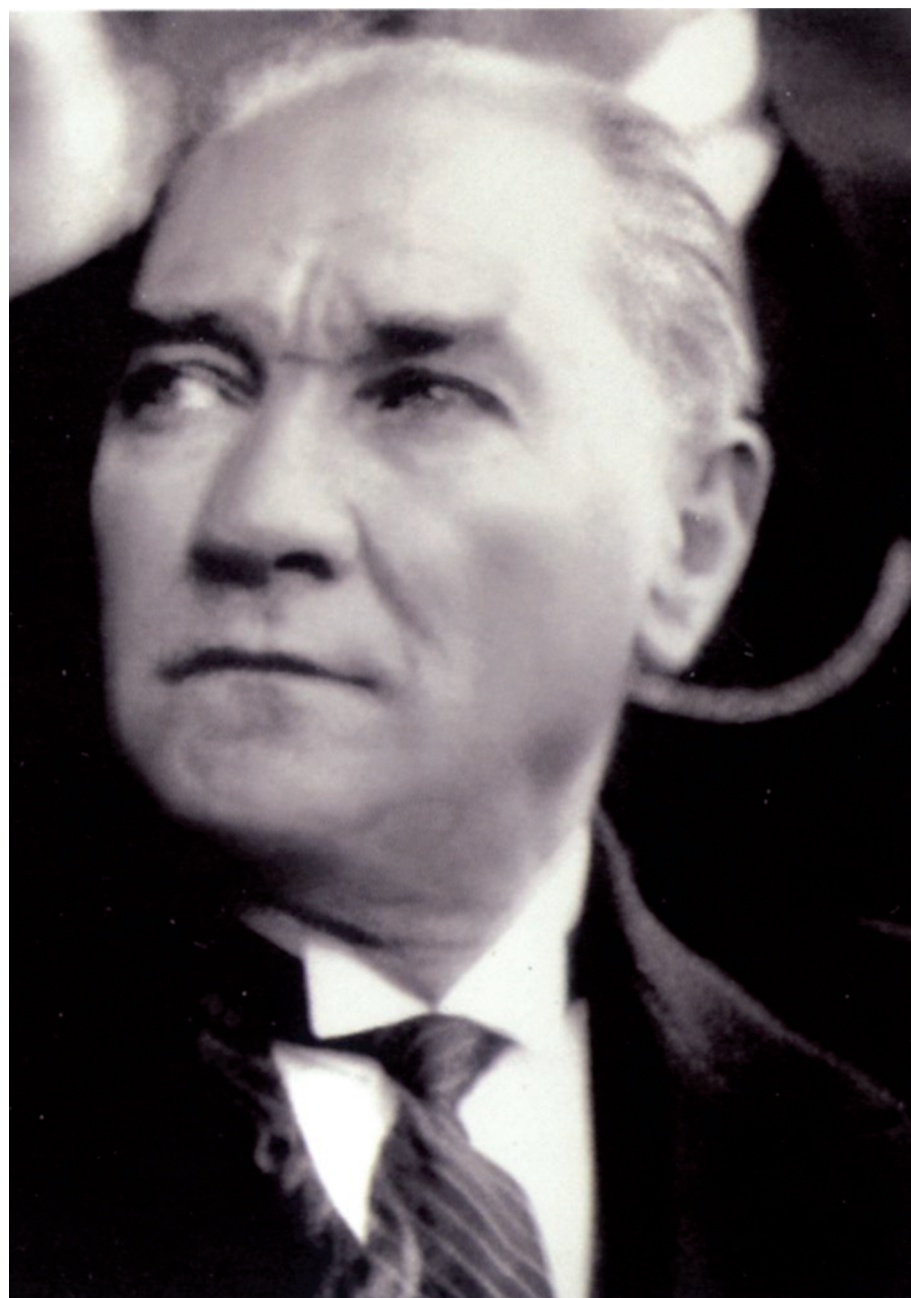
Web: www.petrol-is.org.tr

Grafik Tasarım ve Uygulama: Zeynep ALTUN

Baskı ve Cilt : Gün Matbaacılık Reklam Film Basım Yayın Tic. Ltd. Şti.

Beşyol Mah. Akasya Sk. No:23 / A Küçükçekmece / İstanbul

Baskı Tarihi: 11/08/2011



İÇİNDEKİLER

• Merkez Yönetim Kurulu	13
• Merkez Denetim Kurulu	14
• Merkez Disiplin Kurulu	14
• Başkanlar Kurulu Üyeleri	15
• Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Üyeleri	16
• 26. Merkez Genel Kurulu Delegeleri	19
• Gündem	29
• Sunuş	33

1) DÜNYADA GELİŞMELER

A. KRİZ KOŞULLARINDA EMPERYALİZMİN YÖNELİMLERİ

• “Arap Baharı” na Emperyalizmin Müdahalesi	43
• Libya'ya NATO Saldırısı	45
• Suriye'nin İşgali Gündemde	46
• 11 Eylül ile Başlayan Dönem Kapandı	47

B. KÜRESEL EKONOMİK GELİŞMELER

• 2008 Krizi Sürüyor	49
Çöküş	49
Sermaye yanlısı, işçi düşmanı paketler	50
Borç Krizi	53
• İşsizlik ve Yoksulluk	54
İşsizlik	54
Yoksullaşma	56

C. DÜNYA EMEK HAREKETİ VE KÜRESEL SENDİKACILIKTA GELİŞMELER

• Dünya Emekçileri Ayakta	58
• “Avrupa Sosyal Modeli” Yıkılıyor	59
• Küresel Ekonomik Krize Sendikal Hareketin Yanıtı	60
• Küresel Sanayi Federasyonu	62
• Taşeron İşçiliği Konusundaki İtkelerle İlgili Anlaşma	64
• Avrupa Sanayi Sendikaları Federasyonu	65



2)TÜRKİYE'DE GELİŞMELER

A. GENEL SİYASİ GELİŞMELER

• 22 Temmuz 2007 Genel Seçimi Sonrasında Gelişmeler	69
• 29 Mart 2009 Yerel Seçimleri Öncesi ve Sonrası	70
• 12 Eylül 2010 Referandumu Öncesi ve Sonrası	74
• 12 Haziran 2011 Genel Seçimi Öncesi ve Sonrası	76
• “Yeni Türkiye” İçin Alınan Toplumsal Onay ve Sadaka Kültürü	77
• Kürt Sorununda Denenmeyen Tek Yol: Barış	78
• Yeni Anayasa	81

B. GENEL EKONOMİK GELİŞMELER

• Büyüme	82
• Üretim ve KKO	85
• Hükümet Kriz Sırasında Sermaye İçin Çalıştı	87
• Türkiye Ekonomisinin “Çözülemeyen” Sorunu	88
İthalatta patlama	88
Yükselen ekonomik tehdit: Cari açık	89
Dış borç kısa vadeyle dönüyor	91
• Enflasyon	93
• Ücretler	95
Sanayi sektöründe birim ücret	95
Asgari ücret	96

C. TÜRKİYE İŞÇİ SINIFININ DURUMU VE SOSYAL YAPISINDA DEĞİŞİM

• İşgücünün Durumu ve İşsizlik	99
• Genç İşsizler, Genç İşçiler	103
• Krizde ve Sonrasında Kadın Emegi	104
• Ülkemizde Taşeron Çalışma Yaygınlaştırılıyor	105
• Türkiye Bir Emek Cehennemine Dönüştürüldü	107

D. TÜRKİYE SENDİKAL HAREKETİNDE GELİŞMELER

• Muhalif Sendikal Hareket	111
Belge 1:Türk-İş'e Bağlı 10 Sendikanın Yayınladığı Çağrı Metni	115
• Yandaş Sendikacılığın Gelişimi	120

• TEKEL Direniş Emek Mücadelesinde Yeni Bir Dönem Açtı	120
• Taşeron Örgütlenmelerde Yeni Deneyimler ve Beyaz Yakalıların Mücadelesi	122
• 1 Mayıs Mücadelesi Kazanımla Sonuçlandı	123

E. ÇALIŞMA YAŞAMI NEREYE GİDİYOR?

• Anayasa	124
• Kıdem Tazminatı	128
• I. İstihdam Paketi	130
• Sosyal Güvenlikte Yapılan Değişiklikler	134
• 5838 Sayılı Yasa ile 5510 SSGSS Yasasında Yapılan Değişiklikler	141
• 1 Mayıs Resmi Tatil Oldu	142
• İşsizlik Sigortası Yasası ile SSGSS Yasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa	142
• Veto Edilen Kiralık İşçi Yasası	143
• 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nda Yapılan Değişiklik	144
• 6111 Sayılı Torba Yasa	144
• Alt İşverenlik Yönetmeliği	151
• Sigara Kullanma Yasağına İlişkin Genelge	153
• İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili Genelge	153
• 2821 ve 2822 Sayılı Yasa Tasarıları	156
• Yeni İstihdam Paketi	157
• Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS)	157

3) DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE SEKTÖREL GELİŞMELER

A. DÜNYA KİMYA SEKTÖRÜNDE GELİŞMELER

• Dünya Kimya Sanayinde Yapısal Eğilimler	163
• Kriz ve Dünya Kimya Sektörü	166
Üretim	166
Dış Ticaret	167
İstihdam	168
Kimya Tekelleri	170
• Sektörde Güncel Gelişmeler	171

B. TÜRKİYE'DE KİMYA SEKTÖRÜNDE GELİŞMELER

• Türkiye'de Kimya Sanayii	173
• Yabancı Sermaye	178



• Kapasite Kullanım Oranları (KKO) ve Üretim	180
KKO	180
Üretim	181
• Dış Ticaret	183
• İstihdam	187
• Krizin Kimya Sektörüne Etkileri	188
• Kriz Döneminde Petrol-İş'in Örgütlü Olduğu İşyerlerinde Durum	191
Belge 2: Yaşanan Ekonomik Kriz Karşısında Petrol-İş Politikası	193
• Kimya Araştırma, Teknoloji ve Eğitim Vakfı	199
• AB Kimyasal Maddeler Politikası: REACH ve Türkiye	199

C. PETROL SEKTÖRÜNDE GELİŞMELER

• Dünyada Petrol Sektörü	202
• Petrol Sektöründe Entegrasyon ve Kamu Ağırlığı	204
• Emperyalist Politikalar Açısından Petrol	206
ABD'nin Ulusal Enerji Stratejisi ve Ortadoğu	208
Irak işgali ve petrol	209
• Petrol Sektöründe Üretim-Tüketim Dengesizliği	212
Dünyada petrol arzı	212
Dünyada petrol tüketimi	214
• Dünyada Rafinaj Kapasitesi	217
• Petrol Fiyatlarında Güncel Dinamikler	219
• Türkiye'de Petrol Sektörü – Türkiye'de Petrol	222
• Ülkemiz Petrol Sektöründe Kamuda Dikey Entegrasyon	225
• Petrol Sektöründe Neo-Liberal Saldırı ve Entegrasyonun Dağıtılması	227
• Petrol Sektöründe Güncel Durum	228
Ham petrol üretimi	228
Sektörde büyüyen ithalat faturası	229

4) 26. DÖNEMDE PETROL-İŞ

A. 2007-2011 DÖNEMİNDE PETROL-İŞ

• Kriz Karşısında Petrol-İş	235
• Sendikalı Ol! Kampanyası	236
• Emek Eksenli Siyaset İçin Sendikal Tavrı ve Muhafif Sendikal Hareket	237
• Direnişler	238

• Meslek Standartları Çalışmaları	241
• Örgütün İhtiyacı Doğrultusunda Kapsamı Genişleyen Eğitimler	242
• Petrol-İş'te Toplumsal Cinsiyet Eğitimleri	242
• Küresel ve Yerel Düzeyde Sendikal Birliğe Doğru	244
• Petrol-İş'in Özgür Yazılım Tercihi	245
• Petrol-İş'te Grafik Tasarım Çalışmaları	246
• Akademik Alanla İlişkilere Özel Önem	246
• Petrol-İş'in 60. Kuruluş Yıldönümü Vesilesiyle Yürütülen Çalışmalar	247

B. SERVİS RAPORLARI

• Dış İlişkiler	255
• Araştırma	271
• Eğitim	285
• Basın-Yayın	315
• Kadın Dergisi	332
• Örgütlenme	358
• Bilgi-İşlem	382
• Toplu İş Sözleşmeleri	387
• Hukuk	458



MERKEZ YÖNETİM KURULU

MUSTAFA ÖZTAŞKIN

GENEL BAŞKAN

MUSTAFA ÇAVDAR

GENEL SEKRETER

İBRAHİM DOĞANGÜL

GENEL MALİ SEKRETER

NİMETULLAH SÖZEN

GENEL ÖRG. ve EĞİT. SEKRETERİ

MEHMET GÜRAY

GENEL YÖNETİM SEKRETERİ



MERKEZ DENETİM KURULU

MUHLİS NERGİZ

MERKEZ DENETİM KURULU BAŞKANI

SATI ÇELİK

MERKEZ DENETİM KURULU RAPORTÖRÜ

YUSUF ZİYA KAHYAĞLU

MERKEZ DENETİM KURULU ÜYESİ

MERKEZ DİSİPLİN KURULU

ÜZEYİR TUFAN

MERKEZ DİSİPLİN KURULU BAŞKANI

SABAHATTİN TOPÇU

MERKEZ DİSİPLİN KURULU RAPORTÖRÜ

SELAMİ TÜRK

MERKEZ DİSİPLİN KURULU ÜYESİ



BAŞKANLAR KURULU ÜYELERİ

MUSTAFA ÖZTAŞKIN	GENEL BAŞKAN
MUSTAFA ÇAVDAR	GENEL SEKRETER
İBRAHİM DOĞANGÜL	GENEL MALİ SEKRETER
NİMETULLAH SÖZEN	GENEL ÖRG. ve EĞİT. SEKRETERİ
MEHMET GÜRAY	GENEL YÖNETİM SEKRETERİ
MUHLİS NERGİZ	MERKEZ DENETİM KURULU BAŞKANI
SATI ÇELİK	MERKEZ DENETİM KURULU RAPORTÖRÜ
YUSUF ZİYA KAHYAOĞLU	MERKEZ DENETİM KURULU ÜYESİ
AHMET KABACA	ADANA ŞUBE BAŞKANI
ZEYNAL EROĞLU	ADIYAMAN ŞUBE BAŞKANI
İSMAİL DOĞAN	ALİAĞA ŞUBE BAŞKANI
ŞUAYİP GÜL	ANKARA ŞUBE BAŞKANI
İSMAİL KAYAN	BANDIRMA ŞUBE BAŞKANI
MUSTAFA MESUT TEKİK	BATMAN ŞUBE BAŞKANI
NURİ HAN	BURSA ŞUBE BAŞKANI
SÜLEYMAN AKYÜZ	GEBZE ŞUBE BAŞKANI
REŞAT TÜYSÜZ	İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE BAŞKANI
ECVET EŞLEGÜL	İSTANBUL 2 NOLU ŞUBE BAŞKANI
ABDULGANİ GÜNDOĞDU	İZMİR ŞUBE BAŞKANI
RECEP SEFER	KIRIKKALE ŞUBE BAŞKANI
ALİ UFUK YAŞAR	KOCAELİ ŞUBE BAŞKANI
YUNUS MURAT MARANGOZ	MERSİN ŞUBE BAŞKANI
TURGUT DÜŞOVA	TRAKYA ŞUBE BAŞKANI



GENİŞLETİLMİŞ BAŞKANLAR KURULU ÜYELERİ

MUSTAFA ÖZTAŞKIN	GENEL BAŞKAN
MUSTAFA ÇAVDAR	GENEL SEKRETER
İBRAHİM DOĞANGÜL	GENEL MALİ SEKRETER
NİMETULLAH SÖZEN	GENEL ÖRG. ve EĞİT. SEKRETERİ
MEHMET GÜRAY	GENEL YÖNETİM SEKRETERİ
MUHLİS NERGİZ	MERKEZ DENETİM KURULU BAŞKANI
SATI ÇELİK	MERKEZ DENETİM KURULU RAPORTÖRÜ
YUSUF ZİYA KAHYAĞLU	MERKEZ DENETİM KURULU ÜYESİ
ÜZEYİR TUFAN	MERKEZ DİSİPLİN KURULU BAŞKANI
SABAHATTİN TOPÇU	MERKEZ DİSİPLİN KURULU RAPORTÖRÜ
SELAMİ TÜRK	MERKEZ DİSİPLİN KURULU ÜYESİ
AHMET KABACA	ADANA ŞUBE BAŞKANI
ABDÜLMECİT DÖNMEZ	ADANA ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
CEMALETTİN ÇETİNKIRAN	ADANA ŞUBE MALİ SEKRETERİ
ZEYNAL EROĞLU	ADİYAMAN ŞUBE BAŞKANI
MEHMET BÜBEK	ADİYAMAN ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
HACI YUSUF DOĞAN	ADİYAMAN MALİ SEKRETERİ



İSMAİL DOĞAN	ALİAĞA ŞUBE BAŞKANI
CENGİZ ÇETİN TERCİ	ALİAĞA ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
CEMAL TOPÇU	ALİAĞA ŞUBE MALİ SEKRETERİ
ŞUAYİP GÜL	ANKARA ŞUBE BAŞKANI
SABRİ POLAT	ANKARA ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
BAKİ TURHAN	ANKARA ŞUBE MALİ SEKRETERİ
İSMAİL KAYAN	BANDIRMA ŞUBE BAŞKANI
İSMAİL ERYILMAZ	BANDIRMA ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
ÖZKAN ARIKKAN	BANDIRMA ŞUBE MALİ SEKRETERİ
MUSTAFA MESUT TEKİK	BATMAN ŞUBE BAŞKANI
SERTİP ÖZDEMİR	BATMAN ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
KEMAL BİLİR	BATMAN ŞUBE MALİ SEKRETERİ
NURİ HAN	BURSA ŞUBE BAŞKANI
MEHMET SEDAT ÖZTURHAN	BURSA ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
MUHARREM KARAKİPRİK	BURSA ŞUBE MALİ SEKRETERİ
SÜLEYMAN AKYÜZ	GEBZE ŞUBE BAŞKANI
EYÜP AKDEMİR	GEBZE ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
ORHANETTİN YILDIZ	GEBZE ŞUBE MALİ SEKRETERİ
REŞAT TÜYSÜZ	İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE BAŞKANI
NİHAT CAN	İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
HASAN HÜSEYİN ÖZKAN	İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE MALİ SEKRETERİ



ECVET EŐLEĐÜL	İSTANBUL 2 NOLU ŞUBE BAŞKANI
AYHAN ARMAĞAN	İSTANBUL 2 NOLU ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
NİYAZİ RECEPKETHÜDA	İSTANBUL 2 NOLU ŞUBE MALİ SEKRETERİ
ABDULGANİ GÜNDOĞDU	İZMİR ŞUBE BAŞKANI
OSMAN TAŞ	İZMİR ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
ORHAN ZENGİN	İZMİR ŞUBE MALİ SEKRETERİ
RECEP SEFER	KIRIKKALE ŞUBE BAŞKANI
MERTĐÜN ALTINOK	KIRIKKALE ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
ÖMER OLGUN	KIRIKKALE ŞUBE MALİ SEKRETERİ
ALİ UFUK YAŞAR	KOCAELİ ŞUBE BAŞKANI
SALİH AKDUMAN	KOCAELİ ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
TEKİN KARA	KOCAELİ ŞUBE MALİ SEKRETERİ
YUNUS MURAT MARANGOZ	MERSİN ŞUBE BAŞKANI
HALİL VURAL	MERSİN ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
İHSAN ÇALIK	MERSİN ŞUBE MALİ SEKRETERİ
TURGUT DÜŞOVA	TRAKYA ŞUBE BAŞKANI
BEHZAT EKMEK	TRAKYA ŞUBE İDARİ SEKRETERİ
ARİF ORUÇ	TRAKYA ŞUBE MALİ SEKRETERİ



26. MERKEZ GENEL KURULU DELEGELERİ

Merkez Yönetim Kurulu Üyesi Olan Doğal Delegeler

1	MUSTAFA ÖZTAŞKIN	GENEL BAŞKAN
2	MUSTAFA ÇAVDAR	GENEL SEKRETER
3	İBRAHİM DOĞANGÜL	GENEL MALİ SEKRETER
4	NİMETULLAH SÖZEN	GENEL ÖRG. ve EĞİT. SEKRETERİ
5	MEHMET GÜRAY	GENEL YÖNETİM SEKRETERİ

Merkez Denetim Kurulu Üyesi Olan Doğal Delegeler

6	MUHLİS NERGİZ	MERKEZ DENETİM KURULU BAŞKANI
7	SATI ÇELİK	MERKEZ DENETİM KURULU RAPORTÖRÜ
8	YUSUF ZİYA KAHYAOĞLU	MERKEZ DENETİM KURULU ÜYESİ



26. MERKEZ GENEL KURULU SEÇİMLİ DELEGELERİ

9	AHMET KABACA	Adana Şubesi
10	BÜNYAMİN ÇAPAR	“ “
11	KENAN ŞİMAY	“ “
12	SELAHATTİN DEVECİ	“ “
13	SABRİ ARSLAN	“ “
14	HALİL GEÇKİL	“ “
15	SÜLEYMAN SEVİMLİ	“ “
16	ALİ BİLGİN	“ “
17	MUSTAFA BÜLENT ESKİTAŞ	“ “
18	HASAN LÜTFİ DEMİR	“ “
19	İSA BAYKAN	“ “
20	ALPASLAN DOĞAN	“ “
21	MAHMUT İSLAH	“ “
22	AHMET YENİBERTİZ	“ “

23	RAMAZAN SÜNGER	Adıyaman Şubesi
24	HACI YUSUF DOĞAN	“ “
25	ZEYNAL EROĞLU	“ “
26	MEHMET BÜBEK	“ “
27	ABDURRAHMAN AKGÖZ	“ “
28	ABDURRAHMAN GÜL	“ “
29	SAİT MUSTAFA DAŞDELEN	“ “
30	TANER PEKTAŞ	“ “
31	HÜSEYİN BALA	“ “
32	AHMET YILMAZ	“ “

33	İSMAİL DOĞAN	Aliğa Şubesi
34	SERDAR UÇARSU	“ “
35	CENGİZ ÇETİN TEREÇİ	“ “
36	ALİ AYDIN	“ “
37	DOĞAN İKİZ	“ “
38	HAKAN GÜNDÜZER	“ “



39	HÜSNÜ ŞEN	Aliğa Şubesi
40	ALPAY ÇINAR	“ “
41	MURAT AĞCA	“ “
42	İSMAİL MURAT İMAN	“ “
43	ONUR AVCI	“ “
44	HAKAN ATMACA	“ “
45	HÜSEYİN BELMEN	“ “
46	CEMAL DEMİR	“ “
47	ŞAFAK YAZAR	“ “
48	ERCAN ŞENEL	“ “
49	AHMET UYAR	“ “
50	SADIK UYGUNER	“ “
51	MUSA UÇKAN	“ “
52	MEHMET TAŞDEMİR	“ “
53	MEHMET YILDIRIMER	“ “
54	EKBER YOLOĞLU	“ “
55	ARİF YAPICI	“ “
56	CEMAL TOPÇU	“ “
57	MEVLİT ARIKAN	“ “
58	İRFAN KAYA	“ “
59	SÜLEYMAN ÇAKIR	“ “
60	EMİN ŞENEL	“ “
61	ERHAN ÖZDEMİR	“ “
62	RASİM SÖNMEZ	“ “
63	BAHATTİN KARCI	“ “
64	VEYSEL GÜNDÜZ	“ “

65	ŞUAYİP GÜL	Ankara Şubesi
66	ÜMİT KÖLETELİOĞLU	“ “
67	MURAT YILDIRIM	“ “
68	ALİ HALUK KOŞAR	“ “
69	İHSAN PEKGÖZ	“ “
70	TOLGA ATEŞYAKAN	“ “
71	SABRİ POLAT	“ “



72	BAKİ TURHAN	Ankara Şubesi
73	FAHRETTİN ÖZKAN	“ “
74	HASAN ESER	“ “
75	YAVUZ KATIRANCI	“ “
76	ÖZKAN KÜÇÜKKILIÇ	“ “
77	İSMAİL UZUN	“ “
78	MUSTAFA ÇALIŞ	“ “
79	MEHMET KARAASLAN	“ “
80	HAYRİ UÇAR	“ “

81	HASAN KOÇYİĞİT	Bandırma Şubesi
82	SEZGİN ERDEM	“ “
83	MUAMMER UZUNAPTULLAHIN	“ “
84	ÜNSAL GÜZEY	“ “
85	VAROL FİDAN	“ “
86	İSMAİL KAYAN	“ “
87	ERCAN ALTAN	“ “
88	MEHMET YENİMAHALLE	“ “

89	MUSTAFA MESUT TEKİK	Batman Şubesi
90	ŞERİF KURT	“ “
91	MEHMET NURİ KARAER	“ “
92	MURAT GÜCÜ	“ “
93	EKREM ER	“ “
94	MEHMET HAN ÖNEY	“ “
95	ALAEDDİN ÇAĞIL	“ “
96	ADİL ACAR	“ “
97	MEHMET SİRAÇ ODABAŞI	“ “
98	ÖMER FARUK SARUHAN	“ “
99	YALÇIN ORHAN	“ “
100	HERDEM VERGİLİ	“ “
101	MEHMET NECAT GÜLTEKİN	“ “
102	NESİP ÜNEY	“ “
103	VEYSİ ASLAN	“ “



104	FAHRETTİN EREN	Batman Şubesi
105	MEHMET MEHDİ ŞEKER	“ “
106	AHMET MEŞE	“ “
107	İBRAHİM HALİL GÜNBAT	“ “
108	SALİH SİĞİNÇ	“ “
109	HAMİT TUNÇ	“ “
110	MEHMET SİNOOĞLU	“ “
111	CAHİT EFE	“ “
112	ENSARİ KAYA	“ “
113	HACI EFE	“ “

114	İPEK ELİBOL	Bursa Şubesi
115	NURİ HAN	“ “
116	MESUT ÇALIK	“ “
117	MUHAMMET CAN	“ “
118	İSMET AYDIN	“ “
119	YUSUF DURSUN YILDIRIM	“ “
120	GÜLTEKİN DERİN	“ “

121	SÜLEYMAN AKYÜZ	Gebze Şubesi
122	EYÜP AKDEMİR	“ “
123	HÜSNÜ KUÇUN	“ “
124	ORHANNETTİN YILDIZ	“ “
125	ŞİVAN KIRMIZIÇİÇEK	“ “
126	DÖNMEZ AYTEKİN	“ “
127	MUSTAFA ÖZTÜRK	“ “
128	ABDULKADİR KANCA	“ “
129	İBRAHİM KARATAŞ	“ “
130	OLCAY ÇEPER	“ “
131	ERKAN KOÇAK	“ “
132	OSMAN GÖÇMEN	“ “
133	HIDIR POLAT	“ “
134	HÜSEYİN KÖSE	“ “
135	CANDEMİR ALKAN	“ “



136	ÜMÜT İNKAYA	Gebze Şubesi
137	BARIŞ BALKAY	“ “
138	CENGİZ KIRAN	“ “
139	ZEYNEL ÇETİNKAYA	“ “
140	DAVUT ÜSTÜN	“ “
141	VEDAT ÇETİN	“ “
142	OSMAN GÖGCE	“ “
143	CİHAT HARTLI	“ “
144	MÜSLÜM YILDIZ	“ “
145	FARUK ÖCAL	“ “
146	HALİL AVŞAR	“ “

147	REŞAT TÜYSÜZ	İstanbul 1 Nolu Şube
148	NİHAT CAN	“ “
149	HASAN HÜSEYİN ÖZKAN	“ “
150	AHMET AKPUNAR	“ “
151	YILMAZ AKAY	“ “
152	AHMET AKIN	“ “
153	AYRETTİN KONUK	“ “
154	ŞİRİN AKAY	“ “
155	RECEP RECEPOĞLU	“ “
156	YILMAZ DOĞAN	“ “
157	ÖZNUR ÖZTÜRK	“ “
158	OSMAN SAYIM	“ “
159	SALİH CİNDİR	“ “
160	RECEP OCAKÇI	“ “
161	GÜLTEKİN ÖZTEMEL	“ “
162	HASAN İNCE	“ “
163	RASİM KAVRAZLI	“ “
164	İSA YILDIRIM	“ “
165	AYHAN KARABAŞ	“ “
166	KEMAL DUT	“ “
167	ŞİNASI YELKENCİ	“ “
168	İBRAHİM CEVAHİR	“ “
169	SİNAN ARSU	“ “



170	ECVET EŞLEGÜL	İstanbul 2 Nolu Şube	
171	NİYAZİ RECEPKETHÜDA	“	“
172	FATİH PAT	“	“
173	RAMAZAN DAMAR	“	“
174	MUHAMMET KAYAR	“	“
175	HASAN ÇATIK	“	“
176	RECAİ KURUBACAK	“	“
177	VASIF EMİR	“	“
178	ASIM ÇAVUŞOĞLU	“	“
179	SABAHATTİN TOPÇU	“	“
180	KEMAL KÜLAH	“	“
181	DURSUN TURAN	“	“
182	ERDAL ÇELİK	“	“
183	AYHAN ARMAĞAN	“	“

184	ABDULGANİ GÜNDOĞDU	İzmir Şubesi	
185	OSMAN TAŞ	“	“
186	ORHAN ZENGİN	“	“
187	HÜSEYİN KANIĞ	“	“
188	CEMİL AKŞİT	“	“
189	GÖKSEL GEREN	“	“
190	ERDOĞAN ÇETİNKAYA	“	“
191	TÜRKER GÜNDOĞDU	“	“
192	YAVUZ TÜRK	“	“
193	AYHAN ÇAVDAR	“	“

194	RECEP SEFER	Kırıkkale Şubesi	
195	MERTGÜN ALTINOK	“	“
196	ÖMER OLGUN	“	“
197	ALİ TEKİN ASLAN	“	“
198	DUMAN BAYİK	“	“
199	YAŞAR KOÇ	“	“
200	OSMAN ÇAKIL	“	“
201	GÜROL BEDİR	“	“



202	MUSTAFA KAYA	Kırıkkale Şubesi
203	MURAT AKSOY	“ “
204	HALİL İBRAHİM BULDUK	“ “
205	RUHAN BAYRAKÇI	“ “
206	İLKER TUFAN	“ “
207	YUNUS ÖZTÜRK	“ “
208	SALİM DEMİR	“ “
209	GÜRBÜZ İYNEM	“ “
210	EYÜP KAHRAMAN	“ “
211	BEKİR VARIŞLI	“ “
212	NECATİ ÖZTÜRK	“ “

213	İBRAHİM GÜRAY	Kocaeli Şubesi
214	NACİ TOKSOY	“ “
215	MURAT SEVİL	“ “
216	ALİ UFUK YAŞAR	“ “
217	SALİH AKDUMAN	“ “
218	OĞUZ BÜLENT ÖZCAN	“ “
219	ZÜBEYİR BAYRAKTAR	“ “
220	AYFEDDİN ALTUN	“ “
221	CENGİZ KARAGÖZ	“ “
222	RECEP KURT	“ “
223	GÖKAY ÜSTÜN	“ “
224	OSMAN KÜTÜK	“ “
225	VAHAP ORHAN	“ “
226	NEVZAT ÇAPRAZ	“ “
227	BAYRAM TEKİNER	“ “
228	BEKİR CEBECİ	“ “
229	ALİ ÖZALP	“ “
230	GÜNGÖR ÇUBUK	“ “

231	HALİL VURAL	Mersin Şubesi
232	HAYRİ DERE	“ “
233	HASAN ÜNAL	“ “
234	RUŞEN LEVENT	“ “



235	İBRAHİM YILMAZ	Mersin Şubesi
236	ERDEM İYİM	“ “
237	DURSUN UÇAN	“ “
238	YUSUF ÜNLÜ	“ “

239	ARİF ORUÇ	Trakya Şubesi
240	TURGUT DÜŞOVA	“ “
241	BEHZAT EKMEN	“ “
242	AHMET GELMİŞ	“ “
243	İLHAN KAYNAK	“ “
244	TANSER MESTOĞULLARI	“ “
245	HALİM İPEK	“ “
246	UFUK KAHRAMAN	“ “
247	ALİ BALI	“ “
248	HAMDULLAH DURUK	“ “
249	RECAİ ÖZKAN	“ “
250	ALİ KAÇAK	“ “



GÜNDEM

1. Yoklama
2. Açılış
3. Saygı Duruşu ve İstiklal Marşı
4. Tanıtım Filmi Gösterimi
5. Genel Başkan'ın Konuşması
6. Divan Seçimi
7. Komisyon Üyelerinin Seçimi
 - a. Tüzük Tadil Komisyonu
 - b. Hesap Tetkik Komisyonu
 - c. Tahmini Bütçe Komisyonu
 - d. Genel Kurul Kararları Komisyonu
8. Konukların Konuşmaları
9. Tüzük Tadil Komisyonu Raporu'nun okunması, müzakeresi ve tüzük değişikliklerinin oylanması
10. Mali Raporun okunması ve müzakeresi
 - a. Hesap Raporu'nun okunması
 - b. Merkez Denetim Kurulu Raporu'nun okunması
 - c. Hesap Tetkik Komisyonu Raporu'nun okunması, müzakeresi ve oylanması
 - d. Tahmini Bütçe Komisyonu Raporu'nun okunması, müzakeresi ve oylanması
11. Genel Kurul Kararları Komisyonu Raporu'nun okunması, müzakeresi ve oylanması
12. Merkez Disiplin Kurulu Raporu'nun okunması, müzakeresi ve oylanması
13. Çalışma Raporu'nun okunması ve müzakeresi ve Merkez Yönetim Kurulu adaylarının Konuşmaları
14. Kurulların ibra edilmesi(aklanması)
15. Seçimler
 - a. Merkez Yönetim Kurulu asil ve yedek üyelerinin seçimi
 - b. Merkez Denetim Kurulu asil ve yedek üyelerinin seçimi
 - c. Merkez Disiplin Kurulu asil ve yedek üyelerinin seçimi
 - d. Üst Kurul (Türk-İş) Delegelerinin seçimi
16. Kapanış



SUNUŞ

2007

2011

Değerli Delege Arkadaşlarımız,

Raporumuz, 2007-2011 döneminde dünyada, Türkiye'de ve örgütlü olduğumuz sektörlerde yaşanan gelişmeleri değerlendirmekte ve bu gelişmelerin işçi sınıfı ile sendikal hareket açısından sonuçlarını analiz etmektedir.

4 ana bölümden oluşan raporda, her bir bölüm birbirini tamamlayan alt başlıklardan oluşmaktadır. Bölümlerde yer verilen alt başlıklar, sendikal mücadele açısından öne çıkan konular çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu nedenle, kapsama alınan dört yıl içerisinde yaşanan siyasal, toplumsal, ekonomik, sektörel ve sendikal gelişmelerin seçiminde bir önem hiyerarşisi yapılmış, genel bir döküm tercih edilmemiştir.

Raporun “Dünyada Gelişmeler” başlığını taşıyan ilk bölümü, “Kriz Koşullarında Emperyalizmin Yönelimleri”, “Küresel Ekonomik Gelişmeler” ve “Dünya Emek Hareketi ve Küresel Sendikacılıkta Gelişmeler” alt başlıklarından oluşmaktadır.

Bu bölümde, 1929 Büyük Buhranı'ndan sonra en büyük ekonomik sarsıntı olarak nitelenen 2008 Krizi'nin emperyalist politikalarda yarattığı yeni yönelimler üzerinde durulmuştur. 2007-2011 döneminde emperyalizm, krizin etkilerini bertaraf etmek için kaynak savaşlarını yeni coğrafyalara taşımaya ve yeni nüfuz alanları yaratmaya çalışmaktadır.

Bu politikalar, Büyük Ortadoğu Projesi'nin yeni ihtiyaçlar doğrultusunda revize edildiğini ve yeni emperyal planlarda ülkemizin de ateşe atılmak istendiğini göstermektedir. Irak'tan sonra Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da başka ülkelerde yeni işgal operasyonlarına ikirciksiz şekilde karşı konulmalıdır.

Geçtiğimiz dört yılda, küresel ekonomik gelişmelere, kriz damgasını vurmuştur. 2008'in sonbahar aylarından itibaren başlayan çöküşü, hükümetler tarafından sermayenin zararlarını karşılamak adına kurtarma paketlerinin devreye sokulması izlemiştir. Kurtarma paketlerinden emekçilerin payına ise “acı reçeteler” düşmüştür. Bu paketlerin mali yükü, 2010 yılından itibaren başta AB ülkeleri olmak üzere tüm dünyada borç krizinin fitilini ateşlemiştir.

Aynı dönemde, dünyada işsizlik ve yoksulluk hızla artmıştır. Dünyada işsiz sayısı 205 milyon kişi düzeyine çıkmış, ücretlerde gerileme görülmüş ve çalışanlar daha da yoksullaşmıştır. Krizin yarattığı yıkıma, gıda fiyatlarındaki hızlı artışın eklenmesi ile 21. yüzyılda açlık sorunu yeniden gündeme gelmiştir. Dünyada halen 925 milyon kişinin açlık seviyesinin altında yaşadığı bildirilmektedir.



2009 yılından itibaren, “krizin faturasını ödemeyeceklerini” ilan eden emekçiler ve dünya sendikal hareketi, başta Avrupa olmak üzere tüm dünyada dalga dalga yayılan eylemler örgütlemişlerdir. Borç krizinin yayıldığı bir süreçte, eylemler sürmekte ve sendikal hareket “neoliberal politikalara son verilmesi” talebiyle mücadelesini yükseltmektedir.

Kriz süreci, 20. yüzyıl kapitalizmi koşullarında oluşmuş sendikal anlayış, yapı ve yöntemlerin küresel kapitalizm koşullarında artık geçersizleştiğini bir kez daha ortaya koymuştur. Bu tespitten hareketle dünya örgütümüz ICEM, IMF (Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu) ve ITGLWF (Uluslararası Tekstil Deri İşçileri Federasyonu) güçlerini birleştirerek yeni bir küresel imalat federasyonu kurmaya karar vermişlerdir.

Benzer bir güçbirliği Avrupa düzeyindeki sendikal örgütlerde de gündeme gelmiştir. Söz konusu işbirliği, çeşitli mücadele başlıklarında ortak irade gösterilmesinin de yolunu açmaktadır. Bu çerçevede küresel federasyonlar Haziran 2010 tarihinde taşeron işçiliğine karşı verilen mücadelede uygulanacak ilkelerle ilgili bir anlaşma imzalamıştır.

Raporumuzun 2. bölümünde; ülkemizde, genel siyasi ve ekonomik gelişmeler değerlendirilmiş, son dört yıllık dönemde Türkiye işçi sınıfının durumu ve sosyal yapısındaki değişime ışık tutulmaya çalışılmıştır. Bu bölümde, Türkiye sendikal hareketinde gelişmelerin yanı sıra, çalışma yaşamını ilgilendiren çeşitli düzenlemelerde değerlendirilmiştir.

2007-2011 dönemi, dünyada ve Türkiye’de şiddetli bir ekonomik krizin etkilerinin arttığı, siyasal açıdan da kriz yaratan bir dizi gelişmenin yaşandığı ve yaşanan bu gelişmelerin ülkemizin siyasal, ekonomik, toplumsal ve kültürel çehresini değiştirdiği bir kesit olmuştur. Söz konusu değişim, hazırlanması gündemde olan Yeni Anayasa ile yeni bir aşamaya ulaşacaktır.

Bugün Türkiye’nin ihtiyacı olan, toplumsal mutabakatı gözeterek hazırlanacak, temel hak ve özgürlükleri güvenceye alan, yasakları kaldıran, demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesinin merkeze yerleştirildiği bir anayasadır. Toplumsal muhalefetin ve emek güçlerinin alacağı tavır ve vereceği mücadele, Yeni Anayasa’nın bu esaslara göre hazırlanabilmesinin ve ülkemizin Kürt sorunu başta olmak üzere yıllardır çözülemeyen sorunlarının çözüme kavuşmasının ön koşulu olacaktır.

Türkiye ekonomisi, küresel krizden şiddetli bir şekilde etkilenmiştir. İstatistikler, hükümetin “teğet” söyleminin boş olduğunu ortaya koymaktadır. 2009 yılında imalat sanayi üretimi % 7,2 oranında toplam sanayi sektörü üretimi ise % 6,9 oranında daralmıştır.

Krizin büyüme rakamlarına yansıdığı Ekim 2008-Eylül 2009 arasındaki 12 aylık dönemde ekonomi % 7,8 oranında küçülmüştür. Ülkemizde daha önce yaşanan krizlere göre daha yüksek bir küçülmeye işaret eden bu durum, ekonomideki yıkımın boyutlarına ışık tutmaktadır.

Ekonominin krizden çıkarken yapısal zaafı yeniden görünür hale gelmiştir. Toparlanma süreci, 2008 krizi öncesi dönemde istihdamsız ve dışa bağımlı olarak büyüme sorununu yeniden gündeme taşımıştır.

Cari açık yeni rekorlar kırmaktadır. Dışa bağımlı üretim, dış ticaret dengesinde bozulma, yüksek cari açık, sıcak paraya ve kısa vadeli borca dayalı finansman sarmalı, sürdürülemez boyutlara ulaşmıştır. Ekonominin bu sarmaldan çıkabilmesi için yerli ve yabancı sermayeye kaynak aktarmayı merkeze alan iktisadi politikaların derhal terk edilmesi gerekmektedir.

Krizin yarattığı en büyük tahribat, emekçi kesimlerin daha fazla yoksullaşması ve işsizliğin niteliğinin değişerek artması olmuştur. İşçi ücretleri 2010 yılında 2005 yılına göre % 7 dolayında daha düşüktür. Gerçek işsizlik oranı, % 20'ler düzeyine çıkmış, işsizlerin sayısı ise gerçekte 6 milyon kişiye yükselmiştir. İstihdamın azaldığı aynı dönemde emekçiler daha fazla çalışmaya zorlanmış, haftalık çalışma saatleri 53 saatin üzerine çıkmıştır. Kadın ve genç işçiler ise krizden en çok etkilenen kesimler olmuştur.

Sömürünün krizle birlikte, esnekleşmenin derinleşmesi, emeğin güvencesizleştirilmesi ve taşeron çalışmanın artırılması ile sağlandığı görülmektedir. Türkiye, bu koşullar altında iş cinayetlerinin sıradan hale geldiği, bir emek cehennemine dönüşmüştür.

Türkiye'de işçi sınıfının sosyal yapısında değişime de yol açan bu gelişmeler, sendikal harekete hem yeni sorumluluklar eklemekte hem de sendikal krizin nasıl aşılabileceğinin ipuçlarını sunmaktadır.

Yakın yıllara kadar örgütlenebilirlikleri, işçi hareketine katılma imkanları tartışma konusu olan, çoğu kez umutsuz bir alan olarak görülen ya da en fazla teorik bir olanak olarak anılan taşeron işçileri, beyaz yakalı meslek grupları, fason imalathanelerde çalışanların vb. emek hareketinde daha öne çıkmaya başladıkları görülmektedir.

İşçi sınıfının yapısındaki bu değişimi gören, sendikal krizin aşılması için mücadeleci bir odak yaratmayı hedefleyen sendikaların yan yana gelmesi ve güçbirliği oluşturu-



arak dayanışmayı yükseltmesi giderek önem kazanmaktadır. Nitekim, aralarında sendikamız Petrol-İş'in de olduğu, sendikal mücadele anlayışları ortaklaşan, ortak tutumlar geliştiren Türk-İş'e bağlı on sendika 2011 yılının bahar aylarında daha güçlü ve kalıcı bir birlikteliğin temellerini atmak için çalışma yürütmeye başlamışlardır.

Bu birlikteliğin dayandığı zemin ise son dört yılda hızlanan emek düşmanı düzenleme ve politikalara karşı yürütülen ortak mücadeledir. Çalışma yaşamını değiştirmeyi amaçlayan ancak esasen emeğe saldırı politikalarının bir parçası olan yasal düzenlemeler de raporumuzun 2. bölümünde "Çalışma Yaşamı Nereye Gidiyor?" başlığı altında ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

Raporumuzun 3. bölümünde, örgütlü olduğumuz sektörlerde dünyada ve ülkemizde yaşanan gelişmeler krizin etkileri eksene alarak değerlendirilmiştir.

Geniş bir ürün yelpazesine sahip olan kimya sektörü hemen hemen bütün sanayi dallarına yönelik hammadde ve ara ürün üretiminde bulunması nedeniyle, yaşanan krizden en çok etkilenen sektörler arasında yer almıştır. Kriz kimya sektöründe başı çeken ABD, AB ve Japonya'da üretimde düşmeye yol açmış, istihdam kaybı yaşanmış ve tekelleşme hızlanmıştır.

Çokuluslu kimya tekellerinin, kriz koşullarında satın alma ve birleşmeler yoluyla giderek güçlenmeleri, sektörümüzde uluslararası sendikal dayanışmada şirket ağlarının öneminin önümüzdeki süreçte artacağını göstermektedir.

Ülkemizde 2008 yılında kimya sektöründe TÜİK verilerine göre, 13.802 işyeri bulunurken, 2010 yılında sektördeki şirket sayısı artarak 15.129 olmuştur. Sektördeki işyeri sayısı, imalat sanayindeki toplam işyeri sayısının % 6,3'ünü oluşturmaktadır. SGK verilerine göre 2011 yılı Şubat itibarıyla ise sektörde istihdam 230.629 düzeyindedir.

Birçok alt sektörde şirket ciroları dikkate alındığında, tekelci bir yapının hakim olduğu görülmektedir. Ayrıca ülkemizde, kimya sektörü şirket sayısı dikkate alındığında yabancı sermayenin en yoğun olduğu imalat sektörüdür.

Alt sektörlerden rafine edilmiş petrol ürünleri, üretim düşüşü baz alındığında, krizden en çok etkilenen sektör olmuştur. İlaç hariç, diğer tüm alt sektörlerde de kriz, ciddi üretim düşüşlerine yol açmıştır.

Sektörün dış ticaretinde özellikle ihracatta kriz ile birlikte bir yapısal değişim gözlenmektedir. Türkiye'nin kimya sektörü ihracatının en fazla yapıldığı ülkeler arasında Ortadoğu ve Asya ülkelerinin sayısı giderek artmaktadır. Krizin ardından kimya sek-

törü daralan Avrupa pazarını ikame etmek için Ortadoğu, Kuzey Afrika ve Yakın Asya ÷lkelerine yönelinmiştir.

Sektörel değerlendirmelerin yer aldığı 3. bölümde son olarak, dünyada ve Türkiye'de petrol sektöründeki gelişmelere yer verilmiştir. Petrol sektörünün önemi ve bu sektörü emperyalist güçlerin kontrol etme çabası, kaynak savaşları bağlamında incelenmiştir. Irak işgalinin ve Ortadoğu'da çatışmaların temel nedeni olan kaynak savaşlarının, sektörün başta fiyatlar olmak üzere ekonomik süreçlerini de belirlediğinin altı çizilmektedir.

Ülkemiz enerji ihtiyacı açısından da son derece önemli olan petrolde kıt kaynakların en verimli ve kamu yararını gözeterek şekilde değerlendirilmesi ihtiyacından hareketle sektör, Cumhuriyetin ilk yıllarından bugüne kamu eliyle planlı bir şekilde örgütlenmiştir. Ancak özelleştirme politikalarıyla, TPAO bünyesinde Tüpraş'ın öncülü rafineriler, dağıtım ve pazarlamada POAŞ, boru hattı taşımacılığında BOTAŞ, petrokimya şirketi Petkim ile gübre fabrikası İGSAŞ, deniz tanker taşımacılığı yapan DİTAŞ, LPG dolum ve dağıtımını yürüten İpragaz'ın da bulunduğu entegre yapı dağıtılmıştır.

Türkiye'nin toplam enerji ithalatı, 2010 yılında 38,4 milyar dolara yükselmiştir. Enerji ithalatının çok büyük kısmı hidrokarbon kaynaklar (petrol ve doğal gaz) ile türev akaryakıt ürünlerinden oluşmaktadır. Bu kaynaklarda dışa bağımlılığımız, ülkemizde her damla petrolün en etkin şekilde değerlendirilerek yüksek katmadegerli ürünlere dönüştürülmesi gereğini bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu da ancak, petrol sektöründe dikey entegrasyonun geçmişte olduğu gibi kamu eliyle yeniden sağlanması ile mümkündür.

Raporumuzun 4. bölümünde ise, sendikamızın 2007-2011 döneminde faaliyetleri ve sendikal mücadelesi konu edilmiştir. Bu bölümde ilk olarak, öne çıkan faaliyetlerimiz ana hatlarıyla sunulmuş, ardından çalışmalarımız servis faaliyetleri bazında ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Bu dönemde kriz sürecinde Petrol-İş, tüm örgütüyle birlikte krizin işyerlerimize olumsuz etkileri ve sermayenin saldırılarına karşı ortak bir refleks ve mücadele anlayışı geliştirme konusunda başarılı olmuş ve üyelerinin krizden en az şekilde etkilenmesini sağlamıştır.

Amacı, yerel düzeyde Petrol-İş Sendikası'nın örgütlemeyi hedeflediği işçiler tarafından tanınırlığını sağlamak, işçileri sendikal olmaya özendirmek ve onlarla iletişim kurmak ile yerel kamuoyunun sendikal örgütlenmeye ve Petrol-İş'e olumlu yönde bir yaklaşım geliştirmesini sağlamak olan Sendikalı Ol! Kampanyası ise 26. Dö-



nemde sendikamızın en önemli faaliyeti olmuştur. Kampanya, Petrol-İş'in her düzeydeki kadrolarının örgütlenme öncelikli düşünme ve hareket etme kapasitesini yükseltmiştir. Nitekim, Sendikamız son dönemde artan örgütlenme faaliyetine paralel olarak bazı işyerlerinde uzun süren direnişlere imza atmıştır. Bu direnişlerde, Sendikalı Ol! Kampanyasının kamuoyunda yarattığı olumlu atmosfer bir avantaj sağlamıştır.

Petrol-İş Sendikası, sendikal alanda örgütlenme konusunda üstlendiği öncü rolün yanında, ülkemizin ve emekçi halkımızın geleceğini etkileyecek tüm siyasal süreçlere ilişkin siyasal tavır almaktan çekinmemiş ve siyaseti sermaye temsilcisi odaklara terk etmemek için sendikaların birleşik sınıfsal tavır geliştirmesi için öncülük yapmıştır. Bu öncülük, konfederasyonumuz Türk-İş'in daha mücadeleci bir hatta çekilmesi çabaları ile birlikte düşünülmelidir.

Petrol-İş Sendikası'nın 2007-2011 döneminde ağırlık verdiği çalışmalardan birisi de, mesleki yeterlilik sisteminin oluşturulması için işkolumuzda ulusal meslek standartlarının hazırlanması için yürütülen proje olmuştur. Petrol-İş'in meslek standartları çalışmalarına bugünden aktif katılımı, ileriki aşamalarda hem kendi üyelerimize hem de potansiyel üyelerimize önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Çalışma önümüzdeki dönemde sendikamıza yeni örgütlenme kanalları da açacaktır.

26. Dönemde örgütün ihtiyacı doğrultusunda kapsamı genişleyen eğitimlerimizle, daha fazla üye ve yöneticimizin bu eğitimlere katılım göstermesi sağlanmıştır. Önümüzdeki 4 yıllık dönem içinde, eğitimlerde biçimsel değişikliklerin yanı sıra hem içerik zenginleştirmesine hem de teknik açılardan kuvvetlendirmeye gidilecektir. Sendikamız 2009 yılından itibaren, yine sendikal alanda bir yenilik olarak ifade edilebilecek, toplumsal cinsiyet eğitimlerine başlamıştır.

Petrol-İş Kadın Dergisi'nin yayın hayatına girmesiyle birlikte, sendikamız kadın işçilerin sorunları ve hakları üzerinden yeni politikalar geliştirmeye başlamıştır. Bu çerçevede son olarak ana tüzüğümüz toplumsal cinsiyet bakış açısıyla gözden geçirilmiş ve tüzüğe toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten yeni maddeler eklenmesine ilişkin öneriler Genel Kurulumuzun görüşüne sunulmak üzere hazırlanmıştır.

Petrol-İş'in uluslararası sendikal çalışmaları ve ilişkileri küresel kapitalizmin temel trendleri bağlamında şekillenmektedir. Petrol-İş'in küresel kapitalizmin temel gelişme doğrultularını doğru okumasının, politika ve stratejilerini bunu dikkate alarak geliştirmesinin öneminden hareketle, uluslararası ilişkiler faaliyetlerimiz tüm temel çalışmalarımıza içkin hale getirilmiştir. Sendikamız bu birikimiyle giderek küresel sendikal harekette de inisiyatif alan bir sendika haline gelmiştir.

Sendikamızın 2007-2011 döneminde bilgi işlem faaliyetlerine damgasını vuran süreç, hiç kuşkusuz özgür yazılımın bir politika olarak benimsenmesi olmuştur. Bu bağlamda gerçekleşen atılım, sendikamızı ülkemizin bilgi işlem alanında da öncü kuruluşlarından biri haline getirmektedir.

Petrol-İş Sendikası kuruluşundan bugüne araştırmaya ve bilimsel temelli çalışmalara önem vermiş ve buna paralel olarak 26. Dönemde de emeğin çıkarlarının yükseltilmesi için sendikalar ve çalışma hayatını ilgilendiren çeşitli başlıklara ilişkin çalışmalar yapan akademik alanla doğrudan bir ilişki geliştirmeye özen göstermiştir.

Emek mücadelesinde her zaman öncü bir rol üstlenen ve yürüttüğü mücadele ile toplumun vicdanı haline gelen sendikamızın 60. Kuruluş yıldönümü olan 2010'da, emek tarihine bugüne kadar yaptığımız katkıyı daha geniş, kalıcı, sistemli ve sürekli bir hale getirmek; bu alanda oluşmuş birikimi ileriye taşımak adına bir dizi faaliyet yürütülmüştür.

Değerli delegeler,

26. Olağan Genel Kurulumuz için hazırlanan bu rapor, sendikamızı önümüzdeki dönemde nelerin beklediğini, süreç içerisinde ortaya çıkabilecek sorunlarımızı ve emek mücadelesinin yükseltilmesi için yapacağımız çalışmaların dünyada, Türkiye'de ve örgütlü olduğumuz sektörde hangi koşullar altında sürdürüleceğini ortaya koymaktadır.

Petrol-İş Sendikası'nın emek hareketindeki öncü rolünün pekişmesi, sendikaların yaşadığı tıkanmanın aşılabilmesi ve yeni çıkış yollarının gündeme gelmesi; raporumuzda ortaya konan tespitler ve geçmiş dönem faaliyetlerimiz ışığında Genel Kurulumuzdan başlayarak sağlıklı ve cesur bir tartışma sürecini örebilmemizle mümkündür.

Petrol-İş Sendikası, üyeleri, işyeri temsilcileri, çalışanları, merkez ve şube yöneticileri, yani tüm örgütüyle sendikal hareketi ve örgütümüzü daha ileriye taşımak için gerekli olan birikime ve sorumluluk bilincine sahiptir.

Saygılarımızla.

Merkez Yönetim Kurulu



1. BÖLÜM DÜNYADA GELİŞMELER

2007

2011

1) DÜNYADA GELİŞMELER

A. KRİZ KOŞULLARINDA EMPERYALİZMİN YÖNELİMLERİ

2007-2011 döneminde ekonomik kriz devam ederken; dünyada siyasi kriz coğrafyasının da giderek genişlemesine tanık olunmuştur. Çeşitli coğrafyalarda yoğunlaşan çatışma ortamı ile kapitalizmin krizinin paralel seyretmesi, çatışma siyasetinin ve savaşların emperyalist sistemde oynadığı rol ile sermayenin çıkarları arasındaki bağı ortaya koymaktadır.

Savaş ve çatışmaların başta dünya sermayesi için hem sermayenin değersizleştirilmesi hem de ekonomik krizlerin ardından yeniden değer kazanma olanakları sunması gibi iki yönü bulunmaktadır. Dolayısıyla sermaye, ABD öncülüğünde bu ekonomik krize çözümü bir kez daha çıkarılacak savaşlar yoluyla harcamaların canlandırılmasıyla veya dünyada yeni nüfuz alanları yaratarak yeni bölgeleri emperyalist paylaşımın doğrudan konusu haline getirmekte arayacaktır. Kaynak savaşları, emperyalist paylaşım kavgasının en önemli unsurlarından birisi olmaya devam etmektedir.¹

2007-2011 döneminde emperyalizmin bu iki yönelimi de dışlamadığı, bazı bölgelerde çatışmaların fitilini ateşlerken bazı ülkelerde ise emperyalizmin nüfuzunu artıracak "değişim"leri teşvik etmiştir. 2011 yılına, Cezayir ve Tunus'ta başlayarak tüm Kuzey Afrika ve Ortadoğu'yu içine alan isyan dalgasıyla girilmiştir. Bu bölgedeki emekçi halklar, işsizlik ve yoksulluğa isyan etmişler, daha fazla özgürlük talebiyle ülke-lerindeki baskıcı iktidarları devirmek üzere ayaklanmışlardır. Cezayir ve Tunus'tan başlayan daha sonra Mısır, Bahreyn ve Yemen'e yayılan halk hareketlerine emperyalist güçler kayıtsız kalamamış, bu hareketleri kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaya çalışmışlardır.

"Arap Baharı"na Emperyalizmin Müdahalesi

Halk isyanlarında fitili 25 Aralık 2010'da, Tunus'ta pazarda meyve-sebze satan üniversite mezunu Muhammed Bouazizi'nin, zabıtalara mallarına el koymasından sonra kendisini yakması ateşledi. Tunus'ta bu olayın hemen ardından başlayan eylemler, hızla ülkeye yayılmış ve eylemlerde polis ile göstericilerin arasında çıkan çatışmalarda yüzü aşkın kişi hayatını yitirmiştir.

¹ Doğal kaynakların paylaşımı ve kontrolü için sürdürülen rekabete ilişkin ayrıntılı bir analiz, raporumuzun 3. Bölümü'nde "Petrol Sektöründe Gelişmeler" başlığı altında yer almaktadır.



Tunus ile eş zamanlı başlayan Cezayir'de gençlerin düzenlediği eylemler, bölgedeki isyanı büyütüştür. Zengin doğal gaz ve petrol rezervlerine sahip olmasına karşın işsizlik, pahalılık ve konut sorunlarının yaşandığı Cezayir'de başını gençlerin çektiği halk yığınları, Ocak ayının ilk haftasında sokaklara çıkmıştır. Nüfusunun üçte ikisini 30 yaş altı gençlerin oluşturduğu Cezayir'de, eylemler ekmeğe yapılan zamlara tepki olarak başlamış, bütün ülkeye yayılan eylemlere güvenlik güçlerinin müdahale etmesi sonucu, 3 genç hayatını yitirirken 800'den fazla kişi de yaralanmıştır.

14 Ocak 2011'e gelindiğinde ise Tunus'ta işsizlik ve yoksulluğa karşı süren halk eylemleri, 23 yıldır ülkeyi yöneten Cumhurbaşkanı Zeynel Abidin Bin Ali'nin ülkeyi terk etmesiyle sonuçlanmıştır. Bin Ali'nin yıllardır IMF politikalarıyla yönettiği ülkede halk, iktidarı değiştirmiş ve kaderini eline almıştır. Halkın öfkesini yumuşatmaya çalışan Başbakan Muhammed Gannuşi tarafından oluşturulan "Ulusal Birlik Hükümeti" ise halkın onayını alamamış ve eylemler sürmüştür. İçerisinde sendikal hareketin de olduğu halk güçleri, en kısa zamanda özgür seçimlere gidilmesini talep etmektedir.

Tunus'ta resmi rakamlara göre işsizlik % 14 düzeyinde bulunmakta, ancak gerçek işsizlik oranının bu rakamın çok daha üzerinde olduğu bilinmektedir. Cezayir'de olduğu gibi Tunus'ta da genç nüfus içerisindeki işsizlik oldukça yüksektir. Tunus'ta genç işsizliğin, bazı araştırmacılara göre, % 50'ler düzeyinde olduğu tahmin edilmektedir.

Ortadoğu'nun en önemli ülkesi durumunda olan ve toprakları içerisinde Süveyş Kanalı bulunduğu için dünya ekonomisi ve petrol ticareti açısından kritik bir konuma sahip Mısır'da da halk, 30 yıllık Hüsnü Mübarek iktidarına karşı ayaklanmıştır. ABD'nin ve İsrail'in bölgedeki en büyük müttefiki olan Hüsnü Mübarek iktidarı, Ortadoğu'da emperyalizmin çıkarları için hareket ederken, kendi halkını da yıllarca mutlak yoksulluğa ve işsizliğe mahkûm etmiştir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) rakamlarına göre Mısır'da nüfusun % 41'i günlük 2 doların altında gelir ile yaşamak zorundadır. Yine UNDP 2009 verilerine göre, 15-29 yaş arasındaki nüfusta işsizlik oranı, % 60,1'dir.

Mısır'da 24 Ocak 2011 tarihinde başlayan eylemler, ülkenin daha demokratik hale gelmesi ve sosyal adalet talebiyle düzenlenirken, Devlet Başkanı Hüsnü Mübarek'in istifa etmesine odaklanmıştır. Mübarek, eylemler nedeniyle 2011 Eylül ayında gerçekleştirilecek seçimlerde tekrar aday olmayacağını açıklamak durumunda kalmıştır. Mısır'da halk hareketi, ABD ve Avrupa ülkelerini oldukça şaşırtmış ve yıllardır işbirliği yaptıkları Hüsnü Mübarek'in arkasından desteklerini çekmeye zorlamıştır. Ancak ABD, bölgedeki en önemli müttefiki olan Mısır'ın kontrolünden çıkmasını önlemek için muhalefet hareketlerini yönlendirmeye ve halk isyanını manipüle etmeye



çalışmıştır. Böylece ABD, Kuzey Afrika ve Ortadoğu'da yaşanan halk hareketlerine ilişkin yaklaşımını değiştirmiştir. Mısır'da yaşananlar ve ABD'nin manipülasyonu, emperyalizmin yeni dönemde bu bölgeye ve muhalif hareketlere yaklaşımı açısından da bir kırılma noktası olmuştur.

Libya'ya NATO Saldırısı

Petrol ve doğal zenginlikleri ile Kuzey Afrika'nın öne çıkan ülkesi Libya ile komşumuz Suriye'de yaşananlar ise emperyalizmin bölgeyi kontrol etme isteğinin "insani müdahale" gerekçesiyle uluslararası kamuoyuna sunulmaya çalışıldığını göstermektedir.

17 Mart 2011 tarihinde Birleşmiş Milletler (BM) Güvenlik Konseyi, 'sivilleri ve sivililerin yaşadığı bölgeleri korumak amacıyla' Libya'da uçuşa yasak bölge oluşturulmasını ve işgal dışında 'gerekli tüm seçeneklere başvurulmasını' öngören karar tasarısını onaylamıştır.

Bu kararın çıkmasının hemen ardından düzenlenen saldırılarla, Libya'nın hava savunma sistemi tamamen çöktürülmüş ve muhaliflerin elinde bulunan Bingazi kenti çevresinde konuşlanmış olan Kaddafi'ye bağlı güçlerin geriletilmesi sağlanmıştır. İlk operasyonlara katılan ülkeler, ABD, İtalya, Danimarka, Norveç, Belçika, Kanada, Fransa ve İngiltere olmuştur.

25 Mart 2011'de ise uluslararası güçlerin düzenlediği saldırıların komutası, NATO'ya geçmiştir. Komutanın NATO'ya geçmesinin ardından, Türkiye'nin de dahil olduğu NATO'ya üye ülkeler Libya'da gerçekleştirilen saldırılara çeşitli şekillerde destek vermeye başlamışlardır. Libya'da başlayan iç savaş ve NATO saldırıları arasında kalan sivil halktan çok sayıda kişi hayatını kaybetmiştir.

Libya'nın daha önce iktidar değişikliği yaşamış Tunus ve Mısır'dan farklı olarak, petrol ihracatçısı bir ülke olduğu görülmektedir. Tunus ve Mısır, petrol üretiminin neredeyse tamamını kendi ihtiyaçları için kullanırken, Libya dünyanın 17. büyük petrol üreticisi konumundadır. Günlük 1,6-1,8 milyon varil ile dünya petrol üretiminin % 2'sini karşılayan Libya, petrol tekellerinin de yoğun olarak faaliyet gösterdiği ülkeler arasında yer almaktadır.

ENI, BASF, Total, Nippon, Pertamina, Petrobras, Gazprom, ExxonMobil, Japex, SOC, HESS, Repsol, TPAO, BP ve ONGC, Libya'da petrol arama ve üretim faaliyeti sürdüren şirketler arasında bulunmaktadır. Gerek coğrafi konumu gerek potansiyel rezervleri Libya'yı petrol endüstrisi için önemli kılmaktadır. Libya'nın 41 milyar varil



petrol rezervi mevcuttur. Bu rezerv büyüklüğü, Irak'ın 143 milyar varillik rezervi düşünülüğünde azımsanmayacak bir rakamdır.

Suriye'nin İşgali Gündemde

Libya gibi, ABD ve müttefiklerinin Akdeniz ve Ortadoğu planlarına uyum göstermeyen Suriye'de de gösterilerin başlaması tesadüf ile açıklanamaz. Suriye'de başlayan gösterilere katılanların ise Tunus ve Mısır'dan farklı olarak sınıfsal değil etnik ve dini aidiyetlerinin öne çıktığı görülmektedir.

Muhaliflerin Beşar Esad liderliğindeki Baas iktidarına karşı protesto gösterilerine başlaması ve özellikle Batı medyasının desteğiyle bu gösterilere karşı Suriye devletinin "katliam" gerçekleştirdiği şeklinde bir tablo yaratılması, bu ülkeye uluslararası bir müdahalenin meşrulaştırılmaya çalışıldığını göstermektedir. Öte yandan, manipülasyona son derece açık olduğu anlaşılan gösterilere Suriye hükümeti, giderek daha şiddetli bir şekilde müdahale etmektedir.

Suriye'nin yıllardır Ortadoğu'da İran yanlısı bir dış politika izlemesi, Ortadoğu'nun Akdeniz'e açılan en önemli kapısı olması, enerji yolları açısından bir kavşak noktasında bulunması; bu ülkenin niçin yeni hedef haline getirildiğini açıklamaktadır. Suriye'nin yıllardır anti-demokratik yollarla yönetiliyor olması, Libya benzeri bir müdahalenin gerekçesi asla olmamalıdır. Ancak, dünya medyasında her geçen gün Suriye'ye uluslararası müdahale gerçekleştirilmesi daha ön plana çıkmakta, olası bir müdahalede kilit rolü ise Türkiye'nin oynaması gerektiği dile getirilmektedir.

21 milyonluk nüfusa sahip olan Suriye'de, nüfusun % 90'ı Arap, % 9'u Kürt, Ermeni, Çerkez ve Türkmendir. Nüfusun dini bileşimi ise % 74'ü Sünni, % 12'si Alevi, % 10'u Hıristiyan, % 3'ü Dürzî ve % 1'i de Yezidi ve Yahudidir.

Ülkede Baas iktidarını kuran Hafız Esad'ın Alevi olması ve bu yönetimin oğlu Beşar Esad'a devrolması, ayrıca nüfusun etnik birçok parçaya bölünmüş olması; Suriye'de giderek yayılan protestoların hızla mezhepsel/dini ve etnik çatışmaya dönüşebileceğini göstermektedir. Bu temeldeki çatışmalar ise hızla komşu ülkelere de etki edecektir.

Öncesinde Mısır ve Tunus'ta yaşanan, sonra Libya ve Suriye'deki gelişmeler, Kuzey Afrika ve Ortadoğu'da emperyalizmin uzun süredir tesis ettiği ve "istikrarsızlığa" dayanan statükonun topyekûn değişebileceğini ve bölgede sınırların değişmesinin dahi gündeme gelebileceğini ortaya koymaktadır. Tüm bu süreç ise "Kaynak Savaşları"nın 21. yüzyılın hemen başında sahnelenen yeni bir perdesidir.



11 Eylül ile Başlayan Dönem Kapandı

11 Eylül saldırılarını düzenleyen El Kaide lideri Usame bin Ladin, 2 Mayıs 2011 tarihinde Pakistan'ın kuzeyinde başkent İslamabad yakınlarındaki Abbottabad kentinde ABD askerleri tarafından düzenlenen bir operasyonla öldürülmüştür.

Nasıl 11 Eylül saldırıları ABD dış politikasında yeni ve daha saldırgan bir döneme işaret ettiyse, bu saldırıların müsebbibi bin Ladin'in ortadan kaldırılması Orta Asya ve Ortadoğu'da yeni gelişmelerin habercisidir. Bin Ladin'in Pakistan'da, üstelik Abbottabad kentinin göbeğinde barınabilmesi ABD'nin istihbarat birimlerine rağmen gerçekleşen bir durum olarak değerlendirilemez. Bin Ladin'in öldürüldüğü operasyonun bu açıdan zamanlaması düşündürücüdür.

Usame bin Ladin'in, Sovyetler Birliği'nin 1979 yılında Afganistan'ı işgal etmesinden sonra ülkesi Suudi Arabistan'dan Afganistan'a Sovyetler Birliği güçleriyle savaşmaya gittiği bilinmektedir. Amerikan Merkezi Haberalma Örgütü CIA'in Afganistan'a "cihat" için giden aralarında Usame bin Ladin'in de bulunduğu mücahitlerin silahlandırılması ve eğitilmesinde önemli rol oynadığı da bizzat ABD resmi kaynakları tarafından çeşitli dönemlerde açıklanmıştır.

ABD'nin büyüttüğü ve bir güç haline getirdiği bin Ladin ve örgütünün, kontrol edilemez hale gelmesi ve ardından 11 Eylül saldırılarının gerçekleşmesiyle, Büyük Ortadoğu Projesi kapsamında Kuzey Afrika'dan Ortadoğu'ya oradan Orta Asya'ya terörist "radikal İslamcı" unsurlarla mücadele konsepti ABD dış politikasının temel eksenine haline gelmiştir. Terörü destekleyen tüm ülkelere müdahale ve bu ülkelerin işgal edilmesi meşru sayılmıştır. Afganistan ve Irak bu nedenle işgal edilmiştir.

ABD'nin dış politikasını, sefeli Cumhuriyetçi George W. Bush'tan farklı olarak daha "meşru" yöntemlerle dünyaya benimsetmeye çalışan Barack Obama, Büyük Ortadoğu Projesi'ne ayar vermektedir. Artık yeni dönemde "radikal İslamcı teröristler" ile savaş ya da "Haçlı zihniyeti" söylemi geriye çekilecektir. Usame bin Ladin bu yüzden ortadan kaldırılmış ve eski düşman yok edilmiştir.

ABD yine aynı nedenle, Tunus'ta ve Mısır'da, İslamcı unsurların iktidara gelme olasılığının yüksek olduğunu bilmesine karşın bu ülkelerdeki işbirlikçi diktatörlerin istifasını gözetmiş hatta onları istifaya zorlamıştır. ABD, Ortadoğu coğrafyasında ABD karşıtlığını zayıflatarak, İslamcı unsurları işbirliğine zorlayacak ve ılımlılaştıracaktır. Mısır'da en önemli siyasi güç olan Müslüman Kardeşler'in son halk ayaklanması sırasında radikal söylemini geri çekmiş olması ve daha temkinli davranması bu açıdan dikkat çekicidir.



DÜNYADA GELİŞMELER

Libya'ya NATO saldırıları, Suriye'deki karışıklıklar ve bin Ladin'in yok edilmesi de birbirleriyle bağlantılı gelişmeler olarak anlaşılmalıdır. Ortadoğu halkları, kaynak savaşlarının bir yeni perdesinin daha sahnelenmesine izin vermemeli, bölgede yeni çatışmaların fitilini ateşleyecek bu niyetleri boşa çıkarmalıdır. Türkiye'nin bu niyetlerin gerçekleştirilmesi için emperyalizmin çıkarları doğrultusunda Ortadoğu'da yeni roller üstlenmesinin ise önüne geçilmeli, AKP hükümetinin bu yöndeki politik yönelimi deşifre edilmelidir.



B. KÜRESEL EKONOMİK GELİŞMELER

2008 Krizi Sürüyor

2007-2011 döneminde, dünya gündemine damgasını vuran gelişme 1929 Bunalımından sonra dünyanın yaşadığı en büyük ekonomik sarsıntı olarak değerlendirilen kriz olmuştur. Kriz, hızla bir depresyona dönüşmüştür. Etkilerinin yıllara yayılacağı herkes tarafından kabul edilen kriz, başta siyasal, ekonomik, ideolojik ve kültürel olmak üzere tüm toplumsal süreçleri belirlemiştir.

Küresel krizin birbirini belirleyen üç evrede şekillendiği ve bir süreklilik içerisinde etkisinin devam ettiği görülmektedir.

İlk evrede, 2008 sonbahar aylarında finans sektöründe yüzyıllık finans kuruluşu Lehman Brothers'ın batması ile başlayan iflasların ardından, dev sınai tekelleri de batmış ve böylece çöküş başta finans sektörü olmak üzere dünya ekonomisinin bütününe yayılmıştır.

İkinci evrede, çöküşün neden olduğu paniğin önlenmesi ve sermayenin zararlarının karşılanması için tüm dünya ülkeleri çeşitli kurtarma paketlerini devreye sokmuştur. Bu paketler, sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmiş ve aynı dönemde emekçi kesimlere ise "acı reçete" politikaları ile krizin faturası yıkılmaya çalışılmıştır.

Üçüncü evrede ise hem sermaye yanlısı politikalarla yönetilen ekonomilerin yapısal sorunları hem de devreye sokulan kurtarma paketlerinin mali yükü, başta AB ülkeleri olmak üzere 2010 yılından itibaren dünyada bir borç krizinin kapısını aralamıştır. Borç krizi, yalnızca AB ülkelerini değil, finansal yapısı kırılgan tüm dünya ülkelerini tehdit etmektedir.

Çöküş

Dünya piyasalarındaki çöküşün arka planı, 2000'li yılların başından bu yana dünyada yaşanan likidite bolluğu koşullarıyla oluşmaya başlamıştır. Ölçsüz kredi büyümesi ile ekonominin tüm birimlerinin ve hanehalkının borçlandırılması yoluyla, finansal genişleme sağlanmıştır. Finans sermayesi tüm dünyada kredi satarak büyük bir kazanç imkânı yakalamıştır. Bu durum, kredi yeterliliği olmayan kişilere ve kurumlara da kredi verilerek devam ettirilmiştir. Düşük faiz koşullarıyla oluşan finansal genişleme döneminde, öncü sektör ise emlak/İNŞAAT olmuştur. ABD emlak piyasasında tarihinde görülmemiş bir büyüme gerçekleşmiş, konut fiyatları ciddi artışlar göstermiştir. Bu gelişmeye, ABD'de emlak sektörünün temel finansman araçlarından



olan tutsat türü kredilerdeki (mortgage-ipotekli konut kredileri) devasa büyüme eşlik etmiştir. Tutsat sisteminde teminatı zayıf ve riskli kredilerden oluşan ve “toksik atık”, merdiven altı (sub-prime) olarak da adlandırılan çürük krediler birikmeye başlamıştır. 2007 yılında bu tür kredilerin toplam hacmi 1,3 trilyon dolara ulaşmıştır.

Çöküş, konut fiyatlarının hızlı bir şekilde düşmesi sonucu karşılıksız kalan bu kredileri ve söz konusu kredilere karşılık yazılan diğer kredi ve türevlerini bilançolarında taşıyan yatırım bankalarının zararlarını açıklamasıyla başlamıştır. 2008 Eylül ayında ABD'nin önde gelen yatırım ve mevduat bankaları arka arkaya büyük zararlar açıklamışlar, bu nedenle piyasalarda güvensizlik had safhaya çıkmıştır. Borsada çöküşler de, bu bankaların hisse değerlerinin bir anda erimesi ile tetiklenmiştir.

Çöküş yalnızca finans tekellerini değil, reel sektör şirketlerini de etkilemiştir. Örneğin, dünyanın en büyük çokuluslu şirketlerinden olan otomotiv devi General Motors (GM) iflasını açıklamıştır. 1908 yılında kurulan GM'nin iflası, krizle birlikte reel sektör şirketlerinin seri iflaslarının habercisi olmuş ve kriz sürecinde satın alma/birleşmeler yoluyla tekelleşmenin hızlanacağını göstermiştir.

Dünya ekonomisinin 2008'de yaşamaya başladığı kriz, kapitalizmin 1970'lerden sonra sermaye birikimini hızlandırmak için yarattığı ve finansal sermayenin şişmesine dayanan yapısal işleyişinden kaynaklanmıştır. Emlak sektöründeki çöküş ile tetiklenen finansal kriz, asıl olarak kapitalizmin krizidir. 1970'li yıllardan bu yana, karmaşık finansal araçlar ile büyütülen ve paradan para kazanmaya dayanan yapı çökmüştür. Dünya kapitalizminin, sanayi sektöründe kâr sıkışmasına çare olarak inşa ettiği tefeci mali sistem yıkılmıştır.

Sermaye yanlısı, işçi düşmanı paketler

Dünya sermayesinin sözcüleri ile IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşlar, yaşanan krizi; birkaç on yıldır finans sektörünün denetim ve düzenlenmesinde oluşan zaafırlara bağlamayı tercih etmişlerdir. ABD, İngiltere ve diğer gelişmiş ülkelerde yüzyıllık bankaların battığı, çokuluslu dev şirketlerin devlet yardım etmediği takdirde iflas edeceklerini ilan ettikleri kriz, bir “yönetim ve denetim” sorununa indirgenmeye çalışılmıştır. Bu gerekçe, krizin asıl nedeni olan sermaye yanlısı ekonomik politikalar ile sermayenin daha fazla kâr etmesine dayanan ekonomik sistemin iflasını gizlemeyi amaçlamaktadır.

Dünya piyasalarındaki çöküşün ardından, geride trilyonlarca dolarlık büyük bir batak kalmış, sermaye oluşan zararın devlet tarafından karşılanmasını talep etmiştir. Emek sömürüsüne dayanan kapitalizmin, krizin ve yaratılan yıkımın sorumlusu ol-



madığı sürekli dile getirilmiş, sistemin azalan meşruiyeti de, devletin daha fazla denetlediği “düzenlenmiş bir kapitalizm” önerisiyle telafi edilmeye çalışılmıştır.

Piyasalara güven verme gerekçesiyle, ABD, İngiltere, Almanya ve diğer gelişmiş merkezlerde arka arkaya ekonomik paketler açıklanmış ve finans tekellerine milyarlarca dolar aktarılmıştır.

Kriz sonrası yapılan bu operasyonların benzer ve temel özelliği, zararın kamulaştırılarak halkın sırtına yüklenmesi olmuş ve böylece tekeller kurtarılmıştır. Amaç, kapitalizmin kumarhane koşullarının kısmen terbiye edilmesi ve böylece sömürü düzeninin yoluna devam edebilmesidir.

Sermaye, krizi gerekçe göstererek bir kez daha emeğin üzerindeki tahakkümünü artırmaya ve emeğin elinde kalan son haklarını da budamaya çalışmıştır. Tüm dünya ülkelerinde sermayenin ve işverenlerin sözcülüğünü yapan hükümetlerin, kriz sonrası yol haritası ortaktır. Kuzey Amerika'dan Avrupa'ya, Orta Asya'dan Uzak Doğu'ya krize çözüm olarak acı reçeteler devreye sokulmuştur.

Krizden sonra ülkelerin sermayenin zararlarını karşılamak için oluşturdukları kurtarma paketleri nedeniyle, bütçe dengeleri bozulmuş ve borçlanma oranları yükselmiştir. Bu bozulmayı gerekçe olarak gösteren hükümetler, bütçede sosyal harcamaları kısma yoluna gitmişler, kamu istihdamında daralmayı öngören önlemler açıklamışlardır.

Örneğin, 2008 Eylül-2009 Eylül döneminde, Bulgaristan'da eğitimdeki kamu istihdamı % 10, İzlanda'da % 6, Romanya'da ise % 5 dolayında daraltılmıştır. ABD'de, 2009 yılında üniversitelerinin % 80'ininde geçici ve daimi öğretim kadrolarında azaltmaya gidilmiştir.

Baltık ülkelerinden Letonya'da öğretmen maaşları, % 25 ila % 30 düzeyinde düşürülmüştür. Estonya'da bütçe kısıntıları nedeniyle öğretmen maaşları 2008'deki seviyesine azaltılmıştır. İrlanda hükümeti ise Ocak 2010'da öğretmen maaşlarını düşürdüğünü açıklamıştır.

Eğitimde olduğu gibi sağlık alanına da bütçeden ayrılan pay azaltılmış, bu sektörde kamu istihdamı daraltılmıştır. Litvanya, Macaristan ve Romanya hükümetleri 2009'da sağlık harcamalarını düşürmüştür. Letonya'da 2009 yılı bütçesinde sağlığa ayrılan pay, 2008'e göre % 21 daha düşüktür. İrlanda hükümeti, 2010 yılında bütçede sağlık harcamalarını % 4,9 oranında düşüreceğini açıklamıştır.



Genel olarak kamu istihdamında ise bazı ülkelerde dramatik düşüşler yaşanmıştır. 2008 Eylül-2009 Eylül döneminde, İzlanda'da kamu istihdamı, % 11,6, Avusturya'da % 5,8, İngiltere'de % 5,4, Lüksemburg'da % 3,9, Güney Kıbrıs'ta % 3,6 ve Almanya'da % 2,9 oranında daraltılmıştır. İrlanda'da 2010 yılında hükümet kamu istihdamını % 5 daraltacağını deklare etmiştir. İngiltere ise 2015'e kadar kamu istihdamını 380 bin kişi azaltmayı planlamaktadır.

ILO verilerinden hareketle oluşturduğumuz aşağıdaki tabloda, 2009 yılı ve 2010 yılı ilk aylarında kamu istihdamı ücretlerinin düşürüldüğü, dondurulduğu ya da kamu çalışanlarına önceki yıllara göre daha az ücret artışı verildiği ülkeler sıralanmaktadır.

Ülke	Ücret Düşürülmesi	Ücret Dondurulması	Ücret Artışının Azaltılması
Avustralya			X
Botswana			X
Bosna Cumhuriyeti	X		
Çin		X	
Hırvatistan	X		
Estonya	X		
Yunanistan		X	
İrlanda	X		
Jamaika		X	
Letonya	X		
Litvanya	X		
Meksika	X		
Moldova		X	
Sırbistan		X	
İspanya			X
İsveç		X	
Tayland	X		
İngiltere		X	
ABD Eyaletleri	X	X	X

Kaynak: ILO

Tabloda da görüleceği üzere, ABD'nin bazı eyaletlerinde, İrlanda, Meksika, Letonya, Litvanya, Estonya, Hırvatistan ve Tayland gibi ülkelerde kamu ücretleri düşürülmüştür. Krizdeki Yunanistan ile İngiltere, İsveç, Sırbistan ve Çin gibi ülkelerde kamu ücretleri dondurulmuştur. Diğer bazı ülkelerde ise ücret artış oranlarında azaltmaya gidilmiştir.

Borç krizi

Kriz boyunca sermayenin zararlarını karşılamak için ülkelerin devreye soktuğu paketler, ekonomilerde bütçe açıklarının sürdürülemez şekilde genişlemesine ve artan borçlanma ihtiyacı nedeniyle borçlanma düzeylerinin yükselmesine neden olmuştur. IMF, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu dünyanın en gelişmiş ekonomilerini içeren G-20 ülkelerinin borçlarının milli gelirlerine oranının 2014'e kadar % 118'e yükselmesini beklemektedir. Yani ülke borçlarının düzeyi birkaç yıl içinde, bu ülkelerde üretilen milli gelirin üzerine çıkacaktır.

Krizin şekil değiştirmesi, uzun bir süredir rekabet gücünü yitirmiş olan AB ekonomisindeki kırılganlıkların daha fazla ortaya çıkmasına neden olmuş ve krizin odağı 2010 yılından itibaren Avrupa'ya kaymıştır. Avrupa ekonomisinin zayıf halkası olan Yunanistan'ın yüksek kamu borcu ve bütçe açıkları nedeniyle, uluslararası derecelendirme kuruluşları tarafından 2010 yılı Mart ayında teknik olarak "iflas" ettiği duyurulmuştur.

Krizin odağının Avrupa'ya kayması ile birlikte, tüm dünya Avrupa ekonomilerini tehdit eden yüksek borçlanma verilerine ve bu borçların nasıl döndürülebileceği konusuna odaklanmıştır. Başta IMF olmak üzere uluslararası mali kuruluşların Avrupa ülkelerine salık verdiği başlıca öneri sıkı bütçe uygulamaları yoluyla borç seviyelerinin düşürülmesidir.

Avrupa ülkelerinde dış borçlar, toplam ülke borçlarının içerisinde oldukça yüksek bir paya sahiptir. Bu durum, Avrupa'daki borç krizinin neden tüm dünyanın başlıca konusu olduğunu açıklamaktadır. Dünya finans sistemi, Avrupa ülkelerine verdiği borçları geri almak istemekte, bu nedenle söz konusu ülkelere baskı uygulamaktadır. Yunanistan'da dış borcun toplam borca oranı % 80'in üzerinde, Portekiz ve Avusturya'da % 70 düzeyinin üstündedir.

Avrupa ülkelerinde kamu borcunun da yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. Japonya'dan sonra Avrupa bölgesi dünyada kamu borcunun milli gelire oranının en hızlı yükseldiği ülke durumundadır. Yunanistan'ın kamu borcunun milli gelirine oranı % 120 seviyelerindedir.



Avrupa ekonomilerinin borç görünümünde dikkati çeken bir diğer nokta ise bu ülkelerin borçlanmak için giderek daha fazla faiz vermek zorunda kalmalarıdır. Avrupa ülkelerinin kamu borcuna, Japonya ve ABD'ye oranla oldukça yüksek bir faiz ödediği görülmektedir. Bu durum, zaten yüksek kamu borcuna sahip olan Avrupa ülkeleri ekonomilerinin üzerindeki riskleri daha da artırmaktadır. Yunanistan, Avusturya, Almanya, Portekiz, İtalya ve İngiltere'de faiz oranları yükselme eğilimindedir.

Yüksek borç düzeyi ve yükselen faizler, sermaye yanlısı Avrupa hükümetlerini sıkı bütçe önlemlerine sevk etmekte, Avrupa ülkelerinde borç krizinin faturası, bütçede azaltılan sosyal harcamalar nedeniyle yine emekçilere ödetilmek istenmektedir.

Dünya emekçilerinin dayatılan bu politikalara rıza göstermeleri, yeni bir kölelik düzenine yol verecek, yoksulluk ve açlığı kader haline getirecektir. Sermaye, aralarında Türkiye'nin de olduğu birçok ülkede yeni çalışma biçimlerini gündeme getirmekte ve daha ağır çalışma koşullarını dayatmaya çalışmaktadır. Sermayenin sunduğu çözümün temel çerçevesi ve şartı budur. Bu süreçte sermayenin en önemli güvencesi, bugüne kadar uygulanan politikalarla işçilerin haklarını geriletmeyi başarmış sermaye yanlısı hükümetlerdir.

Bugün, emekten yana bir çözümün tüm dünyada ortak bir şekilde gündeme getirilebilmesi için, işçilerin mücadele etmekten ve örgütlülüklerini güçlendirmekten başka çaresi bulunmamaktadır. Emekçiler ve mücadele örgütleri sendikaların, uluslararası dayanışmayı merkeze alarak hareket etmeleri gerekmektedir.

İşsizlik ve Yoksulluk

İşsizlik

Dünya ekonomisinin lokomotifi olan ABD'de 2007 yılından 2009 yılı ortasına kadar kriz nedeniyle 8 milyon 123 bin kişi işsiz kalmıştır. İşsizlik oranı ise iki katına çıkarak, % 4,6'dan % 9,7'ye yükselmiştir. Kriz nedeniyle işsiz kalanların sayısı göz önüne alınırsa, İspanya, Rusya ve Japonya'nın krizden şiddetli bir şekilde etkilendiği ve bu ülkelerde milyonlarca kişinin işsiz kaldığı görülmektedir. Türkiye'de ise işsiz sayısı bir yıl içerisinde 972 bin kişi artmıştır.

İşsizlik oranları ise tüm ülkelerde ciddi oranda artış göstermiştir. İspanya, İrlanda, Estonya ve Türkiye, dünyada kriz sürecinde işsizlik oranı en hızlı yükselen ülkeler arasında yer almaktadır.

Krizin en yoğun yaşandığı dönemde, işsizliğin sektör bazında etkileri ise çarpıcıdır. ILO verilerine göre, 2009 yılının 3. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre, imalat sanayi



Ülkelerde Kriz ve İşsizlik			
	Krizde İşsiz Kalanlar 2007-2009* (bin kişi)	İşsizlik Oranı (%)	
		2007	2009*
ABD	8 123	4,6	9,7
İspanya	2 304	8,3	17,9
Rusya	1 694	6,1	8,5
Türkiye	972	9,4	13
Japonya	910	3,9	5,2
Meksika	710	3,7	5,2
Kanada	590	6	8,9
İngiltere	570	5,4	7,1
İrlanda	119	4,6	10,1
Estonya	60	4,7	13,5

* 2009 yılı işsizlik rakamları, Mayıs-Temmuz aylarına aittir. Türkiye için ise 2008 ile 2009 yıllarının Haziran ayı işsizlik verileri karşılaştırılmıştır.

Kaynak: ILO, Petrol-İş

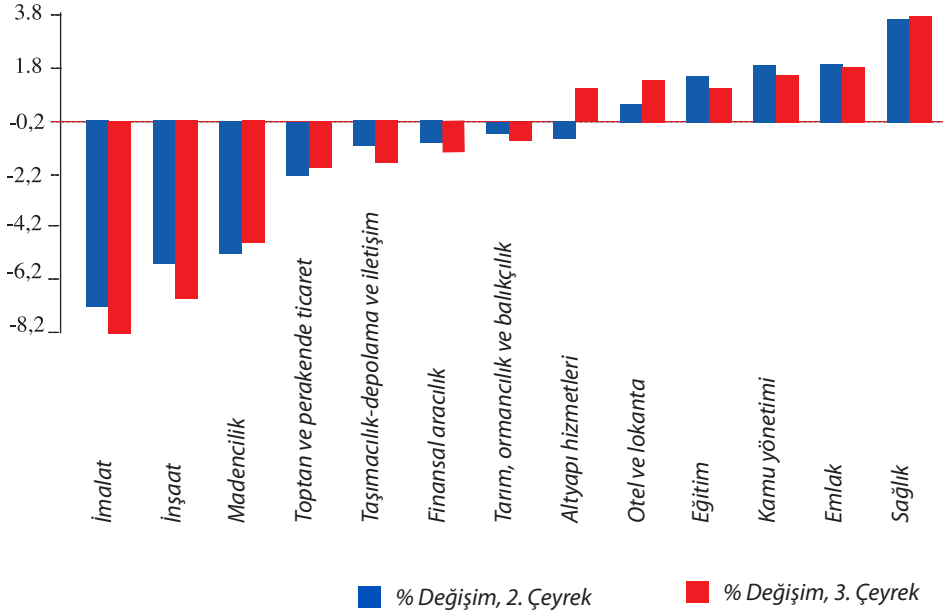
istihdamı dünyada % 1,3, taşımacılık ve depolama % 0,5, iletişim sektörü istihdamı ise % 0,4 oranında daralmıştır. Yıllık bazda ise istihdam kaybı, imalat sanayinde % 8,1 oranında yaşanmış ve 9 milyon kişi işini kaybetmiştir. Toptan ve perakende ticarette ise 2,1 milyon kişi işsiz kalmıştır. İnşaat sektöründe istihdam % 6,5 oranında daralmış, istihdam kaybı 3,3 milyon kişiye ulaşmıştır.

Dünyada sırasıyla, imalat, inşaat, madencilik, toptan ve perakende ticaret, taşımacılık-depolama ve iletişim, finansal aracılık ve tarım-ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde 2009 yılının hem 2. hem de 3. çeyreklerinde 2008 yılına göre ciddi bir istihdam kaybı yaşanmıştır. Ağırlıklı hizmetler sektörünün alt bileşenleri olan sektörlerde ise 2009 yılının 2. çeyreğinden itibaren istihdamda bir toparlanma başlamıştır.

ILO'nun dünyada sektörel istihdama ilişkin verilerinin ortaya koyduğu bir başka gerçek ise kriz döneminde ihracat odaklı sektörlerde yaşanan istihdam kaybının daha fazla olmasıdır.



Sektörel İstihdamın Değişimi (2008-2009 2. ve 3. çeyrek)



Kaynak: Deutsche Bank

Öte yandan, 2009 yılının son döneminde dünya ekonomisinde görülen kısmi toparlanmanın, kriz sürecinde kaybedilen istihdamın geri kazanılmasını kısa vadede sağlayamadığı anlaşılmaktadır. En fazla istihdam kaybı yaşanan imalat sanayinde, sektörün doğası gereği, hizmetler sektörüne göre istihdamın geri kazanılması daha zordur. Nitekim, dünyada 2009 yılının ikinci yarısından itibaren kıpırdanmaya ve artmaya başlayan imalat sanayi üretimine rağmen, dünyada imalat sanayi istihdamında ise paralel bir artış görülmemiştir.

ILO'nun 2011 yılının hemen başında yayınladığı yeni raporuna göre, 2010 yılında dünya ekonomisi büyümeye başlamasına rağmen işsiz sayısı azalmamış, 205 milyon seviyesinde sabitlenmiştir. İşsizlik oranının ise 2010'da yine % 6,2 oranında gerçekleştiği, kriz sırasında ulaştığı seviyeyi koruduğu tahmin edilmektedir.

Yoksullaşma

Krizin işsizliğe etkisi yaygın bir şekilde tartışılmaktadır. Ancak, bu tartışmalarda krizin yoksullaştırıcı etkisi çoğu zaman geri planda kalmaktadır. Kriz sürecinde, işinden atılmayan işçiler giderek yoksullaşmaktadır. Sermaye kriz sırasında uğradığı zararı, önce işten çıkartarak sonra ise çalışan işçilerin kendisine maliyetini yani ücretlerini

düşürerek tasarruf yapmaya çalışmaktadır. Bu durum, her geçen gün daha fazla çalışanın yoksulluk hatta açlık sınırına dayanmasına yol açmaktadır.

Dünyada toplam işgücünün % 39'unu oluşturan yaklaşık 1,2 milyar kişi, kendilerini ve ailelerini günlük 2 dolarlık kazançla geçindirmeye çalışmaktadırlar. Yani, çalışanların % 40'ı yoksulluk sınırı altında bir gelirle yaşamaktadır. 1,25 dolarlık kazançla geçindirmeye çalışanlar ise toplam işgücünün % 20,7'sine yükselmiştir.

Gıda fiyatlarında 2000'li yılların ortasından itibaren artma eğiliminin, tarımın en önemli girdisi petrol fiyatlarındaki yükseliş ile birlikte yeni bir ivme kazanması emekçiler için yeni bir tehdittir. Dünya Gıda Örgütü (FAO) tarafından 1990 yılından beri yayınlanan ve dünya piyasalarında gıda fiyatlarının düzeyini gösteren Dünya Gıda Fiyatları Endeksi, 2011 yılı başında hem reel hem de nominal bazda 1990 yılından bu yana en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Gıda fiyatlarındaki hızlı artış, dünya halklarının bir kez daha açlık sorunu ile karşı karşıya kalmasına neden olmuştur.

FAO, dünyada halen 925 milyon kişinin açlık seviyesinin altında yaşadığını bildirmektedir. 5 yaşın altındaki 200 milyon çocuk yetersiz beslenmektedir. Yine her yıl 5 yaş altı yaklaşık 13 milyon çocuk, yetersiz ve dengesiz beslenmeye bağlı ölümlerle hayatını yitirmektedir.

Açlık sorunu yaşayan nüfusun 578 milyonu Asya-Pasifik'te, 239 milyonu ise Afrika'da yaşamaktadır.

Yalnızca tüketiciler değil, bizzat tarımla uğraşan gıda üreticileri de açlıkla karşı karşıyadır. Birleşmiş Milletler, dünyada tarımda küçük üreticilerin ve topraksız köylülerin % 70'inin açlık düzeyinin altında yaşamakta olduğunu açıklamıştır.

Son olarak Birleşmiş Milletler (BM), Temmuz 2011'de Afrika ülkesi Somali'de resmi olarak açlık ilan etti. BM Somali için İnsani İşler Koordinasyon Ofisi'nden yapılan açıklamaya göre, ülke genelinde Somali nüfusunun yarısını oluşturan yaklaşık 3,7 milyon insanın açlıktan etkilendiği ve bu insanların 2,8 milyonunun kuraklığın had safhada yaşadığı ülkenin güneyinde yaşadığı belirtildi. Bu resmi açıklama öncesinde, ülkede onbinlerce kişinin açlık nedeniyle ölmüş olabileceği tahmin ediliyor. BM, daha önce 1984-1985 yılında yine bir Afrika ülkesi olan Etiyopya'da açlık ilan etmişti.

2011 yılında bilim ve teknolojinin geldiği düzeye, dünyada biriken servete rağmen açlık nedeniyle insanların ölmesi; neoliberal politikalara karşı yaşam hakkının tüm dünya emekçilerinin ortak talebi olarak öne çıkarılmasını zorunluluk haline getirmektedir.



C. DÜNYA EMEK HAREKETİ VE KÜRESEL SENDİKACILIKTA GELİŞMELER

Dünya Emekçileri Ayakta

Avrupa'da sendikaların ve emekçilerin, 2010 yılının ikinci yarısında yükselen eylemleri, kriz sürecinde dünya ölçeğinde emek mücadelesinde ortaya çıkan karamsar tabloyu ortadan kaldırmış ve emekçi halkın krizin faturasını ödemeyeceklerini net bir şekilde ifade etmelerini sağlamıştır.

Eylemler, Mayıs 2010'da Yunanistan'da sıkı koşullara bağlı AB ve IMF'nin bu ülkeye açtığı kredi paketinin onaylanmasını protesto eden Yunan emekçilerinin PASOK hükümetine "acı reçete"yi içmeyeceklerini bir genel grevle ilan etmeleri ile yükselişe geçmiştir. Komşumuzda, Şubat ve Nisan 2010'da da düzenlenen grevler ve kitlesel eylemlerden sonra yaz aylarına yayılan mücadele, daha sonra diğer Avrupa ülkelerinde arka arkaya gerçekleştirilen grevler ile yeni bir boyut kazanmıştır.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından uluslararası eylem günü olarak kabul edilmiş 29 Eylül 2010'da ise Avrupa'da son yılların en büyük ve yaygın eylemleri gerçekleştirilmiştir. Yunanistan, Fransa, Almanya, Litvanya, Polonya, Romanya, İrlanda, İtalya, Portekiz, Letonya ve Sırbistan hükümetlerin sosyal harcamaları kısıtlayan bütçe politikalarına, esnekleşme dayatmasına ve emeklilik reformlarına karşı kitlesel eylemler, grevler ve direnişler düzenlenmiştir. Fransa'da emeklilik yaşını 62'ye ve tam emeklilik maaşından yararlanma yaşını da 67'ye yükselten yasa tasarısına karşı eylemler, Ekim ayı sonunda iki haftalık genel direnişe dönüşmüş ve ülkenin tüm kentlerine yayılan ve ülke genelinde toplam 3 milyon üzerinde kişinin katıldığı dev yürüyüşlere tanık olunmuştur. Sendikaların ve üye işçilerin önderlik ettiği bu eylemlere, başta öğrenciler olmak üzere tüm Fransa halkının destek vermesi, işçi sınıfı mücadelesinin meşruiyetini göstermiştir. Eylemler Kasım 2010'da da sürmüştür.

ABD'de Kasım 2010'da yapılan ara seçimlerde eyalet valiliğini kazanan Cumhuriyetçilerin "bütçe açığını kapatmak" bahanesiyle sendikaların toplu sözleşme hakkını elinden alma ve kamu emekçilerinin elde ettiği ek ödemeleri iptal etme girişimi büyük tepkiye neden olmuştur. Emekçilerin kazanımlarının budanmasının yanısıra, elektrik santrallerinin özelleştirilmesi, sağlık sigortasının kapsamının daraltılması ve kamu toplu taşımacılığının azaltılması gibi maddeleri içeren yasa tasarısına karşı onbinlerce kişi 2011'in Şubat ayı sonundan itibaren günlerce eylem yapmıştır.

Yunanistan'da başlayan eylemlilik süreci ise 2011 boyunca devam etmiştir. Son olarak hükümetin yeni kemer sıkma önlemlerini içeren orta vadeli programı protesto



etmek üzere kamu ve özel sektör çalışanları 15 Haziran 2011'de bir günlük, 28 Haziran 2011'de ise 2 günlük grev gerçekleştirmiştir.

Yunanistan gibi ekonomisi iflasın eşiğinde olan İspanya'da da Mayıs 2011'de, büyük kısmını gençlerin oluşturduğu emekçiler, % 21'e ulaşan işsizlik oranı ve resmi olarak 4,9 milyon kişiye çıkan işsizliği protesto etmek için basket Madrid'de sokaklara döküldüler.

Dünyada on milyonlarca çalışanın işsiz kalmasına yol açan krizi izleyen dönemde, emekçilere yeni bedeller ödetilmesine karşı hep birlikte sokağa çıkan dünya işçi hareketi, mücadelenin küresel düzeyde ortaklaştırılması ile başarıya ulaşabileceğini bir kez daha kanıtlamaktadır. Avrupa ülkelerinde birbirlerinin eylemlerinde güç alan emekçiler, kıtada adeta '68 ruhunu tekrar diriltmişlerdir. İşçilerin yükselen mücadelesi, dünya halkları için kabusa dönüşen 21. yüzyılda umudun kaybolmadığını ve başka bir dünyanın nasıl mümkün hale getirilebileceğini göstermektedir.

“Avrupa Sosyal Modeli” Yıkılıyor

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC) Aralık 2009'da yayınladığı, Avrupa'da ilan edilen *Yoksullukla Mücadele ve Sosyal Dışlama ile Mücadele Yılı* ile ilgili deklarasyondaki verilere göre, Avrupa halkının % 16'sını oluşturan 80 milyon kişi yoksulluk riski ile karşı karşıya bulunmaktadır. Bu kişiler, Avrupalıların ortalama kazancının % 60 daha altında bir gelirle yaşamlarını sürdürmeye çalışmaktadırlar.

Öte yandan, Avrupa'da çalışanların % 8'i de yoksulluk sınırının altında bir gelirle yaşamak durumunda kalmaktadırlar.

Aynı deklarasyonda, 1997'den 2007'ye Avrupa emek piyasasına ilişkin bazı saptamalar, “Sosyal Avrupa”nın sosyal yanının neo-liberal dönemde hızla aşındığını ve “Avrupa Sosyal Modeli”nin, ekonomik rekabet gücünü artırmak adına ortadan kaldırıldığını göstermektedir:

- ◆ 1997-2007 yılları arasında sınırlı hakları içeren iş sözleşmesi sayısı 10 milyon kadar artmıştır.
- ◆ Bu işlerin büyük kısmı, yarı-zamanlı işler için yapılan sözleşmelerden oluşmuştur. Ve bugün AB'de tam zamanlı iş olanakları giderek azaldığı için istihdamın beşte biri yarı-zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır.
- ◆ Yaklaşık 31 milyon işçi çalışmalarına rağmen yoksulluk sınırında bir kazançla sahiptir.



◆ 19 milyon kişi ise yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır.

Avrupa ülkelerinde, dünya ekonomisinde öne çıkan diğer bloklara göre, sosyal harcamaların ve sosyal güvenlik sistemine ayrılan kaynağın daha yüksek olması bir gerçeği gizlemeye yetmemektedir. Rekabet gücü kazanmak adına, AB ülkelerinde neo-liberal uygulamalar yaygınlık kazanmakta, Avrupa'da yaşanan borç krizi neo-liberal politikaların gündeme gelmesi için gerekçe olarak sunulmaktadır. Avrupa halkının, gerekli önlemler alınmaz ise, % 36'sının yoksulluk ve sosyal dışlanma sorunu ile karşı karşıya kalabileceği belirtilmektedir.

Avrupa'da gün geçtikçe daha fazla kişi, yeterli gelir, sağlık, eğitim, barınma ve emeklilik hakkı gibi en temel sosyal haklardan mahrum olma riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Kriz sürecinde işçi eylemlerinin özellikle Avrupa kıtasında yükselmesinin ve krize karşı sendikal reflekslerin en hızlı bu kıtada verilmesinin arka planında ETUC'un saptadığı bu gerçekler bulunmaktadır.

Küresel Ekonomik Krize Sendikal Hareketin Yanıtı

Dünya örgütümüz ICEM küresel ekonomik krize ilk yanıtını, Kasım 2008'deki Prezidyum (Başkanlar Kurulu) kararıyla verdi. Krizi "tarihi bir dönüm noktası" olarak niteleyen ICEM, "neoliberal politikalara son verilmelidir" diyerek "köklü reform" talebinde bulunuyordu. Kriz karşısında küresel federasyonlar arasında işbirliğinin artırılması gerektiğini vurguluyor ve krize çözüm arayışında "sendikaların da masada olmasını" talep ediyordu.

Daha sonra, aralarında Avrupa Birliği'nin de bulunduğu yirmi büyük ekonomideki işçileri temsilen Aralık 2008'de Washington'da bir araya gelen sendikal merkezler, G-20 toplantısına katılacak dünya liderlerini, küresel ekonominin işleyişini köklü bir şekilde değiştirecek ve yaşanan krize yol açan kuralsızlaştırma politikalarına son verecek acil önlemler almaya çağırıyordu. Sendikalar, bu çerçevede, *Washington Bildirgesi* adı verilen ayrıntılı bir küresel ekonomik toparlanma programı yayımladı.

Bildirgede yer alan taleplerden bazıları şunlardı:

- ◆ *Hedge* fonlarının ve özel yatırım fonlarının düzenleyici kurallara bağlanması, Bankaların ve küresel şirketlerin etkin bir şekilde denetlenmesi,
- ◆ Şirket yöneticilerinin maaşlarının ve kâr dağıtımının denetime tabi tutulması, Uluslararası finans işlemlerinin vergilendirilmesi,
- ◆ Vergi cennetlerine son verilmesi,



- ◆ Yağmacı ödünç verme ve bankacılık politikalarına karşı tüketicileri koruyucu önlemler alınması,
- ◆ Konut alanında aktif kamu politikaları oluşturulması.

Bildirgede krizle ilgili küresel toplantılara sendikaların taraf olarak katılması talep ediliyordu.

Küresel sendikalar G-20'nin Nisan 2009'daki Londra toplantısına da bir ortak istemler paketi iletti. Beş ana noktadan oluşan plan "krizin aşılmasına, daha adil ve sürdürülebilir bir dünya ekonomisi kurulmasına" yönelik şu talepleri içeriyordu:

- ◆ Kamu yatırımlarıyla istihdam yaratmaya yönelik koordine bir uluslararası toparlanma ve büyüme planı hazırlanmalıdır, işgücü piyasası konusunda aktif politikalar uygulanmalıdır, en savunmasız ve zayıf kesimler korunmalıdır.
- ◆ İflas eden bankalar kamulaştırılmalı ve yeni finansal düzenlemeler yapılmalıdır.
- ◆ Ücret deflasyonunun ve artan eşitsizliğin önünü almak için toplu pazarlığın kapsamı genişletilmeli ve ücret belirleme mekanizmaları güçlendirilmelidir. İklim değişikliği konusunda geniş kapsamlı bir uluslararası anlaşma bağlanmalıdır.
- ◆ Küresel mali ve ekonomik kurumlarda (IMF, Dünya Bankası, OECD ve Dünya Ticaret Örgütü'nde) reform yapılmalı ve küresel ekonomiyi düzenleyecek yeni bir uluslararası hukuksal çerçeve oluşturulmalıdır.

Ülke yönetimlerinin ekonomik krizi aşmak için tekrar köhne neoliberal politikalara sarılması ve tüm çalışanlara kemer sıkma politikaları dayatmaya çalışması, sendikaların harekete geçmesine yol açtı. Özellikle şu ülkelerde sendikalar bu girişimlere zincirleme eylemlerle cevap verdiler: İspanya, Portekiz, Fransa, Belçika, Lüksemburg, İtalya, Yunanistan, Sırbistan, Slovenya, Kıbrıs, İngiltere, İrlanda, Çek Cumhuriyeti, Polonya, Letonya, Litvanya, Danimarka, Brezilya, ABD, Güney Afrika, Tunus, Bahreyn. Bunlar arasında ABD'nin Wisconsin eyaletinde ve Yunanistan'da patlayan ve ulusal ölçekte hızla yaygınlaşan eylemler dikkat çekiyor.

Öte yandan, Mısır'daki toplumsal patlamada işçi sınıfı hareketi etkin bir rol oynadı ve ülke sendikal hareketi yepyeni bir oluşum içine girdi. ITUC başta, bütün küresel federasyonlar Mısır'daki sendikal yenilenmeyi aktif olarak desteklediler.



Küresel Sanayi Federasyonu

Yirminci yüzyıl kapitalizmi koşullarında oluşmuş sendikal anlayış, yapı ve yöntemler küresel kapitalizm koşullarında artık geçersizleşiyor. Ulusal sınırlar içine hapsedilmiş ve belli bir işkoluyla sınırlı sendikalar küresel şirketlerin bütün kıtalara yayılmış ve farklı sektörleri kapsayan üretim ve tedarik zincirleri karşısında yetersiz kalıyor, etkinliğini kaybediyor.

Küreselleşmenin hızla yaygınlaşması ve küresel şirketlerin yeniden yapılanma süreçleri nedeniyle, geleneksel sanayi sektörleri arasındaki sınırlar daha da belirsizleşiyor. Başka bir deyişle, sanayi sektörleri arasındaki geçişme günlük bir gerçeklik haline geliyor. Bu süreç işkolu esasına dayalı küresel federasyonları derinden etkiliyor. Aynı uluslararası şirketin farklı işkollarında faaliyet göstermesi son yıllarda özellikle imalat sektörlerindeki küresel federasyonlar arasında stratejik işbirliğinin artmasına yol açtı.

ICEM, IMF (Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu) ve ITGLWF (Uluslararası Tekstil Deri İşçileri Federasyonu) arasında gelişen ve yeni bir küresel imalat federasyonu kurulmasıyla sonuçlanacak olan stratejik işbirliği bu temel sürecin sonucu. IMF ve ITGLWF'nin faaliyet gösterdiği sektörlerle ICEM'in sektörleri arasında sıkı ilişkiler var. Otomotiv endüstrisinde, araba (metal) sektörü ile lastik (kauçuk) ve plastik (kimya) sektörleri arasındaki organik ilişki bunun tipik örneğidir. Bu sektörlerdeki birçok şirketin ICEM'in sektörlerinde de faaliyet gösteriyor olması ve metal federasyonu ile tekstil federasyonunun üyesi olan birçok sendikanın bu nedenle ICEM'e de üye olması bunun göstergesidir. Bugün ICEM üyesi 34 sendika aynı zamanda IMF'ye, 28 sendika ise ITGLWF'ye üyedir.

Bu bağlamda, ICEM'in küresel federasyonlar arasında gelişen işbirliğini değerlendiren bir raporunda yer alan şu saptama önem taşıyor: "Özellikle farklı küresel federasyonların faaliyet gösterdiği farklı işkollarının birbiriyle bu kadar sıkı bir etkileşim içinde olduğu koşullarda küresel kriz hepimizi etkiliyor. Sorunlarımız iç içe geçtiği için, çeşitli imalat sektörlerindeki işçilerimizin karşı karşıya olduğu sorunlarla başa çıkabilmek için ortak stratejilere ve eylemlere yönelmek hepimizin yararına olacaktır."

İmalat sektöründe faaliyet gösteren küresel federasyonlardan üçü, yani Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM), Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF) ve Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) tek bir küresel imalat federasyonu halinde birleşmek üzere çalışmalar sürdürüyor. Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (BWI) ise birleşme çalışmalarını izliyor, ama bu girişime henüz katılmış değil. Gerçekleştiği



takdirde yaklaşık 55 milyon işçiyi çatısı altında toplayacak böyle bir federasyonun küresel ve yerel düzeyde sendikal hareketin önünde açacağı stratejik olanaklar Petrol-İş açısından da önem taşıyor.

Bu üç küresel federasyon (ICEM, IMF, ITGLWF) son birkaç yıldır birçok alanda stratejik işbirliği yapıyordu. Bunun yanı sıra ICEM'in Uluslararası Nakliyat İşçileri Federasyonu (ITF) ile "kuyudan dağıtıma kadar" sloganı altında bağittirdiği stratejik işbirliği anlaşmasını da bu bağlamda dikkate almak gerekiyor. Bilindiği gibi, uluslararası şirketlerin yönlendirdiği küresel üretim ve tedarik zincirlerinin dakik işleyişi içinde nakliyat ve lojistik işçilerinin ve onların sendikal örgütlerinin stratejik önemi arttı.

Üç küresel federasyonun genel sekreterlerinin 2009'da Frankfurt'ta imzaladığı *Niyet Bildirgesi* bu alanda atılmış önemli bir adım.

Niyet Bildirgesi'nin tam metni şöyle:

İmalat sektörü için birleşik bir küresel sendikal yapı kurulmasına ilişkin Niyet Bildirgesi

30 Mart 2009 günü Frankfurt'ta (Almanya) bir araya gelen Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, Uluslararası Kimya Enerji Maden İşçileri Federasyonu ve Uluslararası Tekstil ve Deri İşçileri Federasyonu yöneticileri:

Dizginsiz küreselleşmenin olumsuz sonuçlarıyla mücadele etmek için uluslararası sendikal harekette işbirliğini, birliği ve etkinliği artırmak gerektiğinin bilincinde olarak;

Küresel şirketlerin yeniden yapılanma süreçlerinin işçiler ve onların sendikaları için yeni sorunlar yarattığının ve farklı imalat sektörleri arasındaki geleneksel sınırları belirsiz hale getirdiğinin farkında olarak;

İmalat işkolunun çok uzun süredir saldırıya maruz kaldığına ve ulusal ekonomilerdeki merkezi rolünü tekrar kazanması gerektiğine inanarak;

İmalat işkolunun bütününde ortak bir sesin ifadesi olan, güçlü bir örgüt ve etkin bir temsil sağlayabilen, ortak eyleme girişebilen ve işçilere mümkün olan en iyi ve en etkin desteği ve hizmeti verebilen güçlü bir sendikamın varlığına ihtiyaç olduğunu kabul ederek;

Federasyonlarının önümüzdeki kongre dönemlerinde, imalat işkoluna yönelik birleşik bir küresel sendikal yapı kurma ortak niyetlerini açıklarlar;



Ana hedefleri ve görevleri, gerekli yapıları ve mali ihtiyaçları inceleyip yeni sendikal yapının belirli bir süre içinde kurulmasını ve faaliyete geçmesini öngören bir yol haritası geliştirmek üzere hazırlık çalışması yapacak ortak bir Çalışma Grubu kurma konusunda anlaşmış bulunuyorlar;

Bu arada, imalat işkolunda işçilerin ve onların sendikalarının karşı karşıya bulunduğu genel sorunların yanı sıra ortak çıkarlarla ilgili özgül konularda ortak eylem de dahil olmak üzere, faaliyetlerinde ve girişimlerinde koordinasyonu geliştirmeye devam etmeyi taahhüt ederler;

İmalat işkoluyla ilgili öbür küresel federasyonları bu çaba, enerji ve kaynak entegrasyonuna katılmaya davet etmeyi karar altına alırlar.

Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu

Uluslararası Kimya Enerji ve Maden İşçileri Federasyonu

Uluslararası Tekstil Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu

Üç küresel federasyonun yeni bir küresel sanayi federasyonu kurmak için öngördüğü tarih Mayıs-Haziran 2012.

Küresel sendikaların stratejik işbirliğiyle ilgili bir örnek: Taşeron İşçiliği Konusundaki İlkelerle İlgili Anlaşma

Küresel federasyonlar Haziran 2010 tarihinde taşeron işçiliğine karşı verilen mücadelede uygulanacak ilkelerle ilgili bir anlaşma imzaladı. Buna göre:

- ◆ Esas istihdam biçimi doğrudan ve sürekli istihdam olmalıdır.
- ◆ Taşeron işçileriyle sürekli işçiler aynı toplu sözleşme kapsamında yer almalıdır.
- ◆ Taşeron işçisi istihdamı ücret, sosyal güvence ve çalışma koşulları konusunda toplumsal cinsiyet farkını artırmamalıdır.
- ◆ Taşeron işçiliği uygulaması sürekli ve doğrudan istihdam ilişkilerini tasfiye etmek için kullanılmamalıdır.
- ◆ Taşeron işçisi istihdamı sendikaları etkisizleştirmek veya örgütlenme ve toplu sözleşme haklarını yok etmek için kullanılmamalıdır.

Küresel Sendikalar Konseyi adına bu ilkeleri geliştiren çalışma grubunun başkanı ve ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda anlaşmayı şöyle değerlendirdi: “Bu anlaşma uluslararası sendikal hareketin kolektif eylemini daha etkin hale getirecektir.”

Avrupa Sanayi Sendikaları Federasyonu

Aynı süreç Avrupa düzeyinde de gerçekleşiyor. EMCEF ile Avrupa metal ve tekstil işçileri federasyonları tek bir Avrupa Sanayi Federasyonu çatısı altında birleşmek üzere çalışmalar yapıyor.

Mayıs 2011'de Lüksemburg'da yapılan 8. EMCEF Olağanüstü Genel Kurulu'na sunulan tartışma belgesinde yeni birleşik federasyonun hangi esaslara göre kurulması gerektiği belirtiliyor.

Buna göre:

Tartışmanın önemli örgütsel ve yapısal sorunların yanı sıra, geleceğin sendikal stratejisi ve politik hedefleri üzerine de odaklanması gerekiyor.

Üç federasyonda temsil edilen bütün sektörlerin yeni federasyonda da temsil edilmesi ve sektörlerin çıkarlarının yeterli biçimde savunulması gerekiyor. Farklı özellikler sanayi federasyonunun zenginliğini oluşturabilir ve oluşturmalıdır.

Üç kurucu federasyondan her birinin kimliğinin yeni federasyonun yönetiminin biçimine yansımaları gerekiyor. Başka bir deyişle, amaç şudur:

- ◆ Örgütlerin birleşmesi, birinin öbürünü yutması değil, yeni bir sanayi federasyonu kurulması söz konusudur.
- ◆ Yeni federasyon ortak bir platform çevresinde kurulacaktır.
- ◆ Aralarında doğru bir denge kurmak suretiyle, güçlü ve tamamlayıcı yönler en etkin şekilde kullanılacak, belli unsurların bir araya getirilmesiyle ortak bir enerji (sinerji) yaratılacaktır.

Yeni Avrupa sanayi federasyonunun kuruluşu için öngörülen tarih Haziran 2012.



2. BÖLÜM TÜRKİYE'DE GELİŞMELER

2011

2007

2) TÜRKİYE'DE GELİŞMELER

A. GENEL SİYASİ GELİŞMELER

2007-2011 dönemi, dünyada ve Türkiye'de şiddetli bir ekonomik krizin etkilerinin arttığı, siyasal açıdan da kriz yaratan bir dizi gelişmenin yaşandığı ve yaşanan bu gelişmelerin ülkemizin siyasal, ekonomik, toplumsal ve kültürel çehresini değiştirdiği bir kesit olmuştur.

22 Temmuz 2007 Genel Seçimi Sonrasında Gelişmeler

22 Temmuz 2007'de yapılan seçimlerde % 47 gibi ezici bir oranla AKP ikinci kez hükümet olma hakkı elde etmiştir. AKP, hükümet programı doğrultusunda siyaset izlerken, toplumsal uzlaşmayı gözetken bir çizgiden uzak bir görüntü vermeye başlayarak kamuoyunda yoğun bir şekilde tartışılan bir dizi icraata imza atmıştır. İkinci AKP hükümetinin kurulmasından kısa bir süre sonra, Anayasa Mahkemesi Başkanlığı'na Cumhurbaşkanlığı seçiminde çıkan "367 Krizi"nde hükümet ile aynı tarafta yer alan Haşim Kılıç seçilmiştir. Aynı dönemde, Hakimler ve Savcılar Kanunu'nda hakim ve savcıların merkezi sınavın yanı sıra bakanlık bürokratlarının yapacağı mülakat sonucu belirlenmesi yönünde yapılan değişiklik gerçekleştirilmiştir. Bu değişiklik de AKP'nin yargı mekanizmasını siyasetin belirlemesi yönünde attığı adımlardan biri olmuştur. Değişiklikle birlikte hükümetlerin, yargıya kendilerine yakın isimleri taşıma olanağı artmıştır.

Cumhurbaşkanı Abdullah Gül ise göreve gelir gelmez YÖK Başkanlığı'na "üniversitelerde türban yasağı" nı kaldıracağını söyleyen Yusuf Ziya Özcan'ı atamıştır. Bu atanmanın üzerinden çok geçmeden, 15 Ocak 2008'de Başbakan Tayyip Erdoğan'ın "Medeniyetler İttifakı" toplantısı için bulunduğu İspanya'nın başkenti Madrid'de "Velev ki bir siyasi simge olarak türban taktığını düşünün. Bir siyasi simge olarak takmayı suç kabul edebilir misiniz? Simgelere, sembollere, özgürlüklere yasak getirebilir misiniz?" açıklamasının ardından Türkiye "türban" tartışmalarına kilitlenmiş ve bu tartışmalar siyasi iradenin kendi siyasi ajandasını herhangi bir uzlaşma arayışı olmaksızın uygulamaya koyduğunu bir kez daha göstermiştir.

Siyasette gerilimin arttığı bu dönemde, 14 Mart 2008 günü Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı Abdurrahman Yalçınkaya tarafından AKP'ye kapatma davası açılmıştır. 31 Mart'ta ise Anayasa Mahkemesi AKP'yi kapatma davası iddianamesini kabul edilmiştir.

AKP'ye kapatma davasının açılmasının hemen ardından 21 Mart 2008'de ise Cumhuriyet Gazetesi Başyazarı İlhan Selçuk, İşçi Partisi Genel Başkanı Doğu Perinçek



ve İstanbul Üniversitesi eski rektörü Kemal Alemdaroğlu'nun da aralarında bulunduğu çok sayıda kişi, cunta dönemlerini aratmayacak şekilde gözaltına alınmıştır.

14 Temmuz 2008'de Ergenekon Davası'nın 2455 sayfalık iddianamesinin kabul edilmesi, 30 Temmuz'da ise Anayasa Mahkemesi'nde AKP'ye kapatma davasının 6'ya 5 üyenin kapatma yönünde oy kullanması ile sonuçlanması ancak yeter sayı 7'ye ulaşamadığı için hükümet partisinin kapatılmaması birbirini izleyen iki önemli siyasi gelişme olmuştur.

Almanya'da Türkiye ile bağları bulunduğu iddia edilen Deniz Feneri e.V. davası sonuçlanmış, bu yolsuzluğun Türkiye ayağına ilişkin adım atılmamıştır. Ülke gündeminde başka yolsuzluk iddiaları ise CHP tarafından AKP'li bakanlar ve yöneticileri için yapılmış, bu kişiler istifa etmek durumunda kalmıştır.

Aynı süreçte, ABD Irak'tan çekilme takvimini açıklayarak bu ülkeden ayrılma hazırlıklarına başlamış, ülkemizde ise arka arkaya yaşanan karakol baskınlarıyla siyasette din/laiklik eksenindeki gerilime, etnisiteye dayalı siyasi gerilimler eklenmeye çalışılmıştır.

Yaşanan bu gelişmeler 2007-2011 döneminde, ülkemiz açısından düzen siyasetinde çeşitli güç dengelerinin yerinden oynadığı, karşılıklı olarak kozların paylaşıldığı ve nihayetinde yeni bir "statüko" nun ve dengenin oluşacağı bir sürecin habercisi olmuştur.

Türkiye'de, 2008 Eylül ayında patlak veren ve hızla ülkemizi etkileyen büyük ekonomik kriz böyle bir siyasal konjonktürde gündeme gelmiştir.

29 Mart 2009 Yerel Seçimleri Öncesi ve Sonrası

2009 yılının ilk günlerinde, siyasallaştığı artık herkes tarafından kabul edilen Ergenekon soruşturmasında yeni gözaltı dalgaları gerçekleştirilmiş ve yargının siyasallaştırıldığı saptamasını doğrulayan diğer bir dizi gelişmeyle birlikte, toplum yoksulluğunun yanında giderek "güvensiz" bir atmosfere itilmeye başlanmıştır.

29 Mart 2009 Yerel Seçimleri öncesinde, hükümet ve muhalefet halkın krizle birlikte derinleşen yoksulluğuna çare üretmek yerine oy avcılığına çıkmayı tercih etmiştir. Oysa, kriz sürecinde işsizlikte sıçrama yaşanmış ve üretim durma noktasına gelmiştir.¹

¹ Ekonomik krize ve etkilerine ilişkin ayrıntılı bilgiler, ekonomik gelişmelerin değerlendirildiği bir sonraki bölümde yer almaktadır.



Yine yılın ilk günlerinde Başbakan Tayyip Erdoğan, Davos Ekonomik Forumu'nda İsrail Cumhurbaşkanı'na yaptığı çıkışı, bir anda Ortadoğu'nun "halk kahramanı" ilan edilmiştir. Erdoğan'ın bu çıkışı, yerel seçimlere az bir vakit kala yapılmış olmasının yanında, ABD'nin Ortadoğu'daki konumunu yeniden düzenlemeyi düşündüğü bir döneme denk düşmüştür.

Başkanlık koltuğuna Barack Obama'nın oturması ile birlikte, ABD'nin Büyük Ortadoğu Projesi'nde bazı düzenlemeler yapılmaya başlanmış, Irak'taki ABD askerlerinin azaltılması adımıyla birlikte Irak işgali ile Ortadoğu'da emperyalizmin kurduğu geçici statükonun değişeceği ortaya çıkmıştır. Bu süreçte ABD, Irak'ta inisiyatifini azaltırken, İsrail ve Türkiye'nin bölgede daha fazla inisiyatif almasını istemektedir. ABD'nin ülkemize biçtiği ılımlı İslam modelinin siyasal çerçevesi bu şekilde olgunlaştırılmaktadır. Türkiye'nin Ortadoğu'da Osmanlı Devleti döneminde olduğu gibi İslam'ın birleştirici gücü ile etkin hale getirilmesi, ABD'nin bölge projelerinin taşıyıcısı olmak açısından yalnızlaşan İsrail'i rahatlatmaya dönük bir adımdır.

Nitekim, Davos çıkışının ardından Filistin ve Lübnan'da yapılan mitinglerde halk, Erdoğan'ın posterleri ve Türk bayrakları taşımıştır. Hatta, Lübnan'da basılan Dar-Al Hayat Gazetesi Erdoğan'ın İslam dünyasının halifesi olması gerektiğini bile yazabilmiştir. Ortadoğu'da müslüman halkların bölgesel liderliğine soyunan Türkiye, bölgedeki İran eksenli Şii ağırlığını dengeleme politikalarının bir aracı haline getirilmiştir.

Yerel seçim öncesinde, Ergenekon soruşturmasında 11. dalga gözaltılar yaşanmış ve basından orduya, üniversitelerden yargıya, sanat dünyasından sendikalara ve polis teşkilatına toplumun çeşitli kesimlerinden isimler gözaltına alınmıştır. Bu dalga ile Ergenekon soruşturmasını Türkiye'yi dönüştürmek isteyen AKP'nin kendisine muhalif odakları sindirmek için kullandığı kesinlik kazanmıştır. 12. dalga gözaltılar ise 13 Nisan 2009'da gerçekleştirilmiş ÇYDD Başkanı Prof. Türkan Saylan dahil çok sayıda kişi gözaltına alınmıştır.

Bu atmosferde girilen 29 Mart 2009 Genel Seçimleri'nde il genel meclisi oyları şöyle dağılmıştır: AKP %38,39; CHP %23,08; MHP %15,97; DTP %5,70; SP %5,20; DP %3,84; DSP %2,85; BBP %2,36.

Türkiye'nin üç büyük kentinde, belediye başkanlıkları el değiştirmemiştir. Ana muhalefet partisi CHP, yalnızca Antalya dahil Ege kıyı şeridi ile Trakya'da başarılı olmuş, MHP ise Adana, Manisa gibi önemli bazı kentlerde belediye başkanı çıkartabilmiştir. Seçimlerin en dikkat çeken sonuçlarından birisi ise AKP'nin ciddi kaynak akıtmasına karşın Güneydoğu ve Doğuda DTP'yi geriletememiş olmasıdır. DTP, önceki seçimlere göre bölgede belediye başkanlığı sayısını artırmıştır.



Seçimden hemen sonra 6-7 Nisan 2009'da ABD Başkanı Barack Obama'nın ilk yurtdışı ziyaretini ülkemize gerçekleştirmesinin hemen ardından, şiddet ve provokasyon ortamı derinleşmiş Güneydoğu Bölgesi'nde çok sayıda mayınlı patlama meydana gelmiştir.

Ülkemizde, medyadaki ele alınış biçimiyle "Kürt açılımı" olarak adlandırılan bir dizi politika ve düzenlemenin tartışılmaya başlaması seçimden sonraki temel gelişmelerden birisi olmuştur. Türkiye'de akan kanın durması, şiddet ve çatışma ortamının aşılması ve Kürt kökenli vatandaşlarımıza demokratik bazı hakların verilmesini içeren bu gündem, onca tartışmaya karşın muğlak olarak bırakılmıştır. Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün "tarihi fırsat" olarak kodladığı bu sürecin ayrıntıları kamuoyuna açıklanmamıştır.

Yerel seçimlerde ortaya çıkan tablo, Doğu ve Güneydoğu'da yaşayan halkımızın önemli bir kısmının siyasi temsilcisi olarak DTP'yi gördüğünü göstermiştir. Dolayısıyla, şiddet, terör ve provokasyon ortamının son bulması ve barışın tesisi için örülmeye başlanacak yeni süreçte, Meclis'te temsil edilen DTP'ye kilit bir rol düşebilirdi. Ancak, "tarihi fırsat" açıklamalarının yapıldığı sırada DTP'ye ve DTP yöneticilerine dönük bir cadı avı başlatılmıştır. Ayrıca DTP'li milletvekilleri, çifte standart uygulanarak haklarında açılmış bir davaya istinaden savcılığa ifade vermeye çağırılmıştır. Aynı dayatma, haklarında sayısız fezleke ve dava bulunan AKP milletvekilleri için söz konusu olmamıştır.

Bu gelişmeler nedeniyle, toplumda "Kürt açılımı" ile ilgili soru işaretleri artmıştır. Hükümet, değil tasarladığı çözümü şekillendirmek, süreci nasıl adlandıracağına dahi karar verememiştir. Süreci "Kürt açılımı" şeklinde formüle eden Başbakan Tayyip Erdoğan, zamanla söylemini "Demokrasi açılımı" ardından da "Milli Birlik Projesi" olarak değiştirmiştir.

Hükümetin çözümü için siyasi irade gösteremediği Kürt sorununa ilişkin bir başka kriz, 11 Aralık 2009 tarihinde Anayasa Mahkemesi'nde görülen Demokratik Toplum Partisi'nin (DTP) kapatılması ile ilgili davanın sonuçlanmasıyla yaşanmıştır. Mahkeme partinin kapatılmasına karar vermiştir. Kapatma kararının yanısıra, aralarında DTP milletvekilleri Ahmet Türk ve Aysel Tuğluk'un da bulunduğu 31 DTP yöneticisine, Anayasa'nın 69. maddesinin 9. fıkrası gereği 5 yıl süreyle siyaset yasağı konmuştur. Ahmet Türk ve Aysel Tuğluk'un milletvekillikleri düşürülmüştür.

Anayasa Mahkemesi'nin verdiği kapatma kararıyla birlikte, açılımda daha zorlu bir döneme girilmiştir. DTP'ye kapatma kararının ardından toplumsal barışı ve halkımızın birlik-beraberliğini tehdit eden bir dizi gelişme yaşanmıştır. 13 Aralık'ta DTP'nin kapatılması kararını protesto için İstanbul Beyoğlu'nda düzenlenen basın

açıklaması ve yürüyüşe, ellerinde demir sopalar, döner bıçakları ve ateşli silahlar olan bir grup tarafından bir saldırı gerçekleştirildi. Bu olaydan birkaç gün sonra ise Muş'un Bulanık ilçesinde DTP'nin kapatılmasının ardından yapılan protesto yürüyüşüne katılanlara, medyada "esnaf" olduğu belirtilen birisi tarafından açılan ateş sonucu iki vatandaşımız hayatını kaybetmiştir. Benzer provokasyonlar izleyen günlerde sürmüş, ülkemizde "linç kültürü" yaygınlaşmış, bin yıllardır birlikte yaşayan Türk ve Kürt halkı ayrıştırılmaya çalışılmıştır.

19 Ocak 2009'da Başbakan Yardımcısı ve Devlet Bakanı Bülent Arınç'a suikast hazırlığı içerisinde oldukları iddiasıyla bir Albay ve bir Binbaşı'nın tutuklanması ardın-

Emekçiler önemli bir güç olduklarını gösterdi

2009 yılının son günlerinde siyasi gerilimin had safhaya vardığı bir dönemde, emekçiler sorunlarının çözümü ve talepleri için ayağa kalkmışlardır. 25 Kasım'da memur konfederasyonları KESK ve Kamu-Sen'in birlikte gerçekleştirdikleri bir günlük grev ülkemizde hayatı durdurmuş ve emekçilerin sorunlarını ülke gündemine sokmuştur. Toplu sözleşme ve grev hakkı talep eden memurlar, birçok sektörde daha demokratik, örgütlenme hakkına saygı gösterilen ve özgür bir ülke için iş bırakmışlardır. AKP hükümetinin tüm tehditlerine rağmen başarıya ulaşan grevin en etkili yaşandığı demiryollarında, greve katıldıkları için soruşturmayla uğrayan ve görevden el çektirilen memurlar için ikinci bir dayanışma grevi, demiryolu çalışanları tarafından 16 Aralık'ta gerçekleştirilmiştir. AKP hükümetinin yönlendirmesiyle ikinci greve katılan bazı çalışanlar da soruşturmayla uğramışlardır. Bunun üzerine demiryolu çalışanları, Ankara Garı önünde bir direniş başlatmışlardır. Bu eylemin ardından, soruşturmayla uğrayan ve görevden uzaklaştırılan tüm çalışanlar görevlerine iade edilmişlerdir. Belediye-İş'te örgütlü İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı olarak çalışan itfaiye işçilerinin, taşeronlaşmaya karşı başlattıkları mücadele, sendikali oldukları için işten atılan Esenyurt Belediyesi işçilerinin direnişi, Marmaray işçilerinin hak mücadelesi ve irili ufaklı birçok direniş, ülkemizde emek düşmanı uygulamalara karşı işçi mücadelesinin giderek güçlendiğini göstermiştir.

TEKEL Yaprak Tütün İşletmeleri'nin özelleştirme politikalarının bir sonucu olarak tümüyle kapanması nedeniyle kamuda 4-C uygulamasına geçirilmek istenen TEKEL işçilerinin Ankara'da 15 Aralık 2009'da başlayan ve 78 gün süren direnişleri, ülkemizin en önemli siyasi gücünün hakkına sahip çıktığı takdirde işçi sınıfı olduğunu ortaya koymuştur.



dan TSK Ankara Seferberlik Bölge Başkanlığı'nda kamuoyunda "Kozmik Oda Araması" olarak gündeme gelen bir arama yapılmıştır. 2010 yılı Ocak ayında ise Taraf Gazetesi'nde yayınlanan 20 Ocak 2010 tarihinde TSK bünyesinde 2003 yılı içerisinde "Balyoz Güvenlik Hareket Planı" adı altında darbe senaryoları hazırlandığını iddia eden bir haber ile "Balyoz Soruşturması" başlatılmıştır.

12 Eylül 2010 Referandumu Öncesi ve Sonrası

AKP hükümeti tarafından Anayasa'nın çeşitli maddelerinin değiştirilmesine ilişkin 30 maddelik bir değişiklik paketinin gündeme getirilmesiyle ülkemiz yeni bir siyasi tartışmanın başlamasına tanık olmuştur. Paket TBMM'de 19 Nisan'da görüşülmeye başlanmış, Anayasa değişikliğine ilişkin 3'ü geçici toplam 29 maddeden oluşan değişiklik paketi, parti kapatmayı zorlaştıran değişiklik maddesi dışında, Meclis'te iki turda görüşülerek 330'un üzerinde oy ile kabul edilmiştir.

5982 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" 12 Mayıs tarihinde Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından onaylanmış, Gül değişikliklerin referanduma sunulması kararı almıştır. Yüksek Seçim Kurulu ise referandum tarihi olarak 12 Eylül 2010'u belirlemiştir.

AKP hükümetinin siyasi öncelikleri doğrultusunda hazırladığı Anayasa değişiklik paketi, Anayasanın değişmesini isteyen toplumun en geniş kesimlerinin uzlaşısı aranmadan gündeme getirilmiş ve birbiriyle bağlantısı olmayan Anayasa maddelerinde çeşitli değişiklikler, paketin olası bir referandumda kabul edilebilmesi için dizayn edilmeye çalışılmıştır. Paketteki maddelerin ayrı ayrı referanduma sunulması önerileri ise ne AKP ne de Cumhurbaşkanı tarafından dikkate alınmamıştır. Anayasa değişiklik teklifi, uzlaşma aranmaksızın oluşturulması dışında kuvvetler ayrılığı ilkesini zedelediği, yürütmenin HSYK'nın ve Anayasa Mahkemesi'nin yapısını belirleme gücünün artması, sendikal alanda hakların genişletildiği izlenimi yaratılarak göstermelik düzenlemeler yapıldığı gerekçesiyle yoğun bir şekilde eleştirilmiştir.

Sendikamız Petrol-İş referandumda tavrını "Hayır" yönünde açıklamış ve Türk-İş içerisinde aynı tavrı gösteren sendikalarla ortak bir deklarasyona imza atmıştır. Türk-İş içerisinde, sendikamızla birlikte Kristal-İş, Ağaç-İş, Basın-İş, Belediye-İş, Deri-İş, Harb-İş, Hava-İş, Tek Gıda-İş, Tez-Koop-İş, TGS, Tümtis sendikaları hem anayasa değişikliği paketinin gündeme getirilmesindeki yöntem ve biçime itiraz etmişler hem de paketin sendikal hükümlerini eleştirmişlerdir.

AKP hükümeti tarafından gündeme getirilen ve Anayasa Mahkemesi'nin iptalleri ile 26 maddeye düşen anayasa değişiklik paketi, 12 Eylül 2010'da gerçekleştirilen hal-

koylomasında % 58 “Evet” oyuyla kabul edilmiştir. Oylamaya katılan seçmenlerin % 42'si ise referandumda “Hayır” diyerek anayasa değişiklik paketini onaylamamıştır.

Doğu ve Güneydoğu Bölgelerinde referandumu boykot nedeniyle katılım oldukça düşük gerçekleşirken, ülke genelinde halk oylamasına katılım %78 olmuştur. Anayasa değişikliklerini toplumsal bir mutabakat arayışı içerisinde hazırlamaktan kaçınan AKP hükümeti, seçmenlerin %42'si tarafından veto yerken, önemli bir kısım seçmen de referandumu boykot etmiştir.

Halk oylamasında Türkiye halkı üç farklı tavır geliştirirken, coğrafi olarak da ülkenin seçmen davranışı açısından bölündüğü görülmüştür. Buna göre, Trakya, Ege ve Akdeniz kıyıları ile Eskişehir, Bilecik, Artvin ve Tunceli “Hayır” yönünde oy kullanmış, Doğu ve Güneydoğu Bölgesi ağırlıklı olarak referandumu boykot etmiş, ülkenin kalan bölümü ise “Evet” demiştir.

Hükümet, % 58'lik onaya karşın halk oylamasından çıkan bu mesajı dikkate almamış, siyasi ajandasındaki programı daha cüretkar bir şekilde sürdüreceğinin sinyallerini vermiştir. AKP hükümeti, referandum öncesinde Anayasa Paketi'ne halkın onay vermesi halinde “ileri demokrasi”ye geçileceği propogandası yapmış, ancak referandumdan sonra “ileri demokrasinin” gerçek niteliği gözler önüne serilmiştir:

- 2010 yılının son aylarında hükümeti eleştiren üniversite öğrencileri önce Beşiktaş Dolmabahçe'de Başbakan Tayyip Erdoğan'ın Dolmabahçe Buluşmaları kapsamında üniversite rektörleriyle bir araya geldiği toplantıyı protesto etmek isterken, biber gazı ve copla yapılan polis saldırısına maruz kalmıştır. Beşiktaş Dolmabahçe'deki bu müdahale, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde Anayasa profesörleri CHP'li Süheyl Batum ve AKP'li Burhan Kuzu'nun şahsında protesto edilmiş, ancak Burhan Kuzu'ya yumurta atan öğrencilerin bu eyleminden sonra hem öğrenciler hem de akademisyenler arasında bir cadı avı başlatılmıştır. Öğrenciler “terörist” olarak gösterilmeye çalışılmıştır. Aralık ayında ODTÜ'de de benzer bir manzara ortaya çıkmış ve üniversite kampüsünde muhalif öğrencilere polis sert bir şekilde müdahale etmiştir.

- Kamuoyunda KCK Davası olarak bilinen kapatılan DTP'nin 28 yöneticisi ve Diyarbakır Büyükşehir Belediye Başkanı Osman Baydemir dahil 12 belediye başkanı, 2 il genel meclisi başkanı ile 2 belediye meclis üyesinin de aralarında bulunduğu 103'ü tutuklu 151 sanık hakkındaki davada, Kürtçe savunma yapmak isteyen sanıklara izin verilmezken, Kürtçe için mahkeme “bilinmeyen bir dil” nitelemesi yapmıştır. KCK Davası'nda birçok hukuksuzluğa imza atılırken bu davanın sanıklarının birçok yakınına katleden Hizbullah üyeleri tutukluluk süresini 10 yıla sınırlayan Ceza Muhakemesi Kanunu'nun (CMK) 102. Maddesi'nden yararlanarak serbest bırakılmışlardır.



- 12 Eylül Referandumu'nda kabul edilen değişikliklerle Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun (HSYK) siyasal iktidarın doğrudan ve dolaylı etkisine açık şekilde yapılandırılması sağlanmıştır. Hükümet, kuvvetler ayrılığı ilkesini zedeleyen yargıdaki bu düzenlemeleri hayata geçirirken, muhalif partilerin uyarı ve itirazlarını dikkate almadığı gibi, yüksek yargı kurumlarının görüşünü almaya da gerek duymamıştır.

- Ergenekon soruşturmasının yeni gözaltı operasyonları ile 14 Şubat 2011'de gazeteci-yazar Soner Yalçın ve OdaTV çalışanları ardından 3 Mart 2011'de de gazeteciler Nedim Şener ve Ahmet Şık önce gözaltına alınmış, sonrasında da tutuklanmışlardır. Gazetecilere Özgürlük Platformu, bu tutuklamalarla birlikte cezaevlerinde tutuklu gazeteci sayısının 61 olduğunu açıklamıştır. 2000 gazeteci hakkında çeşitli davalar sürmekte, 4000 gazeteci hakkında ise soruşturma yürütülmektedir.

12 Haziran 2011 Genel Seçimi Öncesi ve Sonrası

4 Mart 2011'de TBMM'de milletvekili seçimlerinin 12 Haziran 2011'de yapılmasının kabul edilmesiyle seçim atmosferine girmiştir. Ancak seçimler öncesinde yaşanan gelişmeler, Türkiye'nin yeni rejimine ve "ileri demokrasi"ye ilişkin fikir vermektedir.

YSK tarafından 18 Nisan 2011'de verilen kararla, 12 bağımsız milletvekilinin adaylıkları veto edilmiştir. BDP'nin desteklediği 7 adayı da kapsayan ve fiili bir "siyaset yasağı" anlamına gelen karar, ülkemizin dört bir yanında gerçekleştirilen eylemlerle protesto edilmiştir. Seçimlere gölge düşüren ve YSK'nın yasalara göre "özerk" olan yapısının yeniden sorgulanmasına neden olan karar, 21 Nisan'da yine YSK tarafından yeni bir kararla düzeltilmiştir. Ancak iki karar arasındaki süreçte ülkemizde siyasi gerilim ciddi ölçüde artmıştır. Doğu ve Güneydoğu illerinde gerçekleştirilen protesto gösterilerinde çatışmalar çıkmış ve Diyarbakır Bismil'de, İbrahim Oruç adında bir genç polisin müdahalesi sonucu, ne yazık ki hayatını kaybetmiştir. Benzer şekilde YSK, daha önce seçime girme hakkı elde etmiş olan Özgürlük ve Dayanışma Partisi'nin (ÖDP) 12 Haziran Genel Seçimleri'ne girmesini eksik evrak gerekçesiyle engellemiştir.

YSK'nın verdiği kararların neden olduğu gelişmeler, ülkemizdeki seçim sisteminin de bir kez daha tartışılmasına neden olmuştur. % 10 seçim barajına dayanan seçim sisteminin, temsiliyette büyük bir adaletsizlik yarattığı, daha vahimi ise, bu adaletsizliği gidermek için başvurulmuş -bağımsız adaylık gibi- alternatif yolların da kolaylıkla tıkanabildiği ve hükümetlerin bu yolla anti-demokratik bir siyasi iklim yaratmak için büyük bir güce sahip hale geldiği görülmüştür.

27 Mart 2011 tarihinde yapılan ve 1 milyon 692 bin 345 öğrencinin girdiği YGS'de, cevaplarda bir şifreleme yapıldığının ortaya çıkması toplumun devlet kurumlarına ilişkin güven ve adalet duygusunun ortadan kalkmasına neden olmuştur. Skandalın ortaya çıkmasından sonra, ÖSYM Başkanı Ali Demir bu iddiayı reddetmiş, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül ve hükümet üyelerinden aldığı güçle istifa etmemiştir. Yaşanan bu skandalı protesto eden lise öğrencilerinin taleplerini dinlemesi, soğukkanlı bir tavır alarak olayın aydınlatılması için sorumluluklarını yerine getirmesi gereken Başbakan Tayyip Erdoğan ise öğrencilerle polemige girmeyi tercih etmiştir.

Seçimden hemen önce 31 Mayıs 2011'de ise Başbakan Erdoğan'ın Hopa'da yapacağı miting öncesi, "Çayımıza, fındığımıza, derelerimize, suyumuzla sahip çıkacağız" sloganıyla protesto eylemi gerçekleştiren halka sert bir şekilde müdahale edildi. Müdahale sonucu, Metin Lokumcu adındaki emekli öğretmen hayatını kaybetmiştir. Seçim öncesi bu olayı yurdun dört bir yanında protesto edenlere de polis, aynı sert tavrını sürdürmüş ve çıkan çatışmalarda çok sayıda kişi yaralanırken, onlarca kişi de gözaltına alınmıştır.

12 Haziran Genel Seçimi'nde AKP % 49,8; CHP % 26; MHP % 13 ve BDP'nin desteklediği bağımsızlar da % 6,6 oranında oy almışlardır. Bu sonuçlarla AKP 327, CHP 135, MHP 53 ve bağımsızlar ise 35 milletvekilliği kazanmıştır.

Seçim sonuçlarının alınmasından hemen sonra Türkiye bu kez de, BDP'nin desteklediği bağımsız Diyarbakır milletvekili Hatip Dicle'nin vekilliğinin düşürülmesi, CHP Aydın ve Zonguldak milletvekilleri Mustafa Balbay ve Mehmet Haberal, MHP İstanbul milletvekili Engin Alan, KCK Davası'ndan tutuklu Şırnak milletvekilleri Selma İrmak, Faysal Sarıyıldız, Van milletvekili Kemal Aktaş, Mardin milletvekili Gülser Yıldırım, Şanlıurfa milletvekili İbrahim Ayhan'ın tutukluluk hallerine son verilmemesi sonucu başlayan "Yemin krizi" ve "TBMM Boykotu" ile karşılaşmıştır. YSK'nın vekil olmalarına onay vermesine karşın, tutuklu milletvekillerinin serbest bırakılmaması halk iradesine ipotek konması anlamına gelmiştir.

"Yeni Türkiye" İçin Alınan Toplumsal Onay ve Sadaka Kültürü

2007'den bugüne seçimler ve referandum ile toplumsal onay alan AKP hükümeti, bu onaydan aldığı güç ile kendi siyasal ajandasını hayata geçirmiş ve ülkemizde yarıdan üniversitelere, toplumsal yaşamdan bürokratik işleyişe, ordudan polise tüm yapıyı dönüştürmüştür. Bu dönüşümün sonucu yaratılan "Yeni Türkiye", emperyalizme bağımlılığın arttığı, sermayeye yeni kaynakların tahsis edildiği, dinin siyasetin daha fazla konusu haline getirildiği, basın-yayın özgürlüklerinin kısıtlandığı ve "yandaş" yeni bir medya düzeninin kurulduğu bir ülkedir.



Söz konusu dönüşüm süresince, “millet adına” hareket ettiğini iddia eden AKP hükümetinin yoksulluğun cenderesindeki halkın onayını ancak daha kişiliksiz bir toplum yaratarak alabileceğini öngörmüştür.

Özellikle seçimler öncesi, oy kazanmak için popülist uygulamalara ülkemizde sıkça rastlanmaktadır. AKP hükümeti döneminde, bu uygulamalar hem yaygınlaştırılmış hem de süreklileştirilmiştir. AKP eliyle kömür ve erzak dağıtımı, yoksullukla mücadelenin değil yoksulluğu bir yaşam biçimi olarak kabul ettirme düşüncesinin ürünüdür.

Halkımız yanlış ekonomik politikalarla önce muhtaç duruma düşürülmekte, ardından belediyeler ya da valilikler tarafından yapılacak yardımlar konusunda beklenti içine sokulmaktadır. Devletin her vatandaşına sağlamakla yükümlü olduğu yardımların, bu yardımları devletin olanaklarını kullanarak dağıtan AKP tarafından “bahşedilen” bir lütuf olarak gösterilmesi, Türkiye'nin bir “kabile toplumu” haline getirilmeye çalışılmasının en önemli aşamalarından birini oluşturmaktadır.

Vatandaşlarımız için bir hak olarak değerlendirilmesi gereken, ısınma-barınma hizmetinin sağlanması ve halkımızın insanca yaşayabileceği bir ücret kazanabilecekleri bir işe sahip olmaları, devletin en önemli görevleridir. Bu hizmet ve hakların sağlanması da, sosyal devlet ilkesinin en temel unsurlarıdır.

Emekçi halkın, seçimlerde oy atarak partilere ve bu partilerin politikalarına verdikleri onayda ne yazık ki aldıkları ve almakta oldukları yardımlar belirleyici olmuştur. Emekçiler, sosyal devlet ilkesini ve emekçi halkın çıkarlarını savunan partiler ve adaylara destek vermek yerine, sermayenin sözcülüğünü üstlenen AKP'ye yönelmişlerdir.

Emek örgütlerinin ise oluşan “Yeni Türkiye”de toplumsal dokunun bu şekilde değiştirildiği bir dönemde sorumlulukları bir kat daha artmaktadır. Başta sendikalar olmak üzere emek örgütleri, işçi sınıfına sermayenin çıkarları doğrultusunda yapılan saldırıların yıkıcı sonuçlarına karşı birlikte mücadele etme pratiğini yükseltirken; toplumsal alanda “hak” kavramının “yardım ve sadaka” ile yer değiştirmesinin önüne geçmek için tavır almak zorundadırlar.

Kürt Sorununda Denenmeyen Tek Yol: Barış

12 Eylül Referandumu ve 12 Haziran Genel Seçimi'nin özellikle Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgesinde Kürt vatandaşlarımızın yoğunlukla yaşadığı illerdeki sonuçları, daha fazla özgürlük ve daha fazla demokrasi taleplerinin güçlü bir şekilde ortaya konması anlamına gelmiştir.



Sandıktan çıkan mesaj, Kürt sorununun çözümünde bu bölgede yaşayan halkımızın dile getirdiği taleplerin dikkate alınması ve yeni anayasa hazırlanması sürecinde belirleyici olması gerektiği olmuştur.

Yıllarca silahlar susmadığı için sağduyulu bir şekilde tartışılmayan Kürt Sorununun çözümü açısından bugün eskisinden daha fazla siyasal ve toplumsal olanak bulunmasına karşın, gerekli siyasi irade ne yazık ki gösterilememektedir.

Petrol-İş Sendikası, bugüne kadar olduğu gibi, bu sorunun çözümünde üzerine düşen sorumluluğu yerine getirerek, çözüm konusunda inisiyatif almaya devam etmektedir. 20 Temmuz 2010'da sendikamız adına Genel Başkan Mustafa Öztaşkın'ın da imzacılar arasında bulunduğu "Denenmeyen Tek Yol Kaldı: BARIŞ" başlıklı deklarasyon, aydınlar ve sanatçılar, emek örgütleri, demokratik kitle örgütleri ve siyasi parti temsilcilerinin imzalarıyla kamuoyuna duyurulmuştur. "Kardeşliği yeniden kurmak, eşit ve özgür vatandaşlar olarak yaraları birlikte sarmak için boşa geçirecek zamanımız kalmamıştır" denilen deklarasyonda "Silahlar sussun, insanlar konuşsun!" çağırısı yapılmıştır.

Sendikamız, zaman zaman yükselen provokasyon ve saldırılara prim verilmeden, sorunun çözümü için ortaya bir irade konması ve bu iradenin güçlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Bu açıdan, yeni anayasa tartışmaları ve bu tartışmalar doğrultusunda geliştirilecek toplumsal mutabakat zemini, Kürt Sorununun çözümü için bir olanak olarak değerlendirilmelidir.

Yeni anayasanın eşit ve özgür bir toplum hedefiyle hazırlanması, özgürlüklerin toplumun ihtiyaç ve taleplerine göre genişletilmesi, ülkemizde son dönemde artan siyasi kutuplaşmayı ve toplumsal gerilimi de ortadan kaldıracaktır. Anayasa ancak bu şekilde ve hedefle hazırlanırsa, ülkemiz halkını birbirine düşüren çatışma ortamı yerini huzur ve kardeşliğin hakim olduğu toplumsal barış koşullarına bırakabilecektir.

Petrol-İş, birlik ve beraberliğimizden ödün verilmeden toplumsal barışın sağlanması için diyalog zemininin güçlendirilmesi ve sorunun çözümü için "özgür ve demokratik" bir tartışma sürecinin başlatılması yönündeki çağırısını geçmişte de sürekli dile getirilmiştir. 21-22 Mayıs 2008 tarihinde Batman'da gerçekleştirilen 26. Dönem 2. Olağan Başkanlar Kurulu Çalışma Raporu'nda konuya ilişkin şu satırlar yer almıştır:

Yoksul emekçi halkımızın Türkiyle Kürdüyle çektiği acılar, şiddet ve provokasyondan beslenen politikalarla derinleşirken; gelişmeler ülkemizde kardeşliğin, barış ve huzurun ancak acıları çeken emekçi halkımızın kader birliği yapmasıyla sağlanabileceğini kanıtlamaktadır. Irak'ın işgaline, yeni rant olanakları açısından yaklaşan sermayedarların ve diğer çıkar gruplarının, yoksul Kürt yurttaşlarımızın acılarını anlaması mümkün değildir.



Güneydoğu illerini yalnızca ucuz işgücü kaynağı olarak gören sermayenin çıkarları, bölgede uygulanan emperyalist saldırı politikalarının amaçlarıyla örtüşmektedir. Kârlarını güvenceye alıp artırmak dışında bir perspektifi bulunmayan kesimlerin ve onların sözcüsü hükümetlerin, toplumsal barışı tesis etmek ve özgürlükleri genişletmek yönünde samimi olmadıkları gerçeği, her geçen gün ortaya daha açık bir şekilde çıkmaktadır.

TBMM'de bölgedeki vatandaşlarımızı temsil eden yasal bir partinin varlığı, sürecin çatışma ortamından birlik ve beraberliğin güçlendirilip, özgürlüklerin genişletilmesi eksenine çekilmesi için bir olanak olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle, konuyu demokratik zemine taşımak için gösterilen çabalara karşı siyasal engeller oluşturulmamalı ve Kürt yurttaşlarımızın meşru temsilcilerini dışlayıcı tavırlardan uzak durulmalıdır.

Ülkemizin gençlerinin canıyla ve yoksullukla ödediği çatışma ortamının sona ermesi, bu çatışmadan çıkarı olanların inisiyatifıyla gerçekleştirilemeyecektir. Mesele hızla emperyalist müdahale alanından çıkartılmalı, toplumun müdahale alanına taşınmalıdır. Bu zemin, özgür ve demokratik bir tartışma sürecini başlatacak yegane koşul olacaktır. Emekçiler, kendi kaderlerini artık ellerine almalı ve toplumsal uzlaşının temellerini kendi elleriyle örmeye başlamalıdır. Türk ve Kürt emekçilerinin, yıllardır omuz omuza verdiği mücadelenin birleştirici gücü çözümün de en büyük anahtarıdır.

Kürt Sorununa 26. Dönemin 2. Olağan Başkanlar Kurulu'nda gösterdiğimiz bu yaklaşım, sorunun özgürlük sorunu olmanın yanında bir eşitlik sorunu da olduğunu göstermektedir. Ülkemizde bölgeler arası ekonomik ve sosyal eşitsizlikler, Kürt sorununun çözülmesinin önündeki en büyük engellerdendir. Türkiye, içerisinde yer aldığı OECD ülkeleri arasında bölgesel eşitsizliğin en yüksek olduğu ülke ünvanına sahiptir. Yıllardır hükümetler, bölgede yaşayan halkın "iş ve aş" sorununu bırakın çözmeyi, hafifletmeyi dahi başaramamışlardır. Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde, işsizliğin ve yoksulluğun sürdürülemez boyutlara geldiği bilinmektedir.

Sermaye temsilcileri, bölgede yaşayan emekçi halkın yukarıda sıraladığımız mağduriyetlerinden ve eşitsizliklerden yararlanmak istemekte ve bölgesel asgari ücret uygulaması gibi önerileri sık sık gündeme getirmektedirler. Oysa, bölgedeki işsizliğin azaltılması kılıfı altında, işçilerin daha fazla sömürülmesine yol açacak bu tür uygulamalar, sadece eşitsizliğin derinleşmesine hizmet edecektir.

Ayrıca, doğdukları illerde kendisini ve ailesini idame ettirmeyi başaramayan Kürt emekçiler, çalışmak için Batı illerine gitmek ya da ailesiyle göç etmek durumunda kalmaktadırlar. Bu zorunlu göç, Kürt emekçilerin Batı illerinde daha düşük ücretle ve sağlıksız çalışma koşullarında çalışmaya mahkûm etmektedir.

Konunun bu toplumsal ve ekonomik gerçekleri göz önüne alınmadan Kürt Sorununa çözüm bulunması mümkün değildir. Halkın demokratik hak ve özgürlüklerini kullanabildiği, kimliğine sahip çıkabildiği bir çözümün aynı zamanda bölge nüfusunun asgari ekonomik refahını sağlayabilecek ekonomik ve yerel yönetimler düzeyinde çeşitli düzenlemeleri de içermesi gerekmektedir.

Yeni Anayasa

12 Haziran 2011 Genel Seçimi'nin ardından, yeni bir anayasa hazırlanması gündemin ilk sırasına yerleşmiştir. Türkiye'nin ihtiyacı olan yeni bir anayasanın hazırlanması ve böylece ülkenin özgürlükleri kısıtlayan, anti-demokratik ve sosyal devlet anlayışını aşındıran 12 Eylül Darbe Anayasası'ndan bütünüyle kurtarılması toplumun tüm kesimlerinin ortak talebidir. Ancak, yeni bir anayasaya olan ihtiyaç, bazı açılardan 12 Eylül Anayasası'nı dahi aratan 12 Eylül 2010 Referandumu'nda onaylanan yeni değişikliklerle, daha da artmıştır.

Bugün Türkiye'nin ihtiyacı olan, toplumsal mutabakatı gözeterek hazırlanacak, temel hak ve özgürlükleri güvenceye alan, yasakları kaldıran, demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesinin merkeze yerleştirildiği bir anayasadır.

Petrol-İş; yeni anayasada çalışma hakkı başta olmak üzere, iş güvencesi, sağlık, eğitim, konut, örgütlenme, siyaset yapma hakkının öncelikle güvenceye alınmasını, sendikal hak ve özgürlüklerin herhangi bir kısıtlamaya gidilmeden tanınmasını; özelleştirme, esnek çalışma ve taşeronlaştırma gibi emek düşmanı uygulamaların yasaklanmasını savunmaktadır.

Anayasanın sendikal haklar açısından ise işkolu barajı, noter şartı ve grev yasaklarının kaldırılması, sınırsız örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakkını içermesi gerekmektedir.



B. GENEL EKONOMİK GELİŞMELER

Türkiye, cari açığı tartışarak girdiği 2011'in yaz aylarında TL'nin hızlı bir şekilde değer kaybetmesine tanık oldu. Ülkemiz ekonomisinin dışa bağımlı ve sıcak para ile finanse edilen yapısının, kırılabilirliği artırdığı ve sürdürülemez olduğu bir kez daha ortaya çıktı.

Krizden çıkış dönemi olarak sunulan bu süreçte, ihracat artışlarının ancak ithalatın da artmasıyla sağlanabildiği, dolayısıyla üretimde canlanmanın cari açığı beraberinde getirdiği ve ekonominin döviz ihtiyacını artırdığı görülmektedir. Buna küresel ekonomik gelişmeler nedeniyle, Türkiye'den sermaye çıkışı riskinin artması eklenince dövizde yükselme kaçınılmaz hale gelmektedir.

TL, Temmuz ayı sonunda dövizin yükselmesi ile avroya karşı % 20, dolara karşı ise % 15 düzeyinde değer yitirmiştir. Son 9 aylık süreçte de, döviz sepeti bazında TL % 23 oranında değer kaybetti.

Bir devalüasyon anlamına gelen bu gelişmeler, normal koşullarda ithalatı dizginleyici ve ihracatı artırıcı etkiye sahip olacakken, tersine dış ticaret açığı ve cari açık artmaktadır. Üstelik yaşanan devalüasyon, ülkemize yerli ve yabancıların dış kaynak soktuğu bir dönemde yaşanmaktadır. Dolayısıyla etkin önlemler alınmadığı takdirde, Türkiye ekonomisinin bu zaafı yapısının sürdürülmesi mümkün değildir.

Daha önce medyayı ve muhalefeti "kriz tellallığı" ile eleştiren AKP hükümeti, şimdi gerekli önlemleri almak yerine bizzat bakanlarının ağızından halka kriz uyarısı yapmaktadır. Ekonomide gelenen bu durumun işaretleri yıllardır ortadadır. Deyim yerindeyse, "Perşembe'nin gelişi Çarşamba'dan bellidir."

Büyüme

Türkiye ekonomisi 2007-2011 döneminde tarihinin en şiddetli krizini görmüş ve 2008 Dünya Ekonomik Krizinin etkilerini derinden yaşamıştır. Bu dönemde AKP hükümeti, krizin ülkemizi "en az zarar" ile etkilediği söylemini öne çıkartarak, kendilerine ekonomi yönetimi açısından pay çıkarmaya çalışmışlardır.

Başbakan Tayyip Erdoğan'ın "krizin Türkiye'yi teğet geçtiği" saptamasını yapması, hükümetin söz konusu söyleminin en çarpıcı örneğini oluşturmuştur. Oysa ekonominin geneline ilişkin veriler ve büyüme rakamları, hükümetin bu söylemini boşa çıkarmıştır.

Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH), 2008 yılında % 0,7 artarken, 2009 yılında % 4,8 oranında küçülmüştür. Türkiye ekonomisinde krizin 2008 yılının son çeyreğinden itibaren etkili olduğu ve 2008 büyüme rakamını aşağıya çektiği, 2009 yılında ise Türkiye'nin küçülme yaşadığı görülmektedir.

Sektörel Büyüme Hızları (%)				
	2007	2008	2009	2010
1. Tarım	-6,7	4,3	3,6	1,6
2. Sanayi	5,8	0,3	-6,9	12,9
Madencilik	8,1	5,4	-6,7	4,7
İmalat	5,6	-0,1	-7,2	13,6
Enerji	6,8	3,7	-3,4	7,3
3. Hizmetler	6,3	1,2	-3,2	8,5
4. Sektörel Toplamı	4,8	1,3	-3,6	8,9
5. (-) Dolaylı Ölçülen Mali Aracılık Hizmetleri	9,0	8,4	9,7	13,0
6. Vergi-Sübvansiyonlar	5,9	-0,6	-8,2	12,9
GSYH	4,7	0,7	-4,8	8,9

Kaynak: TÜİK

Sektörler itibariyle bakıldığında ise krizden en fazla etkilenen sektörün imalat sanayi olduğu gözlenmektedir. 2008 yılında yaşanan % 0,1'lik negatif büyüme, 2009 yılında da sürmüş ve imalat sanayi % 7,2 oranında daralma yaşamıştır. Toplam sanayi sektörü ise % 6,9 oranında küçülmüştür.

Hizmet sektöründeki daralma ise 2009 yılında % 3,2 olmuştur.

Krizin ülkemizde etkisini en şiddetli gösterdiği dönem, 2009 yılının ilk çeyreği olmuştur. Bu dönemde GSYH, bir önceki yılın aynı dönemine göre % 14,6 oranında küçülmüştür.

Öte yandan, krizin büyüme rakamlarına yansıdığı Ekim 2008-Eylül 2009 arasındaki 12 aylık dönemde ekonominin % 7,8 oranında küçüldüğü görülmektedir. Bu küçülme, ülkemizin daha önce yaşadığı 1994'te % 6,1 ve 2001'de % 5,7 oranındaki daralmalardan daha şiddetlidir.



Ekonomide 2010 yılı ile birlikte yeniden büyüme trendine geçilmiştir. 2010 yılında GSYH büyümesi % 8,9 olarak gerçekleşmiştir. İmalat sanayi % 13,6, toplam sanayi ise % 12,9 oranında büyümüştür. Ancak ekonomide büyüme rakamlarına yansıyan toparlanma, krizin geride bırakıldığını göstermemektedir.

Nitekim, harcamalar yoluyla hesaplanan GSYH'nin alt bileşenlerine bakıldığında krizin Türkiye ekonomisinde yarattığı tahribatın hem çapını hem de etkilerinin sürdürdüğünü gözler önüne sermektedir.

Harcamalar Yoluyla GSYH Artışı (%)					
	2007	2008	2009	2010	2007-2010
Yerleşik Hanehalklarının Tüketimi	5,5	-0,3	-2,3	6,6	3,8
Devlet Nihai Tüketim Harcamaları	6,5	1,7	7,8	2,0	11,9
Gayri Safi Sabit Sermaye Oluşumu	3,1	-6,2	-19,0	29,9	-1,3
Kamu Sektörü	6,3	12,7	-0,6	15,1	29,0
- Makine Teçhizat	12,7	20,1	-13,3	8,4	12,9
- İnşaat	4,5	10,6	3,4	17,0	33,7
Özel Sektör	2,6	-9,0	-22,5	33,5	-5,9
- Makine Teçhizat	0,6	-7,0	-22,9	43,0	2,6
- İnşaat	6,2	-12,4	-21,9	16,9	-20,0
Mal ve Hizmet İhracatı	7,3	2,7	-5,0	3,4	0,9
Mal ve Hizmet İthalatı	10,7	-4,1	-14,3	20,7	-0,9
GSYH	4,7	0,7	-4,8	8,9	4,4
Toplam Yurtiçi Nihai Talep	5,0	-1,5	-5,1	10,6	3,4

Kaynak: TÜİK

Türkiye ekonomisinde sermaye yatırımlarının seyrini gösteren Gayri Safi Sabit Sermaye Oluşumu, 2008 ve 2009 yılında sırasıyla % 6,2 ve % 19,0 oranında küçülmüştür. Sabit sermaye oluşumunda yaşanan hızlı düşüşün alt bileşenleri incelendiğinde, kamu sektörünün 2008'de % 12,7 oranında sabit sermaye harcaması artışı ile ekonomideki serbest düşüşe engel olmaya çalıştığı anlaşılmaktadır. Kamu harcamaları krizin etkilerini sınırlayıcı bir etkide bulunmuştur. Özel sektörün yatırım harcamaları, 2008'de % 9, 2009'da ise % 22,5 oranında azalmıştır.

2010 yılında ise sabit sermaye oluşumu % 29,9 gibi yüksek bir oranda artış göstermiştir. Ancak, ekonomide önümüzdeki dönemde çarkların nasıl döneceğini belirleyen sabit sermaye oluşumu, hâlâ kriz öncesi seviyesinin altındadır. Sabit sermaye oluşumu, 2007 yılına göre % 1,3 daha düşük bir düzeyde bulunmaktadır. Özel sektörde ise aynı rakam 2007'ye göre % 5,9 daha düşük bir noktadadır.

2010 yılında iç talepte bir canlanma yaşanmıştır. Yurtiçinde nihai talep 2007'ye göre % 3,4; hanehalklarının tüketimi ise % 3,8 daha yüksek bir seviyeye ulaşmıştır.

Üretim ve KKO

Kapasite Kullanım Oranları (KKO)

2007-2011 döneminde imalat sanayi üretimi krizden yoğun bir şekilde etkilenmiş, kriz süresince kapasite kullanım oranları (KKO) alt sektörler bazında tarihin en düşük seviyelerine inmiştir.

İmalat Sanayi Kapasite Kullanım Oranları (%)					
	2007	2008	2009	2010	2011*
Toplam İmalat	80,2	76,7	65,2	72,6	76,7
Gıda Ürünleri	76	73,6	68,4	70,3	69,4
Giyim Eşyası	77,3	73	68,1	75,3	77,3
Petrol Ürünleri	91,3	87,3	58	65,8	80,8
Kimyasal Madde	73,3	72,4	68,9	80,4	84,5
Metalik Olmayan Ürünler	81,8	76,6	65,8	75,2	80,9
Ana Metal	85,6	82,7	70,1	76,8	79,7
Motorlu Taşıtlar	85,9	83,3	57,4	69,8	78,6

* Haziran

Kaynak: TÜİK

İmalat sanayi KKO, 2007 yılında % 80,2 seviyesinden 2009 yılında % 65,2'ye kadar gerilemiş, 2010 yılından itibaren ise bir toparlanma gözlenmiştir.

Alt sektörler açısından incelendiğinde ise kriz döneminde kapasite kullanım oranı en fazla düşen sektörün sendikamızın örgütlü bulunduğu petrol ürünleri olduğu görülmektedir. Sektörde 2009 yılında KKO, % 58 olarak gerçekleşmiştir.



Gıda ürünleri sektöründe kriz nedeniyle % 76'dan % 68,4'e gerileyen KKO, 2010 ve 2011'de henüz kriz önceki seviyesine yeniden ulaşmış değildir. Giyim eşyası üretiminde ise kriz öncesi KKO seviyesi, ancak 2011'de yakalanabilmiştir.

Yine örgütlü olduğumuz kimyasal madde üretimi sektörü ise krizden en hızlı çıkan alt sektör olmuştur. 2007 yılında % 73,3 kapasite ile çalışan sektör krizde % 68,9'a gerileyen kapasite kullanım oranını 2011 yılı itibariyle kriz öncesi seviyelerin de üzerinde, % 80'in üstüne çıkarmıştır.

Krizden en çok etkilenen sektörlerin başında gelen metal sektörü ise henüz krizin yaralarını sarabilmiş değildir. Ana metal ve motorlu taşıtlar (otomotiv) üretimi KKO, 2011'e gelindiğinde henüz 2007 yılındaki düzeyini yakalayabilmiş değildir.

Üretim

Ülkemizde 2001 krizinin ardından 2002-2007 döneminde, üretim artışları yaşanmış ve yüksek büyüme oranları yakalanmıştır. Aynı dönemde yüksek düzeyli üretim artışlarına eşlik eden verimlilik artışlarına karşın, istihdam aynı oranda artmamış ve ücretler de büyümeye paralel olarak yükselmemiştir.

İstihdamsız ve düşük ücret politikasına dayanan büyüme dönemini 2008 yılında başlayan kriz sona erdirmiş, üretimde sert düşüşler yaşanmıştır.

Toplam sanayi üretimi 2008'de % 0,6, 2009'da ise % 9,9 oranında gerilemiştir. İmalat sanayinde ise aynı yıllarda sırasıyla % 1,5 ve % 11,3'lük üretim düşüşleri görülmüştür.

2009 yılında krizden en fazla etkilenen sektörler, taşıt araçları üretimi (otomotiv), makine ve teçhizat imalatı ve petrol ürünleri olmuştur. Taşıt araçları üretimi % 30, makine ve teçhizat imalatı % 22,9 ve petrol ürünleri üretimi ise % 20,7 oranında gerilemiştir. Petrol ürünleri hariç, bu sektörlerin 2010 yılında talebin yeniden canlanması ile üretimleri yeniden hızlı bir şekilde artmıştır.

Temel eczacılık (ilaç) sektörünün krizden etkilense de, kriz yılı 2009'da üretim artışının negatife dönmediği görülmektedir.

Kriz öncesi 2007 yılına göre, makine ve teçhizatı imalatı, elektrikli teçhizat imalatı ve taşıt araçları üretimi % 20'nin üzerinde daha yüksek bir seviyede bulunmaktadır. Bu sektörlerden sonra 2007'ye göre üretimi krizden sonra en fazla artan sektörler ise işkolumuzdaki plastik-kauçuk (2007'ye göre % 18,5 daha fazla) ve kimyasal ürünler (2007'ye göre % 15,8 daha fazla) sektörleri olmuştur.

Alt Sektörlere Göre Sanayi Üretimi Artışı (%)					
	2007	2008	2009	2010	2011*
Toplam Sanayi	7,0	-0,6	-9,9	13,1	8,0
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	8,1	8,2	-0,8	2,1	0,5
İmalat Sanayii	6,7	-1,5	-11,3	14,4	8,7
Gıda	3,0	3,3	-0,4	7,2	8,1
Tekstil	-0,7	-12,0	-12,0	12,7	-3,3
Giyim Eşyaları	5,7	-9,5	-8,5	8,3	3,1
Kok Kömürü ve Rafine Petrol Ürün.	1,2	0,4	-20,7	6,3	10,9
Kimyasallar ve Kimyasal Ürünler	3,1	-6,3	-0,5	15,9	5,1
Temel Eczacılık	18,8	8,7	2,7	-0,9	2,3
Plastik-Kauçuk	8,4	-2,8	-9,2	20,3	11,6
Toprak Ürünleri	2,2	-2,1	-12,0	14,7	5,8
Ana Metal	10,7	-2,1	-15,3	10,8	4,7
Fabrikasyon Metal Ürünleri	10,0	-6,4	-15,1	19,6	12,7
Elektrikli Teçhizat İmalatı	7,2	-1,3	-1,0	27,1	12,4
B.y.s Makine ve Teçhizatı İmalatı	5,7	-4,2	-22,9	32,9	27,7
Taşıt Araçları	9,6	6,2	-30,0	33,3	15,2
Enerji	8,7	3,8	-2,3	8,3	5,1

* Mayıs ayı itibarıyla

Kaynak: TÜİK

Üretimde görülen bu canlanmaya karşın istihdamın aynı oranda artmadığı, dolayısıyla tüm sektörlerde kriz sürecinde azalan istihdamın üretimdeki artışa paralel bir artış yaşamadığı görülmüştür.

Hükümet Kriz Sırasında Sermaye İçin Çalıştı

AKP hükümeti kriz döneminde, krizden çıkış için yalnızca işçilik maliyetlerinin basılanması yolunu seçen ve işçiliği bir maliyet unsuru olarak gören sermayenin bu tutumuna uygun hareket etmiştir. Kriz konjonktüründe sermayenin talepleri doğrultusunda hareket eden AKP hükümeti, emeğin sesi olan sendikaların önerilerine



ise kulaklarını tıkamıştır. Krizin en yoğun yaşandığı Ekim 2008-Haziran 2009 döneminde hükümet bir dizi önlem paketi açıklamıştır. Petrol-İş'in açıklanan paketlere ilişkin eleştirileri şunlar olmuştur:

- *AKP hükümeti bugüne kadar krizin etkilerine karşı 5 ayrı paket açıklamıştır. Bu paketlerin, ilk ikisi bütçede yapılan kamu harcamaları düzenlemeleri, diğerleri ise kanun ve kararnamelerle yapılan düzenlemeleri içermektedir.*

- *Bugüne kadar toplam maliyeti yaklaşık 40 milyar TL'ye ulaşan paketlerde getirilen önlemlerin tamamı geçicidir ve üretimi destekleyen özellikler taşımamaktadırlar. Paketler üretimi desteklemediği gibi, işsizliği önleyici ve istihdamı artırıcı önlemler içermemektedirler. Hükümet, 40 milyar TL'yi günü kurtarmak adına sermayenin cebine koymuştur.*

- *Özellikle son üç paket, vergi düzenlemelerinden oluşmuş ve asıl olarak sermayeye kaynak aktarmaya yönelik hazırlanmıştır. Teşvik Kanunu'ndaki düzenleme de, aynı amaca hizmet etmektedir.*

- *Paketlerde ÖTV ve KDV indirimine konu olan mallar, emekçilerin değil, orta ve üst gelir gruplarının tükettiği mallardır. Bu düzenlemeler, durgunluk nedeniyle stokları biriken sektörlerdeki sermayedarlar ile orta-üst gelir gruplarına mensup nüfusa yarmaktadır.*

- *Paketler, iç talebi ve üretimi artıracak bütüncül bir çerçeveye sahip değildirler. İç talebin canlandırılmasının temel unsuru olan, emekçi halkın alım gücünün artırılmasına dönük hiçbir düzenleme içermemektedirler.*

- *Paketler, iç talebin canlı tutulmasının yegane şartı olan istihdamın korunması ve işsizlik artışının durdurulması için gündeme getirilmesi gereken önlemleri göz ardı etmektedir. Oysa alınacak önlemlerde, işsizlikle mücadele esas olmalıdır.*

Türkiye Ekonomisinin “Çözümeyen” Sorunu

Ekonominin krizden çıkarken yapısal zaafaları yeniden görünür hale gelmektedir. Toparlanma süreci, 2008 krizi öncesi dönemde istihdamsız ve dışa bağımlı olarak büyüme sorununu yeniden gündeme taşımıştır. Üstelik bu kez yapısal zaafalar, 2008 krizinin ekonomide bıraktığı kalıcı hasarlarla daha da derinleşmiştir.

İthalatta patlama

Ekonomide üretimde yaşanan canlanma ile beraber, ülkemizin ithalatı rekor düzey-

lerde artış göstermiştir. 2010 yılında ihracat 2009'a göre % 11,4 düzeyinde artarken, ithalat % 34,4 oranında artmıştır. Bu nedenle, ülkenin dış ticaret dengesi % 14,8 artarak, 71,6 milyar dolar seviyesine çıkmıştır.

Bu eğilim, 2011 yılının ilk aylarında daha belirginleşmiştir. 2011 yılının ilk beş ayında toplam ihracat % 20,1 artışla 54,3 milyar dolara buna karşılık ithalat ise % 43,8'lik artışla 98,2 milyar dolara ulaşmıştır. Yılın ilk beş ayında dış ticaret açığı % 90,3 gibi yüksek bir artışla 43,8 milyar dolara çıkmıştır. Aynı dönemde, ihracatın ithalatı karşılama oranı ise % 55,4'e gerilemiştir.

Aylık bazda bakıldığında ise 2011 Mayıs ayında ihracat 10,9 milyar dolara, ithalat ise 21 milyar dolara yükselmiştir. Dış ticaret açığı, bir önceki yılın aynı dönemine göre yaklaşık iki katına çıkarak 10,1 milyar dolar olmuştur. İhracatın ithalatı karşılama oranı, Mayıs ayında % 52,1'e gerilemiştir. Aynı oran bir önceki yılın aynı ayında % 66,7 düzeyinde bulunuyordu. Son rakamlar, 1 birim ihracat için 2 birim ithalat yapıldığını ortaya koymaktadır.

İhracatın ithalatı karşılama oranındaki hızlı gerileme, her birim üretim için daha çok ithalat yapmak zorunda kalındığını göstermektedir.

Yani ekonomi yeniden büyümeye başladığında, sanayi üretiminin dışa bağımlı yapısı ithalatı artırmakta, böylece önce dış ticaret açığı büyümekte ardından bu açık ekonominin genel finansmanını gösteren cari açığın artmasına neden olmaktadır.

Ancak, cari açığın krizden sonra hızlı artışının bir başka özelliği, ülke ekonomisinin giderek daha ciddi bir risk taşıyaya başladığını göstermektedir.

Yükselen ekonomik tehdit: Cari açık

Merkez Bankası tarafından açıklanan 2011 Mayıs ayı ödemeler dengesi verilerine göre, cari açık yani Türkiye ekonomisinin döviz açığı, Mayıs ayında % 163'lik artışla 7,75 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. 2011 yılı Ocak-Mayıs döneminde ise cari açık 37,3 milyar dolara ulaşarak, bir önceki yılın ilk beş ayına göre % 121 oranında artış göstermiştir.

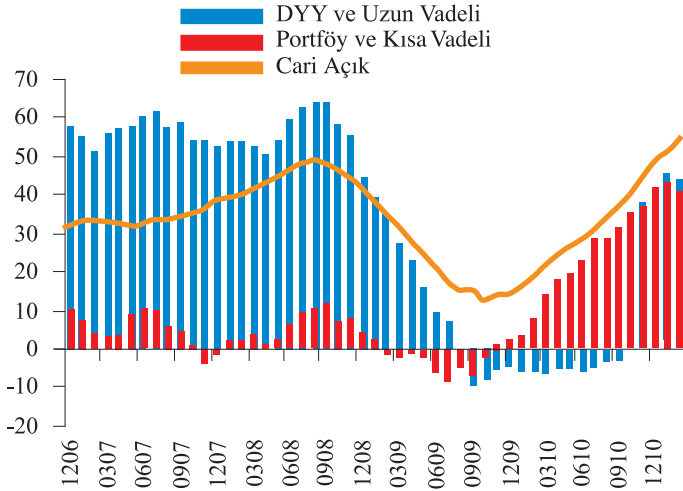
12 ay birikimli cari açık büyüklüğü ise 68 milyar 174 milyon dolara çıkmıştır.

Rekor seviyelerde artan cari açığın 2011'de GSYH'nin % 7'sinin de üzerinde gerçekleşeceği anlaşılmaktadır. Cari açığın GSYH'nin % 5'inin üzerinde seyretmesinin kriz işareti olarak değerlendirilebileceği düşünülürse, tehdidin niteliği daha net ortaya çıkmaktadır.



Üstelik, ülkemizde cari açığın finansman kaynakları incelendiğinde, yani ülkemizin döviz açığının nasıl karşılandığına bakıldığında, sorunun çok daha büyük olduğu görülmektedir.

Cari Açığın Temel Finansman Kaynakları (12 ay birikimli, milyar \$)



Kaynak: T.C. Merkez Bankası

Türkiye'de cari açığın temel finansman kaynaklarının niteliği, krizin ardından değişmiştir. 2009 yılı ortasına kadar temel finansman kaynağı, doğrudan yabancı yatırımlar ve uzun vadeli kredilerden oluşmuştur. 2010 yılında ise bankacılık ve reel sektörün sağladığı kısa vadeli net krediler ciddi ölçüde artarak temel finansman kaynağı haline gelmiştir. Cari açığın finansmanında sıcak paranın payı büyümüştür. Bu durum, Türkiye ekonomisinin kırılganlığını artırmakta ve küresel mali piyasalardaki gelişmelerin yol açacağı risklere daha açık hale getirmektedir.

Dünyada kriz sırasında devletlerin izlediği genişletici para politikasının etkisiyle küresel likiditenin artması, ülkemizde kredi genişlemesine neden olmuştur.

Nitekim Merkez Bankası da, bozulan cari denge ve kredi genişlemesini bir risk olarak değerlendirip, politika faiz oranlarını % 6,25'e kadar düşürmüştü, yabancı para zorunlu karşılık oranını 1 puan artırarak % 10'dan % 11'e, Türk lirası zorunlu karşılık oranını da vadesiz ve 1 aya kadar vadeli mevduat hesapları için % 15'ten % 16'ya çıkarmıştır.

Merkez Bankası'nın bu kararları, enflasyonda artış beklentisi nedeniyle ve kısa vadeli işlemlerde spekülâtif hareketlerin ve enflasyondaki canlanmanın önüne geçmek amacıyla almıştır.

Ancak, cari açığın artması ve kısa vadeli dış kredi genişlemesinin (sıcak paranın) hızlanması, "ekonominin ısındığı" tespitiyle tartışılmakta ve bu durum enflasyondaki olası artışın temel sebebi olarak değerlendirilmektedir. Sermaye yanlısı iktisatçıların ve hükümet yetkilileri, bu tespitlerden hareketle talepteki canlanmayı yavaşlatmak ve enflasyonist baskıyı azaltmak gerektiğini belirtmektedirler. Bu politikaların tercümesi ise ücret artışlarının düşük tutulması, kamu harcama ve yatırımlarının "makul" düzeylere çekilmesi gibi önlemlerdir.

Özellikle seçim sonrası dönemde, cari açık sorununa çözüm için sermaye çıkarına politikaların gündeme getirileceği açıktır. Emekçilere, kriz sürecinde olduğu gibi büyüme dönemlerinde de yeni saldırı paketleri dayatılmaya çalışılacaktır.

Dış borç kısa vadeyle dönüyor

Cari açığın rekor düzeyde artması, ülkemiz ekonomisinin finansman kaynakları üzerinde de ciddi bir baskı oluşturmaktadır.

Türkiye'nin Borçluya ve Vadeye Göre Dış Borcu						
(milyon \$)	2002	2005	2008	2009	2010	2011-I
KAMU SEKTÖRÜ	64.533	70.411	78.285	83.451	88.941	93.472
Kısa Vade	915	2.133	3.248	3.598	4.290	4.977
Uzun Vade	63.618	68.278	75.037	79.853	84.651	88.495
TCMB	22.003	15.425	14.066	13.305	11.827	12.268
Kısa Vade	1.655	2.763	1.874	1.776	1.576	1.635
Uzun Vade	20.348	12.662	12.192	11.529	10.251	10.633
ÖZEL SEKTÖR	43.010	84.035	188.093	172.007	188.745	193.078
Kısa Vade	13.854	33.387	47.982	44.342	72.257	70.596
Uzun Vade	29.156	50.648	140.111	127.665	116.488	122.482
TOPLAM	129.546	169.872	280.444	268.764	289.513	298.818

Kaynak: Hazine Müsteşarlığı



Ülkemizin dış borcu, 2011 yılı ilk çeyreği itibariyle, 298 milyar 818 milyon dolara ulaşmıştır. 2010 yılında dış borç, yaklaşık 20,7 milyar dolarlık bir artış göstermiştir. Dış borcun 77,2 milyar doları yani yaklaşık üçte biri kısa vadeli dir.

Dış borcun halihazırda, 193,1 milyar doları özel sektörün, 93,5 milyar doları ise kamu sektörünüdür. Yani dış borcun % 65'lik bölümü özel sektörün, şirketlerin ve finans kesiminin borçlarıdır.

Ülkemizin dış borcu artarken, borcun yapısına ilişkin gelişmeler dikkat çekmektedir. Özel sektörün borçlarının 2005 yılında toplam dış borcun yarısından az olduğu görülürken, yıllar içerisinde bu payın arttığı gözlenmektedir. Özel sektörün artan dış borcunun bileşimi ise özellikle 2010 yılı içerisinde kısa vadeye dönmektedir. Özel sektörün kısa vadeli dış borcu 2010 yılı sonu itibariyle 72,7 milyar dolar düzeyine ulaşmış, 2011'in ilk çeyreğinde 70,6 milyar dolar olmuştur.

Özel sektörün 2010 yılında kısa vadeli dış borcunun düzeyi % 63,9 oranında artış göstermiştir. Yani 2010 yılında ekonominin dış finansmanında kısa vadeli kaynaklar ve sıcak para daha etkili hale gelmiştir.

Dış borcun, özellikle özel sektörün borcunun, yapısındaki bu değişim büyük bir tehlikeye işaret etmektedir. Cari açık rakamlarında da görüldüğü gibi, ekonomide çarklar giderek daha fazla kısa vadeli finansmanla dönmekte ve ekonomi sıcak para akışına daha bağımlı duruma gelmektedir.

Cari açığı finanse eden sıcak para akışında görülecek bir kesinti, döviz kurlarının artmasına ve faizde yeniden artışlara yol açabilecektir.

Nitekim, kriz döneminde Ekim 2008-Ekim 2009 arasında, ülkemizde yabancı sermaye çıkışı yaşanmış ancak aynı dönemde 14,3 milyar dolarlık kayıt dışı sermaye girişi görülmüştür. Kimilerince kriz sırasında AKP hükümetine emperyalist merkezlerden ve Körfez sermayesinden siyasi desteğin bir sonucu şeklinde yorumlanan bu giriş, ülkeden sermaye çıkışının sarsıcı etkilerini yumuşatmıştır. Ayrıca, yine aynı dönemde 20 milyar dolar dolayında yerleşik banka, şirket ve rantiyeye ait sermaye yurtdışından yurtiçine sokulmuştur.² Bu giriş de, ekonominin finansman boyutunda rahatlatıcı bir etkide bulunmuştur. Dolayısıyla, cari açıktan başlayarak Türkiye'nin yaşayacağı bir dış kaynak sorunu, söz konusu sermaye girişleri ile kriz sonrasına ertelenebilmiştir.

² Bağımsız Sosyal Bilimciler, "Ücretli Emek ve Sermaye-Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye'ye Yansımaları", Yordam Yayınları, İstanbul, 2011.

Türkiye'nin iç borcu ise 2011 Mayıs ayı itibariyle 227,5 milyar dolar düzeyindedir. Bu borcun 192,4 milyar dolarlık kısmı piyasaya, kalan 35,2 milyar doları ise kamuya yapılan borçlardır.

Ülkemizin iç ve dış borcunun toplam tutarı, 526 milyar dolara ulaşmaktadır.

Ekonomik dengeler bu açıdan pamuk ipliğine bağlıdır. Dışa bağımlı üretim, dış ticaret dengesinde bozulma, yüksek cari açık, sıcak paraya ve kısa vadeli borca dayalı finansman sarmalı, sürdürülemez boyutlara gelmektedir.

Bu sarmaldan çıkmak için;

- Ekonominin bu sarmaldan çıkabilmesi için yerli ve yabancı sermayeye kaynak aktarmayı merkeze alan iktisadi politikaların derhal terk edilmesi gerekmektedir.
- Üretimin dışa bağımlı yapısını ortadan kaldıracak, yeni bir yatırım hamlesi kamu öncülüğünde gerçekleştirilmeli ve bu hamlede yüksek katmadeğerli üretim hedeflenmelidir.
- Devlet, kamu yararı doğrultusunda ekonomide tekrar etkin bir güç haline getirilmeli, toplumsal ve iktisadi ihtiyaçlar için Kamu İktisadi Teşekkülleri yeniden yapılandırılmalıdır.
- Merkezi bir planlama çerçevesinde oluşturulacak üretim ve yatırım programının temel bileşeni ise işsizliğin düşürülmesi, istihdamın artırılmasına dönük uygulamalar olmalı; arz yanlı iktisadi politikalarından talep yanlı iktisadi politikalara geçiş yapılmalıdır.
- Başta Gümrük Birliği olmak üzere, dış ticarete ithalatı artıran, buna karşılık ihracatı kısıtlayıcı her türlü ikili ve çok taraflı anlaşma gözden geçirilmeli, gerekli görüldüğü takdirde bu anlaşmalar feshedilmelidir.
- Ekonominin temeline dinamit koyan, sıcak para ve kısa vadeli sermaye girişlerinin kontrol altına alınması için etkin ve bağımsız bir para politikası oluşturulmalı, 2008 Krizinden sonra sıcak paranın kontrol altına alınmasına yönelik birçok ülkenin uyguladığı (Tobin vergisi vb.) gibi alternatifler tartışılmalıdır.

Enflasyon

AKP hükümeti, hükümet olduğu yıllar boyunca enflasyonun düşmesinden bir başarı payı çıkarmakta ve bu durumun halkın refahına katkıda bulunduğunu savunmuştur.



Oysa, enflasyon hesaplamasında veri alınan mal sepetinin, halkın gerçek tüketim alışkanlıkları ile örtüşmediği eleştirileri bir yana bırakılsa dahi, resmi enflasyon rakamlarının alt bileşenleri incelendiğinde manzaranın hükümetin iddia ettiği gibi olmadığı görülmektedir.

2010 yılında tüketici fiyatları enflasyonu (TÜFE), yıllık %6,40 olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılında %6,53 olarak gerçekleşen enflasyonda 2010 yılında bir düşüş gözlenmiştir. Ancak, düşük gelirli nüfusun aylık harcamalarında en büyük payı tutan, gıda,

TÜFE Mal ve Hizmet Grubu Fiyatları (Üç aylık ve Yıllık %Değişim)							
	2009			2010			
	IV	Yıllık	I	II	III	IV	Yıllık
TÜFE	4,26	6,53	3,93	-0,32	1,15	1,55	6,40
1. Mallar	5,32	7,01	4,50	-0,38	1,29	1,64	7,18
Enerji	4,54	4,64	5,08	0,21	0,43	3,98	9,96
Gıda ve Alkolsüz İçecekler	7,57	9,26	7,33	-6,66	7,02	-0,18	7,02
İşlenmemiş Gıda	15,00	19,35	13,40	-12,76	13,16	-3,05	8,52
İşlenmiş Gıda	1,27	1,04	1,93	-0,62	1,69	2,59	5,68
Enerji ve Gıda Dışı Mallar	3,65	6,15	1,81	5,07	-2,96	2,21	6,09
Temel Mallar	4,08	2,56	-3,27	6,16	-3,45	2,59	1,70
Dayanıklı Mallar (Altın Fiyatları Hariç)	3,25	1,22	1,32	0,36	-0,34	-1,06	0,26
Alkollü İçecek, Tütün ve Altın	2,03	22,89	23,22	1,48	-1,27	0,93	24,61
2. Hizmetler	1,28	5,13	2,32	-0,17	0,73	1,31	4,24
Kira	1,10	5,28	0,96	0,65	1,30	0,98	3,96
Lokanta ve Oteller	2,32	7,31	3,30	2,28	1,83	1,28	7,04
Ulaştırma	1,25	2,53	2,44	1,32	1,83	1,28	7,04
Haberleşme	2,55	3,08	3,53	-6,11	-2,90	2,23	-3,51
Diğer Hizmetler*	-0,05	6,03	1,76	0,27	1,19	0,30	3,57

* Kira, lokanta ve oteller, ulaştırma ile haberleşme hizmetleri dışında kalan hizmetler.

Kaynak: TÜİK, TCMB

enerji ve ulaşım kalemlerinde gerçekleşen fiyat artışları, hem 2009'da hem de 2010 yılında ortalama TÜFE'nin bir hayli üzerindedir. Dar gelirliilerin tüketim sepetindeki ağırlıkları nedeniyle, bu kalemlerdeki zaten yüksek olan fiyat artışları vatandaşa daha da ağır bir şekilde yansımaktadır.

Gıda fiyatları 2009 ve 2010'da yıllık olarak sırasıyla, % 9,26 ve % 7,02 oranında artış göstermiş, enerji fiyatları 2010 yılında % 9,96 artmış, ulaştırma fiyatları ise % 7,04 oranında artmıştır. Görüldüğü gibi resmi rakamlar dikkate alındığı durumda dahi, düşük gelir grubunun bütçelerinin büyük kısmını kaplayan ana tüketim kalemlerinde fiyat artışları genel TÜFE artışının üzerindedir.

Seçilmiş tüketim maddeleri fiyatları incelendiğinde, 2006-2010 yılları arasında Türkiye'de kiranın ortalama % 52,8, elektriğin % 67, suyun, % 57,8, kömürün % 51,4, ekmeğin % 57,4, dolmuş ücretlerinin ise % 39,5, oranında arttığı görülmektedir.

İşçi ücretlerini ve bu ücretlere baz olan asgari ücreti TÜFE'ye endeksli olarak değerlendirilen ve asgari ücrete enflasyon üzerinde artış verdiklerini iddia eden AKP hükümeti, gerçekleri perdelemektedir.

Ücretler

Sanayi sektöründe birim ücret

2007-2011 döneminde, istihdam, üretim, üretkenlik (verimlilik) ve ücret verileri birlikte incelendiğinde, krizin işçiler açısından sürdüğü açık bir şekilde görülmektedir.

Toplam Sanayide Birim Ücret Endeksi (2005=100)							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011-I
İstihdam Endeksi	100,0	102,6	106,7	106,3	96,2	100,5	103,1
Üretim Endeksi	100,0	107,8	115,3	114,2	103,0	116,4	119,7
Üretkenlik	100,0	105,0	108,0	107,4	107,0	115,7	116,1
Nominal Ücret Endeksi	100,0	113,3	130,1	143,6	140,9	163,2	173,4
Nominal Birim Ücret Endeksi	100,0	108,0	120,4	134,0	132,2	141,1	149,4
TÜFE	100,0	109,6	119,2	131,6	139,9	151,9	156,4
Birim Ücret Endeksi	100,0	98,6	101,0	101,7	94,6	92,9	95,5

Kaynak: DPT



Bu veriler aynı zamanda, emekçi kesimler için krizin yarattığı tahribata ilişkin ipuçları sunmaktadır.

Toplam sanayi istihdamının, 2009 yılında % 9,5 oranında gerilediği 2010 yılında ise bir miktar artmasına karşın 2005 yılındaki seviyesine ancak ulaştığı gözlenmektedir. Aynı yıllarda ise sanayi üretiminin krizdeki düşüşe karşın 2005 yılındaki seviyesinin % 16 üzerinde olduğu, 2007'deki düzeyinin ise biraz üzerine çıktığı görülmektedir.

Üretkenlik ise krizde kapı önüne konan yüzbinlerce işçi nedeniyle yaşanan istihdam kaybından dolayı, üretim düşüşlerinin görüldüğü dönemde ciddi bir azalma yaşamamıştır. Bu nedenle, nominal ücret endeksinin üretkenlik endeksi ile oranlanmasıyla bulunan nominal birim ücret endeksi krizde yatay bir seyir izlemiştir. Ücretlerin gerçek seviyesi ise, nominal birim ücretlerin TÜFE ile reelleştirilmesi sonucu bulunan birim ücret endeksi ile anlaşılabilir.

Ülkemizde kriz ve sonrası dönemde, işçiler daha fazla ve yoğun çalışmak zorunda kalırken reel olarak daha düşük ücret almaya başlamışlardır. Sanayi sektöründe birim ücret, 2009 yılında yaklaşık % 7 oranında düşmüş; ücretlerde azalma 2010 yılında da (- % 1,8) sürmüştür. Sanayide üretkenlik artışlarıyla birlikte değerlendirildiğinde, işçilerin ücretlerinin 2010 yılında 2005 yılına göre % 7 dolayında daha düşük olduğu ortaya çıkmaktadır.

Asgari Ücret

Bir ülkede genel ücret seviyesini ve ortalama ücret düzeyini belirleyen en önemli unsurlardan birisi asgari ücrettir. Bu nedenle, asgari ücretin geçtiğimiz dört yıllık seyri, işçi ücretlerindeki gelişmelere ilişkin önemli bir göstergedir. Asgari ücret tanımı gereği, işçinin insanca yaşaması için emeğinin karşılığı olarak alması gereken gelirdir. Ancak ülkemizde asgari ücret, değil insanca yaşamak yoksulluk sınırının çok altında bir seviyede belirlenerek bu işlevinin çok uzağında bir görüntü sergilemektedir.

Sendikamız, 2010 yılı için geçerli olacak asgari ücretin tespitine dair 29.12.2009 tarihli Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararı ile dayanak Yönetmelik hükümlerinin iptali istemiyle dava açmıştır. Davanın esasın incelemesi sürmektedir. Dava dilekçesinde gerekçelerimizin genel çerçevesi şöyledir:

Anayasa'nın 55. maddesinde, 'Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur' denilmektedir. Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda nedense Anayasa'nın bu maddesinde yalnızca ülkenin ekonomik durumu değerlendirme konusu yapılmaktadır.



4857 sayılı İş Yasası'nın 39. maddesinde, "İş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir" hükmü-

2007-2011 Arasında Asgari Ücret (TL)					
YÜRÜRLÜK TARİHLERİ	16 YAŞINI DOLDURANLAR			16 YAŞINI DOLDURMAYANLAR	
	NET ASGARİ ÜCRET	NET ASGARİ ÜCRET ARTIŞI (%)	BRÜT ASGARİ ÜCRET	NET ASGARİ ÜCRET	BRÜT ASGARİ ÜCRET
01.01.2007-30.06.2007	403.03	% 6	562.50	341.55	476.70
01.07.2007-31.12.2007	419.15	% 4	585.0	352.09	49140
01.01.2008-30.06.2008	481.55	% 4	608.40	414.92	515.40
01.07.2008-31.12.2008	503.26	% 5	638.70	432.97	540.60
01.01.2009-30.06.2009	527.13	% 3.7	666.00	456.21	567.00
01.07.2009-31.12.2009	546.48	% 5.5	693.00	472.32	589.50
01.01.2010-30.06.2010	576.57	% 4.0	729.00	499.62	621.00
01.07.2010-31.12.2010	599.12	% 5.1	760.50	518.58	648.00
01.01.2011-30.06.2011	629.96	% 5.1	796.50	546.20	679.50
01.07.2011-31.12.2011	658.95	% 4.6	837.00	571.97	715.50

Kaynak: ÇSGB

leri yer almakta, bu yasal hükümlere dayalı olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 01. 08. 2004 tarih ve 25540 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Asgari Ücret Yönetmeliği" ise şu düzenlemeleri içermektedir:

"ÜCRETE EŞİTLİK" başlıklı 5. maddesinin "Bu Yönetmeliğin 7'nci maddesinin birinci fıkrası hükmü saklı kalmak şartıyla, asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz" ve "ÜCRETİN BELİRLENMESİNDE ESASLAR" başlıklı 7. maddesinde "Ücret en geç iki yılda bir olmak üzere işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup ol-



madıklarına göre ayrı ayrı belirlenir. Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur.”

Öte yandan, ILO'nun “Asgari Ücret Tespit Usülleri İhdasına İlişkin 26 Sayılı Sözleşmesi”nde de, asgari ücretin, genel ücret seviyesinin yine ILO normlarına göre işçinin insanca yaşaması için yeterli ücrete sahip olması ilkesinin işleyebilmesi için bir kontrol ve önlem ücreti olmasına dikkat çekilmiştir. Yani, asgari ücret işçinin insanca yaşaması için yeterli düzeye getirilse bile, bir ülkede tüm ücret sistemini belirleyen, ülkemizde olduğu gibi işverenlerin işçilik maliyetlerini düşürmek için genelleştirdiği bir ücret olarak değerlendirilemez. Asgari ücretin belirlenmesi sırasında herhangi pazarlığın yapılması ise asgari ücret kavramının içeriğine aykırıdır. Çünkü, bir işçi ve ailesinin ülkenin ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşayabileceği ücret düzeyi bellidir. Asgari ücret belirlenirken bu rakamlar dikkate alınmak durumundadır. Ancak ülkemizde, Asgari Ücret Tespit Komisyonu devletin resmi istatistik kurumu TÜİK'in asgari geçinme endekslerini dahi dikkate almamakta, asgari ücreti bu endekslerden daha düşük seviyede bağlamaktadır!

Yıllara göre asgari ücret artışlarına bakıldığında ise yapılan zamların yoksulluk sınırındaki yükselmenin altında kaldığı görülmektedir. Yine açlık sınırı rakamlarına baktığımız zaman yıllık ortalama asgari ücretin yetersiz olduğunu görmekteyiz. Tüm bunlarla birlikte satın alma gücünün düşüklüğü, enflasyon ve işsizlik oranlarını da göz önünde bulundurursak mevcut asgari ücret düzeyinde dört kişilik bir ailenin yaşamasının olanaksız olduğunu görmek pek de güç olmayacaktır.

Yıllara Göre Net Asgari Ücret ve Açlık-Yoksulluk Sınırı (TL)			
Yıllar	Açlık Sınırı	Yoksulluk Sınırı	Ortalama Asgari Ücret
2005	527.20	1.717.27	488.70
2006	575.79	1.875.54	531.00
2007	642.10	2.091.52	411.09
2008	720.66	2.347.39	492.40
2009	749.49	2.441.33	536.80
2010	839.23	2.733.64	587.84
2011*	876.68	2.855.64	644.45

* Haziran ayı itibarıyla

Kaynak: ÇSGB, Türk-İş

C. TÜRKİYE İŞÇİ SINIFININ DURUMU VE SOSYAL YAPISINDA DEĞİŞİM

İşgücünün Durumu ve İşsizlik

Ülkemiz 2002-2007 döneminde istihdam yaratmayan bir büyüme süreci yaşamış, 2007'den sonra ise işgücü, istihdam ve işsizlik verilerine kriz damgasını vurmuştur. 2008'den itibaren ülkemizde etkisini gösteren kriz, istihdam yaratmayan ekonomik model ve politikaların yapısal sorunlarını daha görünür kılmış ve istihdamın niteliği bozulmuş, işsizlik yeni özellikler kazanarak artmıştır.

Türkiye'de işgücü 2011 Nisan ayı verilerine göre, 26 milyon 592 bin kişiye ulaşmıştır. İstihdam ise 23 milyon 955 bin kişidir. İstihdamın % 25,2'si tarımda, % 20,2'si sanayide, % 6,7'si inşaat ve % 47,9'u ise hizmet sektöründe çalışmaktadır.

İstihdamın sektörlere dağılımının yıllara göre değişimi incelendiğinde; krizin etkisini göstermeye başladığı 2008 yılından sonra tarımda istihdam edilenlerin oranının arttığı görülmektedir. Bu durum, kriz nedeniyle hayatını yeterli gelir ile devam ettiremeyen bir nüfusun gelir imkanı bulabildikleri kırsal bölgelere ve köylerine geri

İşgücü ve İşsizlik Göstergeleri					
(bin kişi)	2007	2008	2009	2010	2011*
İşgücü	23.114	23.805	24.748	25.641	26.592
İstihdam	20.738	21.194	21.277	22.594	23.955
İşsiz	2.376	2.611	3.471	3.046	2.637
İşgücüne Katılım Oranı (%)	46,2	46,9	47,9	48,8	49,9
İstihdam Oranı (%)	41,5	41,7	41,2	43,0	44,9
İşsizlik Oranı (%)	10,3	11,0	14,0	11,9	9,9
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,6	13,6	17,4	14,8	12,5
Genç nüfusta işsizlik oranı (%)	20,0	20,5	25,3	21,7	17,9
Genç nüfusta tarım dışı işsizlik oranı (%)	23,3	24,2	29,8	25,9	21
İşgücüne Dahil Olmayanlar	26.879	26.966	26.938	26.901	26.750
Geniş İşsizlik	5.096	5.555	6.292	5.878	5.402
Geniş (Gerçek) İşsizlik Oranı (%)	20,3	21,4	23,4	21,2	18,8

* Nisan ayı itibarıyla

Kaynak: TÜİK, Petrol-İş



döndükleri şekilde açıklanmaktadır. Benzer şekilde, kentlerde iş olanaklarının kriz nedeniyle iyice zayıflaması, kırdan kente göçü yavaşlatmış olabilir. Ancak açık olan, tarım istihdamının istikrarlı bir şekilde azaldığı on yıllardan sonra 2008 ile birlikte yeniden artışa geçmiş olmasıdır.

Tarım istihdamındaki artışın bir diğer göstergesi ise ücretsiz aile işçisi nüfusun artmasıdır. Genel olarak tarımda ve kırsal kesimde yaygın olan ücretsiz aile işçiliği, Nisan 2011'de bir önceki yılın aynı ayına göre 161 bin kişi artarak 3 milyon 244 bine yükselmiştir.

Sanayi istihdamı ise yıllar içerisinde % 20 dolayındaki payını korumaktadır. Ancak krizin etkisini en fazla gösterdiği 2009 yılında sanayi istihdamının oranı % 19,2'ye kadar gerilemiştir. İnşaat sektörü ise kriz yıllarındaki duraklamaya rağmen, istihdam içerisindeki payını % 5 düzeyinden 2010 yılına gelindiğinde % 6,3'e kadar çıkarmıştır.

İstihdamın yaklaşık yarısının çalıştığı hizmet sektöründe ise istikrarlı bir şekilde süren büyüme, istihdamın da artmasını sağlamaktadır. Hizmet sektörünün payı, 2009 yılında % 50'nin üzerine çıkmış, 2010'da % 48,6'ya gerilemiştir. Bu sektörün istihdamının kriz döneminde sıçraması, işsiz kalanların ya da daha önce çalışmayıp krizden sonra çalışmak durumunda kalanların daha çok hizmet sektörünün "niteliksiz" işlerinde ve geçici olarak istihdam edilmeleri ile ilgilidir. Bu durum hizmet sektörü istihdamının oranını 2009'da yükseltirken, aynı kesimlerin ya farklı sektörlerde istihdam olanağı elde etmeleri ya da işgücü piyasasından çekilmeleri nedeniyle, 2010 ve 2011'in ilk aylarında geriletmiştir.

İşgücüne katılım oranı 2010 yılında % 48,8, 2011 Nisan ayı itibarıyla ise % 49,9 olarak gerçekleşmiştir. Ancak bu oran, hem AB hem de OECD ülkeleri ortalamalarının oldukça gerisindedir. AB'de işgücüne katılım oranı % 70'in üzerindedir.

Ülkemizde ücretli ve yevmiyeli çalışan nüfus Nisan 2011'de 14 milyon 663 bin kişidir. İşveren ve kendi hesabına çalışanlar 6 milyon 47 bin, ücretsiz aile işçileri ise 3 milyon 244 bindir.

Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranları ise yükseköğretim mezunlarında % 79,4; mesleki veya teknik lise mezunlarında % 66,7; lise mezunlarında % 51,8; lise altı eğitimlilerde % 47,9 ve okur-yazar olmayanlarda ise % 20,5 olduğu görülmektedir. Eğitim durumu yükseldikçe işgücü piyasasına katılım artmaktadır. Ancak işgücünün içerisinde işsizler de yer aldığı için, işgücüne katılım oranı doğrudan istihdam edilenleri göstermemektedir.

Öte yandan, Nisan 2011 verilerine göre, son bir yılda istihdama katılan nüfusun % 73'ü mesleki ve teknik eğitim ile yükseköğretim almamış kesimlerden oluştuğu görülmektedir. % 66,8'i ise okur-yazar olmayanlar ile lise altı eğitim alanlardan oluşmaktadır. Son bir yıldaki bu veri, istihdamın niteliğinin bozulduğu tespiti ile paralel bir gelişmeye işaret etmektedir.

Kayıt dışı istihdam ise % 42,1 düzeyindedir. Kayıt dışılık erkeklerde % 35,3 iken kadınlarda % 58,6'ya kadar çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdam son bir yılda 343 bin kişi artmıştır.

Ülkemizde işgücüne dahil olmayanların sayısı ise Nisan 2011 itibariyle 26 milyon 750 bin kişi düzeyindedir. İşgücüne dahil olmayan nüfus, çalışmaya hazır olduğu halde iş aramayanlar, ev kadınları, emekliler, öğrenciler, mevsimlik çalışanlar ve çalışmaz halde olanlardan oluşmaktadır.

Bu nüfus kesimi içerisinde, iş bulmaktan ümidini kaybedenlerin sayısı ülkemizde giderek artmaktadır. Bu nedenle iş aramayı bırakanların sayısı 2004 yılında 311 bin kişi iken 2010 yılı itibariyle 716 bin kişiye yükselmiştir. Nisan 2011'de ise bu sayı 720 bin kişi olmuştur.

İş bulmaktan ümidini kaybedenlerle birlikte diğer nedenlerle iş aramayan nüfus ise 2004 yılında 1 milyon 101 bin kişi seviyesinden, 2010 yılında yaklaşık iki katına çıkarak 2 milyon 13 bin kişi düzeyine ulaşmıştır.

Aynı dönemde, bu kesimler dışında işgücüne dahil edilmeyen ev kadınlarının ise iş aramaya başladığı görülmektedir. Ev kadını nüfusu ülkemizde 2004 yılında 13 milyon 42 binden 2010'da 11 milyon 914 bin kişiye gerilemiştir. Bu 1 milyon kişinin üzerindeki azalma, daha fazla ev kadının iş aramak zorunda kaldığına işaret etmektedir. Özellikle 2008 krizi ve sonrasında iş aramaya başlayan kadınların arttığına, bizzat hükümet yetkilileri de tespit etmiş ve hatta yine aynı yetkililer tarafından artan işsizlik oranlarından iş aramaya başlayan kadınlar sorumlu tutulmuşlardır!

Ülkemizde hem işsiz sayısı hem de işsizlik oranı yıllar içerisinde artış göstermiştir. 2007 yılında resmi rakamlara göre işsiz sayısı 2 milyon 376 bin kişi iken 2009 yılında krizin etkisiyle 3 milyon 471 bine yükselmiştir. 2010 yılında işsiz sayısında azalma gözlenirse de, işsizlerin sayısı kriz öncesi düzeyinin hem rakamsal hem de oransal olarak daha üzerindedir.*

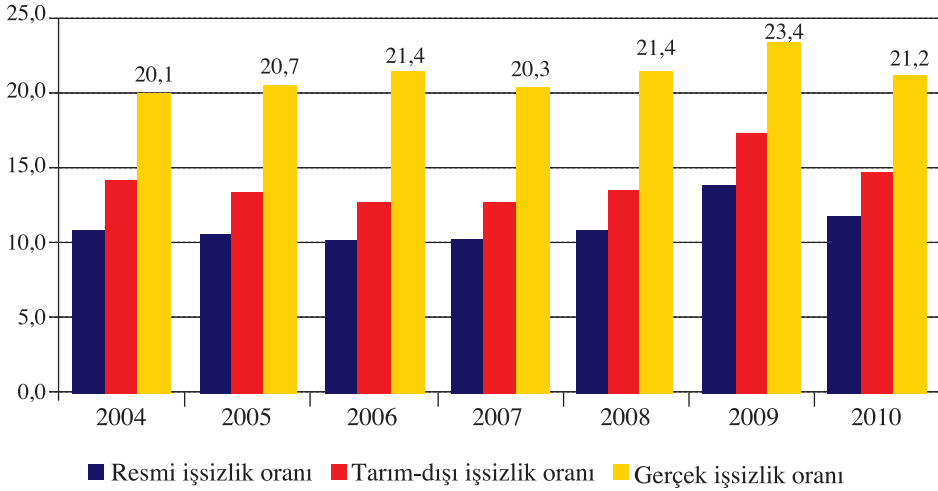
* Aylık verilere bakıldığında Nisan 2011'de işsizlerin sayısının ve işsizlik oranının düşük görünmesi ise ilkbahar aylarındaki mevsimsel etkilerden kaynaklanmaktadır.



Kriz yılı olan 2009'da resmi işsizlik oran yıllık olarak % 14'e çıkmıştır. 2010'da bu oran % 11,9'a gerilemiştir.

Tarım dışı işsizlik oranları ise daha yüksek seyretmiş ve krizde % 17,4 düzeyine ulaşmıştır. 2010 yılında tarım dışı işsizlik % 14,8 olarak gerçekleşmiştir.

Yıllara Göre İşsizlik Oranları (%)



Kaynak: TÜİK, Petrol-İş

Çalışmaya hazır ancak iş aramaktan ümidini kaybetmiş ya da başka nedenlerle iş aramayanlar, mevsimlik işçiler, eksik istihdam edilenler işsiz sayısına dahil edildiğinde ise ülkemizde işsiz sayısı ve işsizlik oranı yaklaşık iki katına çıkmaktadır.

Bu kesimlerin işsizlere dahil edildiği geniş (gerçek) işsiz sayısı, 2007 yılında 5 milyon düzeyinde iken, 2009'da 6 milyon 292 bine fırlamış, 2010'da ise bir miktar gerileyerek 5 milyon 878 bine düşmüştür. Oransal olarak bakıldığında, gerçek işsizlik oranının kriz yılında % 23,4'e kadar yükselmiştir. 2010 yılında gerçek işsizlik oranı % 21,2'dir.

İstihdam yaratmayan büyüme dönemi ve arkasından gelen kriz yıllarında, kalıcı hale gelen bir diğer gelişme ise işgücünün ülkemizde özellikle imalat sanayinde giderek daha yoğun ve daha fazla çalıştırılması olmuştur. İşverenler bu yolla, üretim seviyesi düşse dahi verimlilik artışları sağlayabilmiş ve sömürüyü artırmışlardır. Nitekim, 2009 yılında tam zamanlı istihdamda haftalık çalışma saati en fazla olan OECD ülkesi

Türkiye'dir. OECD verilerine göre ülkemizde 2009 yılında haftalık çalışma saati ortalama 53,2 saattir. Türkiye'yi 49,7 saat ile G. Kore izlemekte, kalan tüm OECD ülkelerinde ise çalışma saatleri haftalık 38-45 saat arasında gerçekleşmektedir.

Ülkemizde imalat sanayinin tekstil gibi bazı sektörlerinde haftalık çalışma saatinin 60'a yaklaştığı bilinmektedir. Türkiye, yüksek işsizlik oranları, kötü çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri ve düşük örgütlülük oranlarıyla bir emek cehennemine dönüştürülmektedir. Yerli ve yabancı sermaye bununla da yetinmemekte, emeğin kıdem tazminatı gibi en temel kazanımlarına da göz dikmektedir.

Genç İşsizler, Genç İşçiler

Ülkemizde hükümetlerin sık sık genç ve dinamik nüfusu ile övündükleri bilinmektedir. Geniş genç nüfusu ile Türkiye'nin, yaşlanan nüfusu ile AB karşısında önemli bir rekabet potansiyeli taşıdığı iddia edilmektedir.

Oysa sermaye sözcüleri ve hükümetlerin bu iddiası bir karşılık taşımamakta, gençler işsizliğe, iş bulabilenler ise güvencesiz, kayıt dışı, düşük ücretli ve sendikasız bir çalışma hayatına mahkum edilmektedir. Türkiye; ne genç nüfusunu istihdam ederek toplumsal refahın artırılmasını sağlayacak bir ekonomik yapı ve modele sahiptir, ne de gençlerine sahip çıkıp onları işgücüne dahil edebilmektedir.

Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı resmi rakamlara göre, 2007'de % 20, 2009'da ise % 25,3 olarak gerçekleşmiştir. Genç nüfusta işsizlik oranının krizde genel işsizlik oranına göre daha hızlı artması, krizin asıl faturasını gençlerin ödediğini göstermektedir. 2010 yılında genç nüfusta işsizlik oranı % 21,7'ye gerilemiştir. Ancak bu gerilemenin kalıcı olmadığı aksine tarım dışı sektörlerde bakıldığında işsizliğin gençler açısından daha büyük bir sorun olduğu görülmektedir.

Genç nüfusta tarım dışı işsizlik oranı, 2009'da % 29,3'e kadar çıktıktan sonra 2010'da % 25,9'a düşmüştür. Ancak bu düşüşe rağmen, tarım dışında her 4 gençten biri işsizdir. Gençlerde gerçek işsizlik oranı ise % 30'ların üzerindedir. Eksik istihdam da dahil edildiğinde, ülkemizde 1 milyonun üzerinde genç işsiz bulunmaktadır.

Türkiye, gençlerine herhangi bir gelecek vaat edemeyen bir ülke konumuna gelmiştir. Ülkemizde önceki on yıla göre, gençlerin emekli olma koşulları daha zorlaşmış, sağlık ve eğitim hakkı paralı hale getirilmiş, kıdem tazminatı vb. hakları tartışmaya açılmış durumdadır. Genç işçiler, istihdam edildiklerinde ise daha düşük ücretle ve daha güvencesiz çalışmaktadırlar. Ekonominin istikrarsız yapısı nedeniyle sık sık gündeme getirilen kriz bahanesiyle işten ilk çıkarılan kesimi oluşturmaktadırlar.



Aynı koşullar, genç işçilerin sendikal örgütlülük fikrine uzak kalmasına da neden olabilmektedir.

Ancak, kötü, düşük ücretli ve güvencesiz çalışma koşullarının değişmesi genç işçilerin örgütlenmesi, örgütlü olanların ise mücadele kültürünü içselleştirmeleri ile mümkündür. Bu gerçekleştirilebildiği takdirde, ülkemizde işçi sınıfının tüm olumsuzluklara rağmen serpilene yeni bir genç işçi kuşağına sahip olacağı açıktır.

Krizde ve Sonrasında Kadın Emegi³

Diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de imalat sanayinde emek yoğun ve ihracata dayalı sanayi kollarında üretim işçisi olarak çalışan kadınlar dış ticaret dolayımı ile krizden ilk elden etkilenen, bu sektördeki kırılganlığın bedelini öncelikle ödeyen grup oldular. 2008 krizinde ihracaata dayalı sanayilerde çalışan kadınlar işsizlikle karşı karşıya kaldılar. Öyle ki büyük bir kısmı tümüyle işgücünün dışına itildi. Bağımsız Sosyal Bilimciler, krizin Türkiye'de yaşanış biçimini ele aldıkları " Ücretli Emek ve Sermaye- Derinleşen Kriz ve Türkiye'ye Yansımaları- isimli kitaplarında, 2009 döneminde, tarım dışı işsizlik oranının bir önceki yıla göre 3,8'lik bir artışla 17,4 seviyesinde gerçekleştiğini yazıyorlar. Bu oran erkeklerde bir önceki yıla göre 3,7 puanlık artışla % 16, kadınlarda ise 3,8 puanlık bir artışla % 21,9 olarak gerçekleşti. Bağımsız Sosyal Bilimciler bu dönemde kadın istihdamında birkaç puanlık artışın, kriz nedeniyle köylerine dönen ve burada ücretsiz aile emekçisi olarak çalışan kadınlara bağlıyorlar. Bu belli ölçülerde doğru olabilir.

Ama krizler kadın emeğine olan talebin de artmasına neden olabilir. Ücretlerin hızla düştüğü standart işlerin yerini esnek ve güvencesiz işlere bıraktığı, kriz koşullarında kadınlar erkeklerin kabul etmediği şartlarda çalışmaya razı olabiliyorlar. Bu koşullarda işverenlerin her türlü esneklik beklentilerine cevap veren kadın emeğine olan talep artarak, kadın emeği erkek emeğinin yerine ikame edilebiliyor. 2008 krizinde özellikle krizden çıkış döneminde Türkiye'deki kadın emeği açısından böyle bir eğilim de gözlemleniyor. TÜİK'in 2011 yılının ilk çeyreğinde yapmış olduğu Hane Halkı İşgücü Anketlerine dayanılarak oluşturulan bir çalışmada (bkz. Ali E. Bilgin,www.savportal.org) kadın istihdamının arttığına ve bu eğilimin devam edeceğine vurgu yapılıyor. Böyle bir artış var ama, artış nitelikli işlerde ortaya çıkan bir artış değil. Kadın istihdamını artırmak diye kadınlara sunulan çözüm; esnek ve güvencesiz işlerde çalışıp ömür boyu emekli olamama ve sosyal haklardan yararlanamama durumudur.

³ Kriz sonrasında dünya ve Türkiye'de kadın istihdamındaki eğilimlere ilişkin ayrıntılı bilgi, 4. Bölüm'de Kadın Dergisi raporunda bulunmaktadır.



Görünen o ki, önümüzdeki dönemde de işverenlerin esnek ve düşük ücretli çalışma istekleri kadın işgücü tarafından karşılanacak ve "istihdam artışı" devam edecek.

13 Temmuz 2011'de toplanan Üçlü Danışma Kurulu'nda, hükümetin kıdem tazminatını kaldırmaya yönelik tutumu açıkça belli oldu...Yine bu toplantıda hükümet programında esnek çalışma biçimlerinin hayata geçirileceği de açıkça vurgulandıktan sonra kadın işgücüne vasıf kazandırılmaktan bahsediliyor.

Toplantıda hükümet, Torba Yasa'dan çıkarılan, part-time işler, evden çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi çalışma biçimlerinin yasalara konulması için kararlı olduğunu da vurguladı. Bu çalışma biçimleri tüm dünyada kadın çalışma biçimi olarak tanınıyor.

Tüm bunları alt alta eklediğimizde önümüzdeki dönemde "işgücünün kadınlaşması" olgusu bütün yıkıcılığıyla karşımıza çıkacak gibi görünüyor.

İşgücünün kadınlaşması olgusunun güvenceli çalışmanın nispeten yüksek olduğu Petrol-İş Sendikasının örgütlü olduğu sektörlerde de etki edeceğini öngörebiliriz...

Ülkemizde Taşeron Çalışma Yaygınlaştırılıyor

1980 yıllardan itibaren küreselleşmenin hız kazanması ve buna bağlı olarak küresel tekellerin de artmasıyla birlikte, işletmeler pazarda rekabet edebilmek ve işçilik maliyetlerini düşürmek için esnek üretim ve çalışma modellerine yönelmişlerdir. Bu modellerden biri de taşeronluktur.

Taşeronluk sistemi, üretim maliyetinin dışsallaştırılmasını ve böylece etkin olarak serbest rekabet koşullarına adapte olmayı sağlamak için geliştirilen güvencesiz bir çalışma modelidir. Tarihi itibarıyla Türkiye'de eski bir geçmişe sahip olan taşeronluğun emek piyasasında sıkça bahsedilir duruma gelmesi, özellikle son 10 yılda uygulanan ya da dayatılmaya çalışılan emek politikalarının bir sonucudur. Küresel pazara entegre olmanın temel koşullarından biri olarak görülen, sermaye cephesinden de sürekli dillendirilen taşeronlaşmanın temel amacı rekabet edebilmek, emek piyasasında işgücü maliyetlerini düşürerek işletmelere daha fazla kâr kazandırmak, üretim sürecini parçalayarak işçilerin örgütsel olarak mücadele etmesinin önünü kapamak bu vesileyle sendikaları emek piyasasının aktörlerinden biri olma vasfının yok etmek ya da kendi sendikalarını kurarak muhalif olanları ekarte etmektir.

Dünyada ve özelinde Türkiye'de son on yıldır yaşanan ciddi krizler ve artçılarınin faturası emekçilere kesilmek istenmektedir. Krizin kaynağı emekçiler ya da onların zorlu mücadelelerle kazandıkları hakları değildir ama var olan bu haklar bile ser-



maye ve hükümet işbirliği ile emekçilerin elinden alınmaya çalışılmaktadır. Ve bu "kutsal amaca" ulaşmak için sermaye-hükümet ittifakı böyle bir değişimin emek piyasasında yasal zemine oturtulması gerektiği üzerine ciddi çalışmalar yapmaktadır.

Bilindiği üzere AKP hükümeti tarafından hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) AKP'nin emek piyasasını nasıl görmek istediğinin en güzel örneğidir. AKP'nin UİS'i kamuoyuna duyurduktan sonra ise sermaye çevrelerince gelen olumlu ve tatminkar tepkiler ise böyle bir birlikteliğin meyvesinin görülmesi açısından dikkate değerdir. Bilindiği üzere UİS 4858 sayılı İş Kanunu'nda ciddi değişiklikler öngörüyor; asıl işte taşeron çalıştırılması, bölgesel asgari ücret, geçici çalışmanın yaygınlaştırılması, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması bunlardan birkaçıdır.

Böyle bir değişime gerek görülmesinin sebebi ise işgücü piyasasındaki katılımları gidermek bu piyasaya giriş ve çıkışı kolaylaştırarak işgücüne katılımı arttırmak ve nihai amaç olarak da işsizliği bu uygulamalarla en alt seviyeye indirmek olarak belirtilmiştir. Ve 61. hükümetin ekonomik hedefleri alt başlığında belirttikleri kadarıyla ulusal istihdam stratejisini uygulayarak 2023'te işsizliği kalıcı bir şekilde % 5 seviyesine indirmek temel hedefleri olarak gösterilmiştir.

Uygulamaya konulmaya çalışılan bu taslaklar ve programlar sermayenin önünü tamamen açmaya, güvencesiz, esnek bir emek piyasası yaratmaya yöneliktir. Bu piyasada işçi atıl ve üretme sürecine yabancılaşmış bir şekilde varlığını devam ettirecek, kolektif kimliğinden uzaklaşacaktır.

Sermayenin ve hükümetin son dönemlerdeki uygulamaları da emek piyasasının gerçek aktörü olan işçi sınıfını bir meta haline, pasif bir karaktere dönüştürmeye yöneliktir. Yalnız koşullar ne olursa olsun üretimi yapan işçi sınıfıdır ve esas olan güç de işçilerdir. Tüm bu zorluklara karşı direnebilecek güç ve potansiyele de sahiptir. 78 günlük TEKEL direnişi bunun en somut örneğidir. 4/C olarak bilinen ve kamuda geçici personel istihdamını sağlayan yasaya karşı TEKEL işçileri kamuoyu desteğini de alarak 78 günlük bir direniş göstermişlerdir. Direnişi sadece TEKEL işçilerinin geçici personel olmasına karşı yürütülen bir mücadele olarak değil de esnek çalışmaya, güvencesizliğe ve sendikaların kamusal ve özel alandan tasfiyesine karşı yürütülen bir mücadele olarak yorumlamak daha doğru olacaktır.

Sendikalar açısından yapılması gereken taşeronlaşma, güvencesiz çalışma ve benzeri birçok yasa ile ilgili taslakların işçi sınıfına nasıl kayıplar vereceğini bu yasalar çıkmadan önce görebilme ve bu uygulamalara karşı ortak mücadele etme kararlılığını göstermektir.

Türkiye Bir Emek Cehennemine Dönüştürüldü

Türkiye'de 1980 sonrasında neoliberal saldırı başlamış ve buna bağlı olarak da sosyal devletin yapısından, çalışma ilişkilerine kadar birçok alanda değişiklik yaşanmıştır. Küresel kapitalist rekabetin ve sermaye mobilitesinin arttığı bu dönemde özellikle emeğe yaklaşım biçimi ve emeğin yapısı da değişmiştir.

Sosyal devlet, dolayısıyla da sosyal güvenlik anlayışının değişimi, çalışma ilişkilerinde köklü değişikliklere neden olmuştur. Esnek çalışma, buna bağlı olarak gelişen kayıt dışı istihdam, emeğin yasalarla belirlenen birçok hakkını elinden almış, bununla birlikte de ücretler ve çalışma koşullarında iyi olmayan çeşitli değişimler yaşanmıştır.

Emekçilerin çalışma koşullarında en köklü değişim, işçi sağlığı ve güvenliği başlığında yaşanmış ve ülkemizde iş cinayetleri ne yazık ki sıradan hale gelmiştir. 2007-2011 döneminde ise iş kazaları ve iş ölümleri patlama yapmış, işverenler ve devlet çalışma koşulları ve işçi sağlığı konusunda ortak bir yaklaşımla iş kazalarının artmasına çanak tutmuşlardır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) verilerine göre; 2007 yılında 80.602 iş kazası meydana gelmiş, kazalara bağlı olarak 1.043 işçi yaşamını yitirmiştir. 2008 yılında 72.693 iş kazası meydana gelmiş, 866 işçi yaşamını yitirmiştir. 2009 yılına geldiğimizde ise 64.316 iş kazası meydana gelmiş, bu kazalara bağlı olarak 1171 işçi yaşamını yitirmiştir. 2010 yılı ve 2011'in ilk 6 ayına dair ÇSGB herhangi bir rapor ya da veri yayınlanmamıştır.

Yazılı ve görsel medyadan takip edebildiğimiz kadarıyla, tamamı taşeron veya kayıt dışı çalışan işyerlerinde 2008 yılının ilk sekiz ayında iş kazaları sonucu 272, 2009 yılının son altı ayında 1016, 2010 yılında 1442 , 2011 yılının ilk altı ayında ise 278 işçi hayatını kaybetmiştir.

Üzerinde durduğumuz yıllar ve rakamlar gerçekleşen iş kazalarının tümünü yansıtmamakla beraber Türkiye'de iş kazaları ve sonuçlarının vahametini ortaya koymak için de yetersizdir. ÇSGB'nin verileri düzensiz olmakla birlikte, yalnızca kayıtlı istihdamı ele aldığı için kapsayıcılığı da şüphelidir. Öte yandan medyada yahut diğer sivil toplum kuruluşlarında yeterli kaynak bulunamaması da gerçeğe yakın sonuçları ortaya koymak konusunda bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'de iş kazalarının yaz mevsiminde arttığı görülmektedir. Bunun sebebi de, hiç kuşkusuz, mevsimlik emek istihdamının bu dönemde artış göstermesidir. Öte yandan yaz mevsiminde iş kazalarının yoğun yaşanması mevsimlik işçilerin çalışma



koşullarının kötülüğüne de işaret etmektedir. İşverenler, iş gücü maliyetini düşürmek adına, Doğu ve Güneydoğu bölgelerinden ucuz emek istihdam etmekte, bununla birlikte bu yörelerden gelen mevsimlik işçiler çeşitli etnik ayrımcılığa da maruz kalmaktadır. İşçilerin şehirlerarası ve şehir içinde traktör vb. çeşitli insan taşımaya müsait olmayan araçlarla, istif halinde taşınması da trafik kazalarına bağlı olarak işçilerin yaralanmalarına ve hayatlarını kaybetmelerine neden olmaktadır. 2008 yılında, işçi taşıyan kamyonun devrilmesi sonucu 9 işçinin hayatını kaybetmesi; 2011 yılı Ocak ayında Ankara'da gerçekleşen ve 11 işçinin hayatını kaybetmesine, 6 işçinin de ağır derecede yaralanmasına yol açan trafik kazası, ihmallerin en açık örnekleridir.

Türkiye'de en çok iş kazası madenlerde, inşaatlarda ve tersanelerde gerçekleşmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) açıklamalarına göre, Türkiye'de her 6 dakikada bir iş kazası gerçekleşiyor ve her 6 saatte bir işçi, iş kazasına bağlı olarak yaşamını yitiriyor.

İnşaat sektörü kayıt dışı istihdamın en fazla görüldüğü sektörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla denetimin de yok denecek kadar az olduğu bir sektördür. Öte yandan baret, eldiven, iş ayakkabısı gibi birçok temel kaza koruyucu/önleyici materyalin işçilere temin edilmemesi, kurulan iskelelerin kaza yapmaya müsait olması bu sektörde kazaların ve ölümlerin daha çok yaşanmasına sebebiyet vermektedir. 2009 ve 2010 yıllarında TOKİ projesinde çalışan işçilerin kaza oranlarının yüksekliği ve birçok işçinin hayatını kaybetmesi, aslında, kayıtlı ya da kayıt dışı, inşaat sektöründe temel önlemlerin işverence ve devletçe yeterli düzeyde alınmadığının en bariz göstergesidir.

Maden sektörüne baktığımızda ise iş kazalarının ve bunlara bağlı olarak gerçekleşen sakatlanmaların ve ölümlerin yoğun olduğu bir iş alanı karşımıza çıkmaktadır. Bu kazalar ve kayıplar çeşitli önlemlerle azaltılabilir fakat işverenlerin, önlemleri maliyet unsuru görerek, yeterli önemi vermemesi ve denetimlerin de layıkıyla yapılması kazalara, "olağan" ya da "kader" şeklinde yaklaşımları mümkün kılmıştır. ILO'nun raporlarına göre Türkiye 1999'dan beri, madenlerde kaçak ve taşeron işçi çalıştıran ve buna bağlı olarak en çok iş kazasının yaşandığı ülkedir.

2009 yılı Aralık ayında, Bursa'da, bir maden ocağında gerçekleşen grizu patlaması sonucu 19 işçi yaşamını yitirmişti. Patlamanın ardından yayınlanan rapor; birçok ekipmanın anti grizulu olmadığını, ocağın yeterince havalandırılmadığını, gaz ölçümünün olmadığını ve tahkimatın zayıf olduğunu ortaya çıkarmıştı. 1985 yılından beri faaliyet gösteren ocakta daha önce de bu tip ihmaller nedeniyle ölümlerle sonuçlanan grizu patlamalarının yaşandığı ortaya çıktı.

2010 yılı Şubat ayında, Balıkesir'de, 17 kişinin ölümüyle sonuçlanan bir grizu patlaması daha yaşandı. Patlamanın nedeni, yine ekipmanların anti grizu özelliğine sahip olmaması ve yetersiz havalandırma idi. Patlamanın ardından açıklama yapan Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, henüz 20 gün önce bu maden ocağının ÇGSB tarafından denetiminin yapıldığını belirtmişti. Bu madende, işçilerin, taşeron bir şirkete bağlı olarak çalıştıkları ve yine aynı madende, 2006 yılında 17 kişinin ölümüyle sonuçlanan grizu patlaması yaşandığı da ortaya çıktı.

2010 yılı Mayıs ayında, Zonguldak'ta, TTK'nın işlettiği madende, 30 kişinin ölümüyle sonuçlanan bir grizu patlaması daha gerçekleşti. Patlamanın nedenleri tam olarak ortaya çıkarılamazken Başbakan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın yaptığı açıklamalar hükümetin konuya nasıl yaklaştığını gözler önüne seriyordu. Başbakan maden işçilerinin ölümü için "Kader, ölüm madende çalışanların kaderidir" derken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, "Madenciler güzel öldü" şeklinde açıklama yaptı.

Tersanelere baktığımızda ise, ihmallere bağlı birçok iş kazası yaşanıyor. Kazalar, yoğun olarak özel şirketlerin işlettiği yerlerde ve taşeron ya da kayıt dışı çalışanların bulunduğu tersanelerde gerçekleşiyor. ÇSGB'nin raporlarında, kaza nedenleri olarak işçilerin hataları ileri sürülse de, sendikaların açıklamalarına göre, işçi yalnız başına suçlu değil. İşçi eğitimlerinin yeterince yapılmaması, yeterli önlemlerin alınmaması, iş için gerekli gıysilerin ve ekipmanların sağlanmaması ve taşeron ya da kaçak işçi çalıştırmak kazalara ve ölümlere sebebiyet veriyor.

Tuzla tersanesi, iş kazaları ve ölümleri konusunda hemen her ay gündeme geliyor. Aynı sebepler nedeniyle, son 4 yılda, onlarca işçi yaşamını kaybetmiş, yüzlerce işçi de iş kazası sonucu çeşitli şekillerde yara almıştır. 2008 yılında, TBMM'de, Tuzla'da gerçekleşen işçi ölümlerini araştırmak üzere Gemi İnşa Sanayisindeki Sorunları Araştırma Komisyonu kuruldu. Komisyona bilgi veren, İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) İmar ve Şehircilik Daire Başkanı Davut Çakır, bölgede bulunan tersanelerden yalnız 4 tanesinin iskan izni olduğunu söyledi. Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, kaza ve ölümleri eğitimsizliğe bağlarken, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Müdürü'ne göre ise "Köyden hiç ayrılmamış insanlar, sanayi işlerine girdiğinde üzüntü verici kazalar oluyor ve bazı nedenlerden ötürü ortada bir facia varmış gibi gösteriliyor, oysa abartılacak bir durum yok."

TMMOB ve TTB'nin açıklamalarına göre ise kazaların en büyük sorumlusu, işverenler ve taşeron işçi çalıştıran firmalardır. SGK müfettişlerinin 2008 Temmuz'unda yaptığı incelemeler sonucunda, 15.000 işçiden 11.000'inin sigortaları sorunlu, 160 işçi kaçak, 4 tersane kapatılmalı şeklinde sonuçlar çıktı. 114 işyerinde herhangi bir soruna rastlanmazken 191 işyerinde sorunlar tespit edildi.



Yasalaşan eğitim ve denetleme kararlarına rağmen Türkiye genelinde ve Tuzla'daki tersanelerde, kazalarda bir azalma görülmemiş, iş kazaları ve iş cinayetleri de devam etmiştir.

2008 yılında, Davutpaşa'da bir iş merkezinde gerçekleşen patlamada 22 işçi hayatını kaybetmiş, 150 kişi de yaralanmıştı. İstanbul Valisi Muammer Güler'in açıklamasına göre, patlamanın gerçekleştiği işyeri ruhsatsızdı. 2011 Şubat ayında ise, Ankara'da, sabah saatlerinde, OSTİM'de meydana gelen patlama sonucu 7 kişi ölmüş, 27 kişi yaralanmıştı, patlamanın gerçekleştiği gün, OSTİM'e 1 kilometre uzaklıktaki, boya üreten bir işyerinde gerçekleşen patlama sonucu, 17 işçi hayatını kaybetmişti. Yapılan araştırmalar sonucu patlamaların gerçekleştiği her iki işyerinin de ruhsatları olmadığı ortaya çıkmıştı.

Üzerinde durduğumuz kazalar 2007-2011 yılı arasında en çok göze çarpan ve en çok kayıp/yaralanma ile sonuçlanan kazalardır. ÇSGB verilerine göre, her ay yaklaşık 35 işçi iş kazalarına bağlı olarak hayatını kaybetmekte ve birçok işçi de ağır derecede yaralanmaktadır. Gerçekleşen kazaların çoğu medyaya yansımamakla beraber, ÇSGB'nin verileri de gerçekleri ortaya koymak konusunda yetersiz kalmaktadır.

İş kazalarının artmasındaki ana sebepleri maddeler halinde sayacak olursak;

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği anlayışının İş Sağlığı ve Güvenliği'ne indirgenmesi. Taşeron ya da kaçak işçi çalıştırmak (kayıt dışı istihdam)
- Örgütlülüğün zayıf olması.
- İşçiyi kazalardan koruyacak ekipmanların maliyet unsuru görülerek temin edilmemesi.
- Denetimlerin devlet tarafından yeterli düzeyde yapılmaması, eksikliklere göz yumulması.
- Çalışma koşullarının elverişsiz olması.
- Ücretlerin yetersizliği ve işçilerin iş dışı yaşamda huzursuz olmaları.
- Gerçekleşen kazaların sorumlularına caydırıcı yaptırımların uygulanmaması.

İş kazalarının yukarıda sıralanan nedenleri, aynı zamanda iş kazalarının engellenmesi için atılması gereken adımlara ilişkin ipuçları sunmaktadır. Taşeron ve kayıtdışı istihdamın azaltılması, sendikal örgütlülüğün yaygınlaşması ve güçlendirilmesi, çalışma şartlarının düzeltilmesi ve işyeri denetimlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi, iş cinayetlerinin ortadan kaldırılmasının ön koşulları olarak öne çıkmaktadır.

Bu açıdan iş cinayetlerinin önlenmesinde, devlet ve işverenler kadar sendikalara da önemli bir sorumluluk düşmektedir.

D. TÜRKİYE SENDİKAL HAREKETİNDE GELİŞMELER

Muhallif Sendikal Hareket

AKP hükümetinin emeğin haklarına yönelik saldırılarının ardarda gündeme geldiği geçtiğimiz dönem aynı zamanda Türk-İş'in de giderek sessizleştiği, işçi sınıfı mücadelesindeki öncülük misyonunu taşıyamaz olduğu bir evre olarak hatırlanacaktır. Konfederasyonun yeni seçilen yönetiminden bazı üyelerin iktidar partisiyle yakın ilişkileri bilinmekteydi, ancak yine de sendikacı kimliğinin gerektirdiği ölçüde bağımsız tavır alabilecekleri, işçi hakları konusunda siyasi tercihlerinin ötesinde tutum alabilecekleri bekleniyordu. Dört yıllık zaman diliminde sınıf mücadelesinin tüm önemli uğraklarında bunun olmadığı görüldü.

Öncelikle emekçilerin sağlık ve sosyal güvenlik haklarında ciddi kayıplar yaratacağı açık olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı karşısında verilen mücadelede konfederasyon tutarsız ve öncülükten kaçınan politikalarıyla kötü bir sınav verdi. Sendikamızın da içinde yer aldığı Herkese Sağlık Güvenli Gelecek Platformu (HSGGP) etrafında toplanan emek hareketinin dinamik kesimleri yasa tasarisına Kadıköy'de gerçekleştirdikleri yürüyüş ve protesto eylemiyle Meclis Komisyonu'nda görüşülmekte olan SSGSS Yasa Tasarısı'nın geri çekilmesini istediler.

O dönemde emek hareketinin geniş kesimini çatısı altında toplayan Emek Platformu Başkanlar Kurulu da, tasarının çalışanlar emekliler, dul ve yetimleri için ağır hak kayıplarına neden olduğu tespitini yaptı ve emeklilik ve sağlık alanında köklü değişiklikler yapan, kazanılmış hakları geriye götüren tasarımı sosyal devlet ilkesine aykırı olarak değerlendirdi. Bu tespitlerin ardından Platform öncülüğünde, 13 ve 14 Mart 2008 tarihlerinde ülke çapında kitlesel eylemler ve iki saatlik iş bırakma biçimindeki fiili genel grev ile güçlü bir direniş sergilendi. SSGSS Yasa Tasarisına karşı Emek Platformu'nun ülke çapında uyguladığı 2 saatlik iş bırakma-uyarı eylemi başarıyla gerçekleşti. Petrol-İş üyeleri de örgütlü olduğumuz tüm işyerlerinde üretimi iki saat durdurarak, çalışmama haklarını kullandılar.

Emek hareketinin bu yükselme noktasında Türk-İş yönetimi giderek tutum değiştirmeye başladı. Mecliste müzakere edilen bir tasarının, müzakereler sonrasında "geri çekilsin" denilmesini tutarlı bulmadığını belirten Türk-İş yönetimi; "tasarının geri çekilmesi" talebinin, "gecikmiş bir talep" olduğuna inandığını belirterek yeni eylemliliklerin içinde bulunmayacağını ilan etti.

Gelişmeler çerçevesinde Petrol-İş'in de aralarında yer aldığı, Türk-İş'e bağlı 10 sendika ortak bir açıklama yaparak Türk-İş'in aldığı tavrı benimsemediklerini kamuoyuna duyurdular. Açıklamada şunlar söylendi:



“Emek Platformunun mücadelesi büyük destek kazanmaya başlamıştır. Bu umudun kırılmasına izin veremeyiz. Aslında henüz yitirilen bir şey yoktur. TBMM'ye inen yasaya karşı mücadele zemini vardır ve Emek Platformu tüm bileşenleri ile ivedilikle toplanarak yeni aşamada alınması gereken kararları almalı ve harekete geçmelidir. Türk-İş Konfederasyonuna bağlı biz aşağıda isimleri bulunan sendikalar, bu konuda yeniden bir değerlendirme yapılarak vakit geçirilmeden ortak karar alınmasını talep ediyor, ortak karar alınmaması halinde Emek Platformu bileşenlerince 6 Nisan 2008 günü Kadıköy'de yapılması planlanan mitinge yığımsal olarak katılacağımızı kamuoyununa saygıyla duyuruyoruz.”

Bu noktada inisiyatif alan HSGGP'nun çağrısıyla İstanbul Kadıköy'de kitlesel bir miting düzenlendi. SSGSS Yasa Tasarısı'na karşı gerçekleştirilen mitinge 50 bini aşkın emekçi katıldı. Yasanın geri çekilmesini isteyen emekçiler, birlikte mücadele çağrısı yaptılar. Yoğun yağmura karşın coşkusuyla dikkat çeken mitingde, Türk-İş'i göreve çağırın sendikalara üye işçiler kitlesel olarak yer aldı.

SSGSS'ye karşı mücadele sürecinde ortaya çıkan bu çatlak çettiğimiz dönem boyunca kritik uğraklarda kendisini yeniden gösterdi. Türk-İş yönetiminin, yaklaşık üç ay süren ve Türkiye'nin gündemini belirleyen Ankara'daki Tekel İşçileri Direnişi sırasında gösterdiği tutum da yoğun eleştirilere hedef oldu. Tekel işçileri için güçlü ve eylemli bir dayanışmanın yaratılması yönündeki çabalar hep Petrol-İş'in de içinde yer aldığı mücadeleciler sendikaların zorlaması ile yaşama geçirilebildi. Bu konuda konfederasyon merkezinin sergilediği politika Tekel Direnişi sürecinde yapılan iş bırakma da dahil yaygın eylemlerin yeterince etkili olamamasına neden oldu. 26 Mayıs'ta yapılacağı ilan edilen genel eylem emek hareketinin heyecanını ve umudunu zayıflatan bir şekilde sonuçlandı. Türk-İş 26 Mayıs'a giden süreçte gerek üyelerinin hazırlanması, gerekse bu eylemin toplumsal desteğinin sağlanması yönünde hiçbir çalışma yapmadı. Sonunda bu kararı uygulayamayacağını açıkladı. Bu TEKEL Direnişi ile yükselen 1 Mayıs'la devam eden sınıf hareketinin yükselişine ve özellikle emek hareketinin birlikteliğine vurulan bir darbe oldu.

Türk-İş yönetiminin ülkenin ve işçi sınıfının önündeki hayati önemdeki gündemlerde tavırsız kalma, ya da iktidarı zımnî olarak destekleme yönündeki tavrı 12 Eylül 2010'da gerçekleşen Anayasa Referandumu sürecinde de kendisini gösterdi. *“Türk-İş, referandum sürecinde kendi tabanına “Evet” ya da “Hayır” oyu kullanması yönünde bir sınırlama getirmeyecektir. Referandumda Türk-İş topluluğunu oluşturan her bir birey, kendi özgür iradesi ile ve doğru bulduğu biçimde oyunu kullanacaktır”* açıklaması yapıldı. Ancak Türk-İş'e bağlı onbir sendika hazırladıkları broşürle referandumda neden hayır dediklerini üyelerine ve işçi sınıfına açıkladılar, yaptıkları basın toplantısı ile bu konudaki düşüncelerini kamuoyuyla paylaştılar. Hazırlanan broşürlerden onbinlerce basılarak üyelere dağıtıldı ve referandum sürecinde işçi sınıfının doğru bilgilenebilmesi, doğru tutum alması için çaba gösterildi.

Türk-İş'e bağlı onbir sendika, sendikal hükümlere ilişkin itirazlarını hazırladıkları broşürde şu şekilde formüle etmişlerdir:

- 51. Maddede var olan işçi-memur ayırımı devam ettirilmiş, tüm çalışanların ortak sendikalaşma hukuku yaratılmamıştır. Dahası madde uluslararası çalışma hukukuna uygun biçimde, emekliler ve işsizler gibi diğer emek kategorilerinin sendikalaşmasına olanak tanıyacak şekilde değiştirilmemiştir. Bu sınırlama nedeniyle kapatılmış ve kapatılma riski ile yüz yüze çok sayıda sendika olduğu unutulmamalıdır. Öte yandan sendikal mevzuat bir bütün olarak demokratikleştirilmeden işyerinde birden fazla sendikanın örgütlenmesinin önünü açan değişiklik de zayıf ve güdümlü sendikacılığı da beraberinde getirecektir.

- 53. madde ile memurlara toplu sözleşme hakkı tanındığı iddiası ise gerçek dışıdır. Grevsiz sendika ve toplu sözleşme hakkı özünden yoksundur. Çünkü sendikal haklar bölünmez bir bütündür. Bu nedenle, 53. Maddede yapılan değişikliğin bazı sendikal çevrelerde bir kazanım olarak sunulmasını kabul edilemez buluyoruz.

Memurlara grevli toplu sözleşmeli sendikal haklar tanınmamış, tersine mevcut Anayasa hükmünden daha geri bir düzenleme yapılarak, kamu çalışanlarının uğruna yıllarca mücadele ettikleri grev hakkı zorunlu tahkim sistemi getirilerek engellenmiş, memura örtülü bir grev yasağı getirilmiştir. 12 Eylülcüler işçi haklarını budamak için Yüksek Hakem Kurulunu Anayasaya koymuştu, AKP ise memurların grev hakkını budamak için Kamu Görevlileri Hakem Kurulunu Anayasaya koyuyor. Sendikal haklara bakışın 30 yıldır değişmediği anlaşılıyor.

- 54. maddede yer alan ve grev yasakları ile ertelemelerine olanak veren hükümler ve Yüksek Hakem Kurulu korunmuştur. Grevi sadece toplu sözleşme yapılması sırasında başvurulabilecek bir araç olmakla sınırlayan 1. fıkra hükmü değiştirilmemiştir. Böylece 54. Maddenin 7 fıkrasında yer alan bazı grev yasakları kaldırılmış olsa da 1. fıkranın korunması nedeniyle diğer grevlerin ve özellikle de genel grev ve hak grevinin önü kesilmiştir. Dahası hiçbir Avrupa Anayasasında yer almayan lo-kavt anayasa hükmü olarak korunmuştur.

AKP Anayasa değişiklikleri sırasında Anayasanın 90. Maddesini ihlal etmiş, Türkiye'nin onayladığı temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin gereğini yapmaktan kaçınmıştır.



Sendikal haklar konusunda İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararları ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarının gereği yerine getirilmemiş ve ILO'nun eleştirilerine kulak tıkanmıştır.

- 125. maddede yapılan değişiklik ile idarenin eylem ve işlemlerinin yargısal denetiminin sınırlandırılması hedeflenmiş ve yargının kamu yararı gerekçesiyle karar vermesi zorlaştırılmıştır. Bu yolla kamu yararının ihlal edilmesinin ve kamunun talan edilmesinin yolu açılmıştır. Bu değişiklik özelleştirmeleri yargı denetiminden kaçıracaktır. Böylece sendikalar olarak yıllardır kamu yararını savunmak için kullandığımız bir hukuksal dayanak sınırlandırılmaktadır.

Sendikamız ayrıca, referandum öncesi sendikaların emeğin sesini ve tavrını yükselten ortak eylem ve etkinliklerin hayata geçirilmesinde önemli bir rol üstlenmiştir. Bu doğrultuda, 31 Ağustos'ta Türk-İş'e bağlı 12 sendika dışında DİSK'e bağlı sendikalar, TMMOB ve aydınlarla birlikte "Hayır" yönündeki tavrını, İstanbul Beyoğlu'nda düzenlenen bir yürüyüşle göstermişlerdir.

Tüm bu süreçlerde sendikal mücadele anlayışları ortaklaşan, ortak tutumlar geliştiren Türk-İş'e bağlı on sendika 2011 yılının bahar aylarında daha güçlü ve kalıcı bir birlikteliğin temellerini atmak için çalışma yürütmeye başladılar.

Çalışmaların sonucunda 1 Temmuz 2011'de Taksim'de yapılan basın açıklaması ile, aralarında sendikamız Petrol-İş'in de yer aldığı Türk-İş'e bağlı; Hava-İş, Kristal-İş, TGS, TÜMTİS, Deri-İş, Tek Gıda-İş, Belediye-İş, Tez Koop-İş ve Basın-İş sendikaları demokratik, mücadelecı ve güçlü yeni bir sendikal hareket için biraraya gelerek yola çıktıklarını duyurdular.

Raporumuzda da yer verdiğimiz metinle biraraya geliş ilkelerini ve geleceğe yönelik mücadele programlarını ortaya koydular. Konu hakkında yapılan açıklamalarda bu birlikteliğin yaklaşan Türk-İş genel kuruluyla sınırlı bir ufka sahip olmadığı; bu önemli genel kurulda alınacak ilkeli tutumun yanısıra ve ondan da öte yeni bir sendikal oluşumun temellerinin atılması perspektifinin olduğu ısrarla vurgulandı.

10 SENDİKANIN 1 TEMMUZ 2011 TARİHİNDE YAYINLADIĞI ÇAĞRI METNİ

DEMOKRATİK, MÜCADELECI VE GÜÇLÜ YENİ BİR SENDİKAL HAREKET İÇİN BİRARAYA GELDİK, YOLA ÇIKIYORUZ...

Türkiye sendikal hareketi ciddi bir tıkanıklık yaşamaktadır. Emekçilerin karşı karşıya olduğu sorunlara çözüm üretememektedir. İşçi sınıfının hak ve çıkarları ciddi biçimde tahrip edilmekte, çalışma ve yaşama koşulları 19. Yüzyıl vahşi kapitalizmine benzer bir hal almaktadır. Sendikal hareket ise bu sürece müdahale etme ve tersine çevirme kapasitesinden uzak kalmıştır.

Yasal, siyasal kısıtlamalar ve işverenlerin sendika karşıtı uygulamaları sendikal hareketi güçsüz kılmıştır. Bunun somut sonucu sendikal hareketin toplumsal ağırlığının azalması ve tabanın daralması olarak ortaya çıkmaktadır. Sendikal hareketin içinde bulunduğu bu tablo karşısında yapısal bir dönüşüme gitmek acil bir ihtiyaçtır.

Türkiye'nin en büyük emek örgütü olan Türk-İş'in Yönetimi, bu sorunların çözümünde rol üstlenebilecek anlayıştan, enerjiden ve inançtan yoksundur. Türk-İş Yönetimi, çalışma hayatındaki sorunlar karşısında; İş Yasası'nda yapılan değişikliklerde, taşeronlaştırmanın yaygınlaştırılması için yapılan yasal değişikliklerde, sosyal güvenlik ve sağlık sisteminin dönüştürülmesi sürecinde; suya sabuna dokunmayan açıklamalarla, baştan savma eylemlerle, ikircikli tavırlarla ve suskunlukla, iktidarın bu süreçteki sorumluluğuna ortak olmuştur. İşçi sınıfından yükselen dayanışma ve mücadele çağrılarını arkasını dönerek, temsil ettiği kesimlerden giderek uzaklaşmıştır.

Bizler işte bu noktada inisiyatif alıyor, bir adım öne çıkıyoruz. Biz, Türk-İş içinde ortak yaklaşımlara sahip, aynı sendikal anlayışları benimseyen sendikalar olarak, demokratik ve sınıf mücadelesi perspektifine sahip, güçlü yeni bir sendikal hareket yaratmak üzere yola çıktık. Türk-İş'in güçlü, mücadelecisi, demokratik bir yapıya kavuşmasını sağlamak öncelikli hedefimizdendir. Bu, yüzü sınıfa dönük, mücadelecisi, birleşik bir sendikal hareketi yaratmak yolunda atacağımız önemli adımlardan biri olacaktır.



İlke ve Hedeflerimiz

Neoliberalizme karşı sınıfın birliği ve dayanışması

1) Platformumuz, “rekabet üstünlüğü” adı altında emek gücünün ucuzlatılmasına, emeğin daha fazla sömürülmesine ve katma değerden giderek daha düşük pay almasına yol açan neoliberal politikaları reddetmektedir.

Platformumuz, çalışan ya da işsiz, sendikalı ya da sendikasız, mavi ya da beyaz yakalı emekçilerin birbirinin rakibi değil, işçi sınıfının bileşeni olduğuna inanmaktadır. Bu çerçevede işçi sınıfının her kesimine yönelen hak gasplarına, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılması nedeniyle uygulanan baskılara, işçi kıyımlarına karşı hiçbir ayırım yapmadan ortak bir mücadele sergilenecektir.

2) Platformumuz, güvencesiz istihdamın, kuralsızlaştırmanın, esnek çalışma biçimlerinin, temel hizmet alanlarının ticarileştirilmesinin ve özelleştirme politikalarının emeğin hak ve kazanımlarına yönelik en ciddi saldırılar olduğuna inanmaktadır. Bu politikalara karşı açık, net bir duruş ve aktif bir mücadele geliştirmek Platformumuzun öncelikli hedefi, varoluş nedenidir.

3) Platformumuz sadece çalışanların hakları ve özgürlükleri için değil, işsizliği önleyici politikaların yaşama geçirilmesi ve işsizlik fonunun amaçlarına uygun şekilde kullanılması için de mücadele verecektir.

Ülkede, işyerinde ve sendikada demokrasi

4) Örgütlü yapının güçlendirilmesi ve sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması platformumuzun temel amaçlarındandır. Anayasa ve çalışma yasalarının emeğin temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alan bir şekilde yeniden düzenlenmesi öncelikli ve sürekli gündemimizdir. Sosyal hakların güvence altına alınmadığı bir anayasa bizim için kabul edilemez.

Bugün sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engel, gerçek anlamda bir iş güvencesinin olmamasıdır. İşten çıkartmalara karşı ILO standartlarında bir iş güvencesi için mücadele edeceğiz.

Yetki müessesesi idari vesayetten kurtarılmalı; ILO tarafından da savunulan, işçilerin iradesini ortaya çıkaran referandum kurumu yasalaştırılmalıdır. Üyelik, temsilcilik ve yöneticilik teminatının güçlendirilmesi, baraj ve noter sisteminin kaldırılması Platformumuzun öncelikli hedefidir.

Platformumuz, ülkemizde pek çok yasakla işlevsiz hale getirilen grev hakkına işlerlik kazandırılması için grev yasaklarının ve grev hakkının kullanımını engelleyen bütün yasal düzenlemelerin kaldırılması; dayanışma grevi, hak grevi ve genel grevin çalışanlara tanınması için mücadele etmekte kararlıdır.

5) Platformumuz temel insan hak ve özgürlüklerine saygılı, hukukun üstünlüğüne dayalı, şeffaf, hesap verebilir, hesap sorulabilir; katılımcı, çoğunlukçu değil çoğulcu, her türlü inanç ve düşüncenin özgürce ifade edilebildiği bir demokratik düzenin savunucusudur. Laiklik ve sosyal devlet vazgeçilmez ilkelere sahiptir.

Ülkenin demokratikleşmesi yönünde atılacak adımlar sendikal yaşamı canlandıracağı gibi, sendikaların bu uğurda giriştiği mücadeleler de demokrasinin gelişimine hizmet edecektir. Platformumuz baskıcı, otoriter anti-demokratik karakteri belirgin hale gelen “yeni” rejime karşı da demokrasiyi savunmaktadır.

Platformumuz, kimliklerin dışlanmadığı, ayrımcılığın yapılmadığı, eşitlik temelinde hak ve özgürlüklere saygının tesis edildiği, barışın hakim kılındığı, doğanın metalaştırılmadığı, cinsiyet ayrımcılığının son bulduğu, gençlerin geleceksizleştirilmediği, kendilerine söz hakkı tanındığı, özgür ve demokratik bir Türkiye istemektedir. Bu taleplerle yola çıkan toplumsal muhalefet örgütleri ve sosyal kesimlerle yol arkadaşlığı yapmayı, dayanışma içinde olmayı gerekli görmektedir.

6) Platformumuz, özgür ve bağımsız sendikal hareketi ödünsüz biçimde savunur. Siyasal iktidarlarca yürütülen bağımlı ve güdümlü sendikal yapı oluşturma girişimlerini reddeder. Emek örgütlerinin siyasi otoritenin denetimi altına alınması yönündeki her türlü baskı, tehdit, manipülasyon ve saldırılara birlikte karşı koyma kararlılığında.

7) Platformumuz, sendikalarda demokratik bir yapının oluşması için gerekli önermeleri geliştirmeyi, sendika içi demokrasiyi ortak bir norm haline getir-



meyi hedeflemektedir. Katılımcı, demokratik, şeffaf; üyelerin söz ve karar sahibi olduğu bir sendikal yapının hakim kılınması için çaba gösterecektir.

Platformumuz, kitleleri sendikalardan uzaklaştıran, onlara duyulan güveni sarsan zaafardan arınmayı da temel hedeflerden biri olarak belirlemiştir. Sendikal örgütlerin iç yapı ve işleyişlerinin demokratik esaslar çerçevesinde yürütülmesi kadar, denetim mekanizmasının etkin çalışması, açık, şeffaf ve hesap verilebilir bir mali yapıya oturtulması en önem verilen hususlardan biridir.

Emek odağı oluşturmak ve güçlü bir temsil sağlamak

8) Platformumuz, küresel ve yerel düzeyde egemen olan sermayenin siyasi karar mekanizmasını da kontrol ettiği gerçeğinden yola çıkarak; emek eksenli bir siyasal harekete ivme kazandırılmasının gereğine inanmaktadır.

Türk-İş'in politikalarına yön veren, siyasetten uzak "partiler üstü" anlayış, geçmişte olduğu gibi bugün de işçi sınıfı mücadelesine vurulan bir prangadır. Biz siyasi partilerin ve hükümetlerin güdümünde olmayan ama siyasete müdahale eden, siyasi alanı sermaye temsilcisi odaklara terk etmeyen bir sendikal hattın gerekli olduğunu düşünüyoruz. İşçi sınıfının kaderini belirleyen kritik hamlelerin sermaye ve iktidar eliyle ardı ardına devreye sokulduğu, yasal-hukuksal zeminin esaslı bir dönüşüme uğratıldığı bir dönemde yapılması gereken; emeğin en geniş temsilini sağlayacak, tüm emekçilerin giderek ortaklaşan sorunlarını gündeme taşıyacak, güçlü sosyal-siyasal platformlar yaratmaktır. Biz bu tür platformların yaratılmasını ve güçlendirilmesini görev sayıyoruz.

Platformumuz emek güçleri arasındaki bölünmüşlük, parçalanmışlık ve ayrımcılığı mutlaka aşmayı amaçlamakta, ortak paydamız olan "sınıfsal çıkarlar" ek-seninde birleşmeyi hedeflemektedir.

9) Emek hareketinin yaşamakta geç bile kaldığı köklü değişimin; sendikaların izledikleri politikaları, stratejileri, yöntem ve araçları kapsayan bir bütünlük içinde ele alınması gerektiğini düşünüyoruz. Sendikal değişim artık kısmi değil topyekûn ve çok boyutlu olmak durumundadır. Bu hedefe ulaşmak için platformumuz; üniversitelerle, akademisyenlerle, aydınlarla ve emek hareketi adına söyleyecek sözü olan her kesimle işbirliği içinde olmaya ve onlardan gelecek önerilere, düşüncelere açıktır.

10) Biz sınıfsal-sosyal dayanışmanın alanını sadece işçi sendikaları ile sınırlı görmüyoruz. Kamu çalışanları sendikaları, meslek odaları ve emeğin hakkı için mücadele veren tüm oluşumlarla dayanışma ve ortak mücadele içinde bulunmayı, işçi sınıfının genişleyen ve katmanlaşan sosyal yapısını kavramak ve örgütlemek için bir zorunluluk olarak kabul ediyoruz. Platformumuz, sendikal hareketin, memur ya da işçi ayrımı yapmaksızın, giderek ortak-birleşik bir sendikal yapıya kavuşması için çaba gösterecektir.

Türkiye işçi hareketinin tarihi boyunca her zaman güçlü bir esin kaynağı olmuş, dayanışmayı geliştirmeye hizmet etmiş yerel sendikal birliklerin canlandırılması; var olanların daha da geliştirilmesi de ilkelerimiz arasındadır. Bu bağlamda, yerel düzeydeki güç birliklerinin oluşturdukları deneyimlerin ve örgüt tabanları arasındaki paylaşımların da birlik ve mücadeleye katkısı olacağı şüphesizdir.

11) Neoliberal ekonomik politikalar ve ona eşlik eden sermayenin küreselleşmesi, günümüz dünyasında gelişmiş ülke emekçilerini de bizlerle benzer bir tehditle karşı karşıya bırakmaktadır. Platformumuz, sermayeye karşı emeğin küresel düzeyde işbirliği sağlamasının mutlak önemine ve gerekliliğine inanmaktadır. Bu çerçevede uluslararası alanda emek örgütleri ile dayanışma güçlendirilecek ve ortak mücadele perspektifini taşıyan etkin işbirlikleri geliştirilecektir.

Cesur, öncü ve mücadelecî bir sendikal hareket için değişim

Demokratik, mücadelecî ve güçlü bir sendikal hareket için bir araya geldik. Yürüyüşümüzü başlatıyoruz. Yürüyüşün sadece bu metne imza koyan sendikalarla sınırlı kalmayacağını, yukarıda dile getirdiğimiz hedeflerin pek çok sendikanın ve emekçilerin büyük çoğunluğunun ortak dileği olduğunu biliyoruz ve onlarla da buluşmayı hedefliyoruz.

**BASIN-İŞ, BELEDİYE-İŞ, DERİ-İŞ, HAVA-İŞ, KRİSTAL-İŞ,
PETROL-İŞ, TEKGIDA-İŞ, TEZ KOOP-İŞ, TGS, TÜMTİS**



Yandaş Sendikacılığın Gelişimi

Türk-İş içerisinde alternatif bir sendikal platformun oluşturulmasını önceleyen gelişmeler, ülkemizde AKP hükümetleri döneminde güdümlü, yandaş sendikacılık oluşturma girişimlerinin had safhaya varması ile de ilişkilidir.

Hükümet, son dönemde işçi sınıfının öne çıkan tüm mücadele deneyimlerinde, sendikal alanda oluşturmaya çalıştığı yandaş unsurlar ile emek hareketini bölmeyi başarmıştır. Konfederasyonumuz Türk-İş'te ise 2007 Genel Kurulu'nun ardından bu yöndeki girişimlerin sayısı artmış, ülkemizin en büyük işçi konfederasyonu Türk-İş bu yolla etkisizleştirilmeye çalışılmıştır.

Öte yandan, siyasal iktidara bağımlı sendikal yapıların aynı dönemde büyük bir güç kazanmaya başladığı görülmüştür. Gerek işçi gerek de memur konfederasyonları içerisinde belli yapıların öne; emekten yana duruşunu muhafaza etmeye çalışan sendikaların baskı, tehdit, manipülasyon ve hatta açık saldırılarla sindirilerek açılmaya çalışılmıştır.

Çay-Kur, Tekel, THY, THY Teknik A.Ş., Orman Genel Müdürlüğü ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde Türk-İş'e bağlı muhalif sendikalara üye işçiler, çeşitli yollarla Hak-İş'e bağlı sendikalara üye olmaya zorlanmıştır. Bu dayatmanın bir örneği ise sendikamızın örgütlenmeye çalıştığı Gaziantep'te kurulu bulunan Eruslu Sağlık Ürünleri Tic. A.Ş.'de yaşanmıştır. Burada Petrol-İş'e üye olan işçiler, işverenin baskısıyla Hak-İş'e bağlı Öz İplik-İş'e üye yapılmışlardır.

Memur konfederasyonları içerisinde Memur-Sen, AKP hükümetleri döneminde üye sayısını katlayarak en çok üyeye sahip konfederasyon haline gelmiş ve kamu çalışanlarını toplu görüşmelerde temsil etme hakkını kazanmıştır. Memur-Sen'in üye sayısı 2004 yılı Temmuz ayında 137 bin 937 iken, 2011 Temmuz'unda 515 bin 378 kişiye yükselmiştir. Bu konfederasyonun üye sayısı son 7 yılda yaklaşık 4 katına çıkmıştır!

TEKEL Direnişi Emek Mücadelesinde Yeni Bir Dönem Açtı

TEKEL Yaprak Tütün İşletmeleri'nin özelleştirme politikalarının bir sonucu olarak tümüyle kapanması nedeniyle kamuda 4-C uygulamasına geçirilmek istenen TEKEL işçilerinin Ankara'da 15 Aralık 2009'da başlayan direnişleri, 78 gün sürmüştür.

TEKEL işçilerinin haklı mücadelesi, 8 yıldır hükümette bulunan AKP hükümetinin emek düşmanı politikalarına tepki gösteren tüm kesimlerin, dayanışma gösterdiği ve mücadelesini birleştirdiği bir eylemlilik süreci olmuştur. Hükümet siyasette meş-

ruiyetini 2007 Genel Seçimleri'nde kazandığı % 47 oy ile halktan aldığını iddia ederken, TEKEL direnişi ve dayanışmasının boyutları emek düşmanı hükümet politikalarının meşruiyetinin sorgulanmasını sağlamıştır.

Sendikamız Petrol-İş'in verdiği özelleştirme karşıtı mücadeleden bu yana, ilk kez özelleştirme politikaları bu kadar yoğun bir şekilde tartışılmıştır. Ülkemizde, çalışan kesimin büyük kısmının maruz kaldığı çalışma yaşamındaki kölelik koşulları, sorgulanır hale gelmiştir. Aynı eylemle, Ankara'nın göbeğinde, özlük hakları için mücadele eden ve başkentte direniş çadırları ile ikinci bir kent kuran TEKEL işçilerinin demokratik haklarını kullandığı herkes tarafından kabul edilmiştir. Böylece, ülkemizde demokrasinin, ancak ekonomik ve siyasal hakların bir bütün olarak kullanılabilceği koşullarda söz konusu olabileceği ortaya konmuştur. AKP hükümetinin, meşru direnişi engellemek için fiziki müdahale dahil birçok yöntem, hükümetin "demokratikleşme" söyleminin altının boş olduğunu göstermiştir.

Sendikamız Petrol-İş, TEKEL işçilerinin haklı mücadelesinin yanında olmuş ve Türk-İş'in öncülük ettiği ve işçi-memur kofederasyonlarının aldığı her türlü eylem kararının arkasında durmuştur. 17 Ocak 2010 tarihinde direniş boyunca aldığı pasif tutum nedeniyle eleştirilen Türk-İş'in çağrısıyla Ankara'da gerçekleştirilen "Ekmek, Barış, Özgürlük için Demokrasi ve Haklar Mitingi"nde yüzbine yakın işçi, TEKEL işçileri ile dayanıştıklarını tüm Türkiye'ye göstermişler ve hükümete emek düşmanı politikaları konusunda önemli bir uyarı yapmışlardır. Son yılların en büyük işçi eylemlerinden biri olan mitingin hemen arkasından, Başbakan Yardımcısı ve Devlet Bakanı Bülent Arınç'ın şu sözleri dikkat çekmiştir:

"Ben, toplumsal muhalefetin genişlemesinden, büyümesinden, bir cephe haline gelip sokaklara çıkmasından memnun değilim. Bir siyasi iktidar bundan memnun olmaz. Parlamento'nun içindeki siyasi partilerin eleştirisi veya bizi yıpratmasına biz güllüp geçiyoruz. Çünkü hiç etkili değiller ama karşıımızdaki muhalefet sokağı çıkar da bunun içerisinde hanım kardeşlerimiz, gençler, onların yavruları çıkar ve bunlar üzerinden iktidar yıpratılmaya çalışıyorsa ben bir siyasetçi olarak bundan çekinirim, endişe ederim."

Hükümet partisinin öne çıkan isminin söylediği bu sözler, işçilerin hak mücadelesinin hem gücünü göstermiş hem de gerçek bir muhalefetin en önemli unsurunun emekçiler olması gerektiğini ortaya koymuştur.

TEKEL direnişi sürerken, 4 Şubat 2010 günü tüm Türkiye'de yine konfederasyonların aldığı karar ile, 08:00-17:00 saatleri arasında bir iş bırakma eylemi gerçekleştirilmiştir. Son yılların en büyük dayanışma eylemi olarak tarihe geçen bu eylemle, emekçiler ilk defa, doğrudan dayanışma amacıyla yevmiye kesintileri ve çalışma yaşamı mevzuatındaki diğer riskleri de göze alarak iş bırakmışlardır. Böylelikle ülke-



mizde yıllardır uygulanan dayanışma grevi yasağının aşılması için önemli bir adım atılmıştır. Ayrıca aynı gün, ülkenin dört bir yanında emekçiler "ortak bir duyguyla" sokaklara dökülüp TEKEL işçilerinin yanında olduklarını haykırmışlardır.

Bu eylem birlikteliği ve dayanışma, önümüzdeki süreçte şiddeti artacak emek düşmanı politikalara karşı ortak bir karşı koyuşun da temellerini atmıştır.

Taşeron Örgütlenmelerde Yeni Deneyimler ve Beyaz Yakalıların Mücadelesi

Son yıllarda emek hareketinin dinamik gücünü oluşturan kesimlerde bir değişim olduğu görülmektedir. Yakın yıllara kadar örgütlenebilirlikleri, işçi hareketine katılma imkanları tartışma konusu olan, çoğu kez umutsuz bir alan olarak görülen ya da en fazla teorik bir olanak olarak anılan taşeron işçileri, beyaz yakalı meslek grupları, fason imalathanelerde çalışanların vb. emek hareketinde daha öne çıkmaya başladıkları görülüyor. Hastanelerde, belediyelere bağlı birimlerde ve Tuzla gemi sanayinde örgütlenen taşeron işçileri, IBM ve Sabah grubunda mücadele yürüten "plaza işçileri", İstanbul'un varoşlarında uluslararası ünlü firmalara fason imalat yapan atölyelerin işçileri ilk anda söz edilebilecek gruplar. Son birkaç yılda yoğunluk kazanan sendikasız işçi direnişleri de dikkate değer bir başka gelişme olarak anılmalı. TOKİ inşaatlarında, Galatasaray kulübünün yeni stadyumunun yapımında çalışanların eylemleri bunlara başlıca örnekler. Bir yandan da geleneksel sendikalardan arayış içinde olanların zorlu örgütlenme çabalarını anmak gerek. Yörsan direnişi yakın zamanda bunlar içinde en duyulmuş örneklerden.

Taşeron eliyle çalıştırılan emekçilerin örgütlenmesi son yıllarda giderek daha fazla gündeme geliyor. Dev Sağlık-İş Sendikası'nın kamu hastanelerinde birkaç yıl içinde binlerce taşeron işçisini örgütleyerek bu alanda ortaya koyduğu başarılı çalışmalar anılmaya değer. Mevzuatın getirdiği sınırları aşma perspektifine sahip, fiili ve meşru zeminde sürdürülen örgütlenme pratikleri giderek üzerinde durulmaya değer kıymetli deneyimler yaratıyor.

Geleneksel sendikal alanın dışına taşan örnekler de dikkat çekici gelişmeler gösteriyor. Genç-Sen, Emekli-Sen, Çiftçi-Sen, Ev İşçileri Dayanışma Sendikası gibi emekçilerin şimdiye dek farklı formlarla örgütlenmeler geliştirdikleri alanlardaki sendikalaşma deneyimleri öncelikle anılmalı. Bir yandan yasal planda temsil etmeye soyundukları kesimlerin sendika kurma hakkı mücadelesini yürüten bu yapılar, taşıdıkları bazı zaafı aşabilirlerse örgütlülük zemininde genişleme sağlayacak, sınıf kapasitesini güçlendirecek oluşumlar olarak değerlendirilmelidir. Öte yandan Ataması Yapılmayan Öğretmenler, Plaza İşçileri, Çağrı Merkezi Çalışanları ya da Kot Kumlama İşçileri vb. gibi kesimlerin oluşturdukları hak aramaya yönelik yeni tip emek oluşumlarının da emek hareketinin gelişimi açısından yakından izlenmesi gerekir.

1 Mayıs Mücadelesi Kazanıyla Sonuçlandı

2007-2011 dönemi, ülkemizde 1 Mayıs mücadelesinin en yoğun yaşandığı zaman dilimi olmuştur. İşçi sınıfı, AKP, egemenler, Taksim meydanı arasında tek yönlü şiddet içeren bir satranç oyunu oynanmıştır. 2004 yılından başlayarak, İstanbul için sadece Çağlayan'a sıkıştırılmış bir "müsamereden" şehrin en merkezi alanını almaya varan bir süreç yaşandı. Bu zorlu süreçte DİSK'in, KESK'in ve işçi sınıfı dostu örgütlerin kararlı ve ısrarcı tutumlarının hakkını vermek gerekiyor.

1 Mayıs ve Taksim mücadelesi 2007 ve 2008 yılında doruğa çıkmıştı. Her iki yılda da 1 Mayıs'ı Taksim'de kutlamak isteyen işçi sendikalarına, partilere, örgütlere ve işçi dostlarına karşı inanılmaz bir polis terörü uygulandı. Fakat, uygulanan şiddetin dozu, AKP hükümetinin ülkeyi ve kendisini küçük düşürmesine yol açtı. Sendikaların mücadelesinden yılan hükümet sonunda, 2009 yılında, işçi sınıfının uluslararası gününü tanımak zorunda kaldı.

İşçi sınıfının uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma günü 1 Mayıs, 22 Nisan 2009 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda "Emek ve Dayanışma Günü" adıyla ücretli resmî tatil günü olarak kabul edildi. Mecliste temsil edilen bütün partilerin ve bağımsız milletvekillerinin oybirliğiyle işçilerin ve emekçilerin uluslararası bayramının kabul edilmesinin, Türkiye işçi sınıfının kapitalist egemenlere karşı büyük bir sembolik zafer olduğunu söyleyebiliriz.

Ancak AKP, 1 Mayıs'ın resmi tatil hakkı olarak alınmasını bir rüşvet olarak görüp bu kez 1979'dan beri devam eden Taksim yasağının devam etmesi için propagandaya girişti. Bütün özel şirketlere, polis teşkilatına, bayram, yılbaşı, maç benzeri her türden kutlamaya açık olan Taksim'in niçin işçi sınıfına kapalı olması gerektiği doğal olarak kamuoyuna anlatılmadı. Sonuç olarak, 2009 yılında zorla da olsa küçük bir grubun Taksim'e girdiği, pek çok emekçinin Taksim'de oluşturulan barikatların dışında kutlama yapmasıyla Taksim yasağı delinmiş oldu.

2010 yılında, önceki yılların tecrübesiyle hareket eden sendikalar, partiler ve işçi dostları bu kez yüz binlerin katıldığı muhteşem bir gösteriyle 1 Mayıs'ı resmen Taksim'de kutladılar. 2011 yılına, Taksim tartışmaları sona ermiş bir şekilde girildi. Sayıları milyona varan işçi Taksim'de ve tüm Türkiye'de milyonlarca işçi dostluk içinde, barış içinde, haklarını nasıl alabilecekleri görmüş olarak işçi sınıfının uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma günü 1 Mayıs'ı kutladılar.



E. ÇALIŞMA YAŞAMI NEREYE GİDİYOR?

2007-2011 dönemi emekçi kesimler açısından bir dizi saldırı yasası ve düzenleme-sinin gündeme getirildiği, ötesinde hayata geçirildiği bir dönem olmuştur. Anayasa'da sözde özgürlüklerin genişletilmesi için yapılan değişiklikler, İstihdam Paketi, Torba Yasa, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası ve Ulusal İstihdam Stratejisi ile bu strateji ile birlikte gündeme getirilen Kıdem Tazminatı düzenlemesi öne çıkan saldırı başlıkları olarak sıralanabilir.

Anayasa

Ülkemizde yaklaşık 30 yıldır sosyal hukuk devleti ilkelerine, insan hak ve özgürlüklerine dayalı demokratik yeni bir Anayasa'ya ihtiyaç duyulmaktadır.

Ancak bugüne kadar yapılan Anayasa değişiklikleri ülkemizin ihtiyaç duyduğu demokratik, özgürlükçü ve sosyal bir Anayasa hedefini karşılamaktan uzaktır.

2007 yılında 5678 sayılı Kanunla 1982 Anayasası'nın beş maddesi değiştirilmiş ve bu değişiklik, 21 Ekim 2007 tarihli halk oylamasıyla onaylanmıştır. Anayasa değişikliğinden önce Cumhurbaşkanı TBMM tarafından 7 yıl için seçilmekteydi. Bu değişiklikle artık Cumhurbaşkanı halk oylaması ile ve beş yıllığına seçilecektir.

2010 yılında da, TBMM Genel Kurulu'nda 330 ile 367 oy aralığında kabul edildiği için 12.09.2010 tarihinde halk oyuna sunulan 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 13.5.2010 tarih ve 27580 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

26 maddeden oluşan Anayasa Paketi'nde getirilen değişikliklerin hiçbiri reform niteliği taşımamaktadır.

12 Eylül Askeri Darbesi sonucu hazırlanan ve olağanüstü koşullarda halk oyuna sunulan 1982 Anayasası'nın, yürürlüğe girdiği günden beri toplumun hemen hemen bütün kesimleri tarafından eleştirildiği bilinmektedir. Ancak iktidar partisi, gündeme getirdiği Anayasa Paketi ile 12 Eylül Anayasası'nı değiştirecek uzlaşma arayışı içerisinde olmamış kendi siyasal ve ideolojik ihtiyaçlarına uygun değişiklikler yapmıştır.

Yapılan değişikliklere rağmen mevcut Anayasasının çağın gerisinde kaldığı, Kuvvetler ayrılığı ilkesini göz ardı ettiği ve yargı ve yasamayı, yürütmenin etkisinde bıraktığı bir gerçektir.

Anayasa değişikliğinin Resmi Gazete'de yayımlanmasını müteakip, CHP tarafından tüm maddelerinin iptali için Anayasa Mahkemesine yapılan başvuru sonucunda Anayasa Mahkemesi, Anayasa Mahkemesi ve Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu ile ilgili bazı maddelerin kısmen iptaline karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesi, değişiklik paketinin, Anayasa Mahkemesi ve Hakimler Savcılar Yüksek Kurulunun üye sayısını artırarak yapılarını değiştiren temel maddelerini iptal etmemiş sadece bu maddelerdeki üyelerin seçimine ilişkin birkaç önemsiz ibareyi iptal etmiştir.

Anayasa Paketi'nin iptal edilen iki maddesi dışındaki düzenlemeleri, 12 Eylül günü yapılan referandumda halk oylamasına sunulurken % 57,88 evet oyuyla kabul edildi. Referandum Anayasa maddelerinin oylanmasından çıkarak iktidar partisinin oylanmasına dönüşmüştür.

Referandum Sonrası Anayasadaki Çalışma Hayatına İlişkin Düzenlemeler

Anayasa'daki bu değişiklikler çalışanların hak ve özgürlüklerini güvence altına alan bir değişiklik değildir. Bu nedenle, bu değişiklikler en çok çalışma hayatı ile yargıyı etkileyecektir.

Oysa Anayasanın eşitlikçi, özgürlükçü, demokratik, sosyal, laik bir anayasa olması gerekir. Referandum sonucu kabul edilen Anayasa'nın, 1982 Anayasası'nın da gerisinde olduğu açıktır.

Anayasa Değişikliği Sendikal Özgürlüğü Ortadan Kaldırıyor

12 Eylül 2010 günü halk oylamasına sunulan Anayasa değişiklik paketiyle çalışma hayatında 3 konuda değişiklik yapılmıştır.

1- Birden Çok Sendikaya Üye Olmak

Anayasa'nın 51. maddesinin 4. fıkrasında yer alan "Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz" hükmünün kaldırılması düzenlemesi ilk anda sendikal örgütlülüğü ileri götüren bir düzenleme gibi görülüyorsa da gerçek böyle değildir.

İşçinin aynı zamanda, aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olması, sendikal hareketi daha da bölecek ve yetki sorununu daha da karmaşık hale getirecektir. Yapılan bu düzenleme sendikal özgürlük değil, sendikal rekabet getirmektedir. Oysa Sendikalar, rekabet örgütü değil, dayanışma örgütüdür. İşçinin birden çok sendikaya



üye olması sendikal özgürlük değildir. Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz hükmünün kaldırılması uygulamada kaosa ve sendikasızlaştırmaya yol açacaktır.

Örneğin bir işyerinde, 3 sendikanın birden örgütlenmesi halinde, o işyerinde çalışan işçilerin 3 sendikaya da üye olmaları ve yetki tespiti talebinde bulunmaları halinde, Bakanlığın bir sendikaya verdiği yetki tespitine karşı işveren dışında diğer sendikalar da itiraz edecekler ve toplu iş sözleşmesinin imzalanması süreci uzayacaktır. Sendikalaşma birden çok sendikaya üyelik ile değil bir sendikaya üyelik ile ancak mümkün olduğundan bu düzenleme sendikasızlaştırmaya yol açacaktır.

Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz hükmünün kaldırılması, sendikalar arası yetki uyumsuzluğu çıkmasına neden olacak ve bu durum işverenin kendi sendikasını yaratmasına yol açacaktır.

İşyerlerindeki örgütlü yapıyı zayıflatacak ve ortadan kaldıracaktır.

2- Siyasi ve dayanışma grevi yasağı

Anayasa'da yapılan değişiklikle Anayasa'nın 54. maddesinin 3. ve 7. fıkraları kaldırılmıştır:

Bunlar sendikanın sorumluluğunu içeren "*Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur*" düzenlemesi ile "*Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz*" düzenlemesidir.

Sendikaların grev esnasında oluşan maddi zararlardan sorumlu tutulmalarının kaldırılması, işçinin sorumlu olmasına yol açacaktır. İşçi birey olarak oluşan bir zarardan sorumlu olacağı için artık greve de evet demeyecektir. İşçinin grev sırasında oluşan zararlardan sorumlu tutulması, hak aramada örgütlü değil, tek başına bırakılması anlamına gelmektedir. Bu durum işçinin sendika ile olan dayanışma bağına zayıflatacak ve sendikaya olan güvenini sarsacaktır.

12 Eylül Anayasası'nda sendikaların, yeni Anayasa'da işçilerin grev esnasında oluşan zararlardan sorumlu tutulmasına ilişkin düzenlemeler, sendikaların ve işçilerin işyerlerine zarar vereceklermiş gibi bir düşüncenin ürünüdür.

Anayasa'dan dayanışma ve siyasi grev yasağının kaldırılmasıyla, sanki grev yasakları da kaldırılıyormuş gibi bir izlenim yaratılmıştır. Oysa Grev ve Lokavtın yasaklanma-



sına ilişkin hüküm varlığını sürdürdüğünden, Toplu İş Sözleşmesi sürecinde çıkan uyuşmazlık sonunda yapılabilecek Grev dışında, Sendikaların Grev kararı alması mümkün değildir. Bu nedenle bir sendikanın siyasi veya dayanışma grevi kararı alması ve uygulaması mümkün değildir.

Anayasanın 54. maddesinin 5. fıkrası kaldırılmadığı için, Kanunla Anayasanın 54/5 maddesine aykırı bir düzenleme de yapılması mümkün değildir. Zira 54. maddenin 1. fıkrasındaki "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler." hükmü kaldırılmadığı için, Toplu sözleşme uyuşmazlığı dışında grev yapılması mümkün değildir. Bu nedenle Dayanışma ve siyasi grev yasağının Anayasa'dan kaldırılması bir aldatmacadan ibarettir.

3- Memurların Toplu Sözleşme Hakkı

Anayasa'nın 53. Maddesindeki değişiklik ile memurlar ve diğer kamu görevlilerinin toplu görüşme hakkı, toplu sözleşmeye dönüştürüldü, uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kurulu (KGHK)'na başvurabilecek, kurulun alacağı karar kesin olacak, toplu sözleşme yerine geçecektir. Ayrıca, hakkın kapsamı, istisnaları, yapılış biçimi, usulü, toplu sözleşmeden yararlanacaklar ve emeklilere yansıtılması ile KGHK'nın kuruluşu, çalışma usul ve esaslarının yasayla düzenleneceği öngörülmektedir.

Kamu çalışanlarına toplu iş sözleşmesi hakkı veriliyor ama toplu görüşmelerde anlaşma sağlanamadığı zaman uzlaştırma kuruluna gidilmesi öngörülmüyor. Uzlaştırma kurulunun kararı ise kesin olup itiraz edilemeyecektir. Burada grev hakkı olmadığı gibi toplu sözleşmeye itiraz hakkı da bulunmamaktadır. Grev hakkı ve toplu sözleşmeye itiraz hakkı olmayan kamu çalışanlarına toplu iş sözleşmesi hakkı verilmiş gibi bir düzenleme yine bir aldatmacadan ibarettir ve toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının olmadığı anlamına gelmektedir.

Toplu sözleşme hakkı düzenlemesine paralel olarak, Anayasa'nın 128. maddesinin "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir" ikinci fıkrasına "ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır" tümcesi eklenmiştir.

Görüldüğü gibi çalışma hayatına ilişkin getirilen değişiklikler Anayasa'nın sendikal faaliyetleri kısıtlayan baskıcı, anti-demokratik özüne dokunmuyor. Çalışma yaşamını demokratikleştirdiği ve sendikal özgürlükleri artırdığı iddia edilen değişiklikler, grev yasaklarını ortadan kaldırmıyor. Yapılan düzenlemeler kamu çalışanlarına grev



hakkı tanımıyor. Oysa Anayasa, eşitlikçi, özgürlükçü, sosyal devlet ilkesini benimseyen, tam demokratik ve toplumsal uzlaşa ile hazırlanmalıdır.

Kıdem Tazminatı

75 yıl önce 1936 yılında yürürlüğe giren ve çalışanların vazgeçilmez kazanımı olan kıdem tazminatının kaldırılması veya fona devredilmesi konusu son 20 yıldır zaman zaman gündeme getirilmektedir. AKP'nin 61. Hükümet programını açıklamasıyla yine tartışmalar başlamıştır.

Kıdem tazminatı, işçinin iş sözleşmesinin devamı süresince, her geçen tam yıl için hizmet akdinin yasada sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde işverence işçiye ya da mirasçılara yapılan bir ödemedir.

Kıdem tazminatı konusunda ilk defa, 1936 yılında yürürlüğe giren ilk İş Yasasında, bütün işçiler hakkındaki fesihlerde, 5 seneden fazla olan her tam iş senesi için 15 günlük ücret tutarında tazminat verileceği düzenlemesi yapılmıştır. Bu düzenlemede, fesih için hiçbir gerekçe aranmamış ve feshin kimin tarafından yapıldığı da önem arz etmemiştir. Aranılan tek şart işçinin 5 iş senesini doldurmasıdır.

1950 yılında, kıdem tazminatını düzenleyen yasa hükmünde yapılan değişiklikle kıdem tazminatı alabilmek için 5 yılını doldurmuş olma şartı, 3 yıla düşürülmüş ve askerlik hizmeti nedeniyle fesih halinde kıdem tazminatı alınacağı hükmü yasaya ilave edilmiştir.

Bu değişiklikten iki yıl sonra 1952 yılında emeklilik veya toptan ödeme almak amacıyla iş akdini fesheden işçinin de kıdem tazminatına hak kazanacağı hükmü yer almıştır.

1967 yılında yapılan değişiklikle, işçinin ölümü halinde tazminat tutarının mirasçılara ödeneceği hükmü ilave edilmiştir.

Daha sonra 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 14. maddesinde kıdem tazminatı düzenlenmiştir. 1975 yılında yapılan değişiklikle, kıdem tazminatına hak kazanılacak üç yıllık çalışma süresi bir yıla indirilmiş ve her geçen tam yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı, 15 günlük ücret tutarından 30 günlük ücret tutarına çıkarılmıştır.

Mevcut yasal düzenlemeye göre kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin;

- 1- İşveren tarafından suçlu çıkarma halleri dışında sebeplerle feshedilmesi,

- 2- İşçi tarafından mazeretli ayrılmalar ve zorlayıcı sebepler nedeniyle feshedilmesi,
- 3- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle feshedilmesi,
- 4- İşçinin ölümü sebebiyle,
- 5- Emeklilik veya malullük yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi,
- 6- Kadın işçilerin evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi istekleriyle ayrılmaları,
- 7- Yaş dışında, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını dolduran işçilerin kendi istekleriyle işten ayrılmaları

gerekmektedir. Bu hallerde işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatının üst sınırı, en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı emeklilik ikramiyesini geçemeyecektir. Kıdem tazminatının süresinde ödenmemesi halinde mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesi esası getirilmiştir.

2003 yılında, 1475 sayılı Kanun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hariç yürürlükten kaldırılmış olup 4857 sayılı İş Yasası yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Yasasında kıdem tazminatı için bir fon kurulması öngörülmüştür. AKP Hükümeti de, TBMM'de 61. Hükümet Programı'nı açıklarken 'Kıdem Tazminatı Fonu'nun kurulacağını açıkça ifade etmiştir.

Kıdem tazminatı uygulamasının kaldırılarak kıdem tazminatı fonu getirilmesi işçilerin aleyhine olacaktır. Fonun uygulanmaya başlaması halinde;

- İşçilerin bağlı oldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleri halinde,
- İşverence hizmet akdinin feshedilmesi durumunda işçinin hak kazandığı yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvurması halinde,
- Adına en az 10 yıl Fona prim ödenen işçinin isteği halinde,
- İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçıları

kıdem tazminatına hak kazanacaklar.

Diğer durumlarda askerlik, evlilik, işçinin işveren tarafından işten çıkarılması veya



işçinin haklı sebeple işini bırakması hallerinde ve yaş nedeniyle emekli olamayanlara kıdem tazminatı ödenmeyecektir.

Yine kıdem tazminatına esas işçinin 30 günlük ücreti hesaplanırken, bir yıl içinde işçiye ödenen her türlü maddi menfaatler dikkate alınmaktadır. Yani, giydirilmiş ücret üzerinden kıdem tazminatı ödenmektedir. Fona ödenecek miktar işçinin brüt ücreti ile sınırlı olduğu için kıdem tazminatına esas ücreti de düşecektir.

Ayrıca kayıt dışı çalışanlar hiçbir şekilde kıdem tazminatı alamayacakları gibi, ücretleri yüksek olmasına rağmen asgari ücret olarak gösterilenler de, çok az bir kıdem tazminatı alabileceklerdir.

Kurulacak olan fon, daha önce uygulanan Tasarrufu Teşvik Fonu veya Konut Edindirme Fonu gibi fonlarda olduğu gibi, Devlet tarafından kullanılacaktır. Bu fon en çok Devletin işine yarayacaktır.

Fon yürürlüğe girmeden önce çalışanlar için eski uygulamanın geçerli olacağı, yani işverence ödeneceği, fon yürürlüğe girdikten sonraki çalışmalar için fona başvurulacağı ve işçilerin kazanılmış haklarının korunacağı ifade edilmekte ise de, bu söylemler yukarıda belirttiğimiz gibi gerçek değildir, aldatmacadır.

Kıdem tazminatlarının kaldırılması veya fona aktarılması konusunda tartışma yaratılarak kamuoyu yoklaması yapılmaktadır. Kıdem tazminatı fonunun yasalaşması halinde 2003 yılında yapılan TÜRK-İş Genel Kurulunda genel grev konusu yapılacağı hükme bağlanmıştı.

I. İstihdam Paketi

Kamuoyunda İstihdam Paketi olarak anılan tasarı, TBMM'de 15.05.2008 tarihinde kabul edilmiştir. 5763 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Yasası, 1774 sayılı Kimlik Bildirme Yasası, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Yasada değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklikler özetle şöyledir:

Alt İşveren-Asıl İşveren

İş Yasasında yapılan değişiklikle, iş alan alt işverene, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı işverenlik sözleşmesini, gerekli belgelerle birlikte bölge müdürlüğüne bildirmesi zorunluluğu getirilmiştir.

Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler, gerektiğinde iş müfettişlerince incelenecek, inceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, tescil işlemi iptal edilecek ve bu durumda alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacaktır.

Bu işleme karşı işverenler, müfettiş raporunun tebliği tarihinden itibaren 6 işgünü içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edebilecek, itiraz üzerine verilen kararlar, kesin sayılacaktır.

Özürlü Çalıştırma Zorunluluğu

İş Yasasının özürlü çalıştırılma zorunluluğuna yeni düzenlemeler getirilmiştir. Eski hükümlü ve terör mağdurları için işverene getirilen zorunlu istihdam kaldırılmıştır.

İşverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde 3, kamu işyerlerinde ise yüzde 4 oranında özürlüyü meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü tutulmaktadır.

Özel sektör işyerleri terör mağduru çalıştırmayacak ancak Kamudaki terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü ise binde 7'den yüzde 1'e çıkarılmıştır.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalan işçiler istedikleri takdirde tekrar eski işlerine dönebilecekler. İşveren bu talebi yerine getirmese eski işçiye 6 aylık ücret tutarında tazminat ödeyecektir.

Özürlülerin sigorta primine ait işveren hissesinin tamamının Hazinece karşılanması ve bu maddeye aykırılık hallerinde tahsil edilecek cezaların da, özürlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özürlünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılacağı hükmü yer almaktadır.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri

İşverenler, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, iş yerinin niteliği ve işin tehlike sınıfı ve derecesine göre; bir işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla, işyeri hekimi ile gerektiğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle, sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü olacaklardır.



Mesleki Eğitim Zorunluluğu

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacaklara mesleki eğitim alma zorunluluğu getirilmektedir. Buna göre, mesleki eğitim almamış işçiler, 16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacaklar.

Kreş

Kreş kurma zorunluluğu bulunan işletmelerin, bu hizmeti dışarıdan alabileceklerine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Dışarıdan bu hizmeti veren işletmelerle hizmet alımı yapabilecekler. Daha önce yönetmelikle belirtilen dışarıdan kreş hizmeti alımı, ya-saya da konulmaktadır.

Cezalar

Yapılan işle ilgili bölge müdürlüklerine bildirimde bulunmayan alt işverene, işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işverene, 16 yaşını doldurmamış genç işçiler, çocuklar ve mesleki eğitim almamış kişileri ağır ve tehlikeli işlerde çalıştıran işverenlere, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan işçiler ile çalıştırılan 18 yaşından küçükler için doktor raporu almayan işverene, işyerinde alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için verilecek idari para cezaları artırılmaktadır.

İşsizlik Sigortası

Yasada, sigortalı işsizlerin doğrudan veya elektronik ortamda İŞKUR'a başvurabilmelerine olanak sağlanmakta, işverenler tarafından tanzim edilmesi gereken işten ayrılma bildirgelerinin fiziki ortamla birlikte elektronik ortamda da verilip - alınabilmesi için düzenleme yapılmaktadır.

Ayrıca, sigortalı işsizler ile kuruma kayıtlı diğer işsizlere; iş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri verilecek ve işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapılacak, giderleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak. Bu giderlerin yıllık miktarı, işsizlik sigortası primi olarak bir önceki yıl içinde Fon'a aktarılan devlet payının % 30'unu geçemeyecek. Bu oranı % 50'ye kadar çıkarmaya da Bakanlar Kurulu yetkili olacaktır.

Asgari ücretin neti olan günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son 4 aylık prime esas kazançlarının dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 50'si olarak değiştirilmektedir. Ancak uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarını geçemeyecektir.

İşverenin Ödeme Aczine Düşmesi

İşverenin; konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleriyle işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde uygulanmak üzere, sigortalı işçilerin 3 aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulacaktır.

Kısa Çalışma Ödeneği

İşverenin, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirmesi öngörülmektedir.

İşyerinde geçici olarak en az 4 hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmayan süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenecek, ancak kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve 3 ayı aşamayacaktır.

İşçinin, kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi şartı aranacaktır.

İşsizlik Sigortası Fonu

Yasada, 01.06.2000-31.12.2007 tarihleri arasında tahsil edilen işsizlik sigortası primi Devlet payı ile nemasının tamamının 2008-2012 yılları arasındaki faizinin, Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) için kullanılacağı, 18-29 yaşları arası gençlerin ve yaş şartı aranmaksızın kadınların istihdamını teşvik amacıyla SSK işveren priminin 5 yıl boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı hükmü yer almaktadır.

Buna göre, kadınlar ve gençlerin, işverene ait sigorta priminin; 1. yıl için yüzde 100'ü, 2. yıl için yüzde 80'ini, 3. yıl için yüzde 60'ı, 4. yıl için yüzde 40'ı, 5. yıl için yüzde 20'si İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.

Sigorta Primlerinde İndirim

İşsizliğin azaltılması, yatırımların istihdam odaklı artırılması amacıyla sigorta primleri işveren hissesinde 5 puanlık indirim yapılması öngörülmektedir. Buna göre, sigortalıların; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden işverenin ödeyeceği tutarın 5 puanı Hazinece karşılanacaktır.



Spor Tesisleri

500 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde spor tesisi kurma zorunluluğu işverenler üzerindeki yükümlülüğü azaltma gerekçesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

Sosyal Güvenlikte Yapılan Değişiklikler

Sosyal güvenlik sisteminde reform gerçekleştirmek iddiasıyla yapılan ancak çalışanları önemli hak kayıplarına uğratan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girdi.

Yürürlük tarihi 01.01.2007 olarak kabul edilen 5510 sayılı Yasa'nın, 22 maddesinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi üzerine, AKP Hükümeti yasanın yeniden düzenlenmesi için yürürlük tarihini önce 01.07.2007'ye, daha sonra zaman darlığını gerekçe göstererek yasanın yürürlük tarihini 01.01.2008'e erteledi. Ancak Tasarının yasalaşmasının 01.01.2008'e de yetişmeyeceği anlaşılınca 2007 yılı sonunda üçüncü kez erteleme kararı aldı ve Yasa, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girdi.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın genel yaklaşımı, belirgin bir şekilde "daha çok prim, daha az aylık" esasına dayanmaktadır. Bu yasa ile sigortalılardan daha çok prim alınırken, emeklilik yaşları uzatılmış, emeklilik maaşları düşürülmüş ve sağlık hizmetleri paralı hale getirilmiştir.

5510 sayılı Yasa'nın getirdikleri özetle şöyledir:

- a)** SSK'lı olarak hizmet akdiyle çalışanlar 4-A'lı,
- b)** Bağ-Kur'lu olarak hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar 4-B'li,
- c)** Emekli Sandığı'na bağlı olarak çalışan memurlar 4-C'li

olarak belirlenmiş ve tüm çalışanlar aynı Yasa kapsamına alınmışlardır.

Sigorta kolları 3 gruba ayrılmıştır:

A) Kısa Vadeli Sigorta Kolları

4-A ve 4-B'liler (isteğe bağlı sigortalılar hariç) kısa vadeli sigorta kollarına tabi tutulmuştur. Kısa vadeli sigortadan;

- a)** Geçici İş Göremezlik ödeneği (4-B'lilere sadece iş kazaları ve meslek hastalıkları ve analık halinde verilmektedir)

- b)** Sürekli iş göremezlik geliri
- c)** İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölen sigorta hak sahiplerine gelir bağlanması
- d)** Gelir bağlanmış kız çocuklarına 2 yıllık geliri kadar evlenme yardımı yapılması,
- e)** Emzirme ödeneği,
- f)** İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölenlere cenaze yardımı yapılmaktadır.

B) Uzun Vadeli Sigorta Kolları

- a)** Malullük,
- b)** Yaşlılık,
- c)** Ölüm sigortası olarak belirlenmiştir.

C) Genel Sağlık Sigortası

Genel sağlık sigortası, Yasada kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleriyle karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigorta olarak tanımlanmıştır. 4/A-B-C'lilerin tamamı (isteğe bağlı sigortalılar) ve emekli aylığı almakta olanlar genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayanlar ve genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olmadığı kişiler, genel sağlık sigortası primi ödeyerek sağlık hizmetlerinden yararlanabilirler. Aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olanlar, çocuk esirgeme kurumunda bulunanlar, rehabili-

Sigortalı İşçinin Prim Dağılımı

SİGORTA KOLLARI	İŞÇİ HİSSESİ	İŞVEREN HİSSESİ	TOPLAM PRİM ORANI
Uzun Vadeli Kolları (Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası)	%9	% 11	%20
Kısa Vadeli Sigorta Kolları (Tehlike Sınıfına göre)	0	%1 veya %6,5 arası	%1-6,5 arası
Genel Sağlık Sigortası	%5	%7,5	%12,5
İşsizlik Primi	%1	%2	%3
TOPLAM	% 14	% 19,5	%36,5- %42 arası



tasyon hizmetlerinden ücretsiz faydalananlar, köy korucuları, vatansızlar, sığınmacılar genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır.

Sağlık hizmetlerinden faydalanabilmek için son 1 yıl içerisinde 30 gün genel sağlık sigortası primi ödenmesi gerekmektedir. Zorunlu sigortalılığın sona ermesinden itibaren 10 gün süre ile Genel Sağlık Sigortasından faydalanılabilir. Yine son 1 yıl içinde 90 gün genel sağlık sigorta primi ödenmiş ise, sigortalılık niteliğinin yitirildiği tarihten itibaren 90 gün sağlık hizmetlerinden faydalanılmaktadır. SGK ile anlaşması olsun olmasın özel hastaneler acil hallerde hastalara bakmak zorunda olup ücret talep edemezler.

Prime Esas Kazançlar

5510 sayılı Yasada, sigortalıların prime esas kazançlarının tespitinde ücret, prim, ikramiye ve ücret niteliğindeki tüm ödemelerin brüt toplamının esas alınacağı düzenlenmesi yapılmıştır.

Ücretler hak edildikleri ayın kazancı olmak suretiyle prime tabi tutulur. Diğer ödemeler ise, öncelikle ödendiği ayın kazancına dahil edilmekte ve ücret dışındaki bu ödemelerin yapıldığı ayda üst sınırın aşılması nedeniyle prime tabi tutulamayan kısmı, ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilave edilmektedir.

Prime esas kazancın alt sınırı asgari ücret, prime esas kazanç üst sınırı ise asgari ücretin 6,5 katı olarak uygulanmaktadır. Kısa vadeli sigorta kolları priminin oranı işyerinin tehlike derecesi esas alınarak kurumca belirlenir.

Sigortalı İşe Giriş Bildirimleri

4-A'lılar işe başlamadan önce işverence SGK'ya bildirimlerinin yapılması gerekmektedir. Bu bildirim yapılmaması halinde aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır. Ayrıca işçi de işe başladığı tarihten itibaren 1 ay içinde kendisini kuruma bildirmek zorunda olup işçinin bu bildirim yapmaması halinde yasa bir ceza öngörülmemiştir.

İşyerlerinin SGK'ya Bildirilmesi ve Tescili

İşveren, işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, kuruma vermekle yükümlüdür. Şirket kuruluşu aşamasında çalıştıracağı sigortalı sayısı ve bunların işe başlama tarihini, ticaret sicil memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimleri Kuruma yapılmış sayılır.

Sigortalılığın Sona Ermesi Halinde Bildirim Yükümlülüğü

Sigortalılık, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte son bulmuş sayılır. Ancak, hastalık ve analık hükümlerinin uygulanmasında sigortalılık; ilgili yasalar gereği sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde, bu hallerin sona ermesini, diğer hallerde ise iş sözleşmesinin sona erme tarihini takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılır. İşverenler durumu en geç 10 gün içinde kuruma bildirmek durumundadır.

Sigortalılık Hallerinin Çakışması

Sigortalıların, Yasanın 4. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinde yer alan sigortalılık hallerinden birden fazlasına aynı anda tabi olmasını gerektirecek şekilde çalışmaları halinde, öncelikle (c) bendi kapsamında, (c) bendi kapsamında çalışma yoksa ilk önce başlayan sigortalılık ilişkisi esas alınarak sigortalı sayılırlar.

5510 sayılı Yasanın 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar, kendilerine ait veya ortak oldukları işyerlerinden, Yasanın 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı bildirilemezler.

01.10.2008 tarihinden önce sigortalı olanlardan birden fazla kuruma (4-A, 4-B, 4-C'ye tabi olarak) prim ödeyenler son ödenen 7 yıllık hizmetin yarısından fazlasının ödenmediği Kurumdan emekli aylığı alırlar. 01.10.2008 tarihinden önce İsteğe Bağlı Sigorta Primi ödeyenler, 01.10.2008 tarihinden itibaren 4-B statüsüne geçmiş bulunmaktadırlar. Bu nedenle emeklilik süresine 3,5 yıl kalanların 4-B sigortalılıklarını sona erdirmeleri gerekir.

Yaşlılık veya Emekli Aylığı Almakta İken Yeniden Çalışmaya Başlayanlar

5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı olanlar ile emekli aylığı alanlar için Yasada bir değişiklik bulunmamaktadır. Ancak 5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra, sigortalı olanların yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra çalışmaya başlamaları halinde yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilecektir.

Hizmet Borçlanmaları

5510 sayılı Yasa kapsamında olanlar aşağıda belirtilen konularda hizmet borçlanması yapabileceklerdir.

- a)** Yasaları gereğince verilen (6 aylık) ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4-A ve B bendi kapsamındaki sigortalı kadının, iki defaya mahsus olmak üzere



doğum tarihinden sonra geçen iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunan süreler,

b) Er veya erbaş olarak silah altında veya yedek subay okulunda geçen süreler,

c) 4-C bendi kapsamında olanların, personel mevzuatlarına göre aylıksız izinde geçen süreler,

d) Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için, yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri,

e) Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal stajda geçen süreleri,

f) Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri,

g) Grev ve lokavtta geçen süreler,

h) Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri,

ı) Seçim yasaları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden aybaşına kadar açıkta geçirdikleri süreler borçlanma kapsamına alınmıştır.

İtibari Hizmet Süresi

506 sayılı Yasada belirlenen işyerlerinde, belirlenen işleri yapan işçilerin çalışma sürelerine itibari hizmet süresi eklenmesi ile ilgili düzenleme 5510 sayılı Yasada fiili hizmet süresi olarak düzenlenmiş ve yapılan işler önemli ölçüde azaltılmıştır. İşkolumuzda kurşun ve arsenik işleri ile asit üretimi yapan fabrika ve atölyeler bu kapsamdadır.

Yasada belirtilen işyeri ve işlerde çalışarak söz konusu işlerin risklerine maruz kalan sigortalıların prim ödeme gün sayılarına, bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için karşılarında gösterilen gün sayıları, fiili hizmet süresi zammı olarak eklenmektedir.

Sigortalıların yaptıkları işin, fiili hizmet süresi kapsamında olup olmadıkları hususunda ortaya çıkan uyuşmazlıklar, Bakanlık iş müfettişleri veya İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne görevlendirilen kişilerce ilgili işyerinde yapılan inceleme sonucunda düzenlenen rapor esas alınarak çözümlenmektedir.

Fiili hizmet süresi zammı kapsamındaki işlerde çalışan sigortalılardan tahsil edilecek malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi;

60 gün ekleneceklerine % 9 sigortalı, % 12 işveren hissesi olmak üzere % 21,

90 gün ekleneceklere % 9 sigortalı, % 12,5 işveren hissesi olmak üzere %21,5, 180 gün ekleneceklere % 9 sigortalı, % 14 işveren hissesi olmak üzere % 23 olarak tahsil edilir.

Ölüm Sigortası

506 sayılı Yasada, eksik gün sayısı askerlik veya yurtdışı borçlanması gibi borçlanmalar yapılarak prim gün sayısı tamamlanarak ölüm aylığı bağlanabiliyor idi. Ancak 01 Ekim 2008'den sonra ölen sigortalıların hak sahiplerine, borçlanarak prim ödeme gün sayısını 900 güne tamamlayıp ölüm aylığı alamayacaklardır.

Malul Çocuğu Bulunan Çalışan Anneler

Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malul çocuğu bulunanların, 01 Ekim 2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenmekte ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilmektedir.

İşsizlerin Durumu

Sigortalı, 4447 sayılı Yasa gereğince işsizlik ödeneğinden yararlanmaya başladığı tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır. İşsizlik ödeneği ödenen dönem için, işsizlerin genel sağlık sigortası primleri, İŞKUR tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmektedir.

Kız çocuklarının genel sağlık sigortası

506 sayılı Yasaya göre kız çocukları, evli olmaması, çalışmaması ve emekli olmaması şartıyla yaşları kaç olursa olsun ana veya babaları üzerinden sağlık yardımı alabilmekte idi. 5510 sayılı Yasa'da ise 18 yaşını (okuyorsa 25 yaşını) doldurduğu andan itibaren ana veya babaları üzerinden sağlık yardımı alamayacaklar. Ancak ailenin gelir durumuna göre genel sağlık sigortası primi ödendiği takdirde sağlık yardımı alabileceklerdir.

Yaşlılık Aylığı

1 Ekim 2008'de yürürlüğe giren 5510 sayılı Yasa ile emekli olma şartları tekrar değiştirildi. İlk defa 30 Nisan 2008'den sonra, yani; 1 Mayıs 2008 tarihinden itibaren sigortalı olanlar, emekli olma şartları açısından yeni yasaya tabi olacaklardır. 30 Nisan 2008'den sonra ilk defa sigortalı olanlar, kadın 58, erkek 60 yaşını doldurmaları ve



7200 gün prim ödemeleri şartıyla emekli olabileceklerdir.

Bu tarihten önce sigortalı olanlar ile bu tarihten sonra sigortalı olanların emekli olma şartları oldukça farklılaşmıştır. Ayrıca, 8 Eylül 1999 tarihinden önce ve sonra sigortalı olanlar için de farklı şartlar söz konusudur.

30 Nisan 2008'den önce sigortalı olanların ise hangi şartlarla emekli olacağı aşağıda özetlenmiştir.

8 Eylül 1999 ve daha önceki bir tarihte sigortalı olanlar için 4447 sayılı yasa ile 7000 gün prim ve kadın için 58, erkek için 60 yaş şartı getirilmiştir.

Ancak; bu tarih itibarıyla en az 18 yıl sigortalılık süresi olan kadınlar ile, 23 yıl sigortalılık süresi olan erkekler bu yasaya tabi tutulmadı. 8 Eylül 1999 itibarıyla en az 18 yıl sigortalılık süresi olan kadınlar; 20 yıl sigortalılık süresi ve 5000 gün prim ödemeleri şartıyla, 23 yıl sigortalılık süresi olan erkekler de; 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 gün prim ödemeleri şartıyla emekli olabiliyorlar.

8 Eylül 1999 tarihi itibarıyla 18 yıl sigortalılık süresi olmayan kadın sigortalılar ile 23 yıldan fazla sigortalılık süresi olmayan erkek sigortalıları için, sigortalılık sürelerine göre sisteme kademeli geçişleri sağlandı. Ancak getirilen kademeliendirme adil bulunmadığı için Anayasa Mahkemesince iptal edilince 23 Mayıs 2002 tarihi itibarıyla sahip oldukları sigortalılık sürelerinin karşısındaki; süre, prim ödeme ve yaş şartını birlikte yerine getirdikleri tarihte emekli olmaktadır. **30 Nisan 2008'den sonra sigortalı olanlar** yani; 1 Mayıs 2008 ve daha sonra sigortalı olanlar ise, yeni yasa şartlarıyla emekli olabilecekler. Yeni yasa ile 7000 gün prim ödeme şartı 7200 güne çıkarıldı.

Emekli olma yaşı da, yeni yasa ile tabloda görüldüğü gibi 1 Ocak 2036 dan başlayarak kademeli olarak 01 Ocak 2048 tarihine kadar artırmak suretiyle kadın ve erkekte 65 yaşına çıkartıldı. Kadınlar lehine olan pozitif ayrımcılıktan vazgeçilmiş oldu.

Dönem	Kadın	Erkek
01.01.2036-31.12.2037 arası	59	61
01.01.2038-31.12.2039 arası	60	62
01.01.2040-31.12.2041 arası	61	63
01.01.2042-31.12.2043 arası	62	64
01.01.2044-31.12.2045 arası	63	65
01.01.2046-31.12.2047 arası	64	65
01.01.2048'den itibaren	65	65

Sigortalılar 7200 gün prim ödemesini doldurduğu tarihin karşısındaki yaş haddine tabi olacak. Örneğin, 7200 gün prim ödemesini 01 Ocak 2042 tarihinde dolduran kadın sigortalı 62 yaşını doldurduğu tarihte, aynı tarihte 7200 gün prim ödeyen erkek sigortalı ise 64 yaşını dolduracağı tarihte emekli olacaktır.

Yaşlılık aylığı ise sigortalının çalıştığı dönemlere göre ayrı ayrı hesaplanmaktadır.

1- 31.12.1999 tarihine kadar olan çalışma süresi,
(Bu döneme ait hesaplamalarda Ortalama Yıllık Kazanç ve gösterge sistemi kullanılmaktadır.)

2- 01.01.2000 tarihinden 30.09.2008 tarihine kadar olan çalışma süresi,
(2000 ve daha sonraki yıllara ait prime esas yıllık kazançlar; kazancın ait olduğu yılı takip eden takvim yılları için TÜİK tarafından açıklanan yıllık TÜFE ve Gelişme Hızı ile ayrı ayrı çarpılarak 2008 yılı için güncel değeri bulunur.)

3- 01.10.2008 tarihinden sonraki çalışma süresi
(01.01.2000 tarihinden 30.09.2008 tarihine kadar olan süre için yapılan hesaplama ile aynıdır. Gelişme Hızının tamamı yerine sadece %30'u hesaplamalara katılmaktadır.)

Emeklilik maaşı hesaplanırken sigortalının bu üç döneme ait kısmi aylıkları ayrı ayrı hesap edilir. Hesap edilen kısmi aylıklar güncelleştirildikten sonra toplanarak emeklilik maaşı bulunur.

5838 sayılı Yasa ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında Yapılan Değişiklikler

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasına eklenen madde ile SGK'ya yapılan bildirimlerin diğer kurumlara verilmesi gereken bildirimlerin yerine geçmesi ve bu bildirimlerin yeterli sayılması hükmü getirilmiştir.

01.08.2009 tarihinden itibaren yürürlüğü girecek olan bu düzenlemeye göre;

- Sigortalının İşe Giriş ve İşten Çıkış Bildirgeleri, yeni işyeri tescili, işyerinin devri, intikali ve nakli ile ilgili olarak Kuruma vermesi gereken İşyeri Bildirgesi, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 62. maddesi gereğince işverenin, işe aldığı veya herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren işçilerin, izleyen ayın 15'ine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirdikleri Ek: 1 ve Ek 2 Bildirimleri, 4857 sayılı İş Yasası'nın 3. maddesi uyarınca, bir işyerini kuran veya devralan, işyeri unvan ve adresini değiştiren, faaliyetine son veren işverenin vermesi gereken İşyeri Bildirgesi, 4447



sayılı İşsizlik Sigortası Yasasının 48. maddesine göre hizmet akdi 51.maddede belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş olan sigortalılar hakkında 15 gün içinde Türkiye İş Kurumu'na verilmesi gereken İşten Ayrılma Bildirgesi Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilecek, ayrıca diğer kurumlara bildirimde bulunulmayacaktır.

Ancak bu gibi bildirimlere ilişkin diğer yasalarda ayrı ayrı düzenlenen idari para cezaları kaldırılmamıştır. Yani işverenlerin yasal süresi içerisinde SGK'ya vermedikleri her bir belge için hem 5510 sayılı Yasanın 102. maddesi gereği hem de diğer Yasalarda (4447, 4857 ve 2821 sayılı yasalarda) belirtilen cezai yaptırımlar işverenlere uygulanacaktır.

-Emekli maaşlarının haczedilememesi: SGK'dan aylık, gelir ve ödenek alan kişilerin almış oldukları tutarlara haciz konulabilmesi için borçlunun muvafakatinin olup olmadığına icra müdürü tarafından sorgulanması hükmü getirilmiş olup borçlu muvafakat vermediği sürece hacze ilişkin taleplerin icra müdürlüğüne reddedilmesi hüküm altına alınmıştır.

1 Mayıs Resmi Tatil Oldu

27.04.2009 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 5892 sayılı Yasa ile 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Yasa'sında değişiklik yapılarak, 1 Mayıs, Emek ve Dayanışma Günü olarak kabul edilmiş ve tatil olmasına karar verilmiştir.

İşsizlik Sigortası Yasası ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında Değişiklik Yapılmasına Dair 5921 Sayılı Yasa

26.06.2009 günü TBMM'de kabul edilen 5920 sayılı İş Yasası, İşsizlik Sigortası Yasası ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Yasasının, 4857 sayılı İş Yasası'nın 7. maddesine eklenen kısım, Cumhurbaşkanı tarafından veto edilince TBMM veto edilen maddeyi metinden çıkartarak, diğer maddeleri 5921 sayılı Yasa olarak 11.08.2009 tarihinde aynen kabul etti. 18.08.2009 günlü Resmi Gazete'de yayımlanan bu Yasa ile 4447 ve 5510 sayılı Yasalarda işverenler lehine aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır.

İşsizlik ödeneği alanların işe almalarının teşvik edilmesi

1.10.2009 tarihinden itibaren işsizlik ödeneği almakta iken işe alınanların, hak ettikleri halde kullanmadıkları işsizlik ödeneği sürelerince prime esas alt sınır üzerinden ödenmesi gereken işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primlerinin İşsizlik Sigortası Fonundan ödenmesi öngörülmektedir.

İşsizlik Sigortası Fonunda biriken nema gelirlerinin 3/4'ünün GAP'a aktarılması

2009 yılına münhasır olmak üzere, İşsizlik Sigortası Fonunun nema gelirlerinin dörtte üçü, öncelik GAP'a verilmek üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarında kullanılmak üzere Hazineye aktarılması düzenlemesi yapılmıştır. Fon nema gelirlerinin 2010 yılında dörtte üçü, 2011 ve 2012 yıllarında da dörtte biri, yine öncelik GAP'a verilmek üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarında kullanılmak üzere ilgili idare bütçelerine aktarılması öngörülmüştür.

- 2009 yılının Nisan ayına ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısına ilave olarak 31.12.2009 tarihine kadar işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için prime esas kazanç alt sınırından hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarın 6 ay İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması düzenlemesi yapılmıştır. Ayrıca yararlanma ve başvuru sürelerini 6 aya kadar uzatmak için Bakanlar Kurulu'na yetki verilmiştir.

- Teşvik edilen yatırımlara bağlı olarak istihdam edilen işçilerin sigorta işveren primlerinin işveren hisselerinin belirli bir süre Hazinece karşılanması düzenlemesi yapılmıştır.

Veto Edilen Kiralık İşçi Yasası

26.06.2009 günü TBMM'de kabul edilen 5920 sayılı Yasanın, 4857 sayılı İş Yasası'nın 7. maddesine eklenen kısmında işçilerin özel istihdam büroları aracılığıyla işverenlere kiralanabileceği, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin, sendikal haklar gibi hiçbir hakkın ve güvencenin olmadığı yönündeki düzenlemeler, Cumhurbaşkanı tarafından bir kez daha görüşülmek üzere TBMM'ye iade edildi. TBMM'ye geri gönderme gerekçesinde, bu düzenlemenin madde kapsamındaki işçilerin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi yasanın amaçlamadığı olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açılabileceği ifade edilmiştir.

TBMM'de veto edilen 5920 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Yasası'nın 7. maddesine eklenen hüküm sendikalardan gelen tepkiler sonucunda, veto edilen metin yasadaki çıkarılarak, diğer maddeleri yukarıda açıklanan şekliyle, 5921 sayılı Yasa olarak 11.08.2009 tarihinde kabul edilmiştir.

26.06.2009 günü TBMM'de kabul edilen ve veto edilen 5920 sayılı İş Yasası, İşsizlik Sigortası Yasası ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa ile İş Yasası'nın 7. maddesine eklenen hükümde; Türkiye İş



Kurumu tarafından izin verilmiş özel istihdam bürolarının, iş sözleşmesi düzenlediği işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere ücret karşılığında bir başka işverene devredebileceğine dair düzenleme yer almıştı.

Anayasa'ya ve yasalara aykırı olan bu düzenleme iş sözleşmesinden doğan işverenin tüm yükümlülüklerini, işçilerin ise tüm haklarını ortadan kaldıran, işçiyi adeta işverenin kölesi haline dönüştüren bir düzenlemedir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nda Yapılan Değişiklik

5951 sayılı Yasa ile Çalışma Bakanlığı 01.08.2009 tarihinden itibaren yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bildirimleri esas alacaktır.

6111 Sayılı Torba Yasa

Kamuoyunda ikinci istihdam paketi ya da Torba Yasa olarak bilinen "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası ve Diğer Bazı Yasa ve Yasa Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa Tasarısı"nın görüşülmesi 13 Şubat 2011 tarihinde tamamlanarak Meclis tarafından kabul edilmiştir.

Söz konusu Yasa ile hem çeşitli yasalarda düzenlenmiş bulunan kamu alacaklarının yeniden yapılandırılmasına ve affına yönelik kapsamlı değişiklikler getirilmiş, hem de çalışma hayatını yakından ilgilendiren 5510 sayılı SSGSSK, 4857 sayılı İş Yasası, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasası gibi yasalarda da çeşitli teşvik ve düzenlemeler yapılmıştır.

1- Kamu Alacaklarının Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Düzenlemeler

Aşağıda belirtilen kamu alacakları af kapsamına alınmıştır:

- Vergiler, Vergi Cezaları,
- Gümrük Vergileri ve İdari Para Cezaları,
- Sosyal Güvenlik Primleri (SSK, Bağ-Kur) ve İdari Para Cezaları,
- TEDAŞ'ın elektrik alacakları,
- İl özel idarelerinin çeşitli harç ve katılma payı gibi bazı alacakları,
- Belediyelerin (Emlak Vergisi, Çevre Temizlik, İlan ve Reklam Vergisi gibi) vergi alacakları, tarifeden doğan ücret ve su alacakları,

- TOBB ve bağlı odalarının oda aidatı alacakları,
- YURT-KUR'un öğrenim kredisi alacakları,
- TRT'nin elektrik payı ve bandrol ücretlerinden kaynaklı alacakları,
- Ecrimisiller, KKDF, Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu alacakları,
- Trafik para cezası, askerlik para cezaları, nüfus para cezaları vs. bulunmaktadır.

Kapsamda yer alan bu alacakların aftan yararlanabilmesi için söz konusu kamu alacaklarının, 31.12.2010 tarihi dahil olmak üzere, bu tarihten önce ortaya çıkmış olması gerekmektedir. Yasa ile getirilen af hükümlerinden yararlanabilmek için; Yasanın yayım tarihini izleyen 2. ayın sonuna kadar ilgili idareye başvuruda bulunulması şartı aranmıştır. Af kapsamında ödenecek vergi ve diğer kamu alacaklarına ait tutarlar azami 36 aylık vadede ödenmesi, ilgili borca ilişkin dava açılmamış olması veya açılmış davalardan vazgeçmeleri gerekmektedir. Getirilen bu yapılandırmada anapara hariç, faiz, gecikme zammı ve cezalara "kısmi af" getirilmiştir.

2- Çalışma Hayatına İlişkin Yasalarda Yapılan Değişiklikler

a) 5510 sayılı Yasa'da yapılan değişiklikler:

Torba Yasa'da, genel sağlık sigortalıların kapsamı genişletilmiştir. Çıraklar, stajyer öğrenciler, üniversitelerde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler, yabancı uyruklu öğrenciler, stajyer avukatlar, İŞKUR'un açtığı meslek edinme kurslarına katılanlar kendileri üzerinden genel sağlık sigortası kapsamında olacaktır.

Erken doğum yapan kadın işçilerin, doğum öncesinde kullanılmayan izin süresinin doğum sonrasında kullanılması hakkında İş Yasası'nda getirilen düzenlemeye paralel olarak; kullanılmayan bu izin süresinde geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmalarını düzenleyen bir hüküm getirilmiştir.

Torba Yasa ile, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik sürelerini borçlanabilmelerine ve borçlanılan bu sürelerin hizmet akdine istinaden gerçekleşen çalışma sürelerinde olduğu gibi, sigortalılık türü olarak sayılacağına ilişkin düzenleme getirilmiştir.

Sosyal güvenlik primine esas aylık kazanç alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 6,5 katı olarak belirlenmiştir. Buna göre, 18 yaşından küçük işçiler bakımından asgari ücret ile sigorta primine esas kazanç arasındaki farklılık ortadan kaldırılmış ve işveren üzerindeki prim yükü azaltılmış olmaktadır.



5510 sayılı Yasa'nın 4-A sigortalısı olanların bir takvim yılı içinde bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde sigortalıların genel sağlık sigortalılıklarının devam edeceği düzenlenmektedir.

5510 sayılı Yasa'nın 81. maddesinde yer alan ve malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarın Hazinece ödenmesine ilişkin destekle, diğer mevzuat uyarınca sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanmasına imkân tanınmıştır. Mevcut düzenlemede, söz konusu destekten yararlanılması halinde, aynı dönem için başka bir destekten yararlanılamayacağı düzenlenmekteydi.

b) 3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasası'nda yapılan değişiklikler:

Mesleki Eğitim Yasası'na göre beceri eğitimi yaptırma yükümlülüğünün kapsamı genişletilmektedir. Mevcut düzenlemeye göre, yirmi ve daha fazla personel çalıştırılan işletmelerde personel sayısının en az % 5'i kadar sayıda mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencisine beceri eğitimi yaptırılacağı hüküm altına alınmıştır. Yapılan değişiklikle personel sınırı 10'a indirilerek, beceri eğitimi yaptırma yükümlülüğünün kapsamı genişletilmektedir. Ayrıca Bakanlar Kurulu, on olarak belirlenen personel sayısını beş personele kadar indirmeye yetkili kılınmıştır.

İşletmelerde meslek eğitimi gören öğrenci, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin %30'undan aşağı ücret ödenmeyeceğine ilişkin hükümde de değişiklik yapılmıştır. Buna göre, işletmelerde meslek eğitimi gören örgün eğitim öğrencilerine, asgari ücretin net tutarının 20 personel ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde 30'undan, yirmi personelden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde 15'inden, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde 30'undan aşağı ücret ödenmeyeceği düzenlenmiştir.

c) 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'nda yapılan değişiklikler:

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların isteğe bağlı sigorta yoluyla ay içindeki çalışmalarını 30 güne tamamlamaları koşuluyla işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanabilecekleri düzenlenmiştir.

Kısa çalışma ödeneğinin uygulama alanı genişletilerek, ödenek miktarı yeniden düzenlenmiştir. Kısa çalışma uygulaması, sektörel ve bölgesel kriz halinde de yapılabilecek ve günlük kısa çalışma ödeneği sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı olarak ödenecektir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçeme-

yecektir. Ayrıca, bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini 6 aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası'na eklenen Geçici Madde ile; 31 Aralık 2015 tarihine kadar işe alınacak sigortalılar için özel sektör işverenlerine sigorta prim desteği getirilmiştir. Buna göre; 31 Aralık 2015'e kadar işe alınan 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlar için, sigorta primlerinin işverene ait tutarı, işe alındıktan sonra belirli sürelerle İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Bakanlar Kurulu, bu maddenin uygulanma süresini 2015 yılından itibaren beş yıla kadar uzatmaya yetkili kılınmıştır.

d) 4857 sayılı İş Yasası'nda yapılan değişiklikler:

Erken doğum yapan kadın işçilerin doğum öncesinde kullanılmayan izin sürelerinin doğum sonrası izin süresiyle birleştirilerek kullanılacağı yönünde düzenleme yapılmıştır.

Çalışma Bakanlığı Bölge Müdürlükleri'nde çalışan personele işten çıkarılan, ayrılan işçilerin şikayetlerini inceleme yetkisi verilmekte ve işçi alacaklarıyla ilgili iş müfettişi tarafından tutulan tutanaklara karşı "30 gün" içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceği öngörülmektedir.

e) 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nda yapılan değişiklik:

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın 12. maddesi gereğince 30 Haziran 2011 tarihine kadar yeni istatistik yayımlanmayacağına; bu tarihten sonraki ilk istatistik yayımlama dönemine kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistiklerinin geçerli sayılacağına ilişkin düzenleme getirilmiştir.

Ancak 15.07.2011 tarih ve 6236 sayılı Yasa ile 2822 sayılı Yasa'ya eklenen hükümlerle "Bu Yasanın 12. maddesi gereğince yayımlanması gereken istatistiklerin 31.12.2011 tarihine kadar yayımlanmayacağı, bu tarihten sonraki ilk istatistik yayımlama dönemine kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistiklerinin geçerli sayılacağı" düzenlenmiştir.

3- Silikozis Hastalığı İle İlgili Düzenleme

Torba Yasa'yla, genel olarak kot kumlama işlerinde görülen, silikozis hastalığı ile ilgili bir düzenleme getirilerek sigortalı olmayan ve silikozis hastalığı nedeniyle mes-



lekte kazanma gücünü en az %15 kaybedenlere, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca aylık bağlanacağına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

4- 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nda yapılan değişiklikler

-Memurlara kurumlar arasında geçiş yaptırılabilir, memurun rızası alınacak, rıza göstermezse geçici görevlendirilecek,

- Kamuda üst düzey memuriyetlere atanabilmek için daha önce özel sektörde geçen sürelerin sadece altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınacak,

- Gerekçe gösterilmeden bazı memurların kadrosu kaldırılabilir, kadrosu kaldırılan memurlar, en geç altı ay içinde kendi kurumlarında niteliklerine uygun bir kadroya atanacaklardır.

-Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanacak,

- Sözleşmeli çalışanların eylem ve greve başvuruları yasaklanmaktadır.
- Eğitim amaçlı aylıksız izin süresi artırılmaktadır.
- Özürlüler için; özür durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilecektir.
- Hamile memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin 24. haftasından önce ve her halde hamileliğin 24. haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyecektir. Özürlü memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyecektir.
- Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü halinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilecektir. Ayrıca, memura, eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine 10 gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hallerinde isteği üzerine 7 gün izin verilecektir.
- Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilecektir.

- Doğum yapan memura verilen 8'er haftalık doğum izinleri sonrasında analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilebilecektir.
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine 24 aya kadar aylıksız izin verilir.
- Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği halinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilecektir.

Torba Yasa Anayasa Mahkemesi'nde

25.02.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasanın 17 maddesinin yürütmesini durdurma ve iptali istemiyle 26.04.2011 tarihinde Cumhuriyet Halk Partisi tarafından Anayasa Mahkemesi'ne başvuruldu. İptali ve yürürlüğünün durdurulması istenilen maddeler şöyledir:

- Bir ay içinde 30 günden az çalıştırılan sigortalıların, 30 günden az çalıştığını ispatlayan belgelerin işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesine eklenmesi şartını ortadan kaldıran düzenleme,
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın geçici 20. maddesine eklenen, banka, sigorta ve özel reasürans şirketlerinin kurdukları "emeklilik ve sağlık yardım sandıklarının" yükümlülüklerini ortadan kaldıran düzenleme,
- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasasının 25. maddesini değiştiren ve işletmelerde meslek stajı yapan öğrencilere halen ödenen aylık 239.-TL'yi, 20'den fazla personel çalıştıran işyerlerinde 189.-TL'ye, 20'den az personel çalıştıran işyerlerinde ise 94,50.-TL'ye düşüren düzenleme,
- 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Yasaya eklenen Ek 2.maddesiyle, "slikozis" hastalarına aylık bağlanmasını üç aylık başvuru şartıyla sınırlandıran ve dolayısıyla üç ay içinde başvuramayanlar ile üç aydan sonra "slikozis" hastası olacaklara aylık bağlanmasını öngören düzenlemenin 'üç aylık süre içerisinde' ibaresi,



- 6219 sayılı Türkiye Vakıflar Bankası Türk Anonim Ortaklığı Yasasına eklenen Geçici 4.maddesinin 01/01/2004 tarihinden itibaren geçerli olacağı ve Banka ve ortaklıkları hakkında yargı mercilerine açılmış davalar ve icra takipleri hakkında da uygulanacağı hükmü,
- Değiştirilen 657 sayılı Yasanın 68/B maddesine; Devlet memuriyeti yapmamış olanların Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, Genel Müdür ve Başkan kadrolarına getirilmelerini öngören düzenleme,
- 657 sayılı Yasanın ek 8. maddesiyle, memurları 6 aylık süreyle başka kamu kurum ve kuruluşlarına geçici görevle görevlendirilmesini öngören düzenleme,
- 3996 sayılı Yasanın 12.maddesine eklenen 'yap-işlet-devret' modeliyle yapılacak projelerin müşavirlik hizmeti alımlarını 4734 sayılı Kamu İhale Yasası kapsamı dışına çıkaran düzenleme,
- İl özel idarelerinde sürekli işçi kadrosunda çalışanların Karayolları Genel Müdürlüğüne, belediyelerde sürekli işçi kadrosunda çalışan işçilerin ise Milli Eğitim Bakanlığı ile Emniyet Genel Müdürlüğüne devrini öngören düzenleme;
- Hazine Müsteşarlığının DFİF'nin (Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu) kullanımına ilişkin görevlerini Türkiye İhracatçılar Meclisi, İhracatçı Birlikleri ve Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfına devreden düzenleme,
- Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu'nun kömür alımlarını, Kamu İhale Yasasına tabi olmadan yapılmasını öngören düzenleme,
- TOKİ Başkanlığı tarafından yapılacak okul, hastane, öğrenci yurdu vb. yapım işlerinin 4734 sayılı Kamu İhale Yasası'nın kapsamından çıkaran düzenleme,
- 4646 sayılı Doğal Gaz Piyasası Yasasınının 4. maddesinin (d) bendine eklenen (3) numaralı ek bendindeki, "Ancak, başvurulardan birinde depolama faaliyetinin yapılacağı sahada yer alan taşınmazların asgari yarısının mülkiyetinin lisans başvurusunda bulunan tüzel kişi ve/veya ortaklarına ait olması ve/veya depolama faaliyetinin yapılacağı sahada yer alan taşınmazların asgari yarısının üzerinde lisans başvurusunda bulunan tüzel kişi ve/veya ortakları adına depolama faaliyetinde bulunma imkanı verecek kullanma ve/veya irtifak hakkı ve benzer izinlerin tesis edilmiş olması halinde bu başvuru kabul edilir; diğer başvurular reddedilir." cümlesi,
- Mazbut vakıfların vakif evlatlarına ödeyeceği gelir fazlasını 5 yılla sınırlayan ve açılmış davaları ortadan kaldıran düzenleme,

- Kamulaştırmaz el koymaları yasal hale getiren ve açılmış davaları ortadan kaldıran düzenleme,
- Kapatılan siyasi partilerin hazineye olan borçlarının yüzde 50'sinin silinmesi ve faize bir sınır getirilmesine ilişkin düzenleme."

Alt İşverenlik Yönetmeliği

4857 sayılı İş Yasası kapsamında asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kurulma şartlarını, alt işverene ait işyerinin bildirimini, tescilini, alt işverenlik sözleşmesinde bulunması gereken hususları düzenleyen Alt İşverenlik Yönetmeliği 27.09.2008 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu Yönetmelikte alt işveren ve asıl işverenlerin tanımı yapılmış ve mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iş asıl iş; işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi de yardımcı iş olarak belirtilmektedir.

Bu yönetmelikte, asıl işin bir bölümünün muvazaalı olarak diğer bir işveren olan alt işverene verilmesine engel olmak için yapılacak işlemler de açıkça belirtilmektedir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;

- Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.
- Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır. Yani bu asıl iş; işletmenin ve işin gereği, Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde bölünerek alt işverene verilebilecektir.
- Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.
- Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha



önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.

e) Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez.

Muvazaanın incelenmesi

Asıl işveren- alt işveren ilişkisinde muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması halinde, söz konusu belgeler gerekçesi ile birlikte incelenmek üzere bölge müdürlüğünce iş teftiş grup başkanlığına intikal ettirilir.

Muvazaanın incelenmesinde özellikle;

a) Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,

b) Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,

c) Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,

ç) Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı,

d) İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,

e) Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,

f) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,

g) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesi hususları göz önünde bulundurulur.

İnceleme sonucu yapılacak işlemler

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muva-

zaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu bölge müdürlüğünce işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren 6 işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

Rapora 6 işgünü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaanın tespitine karar vermiş ise tescil işlemi bölge müdürlüğünce iptal edilir ve alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

İş müfettişinin muvazaalı işlemi tespit etmesi durumunda; itiraz süresinin geçmesi ya da mahkeme kararı ile muvazaanın belirlenmesi halinde asıl işveren ve alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı idari para cezası uygulanır.

Sigara Kullanma Yasağına İlişkin Genelge

Başbakanlık, 4207 sayılı Yasa hükümlerinin uygulanması hakkındaki 2009/13 sayılı Genelgeyi 16.07.2009 tarihli Resmi Gazete'de yayımladı. Bu genelgede; tütün ürünlerinin tüketilmesinin ülkemizde yaygın bir alışkanlık ve ciddi bir halk sağlığı sorunu olduğu, bu ürünlerin tüketilmesinin, kullananların yanı sıra pasif olarak tütün dumanına maruz kalanları da etkilediği, çocukların ve gençlerin günlük hayatta tütün ürünü tüketen yetişkinlerle bir arada bulunmalarının ve onlara özenmelerinin, gelecek nesillerin sağlığını tehdit eder durumda olduğu belirtilmiştir.

Başbakanlık'ın İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili Genelge

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine ilişkin 2011/2 sayılı aşağıda yer alan Başbakanlık Genelgesi 19.03.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı:

“Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.



- 1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.*
- 2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.*
- 3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.*
- 4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.*
- 5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.*
- 6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.*
- 7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.*
- 8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.”*

Mobbing Nedir?

Mobbing, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerine veya diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır. Mobbing duygusal bir saldırı olup kişiyi iş yaşamından uzaklaştırmak veya dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Birçok işyerinde, işverenler veya çalışanlar tarafından ima ve alayla, kişinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratılarak işten ayrılması sağlanmaktadır.

Mobbing'e Karşı Ne Yapılabilir?

Öncelikle işyerlerinde çalışanlar mobbing konusunda bilgilendirilmelidir. Bu konuda çalışanlar bilgi sahibi olmadığı için bu tür davranışlara maruz kaldıklarında kulla-

nabilecekleri hakları olmasına rağmen ses çıkarmayıp durumu kabullenmektedirler. Çalışan kişi mobbinge maruz kaldığında sessiz kalmayıp itiraz etmeli ve taciz edici söz ve davranışların durdurulmasını istemelidir. Mobbing engellenmiyor ya da durdurulmuyor ise işçinin sadece fiziki değil ruhsal sağlığını da korumak ve gözetmekle yükümlü olan işveren hakkında hukuksal yollara başvurarak manevi tazminat istenebilir.

Ayrıca iş ve çalışma hürriyetinin ihlali, Türk Ceza Yasasına göre suç teşkil etmektedir. Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilmesi öngörülmektedir.

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Türk Borçlar Yasasında İşçinin Kişiliğinin Korunması başlıklı Yasa'nın 417. maddesinde, mobbing tanımlanmış olup İşverenin, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu, işverenin yukarıdaki hükümler dahil, yasaya ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olacağı hükmü yer almaktadır.

Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ve Defterlerinin Şekli ve İçeriği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik

26/6/1995 tarihli ve 22325 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşverenlerin Çalıştırdıkları İşçileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına Bildirmeleri ile Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ve Defterlerinin Şekli ve İçeriği Hakkında Yönetmelikte değişiklik yapılarak 07.05.2011 günlü Resmi Gazete'de yayımlandı.

İşverenlerin Çalıştırdıkları İşçileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına Bildirmeleri ile Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ve Defterlerinin Şekli ve İçeriği Hakkında Yönetmeliğin adı "Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri ile Defterlerinin Şekli ve İçeriği Hakkında Yönetmelik" olarak değiştirilmiştir.

Yönetmeliğin işverenlerce yeni işe alınan ve hizmet akitleri sona eren işçilerin Bakanlığa bildirimleri ile sendikaların, sendika üyesi işçinin sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda kalmak şartıyla başka bir işe geçmesi halinde Ek- 9 bildirimini



düzenleyerek Bakanlığa ve Bölge Müdürlüğüne gönderilmesini düzenleyen hükmü kaldırılmıştır.

İşçi Sendikasına Üye Kayıt Fişi ve İşçinin Üyelikten Çekilme Bildirimi formlarında yer alan, işçinin çalıştığı işyerinin ünvanı, Bölge Müdürlüğü ve SGK numaraları, işçinin kimlik dökümü bölümleri çıkarılmış, üyelik ve istifa formunda sadece işçinin adı soyadı ve TC Kimlik Numarasının yazılması yeterli görülmüştür. Bu durum uygulamada üyelerimizin hangi işyerinde çalıştığının tespitinde karışıklık yaratabilecektir.

2821 ve 2822 Sayılı Yasa Tasarıları

28 yıldır uygulanan 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında yapılması düşünülen değişiklikler hala yapılamadı.

Sendikamızın, 2821 ve 2822 sayılı Yasalarla ilgili Türk-İş'e bildirdiği değişiklik önerileri şöyledir:

2821 Sayılı Sendikalar Yasası

1) İşyeri Sendika Temsilcilerinin teminatları konusunda işe iade kararları Yargıtay yolu açık olmak üzere verilmeli ancak işverene seçimlilik hak verilmeyerek işe kesin dönüş olanağı sağlanmalıdır.

2) Sendika üyeliği ve çekilme halinde noter şartı kalkmalıdır.

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası

1) İşyeri devirlerine ilişkin aşağıdaki düzenlemenin yapılması önerilmiştir.

“Aynı işverene bağlı işyeri veya işletmede toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken, yeni bir işyeri veya işletmenin devralınması halinde, işletme bünyesine giren yeni işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu sözleşme var ise bu sözleşmeler, yürürlükleri sona erinceye kadar uygulanmaya devam edilir.

Bu sözleşmelerin sona erme tarihleri farklı ise toplu iş sözleşmesi sona eren işyeri için, bu sona erme tarihinden, en son sona eren sözleşmenin bitiş tarihine kadarki süre için (ki bu süre 1 yıldan az dahi olabilir) çoğunluk tespiti yapılarak işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi verilir.

Devralınan işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi yoksa ancak devralınan işyerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi varsa veya devralınan işyerinde

toplu iş sözleşmesi olmakla birlikte devralan işyerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi yoksa devir tarihinden diğer işyerindeki sözleşmenin sona erme tarihine kadarki bir dönem için (ki bu süre 1 yıldan az dahi olabilir) çoğunluk tespiti yapılarak işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi verilir.”

2) Üç işçi konfederasyonundan birinin üyesi olan işçi Sendikasının toplu sözleşme yapmaya yetkili olması bağımsız Sendikal Örgütlenme özgürlüğüne aykırı olduğundan mevcut haliyle kalmalı ancak işkolu barajları kaldırılmalıdır.

3) Sendikanın işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak için Bakanlıktan çoğunluk tespiti değil doğrudan yetki belgesi verilmesi talebinde bulunulmalıdır. Yani işlem prosedürün kısalması için iki aşamalı değil tek aşamalı olmalıdır. Bakanlık yetki için işyerinde müfettiş incelemesi yaparak en geç 15 gün içerisinde en çok üyeye sahip olan Sendikaya yetki vermelidir. Tarafların itiraz hakları saklıdır.

4) Resmi arabulucu prosedürü kaldırılmalıdır. Uyuşmazlığın Bölge Müdürlüğüne bildirilmesinden itibaren 6 işgünü içerisinde grev kararı alınır.

5) Grev yasakları tümüyle kaldırılmalıdır. Özellikle Petrokimya işlerinde grev yasağı kalkıyorsa aynı şekilde doğalgaz üretimi, tasfiyesi ve dağıtımında da kaldırılmalıdır. Zira bunlar aynı nitelikteki işlerdir. Bakanlar Kurulu grevleri ancak savaş ve tabii afet halleri durumunda erteleme yetkisine sahip olmalıdır.

Yeni İstihdam Paketi

12 Haziran Genel Seçimi'nden sonra kurulan 61. Hükümet, sermaye kesimi ile beraber yeni bir istihdam paketi hazırlığındadır. Yeni istihdam paketinin temelini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın TOBB, Türk-İş, DİSK, Hak-İş, TÜSİAD, MÜSİAD ve TİSK başta olmak üzere 29 sivil toplum, sendika ve meslek kuruluşuyla geçen yıl yaptığı Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) Çalıştayı'ndaki öneriler oluşturmaktadır.

UİS'in ana eksenini sermayenin taleplerinin temel eksenini belirlediği asgari ücret, kıdem tazminatı, esnek çalışma, kayıt dışı istihdam, iş gücü maliyetleri, büyüme-istihdam ilişkisi, mesleki eğitim, işsizlik sigortası gibi konular yer almaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS)

AKP hükümetinin geçtiğimiz dönemde işgücünün ve istihdamın esnekleştirilmesi ile ilgili gündemine aldığı düzenlemeleri, emeğe ve emek süreçlerine ilişkin genel bir



stratejinin içerisine yerleştirmiştir. Aynı stratejinin önümüzdeki günlerde emeğe saldırı politikalarının temelini oluşturacağı anlaşılmaktadır.

Bu stratejinin varlığını ilk olarak 2010 yılı Haziran ayında duyuran hükümet, söz konusu stratejinin ayrıntılarını gizlemiş ve gizlediği niyetlerini emekçi kesimin temsilcisi olan sendikalara karşı bir pazarlık kozu olarak kullanmayı tercih etmiştir.

Nitekim, 12 Haziran 2011 Genel Seçimi'nin hemen arkasından oluşturulan yeni AKP hükümetinin programında stratejinin en önemli unsurlarından birisi olan Kıdem Tazminatı düzenlemesine yer verilmiştir.

Seçimden hemen sonra kamuoyunun gündemine gelen bu strateji ise bir süredir, Petrol-İş dahil, bütün sendikaların gündemindedir.

AKP hükümeti, 8 Haziran 2010 tarihinde gerçekleştirdiği Ekonomik Koordinasyon Kurulu'nda (EKK) hazırlamış olduğu "Ulusal İstihdam Strateji Belgesi"nin (UİS) son taslağını işçi ve işveren konfederasyonları temsilcilerine yaptığı bir sunuş ile aktarmıştır. Toplantı sonrasında, işçileri doğrudan ilgilendiren Taslak metnini sendika temsilcilerine vermeyen hükümet, hem işçi hem işveren kesiminden stratejiye ilişkin genel değerlendirmenin dışında, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, güvenceli esneklik, kıdem tazminatı, İşsizlik Sigortası Fonu, esnek çalışma modelleri, fazla çalışma süreleri, özel istihdam büroları-geçici iş ilişkisi ve bölgesel asgari ücret konularında görüş bildirmelerini istemiştir.

AKP hükümeti tarafından gündeme getirilen UİS'in dört ana ekseninde şekilleneceği belirtilmiştir:

Eğitim ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılması, istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi.

Ancak, UİS'in temel hedefinin emek piyasasının esnekleştirilmesi olduğu ve bu doğrultuda kıdem tazminatının yeniden düzenlenmesinin, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmesinin önünün açılması amaçlanmaktadır. Ayrıca, kriz sırasında amacı dışında kullanılmaya başlanan İşsizlik Sigortası Fonu'nun sermayenin kullanımına tümüyle ve sürekli olarak açılması da düşünülmektedir.

UİS ile gündeme getirilen temel uygulamalar ve Petrol-İş Sendikası'nın bu başlıklara ilişkin görüşü şu yöndedir:

◆ *Krizde sermayeye kaynak aktarmak için gerçekleştirilen düzenlemeler, stratejinin*

kısa vadeli hedefleri arasında yeniden gündeme getirilmektedir. Buna göre, işsizlik sigorta primi indirimleri, istihdam üzerinde vergilerin işverenler lehine düşürülmesi, genç ve kadın istihdamına ek prim desteği uygulamaları tartışılmaktadır. Strateji kapsamında hükümet gündemine, “kısa çalışma ödeneğinin sürekli bir koruma mekanizması” na dönüştürülmesini de almıştır. Bu uygulamalarla, sermaye üzerindeki istihdama ilişkin yükümlülüklerden kurtarılacak, bu yükümlülükler kamu bütçesinden ya da işçilere ait İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanacak, yani toplumsallaştırılacak ve işçilere yeni yükler bindirilecektir. Sermayeye kaynak aktaracak, buna karşılık işçilere yeni yükler getirecek uygulamaların istihdamı artırma gereğiyle gündeme getirilmesi kabul edilemez.

◆ Hükümet işgücü piyasasının esnekleştirilmesi doğrultusunda, belirli süreli ve kısmi süreli istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki oranlarını AB ülkeleri seviyesine çıkarmayı hedeflemektedir. Yani hükümet “istihdam stratejisi” adı altında, standart dışı ve atipik istihdam biçimlerini, üstelik iş güvencesinde herhangi bir iyileştirmeye gitmeden yaygınlaştırmak istemektedir. Türkiye’de işgücü ve istihdamda yaşanan sorunların, AB ülkelerindeki uygulamaların adapte edilmesi ile çözülmesi mümkün değildir. Atılması gereken öncelikli adım, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması ve iş güvencesini sağlayan yasal düzenlemelerin geliştirilmesi olmalıdır.

◆ Türkiye’de kıdem tazminatı uygulaması, yıllardır gerek hükümetler gerek de işveren örgütleri tarafından emek piyasasının esnekleşmesinin önündeki temel engel olarak gösterilmiştir. AKP hükümeti de, bu talep doğrultusunda UİS hazırlık çalışmalarında kıdem tazminatı sisteminin değiştirilmesini gündemine almıştır. Kıdem tazminatı, işveren kesiminin savunduğu gibi işçilere verilen ek bir ödeme olarak görülmemeli, “ödenmesi sonraya bırakılmış ücret parçası” olarak değerlendirilmelidir. Bu açıdan işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığıdır ve ücret hakkından ayrı değerlendirilmemelidir. Dolayısıyla, kıdem tazminatı işverenler için yük değil temel ücret gibi ödenmesi zorunlu bir hak ve yine işçilerin ücret hakkının içerisindeki en temel kazanımlarından birisidir.

◆ İşsiz kaldıklarında işçilerin uğrayacağı gelir kaybını geçici bir süre telafi etmeyi amaçlayan İşsizlik Sigortası Fonu’nun 49 milyar TL’ye ulaşan büyüklüğü, hükümet ve işverenlerin kendi çıkarları için değerlendirebilecekleri bir kaynak olarak görmelerine neden olmaktadır. Nitekim, kriz sürecinde sermaye sözcüleri sık sık, fon kaynaklarının zor durumdaki girişimciler için kullanılmasını önerisinde bulunmuşlardır. Hükümet de, aynı dönemde iki ayrı düzenleme ile İşsizlik Sigortası Fonu’nun nema gelirlerinin GAP kapsamında değerlendirmek üzere Hazine’ye devredilmesi için yasal düzenleme yapmıştır. Böylece, işçilere ait olan bu fonun amacı



dişında kullanılmasının yolu açılmıştır. UİS içerisinde, İşsizlik Sigortası Fonu'nun farklı amaçlar için kullanılmasının yeniden gündeme geleceği anlaşılmaktadır. Fon, bu tür kullanımlara tümüyle kapalı olmalı, işsizlerin fondan yararlanma koşullarının kolaylaştırılması ve yararlanma süresinin de uzatılması gerekmektedir.

◆ *Hükümetin UİS çalışmalarında gündeme getirdiği bir diğer konu, Özel İstihdam Büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi yönünde düzenleme yapılmasıdır. Özel İstihdam Bürolarına işçi “kiralama” yetkisinin verilmesi, insan onuruna aykırı ve emek piyasasında başka sorunlara yol açacak bir uygulama olacaktır. Uygulama, yüksek işsiz nüfusa sahip ülkemizde, işçilerin daha ağır koşullarda istihdam edilmesini, grev hakkının kullanılmasını sekteye uğratacağı ve toplu iş sözleşmesi kapsamını kısıtlayacağı için sendikal örgütlenmenin daha da zayıflamasını getirecektir. Üstelik AB'ye uyum ile gerekçelendirilen bu düzenleme, AB'nin konuyla ilgili direktifine birçok üye ülke henüz uyum sağlamamışken dayatılmaktadır.*

◆ *Bölgesel asgari ücret, hükümetin UİS taslağını son haline getirmeden işçi ve işveren örgütlerinin görüşlerine sunduğu bir diğer konudur. Zaman zaman gündeme gelen bölgesel asgari ücret talebi, ülkenin farklı bölgelerinde emekçilerin farklı ücret düzeylerinde çalışmaya istekli olacakları varsayımına dayanmaktadır. Yani, sermaye temsilcileri, Türkiye'de özellikle Doğu ve Güneydoğu'da yaşayan emekçi halkın mağduriyetlerinden ve bölgesel eşitsizliklerden yararlanmak istemektedirler. Oysa, işsizliğin azaltılması kılıfıyla sunulan, işçilerin daha fazla sömürülmesine yol açacak bu tür uygulamalar, eşitsizliğin sadece derinleşmesine hizmet edecektir. Öte yandan bölgesel asgari ücret, asgari ücretin asıl amacı olan, işçilerin asgari geçimlerini sağlayabilecek düzeyden daha düşük ücretlerle çalışmasının engellenmesi ilkesine aykırıdır. Türkiye'nin de imza attığı, Avrupa Sosyal Şartı'nda “Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı”nın olduğu belirtilmiş ve haklar açısından ayrımcılık yasağı getirilmiştir.*

3. BÖLÜM DÜNYADA ve TÜRKİYE'DE SEKTÖREL GELİŞMELER

2011

2007

A. DÜNYA KİMYA SEKTÖRÜNDE GELİŞMELER

Geniş bir ürün yelpazesine sahip olan kimya sektörü hemen hemen bütün sanayi dallarına yönelik hammadde ve ara ürün üretiminde bulunması nedeniyle, gerek kimya sanayinin gerekse diğer sanayilerin gelişmesine katkı sağlamaktadır.

Kimya sektörü ürünlerinin yaklaşık % 30'u nihai tüketiciye yönelik üretilmekte, % 70'i ise tekstil, elektrikli eşya, metal, madeni ürünler, inşaat, otomotiv, kağıt ve hizmet sektörü başta olmak üzere diğer ekonomik sektörlere hammadde ya da ara mal olarak verilmektedir.

Kimya sektörünü genel olarak, hizmet verilen alt sektörler itibarıyla 3 gruba ayırmak mümkündür.

- ◆ Tüketici kimyasalları; kimya sektörü üretiminin % 10,4'lük kısmını oluşturan bu grupta, sabun, deterjan, parfüm ve kozmetik ürünleri yer almaktadır.
- ◆ İlaç kimyasalları; sektörün % 24,9'unu oluşturmaktadırlar.
- ◆ Ana ve özel kimyasallar; toplam kimya sektörü üretiminin % 64,7'sini oluşturan bu gruptaki kimyasal ürünler, değişik sanayi kolları için üretilen kimyasallardır.

Bunlar; ana kimyasallar olan (% 33,7'si) plastik ve sentetik kauçuklar, petrokimyasallar, suni elyaf-iplik, gübreler, sınav gazlar, patlayıcılar ve diğer temel inorganik maddeler ve % 27 paya sahip olan özel ve saf kimyasalları oluşturan, boya-mürekkep, ürün koruyucu ve diğer özel kimyasal ürünlerdir.

Kimya sektöründe üretim, araştırma-geliştirme (AR-GE) faaliyetlerine dayalı yürütülmektedir. Bu yolla, kimya sanayi yanında diğer sanayi sektörlerinde de yeni ürün ve yeni teknolojilerin geliştirilmesi desteklenmektedir.

Ayrıca, kimya sektörü yarattığı yüksek katma değer ve barındırdığı nitelikli işgücü ile ülke ekonomisinin ve toplumsal gelişmenin lokomotifi konumundadır.

Dünya Kimya Sanayinde Yapısal Eğilimler

Dinamik bir sanayi olan kimya sanayi, sanayileşmiş ülkelerde ilk üç sanayiden birisidir. Kimya sanayinin gelişme eğrisi incelendiğinde; 19. yüzyıldan itibaren kömür katranı ve boyar maddelerle anorganik ve organik sentezler yoluyla petrokimyasal



Kimya Sanayinin Yaşama Katkısı

Kimya Alt Sektörü	Direkt Getirisi	Endirekt Getirisi
Tarım İlaçları	Tahıl ve Bitkilerin korunması	Verimli sağlıklı mahsul
Sentetik Gübreler	Daha verimli mahsul	Ekili toprağın zenginleşmesi
Veteriner İlaçları	Sağlıklı hayvan üretimi	Sağlıklı hayvansal ürünler
Sentetik Elyaf lar	Giysi için iplik	İnsanların giyinmesi için gerekli hayvansal ve bitkisel kaynaklı ipliklerin haricinde yeni kaynak
Deterjan	Temizlik	Sadece sabuna dayalı temizlik için gerekli yağın büyük bir kısmının bu kesimden beslenmeye aktarılması
Plastik Hammaddeleri	Günlük kullarımdaki eşyaların yapımı ayakkabı gibi giyselere katkı	Birçok ev eşyasının ağaç kullanarak yapımını engelleyip ağaç kesimini azaltması
Beşeri İlaç Sanayi	Hastalığı önleme (koruyucu hekimlik) ve tedavi	Yaşamın daha uzun olmasını sağlama, sağlıklı nesillerin oluşmasına katkı
Kozmetik Sanayi	Günlük kişisel bakım	Şampuan, diş macunu gibi temizlik, diş ve saç bakımı, diğer ürünlerin katkısıyla kişilerin psikolojik olarak kendilerini rahat hissetmeleri
Boya	Eşya malzemelerinin korunması	Boya koruma özelliğinin yanısıra eşya ve malzemelerin güzel görünmesini sağlar
Deri	Derinin işlenebilir hale gelmesi	İşleme kolaylığı, tabaklanması, yumuşatılması, yağlanması
Tekstil	Tekstilin karakterini verilmesi	Tekstilin daha uzun süre kullanılabilmesi, dış etkenlere karşı dayanıklı olmasının sağlanması
İnşaat	Beton ve buna benzer malzemelerin her ortamda kolayca ve emniyetli bir şekilde kullanılabilmesi	İnşaatın emniyetli ve hızlı bir şekilde yapılabilmesi
Yapıştırıcı, Derz, Dolgu maddeleri, İzolasyon malzemeleri vs.	Muhtelif sektörlerin yapıştırma ve inşaatlarda emniyetli yalıtım ihtiyacının v.s. karşılanması	İnşaatın özellikle son aşamasına katkı

Kaynak: Kimya Sanayii Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT, 2007



ve plastik ürünlerdeki gelişmeler 1970'li yıllarda istikrarlı bir duruma erişmiştir. 20. yüzyılda farmasötik, biyokimya ve gen teknolojisi gibi yeni alanlar devreye girmiştir.

Teknolojik gelişmenin yarattığı üretkenlik artışı ve düşük ücretlerin sağladığı sosyal maliyetin azalması ithalatçı konumdaki ülkelerin rekabet gücünde etkili olmuştur.

Çevre kimya sanayi açısından giderek önemli bir maliyet unsuru olmuştur. Sektörde çevre yatırımları, firmaların toplam yatırımları içerisinde % 10'lar düzeyine ulaşmıştır.

Kimya sanayinde 1. dönem; doğal kaynakların yerini alan ve onları genişleten yaratıcı sentezin ve karmaşık üretim proseslerinin hakimiyetinde olan 1860-1940 yılları, 2. dönem; pazarlamanın hakim olduğu dönemdir. Pazarda artan rekabet karşısında rekabet gücünün korunması için belli düzeyde müşteri hizmetinin verilmesidir. 3. dönem; içinde bulunduğumuz bu dönemde ise, kimyasal üretimde, yatırımcıların kısa dönem kârlarının optimize edilmesi hakimdir.

Bu trend şirketlerin;

- ◆ Çok ürünlü şirketlerden, farmasötik veya tarımsal kimyasallar gibi uzmanlık ürünü şirketlerine dönüşmesine;
- ◆ Hakim konumda olmalarını sağlayan çekirdek ürünlerde kalmalarına;
- ◆ Kazançların devri daimini kolaylaştıracak şekilde farklı ürünleri (petrokimyasallar gibi) birleştirdikleri ortak girişimlere yönelmelerine,
- ◆ Yan ürünler geliştirerek yaratıcı olmalarına yol açmaktadır.

Farmasötik ve tarımsal kimyasallar endüstrisinde sorumluluklar şirket arasında bölünmektedir.

Şirketler artan oranda klinik testler, onay süreci ve pazarlamada uzman kimya şirketleri ise üretimde yoğunlaşmaktadırlar. Ayrıca uzman kimya şirketleri orijinal patent süreleri sona erdiğinde genel olarak kendi üretim tesisleri olmayan jenerik farmasötik firmaların tedarikçisi konumuna gelmektedirler.

Artan rekabet karşısında yeniden yapılanma ve yeni maliyet düşürme teknikleri gibi yöntemler yaratılmaktadır.



Şirketler, Ar-Ge yatırımlarından çok finansal kurumlar aracılığıyla şirket hisse değerlerindeki artışa önem vermektedirler.

Üretimde kalarak üretimlerini büyük kimya komplekslerinde yapmakta ısrar eden şirketler giderek nadir hale gelmiştir.

Büyük kimya tekelleri hakim konumda olduğu ürünlerde entegre dev kimya komplekslerinde ittifaklar kurarak üretimi tercih ederken, çekirdek işletmeler olarak sadece farmasötikleri ve tarımsal kimyasalları kapsayan holdingler ortaya çıkmakta, ürün çeşitliliği olan büyük şirketler bazı ürünlerde uzmanlaşmayı tercih etmektedirler.

ABD'de kimya sektöründe büyüme, küreselleşme, malların uzmanlık ürünleriyle dengelenmesi, düşük maliyet liderliği, özel pazar üstünlüğü ve değer zincir entegrasyonu (girdilerden nihai müşteriye kadar) gibi geleneksel ve ortak girişim/ittifaklar, satın almalar gibi güncel stratejiler birlikte sürdürülmektedir.

Avrupalı şirketler de ABD'deki bu gelişmelerden doğrudan etkilenmektedir. Asya/Pasifik, Japonya ve Çin kimya şirketlerinin yükselişi hız kesmeden sürerken, bu şirketlerin kendi kültürlerini korumaya çalıştıkları görülmektedir.

Kimya sektöründe istihdam giderek azalmaktadır.

ABD'yi izleyen İngiltere, Fransa ve Almanya kimyada yeni alanlar olan biyokimya ve gen teknolojisi alanına girmektedirler.

Kriz ve Dünya Kimya Sektörü

Üretim

2008 krizi, sanayinin lokomotif sektörü olan kimya sektörünü dünya çapında derinden etkilemiştir.

ABD, Kanada, AB ve Japonya'da 2009 yılında üretimin ciddi bir şekilde düşmesine neden olmuş, buna karşılık Çin, Tayvan gibi Uzak Asya ülkelerinde üretim artmış, G. Kore'de ise sabit kalmıştır.

ABD'de 2009 yılında kimyasallar üretimi % 4,8 oranında azalmıştır. Kimyasal ürünler üretiminde ise % 10,7'lük düşüş görülmüştür. Gübre ve tarım kimyasalları üretimi ise % 8,9 oranında düşmüştür. Kanada'da kimyasallar üretimi % 10,7 oranında gerilemiştir.

AB'de kimyasallar üretimi 2008'de % 3,3, 2009'da ise % 11,4'lük düşüş göstermiştir. Petrokimya üretiminde gerileme 2009 yılında % 8,9 olarak gerçekleşmiş, polimerler ve temel inorganik kimyasalların üretimi sırasıyla % 16,4 ve % 18,6 oranında düşmüştür. Özel kimyasalların üretimi kriz nedeniyle % 8,3 gerilemiştir. Tüketici kimyasalları üretiminde düşüş % 6,8'i bulmuştur.

Japonya'da kimyasallar üretimi 2009 yılında % 10,1, plastik % 18,2, kauçuk % 21,5 ve gübre üretimi % 21,9 oranında azalmıştır.

Dünya kimya sanayinin lideri olan üç bölge AB, ABD ve Japonya'yı kriz sarsarken, Çin'de üretim artışı sürmüştür, G. Kore'de 2009 yılında kimyasallar ve kimyasal ürünler üretimi % 5,3'lük artış göstermiştir. Tayvan'da kimyasallarda üretim artışı % 5,7 olmuştur.

Dış Ticaret

Dünya kimya ticaretinde ise 2009 yılında keskin bir düşüş yaşanmıştır. Çin ile yapılan ticarete bazı kalemlerde % 40'a varan artışlar görülmesine karşın, kimya sanayinin gelişmiş merkezlerinde ihracat ve ithalat azalmıştır.

ABD'nin kimya ihracatı, 2009'da % 10,9 daralmış, buna karşın bu ülkenin Çin ve Vietnam'a yaptığı kimya sektörü ihracatı % 8,9 oranında artmıştır. ABD'nin ithalatı ise Çin dahil % 14,6 düzeyinde düşmüştür.

Kriz Döneminde Bölgelere Göre Dünya Kimya Ticareti						
(milyar \$)	2008		2009		Yıllık Değişim (%)	
	İhracat	İthalat	İhracat	İthalat	İhracat	İthalat
ABD	179,1	176,8	159,7	151,1	-10,9	-14,6
AB-27	146,2	95,5	145,6	85,0	-0,4	-10,9
Japonya	88,2	65,6	77,2	57,0	-12,4	-13,0
Çin	68,9	76,9	54,1	69,4	-21,4	-9,8

Kaynak: Chemicals & Engineering News (CEN-Online)

AB'de ise 2009 yılında ihracat 145,6 milyar dolar düzeyinde gerçekleşmiş ve bir önceki yıla göre % -0,4 düşmüştür. İthalattaki düşüş ise % -10,9 olmuştur.



Japonya'nın kimya ihracatı ve ithalatı sırasıyla, % 12,4 ve % 13 oranında daralmıştır.

Çin'in üretimi iç talebe bağlı olarak artmasına karşın, ihracat ve ithalatı krizden olumsuz etkilenmiştir. Çin'in kimya ihracatı % 21,4, ithalatı ise % 9,8 oranında düşmüştür.

İstihdam

Krizin merkez ülkesi ABD'de 2009 yılının sonunda bir önceki yıla göre kimya istihdamı % 5,2 oranında azalmıştır. ABD kimya sektöründeki istihdam kaybı, aynı dönemde imalat sanayinin toplamında yaşanan % 11,4'lük istihdam düşüşünün altında gerçekleşmiştir.

ABD'de alt sektörler bazında en yüksek istihdam düşüşleri, ana kimyasallarda % 4,6; boya ve tutkal üretiminde % 6,5, reçine-sentetik kauçuk üretiminde % 11,4 ve sabun-kozmetik % 4,7 ile gerçekleşmiştir.

Kriz döneminde ABD kimya istihdamındaki gelişmeler krizin çalışanlar açısından işsizlik ve yoksullaşma anlamına geldiğini göstermektedir. Öte yandan, ABD kimya sanayinde istihdam verileri, sektörde istihdamın yapısal olarak da düştüğüne işaret etmektedir. Buna göre, 1999-2009 yılları arasında kimya sektörü istihdamı, yıllık ortalama % 1,8 oranında daralmıştır.

Dünya kimya sanayinin üç önemli merkezi, ABD, Avrupa ve Japonya'da büyük kimya şirketleri, kriz sürecinde yoğun bir şekilde işten çıkarmalara başvurmuştur. ABD'nin belli başlı kimya şirketleri 2008'den 2009'a 28 bin çalışanın işine son vermiştir. Avrupa'da bu sayı, 19,6 bin kişi olmuştur. Japonya'da ise bu şirketlerin toplam istihdamının 11,5 bin kişi artması dikkat çekicidir.

Kimya tekellerinde ABD'de istihdam daralması % 10,2 ve Avrupa'da % 3,2 oranında gerçekleşmiştir. Buna karşılık Japonya'da ise bu şirketlerin istihdamı % 4,8 artmıştır.

İşten çıkarmalar, şirket bazında incelendiğinde ise ABD'de PPG Industries'in 5 bin, Air Products&Chemicals'ın 2 bin 200 kişiyi işten attığı görülmektedir. Dow Chemicals'ın istihdam artışı ise aynı dönemde 6 bin 100 kişi olmuştur.

Avrupa'da AkzoNobel ve Clariant'ın sırasıyla 2 bin 900 ve 2 bin 200 kişiyi işten attığı gözlenmektedir. BASF'ın ise istihdamını 7 bin 900 kişi artırması dikkat çekicidir. Bu artışta, 2009 yılında BASF'ın Ciba'yı satın alması etkili olmuştur.

Kriz Döneminde Büyük Kimya Şirketlerinde İşten Çıkarmalar

ABD

AVRUPA

JAPONYA

(Bin kişi)	2008	2009	İstihdamda Değişim	(Bin kişi)	2008	2009	İstihdamda Değişim		2008	2009	İstihdamda Değişim
Air Products & Chemicals	21,1	18,9	-2,2	Air Liquide (Fransa)	43	42,3	-0,7	Asahi Kasei	24,2	25,1	0,9
Albemarle	4,1	4	-0,1	AkzoNobel (Hollanda)	60	57,1	-2,9	DIC	23,6	22,6	-1
Cabot	4,3	4	-0,3	Altana (Almanya)	4,8	4,8	0	JSR	5,3	5,2	-0,1
Cytec Industries	6,7	5,8	-0,9	Arkema (Fransa)	14,8	13,6	-1,2	Kaneka	7,3	7,6	0,3
Dow Chemical	46,1	52,2	6,1	BASF (Almanya)	96,9	104,8	7,9	Mitsubishi Chemical	41,8	53,9	12,1
DuPont	60	58	-2	Bayer (Almanya)	108,6	108,4	-0,2	Mitsui Chemicals	12	12,9	0,9
Eastman Chemical	10,5	10	-0,5	Clariant (İsviçre)	20,1	17,5	-2,6	Shin-Etsu Chemical	19,2	16,9	-2,3
H.B. Fuller	3,1	3,1	-	DSM (Hollanda)	23,6	22,7	-0,9	Showa Denko	11,8	11,6	-0,2
Georgia Gulf	4,5	3,5	-1	Givaudan (İsviçre)	8,8	8,5	-0,3	Sumitomo Chemical	26,9	27,8	0,9
W.R. Grace	6,3	5,9	-0,4	Kemira (Finlandiya)	10	8,8	-1,2	Taiyo Nippon Sanso	9	9,6	0,6
Lubrizol	7	6,7	-0,3	Lanxess (Almanya)	14,8	14,3	-0,5	Teijin	19,4	18,8	-0,6
New Market Corp.	1,3	1,1	-0,2	Linde (Almanya)	51,9	47,7	-4,2	Toray	37,9	37,9	0
PPG Industries	44,9	39,9	-5	Lonza (İsviçre)	8,5	8,4	-0,1	Toplam Çalışan	238,4	249,9	11,5
Praxair	26,9	26,2	-0,7	Merck (Almanya)	32,8	33,1	0,3				
Solutia	3,7	3,4	-0,3	Rhodia (Fransa)	14,4	13,6	-0,8				
Stepan	1,6	1,6	-	Solvay (Belçika)	29,4	28,2	-1,2				
Toplam Çalışan	272,3	244,3	-28	Sygenta (İsviçre)	24,1	25,9	1,8				
				Wacker (Almanya)	15,9	15,6	-0,3				
				Toplam Çalışan	594,9	575,3	-19,6				

Kaynak: Chemicals & Engineering News (CEN-Online)

Japonya'da en yüksek işten çıkarma, 2 bin 300 kişi ile Shin-Etsu Chemical'de yaşanmıştır. DIC, kriz sürecinde bin 400 kişiyi kapı önüne koymuştur. Mitsubishi Chemical ise istihdamını 12 bin 100 kişi artırmıştır.

2009 yılında kimya şirketlerinin bir kısmında gözlenen istihdam artışlarının bir nedeni, aynı yıl yine kriz nedeniyle yoğunlaşan satın alma ve birleşme işlemleridir. Şirketler yeni yatırımlardan çok satın alma işlemleri ile istihdamlarını artırabilmişlerdir. Yine aynı nedenle, kriz döneminde irili ufaklı kimya şirketlerini bünyesine katan büyük kimya tekellerinin istihdamındaki gerçek azalma perdelenmiştir.

Kimya tekelleri

Dünyanın dev kimya tekelleri açısından kriz önemli bir gelir kaybına neden olmuştur. Chemicals&Engineering News verilerine göre, cirolarına göre dünyanın en büyük 50 kimya şirketinin toplam geliri, 2009 yılında 2008'e göre % 21 düzeyinde azalmıştır. Bu şirketlerin 46'sının satış gelirleri kriz döneminde düşmüştür.

Ancak aynı şirketlerin sadece 4 tanesinin faaliyet zararı açıklamış olması, bu şirketlerin kriz sürecinde faturayı büyük ölçüde işçilerine çıkartarak, maliyet tasarrufuna gitmeleri ile açıklanabilir. Aynı durum, 50 şirketin kârlarının toplamının sadece % 6,2 oranında düşmüş olması ile kendini belli etmektedir. Şirketlerin satış gelirlerindeki % 21'lik azalmaya karşın, kârları % 6,2'lük bir düşüş yaşamıştır.

Kriz koşullarında öncelikle çalışanlarını işten çıkarma yoluna giden kimya tekellerinin, bir başka uygulaması ise şirket faaliyetlerinin yeniden yapılandırılması ve satın alma/birleşme işlemlerinin artması olmuştur.

2009 yılında kimya sektöründe öne çıkan satın alma ve birleşme işlemleri Hazine Müsteşarlığı'nın hazırladığı 2009 Uluslararası Doğrudan Yatırımlar Raporu'na göre şöyledir:

- Almanya merkezli K+S AG, ABD merkezli Morton International Inc.'i 1,6 milyar dolara satın almıştır.
- Birleşik Arap Emirlikleri merkezli IPIC, Kanada merkezli NOVA Chemicals'ı 500 milyon dolara satın almıştır.
- Roche Holding Ltd., Genentech Inc.'in % 44 hissesini 34,5 milyar dolara satın almıştır.
- BASF, Ciba'yı 5,1 milyar dolara satın almıştır.
- Abbott Laboratories, Solvay Pharmaceuticals'ı 4,5 milyar dolara satın almıştır.
- Sanofi-Aventis SA, Merial Limited'in % 50 hissesini 2,8 milyar dolara satın almıştır.

- GlaxoSmithKline Plc. Stiefel Laboratories Inc.'i 2,5 milyar dolara satın almıştır.
- Watson Pharmaceuticals Inc., Arrow Group'u 1,2 milyar dolara satın almıştır.
- Novartis AG, EBEWE Pharma'yı 925 milyon dolara satın almıştır.

Sektörde Güncel Gelişmeler

Kimya sanayinin dünya ölçeğinde bugün büyüklüğü yaklaşık 3 trilyon dolar düzeyindedir. Kimya sanayinde AB, dünyanın en büyük üreticisi konumundadır. AB'yi sırasıyla ABD ve Japonya izlemektedir. AB ve ABD menşeli kimya şirketleri dünyanın en büyük şirketleri arasında yer almaktadır.

Dünya kimya üretimi 2010 yılında % 10,2 oranında artmıştır. Kimyasalların dünya ihracat büyüklüğü ise 2010 yılında 1,170 milyar dolar olmuştur. Bu değer 2007 yılına göre dünya kimyasal ihracatının % 3 büyüdüğünü göstermektedir. Dünyada kimya ihracatında ilk sırayı % 11'lik pay ile ABD, ikinci sırayı % 10 ile Almanya almaktadır.

İlaç sektöründe ihracat ise 2010 yılında 463 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. 2007'ye göre % 8'lik büyümeye işaret eden bu değer, ilaç sektörünün krizden kimya sektörünün geneline göre daha az etkilendiğine işaret etmektedir. Dünyanın en büyük ilaç ihracatçıları sırasıyla Almanya, İsviçre ve İrlanda'dır.

ABD kimya sanayi, 689 milyar dolarlık üretim ile toplam kimya üretiminin % 19'unu karşılamaktadır. ABD'de kimya sanayinin doğrudan istihdamı ise 800 bin kişinin üzerindedir. Bu ülkede, kimya sanayinin satış-pazarlama ve bağlı sektörlerle istihdam ettiği toplam çalışan ise 5,5 milyon kişiyi aşmaktadır.

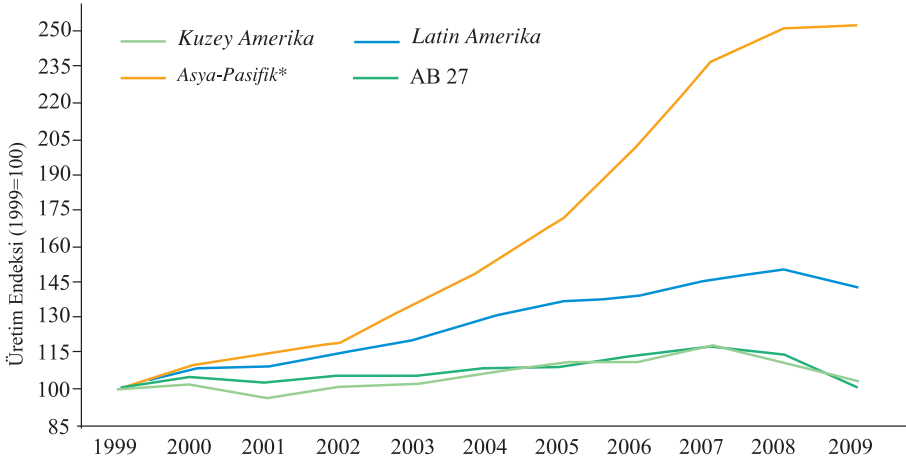
AB kimya sektörü 2010 yılında 47 milyar avroluk ticaret fazlası elde etmiştir. Satışlar ise 2009'a göre % 17,2 artış göstermiştir. AB'nin kimyasal üretimi 2010 yılında 2007 yılı seviyesinin hâlâ % 1,4 altında bulunmaktadır. AB'de kimya sektörü istihdamı 2010 yılında 2009'a göre % 2,6 düşüş göstermiştir. AB'de kimya sektöründe 1 milyon 157 bin kişi çalışmaktadır.

2008 krizinin ardından, kimya sektöründeki istihdam düşüşü trendi hızlanmıştır. 1995 yılında AB'de 1 milyon 587 bin kişi sektörde istihdam edilirken, yıllık ortalama % 2'lik düşüşle istihdam bugünkü seviyesine düşmüştür. 2009 yılında ise istihdamdaki düşüş krizin etkisiyle % 4,7 düzeyinde gerçekleşmişti.

Son yıllarda kimya sektöründe Asya-Pasifik ülkelerinin yükselişi sürmektedir. Asya-Pasifik bölgesinde kimya üretimi AB, ABD ve Latin Amerika'ya göre yaklaşık 2-2,5 kat daha hızlı artış göstermiştir.



Bölgelere Göre Dünya Kimya Sektörü Üretimi



* Asya, Japonya, Çin, G.Kore, Malezya, Filipinler, Singapur, Tayvan, Tayland, Pakistan, Bangladeş ve Avustralya'yı kapsamaktadır.

Kaynak: CEFIC

ABD Kimya Konseyi, önümüzdeki on yılda kimya üretiminin dünyada yıllık ortalama % 3,5 artacağını tahmin etmektedir. Konsey, bu artışın büyük kısmının Asya-Pasifik bölgesinde gerçekleşeceğini ve Çin'in sektörde yükselişine devam edeceğini öngörmektedir.

Çin'in kimya ihracat büyümesi 2010 yılında % 30 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Dünya kimya sektöründe Çin önemli bir yatırım merkezi haline gelmektedir. Dört büyük kimya tekeli, 2010 yılında bu ülkede dev yatırımlara start vermişlerdir.

AkzoNobel, 434 milyon dolarlık bir yatırımla Çin'in Ningbo bölgesinde şelat, etilen amin ve etilen oksid üretmek için bir kompleks açmıştır. Şirket bu yatırımla 6500 kişiyi istihdam etmektedir.

Dow Corning ve Wacker Chemie şirketleri Jiangsu bölgesinde ortak bir silikon üretim tesisi kurmuşlardır. Asya ve Çin'in artan silikon mamülleri talebini karşılamak için gerçekleştirilen bu yatırımın büyüklüğü 1,8 milyar dolara ulaşmaktadır.

Rhodia Silica ise Qingdao bölgesinde silis üretimine başlamıştır. Şirket tarafından üretilen silis, enerji tasarruflu araç lastikleri üretiminde kullanılmaktadır.

B. TÜRKİYE'DE KİMYA SEKTÖRÜNDE GELİŞMELER

Türkiye'de Kimya Sanayii

Türkiye'de Kimya Sanayii 1950'lerin başında faaliyete başlayan şirketlerle kurulmuş ve 1960'lar ve 1970'lerde gelişme göstermiştir. 1970'li ve 1980'li yıllarda ise rafinaj ve petrokimya alt sektörlerinde kamuya ait Petkim ve Tüpraş'ın önemli hammadde sağlayıcı şirket olarak öne çıkmasına tanık olunmuştur. Bu gelişmeyi, aynı yıllarda çok sayıda küçük ve orta büyüklükte özel şirketin kurulması izlemiştir.

1984 yılında ise Gümrük Kanunu'nun yayımlanmasından hemen sonra kimyasal ürünlerin gümrük tarifeleri oranları düşürülmüş ve daha önce büyük ölçüde iç pazara yönelik üretim yapan Kimya Sanayii, dış pazarlara açılmaya başlamıştır. Ancak sektörün ihracat kapasitesinin gelişmesi, Kimya Sanayinin ithalata bağımlı yapısını değiştirememiştir. Buna karşın, Türkiye Kimya Sanayii gerek üretim gerek de ihracat kapasitesi ile başta Balkanlar ve Orta Asya bölgelerinde en büyükler arasında yerini almıştır.

2000'li yıllarla birlikte sektör, özellikle önemli bir ihracat potansiyelini harekete geçirerek hızlı bir şekilde büyümüştür. Aynı yıllar, sendikamız Petrol-İş'in örgütlü bulunduğu kamuya ait Petlas, Petrol Ofisi, Gübre Fabrikaları, Tüpraş ve Petkim gibi sektörün temel bileşeni olan şirketler özelleştirilmiştir. Sektörde özelleştirme politikaları, ithalata olan bağımlılığın güçlenerek sürmesinin önemli nedenlerinden birisi olmuştur.

Sektörde 2001 Krizi'nin ardından hızlanan yabancılaşma ise sürmektedir. Başta ilaç alt sektörü olmak üzere Kimya Sanayi'nin bütününde yabancı sermayenin etkisi giderek artmaktadır.

Türkiye'de kimya sanayi şirketleri, daha çok kıyı bölgelerimizde yoğunlaşmıştır. Marmara ve Ege Bölgelerinde (İstanbul, Kocaeli, Sakarya ve İzmir illeri), tüketici kimyasalları, boya, lastik ve plastik, petrol ve petrol ürünleri üretimi, Akdeniz Bölgesinde ve kısmen Karadeniz Bölgesinde gübre üretimi yapılmaktadır.

TÜİK tarafından 2002 yılında gerçekleştirilen Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı verileri baz alınarak yine aynı kurum tarafından sektörlerin toplam üretimleri içerisinde alt sektörlerin payları belirlenmiştir. 2000'li yıllarda kimya sektöründe özellikle dış pazarlara entegrasyon bağlamında ciddi gelişmeler yaşanmış olsa da, alt sektörler açısından paylarda ciddi kırılmalar görülmediği söylenebilir.



Kimyasal Üretim Bileşimi	
KİMYASALLAR	(%)
Lastik ve plastik sanayi ürünleri	31
Tıp ve eczacılık ürünleri	20
Tüketici kimyasalları	11
Sentetik kauçuk ve plastik ham maddeleri	11
Suni ve sentetik elyaf	7
Boya, vernik ve mürekkep	6
Diğer bir yerde sınıflandırılmamış kimyasallar	5
Ana kimyasal maddeler	4
Kimyasal gübre ve azotlu bileşikler	4
Tarım kimyasalları	1

Kaynak: TÜİK, Petrol-İş

Aynı verileri baz alarak Türkiye'de kimyasal üretimin bileşimi incelendiğinde; lastik ve plastik sanayi ürünleri % 31'lik oranda birinci sırada yer alırken, tıp ve eczacılık ürünleri (ilaç) 2. sırada (% 20) bulunmaktadır. Bunları % 11 ile tüketici kimyasalları ve sentetik kauçuk ve plastik ham maddeleri üretimi izlemektedir.

Yüksek katma değer yaratan organik ve inorganik kimyasalların üretimi çok düşük oranlardadır.

Yine en son yapılan Genel Sanayi ve İşyeri Sayımı verileri dikkate alındığında, Türkiye'de kimya sanayinin yaklaşık % 83'ünü, (1-9) işçi çalıştıran KOBİ'ler oluşturmaktadır. 10-49 arasında çalışanı bulunan firmalarla birlikte bu oran, % 96,5'e ulaşmaktadır.

Söz konusu KOBİ'ler ülkemizde kimya sanayinin yapısını da belirlemektedir. Türkiye'de 50'den fazla çalışanı bulunan firmalar, orta ölçekli veya büyük şirket olarak kabul edilmektedir. Genellikle, teknolojik olarak geri ve bir tür aile şirketi yapısında olan bu tesislerin, kapasite kullanım oranları düşüktür.

Mevcut şirketlerin ancak, % 1,5'ini oluşturanlar 100'ün üzerinde çalışana sahiptir. 500'ün üzerinde çalışanı olanlar ise kamu şirketi ya da çok uluslu şirketlerdir. Bunlar, endüstriyel kimyasallar, plastikler ve tarım kimyasalları üretimi alanlarında yoğunlaşmışlardır.

2008 yılında kimya sektöründe TÜİK verilerine göre, 13.802 işyeri bulunurken, 2010 yılında sektördeki şirket sayısı 15.129 olmuştur. Sektördeki işyeri sayısı, imalat sanayindeki toplam işyeri sayısının % 6,3'ünü oluşturmaktadır.

Ülkemizde kimya sektörünün birçok alt sektöründe şirket ciroları dikkate alınarak yapılan hesaplamalara göre, tekelci bir yapının hakim olduğu görülmektedir. TÜİK, sektörlerde ciro en yüksek 4 (CR-4) ve en yüksek 8 (CR-8) şirketin cirolarının toplamını, o sektördeki toplam ciroya oranlayarak, sektörel yoğunlaşma derecelerini hesaplamaktadır. Bu hesaplamalar, sektörlerdeki tekelci yapıya ilişkin önemli ipuçları vermektedir.

2008 yılında yapılan son İmalat Sanayinde Yoğunlaşma Anketi verilerine göre, plastik ürünler imalatı ile ilgili alt sektörler ve boya üretiminde **yoğunlaşma düşük**; kozmetik, tekerlek lastiği, başka yerde sınıflandırılmamış diğer kimyasal ürünler imalatı ile diğer kauçuk ürünleri imalatında **yoğunlaşma orta düzeyde**; kalan diğer tüm sektörlerde ise **yüksek ya da çok yüksek düzeydedir**.

Yoğunlaşma yani tekelleşme düzeyi düşük veya orta düzeydeki alt sektörlerde faaliyet gösteren firma sayısının fazla olduğu görülmektedir. Öte yandan, yoğunlaşma düzeyi yüksek ve çok yüksek olan alt sektörler genelde teknoloji yoğun ve yüksek sermaye yatırımı gerektiren sektörlerdir.

Sanayi gazları imalatı, rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı, ham petrol ve doğalgaz çıkarımı, gübre, kaset-bant vb. kayıt gereçlerinin imalatı, patlayıcı madde imalatı, suni elyaf ve iç ve dış lastik imalatı sektörlerinde yoğunlaşmanın bir hayli yüksek ve bu sektörlerde ilk 8 firmanın cirolarının toplamının sektördeki toplam ciroya oranının % 98-100 düzeyinde olduğu gözlenmektedir.

Öte yandan, İstanbul Sanayi Odası'nın (İSO) her yıl hazırladığı 500 Büyük Sanayi Kuruluşu listesinin son yayınlanan 2009 yılı verilerine göre, işkolumuz olan kimya sektöründe bu listede 88 firma yer almıştır. Bu sayı 2007 yılında 74 olarak belirlenmiştir. Söz konusu listede, kimya sektöründen çok sayıda şirketin yer alması, işkolumuzdaki şirketlerin büyük ölçekli olduğuna ve alt sektörlerin tekelci yapısına işaret eden bir başka göstergedir.



Kimya Sektöründe Yoğunlaşma

NACE Rev. 2	Kimya Alt Sektörleri	CR (4)	CR (8)	Girişim sayısı	Yoğunlaşma derecesi
1110	Hampetrol ve doğalgaz çıkarımı*	96,1	99,7	9	Çok yüksek
2320	Rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	98,3	98,8	181	Çok yüksek
2411	Sanayi gazları imalatı	98,5	100,0	8	Çok yüksek
2412	Boya ve pigment imalatı	68,3	84,1	42	Yüksek
2413	Diğer inorganik ana kimyasal maddelerin imalatı	60,0	71,6	316	Yüksek
2414	Diğer organik ana kimyasal maddelerin imalatı	83,2	95,2	36	Çok Yüksek
2415	Kimyasal gübre ve azot bileşiklerinin imalatı	81,5	98,3	125	Çok yüksek
2416	Plastik hammaddelerinin imalatı	75,9	84,3	523	Çok yüksek
2417	Sentetik kauçuk hammaddelerinin imalatı	100,0	100,0	1	Çok yüksek
2420	Pestisid (haşarat ilacı) ve diğer zirai-kimyasal ürünlerin imalatı	69,3	91,7	26	Yüksek
2430	Boya, vernik benzeri kaplayıcı maddeler ile matbaa mürekkebi ve macun imalatı	23,9	38,3	1062	Düşük
2441	Temel eczacılık ürünleri imalatı	100,0	100,0	1	Çok yüksek
2442	Farmasötik preparat imalatı (İlaç)	32,7	51,1	158	Orta
2451	Sabun ve deterjan ile temizlik ve ciltalama maddeleri imalatı	55,6	84,4	554	Yüksek

NACE Rev. 2	Kimya Alt Sektörleri	CR (4)	CR (8)	Girişim sayısı	Yoğunlaşma derecesi
2452	Parfüm ile kozmetik ve tuvalet malzemeleri imalatı	31,0	48,6	409	Orta
2461	Patlayıcı madde imalatı	90,7	99,7	16	Çok yüksek
2462	Tutkal ve jelatin imalatı	49,9	64,4	103	Yüksek
2463	Uçucu yağların imalatı	76,1	89,7	21	Çok yüksek
2465	Kaset, bant vb kayıt gereçlerinin imalatı (kaydedilmemiş)	98,7	99,6	12	Çok yüksek
2466	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer kimyasal ürünlerin imalatı	31,6	52,3	172	Orta
2470	Suni elyaf imalatı	98,7	100,0	5	Çok yüksek
2511	İç ve dış lastik imalatı	96,1	100,0	6	Çok yüksek
2512	Lastiğe sırt geçirilmesi ve yeniden işlenmesi	40,8	60,2	200	Orta
2513	Diğer kauçuk ürünleri imalatı	31,2	42,8	760	Orta
2521	Plastik tabaka, kalıp tüp ve profil imalatı	27,8	37,6	1947	Düşük
2522	Plastik ambalaj malzemesi imalatı	21,3	29,6	2125	Düşük
2523	Plastik inşaat malzemesi imalatı	15,9	22,4	8472	Düşük
2524	Diğer plastik ürünlerin imalatı	16,7	24,2	1818	Düşük

* Kimya sektöründe sınıflandırılmamasına karşın Petrol-İş örgütü olduğu için tabloya dahil edilmiştir.

Kaynak: TÜİK

ISO 500 listesinde kimya işkolunda yer alan 88 firmanın alt sektörlere göre dağılımı ise şöyledir¹:

Kimyasal Ürünler	: 17
Plastik Ürünler	: 18
LPG	: 6
İlaç	: 16
Boya	: 5
Petrol	: 3
Lastik	: 4
Petro-Kimya	: 3
Gübre	: 4
Kauçuk Ürünler	: 1

2007 yılında bu sektörlere ek olarak asfalt ve oto yan sanayi de bulunmaktaydı ancak ISO 2009, 500 büyük sanayi kuruluşu arasında bu sektörlerden firma girememiştir.

Yabancı Sermaye

Ülkemizde kimya sektörü, imalat sanayi içerisinde yabancı sermaye girişlerinde öne çıkan sektörlerden birisidir. Ancak, kimya sektöründe yabancı sermaye girişi, daha

Doğrudan Yabancı Sermaye Girişleri İçerisinde Kimya Sektörü										
(milyon \$)	2007	Pay %	2008	Pay %	2009	Pay %	2010	Pay %	2011*	Pay %
Sınai Sektörler	5.114	26,7	5.174	35,1	3.780	60,5	3.127	48,0	846	14,1
İmalat Sanayi	4.210	22,0	3.955	26,8	1.565	25,0	868	13,3	296	4,9
Kimya Sektörü	1.602	8	374	3	379	6	123	2	88	1
Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	470	2,5	12	0,1	12	0,2	9	0,1	2	0,0
Kimyasal Ürünler	1.108	5,8	200	1,4	336	5,4	102	1,6	86	1,4
Plastik ve Kauçuk Ürünleri	24	0,1	162	1,1	31	0,5	12	0,2	0	0,0
TOPLAM	19.137	100,0	14.747	100,0	6.252	100,0	6.520	100,0	6.002	100,0

* Nisan ayı itibariyle

Kaynak: Hazine Müsteşarlığı

¹ ISO 500 listesine giren 10 şirket bilgilerinin kamuoyuna açıklanmasını istemediğinden, alt sektörlere dağılım bilgisini veren şirketler arasında yapılmıştır.



çok mevcut şirketlerin satın alınması ya da yerli şirketlerle ortaklık kurulması yoluyla gerçekleşmektedir. Bu nedenle sektöre yabancı sermaye girişi düzensiz bir seyir izlemektedir.

2007 yılında kimya sektörüne 1,6 milyar dolarlık giriş yaşanmış, doğrudan yabancı sermaye girişi 2008 yılında 374 milyon dolar, 2009 yılında 379 milyon dolar olmuştur. 2010 yılında kimya sektörüne yabancı sermaye girişi 123 milyon dolara gerilemiştir.

Kimya sektörünün doğrudan yabancı sermaye girişleri içerisindeki payı 2007 yılında % 8, 2008'de % 3, 2009'da % 6 ve 2010 yılında % 2 olarak gerçekleşmiştir.

Kimya sektörü alt sektörler olarak incelendiğinde doğrudan yabancı sermaye girişlerinin daha çok kimyasal ürünler üretiminde yaşandığı görülmektedir. Sendikamız Petrol-İş'in örgütlü olduğu Eczacıbaşı Sağlık Ürünleri San. Ve Tic. A.Ş.'nin, 2009 yılında Çek Cumhuriyeti merkezli Zentiva N.V. tarafından 253,6 milyon dolara satın alınması o yılın en büyük satın alma işlemlerinden birisi olmuştur.

İmalat sanayinde 1954-2010 yılları arasında faaliyet gösteren yabancı sermayeli şirket sayısı toplam 4.369'dur. İmalat sanayinin alt sektörlerinde yabancı sermayeli şirket sayısının en fazla olduğu sektör ise 484 şirket ile kimya sektörüdür. İmalat sanayinde faaliyet gösteren yabancı sermayeli şirketlerin % 11'i kimya sektöründe bulunmaktadır.

İmalat Sanayinde Yabancı Sermayeli Şirket Sayısı							
Sektörler	1954-2005 Birikimli	2006	2007	2008	2009	2010	1954-2010 Toplam
İmalat Sanayi	2237	412	463	454	388	415	4369
Gıda Ürünleri, İçecek ve Tütün İmalatı	244	42	34	34	50	64	468
Tekstil Ürünleri İmalatı	290	45	46	21	18	20	440
Kimyasal Madde ve Ürünlerin İmalatı	254	40	54	45	39	52	484
B.Y.S Makine ve Teçhizat İmalatı	164	51	44	46	29	23	357
Motorlu Kara Taşıtı, Römork ve Yarı Römork İmalatı	157	15	19	23	18	7	239
Diğer İmalat	1128	219	266	285	234	249	2381
Toplam Yabancı Sermayeli Şirket Sayısı	10273	2920	3304	3171	2936	3344	25948

Kaynak: Hazine Müsteşarlığı



İSO 500 Büyük Sanayi Kuruluşu içerisinde 2009 yılında kimya işkolunda % 50'nin üzerinde veya tamamen yabancı sermayenin kontrolünde 34, toplamda ise 39 tane firma vardır. Bu firmaların çoğunlukla kimya ve ilaç alt sektörlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. İlaç sektöründe 16 firma İSO 500'ün içinde yer almaktadır ve bu firmaların dokuzunun sermayesinin % 50'sinden fazlası yabancı şirketlere aittir. Ayrıca kimyasal ürünler üretimi yapan firmalardan 7 tanesinin % 50 ve fazlası oranında yabancı sermaye ortaklığı bulunmaktadır.

Petrol-İş'in örgütlü olduğu ve sözleşme imzaladığı 74 işyeri içerisinde de 27 tanesi yabancı sermayeli şirkettir. Ayrıca son dönemde yeni örgütlendiğimiz şirketler arasında yabancı sermayeli şirketlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir.

KKO ve Üretim

Kapasite Kullanım Oranları (KKO)

Kimya sanayi, imalat sanayinde üretilen katma değer yaklaşık % 30'unu yaratmaktadır. Sektörün, imalat sanayii toplam üretimi içerisindeki payı ise % 25'ler dolayındadır.

Kimya sanayinde özel sektörün ürettiği katma değer toplam imalat sanayi içerisindeki payında 1998 yılından itibaren artış trendi söz konusudur. 1999 yılıyla birlikte, kamu sektörünün ürettiği katma değer ilk defa, özel sektörün altına düşmüştür.

Kapasite Kullanım Oranına (KKO) bakıldığında, kriz koşulları dışında kimya sanayinin alt sektörlerinde KKO'nun imalat sanayi ortalamasının altında kaldığı görülmektedir.

Kimya Sektöründe Kapasite Kullanım Oranları (%)					
	2007	2008	2009	2010	2011*
İmalat Sanayi	80,2	76,7	65,2	72,6	74,6
Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	91,3	87,3	58,0	65,8	72,7
Kimyasallar ve Kimyasal Ürünler	73,3	72,4	68,9	80,4	83,3
İlaç	78,7	75,1	70,9	72,3	75,5
Plastik ve Kauçuk Ürünler	76,2	74,5	64,4	73,1	76,1

* Ocak - Haziran dönemi ortalaması

Kaynak: TÜİK



Rafine edilmiş petrol ürünlerinde 2007 yılında % 91,3 gibi yüksek bir rakama ulaşan KKO, 2008 yılında etkisini göstermeye başlayan krizle birlikte azalmaya başlamış ve 2009 yılında % 58'e kadar gerilemiştir. 2010 yılında % 65,8'e yükselen KKO, 2011 yılının ilk 6 ayında % 72,7'ye çıkmıştır.

Kimyasallar ve kimyasal ürünler sektöründe ise 2007 yılında % 73,3 düzeyinde olan KKO, krizin etkisiyle 2009 yılında % 68,9'a gerilemiştir. 2010 yılında hızlı bir toparlanma yaşandığı görülen sektörde, KKO % 80,4 olarak gerçekleşmiştir. KKO'daki artışın 2011'in ilk yarısında da sürdüğü gözlenmektedir.

İlaç sektöründe KKO'nun % 70-80 bandı arasında seyrettiği ve kimya sanayindeki diğer alt sektörlerle oranla daha az oynaklık gösterdiği görülmektedir. Kriz ilaç sektöründe de KKO oranlarında bir düşme yaşanmıştır. 2007 yılında % 78,7 düzeyindeki KKO, 2011'in ilk yarısı itibarıyla % 75,5 olmuştur.

Plastik ve kauçuk ürünler imalatı, krizden sert bir şekilde etkilenmiş ve 2009 yılında KKO % 64,4'e kadar gerilemiştir. Daha sonra KKO yükselmiş, 2011'in ilk yarısında 2007 yılındaki % 76 dolayındaki düzeyini yeniden yakalamıştır.

Üretim

Sektörde 2007-2011 döneminde üretim düzeylerinin seyrine bakıldığında ise sendikamızın örgütlü olduğu kamu ve özel şirketlerin yer aldığı ham petrol ve doğal gaz çıkarımı ile Tüpraş'ın faaliyet gösterdiği rafine edilmiş petrol ürünleri dışında imalat sanayinin genel seyri ile paralellik görülmektedir.

İmalat sanayi üretimi, %11,4 oranında daralmış ve yaşanan bu üretim düşüşünün ardından 2005 yılındaki düzeyinin altına gerilemiştir. 2010 yılında ise % 14,4'lük artışla kriz öncesinde 2007 yılındaki üretim seviyesini yakalamıştır. 2011 yılının ilk beş ayında ise üretim artışının sürdüğü görülmektedir. İmalat sanayinde üretim bugün, 2005 yılına göre % 20 daha yüksek bir düzeye ulaşmıştır.

Ham petrol ve doğalgaz çıkarımı üretimi, 2006 ve 2007 yılında düşüş yaşadıktan sonra 2008-2010 döneminde artış göstermiştir. Bu sektörün krizden etkilenmemiş, sektörün en büyük oyuncusu konumundaki Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı'nın (TPAO) üretim kararları sektörün üretim düzeyinde belirleyici olmuştur.

Rafine edilmiş petrol ürünlerinde ise üretimin krizden yoğun bir şekilde etkilendiği gözlenmiştir. 2008 yılında üretimde duraklama görülmüş, 2009 yılında ise üretim



% 20,7 gibi yüksek bir oranda gerileme yaşamıştır. Bu sektörde 2010 yılında başlayan toparlanma, 2011'in ilk yarısında hızlanmıştır. Ancak sektörde üretim düzeyi hâlâ 2005 yılı düzeyinin altındadır. Kriz öncesine göre ise üretim % 11 daha geridedir.

Kimya Sektöründe Üretim Düzeyleri (2005=100)							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	100,0	95,4	92,4	96,6	103,7	107,4	101,6
İmalat Sanayi	100,0	107,2	114,4	112,7	99,9	114,3	120,2
Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	100,0	105,0	106,2	106,7	84,6	89,9	94,9
Kimyasallar ve Kimyasal Ürünler	100,0	110,8	114,3	107,1	106,6	123,6	134,8
İlaç	100,0	111,2	132,1	143,5	147,4	146,0	159,8
Kauçuk ve Plastik Ürünler	100,0	105,0	113,9	110,7	100,6	121,0	135,2

* Ocak - Mayıs dönemi ortalaması
Kaynak: TÜİK

Üretim Artışları (Bir önceki yıla göre, %)						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	-4,6	-3,1	4,5	7,4	3,6	-3,2
İmalat Sanayi	7,2	6,7	-1,5	-11,3	14,4	12,1
Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	5,0	1,2	0,4	-20,7	6,3	22,5
Kimyasallar ve Kimyasal Ürünler	10,8	3,1	-6,3	-0,5	15,9	11,3
İlaç	11,2	18,8	8,7	2,7	-0,9	8,5
Kauçuk ve Plastik Ürünler	5,0	8,4	-2,8	-9,2	20,3	17,2

* Ocak - Mayıs dönemi ortalaması
Kaynak: TÜİK

Kimyasallar ve kimyasal ürünler üretimi, 2008 yılında % 6,3 gerileme yaşamış, 2009 yılında ise krizin etkisini üzerinden atamamış ve üretim yatay seyretmiştir. 2010 yılında ise üretimde % 15,9 düzeyinde yüksek bir artış görülmüştür. Üretim artışının 2011 yılının bütününde de yüksek bir seviyede gerçekleşeceği anlaşılmaktadır. Kimyasallar ve kimyasal ürünler üretimi, 2005 baz yılına göre % 34,8 daha yukarıdadır.

İlaç sektöründe ise sektörel düzenlemeler ve yabancı sermayenin sektöre girişi ile üretimin 2005 yılından bugüne kriz dönemi dahil artış gösterdiği, 2010 yılında ise sektördeki şirketlerin aleyhine fiyat düzenlemesi nedeniyle üretimin % 0,9 azaldığı görülmüştür. Ancak ilaç sektöründeki büyüme ve üretim artışı trendi sürmektedir.

Kauçuk ve plastik ürünler üretimi, 2008 ve 2009 yıllarında sırasıyla % 2,8 ve % 9,2 oranında gerilemiş, 2010 yılında ise % 20,3 gibi yüksek bir üretim artışı yaşamıştır. 2011 yılında 2010 yılında görülen yüksek üretim artışının tekrarlanacağı tahmin edilmektedir. 2011'in ilk yarısında üretim artışı % 17,2 olmuştur.

Dış Ticaret

Kimya sektörü dış ticaretinin en öne çıkan özelliği, sektörün dışa bağımlı yapısıdır. Dış ticaret rakamlarına yansıyan bu durum, sektörde hem mamul ürün hem de hammadde ve ara malları için geçerlidir.

2010 yılında kimya sektörü ihracatı 14,5 milyar dolar gerçekleşirken, ithalat 67,4 milyar dolar olmuştur. İhracatın ithalatı karşılama oranı ise % 21,5'te kalmıştır.

Kimya Sektöründe İhracatın İthalatı Karşılama Oranı					
	2007	2008	2009	2010	2011*
İhracat (bin \$)	12.485.417	16.736.234	11.869.320	14.523.120	7.574.103
İthalat (bin \$)	58.996.253	77.272.627	52.700.199	67.439.465	35.868.752
İhracatın İthalatı Karşılama Oranı (%)	21,2	21,7	22,5	21,5	21,1

* Ocak - Mayıs dönemi ortalaması

Kaynak: TÜİK

Kimya sektörü, ülkemizdeki diğer imalat sanayi sektörlerinde olduğu gibi, üretimini büyük ölçüde ithal girdi kullanarak sürdürmektedir. Bu nedenle üretimin yükselmesiyle birlikte gerçekleşen ihracat artışlarına paralel olarak ithalat da artmaktadır.



Sektörün dışa bağımlı yapısı, katmadeğeri yaratma kapasitesi yüksek alt sektörler yatırım ve sektörün bütününde AR-GE faaliyetinin artırılması ve planlı bir yatırım hamlesiyle birlikte değiştirilebileceği açıktır. Sektörün özellikle rafinaj ve petrokimya gibi yüksek katmadeğer üreten alt sektörlerinde geçmişte devlet yatırımlarının gördüğü işlev, bugün sektörün bütünü için gereklidir.

İhracat

Ülkemizde kimya sektörü ihracatı sürekli bir artış göstermektedir. 2009 yılında kriz nedeniyle yaşanan azalma dışında 2007-2011 döneminde ihracat artış göstermiştir.

FASILLARA GÖRE İHRACAT (bin \$)						
Fasıl	Ürün	2007	2008	2009	2010	2011*
27	Mineral Yakıtlar/yağlar	5.147.932	7.531.776	3.921.300	4.469.479	2.645.705
28	İnorganik kimyasallar	516.648	679.620	611.669	930.672	469.997
29	Organik kimyasallar	374.383	486.560	347.698	520.499	252.522
30	Eczacılık ürünleri	357.776	421.134	429.061	558.172	242.207
31	Gübreler	84.346	217.321	83.679	205.484	104.990
32	Boya, macun, vernik	357.455	452.406	428.770	532.435	229.833
33	Parfümeri, kozmetik	361.008	448.352	418.311	492.007	207.370
34	Sabunlar	516.651	662.605	647.727	678.101	287.467
35	Albüminoid madde	55.334	70.604	75.112	94.365	48.574
36	Barut, patlayıcı madde	11.341	18.199	11.952	15.581	7.578
37	Fotoğrafçılık, sinemacılık eşyası	11.123	12.258	11.298	14.043	6.901
38	Muhtelif kimyasallar	280.222	364.258	320.298	399.775	182.208
39	Plastik ve plastikten mamul eşya	2.822.051	3.563.148	3.093.759	3.716.596	1.815.293
40	Kauçuk ve kauçuktan eşya	1.589.147	1.807.993	1.468.685	1.895.911	1.073.459
	KİMYA SEKTÖRÜ TOPLAM İHRACATI	12.485.417	16.736.234	11.869.320	14.523.120	7.574.103
	TOPLAM İHRACAT	107.271.750	132.027.196	102.142.613	113.883.224	54.263.067
	KİMYA/TOPLAM İHRACAT ORANI	11,6	12,7	11,6	12,8	14,0

* Ocak - Mayıs dönemi ortalaması

Kaynak: TÜİK

Mineral yakıtlar/yağlar dahil kimya sektörünün toplam ihracatı 2007 yılında 12,5 milyar dolar düzeyinde gerçekleşmiştir. 2008 yılında ihracat 16,7 milyar düzeyine çıkmış, 2009 yılında ise kriz nedeniyle % 29'luk azalışla 11,9 milyar dolara gerilemiştir.

2010 yılında ise kimya sektörü ihracatı, krizin etkilerini atmaya başlamış ve % 22,4'lük artışla 14,5 milyar dolara yükselmiştir.

Kimya sektörü ihracatının, Türkiye'nin toplam ihracatı içerisindeki payı ise % 11-15 arasında değişmektedir. 2010 yılında kimya sektörü ihracatı toplam ihracatın % 12,8'ini oluşturmuştur. 2011'in ilk beş aylık döneminde ise pay % 14'e çıkmıştır.

Kimya sektörü ihracatının ülkelere göre dağılımı

	ÜLKE ADI	2009 (\$)	2010 (\$)	DEĞİŞİM (%)
1	ALMANYA	617.382.349	753.136.125	21,99
2	IRAK	512.586.619	709.562.086	38,43
3	SURİYE	282.291.895	629.716.920	123,07
4	RUSYA FEDERASYONU	439.704.638	620.419.155	41,10
5	İRAN	262.059.019	509.805.316	94,54
6	MISIR	388.653.374	483.724.207	24,46
7	İNGİLTERE	367.515.432	481.942.008	31,14
8	İTALYA	471.240.326	479.939.675	1,85
9	BİR.ARAP EMİRLİK.	269.494.102	468.195.361	73,73
10	A.B.D.	281.231.371	417.165.595	48,34
11	ROMANYA	320.622.513	379.893.958	18,49
12	KUZEY KIBRIS T.C.	290.626.084	350.657.617	20,66
13	AZERBAYCAN- NAHÇ.	297.026.566	339.483.714	14,29
14	ÇİN HALK CUMHUR.	259.862.208	318.196.538	22,45
15	SİNGAPUR	104.981.984	309.602.843	194,91
16	YUNANİSTAN	252.283.657	303.115.506	20,15
17	UKRAYNA	253.398.234	294.122.857	16,07
18	İSPANYA	187.082.135	281.529.264	50,48
19	FRANSA	192.824.734	253.702.821	31,57
20	İSRAİL	185.949.083	213.942.602	15,05

Kaynak: Dış Ticaret Müsteşarlığı



Sektör ihracatının fasıllara göre dağılımı incelendiğinde, en büyük payın 2010 yılında 4 milyar 469 milyon dolarlık ihracat ile mineral yağlar/yakıtta olduğu görülmektedir. Bu fasıldaki ihracat toplam kimya ihracatının % 30,8'ini oluşturmaktadır.

Plastik ve plastikten mamul eşya ihracatı ise 3 milyar 716 milyon dolar ile ikinci sırada gelmektedir ve toplam kimya ihracatı içindeki payı % 25,8'e ulaşmaktadır. Kauçuk ve kauçuktan eşya ihracatı ise % 13,1'lik paya sahiptir. İnorganik kimyasalların ihracatı ise kimya sektöründe ihracat değeri en yüksek olan 4. fasıldır ve payı % 6,4'tür.

Kimya sektörü ihracatının 2010 yılında en fazla yapıldığı ülke 753 milyon dolar ile Almanya olmuştur. Bu ülkeyi, 2010 yılında 709,5 milyon dolar ile Irak ve 629,7 milyon dolarlık ihracatla Suriye izlemektedir.

Türkiye'nin kimya sektörü ihracatının en fazla yapıldığı ülkeler arasında Ortadoğu ve Asya ülkelerinin sayısının giderek artması dikkat çekicidir. Özellikle 2008 krizinin ardından kimya sektörü daralan Avrupa pazarını ikame etmek için Ortadoğu, Kuzey Afrika ve Yakın Asya ülkelerine yönelmiştir.

2008 yılında kimya sektörü dış ticaretinin % 52'si AB ülkelerine yapılırken, 2009 yılında bu oran % 51'e ve 2010 yılında % 49,2'ye gerilemiştir. Buna karşılık, 2009 yılında kimya dış ticaretinin % 27,2'si Yakın ve Ortadoğu ülkeleri ve Diğer Asya ülkeleri ile yapılırken, bu oran 2010 yılında % 29,3'e yükselmiştir.

İthalat

Kimya sektöründe ithalat 2010 yılında 67,4 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılına göre 2010 yılında yaklaşık % 30'luk bir artış yaşanmıştır. Bu artışta 2008 yılında olduğu gibi 2010 yılında da petrol fiyatlarının yüksek düzeyi ve buna bağlı olarak mineral yakıtlar/yağ ithalatının artması etkilidir.

2008 yılında patlak veren kriz, sektörün ithalatını da etkilemiş ve 2009 yılında ithalat 52,7 milyar dolara gerilemiştir.

Fasıllara göre ithalat incelendiğinde, toplam ithalatın % 57'lik bölümünü mineral yakıtlar/yağların oluşturduğu görülmektedir. Bu fasılda ithalat, 2010 yılında 38,5 milyar dolar düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu fasılı, 9,7 milyar dolar ile plastik ve plastikten mamul eşya, 4,4 milyar dolar ile organik kimyasallar ve 4,4 milyar dolar ile eczacılık ürünleri izlemektedir.

FASILLARA GÖRE İTHALAT (bin \$)						
Fasıl	Ürün	2007	2008	2009	2010	2011*
27	Mineral Yakıtlar/yağlar	33.883.135	48.281.193	29.905.305	38.497.229	20.544.539
28	İnorganik kimyasallar	1.104.669	1.684.704	1.091.697	1.423.788	716.964
29	Organik kimyasallar	3.995.871	4.421.328	3.341.722	4.400.214	2.366.446
30	Eczacılık ürünleri	3.523.655	4.360.581	4.080.491	4.410.051	1.964.356
31	Gübreler	997.460	1.481.756	1.057.507	1.016.777	529.731
32	Boya, macun, vernik	1.529.035	1.579.244	1.276.064	1.545.048	797.755
33	Parfümeri, kozmetik	754.550	844.665	839.860	984.293	449.762
34	Sabunlar	511.746	640.619	521.366	625.558	327.338
35	Albüminoid madde	326.580	371.630	366.536	429.274	206.195
36	Barut, patlayıcı madde	28.250	34.522	29.461	35.951	17.757
37	Fotoğrafçılık, sinemacılık eşyası	243.797	234.438	217.268	223.866	102.690
38	Muhtelif kimyasallar	1.537.152	1.732.921	1.473.007	1.795.445	968.740
39	Plastik ve plastikten mamul eşya	8.688.044	9.385.517	6.944.490	9.730.413	5.525.909
40	Kauçuk ve kauçuktan eşya	1.872.309	2.219.509	1.555.423	2.321.559	1.350.571
	KİMYA SEKTÖRÜ TOPLAM İTHALATI	58.996.253	77.272.627	52.700.199	67.439.465	35.868.752
	TOPLAM İTHALAT	170.062.715	201.963.574	140.928.421	185.544.099	98.016.855
	KİMYA/TOPLAM İTHALAT ORANI	34,7	38,3	37,4	36,3	36,6

* Ocak-Mayıs dönemi

Kaynak: TÜİK

Mineral yakıt/yağlar hariç tutulduğunda toplam kimya ithalatının, % 33'ünü plastik ve plastikten mamul eşya oluşturmaktadır. Organik kimyasallar ve eczacılık ürünlerinin ithalat içerisindeki payları birbirleriyle eşit % 15 olmuştur. Bu fasılları, kauçuk ve kauçuktan eşya izlemektedir ve bu fasılda ithalatın payı % 8'dir.

İstihdam

SGK verilerine göre kimya sektöründe 2008 yılında 200.303 kişi istihdam edilmiştir.



Sektörde istihdam, 2008 yılına göre % 14'lük bir artış ile 2010 yılında 229.221'e yükselmiştir. 2011 yılı Şubat itibarıyla ise sektörde istihdam 230.629 düzeyindedir.

TÜİK verileri değerlendirildiğinde ise kimya sektörü istihdamının toplam imalat sanayi istihdamı içerisindeki payı ise 2010 yılında % 7,97'dir. 2010 yılında imalat sanayi istihdamı kayıtdışı çalışanlar dahil 4 milyon 216 bin kişi olarak tahmin edilmiştir. Kimya sektörünün imalat sanayi istihdamı içerisindeki payı dikkate alındığında, sektörümüzde kayıtlı-kayıtdışı toplam 336 bin kişi çalıştığı görülmektedir.

SGK ve TÜİK rakamları üzerinden yapılacak bir hesaplama, sektörde istihdamın yaklaşık % 32'sinin kayıtdışı çalışmakta olduğu ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde istihdamda kayıtdışılık oranının % 40'in üzerinde seyrettiği düşünüldüğünde, kimya sektörünün yüksek katmadeğer üreten, teknoloji yoğun ve yüksek yatırım gerektiren yapısının kayıtdışı çalışma oranını sınırladığı anlaşılmaktadır. Ancak sektörde istihdamın yaklaşık üçte birinin kayıtdışı olmasının altı çizilmeli ve sendikal politikaların oluşturulmasında önemli bir veri olarak değerlendirilmelidir.

Krizin Kimya Sektörüne Etkileri

a) Kapasite Kullanım Oranları (KKO) ve Üretim

Kriz sürecinde, üretim ve kapasite kullanım oranlarındaki seyir, mevcut sanayi alt yapısının tasfiye olmasına ve bazı sektörlerin ise rekabet gücü kayıplarıyla silinme noktasına gelme tehlikesiyle karşı karşıya kalmasına neden olmuştur.

Nisan 2009 tarihinde imalat sanayinde % 66,8 olarak gerçekleşen KKO, 2001 krizindeki % 70 civarındaki seviyenin de altına gerilemiştir.

Kimya Sanayinde Kriz Dönem Dönemide KKO			
(%)	04/2008	04/2009	Fark
İMALAT SANAYİ	81,7	66,8	-14,9
Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	90,3	58,2	-32,1
Kimyasal Madde ve Ürünleri İmalatı	78,5	69,7	-8,8
Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı	82,8	69,2	-13,6

Kaynak: TÜİK

İmalat sanayinde; Nisan 2008'de % 81,7 olan KKO, 2009 yılının aynı ayında 14,9 puan gerileme göstermiştir.

Rafine edilmiş petrol ürünleri imalatında 32,3 puanlık bir düşüşle KKO, % 58,2 olmuştur. Kimyasal madde ve ürünleri imalatında KKO, % 78,5 oranından % 69,7'ye düşmüştür. Plastik ve kauçuk ürünleri imalatında ise KKO, 13,6 puanlık azalma göstererek % 69,2 olmuştur.

Kimya Sektöründe Kriz Döneminde Üretim								
Yıllık Artış (%)	09/2008	10/2008	11/2008	12/2008	2008	01/2009	02/2009	03/2009
Ham Petrol ve Doğalgaz Çıkarımı	11,2	10,0	11,4	3,8	4,6	0,4	-3,7	11,9
İmalat Sanayi	-5,3	-8,2	-14,9	-20,1	-1,8	-24,3	-26,0	-23,5
Rafine Edilmiş Petrol Ürünleri	3,7	-1,2	-19,7	-38,0	-2,4	-29,4	-28,1	-40,7
Kimyasal Madde ve Ürünleri İmalatı	-4,1	-7,0	-15,0	-19,4	-0,3	-20,2	-21,2	-6,3
Plastik ve Kauçuk Ürünleri İmalatı	-7,6	-6,0	-17,6	-25,8	-3,3	-25,0	-27,2	-23,6

Kaynak: TÜİK

Sanayi üretiminde krizin hissedilmeye başlandığı Eylül 2008'den Şubat 2009'a kadar, imalat sanayinde ve kimya sanayindeki üretim düşüşleri artarak devam etmiştir. Mart 2009'da ise mevsimsel etkilerle de, üretimdeki düşüş trendinde bir yumuşama gözlenmeye başlanmıştır.

2009 yılı Mart ayında sanayi üretimi, bir önceki yılın aynı ayına göre %20,9; imalat sanayi üretimi ise % 23,5 oranında düşmüştür.

Alt sektörler olarak bakıldığında; otomotiv üretimi % 53,1 oranında düşüşle en hızlı daralan sektör olma konumunu sürdürmüştür. Mobilya üretiminde daralma % 32,9, elektrikli makine ve cihaz imalatında ise % 32,8 gerileme yaşanmıştır.

Kimya sektöründe ise; petrol ürünleri imalatı % 40,7, kimya ürünleri imalatı % 6,3, plastik-kauçuk ürünleri imalatında % 23,6 oranında üretim daralması gerçekleşmiştir.

Söz konusu gerileme, 2009 yılının bütününe yayılmış; kriz sürecini işten çıkarma ve işgücü maliyetlerinden tasarruf politikalarıyla geçiştirmeyi öngören sermaye kesimi, dönemsel olarak üretimini kısma stratejisi izlemiştir.



b) Kimya Sektöründe Kriz Döneminde Kârlılık

Kimya sektörü; tüm alt sektörleri ile birlikte ekonomik krizden yoğun bir biçimde etkilenmiştir.

Sermaye yoğun olan kimya sektörünün, imalat sanayi toplam istihdam içindeki payı % 7-8 düzeyindedir. Sektördeki ihracat bağlantılı şirketler ile krizde çöküş yaşayan otomotiv ana sanayine üretim yapan yan sanayinde üretim durma noktasına gelmiştir. Bir otomobilin toplam maliyetinin üçte birini, kimya sanayi ürünleri oluşturduğu düşünüldüğünde, bağlantılı sektörlerdeki düşüşün diğerini ne oranda etkilemiş olduğu anlaşılabilir.

Kriz sürecinde üretimde önemli değişiklik görülmeyen işyerlerinde ise işverenler, krizi personel ve işçilik maliyetlerinin düşürülmesi için fırsat olarak kullanmışlardır.

Halka açık kimya şirketlerinin 2008 yılında bir önceki yıla göre kârlarının azalmış olması ve bazı şirketlerin zarara geçmesi, kimya sektörüne 2008 yılının son aylarından itibaren krizin olumsuz etkilerinin yansımaya başlamasına diğer göstergesidir.

Vergi Dairelerine Bildirilen Kârlar

Petrol-İş'in Örgütlü olduğu işyerleri

Şirketler (milyon TL)	31/12/08	31/12/07
ADVANSASA	-43,11	-43,79
BAGFAŞ	81,35	-
DEVA HOLDİNG	-78,98	22,23
DYO BOYA	-50,51	-25,5
ECZACIBAŞI İLAÇ	70,25	194,31
GÜBRETAŞ	-53,27	38,54
MUTLU AKÜ	2,15	15,54
PETKİM	-92,77	102,37
SODA SANAYİİ	85,33	21,08
TÜPRAŞ	420,86	921,31

Diğer Kimya Şirketleri

Şirketler (milyon TL)	31/12/08	31/12/07
ALKİM KİMYA	15,13	13,33
AYGAZ	63,92	214,18
BRİSA	36,53	56,82
ÇBS BOYA	-19,93	2,47
EGE GÜBRE	3,85	-
EGEPLAST	-6,85	11,81
HEKTAŞ	10,99	9,42
MARSHALL	8,91	14,77
PİMAŞ	-2,25	6,81
TURCAS PETROL	110,48	37,93

Kaynak: İMKB (Düzeltilmemiş kârlar)

c) Kriz Döneminde Petrol-İş Sendikası'nın Örgütlü Olduğu İşyerlerinde Durum

Sendikamızın Araştırma Servisi tarafından, krizin örgütlü olduğumuz işyerlerine ve bu işyerlerindeki çalışma ilişkilerine etkisini ölçmeye dönük olarak, şirketlerin üretim, satış, istihdam verileri ile buralarda çalışma biçimi ve ilişkilerinde yaşanan değişiklikleri ve işverenin bu konularda aldığı önlemleri izlemek için Eylül 2008-Eylül 2009 tarihleri arasında bir çalışma yapılmıştır.¹

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, çeşitli kurullarda değerlendirmeye açılarak Petrol-İş Sendikası'nın kriz döneminde geliştireceği politikalar ve stratejiler için temel veri olmuştur.

Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu 31 işyerinin üretimi sadece yurt içi pazara yönelik olup, sadece yurt dışı pazarlar için üretim yapan işyeri bulunmamaktadır.

Ayrıca toplam satışları içerisinde ihracatının payı % 50 ve üzerinde olan işyeri sayısı 25'tir. Sendikanın üyesi olan işçilerin yaklaşık dörtte biri bu işyerlerinde çalışmaktadır.

Krizin en yoğun yaşandığı Eylül 2008-Mart 2009 tarihleri arasındaki 6 aylık dönemde, Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinde kriz kendisini hissettirmiş, işverenler de krizi gerekçe göstererek işgücüne dönük kimi saldırılar gerçekleştirmeye çalışmıştır. Söz konusu 6 aylık dönemde, işyerlerimizde krize ilişkin bulgular şöyledir:

İşten çıkartmalar

Eylül-Aralık 2008 döneminde, Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinde 406 çalışanın işine son verilmiştir. Ocak 2009 tarihinde toplam 207 kişi işten çıkarılmıştır. Şubat 2009 tarihinde, 105 kişi, Mart ayında ise 130 çalışanın işine son verilmiştir. Toplam olarak ise Eylül 2008-Mart 2009 döneminde 848 çalışan kriz nedeniyle işini kaybetmiştir.

Bu dönemde üretim düzeyi krizden çok etkilenen 20 işyerinin yarısında işten çıkartmalar yaşanırken, üretimi artan veya üretim düzeyini koruyan 10 tane işyerinde de işten çıkartmalar gündeme gelmiştir. Söz konusu işyerleri, kriz fırsatçılığı yaparak, krizi işçilik maliyetlerinin azaltılması için bir fırsat olarak kullanmışlardır.

¹ Bu çalışma ile ilgili bilgiler ve teknik detaylar, 4. Bölümde yer alan Araştırma Servis Raporu'nda bulunmaktadır.



Kriz nedeniyle başvuru alan diğer uygulamalar

Krizin en yoğun yaşandığı 6 aylık dönemde, 39 işyerinde yıllık izinler kullanılmış, 31 işyerinde fazla mesai uygulaması kaldırılmıştır. 24 işyerinde üretime ara verilmiş; 1389 kişi ücretsiz izne çıkarılmıştır. Toplam 3613 sendika üyesi bulunan 21 işyerinde ücretsiz izin uygulaması gündeme getirilmiştir.

7 işyerinde işveren, kısa çalışma ödeneği uygulaması için başvuruda bulunmuştur. 30 işyerinde ise kriz dönemine özel herhangi bir uygulama yaşanmamıştır.

İşverenin bu süreçte sendikaya karşı tutumu

Kriz döneminde, örgütlü olduğumuz 4 işyerinde yeni işe giren işçilerin, sendikaya üye olmaları engellenmiştir. 3 işyerinde üyeler, sendikadan istifaya zorlanmış ve 8 işyerinde TİS hükümleri ihlal edilmiştir. 5 işyerinde kapsam dışı uygulamaları genişletilerek, sendikanın yetkisi düşürülmeye çalışılmıştır.

İşten çıkarmaları önlemek için, sendika-işveren ilişkileri

Kriz sürecinde, 10 işyerinde sözlü görüşme, 4 işyerinde yazılı protokol yoluyla yeni anlaşmalar yapılmıştır. 8 işyerinde TİS kapsamında hak edilen maddi hakların alınması ertelenmiştir. 2 işyerinde ise greve gidilmiştir.

Krizin sendika üyelerinin tutumlarına yansımaları

Kriz döneminde yürütülen çalışmanın bir diğer dikkat çekici sonucu ise krizin sendika üyelerinin tutumlarına olan etkisidir.

58 işyerinde, işçilerin işlerini kaybetme korkusu yaşadıkları açıkça ifade edilmiştir. 37 işyerinde sendikal süreçlere katılım artarken, 16 işyerinde ilgi azalmıştır. 13 işyerinde sendikal yapı yerine, işverenle bireysel ilişkiler ağırlık kazandığı gözlenmiştir. 16 işyerinde sendika yönetiminden, işverenle -taviz vererek- anlaşma yoluna gidilmesi talep edilmiştir.

Genel değerlendirme

Görüldüğü gibi, kriz sendikal çalışanlar üzerinde işini kaybederek işsiz kalmak korkusunu yoğunlaştırırken, sendikal mücadelenin gerilemesine neden olmuştur. Ancak veriler, kriz sürecinde sendikal işçilerin sendikal süreçlere katılımının artması, yaşadıkları sorunların çözümü ve güvence arayışı açısından sendikayı önemli bir adres olarak gördüklerini de göstermektedir.

Örgütsüz işçiler açısından ise kriz sürecinin tam anlamıyla bir kabusla dönüştüğünün altı çizilmelidir.

Gelir bölüşümünde güçsüz/korumasız toplum kesimleri aleyhine bozulma ve yüksek işsizlik oranı, sendikaların gücünü piyasa mekanizması içinde kırmanın yolu olmaktadır.

Buna sendikal hareketi sınırlayan düzenlemeler de eklenince, ücretlerin düşürülmesi ve yoksullaşma bir sonuç olarak görülebilir.

Özet olarak; Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu işyerlerinde, Eylül 2008-Mart 2009 döneminde yaklaşık % 4 oranında istihdam daralması yaşanmıştır. Söz konusu istihdam kaybı oranı, takribi 200-250 bin kişinin çalıştığı tahmin edilen kimya sektörünün geneline projekte edildiğinde 8-10 bin dolayında çalışanın işsiz kaldığı düşünülebilir.

TÜİK verilerine göre ise kriz döneminde istihdam tüm alt sektörlerde düşüş göstermiştir. 2009 yılında rafine edilmiş petrol ürünleri imalatında istihdam % 3,5; kimyasallar ve kimyasal ürünlerin imalatında % 3,7; ilaçta % 1,8; kauçuk ve plastik ürünlerin imalatında ise % 8,3 oranında daralmıştır.

Petrol-İş'in Hazırladığı Krize Karşı Strateji Belgesi

Sendikamız, 24 Aralık 2008 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirdiği Olağanüstü Başkanlar Kurulu'nda krizin Petrol-İş'e etkilerini tartışmış ve kriz sürecinde nasıl bir sendikal politika izleneceğini belirlemiştir. Sendikamız, krizin faturasının emekçilere çıkartılmaması için mücadele edeceğini kayıt altına alırken, ekonomik alanda acil önlemler alınması çağrısı da yapmıştır. Sendikamız bu çabaları ile krizin olumsuz etkilerini üyelerimiz ve örgütümüz nezdinde en aza indirmeyi başarmıştır.

Petrol-İş toplantının ardından bir strateji belgesi hazırlamıştır:

YAŞANAN EKONOMİK KRİZ KARŞISINDA PETROL-İŞ POLİTİKASI

Bu bilgi notu, yayınlarında ve raporlarında bir ekonomik kriz öngörüsünde bulunmuş, Ekim ayında gerçekleştirdiği Başkanlar Kurulu toplantısında da, o sırada etkileri yeni yeni görülmeye başlanmış olan krizi ele alarak bazı saptama ve önlemler geliştirmiş olan sendikamızın, bu süreçte yoğunlaşan gelişmeler karşısında daha net, ayrıntılı ve bütünlüklü politikalar geliştirmesi gereklili-



ğinden hareketle hazırlanmıştır. Son iki ayda krizin hem ülke genelinde hem de örgütlü olduğumuz işyerlerinde ortaya çıkan sonuçları karşısında, Olağanüstü Başkanlar Kurulu toplantımızda yapılan değerlendirmeler ışığında, bütünlüklü bir örgütsel politikanın uygulanması için aşağıdaki hususların ortak bilgi ve tutuma dönüştürülmesi hedeflenmektedir.

1) Petrol-İş Krizi Nasıl Değerlendirmektedir ?

Gelişmiş ülkelerde emlak piyasalarında patlak veren ve hemen ardından tüm dünyayı etkisi altına alan ekonomik kriz, bir buhrana (depresyona) dönüşmektedir. Yaşanan kriz, kaynakların toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda eşit ve adilce dağıtılmasını değil yalnızca kârı merkeze alan kapitalist ekonominin krizidir. Bu krizle birlikte, serbestleştirme/özelleştirme politikalarıyla sermaye hareketlerinin önündeki tüm engellerin kaldırılmış olduğu ve ekonomide çarkların finans sektörünün şişmesi ile döndürüldüğü bir dönem sona ermiştir.

Diğer yandan etkileri yıllar sürecek söz konusu buhranın, sadece ekonomik değil, siyasal ve sosyal sonuçları da olacaktır. Dünyadaki çatışma halinin derinleşebileceği, özgürlüklerin kısıtlanabileceği ve demokrasiyi temel almayan politikaların yaygınlık kazanabileceği bu dönemde, Petrol-İş Sendikası'nın toplumsal sorumluluğu da giderek artmaktadır.

Ülkemiz; hükümetlerin yıllardır benimsemiş olduğu, bağımlılığı derinleştiren, ucuz iş gücüne dayanan, IMF ve Dünya Bankası'nın dayattığı ekonomik politikaların cezasını çekmektedir. Bu politikalar, Türkiye'yi krizin etkilerine bütünüyle açık hale getirmiştir. AKP hükümeti, bu yanıltan dönmek yerine IMF ile yeniden bir stand-by anlaşması imzalamayı planlamaktadır. Hükümet IMF ile anlaşarak, yerli ve yabancı sermayenin çıkarları doğrultusunda hazırlanacak bir program ile krizin faturasını emekçilere ödetmek isteyecektir. Emekçilerin zaten kısıtlı olan hakları da, kriz bahane edilerek, ortadan kaldırılmaya çalışılacaktır.

Bu noktada; sermaye yanlısı ekonomik politikalar değil krize çare olmak, sorunları daha da derinleştirecektir. Toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda emekten yana bir program uygulanmaz ise işsizlik ve yoksulluk hızla artacak, ekonomi yıllar süren bir durgunluğun pençesinden kurtulamayacaktır.

2) Sendikamızın Örgütlü Olduğu İşyerleri Krizden Nasıl Etkilendi/Etkileniyor ?

Petrol-İş'in örgütlü bulunduğu sektörler, krizden yoğun bir şekilde etkilenmektedir. İthalata bağımlı bir özellik taşıyan üretim, dövizin değer kazanmasıyla maliyet baskısı ile karşılaşmaktadır. Başta otomotiv olmak üzere ihracatçı sektörlerle çalışan plastik-kauçuk mamul sektöründe üretim durma noktasına gelmiştir. Durgunluğun etkisiyle birçok işyerimizde üretim ciddi ölçüde azalmış, yatırımlar ertelenmiştir. Önümüzdeki aylarda üretimdeki düşüşün artarak süreceği anlaşılmaktadır.

Etkisini sektörümüzde de giderek artıran bu krizin örgütlü olduğumuz işyerleri ve üyelerimize etkilerinin düzenli bir şekilde değerlendirilmesi, sendikamızın krize karşı doğru bir sendikal strateji belirleyebilmesi açısından "Krizin İşyerlerine Etkisi" başlıklı bir anket çalışması başlatılmıştır. Aylık olarak tekrarlanacak bu çalışmanın ilk bulguları şöyle özetlenebilir:

İşyerlerimizde üretim düşüşleri, birkaç işyerimiz hariç, henüz bilançolara yansımış olmasa da; işverenler 2009'da derinleşecek krizin sonuçlarına ilişkin şimdiden önlem almaya başlamışlardır. Bu doğrultuda, ilk olarak işçilik maliyetlerinden tasarruf etmeyi düşünmektedirler.

İşyerlerimizin hemen tamamında, fazla mesai uygulamaları kaldırılmış ve yıllık izinler kullanılmıştır. Ücretsiz izin ve işten çıkartma uygulamaları ise henüz ciddi boyutlarda olmamakla birlikte, 2009 yılı içerisinde işverenlerin bu yönde uygulamalarının artacağı anlaşılmaktadır.

Bu süreçte, işverenlerin sözleşme hükümlerini ihlal etmeye çalıştığı gözlenmektedir. Üretim seviyesini artıran ya da koruyan bazı işyerlerimizde, işverenin krizi bahane ederek işten çıkarma gibi uygulamalara gittiği görülmektedir. Bazı işverenler açık bir şekilde kriz fırsatçılığı yapmaktadırlar.

Üyelerimizin kriz döneminde, işyeri temsilcileri ile temasları sıklaşmakta ve sendikal süreçlere olan ilgileri artmaktadır. İşçilerin krizin yarattığı belirsizlik nedeniyle yöneldiği bu tutum, örgütlülüğümüzün güçlendirilmesi açısından değerlendirilmelidir.



3) Petrol-İş'in Krizin Sonuçları Karşısında Öne Çıkardığı Genel Talepler Nelerdir?

Hükümet, işverenler ve IMF'nin üzerinde uzlaşma sağlayacağı anlaşma; istihdamda esneklik dayatması, İşsizlik Sigorta Fonu'nun sermayenin kullanımına açılması, kıdem tazminatının kaldırılması, bölgesel asgari ücret sistemine geçilmesi, özelleştirmelerin hızlandırılması gibi uygulamaları içerecektir. Bu nedenle, IMF ile bir stand-by anlaşması imzalanmasına ve bu anlaşmanın krize çare olarak sunulmasına karşı çıkıyoruz.

Yaşanan krizin aşılması için geliştirilen hükümet politikalarının sermaye değil işçi sınıfı ve geniş halk kesimleri lehine oluşturulmasını talep ediyoruz.

Kriz karşısındaki politikaların en temelde “sosyal koruma” ilkesine dayanması gerektiğine, son yıllarda iyice zayıflatılmış olan sosyal devlet uygulamalarının yeniden güçlendirilmesinin zorunluluğuna dikkat çekiyoruz.

Sermayenin kriz fırsatçılığına izin verilmemelidir. İşten çıkartmaların, işverenin keyfi uygulaması olmaması gerektiğini düşünüyor, zor durumdaki işyerlerini inceleyecek hükümet ve işçi-işveren temsilcileri ile bilim insanlarının yer aldığı geniş katımlı bir komisyonun oluşmasını talep ediyoruz. İşyerindeki kararların bu komisyonun ulaştığı sonuçlar doğrultusunda verilmesini istiyoruz.

Krizin faturasının işçilere kesilmesi girişimlerine karşı, kriz süresince işten çıkarma bir seçenek olmaktan çıkarılmalıdır. İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarının; fondan yapılacak işsizlik ödemeleri 2 yıla ve ödenek miktarı 1000 YTL'ye çıkarılarak, kriz süresince şu an 45 saat olan çalışma haftası 40 saate düşürülüp 5 saatlik kısmın karşılığı fondan ödenerek fonun gerçek sahipleri için kullanılmasını talep ediyoruz.

Durgunluğun etkisiyle daralan talebin canlandırılması için istihdamı teşvik edici uygulamalara öncelik verilmesi ve ücretlerdeki reel kayıpların önüne geçilmesini talep ediyoruz. Bu doğrultuda, asgari ücretin sefalet ücreti seviyesinden çıkartılıp en az 1000 YTL'ye çıkarılmasını gerektiğini düşünüyoruz. Benzer şekilde, gerçekleştirilecek vergi düzenlemeleri ile yaratılacak kaynaklarla, yoksullara “aile yardımı” adı altında doğrudan bir gelir aktarılmasını istiyoruz.

Üretimi teşvik eden politikaların benimsenmesi, ekonominin sağlıklı bir işleyişe kavuşması için zaruridir. Bunun için, üretimi artırıcı yatırımların teşvik edilmesini, kamu yatırımlarının artırılmasını, Gümrük Birliği'nden çıkılmasını, Dünya Ticaret Örgütü'nün dış ticaretimizi sınırlayıcı bazı şartlarının gözden geçirilmesini talep ediyoruz.

Krizden gerçek anlamda çıkış, yıllardır uygulanan ekonomi politikalarında köklü değişimle mümkündür. Tüketime ihtiyaçlar doğrultusunda belirlendiği planlı bir üretim modelinin benimsenmesini, özelleştirmelerin hemen durdurulmasını, ÖİB'nin lağvedilmesini ve kamulaştırmaların gündeme getirilmesini, ekonomide yabancılaşmanın kontrol altına alınmasını istiyoruz.

Tüm bu uygulamaların, ülkemizin bir "sosyal devlet" kimliğine yeniden kavuşması ile mümkün olduğunu düşünüyoruz.

4) Petrol-İş Kriz Karşısında Emek Hareketinin Duruşuyla İlgili Nasıl Bir Yaklaşım Sahiptir?

- Sendikamız, emekçiler açısından ağır sonuçların yaşandığı bu süreçte emek hareketinin en geniş birlikteliğinin oluşturulmasını mutlak bir gereklilik olarak görmektedir. Emek Platformu canlandırılmasa bile sendikaları ve diğer emek örgütlerini içine alan geniş bir emek hareketinin oluşturulması acil bir görevdir. Petrol-İş bu dönemde, öncelikle içinde yer aldığı konfederasyonumuz Türk-İş'in tüm gövdesiyle bu hareketin yaratılması için seferber edilmesi yönünde çaba harcayacaktır. Konfederasyonumuzun böylesi bir harekete katacağı güç tartışılmaz önemdedir.

- Türk-İş'in öncü bir tutum alması yönündeki girişimler, yakın zamanda; SGSS düzenlemesi, 1 Mayıs gibi konularda ortak tavır geliştirdiğimiz sendikalarla birlikte sürdürülecektir. Bizim ve birlikte hareket ettiğimiz sendikaların çabaları yetmez ve Türk-İş istenen yönde harekete geçmezse de mücadelemiz, konfederasyon farkı gözetmeksizin benzer düşündüğümüz tüm emek örgütleriyle ortak platformlar oluşturarak devam edecektir.

- Petrol-İş yerel düzeyde kriz karşıtı emek örgütlenmelerinin öncüsü olmaya, bu türden her türlü samimi çabaya destek vermeye devam edecektir. Sendikalar



Birliği, Demokrasi Platformu yerel bileşenleri, Emek Meclisi vb. isimlerle yerel düzeyde oluşturulan emek inisiyatiflerinin etkili bir güce dönüşmesi, ortak eylemlere girişmesi bizim ilkesel olarak savunduğumuz ve sürdürdüğümüz bir politikadır.

- Petrol-İş, krizin dolayısıyla işsizlik ve yoksulluğun siyasi faturasının, ülkemiz ekonomisinin bu noktaya gelmesinde payı olan tüm partilere çıkarılması gerektiğini düşünmektedir. Petrol-İş yerel seçimlerde bu doğrultuda bir tavır alacak ve sendikal hareketin bütününiün bu yönde ortak tavır alması için üzerine düşen tüm sorumluluğu yerine getirecektir.

5) İşyerlerimizde İşverenlerin Kriz Gerekçeli Taleplerine Nasıl Yaklaşıyoruz?

Örgütlü olduğumuz işyerlerinde işverenlerin kriz gerekçesiyle gündeme getirdikleri çeşitli talepler Petrol-İş olarak öncelikle şu temel ölçütler çerçevesinde değerlendirilecektir:

- İşten çıkartmanın kesinlikle bir çözüm olarak getirilmemesi, istihdamın sürmesi

- İşyerinin gerçekten krizin sıkıntılarını yaşadığını gösteren mali verilerin, tabloların uzmanlarımızca ya da bağımsız denetçilerce incelenmesi ve bu yönde kanaat oluşması

- Alınacak önlemlerle ortaya çıkabilecek hak kayıplarının kriz koşulları ortadan kalktığında mutlaka telafi edileceğine dair işveren güvencesinin sağlanması

Bu ölçütler çerçevesinde yapılan değerlendirmeler sonucu işverenin getirdiği talepler kabul edilebilir bulunursa bunların yürürlüğe girmesi, mutlaka işyerindeki üyelerimizle paylaşarak ve onların rızası ve katılımı sağlanarak gerçekleştirilecektir. Bu türden uygulamaların yazılı protokollere bağlanması ve bu metinlerin de genel merkez yönetimi tarafından imzalanması esas olacaktır.

Kimya Araştırma Teknoloji ve Eğitim Vakfı

Kimya sektöründe meslek standartları çalışmaları² ile gelişen sektör örgütleri arasındaki işbirliği zeminini kurumsallaştırmak için, Kimya Araştırma Teknoloji ve Eğitim Vakfı'nın kurulması kararlaştırılmıştır. Petrol-İş de, başta KİPLAS olmak üzere meslek standartları çalışmasına katılan diğer sektör bileşenleri ile birlikte bu vakfın oluşturulmasında rol almaktadır.

Oluşturulması düşünülen vakfın amacı, “Kimya sektöründe kurulu sektör örgütlerinin birlikteliği ve sektörün daha ileriye gitmesi için faaliyette bulunmak, kimya ve yan sanayinin ortak projelerini yürütmek, bu bağlamda sektörün talep ettiği iş gücünü sağlayacak her türlü çalışma, eğitim ve belgelendirme faaliyetlerini yapmak ve desteklemek, istihdamı destekleyici çalışmalar yapmak, sektörün sorunlarının kamuoyuna duyurulması ve çözümüne hizmet etmek ve ulusal/uluslararası alanlarda ekonomik/sosyal/bilimsel konularda araştırma ve geliştirme projeleri oluşturmak, her türlü sosyal faaliyette bulunmak” olarak düşünülmüştür.

Petrol-İş'in de dahil olduğu Vakıf çalışmaları, bizzat Merkez Yönetim Kurulu tarafından yürütülmektedir.

AB Kimyasal Maddeler Politikası: REACH ve Türkiye

İnsan ve çevre sağlığı açısından birçok kimyasal maddelerin etkileri hakkındaki bilgi yetersizliği sektörümüzde dikkate alınması gereken bir sorun alanını oluşturmaktadır.

Kimyasal maddelerin olumsuz etkilerinin nedenleri konusunda bilgi eksiklikleri ve üreticilerden sektörde çalışan işçilere ve tüketicilere henüz giderilmiş değildir.

Türkiye kimya sektörünün dış ticarete en fazla entegre olduğu AB, bu konuya ilişkin birçok direktif yayınlayarak bu alanı düzenlemeye çalışmaktadır.

Halen AB'de uygulanmakta olan kimyasal maddeler mevzuatına ilişkin sistemin amacı; belli standartlarda tek bir “Avrupa Pazarı” yaratmak ve dolayısıyla üye ülkeler arasında ürünlerin serbest dolaşımını sağlamaktır. Bunları yaparken, aynı zamanda insan sağlığı ve çevrenin korunması yönünde yüksek standartlar oluşturmak hedeflenmektedir.

² Kimya sektöründe meslek standartları çalışmaları ile ilgili ayrıntılı bilgi, Raporun 4. Bölümü'ndeki Araştırma Servis Raporu'nda yer almaktadır.



Bu hedef doğrultusunda AB, daha önce izin sistemine bağlı olmayan mevcut kimyasal maddeler hakkındaki güvenlik bilgilerinin yetersizliğinden yola çıkarak tüm kimyasal maddeler için, REACH (Registration-Evaluation-Authorisation For Chemicals/ Kimyasal Maddeler İçin Kayıt-Değerlendirme-İzin) adı verilen yeni bir sistem öngörmüştür.

1 Haziran 2007'de yürürlüğe giren REACH Tüzüğü'ne göre, AB üyesi ülkelerde faaliyet gösteren ve yılda 1 tondan fazla kimyasal madde üreten veya ithal eden şirketler, ürettikleri veya ithal ettikleri kimyasal maddeleri Avrupa Kimyasallar Ajansı'na (ECHA) kaydettirmek zorundadır.

Şirketlerin REACH'e ilişkin fayda-maliyetlerin ve stratejinin belirlenmesi, kayıt kanalının belirlenmesi ve anlaşmaların yapılması, veri ihtiyaç analizi, veri paylaşımı ve işbirliği, dosya hazırlama süreci, dosyanın ECHA'ya gönderilmesi ve dosyanın takip edilmesi olmak üzere 7 aşamadan oluşan kayıt sürecinin, üretilen ve ticareti yapılan kimyasal maddenin tonajı ve risk sınıflandırmasına göre kademeli olarak 2010, 2013 ve 2018 yıllarına kadar tamamlanması kararlaştırılmıştır. Yani kimyasalların REACH Tüzüğü ile kurulan sisteme uyumu için 11 yıllık bir dönem tanımlanmıştır. Ön kayıtlarını yaptıran şirketlerin kesin kayıt yaptırmalarına kadar, pazarda faaliyet göstermeleri mümkün olmayacaktır.

Kayıt prosedürü, kimyasal maddenin risk sınıflaması, kayıt tarihi ve ticaret tonajına göre farklılık göstermekle birlikte büyük, orta ve küçük işletmeler için madde başına 80-200 bin Avro arasında değişmektedir.

Ön-kayıt aşamasında Avrupa Kimyasallar Ajansı'na tahminlerin 15 kat üzerinde yaklaşık 2,7 milyon kayıt başvurusu yapılmıştır. 20 binin üzerinde şirket, 250 bin ayrı ön-kayıt başvurusunu 2010 yılına kadar kesinleştireceğini bildirmiştir. Ancak pratikte Ajans tarafından 2010 yılında, taahhüt edilen sayının onda biri düzeyinde 25 bin dosya teslim alınmıştır.

25 bin başvuruyla, 4300 madde için kayıt yaptırılmıştır. Kayıtların % 87'si büyük şirketler tarafından yapılırken, kaydedilen maddelerin % 90'ı ise üretim ve ithalatı 1000 tonun üzerinde yapılan maddelerden oluşmaktadır. Kayıtların % 8'i orta büyüklükteki işletmeler ve yalnızca % 4'ü küçük işletmeler tarafından yapılmıştır.

AB'de REACH sürecine ilişkin rakamlar, sistemin endüstriyel maliyeti ve yenilikleri teşvik potansiyeli açısından etkisinin çok açık olmadığını ve özellikle orta-küçük ölçekteki kimya işletmeleri için caydırıcı unsurlar taşıdığını göstermektedir.

Ülkemizde kimya sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin büyük bölümünün KOBİ

niteliğinde olması, REACH sistemine uyumda AB üyesi olmayan Türkiye'nin sanayi yapısına özgü sorunların da gündeme geleceğini ortaya koymaktadır.

Bilindiği gibi, Türkiye'de de kimyasal maddelerle ilgili mevzuatın, söz konusu sistemin (REACH) göz önüne alınarak uygulanması, tehlikeli kimyasalların üretimine ve kullanımına sınırlama/yasaklama getireceğinden atıkların azaltılmasına, katkı sağlayacaktır.

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından yürütülen REACH Tüzüğü'nün Türk Kimya Sanayisine Ekonomik Etkisinin Değerlendirilmesi Projesi'nde (ERCİT) elde edilen verilere göre, Türk kimya sektöründe faaliyet gösteren ve kayıt yükümlülüğü bulunan madde üreticilerinin % 61'i, müstahzar üreticilerinin ise % 65'i ön-kayıt yaptırmıştır. Yüksek önem arz eden maddeler (SVHC) ve salımı tasarlanan madde kullanımının oldukça düşük düzeyde olması sebebiyle kayıt yükümlülüğü bulunmayan eşya sektöründe ise ön-kayıt oranı sadece % 1,7'dir. Sisteme kayıt yaptırmayan şirketler için, kayıt prosedürünün getirdiği maliyetlerin bir yük olarak değerlendirildiği düşünülmektedir.

Türkiye henüz AB üyesi olmadığı için, yurtiçine ve AB üyesi olmayan ülkelere satış yapan madde ve eşya üreticileri için REACH yükümlülükleri geçerli değildir. Dolayısıyla, AB dışındaki pazarlara üretim yapan kimya şirketleri, ucuz ve kayıtsız girdi temini yoluyla bir maliyet avantajı elde ederek üretimlerini ve ihracatlarını sürdürebilmektedirler.

Bu durum, maliyetten kaçınmak isteyen kimya ihracatçılarının bir kısmını, 2008 krizinin AB'ye etkisini de değerlendirerek, pazar değişikliğine itmektedir. Sektörün pazar arayışı, Irak, Ortadoğu, Kuzey Afrika, İran ve Türkiye Cumhuriyetlere yönelmiştir. Bu arayış, kimya ihracatının pazar yapısında bir değişimi başlatmıştır. Ancak, bu pazarlara yönelmesine yol açan maliyet avantajının Türkiye'nin AB üyesi olması halinde ortadan kalkacağı bilinmelidir. Diğer yandan Türkiye REACH konusunda mevzuatını AB ile 2013'e kadar uyumlu hale getirmeyi taahhüt etmiştir.

Sektörel çalışmalara önem veren Petrol-İş Sendikası'nın halihazırda kimya sektörünün temel tartışma başlıklarından birisi olan REACH konusunda sektörde çalışanların bilgilendirilmesi ve sistemin kimya sektörü ile sektör çalışanlarına olası etkilerine ilişkin güncel çalışmalar yapması gerekmektedir.



C. PETROL SEKTÖRÜNDE GELİŞMELER

DÜNYADA PETROL SEKTÖRÜ

Son yıllarda enerji kaynakları içerisinde petrolün giderek önemini kaybedeceği yönündeki tartışmalar ağırlık kazanmıştır. Alternatif enerji kaynaklarının varlığı ile petrol rezervlerinin hızla tükenmesi, bu iddianın dayanaklarını oluşturmaktadır. Ancak, gerek alternatif enerji kaynaklarının yeterince ekonomik hale gelmemiş olması gerek de yeni yatırımlarla birlikte yeni petrol rezervlerinin keşfedilmeye devam etmesi, petrolün bir stratejik ürün olarak öneminin azalmasını engellemektedir.

Petrol, 19. yüzyıldan itibaren ticari olarak kullanılmaya başlanmış ve önemli bir sermaye birikim kaynağı olmuştur. Daha önce temel enerji kaynağı kömür iken, petrol 20. yüzyıldan sonra temel stratejik ürün niteliği kazanmıştır. II. Dünya Savaşı'nın ardından ise uluslararası siyaseti belirleyen konuma gelmiştir.

Petrol ve doğal gaz, hem birincil enerji kaynağı hem de kolay vergilendirilebilen bir ürün olması nedeniyle ülkelerin ekonomik gelişmesinde önemli bir yere sahiptir.

Dünya Birincil Enerji Kaynakları Arzı									
	Düzy (Milyon varil petrol eşdeğeri/gün)				Talepte ortalama artış (%, yıllık)	Paylar (%)			
	2008	2010	2020	2030		2008-2030	2008	2010	2020
Petrol	80,9	80,4	89,9	91,6	0,9	35,7	35,0	32,7	30,2
Kömür	64,8	66,2	80,1	92,1	1,6	28,6	28,8	29,2	28,5
Doğal Gaz	51,4	52,1	64,5	79,1	2,0	22,7	22,7	23,5	24,5
Nükleer	14,4	14,7	16,9	20,7	1,7	6,3	6,4	6,2	6,4
Hidrolik	5,5	5,8	7,3	9,0	2,3	2,4	2,5	2,7	2,8
Biyokütle	8,6	9,2	12,9	17,5	3,3	3,8	4,0	4,7	5,4
Diğer Yenilenebilir Kaynaklar	1,3	1,5	3,2	6,8	7,8	0,6	0,7	1,2	2,1
Toplam	226,8	229,9	274,8	322,9	1,6	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: OPEC, World Oil Outlook 2010

Dünya birincil enerji kaynakları arzı içerisinde, petrolün payı 2008 yılında % 35,7, 2010 yılında ise % 35 dolayında gerçekleşmiştir. OPEC'in baz senaryosuna göre, pet-



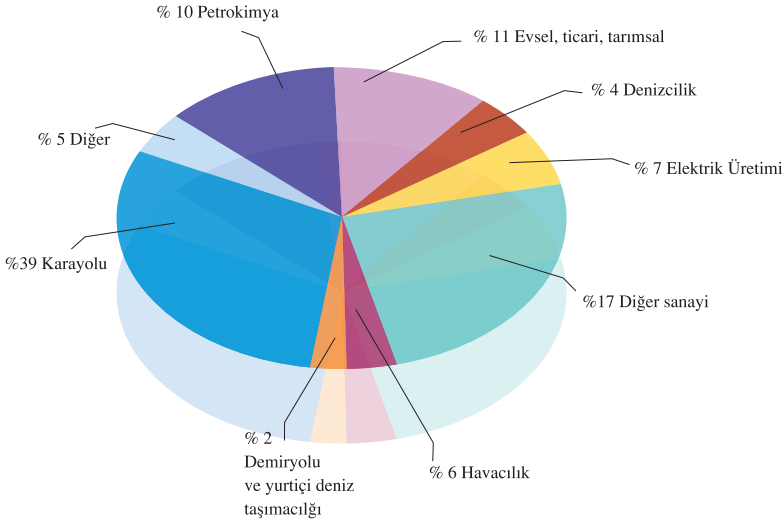
rolün arzı 2008-2030 yılları arasında yıllık % 0,9 oranında artacaktır. Bu yıllar arasında kömür ve doğal gaz gibi diğer enerji kaynaklarının üretim ve arzının, petrole göre daha fazla artması beklenmektedir.

Petrol üretimi ve arzının daha yavaş artması yıllar içerisinde bu enerji kaynağının toplam arz içerisindeki payının hafif şekilde düşmesine neden olacaktır. Ancak, bu düşmeye karşın enerji kaynakları içerisinde petrol, önümüzdeki on yıllarda da % 30 dolayındaki payı ile liderliğini sürdürecektir.

Biyokütle ve diğer yenilenebilir kaynakların yıllar içerisinde payının hızlı bir şekilde artacağı öngörülse bile dünya enerji talebinin karşılanmasında paylarının kısıtlı kalacağı düşünülmektedir.

Yeni enerji kaynaklarının devreye girmiş olmasına karşın petrolün ekonomik sektörler açısından önemini kaybetmemiş olması, başta ulaştırma olmak üzere birçok sektör açısından temel enerji girdisi olması ile ilgilidir. Birçok sektörün üretim teknolojisi, temel enerji ve ara girdi olarak petrol ve petrole dayalı ürünleri kullanmaktadır.

Petrol Talebinin Sektörel Dağılımı



Kaynak: OPEC, World Oil Outlook 2010

Bugün tüketilen petrolün, % 39'u karayolu, % 6'sı havacılık, % 4'ü denizcilik ve % 2'si demiryolu ve yurtiçi deniz taşımacılığı olmak üzere toplam % 51'i ulaştırma sektöründe kullanılmaktadır.



Petrol tüketiminin % 10'u ise başlıca hammadde olarak rafineri ürünlerini kullanan petrokimya sektörü tarafından yapılmaktadır. Bilindiği gibi, petrokimya sanayinde üretilen polietilen, polipropilen, sentetik kauçuk, dodesil benzen, karbon siyahı, ftalik anhidrit gibi ürünler, plastik ürünler, sentetik elyaf, çözücüler, reçineler, lastik, deterjan, boya gibi çok çeşitli malların üretilmesinde hammadde olarak kullanılmaktadır.

Tüketimde, petrokimya sanayini ise diğer ekonomik sektörler % 17 pay ile izlemektedir.

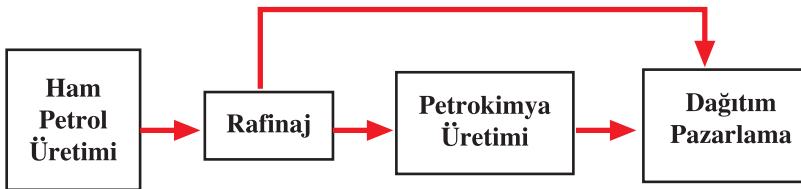
20. yüzyıl boyunca gelişmiş ülkeler ve kalkınma sürecini tamamlayan gelişmekte olan ülkelerin sanayi altyapısında temel enerji kaynağı olarak öne çıkan petrolün ekonomik önemi, bu ürünün emperyalist rekabette de önem kazanmasına yol açmıştır.

1960 yılında OPEC'in kurulmasıyla petrol, dünya ülkelerinin ulusal enerji politikalarında belirleyici bir araç haline gelmiştir. Bugün petrol ve yan ürünlerinin hayatımızın her alanında kritik bir öneme sahip olması, hızla gelişen ve birbirlerinin nüfuz alanına girmek isteyen emperyalist ülkeler açısından, "ulusal sorun" olarak görülmektedir.

Petrol Sektöründe Entegrasyon ve Kamu Ağırlığı

Dünya devletlerinin tümü, petrol sektörlerini güçlendirmek amacıyla, çoğunlukla kamu eliyle kurdukları petrol şirketlerini arama, sondaj, ham petrol üretimi, boru hatları ile taşıma, rafinaj, petrokimya, kimya, dağıtım, pazarlama, enerji ve hatta telekomünikasyon faaliyetlerini de içerecek biçimde dikey entegre bir yapıda oluşturmaktadır.

Petrol Sektöründe Dikey Entegrasyon



Bir üretim ve dağıtım zinciri olarak entegre bir şekilde örgütlenen petrol sektörünün temel özellikleri şunlardır:

- Sektörde verimlilik ve tasarruf geniş çaplı üretim ile yani ölçek ekonomisi yoluyla mümkündür.
- Sektörde faaliyetlerin sürekliliği ve rekabet koşulları açısından büyük yatırım ihtiyacı bulunmaktadır.
- Sektörün yüksek teknolojiye dayanan karmaşık üretim süreci, kalifiye işçi çalışma zorunluluğunu getirmektedir.
- Sektörün farklı faaliyet alanları bir diğerine bağımlı durumdadır.
- Sektörde etkili olmak isteyen şirketler bu nedenlerle faaliyetlerini dikey entegre bir şekilde örgütlemek zorundadırlar.

Bu özellikler, sektörde tekelleşmeye ve dev şirketlerin varlığına yol açmaktadır. Dünyanın piyasa değeri açısından en büyük şirketi, 2009 yılı verilerine göre, petrol

Dünyada Kamu Petrol Şirketleri						
Kuruluş yılı	Ülke	Şirket		Kuruluş yılı	Ülke	Şirket
1914	İngiltere	BP		1970	Libya	LNOC
1922	Arjantin	YPF		1971	Endonezya	Pertamina
1924	Fransa	CFP		1971	Nijerya	NNOC
1926	İtalya	Agip		1972	Norveç	Statoil
1938	Meksika	Pemex		1974	Katar	QGPC
1951	İran	NIOC		1974	Malezya	Petronas
1953	Brezilya	Petrobras		1975	Venezuela	PdVSA
1954	Türkiye	TPAO		1975	Vietnam	PetroVietnam
1956	Hindistan	ONGC		1975	Kanada	Petro-Canada
1960	Kuveyt	KNPC		1975	İngiltere	BNOC
1962	Suudi Arabistan	Petromin		1976	Angola	Sonangol
1965	Cezayir	Sonatrach		2002	Ekvator Ginesi	GE Petrol
1967	Irak	INOC		2006	Çad	SHT

Not: Bu listedeki şirketlerden BP, Margaret Thatcher hükümeti döneminde halka arz edilerek özelleştirilmiş, Norveç devlet şirketi Statoil'de ise devlet hisseleri azınlığa düşmüştür.

Kaynak: Petrol-İş



devi Exxon Mobil'dir (323 milyar \$). İlk 25'te ise PetroChina, Petrobras, BP, Shell, Chevron, BHP Billiton gibi petrol şirketleri yer almaktadır.

Gerek sektörün doğası gerek de temel enerji kaynağı petrolün stratejik bir ürün olması, sektörde "kamu ağırlığı" nı da gündeme getirmiştir. Özellikle 1950'li yıllardan sonra gelişmekte olan ülkelerde ulusal kalkınma stratejisinin bir parçası olarak ulusal petrol şirketleri kurulmuştur.

Ulusal petrol şirketimiz Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı da (TPAO) aynı dönemde, 1954 yılında kurulmuştur. Petrol sektöründe dünyada devlet şirketlerinin yükselişi devam etmektedir.

Dünyada halihazırda toplam rezervlerin % 80'inden çoğu ulusal petrol şirketleri tarafından kontrol edilmektedir. Dünyanın en büyük ilk 20 petrol şirketinin hisselerinin üçte ikisinden fazla bir bölümü yine kamuya ait ulusal petrol şirketlerinin elinde bulunmaktadır.

Emperyalist Politikalar Açısından Petrol

Son derece stratejik bir ürün olan petrolün en önemli enerji kaynağı ve buna bağlı olarak rekabetin temel unsuru olması, petrol kaynaklarının kontrol edilmesi çabalarını emperyalist politikaların ana eksenine haline getirmiştir.

Petrol başta olmak üzere enerji kaynaklarının kontrolü; enerjide arz güvenliğinin sağlanması ve bu kaynakların kullanımının sürekliliği (sürdürülebilirlik) açısından önemsenmektedir.

Reel sosyalizmin çözülmesinin ardından başta Hazar Havzası ve Orta Asya olmak üzere, enerji kaynakları açısından son derece zengin bir bölge, emperyalist paylaşım politikalarının konusu olmuş, bu coğrafyadaki kaynakların uluslararası piyasalara aktarılması için yeni enerji yolları ve boru hattı projeleri gündeme gelmiştir.

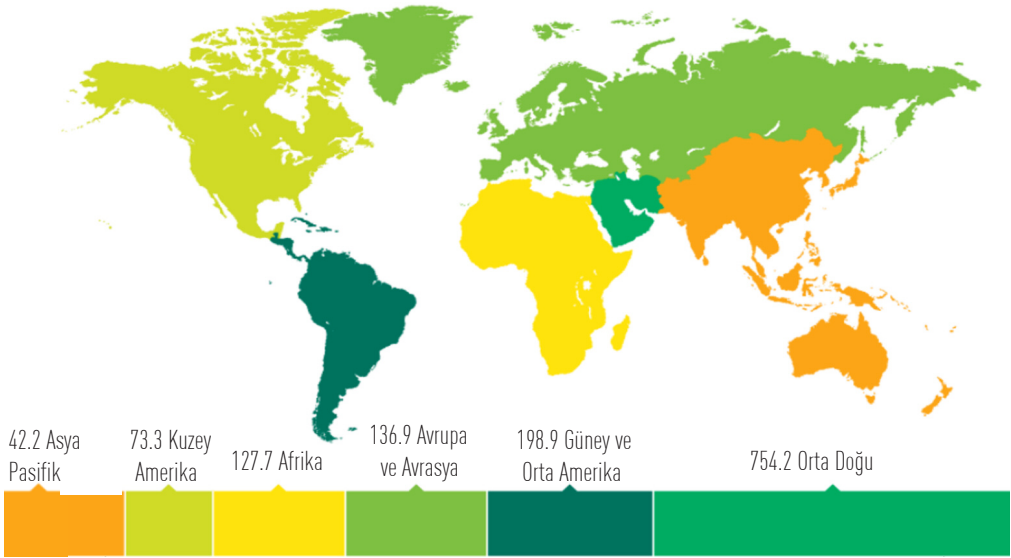
Dolayısıyla son 20 yılda yalnızca Hazar Havzası ve Orta Asya'dan başlamak üzere Ortadoğu ve Kuzey Afrika'ya uzanan bölgede enerji kaynaklarının paylaşımı ve bu kaynaklar üzerindeki hakimiyet mücadelesi yeni bir evreye girmiştir.

Dünyada petrol rezervlerinin dağılımı, emperyalist rekabet ve hakimiyet mücadelesine ilişkin önemli ipuçları vermektedir.

2010 yılı başı itibarıyla dünyada kanıtlanmış petrol rezervleri 1,3 trilyon varilin (181 milyar ton) üzerindedir. Rezervlerin 754,2 milyar varil ile %57'si Ortadoğu bölgesinde

yer almaktadır. Rezerv büyüklüğünde Ortadoğu'yu 198,9 milyar varil ile Güney ve Orta Amerika, 136,9 milyar varil ile Avrupa ve Avrasya, 127,7 milyar varil ile ise Afrika kıtası izlemektedir.

Kanıtlanmış Petrol Rezervlerinin Coğrafi Dağılımı (2009 sonu, milyar varil)



Kaynak: BP, Statistical Review of World Energy 2010

Görüldüğü gibi stratejik ürün olan petrolün dünyadaki rezervlerinin büyük bir bölümü Ortadoğu'da bulunmaktadır. Rezervlerin dağılımı, aynı zamanda, emperyalist dünyada çatışmaların coğrafyasına işaret etmektedir. Rakamlar, Ortadoğu'nun emperyalizm açısından niçin önemsendiğini gösterirken, bu bölgenin niye istikrarsızlaştırıldığını da açıklamaktadır.

Ortadoğu ve çevresindeki enerji bölgelerine yönelik kontrolün daha da geliştirilmesine ilişkin alınan kararların; bu devletler için, rakiplerine karşı dünya hakimiyetlerini korumak anlamında yaşamsal önemde olduğu ürettikleri siyaset belgeleriyle de ortaya konmaktadır.



ABD'nin Ulusal Enerji Stratejisi ve Ortadoğu

Petrol ithalatının önemli bir bölümünü Ortadoğu'dan karşılayan ABD, bu bakımdan hem petrol yataklarına hem de boru hatlarının kontrolünü birlikte sağlayacak bir strateji planına sahiptir. Bu plan, günün koşullarına ve ABD'nin ulusal çıkarlarına göre revize edilmektedir.

Irak işgali öncesinde gündeme gelen ve ABD'nin dış politikasının omurgasını oluşturan "Ulusal Enerji Stratejisi"ne göre;

- ◆ *Küresel enerji politikaları küresel ekonomik büyümeyi garanti altına alacak biçimde tasarlanmaktadır.*
- ◆ *Enerji güvenliği; dış politika, ekonomi ve ticaretin birinci önceliği olmalıdır.*
- ◆ *Enerji kaynakları ve bunları taşıma hatları (boru hatları) güvenlik altına alınmalıdır.*
- ◆ *Enerji kaynakları ve ülkeler bazında çeşitlilik sağlanırken dışa bağımlılık dengesi korunmalıdır.*

Diğer bir ifadeyle; ucuz enerji ve enerji güvenliği dış politikada öncelikli olacak ve bunun için her türlü risk göze alınabilir. Savaş da çıkarılabilir.

Enerji kaynaklarının çeşitlendirilmesi için petrolün bulunduğu bölgelerde uydu hükümetler kurularak petrol rezervine sahip ülkelerin sayısı artırılmak istenmektedir. Böylece ülkeler bazında çeşitlilik sağlanacaktır.

Enerjide dışa bağımlılığı azaltmak için ise, dev ABD petrol şirketleri özellikle Alaska'da durmadan arama yapmaktadır.

Kendilerini küresel mühendis, diğer ülkeleri ise hiç olarak gören bu anlayışın stratejisinde enerji ve ticaret koridorlarının korunması için küresel güvenlik diplomasisi uygulamasından söz edilmektedir.

Buna göre; 16 enerji ve 13 ticaret koridoru bulunan Avrasya'da;

- ◆ *Doğu Akdeniz Güvenlik Koridoru (Ortadoğu)*
- ◆ *Güney Batı Asya Güvenlik İnşası (Hazar Havzası)*

İki alanın yeniden yapılandırılması için ucuz enerji garanti edilecektir. Bunun için ülkelerin iç işleyişlerine gerekirse silah zoruyla müdahale edilecektir.

Bu çerçevede “Orta Doğu bölgesinin uluslararası sistemle entegre” edilmesi gerekmektedir.

Bunu şöyle tercüme etmek gerekir. Rejim değişikliği, yeni liderler, yeni bir hukuk sistemi, yeni bir ekonomik yapılanmaya gidilecektir.

Uluslararası kamuoyuna yansıtılan biçimi ise; Orta Doğu yani Arapların yaşadığı bu bölge terörist yuvası olduğundan burası bunlardan temizlenmelidir. Müslüman olan bu halka yönelik olarak geliştirilen rehabilitasyon projesi çerçevesinde dinler ve medeniyetler arası uzlaşma yöntemleri geliştirdiklerini ilan etmektedirler.

Kısaca, İslam medeniyetini, küreselleşmeye sorun yaratmayacak kadar sulandırarak düzenlemeyi hedeflemektedirler.

Irak işgali ve petrol

Orta Asya'dan Ortadoğu'ya oradan Kuzey Afrika'ya uzanan coğrafyada, enerji kaynaklarının kontrolünü temel eksene alan ve bu ekseninde “İslam coğrafyası”nda hayata geçirilecek bir dizi siyasi ve askeri hamleyi içeren ABD'nin Ulusal Enerji Stratejisi, karşılığını ilk olarak komşumuz Irak'ta bulmuştur.

Irak işgalinin en önemli nedeninin, Irak petrol kaynaklarının Batılı ülkeler ve büyük petrol tekelleri tarafından kontrol altına alınması hedefi olduğu artık herkes tarafından kabul edilmektedir. Irak'ta bir milyondan fazla masum insanın ölümüne neden olan işgal politikası, aynı hedef doğrultusunda Ortadoğu haritasını yeniden şekillendirmek amacıyla farklı ülkelerde farklı içeriklerle sürdürülmektedir.

Hatırlanacağı gibi, Irak'ın işgalinde başrol oynayan ABD'yle ülkemizin ortak hareket etmesi ve Türkiye'nin de işgal operasyonuna fiilen katılmasını öngören 1 Mart Tezkeresi'ne karşı çıkan toplumsal muhalefet tarihi bir rol oynamıştı.

Petrol-İş Sendikası 2003 yılında, Türkiye'nin tek rafineri şirketi Tüpraş'ın özelleştirilmesine karşı mücadele ederken gündeme gelen Irak işgali ile özelleştirme arasında bağ kurmuştu. Petrol-İş, tezkereye karşı oluşan toplumsal muhalefete, “**Bir**



Özelleştirme Harekatı: IRAK” sloganıyla dahil olmuş ve savaşın asıl amacını teşhir etmişti. Petrol-İş, ülkemizde uygulanan özelleştirmeler ile enerji kaynaklarının kontrol edilmesine yönelik savaş politikalarının neo-liberal ve piyasacı bir dünya kurgusunun ayrılmaz parçaları olduğunu düşünmektedir.

ABD, 2010 yılında askerlerinin önemli bir bölümünü bu ülkeden çekse de; Irak'ta petrol sektöründe yaşanan gelişmeler, işgalin sektördeki yağma harekatı ile sürdü-rüldüğünü göstermektedir.

Nisan 2011'de İngiliz Independent gazetesinin yayınladığı bazı gizli belgeler, Irak iş-galinden hemen önce İngiliz hükümeti ile petrol tekelleri arasında Irak petrollerinin paylaşımı konusunda pazarlıkların yapıldığını ortaya koymuştur. Belgeler, İngiliz hü-kümeti mensubu bakanlar ile petrol şirketleri yöneticileri arasındaki gizli görüşme-lerin tutanaklarını içermektedir.

Tutanaklarda, BP (British Petroleum) ve Shell'in yeniden paylaşım açılacak Irak petrollerinden pay alabilmek için Irak işgali öncesi başta İngiltere olmak üzere ABD ve Rusya hükümetleri nezdinde lobi faaliyeti yürüttüğü görülmektedir.

Ekim 2002 tarihli bir belgede, bu tarihte yapılan bir toplantıdan sonra İngiltere Dış-ışleri Bakanlığı Ortadoğu Direktörü Edward Chaplin, toplantı tutanağına, “Shell ve BP uzun vadede Irak'tan pay almamış olmayı karşılayamazlar... Biz, İngiliz şirketleri için Saddam sonrası Irak'tan adil bir pay koparmak konusunda kararlıyız” yazdığı belirtilmektedir.

Yine Dışışleri Bakanlığı'nın 6 Kasım 2002 tarihinde Irak'ta rejim değişikliği sonrası bu ülkedeki olanaklar konusunda görüşmeye çağırdığı, bu görüşmedeki tutanak-larda “Irak büyük bir petrol sahası. BP bu ülkeye girmek için gözünü karartmış du-rumda ve siyasi pazarlıkların onları bu olanaktan mahrum bırakmaması gerektiğini düşünüyorlar” şeklinde notlar bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Benzer bir dizi tutanağın ortaya çıkması, işgalden sonra İngiltere Başbakanı ve BP yetkililerinin Irak'ın petrol için işgal edildiği” yönündeki tespitlere ilişkin söylediği sözleri akla getirmektedir:

Tony Blair, 6 Şubat 2003: “*Şimdi şu petrol meselesine gelelim çünkü...petrol hakkındaki komplo teorisi dürüstçe söylüyorum analiz ettiğinizde en saçma şeylerden biri. Gerçek şu ki eğer bizim endişemiz Irak'ın petrolü olsaydı ertesi gün Saddam'la bir petrol anlaşması imzalayabilirdik. Mesele petrol değil, mesele silahlar...*”

BP, 12 Mart 2003: “*Irak'ta stratejik bir çıkarımız yok. Eğer kim olursa olsun yönetime gelen*

kişi savaş sonrası Batılı müdahalesini isterse, eğer bir savaş varsa, söylediğimiz tek şey bunun eşit şartlarda olmasıdır. Müdahale konusunda kesinlikle ısrarcı değiliz...”

Shell, 12 Mart 2003: *“(İngiliz hükümeti ile petrol görüşmeleri yaptığı iddiası reddedilerek) Irak konusunda İngiliz hükümeti temsilcileri ile ne görüştük ne de toplantı yaptık. Bu konu sadece normal toplantılarda günlük konuşmalar sırasında gündeme geldi. Hiçbir zaman “petrol anlaşması” talebinde bulunmadık...”*

Tüm bu inkar çabalarını boşa çıkaran gizli belgelerin ortaya çıkmasından önce de, gelişmeler Irak işgalinin temel amacını açık etmekteydi.

Irak petrol sektörünün kontrolünü elinde bulunduran devlet şirketi Iraq National Oil Company (INOC), işgalci ülkelerle işbirliği yapmış kukla hükümetlerin Petrol Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet yürütmektedir. Irak petrol sektörünün geleceğine yön veren güçler ise hem hükümetleri hem de INOC'u bir aracı olarak kullanıp, işgalin amacına uygun olarak petrol sektörünü düzenlemektedirler.

INOC 2008 yılından başlayarak çokuluslu petrol tekelleri ile çeşitli anlaşmalar imzalamaya başlamıştır. Irak Petrol Bakanlığı'nın projeksiyonlarına göre ülkenin petrol rolleri iki tip anlaşma ile yabancı şirketlere devredilecek: Kısa vadeli kapsayan ve anlaşma yapılan şirketlere üretimden payın verilmeyeceği Teknik Hizmet Anlaşmaları ile uzun vadeli ve çokuluslu petrol tekellerine ciddi imtiyazlar tanıyacak Üretim Paylaşım Anlaşmaları (Production Sharing Agreement - PSA).

İlk tip anlaşmalarda hayli yol alınmış ve ülkenin tüm petrol sahaları petrol tekellerine açılmıştır. Teknik Hizmet Anlaşmaları'nın arkasından gündeme Üretim Paylaşım Anlaşmaları gelecektir.

Irak'ta hiçbir stratejik çıkarı olmadığını 2003 yılında açıklayan BP, 17,8 milyar varil rezerv büyüklüğü ile ülkenin en büyük petrol sahalarından Rumalia'daki geliştirme projesinde % 38 paya sahiptir. Çin devlet petrol şirketi CNPC, bu sahanın % 37 payla ikinci büyük ortağıdır.

Shell 8,6 milyar varil rezerve sahip Batı Qurna Faz-1 sahasının % 30'unu eline geçirmiştir. ABD şirketi ExxonMobil'in aynı sahada % 60 payı bulunmaktadır.

Fransız Total, 4,1 milyar varil rezerv büyüklüğü olan Halfaya sahasının geliştirilmesi için hayata geçirilen projenin % 18,75'lik payına sahiptir.

Rus Lukoil ve Norveç şirketi Statoil ise 12,9 milyar varil rezerve sahip Batı Qurna Faz-2 sahasında, sırasıyla % 56,25 ve % 18,75'lik payı ellerinde bulundurmaktadır.



TPAO da, bu projeler için ihalelere bazı ortaklıklarla katılmış ve 2 milyar varil rezervi olan Badra petrol sahasında % 10; 3,2 milyar varil rezerve sahip Missan'da % 15'lik pay elde etmiştir.

Petrol Sektöründe Üretim – Tüketim Dengesizliği

Dünyada petrol arzı

Dünyada ham petrol arzı, 2008 yılında patlak veren krizin yarattığı zayıf talep nedeniyle 2009 yılında düşmüş, 2010 yılından itibaren ise artışa geçmiştir.

2010 yılında dünyada ham petrol arzı, günlük 86,7 milyon varil olarak gerçekleşmiştir. 2009'a göre % 2,8 artan petrol arzı, 2010'da 2008 yılı seviyesinin üzerine çıkmıştır.

Bölgelere Göre Ham Petrol Arzı (milyon varil/gün)					
	2008	2009	2010	2009-2010 Değişim (%)	Pay (%)
Ortadoğu	25,84	24,40	25,46	4,4	29,4
Kuzey Amerika	15,03	15,44	16,09	4,2	18,6
Avrasya	12,52	12,90	13,16	2,1	15,2
Afrika	10,88	10,65	10,90	2,4	12,6
Asya&Okyanusya	8,59	8,53	8,86	3,8	10,2
Orta&Güney Amerika	7,41	7,47	7,64	2,3	8,8
Avrupa	5,22	4,96	4,60	-7,2	5,3
Toplam	85,49	84,33	86,71	2,8	100,0

Kaynak: ABD Enerji Bakanlığı İstatistikleri

Ham petrol arzının bölgelere göre dağılımı incelendiğinde, zengin rezervlere sahip olan Ortadoğu'nun günlük 25,4 milyon varil üretimle lider konumda olduğu görülmektedir. Ortadoğu'nun petrol arzında payı % 29,4 düzeyindedir.

Petrol arzında ikinci sırada sınırlı rezerve sahip Kuzey Amerika gelmektedir. Rezervlerine oranla ABD ve Kanada'nın ihtiyaçları nedeniyle hızlı bir üretim stratejisi benimsenen Kuzey Amerika'da 2010 yılında 16,09 milyon varil üretim yapılmıştır. Bu bölgenin payı, % 18,6'dır.

Bu iki bölgeyi, Rusya ve Orta Asya'nın dahil olduğu Avrasya ve Afrika, sırasıyla % 15,2 ve % 12,6'lık payla izlemektedir.

Ülkeler bazında bakıldığında ise ham petrol arzında lider ülkenin 2010 yılında günlük 10,5 milyon varillik üretimle S. Arabistan olduğu görülmektedir. 2010 yılında bir önceki yıla göre üretimini % 7,8 oranında artıran bu ülkenin toplam arz içindeki payı % 12,1 düzeyindedir.

S. Arabistan'ı sırasıyla Rusya ve ABD, % 11,7 ve % 11,1'lik paylarla izlemektedir.

Seçilmiş Ülkelere Göre Ham Petrol Arzı (milyon varil/gün)					
	2008	2009	2010	2009-2010 Değişim (%)	Pay (%)
S. Arabistan	10,78	9,76	10,52	7,8	12,1
Rusya	9,79	9,93	10,12	1,9	11,7
ABD	8,51	9,14	9,65	5,6	11,1
Çin	3,99	4,00	4,27	6,9	4,9
İran	4,18	4,18	4,25	1,8	4,9
Kanada	3,33	3,29	3,46	4,9	4,0
Meksika	3,19	3,00	2,98	-0,6	3,4
BAE	3,05	2,79	2,81	0,6	3,2
Brezilya	2,44	2,58	2,75	6,5	3,2
Nijerya	2,17	2,21	2,46	11,2	2,8
Kuveyt	2,73	2,50	2,45	-1,8	2,8
Irak	2,39	2,40	2,41	0,3	2,8
Venezuela	2,64	2,47	2,37	-3,9	2,7
Türkiye	0,5	0,5	0,6	4,0	0,1
Dünya Toplam	85,49	84,33	86,71	2,8	100,0

Kaynak: ABD Enerji Bakanlığı İstatistikleri

Çin, günlük 4,27 milyon varil ham petrol arzı ile % 4,9'luk paya sahiptir. İran da 4,25 milyon varil ile öne çıkan petrol üreticisi ülkeler arasındadır.



Petrol İhracatçısı Ülkeler Örgütü (OPEC)

Dünya petrol arzını belirleyen en önemli güç, petrol ihraç eden Venezuela, S. Arabistan, İran, Irak ve Kuveyt tarafından 1960 yılında oluşturulan ve yıllar içerisinde genişleyerek toplam 12 ülkenin dahil olduğu Petrol İhracatçısı Ülkeler Örgütü'dür (OPEC).

Kurucu beş ülkeye yıllar içinde Katar (1961), Endonezya (1962), Libya (1962), Birleşik Arap Emirlikleri-BAE (1967), Cezayir (1969), Nijerya (1971), Ekvador (1973), Gabon (1975) ve Angola (2007) eklenmiştir.

Ekvador 1992-2007 yılları arasında üyeliğini askıya almış, Gabon 1995 yılında, Endonezya ise 2009 yılında örgütten ayrılmıştır.

OPEC ülkeleri, 2010 yılında toplam 34,87 milyon varil günlük üretim ile dünya petrol arzının % 40,4'ünü karşılamıştır. Petrol arzındaki bu ağırlığı OPEC'e aldığı üretim kararlarıyla petrol fiyatlarını doğrudan etkileme gücü vermektedir. OPEC üyesi ülkelerde, petrol üretimi büyük ölçüde kamu şirketleri tarafından yapıldığından, örgütün verdiği kararlar üye ülkelerin uluslararası siyasetteki çıkarları doğrultusunda belirlenmektedir.

Çokuluslu dev petrol tekelleri de, OPEC ile birlikte fiyatları belirleme gücüne sahiptir.

Dünyada petrol tüketimi

Dünyada ham petrol tüketimi 2010 yılında % 1,3 artışla 85,3 milyon varil/gün olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılında krizin etkisiyle bir miktar düşen talep 2010 yılından itibaren artmaya başlamıştır.

Ham petrol tüketimi bölgelere göre incelendiğinde, son yıllarda tüketimde liderliği alan Asya & Okyanusya bölgesinin 2010 yılında % 0,1'lik düşmeye karşın toplam tüketimin % 29,9'unu yaptığı görülmektedir. Çin ve Hindistan'ın hızlı ekonomik büyümeye paralel olarak petrol talebindeki artış, Asya bölgesinin tüketimde liderliği almasının nedenidir.

ABD, Kanada ve Meksika'dan oluşan Kuzey Amerika ise 23,5 milyon varil/gün tüketim ve % 27,6'lık payla dünya petrol tüketiminde Asya'dan sonra gelmektedir. Av-

rupa'da tüketim 2010 yılında 15,1 milyon varil/gün olarak gerçekleşmiştir. Avrupa'nın tüketimdeki payı ise % 17,8 düzeyindedir.

Bölgelere Göre Ham Petrol Tüketimi (milyon varil/gün)					
	2008	2009	2010	2009-2010 Değişim (%)	Pay (%)
Asya & Okyanusya	25,1	25,5	25,5	-0,1	29,9
Kuzey Amerika	23,9	23,0	23,5	2,2	27,6
Avrupa	16,1	15,2	15,1	-0,7	17,8
Ortadoğu	6,6	6,8	7,2	5,8	8,5
Orta & Güney Amerika	6,1	6,1	6,4	4,3	7,5
Avrasya	4,2	4,1	4,1	-0,4	4,8
Afrika	3,2	3,2	3,3	3,0	3,9
Toplam	85,3	84,1	85,3	1,3	100,0

Kaynak: ABD Enerji Bakanlığı İstatistikleri

Petrol tüketiminin % 45,4'ü, gelişmiş kapitalist ülkelerin yer aldığı Kuzey Amerika ve Avrupa bölgesinde gerçekleşmektedir. Gelişmiş Kuzey ülkeleri, petrol kaynaklarının yaklaşık yarısını tüketmektedir.

Asya'daki Çin ve Hindistan'ın ekonomik büyüme hamlesi nedeniyle talep ettiği petrol, Ortadoğu, Güney Amerika ve Afrika gibi bölgelerde ise nihai tüketim için değil, daha çok ihracat için yapılan rafinaj faaliyeti ve petrokimya sanayi için talep edilmektedir.

Ham petrol tüketiminin ülkeler bazında dağılımına bakıldığında "süper güç" ABD'nin 2010 yılında 19,1 milyon varil/gün ile toplam dünya tüketiminin % 22,5'ini tek başına yaptığı görülmektedir. ABD'den sonra gelen Çin'in tüketimi ise ABD'nin tüketiminin yarısından daha azdır.

ABD'nin petrol talebinin yalnızca bu ekonominin büyüklüğü ile açıklanamayacaktır. ABD, kapitalist tüketim kültürünün en yaygın ve derin yaşandığı ülke olarak dünyanın tüm kaynaklarını olduğu gibi enerji kaynaklarını da sömürmektedir.



Seçilmiş Ükelere Göre Ham Petrol Tüketimi (milyon varil/gün)					
	2008	2009	2010	2009-2010 Değişim (%)	Pay (%)
ABD	19,5	18,8	19,1	2,0	22,5
Çin	7,8	8,3	8,4	0,6	9,8
Japonya	4,8	4,4	4,4	1,3	5,2
Hindistan	3,0	3,1	3,2	3,4	3,8
Rusya	2,8	2,7	2,7	-2,0	3,2
S.Arabistan	2,3	2,4	2,7	9,8	3,1
Brezilya	2,5	2,5	2,6	3,1	3,0
Almanya	2,6	2,4	2,5	1,8	2,9
G.Kore	2,1	2,2	2,2	2,9	2,6
Kanada	2,2	2,2	2,2	3,9	2,6
Meksika	2,1	2,1	2,1	2,7	2,5
İran	1,7	1,7	1,9	12,2	2,2
Fransa	1,9	1,8	1,8	-0,8	2,1
İngiltere	1,7	1,7	1,6	-2,5	1,9
Türkiye	0,7	0,6	0,6	2,0	0,7
Dünya Toplam	85,3	84,1	85,3	1,3	100,0

Kaynak: ABD Enerji Bakanlığı İstatistikleri

ABD ve Çin'den sonra Japonya, Hindistan ve Rusya, petrol tüketiminin sırasıyla % 5,2, % 3,8 ve % 3,2'sini yapmaktadır.

Petrolün üretim ve tüketim verileri, belli ülkeler için ciddi dengesizliğe işaret etmekte ve bu ülkeleri petrolde dışa bağımlı hale getirmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere ABD, 9,65 milyon varil/gün petrol üretmesine rağmen 19,1 milyon varil/gün düzeyinde petrol tüketmektedir, yani ihtiyacının yarısından fazlasını ithalatla karşılamak durumundadır. ABD ile birlikte, Çin, Japonya, Hindistan, Almanya, Fransa ve İngiltere gibi ülkelerde yaşanan üretim-tüketim dengesizliği, bu ülkelerin dış siyasetinde petrol kaynaklarını kontrol etme mücadelesini temel eksene almalarının nedenini ortaya koymaktadır.

Aynı veriler, son yıllarda ekonomik açıdan hızlı bir yükseliş gerçekleştiren Çin ve



Hindistan'ın, geleneksel emperyalist ülkeler tarafından zayıflatılmasının ya da kontrol edilmesinin yolunun bu iki ülkenin petrol ihtiyacını sağladığı Orta Asya, Ortadoğu ve Afrika'daki etkisini kırmaktan geçtiğini göstermektedir. Emperyalist güç savaşları, son 20 yılda bu nedenle bu üç bölgede farklı dinamiklere sahiptir.

Irak'ın işgalinden önce, Rusya ve Çin petrol şirketlerinin Saddam Hüseyin ile anlaşma uzun vadeli anlaşmalara imza attıkları bilinmektedir. Libya lideri Muammer Kaddafi, NATO'nun hava operasyonları başlamadan önce Rusya, Hindistan ve Çin'e petrol anlaşmaları yapma teklifi sunarak, uluslararası güçler arasındaki petrol kaynaklarının kontrolü rekabetinden yararlanmak istemiştir.

Dünya Rafinaj Kapasitesi

Ham petrol rafinerilerde stoklanıp arıtmakta ve başta akaryakıt olmak üzere üretilen ürünler dağıtım şirketleri aracılığıyla tüketicilere ulaştırılmaktadır. Ham petrol arama, üretim, taşıma, rafinaj, petrokimya, enerji ve dağıtım zinciri biçiminde entegre bir yapıda olan petrol ürünleri sanayisinin temel girdisi ham petrol, en kritik halkası da rafinaj faaliyetidir. Bu nedenle, nihai ürünlerin tüketiciye ulaşmasında ve fiyatların oluşumunda, ham petrol fiyatları ile birlikte rafinaj sektöründeki gelişmeler de etkilidir.

Dünyada 2010 yılı itibariyle rafineri sayısı 662 olup, toplam rafinaj kapasitesi 88,2 milyon varil/gündür. Rafinerilerin % 77'si Avrupa, Asya ve Kuzey Amerika'da yer almaktadır.

Bölgelere Göre Rafineri Sayıları			
	2008	2009	2010
Afrika	45	45	45
Asya	157	161	165
Avrupa	191	191	190
Ortadoğu	42	44	44
Kuzey Amerika	154	154	152
Güney Amerika	66	66	66
Toplam	655	661	662

Kaynak: EPDK, Petrol Piyasası Sektör Raporu 2010



Çin ve Hindistan liderliğinde hızlı bir ekonomik büyüme performansı gösteren Asya ülkelerinde, bu büyümeye paralel olarak rafinaj ürünlerine talep artmakta ve bu bölgede rafineri sayısı düzenli olarak artmaktadır. Asya'da 2008 yılında 157 olan rafineri sayısı, 2010 yılında 165'e çıkmıştır. Buna karşılık, Avrupa ve Kuzey Amerika'da rafineri sayısı düşmüştür.

Rafinaj kapasitesi, 2010 yılında % 1,1 artarak, 88,2 milyon varil/gün düzeyine çıkmıştır. Dünyada kapasite artışı, Asya'da yeni rafinerilerin devreye girmesiyle bu bölgedeki kapasitenin % 5,9 oranında artarak 24,9 milyon varil/gün seviyesine ulaşması sayesinde sağlanmıştır.

Bölgelere Göre Rafinaj Kapasiteleri (milyon varil/gün)			
	2008	2009	2010
Afrika	3,3	3,3	3,2
Asya	22,5	23,5	24,9
Avrupa	25,3	25,3	25,0
Ortadoğu	7,0	7,2	7,2
Kuzey Amerika	20,9	21,3	21,3
Güney Amerika	6,6	6,6	6,6
Toplam	85,6	87,2	88,2

Kaynak: EPDK, Petrol Piyasası Sektör Raporu 2010

Diğer bölgelerde rafinaj kapasiteleri ya azalmış ya da sabit kalmıştır. Avrupa ve Kuzey Amerika'da kapasite artışının durması, kapasitenin gerilemeye başlaması, bu coğrafyalarda bulunan gelişmiş ülkelerde petrol ürünlerine olan talebin azalma eğiliminde olması ile ilgilidir. Bu bölgelerde, rafineri sayısında azalmanın süreceği düşünülmektedir.

Biyoyakıt üretiminin artması ve biyoyakıtların üretilen akaryakıtta daha fazla katılmaya başlanması, rafineri marjlarının düşük seyri ve özellikle gelişmiş ülkelerde çevre ve insan sağlığının korunması ile ilgili düzenlemeler, rafinaj kapasitelerinin Avrupa ve Kuzey Amerika'da gerilemesi ya da artışının durmasının nedenleri arasında gösterilmektedir.

Ortadoğu ve Asya gibi ulusal şirketlerin faaliyet gösterdiği bölgelerde ise çokuluslu petrol tekellerinin daralma stratejisinin aksine, ulusal rafinaj yatırımları bölgesel ihtiyacın karşılanabilmesi için artmaktadır.

Petrol Fiyatlarında Güncel Dinamikler

Petrol rezervlerinin dünyaya eşitsiz dağılımı ve başta ABD olmak üzere belli ülkelerin sahip olduğu rezervlerin tükenmekte olması, petrolün en önemli birincil enerji kaynağı olarak stratejik değerini giderek artırmaktadır. Dünya ekonomisinin petrole bağımlı halde olması ise uluslararası güç dengeleriyle belirlenen ekonomi politikalarındaki tercihlere bağlanmalıdır.

Petrol fiyatlarındaki seyir, dünya ekonomisinin temel dinamiklerini etkilemekte ve zaman zaman emperyalist paylaşım savaşında bir silah olarak kullanılmaktadır. Petrol fiyatları, OPEC üyesi ülkeler ve çokuluslu petrol tekelleri tarafından "serbest piyasa"da belirlenmekte, son 20 yılda şişen ve emperyalist güçlerin müdahalesine açık emtia (petrol, bakır, altın vb.) piyasalarındaki spekülasyon hareketlerinden doğrudan etkilenmektedir.

2008 yılında yükselen arkasından yaşanan durgunluğun da etkisiyle varil başına 40 dolara kadar gerileyen petrol fiyatları, 2010 yılının son aylarından itibaren yeniden artışa geçmiştir, Nisan 2011'e gelindiğinde Brent tipi ham petrol fiyatı 120 doların üzerine çıkmıştır.* Daha sonraki aylarda ise belli bir dalgalanma yaşayan petrol fiyatları 100 doların üzerindeki seviyesini korumuştur. Temmuz 2011'e gelindiğinde fiyatlar varil başına 110-120 dolar bandında seyretilmektedir.

Petrol fiyatları, 2008 yılında 140 doları görmüş, aynı yıl ortalama fiyat 100 dolar dolayında gerçekleşmişti.

2011 ile birlikte yeni rekorlar görmeye başlayan petrol fiyatlarının, krizden yeni çıkmış kırılgan dünya ekonomisi için yeni bir tehdit yaratması muhtemeldir. Petrol fiyat artışlarının enflasyonist etkiye neden olacağı ve bu etkiyle birlikte faizlerin artışa geçmesi beklenmektedir. Dünya ekonomisi için bir risk oluşturan bu durum, enflasyon ve artan faizler nedeniyle durgunluktan çıkışın gecikmesi ve faturanın bir kez daha işsizlik ve yoksulluk olarak emekçilere kesilmeye çalışılması anlamına gelecektir.

Büyük petrol tekelleri, petrol ihracatçısı ülkeler ve yatırım bankaları arasında 2011 yılında petrol fiyatlarının artmaya devam edeceği yönünde bir konsensus oluşmuş-

* Raporda petrol fiyatları için Avrupa Brent tipi petrol fiyatları kullanılmıştır.

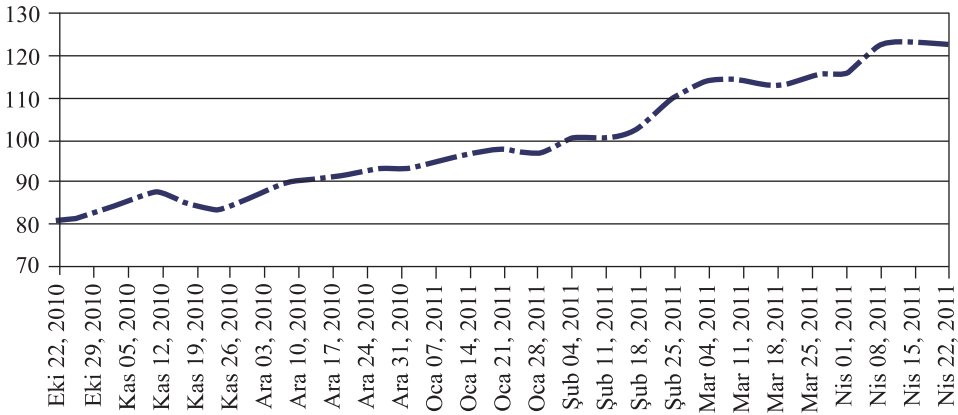


tur. Petrol fiyatlarını belirleyen tüm güçler, aynı zamanda petrol fiyatlarının artmasından nemalandıkları için fiyatların yükseleceği yönünde bir lobi faaliyeti içerisindedirler ve kamuoyuna bu "beklenti"yi empoze etmeye çalışmaktadırlar.

2011'in ilk aylarında hızlanan petrol fiyatlarındaki artışın göstergeleri ve bu artışın nedenleri şöyle sıralanabilir:

- 2010 yılının son iki ayında petrol fiyatlarındaki artış kesin bir eğilime dönüşmüştür. 2011 yılının Nisan ayında petrol fiyatları, 2010 yılının sonundaki fiyatlara göre % 30'un üzerinde bir artışa işaret etmektedir.

Güncel Petrol Fiyatları (Brent, Haftalık, varil/\$)



Kaynak: ABD Enerji Bakanlığı İstatistikleri

- Dünyanın gelişmiş merkezleri kış aylarını yaşarken, başta ısınma ve akaryakıt ürünleri ihtiyacı nedeniyle enerji talebi mevsimsel olarak artmış ve bu artış nihai ürünlerin fiyatlarını yükseltmiştir. ABD'de benzin fiyatları galon başına 3 doların üzerine çıkmıştır. ABD'de bu denli bir yükseliş son olarak 2008 krizinden hemen önceki kış aylarında yaşanmıştı.

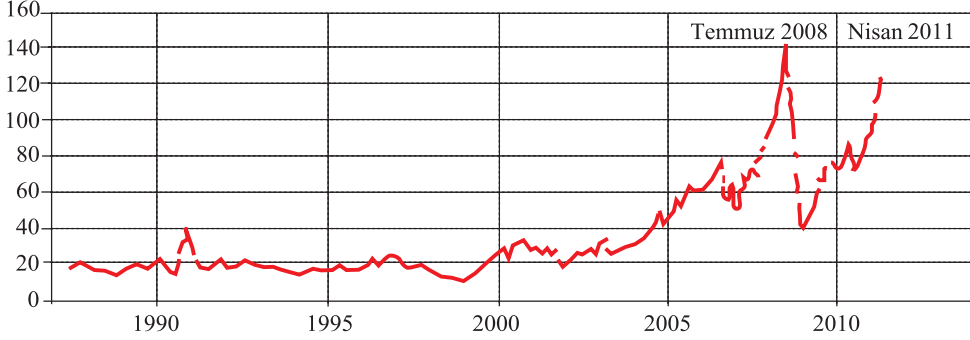
- Son yıllarda dünyada, petroledeki geleneksel arz-talep dengesi Çin ve Hindistan gibi yeni süper güçlerin enerji ihtiyaçlarından kaynaklı olarak yeniden belirlenmektedir. Bu durum, petrole olan talebi artırmakta, fiyatlar üzerinde yukarı yönlü baskı oluşturmaktadır. Çin ve Hindistan, 2008 krizinden görece olarak az etkilenmiş, büyüme trendini sürdürmüş, buna bağlı olarak enerjiye olan talepleri artmıştır.

- Petrol fiyatları 2003 yılından bu yana istikrarlı bir şekilde artmış, 2008 yılında yaşanan kriz de yeniden düşmüştü. Artış trendinin, kriz parantezi dışında, süreceği an-



laşılmaktadır. Fiyatların 2003 yılından bu yana yukarı yönlü olması ise tesadüf değildir. 2003, aynı zamanda komşumuz Irak'ın işgal edildiği yıldır.

Yıllara Göre Petrol Fiyatları (Brent, Haftalık, varil/\$)



Kaynak: ABD Enerji Bakanlığı İstatistikleri

- Petrol fiyatlarının artışına ilişkin altı çizilmesi gereken bir diğer nokta, dünyada petrol ticaretinin önemli bir kısmının yapıldığı para birimi doların değer kaybetmesidir. 2008 krizinden sonra ABD Merkez Bankası, genişlemeci bir politika izlemiş ve piyasaya ciddi ölçüde dolar enjekte etmiştir. Bu nedenle doların değeri düşmekte, petrol ihracatçısı ülkeler ise doların değer kaybından korunmak ve petrol gelirlerini sabit tutmak için petrol fiyatlarında düzeltme yapmaktadırlar.

- Petrol fiyatlarının artışında emtia (petrol, altın, bakır vb.) piyasalarında yoğunlaşan spekülasyon hareketlerinin etkisi büyüktür. Krizden sonra sıcak para olanaklarının daraldığı dünya ekonomisinde, düşük riskle yüksek kazanç peşinde koşan fonlar, ileri tarihli petrol kontratlarında spekülasyon yapmaktadırlar. 2008 yılında petrol fiyatlarının tüm zamanların rekorunu kırarak artmasına da aynı spekülasyon hareketleri neden olmuştu. Krizi tetikleyen finansal balonun şişmesine de yol açan bu tür finansal hareketlerin yeniden ağırlık kazanması, kapitalist ekonominin döngüsel doğasındandır ve dünya kapitalizminin bir kez daha "kumarhane" koşullarına döneceğinin habercisidir.

- Petrol üreticisi ülkelerin oluşturduğu Petrol İhracatçısı Ülkeler Örgütü (OPEC), verdiği üretim kararlarıyla petrol fiyatlarını doğrudan etkilemektedir. Buna göre, OPEC üretimi artırma kararı vererek fiyatları düşürebilmekte, azaltma kararı ile ise yükseltmektedir. OPEC yetkililerinin çeşitli açıklamalarında, yakın zamanda petrol fiyatlarının 100 doları aşacağı yönünde tespitleri olmuştur. Bu açıklamalar aynı za-



manda OPEC'in niyetinin de göstergesidir, OPEC petrol arzında yakın dönemde ciddi bir artışa gitmeyecek ve fiyatları 100 doların üzerinde tutmaya çalışacaktır.

- Emtia piyasalarında büyük fonlara danışmanlık yapan ve yöneten yatırım bankaları, 2008 yılındaki petrol fiyatları balonunda olduğu gibi, arka arkaya petrol fiyatlarının artacağı yönünde raporlar yayınlamışlardır. Goldman Sachs, 2011 yılında petrolün ortalama fiyatının 105 dolar; JP Morgan ise 120 dolar olarak gerçekleşmesini belediklerini açıklamışlardır. Bu kuruluşların fiyat tahminleri, müşterilerine petrol alım-satım kağıtlarına girme çağrısı olarak okunmalı ve petrol fiyatlarının artışından müşterilerinin kazanacağını duyurmaları olarak değerlendirilmelidir. Bu tür değerlendirmeler, spekülasyonların daha da artacağına işaret etmektedir.

- Petrol fiyatlarında artış beklentisi nedeniyle, vadeli piyasalardan petrol kontratları yapılarak bugünkü değerden ham petrol siparişleri verilmektedir. Büyük miktarlardaki bu siparişler ise yine spot (peşin) petrol fiyatlarını tetiklemektedir. Söz konusu işlemler, yalnızca enerji kağıtları üzerine spekülasyon yapan finans tekelleri tarafından değil, petrolün temel girdi olduğu (başta rafinaj sektörü) tüm sektörlerdeki şirketler tarafından yapılmaktadır. Bir rafineri, eğer petrol fiyatları daha da yükselecekse, bugünden varil başına 100 dolara bağlanmış kontratları tercih edecektir. Bugünkü ucuz fiyattan hammadde güvencesi sağlamak isteyen, petrol ve petrole bağlı sektörlerdeki tüm işletmeler talebi artırarak ister istemez petrol fiyatlarındaki spekülatif harekete dahil olmaktadır.

TÜRKİYE'DE PETROL SEKTÖRÜ

Türkiye'de Petrol

Ülkemizin komşu coğrafyasında dünya toplam petrol rezervlerinin % 65'i bulunmasına, toplam dünya üretiminin ise % 41'inin yapılmasına karşılık, ülkemiz petrol açısından komşu İran, Irak ve Suriye kadar zengin değildir. Bu durum, ülkemizdeki jeolojik yapının farklılığından kaynaklanmaktadır.

Petrol; nehir, göl, deniz halinde bulunmamaktadır. Üzeri geçirimsiz kayalarla (kil gibi) örtülü, kumtaşı gibi gözenekli rezervuar kaya içerisinde gerekli jeolojik yapıların (KAPAN) gelişmesi ile yeraltında belli yerlerde kapanlanabilmektedir.

Yeryüzündeki bir petrol sızıntısı, yerin binlerce metre altındaki bir jeolojik yapıdan (KAPAN) ve milyonlarca çatlaktan geçerek gelmektedir. Dolayısıyla her sızıntının altında petrol olacağından söz edilemez. Böyle bir kapan, sızıntının olduğu mevkiden yüzlerce kilometre yatay ve binlerce metre düşey mesafede olabilmektedir.

Bu sızıntılar, üzerinde yeterince örtü olmayan ve içerisinde petrolü kapanlamayan rezervuarlardan gelebilir. Bu da ekonomik olmayan bir petrol sahası demektir.

Irak, İran ve Suriye'deki rezervuarların derinliği birkaç yüz metre ile bin metre civarında iken, Türkiye'de bu derinlik üç, dört bin metreye ulaşmaktadır.

Komşu ülkelerde sınırimızdan itibaren düzlüklerin, Türkiye'de ise yüksek dağların başlaması, ülkemizin bu ülkelere göre çok daha fazla jeolojik olaylar yaşadığını göstermektedir.

Bu dağ oluşumları, rezervuarları parçalayarak örtü kayaları darmadağın etmiştir. Mevcut kapanların faylarla parçalanması sonucunda birbirinden kopuk, küçük sahalar oluşmuştur.

Buna karşın söz konusu komşu ülkelerde daha sakin geçen jeolojik tarih, aynı rezervuar da, daha sığ ve tahrip olmamış daha geniş alanlarda kapanların oluşmasına yol açmıştır.

Kısaca, bu ülkelerde hem sığda hem de geniş alanları kapsayan petrol kapanları, ülkemizde çok daha derinlerde olduğu gibi, paramparça olduklarından küçük, küçük alanları kapsamaktadır. Bu nedenle petrol rezervlerimiz ve verimlilikleri çok düşük düzeydedir.

Yani ülkemizde İran, Suriye ve Irak'ta olduğu gibi büyük ölçekte ve ekonomik petrol rezervleri bulunmamaktadır. Ancak Türkiye'de yeterli düzeyde arama faaliyeti de yapılmadığı bilinen bir gerçektir.

Diğer yandan üretilen ham petrolün sınıflandırılmasında dikkate alınması gereken en önemli faktörler, petrolün gravitesi (API) viskozitesi ve içerdiği kükürt miktarı gibi özelliklerdir.

Kolay üretilebilir olması taşınabilmesi ve işlenebilmesi nedeniyle dünya ham petrol talebinin %90'ı hafif (gravitesi yüksek) ve orta petrol ile karşılanmaktadır. Dünya petrol kaynaklarının ancak %25'ini hafif ve orta petrol oluşturmaktadır.

Türkiye'deki petrol sahalarının büyük bir kısmı ağır petrol içermekte olup, üretilen ham petroldeki kükürt oranı %0 ile %5,7 arasında değişmektedir. Petrol savaşları ise daha kıt olan hafif petrole ulaşmak için yapılmaktadır.

Türkiye'de petrol ve doğalgaz derinlikleri yaklaşık 2500 ve 3500 metre arasında değişen rezervuarlardan üretilmektedir. Petrol bakımından zengin olmayan ülkemizde



2010 yılı sonu itibariyle kalan üretilebilir yurtiçi toplam petrol rezerv 291,52 milyon varil (43,14 milyon ton) düzeyindedir. Üretim seviyesi korunduğu takdirde, ülkemizde toplam ham petrol rezervlerinin 17,3 yıllık bir ömrü bulunmaktadır.

Sektörde Ocak 2011 itibariyle 49 tane yerli ve yabancı şirket 393 adet arama ruhsatına sahip bulunmaktadır.

Türkiye’de Ham Petrol Rezervleri (Milyon varil, 2010 yılı sonu itibariyle)			
ŞİRKETLER	Rezervardaki Petrol	Üretilebilir Petrol	Kalan Üretilebilir Petrol
TPAO	5.433,55	871,57	218,07
N.V. Turkse Perenco	641,96	200,72	28,56
TransAtlantic E.M.I. + DMLP Ltd.	539,00	98,50	13,74
TPAO + Tiway Oil	49,61	19,60	1,46
TPAO + N.V. Turkse Perenco	105,27	30,81	14,18
Aladdin + GYP	58,71	10,36	2,51
Aladdin + GYP + Madison (Turkey) LLC.	24,30	6,19	4,03
Aladdin + GYP + Talon	25,00	7,50	7,28
TPAO + Amity Oil	0,14	0,14	0,01
Extreme-Petrako	8,39	1,68	1,68
TPIC	0,21	0,21	-
Diğer	0,03	0,03	0,001
TOPLAM	6.886,17	1.247,31	291,52

Kaynak: Petrol İşleri Genel Müdürlüğü (PIGM)

Ülkemizde petrol sahalarının yalnızca % 10'unun 25-500 milyon varil rezerve, buna karşılık sahaların kalan % 90'ının 25 milyon varilden az rezerve sahip olması; petrol açısından yukarıda ortaya konan ülkemizin jeolojik yapısının sonucudur. Türkiye’de keşfedilmiş sahaların çok büyük bir kısmı küçük saha kategorisindedir.

1934 yılından 2011 yılı başına kadar 3932 adet kuyu delinerek 7.348.676 metre sondaj gerçekleştirilmiştir. Dünyada bu sayıda kuyunun, aylarla ifade edilecek kadar kısa

sürede açılabilirdiği düşünülürse, Türkiye’de açılan kuyu sayısının yetersizliği ortaya çıkmaktadır.

Denizlerimizde ise son yıllarda artmakla birlikte açılan kuyu sayısı son derece azdır. Bu durum denizlerimizin neredeyse hiç aranmadığını göstermektedir.

Ülkemiz Petrol Sektöründe Kamuda Dikey Entegrasyon

Ülkemizde halihazırda petrolde yurtiçi üretim toplam ürün tüketiminin % 10'una (iç talepteki oynamalara bağlı olarak % 7-12 arasında değişmektedir), doğal gazda ise % 2'sine ancak ulaşmaktadır. Yani, petrolde dışa bağımlılığımız % 90, doğal gazda ise % 98 düzeyindedir.

Ülkemizde enerji tüketiminde petrolün oranı % 33, doğal gazın payı da % 30'dur. Görüldüğü üzere, ülkemiz enerji ihtiyacı açısından da son derece önemli olan petrolde (ve doğal gazda) kıt kaynakların en verimli ve kamu yararını gözetecek şekilde değerlendirilmesi ihtiyacı bulunmaktadır.

Nitekim, bu ihtiyaçtan hareketle Cumhuriyetin ilk yıllarından bugüne sektörde kamunun liderliğinde önemli yatırımlar gerçekleştirilmiş ve sektör kamu eliyle planlı bir şekilde örgütlenmiştir.

1926 yılında 792 Sayılı Petrol Yasası çıkartılarak, devlete petrol arama yetkisi verilmiş, 1933 yılında ise devlet eliyle petrol arama ve üretim işlemlerinin yürütülmesi amacıyla, 2189 Sayılı “Altın ve Petrol Arama ve İşletme İdareleri Teşkiline Dair Yasa” çıkarılarak, petrol sektöründe ilk organizasyon olan, Petrol Arama ve İşletme Dairesi kurulmuştur.

Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı döneminde ise 2804 Sayılı yasayla 1935 yılında kurulan Maden ve Tetkik Arama Enstitüsü (MTA) kurulmuş ve daha evvel kurulan idare kaldırılarak, devlet adına arama ve sondaj faaliyetlerini yürütme görevi MTA Enstitüsü'ne devredilmiştir.

Petrol sektöründe kamu elinde arama, sondaj ve üretim faaliyetleri sürdürülürken, 1940 yılında çıkarılan Milli Korunma Kanunu çerçevesinde, petrol sektöründeki zincirin son halkası olan dağıtım alanında faaliyet göstermek üzere 1941 yılında kamu şirketi Petrol Ofisi kurulmuştur.

1953 yılında, arama ve üretimden sonra sektörün ikinci halkası olan rafineri faaliyetini yürütmek üzere, Batman Rafinerisi kurulmuştur.



1954 yılı ise ülkemizde petrol sektörü açısından dönüm noktası olmuş; önce 6326 Sayılı Petrol Yasası çıkarılmış ve aynı yasaya dayalı olarak Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) kurulmuştur.

Kamu şirketi TPAO, kuruluş yasasındaki hükme dayanarak, zamanla ham petrol rafinajı, taşıma, pazarlama, petrokimya ve gübre sanayi alanlarında faaliyet yürüten şirketler kurarak öngörülen dikey entegre yapıyı dünyadaki uygulamalar paralelinde gerçekleştirmiştir.

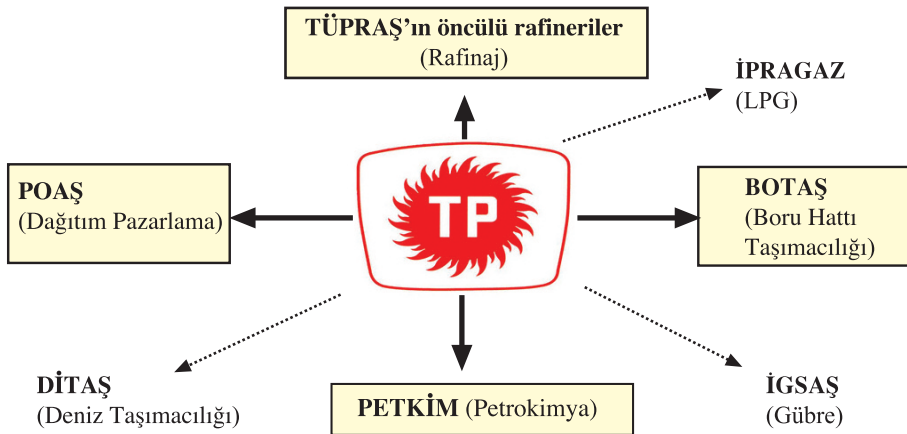
Bu doğrultuda, daha önce kurulmuş olan Petrol Ofisi ve Batman Rafinerisi ile 1961 yılında kurulan İPRAŞ Rafinerisi TPAO'ya bağlanmıştır.

1965 yılına gelindiğinde sektörde bir başka faaliyet alanında, TPAO öncülüğünde büyük bir kamu yatırımı gerçekleştirilmiştir. Kamu girişimi yoluyla sanayileşme sürecinin hızlandırılması amacıyla kurulan Petkim, ileri teknolojilerin özümlediği sektörlerin başında gelen petrokimya sanayinde petrol rafineri ürünlerinin değerlendirilmesi amacıyla kurulan ilk tesis olmuştur. Petkim, sektörde hâlâ tek şirket olarak faaliyet göstermeye devam etmektedir.

1972 yılında İzmir Aliağa Rafinerisi kurulmuştur.

1974 yılında petrol ve doğal gaz boru hattı taşımacılığı yapmak üzere TPAO'ya bağlı olarak Boru Hatları ile Ham Petrol Taşıma A.Ş. (BOTAŞ) kurulmuştur.

TPAO Bünyesinde Dikey Entegrasyon



Kamu petrol şirketi TPAO böylece, bünyesinde Tüpraş'ın öncülü rafineriler, dağıtım ve pazarlamada POAŞ, boru hattı taşımacılığında BOTAŞ, petrokimya şirketi Petkim ile gübre fabrikası İGSAŞ, deniz tanker taşımacılığı yapan DİTAŞ, LPG dolum ve dağıtımını yürüten İpragaz'ın da bulunduğu bir entegre yapıya kavuşmuştur.

Petrol Sektöründe Neo-liberal Saldırı ve Entegrasyonun Dağıtılması

Ülkemizde 12 Eylül darbesi, sermayenin çıkarları doğrultusunda yeni bir ekonomik modelin uygulanmasını öngörürken, kamunun ekonomideki varlığı zayıflatılmaya başlamış ve kamu girişimlerinin bir planlama dahilinde ekonomiyi müdahalesi fikri bir kenara atılmıştır. Neo-liberal saldırılarla, yerli ve yabancı sermayeye alan açma operasyonlarının gerçekleştirildiği bir dönem açılmıştır.

1980 yılında Petkim, 2929 Sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri (İDT) Hakkında Kanun ile TPAO bünyesinden kopartılarak 102 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuş olan Türkiye Kimya Sanayi Kurumu'na devredilmiştir.

İktisadi Devlet Teşekkülleri (İDT) ve Kamu İktisadi Kuruluşları (KİK) Hakkındaki 20.05.1983 tarih ve 60 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye Petrol Kurumu (PET-KUR) kurularak, TPAO bu kurumun bağlı ortaklığı haline getirilmiştir. Hemen arkasından ise TPAO'nun 6327 Sayılı Kuruluş Yasası yürürlükten kaldırılmıştır.

1984 yılında ise önce PET-KUR kapatılmış, TPAO'ya ve Petkim'e İDT statüsü verilmiştir. Aynı yıl, POAŞ, DİTAŞ, rafinerilerin birleştirilmesiyle PET-KUR bünyesinde 1983 yılında kurulan TÜPRAŞ ve BOTAŞ, 1988 tarihinde ise İGSAŞ, TPAO'nun bağlı ortaklıkları haline getirilmiştir.

Ülkemizde benimsenen özelleştirme politikaları çerçevesinde, 1980'li yılların ikinci yarısından başlayarak entegre yapının gelir getiren zincirlerindeki TÜPRAŞ, POAŞ, DİTAŞ, PETKİM, İGSAŞ özelleştirme kapsamına alınarak, BOTAŞ ise teşekkül haline getirilerek TPAO'nun bağlı ortaklıkları statüsünden çıkarılmışlardır.

Dikey entegre yapının parçalanarak sona ermesiyle, rafinaj, petrol ürünlerini pazarlama/dağıtım, petrokimya, boru hatlarıyla ham petrol/doğal gaz taşımacılığı TPAO'nun faaliyet konusu olmaktan çıkmıştır. TPAO'nun faaliyet alanı, petrol/doğal gaz arama, sondaj ve üretim ile sınırlı hale gelmiştir.

Dünyada neo-liberal politikaların yaygınlaşmasına karşın birçok ülkede petrol sektöründeki kamu işletmeleri varlığını sürdürür ve entegre yapıları korunurken, temel enerji kaynağımız petrol sektöründe TPAO, adeta kolsuz-kanatsız hale getirilmiştir.



Sırasıyla 2001 ve 2003 yıllarında çıkarılan 4646 Sayılı Doğal Gaz Piyasası Kanunu ve 5015 Sayılı Petrol Piyasası Kanunu, sektörde serbestleştirmenin önemli adımları olmuştur.

Sektörde özelleştirmeler ise TPAO ve BOTAŞ dışında yine 2000'li yıllarda tamamlanmıştır. TPAO'dan ayrılan POAŞ, 2000 yılında, İGSAŞ 2004 yılında, TÜPRAŞ 2006 yılında, Petkim 2008 yılında özelleştirilerek özel sektöre devredilmiştir.

Petrol sektöründe gerçekleştirilen özelleştirmeler, herhangi bir üretim-tüketim projeksiyonuna dayanmadan, ülkemizin toplumsal ve iktisadi çıkarları gözetilmeden yani sektörel herhangi bir planlama yapılmadan gerçekleştirilmiştir. Kamunun varlığının büyük ölçüde zayıflatıldığı sektörde, bazı halkalarda kamu varlığı tümüyle sona ermiştir.

Petrol Sektöründe Güncel Durum

Ham petrol üretimi

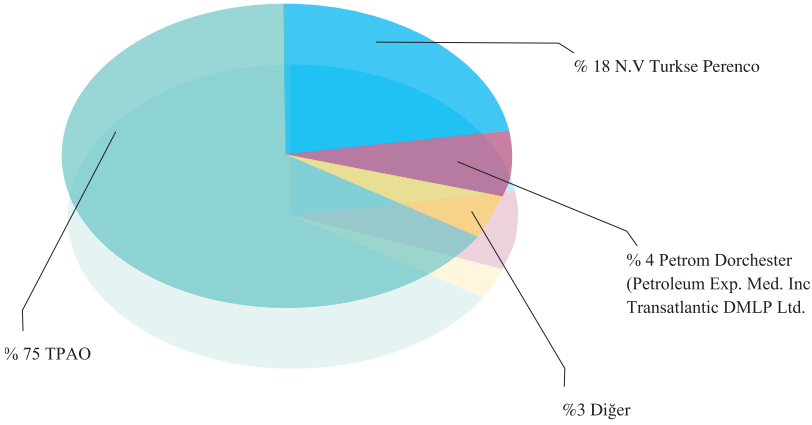
Ülkemizde ham petrol üretimi 2010 yılında 2,5 milyon ton olarak gerçekleşmiştir. Üretim, 2009 ve 2010 yılında sırasıyla % 11,2 ve % 3,9 oranında artmasına karşın,

Ülkemizde Yıllara Göre Ham Petrol Üretimi (Ton)		
Yıllar	Üretim	Artış (%)
1999	2.939.896	
2000	2.749.105	-6,5
2001	2.551.467	-7,2
2002	2.441.534	-4,3
2003	2.375.044	-2,7
2004	2.275.530	-4,2
2005	2.281.131	0,2
2006	2.175.668	-4,6
2007	2.134.175	-1,9
2008	2.160.067	1,2
2009	2.401.799	11,2
2010	2.497.022	3,9

Kaynak: PİGM

1999 yılındaki seviyesinin oldukça gerisindedir. 1999 yılına göre üretim % 15 daha düşük bir düzeydedir. Ülkemizde petrol üretimi, 2000-2007 yılları arasında (2005 yılındaki küçük artış dışında) sürekli düşmüş, 2008 yılından itibaren artmaya başlamıştır.

Yurtiçi Petrol Üretimine Şirketlere Göre Dağılımı



Kaynak: Kaynak PİGM

Yurtiçi petrol üretiminde TPAO'dan sonra N.V. Turkse Perenco % 18'lik payla ikinci sırayı almaktadır. Petroleum Exp. Med. Inc.-Transatlantic DMLP Ltd. ortaklığı ise % 4'lük pay ile üçüncü sırada bulunmaktadır. Yani TPAO dışındaki üretimin çok büyük bir bölümü yabancı şirketler tarafından yapılmaktadır.

Sektörde büyüyen ithalat faturası

Ülkemizde yurtiçi petrol üretimi, toplam petrol tüketiminin oldukça düşük bir kısmını karşılayabildiği için bu üründe ihtiyacın büyük bir bölümü ithalatla karşılanmaktadır. 2008 Krizi nedeniyle talebin düşmesi sonucu azalarak 2009 yılında 14,2 milyon tona kadar gerileyen ham petrol ithalatı, 2010 yılından itibaren yeniden artışa geçmiştir. 2010 yılında 16,8 milyon ton petrol ithal edilmiştir.

Türkiye'nin ithal ettiği ham petrolün toplam değeri ise ithalat miktarı ile birlikte petrol fiyatlarının değişimine göre belirlenmektedir. 2008 yılında ülkemizin ithal petrole, ürün miktarına oranla daha fazla döviz harcaması, o yıl petrol fiyatlarının yüksel-



mesinden kaynaklanmıştır. Türkiye, 2008 yılında petrol ithalatına varil başına ortalama 97,1 dolar ödemiştir.

2010 yılının son çeyreğinden itibaren hızla artan petrol fiyatları, varil başına ortalama 77,5 dolar ödediğimiz ithal petrolün toplam faturasını 9,6 milyar dolara çıkarmıştır. 2011 yılında dünya petrol fiyatlarının yükselmeye devam etmesi, ülkemizin ithal edeceği petrolün değerini de artıracaktır.

Türkiye'nin Yıllara Göre Ham Petrol İthalatı				
Yıllar	Miktar (Ton)	Toplam Değer (Bin \$)	Ton Fiyatı (\$)	Varil Fiyatı (\$)
2007	23.445.764	11.784.210	502,6	68,1
2008	21.833.471	15.638.922	716,3	97,1
2009	14.219.427	6.415.384	451,2	61,1
2010	16.873.392	9.646.956	571,7	77,5

Kaynak: TÜİK

Petrol fiyatlarının artması, yalnızca ithal ham petrol faturasını değil, petrole dayalı ürünler, akaryakıt ve yine diğer enerji fiyatlarını da yükseltmektedir.

Ülkemizde petrol fiyatlarının yükselmesi, enerji alanında dört nedene sıkıntı yaratmaktadır:

- ◆ Türkiye'nin hem petrol hem de doğalgaz ithal eden bir ülke olması.
- ◆ Doğalgaz fiyatının petrol fiyatlarına endeksli olması ve bu nedenle petrol fiyatlarındaki artışın doğalgaz fiyatını etkilemesi.
- ◆ Türkiye'nin elektrik üretiminde doğalgazın yoğun şekilde kullanılması.
- ◆ Akaryakıt fiyatlarının artışına neden olması.

Görüldüğü gibi petrol fiyatlarının artışı, Türkiye'de enerji fiyatlarını bir silsile halinde etkileyerek yukarı çekmekte ve temel girdisi enerji olan ekonominin tüm sektörlerinde fiyatların artmasına yol açmaktadır.

Türkiye'nin petrol faturası 2010 yılında 2009'a göre % 38,6'lık artışla 21 milyar 37 milyon dolara ulaşmıştır. Doğalgaz ve mamul gaz ithalatına ülkemizin ödediği fatura ise 2010 yılında % 22 artışla 14 milyar 159 milyon dolar seviyesine çıkmıştır. 2010 yılında petrol ve doğalgaza toplam 35,2 milyar dolar ödenmiştir.

Türkiye'nin Enerji İthalatı (Milyon \$) (Mineral yakıtlar, yağlar vb. damıtılmasından elde edilen ürünler)							
	Kömür ve türevleri	Petrol ve p. ürünleri	Doğal ve mamul gaz	Elektrik enerjisi	Toplam Enerji İth.	Enerji/Toplam İthalatı (%)	Enerji Dış Açık (%)
1996	624	3.998	1.280	12	5.914	13,6	29,0
1997	626	3.716	1.636	84	6.063	12,5	27,2
1998	521	2.575	1.295	114	4.506	9,8	23,8
1999	345	3.482	1.467	81	5.375	13,2	38,2
2000	676	5.643	3.079	132	9.529	17,5	35,7
2001	348	4.675	3.154	162	8.339	20,1	82,9
2002	749	5.411	2.915	128	9.204	17,9	59,4
2003	986	6.579	3.967	43	11.575	16,7	52,4
2004	1.317	8.636	4.439	16	14.407	14,8	41,9
2005	1.687	12.412	7.137	18	21.255	18,2	49,1
2006	2.055	16.608	10.178	18	28.859	20,7	53,4
2007	2.665	19.339	11.856	22	33.883	19,9	54,0
2008	3.412	27.034	17.819	15	48.281	23,9	69,0
2009	3.113	15.172	11.603	17	29.905	21,2	77,1
2010	3.280	21.037	14.159	20	38.496	20,7	53,8

Kaynak: TÜİK

Tabloda da görüldüğü üzere, ülkemizin petrol ve petrol ürünleri ile doğal gaz ithalatına ödediği meblağ yıllar içerisinde katlanarak artmaktadır. Ülkemiz petrol fiyatlarının artış eğiliminde olduğu 2000-2010 yılları arasında ithal ettiği petrol ve doğalgaza toplam 232,9 milyar dolar ödemiştir.



Türkiye'nin toplam enerji ithalatı ise 2010 yılında 38,4 milyar dolara yükselmiştir. Enerji ithalatının çok büyük kısmı hidrokarbon kaynaklar (petrol ve doğal gaz) ile türev akaryakıt ürünlerinden oluşmaktadır.

Bu fatura büyüdükçe, Türkiye ekonomisinde yaşanan döviz kaybı da artmakta ve bununla birlikte genişleyen dış açık, cari açığın büyümesine neden olmaktadır.

Enerji ithalatının toplam ithalata oranı ülkemizde % 15-20 bandında seyretmektedir. Yani ithal edilen her 100 birim ürünün 20 birimi enerji ve yakıt ürünlerinden oluşmaktadır. 2010 yılında bu oran % 20,7 olarak gerçekleşmiştir.

Ülkemiz ekonomisinin kriz yılları hariç en önemli yapısal sorunu yüksek düzeylerde dış açık verilmesidir. Enerji ithalatının dış açığa oranına bakıldığında ise enerjide ithalata bağımlılığımız daha net ortaya çıkmaktadır. Kriz yılı 2009'da enerji ithalatının dış açığa oranı % 77,1, 2010 yılında ise % 53,8 olmuştur.

Bu tablo, ülkemizde her damla petrolün en etkin şekilde değerlendirilerek yüksek katmadeğerli ürünlere dönüştürülmesi gereğini bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu da, ancak ve ancak, petrol sektöründe dikey entegrasyonun geçmişte olduğu gibi kamu eliyle yeniden sağlanması ile mümkündür. Enerji ihtiyacımız ve ülke ekonomisinin koşulları, sektörün üretimden rafinaja, petrokimyadan akaryakıt dağıtımına, kamucu yeni bir atılımı zorunlu kılmaktadır.

Oysa 1980'li yıllardan başlayarak izlenen neo-liberal politikalarla, kamu elinde entegre yapıya kavuşmuş petrol sektöründe özelleştirme uygulamaları gündeme getirilmiştir. Petrol sektörünün en önemli halkası rafinajda (Tüpraş) ve nihai tüketiciye akaryakıt sağlayan dağıtım alanında (POAŞ) özelleştirmeler gerçekleştirilmiş ve devletin akaryakıt fiyatlarını doğrudan etkileyen bu iki alanda kontrolü ortadan kalkmıştır.

4. BÖLÜM 26. DÖNEMDE PETROL-İŞ

2011

2007

2007-2011 DÖNEMİNDE PETROL-İŞ

Petrol-İş Sendikası geçtiğimiz dönemde; Türkiye sendikal hareketinde üstlendiği öncü role paralel olarak hem emekçiler hem de üyelerinin ihtiyaç ve çıkarları doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmüştür. Sendikamızın 2007-2011 döneminde öne çıkan faaliyetleri ve sendikal mücadelesinin ana hatları şöyledir:¹

Kriz Karşısında Petrol-İş

2008 yılı sonbahar aylarında ABD'de patlak veren ve etkileri tüm dünya ülkelerine hızla yayılan ekonomik kriz, hükümetin "teğet geçecek" söylemine karşın ülkemizi ve işkolumuzu da yoğun bir şekilde etkilemiştir. Yaşanan krizin kaynakların toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda eşit ve adilce dağıtılmasını değil yalnızca kârı merkeze alan kapitalist ekonominin krizi olduğu görüşünü benimseyen Petrol-İş, krizin faturasının işçi sınıfına çıkarılmasına karşı çıkan bir politika ve mücadele hattını savunmuştur.

Kriz sürecinde krizin genel etkilerine karşı doğru bir sendikal strateji belirlenebilmesi açısından, ekonomik krizin üye işyerlerimiz ile üyelerimize etkilerinin saptanmasına ve bu etkilerin düzenli bir şekilde izlenmesine çalışılmıştır. Bu amaçla, Araştırma Servisi tarafından Eylül 2008-Eylül 2009 döneminde üye işyerlerimizin temsilcilerinden işyerlerimize ilişkin bazı bilgiler düzenli olarak temin edilmiştir. Şubeler ile genel merkezdeki uzmanlık servisleri arasında bilgi alışverişinin sağlandığı, uzun yıllar sonra gerçekleştirilen ilk düzenli çalışma olma özelliği gösteren bu çalışmanın sonuçları örgütümüzün kriz sırasında yaptığı tartışmalarda veri olarak kullanılmıştır.

Sendikamız, 24 Aralık 2008 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirdiği Olağanüstü Başkanlar Kurulu'nda krizin Petrol-İş'e etkilerini tartışmış ve kriz sürecinde nasıl bir sendikal politika izleneceğini belirlemiştir. Sendikamız, krizin faturasının emekçilere çıkartılmaması için mücadele edeceğini kayıt altına alırken, ekonomik alanda acil önlemler alınması çağrısını da yapmıştır.

Aynı tartışmaların sonucunda ise "*Ekonomik Kriz Karşısında Petrol-İş Politikası*" başlığıyla sendikamızın krize yaklaşımına ilişkin bir belge oluşturulmuştur. Bu belge krizin en yoğun yaşandığı dönemde örgütümüzde bir anlayış ve mücadele birliği yaratmayı da hedeflemiştir. Söz konusu belgede sendikamızın krizi nasıl değerlendirdiği, örgütlü olduğumuz işyerlerinin krizden nasıl etkilendiği bilgileri yer almıştır.

¹ Bu bölümde kısaca yer verilen çalışmalar ve faaliyetlerin ayrıntıları, sonraki bölümde ilgili Servis Raporu'nun altında yer almaktadır..



Petrol-İş'in krizin sonuçları karşısında öne çıkardığı genel taleplerin sıralandığı belgede, kriz karşısında emek hareketinin duruşuyla ilgili nasıl bir yaklaşıma sahip olduğu da ortaya konarak, konfederasyonların pasif tutumuna karşı daha mücadeleci bir sendikal tavır geliştirilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir.

Kriz sürecinde Petrol-İş, tüm örgütüyle birlikte krizin işyerlerimize olumsuz etkileri ve sermayenin saldırılarına karşı ortak bir refleks ve mücadele anlayışı geliştirme konusunda başarılı olmuş ve üyelerinin krizden en az şekilde etkilenmesini sağlamıştır.

Sendikalı Ol! Kampanyası

Sendikalı Ol! kampanyası öncelikle, hem Türkiye sendikal hareketinde hem de Petrol-İş'te uzun yıllardır konuşulan, tartışılan bir fikrin sonunda yaşama geçirilmiş hali olarak önem taşımaktadır. Sendikal eğitimlerde, genel kurullarda üye ve delegelerce dile getirilen; örgütlenmeyi güçlendirmeye yönelik olarak, yaygın iletişim araçlarının kullanıldığı kampanyaların düzenlenmesi talebi bu vesileyle 2007-2011 döneminde yaşama geçirilmiş oldu.

2008 yılı yaz aylarında ön çalışmaları başlatılan Sendikalı Ol! kampanyasının amacı, yerel düzeyde Petrol-İş Sendikası'nın örgütlemeyi hedeflediği işçiler tarafından tanınırlığını sağlamak, işçileri sendikal olmaya özendirmek ve onlarla iletişim kurmak ile yerel kamuoyunun sendikal örgütlenmeye ve Petrol-İş'e olumlu yönde bir yaklaşım geliştirmesini sağlamak olarak belirlenmiştir.

Kampanya 2009 yılı Mayıs ayında Düzce'de başlatılmış ve kampanya kapsamında işçileri bölge, cinsiyet, yaş, siyasi görüş gibi ayrımları aşarak sendikalılık kimliğinde buluşmaya davet eden materyaller hazırlanmıştır. Başta broşürler, billboard afişleri, web sitesi ve film olmak üzere geniş yelpazede hazırlanan materyaller, kampanyanın etkisini artırmıştır.

Kampanya Düzce dışında, farklı yoğunluk ve kapsamlarda Gebze, Bursa, Ankara, İzmir ve Aliğa'da da sürdürülmüştür.

Sendikalı Ol! Kampanyası ile sendikal dünyada uzun zamandır dile getirilen, hayal edilen bir kampanya kendi olanaklarımızla ama profesyonel bir biçimde yaşama geçirilmiş oldu. Böylece Petrol-İş başka birçok konuda olduğu gibi yine öncü bir rol üstlenmiş oldu.

Kampanya, Petrol-İş'in her düzeydeki kadrolarının örgütlenme öncelikli düşünme ve hareket etme kapasitesini yükseltmiştir. Bu alanda kıymetli bir moral değer ya-

ratılmış ve örgüte malolmuştur. Bu durum, doğrudan ya da dolaylı tüm örgütlenme çabalarını destekleyen, güçlendiren işlev görmektedir. Kampanyanın uygulandığı sahalarda sendikalılık fikrine pozitif bir bakış kazandırılmış, işçilerin sendika fikriyle ve sendikal pratiklerle buluşması sağlanmıştır. Binlerce emekçiyle yüzyüze temas sağlanmış ve küçümsenmeyecek genişlikte yeni ilişki ağları edinilmiştir.

Kampanyamız, her zaman yakınılan sendikalara yönelik güvensizliğin aşılmasında, sendikal deneyime uzak genç işçilerin sendika kavramıyla tanışmasında, sendikal haklar konusunda geniş bir meşruiyet ve farkındalık sağlanmasında son derece etkili olmuştur.

Emek Eksenli Siyaset İçin Sendikal Tavrı ve Muhalif Sendikal Hareket

Petrol-İş Sendikası, bugün Türkiye sendikal hareketinin büyük bölümü üzerinde etkili olan “partiler üstü” anlayışın, Türkiye işçi sınıfı mücadelesinin önündeki en önemli engellerden birisi olarak değerlendirmektedir. Ülkemizde emek eksenli bir siyasal çizginin güçlenmesi, işçi sınıfı mücadelesinin yükseltilmesinde bir manivela işlevi görecektir.

Bu gerçekten hareketle sendikamız, ülkemizin ve emekçi halkımızın geleceğini etkileyecek tüm siyasal süreçlere ilişkin siyasal tavrı almaktan çekinmemiş ve siyaseti sermaye temsilcisi odaklara terk etmemek için sendikaların birleşik sınıfsal tavrı geliştirmesini önemsemiştir.

Sendikamız, ülkemizde tüm kesimlerin değişmesinden yana olduğu anti-demokratik 1982 Anayasası'nın bazı maddelerinin değiştirilmesi için gerçekleştirilen 12 Eylül 2010 Referandumu ve bu referandumda oylanacak pakete ilişkin görüşlerini kamuoyuna net bir şekilde aktarmıştır. Bazı açılardan 1982 Anayasası'nın da gerisinde olan maddeler içeren Anayasa Paketi'nde sendikal alanı ilgilendiren bir dizi değişiklik de yer almıştır. Ancak sendikal alanda gündeme getirilen bu değişikliklerin, göz boyamaya ve paketin meşruluğunu artırmaya dönük olduğu, Anayasa'nın sendikal faaliyetleri kısıtlayan anti-demokratik özüne dokunmadığı tespit edilmiştir

Petrol-İş, gerçekleştirilecek referandumda emekçilerin tercihinin, özgürlükçü, sosyal devlet ilkesini benimseyen, tam demokratik ve toplumsal uzlaşa ile hazırlanacak yeni bir anayasa talebiyle “Hayır” oyu kullanma yönünde olması gerektiğini belirtmiştir.

Bu doğrultuda, Petrol-İş referandumda tavrını “Hayır” yönünde açıklamış ve Türk-İş içerisinde aynı tavrı gösteren sendikalarla ortak bir deklarasyona imza atmıştır. Türk-İş içerisinde, sendikamızla birlikte Kristal-İş, Ağaç-İş, Basın-İş, Belediye-İş,



Deri-İş, Harb-İş, Hava-İş, Tek Gıda-İş, Tez-Koop-İş, TGS, Tümtis sendikaları hem anayasa değişikliği paketinin gündeme getirilmesindeki yöneme ve biçime itiraz etmişler hem de paketin sendikal hükümlerini eleştirmişlerdir.

Petrol-İş Sendikası ayrıca, referandum öncesi sendikaların emeğin sesini ve tavrını yükselten ortak eylem ve etkinliklerin hayata geçirilmesinde önemli bir rol üstlenmiştir.

Türk-İş içerisindeki bazı sendikaların referandumda gösterdiği ortak irade, 12 Haziran 2011 Genel Seçimi'nde emek güçlerinin alacağı tavıra ışık tutmuştur. Petrol-İş seçimlerin, halkın iş ve aş sorunu konusunda çözüm önerilerinin gündeme geldiği, işsizlikle mücadele ve çalışma hakkı, sosyal devlet uygulamalarının geliştirilmesi ve taşeron çalışmanın kaldırılması gibi başlıkların tartışıldığı bir zemine taşınmasını hedeflemiştir.

Petrol-İş Sendikası, seçimlerin emekçi halkın hak ve çıkarlarını geliştirecek ve sosyal devlet ilkesini gündeme getirecek bir siyasal zeminin güçlenmesine hizmet etmesi gerektiğini belirtmiştir. Kamuoyuna ise halkın büyük çoğunluğunu oluşturan emekçi kesimlerin taleplerine kulak veren, sorunlarına eğilen bir programa sahip partiler ve milletvekillerinin mecliste ağırlık oluşturması gerektiğini düşündüğünü iletmiştir.

Yukarıda çizilen gündemlerde sendikal mücadele anlayışları ortaklaşan, ortak tutumlar geliştiren Türk-İş'e bağlı on sendika 2011 yılının bahar aylarında daha güçlü ve kalıcı bir birlikteliğin temellerini atmak için çalışmalar yürütmeye başladılar. Çalışmaların sonucunda 1 Temmuz 2011'de Taksim'de yapılan basın açıklaması ile aralarında sendikamız Petrol-İş'in de yer aldığı Türk-İş'e bağlı; Hava-İş, Kristal-İş, TGS, TÜMTİS, Deri-İş, Tek Gıda-İş, Belediye-İş, Tez Koop-İş ve Basın-İş sendikaları demokratik, mücadelecı ve güçlü yeni bir sendikal hareket için biraraya gelerek yola çıktıklarını duyurdular. Raporumuzda da yer verdiğimiz metinle biraraya geliş ilkelere ve geleceğe yönelik mücadele programlarını ortaya koydular. Konu hakkında yapılan açıklamalarda bu birlikteliğin yaklaşan Türk-İş genel kuruluyla sınırlı bir ufka sahip olmadığı; bu önemli genel kurulda alınacak ilkeli tutumun yanısıra ve ondan da öte yeni bir sendikal oluşumun temellerinin atılması perspektifinin olduğu ısrarla vurgulandı.

Direnışler

Sendikamız son dönemde artan örgütlenme faaliyetine paralel olarak bazı işyerlerinde uzun süren direnişlere imza atmıştır. Bu direnişler; yalnızca örgütlenme faaliyetine işverenin düşmanca tutumundan kaynaklanmamış, örgütlü olduğumuz

işyerlerinde işverenin sendikasızlaştırma amacı taşıyan uygulamaları nedeniyle gerçekleştirilmiştir.

Bericap Direnişi

Dünya genelinde 16 ülkede bulunan 17 üretim tesisiyle Alman çokuluslu firmasının Türkiye'deki işletmesi olan Gebze'de faaliyet gösteren Bericap Kapak Sanayi fabrikasında sendikamız 2009 yılında örgütlenme çalışmalarına başladı. Gebze şubemiz kapsamında örgütlenme faaliyetlerinin tamamlanmasıyla işyerinde çoğunluk tespiti için sendikamız Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurdu. İşyerinde örgütlenmeyi öğrenen işveren, işçilerin sendikadan istifaları yönünde yoğun baskılara başladı. Üyelerimizi Petrol-İş'ten istifa ettiremeyeceğini anlayan işveren, önce örgütlenmede öncülük eden 6 üyemizin iş akdini sırf sendikal faaliyetleri nedeniyle feshetti. Sendikamızın bu işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi ancak Petrol-İş'in ve üyelerimizin kararlı tutumları sonucunda, 2010 yılı başında gerçekleşti.

Ancak işyerinde TİS imzalanmasına rağmen, işveren durumu kabullenemedi. Sendika üye sayısını işyerinde çalışan işçi sayısının yüzde 50+1'inin altına indirmeye çalışarak adım adım Petrol-İş'in yetkisini düşürme politikası izledi. Toplu iş sözleşmesini ihlal ederek, tek taraflı, keyfi olarak üyelerimizin çalışma koşullarını zorlaştırmak için vardiya sistemini değiştirmek istedi. İşverenin hiçbir bilgilendirme yapmadan dayattığı vardiya değişikliğini, daha önceki sendikasızlaştırmaya yönelik davranışların bir devamı olarak gören üyelerimiz, bu haksız ve hukuka aykırı durumu kabul etmeyerek normal vardiyalarında işe gelmek istediler.

Bunun üzerine işyeri disiplin kuruluna sevk edilen 16 işçiden dördünün iş akti, işverenin tarafının oyları ve oy çoğunluğu ile tazminatsız olarak feshedildi. Diğerlerinin ise yevmiye kesme cezası ile cezalandırılmasına karar verildi. Yıllardır özveriyle bu fabrikaya emek vermiş arkadaşlarının tazminatsız olarak işten çıkartılmasına ve işyerinde sendikalı işçilere karşı baskıların artarak sürmesine tepki gösteren Bericap işçileri 25 Aralık 2010 tarihinden itibaren fabrika önünde demokratik protesto haklarını kullanmaya başladılar. Petrol-İş üyesi Bericap işçileri işvereni, sendikal hakları tanımaya, haksız olarak işten çıkartılan işçileri geri almaya çağırıldılar. İşveren ise bu demokratik tepkinin nedenini anlamak ve sendikamız ile sorunu diyalog yoluyla çözmek yerine 89 üyemizin iş akitlerini feshetti, eylemi de yasadışı ilan etti.

Sendikamız dünya örgütümüz ICEM üzerinden Alman işverenle birçok defa yerel işletme yönetiminin temel insan hakları ve sendikal haklara yönelik saldırılara son vermesi çerçevesinde yazışmalar yaptı. Almanya'daki şirket merkezi ile yapılan yazışmalarda şirket yönetimi sürekli olarak Bericap Türkiye'nin yerel yöneticilerinin



Türkiye çalışma mevzuatına uygun davrandıklarını belirtti. Ancak Türkiye’de ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın iş müfettişleri Bericap Türkiye firması ile ilgili hazırladıkları kapsamlı raporda şirketin, Türkiye mevzuatına uygun davranmadığını ve uluslararası çalışma kurallarına da uymadığını ortaya koydular.

Tüm bunlara rağmen Bericap işvereni sorunun diyalogla çözümüne yanaşmadı. 6 Temmuz’da Türkiye’ye gelerek Bericap işçilerini ziyaret eden ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda, Alman işverenin sorunu diyalogla çözmeye yanaşmaması halinde Bericap ile ilgili olarak dünya genelinde utanç kampanyası başlatacaklarını açıkladı.

Kışın ortasında fabrika önünde başlatılan ve çadır kurulmasına dahi izin verilmeyen direniş, yağmur-çamur, kar-kış, soğuk- sıcak demeden 209 gün boyunca büyük bir azim ve kararlılıkla sürdürüldü. Bericap işverenin, işçilerin kıdem tazminatlarını ödemesi ve ihbar tazminatı yerine geçecek olan 2.5 maaş tutarında da ücret ödemesiyle 20 Temmuz 2011 tarihinde direniş sona erdirildi.

Polyplex Direnişi

Çorlu Avrupa Serbest Bölgesi’nde faaliyet gösteren Polyplex Europa Polyester Film San. Ve Tic. A.Ş. Tayland ve Hindistan’da da fabrikaları olan Hindistan çok uluslu firması Polyplex Corporation Ltd’nin bir iştiraki... Trakya şubemizin örgütlenme çalışmalarını tamamlayarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yetki başvurusu yaptığı bir süreçte, 23 Aralık 2010 tarihinde Polyplex Europa 6 üyemizi işten çıkarttı. Çalışma koşullarının oldukça zor olduğu, meslek hastalıklarına yakalanma riskinin yüksek olduğu, kimyasallara maruz kalınarak çalışılan fabrikada işveren sendikaya tahammül edemedi. İşverenin bu dayatmalarını kabul etmeyen ve işten çıkartılan Petrol-İş üyeleri fabrika önünde kurulan çadırdaki direnişe geçtiler. Şirket yönetimi, sendika üyesi işçilerin arasındaki iletişimi engellemek için fabrikada çalışan işçilerle dışarıda direnişte olan işçiler arasına brandadan oluşan ilkel bir duvar, utanç duvarı çekti. Şirket yönetimi bunlar da yetmezmiş gibi 15 Petrol-İş üyesi çalışanı daha işten çıkarttı. 21 Polyplex işçisi fabrika önünde kurulan çadırdaki içerideki Polyplex işçilerinin de desteğiyle 23 Aralık’tan bu yana direnişlerini sürdürdüler. Direniş çadırı 246’ıncı gününde, 12 Temmuz 2011 tarihinde kaldırıldı. Ancak Polyplex’te Petrol-İş’in ve Petrol-İş üyesi işçilerin hukuk mücadelesi sürüyor. Polyplex işçileri fabrika önünde her hafta yaptıkları protesto eylemleriyle de Polyplex’te mücadelenin bitmediğini, Petrol-İş bayrağı bu işyeri dalgalanana kadar mücadeleyi sürdüreceklerini gösteriyorlar.

Sa-Ba Direnişi

İstanbul 2 Nolu şubemizin 2010 yılı sonlarına doğru örgütlendiği Sa-Ba Endüstriyel

Ürünler İmalat ve Ticret A.Ş'de 17 Aralık'ta dört işçinin işten çıkartılmasına tepki gösteren Sa-Ba işçileri buna tepki göstererek fabrika önünde direnişe geçti. 20 Aralık'ta başlayan direnişe 94 Petrol-İş üyesi işçi katıldı. Direniş Sa-ba işverenin Petrol-İş'i ve işçilerin sendikal haklarını tanımasıyla 11 Ocak 2011 tarihinde sona erdi. 20 gün süre Sa-Ba direnişi Petrol-İş tarihinde onurlu yerini aldı.

Meslek Standartları Çalışmaları

Petrol-İş Sendikası'nın 2007-2011 döneminde ağırlık verdiği çalışmalardan birisi, mesleki yeterlilik sisteminin oluşturulması için işkolumuzda ulusal meslek standartlarının hazırlanması için yürütülen projedir. İşveren örgütü KİPLAS'ın çağırısıyla işkolumuzda çeşitli kesimleri temsil eden sendikamız dahil 19 kuruluşun içerisinde yer aldığı platform, meslek standartlarının oluşturulması için çalışmalara 2009 yılında başlamıştır.

Proje, ülkemizde 2006 yılından bu yana, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) gözetimi ve yönlendiriciliğinde sürdürülmektedir.

Petrol-İş, kimya işkolunda meslek standartlarının hazırlanması sürecinde, sektörün en önemli bileşeni olan üyelerinin ve sektörde çalışan işçilerin çıkarlarını korumak, örgütlülüğünü güçlendirmek ve meslek standartlarının ulusal düzeydeki kimya sektörünün gerçeklerini gözetenek, bilimsel ve objektif şekilde hazırlanmasını sağlamak için bu projede yer almaktadır.

Bugüne kadar işkolumuzda 10 meslek standardı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Hazırlanan 3 meslek standardı MYK'da onay beklemekte, yine hazırlanan 13 meslek standardı ise MYK'ya iletilmek üzeredir. İşkolumuzda bulunan kuruluşlar arasında işbirliğini geliştiren ve güçlendiren projede, 7 mesleğin daha standardı hazırlanacak ve ardından standardı hazırlanmış 34 meslek için yeterlilikler oluşturulacaktır.

Örgütlü olduğumuz sektörün bütününe doğrudan ilgilendiren bu projede sendikamızın yer alması, sektör bileşenleri, üyelerimiz, sektörde çalışan işçiler ve potansiyel üyelerimiz bakımından Petrol-İş'in kurumsallığını görünür kılmaktadır. Benzer şekilde, Petrol-İş'in meslek standartları çalışmalarına bugünden aktif katılımı, mesleki yeterlilik sisteminin oluşturulmasının ileriki aşamalarında hem kendi üyelerimize hem de potansiyel üyelerimize eğitim ve sertifikalandırmada kolaylıklar ve aynı zamanda bu konuda sendikamızdan doğrudan yararlanabilme olanağı yaratacaktır. Daha önemlisi ise Petrol-İş'in eğitim ve sertifikalandırma süreçlerinde bilgi ve birikim sahibi olması ve bu hususlarda sektör çalışanlarına danışmanlık rolü üstlenmesi, yeni örgütlenme kanallarının yaratılmasına hizmet edecektir.



Örgütün İhtiyacı Doğrultusunda Kapsamı Genişleyen Eğitimler

Petrol-İş Sendikası, 2007-2011 döneminde yeni üye kazanmaya dönük örgütlenme çalışmalarına büyük önem verirken, kazanılan üyelerin yoğun bir eğitim faaliyeti ile örgütün ilke ve amaçlarıyla tanıştırılmasını sağlamıştır.

Karşılıklı etkileşimi merkeze koyan ve bu açıdan özgün bir niteliği olan Petrol-İş eğitimleri, en genel olarak üyelerimizin sendikal konulardaki bakış açısını sendikanın amaçları doğrultusunda geliştirmeyi, değiştirmeyi, onlara olaylara işçi sınıfının mücadeleciliği bakış açısını kazandırmayı, örgütlülük ve dayanışma kültürünü arttırmayı hedefler.

Sendikamız özgün ve çeşitli eğitim programlarıyla, başta yeni üyeler olmak üzere örgütümüzün tüm kademelerine yönelik olarak örgütün iç düzenlemesini sağlamak, iç organizasyonunu, karar alma mekanizmalarını daha düzenli ve istikrarlı hale getirmeyi hedeflemiştir. Geçtiğimiz dönem eğitim çalışmalarının kapsamı genişletilmiş ve daha fazla üye ve yöneticimiz bu eğitimlere katılım göstermiştir.

Petrol-İş Sendikası'nın gerçekleştirdiği eğitimler 6 ayrı başlıkta sürdürülmektedir: Yeni Üye Eğitimi, Temel Üye Eğitimi veya İhtiyaç Eğitimleri, Aktif Üye Eğitimleri, Kapsam İçi Yönetici Eğitimleri, Temsilci/Yönetici Eğitimleri ve Uluslararası Eğitimler.

Bu eğitimlerde kapitalizmin yıkıcı sonuçlarından çevre duyarlılığına, toplumsal cinsiyet eğitimlerinden direniş kültürüne kadar çok çeşitli başlıklar ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

Kapsamı örgütümüzün ihtiyaçları doğrultusunda giderek genişleyen eğitimlerimizde önümüzdeki 4 yıllık dönem içinde, biçimsel değişikliklerin yanı sıra hem içerik zenginleşmesine hem de teknik açılardan kuvvetlendirmeye gidilecektir.

Petrol-İş'te Toplumsal Cinsiyet Eğitimleri

2009 baharında başlayan toplumsal cinsiyet eğitimleri 2011 bahar dönemi eğitimlerinin bitmesiyle 3. yılını doldurdu.

Derslere üç yıl içinde toplam 335 aktif üyemiz (kadın-erkek) katıldı.

Derslerin başladığı ilk yıl, kadın üyeler için gerçekleştirilen gizli kota hedefine ulaştı. 2009 yılında üç grup içinde toplam 13 kadın üye vardı.

2010 ve 2011 yıllarında toplam 206 aktif üyeye toplumsal cinsiyet eğitimi verildi, aralarında kadın üye yoktu...

Petrol-İş Sendikası'nda verilen toplumsal cinsiyet eğitimlerinin genel bir değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan toplumsal cinsiyet eğilimlerini şöyle özetleyebiliriz.

Toplumsal cinsiyet eğitimine katılan erkek üyelerimize “evin geçimini kim sağlar” diye bir soru yönelttik erkek üyelerimizin yüzde 71'i bu soruyu “erkek sağlar” diye yanıtladı. Geri kalan yüzde 29'luk bir oran “hem kadın hem erkek” diye cevapladı bu soruyu. Evi kadın geçindirir diyen ise yoktu.

Buna karşılık “kadın da çalışmalıdır” diyen erkek üyelerimizin oranı yüzde 56'yı geçiyordu. Geri kalan yüzde 44'lük bir oran “kadının yeri evidir, kadın çalışmamalıdır” diye düşünüyordu. Diğer yandan “cinsiyet doğal kategoridir bundan doğan işbölümü doğrudur” diyenler egzersizlere katılan erkek üyelerimizin yüzde 65'ini geçiyordu. Bu durumun doğru yanıt kaygısıyla ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Derslerde öğrenilenle üyelerimizin gerçek hayattaki tutumları arasında bir mesafe olduğu görülüyor ki bu eğitimin etkinliği açısından önemli bir göstergedir.

Çocuk bakımı kimin işidir, sorusunu eğitime katılan erkek üyelerimizin yüzde 50'si hem kadının hem erkeğin görevidir, şeklinde yanıtladı.

Erkek ve kız çocuklara karşı tutum açısından baktığımızda eğitime katılan erkek üyelerimizin yüzde 34'ü erkek ve kız çocuklarına eşit davranılması gerektiğini düşünüyordu. Yüzde 50'si kız ve erkek çocuklarını cinsiyet rollerine göre tanımlı olarak onlardan beklentilerini farklılaştırıyordu. Geri kalan yüzde 16'luk bir bölüm ise kız çocuklarının toplumda ayrımcılığa uğradığını vurgulayarak, onlara pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini düşünüyordu.

Eğitime katılan erkek üyelerimizin hemen hemen yüzde 90'ını kendini toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden tanımlıyor; yani erkek, güçlüdür, evi geçindirir, çalıştığı işler daha niteliklidir, diyordu...

Üyelerimiz kadınların siyasete girmesini büyük oranda onaylıyor, fakat siyasette kadınlara kota uygulanmasını “zaten eşit değil miyiz” bakış açısıyla reddediyordu. Kadınların siyasete girmesinin önündeki en önemli engelin ise erkek politikacılar olduğunu düşünüyorlardı.

Kadın ve erkek arasında doğal işbölümünün doğru olduğu kadınların buna yönelik işleri yapması gerektiği fikri ile bu tutum çelişiyor. Buradan erkek üyelerimizin



başka kadınların siyasal hayata girmesiyle ilgili bir sorunu olmadığını ama kendi eşinin bunu yapmaması, çalışmaması gerektiğini düşündüğünü çıkarabiliriz.

Erkek üyelerimiz kadınların yarım zamanlı işlerde istihdam edilmesi gerektiği düşüncesine karşı çıkarken, iş yaşamında kadınları başarısız buluyor ve bunun kadınlara ait nedenlerden kaynaklandığını düşünüyor.

Tüm bu konularda “kadın üyeler neler düşünüyor”u bulmak ve karşılaştırma yapmak için ne yazık ki elimizde yeteri kadar veri bulunmuyor. Çünkü eğitime katılan kadın üye sayımız bir hayli düşük.

Fakat 2009 eğitimlerine katılan 13 kadın arkadaşımızın boş zaman egzersizlerine verdiği yanıtlardan, kadınların büyük bir bölümünün çalışmadıkları günlerde temizlik, ev işleri, çocuk bakımı hizmetleriyle uğraşırken, erkeklerin daha ziyade kişisel işleriyle ilgilendiği ortaya çıktı, erkekler arasında en rağbet edilen ev işi ise çocukları oyalamaktı....

Petrol-İş'te örgütlü kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet profilini daha doğru bir biçimde çizmek için eğitimlerin devam etmesi ve daha fazla kadın üyemizin bu eğitimlere katılması gerekiyor.

Küresel ve Yerel Düzeyde Sendikal Birliğe Doğru

Petrol-İş'in uluslararası sendikal çalışmaları ve ilişkileri küresel kapitalizmin temel trendleri bağlamında şekilleniyor. Uluslarötesi şirketlerin ve küresel üretim/tedarik zincirlerinin etki alanı genişledikçe sendikalar küresel ağlara yöneliyor. Küresel federasyonlar günlük sendikal çalışmanın ve eylemin merkezi haline geliyor, etkinleşiyor.

Bu bağlamda, Petrol-İş'in uluslararası ilişkileri günlük çalışma ilişkisine dönüşüyor.

Ulusal sınırlar içinde belli bir işkoluyla sınırlı sendikacılık dönemi bitmiştir. Bizlere yeni bir üretim paradigması dayatan küresel kapitalizm, birden çok sektörü kapsayan yeni bir küresel sendikacılık anlayışının geliştirilmesini gerektiriyor.

Sendikal hareketin geleneksel yöntem ve araçlarının, uluslarötesi şirketlerin küresel politika ve araçları karşısında yetersiz kaldığını gözlüyoruz. Sendikalar küresel ve ulusal düzeyde uluslarötesi şirketlerin politikalarını yanıtlayacak küresel mekanizmalar oluşturmadığı sürece, tarihsel etkinliklerini yenilemeleri ihtimal dışıdır. Sendikaların stratejilerini, çalışma yöntem ve araçlarını küreselleştirmesi gerekiyor.



Sendikal gündemde öncelikli madde, küresel üretim zincirlerini güç kaynağına dönüştürmektir.

Bu bağlamda, küresel bir imalat federasyonu kurulması politikası, günümüz küresel kapitalizminin karşısında bizlere gerekli stratejik araçları sağlayacak, genelde sendikal hareketin stratejik olanaklarını genişletecektir.

Uluslararası sendikal çalışmalarda Petrol-İş'in küresel kapitalizmin temel gelişme doğrultularını (trendlerini) doğru okuması, politika ve stratejilerini bunu dikkate alarak geliştirmesi gerekiyor.

Küresel birleşik sanayi federasyonunun kurulması süreci önümüzdeki dönemde Türkiye sendikal hareketinin ve Petrol-İş'in gündemine yansiyacaktır. Ayrıca, bu sektörlerdeki ICEM üyesi ulusal sendikaların örgütlenme ve eylem birliği nesnel olanakları artabilir. Buna hazırlıklı olmalıyız.

Petrol-İş'in Özgür Yazılım Tercihi

Sendikamızın 2007-2011 döneminde bilgi işlem faaliyetlerine damgasını vuran süreç, hiç kuşkusuz özgür yazılımın bir politika olarak benimsenmesi olmuştur. Bu bağlamda gerçekleşen atılım, sendikamızı ülkemizin bilgi işlem alanında öncü kuruluşlarından biri haline getirmiştir.

Kâr amaçlı yazılımlar doğaları gereği kullanıcıları kendilerine ve yazılımın sahibi şirkete bağımlı kılmayı hedeflerler. Bunu fiilen başaramayanlar da en azından satış sözleşmelerinde hukuki hükümlerle bu bağımlılığı tesis ederler. Çoğu durumda, yazılımlar satın alınmaz, kiralanabilirler. Oysa özgür yazılımlar bağlayıcı hükümler olmadan satın alınabilir ve satan firmalardan bağımsız olarak kullanılabilirler.

Özgür yazılımlar hem veri biçimleri, hem de yazılımların kendisi bağlamında geçmiş ve gelecek uyumlu tasarlanırlar. Pek çok özgür yazılım kırk yıllık bir geçmişe sahip olarak halen geliştirilmekte, ancak kırk yıl öncesiyle bağlarını koparmadan, o günün verilerine destek de vermektedir. Bu tutarlılık hem yapılan yatırımların kalıcılığını sağlıyor, hem de gerçek standartları mümkün kılıyor. (Oysa kâr amaçlı yazılımlar yeni satışları mümkün kılmak için "kayan standartlar" teknikleri kullanarak hiçbir şeylerinin sabit kalmamasını sağlarlar.) Standartlar, sendikal hareket için diğer kuruluşlarda olduğundan daha da önemlidir. Sendikalar arası işbirliği ve veri alış-verişi, yazılımların ve verilerin paylaşılmasını gerekli kılmaktadır.

Son olarak, özgür yazılımlar hem sürdürülme maliyetleri, hem de veri sürekliliği maliyetleri üzerinden önemli maliyet tasarrufları getirmektedir.



Sendikamızın tüm yazılımlarını özgür yazılım tutma politikası, hem sendika içinde kullanılan tüm yazılımların uyumluluğunu getirmekte, hem de gelecekte sendikal hareketin standardı olması sayesinde sendikalar arası uyumu da garanti altında tutmaktadır.

Petrol-İş'te Grafik Tasarım Çalışmaları

21. yüzyılın hareketliliği ve hızı kar amaçlı olsun ya da olmasın tüm kurumlarda, üretilen yazılı materyallerin görsel bir sunumla biçimlendirilip zenginleştirilmesini zorunlu kılıyor. Artık kurumlar yaptıkları işleri kısa zamanda, en güzel bir şekilde sunmayı kendini ifade etmenin en temel araçlarından biri olarak görüyorlar. İşte kurumların stratejik planlarına ve bu doğrultuda geliştirdikleri kurumsal politikalara etki kazandıran unsur; şüphesiz ki grafik tasarımıdır. Grafik tasarım, verilmek istenen mesajı işlevsel ve özgün bir şekilde, daha kısa zamanda, görselleri yaratıcı dokunuşlarla geliştirerek, düşünceyi görselleştirerek aktarır.

2006 yılından bu yana grafik tasarım işleri de artık sendikamız çatısı altında gerçekleştiriliyor. Bu çalışmaların sendika bünyesinde yerine getirilmesi, ciddi bir zaman ve enerji tasarrufu sağlarken, faaliyetlerimize bir sinerji getirdi. Petrol-İş Sendikası antetli kağıtlarının tasarımından 60.Yıl için çıkarılan tüm yazılı materyallerin tasarımına, Petrol-İş kalemlerinin tasarımından, üyelerimize verilen plakelerin tasarımına kadar çok geniş yelpazede dikkatli bir biçimde bakılmadıkça fark edilmeyen ama olmadığında hemen göze çarpabilecek olan emek yoğun pek çok işi gerçekleştirdiğimiz grafik tasarım çalışmaları içinde değerlendirilebiliriz.

Sendikamızda; profesyonel tasarımlar için geliştirilmiş, Macintosh tabanlı bilgisayarlarımızda yine profesyonel grafik tasarım yazılımları ile etkin bir şekilde kullanarak hem örgütümüz hem de potansiyel üyelerimiz açısından yenilikçi ve enerjik çalışmalar üretme heyecanı ile çalışmalarımız sürüyor. Bu süreçte, dikkat, özen ve sabırla yayınlarımız daha ilk aşamasından hazırlanıp matbaadan baskısının alındığı son ana kadar izlenerek ve gerektiğinde müdahale ediliyor. Sendikamızın grafik tasarım konusundaki bu yaklaşımıyla, şubeler ve genel merkezin uyumlu bir şekilde çalışmasına olanak tanımaktadır.

Akademik Alanla İlişkilere Özel Önem

Petrol-İş Sendikası kuruluşundan bugüne araştırmaya ve bilimsel temelli çalışmalara önem vermektedir. Bu çalışmalar yalnızca sendika bünyesinde gerçekleştirilen faaliyetleri beslemeye dönük hazırlanan araştırmalar ile sınırlı kalmamış, emeğin çıkarlarının yükseltilmesi için doğrudan sendikalar ve çalışma hayatını ilgilendiren çeşitli başlıklara ilişkin çalışmalar yapan akademik alanla doğrudan ilişki kurmuştur.

Eğitim, Örgütlenme ve Araştırma Servisleri gerek yaptıkları çalışmalar gerek de biz-zat uzmanlarımızın katılımı yoluyla akademik alanla temasta olmuşlardır. 2007-2011 döneminde ise bu ilişkiler daha da güçlendirilmiş ve bu ilişkilerin kurumsallaşması yönünde bir dizi adım atılmıştır.

Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ile Petrol-İş Sendikası arasında stajyer öğrenci istihdamına ilişkin 2010 yılında bir protokol imzalanmıştır. İmzalanan Protokol ile sadece Petrol-İş'in değil genel olarak sendikaların Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri arasında hem sürekli hem de sistematik bir işbirliği kurulmuştur.

Sosyal Haklar Sempozyumları'nın ikincisi, Pamukkale Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından 4-5-6 Kasım 2010 tarihlerinde Denizli'de gerçekleştirildi. Petrol-İş'in de destekleyicileri arasında yer aldığı sempozyumun açılış konuşmalarından birisini de Genel Başkan Mustafa Öztaşkın gerçekleştirdi. Sempozyumda sunulan tebliğleri içeren kitap da yine sendikamız tarafından yayınlandı.

Kadir Has Üniversitesi ile Kocaeli Üniversitesi'nin ortaklaşa düzenlediği "Industrial Relations in Europe Conference (IREC) 2009 " - Avrupa Endüstri İlişkileri Konferansı- Kadir Has Üniversitesi'nin İstanbul-Cibali'deki kampüsünde yapıldı. İki gün süren konferansa ülkemizden ve yurt dışındaki üniversitelerden akademisyenler, iş dünyasından, işçi ve işveren sendikalarından yönetici ve uzmanlar katıldı. Konferansın açılış bölümündeki oturuma katılan Genel Başkan Mustafa Öztaşkın konuşmasında yeni bir sendikacılar kuşağının yetiştirilmesi, sendikaların yeni stratejiler geliştirmesi gibi konularda görüşlerini ilettiler, Sendikalı Ol! Kampanyasını özetleyen bir sunum yaptı.

Petrol-İş'in 60. Kuruluş Yıldönümü Vesilesiyle Yürütülen Çalışmalar

Petrol-İş; emek tarihine katkı ve kendi tarihsel birikimini sahiplenme bağlamında ileri sendikalardan birisi olarak değerlendirilebilir. Sendikanın 36. ve 50. kuruluş yıldönümlerinde yayınlanmış olan kitaplar, 50.yılıda hazırlanan belgesel film ve Emek Kütüphanesi gibi çalışmalar sendikanın hem kendi tarihine kurumsal ilgisini gösteren önemli örnekler hem de emek tarihine yapılmış katkılardır. Petrol-İş'in 60. Kuruluş yıldönümü olan 2010'da bu katkıyı daha geniş, kalıcı, sistemli ve sürekli bir hale getirmek; bu alanda oluşmuş birikimi ileriye taşımak adına bir dizi faaliyet yürütüldü. Bu bölümde, genel olarak Örgütlenme Servisi koordinasyonunda gerçekleşen faaliyetlerle ilgili özet bilgiler sunulacaktır.



Hollanda USTE'deki Arşiv Çalışmaları

1930'lu yıllarda kurulan ve dünyadaki emek hareketlerinin arşivlerini korumayı ve araştırmacı kullanımına açmayı amaçlayan Amsterdam-Hollanda'daki Uluslararası Sosyal Tarih Enstitüsü'nün (USTE) aynı zamanda bir Türkiye bölümü de bulunmaktadır. Eski Petrol-İş uzmanı, emek tarihçisi ve gazeteci Kemal Sülker'in enstitüye başladığı kişisel arşivi de tasnif edilmiş ve araştırmacı kullanımına açılmış durumdadır ve Türkiye bölümünün en kıymetli koleksiyonlarından birisi durumundadır.

Uzmanlarımızın arşive yaptıkları ziyaretlerde sendikamızın tarihi için önem taşıdığı görülen malzemeler seçilmiş, bunlar uygun formatlarda kopyalanarak büyük bölümü sendikamız arşivine kazandırılmıştır.

Kopyalanarak arşivlerimize katılan malzemeler arasında: eski tarihli yönetim kurulu defterleri, yazışmalar, mektuplar, raporlar, seminer notları vb. gibi kıymetli belgeler ve bir miktar da orijinal fotoğraf bulunmaktadır.

Ziya Hepbir ile Yapılan Sözlü Tarih Görüşmeleri ve Arşiv Bağışı

Petrol-İş ve ülkemiz işçi hareketi tarihinin önemli isimlerinden, eski genel başkanımız Ziya Hepbir ile toplam iki haftayı bulan ve tüm yaşam öyküsünü içeren sözlü tarih görüşmeleri yapılmıştır. Kamera kaydına alınan görüşmelerin tümü deşifre edilerek yazılı hale getirilmiş ve arşivlerimize kazandırılmıştır. Aynı zamanda Ziya Hepbir, onlarca klasörden oluşan kişisel belge ve fotoğraf arşivini de sendikamıza bağışlamıştır.

Kütüphane ve Derleme Çalışmaları

Petrol-İş'in geçmişte yayınlanıp bugün arşivlerinde bulunmayan yayınları, gazetelerde yer alan haberleri ve tarihinin farklı kesitlerine ilişkin tanıklıkları içeren yayınların da derlenmesi, sendikanın arşiv ve kütüphanesine kazandırılması için çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda Milli Kütüphane koleksiyonlarında bulunan yayınların kopyaları ve kuruluş yıllarının gazete taramaları sonucunda elde edilen çok sayıda kupür arşivlerimize kazandırılmıştır. Bu arada, araştırmacılar için başvuru merkezi haline gelmesi arzulanan Emek Kütüphanesi'nin yeniden düzenleme çalışmaları sürdürülmektedir.

Petrol-İş Arşiv Düzenleme Çalışmaları

Arşiv düzenlemesi konusunu profesyonel biçimde ele almanın gerekliliğini farkederek Petrol-İş yaklaşık iki yıl süren yoğun bir çalışma sonucunda artık Türkiye'de pek az

sendikanın sahip olduğu kıymetli bir varlığa sahip. Arşivcilik uzmanı Muazzez Pervan'ın yanısıra sendikamız çalışanlarından Gönül Yıldırım ve Duran Akbulut'un yoğun gayretleriyle sendikanın elde kalan tüm yazılı ve görsel malzemeleri, üye ve muhasebe kayıtları, bilimsel esaslara uygun bir biçimde tasnif edildi ve kataloglandı. Geçmiş yıllarda yapılmış etkinliklerin kayıtlarını, üretilen filmleri, edinilen film ve belgeselleri kapsayan ve sağlıksız koşullarda, dağınık biçimde bulunan hareketli görsel materyallerin digital kopyalaması yapıldı ve tümünün kataloglanarak arşive dahil edilmeleri sağlandı.

60. Yıl Belgeseli: “Bir Mücadele Öyküsü”

50. kuruluş yıldönümü için hazırlanmış olan belgeselin aradan geçen on yıllık süreçte sendikanın yürüttüğü faaliyetleri, kampanyaları, eylemleri göz önüne aldığımızda güncellenmesi kuşkusuz önemlidir ve gereklidir. 60. yıl belgeseli, öncelikli olarak bu güncelleme ihtiyacını karşılamak üzere gündeme gelse de, Petrol-İş sendikasının kurumsal kimliğine yakışır, yeni bir biçime ve sunuma sahip iddialı bir belgesel film çalışmasının gerekliliği de düşünülmüş ve yaklaşık iki yıl süren yoğun bir çalışmanın ardından “Bir Mücadele Öyküsü” adını taşıyan uzun belgesel film ortaya çıkmıştır.

Yönetmenliğini Özgür E. Arık'ın ve yapımcılığını Seda Özüm Duran'ın yaptığı, Dokumenta Film tarafından hazırlanan belgesel, Petrol-İş'in 60 yıllık mücadele tarihini, çeşitli dönemlerde görev almış sendika yöneticilerinin, grevlere tanıklık etmiş işçilerin ve sınıf mücadelesine emek vermiş aydınların tanıklıklarıyla aktarıldı. Beykoz'da küçük bir dükkanda kurulan ve bugün ülke çapında bir sendikaya dönüşen Petrol-İş'in mücadele öyküsü; fotoğraflar, belgeler ve tanıklıkların yanısıra canlandırmalarla perdeye yansıtıldı. Belgesel 1 Şubat 2011 akşamı, İstanbul-Beyoğlu'nda Ses Tiyatrosu'nda izleyicilerle buluştu. Gala gecesine, siyasi parti liderleri, emek örgütlerinin genel başkanları, akademisyenler, demokratik kitle örgütleri ve meslek kuruluşu temsilcileri, sendikamızın geçmişine tanıklık etmiş sendikacılar, gazeteciler, Petrol-İş yönetici ve işyeri temsilcileri, direnişteki Bericap ve Polyplex işçileri katıldılar.

“Kırkbir Uzun Gün - Berec Grevi” Kitabı

Berec grevi emek tarihimizde özgün bir yere sahiptir. 1961 sonrası, toplu sözleşme ve grev haklarına sahip yeni sendikacılık döneminin ilk kritik grevleri arasındadır. Petrol-İş içinse bu grevin daha sembolik bir anlamı vardır. Berec, Petrol-İş Sendikası'nın gerçekleştirdiği ilk grevdir. Grev öncesi ve sırasında sendikanın gösterdiği taktik zenginlikler, yaratıcı eylem biçimleri, moral değerleri ve dayanışmayı yüksel-



tici özgün söylem ve girişimler; profesyonelce yürütülen araştırmacı uzmanlık, iletişim, kamuoyu yaratma ve koordinasyon faaliyetleri emek tarihçilerimiz tarafından özel olarak incelenmeyi hak edecek türdendir. Berec Grevi'nin eski merkez yöneticilerimizden Özkal Yici tarafından hazırlanan öyküsü gerekli ekleme ve düzenlemelerle yayına hazırlandı. Yıllarca basılma şansı bulamadan arşiv raflarında kalmış olan bu kıymetli çalışma böylece yıllar sonra günyüzüne çıkmış oldu.

Berec Grevi'nin yalnızca kendi tarihinin değil, genel olarak işçi hareketi tarihimizin merak uyandırıcı bir eylemi olduğunu düşünen Petrol-İş Sendikası bu çalışmanın geniş okur kitlesine erişmesini sağlamak için kitabın Tüstav-Sosyal Tarih Yayınları arasında okura sunulmasını uygun buldu. Bu anlamda kitap, bir emek örgütüyle emek tarihçiliğimizin temel kurumlarından birisi arasındaki verimli ve umut verici bir işbirliğinin örneği olarak da değer kazandı. Kitap sendikanın 60. yıl etkinlikleri öncesi basılarak katılan tüm temsilcilere dağıtıldı. Aynı zamanda bilim insanlarına ve ilgililere gönderildi ve kitapçılarda yerini aldı.

26. Dönem Genel Temsilciler Kurulu Raporu ve Etkinlikleri

26 Kasım 2010 Tarihinde Antalya-Kemer'de gerçekleştirilen Genel Temsilciler Kurulu öncesi hazırlanan rapor, uzmanlık servislerinin faaliyetlerini tarihsel boyutu içinde değerlendirdikleri bir biçimde düzenlendi ve yayınlandı. Raporda Petrol-İş'te 60 yıldır sürdürülen örgütlenme, eğitim, basın, araştırma, dış ilişkiler, hukuk, sözleşme gibi temel faaliyet alanlarındaki başlıca gelişmeler tarihsel malzemeler eşliğinde sunuldu. Böylece rapor sendikanın 60 yıllık tarihinin kayıt altına alınmasına başka bir açıdan katkı sağlayan bir yayın oldu.

Petrol-İş'in 60. kuruluş yıldönümü; örgütlü olduğumuz işyerlerinden 500'ü aşkın işyeri temsilcisinin, şube ve genel merkez yöneticilerinin ve tüm sendika çalışanlarının katılımı ve çeşitli etkinliklerle 26-27 Kasım 2010'da Antalya- Kemer Grand Haber Hotel'de kutlandı.

Aynı zamanda, her dört yılda bir yapılan Genel Temsilciler Kurulu da toplandı. 26 Kasım'da başlayan ve iki gün süren toplantıların ilk gününde, son dört yıllık döneme damgasını vuran gelişmeler, dünya ekonomisini büyük bir çöküşe sürükleyen ve ülkemizi de derinden etkileyen küresel kriz, dünya ve Türkiye sendikal hareketindeki gelişmeler tartışılıp değerlendirildi. Her şubeden temsilciler örgütün ve işçi sınıfının sorunlarını ele alan konuşmalar yaptılar. İkinci gün belgesel film gösterimi, şubelerimizin müzik, folklor ve tiyatro gruplarının etkinlikleri, kuruluş dönemi genel başkanlarımızdan Ziya Hepbir'in konuşması ve genel başkanın kapanış konuşması ile Petrol-İş kimliğinin güçlendirildiği bir tarihimize saygı etkinliği olarak tamamlandı.



Sendikası 60 yıl!

OCAK JANUARY

PT	SA	ÇR	PR	CU	GT	PZ
MO	TU	WE	TH	FR	SA	SU
				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

ŞUBAT FEBRUARY

PT	SA	ÇR	PR	CU	GT	PZ
MO	TU	WE	TH	FR	SA	SU
				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

petrol-ış

60. Yıl vesilesiyle başlan takvimden bir kare: Berec Grevi'nin ilk günü...

Geçmişten geleceğe 60 Yıl



26. Dönem
Genel Temsilciler Kurulu
Çalışma Raporu
26 Kasım 2010 - Kemer/Antalya

petrol-ış Kadın A J A N D A S I

2011

60 Yılda

Petrol-İş'te

Kadın

KIRKBİR UZUN GÜN

BEREC GREVİ

ÖZKAL YİCİ



BEREC PİL FABRİKASINDA GREV VAR

TÜRKİYE PETROL KONYA ATOM İŞÇİLERİ SENDİKASI PETROL-İŞ



60. Yılımla Kutlayan Petrol-İş'in İlk Grevi

Petrol-İş'in 60.Yıldönümü'nde basılan yayınlardan örnekler

SERVİS RAPORLARI

2011

2007

DIŞ İLİŞKİLER

Giriş

Petrol-İş'in uluslararası sendikal çalışmaları ve ilişkileri küresel kapitalizmin temel trendleri bağlamında şekilleniyor.

Sermaye uluslarötesi şirketlerin denetim ve yönlendirmesi altında sınır tanımaz bir hareketliliğe sahip. Uluslarötesi şirketler üretim süreçlerini, bilimsel teknolojik devrimin yarattığı olanaklardan da yararlanarak, yeniden örgütlüyor, küresel düzeyde tedarik zincirlerine yayıyor. Bu çerçevede içinde, fordist standart üretimden esnek üretime geçiliyor. Güvencesiz istihdam stratejileri ve taşeron ilişkileri hızla yaygınlaşıyor. Üretimdeki bilimsel teknolojik bilgiyi elinde tutan beyaz yakalılar işçi sınıfının yapısında özel bir önem kazanıyor.

Uluslarötesi şirketlerin ve küresel üretim/tedarik zincirlerinin etki alanı genişledikçe sendikalar küresel ağlara yöneliyor. Küresel federasyonlar günlük sendikal çalışmanın ve eylemin merkezi haline geliyor, etkinleşiyor.

Küresel kapitalizm işkolları arasındaki sınırları belirsizleştiriyor. Buna bağlı olarak belli bir işkoluyla sınırlı sendika anlayışı tarihe karışıyor.

Geçen yüzyılın mirası olan mevcut sendikal yapılar ve çalışma yöntemleri küresel kapitalizmin gerçekliğini yansıtmıyor. Eski fordist üretim modeline dayanıyor ve esas olarak ulusal sınırlar içinde faaliyet gösteriyor. Sendikaların son çeyrek yüzyıldaki kan kaybının nedenlerinden biri de bu.

Bu süreçler bağlamında örgütlenme, sendikal hareketin gündeminde öncelikli bir yer alıyor. Bugün sendikalar örgütlenme stratejisi oluştururken şu temel unsuru dikkate almak zorunda: Küresel boyut olmadan etkin bir örgütlenme stratejisi geliştirmek artık mümkün değil. Uluslarötesi şirketlerin sendikal hak ihlalleri ve sendikaları tanımama eğilimi neredeyse kural haline gelmiş durumda. Özellikle Avrupa merkezli şirketler Batı ve Kuzey Avrupa dışındaki ülkelerde çifte standartlı politikalar uyguluyor.

Örgütlenmeye odaklanan sendikaların uluslararası çalışması artıyor. Uluslararası ilişkiler günlük çalışma ilişkisine dönüşüyor. Bu durum karşısında sendikaların uluslararası ilişkiler alanında çalışan kadroları başta olmak üzere bütün kadrolarının geleneksel çalışma anlayış ve yöntemlerini, eski bilgi birikimlerini ve becerilerini sorgulaması ve yenilemesi gerekiyor. Sendikaların yeni temel örgütsel yetenekler geliştirmesi gerekiyor.



Dış İlişkiler Servisi'nin Çalışmaları (2007-2011)

Birleşik Sanayi Federasyonu Süreci ve Petrol-İş

2012 ortalarında sonuçlanması öngörülen küresel birleşik sanayi federasyonunun kurulması süreci önümüzdeki dönemde Türkiye sendikal hareketinin ve Petrol-İş'in gündemine yansımaktadır. Ayrıca, bu sektörlerdeki ICEM üyesi ulusal sendikaların örgütlenme ve eylem birliği *nesnel olanakları* artabilir. Buna hazırlıklı olmalıyız.

Hedef, uluslararası şirketlerin sanayi sektöründeki küresel üretim/tedarik zincirlerinde çalışan işçileri çatısı altında birleştirecek, örgütleyecek ve harekete geçirecek güçlü bir küresel sendikal merkez oluşturmaktır.

Sendikamızın genel başkanı Mustafa Öztaşkın 27 Nisan 2010 tarihinde ICEM'in genel sekreteri Warda'ya gönderdiği mektupta birleşik küresel sanayi federasyonu kurulması girişimini şöyle değerlendiriyordu:

“Birleşik bir küresel imalat federasyonu kurulması fikrini destekliyoruz.

Ulusal sınırlar içinde belli bir işkoluyla sınırlı sendikacılık döneminin bittiği kanısındayım. Bizlere yeni bir üretim paradigması dayatan küresel kapitalizm, birden çok sektörü kapsayan yeni bir küresel sendikacılık anlayışının geliştirilmesini gerektiriyor.

Sendikal hareketin geleneksel yöntem ve araçlarının, uluslararası şirketlerin küresel politika ve araçları karşısında yetersiz kaldığını gözlemliyoruz. Sendikalar küresel ve ulusal düzeyde uluslararası şirketlerin politikalarını yanıtlayacak küresel mekanizmalar oluşturmadığı sürece, tarihsel etkinliklerini yenilemeleri ihtimal dışıdır. Sendikaların stratejilerini, çalışma yöntem ve araçlarını küreselleştirmesi gerekiyor. Sendikal gündemde öncelikli madde, küresel üretim zincirlerini güç kaynağına dönüştürmektir.

Bu bağlamda, küresel bir imalat federasyonu kurulması politikası, günümüz küresel kapitalizminin karşısında bizlere gerekli stratejik araçları sağlayacak, genelde sendikal hareketin stratejik olanaklarını genişletecektir.”

Birleşik küresel sanayi federasyonunun kurulmasıyla *ICEM Türkiye Koordinasyon Kurulu*'nun bileşimi (enerji, kimya, metal, tekstil ve deri işkollarından toplam yirmi civarında sendikanın katılımıyla) genişleyecek, kurul çalışmalarının içeriği çeşitlenecektir. Ayrıca, halen Petrol-İş Dış İlişkiler Servisi'nin yürütmekte olduğu ICEM

web sayfasının Türkçe bölümüyle ilgili çalışmanın yeni küresel federasyon çerçevesinde nasıl örgütleneceği ve yürütüleceğinin belirlenmesi gerekecektir.

ICEM'le İlişkilerde Açılım Dönemi

Sendikamızın ilişkilerinin son dört yılda en fazla ilerleme kaydettiği örgüt ICEM oldu. Genel Sekreter Fred Higgs döneminde bu yönde başlangıç niteliğinde atılan bazı adımlar Genel Sekreter Manfred Warda döneminde sonuç vermeye başladı.

2007 ortalarında Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın ile Genel Sekreteri Mustafa Çavdar'ın ICEM Genel Sekreteri Warda ile Brüksel'de yaptıkları görüşme, ICEM'le ilişkilerimizde yeni bir dönemin açılışının habercisi oldu. Bu görüşmede ICEM Türkiye Koordinasyon Kurulu fikrinin hayata geçirilmesi, ICEM web sayfasının Türkçe bölümünün açılması, kongre ve diğer çalışma toplantılarında eşzamanlı Türkçe çeviri hizmetinin düzenli olarak sağlanması konusunda mutabakata varıldı. Bu üç noktanın Türkiye'deki sektör sendikalarının (ki bugün sayıları 14'ü buldu) ICEM'le etkin bir *çalışma ilişkisi* kurmasında ve geliştirmesinde taşıdığı hayati önemi gözden kaçırmamak gerekiyor.

ICEM'in Kasım 2011'de yapacağı 5. Dünya Kongresi için hazırladığı *Eylem Planı*'nda, federasyonun Türkiye sendikal hareketiyle ilişkisine stratejik yaklaşımı önemli bir yer tutuyor. *Eylem Planı*'nın o bölümünün tam metni şöyle:

“Türkiye, yükselen bir ekonomi olması nedeniyle, ICEM'in gündeminde öncelikli bir ülke olmuştur. Balkanlar'a, Ortadoğu'ya, Kuzey Afrika'ya, Kafkaslar ile Orta Asya'ya, Karadeniz'e ve Akdeniz'e coğrafi yakınlığı Türkiye'ye büyük ekonomik avantajlar sağlıyor. AB'ye üyelik görüşmeleri süren aday ülke olmasına rağmen, Türkiye'de sendikal özgürlükler ve işçi haklarının var olduğunu söylemek zordur. Türkiye ILO'nun 87 ve 98 nolu sözleşmelerini onaylamış olmakla birlikte, yürürlükteki mevzuat sendikal örgütlenmeyi engelleyici bir işlev görmektedir. Memur statüsündeki kamu çalışanlarının toplu sözleşme ve grev hakları yoktur.

ICEM'in ülkedeki üye örgütlerle çalışmalarını uyumlu hale getirmeye yönelik bir *Türkiye Koordinasyon Kurulu* var. Hollanda sendikasının desteklediği *Örgütlenme ve Sosyal Diyalog* konulu ICEM projesi son derece başarıyla uygulandı ve ICEM son dört yılda Türkiye'de üç sektör konferansı düzenledi.

ICEM, Türkiye'deki üye örgütlerle birlikte, Küresel Sendikalar Konseyi'nin, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) ve diğer küresel federasyonların da katılımıyla, ülkedeki çalışma yasalarının ILO normları ve AB kriterlerine uygun ola-



rak değiştirilmesi için aktif bir kampanya yürütecek. ICEM uluslararası kurumlar, işverenler ve kamuoyu nezdinde kapasitesini harekete geçirmek suretiyle, Türkiye'deki üye örgütlerin yürüttüğü örgütlenme çalışmalarına verdiği desteği de sürdürecektir. ICEM, ayrıca, Türkiye'de maden sektöründe taşeronlarla ve eğitimle ilgili düzenlemelerin yetersizliğini de dikkate alarak, maden güvenliğiyle ilgili 176 nolu ILO sözleşmesini onaylaması için Türkiye hükümetine baskı yapacak. Kayıt dışı ekonominin genişliği ve güvencesiz çalışmanın niteliği göz önünde bulundurulacak olursa, ICEM'in *Taşeron İşçiliği Kampanyası* Türkiye açısından önem taşıyor."

Sendikamızın ICEM'le ve kurulacak küresel sanayi federasyonu ile ilişkilerde izleyeceği stratejide bu yaklaşımı dikkate alması hayati bir önem taşıyor.

2007-2011 döneminde ICEM'le birlikte ve ICEM kanalıyla yürütülen ortak projeleri, ICEM'in seferber ettiği dayanışma olanaklarını burada tek tek saymayı gerekli görmüyoruz. Bu açılım döneminde gerçekleşen çalışma ve etkinliklerden birkaç tipik örneğe değinmekle yetiniyoruz. Burada vurgulamak istediğimiz nokta, uluslararası sendikal çalışmalarda Petrol-İş'in küresel kapitalizmin temel gelişme doğrultularını (trendlerini) doğru okuması, politika ve stratejilerini bunu dikkate alarak geliştirmesidir.

ICEM Türkiye Ulusal Projesi

Dünya örgütümüz ICEM ile Türkiye'den ona üye 14 sektör sendikasının birlikte düzenlediği ve Hollanda ulusal sendikal merkezi FNV ile ICEM üyesi FNV Bondgenoten'in birlikte desteklediği örgütlenme konusundaki projenin ilk etkinliği olan *Proje Konferansı* 15-16 Haziran 2009 günlerinde Ankara'da gerçekleşti.

ICEM'in Haziran 2009'da Ankara'da başlayan örgütlenme konulu proje çalışması 8-9 Ekim'de İzmit'te, 5-6 Kasım'da İzmir'de yapılan seminerlerle devam etti.

Türkiye'deki ICEM üyesi 14 sendikadan oluşan ICEM Türkiye Koordinasyon Komitesi'nin onayıyla hayata geçirilen proje çerçevesinde düzenlenen seminerler 2010 yılında da Adana, Çerkezköy, Gebze, Bursa ve Kuşadası'nda sürdü.

Değişik kentlerdeki yerel seminerlere o yörelerdeki şubelerimizin yönetici ve temsilci kadroları katıldılar.

ICEM Türkiye Projesi Kasım 2010 sonunda Ankara'da düzenlenen *Proje Nihai Konferansı*'yla sona erdi.

Proje çerçevesindeki konferans ve seminerlere Asya-Pasifik, Almanya, Fransa, İs-

panya, Hollanda, Danimarka, İsveç, ABD, Brezilya, Belçika sendikalarından temsilciler katıldılar.

ICEM Ortadoğu Çalışmaları ve Petrol-İş

ICEM Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesindeki üye örgütleri toparlamak için 2005 yılından bu yana düzenlediği çalışma toplantılarına zaman zaman sendikamızı da gözlemci olarak çağırırdı. Son olarak 29-31 Ekim 2010 günlerinde İstanbul'da yapılan "Irak Petrol Sendikalarının Birlik Semineri"ne ICEM Petrol-İş'i de davet etti. ICEM üyesi yedi Irak sendikasının yanı sıra Güney Afrika sendikası ile Petrol-İş'in katıldığı toplantıda sendikalar mücadele deneyimleri ve stratejileri konusunda bilgi ve deneyim alışverişinde bulundu. Seminere ICEM Başkanı Zokwana ile Genel Sekreteri Warda da katıldı.

Küresel Eylem Günü

Küresel sendikal örgütlerin *İnsana Yakışır Çalışma İçin Küresel Eylem Günü* olarak belirlediği 7 Ekim'de üç yıldır dünyanın bütün ülkelerinde sendikal etkinlikler ve eylemler düzenleniyor.

Dünya örgütümüz ICEM 2009 yılı 7 Ekim'indeki Küresel Eylem Günü'nün ana konusunu özellikle "*Türkiye ve Tayland'da güvencesiz istihdam ve taşeron işçiliği*" olarak belirlemişti. Hazırlanan program uyarınca, küresel sendikal örgütlerin temsilcileri 2 Ekim'de İstanbul'da ortak bir basın toplantısı düzenlediler. Bu çerçevede İstanbul'da başlatılan etkinlikler Tayland'da devam etti. Dünyanın bütün kıtalarında sendikalar bu eylem gününe aktif olarak katıldılar.

Küresel ağ ilişkilerine doğru: Unilever

Birden çok sektörde faaliyet gösteren Unilever'de örgütlü olan Uluslararası Kimya Enerji Maden İşçileri Federasyonu ICEM, Uluslararası Gıda İşçileri Federasyonu IUF ve Uluslararası Nakliyat İşçileri Federasyonu ITF üyelerinin bir araya geldiği *Unilever Küresel Ağı'nın* toplantısı Aralık 2009'da Amsterdam'da yapıldı.

Sendikamızın da temsil edildiği toplantının ana amaçlarını ICEM şöyle tanımlıyordu:

- ◆ Unilever yönetimine karşı ortak sendikal yaklaşımı tartışmak
- ◆ Şirkette ülkeler itibarıyla mevcut örgütlenme olanaklarını değerlendirmek



- ◆ Unilever'deki sendikaların özellikle yaygın taşeron uygulamasına karşı örgüt- lülüğünü ulusal ve uluslararası düzeylerde güçlendirmek
- ◆ Geleceğe yönelik çalışma planını görüşmek

ICEM Kimya Konferansı

27-28 Ekim 2010 tarihinde İstanbul'da yapılan *ICEM Dünya Kimya Konferansı*'na 40 ülkeden 250 delege katıldı. Konferansın ev sahipliğini Petrol-İş yaptı.

Alman kimya sendikası IGBCE'nin Ekonomi Bölümü başkanı olan ve yeniden ICEM'in kimya ve ilaç sektör başkanı seçilen Nieber, hükümetlerin krize yol açan eski poli- tikalara (yani neoliberal politikalara) dönmemesi gerektiğini söyledi. Nieber küresel kriz nedeniyle dünya ölçeğinde istihdamda 34 milyon kayıp olduğunu söyledi ve sek- törün karşı karşıya kaldıkları zorlukları vurguladı. Nieber, "Sendikalar olarak dü- zenleyici kuralların artırılmasını talep etmeliyiz" dedi.

Sendikamızın Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın yaptığı konuşmada, Türkiye'de sen- dikaları etkisizleştirme politikaları uygulandığını vurguladı. "Sendikal hak ve özgür- lüklerle ilgili uluslararası sözleşmeler sistemli olarak ihlal ediliyor" diyen Öztaşkın şöyle devam etti: "Ülkemizde sendikal faaliyeti düzenleyen mevzuat baskıcı ve ya- sakçı özünü koruyor."

Türkiye'nin kimya üretiminde dünyadaki ilk on ülke arasında yer almasına rağmen, yıllardır süren özelleştirmenin istihdamı yüzde 60-70 düşürdüğünü vurgulayan Öz- taşkın, sendikasız ve güvencesiz işgücünün kural haline geldiğini söyledi.

Konferans önümüzdeki dört yıllık döneme ilişkin on bir maddelik bir eylem planının kabulüyle sona erdi (*Eylem Planı*'nın tam metni ICEM web sayfasının Türkçe bölü- münde yer alıyor). Kimya Konferansı, ayrıca, kemer sıkma politikalarına ve önlem- lerine karşı greve giden Fransa'daki, Romanya'daki ve diğer Avrupa ülkelerindeki sendikaları destekleyen bir kararı onayladı.

Konferanstan bir gün önce, 26 Ekim günü yapılan ICEM Başkanlar Kurulu (Prezid- yum) toplantısına ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda'nın davetiyle sendikamızın Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın da katıldı ve bir konuşma yaptı.

ICEM Irak Birlik Semineri

ICEM'in düzenlediği *Irak Sendikaları Birlik Semineri* 29 Ekim 2010 – 31 Ekim 2010 ta- rihleri arasında İstanbul'da gerçekleştirildi. Seminere Türkiye, Irak, Güney Afrika

sendika temsilcileri ile birlikte ICEM ve AFL-CIO Dayanışma Merkezi yöneticileri de katıldı.

ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda'nın ICEM faaliyetlerini anlatan sunumundan sonra bir konuşma yapan Petrol-İş Sendikası Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Nimetullah Sözen özellikle halkların emperyalist güçler tarafından birbirine düşürüldüğü Ortadoğu'da işçi sınıfının uluslararası dayanışmasının sağlanmasının önemini vurguladı.

Üç gün süren görüş alışverişi ve tartışmalardan sonra Irak sendikal hareketinin güçlendirilmesi için şu üç alanda çalışma yürütülmesi kararı alındı:

- ◆ ICEM'in bağıtladığı Küresel Çerçeve Sözleşmeler çerçevesinde Irak'ta özellikle petrol sektöründe faaliyet yürüten çok uluslu şirketlerin takip edilmesi
- ◆ Irak'ta yeni hazırlanan iş yasasının işçiler lehine hükümler içermesinin sağlanması için ve işçi haklarını kısıtlayan maddelerin kaldırılması çerçevesinde bir kampanya yürütülmesi. Yürütülecek bu kampanya sürecinde Irak enerji, petrol, kimya ve gaz işçileri arasında kurulacak ilişkinin ilerletilerek ülkedeki ICEM üyesi sektör sendikalarının oluşturacağı bir "ICEM Irak Koordinasyon Komitesi" kurulması
- ◆ Irak sendikaları ile dayanışma çerçevesinde bölgede faaliyet yürüten ITF ile yakın ilişkilerin sürdürülmesi.

Avrupa Örgütümüz EMCEF'le ilişkiler

Sendikamızın EMCEF'le ilişkileri ICEM'le olan ilişkileri ölçüsünde gelişme kaydetmedi. Bunun nedenlerinden biri, EMCEF'in çalışmalarını sadece AB perspektifiyle, AB'nin inşasında katalizörlük işleviyle sınırlı tutması, her konuya Avrupa merkezli yaklaşmasıdır. EMCEF'in birçok etkinliği (sözgelimi Avrupa İşletme Konseyleriyle, toplu sözleşmeyle ilgili çalışmaları) genelde AB üyesi ülkelerin sendikalarına açık. AB'ye odaklanmış özgül politikalarıyla EMCEF'in *toplumsal hareket* yönü kaybolmuş durumda.

Buna rağmen, *Jotun* uyuşmazlığında ve özellikle *Novamed* örgütlenmesi ve grevinde, ICEM'in ve diğer kardeş örgütlerin yanı sıra, EMCEF'in ve onun genel sekreteri Reinhard Reibsch'in da katkıları oldu.

Ayrıca, bilindiği gibi, belli ortak eğitim projeleri EMCEF'in de katılımıyla gerçekleştirildi. Nitekim bunlardan biri, İsveç sektör sendikası IF Metall'in desteği ve katılımıyla 2010'da da devam etti.



Federasyon Avrupa Metal İşçileri Federasyonu ve Tekstil İşçileri Federasyonu ile aynı çatı altında birleşerek yeni bir Avrupa Sanayi Federasyonu kurma çalışmalarını yürütüyor.

8. EMCEF Genel Kurulu

30 Haziran ve 1 Temmuz 2010 tarihlerinde, 130 katılımcı Paris'te EMCEF'in 8. Olağanüstü Genel Kurulu için bir araya geldi.

Genel kurulun gündemindeki ana konu yeni bir Avrupa İmalat Federasyonu kurulmasıydı.

Yeni bir Avrupa İmalat Federasyonu kurulması konusunda, katılımcılar, EMCEF'in, metal federasyonu EMF'nin ve tekstil federasyonu ETUF:TCL'nin çalışmalarını Avrupa düzeyinde bu alana odaklaması gerektiğini dile getirdiler. Daha sonra açılan tartışmada gelecekteki sendikal strateji ve politik hedefler, örgütsel ve yapısal konular üzerinde duruldu.

Petrol-İş'in önereleri

Petrol-İş Sendikası 8. EMCEF Genel Kurulu'na iki ayrı önerge sundu. İlk önerge, Petrol-İş'in de üyesi olduğu Güneydoğu Avrupa Enerji Sendikaları Bölge Ağı (RETUNSEE) ile EMCEF arasında diyalog kurulması ve bu ağın AB'nin ilgili kurullarında tanınması için EMCEF tarafından çalışma yapılması talebine ilişkindi. Bu önerge Genel Kurul'da aynen kabul edildi.

Gazze ablukasının kaldırılması, ayrılıkçı duvarın yıkılması, Filistin işçileri ve sendikalarıyla dayanışma konusundaki diğer önerge ise Önerge Komitesi tarafından yeniden kaleme alınarak kabul edildi. Önergenin nihai biçiminde yardım konvoyuna karşı girişilen askeri operasyonun soruşturulması, Batı Yakası'nda yeni yerleşim alanlarının inşasının derhal durdurulması ve Gazze ablukasının insani yardıma açılması talepleri dile getirildi.

Güneydoğu Avrupa Örgütümüz RETUNSEE

2005'ten bu yana kurumlaşma sürecini tamamlamaya çalışan bu bölge ağının, bildiği gibi, başlangıçtan beri içindeyiz. Kurucu üyeyiz. Başkanlar Kurulu'ndayız ve Yönetim Kurulu'ndayız. Mustafa Öztaşkın RETUNSEE'nin mali sekreteri.

Bölge Ağı küresel federasyonlar ile Avrupa sendikal merkezleri ve AB Enerji Topluluğu nezdinde tanınmasını sağlayacak çalışmalar ve görüşmeler yapıyor. Bugüne

kadar Güneydoğu Avrupa Enerji Sendikaları Bölge Ağı'nı (RETUNSEE) sadece ICEM açıkça tanıdı; Sayın Warda ağın İstanbul Genel Kurulu'na katıldı ve ortak çalışma önerisinde bulundu. EMCEF'in 2010 yılının Haziran ayında yapılan genel kuruluna, Petrol-İş, RETUNSEE'nin EMCEF tarafından tanınmasını öngören bir önerge verdi. Önerge genel kurulda oybirliğiyle kabul edildi.

İstanbul toplantısı

RETUNSEE Başkanlar Kurulu ile ağ üyesi sendikaların başkanlarının katıldığı toplantı, 11 Aralık 2010 günü İstanbul'da yapıldı.

Arnavutluk, Sırp Cumhuriyeti, Hırvatistan, Sırbistan, Slovenya, Makedonya, Romanya, Kıbrıs (her iki kesimden), Yunanistan ve Türkiye'den on altı enerji ve kimya sendikasını temsilen yaklaşık otuz delegenin katıldığı toplantıda sendikamızı Genel Başkan Mustafa Öztaşkın ve Genel Mali Sekreter İbrahim Doğangül temsil etti. RETUNSEE Başkan Yardımcısı Mustafa Öztaşkın, açılıştaki konuşmada, esas olarak ağın geleceğinin tartışılacağı toplantının bu yönüyle tarihi bir nitelik taşıdığını vurguladı. RETUNSEE Başkanı Franc Dolar, Genel Sekreteri Nikos Orfanos ve ağın kurucu başkanı Milan Kovaçević de toplantının tarihi önemini vurguladılar.

Bütün katılımcılar Romanya'da yapılacak kongreden geçecek yeni bir çalışma planını esas alarak RETUNSEE'nin daha güçlü bir şekilde sürmesi gerektiği, bölgenin özgül sorunlarının bu ihtiyacı dayattığı konusunda mutabık kaldılar.

Öztaşkın yaptığı değerlendirme konuşmasında, "Bu toplantı, birliğimizin pekiştiği, güçlendiği bir toplantı oldu. Kongrede önümüze yeni bir çalışma planı koyacağız. Çünkü ağın kuruluşundaki gerekçeler ortadan kalkmadı, aksine daha da güncel hale geldi" dedi. Öztaşkın konuşmasını şöyle tamamladı:

"Bu ağı güçlendirecek ve daha da büyüteceğiz. Ağ bölgemizin en önemli sendikal merkezlerinden biri olacak. Bölgemizde uygulanacak enerji yatırımlarında, politikalarında sosyal taraf biziz, hatta tek sosyal taraf biziz. RETUNSEE dört yılda çok önemli işler başardı. Bu çalışmalar istediğimiz seviyede olmasa da önümüzdeki dönemde daha da başarılı çalışmalar yapılacaktır. Bu toplantı önemlidir. RETUNSEE'nin 19 Mart Kongresi ise yeniden ayağa kalktığımız bir toplantı olacaktır."

2. RETUNSEE Kongresi

Güneydoğu Avrupa Enerji Sendikaları Ağı'nın 2. Kongresi 18-20 Mart 2011 günlerinde Romanya'nın başkenti Bükreş'te yapıldı. Kongrede ağın dört yıllık geçmişi değerlendirilerek geleceğe yönelik kararlar alındı.



Kongrede bir konuşma yapan Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın RETUNSEE'nin varlığını gerekli kılan koşulların sürdüğünü ve bu çerçevede ağın ortak bir mücadele stratejisi oluşturması gerektiğini vurguladı.

Ağın genel sekreteri Yunanistan Petrol ve Gaz İşçileri Federasyonu Başkanı Nikos Orfanos karşılaşılan çeşitli zorluklara rağmen RETUNSEE'nin bugüne kadar önemli bir yol katettiğinin altını çizdi. Uluslararası kuruluşların ve çokuluslu şirketlerin ülkeleri yönettiğini ifade eden Orfanos haklarımızı isteyerek değil mücadele ederek elde edeceğimizi belirtti.

Seçimlerde ağın yeni yönetimi şöyle oluştu:

Başkan Petre Tancau – Romanya Kimya ve Petrokimya İşçileri Sendikası
Başkan Yardımcısı Franc Dolar – Slovenya Enerji İşçileri Sendikası
Başkan Yardımcısı Goran Tačić – Sırbistan Enerji ve Petrokimya İřçileri Sendikası
Genel Sekreter Nikos Orfanos – Yunanistan Petrol Gaz ve Kimya İşçileri Federasyonu
Mali Sekreter Mustafa Öztaşkın – Petrol-İş

Avrupa Sosyal Forumu ile Tanışma

Sendikamızın Eylül 2008'de İsveç'in Malmö kentinde düzenlenen 5. Avrupa Sosyal Forumu'nda ve daha sonra 2010'da İstanbul'da düzenlenen 6. Avrupa Sosyal Forumu'nda temsil edilmesi, kapitalist küreselleşme karşıtı ve barış yanlısı bu zemindeki tartışmalara katılması sendikal alandaki çalışmalarımızı besleyecek bir adımdır. Bu zeminde yapılacak ortak çalışmalar ve kuracağımız ilişkiler stratejik olanaklarımızı ve sendikal politikalarımızı zenginleştirecektir.

Örgütlenmeye Yönelik Çalışmalar ve Dayanışma

Sendikal örgütlenme artık küresel bir çalışma. Küresel çalışma önümüzde bir zorunluluk ve olanak olarak duruyor. Dış İlişkiler Servisi'nin örgütlenmeye yapabileceği katkı örgütlenmenin bütün aşamalarını kapsayan stratejik bir nitelik taşıyor.

Servisimizin örgütlenme bağlamındaki çalışmalara katkısı çok uluslu şirketler bazında yürütülüyor. Çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmeyle ilgili dosyalar esas olarak Örgütlenme Servisi'nde. Dış İlişkiler Servisi ise lojistik destek sağlıyor. Aynı şey sendikamızın Örgütlenme ve Tanıtım Kampanyası için de geçerli.

Ama bir noktayı unutmamak gerekiyor: Bütün bunlara rağmen, küresel çalışmanın başarısı, sendikamızın yerel örgütlenme çalışmasının sağlam tutulmasına bağlıdır.

Sendikamızın uzmanlarının Yönetim Kurulu'na verdiği 3 Ocak 2011 tarihli ortak rapordaki saptamayı burada belirtmek gerekiyor: “Son dönemde Petrol-İş'in her kademedeki kadroları giderek örgütlenmeye odaklanıyor, her çalışmayı örgütlenme bağlamında değerlendiriyor. Örgütlenmeye katkı sendikal çalışmadaki performansımızın kriteri haline geliyor. Bu yönde ciddi bir gelişme var. Bu bağlamda, değişik örgüt kademeleri ve kadroları arasında koordinasyonun ve bilgi akışının daha yeterli bir düzeye getirilmesi gerekiyor. Aynı sorun uzmanlık servisleri için de geçerli.”

Novamed

Novamed'de örgütlenme sürecinin daha başlangıcında sendikamız ICEM'i, EMCEF'i ve ana şirket Fresenius'un genel merkezinin bulunduğu Almanya'daki kimya sendikası IGBCE'yi bilgilendirdi. Bu düzenli bilgi akışı bütün örgütlenme, toplu sözleşme müzakeresi ve grev süreci boyunca kesintisiz devam etti. Uluslararası sendikal dayanışma bu bilgi akışına dayalı olarak şekillendi. Petrol-İş Dış İlişkiler Servisi Novamed örgütlenme ve grev süreci boyunca Petrol-İş'in uluslararası irtibat birimi olarak çalıştı.

Standard Profil

Standard Profil işyerinde 2003 yılından bu yana devam eden örgütlenme çalışması sırasında işveren sistematik sendikal baskı uyguladı ve birçok işçiyi sendikal nedenden işten çıkardı. Bu nedenle, işyerindeki örgütlenme birkaç yıl kesintiye uğradı.

İşten atılan işçilerin işe iadesi konusunda verilmiş mahkeme kararlarını uygulamayan şirket yönetimi ulusal ve uluslararası kuralları çiğnemeye devam etti. Bunun üzerine, üst örgütümüz Türk-İş ile sendikamız Petrol-İş, dünya örgütümüz ICEM'in de aktif desteğiyle, 2008 yazında Dünya Bankası'na bağlı *Uluslararası Finans Kurumu*'na (IFC) başvurdu. Şikâyet başvurusunda, IFC'nin kredi verdiği şirketler arasında yer alan *Standard Profil*'in sendikal hakları sistemli bir şekilde ihlal ettiği, bunun uluslararası normlara ve IFC'nin kredi önkoşulu olarak öngördüğü 2 nolu *Performans Standartları*'nda öngörülen kurallara aykırı olduğu belirtilerek gereğinin yapılması istendi.

IFC olayı inceleyerek Şubat 2009 tarihli bir değerlendirme/tavsiye raporu hazırladı.

Yapılan değerlendirme sonucunda IFC'nin Ombudsman Ofisi, Şubat 2009'da, *Standard Profil* yönetiminin işyerinde IFC'nin 2 Nolu Performans Standartları konusunda



bilgilendirme çalışması yapması, işçilerin ve şirket yönetiminin bu konuda eğitilmesi ve bu çalışmaların denetlenmesi konusunda tavsiye kararı aldı. Tavsiye kararının öngördüğü önlemler uygulandı. Böylece bu işyerinde tıkanmış ve kesintiye uğramış örgütlenme çalışmasının önü uluslararası bir mekanizmanın kullanılması suretiyle açılmış oldu.

Bütün bunlara rağmen *Standart Profil* yönetiminin örgütlenen işçilere baskı uygulamaya başlaması üzerine *Uluslararası Finans Kuruluşu IFC*'ye uyarı başvurusunda bulunuldu. Ayrıca, sendikamızın 21 Mart 2011'de konuyla ilgili bir basın toplantısı düzenleyeceği dünya örgütümüz ICEM'e bildirildi. ICEM'in Kampanyalar Sorumlusu Dick Blin basın toplantısında bulunmak üzere Türkiye'ye geldi. ICEM, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu IMF, Alman kimya sendikası IG BCE ve *Volkswagen Dünya İşletme Konseyi* Standart Profil işçileriyle dayanışmalarını belirten mesajlar gönderdiler.

Şirketi Hindistan kökenli *Ruia Grubu*'nun devralması nedeniyle sendikamız işyerindeki örgütlenme çalışmasını bu yeni gelişmeyi dikkate alarak sürdürüyor.

Bericap ve Polyplex

Sürmekte olan Bericap ve Polyplex direnişleriyle ilgili olarak ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda Nisan ayı başlarında her iki şirketin Almanya ve Hindistan'daki genel merkezlerine uyarı mektupları gönderdi. Şirket yönetimlerinden uyuşmazlığı çözmek için bir an önce adım atmalarını ve toplu olarak işten atılan işçileri işe iade etmelerini istedi. Aksi takdirde, ICEM ile birlikte metal federasyonu IMF ve Alman metal sendikası IG Metall'in ortak girişimlerde bulunacağını vurguladı. ICEM Genel Sekreteri, ayrıca, her iki uyuşmazlığın çözümüne yönelik görüşmelerde gerekirse memnuniyetle rol alabileceğini belirtti.

Son olarak, *Bericap*'taki toplu işten çıkarmaların sendikal nedenlerle yapıldığını ve yasalara açıkça aykırı olduğunu saptayan Çalışma Bakanlığı Teftiş Kurulu raporu'nun İngilizce kopyası *Bericap*'ın Almanya'daki tepe yöneticilerine ve ICEM'e gönderildi. ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda ICEM Sektörel Faaliyetler ve Endüstri İlişkileri Direktörü Kemal Özkan ile birlikte 6 Temmuz 2011 tarihinde direnişteki Bericap ve Polyplex işçilerini ziyaret etti. ICEM Genel Sekreteri Warda yaptığı konuşmada ICEM'in direnişteki işçilerin başarılı olmasına yönelik elinden gelen her türlü dayanışmayı göstermeye devam edeceğini vurguladı.

Polyplex'te direniş çadırı 246. gününde kaldırıldı. Ancak Petrol-İş'in ve Petrol-İş üyesi işçilerin hukuk mücadelesi sürüyor. Bericap direnişi ise 209. gününde işverenle varılan anlaşmanın ardından sona erdirildi.

İkili İlişkilerde Yeni Bir Anlayış

İşkolu düzeyinde münferit ulusal sendikalarla olan ilişkilerimiz giderek uluslararası sendikal merkezlerin çatısı altına çekiliyor. Bu süreçte işlevsiz ikili ilişkiler giderek yok oluyor, yerini farklı karakterde, ortak proje temeline dayalı ikili ya da çoklu çalışma ilişkilerine bırakıyor. Bu konuda birkaç örnek vermek isteriz.

Akzo Nobel

Hollanda sendikal örgütü *FNV Bondgenoten* ile sendikamız arasında varılan bir anlaşma uyarınca, FNV, Hollanda merkezli *Akzo Nobel* çokuluslu şirketinin Türkiye'deki işyerlerinde yapılabilecek örgütlenme çalışmaları için sendikamıza destek verdi. Sendikamız, FNV'nin yürüttüğü *Şirket İzleme programı* çerçevesindeki çalışmalara katıldı, bu çerçevede şirketin Türkiye'deki faaliyetleriyle ilgili kapsamlı bir araştırma raporu hazırlandı. Bu çalışmaların bir aşamasında ICEM de sürece katıldı ve Akzo Nobel Şirket Ağı, Petrol-İş'in de katılımıyla oluşturuldu. Bu proje çerçevesinde yürütülen çalışmalara Örgütlenme Servisimiz aktif olarak katılmaktadır. Akzo Nobel Şirket Ağı ve diğer iletişim çalışmaları tarafımızdan izlenmektedir.

Sanofi Aventis

Petrol-İş Sendikası'ndan üç kişilik bir delegasyon, Fransa'daki ulusal sendikal merkezlerden CGT'ye bağlı Fransa Kimya İşçileri Federasyonu (FNIC) delegasyonu ile Ağustos 2009'da Fransa'nın başkenti Paris'te bir araya geldi.

Toplantının ana konusu Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu *Eczacıbaşı-Zentiva* şirketinin Fransız çok uluslu *Sanofi Aventis*'e devredilmesi idi.

FNIC temsilcileri *Sanofi Aventis*'in dünyadaki ve Fransa'daki faaliyetlerini anlatan bir sunum yaptı. *Zentiva*'yı satın alan *Sanofi Aventis*'in Türkiye'de de kayda değer bir işçi sayısına ulaştığı belirtildi. İstihdam bağlamında dünyada yedinci olan Türkiye'nin bu sayı ile orantılı olarak Avrupa İşletme Konseyi'nde yer alabileceği vurgulandı.

Her iki sendika bundan böyle şirketteki ücret ve çalışma koşulları, şirketin üretim ve istihdam stratejileri gibi konularda bilgi alışverişinde bulunacak, koordine davranmaya yönelik ortak çalışma yürütecek.

Sanofi Aventis dosyası Araştırma Servisi'nde.



Belçika sendikal heyetiyle görüşme

Bu yıl İstanbul'da düzenlenen Avrupa Sosyal Forumu etkinlikleri çerçevesinde ülkemizde bulunan Belçika Genel İşçi Federasyonu FTGB'nin çeşitli birim ve bölgelelerinde faaliyet yürüten yedi meslektaşımız 2 Temmuz 2010 tarihinde sendikamızın genel merkezini ziyaret etti. Şirket ve şirketteki sendikal durum hakkında bilgi ve deneyim alışverişinde bulunan delegasyon sendikamız Genel Yönetim Kurulu üyeleri ile küreselleşen sermayeye karşı sendikal hareketin mücadele yöntemleri ve uluslararası dayanışma konusunda görüşmelerde bulundu.

Konuk heyet, daha sonra, Belçika kökenli bir çok uluslunun çatısı altında faaliyet yürüten *Arılı Plastik* işyerinde incelemelerde bulundu.

Sendikamız genel başkanı ve genel sekreterinden oluşan bir delegasyon Mayıs 2007'de Brüksel'de sanayi ve hizmet sektöründeki işçilerin örgütü *La Centrale Générale* yöneticileriyle görüşmüş, iki sendika arasında üç aşamalı bir işbirliği kurulması konusunda anlaşmaya varılmıştı.

Anlaşmada *La Centrale Générale* ile Petrol-İş'in önce bilgi alışverişine girmesi, daha sonra eğitim alanında işbirliği yapması ve deneyim alışverişinde bulunması, üçüncü aşamada ise her iki sendikanın örgütlü oldukları çok uluslu şirketlerle ilgili ortak çalışma yapması öngörülüyordu.

Belçika sendikası, ülkedeki iki büyük sendikal merkezden biri olan, 1,2 milyon üyeli Belçika Genel İşçi Federasyonu'na (FGTB) bağlı. Kimya, ilaç ve petrol işçilerini de çatısı altında topluyor.

Brezilya Kimya Sendikası ile görüşme

Brezilya ABC (Santo Andre, Sao Bernardo do Campo ve Sao Caetano do Sul kentlerinden oluşan Brezilya'nın gelişmiş sanayi bölgesi) Kimya İşçileri Sendikası'ndan bir delegasyon 26 Ekim 2010 günü sendikamızı ziyaret etti.

Petrol-İş Sendikası Genel Merkezi'nde yapılan görüşmeye sendikamız merkez yönetimi ve uzmanları ile Brezilya Kimya Sendikası merkez yönetici ve uzmanları katıldı.

Bu bağlamda iki sendika arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi konusunda bir "Teknik İşbirliği Projesi" protokolü imzalanmasına karar verildi. Projeye özellikle Eğitim Servisi, Örgütlenme Servisi, Araştırma Servisi'nin yanı sıra katkısı olabilecek diğer servisler de katılacak. Dış İlişkiler Servisi ise projeye lojistik destek sunacak.



Protokol 27-28 Ekim 2010 tarihinde İstanbul Ataköy'de yapılan ICEM Dünya Kimya Konferansı sırasında imzalandı.

Romanya Kimya Sendikası ile görüşme

27 Kasım 2010 tarihinde İstanbul'da düzenlenen ICEM Dünya Kimya Konferansı sırasında Petrol-İş Sendikası ile Romanya Kimya Sendikası FSLCP arasında yapılan görüşmede iki sendika arasındaki işbirliği çerçevesinde bazı kararlar alındı. Sendika başkanlarının katılımıyla gerçekleşen görüşmede gelecekte ortak çalışma toplantıları düzenlenmesi, işyeri ziyaretleri ve sektörle ilgili karşılıklı bilgi ve deneyim alışverişi yapılması konularında anlaşmaya varıldı.

Özbekistan ve Kazakistan Sendikaları ile görüşme

ICEM Dünya Kimya Konferansı vesilesiyle Petrol-İş heyeti ile Özbekistan ve Kazakistan Kimya Sendikaları başkanları 28 Ekim 2010 tarihinde görüş alışverişinde bulundu. Görüşmede ilişkilerin bir protokole bağlanması kararlaştırıldı. Oluşturulan protokol taslakları çerçevesinde sendikalar arasındaki bilgi ve deneyim alışverişinin artırılmasına karar verildi.

Rusya Kimya Sendikası ile görüşme

29 Ekim 2010 günü sendikamızın genel merkezinde bir araya gelen Rusya Kimya Sendikası ile Petrol-İş heyetleri görüş ve bilgi alışverişinde bulundu. Rusya Kimya Sendikası'nın başkanı Alexander Sitnov ile sendikamızın genel başkanı Mustafa Öztaşkın iki sendika arasındaki ilişkilerin bir protokole bağlanması konusunda anlaşılır. Düzenlenen protokolde iki sendikanın ortak çalışma toplantıları düzenlemesi, heyet alışverişinde bulunması ve çeşitli alanlarda düzenli bilgi ve deneyim alışverişi yapması öngörülmüştür.

Dış İlişkiler Servisi Nasıl Çalışıyor?

Mutfak çalışması

Mutfak çalışması, yani düşünsel çalışma ve yayın çalışması yapmayan bir dış ilişkiler servisi delegasyon trafiğinin teknik ayrıntılarında boğulabilir. Petrol-İş Dış İlişkiler Servisi dünya sendikal hareketinin genel ve sektörel gelişme trendlerini dikkatle izliyor.

ICEM web sayfasının Türkçe bölümü sendikamızın önerisiydi. Bu bölüme materyal üretilmesi işini başından bu yana servisimiz yürütüyor. ICEM'in iki haftada bir gün-



cellenen haber bülteni *InBrief*'ten seçme haberlerin ve taşeron ana bülteninin Türkçe'ye aktarılmasının yanı sıra, şimdiye kadar, ICEM'in işkolu konferans raporlarını, son kongresinin ana raporunu, ICEM Başkanı ile Genel Sekreteri'nin kongre konuşma metinlerini çevirip yayına hazırladık. Ayrıca, son dönemde, ICEM'in 2004 tarihli taşeron raporu yayına girdi.

Daha önceki yıllarda yayımlanan *Dünya Sendikal Hareketi Dosya Dizisi* ve *REACH* kitabı ile birlikte bütün bu çalışmalar sendikal hareketin kolektif bilgi dağarını beslemeyi amaçlıyor. Kaldı ki bu yayınlardan sadece sendikal çevrelerin değil, akademik çevrelerin de yararlandığını biliyoruz.

Bu mutfak çalışması sürecek. İşçi sınıfının ve dünya sendikal hareketinin ortak ve zengin dağarından düşünsel yönden beslenmeyen ve düzenli olarak bilgilenmeyen kadrolar sendikal hareketi doğru olarak kavrayamaz ve fikir üretemez.

Dosya devri

Son beş yıldır Dış İlişkiler Servisi'nin gündemindeki işleri içeren bazı dosyaları, ilgili itibarıyla, başka servislere devrediyoruz. O dosyaların içeriğini oluşturan çalışmaları o servislerdeki arkadaşlarımız yürütüyor.

Birkaç örnek: EMCEF ile İsveç sektör sendikası IF Metall'in ve Türkiye'den de Kristal-İş, Petrol-İş ve Lastik-İş'in katıldığı *ortak eğitim projesinin dosyası* yaklaşık dört yıldır Eğitim Servisi'nde. ICEM'in *Hazar Ağı Projesi'nin* dosyası yine birkaç yıldır Araştırma Servisi'nde. Hollanda federasyonu FNV Bondgenoten ile birlikte yürütülen *Akzo Nobel* projesinin dosyası Örgütlenme Servisi'nde. Son olarak, Fransa merkezli çok uluslu *SanofiAventis*'le ilgili olarak iki Fransız kimya sendikasıyla (CGT'ye bağlı FNIC ve CFDT'ye bağlı FCE ile) yürütülecek ortak çalışmanın dosyası Araştırma Servisi'ne verildi.

Bu yöntem yapılan çalışmanın daha etkin yürütülmesini, uluslararası ilişkilerin ve onun bilgisinin sadece Dış İlişkiler Servisi'nin tekelinde kalmamasını, sürece başka servislerin de katılmasını, bilginin yayılmasını ve paylaşılmasını sağlıyor.

Örgütlenmeye lojistik destek

Örgütlenme Servisi'nin organizatörlüğünde yürütülen, İletişim ve Tanıtım Kampanyası da dahil, örgütlenme gündeminin uluslararası boyutuyla ilgili bütün çalışmalar servisimiz tarafından yürütülüyor.

Eğitime destek

Eğitim Servisi tarafından dzenlenen *Temsilci-Yönetici Eğitimleri*'ne sendikamızın diğer servisleri gibi Dış İlişkiler Servisi de destek veriyor. Kendisine ayrılan ders saatinde, servisimiz uzmanları, "Uluslararası İlişkiler ve Sendikamız" konusunu işliyorlar.

Basın-Yayına destek: dosyalar

Petrol-İş dergisinin her sayısına bir dünya sendikal hareketi dosyası hazırlıyoruz. Her dosya bir ana konu çevresinde oluşturuluyor. Şimdiye kadar şu dosyalar yayımlandı:

- ◆ Küresel Kriz ve Sendikalar
- ◆ Taşeron İşçiliği ve Sendikalar
- ◆ İnsana Yakışır Çalışma İçin Küresel Eylem Günü
- ◆ İsrail Filistin ve Sendikal Hareket
- ◆ Küresel İmalat Federasyonu
- ◆ Avrupa Sanayi Federasyonu
- ◆ Mısır'da Sendikal Hareket
- ◆ Küresel Sendikal Örgütlenme

Önümüzdeki Dönemde Gündemimiz

Petrol-İş'in uluslararası ilişkilerinin gelişme doğrultusu bugün artık küresel sendikacılık yönünde seyrediyor. Sendikamızın uluslararası ilişkilerinin seyri, örgütümüzün küresel kapitalizm koşullarında sendikal gündemini, stratejik yaklaşımını ve çalışma yöntemlerini yenileyebildiğini gösteriyor.

Dış İlişkiler Servisi'nin gündeminde bu çok yönlü çalışmayı sürdürme görevi duruyor.



ARAŞTIRMA

Sendikal mücadelenin etkili ve sonuç alıcı hale gelmesi, sendikal örgütlülüğün güçlenmesi ve verilen haklı mücadelenin meşruluğunun geniş halk kesimleri tarafından kabul edilmesi, sendikaların sistematik bir araştırma faaliyeti yürütmesine bağlıdır.

Sendikaların araştırma faaliyetleri bu açıdan, toplu sözleşme, örgütlenme, eğitim ve basın-yayın çalışmalarına doğrudan destek olurken, sendikal politikaların belirlenmesinde stratejik bir perspektif de sağlamaktadır. Petrol-İş Sendikası, bu gerçeğin bilinciyile 1962 yılından bugüne ayrı bir departman kurarak ördüğü araştırma faaliyetlerini, sendikamızın ihtiyaçları doğrultusunda 2007-2011 döneminde de sürdürmüştür.

Araştırma Servisi, 2007-2011 döneminde, önceki dönemlerde olduğu gibi periyodik olarak çıkarılan kurul raporlarının hazırlanmasında koordinatörlük ve editörlük görevlerini yerine getirmiştir. 2010 yılında çıkarılan Genel Temsilciler Kurulu Raporu ile 25 ve 26. Genel Kurul Çalışma Raporları, Servisimizin koordinatörlüğünde hazırlanmıştır. Ayrıca, dört ayda bir yapılan Başkanlar Kurulu ve Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Çalışma Raporları'nın hazırlanmasında da Araştırma Servisi'nin benzer bir sorumluluğu bulunmaktadır.

1- Kriz ve Petrol-İş

Araştırma Servisi'nin çalışmalarının en önemli boyutunu ekonomik araştırmalar oluşturmaktadır. Ekonomik araştırmalarda, ülke ekonomisindeki makroekonomik gelişmelerin, emekçi sınıflar ve sektörümüz ile üyelerimizin çalışma şartları üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Sendikal faaliyetleri, emekçi kesimleri ve üyelerimizi yakından ilgilendiren istihdam, işsizlik, ücret ve gelir dağılımı dinamikleri de aynı çerçevede takip edilmektedir.

Araştırma Servisi 2007-2011 döneminde, yukarıda çizilen çerçeve doğrultusunda tüm dünyayı olduğu gibi ülkemiz ekonomisini ve sektörümüzü derinden etkileyen 2008 krizini mercek altına almıştır. Buna bağlı olarak krizin örgütlü olduğumuz işyerlerine ve bu işyerlerindeki çalışma ilişkilerine etkisini ölçmeye dönük olarak, şirketlerin üretim, satış, istihdam verileri ile buralarda çalışma biçimi ve ilişkilerinde yaşanan değişiklikleri ve işverenin bu konularda aldığı önlemleri içeren bir bilgi formu hazırlanmıştır. Eylül 2008-Eylül 2009 döneminde üye işyerlerimizin temsilcilerinden bu formu doldurmaları talep edilmiş, temsilcilerimizden gelen veriler derlenerek Petrol-İş Başkanlar Kurulu'nda tartışmaya açılmıştır.¹

¹ Çalışmanın krizin en yoğun yaşandığı aylara ilişkin belli sonuçlarına Çalışma Raporu'nun 3. Bölümü'nde yer verilmiştir.

Çalışmada asıl olarak krizin genel etkilerine karşı doğru bir sendikal strateji belirlenebilmesi açısından, ekonomik krizin üye işyerlerimiz ile üyelerimize etkilerinin saptanması ve bu etkilerin düzenli bir şekilde izlenerek, değerlendirilmesini hedeflemiştir.

Ancak bu çalışmada önemsenmesi gereken asıl konu, Petrol-İş'in geçmişteki araştırmalarında sık sık başvurmuş olduğu bir araştırma yönteminin yeniden gündeme getirilmiş olmasıdır. "*Krizin İşyerlerine Etkisini İzleme Formu*" çalışması -ilk olmasından kaynaklı bazı eksikliklerine rağmen-, şubeler ile genel merkezdeki uzmanlık servisleri arasında bilgi alışverişinin sağlandığı, uzun yıllar sonra gerçekleştirilen ilk düzenli çalışma olmuştur.

Form; krizin en yoğun yaşandığı aylarda Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinin tamamına yakın kısmı için doldurulup Araştırma Servisi'ne iletilmiştir. Buna karşın, krizin ilk etkisini yitirmeye başladığı ve buna bağlı olarak sürdürülen sendikal çalışmaların yoğunluğunu kaybettiği dönem olan yaz aylarında daha az form doldurulduğu görülmüştür.

Formun Kapsadığı Aylar	Bilgisi İletilen İşyeri Sayısı
Eylül-Aralık 2008	79
Ocak 2009	86
Şubat 2009	71
Mart 2009	76
Nisan 2009	77
Mayıs 2009	54
Haziran 2009	48
Temmuz 2009	45
Ağustos 2009	70
Eylül 2009	47

Kendi örgütümüzden elde ettiğimiz veriler, krizi anlamakta zengin bir kaynak oluşturmuştur. Ayrıca, temsilcilerimizden başlayarak örgütümüz, bir araştırmanın oluşmasına katkıda bulunmuş ve araştırmanın ara sonuçları yine örgütümüzün kriz sırasında yaptığı tartışmalarda veri olarak kullanılmıştır. Aynı tartışmaların sonu-



cunda ise “*Ekonomik Kriz Karşısında Petrol-İş Politikası*” başlığıyla sendikamızın krize yaklaşımına ilişkin bir belge oluşturulmuştur.

Öte yandan Petrol-İş tarafından krizin dünyadaki boyutlarını ve Türkiye'ye olası etkilerini göz önüne seren “**2008 Dünya Krizi ve Türkiye**” başlıklı bir rapor basılmıştır. Araştırmacı-ekonomist Mustafa Sönmez tarafından hazırlanan ve basımı Mart 2008'de yapılan bu rapor Araştırma Servisi tarafından yayına hazırlanmıştır.

Dünyada ve Türkiye'de krizin yarattığı enkazı ve emekçi sınıflar üzerine etkisini konu alan ve 2008 yılında yine Mustafa Sönmez tarafından Petrol-İş Sendikası için hazırlanan “2008 Dünya Krizi ve Türkiye” başlıklı raporun devamı niteliğinde olan “**Dünyada ve Türkiye'de Krizin 2009 Enkazı ve Gelecek**” başlıklı bir rapor hazırlanmıştır. Yine, bu raporun yayına hazırlanması Araştırma Servisi tarafından gerçekleştirilmiştir. 2010 yılı itibarıyla, dünya krizinin Türkiye'de yarattığı yıkımı gözler önüne seren bu araştırmayı Yordam Yayınevi Haziran 2010'da basmıştır.

2- Sektörel Çalışmalar

Sendikamızın örgütlü olduğu işkolu üç ana ekonomik faaliyeti içermektedir. Bunlar, petrol/doğal gaz arama-üretimi (TPAO), petrol ve doğal gaz boru taşımacılığı (BOTAS) ve dört ayrı alt sektörde kimyasal ürünler imalatıdır. TPAO ve BOTAS işyerlerimiz dışında kalan tüm örgütlü olduğumuz işyerleri, ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasında Türkiye'nin yeni benimsediği NACE Rev.2 sınıflamasına göre;

- ◆ Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı,
- ◆ Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı,
- ◆ Temel eczacılık ürünlerinin, eczacılığa ait malzemelerin ve bitkisel ürünlerin imalatı,
- ◆ Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı ve diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı,

olmak üzere kimya sektöründe yer almaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) uygulamaya sokmak istediği yeni işkolu sınıflaması da NACE Rev.2'yi baz almaktadır. Servisimiz, örgütlü olduğumuz işyerlerinin bu sınıflamaya göre kimya sanayi alt sektörleri bazında dağılımını belirlemek için bir döküm çalışması yapmıştır. Bazı işyerlerimizin, yeni sınıflamaya göre hangi ana sektörde yer aldığı tartışma konusu yapılabileceği görülmektedir. Bir yaklaşıma göre Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerleri, B-Madencilik ve Taş Ocakçılığı; C-İmalat, G-Toptan ve Perakende Ticaret ve H-Ulaştırma ve Depolama olmak üzere 4 ana sektöre dağıtılması

mümkündür. Ancak Sendikamız, petrol ve kimya sektörlerinin teknoloji yoğun ve geniş spektruma dağılan faaliyetleri ile dikey entegre bir yapıya sahip olduğunu düşünmekte ve sektörümüzün üretimden pazarlamaya kadar bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Örgütlü olduğumuz işkolundaki bu alt sektörlerle ilişkin veriler ve gelişmeler takip edilmekte, gereksinimler doğrultusunda bu gelişmelere ilişkin analizler yapılmaktadır. İlaç sektöründe fiyat gelişmeleri ve ilaç şirketlerine etkisi, son dönemde sıkça tartışılan petrol fiyatlarının artışının arkasındaki asıl nedenler büyüteç tuttuğumuz gelişmelere örnek olarak verilebilir.

İşyerlerimizin toplu sözleşme süreçleri öncesinde veya ilgili işyerinde sendikal örgütlülüğümüzü ve üyelerimizi doğrudan etkileyen gelişmelere ilişkin, Merkez Yönetim Kurulu ve şubelerimizin talepleri doğrultusunda işyerinin genel durumunun analizi ve bilgi notları hazırlanmıştır. Bu çalışmaların yapıldığı işyerleri arasında Soda Sanayi, Mutlu Akü, DY0 Boya, Eczacıbaşı-Zentiva, Tüpraş, Petkim ve TPAO sayılabilir.

3- Meslek Standartları Çalışmaları

Ülkemizde 2006 yılından bu yana, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde çalışmalarını sürdüren Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirle-

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi



mekte; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmektedir. 5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu çerçevesinde kurulmuş olan MYK, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumudur.

Kurumun temel görevi; Avrupa Birliği ile uyumlu "ulusal mesleki yeterlilik sistemi"ni kurmak ve işletmektir. Kurum bu görevini, Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, işçi, işveren, meslek kuruluşları ve diğer ilgili kurumlarla işbirliği yaparak yerine getirmektedir.

MYK'nın temel görevleri bağlamında, meslek standartlarının belirlenmesi öncelik taşımaktadır. Eğitim ve öğretim programlarının çalışma hayatı gereklerine göre oluşturulmasında, bireylerin mesleği icra edebilme becerilerinin tespitinde meslek standartları temel teşkil etmektedir.

Ulusal Meslek Standardı (UMS) bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için MYK tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur. MYK, çeşitli sektörlerde meslek standartlarının belirlenmesi için sektör bileşenlerine çağrıda bulunmuştur. Bu doğrultuda 20 ayrı sektörde ulusal meslek standartlarının hazırlanması için çalışmalar başlatılmıştır. Bu sektörlerden birisi de sendikamızın örgütlü olduğu kimya işkoludur.

Kimya Sektöründe Meslek Standartlarını Oluşturma Çalışmaları

Kimya sektöründe mesleki yeterliliklerin ulusal ve uluslararası düzeyde belirlenmesi ve ulusal meslek standartlarının oluşturulması için KIPLAS'ın çağrısıyla KİMYA İŞKOLU MESLEK STANDARTLARININ HAZIRLANMASI projesi başlatılmıştır. **Sendikamız Petrol-İş, kimya işkolunda meslek standartlarının hazırlanması sürecinde, sektörün en önemli bileşeni olan üyelerinin ve sektörde çalışan işçilerin çıkarlarını korumak, örgütlülüğünü güçlendirmek ve meslek standartlarının ulusal düzeydeki kimya sektörünün gerçeklerini gözeterek, bilimsel ve objektif şekilde hazırlanmasını sağlamak için bu projede yer almaktadır.**

Projede kimya sektöründen ve ilgili sanayi kuruluşlarından oluşan toplam 19 kurum yer almaktadır.

Projede Petrol-İş'in Temsiliyeti

Bu projede Petrol-İş Sendikası'nın çalışmalarının koordinasyonu Araştırma Servisi tarafından yürütülmektedir. Projede uzmanlık katkısını ise çalışmaların tüm aşamalarına bizzat katılarak sendikamızı temsil eden Kimya Yüksek Mühendisi Ayfer

Kimya Sektör Platformu İşbirliği Bileşenleri

1	Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası (KİPLAS)
2	Türkiye Kimya Petrol Lastik İşçileri Sendikası (PETROL-İŞ)
3	Kimya Mühendisleri Odası (KMO)
4	Türkiye Kimya Derneği (TKD)
5	Türk Plastik Sanayicileri Araştırma Geliştirme ve Eğitim Vakfı (PAGEV)
6	Boya Sanayicileri Derneği (BOSAD)
7	Türkiye Kimya Sanayicileri Derneği (TKSD)
8	Türkiye Kimya Derneği, Madeni Yağ, Petrol Ürünleri Sanayicileri Derneği (MAPESAD)
9	Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası (SEİS)
10	Türkiye İlaç Sanayi Derneği (TİSD)
11	Petrol Ürünleri İşverenleri Sendikası (PÜİS)
12	İstanbul Kimyevi Maddeler ve Mamülleri İhracatçılar Birliği (İKMİB)
13	Sağlık Bilimleri Derneği (İSPE)
14	İstanbul Ticaret Odası (İTO)
15	İstanbul Sanayi Odası (İSO)
16	Kocaeli Sanayi Odası (KSO)
17	Ege Bölgesi Sanayi Odası (EBSO)
18	Gaziantep Sanayi Odası (GSO)
19	Kompozit Sanayicileri Derneği

Eğilmez yapmaktadır. Araştırma Servisi Uzmanı Aşkın Süzük ise Ayfer Eğilmez ile eşgüdüm içinde, çalışmaların belli aşamalarında yer almaktadır.

Proje çalışmalarının yürütülmesi için oluşturulan Teknik Üst Kurul'da Petrol-İş'i Ayfer Eğilmez temsil etmektedir. Ayrıca içerisinde MYK, Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı gibi ilgili devlet kuruluşlarının ve işçi-işveren örgütleri temsilcilerinin bulunduğu Kimya Sektör Komitesi'nde Ayfer Eğilmez, hem Petrol-İş hem de Türk-İş adına yer almaktadır. Bu komite Ankara'da belli periyotlarda toplanmakta ve hazırlanan meslek standartlarının son incelemesini yapmaktadır. Komite, hazırlanan standartlara son halini vererek Resmi Gazete'de yayınlanmasını sağlamaktadır.



Meslek Standardı Hazırlama Süreci

İşkollarında MYK tarafından belirlenmiş meslek standardı hazırlama sürecinin aşamaları aşağıdaki gibidir:

- ◆ Standart hazırlamak için MYK tarafından bir kurumun yetkilendirilmesi (*Kimya işkolunda proje bileşenleri adına KİPLAS yetkilendirilmiştir*)
- ◆ MYK ile kurum arasında protokol imzalanması (*Kimya işkolunda 25 Mart 2009'da proje bileşenleri adına KİPLAS ile MYK arasında imzalanmıştır*)
- ◆ Meslek standardının MYK formatında hazırlanması (*İşkolumuzda bugüne kadar 26 ayrı mesleğin standardının belirlenmesi için çalıştaylar yapılmıştır*)
- ◆ Meslek standartlarının ilgili tarafların görüşüne sunulması ve gerekli düzeltmelerin yapılması (*İlgili taraflar; üniversitelerin ilgili bölümleri, TÜBİTAK, TSE, meslek oda ve kuruluşları vb.*)
- ◆ Meslek standartlarının sektör komitelerine sunulması (*Kimya Sektör Komitesi oluşturuldu*)
- ◆ Meslek standartlarının MYK Yönetim Kuruluna sunulması
- ◆ Meslek standartlarının Resmi Gazete'de yayınlanması

Meslek Standardı Hazırlama Yöntemi

Kimya işkolunda bir mesleğin MYK'nın istediği formatta standardının hazırlanması için ise toplam 15 günlük bir çalışmanın yapılması gerekmektedir.

Bir meslek standardının hazırlanması sürecinde en kritik bölüm, meslek analiz çalışmasıdır. Çalıştaylarla gerçekleştirilen bu çalışmada, DACUM yöntemi kullanılmaktadır.

DACUM yöntemi, etkin, hızlı ve düşük maliyetli olması nedeniyle tercih edilmiştir. Bu yöntemle, iş, meslek, işlem ve süreç analizi birlikte gerçekleştirilebilmekte ve 3-4 gün içerisinde detaylı bir meslek analizi yapılabilmektedir.

DACUM Türkçe'ye, SİSMA (Sistem, İş, Süreç, Meslek, Analiz) şeklinde çevrilmiştir.

Bu analiz yönteminin temel felsefesi; "Bir mesleği en iyi ifade eden o mesleği bilfiil icra eden alan uzmanlarıdır. Alan uzmanları, meslekleri ile ilgili bilgi, beceri, kullanılan araç-gereç, makine ekipmanları ile tutum ve davranışları en iyi şekilde tanımlayabilmektedirler" olarak ortaya konmaktadır.

3 gün =>	MESLEK STANDARDI ÇALIŞMASI ORGANİZASYONU	<ul style="list-style-type: none"> Alan Uzmanlarının Sağlanması Yazışmalar Çalışma Yeri Belirleme
4 gün =>	MESLEK ANALİZ ÇALIŞMASI	<ul style="list-style-type: none"> Değişik kuruluşlardan minimum 8 alan uzmanı Çalışmayı yönetmek için minimum 2 kişi (ideal 3 kişi)
3 gün =>	TASLAK STANDARDIN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ VE STANDARDIN GÖRÜŞ İÇİN HAZIRLANMASI	<ul style="list-style-type: none"> Katılımcılar/alan uzmanları ile görüşme Gerekliyorsa küçük bir grupla tekrar etme Yazım/düzeltilmeler
2 gün =>	GÖRÜŞ İÇİN GÖNDERİLECEK KURULUŞLARIN BELİRLENMESİ VE GÖRÜŞ İÇİN İLGİLİ KİŞİ VE KURULUŞLARA GÖNDERİLMESİ	<ul style="list-style-type: none"> Postaya hazırlık ve postalama
3 gün =>	GÖRÜŞLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ, KARARA BAĞLANMASI VE STANDARDIN SON ŞEKLİNİN VERİLMESİ	<ul style="list-style-type: none"> Teknik Çalışma Komitesi uzmanlarıyla görüşme Görüş bildirenlerle görüşme Yeniden çalışma grubu oluşturma (gerekliyorsa) Yazım/düzeltilmeler

Bu nedenle, Kimya İşkolunda Meslek Standartlarının Hazırlanması Projesinde, meslekler bu yöntemle analiz edilirken, o mesleği icra eden işçilerin çalıştaylara katılımı merkeze alınmaktadır.

Petrol-İş Sendikası Kendi İşkolunda Meslek Standardı Geliştirdi

Projede Nisan 2011 tarihinde Petrol-İş Sendikası'nın önerisiyle iki ayrı meslek standardının belirlenmesi için çalıştay yapılmıştır. Sendikamızın örgütlü olduğu Polimer Kauçuk [Sel Hortumları] ve Süperlas işyerlerinden bir kısmı üyemiz olan "alan uzmanları"nın katılımıyla 31 Mart-02 Nisan ile 13-15 Nisan tarihlerinde üçer gün gerçekleştirilen çalıştaylarda sırasıyla, Endüstriyel Kauçuk Hortum Üretim Operatörü (Seviye 3) ve Hortum Üretim Elemanı [Ekstrüzyon] (Seviye 3) meslekleri için standart hazırlanmıştır.



Hazırlanan Meslek Standartları

İşkolumuzda bugüne kadar oluşturulan meslek standartları ve standartların son durumu aşağıdaki gibidir:

Resmi Gazete'de yayımlanan: İlaç Üretim Operatörü (Seviye 4), Plastik Enjeksiyon Üretim Operatörü (Seviye 3 ve 4), Boya Üretim Operatörü (Seviye 3), Boya Renk Ayar Elemanı (Seviye 3), Boya Dolum Operatörü (Seviye 3), Boya Üretim Sorumlusu (Seviye 4 ve 5), Kimya Laboratuvarı Analisti (Seviye 4), Kimya Laboratuvarı Sorumlusu (Seviye 5)

MYK'da onay bekleyen: Plastik Profil Ekstrüzyon Operatörü (Seviye 3), Boya Kalite Kontrol Sorumlusu (Seviye 4), İlaç Lojistik Operatörü (Seviye 3)

MYK'ya iletilecek olanlar: Kompozit Ürün Üretim Elemanı (Seviye 3), (El Yatırması Püskürtme), Kompozit Ürün Üretim Elemanı [RCM, Sıcak İnfüzyon] (Seviye 3), Kompozit Ürün Üretim Elemanı [Boru Üretimi, Savurma] (Seviye 3), Akaryakıt ve LPG Dolum Elemanı (Seviye 3), Lastik Ekstrüzyon Operatörü (Seviye 3), Lastik Karışımı Hazırlama Operatörü (Seviye 3), Plastik Levha Laminasyon Dökme Film Ekstrüzyon Üretim Elemanı (Seviye 3), Plastik Şişirme Film Ekstrüzyon Üretim Elemanı (Seviye 3), Endüstriyel Kauçuk Hortum Üretim Operatörü (Seviye 3), Hortum Üretim Elemanı [Ekstrüzyon] (Seviye 3), Kompozit Ürün Üretim Elemanı [Sürekli Levha] (Seviye 3), Kompozit Ürün Üretim Elemanı [SMC-BMC Sıcak Kalıplama] (Seviye 3), Lastik Kaler Operatörü (Seviye 3).

Projenin hedefi, 7 mesleğin daha meslek standardının hazırlanmasıdır. Böylece çalışma kapsamında toplam 34 ayrı mesleğin standardı çıkartılmış olacaktır. Önümüzdeki faaliyet dönemi içerisinde proje kapsamında hazırlanmış olan meslek standartları sektör komitesi görüşüne sunulacak ve burada onaylanarak Resmi Gazete'de yayınlanacaktır.

Ayrıca proje kapsamında oluşturulan Kimya Sektör Platformu, önümüzdeki dönemde çalışmalarında ağırlığı standartları Resmi Gazete'de yayınlanmış mesleklerin yeterliliklerini hazırlamaya verecektir. 34 meslek için ulusal yeterlilikler hazırlanacaktır.

Meslek Standartları İçin Test Merkezleri Kurulması

Petrol-İş Sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) gözetiminde süren meslek standartları çalışmalarının aşamalarından birisi olan sınav ve değerlendirme ile ilgili Plastik Araştırma Geliştirme Eğitim Vak-

fı'nın (PAGEV) yürütücüsü olduğu “**Plastik Sektöründe Mesleki Yeterlilik Sahibi Çalışanlar Projesi**”nde KİPLAS ve İstanbul Maden ve Metaller İhracatçı Birlikleri (İMMİB) ile birlikte proje ortağı olmuştur. Aynı şekilde, KİPLAS'ın yürütücüsü olduğu “**Kimya Sektörü Sınav ve Belgelendirme Merkezi Kurulumu Projesi**”nde PAGEV ve Boya Sanayicileri Derneği (BOSAD) ile birlikte yer alacaktır. Söz konusu projelerde, meslek standartları hazırlanmış belli meslekler için belli sayıda çalışana pilot sınav yapılması ve bu sınav sonuçlarının değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, iki projede birer test merkezi oluşturulacaktır.

Çalışmanın Sendikal Hareket Açısından Değerlendirilmesi

- Sendikamızın kimya sektörü işyerlerindeki uzmanlarla birlikte meslek standartlarının belirlenmesinde doğrudan yer alarak aktif katkı koyması; “her bir mesleğin Anayasası” haline gelecek standartların, mesleğin gerçeklerine uygun ve çalışanların yararına oluşturulması açısından önem taşımaktadır.

- Örgütlü olduğumuz sektörün bütününe doğrudan ilgilendiren bu projede yer almamız, sektör bileşenleri, üyelerimiz, sektörde çalışan işçiler ve potansiyel üyelerimiz bakımından Petrol-İş'in kurumsallığını görünür kılmaktadır.

- Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi'nin tesis edilmesi hedefi doğrultusunda; işgücünün eğitimi ve sertifikalandırılması gündeme gelecektir. Petrol-İş'in meslek standartları çalışmalarına bugünden aktif katılımı, hem kendi üyelerimize hem de potansiyel üyelerimize eğitim ve sertifikalandırmada kolaylıklar ve aynı zamanda bu konuda sendikamızdan doğrudan yararlanabilme olanağı yaratacaktır.

- Meslek standartları çalışmaları, aynı işkolunda örgütlü olmadığımız farklı işyerlerinde çalışanların birbiriyle ilişki kurma, bilgi ve deneyim aktarma açısından yarar sağlamaktadır. Ayrıca, çalışmanın ileriki aşamalarında Petrol-İş'in eğitim ve sertifikalandırma süreçlerinde bilgi ve birikim sahibi olması ve bu hususlarda sektör çalışanlarına danışmanlık rolü üstlenmesi, yeni örgütlenme kanallarının yaratılmasına hizmet edecektir.

- İşyerlerinde ve TİS'lerde giderek daha ağırlık kazanan, iş değerlendirmesi, yeni kalite yönetimi sistemleri gibi konularda kurumsal bilgi, birikim ve örgütsel donanımın artması yoluyla orta vadede sendikamızın bu iş süreçlerinde yer alması konusunda yeteneklerinin geliştirilmesine önemli katkı sağlayacaktır.

4- Akademik Alanla İlişkiler

Petrol-İş'in araştırmaya ve bilimsel temelli çalışmalara verdiği önem, yalnızca Araş-



tırma Servisi ve diğer uzmanlık servislerinin yaptıkları çalışmalarla sınırlı değildir. Emeğin çıkarlarını savunan ve kamu yararı doğrultusunda araştırmalar yapan tüm kurumlarla belirli bir çerçevede ilişki tesis edilmesi Petrol-İş'in öncelikleri arasındadır. Bu ilişkilerin en önemli boyutu ise akademik dünya ve özelde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri ile kurulmaktadır.

2007-2011 döneminde bu doğrultuda, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ile Petrol-İş Sendikası arasında stajyer öğrenci istihdamına ilişkin 2010 yılında bir protokol imzalanmıştır. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dekanı Prof. Dr. Suat Oktar ile Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın'ın imzaladığı Protokole göre, Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin çalışma yaşamı ve sendikal faaliyetler konusunda uygulamalı bilgi edinmelerini sağlamak üzere Petrol-İş Sendikası'nda 3 aylık staj olanağının sağlanması amaçlanmıştır. İmzalanan Protokol ile sendikaların Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri arasında hem sürekli hem de sistematik bir işbirliğinin sağlanması için önemli bir adım atılmış oldu. Protokol kapsamında, bugüne kadar 5 öğrenci stajlarını tamamlamıştır.

Öte yandan geçtiğimiz dönemde, başta Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden çok sayıda lisans ve lisans üstü öğrencisi sendikal başlıklarda yaptıkları çalışmalar (mülakat, kaynak sağlama, anket vb.) için önemli bir referans olarak gördükleri Petrol-İş'e başvurmuştur. Ayrıca, yüzlerce üyemiz ile yapılan akademik anketler de Araştırma Servisi gözetiminde tamamlanmıştır.

5- Uluslararası Çalışmalar

Araştırma Servisi'nin sektörümüzün dünyadaki genel eğilimlerini izliyor olması, asıl ağırlığını sektörel konuların oluşturduğu bazı uluslararası çalışmaların takibi ve yürütülmesini de servisimizin üstlenmesini gerektirmiştir.

2003-2007 döneminde başlayan ve faaliyetleri azalmakla birlikte 2007-2011 döneminde de süren Hazar Denizi Enerji Ağı çalışmaları Araştırma Servisi tarafından sürdürülmüştür. 8-9 Eylül 2008 tarihinde Bakü'de düzenlenen Hazar Denizi Enerji Ağı atölye çalışmasına katılım gösterilmiştir. Bu toplantıda, "*Hazar Bölgesinde Faaliyet Gösteren Çokuluslu Şirketlerde Çalışanlar İçin Sosyal Standartlar Üzerine Sendikaların Deklarasyonu*" adlı belge imzalanmıştır.

Mart 2010'da ICEM Enerji Uzmanı ve Hazar Denizi Enerji Ağı Sorumlusu Jim Catterson ile Adana ve Batman'da örgütlü olduğumuz TPAO ve BOTAŞ tesisleri ile Ker-

kük-Ceyhan Boru Hattı'nda 3 gün süren incelemelerde bulunulmuş, bu tesislerde çalışan üyelerimiz ve ilgili Şube yöneticilerimiz ile görüşmeler yapılmıştır.

Örgütlü olduğumuz Eczacıbaşı-Zentiva şirketini satın alan Fransa merkezli Sanofi-Aventis'in Avrupa İşletme Konseyi'ne paralel faaliyet yürütecek ve Avrupa çapında 13 kişiyi içerecek bir "sendika delegasyonu-müzakere grubu" oluşturulmuştur. Sendika delegasyonunda Eczacıbaşı-Zentiva'da örgütlü sendikamız da bir temsilci bulunduracaktır. Sendikamızı bu platformda Araştırma Servisi temsil edecektir. Söz konusu müzakere grubu henüz işlerlik kazanmış değildir. Ancak, bu çalışma kapsamında kurduğumuz ilişkiler sayesinde, Eczacıbaşı-Zentiva'da imzaladığımız ilk yetkisiz toplu sözleşme sürecinde yaşanan tıkanma ve sorunlar bir rapor haline getirilmiş ve Sanofi-Aventis Avrupa İşletme Konseyi'nde şirket yetkililerinin bilgisine sunulması sağlanmıştır.

30 Haziran- 1 Temmuz 2010 tarihlerinde Paris'te toplanan EMCEF'in 8. Genel Kurulu'na katılan Petrol-İş delegasyonunda Araştırma Servisi uzmanı Aşkın Süzük de yer almıştır.

6- Arşiv Çalışması: Toplu İş Sözleşmeleri

Sendikamız 60. yılında arşivini ulaşılabilir ve yararlanılabilir hale sokarak, önemli miktarda sendikal bilgi ve belgeyi çeşitli araştırmalar için kullanılabilir duruma getirmiştir. İlk elden yalnızca sendika içi kullanıma açılan arşivimizden yararlanarak belli başlıklarda çalışmalar yapılması hedeflenmiştir. Bu çalışmalar, yalnızca Petrol-İş tarihine ışık tutacak araştırmalar olarak düşünülmemeli, sendikamızın önümüzdeki süreçte politikalarını belirlemek açısından zengin bir veri kaynağı olarak değerlendirilmelidir.

Petrol-İş arşivinde sistematik hale getirilen toplu iş sözleşmelerimizin, sendikamızın geçmişten bugüne sendikal politikaları ve örgütlenme pratiğine ilişkin önemli bir veri sunacağı düşünülmektedir.

Toplu İş Sözleşmesi Servisi'nin de görüşleri alınarak, aktif olmayan işyerlerimizden başlayarak Petrol-İş'in imzaladığı toplu iş sözleşmeleri, kamu/özel, sektör [alt sektör], örgütlü olunan şube ve şehir, sözleşme kapsamı ve sayısı gibi temel veriler ışığında listelenmeye başlanmıştır. Bu çalışmada, tüm sözleşmelerimiz incelenerek söz konusu bilgiler derlenmektedir. Elde edilen veriler, arşivimizden yararlanılarak yapılacak kapsamlı analiz çalışmaları için bir baz oluşturacak ve bu çalışmalar için bir yön tayini işlevi görecektir.



Genel Değerlendirme ve Öneriler

Sendikal araştırmaları farklı disiplinleri içeren bir bakış açısıyla üretmeyi gözetan Araştırma Servisi, bu sayede sendikal ihtiyaçlar ve işkolumuzun dinamiklerini temel eksene alarak çalışmalarını sürdürmektedir.

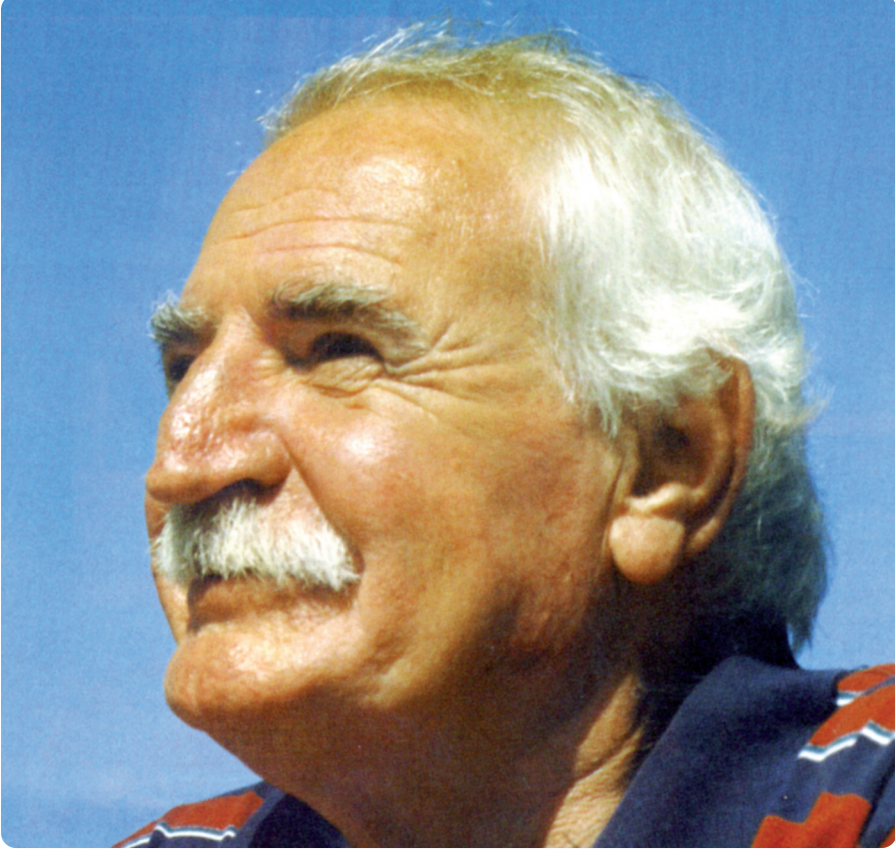
Araştırma Servisi çalışmalarında, bilgi üretmenin yanında bilgiye erişme ve çalışma yapılan alanlarda bilimsel birikime ulaştırılmasını önemsemektedir. Bu nedenle yapılan çalışmalarda konunun uzmanlarıyla ya da o alanda akademik çalışma yapan akademisyenlerle tartışma ve tartışmaların sendikal ihtiyaçlar doğrultusunda üretime dönüştürülmesi hedeflenmektedir.

Araştırma Servisi'nin sendikada veri üreten bir birim olmadığı; aksine bu servisin asıl olarak kendisine ulaşan verileri örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda analiz ederek sonuçlara ulaştığının altı çizilmelidir. Dolayısıyla sendikada diğer servislerin (eğitim, örgütlenme, toplu sözleşme, hukuk gibi) rutin faaliyetlerinden hareketle derlediği verilerin ve bilgilerin Araştırma Servisi'ne ulaştırılması, örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda yapılacak çalışmalar için önemli olacaktır.

Araştırma Servisi'nin, sendikanın ihtiyaçları doğrultusunda Türkiye'de bilgi kaynaklarına ve alanında birikim yapmış ilgili kurum, örgüt ve yapılara ulaşması, sendika dışı mevcut birikimi sendikal üretime dönüştürebilme becerisini artırması şarttır. Bu açıdan, başta Çalışma Ekonomisi bölümleri olmak üzere akademik alan, meslek örgütleri, sanayi odaları, sektörel kuruluşlar, kamu kurum ve kuruluşları (DPT, TÜİK vb.) ile sürekli ve sistematik ilişkiyi, derinleştirerek devam ettirmek zorundadır.

Araştırma Servisi'nin yapacağı çalışmaların Petrol-İş'in ve emek mücadelesinin ihtiyaçlarını gözeterek ve bilimsel çalışmanın özüne uygun olarak, özerk bir şekilde kurgulanması ve sürdürülmesi gerekmektedir. Petrol-İş'in sendikal harekette tuttuğu öncü konumu ve mücadelesi sırasında güç aldığı toplumsal sorumluluk bilincini, özerkliğini sağlamış ve kurumsallaşmış bir servis yapısı tarafından yürütülen araştırma faaliyetleriyle besleyebileceği unutulmamalıdır.

İŞÇİ SINIFININ SÜLEYMAN HOCASI



SÜLEYMAN ÜSTÜN

1927-2007

Bir önceki Genel Kurulumuzun birkaç ay öncesinde,
19 Mayıs 2007 tarihinde kaybettik.

Çok aradık. Çok özledik.

Grevlerde, direnişlerde, 1 Mayıslarda, mitinglerde,
eğitimlerde yanımızdaydı.

Unutmadık.

EĞİTİM

Sendika benzeri siyasal örgütler, gerek üyeleriyle gerekse de üyeleri dışında yer alan kesimlerle çeşitli düzeylerde temaslar kurarlar. Bu temaslar, yeni üye kaydetmeyi içerdiği gibi, üyeleriyle var olan ilişkilerini güçlendirmeyi de hedefler. “Örgütlenme faaliyeti” esas olarak sendikanın “dışa dönük” etkinliklerini içerirken, “eğitim” sendikanın “iç” yapısını hedefler. Örgütlenmede hedef yeni üye kazanmaktır. Eğitimdeki hedef ise kazanılan üyeleri bu kez örgütün ilke ve amaçlarıyla tanıştırmaktır. Eğitimlerde hedef örgütün iç düzenlemesini sağlamak, iç organizasyonunu, karar alma mekanizmalarını daha düzenli ve istikrarlı hale getirmektir.

Petrol-İş eğitimleri, genel olarak sendikal eğitimler için yapılabilecek bir tespitle, asıl işi ders dinlemek olmayan, farklı konulardaki resmi bilgilenme sürecini yıllar önce sonlandırmış bulunan, yetişkin, mesleki bir konuma sahip kişileri kapsayan, karşılıklı etkileşimi içeren bir süreçtir. Bu geniş tanım doğrultusunda sendikamız eğitim çalışmalarını da üyelerimizin sendikal konulardaki bakış açısını sendikanın amaçları doğrultusunda geliştirmeyi, değiştirmeyi, onlara olaylara işçi sınıfının mücadeleci bakış açısını kazandırmayı, örgütlülük ve dayanışma kültürünü artırmayı hedefler. Sendikamız eğitimleri, aynı zamanda üyelerimizi sanatın, edebiyatın güzellikleriyle tanıştırmayı, insan hak ve özgürlüklerinin temel değerlerine saygılı olmayı ve birey olarak özgüvenini yükseltmeyi de amaçlar.

Toplumdaki tüm kurumlar amaçları doğrultusunda çok çeşitli eğitimler yaparlar. Tüm toplumsal pratiğimiz göstermektedir ki en etkin eğitim faaliyetini yürütenler amaçlarına daha kolay ve daha kısa sürede ulaşabilmekte, yani “başarılı” olabilmektedir. Bu nedenle rahatlıkla “başarının temel anahtarı etkili bir eğitimidir” diyebiliriz.

Örgütümüz kurumsallaşmaya başladığı günlerden bu güne dek kesintisiz eğitim yapmış bir kurumdur. Henüz taze bir örgütken bile, sendikamızın “Eğitim Servisi” kurma doğrultusunda hamleler yaptığını biliyoruz. O tarihten bu yana da, geçmişin deneyimleri, günün ihtiyaçları ve yarınki hedefler doğrultusunda sürekli gelişen bir eğitim stratejisi izlemektedir. Sendikamızın eğitim politikalarının temel noktalarını şu başlıklar altında toplayabiliriz:

- İşçi sınıfı bilincini oluşturmak;
- Dayanışma bilincini ve isteğini artırmak;
- Örgütlü yaşama güveni artırmak;
- Bireyin topluma, yaşadığı çağa ve dünyaya karşı duyarlılığını arttırmak;

- Bireyin insani özelliklerinin gelişimine katkıda bulunmak;
- Mücadele yoluyla hem bireyin hem toplumun değişebileceğini göstermek;
- Emeğiyle geçinenlerle sermaye sahipleri arasındaki çelişkide mutlaka işçi sınıfı yanında yer alınmasını sağlamak;
- Kültürden, sanattan, edebiyattan, müzikten haz alan bir birey olmasına gayret etmek;
- Kültür ve sanatın bir avuç elitin tekelinde bir uğraş olmaktan çıkartılmasını sağlamak;
- Bencillik yerine toplumsal çıkarları savunmak;
- Temiz bir çevrede yaşamının temel bir insan hakkı olduğunu anlatmak, çevre bilinci oluşturmak;
- Sağlıklı yaşamın ve sağlıklı beslenmenin insana en uygun hayat biçimi olduğunu aktarmak;
- Üyenin kişisel bilgi, birikim ve yeteneklerinin açığa çıkmasını sağlamak;
- Örgüt içinde, aile içinde ve ülkede demokrasiye inanmak;
- Ezilenlere, ötekileştirilenlere, kapitalist sistem tarafından dışlananlara karşı sempati duyulmasını ve onlarla dayanışma içinde olunmasını sağlamak.

Tüm eğitimlerimizin ana felsefesi işte bu temel esaslar üzerine oturmaktadır.

Kısa Bir Petrol-İş Eğitimleri Tarihi

Petrol-İş eğitimlerinin tarihi sendikanın kuruluş tarihine yakın dönemlerde başlamıştır. Türkiye'de eğitimin önemini ilk kavrayan sendikalardan biri Petrol-İş demek yanlış olmaz. En zor cunta koşullarında bile yasal durumu zorlayarak eğitimlere devam ettiği bilinmektedir. 26 Kasım 2010 tarihinde yapılan Petrol-İş Genel Temsilciler Kurulu için hazırlanan rapordan yararlanılarak eğitimin tarihini yeniden kısaca ele almak yararlı olacaktır.

Petrol-İş Sendikası kurulduğu ilk yıllarda düzenli bir eğitim programına sahip değildi. İlk kez 1957 yılında eğitimin sendika açısından işlev ve önemi fark edilmiş ve bu doğrultuda programlı eğitimler yapma kararı alınmıştı. Ancak, bu yıllarda eğitimler, bir eğitim servisi aracılığıyla değil, daha çok arada bir yapılan seminerler aracılığıyla yürütülürken, asıl olarak çıkartılan dergi ve broşür gibi yayınlardan üyeleri eğitici bir işlev görmesi umut edilmiştir.



1961 Anayasası'nda işçilere grev hakkının tanınması, daha sonra 1963 yılında ilk kez toplu sözleşme ve grev haklarının kabul edilmesiyle, Petrol-İş de eğitimler açısından yeni bir döneme girer. Bu dönemde “eğitim aracı” olarak kullanılmak üzere bir otomobil alınır. Bu otomobil sadece sendikamızın değil diğer dost kuruluşların da hizmetine koşar. Ki bu araç sendikal dayanışma çerçevesinde 1966 yılında Kristal-İş sendikasıyla yapılan Paşabahçe grevinde grevcilerin kullanımına tahsis edilir. Yine ilk kez bu yıllarda düzensiz de olsa yapılan seminerlerin sayısı önekilere kıyasla çok arttırılır.

Eğitimlerde teknik bilgi aktarımının yanı sıra, siyasi meseleler de gündeme gelir. Konular da üyelerin her ihtiyacını karşılamaya dönük tespit edilir:

“Sendikacılık Tarihi”, “Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri”, “Sendikamız ve İşkolumuzda Kurulu Diğer Sendikalar”, “Sendika Temsilcileri ve Sendika Düzenleri”, “Sosyal Sigorta Mevzuatı”, “Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavt”, “Toplu Sözleşme Tatbikinin Kontrolü”, “İş Emniyeti” ve “Disiplin Kurulları ve Kuralları”. Konuların çeşitliliği toplumun bilgi ihtiyacını ve bilgiye susamışlığını da yansıtmaktadır.

Petrol-İş'in 1970'li yıllarda iyice siyasallaşan ve işçilerin bilinçlendiği bir ortamda “sosyal demokrat sendikalar hareketi” içinde yer almaya karar vermesinden sonra, ilk programlı eğitimler de başlar. Bu kararın etkisiyle eğitim konuları içine, daha önceleri ele alınmayan konular da dahil edilir:

“Çalışma Yasaları”, “Sosyal Siyaset”, “Sendikacılık”, “Türk-İş'in 24 İlkesi ile İlgili Sosyal Demokrat Hareket”.

Bu konulara bakıldığında örgütün genel yönelimleriyle eğitimin ele aldığı konuların her zaman bir paralellik taşıdığı da anlaşılır.

Nisan 1972 ile Nisan 1975 arasında eğitimler iyice yoğunlaşır. Hem kendi eğitimleri hem de Türk-İş'in ve uluslararası üst örgütlerin düzenlediği eğitimlere katılımlar artar. Bu dönem iç eğitim konuları arasında ekonomi, maliye ve sosyoloji gibi bilim dalları da katılır.

Bu dönemde sadece üyelerin değil, sendika personelinin de eğitimlere katılması teşvik edilir. Kayıtlara göre, sendikada eğitimci, iktisatçı ve hukukçu olarak çalışan personel yurt içi ve yurt dışı seminerlere yollanır.

1975 yılından sonraki eğitimler artık çok daha programlı hale gelmiş ve eğitim konuları da iyice çeşitlenmiştir:

“Eğitimin Gerekliliği”, “Üretim, Üretim Güçleri”, “Üretim İlişkileri ve Toplum Biçimleri”, “Tarih Boyunca Toplum Biçimleri”, “Kapitalist Toplumda Sömürü”, “Artıdeğer”, “Dünyada ve Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikalar Tarihi”, “Türkiye’de Sendikal Mücadele”, “Sınıf ve Kitle Sendikacılığı”, “Ülkemizin Genel Ekonomik, Siyasal ve Toplumsal Durumu”, “Sorunların Çözümü ve Güncel Görevlerimiz”.

Ne var ki, 1980 yılında darbe yaparak demokrasiyi ortadan kaldıran askeri cunta, sadece eğitimlerin son bulmasına sebep olmamış, aynı zamanda tüm sendikal faaliyetlerde de ciddi bir kesintiye neden olmuştur.

Yeniden eğitimlerin başlaması ancak 4 yıl sonra mümkün olabilmiştir. Buna rağmen, bazı şubelerimizde yapılan eğitimlere sıklıkla izin verilmemiştir. En çok Bursa, Bandırma ve Batman şubelerimizde düzenlemek istediğimiz eğitimlere izin verilmemiştir. O dönemde yapılan eğitimlere resmi ve/veya sivil polisler de katılıp tüm eğitimi ve tüm konuşmaları kayda geçiriyorlardı. Buna rağmen, Petrol-İş üyelerinin demokrasiye sahip çıkma konusundaki kararlı tutumları sayesinde eğitimlerden azami verim alınmaya çalışılıyordu. Bu dönemki eğitimlerin başlıca konusunun “demokrasi”, “örgütsel bağımsızlık” ve “sendikal haklar” ağırlıklı olduğunu söylemeye gerek bile yoktur.

Darbe döneminin etkisinin azalmaya başladığı, toplumun yeniden siyasete ısındığı 1988 yılından sonra yapılan eğitimlerimiz yaklaşık olarak bugünkü şeklini almaya başlamıştı. Uyguladığımız modellerin ilk hallerinin temelleri o dönemde atıldı. Bugün biz o temeller üzerine inşa ettiğimiz tarz ve modelleri uyguluyoruz.

Her dönem bir önceki dönemden bir parça taşımakta, bu temele örgütsel ihtiyaç ve beklentiler doğrultusunda katkıda bulunmakta ve kendi özgün tarzını yaratmaktadır.

Eğitim Türleri

Sendikamızın bugün yürüttüğü eğitimler uzun yıllardır örgütümüzde uygulanan eğitimlerin geliştirilip örgütümüzün güncel ihtiyaçlarına uyarlanmasıyla bugünkü halini almış eğitimlerdir. Aşağıda ayrıntılarını anlatacağımız yeni tür eğitimler de bugünün ihtiyaçları sonucu ortaya çıkan eğitimlerdir. Aktaracağımız eğitim türlerine verilen isimlerin, bizzat Petrol-İş Eğitim Servisi tarafından konduğunu belirtelim. Bu eğitim türlerinin içeriği, biçimi ve esasları yine Eğitim Servisi tarafından oluşturulmuş ve yıllar içinde adım adım kurumsal hale gelmiştir.

Sendikamızda Eğitim Servisinin planlaması, organizasyonu ve koordinasyonu ile 6 farklı tür eğitim yapılmaktadır. Tüm eğitimlerimiz sendikamızın iç işleyişini yakından



bilen ve uzun yıllardır işçi mücadelesi içinde deneyim kazanmış sendikamız uzmanları tarafından yürütülmektedir. Eğitimler esas olarak sendikamız uzmanlarınca yürütülürken, spesifik konularda dışarıdan uzmanlık desteği alınmaktadır. Sendikamızın eskiden beri devam eden geleneğine uygun olarak, bütün uzmanlık alanlarında kadrolu istihdam tercih edilmektedir. Eğitim servisimiz için de uygulama böyledir. Böylesi bir uygulamanın en büyük yararı, örgütün ortak hafızasına hakim, şubelerin özgül ihtiyaçlarını bilen ve buna uygun eğitimler önerebilen kadrolar aracılığıyla daha dinamik eğitim çalışmalarının yürütülebilmesidir.

Yeni Üye Eğitimi

Örgütümüze yeni katılan üyelerimize yönelik sendikal hareketi ve sendikamızı tanıtan bir eğitim programıdır. Bu programda sendikamıza yeni katılan, çoğunlukla da çalışma yaşamına yeni giren arkadaşlarımıza aşağıdaki konular aktarılmaktadır. İlgili şubemizde verilecek eğitimin süresine bağlı olarak bu konuların ya bir kısmı ya da değinmeler halinde de olsa bütünü ele alınabilmektedir:

- ◆ Sendika nedir? İşleyişi nasıldır? Sendika kurulları nasıl ve kimlerden oluşur?
- ◆ Sendikanın çalışma yaşamındaki rolü nedir? Sendikaların üyelerine yararları nelerdir?
- ◆ Sendikanın toplumsal yaşamdaki rolü ve önemi nedir?
- ◆ Sendikaların üyelerine yararları nelerdir?
- ◆ Sendika üyelerinin görev ve sorumlulukları nelerdir?
- ◆ Sendikalar sadece ekonomik mücadele mi verirler?
- ◆ Dayanışma kavramının önemi nereden gelmektedir?
- ◆ Modern toplumlarda örgütlü yaşamın önemi ve zorunluluğu nereden kaynaklanmaktadır?
- ◆ Nasıl bir toplumsal sistemde yaşıyoruz? Modern sınıflar hakkında bilgiler.
- ◆ Kapitalist bir toplumda işçi sınıfının hak koruma ve geliştirmesinin yöntemleri nelerdir?
- ◆ Sermayenin gücü nereden gelmektedir? Sermayenin tüm basın yayın araçlarına, sınırsız maddi kaynaklara, kültür yaratma gücüne sahip olmasına karşı nasıl bir mücadele yürütülebilir?
- ◆ Sendikalı bir işçinin güvencesi, sorumlulukları nedir?



YENİ ÜYE EĞİTİMİ

ŞUBE ADI	EĞİTİMİN TARİHİ	EĞİTİMİN YERİ	EĞİTİM TÜRÜ	KATILAN SAYISI	KATILAN İŞYERLERİ
KIRIKKALE	07/02/2009	Tüpraş Salonu	Yeni Üye Eğitimi	110	Tüpraş
ALJAĞA	21/01/2009	Şube Salonu	Yeni Üye Eğitimi	250	PETKİM
ALJAĞA	14/08/2009	Aliğa	Yeni Üye Eğitimi	75	PETKİM
TRAKYA	31/01/2010	Lüleburgaz	Yeni Üye Eğitimi	33	ELBA
KIRIKKALE	06/03/2010	Kırşehir	Yeni Üye Eğitimi	120	PETLAS
GEBZE	11/04/2010	Gebze Şb. Salonu	Yeni Üye Eğitimi	75	Mecaplast
ANKARA	17/04/2010	Şube Salonu	Yeni Üye Eğitimi	25	MKE
ALJAĞA	12/10/2010	Şube Salonu	Yeni Üye Eğitimi	40	PETKİM
ALJAĞA	13/10/2010	Şube Salonu	Yeni Üye Eğitimi	40	PETKİM
ALJAĞA	15/10/2010	Şube Salonu	Yeni Üye Eğitimi	40	PETKİM
ALJAĞA	16/10/2010	Şube Salonu	Yeni Üye Eğitimi	40	PETKİM
ALJAĞA	17/12/2010	Aliğa Şb Salonu	Yeni Üye Eğitimi	93	PETKİM
TRAKYA	29.12.2010 (akşam)	Çorlu BMİS salonu	Yeni Üye Eğitimi	60	Polyplex
TRAKYA	29.12.2010 (ögle)	Çorlu BMİS salonu	Yeni Üye Eğitimi	60	Polyplex
ALJAĞA	01/03/2011	Aliğa	Yeni Üye Eğitimi	47	Polyplex
ALJAĞA	09/03/2011	Aliğa	Yeni Üye Eğitimi	77	Polyplex
DÜZCE ÖRGÜTLENME BÜROSU	08/04/2011 (sabah)	Hızel Oteli	Yeni Üye Eğitimi	65	Standard Profili
DÜZCE ÖRGÜTLENME BÜROSU	08/04/2011 (akşam)	Hızel Oteli	Yeni Üye Eğitimi	65	Standard Profili
DÜZCE ÖRGÜTLENME BÜROSU	17/05/2011 (sabah)	Hızel Oteli	Yeni Üye Eğitimi	75	Standard Profili
DÜZCE ÖRGÜTLENME BÜROSU	17/05/2011 (akşam)	Hızel Oteli	Yeni Üye Eğitimi	80	Standard Profili
KOCAELİ	11/03/2011	Kocaeli	Yeni Üye Eğitimi	100	PETKİM
ALJAĞA	03/06/2011	Aliğa	Yeni Üye Eğitimi	100	PETKİM
TOPLAM				1670	



- ◆ Türkiye işçi sınıfı tarihinin temel dönemeçleri nelerdir?
- ◆ İşçi sınıfının kapitalizme karşı mücadele ederken araçları nelerdir?
- ◆ İşçi sınıfı kapitalizme ve emperyalizme karşı çıkmalı mıdır?
- ◆ Petrol İş Sendikasının kısa tarihi.
- ◆ Petrol İş Sendikasının bugünkü örgüt yapısı nedir?
- ◆ Petrol İş Sendikasının temel siyasal, sendikal ve ekonomik sorunlar konusunda politikaları nelerdir?

Bu ve benzeri başlıklar altında toplayabileceğimiz sendikal yaşamı kısaca tanıtmaya çalışan bir eğitim programı uygulanmaktadır.

Yeni Üye Eğitim programları işyerinin konumuna ve koşullara göre 2 saat ile iki gün arasında değişen sürelerde uygulanmaktadır. Yeni üye sayımızın 100 kişiyi aştığı her subemizde bu program gecikmeksizin uygulanmaya çalışılmaktadır.

Temel Üye Eğitimi veya İhtiyaç Eğitimleri

İşyerlerimizin günlük ihtiyaçları doğrultusunda şube yönetimlerimizden gelen taleplere göre planlanan eğitimlerdir. Temel Üye/İhtiyaç Eğitimleri örgütlenme, iç örgütlülüğü güçlendirme, grev, direniş ya da herhangi bir eyleme hazırlık esnasında ya da bizzat o eylem sırasında yapılan eğitimlere verdiğimiz isimdir. Eğitimin içeriği eğitimi talep eden işyerinin ihtiyacına göre planlanmaktadır. Bu eğitimlere yaş veya kıdem farkı gözetmeksizin tüm üyelerimiz katıldığı için karma bir tarz uygulanmakta ve daha çok güncel ve siyasi konulara ağırlık verilmektedir. İhtiyaç halinde başvuru bir eğitim türü olduğu için, bu eğitimlerin kaç kez tekrarlanacağına dair önceden bir planlama yapmamaktayız. Bu nedenle tablolar incelendiğinde bu tür eğitimlerimizin bazı yıllar çok arttığını, kimi yıllarda ise azaldığını görmek mümkündür.

Aktif Üye Eğitimleri

1977 yılından beri, dönemin ihtiyaçlarına göre adı ve içeriği değişse de hedefi aynı olan bu eğitim modelimizin amacı "gelecekte sendikal harekette görev alacak aktivistler" yetiştirmektir. 2000'li yıllarda hayata geçirdiğimiz yeni aktif üye modelinde uyguladıklarımız daha öncekilere göre pek çok açıdan farklılıklar ve özgün yönler içermektedir.

Aktif Üye Eğitimleri model olarak örgütümüzün uyguladığı en kapsamlı eğitim çalışmasıdır. Üç kademeli ve elemeli olarak uygulanan bir eğitim programıdır. Belirli



GENEL ÜYE EĞİTİMİ

ŞUBE ADI	EĞİTİM TARİHİ	EĞİTİMİN YERİ	EĞİTİM TÜRÜ	KATILAN SAYISI	KATILAN İŞYERLERİ
ALIAĞA	10/01/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	40	PETKİM
ALIAĞA	11/01/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	35	PETKİM
ALIAĞA	15/01/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	35	PETKİM
ALIAĞA	16/01/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	38	PETKİM
ALIAĞA	20/01/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	45	PETKİM
ALIAĞA	21/01/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	42	PETKİM
ALIAĞA	25/01/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	60	TÜPRAŞ
ALIAĞA	26/01/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	55	TÜPRAŞ
BATMAN	06/02/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	110	TPAO-TÜPRAŞ
BATMAN	07/02/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	90	TPAO-TÜPRAŞ
KIRIKKALE	09/02/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	150	TÜPRAŞ
ALIAĞA	23/02/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	60	TÜPRAŞ
KIRIKKALE	02/03/2008	Kırşehir Otel	Genel Üye Eğitimi	140	PETLAS
BANDIRMA	26/03/2008	Otel Salonu	Genel Üye Eğitimi	110	ETİ BOR
KOCAELİ	27/03/2008	Asya Otel	Genel Üye Eğitimi	40	TÜPRAŞ
İZMİR	05/04/2008	Pamukkale Otel	Genel Üye Eğitimi	60	Alkim Alkali Kimya
İST-2	27/04/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	45	Tüm İşyerleri
ALIAĞA	25/07/2008	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	75	PETKİM-TÜPRAŞ
İST-1	08/10/2008	Genel Merkez	Genel Üye Eğitimi	120	BAYER
KOCAELİ	03/11/2008	Asya Otel	Genel Üye Eğitimi	60	TÜPRAŞ
ADİYAMAN	08/11/2008	Adıyaman Otel	Genel Üye Eğitimi	40	TPAO
GEBZE	16/11/2008	Düzce	Genel Üye Eğitimi	80	SÜPERLAS
ADANA	27/11/2008	Ceyhan	Genel Üye Eğitimi	45	BOTAŞ



ŞUBE ADI	EĞİTİMİN TARİHİ	EĞİTİMİN YERİ	EĞİTİM TÜRÜ	KATILAN SAYISI	KATILAN İŞYERLERİ
ADANA	29/11/2008	Adana Şube	Genel Üye Eğitimi	200	ADVANSA
İST-1	25/11/2008	İşyeri	Genel Üye Eğitimi	150	BAYER
İST-1	11/01/2009	Genel Merkez	Genel Üye Eğitimi	97	SANDOZ
ANKARA	01/03/2009	Şube Salonu	Genel Üye Eğitimi	90	TPAO-Gölbası Sismik
TRAKYA	06/05/2009	Silivri TPAO Salonu	Genel Üye Eğitimi	60	Silivri TPAO Üyeleri
ALIAĞA	26/06/2009	Aliğa	Genel Üye Eğitimi	20	PETKİM
ALIAĞA	27/06/2009	Aliğa	Genel Üye Eğitimi	20	PETKİM
GEBZE	08/08/2009	Gebze	Genel Üye Eğitimi	75	Tüm İşyerleri
İST-1	24/10/2009	Genel Merkez	Genel Üye Eğitimi	50	SANDOZ
İST-1	25/10/2009	Genel Merkez	Genel Üye Eğitimi	35	Novartis
İST-1	20/04/2010	Genel Merkez	Genel Üye Eğitimi	110	Novartis
İST-1	21/04/2010	Genel Merkez	Genel Üye Eğitimi	120	Bayer İlaç
İST-2	07/03/2010	Beykoz vakfi salonu	Genel Üye eğitimi	100	Osel İlaç
BANDIRMA	14/04/2010	Otel Salonu	Genel Üye Eğitimi	75	Eti Bor ve Maden
KOCAELİ	18/04/2010	Düzce	Genel Üye Eğitimi	50	BAY-ER
ANKARA	20/06/2010	Sincan	Genel Üye Eğitimi	25	Örgütsüz İşçiler
KOCAELİ	23/06/2010 (akşam)	Sakarya	Genel Üye Eğitimi	30	Ege Kimya
KOCAELİ	23/06/2010 (sabah)	Sakarya	Genel Üye Eğitimi	40	Ege Kimya
BANDIRMA	25/10/2010	Bandırma Sinema Salonu	Genel Üye Eğitimi	80	Eti Maden
İST-1	12/12/2010	Genel Merkez	Genel Üye Eğitimi	110	Bayer
İST-2	06/06/2011	Maslak Meh. Vakfi	Genel Üye Eğitimi	45	Meh. Vakfi
İST-2	07/06/2011	Kurtköy Meh. Vakfi	Genel Üye Eğitimi	50	Meh. Vakfi
ALIAĞA	21/07/2011	PETKİM	Genel Üye Eğitimi	1000	PETKİM
ALIAĞA	22/07/2011	PETKİM	Genel Üye Eğitimi	1000	PETKİM
TOPLAM				4467	

kriterlere göre şubelerimiz tarafından seçilerek gönderilen genç üyeler üç günlük tamamen interaktif modellerin kullanıldığı bir eğitime alınmakta ve eğitimin sonunda verilen ödevleri yerine getirenler ikinci kademe eğitime çağrılmaktadır. Bu eğitimde özel olarak "karşı cins kotası" bulunmaktadır. Her ne kadar kotayı bugüne dek dolduramadı isek de, kadın üyelerimizin katılımını teşvik etmeyi amaçlayan bu yöntemden vazgeçmek yerine, katılımı artırmayı başaran yollar arayacağız.

Birinci kademede, yönlendirmeler ve yanlışların giderilmesi haricinde dersler bütünüyle katılımcılar tarafından yapılmaktadır. Birinci kademede tespit edilen eksikliklerden yola çıkılarak ikinci kademe konuları belirlenmektedir. Grup çalışmalarını da içeren yöntemlerin kullanıldığı iki günlük ikinci kademe eğitimden sonra üçüncü kademeye gelmeye hak kazanmak için yine ödevler verilmektedir. Son kademeye sadece verilen ödevleri yapanlar davet edilmektedir. Genellikle iki gün süren son kademe eğitimi tamamlayan tüm üyelerimiz sertifika almaya hak kazanırlar.

Sendikal hareket ve işçi sınıfı mücadelesi için aktif çalışacak gönüllüler yetiştirmeyi hedefleyen bu programda üç kademe boyunca teorik ve pratik çalışmalar birlikte ve birbirini destekler biçimde yürütülmektedir. Katılımcılara özgüven, liderlik, toplulukları etkileyebilme ve yönlendirebilme, toplum karşısında konuşabilme, farklı fikirlerle hoşgörü, farklı fikirlerdeki kişilerle birlikte çalışabilme ve ortak üretim yapabilme gibi kişisel/bireysel özelliklerini geliştiren programlar sunulmaktadır. Ayrıca, sendikacılık tarihi, ekonomi, çalışma yaşamı, iş hukuku, örgüt içinde ve ülkede demokrasi ve benzeri konularda seminerler verilmektedir.

Bu modelde, kadın sorununa karşı üyelerimizin duyarlılığını arttırmak amacıyla toplumsal cinsiyet konulu teorik bir seminer de yapılmaktadır.

Aktif Üye Eğitimine katılan arkadaşlarımıza okuma, tartışma, rapor hazırlama konularında da pratik kazandırılmaktadır.

AKTİF ÜYE EĞİTİMİ

YIL	1. KADEME KATILAN	2. KADEME KATILAN	MEZUN
2008	172	137	117
2009	162	134	119
2010	149	121	116
2011	144	110	91
TOPLAM	627	502	443



Aşağıda, aktif üye eğitimlerine katılmaya niyetlenen arkadaşlarımızın okuması ve onaylaması için Merkez Yönetim Kurulu tarafından yazılmış mektubun bir örneğini bulacaksınız.

Aşağıda yer alan mektup, 2011 yılında başlattığımız Aktif Üye Eğitimi öncesi tüm katılımcıların okuması ve onaylaması için önceden yollandı.

Bu mektubu, Sendikamız Petrol-İş'in Şubat 2011'de başlatacağı Aktif Üye Eğitimi'ne katılacak olan tüm arkadaşların okuması için yolluyoruz. Mektubu okuduktan sonra eğitimlerimize gelmeyi kabul eden tüm arkadaşlarımızın aşağıda yazılanlarla benzer düşüncede olduğunu varsayacağız.

ÜYEMİZE MEKTUP

Değerli Arkadaşlar,

Sizler de bilirsiniz ki, bütün toplumsal hareketler gibi sendikal hareket de fedakâr ve gönüllü insanlar tarafından omuzlanmaktadır. Toplumu değiştirip dönüştürmeyi amaçlayan bir hareketin ne kadar çok özveriyle çalışan gönüllü savunucusu olursa, o hareket o kadar etkili hale gelir. Bir toplumsal harekette gönüllülük ve özveri sona ererse, amaçlanan değerler ne kadar haklı ve yüce olursa olsun, o hareket başarıya ulaşamaz. Bu nedenle başarı isteyen her toplumsal akım kendisine gönülden, karşılık beklemeden bağlı, fedakâr savunucularının sayısını arttırmaya çalışır.

Sendikamız da, işçi hareketinin güçlenmesi için istekli ve özveride bulunmaya hazır üyeleri ile yeni bir eğitim programı uygulama kararı almıştır. Sizleri çağırdığımız bu eğitimin amacı sendikal örgütlenmede bilgi ve pratiğimizi geliştirmektir. Toplumumuzu, doğayı ve insanlığı yok etmeye başlayan kapitalist sisteme karşı bilinçle mücadele edecek bireyler yetiştirmektir.

Bu eğitimin her kademesi birkaç gün sürecek ve 3 farklı zamanda tekrar edilecektir. Bu eğitimde katılımcılar sadece klasik tarzda eğitimler görmeyecektir. Klasik tarzın yanı sıra, yeni eğitim metodları da kullanılacaktır. Belirlenen konularda katılımcıların tecrübelerini yeni öğrendikleri bilgilerle birleştirerek senteze ulaşmalarını sağlayan eğitim modelleri uygulanacaktır.

Bu eğitime davet edilen ve davetimizi kabul eden üyelerimizin aşağıda sıraladığımız koşulları taşıdığını ve Petrol-İş'in kendisinden beklediği çalışmalarını üstlenmeyi gönüllü olarak kabul ettiğini varsayacağız.

Bu eğitime katılan üyemiz;

- *Sendikal konulara ilgi duyuyor ve bu konuda okumaya araştırmaya meraklı;*
- *Toplumsal ve siyasal gelişmelere karşı duyarlı ve bu duyarlılığını sendikal çalışmalarına yönlendirerek arttırmak isteyen;*
- *Sendikası kendisinden katkı beklediğinde buna zaman ayırmayı kabul eden ve bunu gönüllü olarak yapan;*
- *Çevresinde güvenilir, işçi hareketinin ideallerine bağlı bir insan olmayı hedefleyen;*
- *İnsanların mutluluğunu kendi mutluluğu sayan ve bunun için fedakârlık yapmaktan kaçınmayan;*
- *Farklı fikirlere, değişik dünya görüşlerine saygılı, insanlar arasında dil, din, ırk ve cinsiyet ayrımı yapmayan ve emekçi olmanın birleştirici gücüne inanan bir kişidir.*

Eğer yukarıda sıraladığımız kriterler size uyuyorsa, sizi birlikte öğrenmeye ve öğretmeye, karşılıklı olarak etkilenmeye ve etkilemeye çağırıyoruz. Amacımız, yukarıda da belirttiğimiz gibi, sizin bilgi ve deneyiminizi diğer arkadaşlarınızla paylaşmanız ve böylece kendi bilginizi arttırırken arkadaşlarınızı fikren zenginleştirmenizi sağlamaktır. Sizden istediğimiz ise edindiğiniz tüm bilgi ve becerileri Sendikanızın belirlediği politikalar doğrultusunda işçi sınıfı hareketinin başarısı için kullanmanızdır. Unutmayalım ki çocuklarımız için güzel ve mutlu bir dünya bugünkü çalışmaların eseri olacaktır.

Bu keyifli yolculuğa varsanız sizi aramıza davet ediyoruz.

MERKEZ YÖNETİM KURULU

Üniversitelerin ilgisi

Petrol-İş tarafından yürütülen Aktif Üye Eğitimlerimiz, üniversitelerin de ilgi odağı oldu.

14-18 Haziran 2010 tarihleri arasında Boğaziçi Üniversitesi'nde yapılan "Dünya Karşılaştırmalı Eğitim Kongresi"nde sendikamız Eğitim Servisi iki ayrı oturumla yer aldı. Birinci oturum "İşçi Sendikalarında Eğitim Deneyimi" adını taşıyordu ve Petrol-İş, Kristal-İş ve Birleşik Metal İş eğitim uzmanları tarafından sendikalarındaki eğitimlerin anlatılmasını içeriyordu. Bu oturum 16 Haziran 2010 tarihinde gerçekleştirildi.



Aynı tarihte öğleden sonra yapılan ikinci oturum ise bütünüyle Petrol-İş'e ayrılmıştı. "İşçi Eğitiminde Özgün Bir Model Olarak Petrol-İş Aktif Üye Eğitimleri" konulu atölye çalışmasında İsmail Hakkı Kurt ile Erhan Kaplan konuşmacı olarak yer aldılar. Verilen seminerlerden izlenen yöntemlere kadar ayrıntılarıyla aktif üye eğitimlerini aktardılar. Atölye çalışmasına, yetişkin eğitiminde uzman pek çok akademisyen katıldı ve bizim eğitimlerimiz bu şekilde bilimsel bir inceleme konusu haline geldi.

Boğaziçi Üniversitesinde yapılan bu etkinliklerden sonra sendikamız eğitimlerini incelemek isteyen araştırmacıların sayısında artış tespit ettik.

Kapsam İçi Yönetici Eğitimleri

Eğitim Servisince uygulanmaya başlanan yeni bir eğitim olarak kapsam içi yöneticileri hedefleyen bu tür gelmektedir.

Sendikamızın en temel hedeflerinden birisi işyerindeki beyaz veya mavi yakalı tüm çalışanların sendikalı olmasıdır. Oysa yaklaşık yirmi yirmi beş yıldır nitelikli iş gücünü sendikasızlaştırmaya, sendika ile çalışanların yönetici vasfı taşıyan üyelerini karşı karşıya getirmeye dönük büyük adımlar atıldı. Sendikamız bu durumu kader olarak kabul etmemektedir. Bu nedenle, Petrol-İş, bugüne dek hiç yapılmayan, yeni bir eğitim modeli yaratmaya gayret etti. Sendikamıza üye olan, aynı zamanda işyerinde yönetici konumunda bulunan üyelerine yönelik olarak;

- ◆ sendikamızı,
- ◆ sendikalı olmanın önemini,
- ◆ çalışma yaşamında sendikanın fonksiyonunu,

KAPSAM İÇİ YÖNETİCİ EĞİTİMİ

ŞUBE ADI	EĞİT. TARİHİ	EĞİTİMİN YERİ	EĞİTİMİN TÜRÜ	KATILAN SAYISI	KATILAN İŞYERLERİ
TÜM ŞUBELER	17/12/2009	Genel Merkez	Kapsamıçi Yönetici Eğitimi	30	Bütün Şubeler
TÜM ŞUBELER	18/12/2009	Genel Merkez	Kapsamıçi Yönetici Eğitimi	30	Bütün Şubeler
TOPLAM				60	

- ◆ yönetici olarak diğer sendika üyeleri ile ilişkilerinin ne olması gerektiğini, işyerinde sendikamızdan beklediklerini,
- ◆ sendikamızın yönetici üyelerinden neler beklemesi gerektiğini,
- ◆ çalışma hayatında kendilerine özel sorunların neler olduğunu ve çözüm yollarını

tartıştığı 2 günlük bir eğitim programıdır. Bu eğitim programında dışarıdan farklı uzmanlık alanlarından arkadaşlarımızdan da destek alınmaktadır.

Bu dönem içinde yeni başlattığımız ve TPAO işyerlerinden katılan arkadaşlarımızla 17-18 Aralık 2009 tarihinde genel merkezimizde yapılan 2 günlük eğitimin ilk deneme uygulamalarının sonuçları beklentilerimizden de olumlu olmuştur. Bu eğitimimiz için Türk Tabipleri Birliği İstanbul Şubesi'nden destek alındı ve yararı görüldü. Bu tür eğitimlerimizin henüz kurumsal hale gelmediğini, kurallarının zamanla yerli yerine oturacağını belirtmek durumundayız.

Yeni dönem içinde bu eğitim modelini temel eğitim olarak diğer işyerlerinde de yaygınlaştırarak geliştirmeyi hedeflemekteyiz.

Temsilci/Yönetici Eğitimleri:

Temsilci/Yönetici eğitimleri sendikamız organlarında görev alan şube yönetim ve icra kurulu üyeleri, denetim ve disiplin kurulu üyeleri ile işyeri temsilcilerinin katıldığı 5 günlük bir eğitim programıdır. Eğitimler İstanbul'da, sendika genel merkezinde yürütülmektedir. Genel Merkez'de yapılmasının amacı, arkadaşlarımızın daha sonra defalarca karşılaşacakları uzmanlık birimleriyle topluca bir arada olma imkânını sağlamaktır. Yöneticilerin ve sendika çalışanlarının buldukları yeri ve çalışma biçimlerini görmek, iç işleyişi algılamakta kolaylık sağladığı için bu yöntemi tercih etmekteyiz.

Bu programda sendika organlarında görev almış arkadaşlarımıza bu görevlerini daha iyi icra edebilmeleri için gerekli olan teorik bilgiler verilmekte ve pratik çalışmalar yaptırılmaktadır. Ayrıca, sendikamızın uzmanlık birimlerinin sorumlularınca tüm sendika servislerinin işleyişi ve yönetim organlarında görevli arkadaşların bu birimlerden en etkin nasıl yararlanacakları anlatılmaktadır. Her gün sabah 9.30'da başlayıp kısa bir yemek molası ardından 17.15'e kadar devam eden disiplinli ve yoğun bir eğitim programı uygulanmaktadır. Bu programda,

- ◆ Liderlik ve yöneticilik
- ◆ Planlama



TEMSİLCİ YÖNETİCİ EĞİTİMİ

ŞUBE ADI	EĞİTİM TARİHİ	EĞİTİMİN YERİ	EĞİTİM TÜRÜ	KATILAN SAYISI	KATILAN İŞYERLERİ
TÜM ŞUBELER	11/02/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	32	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	12/02/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	32	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	13/02/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	32	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	14/02/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	32	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	15/02/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	32	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	10/11/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	35	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	11/11/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	35	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	12/11/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	35	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	13/11/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	35	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	14/11/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	35	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	22/12/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	36	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	23/12/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	36	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	24/12/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	36	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	25/12/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	36	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	26/12/2008	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	36	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	09/11/2009	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	35	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	10/11/2009	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	35	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	11/11/2009	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	35	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	12/11/2009	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	35	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	13/11/2009	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	35	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	21/12/2009	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	28	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	22/12/2009	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	28	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	23/12/2009	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	28	Tüm işyerleri

ŞUBE ADI	EĞİTİM TARİHİ	EĞİTİM YERİ	EĞİTİM TÜRÜ	KATILAN SAYISI	KATILAN İŞYERLERİ
TÜM ŞUBELER	24/12/2009	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	28	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	25/12/2009	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	28	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	18/10/2010	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	29	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	19/10/2010	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	29	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	20/10/2010	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	29	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	21/10/2010	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	29	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	22/10/2010	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	29	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	31/01/2011	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	33	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	01/02/2011	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	33	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	02/02/2011	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	33	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	03/02/2011	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	33	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	04/02/2011	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	33	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	14/03/2011	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	21	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	15/03/2011	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	21	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	16/03/2011	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	21	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	17/03/2011	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	21	Tüm işyerleri
TÜM ŞUBELER	18/03/2011	Genel Merkez	Temsilci - Yönetici Eğitimi	21	Tüm işyerleri
TOPLAM				249	



- ◆ İşçi sınıfı tarihi
- ◆ Yakın dönem mücadele deneyimleri
- ◆ Ekonomi
- ◆ Toplu iş sözleşmesi
- ◆ Hukuk
- ◆ Örgütlenme
- ◆ Basın yayın
- ◆ Toplumsal cinsiyet
- ◆ Araştırma
- ◆ Bilgi işlem
- ◆ Uluslararası ilişkiler konusunda dersler ve sendikamızın çalışmaları

anlatılmakta ayrıca toplumsal ve sendikal pratiklerini geliştirme konusunda grup çalışmaları yürütülmektedir. Bu eğitime katılanlara kursların sonunda adlarına hazırlanmış birer sertifika verilmektedir.

Uluslararası Örgütlerle Yapılan Eğitimler

İşkolumuz uluslararasılaşmanın en yoğun olduğu işkollarının başında gelmektedir. Günümüzde dünyanın her köşesine yayılmış bir tekelle ulusal sınırlar içinde kalarak baş edebilmek ve hakları koruyabilmek olanaksızdır. Bu nedenle diğer ülke işçileri ile ortak davranmak zorunludur. Sendikamız da çok uzun yıllardır bu bilinçle işkolumuzdaki diğer ülke sendikalarıyla ve uluslararası üst sendikal örgütlerimizle her düzeyde işbirliği ve ortak çalışmalar yürütmektedir. Bu işbirliğini ve ortak çalışma kültürünü geliştirmek ve güçlendirmek için ortak eğitimler, seminerler yapmaktadır. Bu kapsamdaki seminerleri uluslararası eğitimler olarak adlandırıyoruz.

Örgütümüzde her geçen yıl bu eğitimlerin oranı artmakta, niteliği değişmektedir. Enternasyonal dayanışma çerçevesinde ele aldığımız uluslararası eğitimlerin planlaması, organizasyonu ve uygulaması mütakabiliyet/karşılıklılık ve eşitlik ilkesine riayet ederek yürütülmektedir. Yani, olayın maddi boyutundan fikri altyapısının hazırlanmasına kadar işbirliği içindeki sendikayla ortak davranılmasına dikkat edilmektedir. Bu şekilde, tek yanlı, pasif bir alıcı olmaktan kurtulup iki ülke işçilerinin karşılıklı bilgi, beceri ve dayanışma kültürlerinin artmasına katkıda bulunmak hedeflenmektedir.

ULUSLARARASI EĞİTİMLER

ŞUBE ADI	EĞİTİM TARİHİ	EĞİTİM YERİ	EĞİTİM TÜRÜ	KATILAN SAYISI	KATILAN İŞYERLERİ
TÜM ŞUBELER	31/01/2008	Green Park Hotel	Uluslararası Eğitim	10	Yabancı Ortaklı İşyerleri
TÜM ŞUBELER	21/02/2008	Nova Hotel	Uluslararası Eğitim	15	Bütün şubeler
TÜM ŞUBELER	22/02/2008	Nova Hotel	Uluslararası Eğitim	15	Bütün şubeler
TÜM ŞUBELER	23/02/2008	Nova Hotel	Uluslararası Eğitim	15	Bütün şubeler
GENEL MERKEZ	17/10/2008	Genel Merkez	Uluslararası Eğitim	10	RETUNSEE
TÜM ŞUBELER	19/11/2008	İstanbul	Uluslararası Eğitim	12	Bütün şubeler
TÜM ŞUBELER	20/11/2008	İstanbul	Uluslararası Eğitim	12	Bütün şubeler
TÜM ŞUBELER	21/11/2008	İstanbul	Uluslararası Eğitim	12	Bütün şubeler
TÜM ŞUBELER	22/11/2008	İstanbul	Uluslararası Eğitim	12	Bütün şubeler
TÜM ŞUBELER	23/11/2008	İstanbul	Uluslararası Eğitim	12	Bütün şubeler
GENEL MERKEZ	08/12/2009	Torino/İtalya	Uluslararası Eğitim	2	Genel Merkez
GENEL MERKEZ	09/12/2009	Torino/İtalya	Uluslararası Eğitim	2	Genel Merkez
GENEL MERKEZ	10/12/2009	Torino/İtalya	Uluslararası Eğitim	2	Genel Merkez
GENEL MERKEZ	11/12/2009	Torino/İtalya	Uluslararası Eğitim	2	Genel Merkez
ETUC/TÜRK-İŞ	11/01/2010	LYON, FRANSA	Uluslararası Eğitim	2	Tüm Türk-İş genel merkez ve şube yöneticileri
ETUC/TÜRK-İŞ	12/01/2010	LYON, FRANSA	Uluslararası Eğitim	2	Tüm Türk-İş genel merkez ve şube yöneticileri
ETUC/TÜRK-İŞ	13/01/2010	LYON, FRANSA	Uluslararası Eğitim	2	Tüm Türk-İş genel merkez ve şube yöneticileri
ETUC/TÜRK-İŞ	14/01/2010	LYON, FRANSA	Uluslararası Eğitim	2	Tüm Türk-İş genel merkez ve şube yöneticileri
ETUC/TÜRK-İŞ	15/01/2010	LYON, FRANSA	Uluslararası Eğitim	2	Tüm Türk-İş genel merkez ve şube yöneticileri
ETUC/TÜRK-İŞ	16/01/2010	LYON, FRANSA	Uluslararası Eğitim	2	Tüm Türk-İş genel merkez ve şube yöneticileri



ŞUBE ADI	EĞİTİM TARİHİ	EĞİTİMİN YERİ	EĞİTİM TÜRÜ	KATILAN SAYISI	KATILAN İŞYERLERİ
GENEL MERKEZ	30/05/2010	Amsterdam, Hollanda	Uluslararası Eğitim	2	Genel Merkez
GENEL MERKEZ	31/05/2010	Amsterdam, Hollanda	Uluslararası Eğitim	2	Genel Merkez
GENEL MERKEZ	01/06/2010	Amsterdam, Hollanda	Uluslararası Eğitim	2	Genel Merkez
GENEL MERKEZ	02/06/2010	Amsterdam, Hollanda	Uluslararası Eğitim	2	Genel Merkez
TÜM ŞUBELER	24/09/2010	TAKSİM	Uluslararası Eğitim	10	Bütün şubeler
TÜM ŞUBELER	30/09/2010	Ankara	Uluslararası Eğitim	10	Ankara-Kırkkale
TÜM ŞUBELER	19/12/2010	TAKSİM	Uluslararası Eğitim	20	Bütün şubeler
TÜM ŞUBELER	01/10/2010	Ankara	Uluslararası Eğitim	10	Ankara-Kırkkale
TÜM ŞUBELER	02/10/2010	Ankara	Uluslararası Eğitim	10	Ankara-Kırkkale
İFMETALL	12/10/2010	Taksim Gönen hotel	Uluslararası Eğitim	5	Bayar, Novartis, Sandoz, Eczacıbaşı
İFMETALL	13/10/2010	Taksim Gönen hotel	Uluslararası Eğitim	5	Bayar, Novartis, Sandoz, Eczacıbaşı
İFMETALL	14/10/2010	Taksim Gönen hotel	Uluslararası Eğitim	5	Bayar, Novartis, Sandoz, Eczacıbaşı
İCEM	27/10/2010	Sheraton	Uluslararası Eğitim	5	Genel Merkez
İCEM	28/10/2010	Sheraton	Uluslararası Eğitim	5	Genel Merkez
TOPLAM KATILAN				88	

Ülkemizdeki sendikaların uluslararası eğitimlere hangi gözle baktığı malumdur. Ne yazık ki, bir genelleme yapacak olursak, uluslararası eğitimler, sendikaların karşılıklı enternasyonalist dayanışmasını güçlendiren zeminler olarak algılanmamaktadır. Bu türden seminer olanaklarını birer mücadele zemini olarak görmekten ziyade, bunları bir turistik faaliyet olarak algılama daha yaygındır. Bizler de çok uluslu ülkelerle karşılıklı işbirliğine bu kaygıyı gözeterek girmektediriz. Böylesi olumsuz tutumların bizler açısından caydırıcı, yıldırıcı olmamasına da dikkat etmekteyiz. Sendikamızda yıllardır yürütülen çok uluslu seminerler, kanımızca bu algıyı ortadan kaldıran, uluslararası eğitimlere hak ettiği değeri veren bir model oturabilmiştir.

Eğitimlerimizin ve seminerlerimizin tümüne, çok uluslu firmalarda çalışan temsilcilerimizin ve yöneticilerimizin katılması sağlanmıştır. İlaç işkoluna bağlı sendikalarla ortak seminerler yapılacağına ilaç işyerlerinden uygun temsilcilerimizin, kimya olduğunda da kimya işyerlerinden temsilcilerimizin gelmesini sağlamaya gayret edilmiştir. Bu eğitimlerle, hakiki bir deney alışverişi olanağı sağlanmasına, temsilci ve yöneticilerimizin ufuklarının açılmasına, kendi şartlarını diğer ülkelerdeki olumlu ve olumsuz durumlarla karşılaştırabilmelerine katkıda bulunmayı amaçlamaktayız. Bazı konularda yurt dışı deneyimlerinin bizlere zenginlik kattığını gördüğümüz gibi, kimi zaman kendi tecrübelerimizin de yurt dışındaki dostlarımız için hayret verici yenilikler içerdiğini gördük. Bu da karşılıklı olarak özgüven artışını sağlamış oldu.

Eğitim çalışmalarımızın sonunda aldığımız geri bildirimler seminerlerin neticesinde son derece olumlu adımlar atıldığını göstermektedir.

Uluslararası Eğitimlerde Yeni Durum

2010'un sonlarında, çok uluslu seminerlerimizin de kaderini çizdiği için Raporumuzda belirtmeden geçemeyeceğimiz bir durum meydana geldi. 2011 yılı içinde de devam etmesi gereken uluslararası seminerlerimiz, yaşadığımız olumsuz bir durum sonucunda durma noktasına geldi. Seminerler iptal edilmedi ise de, özel olarak sendikamız Petrol-İş'in haklı müdahalesi ile belirsiz bir tarihe ertelenmiş oldu.

2007-2011 döneminde ICEM, EMCEF ve İsveç'ten IF METALL ile ortaklaşa yürütülen, bütçesinin önemli bir kısmının İfmetall tarafından sağlandığı seminerlerden, katılımcı sendikalardan Hak-İş'e bağlı Öziplik-İş'in tutumu nedeniyle çıkma kararı aldık. Aşağıdaki açıklama ve mektuplarda nedenler ayrıntılarıyla yer almaktadır. Ancak bu duruma rağmen, çok uluslu seminerlere yeni dönemde farklı içerik, farklı ülke sendikaları ile devam etme kararlılığımızın olduğunu da belirtelim. Kongre sonrasında bu hazırlıklarımız tamamlanmış ve 2012 yılına bu hazırlıkların sonucunu almış olarak girmeyi umut etmekteyiz.



Şimdi, seminerlerimizin durmasına yol açan süreci, bizimle ortaklaşa hareket etme kararını ve iradesini gösteren dost sendikalarımızla birlikte yazdığımız mektuplardan görelim:

24 KASIM 2010
IF METALL Yönetim Kuruluna

Sevgili meslektaşlar,

IF METALL ile Türkiye sendikaları yaklaşık 20 yıldır sıkı bir işbirliği içinde, dostça ilişkilerini sürdürmektedir. Türkiye sendikaları olarak uluslararası dayanışmanın iki ülke işçilerinin de yararına olduğunu düşünüyoruz.

Bu mektup aşağıda adı geçen sendikalar adına yazılmıştır. Bahsedilen bütün sendikalar If Metall tarafından Türkiye sendikaları ile birlikte düzenlenen ve çoğu İfmetall tarafından finanse edilen ortak seminer programlarına katılmaktadır. If Metall yönetici ve uzmanlarının katkılarından çokça yararlandığımızı belirtmek isteriz.

Bugüne kadar yaptığımız seminerlerin ana konularından biri “Türkiye sendikaları arasında işbirliğinin sağlanması ve sağlam bir dayanışma ağının kurulması”dır ve halen aynı konu güncelliğini korumaktadır.

Bu temel dayanışma ilkesi konfederasyon ayrımı gözetmeksizin bizim vazgeçilmez ilişki biçimimiz oldu. Maalesef Hak-İş Konfederasyonu üyesi Öz İplik-İş sendikası, sendikalar arasında akdedilmiş bulunan bu sözlü dayanışma ilkesini ihlal ederek Petrol-İş tarafından başlatılan bir örgütlenme hamlesine saldırdı. Bu evrensel olarak kabul edilen sendikal ilkelere tamamen aykırı ve etik dışı saldırı neticesinde, Öz İplik-İş sendikası işveren tarafından Petrol-İş'in örgütlenmesini baltalamak amacıyla işyerine davet edildi. Bu süreçte Özİplik -İş sendikası emniyet kuvvetlerinden de yardım aldı. Petrol-İş'e üye olan işçiler ise, işveren tarafından tazminatsız olarak işten atılmakla tehdit edildi. Sonuç olarak Petrol-İş'e üye Eruslu işçilerinin çoğu işten atılma korkusu ile zorlanarak ve gönülsüzce istifa edip Öz İplik-İş sendikasına üye olmak zorunda kaldılar.

Uzun adı Eruslu Sağlık Ürünleri Tic. A.Ş. olan şirket Gaziantep'te faaliyet yürütüyor.

Son yıllarda gelişen işçi bölgelerinden biri olan Gaziantep'te birçok sektörden sendikası on binlerce işçi çalışıyor. Petrol-İş 2009 yılı sonlarına doğru bölgede örgütlenme kampanyası başlattı ve bu çerçevede de bir örgütlenme sorumlusu istihdam etti.

Bu çabalar sayesinde de Petrol-İş yaklaşık 6 ay önce birkaç Eruslu işçisi ile örgütlenme çalışmalarını başlattı. İşyerindeki işçilerin yaklaşık yarısını üye kaydeden Petrol-İş sendikasının bu faaliyetleri daha sonra işveren tarafından duyuldu. İşveren örgütlenme faaliyetlerinin duyulmasının hemen ertesinde Petrol-İş üyelerine baskı yapmaya başladı ve 4 öncü işçiyi işten attı. Petrol-İş Gaziantep'te faaliyet yürüten diğer demokratik kitle örgütleri ve siyasi partilerle birlikte fabrika önünde durumu protesto etti.

Birleşik Metal İş Deri-İş Kristal-İş Petrol-İş Disk-Tekstil

ÖZİPLİK-İŞ KENDİ ETİK DIŞI TUTUMUNU, İF METALL'E YOLLADIĞI CEVAPLA SAVUNDU:

Değerli Meslektaşlar,
24.11.2010

Üzülerek belirtmeliyiz ki, 24 Kasım 2010 tarihinde gönderilen mail'e konu olan yazıda sendikamız asılsız ve dayanaksız iddialarla suçlanmıştır. Sendikamız bildiği üzere Ulusal / Uluslararası Dayanışmayı ilke edinmiş, çeşitli projelerin uygulanmasında üzerine düşen tüm sorumluluğu yerine getirerek ön safhalarda yer almış, halen Avrupa Birliği projelerini aktif olarak yürüten ve işçilerin menfaatleri için faaliyetlerde bulunan bir sendikadır.

Belirtilen yazıda sendikamızın sendikalar arasında akdedilmiş olan sözlü dayanışma ilkesini ihlal ederek Petrol-İş tarafından başlatılan bir örgütlenme hamlesine saldırdığı iddia edilmektedir. Oysaki bu iddia tamamen asılsız bir suçlamadan ibarettir. Belirtilen işyeri 06 Dokuma İşkolunda yer almaktadır. Bu tartışmasızdır. İş kolları 82 anayasasıyla bir dönem Türk-İş Genel Sekreteri olan Sadık Şide'nin bakanlığı döneminde kabul edilmiştir. İşkolları ne işveren ne de



işçi sendikaları tarafından belirlenebilir. Bu ancak yasalarla belirlenir. Petrol- İş kolundaki işçileri kaydetmemiz mümkün değildir. Kayıt yapsak bile bakanlıktan yetki alabilmemiz yasal olarak söz konusu değildir.

Hiçbir işçinin zorla bir sendikaya üye yapılması mümkün değildir. Dokuma işkolunda yer alan bu işyerinde çalışan işçiler tamamen kendi özgür ve hür iradeleriyle sendikamıza Noter huzurunda üye olmuşlardır. Adı geçen sendikalar siyasi birliktelik oluşturarak, sendikamızı hükümet yanlısı olarak göstermeye çalışmakta ve bu tür asılsız iddialarla sendikamızı yıpratmaya çalışarak bir linç girişiminde bulunmaktadır. Sendikamız hiçbir siyasi görüşün tarafı değildir. Yukarıda belirtmiş olduğumuz üzere üyelik şartlarının nasıl olduğu açık ve belirgindir.

Kuruluşundan bu yana mevzuata ve etik davranışlara uygun davranmayı kendisine ilke edinen sendikamızın bundan böyle de aynı çizgisini sürdüreceğinden kimsenin şüphesi olmamalıdır.

Murat İNANÇ
Genel Başkan

ÖZİPLİK-İŞ'İN PATRON İŞBİRLİKÇİSİ TUTUMUNA DAİR İSVEÇ İFMETALL SENDİKASININ CEVABI

3 OCAK 2011

Öziplik-İş ile aranızda geçen sorunu Türkiye projesinden sorumlu yöneticim Erland ile paylaştım. O da Başkan Yardımcısı Anders Ferbe'ye bilgi letti ve bu sorunu onunla da konuştu.

Biz Türkiye'deki proje için SIDA adlı kuruma başvurumuzu yaparken, söz konusu projenin Türkiyeli sendikalar arası işbirliğine dair olduğunu ve bu projeye 6 sendikamın katıldığını bildirmiştik. Eğer sizin yazdıklarınızdan yanlış anlamadıysam, Öziplik-İş dışındaki sendikalar olarak imzaladığımız bu mektupta eğer Öz İplik-İş projede kalmaya devam edecekse, sizler projede yer almayacağınızı belirtiyorsunuz.

Bu durum bizleri çok zor durumda bıraktı, çünkü IF Metall hangi tarafın doğru veya yanlış yaptığına dair herhangi bir karar alamaz ve almayacak. Bu sorunu Türkiyeli sendikaların iç sorunu olarak görüyoruz. Sorunu sizler kendi aranızda çözmelisiniz.

Bu nedenle, IF Metall olarak biz de, bu sorun devam ettiği ve tüm sendikalar da projeye katılmayacaklarını beyan ettikleri müddetçe, biz de projeyi ertelemeye karar verdik.

Önümüzdeki günlerde ilgili tarafları ziyaret edip sorunu konuşmak istiyoruz. Tarihi daha sonra kararlaştırırız.

*Saygılarımla,
Henrik Nilsson
Uluslararası İlişkiler Sekreteri
IF Metall*

PETROL-İŞ EĞİTİMLERİNDE YENİ DÖNEM

Önümüzdeki dönemde eğitim çalışmalarımızın daha etkin ve örgütümüze daha yararlı olabilmesi için çeşitli hedeflerimiz bulunuyor. Eğitimlerde, özellikle işçi eğitimlerinde "nihai şekil" diye bir durum olmadığı bilinmektedir. Çünkü, döneme göre, şartlara göre, konjonktüre göre, sınıflar mücadelesinin geçirdiği aşamalara göre farklılıkların eğitime yansıtılması bir tercihten ziyade zorunluluktur. Bu nedenle, neredeyse her dönem eğitimlerin, seminerlerin hem içeriklerinde hem de aktarım şekillerinde rötuşlar yapılmıştır. Temel stratejik yönelimleri içeren değişikliklerin her öğretim döneminde yapılmadığını hatırlatalım. Çünkü eğitimlerde olumlu veya olumsuz sonuçların alınması bir süreç işi olduğundan değerlendirmelerin bir iki dönemin ardından yapılması işin uzmanlığı gereğidir.

Önümüzdeki 4 yıllık dönem içinde, Petrol-İş eğitimlerinde **biçimsel** değişikliklerin yanı sıra hem **içerik** zenginleştirmesine hem de **teknik** açılardan kuvvetlendirmeye gidilecektir. Sendikalar arasında sunumlarda bilgisayar desteği ile projeksiyonu ilk kez kullanan eğitim servislerinden biri olarak, özellikle genç üyelerimizin çok aşına olduğu internet teknolojilerini de eğitimin hizmetine sokmayı hedeflemekteyiz. Bu



konuyu yapmayı düşündüğümüz yeniliklerin aşağıda yer alan son maddesinde ayrıntısı ile ele alacağız.

Yeni dönemde eğitimlerin sendikal örgütlülüğün iç ve dış boyutlarını Petrol-İş'e en yararlı olacak şekilde yerine getirebilmek üzere yapılabilecek öneriler aşağıdadır. Bu önerilerin doğrudan sendikamızın politikalarını belirleyecek delegeler tarafından değerlendirmeye alınacak bu Raporumuzda yer almasının daha uygun olduğunu belirtelim.

1- Eğitim İzinlerinin Arttırılması

Sendikamızın önümüzdeki dönemde çalışmalarını etkinleştirebilmek, üyelerini, yönetim organlarını daha iyi eğitebilmek için sendikal eğitim izinlerini arttırmayı hedeflemelidir. Eğitim Servisimiz her üyeyle defalarca karşılaşmayı hedeflemektedir. Çünkü yüz-yüze eğitim modelinden daha etkin bir yöntem henüz bulunamamıştır. Bu nedenle her üyenin eğitim hakkı olduğu ilkesinden hareketle **her üye için eğitim izni** hakkını toplu iş sözleşmelerine yerleştirmek ve üyemizi ve örgütümüzü buna hazırlamak amacımız olmalıdır. Bu konuda daha kolay kazanım elde edilebilecek işyerleri belirlenerek ısrarlı ve planlı bir mücadele başlatılmalıdır.

2- Yeni Üye Eğitiminin TİS Kapsamına Alınması

Örgütümüz uzunca bir süredir aramıza yeni katılan arkadaşlarımıza sendikamızı, sendikal hareketi ve çalışma koşullarının gereklerini tanıtan bir eğitim programı yürütmektedir. Eğitim Servisimiz, sendikamız için elzem olan bu çalışmayı koşulları zorlayarak ve çoğunlukla hafta sonlarına sıkıştırarak yapmaktadır. Yeni üyelerimiz, bu türden eğitimlere kendi izinlerinden ve dinlenme zamanlarından feragat ederek gelebilmektedir.

Bu programın daha etkin olabilmesi için işyeri toplu iş sözleşmelerine "yeni işe alınan işçi sayısı belirli bir rakamı geçtiğinde işyerinin topluca onlara izin vermesi gerektiğini belirten bir hüküm konmalıdır. Bu rakamın ne olacağı her işyerinin kendi özgün koşullarına göre belirlenebilir. Ancak, sendikamız, bu hükmü bir ilke olarak kabul etmelidir. "Her yeni üyenin yılda en az 1 tam gün eğitim izni alma hakkı vardır" ilkesi tüm toplu iş sözleşmelerinde kural olmalı, bu kuralın olmaması istisna haline gelmelidir.

3- Aktif Üye Eğitiminin Geliştirilmesi

Örgütümüzün gelecekteki kadrolarını yetiştirmeyi hedefleyen aktif üye eğitimi uzun bir süredir örgütümüzün başarı ile uyguladığı en dinamik eğitim modellerimizden

birisidir. Bu eğitim modelimiz örgütümüzün temel eğitimlerinden biri olarak daha da geliştirilip yaygınlaştırılmalıdır. Bu nedenle

- ◆ Her şubeden katılımın arttırılması gerekir. Katılımın artması eğitim izinlerinin artışı ile yakından ilgilidir. Bu konuda gerekli çalışmalar hızlandırılmalıdır.
- ◆ Bu eğitime katılıp mezun olan arkadaşlarımız işyerlerine döndükten sonra işyerlerimizde uygun modeller olmadığı için sendikal harekete yeterince katılmamaktadırlar. Aktif üye eğitiminden büyük bir dinamizmle sertifika alan arkadaşlarımızın elde ettiği bilgiler ve barındırdıkları heyecan sendikamızın güçlenmesi doğrultusunda yeterince kullanılamamaktadır. Bu nedenle bu arkadaşlarımızı işyerlerindeki sendikal faaliyetlere daha yoğun katabilmek için, heyecanlarının kısa zamanda sönmemesi için yeni yol ve yöntemler bulunmalıdır.
- ◆ İlk akla gelen örnekler olarak “temsilci yardımcılığı” adı altında bir kurum oluşturulabilir. Temsilci tanımı kullanılmayacaksa, “ünite sorumlusu”, “hat sorumlusu” gibi isimler bulunabilir. Her ne ad altında olursa olsun, bu yeni kurum kimliği için bir “çalışma yönetmeliği” hazırlanarak bu arkadaşlarımızın yetişmesinin ve sendikal hareket için daha fazla çaba harcayabilmelerinin yolu açılmalıdır. Bu aynı zamanda işyerinde üye katılımının güçlenmesinin ve sendikal çalışmalara katılan üye sayısının artmasının da önünü açacaktır. Böylece büyük dertlerimizden birisi olan “iç örgütlülüğümüzün” pekiştirilmesi sağlanabilecektir.
- ◆ Aktif Üye Eğitiminden farklı zamanlarda sertifika alanların dönem dönem planlı, programlı ve bir gündeme bağlı olarak bir araya gelmeleri sağlanmalıdır. Bu gelişler bölgesel olabileceği gibi, bir seçim döneminde merkezi de olabilir.
- ◆ Aktif Üye Eğitimi mezunlarının iç iletişiminin daha organize hale gelmesi sağlanmalıdır.
- ◆ Aktif Üye Eğitimlerinde koyduğumuz “karşı cins kotasının” koşullar zorlanarak tüm şubelerimizde yerine getirilmesinin vazgeçilmez bir kural olması sağlanmalıdır.
- ◆ Aktif Üye Eğitimlerinde özel bir bölüm olarak ele aldığımız Toplumsal Cinsiyet Eğitimlerinin de yeni dönemde daha fazla yer alması hedeflerimiz arasındadır.



4- Kapsam İçi Yönetici Eğitiminin Geliştirilmesi

Bu dönem ihtiyaçlar doğrultusunda yeni başladığımız kapsam içi yönetici eğitimi gelecek yakın dönemde örgütümüzün yaygınlaştırması gereken temel eğitimlerimizdendir. Hem süresini hem içeriğini hem de kapsamını tekrar gözden geçirmeli ve bu tür yeni özel gruplara eğitimleri arttırmalıyız.

Şimdilik 2 tam gün olarak belirlenen bu eğitimimiz, ihtiyaçlara göre daha uzun sürelerle yayılabilir, tüm işyerlerine özel bir nitelik kazanabilir. Her işyerinin sadece kendi sorunlarını içeren bir tarz sendika-üye ilişkisinin sıcaklaşmasına katkıda bulunmaktadır.

Hedefimiz, yeni dönemde, bu eğitim türünün de sendikamızın kurumsal eğitimlerinden biri haline gelmesidir. Bu gerçekleştiği takdirde, eğitimlerin türü ve sayısı olarak en zengin sendika ünvanını kazanmış olacağız.

5- Temsilci/Yönetici Eğitiminin Geliştirilmesi

Her kurumsal organizasyonda olduğu gibi sendikal harekette de başarıda yönetim kademelerinin katkısı çok büyüktür. Bu nedenle yönetimde görev alan kişilerin görevinin gereklerini bilmesi ve bunu en iyi yapacak biçimde yetiştirilmeleri hayati öneme sahiptir. Her demokratik kurumda olması gerektiği gibi bizde de tüm yönetim organları seçimle belirli süreliğine göreve gelmektedir. Görev süreleri temsilcilerde ortalama iki-üç yıl, yönetim organlarında ise 4 yıldır. Bu süre içinde bu görevde bulunan herkesin birden daha fazla eğitime katılabilmesi yakın erimli hedeflerimizden biri olmalıdır.

Eğitim Servisi, temsilci yönetici eğitimlerine davet ettiği üyelerimizin daha önce eğitimlere hiç katılmamış olmalarını şart koşuyordu. Bu şart, aynı kişinin benzer eğitimlere defalarca gelmesinin önlenmesi açısından iyi olmakta. Ancak, bu durumun dezavantajı, üst üste seçim kazanan arkadaşlarımız için bazen yıllar boyunca tek bir seminerle yetinmeleri gibi bir sorun doğuruyordu.

Eğitim Servisimiz, bu sakıncayı gidermek üzere, 5 günlük seminerlere katılan temsilcilerimizin yeniden, bu kez daha kısa sürelerde eğitimlere katılmasına gayret edecektir. Yeni dönemdeki çalışmalarımızı bu karar doğrultusunda organize etmek üzere hazırlıklarımız devam etmektedir.

Önümüzdeki dönemde yapacağımız temsilci ve yönetici eğitimlerimizde, arkadaşlarımızın örgüt içinde yöneticilik ve insanlar arası ilişkilerinde kapsayıcılık özellikle-

rinin geliştirilmesi doğrultusunda içerik yenilemesine de gidilmesi hedeflenmektedir.

6- Uluslararası Eğitimlerin İçeriği

Yabancı yatırımların en çok yoğunlaştığı sektörlerden birinde örgütlü olan sendikamız uluslararası deneyimlerin paylaşımı ve dünya sendikaları ile işbirliği olanaklarının artırılmasını hedefleyerek çok daha yoğun eğitim/seminer programları gerçekleştirmelidir. Sendikamızın uluslararası arenada tanınmasını, dünya sendikaları nezdinde prestij kazanmasını ve enternasyonal dayanışmayı gerçekleştirmesini sağlayan bu tarz seminerlere devam etme kararlılığımız bulunmaktadır. Ancak seminerlere yakın dönemde kimi farklılıklar kazandırarak devam edilmelidir.

Yeni dönemde, uluslararası eğitimlerdeki amacımızı katılımcıların bilgi ve görgülerini arttırmanın ötesine geçmek olarak belirliyoruz. Uluslararası seminerlere katılan tüm üyelerimizin eğitimden yararlandıklarını bilmekteyiz. Ancak, bu “yarar” kişisel düzeyle sınırlı kalmakta ve sadece katılan üyemizin dünyaya bakışına zenginlik katmaktadır. Bu durum bile azımsanmayacak bir başarı olmakla birlikte, örgütümüzün önündeki acil sorunlara öncelik vermenin yararlı olacağını düşünüyoruz.

Bu çerçevede, yakın dönemdeki uluslararası seminerlerimizin hedefini “örgütsüz çok uluslu şirketlerde örgütlenmek” olarak tespit ediyoruz. Genel olarak Avrupa ülkeleri orijinli çok uluslu şirketlerin ülkemizdeki yatırımları hedeflenecek ve oralarda örgütlü olmak için tüm tarafların (işçi-işveren-hükümet yetkilileri) bir arada olabilecekleri modeller denenecektir. Yeni dönemdeki uluslararası seminerlerin tümü bu hedef doğrultusunda şekillenecektir.

7-Eğitimde Yeni Teknolojik Olanakların Kullanımının Arttırılması

İnternet başta olmak üzere yeni teknolojiler eğitimde de hedef kitlelerimize ulaşmak için yeni olanaklar yaratmaktadır. Üyelerimizin önemli bir çoğunluğu modern iletişim araçlarını kullanmaktadır. Bu nedenle önümüzdeki dönemde yeni teknolojik olanakları eğitimde kullanmayı planlamalıyız. Üyelerimize hem yazılı malzemelerin hem de görsel derstlerin bu teknolojiler aracılığı ile ulaştırılması daha çok üyemize daha kolay ve daha etkin ulaşmamızı sağlayacaktır.

Bu bağlamda, şimdiye dek olduğu gibi internet teknolojilerini yalnızca servisimizi anlatmak veya örgütümüzü tanıtmak üzere kullanmanın ötesine geçilmelidir. Genç üyelerimizin çok daha fazla aşına olduğu internetin tüm olanaklarını bir “doğrudan demokrasi” platformu olarak kullanmanın araçlarını yaratma amacındayız. Facebook, e-posta, mail grupları, tartışma forumları, canlı bağlantılar, skype üzerinden



doğrudan sorular sorma ve katkılarda bulunma gibi **üye-servis-sendika** ilişkisinin doğrudan kurulabildiği yöntemleri gündemimize alacağız.

Servisimiz, web sitesini en yoğun kullanan servisler arasında yer almaktadır. Günlük haberler, değerlendirmeler, ders notları, üyelerimizin aidiyet hissini kuvvetlendiren fotoğraflar, arkadaşlarımızın yaptıkları ödevler düzenli olarak sitemizde yer almakta idi.

Bu güne kadar tümüyle Eğitim Servisinin gayretleriyle şekillenen web sitesindeki "EĞİTİM" linki altındaki haberler, bilgiler ve değerlendirmeler yeni dönemde de aynen devam edecektir.

Bu link altında, şu ana kadar temel görüşlerimizi yansıtan ve haber/arşiv niteliği taşıyan sitemizi, yeni dönemde üyelerimizle doğrudan ilişki kurulabilecek, interaktif bir mecraya dönüştürmek için teknolojinin bize sunduğu olanaklardan yararlanmayı hedefliyoruz.

Sonuç

Eğitim politikalarının belirlenmesi bir sendikanın üzerinde en çok durması gereken konudur. Çünkü, neredeyse sendikanın tüm uzmanlık birimlerinin bir şekilde yolunun kesiştiği birim eğitim servisedir. Eğitimler, başta kendi servisinin özgünlüğünü yansıtır. Ama, aynı zamanda sendikanın tüm birimlerinden az ya da çok yararlanır. Dolayısıyla eğitim servisi bir örgütün ileriye hamle yapılmasını sağlayan etkinliklerinin toplamıdır demek yanlış olmaz.

Eğitimler, başta sendikayı bir seçim döneminde temsil etme görevi verilen Merkez Yönetim Kurulu olmak üzere sendikanın politika üreten tüm kurumlarının belirlediği politikaların üyelere iletiildiği kalıcı etkinliklerdir. Bu anlamıyla nasıl ki toplu sözleşme, basın yayın, örgütlenme, uluslararası ilişkiler, hukuk, işçi sağlığı ve güvenliği konularında işçi sınıfının bakışı önemliyse, aynı şekilde sendikal strateji ve taktiklerin ilk elden doğrudan üyelerle paylaşıldığı eğitimlerde kullanılan dil, araçlar ve içerik de o denli önemlidir.

Petrol-İş üyeleri arasında mevcut bulunan her dilden, her dinden, her kültürden işçinin ortak özelliği kapitalizme karşı olmaktır. Petrol-İş gibi ülkemizin dört bir yanında şube ve temsilcilikleri bulunan bir sendikadaki bu zenginliğin eğitimlere yansımaları için Genel Kurul delegelerinin önerilerinin bizler için çok önemli olduğunu hatırlatıyoruz. Bu nedenle, yukarıda ayrıntılı olarak vermeye gayret ettiğimiz tüm çalışmaların ve önerilerin bizzat işçilerin, hayatı yaratanların el birliğiyle, ortak akılla daha da zenginleşeceğinin farkındayız.

BASIN-YAYIN

2007'nin Sonları ve Yeni Bir Döneme Girerken...

Petrol-İş, son dört yıllık döneme, 2008'e özelleştirmelere karşı verdiği mücadeleyle haklı olarak, hem üyeleri hem de toplum nezdinde, itibarını, prestijini, gücünü artırarak girmiş bulunuyordu. Ancak işçi sınıfına yönelik saldırılar durmak bilmiyordu. 22 Temmuz 2007 Genel Seçimlerinde AKP yeniden seçimleri kazanarak iktidar olmuştu. AKP iktidarının yeni Hükümet programı da istihdamı artırmak adı altında sermayeyi memnun eden, işçi sınıfına yeni saldırıları hedefleyen düzenlemeler içeriyordu. Bu dönemde de İstihdam Paketi'nin gündeme getirilmesi, sosyal güvenlik reformunun çıkarılmakta oluşu, kıdem tazminatının tartışmaya açılması, özelleştirmelere devam edileceğinin açıklanması sendikal hareketin ve Petrol-İş'in gündeminde yer alan en önemli sorunlardı.

2001 krizinden sonra hızlı bir şekilde büyüyen Türkiye ekonomisinde büyüme oranının 2007'nin üçüncü çeyreğinde yüzde 2'de kalması ekonomide hızlı bir yavaşlamaya, yeni bir ekonomik krize işaret ediyordu. Krizlerde siyasi iktidarın ve sermayenin maliyet düşürücü unsur olarak emekçilerin kazanılmış haklarına saldırıya ve yoğun işçi çıkarmaya başvuracak olması, 2008'in daha da zor bir yıl olacağını gösteriyordu. Siyasi iktidar seçim öncesi yapmayı planladığı zamları seçim sonrasına ertelemiş, 2008 yılı başından itibaren bu zamlar uygulanmaya başlanmıştı. Asgari ücrete ise 2008 yılı için yıllık toplam yüzde 9,2'lik zam yapılıyordu.

Türk-İş Genel Kurulu

AKP'nin ikinci siyasi iktidarında emeğe saldırı politikalarını daha da yoğunlaştırmasıyla Türk-İş'in 2007 sonunda yapılacak 20. Genel Kurulu daha da önem taşıyordu. Emeğe saldırıların daha da artacağı bu dönem Petrol-İş'in sendikal hareketteki görev ve misyonunu daha da öne çıkarıyor, aynı kararlılıkla mücadeleye devam edilmesini zorunlu kılıyordu. Petrol-İş, bu sorumluluğunun bilinciyle Genel Başkan Mustafa Öztaşkın'ı Türk-İş Genel Kurulu'nda yönetime aday gösteriyor, Türk-İş'i mücadeleci bir anlayışa taşımayı hedefliyordu.

Türk-İş 20. Genel Kurulu sürecinde Petrol-İş'in izlediği politika, Türkiye sendikal hareketine katkıları, sendikal hareketin yaşadığı krizin çözümü için yeni açılımlar getirmesi kamuoyunun, kanaat önderlerinin, gazeteci - yazarların da takdirini kazandı. Basın-Yayın Servisi, bu süreçte izlenen politikaları, medyaya, kanaat önderlerine, gazeteci-yazar çizerlere taşıyarak sendikanın kamuoyunda imajının daha da yükselmesine, faaliyetlerine, verdiği mücadelelere ilginin çekilmesine çaba gösterdi.



Petkim'in Özelleştirilmesine Karşı Mücadele

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın 16 Mart 2007 tarihinde gazetelere verilen ilanla başlattığı Petkim'i özelleştirme süreci, 5 Temmuz'da yapılan ihale ile devam etti. İdare, 16 Ekim'de hiçbir gerekçe göstermeden, ihalede en yüksek teklifi veren birinci sıradaki OGG yerine onay için ikinci sıradaki en yüksek teklifi veren Socar-Turcas-Injaz OGG'nin adını Rekabet Kurulu'na göndermişti. Petkim'in yüzde 51'lik kamu payı olan 2 milyar 40 milyon dolar bedelle ikinci sıradaki en yüksek teklifi veren Socar-Turcas-Injaz OGG'ye satışına, Rekabet Kurulu'nun 8 Kasım'da onay yazısı vermesinden sonra Özelleştirme Yüksek Kurulu da 22 Kasım'da verdiği kararla satışı onaylamıştı.

Petkim'in özelleştirme sürecinin şeffaf yürütülmemesi, ihaleyi kazanan konsorsiyumun içinde yer alan Turcas Grubu firmalarından Turcas Petrol A.Ş. hakkında bir yıl süreyle tüm ihalelere katılma yasağının bulunmasının göz ardı edilmesi ihalede birçok hukuksuzluğu birden ortaya çıkartmıştı.

Petrol-İş, bu dönemde, 08.02.2007 tarih ve 13 sayılı ÖYK kararının, 16. 03. 2007 tarihli ihale ilanı ve dayanağı ihale şartnamesinin, 05.07.2007 tarihli ihale Komisyonu kararının, bu ihaleyi sonuçlandıran 22.11. 2007 tarih ve 63 sayılı ÖYK kararlarının iptali için davalar açıyordu.

Petrol-İş'in bu dönemde, gerek üyelerimizi, gerek kamuoyunu bilgilendirmek, ihale sürecinin sakatlıklarını ortaya koyabilmek, ihaleyi iptal ettirebilmek için yazılı ve görsel medyada kamuoyu oluşturma çabasına Basın-Yayın Servisi büyük bir katkı koydu.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 27.12.2007'de verdiği kararla Petkim'in yüzde 51'lik kamu payının özelleştirilmesi sürecini kamu yararına aykırılık gerekçesiyle durdurdu. Petrol-İş'in yaptığı itirazı değerlendiren yargının verdiği bu karar sendikamızın, Petkim işçilerinin özelleştirmeye karşı verdiği mücadelenin haklılığını ve meşruiyetini bir kez daha ortaya koyuyordu. İhalenin iptal edilmesinde kamuoyu desteğinin ne kadar önemli olduğu bir kez daha görüldü. DİDDK'nın Petkim'in özelleştirilmesinde "kamu yararı" bulunmadığına ilişkin kararına karşın Danıştay 13. Dairesi'nin aksi yönde karar almasındaki çelişkileri kamuoyuna taşıyan Petrol-İş, uzun yıllardır savunduğu "kamu yararı" kavramını yargıda da kabul ettirmiş oldu.

Novamed Grevi

Antalya Serbest Bölgesi'nde 26 .06. 2006'da başlayan ve 448 gün süren Novamed grevi 18 Aralık 2007 tarihinde başarı ile sonuçlanıyordu. İmzalanan 3 yıllık toplu iş sözleşmesi ile Novamed işvereni Petrol-İş'in ve Novamed işçisi 84 Petrol-İş üyesi

kadının verdiği mücadeleyi tanımak zorunda kalıyordu. Ülkemizde ve uluslararası alanda büyük yankı uyandıran bu grev Petrol-İş tarihinde onurlu yerini alıyor, grevlerde, direnişlerde, mücadelelerde örnek gösteriliyordu. Petrol-İş'in ve Novamed işçilerinin mücadelesi, yerel ve ulusal medyada en önemli gündem maddelerinden biri oluyordu. Bu dönemde yazılı ve görsel medyaya Novamed greviyle ilgili sürekli haber, yazı, fotoğraf servisi yapıldı, grevle ilgili bilgiler verildi, grev gündemde tutulmaya çalışıldı.

448 günlük Novamed direnişi ile ilgili basın açıklamaları, bildirimler, direnişin medyaya yansımaları, ulusal ve uluslararası dayanışmalar, kadın örgütlerinin Novamed grevine destekleri, etkinlikler, eylemler, ziyaretler, röportajları içeren Zafer Şenliği- Novamed grevi adıyla kitaplaştırıldı, basım ve dağıtımı yapıldı.

2008

Dünyada 2008 yılı Eylül ayında başlayan krizden en çok emekçiler etkilendi. Kriz kısa süre sonra Türkiye'yi de etkisi altına aldı. Küresel krizin Türkiye'ye ilk etkileri 2008 yılı Ağustos ayına ilişkin üretim verilerinin açıklanmasıyla belli oldu. Ağustos ayında aylık sanayi üretimi yüzde 4 düşüş göstererek son 31 ayın en kötü performansını ortaya koydu. Sanayi üretimi artışı bir önceki yıla göre 8 aylık ortalamada yüzde 5.9'dan 3.6'ya geriledi. 2008 Ocak-Eylül döneminde 52 bin ticari kuruluş kapandı. 2008 Eylül'ünde kapanan firma sayısı bir önceki yıla göre yüzde 67 oranında artış gösterdi. Türkiye'de yaşanan durgunluğun en çarpıcı sonuçları ise işsizlik ve yoksulluk rakamlarındaki artışta kendini gösterdi. Emeğe saldırı politikaları hem yaygınlaşmaya hem de yoğunlaşmaya başladı.

Sosyal Güvenlik ve Sağlık Sistemindeki Yeni Düzenlemelere Karşı Mücadele

Yürürlük tarihi 1 Ocak 2007 olarak kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası daha yürürlüğe girmeden siyasi iktidar bu yasada çeşitli değişiklikler öngören yasa tasarısını 18 Nisan 2008'de Meclis'ten geçirerek yasalaştırdı. Yasa ile emeklilikte kadın ve erkekte yaş kademeli olarak yükseltildi ve 65'e çıkartıldı. Prim ödeme gün sayısı, aylık bağlama oranı, emzirme ödeneği, güncelleme katsayısı hesabı, ölüm aylığından yararlanma koşulları, evlenme ve cenaze yardımı, fiili hizmet zammı, taban aylığı, emeklilerin yeniden çalışması, sağlık hizmetlerinden yararlanma, genel sağlık sigorta primi gibi birçok alanda emekçilerin kazanılmış hakları budandı.

5510 sayılı yasanın 22. maddesinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi nedeniyle yasanın yeniden düzenlenmesi için yürürlük tarihi önce 1 Temmuz 2007'ye ertelendi. Dönemin siyasi iktidarı ikinci kez erteleme hakkını kullanarak yasanın yü-



rürlük tarihini 1 Ocak 2008 olarak açıkladı. 1 Ocak 2008 itibariyle yürürlüğe girmesi gereken Sosyal Güvenlik Kurumu ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın yürürlük tarihi 6 ay daha uzatılıyordu. Yasa ile, tüm sağlık hizmetleri satın alma temeli üzerine kurulmuş, yani sağlık hizmetleri piyasalaştırılmış, hastalar kâr amaçlı kullanılan bir meta haline getirilmiş, emekçilerin emeklilik güvencesi ortadan kaldırılmıştır. Yasa, 2008 yılı Ekim ayında yürürlüğe girdi. Bu dönemde Basın - Yayın Servisi bu yasal düzenlemeye odaklandı, sendikamızca bastırılan binlerce bilgilendirme broşürünün tasarım, basım ve dağıtımını gerçekleştirdi. Verilen mücadele yazılı ve görsel medya aracılığı ile kamuoyuna taşındı. Yine bu dönemde etkin bir görev yapan Herkese Sağlık Güvenli Gelecek Platformu'nun (HSGGP) hazırladığı dökümanlar şubelerimize ulaştırıldı, düzenlenen miting, eylem ve etkinlikleri üyelerimize duyurarak yoğun bir şekilde katılımlarına çaba sarfedildi. SSGSS Yasa Tasarısı ile doğacak hak kayıpları ile ilgili dökümanlar hazırlandı, dergilerimizde ve web sitemizde üyelerimiz, kamuoyu bilgilendirilmeye çalışıldı.

2009

Kriz Nedeniyle İşten Çıkartmalara Karşı Mücadele ve 15 Şubat İstanbul Mitingi

Türkiye 2009'a, ekonomik krizin etkilerini 2008 yılının ikinci döneminde göstermeye başladığı ve artırdığı bir süreçte girdi. Krizin etkisiyle işsizler ordusuna yeni emekçiler eklendi, işsizliğin artışı yoksulluğu daha da derinleştirdi. Krizden Petrol-İş üyeleri de ciddi bir şekilde etkilendi. Üretim azaldı, istihdam daraldı. Siyasi iktidar ve sermayenin ekonomik krizin faturasını çalışanlara yüklemeye girişimlerine, yoğun işten çıkartmalara karşı Türk-İş, DİSK, KESK, TMMOB, TTB ve diğer emek örgütleri, emeğe yakın siyasi partiler, sivil toplum kuruluşları İstanbul'da yapacakları güçlü bir miting ile siyasi iktidarı uyarma kararı aldılar. Türk-İş, bu mitingi İstanbul'da 15 Şubat'ta yapma kararı alırken DİSK, KESK ve diğer meslek örgütleri ise 22 Şubat'ta miting yapma kararı aldılar. Ancak bu konfederasyon ve meslek örgütlerinin daha sonra iki miting tarihini birleştirme ve miting ortak düzenleme kararı, emek cephesinde ve Petrol-İş tabanında çok olumlu karşılandı, sevinç ve coşku yarattı. 15 Şubat'ta İstanbul'da düzenlenen "İŞSİZLİĞE VE YOKSULLUĞA HAYIR! EMEK VE DEMOKRASİ MİTINGİ" emekçilerin sesini yükseltti, emekçilerin son yıllarda gerçekleştirdiği en önemli eylemlerden biri oldu. Mitinge Petrol-İş, şubeleriyle kitlesel katılım gösterdi. Basın-Yayın Servisi mitinge geniş bir katılım sağlanması için çaba gösterdi, şubelerin taleplerini karşıladı.

Ekonomik Kriz ve Emek Hareketinin İzlemesi Gereken Politikalar

Emek Platformu'nun aldığı kararlar doğrultusunda 13 Mart kitlesel basın açıklamaları, 14 Mart 2 saatlik iş bırakma eylemleriyle ilgili yoğun çalışmalar yapıldı. Sen-

dikamızın da içerisinde yer aldığı “İşten Atmalar Yasaklansın, İşsize İş” adlı imza kampanyaları düzenlendi, standlar açıldı. “İşten Atmak Yasaklansın, İşsize İş” afişleri basılarak dağıtımları yapıldı.

2009 1 Mayıs'ı...

2009'un tarihe düşülecek en önemli gelişmelerinden birisi de işçilerin, emekçilerin mücadelesi sonucu 1 Mayıs'ın yıllar sonra “Emek ve Dayanışma Günü” olarak resmi tatil günü kabul edilmesiydi. Tüm baskı ve yıldırımlara karşı emekçilerin Taksim'e çıkması, Kadıköy'de de 1 Mayıs kutlamaları yapılması işçi sınıfı ve emekçilerin moral ve coşkusunu, mücadele azim ve kararlılığını yükseltti, umutları artırdı. İşçi sınıfının, birlik, dayanışma ve mücadele ile sorunlarını çözebileceğine olan inancı daha da güçlendi. Petrol-İş 1 Mayıs kutlamalarına yoğun katılım gösterdi. Basın-Yayın Servisi tüm şubelerin 1 Mayıs 2009 kutlamalarına etkin bir katılımı için yoğun çaba gösterdi.

Dünden Bugüne Meclis'lerde 1 Mayıs Tartışma Belgeleri Yayınlandı

Petrol-İş bu dönemde önemli bir çalışmaya daha imza attı. Petrol-İş'in 1978-1987 dönemi Genel Başkanı olan, CHP Genel Başkan Yardımcısı ve Kocaeli Milletvekili Cevdet Selvi'nin önerileri, desteği ve koordinatörlüğü ile Meclis Danışmanı Yılmaz Gözükara tarafından hazırlanan 1 Mayıs ile ilgili tüm Meclis tutanakları kitaplaştırılarak Petrol-İş yayını olarak Türkiye sendikal hareketine kazandırıldı. Meclis'lerde 1 Mayıs Tartışmaları adıyla yayınlanan çalışma, 1935'den 2009 yılı 1 Mayısına kadar Meclislerdeki (TBMM, Milli Birlik Komitesi, Senato, 12 Eylül dönemi ve devamındaki Meclisler) tartışmaları, konuşmaları, önergeleri, yasa tekliflerini, yasaları içeriyor. Yayında 1 Mayıs'ın Doğuşu, Dünden Bugüne Dünyada ve Ülkemizde 1 Mayıslar, 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi'ne katılan İşçi Grubu'nun sunduğu öneriler de yer aldı.

2008 Dünya Krizi ve Türkiye Araştırma Kitabı Yayınlandı

Ekonomist Mustafa Sönmez'in Petrol-İş için hazırladığı, 2008 Dünya Krizi ve Türkiye adlı araştırma raporu, yapılan basın açıklamasıyla birlikte kanat önderlerine, gazeteci ve yazarlara gönderildi. Türkiye için de bir uyarı niteliği taşıyan bu rapor, sendikamızın şube yöneticilerine, şube denetim ve disiplin kurulu üyelerine, baştemsilci ve temsilcilerimize de dağıtım yapılarak olası krizle ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda örgütümüz uyarıldı. Araştırma raporu konfederasyon, sendika, meslek odası başkan ve yöneticilerine de gönderilerek duyulan kaygı paylaşıldı.



Sendikalı Ol İletişim ve Tanıtım Kampanyası'na Basın - Yayın Desteği

Basın-Yayın Servisi'nin 2009 yılında en önemli çalışma alanlarından biri de "Sendikalı Ol İletişim ve Tanıtım Kampanyası" oldu. İlk adımı 24 Mayıs 2009 tarihinde Düzce'de atılan, 16 Ocak 2010'da da eş zamanlı olarak Gebze ve Bursa'da başlatılan, İzmir- Kemalpaşa'da ise sınırlı bir çalışmayla sürdürülen kampanya çalışmalarına ağırlık verildi.

Türkiye kamuoyunun yakından takip ettiği, kabullendiği, toplumun sevdiği sanatçılar Halil Ergün ve Meral Okay ile birlikte diğer sanatçıların da yer aldığı TV filmleri, radyo spotları, afiş, broşür, stiker ve basın açıklamasından oluşan dosyalar İstanbul'da ulusal medyaya, Düzce'de, Bursa ve Gebze'de yerel medyaya servis yapıldı. Örgütlenme ve tanıtım kampanyası ile ilgili yapılan toplantılar, paneller, stand açılışları, eylem ve etkinlikler takip edilerek ajanslara, radyo ve televizyonlara, gazete, dergi ve sosyal medya kuruluşlarına gönderildi.

Petrol-İş'in ülkede belki de dünyada ilk kez gerçekleştirdiği kampanyanın haberleri, ulusal ve yerel medyada yoğun ilgi gördü. "Sendikalı Ol" haberleri Cumhuriyet, Radikal, Posta, Birgün, Evrensel, Akşam, Sabah, Günlük, Tercüman gibi ulusal basın yayın organlarında geniş yer aldı. İnternet siteleri ve radyolar aylarca kampanyadan bahsettiler.

Kampanyaya görsel medya da geniş yer verdi. Star TV, CNN Türk, Haber Türk, Ulusal Kanal, Flash TV, Sky Türk gibi ulusal TV kanallarının haber bültenlerinde kampanya haberleri verildi, Petrol-İş'in hazırlattığı TV filmleri gösterildi. Genel Başkanımız Mustafa Öztaşkın televizyonların programlarına davet edilerek kampanyayı anlattı. Kampanyayla ilgili olarak gazetecilere, yazar ve akademisyenlere mektuplar yazıldı.

Kamu TİS'leri ve İşyeri Eylemleri

2009'un önemli gelişmelerinden biri de kamu toplu iş sözleşmelerinde Türk-İş ile Hükümet arasında imzalanan Çerçeve Anlaşma Protokolü'ne karşın sendikamızın örgütlü olduğu TPAO, BOTAŞ, MKEK; ETİBOR, TMO Afyon Alkoloid işyerlerinde anlaşma sağlanamaması ve bunun üzerine sendikamızın başlattığı eylemlilik süreciydi. Grev yasağında olmasına, sözleşmenin Yüksek Hakem Kurulu'na gitmesine ve işten atma tehditlerine rağmen talepleri karşılanmayan Petrol-İş, 17 Ağustos'ta TPAO'da işyerlerini terk etmeme eylemi başlattı, 19 Ağustos'ta da işyerlerinde üretimi durdurarak son yıllarda Türkiye sendikal hareketinde öne çıkan en önemli eylemleri gerçekleştirdi. Eylemlerle ilgili gelişmeler kamuoyuna taşındı, eylemlere kamuoyunun desteği sağlanmaya çalışıldı.

Herkese Sağlık Güvenli Gelecek Mitingi

Siyasi iktidarın sağlıkta özelleştirme politikalarına, muayene ücretlerine yapılan zamma, yeni katılım paylarına, ilaçta katılım payının artırılmasına, sağlıkta tasarruf adı altında alınan hizmetlerin kaldırılmasına karşı Petrol-İş'in de oluşumunda yer aldığı Herkese Sağlık Güvenli Gelecek Platformu'nun 18 Ekim 2009 tarihinde Kadıköy'de düzenlediği miting de işçi sınıfının, emekçilerin siyasi iktidarın sağlık politikalarına karşı koyduğu önemli tepki mitinglerinden biri oldu.

2010

Petrol-İş, Tekel işçilerinin 4/C uygulamasına karşı Ankara'da 15 Aralık 2009'da başlattıkları direnişin, haklı mücadelelerinin daha en başında yanında yer almış, gerek Türk-İş'in, gerekse diğer emek örgütlerinin öncülük ettiği eylem kararlarına destek vermiştir. 17 Ocak 2010'da Türk-İş'in çağrısıyla Ankara'da düzenlenen "Ekmeğe, Barışa, Özgürlüğe için Demokrasi ve Haklar" mitingine sendikamız kitlesel katılım göstermiş, siyasi iktidara emek düşmanı politikaları konusunda ciddi uyarılarda bulunmuştur.

Krizin faturasının çalışanlara yüklendiği, işsizlik oranının gerçekte yüzde 20'lere çıktığı ve işçi sınıfı açısından büyük bir yıkımın yaşandığı 2009 yılından 2010'a Tekel direnişi ile girilirken bu direniş işçi sınıfının, emek güçlerinin birlik ve beraberliğini de artırdı. 1 Mayıs 2010'da 32 yıl aradan sonra Taksim'de yüz binlerin katılımıyla kutlandı. Petrol-İş, 60. kuruluş yılında kamuoyuna verdiği mesajlarda, yayınlarında bir kez daha emek mücadelesinin bölünüp parçalanmadan birlik ve dayanışma ruhuyla verilmesi gerektiğini bildirdi, bu sorumluluk ve bilinçle hareket etti. Petrol-İş, 2010 1 Mayıs'ının İstanbul'da, tek alanda, tüm emek örgütlerince ortaklaşa kutlanabilmesi için azami çaba gösterdi. Konuya duyarlı diğer sendikalarla ortak basın açıklamaları yapıldı.

Petrol-İş'in Sendikalı Ol kampanyası ülke genelinde 1 Mayıs alanlarına taşındı. 1 Mayıs afişleri bu içerikle bastırılıp dağıtıldı. Türkiye genelinde 1 Mayıs kutlamalarına katılan Petrol-İş üyeleri 1 Mayıs pankart ve dövizlerinin yanında, "Güçlü Ol, Sendikalı Ol", "Güvende Ol, Sendikalı Ol", "Umutlu Ol, Sendikalı Ol", "Birlik Ol, Sendikalı Ol", "Etkili Ol, Sendikalı Ol" yazılı dövizleri taşıdılar.

Petrol-İş'in 60. Kuruluş Yılı... Genel Temsilciler Kurulu...

2010 yılının Sendikamızın 60. kuruluş yılı olması nedeniyle bir dizi etkinlikler yapıldı. 60. yıl kutlamaları 4 yılda bir yapılan Genel Temsilciler Kurulu ile birleştirilerek An-



talya-Kemer'de gerçekleştirildi. 60 yıl kutlamalarının Petrol-İş'e yakışır bir şekilde yapılmasına çaba gösterildi. 60. Yıla özel Petrol-İş takvimleri bastırıldı.

60. yıl etkinliklerimiz kapsamında Gökkuşuğı Çocuk dergimize abone çocuklarımıza 23 Nisan'da, dünyaca ünlü gülmece yazarımız Aziz Nesin'in "Uyusana Tosunum" adlı kitabı armağan edildi.

Anayasa Değişiklik Paketi ve 12 Eylül Halk Oylaması

AKP iktidarının 26 maddelik Anayasa değişikliği paketiyle neyi hedeflediğı, bastırılan broşürlerle, yapılan basın açıklamalarıyla, yayınlarımızla gerek üyelerimize gerekse kamuoyuna açıklandı. Diğer konfederasyon ve sendikalarla ortak çalışmalar, açıklamalar yapıldı. İşçiler, emekçiler, Petrol-İş üyeleri aydınlatılmaya çalışıldı. Petrol-İş'in, "demokratik, özgürlükçü, eşitlikçi ve sosyal bir anayasa" talebi beyan edildi.

"Teğet'in Yıkımı... Krizin 2009 Enkazı ve Gelecek" Kitabı Yayımlandı

Sendikamız için Ekonomist Mustafa Sönmez tarafından hazırlanan "Teğetin Yıkımı...Dünyada ve Türkiye'de Krizin 2009 Enkazı ve Gelecek" adlı araştırma kitabı yayımlanarak, 2008 ve 2009'un tamamında küresel krizin Türkiye ekonomisinde yarattığı enkaz envanteri ortaya konuldu, emekçi sınıfları bekleyen tehditlere ve fırsatlara dikkat çekildi. Kitap tüm yönetici ve işyeri baştemsilci ve temsilcilerine, ajans, gazete, dergi ve TV haber servislerine de dağıtıldı. Araştırma medya organlarında geniş yer alırken Evrensel gazetesi araştırmayı bir hafta süren dizi yaptı. Kitap, ayrıca ülke genelinde kitapçılarda ve dijital ortamda da satışa sunuldu.

Barış İçin Daha Fazla Rol Üstlenilmeli

Petrol-İş, son dört yıllık dönemde de yaptığı açıklamalarla, basılan broşürlerle, yayınlarıyla ülkemizde gittikçe artan ve toplumsal barış için büyük bir tehdit oluşturan şiddet ve çatışma ortamına dikkat çekerek, emek ve meslek örgütlerine, siyasi partilere, sivil toplum kuruluşlarına barışın sağlanması için daha fazla rol üstlenmeleri çağrılarında bulundu, emeğin birleştirici gücünün Kürt sorununun çözümünde de anahtar olması gerektiği vurgulandı, barış için sendikaların girişimde bulunmaları gerektiği bildirildi.

Toplu sözleşme kitapçıkları, genel merkez ve şubelerimizin bayrak, broşür, pankart, döviz, flama, bloknot, kalem, şapka, çanta talepleri karşılandı. Emekli olan üyelerimize plaketler hazırlandı. Her yıl için hazırlanan özel Petrol-İş takvimlerinin baskı ve dağıtımları gerçekleştirildi.

1950'den Bugüne Bir Mücadele Öyküsü- Petrol-İş Belgeseli Galası

Petrol-İş'in 60 yıllık mücadele tarihini anlatan "1950'den Bugüne Bir Mücadele Öyküsü" belgesel filminin galası İstanbul - Beyoğlu, Ses Tiyatrosu'nda 1 Şubat'ta yapıldı. Davetiye, afiş, afşet tasarım ve baskılarıyla, organizasyonu sendikamız tarafından yapılan belgeselin galasına ilgi yoğun oldu. Belgesel medya organlarında da geniş yer aldı ve çok olumlu yankıları oldu. Belgesel, Mayıs'ın ilk haftasında İstanbul, Ankara ve İzmir'de eş zamanlı olarak başlayan 6. Uluslararası İşçi Filmleri Festivali'nde de sinemalarda izleyiciyle buluştu.

Petrol-İş'in 2011 yılı takvimleri de 60 yılın en önemli grevleri işlenerek hazırlandı.

Polyplex Europa, Sa-Ba ve Bericap Direnişleri...

Petrol-İş, 2011 yılına üç işyerinde başlattığı direnişlerle girdi. Çorlu'da Trakya şubemizin örgütlendiği ve 23 Kasım'da başlatılan, 21 üyemizin sürdürdüğü Polyplex direnişi, İstanbul'da 2 Nolu Şubemizin örgütlendiği Sa-Ba işyerinde 17 Aralık'ta başlatılan direniş ve Gebze şubemizin örgütlü olduğu Bericap Kapak işyerinde 25 Aralık'ta başlayan ve 89 üyemizle 209 gün süren Bericap direnişi. Petrol-İş üyelerinin sendikal haklarını savunmak, sendikasına sahip çıkmak için başlattığı bu onurlu direnişleri Basın-Yayın Servisi de kamuoyu desteği sağlamak, direnişlerle ilgili sendikal hareketi ve toplumu bilgilendirmek için çaba gösterdi. 20 gün süren Sa-Ba direnişi 11 Ocak 2011'de Sa-Ba işverininin Petrol-İş'i tanınmasıyla sonuçlandı. Polyplex direnişi 246 günün sonunda sonlandırıldı. Ancak sendikamızın, Polyplex işçilerinin Polyplex Europa'daki hukuk mücadelesi sürüyor. Polyplex Europa işçileri her hafta fabrika önünde yaptıkları eylemlerle bu mücadelenin bitmediğini, süreceğini gösteriyorlar.

Torba Yasa Tasarısı'na Karşı Petrol-İş'in Mücadelesi

İşçilerin, memurların, tüm çalışanların, işsizlerin, gençlerin, çırakların, stajyerlerin kazanılmış haklarını ellerinden alan Torba Yasa Tasarısına karşı bilgilendirici, uyarıcı açıklamalar yapıldı, Tasarının yasallaşmaması için Petrol-İş'in uyarıcı açıklamaları kamuoyuna aktarıldı. Ancak birkaç düzenleme haricinde tasarının Meclis'ten geçmesi ve yasallaşması engellenemedi.

Petrol-İş'in Örgütlü Olduğu İşyerlerinden Emekli Üyelerimize Plaket

Bu dönemde de örgütlü olduğumuz işyerlerinden emekli olan üyelerimize, Petrol-İş'e, sendikal harekete emeği geçen temsilci, baştemsilci ve yöneticilerimize teşekkür plaketleri verildi.



Düzce'de Örgütlenme Faaliyetlerine Basın-Yayın Desteği

Düzce'de Petrol-İş'in Örgütlenme Bürosu açması, daha sonra da "Sendikalı Ol" örgütlenme kampanyası başlatmasıyla işkolumuzda yer alan Standard Profil işçileri Petrol-İş'te örgütlendiler. 2000'e yakın işçinin sendikamızda örgütlenmesi hem sendikal hareket, hem de Petrol-İş açısından son yılların en büyük örgütlenmesi oldu. Petrol-İş'in Düzce'de örgütlenme bürosu açması, Standard Profil işçilerinin Petrol-İş'te örgütlenmesi Düzce'nin işçi profilini değiştirdi, Düzce'de sendikal hareket güç kazandı. Standard Profil örgütlenmesiyle ilgili yapılan basın toplantıları, basın açıklamaları yerel ve ulusal medyada geniş yer aldı, sendikal harekette heyecan yarattı. Son yıllarda Düzce'de de 1 Mayıslar kutlanmaya başladı, 1 Mayıslar daha coşkulu geçti.

Türk-İş üyesi 10 sendikanın Ortak Mücadele Kararı ve Medya Çalışmaları

Sendikal harekette 2011 yılının en önemli gelişmelerinden birisi de aralarında Petrol-İş'in de yer aldığı, Türk-İş üyesi 10 sendikanın mücadeleci bir Türk-İş için artık her alanda ortak hareket edeceklerini kamuoyuna deklare etmeleriydi. Basın-Yayın Servisi 10 sendikanın aldığı ortak mücadele kararının kamuoyuna duyurulmasına çaba gösterdi, ortak eylem ve etkinlikleri, dayanışma ziyaretlerini, kitlesel basın açıklamalarını izledi. Yeni hareketin medyadaki, kamuoyundaki yankılarını takip etti.

2011 1 Mayıs'ları...

Petrol-İş 2011 1 Mayıs'ında da 15 şubesi ve Düzce Örgütlenme Bürosu ile miting alanlarını doldurdu, en kitlesel, coşkulu kortejleri oluşturdu. Genel merkez yöneticilerinin her birinin bir başka 1 Mayıs kutlamalarına katıldığı Petrol-İş, 2011'de de 1 Mayıs mitinglerinde de kitlesel katılımıyla dikkat çeken sendikaların başında geliyordu.

12 Haziran Genel Seçimi ve Petrol-İş'in Tutumu

Sendikamız bu yıl yapılan 12 Haziran genel seçimleri için üyelerimizin, kamuoyunun azami dikkatini çekerek, üyelerimize, emekçilere seçimleri bir fırsat olarak değerlendirmeleri çağrısında bulundu. Yayınlarda, web sitesinde AKP'nin 8 yıllık siyasi iktidarındaki uygulamaları, hak kayıpları işlenerek, yeniden iktidar olması halinde hangi hak kayıplarının gündeme geleceğini öngören açıklamalar yaptı.

Örgütlenme Servisimizin ve Şubelerimizin Örgütlenme Çalışmalarına Destek

Petrol-İş Basın Yayın Servisi, gerek genel merkezimizde örgütlenme servisimiz ta-

rafından hazırlanan ve 2008 yılı sonunda başlayan İletişim ve Tanıtım Kampanyası kapsamında, pilot seçilen bölgelerde Petrol-İş'in tanınırlığını sağlamak, işçileri sendikali olmaya özendirmek, emekçilerle daha yakın ilişki kurmak için gerekli katkıyı sundu. Yerel medya ilişkileri güçlendirilmiş, yerel basın, kanaat önderleri, emek örgütleri, sivil toplum örgütleri, siyasi parti temsilcileri, yazılı ve görsel basının temsilcileriyle düzenlenen toplantılar takip edildi. İletişim ve Tanıtım Kampanyası bağlamında düzenlenen seminer, ziyaret, toplantı, panel, stand, gösteri ve etkinliklere katkı sağlanmış, bu etkinlikler haberleştirilerek yerel ve ulusal medyada yayınlanmasına çaba gösterilmiştir.

Pilot bölge olarak seçilen ve 24 Mayıs 2009'da Düzce'de başlatılan Sendikali Ol kampanyasına destek verildi. Düzce'deki sendika, siyasi parti ve sivil toplum örgütlerinin, işçi ve emekçilerin, Düzce halkının, Düzce'deki yerel medyanın katılımıyla Petrol-İş standı ve takip eden toplantılar organize edildi. Düzce halkıyla, işçilerle röportajlar yapıldı. Yayınlar da işlendi.

Sendikali Ol kampanyası kapsamında Ankara ve İstanbul 1 Nolu, İstanbul 2 Nolu şubeler, Gaziantep Temsilciliği için de broşürler hazırlanarak bu bölgelerdeki çalışmalara katkı sunuldu.

Eğitimlerde Basın-Yayın

Genel merkezde yapılan ve 5 gün süren yönetici-temsilci eğitimlerine katılarak Petrol-İş'in basın-yayın faaliyetleri anlatıldı. Yayınlar ve web sitesi ile ilgili anketler yapıldı, yönetici ve temsilcilerin eleştirisi ve önerileri alındı. Yayınların hazırlanmasında yeni seçilen yönetici ve temsilcilerin görüş ve önerileri de dikkate alındı.

Uluslararası eğitimler, üye ve aktif üye eğitimleri de takip edilerek bu eğitimlerde yapılan çalışmalar, verilen mesajlar Petrol-İş yayınlarında işlenmektedir.

Sürelili Yayınlar/Petrol-İş Dergisi

Sayfa sayısı 40 olan Petrol-İş Dergisi'nin sayfa sayısı artırıldı. Dergi 5.500 adet basılıyor. Derginin 3 bin 500'ü örgüt içinde, 2 bini ise sendika, sivil toplum kuruluşu, meslek odası ve medya organlarına dağıtılıyor. Bu dönemde derginin sayfa sayısı artırılarak, gündemdeki konular daha detaylı bir şekilde verilmeye çalışıldı. Petrol-İş yıllıklarının çıkmadığı bu dönemde Petrol-İş dergisinde konular daha detaylı işlenerek bu boşluk kapatılmaya çalışıldı.

Petrol-İş Dergimizin sayfaları tüm yönetici, temsilci ve üyelerimizin eleştirisi, önerisi,



görüş ve düşüncelerine açıktır. Dergimizde yayınlanması istenen haber, yazı, şiir, resim, karikatür, fotoğraf gibi çalışmaları bekliyoruz.

Servislerimizden, Petrol-İş dergisine düzenli olarak dünyada ve Türkiye'deki güncel gelişmeleri konu alan haber, makale, araştırma yazı katkılarını bekliyoruz. Bu anlamda Petrol-İş dergisine sürekli katkı sunan servis uluslararası sendikal hareketle ilgili dosya hazırlayan Dış İlişkiler Servisimizdir. Aynı şekilde web sayfasının güncellenmesi için de servislerimizin katkısı gerekmektedir.

Gökkuşāğı Çocuk Dergisi

Sendikamız bünyesinde aylık olarak yayınlanmakta olan Gökkuşāğı adlı çocuk dergimiz, dünden bugüne 150 binden fazla çocuāa ulaştı. Petrol-İş, üyelerimizin sendikaya aidiyet duygusunu sadece kendileriyle deēil aileleriyle birlikte geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle de aileye hitap etmekte, kadın dergimiz ile birlikte çocuk dergisini de yayınlamaktadır. Sendikamızı en büyük aile olarak kabul edersek, tüm üyelerimizin çocukları ve çevresiyle birlikte ulaştığımız kardeşlerimizin sayısı çok önemli.

Gökkuşāğı dergisi olarak çocukların eēitimine katkı sunmak en temel işlevimiz. Ders notlarımız ve temel bilgi içerikli sayfalarımız, çocukların pratik öğrenimine de katkı sunmakta. Dergimize üye olan çocukların yıllık güncellemelerini yaparak, yaş sınırını geçen kardeşlerimizin yerine yeni üyeleri de kaydetmekteyiz.

Derginin sayfa sayısı 32'den 40'a çıkarıldı. Gökkuşāğı Çocuk dergisinde Sendika Okulu adı altında sendikalarla, sendikamızla ilgili konular da yer almakta. Üyelerimizin çocuklarına yönelik bu çalışma aynı zamanda çocukların sendikayı tanımalarını, sendikamıza olan aidiyet duygularını geliştirmelerini, sendika hakkında bilgi sahibi olmalarını da sağlıyor.

Gökkuşāğı dergisi olarak önümüzdeki süreçte, "kitap ekleri" yayınlayarak çocuklarımızın eēitimine katkı sunmayı hedeflemekteyiz. Deprem, çevre kirliliēi, satranç başlangıç dersleri, ilköğretime yönelik ingilizce sözlük ve gramer bilgisi üzerine kitaplar ilk bir yıllık çalışma programımız.

Aydınlık yarınlara, aydınlık yüzlü çocuklarla ulaşacaēız.

E-Sendika, E-Posta ile İletişim

Sendika genel merkez ve şubelerimiz ile iletişimde son yılların en olumlu gelişmelerinden biri genel merkez ile şubeler, şubeler ile basın-yayın servisi arasında ku-

ruhan e-posta ile iletişimin yaygınlaşması oldu. Geçmiş dönemlerde şubeler ile basın-yayın servisi arasında mektup, faks, DVD, CD aracılığı ile yapılan yazılı ve görsel malzeme gönderimi artık petrol-is.org.tr uzantılı posta adresi ile daha hızlı, daha kolay yapılıyor.

Medya Takibi

Basın-Yayın Servisi'nin öncelikli görevlerinden biri de medya takibidir. Bir dönem medya takibi hizmeti aldığımız Ajans Press sendikamıza günlük haber veri tabanı sağlıyordu. Örgütlü olduğumuz işkolu içindeki farklı sektörlerde yer alan firmalarla ilgili günlük haber sağlayan Ajans Press bu hizmeti yazılı ve görsel basında, sektörlerle, Türkiye sendikal hareketiyle, Petrol-İş Sendikası ile ilgili yazılı ve görsel medyada çıkan haberleri dijital ortamda ayrıştırarak sistemli bir şekilde sunuyordu, aynı zamanda dijital ortamda Petrol-İş'in arşivi konumundaydı. Alınan bu hizmet, örgütlenme çalışmalarında da önemli bir işlev görüyordu. Bu konu tekrar değerlendirilmelidir.

Petrol-İş Arşivine Katkı

Basın-Yayın Servisi, çalışmalarına 2008 yılında başlanan Petrol-İş arşivi için bünyesinde bulunan tüm bilgi, belge, doküman, CD, DVD ve fotoğrafları, broşür, pankart, döviz, flama, bloknot, dayanışma kalemi, kitap örneklerini aktarmıştır. Sendikamızın 60. kuruluş yıldönümü için hazırlanan belgesel için daha önceki dönemlerde görev yapmış yöneticilerle yapılan söyleşilerle, çalışmalarla ilgili katkıda bulunmuştur.

Grafik-Tasarım Çalışmaları

Basın-Yayın Servisi'nde yapılan grafik tasarım çalışmalarısıyla süreli yayınların, araştırma raporlarının, çalışma raporlarının kalitesi daha da yükselmiş, Petrol-İş'in bastırıldığı kitap, afiş, broşür gibi yayınlar hem daha kaliteli hale gelmiş, hem de daha hızlı sonuçlar alınmaya başlanmıştır. Servisimizde gerçekleştirilen grafik tasarım çalışmalarını şu şekilde sıralayabiliriz:

Petrol-İş Dergisinin grafik, tasarım ve sayfa oluşturma işleri, sendikamız bünyesinde basılan, kitap, kitapçık, broşür ve derlemelerinin tasarımı, her türlü afiş ve pankartlar, eğitim sertifikaları, yılbaşı, bayram tebrik kartları, Genel Merkez ve şubelerin kartvizitleri, ihtiyaca göre değişen bazı materyallerin grafik tasarım işleri, fotoğraf ve video çekimleri, dijital uygulamalar, görsel arşivi oluşturmak ve bunları çeşitli servislere ve internet sayfalarına, basına servis edilecek hale getirmek...



Şube Kongre Raporlarının Hazırlanması, Şube Kongrelerinin İzlenmesi

Şubelerimizin kongre raporlarının tasarımları hazırlandı, şube kongrelerinin ihtiyaçları karşılandı ve olanaklar ölçüsünde şube kongreleri izlendi.

DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Medya ilişkileri

Medya ilişkileri güçlü, yazılı ve görsel medyadaki imajı olumlu ve pozitif olan Petrol-İş'in bu ilişkilerinin sürekli geliştirilmesine, var olan itibarının, güvenilirliğinin artırılmasına çaba gösterilmekte, ilişkiler canlı tutulmaktadır. Geçmişten bugüne gelen bu olumlu ilişkiler, önümüzdeki dönemde gazeteci-yazar, akademisyenlerle, siyasi parti, sivil toplum kuruluşları, meslek odaları temsilcileri ile yapılacak toplantılarla geliştirilmeli, canlı tutulmalıdır. Gazetecilerle zaman zaman bir araya gelmek, toplantılar yapmak, mevcut, olumlu medya ilişkilerimizin ivmesini daha da yukarı çekecektir. Tüm medya kuruluşlarına eşit mesafede yaklaşılmalı, yakınlığı veya mesafeyi, medya kuruluşlarının Petrol-İş'e, sendikal harekete vereceği destek, işçi sınıfına, emekçilere olan yakınlığı veya mesafesi belirlemelidir. Hedef, Petrol-İş'in izlediği politika ve stratejilerin kamuoyuna en geniş biçimiyle aktarılması, tüm medya organlarında, yazılı ve görsel medyada görünür olmasıdır.

Özelleştirmelere -özellikle Tüpraş ve Petkim'in özelleştirilmelerine- karşı Petrol-İş'in o dönemde verdiği mücadele ana akım medyada, çok tirajlı gazete ve çok izlenen TV'lerde daha fazla yer alırken son yıllarda medyadaki yeniden yapılanma nedeniyle görünürlük azalmış, sendikal harekete, direnişlere, işçi eylemlerine ve Petrol-İş'e ilişkin haberler sadece alternatif medyada yer alır olmuştur. Bu durum bir taraftan medyanın yapısından, diğer taraftan da sendikaların, sendikacıların medya ile olan ilişkilerinde sürekliliğin olmamasından, sendikaların, konfederasyonların izlediği politikalarından kaynaklanmaktadır.

Petrol-İş'in dijital ortamdaki “Günlük Gazetesi” Web sitesi

Petrol-İş web sitesi, sitede yer alan yayınların, araştırma raporlarının, haber, duyuru, eylem ve etkinliklerin güvenilir olması, bir haberde, duyuruda olması gereken tüm öğeleri, bilgileri içermesi, duru, akıcı, düzgün bir Türkçe ile gazete haberi formatında yazılması nedeniyle medya organları ve sendikal harekette de referans alınmakta, sitede yer alan haber, duyuru, etkinlik, eylem ve fotoğraflar medyaya “basın duyurusu” olarak geçilmediği zamanlarda dahi medya tarafından haberleştirilmektedir. Bu durum, Petrol-İş Web sitesinin kamuoyu tarafından da güvenilirliğini göstermektedir ve sendikamız açısından da ayrıca gurur vericidir.

Gerek kamuoyu, gerekse örgütümüz açısından Petrol-İş'in dijital ortamdaki "Günlük Gazetesi" olarak değerlendirdiğimiz web sitesi, video görüntülerinin de yer alacağı bir bölümün açılmasıyla hem TV'ler için hem de örgüt içi haberleşme açısından daha da gelişmiş olacaktır. Petrol-İş web sitesi aynı zamanda Petrol-İş'in dijital ortamda, kamuya açık arşivi olma özelliği de taşımaktadır.

Web yayıncılığı yani elektronik yayıncılık hızlı, çok boyutlu, ucuz ve interaktif özellikleri taşıması nedeniyle bugün en fazla tercih edilen yayıncılık olmaktadır. Web yayıncılığının önemi önümüzdeki dönemde daha da artacaktır.

Yeniden oluşturulma aşamasında olan Petrol-İş web sitesinde haber, duyuru, eylem ve etkinliklerin video haber şeklinde yayınlanması web yayıncılığına ilgiyi daha da artıracak, üyelerimize ve kamuoyuna ulaşmak daha kolay olacaktır. Aynı şekilde üyelerimiz de dijital ortamda daha hızlı olarak ulaştıkları bilgilerin, haberlerin görüntüsünü, ayrıntısını da izleme olanağı bulacaklardır. Bunun için, ham kamera görüntülerinden video haber hazırlanması için de teknik altyapının hazırlanması gerekmektedir.

Yayınlarmızda Eğitim

Eğitimde Petrol-İş yayınları, Petrol-İş Dergisi Petrol-İş web sitesi değerlendirilmesi gereken çok önemli mecralardır. Sendikamız üyesi işçilerin profili değişmekte, üye tabanının çoğunluğunu gençler oluşturmaya başlamaktadır. Petrol-İş üyelerinin tümüne ulaşabilmek, eğitim verebilmek mümkün olmayacağı için mevcut eğitim programını aksatmadan yayınlara eğitim olanaklarından da yararlanılmalıdır. Yayınlarımız özellikle Petrol-İş Dergisi ve web sitemiz bu amaçla değerlendirilmelidir. Bu anlamda da Eğitim uzmanlarımıza önemli bir görev düşmektedir. Petrol-İş dergisinde son dönemlerde yapılamayan; eğitim yazılarının olmayışıdır. Verilen Petrol-İş eğitimlerinin yazılı hale getirilememesi, dergilerde ve web sitesinde verilememesidir.

Örgüt içi iletişimdeki eksikliklerimiz giderilmelidir

Gerek genel merkezdeki servisler arasında, gerekse şubelerle genel merkez ve genel merkezdeki servisler, uzmanlar arasındaki iletişim eksikliği, örgüt içi iletişimin bir türlü sistematik bir yapıya kavuşamaması sendikamızın önemli eksikliklerinden birisidir.

Talep eden tüm şubelerimize fotoğraf makinası ve kamera temin edildiği halde, şubelerimizin bazıları bunları ya hiç değerlendirmemekte ya da çok az değerlendirmektedir. Bazı şubelerimizden, işyerlerimizden genel merkeze, gerek yayın-



larımızda gerekse web sitemizde yayınlanmak üzere çok az haber, yazı, fotoğraf gelmektedir.

Petrol-İş Basın-Yayın-Eğitim Birimleri

Petrol-İş, örgüt içi iletişimin, haberleşmenin daha sağlıklı olabilmesi için, işyerlerinden genel merkeze daha kolay haber akışının sağlanması için geçmişte "Petrol-İş Basın-Yayın Eğitim Birimleri Yönetmeliği" oluşturmuştur. 1988 yılında yürürlüğe konulan bu yönetmeliğin son dönemlerde işlemediği görülmektedir. Petrol-İş Sendikası'nın basın-yayın-eğitim alanındaki çalışmalarının en geniş üye tabanına ulaştırılmasını sağlamak, üyelerin katkısını yaygınlaştırıp düzenli bir işleyişi gerçekleştirmek, basın-yayın-eğitim çalışmalarında üyeler arasındaki ilişkiyi, haber ve bilgi alışverişini hızlandırarak güçlendirmek, üyelerimiz arasında basın-yayın-eğitim alanında çalışacak yeni elemanlar yetiştirmek amacı ile işyerlerinde ve şubelerde basın-yayın-eğitim birimleri kurulmasını içeren bu yönetmelik yeniden değerlendirilmelidir.

BU DÖNEMDE YAYINLANAN, DAĞITILAN KİTAPLAR

- ◆ Masalın Aslı (Gökkuşuğu Çocuk dergisi okurlarına armağan – 2008)
- ◆ Novamed Grevi (2008)
- ◆ 2008 Dünya Krizi ve Türkiye (2008)
- ◆ Meclislerde 1 Mayıs Tartışmaları (2009)
- ◆ Teğet'in Yıkımı...Dünyada ve Türkiye'de Krizin 2009 Enkazı ve Gelecek (2010)
- ◆ Uyusana Tosunum- Aziz Nesin (2010- 23 Nisan'da çocuklarımıza armağan)
- ◆ Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu 2 (2010)
- ◆ Kırkbir Uzun Gün- Bereç Grevi (2010)

TAKİP EDİLEN, GELİŞMELERİ KAMUOYUNA AKTARILAN, YAYINLARDA İŞLENEN KAMPANYA, EYLEM VE ETKİNLİKLER

- ◆ Sendikalı Ol Örgütlenme Kampanyası (Düzce)
- ◆ Pimsa-Adler (Gebze Taysad Organize San. Bölgesi- İstanbul 2 Nolu Şube)
- ◆ Pimsa Direksiyon (İstanbul 2 Nolu Şube)
- ◆ Contitech (Bursa Şube)

- ◆ Bericap örgütlenmesi (Gebze Şube)
- ◆ Erze Ambalaj Örgütlenme çalışmaları (İzmir Şube)
- ◆ Faurecia Polifleks (Bursa Şube)
- ◆ Eruslu Sağlık Ürünleri Örgütlenme Çalışmaları (Gaziantep Temsilciliği)
- ◆ Deva Holding ile ilgili protesto eylemleri ve kitlesel basın açıklamaları
- ◆ Demo Plastik'te örgütlenme mücadelesi ve işten çıkartmalar,
- ◆ İşten Atmak Yasaklansın Kampanyası

İZLENEN VE YAYINLARDA İŞLENEN ULUSLARARASI KONFERANS VE SEMİNERLER

- ◆ Alt İşveren ve Düzensiz İstihdam Türkiye Ulusal Konferansı- İstanbul 2008 (ICEM)
- ◆ RETUNSEE 2. Genel Kurulu (İstanbul- 2008)
- ◆ Avrupa Sosyal Güvenlik Modelleri ve Türkiye Semineri (İstanbul 2008 - EMCEF- IF Metall-Petrol-İş, Kristal-İş)
- ◆ 6. Avrupa Sosyal Forumu (İstanbul- 2010)
- ◆ ICEM Dünya Kimya Konferansı (27-28 Ekim 2010-İstanbul)
- ◆ RETUNSEE Başkanlar Kurulu (11 Aralık 2010-İstanbul)

MİTİNG, SEMİNER VE PANELLER

- ◆ İşsizliğe ve Yoksulluğa Hayır! Emek ve Demokrasi Mitingi (2009)
- ◆ Nükleer Santrallara Hayır Mitingi (Kadıköy- 26 Nisan 2008)
- ◆ Küresel Isınmayı Durdur, Şirketleri Değil Gezegeni Kurtar 25 Nisan 2009 Kadıköy
- ◆ 2. Küresel Isınma Kurultayı (TGC-İstanbul)
- ◆ Uluslararası İşçi Filmleri Festivalleri
- ◆ Sosyal Demokrasinin Sosyal Nedir Konferansı (2010- İstanbul)



KADIN DERGİSİ

Giriş

Petrol-İş Kadın Dergisi ve dergi üzerinden sendika içinde yürütülen kadın çalışmaları, 8 yılını geride bıraktı. Bu süre boyunca hem dergide hem de yürüttüğümüz kadın çalışmalarında, maddi temelini ülke ve küresel planda kadınların evde ve dışarıda yapmış oldukları işleri görünmez ve değersiz kılan erkek egemen kapitalist sistemi ve sistemden kaynaklanan uygulamaları deşifre eden, eleştiren, elinden geldiğince çözüm üreten bir perspektif izledik.

Sınıf ve cinsiyet ayrımları temelinde şekillenen bir maddi zemin üzerinde hareket etmek zorundaysanız, izlediğiniz sendikal politikalar da ister istemez bu zeminin sınırlılıklarını ve açmazlarını bünyesinde barındırıyor. Bunun farkındayız. Bu zemini aşındırmaya yönelik oluşturulacak sendikal politikalar kadınlar açısından çok yönlü olmak zorunda.

Cinsiyetçi emek piyasalarında kadın emeğini görünür kılmak, kadınların sendikalar içinde örgütlenmesi için çaba harcayarak, onları hak mücadelelerine yönlendirmek bunun ötesinde sendikalarda var olan "kadın işçi" algısını değiştirmek ciddi bir ideolojik çalışmayı da gerekli kılıyor. Bu ise sendikal politikardan, siyasete, hukuktan iktisat politikalarına kadar her alanın toplumsal cinsiyet bakış açısıyla gözden geçirilmesi mümkün olabilir.

İşsizlik ve esnek çalışma özellikle 2008 krizi sonrasında dünya ölçüsünde emeğin yeniden örgütlenişini biçimlendiriyor. Bu durum erkeklerden çok kadınları etkiliyor. Artık kadın istihdamından bahsederken onu kadın işsizliğinden ayrı ele alamaz hale geldiğimiz gibi istihdamından bahsettiğimizde de güvencesiz, kısa süreli, sözleşmeli işler aklımıza geliyor. Bu durum kadın işsiz kime denir, erkek işsiz kime denir, sorusunun cevabını daha net bir biçimde cevaplamamızı ve kimi ülkeler için kriz sonrası dönemde artığı ilan edilen kadın istihdamının, özellikleri ve niteliğini de tanımlamamızı gerekli kılıyor.

Bu da işin, işsizliğin, krizin ve kriz sonrası sürecin toplumsal cinsiyete duyarlı bir iktisadi perspektifle değerlendirilmesi ile ancak mümkün olabilir. Toplumsal cinsiyete duyarlı olmayan bir analiz ekonomik yaşamı piyasa ile kısıtlı olarak algılar, o nedenle her ekonomik olayı sadece piyasayı kapsayacak bir biçimde ele alır, inceler, insan yaşamının sürdürülmesi, insanın yaşamsal ihtiyaçlarının karşılanması, eylem kapasitesinin geliştirilmesi gibi piyasa dışı faaliyetleri görmezden gelir. Türkiye de dahil olmak üzere gelişmekte olan ülkelerde üretim faaliyetlerinin önemli bir kısmının

piyasa dışında yerine getirildiği düşünülürse, iktisadın inceleme alanının meta ekonomisiyle kısıtlı kalmasının ortaya çıkardığı sakıncaların ne denli büyük olduğu görülür.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım ise geleneksel iktisadi yaklaşımların karşılıksız emek cephesini yok saymalarının önemli sakıncaları olduğuna dikkat çeker. Örneğin hanehalkı sektörünün yalnızca tüketici role değil hem tüketici hem de üretici olarak ikili role sahip olduğunu belirtir. Gerçekten de kadınların ev içlerinde ürettiği iktisadi değer, ekonomik denge ve dengesizliklere etkide bulunur. Görelî fiyatların ancak karşılıksız emek sayesinde intibak ettiği, oluşan istihdam açıkları yüzünden ücretlerin düşük tutulmasının ancak karşılıksız emeğin bu ücret sahiplerini sübvansede etmesiyle mümkün olduğunu nasıl görmezlikten gelebiliriz? İktisada toplumsal cinsiyet perspektifiyle yaklaştığımızda, son kriz de dahil olmak üzere krizlerde ortaya çıkan iktisadi şokların olumsuz etkilerinin hane halkı tarafından masdedildiğini açıkça gözlemleyebiliriz.

Petrol-İş Kadın Dergisi o nedenle kriz boyunca krizin, kadın emeği üzerindeki etkilerini incelerken, makro ekonomik göstergelerden hareketle kadın istihdamındaki daralmayı ele alan iktisatçıların yanı sıra bu dönemlerde özellikle artan ev ve bakım emeğini hesaba katan bu temelde bilgi üreten kadın iktisatçıların görüşlerine krizde eline geçen üç kuruşla evi döndürmeye çalışan ev kadınlarının deneyimlerine yer verdi.

Savunma veya mücadele odaklı sendikal politikaların bu gerçeği göz önünde bulundurmasının son derece önemli olduğunu düşünüyoruz. Kadınların evde karşılıksız yaptığı bu işler kapitalist ekonominin nirengi noktasını oluşturuyor. Kadın istihdamının yapısını, biçimlerini de, sendikalar içinde kadınların aktif bir üye olarak yer almasını da belirliyor.

Kadınların istihdamda yeteri kadar yer alamamaları, istihdam edildiğinde erkeklere göre daha düşük ücretle çalışması ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşması, doğum ve hamilelikten doğan haklarını hala doğru düzgün kullanamamaları, kısacası iş yaşamında ayrımcılığa uğramaları o veya bu ülkede değişik yakınlıkta olmasına rağmen ortak sorunlar. Bu sorunlar onları bir araya getiriyor. Petrol-İş Kadın Dergisi küresel sendikacılığa ve küresel federasyonlar bünyesindeki kadın deneyimlerine ve çalışmalarına önem veriyor.

Kriz ve Kriz Sonrasında Dünyada Kadın İstihdamı

Kadın istihdamına ilişkin veriler dünyada bu konuda kayda değer bir düşüş olmadığını, hatta bazı ülkelerde kadın istihdamının belli düzeylerde arttığını gösteriyor. Kriz



koşullarında ve krizden çıkarken özellikle gelişmekte olan ülkelerde artan ücret rekabeti nedeniyle ücretlerin aşağı çekilmesi ve ev ve bakım hizmetlerinin de kadınların sırtında olması onları enformel işlere yönlendiriyor.

Dünya ölçüsünde kadın emeğine ilişkin gözlemlenen olgulardan diğeri de, kriz sonrasında emek piyasalarında ve işyerlerinde kadınlara yönelik ayrımcılığın artmasıdır. Ayrımcılıkları ücret, işyerinde taciz, doğum ve annelikten kaynaklanan hakların tırpanlanması şeklinde sıralamak mümkündür.

2010 ILO raporu da bu saptamayı destekler mahiyette. Kriz sonrasında dünyada hizmet sektörünün yükselişe geçtiğini vurgulayan raporda bu alanda bir istihdam artışının gözlemlendiği belirtiliyor. 2009'da dünyada hizmet sektöründe çalışan kadınlar, kadın istihdamının yüzde 46,8'ini oluştururken, erkeklerin oranı yüzde 40,7'lerde seyrediyor. Hizmet sektörü aynı zamanda esnek zamanlı ve mevsimlik işlerin yoğun olduğu bir sektördür.

İstihdamı erkek ve kadın nüfusuna göre oranladığımızda ise hala dünya ölçüsünde erkeklerin yüzde 72,9'u istihdam edilirken, kadınların ancak yüzde 49,2'sinin çalıştığı görülüyor. Kriz sonrası küçük kıpırdamalardan kadın istihdamına dair çok önemli değişiklikler beklememek gerekiyor.

Yine ILO 2010 verilerine göre dünyada erkek işsizliği yüzde 6 oranındayken, kadın işsizliği her şeye rağmen yüzde 6,5'larda seyrediyor. Güney Asya ülkelerinde bu oran yüzde 4,9 civarındayken, Ortadoğu ülkelerinde kadın işsizliği yüzde 17'lere kadar çıkıyor.

ILO'nun 2011'de yayımladığı "İşte Eşitlik: Süregelen Bir Meydan Okuma" isimli rapor da bu konuda yol gösterici bir niteliğe haiz. 2011 Haziran'ında gerçekleştirilen ILO'nun 100. Çalışma Konferansı'na sunulan rapor, kriz sonrası çalışma yaşamında artan ayrımcılıklara dikkat çekerken, hükümetlerin ve sendikaların bu ayrımcılıklara karşı yürütmeleri gereken politikalara da vurgu yapıyor.

Raporda kapitalizmin merkez ülkelerinde ortaya çıkan 2008 krizinin aktarım mekanizmalarından birinin ihracat olduğu gerçeğinin altı çizildikten sonra, pek çok ülkede ihracata dayalı üretim yapan tekstil gibi sektörlerin daralması neticesinde kadınların işsiz kaldığı tespiti yapılıyor. Durgunluk döneminde kadın istihdamının ve gelirlerinin azaldığına vurgu yapıldıktan sonra pek çok kadının bir gelir elde etmek amacıyla enformel ve esnek işlere yöneldiği de gösteriliyor.

Bu dönemde artan ayrımcılık türleri; ücret ayrımcılığı, işyerinde kadına yönelik ta-

cizlerin ve şiddetin artması, annelik ve doğuma yönelik hak kısıtlamaları şeklinde sıralanıyor. Bunlara daha ayrıntılı bakmakta yarar var.

Ücret ayrımcılığı

Kadınlar erkeklerin aldığı ücretin yüzde 70-90'ını alıyorlar ve ücretler arasındaki toplumsal cinsiyet kökenli ücret uçurumu, mesleki eğitim alanında kadınlara yönelik eğitimlerin arttırılmasına rağmen devam ediyor. Kadınlar giderek artan bir biçimde düşük ücretli işlerde yoğunlaşıyorlar. Ücret eşitsizlikleri sektörlere ve mesleklere göre farklılık gösteriyor ama her sektörde varlığını sürdürüyor.

Dünya Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) 2009 yılında 20 ülkeyi içine alan ücret ayrımcılığı raporunda kadınların aynı işi yapmaları durumunda bile erkeklerden ortalama olarak 22,4 oranında eksik ücret aldığını gösteriliyor. ITUC'un 23 ülkeyi kapsayan 2010 raporunda ise bu rakam yüzde 26'ya çıkıyor. Kriz sonrasında ülkelere göre ücretler arasındaki dengesizlikler artmış durumda. Örneğin ABD'de 2007 yılında düzenli ve sürekli işlerde kadınlar erkeklerin aldığı ücretin yüzde 80,2'sini alırken, 2008 sonlarında bu oran yüzde 79,9'a düşmüş.

2010 OECD ücret eşitsizliği raporuna göre ise bu bağlı ülkelerde ücret eşitsizliğinin ortalama yüzde 17,6 oranında olduğu gözüküyor... Yani kadınlar erkeklerden ortalama olarak bu kadar daha az ücret alıyorlar. Kore gibi ülkelerde ücret uçurumu yüzde 40'lara çıkarken, Danimarka, Belçika, Fransa, Yunanistan'da yüzde 10-15 arasında değişiyor.

Toplumsal cinsiyet esasına göre tutulan istatistikler, ücret farklılıklarının kadınların yaptığı mesleklerden ve yoğunlaştığı işkollarından da kaynaklanabileceğini gösteriyor. İngiltere'de emek piyasalarına ilişkin 2008 yılına ait veriler, kadınların yaptıkları işin 2/3'nün düşük ücretli işler olduğunu gösteriyor. Yine aynı veriler İngiltere'deki yarım zamanlı işlerin yüzde 76'sının kadınlar tarafından yapıldığını gösteriyor.

Yine 2009 verilerine göre Almanya'da 15-64 yaş arası çalışan kadınların yalnızca yüzde 40'ı tam zamanlı işlerde çalışıyor. Bu durum kadın erkek ücretleri arasında zaten var olan uçurumu artırıyor.

İşyerinde kadına yönelik şiddet ve tacizin artması

Esnek ve güvencesiz çalışma koşulları dünyanın hemen hemen her yerinde işyerinde kadınlara yönelik cinsel tacizin artmasına sebep oluyor. Anketler ekonomik özgürlüğü olmayan, genç, yalnız yaşayan ve boşanmış kadınların işyerlerinde daha fazla



tacize maruz kaldığını gösteriyor. AB'nin yapmış olduğu bir ankette üye ülkelerde kadınların yüzde 40-50 arasında değişen oranlarda işyerinde tacize uğradıklarını gösteriyor. Tacizi ifade etmenin daha zor olduğu Asya-Pasifik ülkelerinde ise bu oran yüzde 30-40 arasında seyrediyor...

Annelikten kaynaklanan haklarda kısıtlamalar

AB ülkelerinde ve dünyanın çeşitli bölgelerinde annelik koruma yasalarının geliştirilmesine ebeveyn izinlerinin artırılmasına ve erkeklere de verilmeye başlamasına rağmen, kriz sonrasında özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların hamilelik ve annelikten doğan haklarının kısıtlandığını görüyoruz... ABD'de annelik nedeniyle ayrımcılığa uğradığı gerekçesiyle hukuki yollara başvuranların sayısı 1997'de 3.977 civarındayken, bu rakam 2009 yılında 6.196'ya yükselmiş, Dominik Cumhuriyeti'nde 2005 yılında bu nedenle 91 kişi şikayette bulunurken 2009'da bu sayı 128'e yükselmiş. Kosta Rika'da ise 2008 yılında 230 olay varken 2009'da iki kat artarak 635'e ulaşıyor. Şikayetlerin büyük bir bölümünü hamilelik nedeniyle işten çıkarmalar oluşturuyor. Bunun dışındakiler ise yasal emzirme izninin kullanılmaması, hamilelik sırasında uygulanması gereken pozitif ayrımcılık tedbirlerinin uygulanmaması ve doğum iznine ayrıldıktan sonra işyerine tekrar dönememek oluşturuyor...

Kriz Sonrasında Artan Ayrımcılığa Karşı Sendikal Çözümler

Kriz sonrasında dünya ölçüsünde kadınların çalışma koşullarının oldukça ağırlaştığını söyleyebiliriz. Küresel konfederasyonlar ve sendikalar bu durum karşısında eylem planları oluşturdular.

ITUC'un 2011 yılı 8 Mart'ında yayımladığı güvencesiz işlerde kadın raporunda, krizin ikinci dalgasının kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerini bertaraf etmek için hükümet ve sendikalar düzeyinde yapılması gerekenleri şöyle sıralıyor.

a. Genel olarak

- ◆ Vasıflı işler yaratmak için politika değişikliklerine gitmek
- ◆ İş hukunun alanını kadınların ağırlıklı olduğu meslek kategorilerini de kapsayacak şekilde geliştirmek
- ◆ Toplu sözleşme düzenini etkinleştirmek
- ◆ İş ilişkisini hukuken güvenli bir duruma getirmek
- ◆ Asgari ücret düzeyini yükselterek etki alanını genişletmek

- ◆ Yoksulluğun özellikle vurduğu tüm ülkelerin çalışanları için asgari sosyal korunma sağlamak
- ◆ Kamu ve alt yapı yatırımlarına önem vermek (Çocuk yaşlı bakım evleri kurmak, meslek eğitimlerini özendirme)
- ◆ Emek araştırmalarına finansal olarak destek vermek

b. Kadın emeği açısından

- ◆ Güvencesiz ve enformel işlerde çalışan kadınların, insan onuruna yaraşır, iyi işlerde çalışması için gereken politik tavrı koymak.
- ◆ Cinsiyetler arası eşitliği sağlamak için her alanda özellikle de emek piyasalarında gereken tedbirleri almak
- ◆ Cinsiyet eşitliği ajandası tutmak
- ◆ Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkları ortadan kaldırmak için ulusal planlar oluşturmak
- ◆ İş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması için tedbirler geliştirmek
- ◆ Eşdeğerde işe eşit ücret için hukuksal ve sendikal tedbirler geliştirmek
- ◆ Sendikal mücadele alanını genişleterek güvencesiz koşullarda çalışan kadınlarla ilişki kurmak
- ◆ Sendikalar başta olmak üzere çalışma yaşamının tüm alanlarında toplumsal cinsiyet temelli istatistikler tutmak

Aynı biçimde Petrol-İş'in de üyesi olduğu sektör konfederasyonumuz ICEM de 24-25 Kasım 2011 tarihinde Arjantin'in Buenos Aires kentinde yapılacak olan 5. Kongresi için hazırladığı eylem planında, kriz sonrasında kadın emeğine özel vurgu yapıyor.

Eylem planında bütün dünyada, hükümetlerin sendikal örgütlenmeyi –güvencesiz istihdam ilişkilerini de kullanarak- çeşitli yöntemlerle baskı altına altına aldığı belirtildikten sonra, sendikaların o nedenle de kadınların ve genç işçilerin örgütlenmesine yönelik özel politikalar geliştirmesi gerektiğinin altı çiziliyor.

Örgütlenme eylem planında, kadınların ve genç işçilerin sendikalara kazanılmasına engel olarak örgütlenme kültürlerinin aşılması için ICEM'in üye sendikalara yardım edeceği de bildiriliyor.



Eylem planında kadın emeğine dair diğer bir tespit de ILO raporunda olduğu gibi taşeron işçiliği, düzensiz istihdam, geçici çalışma bireysel sözleşmelerle çalışma biçimlerinden özellikle, kadın, genç ve göçmen işçilerin zarar gördüğü.

Eylem planı kimya, enerji maden, kıymetli taşlar gibi ICEM'in örgütlü bulunduğu her sektörde toplumsal cinsiyet esaslı eğitim ve örgütlenme çalışmalarına vurgu yaparken, bu konuda ağlar oluşturulması gerektiğinin de altını çiziyor.

Türkiye'de Kadın İstihdamı: Durum ve Eğilimler

Dünyada kadın istihdamında yıllara göre önemli ölçüde bir artış görülmesine rağmen Türkiye'de 1980'li yılların başından itibaren bu istihdamda bir daralma göze çarpıyor. Bu yıllarda uygulanmaya başlanan ihracata dayalı ekonomi politikalar, aynı modelin benimsetildiği Güney Kore ve Latin Amerika'nın geç kapitalistleşen ülkelerinde olduğu gibi kadın istihdamında bir genişlemeye yol açmadı. Çok uluslu sermayenin işgücü maliyetlerini düşürme amacıyla bazı üretim alanlarını bu yıllarda ucuz emek cennetleri olan Güney Kore, Malezya, Tayland, Filipinler gibi Asya ülkelerine, Meksika, Brezilya gibi Latin Amerika ülkelerine kaydırması bu ülkelerde kadın emeğine dayalı binlerce üretim atölyesi açılmasına neden oldu. Buralarda yoksul kadınlar çok kötü çalışma koşullarda örgütsüz, güvencesiz, düşük ücretli olarak çalıştırıldılar, bu ülkelerde kadın emeği geç kapitalistleşmenin lokomotifini oldu adeta.

1980-1990 arası dönemde Türkiye'deki doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının düşük olması, kadın istihdamında bir artışın ortaya çıkmamasının nedenlerinden biri olarak değerlendirilebilir. Diğer önemli neden ise pek çok sektörde üretken yatırımların düşük kalmasıydı.

Ama geç kapitalistleşen benzer ülkelerle kıyaslandığında düşük kalsa da ihracata yönelik sektörlerde kadın istihdamının bir miktar arttığını da söylemek gerekiyor. Bu dönemlerde kadın emeği genel olarak tekstil, giyim ve gıda gibi üretim kollarında yoğunlaşıyor.

Sermayenin uluslararası hareketliliğinin artması, hızlanması, yeni finans kurumlarının ve finansal araçların ortaya çıkması da banka ve sigorta şirketlerinde kadın istihdamının bir miktar büyümesine yol açtı.

1990'lı yıllardan itibaren bankacılık sektöründe kadın istihdamında bir artış göze çarpmaktadır.

Yapılan araştırmalar Türkiye'deki kadın emek gücünün önemli bir bölümünün bilimsel, teknik uzman işçilerden ve büro işçilerinden oluştuğunu gösteriyor.

Kadın emeğine dair diğer bir özellik ise kayıt dışı istihdam. Kayıt dışı istihdam tarımda ve kentte kadın emeğinin en çarpıcı özelliği olarak karşımıza çıkıyor.

Sermayenin yeni uluslararası işbölümü çerçevesinde Türkiye'deki tarıma çizdiği rotaya Güneydoğu'daki savaşın eklenmesiyle tarımın çözülmesi, kırdan kente göçü hızlandırırken, kentlere gelen insanlar iş bulamama sorunları ile karşı karşıya kaldılar. Kadınlar kentlerde ücretli işlerin gerektiği vasfa sahip olamadıkları için kadın çalışması enformel alanda yoğunlaştı. Kentlerde kadınlar genellikle yarım zamanlı, geçici ve güvencesiz işlerde veya ev eksenli işlerde çalışmaya başladılar.

Kriz Kadın Çalışmasını Nasıl Etkiledi

Türkiye'de niteliksiz işlerde çalışan, daha az mesleki eğitim alan, kıdemsiz ve örgütsüz olan kadın işgücü, emek piyasalarındaki dalgalanmalardan en fazla etkilenen esnekliği yüksek bir işgücüdür. Tam da bu nedenlerden dolayı ekonomik krizler ve durgunluklar kadın işgücünü daha fazla etkiliyor. 2008 krizinde ve sonrasında ILO'nun ve ITUC'un gelişmekte olan ülkelerdeki kadın istihdamı ile ilgili tespitlerinin Türkiye'deki işçi kadınlar açısından da geçerli olduğunu söyleyebiliriz.

Türkiye'de de kentlerde kadınlar imalat sanayinde emek yoğun ve ihracaata dayalı sanayi kollarında (teskil, gıda vs) üretim işçisi olarak çalışıyorlar. Dış ticaret dolaşımı nedeniyle krizden en fazla etkilenen bu sektörlerdeki kadınlar oldu.

Öte yandan krizler kadın emeğine olan talebin artmasına da yol açabiliyor. Ücretlerin hızla düştüğü standart işlerin esnek ve güvencesiz işlere dönüştüğü- ki 2008 krizinde bu oldu- kadınlar erkeklerin kabul etmediği koşullarda çalışmaya razı olabiliyorlar. 2008 krizi sonrasında Türkiye'de emek piyasasında benzer bir süreç yaşandı. Ama çalışma bakanının sandığı gibi "kadınlar işe girmeye başladıkları için erkek istihdamı gerilemedi." Çünkü kadınlar erkeklerin işlerini almadılar. Tam tersi erkekler işten çıkarılmaya başlandıktan sonra, kadınlar emek piyasalarına girerek "ne iş olsa yapmaya" başladılar.

Bu dönemde hem işgücüne katılım kararları hem de erkekleri ikame etme şekilleriyle bozulan emek piyasası koşullarına adapte olan esnek bir kadın işgücü öne çıktı.

Kadınların işgücüne katılımındaki artışın 2008-2010 arası dönemde işgücüne katılanların cinsiyet kompozisyonlarını biraz değiştirdiğini söylemek mümkündür. TÜİK verilerine göre 2004 ve 2007 yılları arasında yeni işgücüne katılanların yüzde 73'ü erkek yüzde 27'si kadinken, son kriz döneminde işgücüne katılanların yüzde 43'ünün erkek, yüzde 57'sinin kadın olduğu görülüyor.



Ama 2008 yılında kayıt dışı istihdam erkeklerde yüzde 38,3 iken, kadınlarda bu oran yüzde 58,3 civarında seyrediyordu. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Ocak 2011'de yayımlanan **Türkiye'de Kadının Durumu Raporu'na** göre, istihdamda yer alan her 100 kadından 58'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın esnek güvencesiz işlerde çalışıyorlar. Ayrıca ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların yüzde 26,6'sı, işveren konumunda olan kadınların yüzde 31,2'si, kendi hesabına çalışan kadınların 91,2'si herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışıyorlar.

Bu rakamlar emek piyasalarına giren kadınların bu piyasalara nasıl eklemlendiğine dair bir bilgi veriyor.

İşsizlik oranları açısından da kadınlarla erkekler arasında önemli farklılıklar var. Aynı rapora göre kentte yaşayan genç kadın nüfusundaki işsizlik oranı yüzde 20,8 iken erkekler arasında bu oran yüzde 12,6 civarındadır. Eğitimsiz donanımsız kadının yanında eğitilmiş genç kadın nüfusta da işsizlik oranlarının yüksek olması, emek piyasalarının cinsiyetçi yapısını açıkça gözler önüne serer.

Özetlemek gerekirse kriz ve krizden çıkma döneminde yüksek işsizlik nedeniyle kadınların büyük bir bölümü ümidi kırık işçiler olarak iş piyasalarının dışına itildiler ve görünmeyen işsizlere dönüştüler. Başka bir grup kadın ise düşen aile gelirlerini telafi etmek amacıyla iş gücünü arz etmeye başlayarak ek işçiler olarak emek piyasalarına girdiler.

Birbirinin karşı yönünde ilerleyen bu iki süreç sonucunda yeni işe girenlerin cinsiyet yapısında bir değişim ortaya çıktı ama kadınların toplam istihdam oranında anlamlı bir yükselme olmadı. Toplam istihdam içinde esnekliği yüksek kadın emeğinin artması işgücünün de kadınlaşması demek bir taraftan da...

İşverenler kadın istihdamındaki genel eğilimi anlamış durumdadır. TİSK'in 2011 8 Mart Raporu bunu açıkça gösteriyor: "Kısa dönemli acil ekonomik ihtiyaçları karşılamak için, uzun dönemli rekabet gücünün de gözetilmesi gerekiyor. Rekabet gücü yüksek ekonomiler, üretim faktörlerini bugünkü ve gelecekteki refahı sağlayan ve rimliliğe yönlendiren ülkelerdir. Veriler, Türkiye'nin uluslararası rekabet gücünün en zayıf halkasının işgücü piyasası ve yetersiz kadın istihdamı olduğunu belirlediğinden, reformlar öncelikle bu alanlara yönlendirmelidir. Bu bağlamda çalışma mevzuatındaki esneklik imkanlarının geliştirilmesi ve kadınların çalışma hayatına aktif katılımını sağlayacak önemlerin alınması gerekmektedir."

Hem esneklik hem de kadın işgücünün artırılması... Esnek bir işgücü olan kadınların sayısının artırılması ile işgücünün giderek daha da esnek hale getirilmesi; kadınlaştırılması. Daha fazla kadın daha fazla esneklik. İşverenlerin tutumu açık.

Ama ya sendikalar? Sendikaların kadın istihdamının gidişatı konusuna kulaklarını biraz daha açmaları gerekiyor. Aksi durumda çok uzun süredir düşük düzeylerde yapabildikleri ücret pazarlığını bile yapamaz duruma gelecekler.

Petrol-İş'te Kadınlar

Petrol-İş erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde örgütlü bir sendika. Esasında dünyada da maden enerji ve petro-kimya geleneksel olarak erkek ağırlıklı sektörler.

Petrol -İş Sendikası'nda kadınlar ağırlıklı olarak kimya ve alt sektörü olan ilaç sanayiinde örgütlü bulunuyorlar. Bunun yanında özellikle Petro-kimya alanında üretim yapan eski KİT'lerde de belli kadın nüfusunu barındırdığını söylemek abartı olmaz.

Sendikamızda Petkim'in, Tüpraş'ın özelleştirilmesi, TPAO'da kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı temizlik, yemek vs gibi bölümlerin taşeronlaştırılması neticesinde bu sektörde çalışan kadın sayısında önemli bir azalış yaşandı.

Son dönemlerde ilaç sektöründe de yabancı ilaç tekelleri çevresinde ortaya çıkan şirket evlilikleri ile fabrikaların yer değiştirmesi, özellikle kadınlar tarafından yapılan bazı işlerin birleştirilmesi -paketleme servisi ile üretimin birleştirilmesi- ya da kriz sırasında uluslararası rekabetle baş edemeyen bazı Türkiye kökenli ilaç şirketlerin küçülmesi, ihracata yönelik üretim yapan kimi tedarikçi işletmelerin kapanması nedeniyle kadın üyeler açısından bir kan kaybına neden oldu.

Üye kayıt fişleri üzerinden Eylül 2010 tarihi itibarıyla yaptığımız bir hesaplama göre sendikamızda kadın üye sayısı 1357 idi. Mayıs 2011 itibarıyla bu sayı 1352'ye düştü. Gidenlerin yerine yeni örgütlenen bazı işyerlerinden kadın üyelerin gelmesi, Petrol İş'te kadın üye oranında anlamlı bir düşüş yaşanmasını engelledi. Sendikamız üyelerinin 2011 Mayıs ayı itibarıyla de yüzde 6,2'sini kadınlar oluşturuyor.

Gebze, İzmir, Bursa Şubelerimizde yeni örgütlenen Betasan, Mebant ve Polifleks gibi işyerlerinden sendikamıza kadın üye katılımı olduğunu görüyoruz.

Kadın üye sayılarına dair gözlemlediğimiz bir başka olgu ise Tüpraş ve diğer bazı işyerlerinde kaydedilen yeni üyelerin - işe yeni alınanların - hemen hemen hepsinin



erkek olması. Örneğin Aliğa Tüpraş'ta 2010 Ocağı'ndan 2011 Nisan'ına kadar kaydedilen 136 yeni üyeden ancak 4'ü kadın, özelleştirme döneminde kendileriyle yaptığımız bir söyleşide kadın arkadaşlarımız kadın çalışanların sayısının eskiden daha fazla olduğunu özelleştirme sırasında emekliliği gelen kadınların kendi isteğine bakılmadan emekli edildiklerini söylemişlerdi.

Petrol-İş Sendikası'nda Kadın Üye Sayısı		
Şubeler	Eylül 2010	Mayıs 2011
Adana	33	28
Adıyaman	23	23
Aliğa	73	69
Ankara	206	206
Bandırma	5	5
Batman	95	80
Bursa	20	28
Gebze	137	253
İst 1'Nolu	188	165
İst 2'Nolu	265	216
İzmir	15	58
Kırıkkale	42	21
Kocaeli	116	69
Mersin	71	70
Trakya	68	61
Toplam	1357	1352

Yine Batman TPAO'da yeni kaydedilen 42 yeni üye arasında kadınların yer almadığını görüyoruz...

Göreceli olarak ücretlerin yüksek olduğu işyerlerinde kadın üye sayısında bir azalma olduğunu söyleyebiliriz. Buna karşın yeni kadın üye kayıtlarının geldiği işyerleri sendika ortalamasına göre ücretlerin nispeten daha düşük olduğu işyerleri.

Bu gelişmelere bakarak kadın sayısının az olduğu erkek ağırlıklı bir sektörde krizin, işgücünde erkekler lehine bir ikame etkisi yarattığını söyleyebiliriz.

Petrol-İş Sendikası'nda kadın temsiline gelince, halihazırda sendikamızın merkez yürütme ve yönetim kurullarında kadın bulunmuyor.

Sendikamıza bağlı 15 şubenin yönetim kurullarında kadın bulunmuyor.

İstanbul 1 Nolu Şube'nin denetim kurulu başkanı kadındır.

Sendikamızda çeşitli işyerlerine bağlı olarak 13 kadın işyeri temsilcisi vardır.

Kadın Dergisi Faaliyet Raporu

Petrol-İş Sendikası'nda kadınlara yönelik çalışmalar Kadın Dergisi Çatısı altında sürdürülüyor.

Kadın dergisi çatısı altında sürdürülen çalışmalar kadın ve eşitlik çalışmalarının yanı sıra toplumsal cinsiyet çalışmalarını da kapsıyor. Bu çerçevede yayın faaliyetlerimizi sürdürürken, ülke düzeyinde ve küresel düzeyde sendikaların kadın yapıları ile ortak toplantılar ve eylemler örgütlüyoruz.

Kadınları Güçlendirme Eğitimleri

2007-2011 arası dönemde, kadınları güçlendirmeye yönelik kadın eğitimlerine yeteri kadar önem verdiğimiz söylenemez... Dört yıllık dönemde daha önce yaptığımız kadının beden ve üreme sağlığı eğitimlerini maalesef devam ettiremedik. Şube söyleşilerine gittiğimiz illerde toplantı yaptığımız kadın üyelerle, ayrımcılığa uğradıklarını hissettikleri çeşitli konuları paylaştık... Ama bu yeterli değil elbette. Petrol-İş Sendikası'nda toplumsal cinsiyet eğitimlerinden de istediğimiz sonucu elde etmek için kadın arkadaşlarımıza yönelik "kadın hakları ve sendikalı kadın hakları" konusunda özel bir eğitim vermek gerekiyor... Bu konularda sendika şubelerinin biraz daha istekli olmaları gerekiyor.

Bu süreçte yine de Toplumsal Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAREM) ile işbirliği halinde kadın üyelere yönelik iki eğitim çalışması yapıldı.

1- Çalışmaların ilki 12 Nisan Cumartesi günü 1 Nolu Şubedeydi. Şubenin konferans salonunda Gripin İlaç Fabrikası'ndan 40 kadar kadın işçinin katıldığı eğitim çalışmasında İstanbul Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü Öğretim Görevlisi Yard. Doç. Sevgi Uçan Çubukçu "Dünyada ve Türkiye'de Kadın Hareketi Tarihi" konusunu,



kadın aktivist avukat Meriç Eyüboğlu ise “İş Kanunu’nda Kadınlarla İlgili Düzenlemeler” konusunu anlattı. Seminerlere katılan kadınların da soruları ile canlılık kattığı eğitim seminerlerinde Filmmor tarafından hazırlanan ev eksenli çalışan kadınların nasıl örgütlendiklerinin anlatıldığı “Avcılar Kadın Kooperatifi” filmi gösterildi.

2- TAREM’le yapılan kadın eğitimi seminerlerinin ikincisi ise 13 Nisan Pazar Günü 2 Nolu Şubede gerçekleştirildi. Eğitim Filmmor tarafından hazırlanan ev eksenli çalışan kadınların nasıl örgütlendiklerinin anlatıldığı “Avcılar Kadın Kooperatifi” filmi ile başladı. Daha sonra dönemin Hava-İş Sendikası Genel Başkan Yardımcısı Eylem Ateş “Kadınların Örgütlenme Pratikleri ve Sendikal Yaşamda Kadın” konusunu anlattı.

Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları

Petrol-İş Sendikası’nda 2009 bahar dönemi ikinci kademe eğitimlerinde genel eğitim programı içine toplumsal cinsiyet eğitimleri konuldu. Bu konuda verilen eğitim 2011 baharı itibariyle üçüncü yaşını doldurdu. Bu çalışmaların ayrıntısına geçmeden önce bazı kavramlara bakmakta yarar var.

Toplumsal Cinsiyet Nedir?

Kadın ve erkekler olarak biyolojik bazı farklılıklarla dünyaya geliriz, bu bizim cinsiyetimizi oluşturur. Doğumdan kaynaklanan bu farklılıklar başlangıçta bir eşitsizlik doğurmaz... Ama kız çocuklar ve erkek çocuklar, aileden, okula çeşitli alanlarda toplumdaki kadınlık ve erkeklik algılarına göre toplumsallaşa, toplumsallaşa “kadın” ve “erkek” olurlar.

Kadınlık ve erkeklik kalıpları kadın ve erkekleri birbirinden farklılaştırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal kaynaklara erişimini de etkiler. Yani kaynakların paylaşımında cinsiyet önemli bir faktördür. “Kadın meseleleri” yalnızca değerler ve ideolojiyle ilgili bir durum değildir, bu bütün bir toplumsal örgütlenme ve bölüşüm ile de ilişkilidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği: Fırsatları kullanma, kaynakların ayrılması ve kullanımında, hizmetleri elde etmede bireye cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık yapılmaması anlamına gelir. Bu ayrıca kadın ve erkek arasında sorumlulukların ve kazançların dağılımında adalet ve hakkaniyetin olması demektir. Kadın ve erkeğin farklı gereksinimi ve güçlerinin olduğu kabul edilirken, bu farklılıklar belirlenerek cinsiyetler arasında dengeyi düzeltecek şekilde gerekenlerin yapılması da benimsenir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Duyarlılığının Tüm Ana Plan ve Programlara Dahil Edilmesi (Gender Mainstreaming):

'Gender Mainstreaming' stratejisi, günlük ilişkilerin idaresindeki toplumsal cinsiyet perspektifi ile politik karar alıcıların gerçekleştirdiği etkinlikleri entegre eden politik ve teknik bir süreçtir. "Gender Mainstreaming" politika süreçlerinin tüm evrelerinde ve tüm düzeylerinde, erkeklerle kadınlar arasındaki eşitlik prensibini dikkate alarak bunu tüm eylem alanlarında uygular. Bu şekilde, gender mainstreaming, strateji ve politika oluşturma sürecinin ayrılmaz bir parçasıdır.

2000'li yıllardan itibaren özellikle kadın ve erkeklerin birlikte olduğu kurum, yapı ve kuruluşlarda, toplumsal cinsiyetten kaynaklanan eşitsizliklerin giderilmesi için, bazı çalışmalar yürütülmeye başladı. Batıda sendika konfederasyonları ve tek tek sendikalarda "toplumsal cinsiyet" büroları kuruldu. Ve sendikalar "Gender Mainstreaming"i sendika içinde ortaya çıkan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için kullanılan bir yol olarak görmeye başladılar.

Bu çerçevede toplumsal cinsiyet büroları aracılığı ile bir dizi faaliyet yürüterek, bunu toplumsal cinsiyet duyarlılığının tüm ana plan ve stratejilere dahil edilmesi olarak adlandırdılar. Yürütülen faaliyetleri şöyle sıralamak mümkün:

- 1- Toplumsal cinsiyet eğitimi yapmak
- 2- Sendikal politikaları ve süreçleri cinsiyetlendirmek
- 3- İşçi sağlığını ve güvenliğini ele alırken bunun kadın ve erkekler açısından ele almak
- 4-Sendika adına yazılan yazıları, üretilen tüm metinleri, yapılan konuşmaları cinsiyetçi dilden arındırmak
- 5- Toplumsal cinsiyet esaslı istatistikler tutmak.

Biz de Petrol-İş Kadın Dergisi olarak Petrol-İş Merkez Yönetimi'nin aldığı karar doğrultusunda 2009 Bahar Eğitimlerinde "Toplumsal Cinsiyet Eğitimi" vermeye başladık.

Genellikle Bahar Dönemi Aktif Üye Eğitimlerinin ikinci kademesinde verilen toplumsal cinsiyet eğitimi her grup için 2 saatlik derslerden oluşuyor.

Derslerden ilkinde, toplumsal cinsiyetin anlamı, erkek ve kadınlar olarak bizlere yüklenen roller, bu rollerden ve beklentilerden kaynaklı farklılıklar temelinde şekillenen kadına yönelik ayrımcılık ve eşitsizliklere dikkat çekiliyor. Kadınlık ve erkeklik algısının ve rollerinin değiştirilebilir olduğuna vurgu yapıldıktan sonra tarihsel



gelişim içinde toplumdan topluma bunların uğradığı dönüşüm anlatılıyor. Toplumsal cinsiyet hassasiyetinin sendikal politikalara nasıl yansıtılabileceği, süreçlerin analizinde ne tür avantajlar sağlayabileceği bu bölümün konuları arasında bulunuyor.

İkinci derste, genel olarak bu tür eğitimlerde çokça başvuru alan toplumsal cinsiyet egzersizlerine yer veriliyor. Egzersizler kadınlık ve erkeklik rollerini açığa çıkararak sorgulanmasına yardım eden bazı alıştırmaya ve ödevlerden oluşuyor.

Petrol İş'te Toplumsal Cinsiyet Eğilimleri

Derslerde yaptığımız toplumsal cinsiyet egzersizlerinden erkek ve kadınların, daha ziyade erkek üyelerimizin kadınlara karşı tutumları ve toplumsal cinsiyet hassasiyetleri hakkında bazı gözlemlerimiz oldu. Bu gözlemler Türkiye'de iş yaşamında kadın -erkek toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşamında algılanış biçimiyle genel olarak uygunluk teşkil ediyor.

2011 Temmuz ayı içinde KAGİDER'in bir araştırma şirketine yaptırmış olduğu " Kadınların İşgücüne Katılımı Kamuoyu Araştırmasına" göre " çalışmak-para kazanmak" kadınların yüzde 53,4'ü tarafından kadının temel görevi olarak görülüyor. Ama erkeklerin ancak yüzde 42,5'i bunun kadınların görevi olduğunu düşünüyor.

"Çocuk ve ev işleriyle uğraşmak" büyük oranda erkekler arasında kadının temel görevi olarak görülüyor, kadınlar bu konuda erkeklerle hemfikir değiller.

Erkeklerin yüzde 58,7'si hala "çocuk bakımının" kadınların görevi olduğunu düşünüyor.

Kentsel Türkiye'nin yüzde 34,4'ü kadının çocuğuna/çocuklarına aile büyüklerinden biri bakıyorsa çalışabilceğini düşünüyor. Kadınlar arasında her koşulda isterse çalışabilir, diyenlerin oranı yüzde 38,4 iken bu oranın erkekler arasında yüzde 25,5'e düştüğü görülüyor. Kadının çalışmasını kocasının iznine bağlayanların oranı ise yüzde 25,8 civarında seyrediyor. Hiç de küçümsenecek bir rakam değil bu.

Gerçekten de kadının dışarıda gelir getirici bir işte çalışması hala tam anlamıyla kabul edilmiş değil.

Evi Erkek Geçindirir

2009 baharında başlayan toplumsal cinsiyet eğitimleri 2011 bahar dönemi eğitimlerinin bitmesiyle 3. yılını doldurdu.

Derslere üç yıl içinde toplam 335 aktif üyemiz (kadın-erkek) katıldı.

Derslerin başladığı ilk yıl, kadın üyeler için gerçekleştirilen gizli kota hedefine ulaştı. 2009 yılında üç grup içinde toplam 13 kadın üye vardı.

2010 ve 2011 yıllarında toplam 206 aktif üyeye toplumsal cinsiyet eğitimi verildi, aralarında kadın üye yoktu.

Üç yıllık toplumsal cinsiyet eğitimlerinin genel bir değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan toplumsal cinsiyet eğilimlerini ise şöyle özetleyebiliriz.

Toplumsal cinsiyet eğitimine katılan erkek üyelerimize “evin geçimini kim sağlar” diye bir soru yönelttik erkek üyelerimizin yüzde 71’i bu soruyu “erkek sağlar” diye yanıtladı. Geri kalan yüzde 29’luk bir oran “hem kadın hem erkek” diye cevapladı. Evi kadın geçindirir diyen ise yoktu.

Buna karşılık “kadın da çalışmalıdır” diyen erkek üyelerimizin oranı yüzde 56’yı geçiyordu... Geri kalan yüzde 44’lük bir oran “kadının yeri evidir, kadın çalışmamalıdır” diye düşünüyordu. Diğer yandan “cinsiyet doğal kategoridir bundan doğan işbölümü doğrudur” diyenler egzersizlere katılan erkek üyelerimizin yüzde 65’ini geçiyordu. Bu durumun doğru yanıt kaygısıyla ortaya çıktığını söylebiliriz. Derslerde öğrenilenle üyelerimizin gerçek hayattaki tutumları arasında bir mesafe olduğu görülüyor ki bu eğitimin etkinliği açısından önemli bir göstergedir.

Çocuk bakımı kimin işidir, sorusunu eğitime katılan erkek üyelerimizin yüzde 50’si hem kadının hem erkeğin görevidir, şeklinde yanıtladı.

Erkek ve kız çocuklara karşı tutum açısından baktığımızda eğitime katılan erkek üyelerimizin yüzde 34’ü erkek ve kız çocuklarına eşit davranılması gerektiğini düşünüyordu. Yüzde 50’si kız ve erkek çocuklarını cinsiyet rollerine göre tanımlıyarak onlardan beklentilerini farklılaştırıyordu. Geri kalan yüzde 16’lık bir bölüm ise kız çocuklarının toplumda ayrımcılığa uğradığını vurgulayarak, onlara pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini düşünüyordu.

Eğitime katılan erkek üyelerimizin hemen hemen yüzde 90’ı kendini toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden tanımlıyor; yani erkek, güçlüdür, evi geçindirir, çalıştığı işler daha niteliklidir, diyordu.

Üyelerimiz kadınların siyasete girmesini büyük oranda onaylıyor, fakat siyasette kadınlara kota uygulanmasını “zaten eşit değil miyiz” bakış açısıyla reddediyordu. Ka-



dınların siyasete girmesinin önündeki en önemli engelin ise erkek politikacılar olduğunu düşünüyorlardı.

Kadın ve erkek arasında doğal işbölümünün doğru olduğunu kadınların buna yönelik işleri yapması gerektiği fikri ile bu tutum çelişiyor. Buradan erkek üyelerimizin başka kadınların siyasal hayata girmesiyle ilgili bir sorunu olmadığını ama kendi eşinin bunu yapmaması, çalışmaması gerektiğini düşündüğünü çıkarabiliriz.

Erkek üyelerimiz kadınların yarım zamanlı işlerde istihdam edilmesi gerektiği düşüncesine karşı çıkarken, iş yaşamında kadınların başarısız buluyor ve bunun kadınlara ait nedenlerden kaynaklandığını düşünüyor.

Tüm bu konularda "kadın üyeler neler düşünüyor"u bulmak ve karşılaştırma yapmak için ne yazık ki elimizde yeteri kadar veri bulunmuyor. Çünkü eğitime katılan kadın üye sayımız bir hayli düşük.

Fakat 2009 eğitimlerine katılan 13 kadın arkadaşımızın boş zaman egzersizlerine verdiği yanıtlardan, kadınların büyük bir bölümünün çalışmadıkları günlerde temizlik, ev işleri çocuk bakımı hizmetleriyle uğraşırken, erkeklerin daha ziyade kişisel işleriyle ilgilendiği ortaya çıktı, erkekler arasında en rağbet edilen ev işi ise çocukları oyalamaktı.

Petrol-İş'te örgütlü kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet profilini daha doğru bir biçimde çizmek için eğitimlerin devam etmesi ve daha fazla kadın üyemizin bu eğitimlere katılması gerekiyor.

Ulusal ve Uluslararası Kadın Dayanışması Novamed Grevi

26 Eylül 2006 başlayıp 18 Aralık 2007 tarihinde sona eren 448 gün süren Novamed Grevi grevcilerin kadın olması ve kadın ezilmesine ilişkin özgül sorunları dile getirmeleri nedeniyle Petrol-İş Kadın Dergisi'nin başlangıçtan itibaren içinde olduğu bir direniş oldu.

Bu süreçte uluslararası sendikal dayanışmanın yanı sıra gerek sendikal alanda gerekse de kadın hareketi bağlamında geniş bir kadın dayanışmasına tanıklık ettik. Grevin birinci yıl dönümünde oluşturan Novamed Grevi'yle Dayanışma Kadın Platformu, uluslararası sendikal dayanışmanın tıkanıdığı bir noktada bir kampanya örgütlenerek, grevin Türkiye'de görünürlüğünü arttırdı. Ve sonucun elde edilmesinde önemli bir katkı sağladı.

Bu grev, kadın ezilmesinin özgünlüğü göz önünde bulundurularak yürütülen bir mücadelenin sendikal hareket açısından bir imkan olduğunu göstermesi bakımından önemli bir deneyimdir. Daha sonra DESA grevinde de benzer bir yol izlenerek kadın platformu kuruldu. Grev sonrasında Novamed üzerine pek çok akademik çalışma yapıldı, makedeler yazıldı, Novamed belgeseli çekildi. Kadın dergisi olarak bu akademik çalışmalara danışmanlık yapıldı, materyal yardımıyla bulunuldu.

ICEM Kadın Çalışmaları ve Petrol-İş Kadın Dergisi

Dergimiz Uluslararası Kimya Enerji Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM) kadın komisyonu ile Novamed Grevi esnasında tanıştı. Daha sonra eylem dayanışmasının yanı sıra ortak eğitimler de yapılarak dünya sendikalarının kadın birimleri ve kadın çalışmaları deneyimleriyle tanışıldı.

Toplumsal cinsiyet eğitimleri

ICEM Türkiye-İrak Sendikaları Kadın Semineri, 9-10 Mart 2009 tarihinde ICEM Türkiye-İrak Sendikaları Kadın Semineri yapıldı. Petrol-İş Kadın Dergisi'nin katkılarıyla İstanbul Elit Otel'de ICEM Kadın Sorunları Sorumlusu Carol Bruce'nin moderatörlüğünde yapılan bu seminere Irak'tan ve Türkiye'den 25'in üzerinde kadın sendikacı katıldı.

Kadın Örgütlenmesi ve Sosyal Diyalog Semineri ICEM tarafından düzenlenen Türkiye Ulusal Proje Konferansı: Örgütlenme ve Sosyal Diyalog, projesi çerçevesinde Kadın Örgütlenmesi ve Sosyal Diyalog Semineri ise 15-16 Aralık 2009 tarihinde İstanbul'da yapıldı. Petrol-İş Kadın dergisi olarak seminere katıldık ve önerilerimizi ilettik.

ICEM Dünya Kadın Konferansı

Petrol-İş Sendikası'nın üyesi olduğu Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu'nun (ICEM) "Kazanımlar ve Düşler" isimli Dünya Kadın Konferansı 23-25 Mart 2011 tarihinde İspanya'nın Sevilla kentinde yapıldı. Petrol-İş Kadın Dergisi sendikamızı temsilen oradaydı.

Konferans'a 47 ülkeden 230'un üzerinde kadın katıldı. Kadınlar iki gün boyunca tartışarak ICEM'in önümüzdeki dört yıl içinde uygulayacağı kadın politikasının genel hatlarını belirlediler.



Oturumlarda ICEM'in Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) ve Uluslararası Tekstil Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF) ile birleşme sürecine değinildi. Bu süreçte kadın yapılarının yeniden oluşumu üzerine konuşuldu.

Konferansın sonuç bildirisi dillere göre ayrılan çalışma gruplarında tartışıldıktan sonra, onaya sunuldu ve kabul edildi.

Yapılan seçimlerde Evgenia Esenina tekrar ICEM Komitesi Başkanlığı'na seçilirken, başkan yardımcılığı görevi de Zimbabve'den Angeline Chitambo'ya verildi.

ICEM'in 5. Dünya Kongresi 24-26 Kasım 2011'de Arjantin'in Buenos Aires kentinde yapılacak, Kongre öncesi hazırlanan eylem planında kadınlara yönelik bir madde de yer alıyor... Eylem planındaki kadın maddesi, kadın konferansında kadınlar tarafından çizilen dört yıllık rotayı açıkça gösteriyor.

ICEM'de kadın ve kadın çalışmaları

ICEM çatısı altındaki kadınlar sistemdeki eşitsizliğe karşı mücadele ediyorlar. Gelişmiş ülkelerde bile varlığını sürdüren eşitsizlik, sözgelimi, bugün birçok ülkede kadınlara şirket yönetim kurullarında kota konulması tartışmalarında kendini gösteriyor.

Ekonomik kriz önceleri kadınlardan çok erkekleri etkiliyormuş izlenimi verdi ama birçok ülkede uygulanan kemer sıkma önlemleri kadınlara karşı kesin bir toplumsal cinsiyet önyargısı içeriyor. Oysa, kadınların iş ve aile yaşamını bağdaştırmasına yardımcı olacak politikalar ailelere ekonomik esneklik kazandıracak, ekonomik büyümeye katkıda bulunacak ve vergi gelirlerinin artmasını sağlayacaktır.

*Bununla birlikte, **Düşler ve Kazanımlar** sloganı altında düzenlenen son **Dünya Kadın Konferansı**'nda vurgulandığı gibi, kadınlar çok şey kazandı. Ama kadınlarla erkekler arasında gerçek eşitliğin sağlanması için daha yapılacak çok şey var ve ICEM çatısı altındaki kadınların buna katkısı olacaktır.*

2007 Kongresi toplumsal cinsiyet perspektifini ICEM çalışmasının her alanında güçlendirme politikasını bir kez daha vurguladı. 2009 yılında, ICEM Yönetim Kurulu, Kongre kararının ne ölçüde uygulandığını değerlendirdi. Belli alanlarda gelişmeye ihtiyaç var ve hâlâ dikkatli olmak gerekiyor.

2007 Kongresinde Afrika'daki kadınlarla ilgili bir karar da kabul edildi. Sahra Altı Afrikası Bölge Örgütü (SSARO) kadın komitesi, diğer yapıların ve erkeklerin de katkısıyla, son kongre döneminde, özellikle Afrika'daki emekçi kadınlarla ilgili bir bildirge hazırlanmasında ve bildirgenin uygulamasının izlenmesinde başarılı bir çalışma yürüttü. Afrika'daki kadınlarla ilgili kararın hükümleri hâlâ geçerli ve bu alandaki çalışmaların sürdürülmesi gerekiyor, ama SSARO bölgesi elde ettiği kazanımlarla gurur duyabilir.

Kadınların etkin temsil hakkına sahip olması sadece sözde kalmamalı, toplumsal cinsiyet gündemini hayata geçirecek kadınlar seçilmelidir. Seçilen kadınların ise ICEM çalışmalarına katılmasını sağlayacak olanaklara ve donanımına kavuşturulması, bölgelerdeki mevcut kadın komitelerinin güçlendirilmesi ve bulunmadığı yerlerde kurulması gerekmektedir. Kadınlar Prezidyum'daki ve Yönetim Kurulu'ndaki temsilcilerin sorunlarını ciddiye almasını bekliyor.

Kadın komitesinde belli konular tekrar tekrar ele alınıyor. Bunlardan ikisi, şiddet ve özsaygıdır. Kadınların katılımı söz konusu olacaksa, birbiriyle bağlantılı bu iki konu üzerinde daha fazla durulması gerekiyor. Kadın haklarının ağır ihlali bakımından Kongo Demokratik Cumhuriyeti çarpıcı bir örnektir. Kadın komitesi bu ve diğer örnekler üzerinde, şiddete çözüm bulmak amacıyla çalışmasını öneriyor.

Tekrar tekrar gündeme gelen bir diğer konu ise kadınların yöneticiliğidir. Son kadın konferansında vurgulandığı üzere, ICEM'in faaliyet gösterdiği işkollarında gitgide daha çok kadın çalışıyor ve ICEM sendikalarına üye oluyor. Ne var ki bu durum uluslararası düzeye yansımıyor. ICEM'in etkinliğini koruması için, kadınların ICEM'in çalışmalarında adil temsiliyi sağlamak üzere daha çok çaba harcanması gerekiyor. ICEM'in taşeron işçiliğiyle, çokuluslularla ve diğer konularla ilgili etkinliklerine kadınların katılımının artması gerekiyor. ICEM'in erkeklerden çok kadınların bulunduğu kayıtdışı ekonomiyle ve HIV/AIDS'le ilgili çalışmalarını da sürdürmesi gerekiyor. AIDS'le ilgili çalışma, kadın prezervatifinin daha yaygın kullanılması konusunda bir kampanyayı da kapsayacak. Üye sendikalarımızın yönetimlerini, bütün bu kampanyalara daha fazla kadının katılımını sağlamaya çağırıyoruz. Bir şeyler değişiyor, ama yavaş değişiyor. Bunun sonuçta erk sorunu olduğunu anlamış bulunan kadınlar mücadelelerini kararlılıkla sürdürüyorlar.



ICEM:

- ◆ *Toplumsal cinsiyet eşitliğine kararlılıkla bağlı olduğunu teyit etmektedir.*
- ◆ *ICEM kadın seksiyonunun başarılı çalışmalarını sürdüreceği ve genişletecektir.*
- ◆ *Bölgelerdeki kadın komitelerini güçlendirecektir.*
- ◆ *Kadınlara yönelik şiddete karşı kampanya yürütecektir.*
- ◆ *Kadınların katılımıyla ilgili veri toplama çalışmalarını geliştirecektir.*
- ◆ *Kadınların ICEM'in örgütsel yapılarına ve karar organlarına katılımını ICEM'deki üyelikleriyle orantılı bir düzeye getirecektir.*
- ◆ *Kadınların toplu sözleşme ve yöneticilik konusunda eğitilmesini sağlayacaktır.*
- ◆ *Kadınların kıtasal düzeyde ağ kurmasını destekleyecektir.*
- ◆ *Bu alanlarda kaydedilen ilerlemeyi ve alınan sonuçları izleyecektir.*

Kadın Örgütleri ve Sendikalı Kadınlarla Dayanışma

Petrol-İş Kadın Dergisi, ülkemizde kadın hakları ve özgürlüğü için çalışan kadın örgütleri ve sendikalardaki kadın yapılarıyla ortak eylem ve etkinliklere önem veriyor.

Kadınlar Krizi Konuşuyor Sempozyumu: Organizasyonu büyük ölçüde Petrol-İş Kadın Dergisi tarafından yapılan 2008 krizini kadın açısından tartışan İstanbul'daki ilk büyük toplantı 15 Kasım 2008 tarihinde Petrol-İş Sendikası Genel Merkezi Toplantı Salonunda yapıldı. Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (**Hava-İş**), Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (**Petrol-İş**), Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası (**Tek Gıda-İş**) ve Toplumsal Araştırma ve Eğitim Merkezi (**TAREM**) üyesi kadınların düzenlediği sempozyumda, kadın ve kriz tartışıldı.

Ortak Sekiz Mart kutlaması: 8 Mart'ta 2010'da Genel Merkezi İstanbul'da bulunan 8 sendikanın kadınları olarak ortak bir etkinlik düzenledik... Etkinliğe katılan sendikalar: Petrol-İş, Tek-Gıda İş, Deri-İş, Hava-İş, Gazeteciler Sendikası, Toleyis, Tümtis ve Kristal-İş'ti. 100. Yılda Emek, Kadın, Sendika Buluşması, isimli etkinlik 8 Mart Pazartesi Günü, saat 13.00'da Genel Merkez Binamızın, Konferans salonunda gerçekleştirildi. Ortak etkinliğin ana konusu "Örgütlü Kadın Güçlü Sendika" idi.

Emek ve meslek örgütlerinden kadınlar bir araya geldi

8 Mart 2011 öncesinde DİSK, KESK, TMMOB, İstanbul Tabip Odası'dan kadınların bir araya gelmesi ile kurulan "Emek ve Meslek Örgütünden Kadınlar" isimli platformun Türk-İş'e ve İstanbul'da bulunan muhalif çizgisi ile tanınan 11 sendikaya yapmış olduğu çağrıya sadece Petrol-İş Kadın Dergisi olumlu yanıt vererek, platformun toplantılarına katılmaya başladı.

Bu yeni işbirliği çerçevesinde; Bericap direnişinin 100.günü dolayısıyla 12 Nisan 2011 tarihinde "Emek ve Meslek Örgütünden Kadınlar" olarak Bericap'ta direnen Petrol-İş üyesi kadın arkadaşlarımıza yönelik bir dayanışma ziyareti gerçekleştirildi.

"Emek ve Meslek Örgütünden Kadınlar" olarak 27 Nisan 2011 tarihinde 19.00'da Galatasaray'da buluşarak, 1977 1 Mayıs'ında Kazancı Yokuşu'nda yaşamlarını yitirenleri andık. Burada yaşamlarını yitiren kadınların isimleri tek tek anılarak, yokuşa karanfil bırakıldı ve kadınlar 1 Mayıs'a çağırıldı...

Sendikalara ve meslek örgütlerine kadınların katılımını arttırmak için kadınlara ait özgül sorunları açığa çıkarıp, politikalar üretmeyi hedefleyen grup, ortak seminerler ve paneller aracılığıyla bir bilinç oluşturmaya da hedefliyor.

Bazı grup üyeleri ve kadın hareketi temsilcileri tarafından hazırlanan sendika tüzüklerinin cinsiyetçilikten arındırılması raporu da 23 Haziran 2011 tarihinde kamuoyu ile paylaşıldı.

Dergi Dışındaki Yayın ve Broşürler

Dergimiz kadın çalışanlara ilişkin birikim ve deneyleri içeren bazı kitaplar da yayımladı.

Anlatılan Bizim Hikayemiz, 2007 yılında gerçekleştirilen kadın öyküleri yarışmasında dereceye giren hikayelerle, jüri üyelerinin yayımlanmaya değer bulunduğu hikayelerden oluşan Sennur Sezer ile Jaklin Çelik'in editörlüğünü yaptığı kitap, 2009 Martı'nda basılarak, kadın arkadaşlarımıza 8 Mart armağanı olarak dağıtıldı.

Sekiz Kadın Sekiz Dünya Sendikacı Kadınlar Anlatıyor, İlknur Tenekeci tarafından yazılan kitap, 2010 8 Mart'ında basıldı ve tüm şubelerdeki kadın arkadaşlarımıza dağıtıldı.



60 Yılda Petrol-İş Kadın Ajandası çıkarıldı

Kadınlar çalışma hayatında kitlesel olarak yer almaya başlamalarından bu yana, sendikalar içinde yer almaya çalışmışlar, belli seviyelerde de kendilerine yer bulmuşlardır. Ama sendikal hareketin tarihini yazanlar genellikle toplumsal cinsiyet hassasiyetine sahip olmadıkları için cinsiyete özel bu deneyimlerin görünür kılınmasını ihmal etmişlerdir. Bu eksikliği ve sendikamızın da 60.Yıldönümünü gözönünde bulundurarak 2011 8 Martı'nda " 60 Yılda Petrol-İş'te Kadın" adlı bir ajanda çıkararak gidermeye çalıştık. Petrol-İş Sendikası'nda kadınları ve onların katıldıkları mücadeleleri görünür kılmak, sendika içinde kadınlara yönelik genel bir bellek oluşturmak amacıyla yapılan ajandanın Türkiye Sendikal Hareketi için bir ilk olduğunu söyleyebiliriz.

Ajanda'da kadınların yoğunluklu olarak katıldığı Petrol-İş'in ilk Grevi Berec Grevi'nden, Novamed Grevine, Petrol-İş Dergisi'nde 1977'lerde ilk kez yapılmaya başlanan Toplum ve Kadın Sayfası'ndan, Petrol-İş Kadın Dergisi'ne kadar sendikamızın içinde bulunan döneme göre ilkler niteliğinde olan kadın çalışması alanındaki çabalar da açığa çıkarılmış oldu. Ajandayı Petrol-İş'te kadınların tarihine ilişkin bir başlangıç çalışması olarak ele alabiliriz...

Petrol-İş Kadın Dergisi Web Sitesi & Arşivi

Ocak 2003'te yayın hayatına başlayan Petrol-İş Kadın Dergisi'nin web sitesi ve arşivi kullanıcı dostu yeni arayüzü ve görüntüsüyle internette yerini aldı.

Son Sayıya Ulaşma Kolaylığı

Anasayfa üzerinde, sayfanın sol bölümü, derginin son sayısına ayrıldı. Bu sayede hem son sayıda yer alan yazılar başlıklarıyla görüntülenebiliyor, hem de linkler arasında kaybolmadan, sadece son sayıya ait yazılar tek bir sayfada okunabiliyor. Yazıların HTML formatında olması, açılma süresini kısaltıyor. Aynı bölümde ayrıca son sayıyı basıldığı haliyle PDF formatında bilgisayara indirmek veya indirmeden FLASH formatında okumak mümkün. İlgili butonlar, yine aynı bölümde yer alıyor.

Kadınların Gündemi

Sayfanın en üzerinde bulunan açılır menüde GÜNDEM konusu yer alıyor. Butona tıklandığında, son sayının gündem konusuna kolayca ulaşılabilir.

Öncelikli Bağlantılar

Yine sayfanın üst bölümünde yer alan linkler sayesinde fotoğraflarıyla birlikte **Merkez Yönetim Kurulu**'nu görüntüleyebilir, aynı yerde yer alan **MYK'nın Çıkış Yazısı** linkiyle, dergimizin Ocak 2003'te yayınlanan ilk sayısında derginin çıkış amacını ve ilkelerini içeren yazıya ulaşabilirsiniz. Künye ve Petrol-İş Sendikası'nın web sitesine bağlantılar da aynı yerde bulunuyor.

Sürekli Köşe Yazarları

Sayfanın en sağında yer alan çerçevede, dergimizde sürekli olarak yayınlanan köşelere (*Tarihten Kadın Sesleri*, *Haklarımız*, *Sendikal Bilinç*, *Okuma Odası*) yer verdik. İlgili butona tıkladığında, o köşede bugüne kadar tüm sayılarda yayınlanan yazılara ulaşabilirsiniz. *Okuma Odası* köşesinde, Petrol-İş Kadın Dergisi'nde ilk sayıdan itibaren tanıtılan ve okunması tavsiye edilen kitapların açıklamaları ve kapak resimleri incelenebilir.

Dosyalar

Yine sayfanın sağ çerçevesinde yer alan *Dosyalar* bölümünde, Petrol-İş Kadın Dergisi'nde yayınlanan dosyalara (Kriz Dosyası, Novamed Dosyası) ve bu dosyalarda yer alan yazılara ulaşabilirsiniz.

ANA MENÜ

Web sitemizin ana menüsünde yer alan linkler ise şöyle sıralanıyor:

- ◆ **Anasayfa:** Bulduğunuz sayfadan tekrar anasayfaya dönmesine olanak sağlar.
- ◆ **Dergi Arşivi:** Ocak 2003'ten beri yayınlanan bütün sayılara buradan ulaşmak mümkün. Kolaylık ve farklı seçenekler sunmak amacıyla, dergi sayıları üç ayrı formatta hazırlandı. Birinci format, internette en çok rastlanan HTML formatıdır. HTML formatıyla dergi sayılarında yer alan yazılar metin biçimiyle tek tek açılabilir, herhangi bir ara programa ihtiyaç duymadan okunabilir. İkinci format, internet üzerinde en çok rastlanan ve yayınlara basıldığı haliyle göz gezdirmeye ve istek üzerine indirme imkanı veren PDF formatıdır. PDF formatlı dosyaları okuyabilmek için gerekli ücretsiz yazılımın linki de arşiv sayfasında yer alıyor. Dergi sayılarının doğrudan herhangi bir yazılıma veya indirmeye gerek duymadan, matbaada basıldığı şekliyle



okunabilecek format ise FLASH formatıdır. Bu format ile dergi ekranda görüntülenebilir, sayfaları çevrilebilir, yazılara ve fotoğraflara yakından bakabilmek amacıyla sayfa yakınlaştırılabilir.

◆ **Broşür & Kitap:** Bu bölüm altında, Petrol-İş Kadın Dergisi olarak bugüne dek yayınlanan broşürler ve kitaplara ulaşılabilir. Broşürler ve kitaplar da, dergi sayılarında olduğu gibi PDF olarak indirebilir veya FLASH formatıyla doğrudan matbaatan basıldığı haliyle görüntülenebilir.

◆ **Video & Slayt:** Petrol-İş Kadın Dergisi olarak hazırlanan slaytlar, videolar bu başlık altında incelenebilir. Videoları görüntülemek için indirilmesine gerek yoktur, tıklandığı anda ekranda görüntülenebilir.

◆ **Fotoğraf & Resim:** Fotoğraf ve resim arşivinde, dergimizde yayınlamak üzere Petrol-İş üyesi ve üye eşi kadınlarla yaptığımız söyleşilerde çekilen fotoğraflar, düzenlediğimiz veya katılımcısı olduğumuz etkinliklerden, ayrıca Petrol-İş'li kadınların katıldığı direnişlerden ve mitinglerden görüntüler yer alıyor.

◆ **Linkler:** Kadın sorunlarıyla ilgilinen kurum ve kuruluşların, grup ve çevrelerin, veya konuyla ilgili araştırma, haber siteleri, kadın portallarının linkleri bu sayfada bulunabilir.

Web Sitemizin Teknik Özellikleri

Web sitemiz, en son teknolojiler takip edilerek hazırlandığından kolayca açılabilir. Sitede yer alan videolar ve fotoğraflar, kolayca yüklenmektedir. Arşivleme amacıyla hazırlanan bütün PDF dosyaları indirme süresini kısaltacak şekilde oluşturuldu. Sitemiz, bütün web tarayıcılarında sorunsuz bir şekilde açılabilir. Birçok çözünürlükte sorunsuz olarak açılabilir.

Öneriler

Petrol-İş Kadın Dergisi ile birlikte kadınların sendikal faaliyet içinde görünürlükleri arttı, taleplerini daha açık bir biçimde dile getirmeye başladılar, sendikal çalışma içinde aktif olarak yer alma istekleri de arttı.

Kadın çalışması açısından sendikamızdaki genel problem üye kadınların bilinç seviyesi ve bilgi birikimi ile örgütün "kadın algısı" arasındaki çelişkidir... Örgütün kadın algısı, zihniyet yapısı ile yakından ilişkilidir... Bu algıda kadınlar maalesef sendikanın ve sendikal çalışmanın öznelerinden biri olarak görülüyorlar... Daha ziyade mücadeleyi yürüten ana öznenin (erkek eşçinin) yardımcıları olarak ele alınıyorlar. Erkekleri destekleyen onların yanında yer alan aile- kadın ve çocuklar- söylemi,

sendikamız içinde hala çok itibar edilen bir söylem. Son dönemlerde AKP iktidarının aile politikalarıyla da desteklenen bu söylemi kırmak için çaba sarfetmek gerekiyor.

Sendikamızda kadınların eylemlere ve sendikal aktivitelere katılımı ile temsiliyeti arasında önemli bir uçurum gözlemleniyor... Kadınlar işyeri temsilciliğine gelebiliyor. Şube yönetimlerinde şimdiye kadar çok az kadın yer aldı.

Sendika tüzüğümüzün toplumsal cinsiyet açısından gözden geçirilerek, kadınların sendikal faaliyetlere katılımını teşvik edecek önlemlerin tüzük maddesi olarak eklenmesi ve kadın işçilere yönelik çalışma ve hedeflerin sendika programına dahil edilmesi, örgütün kadın algısının örgütteki kadın gerçekliğine uygun olarak değişmesi gerekiyor.

Toplumsal cinsiyet dersleri bu yönde atılan önemli adımlardan biri. Ama bu derslerin sendikanın çeşitli dallarında bilgi ve metin üreten uzman kadrolara da genişletilmesi gerekiyor...Yeni bir sendikacılık anlayışını savunan sendikamız adına oluşturulan politikaların ve üretilen metinlerin bu anlayışın temel özelliklerinden biri olan toplumsal cinsiyet hassasiyetlerini gözetmemesi ciddi bir eksiklik olarak karşımıza çıkıyor.

“Kadın ve eşitlik” çalışması çerçevesinde Petrol-İş Kadın Dergisi tarafından sendika üyesi kadınlara yönelik ayrı bir kadın hakları ve sendikalı kadının hakları eğitimi verilmesi gerekiyor.



ÖRGÜTLENME

Bu bölümde geçtiğimiz dört yıllık dönemde Örgütlenme Servisinin gerçekleştirdiği çalışmaları genel hatlarıyla sunacak ve sendikanın örgütlenme politikalarındaki temel eğilimleri sergileyeceğiz. Öncelikle Petrol-İş'te 2000'li yılların başlarında canlanma yaşayan örgütlenme faaliyetlerinin o sıralarda servis sorumlusu arkadaşımızın geçirdiği ağır rahatsızlık nedeniyle bir önceki çalışma raporuna yeterince yansıtılmadığını belirtmeliyiz. Uzun yıllar sendikamıza farklı servislerde yaptığı çalışmalarla katkı sunan R. Sinan Metin arkadaşımızın ciddi sağlık sorunları nedeniyle emekli olmak durumunda kalmasının ardından bir süre boş kalan servis sorumluluğu 2008 yılı başlarında yeni bir istihdamla doldurulmuş ve merkez örgütlenme servisi faaliyetleri yeniden sistematik olarak devam etmiştir. Önceki dönemde hem düşünsel hem de pratik alanda oluşturulan önemli birikim, "Örgütlenme Çalışmaları İçin Öneriler" başlığıyla yayınlanan kitapçığımızla ve aramıza yeni katılan üyelerimizle somutlanmıştır. 2007-2011 döneminde örgütlenme alanındaki belli başlı gelişmeler ise şöyle özetlenebilir:

Petrol-İş örgütlenmeye yönelik istihdamını artırdı:

- Genel merkez Örgütlenme Servisi'nin yanısıra, Düzce örgütlenme bürosu yeni bir sorumlunun atanması ve gerekli düzenlemelerle yeniden etkin hale getirildi.
- Gaziantep'te yeni bir bölge örgütlenme sorumlusu atandı ve TekGıda-İş Sendikası ile ortak bir örgütlenme bürosu hizmete girdi.
- Çerkezköy Petrol-İş Üyeleri Eğitim-Kültür ve Dayanışma Derneği Lokali açıldı ve eski bir şube başkanımız bölge örgütlenme sorumlusu olarak atandı. Aynı zamanda İstanbul'un batısındaki sanayi bölgelerinde faaliyet yürütmek üzere yine eski bir şube yöneticimiz bölge örgütlenme sorumlusu olarak göreve başladı.
- Bursa şubesine bağlı olarak çalışan bölge örgütlenme sorumlumuzun yanısıra İzmir şubesinde de geçici görevlendirmelerle örgütlenme sorumluları istihdam edildi.
- Novamed işyeri için dönemsel örgütlenme sorumluları istihdam edilerek çalışmalar yürütüldü.

Petrol-İş'in örgütlenme sahası genişledi:

Yukarıda belirtildiği gibi Gaziantep ve Çerkezköy'de yeni mekanlar oluşturuldu. Böylece örgütlenme hedef kitemizin yoğunlaştığı bölgelerde daha etkili bir çalışma per-

formansı sağlandı. Yanısıra Adapazarı, Konya, Eskişehir gibi şube ve bürolarımızın bulunmadığı yerlerde de bölge ve merkez örgütlenme sorumlularının, ilgili şubelerin yöneticilerinin çabalarıyla örgütlenme çalışmaları yapıldı. Ankara'da Sincan OSB'de gönüllülerin özverili desteğiyle sistemli bir çalışma yürütüldü.

Örgütlenme çalışmalarında farklı arayışlar gelişti:

- Novamed işyerine yönelik örgütlenme çalışması bir tür dönemsel proje olarak ele alınarak iki kadın görevlinin istihdamı sağlandı. Arkadaşlarımız sistemli ve yoğun bir çalışmayı başarıyla sürdürdüler ve sonuçlarını kapsamlı raporlarla sundular. Proje aynı zamanda işçilere gönderilen mektuplar, dağıtılan özel bültenler, kadın sağlığı seminerleri ve belgesel gösterimi gibi etkinliklerle de desteklendi.

- İlaç işyerlerindeki örgütlenmelerde karşılaştığımız başlıca sorun olan mümessillere ulaşılması ve onların da örgütlülüğe dahil edilmesi için mektuplar hazırlandı, bu kesimin dernekleriyle iletişime geçilerek ortak çalışmaların hayata geçirilmesi için çaba gösterildi.

- Örgütlenmede uluslararası mekanizmalardan etkin biçimde yararlanıldı. Özellikle Standard Profil işyeri için, IFC kredi performans kriterlerinin uygulanması bağlamında yapılan başvuru ve sonrasında yaşanan örgütlenmeyi destekleyici gelişmeler kayda değer niteliktedir.

- Akzo Nobel işyerinin örgütlenme hazırlıkları için Hollanda FNV Bondgenoten sendikası ve SOMO araştırma kuruluşuyla gerçekleştirilen işbirliği yararlı bir deneyim olmuştur.

- Dış İlişkiler Servisiyle birlikte yapılan çalışmalar neticesinde ICEM'in dönem boyunca, özellikle çok uluslu şirketlerdeki örgütlenme çalışmalarına önemli katkı sunması sağlanmıştır. Konu hakkında ayrıntılar ilgili servis raporunda verildiği için burada girilmeyecektir.

Örgütlenmelerde protestolar, direnişler öne çıktı:

Ağırlıklı genç ve dinamik bir işçi kitlesinin oluşturduğu örgütlenme hedef kitemizin sosyal yapısı ve eğilimleri bu alanda belirleyici oldu. Gebze, Bursa, Çorlu gibi bölgelerde hem örgütlenme isteğinin arttığı gözlemlendi hem de bunun gerçekleşmesi için azımsanmayacak bir iradenin ortaya konabileceği görüldü. Çorlu Polyplex, Gebze Bericap, İstanbul Sa-ba işyerlerindeki üyelerimiz zorlu iklim şartlarına, polis ve işveren baskısına rağmen günlerce, aylarca süren direnişlerle örgütlenme haklarını kullanmak ve korumak için olağanüstü bir mücadele ortaya koydular. Tüm servis



ve kadrolarımızın seferberlik ruhuyla destekledikleri direnişler için Örgütlenme Servisi de bildiri hazırlama, ziyaret organizasyonu, basın açıklaması hazırlığı, gazete ilanı, eğitim, ilgili taraf ve kurumlara gönderilen mektuplar, destek eylemleri gibi çalışmalar yürüttü. Öte yandan bu türden direnişlere dönüşmeler bile Contitech, Demo Plastik, Polifarma vb. gibi birçok işyerinde örgütlenme sürecinde yaşanan hak ihlalleri çeşitli biçimlerde protesto edildi, sözkonusu örgütlenme faaliyetleri için de ulusal ve uluslararası düzeyde destek sağlandı ve geliştirildi.

Örgütlenme materyalleri zenginleşti:

Dönem boyunca hem Sendikalı Ol! kampanyası için üretilen materyaller bölgelere uyarlanarak yeniden basıldı hem de "İşçinin Yasal Hakları" broşürü gibi yeni materyaller üretilerek ihtiyaç duyulan yerlere çok sayıda gönderildi. Mektup, bülten, bildiri, gazete ilanı gibi farklı malzemeler de yaratılarak örgütlenme çalışmalarına merkezi düzeyde destek sağlanmış oldu.

Örgütlenme çabaları kriz koşulları altında sürdürüldü:

Dönem boyunca hem merkezi düzeydeki etkinlikler hem de yerel düzeydeki örgütlenme girişimleri dünya ve ülkenin yaşadığı ağır kriz koşulları altında sürdürüldü. Krizin etkileri çoğu kez hem örgütlenme talebini zayıflatan hem de çalışmalarını sınırlandıran sonuçlar doğurdu. Krizin yoğunlaştığı evrede örgütlenme faaliyetleri hayli zayıfladı. Ancak işyerlerinde krizin ilk etkilerinin büyük ölçüde işçilerin sırtına yıkıldığının, fabrikalardaki emek rejimlerinin dayanılmaz ölçülerde baskıcı hale geldiğinin, geçici hak kayıplarının kalıcılık kazandığının görülmesiyle birlikte örgütlenmeye yönelik talepte yeniden bir artış kaydedildi.

SENDİKALI OL! KAMPANYASI

Sendikalı Ol! kampanyası öncelikle, hem Türkiye sendikal hareketinde hem de Petrol-İş'te uzun yıllardır konuşulan, tartışılan bir fikrin sonunda yaşama geçirilmiş hali olarak önem taşımaktadır. Sendikal eğitimlerde, genel kurullarda üye ve delegelerce dile getirilen; örgütlenmeyi güçlendirmeye yönelik olarak, yaygın iletişim araçlarının kullanıldığı kampanyaların düzenlenmesi talebi bu vesileyle yaşama geçirilmiş oldu.

2006 yılında yönetici ve uzmanlar yaptıkları tartışma ve değerlendirmeler sonucunda sendikanın örgütlenme ilke, hedef ve politikalarını belirleyen bir metin ortaya koydular. Tüm uzmanlık servislerinin katkısıyla hazırlanan ve Kasım 2006'da "Örgütlenme Çalışmaları İçin Öneriler" başlığıyla yayınlanan kitapçık temel bir örgütsel belge niteliği kazandı. Bu belgede Petrol-İş'in örgütlenme politika ve stratejileri ay-



UMUTLU OL!

GÜVENDE OL!

ETKİLİ OL!

GÜÇLÜ OL!

MUTLU OL!

BİRLİK OL!

SENDİKALI OL! ÇÜNKÜ SENDİKA GÜCÜNDÜR.

www.sendikaliol.org

Doğulu ol, batılı ol... Solda ol, sağda ol... Anadolulardan ol, Trakya'dan ol...
Evlü, bekar, genç, yaşlı ol... Kadın ol, erkek ol...
Ne olursan ol, sendikali ol!



petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

rıntılı biçimde ortaya kondu. İşkolumuzda yer alan işyerlerinin ve çalışanların yoğunlaştığı yerler göz önünde tutularak örgütlenme bölgeleri belirlendi. Bu bölgelerde tüm iletişim araçlarını ve tekniklerini kullanarak potansiyel hedef kitlemize dönük sürekli bir bilgilendirme kampanyası yürütmenin gerekliliği üzerinde duruldu. Bu türden kampanyaların o bölgelerde sendikalaşma konusundaki iklimi değiştirmeyi hedeflemesi gerektiği belirtildi.

Sendikal gündemin yoğunluğu, genel merkez kongre süreçleri, uzman kadro değişiklikleri vb. nedenlerle hemen uygulamaya konması mümkün olamayan kampanya projesi için 2008 yaz aylarında ön çalışmalar başlatıldı. Öncelikle tüm uzman ve yöneticilerin katıldığı bir dizi toplantı ile hem genel olarak örgütlenme sorunları paylaşıldı hem de hedeflenen türden bir kampanyanın genel çerçevesi belirlendi. Merkez örgütlenme sorumlusu tarafından koordinasyonu sağlanacak bir çalışma yürütülerek kampanyanın ön hazırlıklarının organize edilmesi karara bağlandı. Örgüt içinde üretilen ve paylaşılan metinlerle kampanyanın amaç, hedef, söylem ve düzenlenmesiyle ilgili çerçevenin netleştirilmesi, olgunlaştırılması sağlandı. Hedef kitlesi öncelik işkolumuzda çalışanlar olmak üzere bölgelerdeki işçiler ve yerel kamuoyu olarak saptanan kampanyanın iki temel amacı da şöyle belirlendi:

Yerel düzeyde Petrol-İş Sendikası'nın örgütlemeyi hedeflediği işçiler tarafından tanınırlığını sağlamak, işçileri sendikalı olmaya özendirerek ve onlarla iletişim kurmak.

Yerel kamuoyunun sendikal örgütlenmeye ve Petrol-İş'e olumlu yönde bir yaklaşım geliştirmesini sağlamak.

Hazırlanan ayrıntılı formlar şube ve temsilciliklere gönderilerek onlardan böyle bir kampanyanın koşulları, imkanları ve uygulanabilirliği konusunda görüş ve veri talep edildi. Kampanyanın uygulanmasına dönük olarak şu ilkeler üzerinde duruldu:

- ◆ *Yerel düzeyde, belirli zamanlı, planlanmış ve yerel ihtiyaçlara da uyarlanmış modüler bir iletişim ve tanıtım kampanyasının her düzeydeki sendikal kadroların katılımı ile hazırlanması.*
- ◆ *Belirli bir alanda ve zamanda yoğunlaştırılmış tanıtım etkinliklerinin planlı ve sonuç almaya yönelik olarak gerçekleştirilmesi.*
- ◆ *Tanıtım için hazırlık sürecinde önerilecek olan etkinlik, materyal ve işlerin oluşturulacak takvim ve plan dahilinde, genel merkez yönetiminden üyelere kadar örgütün mümkün olan en geniş kesiminin katılımıyla gerçekleştirilmesi.*

◆ *Kampanyanın hedef kitleye dönük, anlaşılır, popüler, çağırıcı, örgütleyici söylem ve yöntemlerle yürütülmesi.*

◆ *Kampanya sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi.*

Hazırlık çalışmalarının diğer boyutunu da çalışma ekonomisi, iletişim gibi alanlardan akademisyenler ve uzmanlarla gerçekleştirilen atölyeler oluşturdu. Atölyelerde örgütlenmeye yönelik bir kampanyanın hedef kitlesi, kurgusu, dili, araçları gibi konularda görüş alışverişinde bulunuldu, öneriler geliştirildi. Örgüt kadroları ve dışarıdan uzmanların katkılarıyla kampanyanın çerçevesi giderek netlik kazandı.

Kampanyanın başlatılması öngörülen dönemin dünyayı ve Türkiye'yi derinden etkileyen iktisadi krize denk gelmesi bu süreçte yaşanan ciddi sıkıntılardan biri oldu. Yapılan planların ve takvimlendirmenin yeniden gözden geçirilmesi gerekliliği ortaya çıktı. Krizin etkilerini görece daha yoğun yaşayan bölgeler için biraz daha beklenmesi, durumun gözden geçirilmesi kararı alındı. Yapılan değerlendirmeler ışığında kampanyanın öncelikle Düzce'de başlatılması uygun bulundu.

Kampanyanın etkili bir iletişim diline sahip olması gerekliliğinden hareketle, iletişim-reklam camiasının en deneyimli isimlerinden birisi olan Ersin Salman kampanyanın iletişim danışmanı olarak belirlendi. Onun öneri ve aracılığıyla sosyal boyutlu projelere ve örgütlere destek veren Myra Ajans ile tanışıldı ve kampanyanın birlikte sürdürülmesi kararı alındı. Ajans, iletişim danışmanımız, uzman ve yöneticilerimizin katkısıyla kampanyanın genel çerçevesi daha da ayrıntılandırıldı. Birlikte çalıştığımız ajans ortaya çıkan çerçeveye bağlı olarak; sert ve hamasi olmayan bir iletişim üslubuna dayalı, samimi, güler yüzlü ve net bir kampanya dili geliştirmeye özen gösterdi. Sendika kavramıyla barışmak, sendikanın önemini anlatmak için pozitif bir dilin kullanıldığı kampanya malzemelerinin üretilmesi amaçlandı. Mart 2009 itibarıyla ilk taslaklar ortaya çıktı. Bunlar yine uzman ve yöneticilerimizin katkı ve önerileriyle değiştirildi, geliştirildi, son şekilleri verildi.

Broşür, ilan gibi yazılı malzemenin içeriklerinin oluşturulmasında sendika uzmanlarının katkısı oldu. Afişlerde ve diğer tüm materyallerde model olarak üyelerimiz yer aldılar. Bu sağladığı sahiçilik duygusunun yanısıra örgütsel dayanışma ve bağlılık duygularını da artıran bir etken oldu. Kampanyamız Düzce'de Mayıs ayı sonu itibarıyla, kentteki billboardların ve otobüs duraklarındaki raketlerin büyük bölümüne asılan kampanya afişlerimizle başladı. Afişlerde gülümseyen, iş giysileri içindeki üyelerimizin "sendikalı ol!" çağrıları yer aldı. İşçileri bölge, cinsiyet, yaş, siyasi görüş gibi ayrımları aşarak sendikalılık kimliğinde buluşmaya davet eden kampanya materyallerinde, sendika: gücündür, hakkındır, gelecektir, dayanışmadır gibi vurgular



da yapıldı. Broşür ve web sitesinde yer alan metinlerde ise sendikaliğin anlamı, işlevine ve önemine dair bilgiler, açık ve anlaşılır bir dille sunuldu.

Bu sırada hızlı bir şekilde yerel televizyonlarda yer alacak kampanya filmlerimizin hazırlık çalışmaları başlatıldı. Üç farklı versiyonda hazırlanan filmlerin yapımında



GÜVENDE OL!
UMUTLU OL!
BİRLİK OL!
ETKİLİ OL! GÜÇLÜ OL!
MUTLU OL!

SENDİKALİ OL!

Doğulu ol, batılı ol...
Anadolu'dan ol, Trakya'dan ol... Solda ol, sağda ol...
Evlü, bekar, genç, yaşlı ol... Kadın ol, erkek ol...
Ne olursan ol, sendikalı ol!

Çünkü sendika dayanışmadır!

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

www.sendikaliol.org

her düzeyde gönüllü katkı alındı, emek dostu oyuncular, yönetmenler, set çalışanları bedelsiz ya da piyasa bedelinin çok altında ücretlerle çalışmalara katıldılar. Bunlar arasında Türkiye'nin son dönemdeki en popüler televizyon programlarında, dizilerinde yer alan oyuncular da vardı. Bazı yapımcı firmaların yaptığı malzeme katkılarıyla da birlikte ortaya piyasa bedellerinin çok altında maliyetlerle hazırlanan kampanya filmleri çıktı. Filmler Düzce yerel televizyonlarında çok izlenen yayın kuşaklarında gösterime girdiler. Benzer şekilde gönüllü katkılar alınarak hazırlanmış olan radyo spotları da yerel radyolarda yayına girdi. Yine yerel gazetelerin hemen tümünde kampanya afişlerini ya da "bunları biliyor musun?" başlıklı, işçileri hakları konusunda bilgilendirici ifadeleri içeren ilanlar yer aldı.

Kampanya Düzce kamuoyunda olumlu karşılandı, aynı zamanda şaşırtıcı bulundu. Her zaman reklamların yer aldığı billboardlarda bir sendikanın örgütlü olmaya çağıran afişlerinin yer alması; kahve, kuaför, çocuk parkı gibi günlük yaşam mekanlarında çekilmiş tanıtım filmlerinin yerel televizyonlarda görülmesi başlangıçta arzulanan meşruluk algısının oluşumuna önemli bir katkı sağladı. Kampanyanın bir başka özelliği de açık olmasıydı. Öncelikle örgütlenmek istediğimiz işyeri Düzce kamuoyuna açıkça bildirildi, geleneksel gizli çalışma yöntemlerinin dışına çıkıldı. Kampanya Düzce'de geniş bir ilgi ve sempatiyle karşılandı. Standımıza ve temsilciliğimize çok sayıda işçi gelerek bizimle iletişime geçti, sadece işkolumuzda değil başka işkollarından emekçiler açısından da Petrol-İş bir danışma merkezi, bir umut odağı olma özelliği kazandı. Aynı zamanda hedef kitlemizdeki işçilerle temaslarımız yoğunlaştı, birçoğu kampanya sayesinde geçmiş deneyimlerinden veya duyduklarından edindikleri sendikaya yönelik güvensizlik yaratıcı önyargılarını aştılar. Özellikle genç işçiler için kampanya enerji, umut ve kendine güven yaratan bir ortam oluşturdu. 2011 yılı başlarında yapılan daha dar kapsamlı hatırlatma kampanyasıyla birlikte Sendikalı Ol! Kampanyası Düzce'de hedeflediğimiz örgütlenmenin başarılmasında çok önemli bir katkı sundu. İşyeri içinde farklı araçlarla oluşturulan olumlu iklimin yanısıra işçilerin sosyal çevrelerinde de sendika lehine bir ortamın oluşmasına hizmet etti. Bu anlamda kampanya Düzce'deki pilot uygulamada başarı kazanmış oldu.

2009 yılı yaz aylarında Sendikalı Ol! kampanyamızın ikinci etabı bu kez Düzce'nin yanısıra Bursa'da ve Gebze'de eş zamanlı olarak başlatıldı. Kampanyanın bu etabında daha önce hazırlanmış olan kampanya materyallerinin bir kısmının yeniden düzenlenmesi, yerelliklere uyarlanması ve bazı yenilerinin de eklenmesiyle oluşturulan yazılı, işitsel ve görsel malzeme kullanıldı. II. aşama 16 Ocak 2010 tarihinde Düzce, Bursa ve Gebze'de billboardlarda Sendikalı Ol! afişlerimizin görülmesiyle başlamış oldu. Çalışmaların başlangıç aşamasında Merkez Yönetim Kurulu üyelerimiz her üç bölgeyi de ziyaret ederek yeni dönem çalışmalarının ihtiyaçları, programı ve koordinasyonu ile ilgili görüşme ve toplantılar gerçekleştirdiler.



Bursa'daki kampanyanın sembolik başlangıcı olarak tasarlanan basın açıklaması Genel Başkan'ın da katılımıyla 21 Ocak Perşembe günü gerçekleştirildi. Açıklamaya Bursa'daki sendikal örgütlerin katılımı ve yerel medyanın ilgisi sevindirici düzeyde oldu. Bursa'da kampanya ekibi sabahları işçi servislerinin kalktığı noktalarda yoğun olarak bildiri, broşür dağıtımını gerçekleştirdi. Hafta sonu işçi semtlerinde kahve toplantıları ve ziyaretler de yapıldı, buralarda işçilerle umut verici görüşmeler gerçekleştirildi.

Gebze'de "Sendikalı Ol" kampanyasının açılışı 27 Ocak'ta, Gebze Cumhuriyet Meydanı'nda Genel Başkan Mustafa Öztaşkın'ın konuşmasıyla yapıldı. "Sendikalı Ol" kampanya standının açılışına, Gebze'deki sendika, meslek odası, siyasi parti, demokratik kitle örgütlerinin yönetici ve üyeleri ve Gebze şubemizde örgütlü işyerlerinde çalışan Petrol-İş üyeleri kitlesel katılım gösterdiler. Bursa'da olduğu gibi Gebze'de de broşür ve bildiri dağıtımını belirlenen bölgelerde yoğun olarak sürdürüldü, işçilerle temas alanlarının genişletilmesi sağlandı.

2010 yılı içinde; Ankara şubemiz Sincan OSB'de, İzmir şubemiz Kemalpaşa OSB ve civarındaki semtlerde, Aliağa şubemiz de kent merkezinde açtıkları standlar, dağıttıkları materyaller ve kullandıkları billboardlar ile kampanyayı kendi bölgelerine taşımış oldular.



Sendikalı Ol! kampanyası ulusal medyada da yoğun bir ilgi gördü. Ülkenin belli başlı gazetelerinin yanısıra birçok televizyon kanalında da kampanyayla ilgili haberler, söyleşiler ve canlı bağlantılar yer aldı. Birçok web sitesinde kampanya haberlerine yer verildi. Kampanyanın web sitesi www.sendikaliol.org sürekli güncellenerek kampanya etkinlikleri internet kanalıyla da duyuruldu. Bu arada yapılan başvuru sonucu RTÜK, kampanya filmlerimizi sosyal içerikli reklam filmi olarak değerlendirdi, böylece sözkonusu filmlerin uygun kanallarda bedelsiz olarak yayınlanabilmesinin önü açılmış oldu. ICEM web sitesinde yayınlanan elektronik bülten InBrief'in çeşitli sayılarında kampanyamızı ve sonuçlarını duyuran fotoğraflı haberler yer aldı. Hem yerel hem de ulusal düzeyde kampanyaya gösterilen ilginin o sıralarda devam eden Tekel direnişinin etkisiyle daha da arttığı gözlemlendi. Bir anlamda bu direnişle, Sendikalı Ol! kampanyası tesadüfi eş zamanlılıklarıyla birbirlerini bütünleyerek örgütlenmenin gerekliliği ve olumluluğu konusunda bir bilincin gelişmesine katkı sunmuş oldular.

Petrol-İş bu kampanyanın baştan beri konfederal düzeyde sürdürülmesi; en azından istekli sendikalarla beraber organize edilmesi yönünde bir düşünceye sahip oldu. Bu çerçevede 2010 yılı Mart-Nisan aylarında Türk-İş'e ve ona bağlı tüm sendika genel merkezlerine gönderilen bir mektupla "Sendikalı Ol!" kampanyasının birlikte ve daha geniş biçimde yürütülmesi için bir çağrı yapıldı. Çağrıya belirlenen süre içinde beş sendika yanıt verdi. Bu yanıtları da kapsayan, Türk-İş ve bağlı tüm sendikalara gönderilen ikinci bir yazıyla kampanyayı birlikte sürdürme irademizin devam ettiği, bu konuda Türk-İş Başkanlar Kurulu'nda son bir kez daha girişimde bulunulacağı ve olumlu sonuç alınamazsa birlikte harekete geçileceği bildirildi. İkinci yazı sonrasında da bazı sendikalardan olumlu yönde yanıtlar alındı. Önümüzdeki dönemde yapılacak değerlendirmeler ışığında bu içerikte bir kampanyanın ortak ve ülke çapında sürdürülmesi dileğimizdir.

Kampanyanın Sonuçları:

◆ Öncelikle sendikal dünyada uzun zamandır dile getirilen, hayal edilen bir kampanya kendi olanaklarımızla ama profesyonel bir biçimde yaşama geçirilmiş oldu. Böylece Petrol-İş başka birçok konuda olduğu gibi yine öncü bir rol üstlenmiş oldu. Artık elimizde bir kampanya deneyimi var ve üzerinde somut değerlendirmeler yapmak, zayıf ve güçlü yönlerini değerlendirmek mümkün. Kampanyanın sendikanın kendisini değil "sendikalı ol"mayı öne çıkaran ana sloganı da sınıf hareketi açısından anlamlı bir değer oluşturdu.

◆ Kampanya Petrol-İş'in her düzeydeki kadrolarının örgütlenme öncelikli düşünme ve hareket etme kapasitesini yükseltti. Bu alanda kıymetli bir moral değer yaratılmış



ve örgüte malolmuş durumda. Doğrudan ya da dolaylı tüm örgütlenme çabalarını destekleyen, güçlendiren işlev görüyor.

◆ Kampanya amacını tam olarak gerçekleştirdi. Uygulandığı sahalarda sendikalılık fikrine pozitif bir anlam kazandırdı, işçilerin sendika fikriyle ve sendikal pratiklerle buluşmasını sağladı. Binlerce emekçiyle yüzyüze temas sağlandı, küçümsenmeyecek genişlikte yeni ilişki ağları edinildi.



GÜVENDE OL! **BİRLİK OL!**
UMUTLU OL!
ETKİLİ OL! **GÜÇLÜ OL!**
MUTLU OL!

SENDİKALI OL!

Doğulu ol, batılı ol...
Anadolu'dan ol, Trakya'dan ol... Solda ol, sağda ol...
Evlü, bekar, genç, yaşlı ol... Kadın ol, erkek ol...
Ne otursan ol, sendikalı ol!

Çünkü sendika gelecektir!

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

www.sendikaliol.org

- ◆ Bursa'da, Gebze'de, İzmir'de, Ankara'da ve Düzce'de çok sayıda işçinin bir biçimde sendikamızla buluşması, nihai sonuca her zaman ulaşmasa da örgütlenme çabasına girmesi sağlanmış oldu.
- ◆ Her zaman yakınılan sendikalara yönelik güvensizliğin aşılmasında, sendikal deneyime uzak genç işçilerin sendika kavramıyla tanışmasında, sendikal haklar konusunda geniş bir meşruiyet ve farkındalık sağlanmasında kampanya son derece etkili oldu.

STANDARD PROFİL İÇİN IFC/OMBUDSMAN BAŞVURU SÜRECİ VE İŞLETMEDEKİ ÖRGÜTLENME ÇALIŞMALARININ SEYRİ HAKKINDA

Standard Profil önce 2006 daha sonra 2007 yılında IFC'den kredi almıştır. Şirketin, IFC kriterlerine uygun olarak kredi kullanımı için gerekli çevresel ve sosyal raporu IFC web sitesinde yer almış ve ilan edilmiştir. Firma burada sendikal haklara saygılı olduğunu, Türkiye'deki fabrikasında sendika üyelerinin bulunduğunu ve Bulgaristan'daki fabrikada da sendika kurmak isteyen çalışanlarına bu konuda serbestlik tanıdığını bildirmiştir.

Petrol-İş Sendikası, Standard Profil'in 2003-2005 dönemindeki örgütlenme sürecinde sendikal haklara saygı göstermemesiyle ilgili olarak IFC'ye 26 Ağustos 2008 tarihinde bir başvuru yapmıştır. Hem Türk-İş kanalıyla hem de direkt IFC'nin ilgili birimlerine başvuru yapılmış, aynı zamanda ICEM'e bilgi verilmiştir. Başvurumuz IFC'nin Ombudsman mekanizması olan Compliance Advisor/Ombudsman (CAO) tarafından değerlendirmeye alınmıştır. Başvurumuzun sonucunda toplantılar, ziyaretler ve yazışmalarla geçen bir evrenin ardından, kurum tarafından 2 Şubat 2009 tarihinde kapsamlı bir rapor İngilizce ve Türkçe olarak yayınlanmış ve kendi web sitelerinde de yer verilmiştir. Raporda yer alan nihai tavsiye kararları şöyledir:

- ◆ “Değerlendirmeye dayalı olarak CAO Standard Profil’ in aşağıdaki adımları atmasını tavsiye etmiştir:

Eylem 1: İşyerinde PS2'nin Ayrıntıları Hakkında Bilinçlendirme Çalışmalarının Yapılması

Standard Profil, daha fazla görünürlük yoluyla işyerinde İşçi ve Çalışma Koşulları hakkındaki 2 Nolu IFC Performans Standardı konusunda bilinç düzeyini yükseltmelidir. Standard Profil, işyerinde (PS2 uyarınca) çekirdek işgücü standartlarının standartlaştırılmış bildirimlerini işçiler tarafından kolaylıkla anlaşılır bir şekilde görünür kılacaktır.



Eylem 2: İşçilerin ve Yönetimin Eğitimi

CAO, IFC'nin işçi ve çalışma koşulları hakkındaki PS2 gerekliliklerinin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak üzere bir eğitim programının uygulanmasında işçilere ve yönetime yardımcı olacaktır.

Bu eğitim, PS2 konusundaki anlayışın geliştirilmesinde Standart Profil yönetimi ve işçileri için yararlı olacaktır. CAO, görevlerin tamamlanması için uygun niteliklere sahip bir danışman belirleyecektir.

Eylem 3: IFC'nin İşgücü Denetimi

Standard Profil'in IFC çekirdek işgücü standartlara uyum konusunda Standart Profil yönetimine, IFC'ye ve CAO'ya güvence verebilmesi için, CAO ve IFC ile istişare halinde 6 ay içerisinde bağımsız bir işgücü denetimi gerçekleştirmesi gereklidir.”

- Bu kararlar doğrultusunda Ombusman işyerinde bir eğitim süreci başlattı. Önce beyaz, sonra mavi yakalı çalışanlara gruplar halinde uygulanan eğitim eski ICEM Genel Sekreteri Vic Thorpe'un yönettiği danışmanlık kurumu tarafından sürdürüldü. Ardından fabrikada çalışanların katıldığı seçimler sonucunda altmış kişilik bir Sosyal Diyalog Kurulu ve kurulun sekreteryası oluşturuldu.

- Bir yandan Ombusman tarafından belirlenen çalışmalar yürütülürken bir yandan da Petrol-İş tarafından Haziran 2009'da Düzce'de Sendikalı Ol! kampanyası başlatıldı. Yerel medyanın ve diğer tüm propaganda araçlarının yaygın olarak kullanıldığı bu kampanya Düzce'de sendikal örgütlenme için uygun atmosferin yaratılmasına önemli katkı sağladı.

- Şubat 2010'dan itibaren Standard Profil işyerinde Petrol-İş'e üye kayıtları yeniden başlatıldı. Başlangıçta üye kayıtları çok ağır biçimde ilerledi. Büyük ölçüde CAO'nun işyerindeki faaliyetleri nedeniyle işverenin bu kez doğrudan yoğun bir baskısı olmasa da, işçilerin geçmişte yaşananlardan kaynaklı korkuları üye olmalarını zorlaştırıyordu. Öte yandan bazı fabrika yetkilileri açıktan olmasa da örtük biçimde bazı işçilerde sendikalaşma konusunda korku yaratabildiler.

- 2010 yılı sonunda üyelikler yeniden hız kazandı ve 2011 başlarında yetki için gerekli sayıya ulaşıldı. 25.02.2011 tarihi itibarıyla Çalışma Bakanlığı'na çoğunluk tespiti için başvuru yapıldı. Bu arada 19 Mart 2011 tarihi itibarıyla de yaptığımız işkolu tespit başvurusu lehimize sonuçlandı ve işletmenin 3 Nolu işkolunda olduğu tespit edildi.



BU İŞYERİNDE BİRLİK VAR!



YALNIZ KALMA PETROL-İŞ'E ÜYE OL!

T.C. ANAYASASI, Madde 53

(Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı)

"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

petrol-İS.

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

UNUTMA: SENDİKALI OLMAK ANAYASAL BİR HAKTIR!

www.petrol-is.org.tr

Ancak işveren bu tespite karşı mahkeme kanalıyla itiraz etti. Şu anda bu itiraz nedeniyle yetki prosedürü beklemededir ve işkolu davası sürmektedir.

- Petrol-İş 21 Mart 2011 günü Düzce Temsilciliğinde Genel Başkanın yaptığı basın açıklaması ile SP'de örgütlendiğini duyurdu. Geniş bir uluslararası desteğe sahip olduğunu da ilan etti.

Genel bir değerlendirme yapacak olursak şunları söylemek mümkün:

IFC/Omdusman başvuru sürecinin Petrol-İş'in Düzce SP'de yürüttüğü örgütlenme çalışmalarına eğitimler, kurullar ve denetimlerle sağladığı katkı önemlidir. Fabrikadaki olumlu iklim buradaki faaliyetlerimizi kolaylaştırıcı rol oynamıştır. Başvuru sahibi olarak Petrol-İş'in ilerleyen süreçte bilgi akışı, yaptırım gibi hususlarda yaşadığı sorunlar olmakla beraber; her şeye karşın bu mekanizmayı Türkiye'de ilk kez kullanan sendikalardan birisi olarak IFC Ombusman etkinliğinin sendikal çalışmalardaki önemi ve katkısının önemszenmesi gerekir.

Örgütlenmede Önümüzdeki Dönem İçin Hedefler:

Örgütlenmede Genel Merkez, şubeler, uzmanlık birimleri arasındaki iletişim, işbirliği ve planlama kapasitesini artıracak düzenlemelerin yapılması. Sendikanın tüm gövdesi ile "örgütlenme öncelikli" bir yönelime girmesi için yeni ve yaratıcı hamlelerin hayata geçirilmesi. Örgütlenmeye daha geniş maddi kaynaklar ve insan kaynağı sağlanması

İşkolumuzdaki büyük ölçekli işyerleri ve işletmelere yönelinmesi. Bunun için uzun vadeli, kapsamlı ve koordine edilmiş çalışmaların yürütülmesi

İşkolumuzdaki çok uluslu şirketler için uluslararası imkan ve araçların da kullanıldığı daha etkin ve planlı çalışmalar yapılması

Örgütlenme hedef kitemizin yoğunlaştığı bölgelere yönelik özel projelerin geliştirilmesi. Buralarda kısa vadede toplu sözleşme yetkisi alma beklentisine girmeden, bölgesel düzeyde iç örgütlülüklerin, fiili oluşumların yaratılarak emeğin haklarının savunulmasında başarı kazanılması

Sendikalı Ol! kampanyasının diğer sendikalarla işbirliği içinde yeniden değerlendirilerek, daha geniş ölçekli kampanyaların yaşama geçirilmesi

Olumlu örgütlenme deneyimlerininin geniş kesimlere tanıtılmasını sağlayacak mecraların bulunması

Çalışma yaşamını düzenleyen mevzuatta yaşanması beklenen esaslı değişimler ve uluslararası çalışma hukukunun sağladığı olanakların değerlendirilmesi, buna uygun yapılanma ve yöntemlerin geliştirilmesi

Sendikal örgütlenmenin temel bir insan hakkı olduğu fikrinden yola çıkarak, hak ihlalleriyle ilgili şikayet, izleme, denetleme ve yaptırım mekanizmalarının daha sistemli ve etkili biçimde kullanılması. Bu bağlamda İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları, TBMM, ÇSGB ve Bölge Müdürlükleri; ILO, BM, OECD, AB, IFC-CAO gibi kurumlar nezdinde daha bütünlüklü, aktif ve sonuç alıcı çalışmaların yürütülmesi

Örgütlenmeye yönelik yayınların çeşitlendirilerek artırılması. Web, e-mail ve sosyal medya olanaklarının daha etkili şekilde değerlendirilmesi

Örgütlenme sürecinde mağdur olan üyelerimizle dayanışma imkan ve pratiklerinin ilkelere bağlanmış, sistemli ve etkin hale getirilmesi



2007-2011 DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞTİRİLEN ÖRGÜTLENME ÇALIŞMALARI

ŞUBESİ	İŞYERİNİN UNVANI	BAŞLADIĞI TARİH	ÜYE SAYISI	AÇIKLAMALAR	SON DURUM
1	Mersin Novamed	2010	85	Yaşanan grev sonrasında bağtlanan TİS'in yürürlükte olduğu 3 yıl içerisinde fabrikadaki istihdamın artması ve üye sayımızın azalması sebebiyle, üye sayımızın artırılması için şube ve genel merkez düzeyinde yoğun ve sistematik bir çalışma yürütüldüğü halde işverenin gizli ve açık baskıları nedeniyle istenen başarı elde edilememiştir. 2010 Aralık sonu itibarıyla yetkimiz düşmüş bulunmakla beraber, iş yerinde üyelerimizin varlığı devam etmektedir.	Yeniden örgütlenmenin koşullarının ortaya çıkması bekleniyor.
2	İzmir Çağlayan Plastik San.	Ocak 2008	77		İşten çıkarmalar sonucunda örgütlenme faaliyetleri kesintiye uğramıştır.
3	Adana Sabic Polimer Endüstri A.Ş.	Aralık- Nisan 2008	50		Sözleşme prosedürü durmuştur.
4	İstanbul 1 No'lu Sanica Banyo ve İnşaat San ve Tic A.Ş	Mart 2008	88	20/03/2008 de çoğunluk tespiti için bakanlığa başvuruldu.20 Mayıs2008 de bakanlıkça otumlu tespit gelmiştir. İşten çıkarmalar ve baskılar nedeniyle yaşanan istifalar sonucu üyemiz kalmadığı için bakanlık yetkisi alınmış olduğu halde sözleşme prosedürüne son verilme durumunda kalındı.	İşverenin çoğunluk tespitine karşı açtığı dava devam etmektedir.
5	İstanbul 1 No'lu Atlantis Akrilik Yapı ve İnş. Malz. San.	Aralık- Nisan 2007-2008	21	17 No'lu işkoluna tabi olması sebebiyle örgütlenme faaliyetleri sonuçlanamadı.	07/05/2010 tarihinde işkolu tespitine ilişkin açtığımız dava olumsuz sonuçlanmıştır.

ŞUBESİ	İŞYERİNİN UNVANI	BAŞLADIĞI TARİH	ÜYE SAYISI	AÇIKLAMALAR	SON DURUM
6	İstanbul 2 No'lu Pimsa Adler Otomotiv A.Ş.	Mart 2007-2008	48	İşverenin 3 önceli işçiyi işten çıkarması ve baskısını arttırması sebebi ile örgütlenme faaliyetleri kesintiye uğramıştır.	Örgütlenmenin engellenmesi ve olumsuz çoğunluk tespiti sonucunda buradaki çalışmalar sona erdirilmiştir.
7	Bursa Contitech	Ekim 2008	55	İşten çıkarmalar sonucunda örgütlenme faaliyetleri kesintiye uğramıştır. Çeşitli protesto eylemleriyle işverenin tavrı kamuoyunda teşhir edilmiştir.	
8	Gebze Bericap	Ekim 2009	101	01.01.2010-31.12.2011 dönemi için sözleşme imzalanmıştır.	İşverenin sendikamın yetkisini değiştirmeye yönelik baskıcı uygulamaları ve işten çıkarmalar sebebi ile 24.12.2010 tarihinde başlayan direniş, 20.07.2011 tarihinde işten çıkartılan üyelerimizin tazminat haklarını elde etmeleri ile son buldu.
9	İzmir Erze Plastik	Eylül 2009	118	İşverenin yoğun baskı ve işten çıkartmaları ile örgütlenme faaliyeti kesintiye uğramıştır.	Çoğunluk tespitine itiraz davası devam ediyor.
10	Trakya Elba Bant	Şubat 2010	58	01.07.2010-30.06.2012 dönemi için sözleşme imzalanmıştır.	Sözleşme devam ediyor.

ŞUBESİ	İŞYERİNİN UNVANI	BAŞLADIĞI TARİH	ÜYE SAYISI	AÇIKLAMALAR	SON DURUM	
11	Gebze	Alpla Plastik	Şubat 2010	101	01.01.2011-31.12.2013 dönemi için 3 yıllık sözleşme imzalanmıştır.	Sözleşme devam ediyor.
12	Gebze	Enplast	Haziran 2010	132	1.7.2011-30.06.2013 dönemi için 3 yıllık sözleşme imzalanmıştır.	Sözleşme devam ediyor.
13	Gebze	Betasan Bant Sanayi ve TİC. A.Ş.	Haziran 2010	121	1.1.2011-31.12.2013 dönemi için 3 yıllık sözleşme imzalanmıştır.	Sözleşme devam ediyor.
14	Gebze, İzmir, Bursa	Mebant İzolasyon ve Bant sanayi A.Ş.	Haziran 2010	206	01.08.2010-31.07.2013 dönemi için 3 yıllık sözleşme imzalanmıştır.	Sözleşme devam ediyor.
15	İstanbul 2 No'lu	Sa-ba	Aralık 2010	65	İşyerinde örgütlenme çalışmaları sürerken Sa-ba İşvereni 17 Aralık 2010'da 4 işçiyi işten çıkarmış, bunun üzerine 20 Aralıkta 94 işçi dayanışma örneği göstererek direnişe geçmiştir. 11 Ocak 2011'de 65 işçi işbaşı yapmış, 29 işçinin ise ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiş ve işten ayrılmışlardır.	Yaşanan sorunlar nedeni ile bu işyerindeki örgütlenme süreci başanlı olamamıştır.
16	Trakya	Polyplex Europa Polyester	Kasım 2010	133	Örgütlenme sürecinde toplanda 21 üyemizin işten çıkarılması üzerine 23 Kasım 2010 tarihinde direnişe başlamıştır. Fabrika önündeki direniş 246. günde sona ermiş olmakla beraber mücadele devam etmektedir.	Rapor yazıldığı sırada işverenin hukuki mekanizmaları suistimal ederek uzatma yoluna gittiği çoğunluk tespit davasının yakın zamanda yetkili mahkemede başlaması beklenmektedir.

ŞUBESİ	İŞYERİNİN UNVANI	BAŞLADIĞI TARİH	ÜYE SAYISI	AÇIKLAMALAR	SON DURUM
17	Genel Merkez (Gaziantep Örgütlenme Bürosu)	Kasım 2011	84	Örgütlenme sürecinde 4 üyemiz işten çıkarıldı ve geri kalan üyeler işverence istifaya zorlandı. Bu sırada işçiler işveren tarafından zorla Öz İplik-İş sendikasına üye yapıldılar. Öte yandan işkolu konusunda da ihtilaf yaşandı.	İşverenin açtığı işkolu tespit davası sürüyor.
18	Genel Merkez (Düzce Örgütlenme Bürosu)	Şubat 2011	1224	Sendikali Oİ! Kampanyası ve IFC Ombudsman mekanizmasını da kullanarak uzun bir zaman dilimi içinde gerçekleştirilen örgütlenmenin sonucunda yetki için gerekli sayıda üye kaydedilmiştir. İşverenin yetki sürecini uzatmak için giriştiği hukuki süsümlere karşın işyerindeki örgütlü varlığımız güçlü bir şekilde devam etmektedir.	Çoğunluk tespiti için başvuruda bulunuldu. İşveren işkolu itirazı yaptığı için tespit beklemede. İşkoluna ilişkin dava sürüyor.
19	Bursa Demo Plastik Ürünleri San. Ve Tic. A.Ş.	Ekim 2010	53	Örgütlenme sürecinde 10 işçi işten çıkarıldı, fabrikanın ana birimleri taşeronla devredildi ve üyelerimiz işverenin yoğun istifa baskılarına maruz kaldılar. Burada her şey karşın uluslararası sendikal hareketin desteği ile örgütlenme hakkının korunması yönündeki çabalar sürdürülmektedir.	Olumsuz çoğunluk tespitine karşı sendikamızca açılan itiraz davası sürmektedir.
20	İstanbul 1 No'lu	Aralık 2010	158	Üretimdekilerin büyük bölümünün örgütlenmesine rağmen, diğer ilaç firmalarında olduğu gibi burada da üretim dışında çalışan ilaç müessislerinin örgütlenmesinde yaşanan güçlükler etkili olmuştur.	Sendika başkanlığın olumsuz çoğunluk tespiti kararına karşı dava açmıştır ve dava devam etmektedir.



ŞUBESİ	İŞYERİNİN UNVANI	BAŞLADIĞI TARİH	ÜYE SAYISI	AÇIKLAMALAR	SON DURUM
21	Adana İskenderun Gübne	Mart 2011	59	07.02.2011 tarihinde çoğunluk tespiti için başvuruda bulunulmuş 08.03.2011 tarihinde olumlu tespit gelmiştir. 22.03.2011 tarihinde yetki belgesi alınmıştır.	Toplu İş Sözleşmesi imzalanmıştır.
22	Gebze Ortaoğu Kauçuk Metal Mamulleri	Şubat 2011	17	14.02.2011 tarihinde çoğunluk tespiti için başvuruda bulunulmuştur, 08.03.2011 tarihinde firmann başka bir işkoluna girdiği gerekçesiyle olumsuz tespit gelmiştir.	İşkolu tespiti ile ilgili hukuki süreç devam etmektedir.
23	Gebze Sekiso Otomotiv Sanayi ve Tic.A.Ş.	Mart 2011	41	03.03.2011 tarihinde çoğunluk tespiti için başvuruda bulunulmuş, 21.03.2011 tarihinde olumlu tespit gelmiştir.	İşveren çoğunluğa itiraz etmiştir, bununla ilgili hukuki süreç devam etmektedir.
24	İzmir Pak İth. İhr.Paz. Tic.A.Ş.	Ağustos 2010	15	12.08.2010 tarihinde çoğunluk tespiti için başvuruda bulunulmuş, 21.09.2010 tarihinde olumsuz tespit gelmiştir.	İşkolu tespiti ile ilgili hukuki süreç devam etmektedir.
25	İzmir Pak Plastik Sanayi ve Tic. A.Ş.	Ağustos 2010	17	12.08.2010 tarihinde çoğunluk tespiti için başvuruda bulunulmuş, 17.09.2010 tarihinde olumlu tespit gelmiştir. Olumlu tespitte işverence itiraz edilmiş, hukuki süreç devam etmektedir.	İşveren çoğunluğa itiraz etmiştir, bununla ilgili hukuki süreç devam etmektedir.
26	İstanbul 2 No'lu Ece Boya ve Kimya San.ve Tic.Ltd.Şti.	Şubat 2011	45	16.02.2011 tarihinde çoğunluk tespiti için başvuruda bulunulmuş, 08.03.2011 tarihinde olumlu tespit gelmiştir.	İşveren çoğunluğa itiraz etmiştir, bununla ilgili hukuki süreç devam etmektedir.
27	Trakya Polifarma	Temmuz 2011		2011 Temmuz ayında başlayan örgütlenme çalışmaları, işverenin üyemiz olmayanların da bulunduğu 100 işçiyi işten çıkarmasıyla yeni bir aşamaya girmiştir. Raporumuzun yazıldığı tarihte işten çıkartmalara karşı mücadele ve üye yazımı devam etmektedir.	

ŞUBESİ	İŞYERİNİN UNVANI	BAŞLADIĞI TARİH	ÜYE SAYISI	AÇIKLAMALAR	SON DURUM
28	Bursa Formflex	Mart 2008	242	2008-2009 boyunca şirketin Bursa ve Adapazarı'ndaki fabrikalarında sürdürülen örgütlenme çalışmaları baskılar ve kriz nedeniyle yaşanan yoğun işten çıkarmalardan dolayı sonuca ulaşamamıştır.	
29	Gebze, Mersin, Aliğa ve İstanbul 1 No'lu	Haziran-Ağustos 2010	77	Şirketin birimlerinin bulunduğu bölgedeki şubelerimize gelip topluca üye olan çalışanlar kısa sürede örgütlenmeyi başarmışlardır.	TİS imzalanmıştır.
30	Bursa Star Plastik	Nisan 2011	120	Eskişehir'de bulunan işyerinde 2011 tarihinde başlayan örgütlenme sürecinde işten çıkarmalar sonucunda örgütlenme faaliyetleri kesintiye uğramıştır. Rapor yazıldığı sırada bu işyerindeki örgütlenme çalışmalarımız devam etmektedir.	
31	Gebze Far Plas	Nisan 2008	70	Nisan 2008 de başlayan örgütlenmede 70 işçinin işten çıkarılması ile örgütlenme süreci kesintiye uğramıştır.	
32	Gebze Coster Aerosol Walf Sanayi	Nisan 2008		Nisan 2008 de başlayan örgütlenme çalışmaları üye yazamadan, yoğun baskılar ve öncü işçilerin işten çıkarılmasıyla kesintiye uğradı.	
33	İst. 1 No'lu (Çerkezköy Örgütlenme Bürosu)	Mart 2011	21	Mart 2011 tarihiyle başlayan örgütlenme çalışmaları öncü işçilerin işten çıkarılması ile kesintiye uğramıştır.	



01 HAZİRAN 2007 - 31 TEMMUZ 2011 TARİHLERİ ARASINDA YENİ ÜYE KAYITLARI

ŞUBELER	01.06.2007 31.11.2007	01.12.2007 15.04.2008	16.04.2008 15.09.2008	16.09.2008 31.01.2009	01.02.2009 15.05.2009	16.05.2009 15.09.2009	16.09.2009 30.01.2010	01.02.2010 14.05.2010	15.05.2010 15.09.2010	16.09.2010 31.01.2011	01.02.2011 30.06.2011	TOPLAM
ADANA	17	6	24	20	-	9	21	49	12	16	96	270
ADİYAMAN	4	29	1	3	3	3	8	52	3	-	17	123
ALİAĞA	286	12	131	245	5	-	23	220	1	84	207	1214
ANKARA	17	17	4	7	5	6	13	53	12	11	15	160
BANDIRMA	16	61	6	2	25	19	16	4	45	13	20	227
BATMAN	115	69	11	8	19	76	19	69	17	103	9	515
BURSA	127	45	25	86	6	8	10	9	47	9	26	398
GEBZE	338	289	266	81	97	145	111	224	192	261	407	2411
İST 1 NOLU	216	139	127	96	68	51	30	20	112	303	136	1298
İST 2 NOLU	256	209	243	133	113	88	149	132	134	130	123	1710
İZMİR	116	33	65	10	-	64	49	34	78	56	92	597
KIRIKKALE	113	122	141	5	14	10	275	40	55	7	43	825
KOCAELİ	110	48	46	20	106	11	10	31	10	137	13	542
MERSİN	52	15	18	7	15	24	20	25	17	26	14	233
TRAKYA	16	28	2	9	12	-	-	29	2	13	9	120
YARIMCA	2	-	2	3	-	-	-	-	-	-	-	7
TOPLAM	1801	1122	1112	735	488	514	754	991	737	1169	1227	10650

01 HAZİRAN 2007 - 31 TEMMUZ 2011 TARİHLERİ ARASINDA ÜYE KAYIPLARI
(İşten çıkarılan, ayrılan, emekli, vefat eden, istifa)

ŞUBELER	01.06.2007	01.12.2007	16.04.2008	16.09.2008	01.02.2009	16.05.2009	16.09.2009	01.02.2010	15.05.2010	16.09.2010	01.02.2011	TOPLAM
	31.11.2007	15.04.2008	15.09.2008	31.01.2009	15.05.2009	15.09.2009	30.01.2010	14.05.2010	15.09.2010	31.01.2011	30.06.2011	
ADANA	63	50	37	95	28	11	3	15	17	14	23	356
ADİYAMAN	22	19	18	10	5	6	7	2	5	2	8	104
ALİAĞA	177	302	247	697	6	94	4	48	130	73	29	1807
ANKARA	5	37	58	21	17	25	14	16	21	15	11	240
BANDIRMA	24	21	58	11	12	31	8	6	31	-	7	209
BATMAN	97	129	144	45	33	43	5	23	69	36	7	631
BURSA	36	17	28	75	13	9	17	8	35	9	14	261
GEBZE	130	75	55	137	53	60	8	19	10	20	20	587
İST 1 NOLU	1	30	24	172	142	26	19	10	1	14	2	441
İST 2 NOLU	95	14	115	8	18	45	14	9	52	4	3	377
İZMİR	19	7	6	70	10	15	-	27	7	-	49	210
KIRIKKALE	72	108	70	48	14	72	10	32	36	-	24	486
KOCAELİ	45	110	132	37	201	17	8	29	46	58	27	710
MERSİN	21	8	23	8	25	28	28	7	11	7	4	170
TRAKYA	8	13	8	25	16	15	2	16	16	8	2	129
YARIMCA	217	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	217
TOPLAM	1032	940	1023	1459	593	497	147	267	487	260	230	6935

BİLGİ-İŞLEM

1. Özgür Yazılım Stratejisi

Sendikamızın 2007-2011 dönemi bilgi işlem faaliyetlerine damgasını vuran süreç, hiç kuşkusuz özgür yazılımın bir politika olarak benimsenmesi olmuştur. Bu bağlamda gerçekleşen atılım, sendikamızı ülkemizin bilgi işlem alanında öncü kuruluşlarından biri haline getirmiştir.

Neden Özgür Yazılım?

Kâr amaçlı yazılımlar doğaları gereği kullanıcıları kendilerine ve yazılımın sahibi şirkete bağımlı kılmayı hedeflerler. Bunu fiilen başaramayanlar da en azından satış sözleşmelerinde hukuki hükümlerle bu bağımlılığı tesis ederler. Çoğu durumda, yazılımlar satın alınmaz, kiralanabilirler. Oysa özgür yazılımlar bağlayıcı hükümler olmadan satın alınabilir ve satan firmalardan bağımsız olarak kullanılabilirler.

Özgür yazılımlar hem veri biçimleri, hem de yazılımların kendisi bağlamında geçmiş ve gelecek uyumlu tasarlanırlar. Pek çok özgür yazılım kırk yıllık bir geçmişe sahip olarak halen geliştirilmekte, ancak kırk yıl öncesiyile bağlarını koparmadan, o günün verilerine destek de vermektedir. Bu tutarlılık hem yapılan yatırımların kalıcılığını sağlıyor, hem de gerçek standartları mümkün kılıyor. (Oysa kâr amaçlı yazılımlar yeni satışları mümkün kılmak için “kayan standartlar” teknikleri kullanarak hiçbir şeylerinin sabit kalmamasını sağlarlar.) Standartlar, sendikal hareket için diğer kuruluşlarda olduğundan daha da önemlidir. Sendikalar arası işbirliği ve veri alışverişi, yazılımların ve verilerin paylaşılmasını gerekli kılmaktadır.

Son olarak, özgür yazılımlar hem sürdürülme maliyetleri, hem de veri sürekliliği maliyetleri üzerinden önemli maliyet tasarrufları getirmektedir.

Sendikamızın tüm yazılımlarını özgür yazılım tutma politikası, hem sendika içinde kullanılan tüm yazılımların uyumluluğunu getirmekte, hem de gelecekte sendikal hareketin standardı olması sayesinde sendikalar arası uyumu da garanti altında tutmaktadır.

Geçiş Süreci

Özgür yazılım geçişi, eşzamanlı olarak merkezileşmeyi de içermiştir. Öncelikle yazılımlar merkeze çekilmiş, web tabanlı yapılarak kullanıcı bilgisayarlarındaki farklılıklardan etkilenmemesi hedeflenmiştir. Buradaki hedef, örneğin şube bilgisayarlarında bir dönem için bazen özgür işletim sistemleri, bazen de eski tekno-

lojilerin kullanımını olası kılmaktır. Böylece tedrici bir geçiş hedeflenmiştir. Tespit etmek gerekir ki eski teknolojilerin desteklenmesi konusundaki çaba tahminimizden masraflı olmuş, özellikle Microsoft Windows'un bu dönemde çıkan sürümlerinin internet uyumsuzluğu konusunda gösterdiği performans pek çok soruna neden olmuştur.

Sendikamızın bilgi işlem donanım ve yazılımı bu dönemde anlamlı bir merkezileşmeyi gerçekleştirmiş, yeni dönüşümleri onlarca merkezden koordine etmek yerine görece az sayıda merkezde aynı anda gerçekleştirmeyi olası kılmıştır. Yani bu dönemde geçirdiğimiz dönüşüm kadar, belki daha önemlisi altyapımızın "dönüşebilirlik" kazanmış olmasıdır. Gelişmekte olan yeni teknolojilere yakınlık bakımından da sendikamız öncü bir konum kazanmıştır.

2. Altyapı Toparlaması

Ana bina kablolaması

Ana binadaki ağ altyapısı, yeni bir kablolama ile hem düzenlenmiş, hem de hızlandırılmıştır. Önceki durumda bir hiyerarşi içermeden, tüm kablolar sistem odasından masalara uzanıyordu. Düzenleme, hiyerarşik bir kablolama yapısı getirmiş, bilgisayarlara mekansal gruplandırılmalar getirilmiş, gruplar için birer ağ dağıtıcı yerleştirilmiş, böylece hem olası sorunların kaynaklarının tespiti, hem de lokalize ve izole edilmesi olanaklı hale gelmiştir. Bu hiyerarşik yapının bir diğer yararı da hızlandırmanın kolaylaştırılması olmuştur. Yeni kablolama 100Mbit bağlantıların yerine 1Gbit (10 katı hızlı) bağlantıların geçmesini sağlamıştır. Hiyerarşik yapı sayesinde de veri akışındaki darboğazlar ve tıkanıklık noktalarının hem tespiti, hem de giderilmesi kolaylaşmıştır. Örneğin bundan sonraki hızlandırma atılımının sistem odası ile ana dağıtıcılar arasındaki bağlantıların fiber kablolarla taşınması olması gerektiği belirginleşmiştir. (Bu atılım hem şimdilik o denli yakıcı bir gereksinim olmaması, hem teknolojinin gelişmekte oluşu, hem de fiyatların düşeceği yolundaki beklentiler nedeniyle tahminen bir yıl daha bekleyebilir.)

Sistem odası

Yeni dönemi karakterize eden teknik yönelim, merkezileşmedir. Sistem kaynakları merkezde toplanmakta, kullanıcıların kaynaklarla ilişkisi "kullanım"a indirgenmektedir. Merkezde toplanan kaynakların bakımı ve idamesi de kolaylaşmaktadır. Bunun en somut dışavurumu, önceden kullanıcı masaüstlerinde duran bilgi işlem kapasitesinin sistem odasında toplanması ve merkezi idamesidir. Sistem odası, sunucuların birlikte durdukları, elektriksel ve fiziksel koşullarının birlikte iyileştirildiği mekandır. Bu mekan tasarlanmış, düzenlenmiş ve işletilmektedir.



Dosya Sunucusu

Merkezileşme eğiliminin, yararı en kolay kavranabilecek bir çıktısı, belgelerin ve kullanıcı dosyalarının bir merkezde toplanması, bu merkezden yedeklenmesi, paylaşılması ve kullanıcı bilgisayarlarından bağımsızlaşmasıdır. Tüm dosyaların dosya sunucusunda toplanması sayesinde kullanıcılar hangi bilgisayardan bağlanırlarsa bağlansınlar aynı dosyalarına ulaşabilecekler, bunları paylaşabileceklerdir. Ayrıca bu dosyalar merkezi olarak yedeklenecek ve sürüm değişikliklerine dair kullanım iyileştirmeleri olası olacaktır.

Uygulama Sunucusu

Her kullanıcının masaüstünde bulunan bilgi işlem kapasitesinin merkezde toplanması, kullanıcıların uygulamaları da bir sunucudan kullanması eğilimini doğurmuştur. Bu eğilimin hem olumlu, hem de olumsuz çıktıları vardır. Olumsuz çıktıların en önemlisi, tüm kullanıcıların gereksinimlerinin ortaklaştırılması nedeniyle uçlardaki kullanımların ortalamaya doğru çekilmesi olacaktır. Buna karşın, yeni gelişen uygulamaların merkez sunucuya yüklenmesi, ayarlarının yapılması gibi gereksinimler merkezi olarak çözülecek, tüm kullanıcılar aynı sürüm yazılımları kullanabilecektir. Bir diğer olumlu çıktı da maliyetlerin uzun vadede düşürülmesidir. Kullanıcı donanımları yalnızca ekran ve klavye gibi işlevler için kullanılacak, bu nedenle ucuzlaşacak, ve daha önemlisi çok daha seyrek yenilenmesi gerekecektir.

Ağ sunucusu

Ağ işlevleri bir ağ sunucusu üzerinde toplanmış, böylece ağ bağlantısının kopması gibi sorunların giderilmesi kolaylaştırılmış, bir ölçüde otomasyonu olası kılınmıştır. Ayrıca internete bağlanmanın getirdiği güvenlik problemleri minimize edilmektedir.

Web sunucusu

Web sitemizin pek çok işlevi yazılımlarla geliştirilmiş ve sitenin yenilenmesine koşut olarak sunucu gereksinimleri artmıştır. Web sunucumuz merkeze çekilmiş ve yazılımları geliştirilmiştir. Önceleri bir hosting firmasının standart makinelerinden birinde tutulan sunucu, bu kalıpların dar gelmesi üzerine özelleştirilmiş ve gelişmiştir.

İleti sunucusu

Bu dönemde sendikamızın kurumsal ileti kullanımının geliştirilmesi için bir ileti sunucusu kurulmuş olup, iç ağımızda bulunan bu sunucuyla pek çok gelişmiş kullanım



biçimi yaygınlaşmaktadır. Spam ve virüs filtreleme yanısıra kullanıcılara gmail benzeri web tabanlı bir kullanım sunulmaktadır. Bu dönemde önümüze koyduğumuz üyelere ileti adresi sağlama hedefi için gerekli otomasyon ve ölçeklendirme çalışmaları sonuçlanmak üzeredir. Ancak bu hedefin teknik gereksinimlerinden çok daha önemlisi organizasyonel sorunlardır. Bunların da hazırlığı sürmektedir.

3. Yazılımsal İyileştirmeler

Bordro ve Muhasebe

Sendikamızın Bordro ve Muhasebe yazılımlarının onbeş yıl önce üzerine taşındığı IBM sunucunun desteği artık verilmemektedir. Ayrıca bu yazılımlar kaynak kodu elimizde olacak şekilde geliştirildiği halde, yazıldıkları dil ve bunun derleyicisi özgür olmadığı için taşınma sorunları bulunmaktaydı. Söz konusu konumlanma, bir kaza veya yaşlılık nedeniyle sunucunun kaybedilmesiyle birlikte hem muhasebe servisinin durması, hem de geçmiş verilerin kaybedilmesi anlamını taşımaktaydı. Bu sorunların aşılması için benzer birer yeni yazılım üretilmiş, tedrici bir şekilde yeni yazılımlara geçilmesi sağlanmıştır. Yeni yazılımlar her yönleriyle özgür ve taşınabilir durumdadır. Ayrıca bu yazılımların sendikanın diğer otomasyonlarıyla entegrasyonu artık çok kolaylaşmıştır.

Adres/Etiket

Sendikamızın çeşitli gereksinimlerini karşılamak için kullanılmakta olan adres/etiket programları da özgür platformlara geçirilirken geçen yıllarda gelişmiş kullanım biçimleri ve gereksinimlere paralel olarak bir yeniden tasarımdan geçmiş ve uygulanmışlardır.

4. Web Sitesi

Petrol-ış web sitesinin bir işçi portalı olarak yapılandırılması çok yönlü bir dönüşüm içermektedir. Bu dönüşüm Petrol-İş web sitesini izlenir, etkin, sendikanın öncülüğüne ve imajına yakışır, hatta pekiştirir bir biçimde ve akademi, basın ve sendikal çevrelerde takip edilen bir içeriğe sahip kılmayı hedefliyor. Elbette bu dönüşümün anlamlı bir kısmı otomasyon ve yazılım içermektedir. Ancak asıl önemli dönüşüm web sitesi çevresindeki bilgi kanallarının örgütlenmesi ve site içeriğinin tasnifi, bilginin organizasyonu ile ilgilidir.

Geçtiğimiz dönem içinde bu dönüşüm başlamıştır.



5. Sendikal Veritabanı

Sendikanın faaliyetleri çerçevesinde topladığı ve işlediği bilgileri sayısallaştırma ve otomasyona açık hale getirmenin ilk adımı olarak üye verilerinin merkezileştirilmesi çalışması başlatılmıştır. Örgütlenme, Toplu Sözleşme ve Muhasebe servisleri verilerinin birleştirilmesi, buna karşın bu verilerin özgünlüklerinin korunması hassas bir çalışmayı gerektirmektedir. Aksi durumda bir veritabanı yazılımı yapıp verileri bu yazılıma girmeye çalışmak kolay bir yöntem olacak, buna karşın eldeki verileri düzleştiren ve önemli veri kaybı içeren bir sonuç alınacaktır. Üstelik bu kayıp büyük olasılıkla tek seferlik değil, süreklileşmiş bir kayıp olacaktır. Sendikanın önceki durumda topladığı bilginin olası olduğunca yüksek bir oranını sayısallaştırılır kılmak, gerekiyorsa sistem bu veriden şimdilik yararlanamasa bile en azından veri tabanında barındırarak şekilde depolamak ve sistemi buna yönelik olarak tasarlamak yeğlenmiştir.

Böyle tasarlanan bir sistemde başlangıçta muğlaklıklar ve çelişik bilgiler barınması (değişik kaynaklardan gelen bilgilerin çelişmesi durumunda), ancak bu bilginin biriktikçe güvenilirlik kazanması doğal bir gelişimdir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

2007 YILI KAMU SÖZLEŞMELERİ:

25. Olağan Genel Kuruldan hemen önce Hükümet ve Türk-İş'in anlaşmaya varmasıyla imzalanan çerçeve protokolle birlikte sendikamız kapsamındaki toplam 9747 üyemizin çalıştığı 6 işyeri-işletmede 2007-2008 dönemi Kamu sözleşmeleri de imzalanmıştır.

Sözleşmeler, 25. Olağan Genel Kurul Raporunda detayları belirtilen Çerçeve Protokol şartlarıyla imzalanmakla birlikte TPAO'da, Sondaj Primleri protokol şartları dışında %100'e varan oranlarda artırılmıştır. BOTAS'da 2000'den sonra, PETKİM'de 2006'dan sonra yeni işe girenlerin, mevcut ücret skalalarının uygulanmayarak, düşük ücretlerle işbaşı yaptırılmaları nedeniyle düşük kalan ücretleri, imzalanan sözleşmelerle kısmen de olsa giderilmiştir. BOTAS'da uzun yıllardır "Saha Tazminatı" alamayan üyelerimize de, sözleşmede yapılan düzenlemeyle bu tazminat uygulanmaya başlanmıştır.

2007 YILI ÖZEL SEKTÖR SÖZLEŞMELERİ:

2007'nin son aylarında 25. Olağan Genel Kurul sonrası imzalanan sözleşmeler:

TOROS TARIM SANAYİ VE TİCARET A.Ş. ADANA Sözleşmesi: 1.1.2006-31.12.2008

Tekfen Holding bünyesinde bulunan 143 üyemizin çalıştığı Adana'da kurulu olan ve 2006 yılından bu yana yine sendikamız kapsamındaki eski adı Mersin Akdeniz Gübre'nin aynı tüzel kişilik bünyesine alınması nedeniyle sözleşme imzalanamayan bu işyerinde uzun bir hukuksal mücadele süreci sonunda toplu iş sözleşmesi grevden 1 gün önce 31.7.2007 tarihinde imzalanmıştır. Mersin'deki işyeri ile birlikte işletme statüsünde olan işyerinde sözleşme 3 yıl olarak (1.1.2006-31.12.2008) imzalanmıştır. Ortalama ücretin 1.298.-YTL olduğu işyerinde ücret zammı olarak 1. yıl için 100.-YTL/Ay, 2. yıl 9,65 , 3. yıl için ise yıllık enflasyon oranları belirlenmiştir. Sosyal hakların, ücret zamları oranında artırıldığı sözleşmeyle %10 olan Vardiya Primi de %20'ye çıkarılmıştır.

TOROS TARIM SANAYİ VE TİCARET A.Ş. MERSİN Sözleşmesi: 1.9.2006-31.12.2008

Aynı grup bünyesindeki 151 üyemizin çalıştığı bu işyerinde de aynı nedenlerle Eylül 2006 yılından beri sözleşme imzalanamamıştı. Adana işyeri yetki belgesinin kesilmesiyle beraber yapılan yetki başvurusu sonucu 25.5.2007 tarihinde başlayan



görüşmeler sonunda grev uygulamasından 1 gün önce 12.11.2007 tarihinde imzalanmıştır.

1.9.2006-31.12.2008 tarihleri arasında 28 aylık yapılan sözleşme ile 1. yıl 154,93.-YTL/Ay, 2.yıl %7,39, 3. yıl da yıllık enflasyon oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Ortalama ücretin 1.500.-YTL olduğu işyerinde sosyal haklar da ücret zamları oranında artırılmıştır.

Her iki işyerinde böylelikle bir sonraki sözleşme tek bir işletme sözleşmesi olarak imzalanacaktır.

SÜPERLAS SÜPERPLASTİK KAUCUK SAN. VE TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.7.2007-30.6.2009

Düzce'deki işyerinin de kapsama dahil edildiği, toplam 477 üyemizin çalıştığı Süperlas'ta 1.7.2007-30.6.2009 yürürlük tarihli sözleşme 22.11.2007 tarihinde imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile 645.-YTL aylık ücret alan 116 üyemizin ücreti öncelikle 702.-YTL'ye yükseltilmiş, daha sonra da tüm üyelerimizle birlikte 200.-YTL ücret zammı yapılmıştır. Böylelikle en düşük ücretli bu üyelerimize %40 oranında, en üst kademedeki ücret alan üyelerimize de %18 oranında ücret artışı yapılmıştır. Sosyal haklardaki artış oranı da %15 oranında gerçekleşmiştir. Sözleşme ile sendikal izinler 5'er gün artırılmıştır.

Sözleşmenin 2. yılında ise yıllık enflasyon oranının ortalama ücrete göre bulunacak rakamın, ortalama ücret ve altında olanlara seyyanen yansıtılması, ortalama ücretin üstünde ücreti olanlara ise yıllık enflasyon oranında zam yapılması karar altına alınmıştır.

NOVAMED GMBH Grevi ve Sözleşmesi: 1.1.2008-31.12.2010

Mersin Şubemizin başlangıçta 138 üyeyle örgütlendiği ve 1 yıllık bir hukuk mücadelesi sonunda yetki belgesini alabildiğimiz işyerinde toplu sözleşme görüşmelerine 19.4.2006 tarihinde başlanmıştır. İşverenin sendikalaşmaya karşı olan ısrarlı tavır ve tutumlarının görüşmeler boyunca devam etmesi ve halihazırda verdikleri dışında hiçbir ek maliyeti kabul etmemeleri üzerine sendikamızca grev oylaması yoluyla sözleşmenin YHK'ya gönderilmesi kararı alınmışsa da, işverenin bu kararımızı sezerek sendikalı olmayanlara greve" evet" oyu verdirmesi sonucu sözleşmenin YHK'ca bağitlanması yolu da kapanmış ve 26.9.2006 tarihinde o tarihte kalan 85 üyemizle grev başlatılmıştır.

Oylamada greve "hayır" diyenlerin greve çıktığı, greve "evet" diyenlerin işyerinde çalıştığı bu zorlu grev 18.12.2007 tarihinde toplu iş sözleşmesinin imzasıyla birlikte sona erdirilmiştir. 448 gün devam eden ve "Kadınların Grevi" olarak ulusal ve uluslararası çevrede kadın kuruluşları ile çok sayıda sivil toplum kuruluşunun desteklediği grevimiz sonucunda sözleşme 1.1.2008-31.12.2010 yürürlük süresiyle 3 yıllık olarak imzalanmıştır.

Toplu iş sözleşmesiyle grevden önce aylık, ortalama 350 Avro olan ücretler öncelikle % 9.20 oranında artırılarak ortalama 383 Avro'ya çıkarılmıştır.

Ücretlere ayrıca 1. yıl Avro üzerinden % 5 oranında, 2. yıl % 4, 3. yılında da % 4 oranında zam yapılacağı belirlenmiş, ayrıca yıllık 100 Avro sosyal paket ödemesi de karar altına alınmıştır.

AKIN PLASTİK BORU SANAYİ A.Ş. YHK Sözleşmesi: 15.6.2007-14.6.2009

104 üyemizin çalıştığı ve Kırıkkale Şubesine bağlı işyerinde işverenin sözleşme çağırısına katılmaması ve bu konudaki olumsuz tavır üzerine uyuşmazlık ve grev kararının ardından sözleşmenin YHK tarafından yapılması için grev oylaması talep edilmiş ve sözleşme 30.11.2007 tarihinde YHK tarafından bağitlanmıştır.

Eski sözleşmede belirtilen ücret zamlarının uygulanmaması nedeniyle asgari ücret seviyesinde kalan ücretlere 15.6.2007-14.6.2009 yürürlük tarihli YHK sözleşmesiyle, 1. 6 ay için % 6, 2. 6 ay için % 5, 3. 6 ay için % 5 ve 4. 6 ay için de % 4 ücret zammı belirlenmiştir. Üyelerimizin eski sözleşmeye göre uygulanmayan zamları için açılan davalar halen devam etmektedir.

2008 Yılı Toplu İş Sözleşmeleri:

2008 yılı içinde sözleşmesi yenilenen toplam 3091 üyemizi kapsayan 20 işyeri-işletmede, sözleşmeler yıllık ve 6'şar aylık ücret artışları bakımından emsal olacak 2007 yılı enflasyonu olan %8,39 ve 6 aylık dönem enflasyonu olan %4,35 oranlarının üzerinde gerçekleşmiştir.

MALAZLAR KİBRİT SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2008-31.12.2008

Toplu sözleşme sürecinde işveren tarafından kapatma kararı aldıkları ve ihbarın da üyelerimize süre olarak kullandıracağı kararı tarafımıza iletilmiştir. Sendikamız kapanma halinde ihbarın üyelerimize tazminat olarak ödenmesini istemiştir. İhbarların tazminat olarak ödenmesinin kabul edilmesi ile bu işyerinde ücret zammı



yapılmayarak 1.1.2008-31.12.2008 yürürlük dönemi için 1 yıllık toplu iş sözleşmesi 22.1.2008 tarihinde imzalanmıştır. İşyeri 30.4.2008 tarihinde kapanmıştır.

SODAŞ SODYUM SANAYİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2008-31.12.2009

İzmir Şubemiz kapsamında 62 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 912.-YTL olduğu bu işyerinde 5.2.2008 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme ile öncelikle düşük ücretlere iyileştirme yapıldıktan sonra 1.altı ay için %5 , diğer altı aylar için de enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Sosyal haklarda ise %12-25 arasında artış sağlanmıştır.

ENDER KAUÇUK VE PLASTİK SAN. LTD. ŞTİ. Sözleşmesi: 1.1.2008-31.12.2009

İstanbul 1 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan, yürürlük süresi 1.1.2008-31.12.2009 olan ve 20 üyemizi kapsayan Ender Kauçuk işyerinde toplu iş sözleşmesi 3.3. 2008 tarihinde imzalanmıştır.

Sözleşme ile 1.09%.-YTL. olan ortalama ücretlere 1.yıl için 130.-YTL. seyyanen, 2. yıl için enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

İmzalanan sözleşme ile sosyal paket ve diğer parasal haklar da 1.yıl % 5 ile % 15 oranlarında artışlar sağlanmış, 2. yılı ise enflasyona bağlanmıştır.

ÜROSAN MOBİLYA SANAYİİ VE TİCARET A.Ş Sözleşmesi: 1.12.2007-30.11.2009

İstanbul 2 Nolu şube kapsamındaki işyerinde toplu iş sözleşmesi 3.3.2008 tarihinde imzalanmıştır. 1.12.2007-30.11.2009 yürürlük dönemi için imzalanan toplu iş sözleşmesi ile 1.156.-YTL ortalama ücretin olduğu işyerinde ücret zammı olarak 1.yıl 100.-YTL, 2. yıl yıllık enflasyon oranında zam uygulanması karara bağlanmıştır. İmzalanan toplu iş sözleşmesi ile sosyal hakların 1.yıl ve 2.yıl için yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

TEKNO KAUÇUK SANAYİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2008-31.12.2009

Gebze-Kocaeli'de kurulu 209 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 788.-YTL olduğu işyerinde 1.1.2008-31.12.2009 yürürlük tarihli sözleşme 14.3.2008 tarihinde imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile öncelikle ücreti 630.-YTL'nin altında olanların ücreti bu miktara çekilerek 1. yılın 1. altı ayı için 85.-YTL, sözleşmenin 2. ve 3. altı ayında enflasyon+1 puan, 4. altı ayında da enflasyon+2 puan ücret zammı belirlenmiştir.

Bu işyerinde yasal oranda olan fazla çalışma ücreti ise %65 oranına çıkarılmıştır. İzin ve Bayram Ödentisi %17 oranında, diğer sosyal haklar ise %36 oranında artırılmıştır.

BÜYÜKHANLI KARDEŞLER İNŞ. TUR. VE TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.12.2007-31.12.2009

Ankara Şubemiz kapsamında bulunan 18 üyemizin çalıştığı benzin istasyonu işyerinde, toplu iş sözleşmesi işyerinin grev yasağı kapsamında olması nedeniyle 2. kez Yüksek Hakem Kurulu tarafından 17.3.2008 tarihinde bağitlanmıştır.

Yürürlük tarihi 2 yıl 1 ay olarak (25 ay) düzenlenen sözleşme ile 1. altı ay için % 6, 2. altı ay için %5, 3. ve 4. altı aylar için %4 oranında ücret artışı yapılması, bir önceki dönemde de YHK tarafından bağitlanan sözleşmede 15'er günlük 2 ikramiye bulunmakta olup, %25 artırımlı olarak 30.-YTL/Ay yakacak ödentisi ve 50.-YTL. bayram ödentisi, ile diğer sosyal haklar da artırılarak hüküm altına alınmıştır.

PETROLEUM EXPLORATION MEDITERRANEAN İNC. Sözleşmesi: 1.2.2008-31.1.2010

Batman Şubemize bağlı, Kiplas İşveren Sendikası üyesi bu işletmede 1.2.2008-31.1.2010 yürürlük tarihli 3. dönem toplu iş sözleşmesi 11 Nisan 2008 tarihinde imzalanmıştır.

69 üyemizi kapsayan sözleşme ile işyerinde, 1. yıl için % 11 oranında, 2. yıl için ise enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Mevcut toplu iş sözleşmesinde 3 olan ikramiye sayısının, birinci yılda 3,5, ikinci yılda ise 4 olarak uygulanması, fazla çalışma ücretinin %75'den % 85'e yükseltilmesi, ihbar sürelerinin son iki kademesinin 1'er hafta, yıllık ücretli izin sürelerinin de 1'er gün artırılması kabul edilmiştir.

İmzalanan sözleşme ile sosyal paket ve diğer parasal haklarda 1.yıl % 14 ile % 52 oranlarında artışlar sağlanmış, 2. yıl ücret zammı ve sosyal haklar ise enflasyon oranlarına bağlanmıştıdır.

GÖKTEPE PLASTİK SAN .VE TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2008-31.12.2009

İzmir Şubemiz kapsamındaki 164 üyemizin çalıştığı Kiplas üyesi işyerinde toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde 16.4.2008 tarihinde anlaşma sağlanmıştır. Ortalama



ücretin 889.-YTL olduğu işyerinde 1.1.2008-31.12.2009 yürürlük tarihli sözleşme ile yıllık dönemler halinde ve 1.yıl için %10 oranında, 2. yıl için enflasyon oranlarında ücret zammı belirlenmiştir. Ayrıca ikramiye sayısı ile sözleşmedeki diğer parasal haklarda da artışlar sağlanmıştır.

SODA SANAYİİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2008-31.12.2009

Mersin Şubemiz kapsamında bulunan bu işletmede, sendikamızca 25 Nisan 2008 tarihinde alınan grev uygulama kararı öncesinde, 22 Nisan günü başlayan görüşmeler devamında 24 Nisan tarihinde anlaşma sağlanarak toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

Varılan anlaşma ile 1.282.-YTL olan işletme ücret ortalamasına 1.yıl için ortalama % 12'ye gelen, ücreti 1.800.-YTL ve üstünde olan üyelerimize enflasyon oranı olan %8,39 oranında, ücreti 1800.-YTL'nin altında olan üyelerimize ise 151 .-YTL seyyanen olmak üzere ücret zammı yapılmıştır. 2. yıl için enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

İmzalanan sözleşme ile sosyal paket ve diğer parasal haklar da 1.yıl % 14 ile % 19 oranlarında artışlar sağlanmış, 2. yılı ise enflasyon oranına bağlanmıştır.

ARTENİUS TURKPET KİMYEVİ MADDELER VE PET AMBALAJ MALZ. SAN. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2008-31.12.2010

Adana'da kurulu 90 üyemizin çalıştığı ve 1.285.-YTL ortalama ücretin olduğu bu işyeri, geçen dönem sözleşmenin imzalanmasından sonra Advansa Sasa Polyester Sanayi A.Ş.'nin İspanyol Laceda De Barcelona şirketine devredilen bölümüdür. Bu işyerinde sözleşme görüşmelerine 27.11.2007 tarihinde başlanmış ve 30.4.2008 tarihi itibarıyla almış olduğumuz grev uygulama tarihinden hemen önce de anlaşma sağlanmıştır.

Yürürlük süresi 1.1.2008-31.12.2010 olarak 3 yıl belirlenen sözleşme ile 1. yıl için düşük ücretlerin öncelikle taraflarca belirlenen oranda iyileştirilmesi, daha sonra da %11,5 oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. İyileştirme ile birlikte 1. yıl ücret artışı ortalama % 12 olmuştur.

Sözleşmenin 2.yılı için enflasyon oranında, 3. yılı içinde enflasyon+2 puan ücret zammı belirlenmiştir.

İmzalanan sözleşme ile ilk giriş ücretinin asgari ücretin %7 fazlası olacağı da hüküm

altına alınmıştır. İzin, Bayram, Yakacak ve diğer sosyal haklar da %11-25 arasında artırılmıştır.

ADVANSA SASA POLYESTER SAN. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2008-31.12.2010

Adana Şubemiz kapsamında bulunan 686 üyemizin çalıştığı işyerinde 16.5.2008 tarihi itibarıyla almış olduğumuz grev uygulama günü anlaşma sağlanmıştır.

Yürürlük süresi 3 yıl olarak belirlenen sözleşme ile 1. yıl için 126.- YTL seyyanen ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Sözleşmenin 2.yılı için enflasyon oranında, 3. yılı için de enflasyon+2 puan ücret zammı belirlenmiştir. İzin, Bayram, Yakacak ve diğer sosyal haklarda da %11 ile %25 oranında artışlar sağlanmıştır.

ACISELSAN ACIPAYAM SELÜLOZ SAN. ve TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2008-31.12.2009

İzmir Şubemize bağlı 34 üyemizi kapsayan sözleşme 15.5.2008 tarihinde imzalanmıştır. İşyerinin ekonomik güçlük içinde olması nedeniyle sözleşme sürecinde anlaşma sağlanamadığından, sözleşmenin YHK tarafından bağitlanabilmesi için grev oylaması istenmiştir. Ortalama ücretin 737.-YTL/Ay olduğu işyerinde daha sonra anlaşma sağlanması üzerine 1. yıl için %8,39 oranında, 2. yılda yıllık enflasyon oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Sözleşmedeki diğer parasal haklarda da aynı oranlarda artış sağlanmıştır.

NEŞE PLASTİK TİC. VE SAN. LTD. ŞTİ GREVİ ve Sözleşmesi: 1.1.2008-31.12.2009

Gebze şubemize bağlı işyerinde Ücret Zammı ve diğer parasal konular nedeniyle 13.5.2008 günü başlayan ve 18 gün süren grev sonrası 29.5.2008 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile 1. yıl için seyyanen 105.-YTL., 2. yıl için ise enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Sosyal pakette ve diğer parasal haklarda 1.yıl % 8 oranında artış sağlanmış, 2. yıl ise enflasyon oranına bağlanmıştır.

UNİLEVER SANAYİ VE TİCARET TÜRK A.Ş. Sözleşmesi: 1.2.2008-31.1.2010

413 üyemizi kapsayan toplu iş sözleşmesi 7.5.2008 tarihinde imzalanmıştır. Sözleşme öncesi ortalama ücretin (2001 sonrası işe giren 209 üyemizin ücreti dahil, (ort. 2.141.-YTL)) 2.217.-YTL olduğu işyerinde; 1.6 ay için 260.-YTL/Ay zam, ayrıca, A-3 Grubunda çalışanlara %3, A-4 ve 5. grupta çalışanlara %5 ilave zam yapılmıştır.



İşyerinde Arıtma bölümünde çalışanlara ücretlerinin düşük olması nedeniyle (1.610.-YTL), %60 oranında zam yapılmıştır.

Böylelikle , 2001 sonrası işe girmiş üyelere %13,5, 2001 öncesi işe girmiş üyelere ise enflasyonun birkaç puan üzerinde ücret artışı sağlanmıştır. 4.377.-YTL olan sosyal paket ise %14,2 oranında artırılarak 5.000.-YTL olarak bağitlanmıştır.

Sözleşmenin diğer altı ayları için TÜİK ve İTO altı aylık enflasyon oranlarının ortalaması esas alınmıştır.

N.V.TURKSE PERENCO Sözleşmesi: 1.4.2008-31.3.2010

Batman Şubemize bağlı, Kiplas İşveren Sendikası üyesi bu işyerinde toplu iş sözleşmesi 27.5.2008 tarihinde imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile işyerinde, 1. yıl için % 18 oranında, 2. yıl için ise enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Sözleşme ile ayrıca sosyal paket ve diğer parasal haklarda 1.yıl % 29 ile % 44 oranları arasında artışlar sağlanmış, 2. yıl ücret zammı ve sosyal haklar ise enflasyon oranlarına bağlanmışdır.

ÇEKİSAN DEPOLAMA HİZMETLERİ LTD.ŞTİ. Sözleşmesi: 1.4.2008-31.3.2010

İstanbul 1 Nolu Şubemiz ile Mersin Şubemiz kapsamında bulunan işletmede 5.6.2008 tarihinde anlaşma sağlanmıştır. Sözleşme ile yıllık dönemler halinde ve 1.yıl için % 5 oranında, 2. yıl için enflasyon oranlarında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Diğer parasal haklarda da aynı oranlarda artışlar sağlanmıştır.

GRİPİN İLAÇ A.Ş. Sözleşmesi: 1.6.2008-31.5.2010

İstanbul 1 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan işyerinde 13.6.2008 tarihinde anlaşma sağlanmıştır. Sözleşme ile 1.yıl için % 10,74 oranında, 2. yıl için enflasyon oranlarında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.Sosyal Paket Diğer parasal haklarda da aynı oranlarda artışlar sağlanmıştır.

BAYER PLASTİK TÜP AMBALAJ SANAYİ VE TİC. A.Ş Sözleşmesi: 1.7.2008-30.6.2010

Yarımcı Şubemize bağlı bu işyerinde 28.7.2008 tarihinde anlaşmaya varılmıştır. İmzalanan sözleşme ile 1.yıl %10.61 oranında , 2.yıl yıllık enflasyon oranında ücret artışı

yapılması kararlaştırılmıştır. Diğer parasal haklarda da aynı oranlarda artışlar sağlanmıştır.

PİMSA DİREKSİYON İMALAT SANAYİ VE TİCARET A.Ş Sözleşmesi: 1.9.2008-31.8.2010

İstanbul 2 Nolu Şubemizin yeni örgütlendiği bu işyerinde 20.8.2008 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Yapılan sözleşme ile aylık ücretlere, en düşüğü 55.-YTL, en yükseği 100.-YTL olmak üzere kıdeme bağlı olarak değişik miktarlarda ücret zammı yapılmıştır.

Sözleşmenin 2. yılında ise aylık ücretlere yıllık enflasyon oranına, bu oranın %10'u ilavesi ile bulunacak oranda ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. İşyerinde sözleşme öncesi uygulanan sosyal hak düzenlemelerinin tamamı değişik oranlarda artırılmıştır.

ASILGAZ TIBBİ VE SINAİ GAZLAR İMALAT VE TİC. LTD ŞTİ Sözleşmesi: 1.5.2008-30.4.2010

Batman Şubesi kapsamındaki bu işyerinde toplu iş sözleşmesi 10.9.2008 tarihinde Resmi Arabulucu nezdinde imzalanmıştır. Sözleşmenin birinci yılında 1. ve 2. altı aylık dönemlerinde %6,5 oranında, ikinci yılında 1. ve 2. altı aylık dönemlerinde %5 oranında ücret zamları yapılması kararlaştırılmıştır. Sosyal yardımların tamamı %15-25 arasında değişen oranlarda artırılmıştır.

RECKİT BENCKİSER TEMİZLİK MALZ. SAN. VE TİC. A.Ş Sözleşmesi: 1.9.2008-31.8.2010

İstanbul 2 Nolu Şube kapsamında bulunan bu işyerinde toplu iş sözleşmesi 1.9.2008-31.8.2010 dönemi için 27.11.2008 tarihinde bağitlanmıştır. Sözleşme Öncesi ortalama ücretin 1.136.-TL olduğu bu işyerinde, 1.yıl 225-TL ,2.yıl yıllık enflasyon artı 1 puan refah payı oranında ücret zammı belirlenmiştir. Sosyal Yardımların 1. yıl %16 ile %21 arasında değişen oranlarda, 2. yıl yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

2009 YILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ:

2009 yılı sözleşmeleri hazırlık aşamasında, yürürlüğü Ocak ayında başlayacak olan özel sektörde 32 işyerinde 10.600 üyemizi, kamu sektöründe ise 5 işyeri-işletmede toplam 6.527 üye olmak üzere toplam 17.127 üyeyi kapsayan 37 işyeri-işletme için



11.9.2008 tarihinde Başkanlar Kurulumuz bir araya gelmiş ve genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Bu toplantıda, özel sektör sözleşmelerine ilişkin olarak şube başkanlarımızca, toplu iş sözleşmelerinin idari maddelerindeki kazanımların korunmasının büyük önem taşıdığı, işveren ve işveren sendikalarınca getirilen, eski maddelerimizi 4857 Sayılı Yasa sınırlarına getirme ve esnek üretime dönük yeni maddeler oluşturma önerilerine karşı, mevcut düzenlemeleri koruma duruşumuzun en iyi savunma olacağı özel olarak vurgulanmıştır.

Toplantıda kamu sözleşmelerine ilişkin olarak, 2009-2010 dönemi kamu sözleşmeleri süreci de değerlendirilmiş, bu sürecin Türk-İş Kamu Koordinasyon Kurulu içerisinde sürdürülmesi ve sendikamızın bu kurulda aktif bir rol üstlenerek, süreci belirlemesi kararı alınmıştır.

Bu karar çerçevesinde Sendikamız 24.9.2008 tarihinde Türk-İş Genel Başkanlığı'na konuyla ilgili olarak yazdığı yazıda, 2009-2010 döneminde yenilenecek kamu sözleşmeleri için, Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu'nca alınacak kararlara ve Hükümetle yapılacak genel anlaşma protokolüne esas teşkil etmesi açısından sendikamızın görüşleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- 1- Mevcut kazanılmış sözleşme haklarının korunması ve 4857 sayılı yasadaki esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelere yer verilmemesi,
- 2- İşyerlerinde işe giriş ücretlerinin işletmedeki genel ücret seviyesi ile eğitim ve kalifikasyon dikkate alınarak belirlenmesi, böylelikle işletmelerde oluşacak ücret dengesizliklerinin önlenmesi,
- 3- İşletmelerde halihazırda çalışmakta olan düşük ücretli işçilerin ücretlerinin yükseltilmesi ve mevcut ücret dengesizliklerinin giderilmesi,
- 4- İlk dönem ücret zammı talebinin, Hükümetin iktidara geldiği tarihten günümüze kadarki süre içinde gerçekleşmiş enflasyon oranları ve ilave refah payları dikkate alınarak; sözleşmelerde belirlenen ücret zamları karşısındaki reel ücret kayıplarını karşılayacak şekilde oluşturulması,
- 5- Diğer dönemlere ait ücret zamlarının, gerçekleşen enflasyon oranlarına refah payı ilavesiyle belirlenmesi,
- 6- Genel Anlaşma Protokolüne, sendikalarca getirilen yeni tekliflerin (işyeri sorunlarının çözümüne ilişkin) toplu sözleşmelerde yer almayacağına dair hüküm konulmaması,

7- Sözleşme farklarının en geç 1 ay içinde ödenmesi.

Ayrıca yeni dönem sözleşme sürecinin;

- Yerel seçimlerden önce bitirilmesi,
- 2821 ve 2822 sayılı Yasaların en kısa sürede AB ve ILO normlarına uygun hale getirilmesi,
- Kıdem tazminatı haklarının korunması,
- İşletmelerdeki müteahhit ve taşeron uygulamalarına son verilmesi,

temel prensipleri üzerinden yürütülmesi talebi de Türk-İş Genel Başkanlığı'na iletilmiştir.

Sendikamız kapsamında bulunan kamu ve özel sektör sözleşmeleri, günümüz koşullarında özellikle çalışma sistemini belirleyen düzenlemeler, çalışma saatleri ve mevcut diğer haklar bakımından değerlendirildiğinde oldukça ileri sayılabilecek düzeydedir. Bu hakların çok daha ileri düzeylere çıkarılması gerekli ve hedefimiz olsa da, bunları korumak da en az o kadar önemli hale gelmiş durumdadır. Sözleşmelerimizdeki mevcut çalışma sistemi düzenlemeleri için giderek artan oranda ve dayatmacı bir tutumla getirilen değişiklik talepleri bu dönem de sözleşme sürecinin belirleyicisi olmuştur.

Dünyadaki dengelerin çok farklı olduğu dönemlerde kazanılmış bu haklar, bugün için sermayenin yegane hedefi haline gelmiştir. Günümüzde birçok sözleşmemizde mevcut 40 saatlik çalışma haftası, hafta tatilinde ve bayramlarda çalışma karşılığı 4 yevmiye, yüzdeli vardiya ve gece primleri, kıdem teşvik primleri, yasadaki sürelerin çok üzerindeki ihbar öneleri vb. gibi hakları günümüzde yeniden elde etmek, hatta % 100 oranında bir fazla çalışma karşılığı sağlamak dahi neredeyse olanaksız haldeyken bu hakları öncelikle korumak da elbette hayati önemdedir.

Tüm dünyayı etkisi altına alan global ekonomik kriz, sonuçlarını işkolumuzda da göstermeye başlamış, özellikle sendikamız kapsamındaki başta otomotiv yan sanayi şirketleri olmak üzere, ihracatçı sektörlerle bağlı olarak plastik, kauçuk ve boya alanında faaliyet gösteren işyerlerinde, iç piyasadaki daralmanın da etkisiyle üretim durma noktasına gelmiş ya da büyük oranda kapasite düşürülmüştür. Maliyetleri azaltmak ve kontrol altına almak adına ilk önce işçi çıkarmaları gündeme gelmiştir.



Üretimin fasılalarla yapıldığı veya tamamen durduğu işyerlerinde yıllık izinlerin erken kullanımı, ücretsiz izin kullanımı, fazla mesailerin kaldırılması ve kısmi süreli çalışma gibi uygulamalar da başlatılmıştır. Sendikamızın, bu uygulamaları yapmak isteyen işyerlerine yaklaşımı, hiçbir üyemizin işten çıkarılmaması koşuluyla bu tür uygulamaları olanaklı kılacak belirli süreli protokollerin yapılabileceği yönünde olmuştur. Bu arada üretim ve satışlarında olumsuz herhangi bir değişim olmayan bazı şirketler de “önlem almak” bahanesi ve fırsatçı bir zihniyetle, bir yandan artık “pahalı” buldukları çalışanları işten çıkararak işgücü maliyetlerini düşürürken bir yandan da çalışma şartlarında istedikleri yönde değişiklik yapabilmek için sendikalara ve çalışanlara baskı uygulamaya başlamışlardır.

Örgütlü olduğumuz işletmelerde krizin etkileri öne sürülerek yapılan işten çıkarma ve işgücü maliyetlerini aşağıya çeken diğer uygulamalar 2009'un son aylarında hız kesmeye, üretim kapasiteleri de kriz öncesi ölçeklerde olmamakla birlikte yeniden artmaya başlamıştır. İmzalanan sözleşmelerde genelde enflasyon oranları ve üzerinde ücret artışları belirlenmiş, krizden büyük oranda etkilenen iki işyerinde ise 1. yıl için ücret zammı alınamamış, dört işyerinde de yıllık dönemde enflasyonun altında ücret artışı sağlanabilmiştir.

2009 YILI KAMU SÖZLEŞMELERİ:

2009-2010 dönemi kamu sözleşmelerinin yürütümünün aynı zaman diliminde gerçekleşmesinin temini için, tespit başvurularının Bakanlığa aynı tarihte yapılması yönünde Türk-İş Başkanlar Kurulu'nca alınan ortak karar gereğince, bütün tespit başvuruları 10.11.2008 tarihinde Türk-İş tarafından Bakanlığa elden verilerek yapılmıştır. Türk-İş'in, tespit başvurularının tüm sendikalar için aynı tarihte yapılabilmesini temin etmek için aldığı, kendisinin Bakanlığa elden topluca başvurma kararına rağmen yine de bazı sendikalar önde olmamak adına ilgili başvuru yazılarını Türk-İş'e göndermemiştir.

Sendikamız kapsamındaki tüm işletmelerde yetki belgeleri gelmiş ve Şubat 2009'da görüşmelere başlanmıştır.

Bu dönem, Türk-İş Kamu Koordinasyon Kurulu'nda alınan karar gereğince, teklif tasarılarında, öncelikli olarak işyerindeki en düşük ücretin, 1.218,49.-TL'sine (en düşük memur maaşı seviyesi) çıkarılması ve devamında işletmedeki mevcut ücret dengesizliklerinin giderilmesi talep edilmiştir. Ücret Zammı yıllık olarak talep edilmiş, 1.yıl için %20 oranında, 2. yıl için enflasyon +4 puan refah payı olarak teklif metinlerinde yer almıştır.

Sosyal haklarda da ortalama % 40 artış talep edilmiştir.

Sendikamızın 2009-2010 dönemi kamu sözleşmelerindeki öncelikli hedefi işyerlerinde üyelerimiz arasında ciddi rahatsızlıklara ve mağduriyetlere sebep olan ücret dengesizliklerinin mutlaka giderilmesi ve düşük ücretlerin yükseltilmesi olmuştur. Bunun yanında ücret sisteminin sağlıklı bir işleyişe kavuşturulması bakımından, işletmelerde ücret skalalarının yeniden düzenlenmesi ve işe girişlerde ücretlendirmenin bu skalalara uygun yapılması talebi de sözleşme sürecindeki bir diğer hedefimiz olmuştur.

Görüşmelerinin başlamasının üzerinden 5 ay geçmesine rağmen yaklaşık 250 bin işçiyi kapsayan sözleşme sürecinde hükümetten hiçbir yaklaşım ve görüşme talebi olmaması üzerine; Türk-Metal, Yol-İş, Türk Harb-İş, Şeker-İş, Tarım-İş, Tezkoop-İş, Genel Maden-İş ve sendikamızın da içinde yer aldığı Türk-İş Kamu TİS Koordinasyon Kurulu üyeleri ve Türk-İş Yönetim Kurulu üyeleri, süreci hızlandırmak ve sözleşmelerin en kısa sürede imzalanmalarını sağlamak amacıyla 15.4.2009 günü, dönemin Devlet Bakanı ve Kamu İşveren Sendikası ile bir görüşme yapmışlardır. Yapılan görüşmede Koordinasyon Kurulu'nca belirlenen teklifler karşı tarafa iletilmiş ve bu çerçevede sözleşmelerin hemen imzalanması yönündeki irade de ortaya konmuştur. Koordinasyon Kurulu'nca hazırlanan teklif metninde, genel teklif tasarımlarında yer almış olan; öncelikli olarak işyerindeki en düşük ücretin, 1.230.- TL'sine (en düşük memur maaşı seviyesi) çıkarılması ve devamında işletmedeki mevcut ücret dengesizliklerinin giderilmesi gerekliliği belirtilerek Ücret Zammı olarak yıllık sistemde; 1.yıl için %20 oranında, 2. yıl için enflasyon +4 puan refah payı ve sosyal haklarda da ortalama % 40 artış talebi yeniden dile getirilmiştir.

Hazırlanan teklif metninde ayrıca, ücret ve eklerine ilişkin zamlarda geçici- daimi işçi ayrımı yapılmaması, yetki konusu yargıya intikal etmiş işyeri/işletmeler için de yukarıdaki hususların geçerli olması ve 4/C kapsamında çalışanların sorunlarına da çözüm getirilmesi yer almıştır. Bakan tarafından, gerekli inceleme yapıldıktan sonra teklifler konusunda cevap verileceği söylenmesine rağmen bu güne kadar bir cevap verilmemiştir.

Sendikamız kapsamındaki kamu işletmelerinde de öncelikli amacımız olan, üyelerimizde ciddi rahatsızlıklara ve mağduriyetlere sebep olan ücret dengesizliklerinin giderilmesi, düşük ücretlerin yükseltilmesi ve ücret sisteminin sağlıklı bir işleyişe kavuşturulması bakımından, işletmelerde ücret skalalarının yeniden düzenlenerek işe girişlerde buna göre ücretlendirme yapılması talebimize, görüşmelerde olumlu sayılabilecek bir mesaj alınmamıştır. IMF politikaları çerçevesinde işletmelerde zaten mevcut ücret skalalarının uygulama dışı bırakılarak, yeni işe alınanların asgari ücret seviyesindeki ücretlerle işbaşı yaptırılmaya başlanmasıyla 2000 yılından itibaren ücretler arasındaki makas giderek açılmıştır. Ortaya çıkan tabloda ücret adaletsizliği artık birincil sorun haline gelmiştir. Ücret dengesizliğinin bir defaya



mahsus giderilmesiyle de sorun çözülmemekte, işe alımlarda ücret skalalarının yeniden uygulamaya konulması ve dönem zamlarının bu skalaya şarj edilmesi gerekmektedir. İşletmelerde halen mevcut iş grupları gerçek anlamda ifadesini ancak bu yöntemle bulacaktır.

Kamu Koordinasyon Kurulu'nca 15 Nisan'da verilen tekliflere ilişkin Hükümet karanadından uzun süre hiçbir görüşme talebi gelmemiştir. Türk-İş'in, AKP Hükümetinin iktidara geldiği tarihten itibaren gösterdiği emek karşıtı uygulamalar ortadayken, hala diplomatik davranmak adına sessiz ve tepkisiz kalması, süreci hızlandırmaya yönelik bir strateji oluşturmamasının da Hükümetin duyarsız davranmasında elbette etkisi büyük olmuştur. Türk-İş Konfederasyonu, kriz ortamını bir fırsata dönüştürerek, 250 bin emekçinin işyeri sorunlarının çözülmesi ve reel ücretlerinin artırılması yönünde etkin bir mücadele programı uygulaması gerekirken ne yazık ki bu gerçekleşmemiş, her şeyden önemli olarak da bu süreç içinde, tavrı ve uyguladığı politika ile kamu emekçilerine bir bedel ödetilmesine izin vermediğine dair bir görüntü vermemiş, lider olamamıştır.

Böyle bir ortamda sendikamızca, Hükümetin duyarsızlığına karşı tepki olarak 21.5.2009 günü 1 saat geç işbaşı yapılması kararı alınarak uygulanmış ve bu tavrın devam etmesi halinde de tepki göstermeye devam etme kararı alınmıştır.

Haziran başında Devlet Bakanı Hayati Yazıcı ile yapılan görüşmede Hükümet görüşü olarak 1. ve 2. altı aylar için %3, 3. ve 4. altı aylar için de %2,5 oranında ücret artışı, düşük ücretler için de 25.-TL iyileştirme teklifi getirilmiştir.

Koordinasyon Kurulu'nca kabul edilmeyen bu teklif karşısında Türk-İş tarafından Başbakan ile doğrudan görüşme kararı alınmış ve 1 Temmuz'da Başbakan ile yapılan görüşmede de anlaşma sağlanamamıştır. Bu durum karşısında Türk-İş, Başkanlar Kurulu'nu toplayarak yeni eylem kararları alacağını açıklamıştır. İlerleyen süreçte yapılan görüşmeler sonunda 7.7.2009 tarihinde nihai anlaşmaya varılmıştır.

7.7.2009 Tarihli Çerçeve Anlaşma Protokolüne göre;

Aylık brüt ücreti 1.100.-TL'nin altında olanlara, 1.100.-TL'yi geçmemek kaydıyla 60.-TL/Ay iyileştirme yapılacak, bu iyileştirme yapıldıktan sonra, 1. altı ay için %3, 2.altı ay için %5,5 3. ve 4. altı aylarda ise %2,5 oranında zam yapılmasına karar verilmiştir.

Çerçeve Protokole göre ayrıca, sözleşmenin 2. yılının 1. 6 ayında gerçekleşen enflasyonun %2,5'u aşması halinde aşan kısmın tamamının 2.yıl 2.6 ay ücret zammına ilave edilmesi ve yine 2.6 aylık döneme ait enflasyonun 2.6 ay ücret zammı olan

%2,5'u aşması halinde de aşan kısmın tamamının 31.12.2010 tarihindeki ücretlere 1.1.2011 tarihinden itibaren ilave edileceği hükmü de anlaşma metninde yer almıştır.

Sözleşmelerdeki tüm maktu ödemelerin ücret zamları oranında artırılacağı ve biriken farkların kurumların bütçe imkanları göz önüne alınarak gecikmeden ödeneceği de hüküm altına alınmıştır. Çerçeve protokolde ayrıca, yetki ihtilafı nedeniyle sözleşme görüşmelerine başlanamayan kurumlarda çalışan işçilere de çerçeve protokol doğrultusunda uygulama yapılacağı ve 5620 sayılı Kanun kapsamında daimi kadroya geçirilen işçilerden imtihana girip de kazananlardan, kadro ve derecelerinde değişikliğe hak kazananlara, atandıkları derecenin ücretlerinin verileceği hususu da yer almıştır.

Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün imzasını takiben, 23.7.2009'da TMO Afyon Alkoloid, 6.8.2009'da M.K.E.K. Barutsan Roket ve Barut Fabrikası, 8.9.2009'da Eti Maden İşletmeleri Bandırma Bor ve Asit Fabrikaları toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır.

TMO AFYON ALKOLOİDLERİ FABRİKASI İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ Sözleşmesi: 1.2.2009-31.1.2011

Bursa Şube kapsamında bulunan 27 üyemizin çalıştığı bu işyerinde 1.2.2009-31.1.2011 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolü esas alınarak 23.7.2009 tarihinde imzalanmıştır.

İmzalanan sözleşme ile, eski toplu iş sözleşmesinde yer almayan "Usta" ünvanı taban ücret cetvelinde 4. grup içinde düzenlenerek bu ünvanda çalışanların mağduriyetleri giderilmiştir.

MKEK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE BAĞLI BARUT FABRİKASI MÜDÜRLÜĞÜ VE MKEK BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FABRİKASI MÜDÜRLÜĞÜ İŞYERLERİ Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Toplam 390 üyemizi kapsayan, Ankara Şubemize bağlı Elmadağ'da kurulu Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikası Müdürlüğü ve Kırıkkale şubemize bağlı Kırıkkale'de kurulu, Barut Fabrikası Müdürlüğü işyerleri için 1.1.2009- 31.12.2010 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolü esas alınarak 6.8.2009 tarihinde imzalanmıştır.

İmzalanan sözleşme ile son iki dönem toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde tartışma konusu olan "Vasıta Yardımı" maddesinde;

"Elmadağ'da kurulu işyerinde çalışan işçiler için vasıta yardımının Ankara-Elmadağ



arası hizmet veren belediye otobüs bilet ücreti üzerinden yapılacağı; ancak, Elmadağ ilçe belediye sınırları içerisinde uygulanmak üzere "Ankara Büyükşehir Belediyesi Ulaşım Koordinasyon Merkezi (UKOME) tarafından belediye otobüs bilet ücreti tespit edilmesi halinde, tespit tarihinden başlayarak Elmadağ'da oturan işçilere söz konusu bilet ücreti ödeneceği" düzenlemesi yapılarak konuya ilişkin çözüm üretilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinde atıf yapılan Prim Yönetmeliği'ndeki %60 olan standart üretim kapasitesinin, uygulamada %50 olarak esas alınacağı da sözleşmeye ek protokolle güvence altına alınmıştır.

ETİ MADEN İŞLETMELERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ BANDIRMA BOR VE ASİT FABRİKALARI İŞLETMESİ TOPLU İŞ Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Bandırma Şubemiz kapsamında bulunan 602 üyemizin çalıştığı Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü Bandırma Bor ve Asit Fabrikaları İşletmesinde Sendikamız ile Kamu-İş İşveren Sendikası arasında sürdürülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması nedeniyle 9.9.2009 tarihi için grev uygulama kararı alınmış, ancak 8.9.2009 günü yapılan toplantıda anlaşma sağlanmıştır.

1.1.2009-31.12.2010 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi Kamu Çerçeve Protokol hükümleri doğrultusunda imzalanmıştır.

TPAO ve BOTAŞ Sözleşmeleri:

Kamuda, Hükümetlerin 2000 yılından itibaren işgücü maliyetlerini aşağıya çekme politikaları nedeniyle ücret skalalarının güncellenmesine son verilerek, yeni işe alınanların düşük ücretlerle işe başlatılmaları sonucu ortaya çıkan ücret dengesizlikleri özellikle TPAO ve BOTAŞ'ta çalışan üyelerimizde uzun süredir büyük rahatsızlık yaratmaktaydı. Her iki işletmede de yapılan bu uygulama sonucu hem genel ücret seviyeleri gerilemeye başlamış hem de düşük ücretlerden kaynaklanan sorunlar ciddi boyutlara ulaşmıştı.

TPAO ve BOTAŞ'da aynı işi yapan ve aynı tahsile sahip (hatta son 2 yıldır işe alınanların eğitim düzeylerinin daha da yüksek olmasına rağmen) çalışanlar arasında uçurum denebilecek ölçüde ücret farkları oluşmuştu. Sendikamız, her iki işletmede de toplu sözleşme süreci başlamazdan çok önce Genel Müdürlük seviyesinde defalarca görüşmeler yapmış ve bu sorunun çözülmesini talep etmiş, kurum yöneticileri de, taleplerimizde haklı olduğumuzu ifade etmekle birlikte sorunun ancak toplu sözleşme yoluyla giderilebileceğini ifade etmişlerdir. Bu dönem sözleşme sürecinde, işyerlerinde uygulanmakta olan ücret skalalarının güncellenerek işe ilk giriş ücretlerinin artırılması, saptanan ilk giriş ücreti esas alınarak yapılan iş, kıdem ve tahsil

faktörlerine bağılı olarak ücretler arasında adaletli, oransal farklılıklar yaratmak suretiyle dengesizliklerin giderilmesi birincil talebimiz olmuştur.

Talebimiz, görüşmeler sırasında iletilmiş ancak, Kurum yöneticilerinin bu konuda çalışma yaptıklarını söylemelerine rağmen Kamu- İş İşveren Sendikası'ndan olumlu bir yanıt alınamamıştır. Sendikamızca konuya ilişkin çözüm sağlamak açısından TPAO ve BOTAŞ'ta eylemlilik sürecinin başlaması kararı alınmıştır. Bu çerçevede, 17-18 Ağustos tarihlerinde işyerlerini terketmeme, 19 Ağustos'ta 1 günlük iş bırakma ve 1-2 Eylül tarihlerinde de toplu viziteye çıkma eylemleri yapılmıştır. Bu arada yasa gereği yenilenmek üzere 23.6.2009 tarihinde TPAO sözleşmesi, 17.7.2009 tarihinde de BOTAŞ sözleşmesi için YHK'ya başvurulmuştur.

Kurum yetkililerinin ücretlerdeki sorunları giderecek çalışmalar konusunda olumlu görüş bildirmelerine rağmen, siyasi iradenin bu yetkiyi onlara vermemesi ve Kamu-İş'in üyelerimizin sözleşme haklarını geriye götüren ve ortadan kaldıran taleplerindeki ısrarlı tutumu nedeniyle sözleşmeler taraflar arasında imzalanamamış, 17.9.2009 tarihinde YHK tarafından yenilenmiştir.

TPAO TÜRKİYE PETROLLERİ A.O. ve BOTAŞ BORU HATLARI İLE PETROL TAŞIMA A.Ş. Sözleşmeleri: 1.1.2009-31.12.2010

17.9.2009 tarihinde YHK tarafından yeniden yürürlüğe konulan 3531 üyemizi kapsayan TPAO ve 1513 üyemizi kapsayan BOTAŞ sözleşmelerinde, YHK tarafından yapılan en temel değişiklik, "Fazla Çalışma"nın tesbiti bakımından, sözleşmede hüküm altına alındığı gibi "günlük" değil, "haftalık" çalışma süresinin doldurulmasının esas alınmasıdır.

2008 Haziran ayından itibaren TPAO işletmesinde, şirket Hukuk Müşavirliğinin mü-talaası sonucu alınan kararla, fazla çalışma uygulamasında haftalık 40 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak ödenmesi uygulaması başlatılmıştı. 40 saatlik haftalık çalışmanın tamamlanmasında ise toplu iş sözleşmesinin 23. maddesinde yer alan ve yalnızca fiili günlük çalışma süresinden sayılan haller (yolda geçen süreler, işverenin emrinde boşa geçen süreler, SSK'ya viziteye çıkış süreleri ve süt izni süreleri) esas alınmış, daha sonra bir genelge ile sendikal izin süreleri de bu sürelerden sayılmıştı. TPAO işvereni, çalışılmış sayılan süreler konusunda kapsam dışı çalışanlarla, sendika üyeleri arasında farklılık yaratmış, yönetmelikte kapsam dışı çalışanlar için çalışılmış sayılan halleri geniş tutarken, kapsam içi çalışanlar için sadece yasadaki halleri esas alacak şekilde uygulama başlatmıştı.

4857 sayılı Yasa henüz tasarı halindeyken dahi tüm İşveren Sendikalarının ve çok sayıda işverenin, haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışmadan sayılması ve



ödemenin buna göre yapılması yönündeki ısrarlı talepleri sendikamızca kabul edilmiş ve toplu sözleşmeler, gerek o zaman gerek yasa yürürlüğe girdikten sonra dahi günlük çalışmanın esas alındığı mevcut düzenlemeleriyle imzalanmıştı.

Yapılan yazışmalara rağmen TPAO'daki sözleşmeye aykırı bu uygulama nedeniyle, yargıya başvurma konusu sendikamızca değerlendirilmiş ve davanın muhatabı şirketin bir kamu kurumu olmasının yargı üzerindeki etkisiyle aksi bir karar çıkabileceği ve olası bu aksi kararın kamu-özel diğer işyerlerindeki uygulamaları da etkileyeceği endişesiyle yargı yoluna başvurulmamıştı. Sorunu sözleşme sürecinde çözüme amacıyla TPAO'nun 2009 dönemi toplu sözleşme teklif taslağına, "çalışılmış sayılan süreler" bakımından tüm halleri kapsayacak bir düzenleme yapılmıştı.

Kamu-İş'in, özellikle "Fazla Çalışma" maddesini değiştirme konusundaki ısrarlı tutumu ile YHK'nın mevcut kazanılmış hakları ortadan kaldırma konusundaki geçmiş uygulamaları bu iki işletmede de gerçekleşmiştir.

Parasal maddelerin tümüyle Çerçeve Protokole göre düzenlenerek YHK tarafından yeniden yürürlüğe konulan 1.1.2009-31.12.2010 tarihli sözleşmeler ile;

TPAO Sözleşmesinde;

- "30 Günlük" Deneme Süresi, 2 aya çıkarıldı,

- "Çalışılmış Sayılan Süreler" düzenlemesi, "5 işgünü aşmayan ücretsiz izin günleri" çıkarılarak teklifimiz gibi metne girdi. Sendikamız bu konuda, sözleşmede mevcut olan "hafta tatiline hak kazanma bakımından çalışılmış sayılan süreler" düzenlemesinin aynen "Normal Çalışma" maddesi için de geçerli olması teklifini getirmişti. Böylelikle hafta tatiline hak kazanma için geçerli olan çalışılmış sayılan süreler, fazla çalışmanın hesabı bakımından da (5 işgüne kadar ücretsiz izinler hariç) geçerli oldu. Bu düzenleme ile kapsam dışı çalışanlarla sendika üyeleri arasındaki uygulama farklılığı ortadan kalktı,

- "İşe Tertip ve Nakil" maddesine "İşçilerin performans değerlendirmelerine ilişkin esaslar taraflarca ortaklaşa belirlenir" hükmü ilave edildi.

- "Hafta Tatilinde Ödenecek Ücret" maddesinin C/3 bendinde; "Bu günlerde, bu Sözleşme ile tesbit edilmiş günlük çalışma süresinin üstündeki çalışmalar da işbu Sözleşme'nin "Fazla Çalışma Ücreti" maddesi hükmüne göre % 100 zamlı ödenir." olarak düzenlenmiş metin, YHK tarafından;

“Bu günlerde, bu Sözleşme ile tesbit edilmiş haftalık çalışma süresinin üstündeki çalışmalar da işbu Sözleşme'nin “Fazla Çalışma Ücreti” maddesi hükmüne göre ödeme yapılır.”

şeklinde değiştirildi,

Eski sözleşme metni, hafta tatili günü çalıştıktan sonra (8 saatlik çalışma ve karşılığı toplam 4 yevmiyeden sonra), fazla çalışma yapanlara, 8 saatin üzerindeki çalışmalarını için %100 ödeme yapılacağını düzenlemekte idi.

YHK, bu durumda da “haftalık” çalışmaya bakılarak ödemenin, yeniden düzenlemiş olduğu 35. maddeye göre yapılacağını, yani haftalık 40 saati veya 45 saati doldurmuş olunmasına göre 8 saatlik Hafta Tatili çalışmasının üzerindeki fazla çalışmalarını %85 veya %100 ödeneceğini düzenlemiş oldu,

- “Fazla Saatlerle Çalışma” maddesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalarını “fazla çalışma” sayılacağı, toplu sözleşmede belirlenen haftalık çalışma süresi olan 40 saat ile 45 saat arasındaki çalışmalarını ise “fazla sürelerle çalışma” sayılacağı YHK sözleşmesinde düzenlendi,

- “Fazla Çalışma Ücreti” başlıklı 35. maddesi, 40 saatle 45 saat arasındaki “fazla sürelerle çalışmanın” %85, 45 saatin üzerindeki “fazla çalışmalarını da” %100 fazlasıyla ödeneceği şeklinde değiştirildi,

- Mevcut sözleşmede %17 oranındaki “ikili vardiya primi” uygulaması, 24:00-08:00 vardiyasında çalışanlar için %30'a çıkarıldı.

BOTAŞ Sözleşmesinde;

- “Fazla Saatlerle Çalışma” maddesi, haftalık normal çalışma süresinin üzerindeki çalışmalarını fazla çalışma sayılacağı şeklinde düzenlendi. Böylelikle BOTAŞ' da, TPAO'dan farklı olarak 45 saatin değil, 40 saatin üzerindeki çalışmalarını “fazla çalışma” sayıldı.

- “Hafta Tatili ve Ücreti” maddesinde yer alan hafta tatiline hak kazanma bakımından çalışılmış sayılan süreler düzenlemesinden, “5 iş gününü aşmayan ücretsiz izin günleri” ibaresi sözleşme metninden çıkarıldı.

Biz, TPAO teklifini hazırlarken, “Çalışma Süresi” maddesi içindeki “Çalışılmış Sayılan Süreler” düzenlemesine, aynı zamanda Hafta Tatiline Hak Kazanabilmek İçin Çalışılmış Sayılan Süreleri de ilave etmiştik. YHK da, TPAO'nun “Çalışma Süresi” maddesini, teklifimizde yer alan “5 işgünü aşmayan ücretsiz izin günleri” ibaresini



çıkartarak, fakat “Hafta Tatili Günü Ödenecek Ücret” maddesindeki “Hafta Tatiline Hak Kazanabilmek İçin Çalışılmış Sayılan Süreler” düzenlemesini de eskisi gibi bırakarak maddeyi düzenledi. Yani TPAO sözleşmesinde hafta tatili bakımından çalışılmış sayılan sürelerde “5 işgününe kadar ücretsiz izinler” çalışılmış sayılmaya devam edilecek.

Aynı YHK, BOTAŞ sözleşmesinin “Hafta Tatili ve Ücreti” maddesindeki “5 işgününe kadar ücretsiz izinler” in çalışılmış sayılacağına dair bu hükmünü ise nedenini bilemediğimiz bir şekilde sözleşmeden çıkartmıştır.

Böylece 4857 sayılı İş Yasası daha henüz yürürlüğe girmezden önce bile bu iki işletmede sendikamıza kabul ettirilmeye çalışılan Fazla Çalışma düzenlemesi YHK eliyle gerçekleştirilmiş oldu. Her iki işletmede de işin kapasitesine oranla son derece az çalışan sayısı ile ve bu nedenle de tümüyle fazla çalışmaya dayalı yönetim tarzıyla genel işgücü maliyetlerinde ciddi tasarruf sağlanmış oldu. Bilinçli olarak tercih edilen eksik istihdam ve fazla çalışma modeline dayalı bu sistemde emek sömürüsü çok daha üst boyutlara çıkmaktadır.

Toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmiş normal 40 saatlik çalışma haftaları, sistematik olarak bu sürenin iki misline çıkabilmekte, günlük 8 saati aşan çalışmaların %100 fazlasıyla ödenmesi halinde dahi işgücü maliyetleri son derece düşük kalabilmekteydi.

Sermayenin talepleri doğrultusunda, tümüyle insan emeğinin daha fazla, daha da fazla sömürüsüyle sürdürülen bu sistem için, işgücü maliyetlerini daha da geriletmenin bir formülü olarak İş Yasasında getirilen düzenlemeyle “haftalık 45 saati aşan çalışmaların” ancak fazla çalışma sayılacağı, 40’la 45 saat arasındaki çalışmanın ise fazla sürelerle çalışma sayılacağı ve tabii ki çok daha az bir ödemenin yapılacağı bir hale bu nedenle dönüştürülmüştür.

Sendikamız kapsamında mevcut toplu iş sözleşmelerin hemen hemen bütününde, fazla çalışmaların günlük çalışma süresinin üzerindeki çalışmalar için söz konusu olduğu ve fazla çalışmaya ilişkin ödemelerin de günlük çalışma süresini aşan çalışmalar için yapılacağına dair düzenlemeler sözleşmelerde varlığını korumakta ve bu konuda sermayenin her sözleşme sürecinde yarattığı 4857’ye uygun şekilde düzenleme yapma baskılarına rağmen toplu iş sözleşmelerinde hiçbir değişiklik yapılmamaktadır. Ancak yeni örgütlenen ve ilk defa toplu sözleşme yapılan işyerlerinin bir kısmında işyerindeki uygulama gereği 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılacağı düzenlemesi yapılmak durumunda kalmıştır.

2009 YILINDA İMZALANAN ÖZEL SEKTÖR SÖZLEŞMELERİ

TETRA-PAK PAKETLEME SAN. VE TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

İzmir Şubemize bağlı işyerinde toplu iş sözleşmesi 4.12.2008 tarihinde imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile 1.729.-TL. olan ortalama ücret üzerine 1. yıl yıllık enflasyon oranından 1 (bir) puan eksiltilerek, 2.yıl yıllık enflasyon oranına 1,5 (bir buçuk) puan ilave yapılarak ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Sosyal yardımların sözleşmenin 1. yılında % 15 ile %30 arasında değişen oranlarda, 2.yılında 2. yıl ücret zammı oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

ETAP MAKİNA KALIP VE PLASTİK SAN. A.Ş. Sözleşmesi :1.1.2009-31.12.2010

İzmir Şubemize bağlı işyerinde toplu iş sözleşmesi 8.1.2009 tarihinde imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile 893.-TL. olan ortalama ücret üzerine 1.yıl enflasyon oranı olan %10,06 oranında, 2.yıl yıllık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Sosyal yardımların sözleşmenin 1. yılında %2 ile %5 arasında değişen oranlarda, 2.yılında 2. yıl ücret zammı oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

ARILI PLASTİK SANAYİİ A.Ş TOPLU İŞ Sözleşmesi: 1.9.2008-31.8.2010

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan işyerinde 19.1.2008 tarihi için almış olduğumuz grev uygulama kararı, 15.1.2009 tarihinde anlaşma sağlanması üzerine uygulama başlamadan kaldırılmıştır. 1.9.2008-31.8.2010 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ile 1.149.-TL. olan ortalama ücret üzerine 1. yıl için 100.- YTL, 2. yıl için yıllık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Yapılan anlaşma sonucunda, Sosyal Yardımlar sözleşmenin 1.yılında %8 ile %12 arasında değişen oranlarda ve 2. yıl için yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

MEHMETÇİK VAKFI TUR. PET. İNŞ. SAĞ. GIDA VE TİC. LTD. ŞTİ. Sözleşmesi: 1.10.2008-31.9.2010

İstanbul 2 Nolu Şube kapsamında 204 üyemizin çalıştığı işletmede toplu sözleşme 3. defa YHK yenilenmiştir. Benzin istasyonu olarak Tuzla ve Maslak'ta faaliyet gösteren grev yasağındaki işletmede işveren, her sözleşme döneminde olduğu gibi bu dönem de kar amaçlı değil yardım amaçlı bir işletme olduklarından bahisle hiçbir konuda yaklaşım göstermediğinden sözleşme 15.1.2009 tarihinde YHK tarafından yenilenmiştir. Sözleşme ile 6 aylık dönemler halinde %6, %6, %6, %5 ücret zammı



belirlenmiştir. Bu dönem ilk kez talebimiz olan %10 Gece Zammı sözleşmeye girmiş, ayrıca yılda 30 günlük ücret tutarında olan İkramiye, 34 günlük ücrete çıkarılmış, Yıllık Ücretli İzin süreleri de ilk iki kademe 1 işgünü son kademe 2 gün artırılmıştır. Sosyal haklar ise %13- 40 arası artırılmıştır.

FRENTEK BALATACILIK OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan ve ortalama ücretin 798.-TL olduğu işyerinde toplu sözleşme 19.1.2009 tarihinde imzalanmıştır. Sözleşme ile 1. yıl zammı 150.-TL seyyanen (%18,79' a isabet etmektedir) 2. yıl zammı ise yıllık enflasyon oranı olarak belirlenmiştir. Bu sözleşme ile sosyal paket ve diğer parasal haklar artırılarak eski sözleşmedeki miktarlar esas alınmıştır.

ÜROSAN KİMYA SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.9.2008-31.8.2010

İstanbul 1 Nolu Şube kapsamında bulunan işyerinde 1.9.2008-31.8.2010 dönemi için 21.1.2009 tarihinde imzalanmıştır. Sözleşme Öncesi ortalama ücretlerin 1.268.TL olduğu işyerinde 1.yıl 100.-TL, 2.yıl, yıllık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Sosyal yardımların % 5 oranında artırılarak 2.yıl yıllık enflasyon oranında artırılması konusunda anlaşmaya varılmıştır.

SANDOZ GRUP SAĞLIK ÜRÜNLERİ İLAÇLARI SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

İstanbul 1 Nolu Şube kapsamında bulunan, yeni örgütlendiğimiz 131 üyemizin çalıştığı bu işyerinde toplu iş sözleşmesi 1.1.2009-31.12.2010 dönemi için 23.1.2009 tarihinde bağitlanmıştır. Sözleşme Öncesi ortalama ücretin 1.970.-TL olduğu bu işyerinde, 1.yıl ortalama %4,5 oranına tekabül eden iyileştirme ve % 9 olan ücret zammı artışı ortalama ücretlerde %14 oranında artış yaratmıştır. Sosyal Yardım uygulamasının olmadığı bu işyerinde İzin için 400.-TL, Bayram için 250x2=500.-TL, Yakaçak için 475.-TL, Gıda için 275.-TL olmak üzere toplam 1.650.-TL, Sosyal Yardım maddesi sözleşme konusu haline gelmiştir. Bu yardımların 2. yıl, yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

NOVARTİS SAĞLIK GIDA VE TARIM ÜRÜNLERİ SAN.VE TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

İstanbul 1 Nolu Şubemiz kapsamındaki 135 üyemizin çalıştığı işyerinde 1.1.2009-31.12.2010 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi 26.1.2009 tarihinde imzalanmıştır. Ortalama ücretin 2.060.-TL olduğu işyerinde, sözleşmenin 1. yılında düşük ücretli-

lere daha yüksek oranda ücret artışı sağlamak için, aylık ücreti 2.000.-TL ve altında olanlara 200.-TL, 2.000.-TL'nin üzerinde ücreti olanlara ise %10 oranında ücret zammı kararlaştırılmıştır. Böylelikle 1. yıl için ortalama %11,46 oranında ücret artışı sağlanmıştır. 2. yıl için %10'a kadar enflasyon uygulanacağı, ancak enflasyonun bu oranı aşması halinde ise aradaki farkın %80'inin, %10 oranına ilave edilerek uygulanması karar altına alınmıştır. Sosyal paketteki artışın 1. yıl %18,5 , 2.yıl ücret zammı oranında yapılacağı belirlenmiştir.

ROTOPAŞ AMBALAJ SAN.VE TİC.A.Ş. Sözleşmesi:1.1.2009-31.12.2010

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan 38 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1.308.-TL olduğu işyerinde 2. dönem toplu iş sözleşmesi 23.3.2009 tarihinde imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile 1. yıl 1.6 ay için %4 oranında ücret zammı, takip eden 2. 3. ve 4. 6 aylar için de 6'şar aylık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kabul edilmiştir.

Bu sözleşme ile izin, giyim, yeni yıl yardımı ve bayram gibi devamlılık arz eden sosyal yardımların da %10 oranında artırılması karar altına alınmıştır.

CAMBRO ÖZAY PLASTİK SANAYİ ve TİCARET A.Ş Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Gebze Şube kapsamında bulunan bu işyerinde toplu iş sözleşmesi 1.1.2009-31.12.2010 dönemi için 1.4.2009 tarihinde bağışlanmıştır. Sözleşme öncesi ortalama ücretin 808.-TL olduğu bu işyerinde 1.yıl 75-TL, 2.Yıl yıllık enflasyon artı 2 puan refah payı oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Sosyal Yardımların 1. yıl %10 ile %20 arasında değişen oranlarda, 2. yıl yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır. 3,5,8,10 hafta olan ihbar öneleri 4,6,9,11 hafta olarak artırılmıştır.Eski sözleşmede yer almayan aylık 15.-TL aile zammı bu sözleşme ile kayıt altına alınmıştır. Sırasıyla 15,21,27 işgünü olan izin süreleri 16,22,27 işgünü olarak artırılmıştır. Ayrıca Hafta Tatili çalışmasında ücret, toplam 4 yevmiyeye çıkarılmıştır.

STOROPACK AMBALAJ SAN. İÇ VE DIŞ TİC.A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Aliağa Şubemiz kapsamında bulunan 45 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 938.-TL olduğu işyerinde, 2. dönem toplu sözleşme görüşmelerinde 8.4.2009 tarihinde anlaşma sağlanmıştır. 1.1.2009-31.12.2010 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ile 1. yıl için ücret zammı yapılmaması, 2. yıl 1. ve 2. 6 aylar için %7 oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.



Yapılan anlaşma sonucunda, Sosyal Yardımlar 1. yıl için %10 ile %50 oranlarında artırılmıştır.

ATAŞ ANADOLU TASFİYEHANESİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Mersin Şubemiz kapsamında bulunan 31 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 2.552.-TL olduğu işyerinde toplu sözleşme görüşmelerine 3.12.2008 tarihinde başlanmış ancak müzakere ve resmi arabulucu sürecinde bir anlaşmaya varılamadığından ve işyeri grev yasağı kapsamında bulunduğundan 27 Şubat 2009 tarihinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvuruda bulunulmuştur.

YHK'nın 9.4.2009 tarihinde bağittlediği 1.1.2009-31.12.2010 yürürlük tarihli sözleşme ile parasal konularda her zaman olduğu gibi işveren talepleri dikkate alınarak 1.yıl 1.6 ay için %7, 2. 6 ay için % 6, 2. yıl 1. 6 ay için %5, 2. 6 ay için %5 oranlarında ücret zammı yapılmıştır.

Bağitlanan sözleşme ile Yemek hariç diğer tüm parasal maddelerde her iki yıl için aynı miktarda olmak üzere devamlılık arz eden maddelerde %5 ile %11 oranında, olaya bağlı ödemelerde ise %5 ile % 64 oranlarında artış yapılmıştır.

ERTUĞRUL TÜRKER; EMPERYAL VE İTİMAT İLAÇ KAPSULLERİ FB. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

İstanbul 1 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan 34 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1595.-TL olduğu işletmede 21.4.2009 tarihinde anlaşma sağlanmıştır. 1.1.2009-31.12.2010 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ile mevcut ücret üzerine 1. yıl için % 7,5, 2. yıl için yıllık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Yapılan anlaşma sonucunda, Sosyal Yardımların 1. yıl için %10 , 2. yıl için yıllık enflasyon oranında artırılması sağlanmıştır.

EREKS KOFRET VE KAŞE İMALATI BERATİ YAMAN Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

İstanbul 1 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan 5 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1.119.-TL olduğu işyerinde 21.4.2009 tarihinde anlaşma sağlanmıştır. 1.1.2009-31.12.2010 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ile mevcut ücret üzerine 1. yıl için % 7,5, 2. yıl için yıllık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Yapılan anlaşma sonucunda, Sosyal Yardımların 1. yıl için %10 , 2. yıl için yıllık enflasyon oranında artırılması sağlanmıştır.

BASF TÜRK KİMYA SANAYİ ve TİCARET A.Ş TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ: 1.1.2009-31.12.2010

Gebze Şube kapsamında bulunan bu işyerinde toplu iş sözleşmesi 1.1.2009-31.12.2010 dönemi için 24.4.2009 tarihinde bağitlanmıştır. Sözleşme öncesi ortalama ücretin 1.443.-TL olduğu bu işyerinde 1.yıl saat ücretleri 4.-TL'nin altında olanların bu seviyeye çekilerek 1.yıl için %7 oranında ücret zammı yapılması, 2. yıl ise yine aynı grubun saat ücretleri 5.-TL yapılarak yıllık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Sosyal Yardımların 1. yıl yıllık enflasyon oranı olan %10,06 oranında 2. yıl yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

JOTUN TOZ BOYA TİC. VE SAN. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Trakya Şubemiz kapsamında bulunan 65 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1.203.-TL olduğu işyerinde, toplu sözleşme görüşmelerinde 27.4.2009 tarihinde anlaşma sağlanmıştır. 1.1.2009-31.12.2010 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ile 1. yıl için ücret zammı yapılmaması, 2. yıl gerçekleşen enflasyon oranına %1 refah payı ilavesi ile bulunacak oran kadar ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Yapılan anlaşma sonucunda, Sosyal Yardımların da 1. yıl artırılmaması 2. yıl için ise 2. yıl ücret zammı oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

PİMAŞ PLASTİK İNŞAAT MALZEMELERİ A.Ş Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Gebze Şube kapsamında bulunan bu işyerinde toplu iş sözleşmesi 1.1.2009-31.12.2010 dönemi için 29.4.2009 tarihinde bağitlanmıştır. Sözleşme Öncesi ortalama ücretin 1.247.-TL olduğu bu işyerinde 1.yıl 1.6 ay için %4,4 oranında ,takip eden altı aylık dönemlerde 6 aylık enflasyon oranlarında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Sosyal Yardımların 1. yıl yıllık enflasyon oranı olan %10,06 oranında 2. yıl yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

DEVA HOLDİNG'E BAĞLI İŞYERLERİ Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Geçtiğimiz yıl kapanan Deva İlaç'tan nakil gelen bir kısım üyemizin de çalıştığı Deva Holding'e bağlı Topkapı/İstanbul'daki **Carlo Erba İlaç Fabrikası A.Ş** işyerini, Çerkezköy/Tekirdağ'da kurulu **Deva Holding Çerkezköy İlaç Üretim Tesisleri ve Depa İlaç Aktif Maddeleri ve Pazarlama A.Ş** işyerini, Köseköy İzmit'te kurulu **Detaş Am-**



balaj ve Kimya Sanayii A.Ş işyerlerinde toplam 223 üyemizi kapsayan İstanbul 1 Nolu ve Kocaeli Şubeleri kapsamındaki işyerleri için 1.1.2009-31.12.2010 dönemi toplu iş sözleşmesi 30.4.2009 tarihinde bağitlanmıştır.

Birbirinden farklı düzenlemelerin uygulandığı bu işyerleri için Carlo Erba İlaç Fabrikası işyerinin eski toplu iş sözleşmesi metni üzerinden tek bir toplu iş sözleşmesi metni oluşturulmuştur. Bu sözleşme ile işyerinde sendika üyesi işçilerin en düşük aylık ücretinin 1.050.-TL olması kararlaştırılmış 1.1.2009 itibarı ile aylık ücretlere 1995=100 bazlı İTO üç aylık yaşanmış enflasyon oranında ücret zammı uygulandıktan sonra aylık ücretlere 50.-TL zam yapılması kararlaştırılmış, 1.4.2009 tarihinden itibaren her üç ayda bir üçer aylık endeks artışı oranında ücret zammı yapılacağı ve iki yıllık yürürlük boyunca sistemin devam edeceği anlaşılmasına varılmıştır.

İmzalanan sözleşme ile Carlo Erba toplu iş sözleşmesinde yer alan sosyal haklar esas alındığında %11-%51 arasında değişen oranlarda artışlar sağlanmıştır. Bu sosyal yardımların hiç olmadığı (Çerkezköy işyeri) veya son derece düşük olduğu Detaş işyerleri açısından artış oranları son derece yüksek olmuştur. Sosyal yardımların 2. yıl artışı yıllık enflasyon oranındadır.

TÜPRAŞ TÜRKİYE PETROL RAFİNERİLERİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Toplam 3575 üyemizin çalıştığı işletmede TİS görüşmelerine 23.12.2008 tarihinde başlanmış ve uyuşmazlık sonrası YHK sürecinde 1.5.2009 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Ortalama ücretin 2.050.-TL olduğu işletmede, 1.1.2009-31.12.2010 yürürlük tarihli sözleşme ile 1. 6 ay için %5,25 sonraki 6 aylık dönemlerde de enflasyon oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Parasal haklar da 1.yıl ortalama %16 oranında, 2. yıl enflasyon oranında artırılmıştır.

PETKİM PETROKİMYA HOLDİNG A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Aliağa Şubemiz kapsamında bulunan Petkim'in, 16.3.2007 tarihinde başlatılan özelleştirme süreci, 30.5.2008 tarihinde Socar&Turcas Petrokimya A.Ş.'ye devriyle son bulunmuştur. Devir sonrası 500'e yakın sayıda üyemiz 4/C uygulaması ve emeklilik nedeniyle işten ayrılmak durumunda kalmıştır. Şubat 2009'da 240 teknisyenin işe alınmasıyla birlikte üye sayımız 1994 olmuştur.

Devir sonrası Kiplas İşveren Sendikasına üye olan Petkim' de toplu sözleşme görüşmelerine 23.12.2008 tarihinde başlanmıştır.

Petkim' de, İş Değerlendirmesine bağlı olarak 1997 yılından itibaren uygulanmakta olan "Ücret Skalası"nın 2006 yılından itibaren işe alınanlara uygulanmamış olması

nedeniyle oluşan ücret farklılığı bu dönem TİS sürecinin en önemli konusuydu. Bu durumdaki 480 üyemizin sözleşme öncesi ortalama ücreti 1.080.-TL iken, ücret skalasının uygulandığı 2006 yılı öncesi işe girmiş olan üyelerimizin ortalama ücreti 2.073.-TL idi.

1.1.2009-31.12.2010 yürürlük tarihli sözleşme, uyuşmazlık aşaması sonrası YHK sürecinde taraflarca 6.5.2009 tarihinde imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile;

Ücretlere, 1.6 ay için: %5, sonraki 6 aylık dönemlerde de enflasyon oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır.

Sözleşme ile 1.6 ay zammından sonra, ayrıca 2006, 2007 ve 2008 yıllarında işe giren ve ücret skalası uygulanmayan üyelerimize 200.-TL/Ay ücret zammı yapılması kararlaştırılmış, 1.7.2009 tarihinde ise, 2.6 ay ücret zammı uygulamasından sonra 2006, 2007 ve 2009 yıllarında işe giren üyelerimize 75.-TL/Ay, 2008 tarihinde işe giren üyelerimize ise 25.-TL/Ay ayrıca ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. 1.1.2010 tarihinde ise 2009 yılında işe girmiş olan üyelerimize 3.6 ay ücret zammı uygulamasından sonra ayrıca 75.-TL/Ay ücret zammı yapılacağı da karar altına alınmıştır. Böylelikle 2006 yılından sonra işe girmiş üyelerimizin düşük ücretleri ciddi ölçüde iyileştirilmiştir.

Yapılan anlaşmayla, sözleşmedeki tüm parasal haklarda 1. yıl %15 oranında, 2.yıl ücret zamları oranında artış sağlanmıştır. Petkim'in kamu sektöründen gelen yıllık 112 günlük ikramiyesinin de, sözleşmenin 2. yılında 120 gün üzerinden ödenmesi kararlaştırılmış, bunun için de 10 işgünlük mazeret izni, 8 işgününe indirilmiştir.

TOROS TARIM SAN. VE TİC.A.Ş Sözleşmesi : 1.1.2009-31.12.2010

Ceyhan-Adana ve Mersin'de kurulu bulunan ve Adana ve Mersin Şubelerimiz kapsamında bulunan Toros Tarım San. ve Tic. A.Ş işletmesinde 7.4.2009 tarihinde işverenin görüşmelerde her iki yıl içinde hiçbir ücret artışı yapmayacağını belirtmesi üzerine başlatmış olduğumuz ve 32 gün süren grev uygulaması, 9.5.2009 tarihinde anlaşma sağlanması üzerine sona erdirilmiştir.

1.1.2009-31.12.2010 tarihlerini kapsayan 2 yıl süreli toplu iş sözleşmesi ile ortalama ücretin 1.665.-TL olduğu işletmede 1. yıl için ortalama ücrette %6 oranına karşılık gelen 100.-TL seyyanen, 2. yıl içinse yıllık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. İmzalanan sözleşme ile Sosyal Yardımlar da 1. yıl % 6 oranında, 2. yıl yıllık enflasyon oranında artırılmıştır.



EGE KİMYA SANAYİ ve TİCARET A.Ş SÖZLEŞMESİ: 1.1.2009-31.12.2010

İstanbul 1 Nolu Şube ve Kocaeli Şubeleri kapsamında bulunan Ege Kimya San. ve Tic. A.Ş. işletmesinde 1.1.2009-31.12.2010 yürürlük süreli sözleşme 13.05.2009 tarihinde imzalandı. Ortalama ücretlerin 930.-TL olduğu bu işyerinde 1. 6 ay için %5,37 oranına denk gelen 50.-TL ücret zammı yapılması, takip eden 6'şar aylarda da 6 aylık enflasyon oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır.

Sosyal yardımlar 1. 6 ay için %5,37 oranında artırılmış, takip eden 6 aylık dönemlerde ücret zammı oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

EGESİL KİMYA SANAYİ ve TİCARET A.Ş SÖZLEŞMESİ: 1.1.2009-31.12.2010

Kocaeli Şube kapsamında bulunan işyerinde 1.1.2009-31.12.2010 dönemi için sözleşme 13.05.2009 tarihinde imzalandı. Ortalama ücretlerin 859.- TL olduğu bu işyerinde 1. 6 ay için %5,82 oranına denk gelen 50.-TL ücret zammı yapılması, takip eden 6'şar aylarda da 6 aylık enflasyon oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Sosyal yardımlar 1. 6 ay için %5,82 oranında artırılmış, takip eden 6 aylık dönemlerde ücret zammı oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

İMECE PLASTİK TARIM İNŞAAT TAAHHÜT PETROL ÜRÜNLERİ VE GIDA SAN. TİC. A.Ş. SÖZLEŞMESİ: 1.1.2009-31.12.2010

Mersin şubemiz kapsamında 36 üyemizin çalıştığı işyerinde, 2. dönem toplu iş sözleşmesi 14.5.2009 tarihinde imzalanmıştır. 1.1.2009-31.12.2010 yürürlük tarihli sözleşme ile ortalama 1.122.-TL olan ücretlere 1. 6 ay %5, 2. 6 ay %5 oranında, 2. yıl ise yıllık enflasyon oranına 1 puan eklenmesi suretiyle bulunacak oranda zam yapılması kararlaştırılmıştır. Toplam 2.605.-TL olan Giyim, Bayram ve Konut Ödentisi ise 1. yıl %22,5 artışla 3.193.-TL olarak belirlenmiştir. Tüm parasal maddelerin 2. yıl artışları ücret zammı oranına bağlanmıştır.

İRİTER ERKURT OTOMOTİV YAN SANAYİ VE TİCARET A.Ş. SÖZLEŞMESİ: 1.1.2009-31.12.2010

Bursa Şubemizin yeni örgütlendiği 73 üyemizin çalıştığı işyerinde 16.2.2009 tarihinde toplu sözleşme görüşmeleri, uyuşmazlık aşamasından sonra 28.5.2009 tarihinde imzalanarak anlaşmayla sonuçlanmıştır. 1.1.2009-31.12.2010 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesiyle ortalama 790.-TL olan ücretlere 1. yıl 1. 6 ay için 70.-TL/Ay , 2. 6 ay için 25.-TL/Ay, 2. yıl için de önce yıllık enflasyon oranında ücretlerin artırılması, daha sonra 15.-TL/Ay ilave edilmesi kararlaştırılmıştır.

İzin, Giyim ve Bayram Ödentisi olarak 1.yıl 375.-TL, Yakacak Ödentisi olarak, 500 m³ doğalgazın bedeli ile yılda 2 defa gıda paketi verileceği sözleşmede yer almıştır. Üyelerimize sözleşme ile 2 ikramiye ödenmesi de karar altına alınmıştır.

MUTLU AKÜ VE MALZEMELERİ SAN. VE TİC. A.Ş. SÖZLEŞMESİ: 1.1.2009-31.12.2010

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan 453 üyemizin çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi 1.6.2009 tarihinde imzalanmıştır. Ortalama 1.173.-TL olan ücretlere 1. yıl için ortalama %13,67 oranında zam yapılmıştır. Düşük ücretli üyelerimize daha yüksek oranda ücret artışı sağlayabilmek için, 752.-TL'nin altında ücret alanlara 130.-TL/Ay, 752 ile 1.603.-TL arasında ücreti olanlara 160.-TL/Ay, 1603.-TL 'nin üzerinde ücret alanlara ise yıllık enflasyon oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Sözleşmedeki tüm parasal haklar 1. yıl %12 oranında artırılmış, 2. yıl da enflasyon oranında artırılacağı belirlenmiştir.

BAYER TÜRK KİMYA SANAYİ LTD.ŞTİ. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Gebze'de 52, Topkapı'da 310 olmak üzere toplam 362 üyemizin çalıştığı işletmede bugüne kadar iki ayrı işyeri olarak sözleşme yapıyordu. Bayer gurubunun yeniden yapılanması sonucu birleşen diğer şirketlerle birlikte toplam çalışan sayısının 1475'e ulaşması sonucu yetki başvurusunda bulunulmamıştır. İşveren şirketle yapılan görüşmeler sonucu imzalanan sözleşme ile Gebze'de ortalama 3.200.-TL, Topkapı'da 2.091.-TL olan ücretlere 1. 6 Ay için 140.-TL/Ay ücret zammı yapılmıştır. Diğer 6 aylık dönemler için 6 aylık enflasyon oranında zam yapılacağı, 1.1.2003 tarihinden sonra işe girenlere ise 3. 6 ay için ayrıca 20.-TL/Ay ilave zam yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Sosyal Paket Gebze işyerinde %8,7 artışla 8.250.-TL olmuştur. Topkapı işyerinde ise (20 günlük ücret tutarındaki İzin Ödentisi hariç) 4.750.-TL olarak belirlenen sosyal paket miktarında 2003 tarihinden sonra işe girenler için %17 oranında , 2003'ten önce işe girmiş üyeler için de % 3,2 oranında artış sağlamıştır.

DYO BOYA FABRİKALARI SANAYİ VE TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.1010

İzmir'de 130, Gebze'de 159 olmak üzere toplam 289 üyemizin çalıştığı işletmede sözleşme görüşmelerine 18.12.2008 tarihinde başlanmıştır. Ekonomik kriz gereğiyle sözleşme görüşmelerinin hemen öncesinde toplam 21 üyemizin işten çıkarıldığı işletmede toplu iş sözleşmesi 5.6.2009 tarihinde imzalanmıştır.



İmzalanan sözleşme ile ortalama ücretin 1.205.-TL olduğu Gebze fabrikasında 1. yıl %7,5, 950.-TL olduğu İzmir fabrikasında ise aylık ücreti 1.000.-TL'ye kadar olanlara 75.-TL, 1.000.-TL ve daha fazla olanlara %7,5 zam kararlaştırılmıştır. Sözleşmenin 2. yılı için yıllık enflasyon oranında zam yapılacağı, ancak şirketin 2009 yılı Faaliyet Karlılığının %4 olması halinde bu orana 2,5 puan daha ilave edileceği de hüküm altına alınmıştır.

Sosyal hakların 1. yıl %4, 2. yıl ücret zammı oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

BORNOVA MATBAA MÜREKKEPLERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Eski ünvanı Dyo Matbaa Mürekkepleri San. ve Tic. A.Ş olan 96 üyemizin çalıştığı işyerinde sözleşme Dyo Boya sözleşmesi ile aynı tarihte ve İzmir işyeri şartlarında bağitlanmıştır.

POLİMER KAUÇUK SAN. VE PAZARLAMA A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

İstanbul 1 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan 886 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 791.-TL olduğu işletmede 11.6.2009 tarihinde anlaşma sağlanmıştır. 1.1.2009 - 31.12.2010 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ile ortalama ücret üzerine 1. yıl için 90.-TL. seyyanen, 2. yıl için yıllık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Ücretlerin 1. yıl ortalama %11,4 oranında arttığı işyerinde, sosyal yardımların birinci yıl için %11 ile %15 arasındaki oranlarda, ikinci yıl için ise yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

OSEL İLAÇ SANAYİ VE TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.2.2009-31.1.2011

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamındaki bu işyeri için iflas kararı verildiğinden, işverenle müzakere yapılamamış, daha sonra taraf olan iflas masası da kararın kesinleşmediğinden bahisle herhangi bir teklif sunamamıştır. İşyerinin grev yaşağında olması nedeniyle sözleşmenin yenilenmesi için yasa gereği YHK'ya başvuruda bulunulmuş ve 23.7.2009 tarihinde de YHK tarafından yenilenmiştir.

Sözleşme ile yasal olan ihbar süreleri 1'er hafta artırılmış, Kıdem Tazminatı 35 güne çıkarılmış, Fazla Çalışma Ücreti %50'den, %60'a çıkarılmış, Gece Çalışma Zammı %5'ten, %10'a çıkarılmış, İkramiye 30 günden, 40 güne çıkarılmış, Yıllık İzin süreleri 2'şer işgünü artırılmıştır. Servisten kısmen veya hiç yararlanamayanlara taşıt ücreti de getirilmiştir.

Sözleşme ile aylık ücreti 1.000.-TL'nin altında olanlara 6 aylık dönemler için %5, %4, %5, %4 ücret zammı, aylık ücreti 1.000.-TL ve üstünde olanlar için de 6 aylık dönemler için %3, %2, %3, %2 ücret zammı belirlenmiştir.

GÜBRE FABRİKALARI T.A.Ş Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Yarımca/Kocaeli'de kurulu Kocaeli Şubemiz kapsamında bulunan Gübre Fabrikaları T.A.Ş işyerinde 12.08.2009 tarihi için almış olduğumuz grev uygulama kararı, 11.08.2009 tarihinde anlaşma sağlanması üzerine uygulama başlamadan kaldırılmıştır.

Ortalama ücretin 1.383.-TL. olduğu işyerinde düşük ücret alan 83 üyemizin ücretlerinde iyileştirme yapıldıktan sonra 1. yıl 1.6 ay için %3, 2.6 ay için % 5,5 oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmış ve böylece sözleşme ile ortalamada % 12'ye varan ücret artışı sağlanmıştır. 2. yıl için de 6'şar aylık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

İmzalanan sözleşme ile sosyal yardımların da, ücret zamları oranında artırılması kabul edilmiştir.

AKMELTEM POLİÜRETAN SANAYİ VE TİCARET A.Ş Sözleşmesi: 1.5.2009-30.4.2011

İstanbul 2 Nolu Şube kapsamındaki işyerinde 1.5.2009-30.4.2011 yürürlük dönemi için toplu iş sözleşmesi 4.9.2009 tarihinde imzalanmıştır. Ücretlere ve sosyal yardımlara 1. yıl için %9 oranında zam yapılması, 2.yıl için 1.5.2009-30.4.2010 dönemine ait 2003=100 bazlı TÜİK Tüketici Fiyatları Genel İndeksinin bir önceki yılın aynı ayına göre değişimi oranına 2 puan refah payı ilavesi ile bulunacak oranda zam yapılması kararlaştırılmıştır.

POLİFEN KİMYA SANAYİ ve TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

Gebze Şubemiz kapsamında 26 üyemizin çalıştığı ve 770.-TL aylık ortalama ücretin olduğu işyerinde 30.9.2009 tarihinde sözleşme imzalanmıştır. Bu işyerinde 1. 6 ay için 37.-TL zam yapılmasına, 2.6 ay için de enflasyon oranında zam yapıldıktan sonra 1.10.2009 tarihinde aylık ücretlere ayrıca 8.-TL ilave edilmesine karar verilmiştir. Takip eden 6 aylık dönemlerde de enflasyon oranında zam yapılması hüküm altına alınmıştır. Sözleşme ile aylık çıplak ücreti 800.-TL ve altında olanlara her ay ilave 1 yevmiye ödeme yapılması, takip eden dönemlerde de bu miktarın ücret zamları oranında artırılarak o miktarın altında kalanlara ilave 1 yevmiye ödenmesine devam edileceği belirtilmiştir.



2 olan ikramiye sayısı, sözleşmenin 2. yılında 3'e çıkarılmış, Bayram ve Yakacak Ödentileri %26 oranında, İzin Ödentisi ve diğer ödentiler ise %12-18 arası oranlarda artırılmıştır.

İSTANBUL ENERJİ SANAYİ ve TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.3.2009-28.2.2011

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan 38 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 974.-TL olduğu İstanbul Enerji San. ve Tic. A.Ş. işletmesinde toplu sözleşme görüşmelerine 23.03.2009 tarihinde başlanmış ancak toplu sözleşme müzakere sürecinde çoğunluğu parasal maddelerde anlaşmaya varılamadığından ve işletme grev yasağı kapsamında olduğundan toplu iş sözleşmesini bağitlaması için 17.07.2009 tarihinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvuruda bulunulmuştur.

29.9.2009 tarihinde YHK tarafından bağitlanan 01.03.2009-28.02.2011 yürürlük tarihli sözleşme ile ücret zammı altı aylık dönemlerde olmak üzere 1.altı aylık dönem için %5, takip eden dönemler için ise % 4 olarak belirlenmiştir. Sosyal Ödentiler de her iki yıl için aynı miktarlarda ve mevcut rakamlar % 8 ile % 15 oranında artırılmıştır.

MECAPLAST OTOMOTİV ÜRÜNLERİ SAN. TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.7.2009-31.12.2011

Gebze şubemiz kapsamında bulunan ve 2. dönem sözleşmesi imzalanan toplam 285 üyemizin çalıştığı işletmede 3.7.2009 tarihinde başlayan toplu sözleşme görüşmelerinde, işveren ve Kiplas'ın 1. dönem sözleşmenin 3 yıllık bağitlanmasından hareketle, bu dönem için de 3 yıllık olmasında ısrarlı olmaları, mevcut 2 ikramiyenin ancak 3. yılda 3'e çıkarılmasında ve % 75 olan fazla mesai oranının da ancak imza tarihinden sonra %100'e çıkarılmasında ısrarlı olmaları ve ücret zammı konusunda da anlaşmaya varılamaması sonucu sendikamızca 6.1.2010 tarihinde grev uygulama kararı alınmıştır.

Sözleşme, 6.1.2010 günü işverenin yeni teklifleri üzerinden yapılan görüşme sonucu henüz greve çıkılmadan imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile;

- Yürürlük süresinin 2,5 yıl olması,
- Fazla çalışma ücretinin %100 olması,
- İkramiyelerin 2010 yılı için 3 adet, 2011 yılı için ise 4 adete çıkarılması,
- Poliüretanda çalışanlara da %10 oranında prim verilmesi,
- İhbar önelllerinde 1'er hafta artış yapılması,
- Kıdem Teşvik günlerinin 2'şer gün artırılması kararlaştırılmıştır.

Ortalama 950.-TL olan ücretlere ilk 6 aylık dönem için 50.-TL, 1.1.2010'da başlayan bir yıllık dönem için 100.-TL, 1.1.2011'de başlayan bir yıllık dönemde 2010 yılı yıllık enflasyonu oranında zam yapılması taraflarca imza altına alınmıştır.

Sözleşme ile Aile, İzin, Bayram, Yakacak ve Erzak Ödentilerinde %25-50 arasında, diğer ödentilerde ise, %11-25 arasında artış sağlanmıştır.

SÜPERLAS SÜPER LASTİK KAUÇUK VE PLASTİK SAN. ve TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.7.2009- 30.6.2011

Gebze Şubemiz kapsamında toplam 472 üyemizin çalıştığı işletmede yapılan görüşmelerde anlaşma sağlanamaması üzerine 13.1.2010 tarihi için grev uygulama kararı alınmıştır. Sözleşme, 13.1.2010 günü yapılan görüşmede anlaşma sağlanması üzerine grev başlatılmadan imzalanmıştır. 1.7.2009-30.6.2011 yürürlük tarihli sözleşme ile ortalama 1.080.-TL olan ücretlere %13'e gelen artışla 1. yıl için 135.-TL zam yapılması, ayrıca ücreti 850.-TL olan 46 üyemizin ücretlerinin de öncelikle 900.TL'ye çıkarılması ve 1. yıl zammının bu ücretler üzerine uygulanması sağlanmıştır.

2. yıl ücret zammının enflasyon+1 puan olması, 3'lü paketin 1. yıl %20 artırılması, diğer parasal hakların %13-20 arasında artırılması da kararlaştırılmıştır. Tüm parasal haklar 2. yıl ücret zammı oranında artırılabacaktır.

2010 YILINDA İMZALANAN ÖZEL SEKTÖR SÖZLEŞMELERİ:

BERİCAP KAPAK SANAYİ LTD. ŞTİ. Sözleşmesi: 1.1.2010-31.12.2011

101 üyemizin çalıştığı Gebze Şubemiz kapsamında yeni örgütlendiğimiz, işyerinde toplu iş sözleşmesi 26.1.2010 tarihinde imzalanmıştır. 1.1.2010-31.12.2011 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ile 1.yıl 120.-TL ücret zammı yapılması ve aylık ücreti 780.-TL'nin altında olan 40 üyemizin ücretinin öncelikle bu miktara çekildikten sonra ücret zammının uygulanacağı da karar altına alınmıştır. Böylelikle 1.yıl için ücretlerde %14,7 oranında artış sağlanmıştır. 2. yıl ücret zammı ve sosyal haklardaki artış için de Enflasyon +1 puan refah payı ilavesi esas alınmıştır.

Bu işyerinde örgütlenme öncesi uygulanmakta olan Gıda, Yakacak ve Bayram ödentilerinde %6-%75 arasında artış sağlanmış, İzin ve Tahsil Ödentisi uygulaması getirilmiş ayrıca, çalışma saatlerinin ilk yarısında 15 dakika, ikinci yarısında 10 dakikalık ara dinlenmesi, SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücretinin ödenmesi, Kıdem Teşvik Primi gibi çok sayıda yeni düzenleme de sözleşme metninde yer almıştır.



SODAŞ SODYUM SANAYİ A.Ş.Sözleşmesi: 1.1.2010-31.12.2012

İzmir Şubemiz kapsamında bulunan 63 üyemizin çalıştığı işyerinde 1.1.2010-31.12.2012 yürürlük süreli sözleşme 2.2.2010 tarihinde imzalanmıştır. 3 yıl süreli olarak imzalanan sözleşme ile ortalama 1.050.-TL olan ücretlere 1. yıl 60.-TL zam, 2. ve 3. yıllar için de enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

TEKNO KAUKUK Sanayisi A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2010-31.12.2011

176 üyemizin çalıştığı Gebze Şubemiz kapsamındaki işyerinde 1.1.2010-31.12.2011 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi 15.2.2010 tarihinde imzalanmıştır. Ortalama ücretin 1.014.-TL olduğu işyerinde ücretlere 1.6 ay için 90.-TL, 2.6 ay için Enflasyon+1 puan, 3. ve 4.6 aylar da Enflasyon+2 puan fazlası oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır.

Sözleşmede mevcut İzin ve Bayram Ödentilerinde %21 oranında, diğer parasal haklarda da %14-36 arasında artış sağlanmıştır. Ayrıca İhbar Önelllerinin son kademesi 1 hafta, Yıllık İzin Süreleri de 1 işgünü artırılmıştır.

SANDOZ SYNTEK İLAÇ HAMMAD. SAN. VE TIC. A.Ş Sözleşmesi: 1.1.2009-31.12.2010

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamındaki işyerinde, olumlu gelen tespit belgesine İşveren Sendikası'nın itirazı nedeniyle yetki belgesinin sendikamıza tebliği 25.8.2009 tarihine kadar uzamış ve sözleşme görüşmelerinin başlaması 2.9.2009 tarihini bulmuştur. 24.2.2010 tarihinde imzalanan sözleşme ile 1.yıl ücretlere ortalama %4,7 oranına denk gelen miktarda iyileştirme zammı uygulanması, bu şekilde oluşan ücretlere de 150.-TL ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. 2.yıl ücretlerin yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır. Sosyal haklar da %20-%30 arasında değişen oranlarda artmıştır.

ENDER KAUKUK ve PLASTİK SAN. LTD. ŞTİ. Sözleşmesi: 1.1.2010-31.12.2011

İstanbul 1 Nolu Şubemiz kapsamında, 18 üyemizin çalıştığı işyerinde 3.3.2010 tarihinde sözleşme imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile ortalama 1.389.-TL olan ücretlere 1. yıl 95.-TL zam yapılması, 2. yıl içinde yıllık enflasyon oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Sosyal haklar için 1.yıl %15'e varan oranda artış sağlanmış, 2. yıl için ise yıllık enflasyon artışı öngörülmüştür.

ÜROSAN MOBİLYA SANAYİ VE TİCARET A.Ş Sözleşmesi: 1.12.2009-31.12.2011

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan, 36 üyemizin çalıştığı ve ortalama çıplak ücretin 1.188.-TL olduğu işyerinde 8.3.2010 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşmeyle 1.yıl ücretlere 80.-TL zam yapılması, 2.yıl için de yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır. Tüm parasal haklar 1.yıl için yıllık enflasyon oranında artırılmış, 2. yıl için de yıllık enflasyon oranında artış öngörülmüştür.

NEŞE PLASTİK TİC. VE SAN.LTD.ŞTİ Sözleşmesi: 1.1.2010-31.12.2011

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamındaki 122 üyemizin çalıştığı bu işyerinde 9.3.2010 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme öncesi ortalama ücretin 957.-TL olduğu işyerinde 1.yıl gruplara göre 70.-TL, 95.-TL ve saat ücretleri 5.-TLnin üzerinde olanlara yıllık enflasyon oranı olan %8,53 oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Sözleşmenin 2. yılında yıllık enflasyon oranında artış kararlaştırılmıştır. Sosyal yardımların 1.yıl %7 oranında artırılması, ikinci yıl ücret zammı oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

PETROLEUM EXPLORATION MEDITERRANEAN INT PTY LTD. Sözleşmesi: 1.2.2010-31.1.2012

57 üyemizin çalıştığı Batman Şubemiz kapsamındaki işyerinde sözleşme 9.3.2010 tarihinde imzalanmıştır. 1.2.2010-31.1.2012 yürürlük tarihli sözleşme ile net 1.468.-TL olan ortalama ücretler 1. yıl %12 oranında artırılmıştır. Sözleşmenin 2. yılında ise enflasyon+1 puan oranında ücret artışı kararlaştırılmıştır. Bu işyerinde sosyal haklar %14-26 oranında artırılmıştır.

ACISELSAN ACIPAYAM SELÜLOZ SAN. ve TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2010-31.12.2011

35 üyemizin çalıştığı İzmir Şubemiz kapsamındaki işyerinde 1.1.2010-31.12.2011 yürürlük süreli sözleşme 12.4.2010 tarihinde imzalanmıştır. Ortalama ücretin 875.-TL olduğu işyerinde, ücret zammı ve sosyal hakların 1. yıl ve 2. yıl için enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

BÜYÜKHANLI KARDEŞLER İNŞ. TURİZM VE TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2010-31.12.2011

18 üyemizin çalıştığı Ankara Şubemiz kapsamındaki benzin istasyonu işyerinde, üçüncü dönem sözleşme de grev yasağı kapsamında olduğunda YHK tarafından ba-



ğıtlanmıştır. 28.4.2010 tarihinde bağıtlanan 1.1.2010-31.12.2011 yürürlük tarihli sözleşme ile ortalama 810.-TL olan ücretlerin 1. 6 ay için % 6, 2.3. ve 4. 6 aylar içinde %5 oranında artırılacağı hüküm altına alınmıştır. Sözleşmedeki parasal haklar iki yıl için %33-40 arasında artırılmıştır. Mevcut hali yasal süreler olan "İhbar Süreleri" de 1'er hafta artırılmıştır.

PETLAS LASTİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2010-31.12.2012

Kırıkkale Şubemiz kapsamında olan ve 640 üyemizin çalışmakta olduğu işyerinde 1.1.2010-31.12.2012 yürürlük tarihli sözleşme bu dönem de 3 yıllık olarak 21.5.2010 tarihinde imzalanmıştır. Sözleşme ile ücretlere 1. yıl %12, 2. yıl enflasyon oranında, 3. yıl için de enflasyon+2 puan fazlası oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Bu oranlar sözleşmedeki tüm parasal hakların artışında da geçerli olacaktır.

ZENTİVA SAĞLIK ÜRÜNLERİ SANAYİ VE TİC. A.Ş. SÖZLEŞMESİ: 1.1.2010-31.12.2012

Eski ünvanı Eczacıbaşı Sağlık Ürünleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. olan ve 455 üyemizin çalıştığı işyerinde Eczacıbaşı gurubu 9.8.2007 tarihinde hisselerinin %75'ini Zentiva N.V.'ye devretmiş ve ünvanı "Eczacıbaşı-Zentiva Sağlık Ürünleri Sanayi ve Ticaret A.Ş." olmuştur. Eczacıbaşı'nın Mart 2009'da hisselerinin tamamını Zentiva'ya devretmesiyle de 10.8.2009 tarihinden itibaren şirketin ünvanı "Zentiva Sağlık Ürünleri Sanayi ve Ticaret A.Ş." olarak değişmiştir.

Eczacıbaşı'nın Zentiva ile birleşmesi dönemine denk gelen bir önceki sözleşme olası yetki sorunu nedeniyle 3 yıllık olarak bağıtlanmıştır. Birleşmeyle birlikte Pazarlama biriminin şirket bünyesine alınmasıyla sayısal olarak çoğunluk sağlanamadığından yeni dönem için yetki tespiti başvurusunda bulunulmamıştır. 1.1.2010 tarihinden geçerli olacak sözleşmeye ilişkin teklif tasarımız hazırlanarak şirket yetkililerine verilmiştir. Genel merkezi Prag'da olan Zentiva N.V.'nin en büyük hissedarı olan Sanofi-Aventis gurubunca yeni atanan şirket yönetimi de, ilaç fiyatlarında yapılan indirim ve rakip şirketlere göre yüksek olan maliyetlerini aşağıya çekmek için toplu sözleşmede yer alan çok sayıda düzenlemeyi ortadan kaldıracak veya geriye götürecektiklerini sendikamıza iletmıştır. 19 Ocak'ta başlayan ilk görüşme ve daha sonra yapılan görüşmeler sonucu 1.6.2010 tarihinde toplu iş sözleşmesi 3 yıl süreli olarak imzalanmıştır.

Ortalama ücretin 3.089.-TL olduğu işyerinde aylık ücretlere 1. yıl 100.-TL zam yapılmıştır.

Sözleşmenin 2. ve 3. yılı için; yıllık enflasyonun 2 puan eksiğinin, üye ücretlerinin aritmetik ortalamasına uygulanmasıyla bulunacak rakamın seyhanen ücret zammı olarak uygulanması kararlaştırılmıştır. Sözleşmedeki tüm parasal haklar ücret zamları oranında artırılabacaktır.

Geçen dönem işverence yapılacak toplu işten çıkarmaya engel olmak için imzalanmış olan, 50 yaşını dolduran ve emeklilik aylığına hak kazananların emeklilik dilekçesi vereceklerine dair protokolde yer alan düzenleme, bu dönem sözleşmeye ilave edilmiştir. İmzalanan sözleşme ile 5 aylık Geçici İşçi çalıştırma süresi 6 aya çıkarılmış, bu işçilerin 3 aydan sonra üye olmaları halinde sözleşme haklarından orantılı yararlanacaklarına dair hüküm ile fazla mesai ödemesi hususunda sözleşme hükümlerinin uygulanacağına dair hüküm metinden çıkarılmıştır.

Sendikaya Giriş Ücreti olarak uygulanmakta olan, 10 kişiye kadar alımlarda kapsam içi ücret ortalamasının %75'i kadar, 10 kişiden fazla işe alımlarda ise %50'si oranında ücretle işe başlatılacağına dair düzenleme yerine, işe giriş ücreti 1.250.-TL olarak belirlenmiştir. Sözleşmede mevcut Saha Primi düzenlemesindeki %5 ve %3 oranındaki uygulamaya, bu sahalardaki çalışma koşullarının iyileşmesi nedeniyle yararlanılan üyelerin ücretlerine ilave edilerek son verilmiştir.

Yakacak Ödentisi olarak belirlenmiş olan 4 ton kömürün piyasa bedelinin net olarak ödeneceğine dair düzenleme de, maktu paraya çevrilmiştir.

FAURECIA POLİFLEKS OTOMOTİV SAN. ve TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2010-31.12.2011

Bursa Şubemize bağlı 184 üyemizin çalıştığı ve sözleşme öncesi ortalama ücretlerin 960.-TL olduğu işyerinde toplu iş sözleşmesi 21.6.2010 günü grev uygulanmasına bir gün kala imzalanmıştır. 1.1.2010-31.12.2011 yürürlük dönemi için imzalanan sözleşme ile 1.yıl 170 TL ücret zammı alınmıştır. Bu zam miktarı 1. yıl için ortalama ücrete göre %17,70 oranına , en düşük ücret için (749.-TL) %22,69 oranına tekabül etmektedir. Sözleşmenin ikinci yılında yıllık enflasyon oranı ücretlere uygulandıktan sonra bulunan ücretlere 25.-TL ilave edilmesi de karara bağlanmıştır. Toplu iş sözleşmesindeki tüm parasal haklar 1. yıl %10 oranında artırılmış olup, 2.yıl yıllık enflasyon oranında artırılabacaktır.

SODA SANAYİİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2010 - 31.12.2011

Mersin Şubemiz kapsamında bulunan 521 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1.421.-TL olduğu işletmede 6 Temmuz 2010 tarihi için alınan grev uygulama kararının başlamasına birkaç saat kala anlaşma sağlanmıştır.



1.1.2010 - 31.12.2011 tarihlerini kapsayan 2 yıl süreli toplu iş sözleşmesi ile ortalama ücretin 1.421.-TL. olduğu işletmede 1. yıl için ortalama ücret 1.600.-TL olacak şekilde %12,65 oranına karşılık gelen, öncelikle ücret kademelerine (900.-TL, 1.200.-TL, 1.500.-TL ,1.800.-TL, 2.100.-TL) iyileştirme ve 5 Grup esaslı dikkate alınmak suretiyle zam yapılması kararlaştırılmıştır. 2. yıl için de 31.12.2010 tarihindeki işletme ücret ortalaması üzerinden, yıllık enflasyon oranına karşılık gelen miktarın gruplara dağıtımı suretiyle ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Yapılan anlaşma sonucunda, sözleşmenin 1. yılında 3'lü paketin % 8, vardiya ve gece zammının %10, diğer sosyal yardımların da 1. yıl % 15 ile %21 arasında değişen oranlarda, sözleşmenin 2. yılında ise tüm sosyal yardımların yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

PLASTİMAK PLASTİK PROFİL ENJEKSİYON SANAYİ TİC. LTD. ŞTİ. Sözleşmesi: 1.7.2010-31.6.2012

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan işletmede 4.8.2010 tarihinde anlaşma sağlanmıştır. 1.7.2010-30.6.2012 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ile 1.114.-TL. olan ortalama ücret üzerine 1. yıl için % 10, 2. yıl için yıllık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Yapılan anlaşma sonucunda, Sosyal Yardımlar sözleşmenin 1.yılında % 9 ile %15 arasında değişen oranlarda artırılması kararlaştırılmıştır.

GÖKTEPE PLASTİK SAN.VE TİC.A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2010-31.12.2011

İzmir Şubemiz kapsamındaki Kiplas üyesi işyerinde toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde 31.8.2010 tarihinde anlaşma sağlanmıştır. İş Bankası'ndan aldığı kredi borçlarını ödeyememesi nedeniyle banka tarafından el konularak satılığa çıkarılan bu işyerinde halihazırda taşeron konumunda bulunan işverenle imzalanan 1.1.2010-31.12.2011 yürürlük tarihli sözleşme ile ilk 6 ay için ücret zammı alınamamıştır. TİS prosedür sürecindeki son tarih olarak sendikamızca bu işyerinde 7.9.2010 tarihi itibarıyla grev uygulama kararı alınmışsa da, işyerinin kapatılmaması ve üyelerimizin kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının tehlikeye sokulmaması adına ilk 6 ay için ücret artışı yapılmaması konusunda mutabık kalınmıştır. Sözleşmenin 2. 6 aylık dönemi için ise 1.7.2010 tarihinden itibaren uygulanmak üzere % 6 oranında, 2. yılında da yıllık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Sözleşmede yer alan "Aile Zammı" miktarında %59 oranında, bir artış, "İzin ve Bayram" paralarında ise %9 oranında artış sağlanmış, diğer parasal haklarda da mevcut miktarların küsuratlarının tam sayıya yuvarlanmasına karar verilmiştir.

UNİLEVER SANAYİ VE TİCARET TÜRK A.Ş. Sözleşmesi: 1.2.2010-31.12.2012

378 üyemizin çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi 3.6.2010 tarihinde imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile 2.709.-TL ortalama ücretin olduğu işyerinde ücretlere 1. 6 ay için 280.-TL, diğer 6 aylar için TÜİK/İTO enflasyon ortalaması kadar zam yapılması kararlaştırılmıştır. Bu miktar en az ücret alan üyelerimiz için %25,7 oranında bir artış getirmiştir. İmzalanan sözleşme ile 790.-TL tutarında Yılbaşı Ödentisi'nin ilk defa sözleşmeye girmesi nedeniyle sosyal paket artışı 1. yıl için %19, diğer parasal haklarda da %13 oranında gerçekleşmiştir.

N.V. TURKSE PERENCO Sözleşmesi: 1.4.2010-31.3.2012

Batman Şubemiz kapsamında bulunan Diyarbakır'da kurulu grev yasağı kapsamındaki bu işyerinde toplu iş sözleşmesi 11.8.2010 tarihinde imzalanmıştır. Kiplas üyesi olan işyerinde 2.025.-TL olan ortalama ücretlere 1. yıl için %14 oranında, 2. yıl için enflasyon oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır.

3'lü paket miktarın da 1. yıl %32 , diğer parasal haklarda ise % 26 ile % 34 oranlarında artışlar sağlanmış olup, 2. yıl artışı enflasyon oranına bağlanmıştır.

ÇEKİSAN DEPOLAMA HİZMETLERİ LTD.ŞTİ Sözleşmesi: 1.4.2010-30.3.2012

Yüksek Hakem Kurulunun 31.8.2010 tarih , 2010/110 esas ve 2010/141 karar sayılı kararı ile bağitlanmıştır. Altışar aylık dönemler itibarı ile %5, %4, %4, %4 oranlarında ücret zamları yapılması karara bağlanmıştır. Sosyal yardımların bir kısmı iki yıl için aynı rakamın uygulanması şeklinde karara bağlanırken bir kısmı için birinci yıl ikinci yıl ayrımı yapılmıştır. Sosyal yardımların 1. yıl artış oranı her bir madde için ayrı olmuştur. İkinci yılları ayrıca belirlenen sosyal yardımlar % 6-%9 arasında değişen oranlarda olmuştur

GEMLİK GÜBRE SANAYİİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.5.2010-30.4.2013

Bursa Şubemiz kapsamındaki 263 üyemizin çalıştığı işyerinde 1.5.2010-30.4.2013 dönemi için toplu iş sözleşmesi 28.5.2010 tarihinde imzalanmıştır. Üç yıllık olarak imzalanan sözleşme ile ücret zammından evvel, emekli olarak çalışanlar için %8-%2 arasında, diğer çalışanlar için %15 - %6 arasında değişen oranlarda iyileştirme zammı yapılmıştır. Bu uygulamadan sonra ücretlere sözleşmenin 1.yılında her altı aylık dönemde geçmiş dönem enflasyon oranına bu oranın%10'unun ilavesiyle bulunacak oranda zam yapılması; sözleşmenin 2. yılında ise her altı aylık dönemde geçmiş dönem enflasyon oranına bu oranın%10'unun ilavesiyle bulunacak oranda



zam yapılması; sözleşmenin 3. yılında da 1. 6 aylık dönemde enflasyon oranında zamdan sonra ilaveten 20.-TL zam ve 2. 6 aylık dönemde de yine enflasyon oranına bu oranın %10'unun ilavesiyle bulunacak oranda zam yapılacağı kararlaştırılmıştır.

Aylık Sosyal Yardım rakamı, 1. 6 aylık dönem için 90.-TL olarak artırılmış, takip eden 6 aylık dönemlerde bu miktarın ücret zamları oranında artırılacağı belirtilmiştir. Bir önceki sözleşmede her yıl için 60 günlük olarak belirlenmiş olan ikramiye 1.yıl için 72 günlük, 2.yıl için 76 günlük, 3.yıl için de 80 günlük ücret tutarına yükseltilmiştir.

GRİPİN İLAÇ A.Ş Sözleşmesi: 1.6.2010-31.5.2012

İstanbul 1 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan 123 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1.334.-TL. olduğu işyerinde 1.7.2010 tarihinde anlaşma sağlanmıştır. 1.6.2010-31.5.2012 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ile mevcut ücret üzerine 1. yıl için % 14, 2. yıl için yıllık enflasyon oranına 1 puan ilave edilmek suretiyle bulunacak oran kadar ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. Yapılan anlaşma sonucunda, Sosyal Yardımların 1. yıl için %10 ile %21 arasında değişen oranlarda , 2. yıl için ise 2. yıl ücret zammı oranında artırılması kabul edilmiştir.

ENPLAST PLASTİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş Sözleşmesi: 1.7.2010-30.6.2013

Gebze Şubesine bağlı, 132 üyenin çalıştığı, yeni örgütlendiğimiz Çayırova-Gebze-Kocaeli'de kurulu işyerinde 1.3.2010 tarihinde yetki tespiti başvurusunda bulunulmuştur. Olumlu gelen tespit belgesine işverence itirazda bulunulmadığından yetki belgesi gelmiş ve görüşmelere başlanmıştır. Bu işyerinde, 1.7.2011-30.6.2013 dönemi için, üç yıllık sözleşme 1.11.2010 tarihinde imzalanmıştır. Sözleşme öncesi ortalama ücretin 973.-TL olduğu işyerinde 1.yıl için, 100.-TL, ikinci yıl yıllık enflasyon +2 puan refah payı ilavesi, üçüncü yıl için de yıllık enflasyon +2 puan refah payı ilavesi oranlarında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Sözleşmenin 1.yılında 15 günlük ücret tutarında , 2.yılında ve 3.yılında 2 aylık ücret tutarında ikramiye alınması düzenlenmiştir. Ayrıca sözleşmenin 1. yılında 250.-TL yakacak, her dini bayram için 75.-TL Bayram ve 100.-TL İzin Ödentisi almaları hükme bağlanmıştır. Fazla çalışma ücreti % 80, Hafta Tatili ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışma karşılığı toplam 3 yevmiye olarak düzenlemiştir. Çocuk Yardımı aylık 7,5.-TL , Aile Yardımı aylık 15.-TL olarak karara bağlanmıştır.

ELBA BANT SANAYİ ve TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.7.2010-30.6.2012

Trakya Şubemiz kapsamında ilk kez örgütlendiğimiz Çerkezköy-Tekirdağ'da kurulu işyerinde 58 üyemiz çalışmaktadır. Bu işyeri için 4.1.2010 tarihinde çoğunluk tespiti

başvurusu yapılmış, akabinde işverence işkolu tespiti istenmiştir. Bu süreçte Kiplas İşveren Sendikasına üye olan işverenle yapılan görüşmeler sonucu sözleşme 7.7.2010 tarihinde imzalanmıştır. İşkolu tespitinin sendikamız lehine sonuçlanmamasıyla Bakanlıkça durdurulmuş olan yetki prosedürünün devam etmesi sonucu yetki belgesi de sendikamıza gönderilmiştir. 1 Temmuz'dan geçerli olan sözleşme ile 1. 6 ay için %7,5 oranında, 2. 6 ay için enflasyon+1 puan, diğer 6 aylık dönemler için de enflasyon oranında zam belirlenmiştir. Diğer sosyal haklar dışında ayrıca 1.yıl 1 ikramiye, 2. yıl da 2 ikramiye ödenecektir.

MEBANT İZOLASYON VE BANT SANAYİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.8.2010-31.7.2013

İzmir ve Gebze Şubelerinin ilk kez örgütlendiği işletmede 21.4.2010 tarihinde tespit başvurusunda bulunulmuş ve gelen olumlu tespite işveren itiraz etmiştir. 206 üyeyi kapsayan sözleşme ile ortalama 767.-TL olan ücretlere 1.yıl 80.-TL/Ay, 2. ve 3. yıllar için yıllık enflasyon artışı oranında ücret artışında anlaşma sağlanmıştır. 1. yıl için 1 ikramiye, 2. yıl için 2 ikramiye, 3. yıl için 2,5 ikramiyenin belirlendiği sözleşme ile Fazla çalışma ödemesi de %75 olarak belirlenmiştir.

ÜROSAN KİMYA SANAYİ VE TİCARET A.Ş Sözleşmesi: 1.9.2010-31.8.2012

İstanbul 1 Nolu Şube kapsamında bulunan işyerinde 43 üyemiz için 20.12.2010 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. 1.yıl için 150.-TL , 2. yıl için yıllık enflasyon oranında ücret zammı alınması kararlaştırılmıştır. Sosyal yardımların tamamı 1. yıl ve 2.yılda yıllık enflasyon oranında artırılmıştır.

AKIN PLASTİK BORU SANAYİ A.Ş Sözleşmesi: 1.9.2010-31.8.2012

Kırıkkale Şube kapsamında bulunan 70 üyemizin çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi 28.9.2010 tarihinde imzalanmıştır. 1.yıl için %10 , 2. yıl için yıllık enflasyon oranında ücret zammı alınması kararlaştırılmıştır. Sosyal yardımların 1. yıl ve 2. yıl olarak değişen oranlarda artırılması kararlaştırılmıştır.

RECKITT BENCKISER TEMİZLİK MALZEMESİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş Sözleşmesi: 1.9.2010-31.8.2012

İstanbul 2 Nolu Şube kapsamında bulunan işyerinde 181 üyemiz için 20.12.2010 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. 1.yıl için 1.309,50TL' nin altında ücreti olanlara 275 TL, 1.309,50TL' nin üzerinde ücreti olanlara 225 TL, İkinci yıl için yıllık enflasyon oranında ücret zammı alınması kararlaştırılmıştır. Sosyal yardımların tamamı birinci yıl artırmayıp 2.yılda yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.



ARILI PLASTİK SANAYİ ve TİC.A.Ş. SÖZLEŞMESİ: (1.9.2010-30.8.2012)

İstanbul 2 Nolu Şube kapsamında 41 üyemizin çalıştığı işyerinde sözleşme, 26.1.2011 tarihli grev uygulamasından bir gün önce 25.1.2011 tarihinde imzalanmıştır. Ortalama ücretin 1.283.-TL olduğu işyerinde 1. yıl 150.-TL/Ay, 2.yıl enflasyon oranında ücret zammında anlaşma sağlanmıştır. Sosyal haklar, 1.yıl enflasyon oranı olan %8,33 oranında artırılmış, 2.yıl için de enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

2011 YILI ÖZEL SEKTÖR SÖZLEŞMELERİ:

İçinde bulunduğumuz dönemde sendikal hak ve özgürlükler bakımından yeni örgütlendiğimiz birçok işyerindeki üyelerimiz sermayenin açıktan saldırısına maruz kalmışlardır. Özellikle yabancı sermayeli şirketlerde yaşanan emek karşıtı bu saldırganca uygulamalar sonucu çok sayıda üyemiz işten çıkarılmış, bunun karşılığında da diğer üyelerimiz tarafından direnişler başlatılmıştır. Yüksek işsizlik oranının ve sermaye odaklı yasaların yarattığı ucuz ve örgütsüz işgücü bakımından cazibe merkezi haline getirilen Türkiye'de yatırım yapan ve sağladığı bu olanakla piyasadaki rekabet gücünü artırmayı hedefleyen sermaye, artık hiçbir şekilde örgütlü ve sendikalı işgücüne tahammül etmemektedir. Son dönemde yaşanan sıkıntılar da bu durumun göstergesidir.

Geçmiş yıllardan alışlageldiği şekliyle sendikal örgütlülük oranının görece yüksek olduğu "yabancı sermayeli işletme" profilinde, özellikle son yıllarda faaliyete geçen ya da el değiştiren şirketlerde artık çok farklı bir çizgi izlenmekte, sayıları giderek artan bu şirketlerde sendikal örgütlülüğü engelleme, ya da gerçekleşmiş bir yeni örgütlenmeyi etkisiz hale getirmek için para kazanma hırslarında sınır tanımayan emek düşmanı bir takım hukuk insanlarının da desteğiyle esasen abartılı bir şekilde web sayfalarında yer alan küresel vizyon tahayyüllerine tamamen aykırı uygulamaları gayet rahatlıkla işleme koymaktadırlar.

İstisnasız örgütlendiğimiz her işletmede, bu bahsettiğimiz hukuk insanlarının rehberliğinde önce işkolu tespiti istenmekte, ardından duruma göre itiraz edilmekte ve daha sonra da çoğunluk tespitine itiraz edilerek süreç bıkırtıcı bir şekilde 2-3 seneye kadar uzatılmaktadır. Bu sürece yeni adım atmış ve her türlü tehdide rağmen örgütlenmiş işçiler bu 12 Eylül kalıntısı hukuk labirentlerini kavrayamamakta, örgütlü yapılarını sağlıklı bir şekilde koruyamamaktadırlar. Çoğunda ortaya çıkan yılgınlık, öfke ve kızgınlığın hedefi de sendika olmaktadır, sendikanın bir şeyleri iyi yapmadığı, beceremediği inancı ne yazık ki daha hakim olmaktadır.

Sendikal örgütlülüğün, üzerinden 30 küsur yıl geçmiş olmasına rağmen hala 12

Eylül faşist darbesinin eseri yasalarla götürülmeye çalışılıyor olması ve bu durumun emek cephesinin neden bugüne kadar en temel meselesi haline gelemediği de üzerinde durulması gereken esas konudur.

Örneğin, 120 üyemizin çalıştığı, Ağustos 2009'da örgütlendiğimiz ve 26.1.2010'da sözleşme imzaladığımız Bericap Kapak San. Ltd. Şti. işyerinde, işverenle bir süredir devam eden sorunlar en son vardiya saatlerinin sendika temsilcileriyle hiçbir diyaloga girmeden değiştirilmesi üzerine üyelerimizin işi bırakmaları sonucu 25.12.2010'da 4 üyemiz tazminatsız işten çıkarılmış, diğer üyelerimizin de işten çıkarılan arkadaşlarının tekrar işe alınması için direnişe geçmeleri üzerine 89 üyemiz daha tazminatsız işten çıkarılmıştır. Kışın ortasında fabrika önünde başlatılan ve çadır kurulmasına dahi izin verilmeyen direniş, yağmur-çamur, kar-kış, soğuk-sıcak demeden 209 gün boyunca büyük bir azim ve kararlılıkla sürdürüldü. Bericap işverenin, işçilerin kıdem tazminatlarını ve ihbar tazminatı yerine geçecek olan 2.5 maaş tutarında ücretlerini ödemesi sonucunda direniş sona erdirildi.

Kasım 2010'da örgütlendiğimiz 150 üyemizin çalıştığı Çorlu'da kurulu Hindistan sermayeli **Polyplex Europa Polyester Film San. ve Tic. A.Ş.**'de 26.11.2010'da tespit başvurusunda bulunulmuş ve 13.1.2011'de olumlu tespit belgesi gelmiştir. Yabancı sermayeli bu işyerinde 23.11.2010'da örgütlenmede öncü olan 6 üyemizin işten çıkarılması üzerine 1 Ocak'da direniş kararı alınmış fakat akabinde bundan vazgeçilmesine rağmen 15 üyemiz daha tazminatsız işten çıkarılmıştır. İşveren bu arada olumlu tespite de itiraz etmiştir. Bu işyerinde işten çıkarılan üyelerimizin direnişi 246 gün sürmüştür. Atılan üyelerimiz için hukuk mücadelesi ise devam etmektedir.

107 üyemizin çalıştığı Tuzla'da kurulu **Sa-Ba Endüstriyel Ürünler İmalat ve Tic. A.Ş.** işyerinde 17.12.2010'da tespit başvurusu yaptığımız gün 4 üye tazminatsız işten çıkarıldı. 94 üye işten atılan arkadaşlarının yeniden işe alınması için 20 Aralık'ta iş bıraktılar ve akabinde tazminatsız işten çıkarıldılar. Yapılan görüşmeler sonucu 65 üye tekrar işbaşı yaparken, işe alınmayan 33 kişiye de tazminatları ödendi.

53 üye ile örgütlendiğimiz Bursa'da kurulu Fransız sermayeli **Demo Plastik Ürünleri San. ve Tic. A.Ş.**'de 25 üye işten çıkarıldı, 17 üye de baskılar karşısında üyelikten istifa etmek durumunda kaldı. Bu işyerinde 14.10.2010 tarihinde tespit başvurusu yapılmış, Bakanlıktan gelen olumsuz tespit üzerine itiraz edilmiştir. Dava halen devam etmektedir.

450 üyemizin çalıştığı ve 26 yıldır toplu sözleşme imzaladığımız ancak 2006'da çoğunluk hisselerini satın alan yabancı fon şirketi GEM Global Equities ve EastPharma Ltd. Yönetimindeki Deva Holding bünyesindeki **Deva İlaç**'ta yeni dönem toplu sözleşme hazırlıklarının yapıldığı sırada işveren bütün üyelerimize, mevcut toplu sözleşme



leşmeyi tamamen ortadan kaldıran bireysel bir iş sözleşmesini imzalamalarını aksi taktirde işten atılacaklarını bildirmiş ve öyle de yapmıştır. Çerkezköy'de 54, İzmit-Köseköy'de 19 olmak üzere toplam 73 üyemiz yeni iş sözleşmelerini imzalamadıkları için işten çıkarılmıştır.

2011 yılında sözleşmesi yenilenmesi gereken 35 işyeri -işletmeden 22'sinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu dönem yeni örgütlendiğimiz 3 işyerinde de toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

2011 yılı özel sektör sözleşmelerinin büyük bir çoğunluğunda ücret zamları 2010 yılı yıllık enflasyon oranı olan %6,40 ve altı aylık enflasyon (Aralık 2010-Haziran 2010 indeks değişim oranı) oranı olan %2,72 oranının çok üzerinde bir oranda bağitlanmıştır. Bu dönem genel olarak toplu sözleşme düzeninde alışlageldiği üzere 1.yıl için enflasyonun birkaç puan üzerinde bir artışla değil, enflasyonun birkaç misli fazlasıyla bağitlanmıştır. Sözleşmesi yenilenecek hemen hemen bütün işyerlerinde çalışan üyelerimizden en başta teklif tasarıları hazırlık çalışmalarında yıllık veya altı aylık dönem için en az %20 oranında olmak üzere %35'le -%40 arasında ücret zammı talebi gelmiştir.

Toplu iş sözleşmesi sürecinde bu kadar yüksek ücret artışı taleplerinin gelmesindeki esas neden, birkaç sözleşme dönemi öncesinde, sözleşmelerde işe giriş ücreti maddelerinde yapılmak durumunda kalınan değişikliklerle yeni işe alınanların ücretlerinin emsallerinin ücret seviyesinin ciddi oranda altında kalmış olmasıdır. Bu değişikliklerin yapılmak durumunda kalınması sürecinin başında, özellikle bu dengesizliğin yoğun yaşandığı ve görece yüksek ücret seviyelerinin sözkonusu olduğu işyerlerinde işler giderek daha çok dışarıya fason olarak verilerek, geçici işçi çalıştırma yaygınlaştırılarak, emekli olanların yerine kadrolu daimi işçi almayarak sendikalı daimi çalışan sayısının giderek hızla eridiği bir ortam yaratılmıştır. Toplu iş sözleşmelerinde düşük ücretle işe başlatmaya engel olmak, sendikal örgütlülüğün devamını ve aynı işi yapanlar arasında ücret adaletini sağlamak amacıyla düzenlenen "işe giriş ücreti" düzenlemeleriyle işe yeni alınanların ücretleri, işyerinde aynı işi yapanların ücretleri emsal alınarak ve kıdem farkı korunarak belirlenmişti. Uzun yıllar boyunca bu yolla korunan ücret seviyeleri yeni dünya düzenine egemen sermaye birikim modelinin uygulamaya konulmasıyla ülkemizde de emek piyasasına yapılan dayatmalarla etkisini göstermiştir. Aynı işi yapan daha az kıdemli ama daha iyi eğitim ve kalifikasyona sahip ve artık üye sayımızın çoğunluğunu temsil eden üyelerde bu durum büyük rahatsızlıklar yaratmaktadır. Düşük ücretle işe başlatma uygulamaları, esasen büyük oranda taraflarca sözleşmede herhangi bir değişiklik yapılmadan işverenin tek taraflı tasarrufuyla mevcut ücret skalası dışında yaptığı ücretlendirmeler sonucunda da gerçekleşmiştir. Özellikle halen mevcut kamu işyerlerindeki ve özelleştirme öncesi yapılan uygulamalarla ücretleri düşürülen ve

daha sonra özelleştirilen işletmelerdeki dengesizliklerin esas kaynağı şirket yönetimlerinin sözleşmelere ve uzun yıllara dayanan ilk giriş ücreti uygulamalarına aykırı şekilde yaptıkları işe alımlardır.

Sendika olarak, taşeronlaşmanın önlenmesi, üretimin dışarıya kaydırılmaması ya da dışarıya verilmiş olan üretimin tekrar işletme içine alınması ve istihdamın artırılması amacıyla sözleşmelerde yapılan “işe giriş ücreti” değişiklikleri, ilerleyen zaman içinde üye sayımızda ve istihdamda artışı getirmiş olmakla beraber, ücretler arasındaki makasın giderek açılması işyerlerindeki huzursuzluğu da beraberinde getirmiştir. Düşük ücret profiline yol açan nedenlerden birisi de işletmelerin büyük çoğunluğunda artık deneme süresiyle doğrudan işçi alımı yapılmayıp; işe alımların 6-9 aylık “belirli süreli iş sözleşmesiyle” yapılması, ancak bu sürelerin sonunda belirli sayıda işçiyile daimi iş sözleşmelerinin yapılıyor olmasıdır. Geçici işçi olarak tabir edilen bu işçilerin sendikaya üye olmalarıyla ilgili ek protokoller yapılarak bu işçilerin sözleşmelerden yararlanma koşulları ayrıca belirlenmektedir. Bu protokollerde genel olarak sözleşmedeki ücret zamları yerine asgari ücretin birkaç puan üzerinde bir ücret belirlenmekte, diğer haklardan da kısmen yararlanma sözkonusu olmaktadır.

Bütün bu nedenlerle hemen hemen kamu-özel bütün işletmelerde toplu sözleşme sürecini belirleyen en kuvvetli faktör ücret dengesizliklerinin giderilmesi ve düşük ücretlerin yükseltilmesi olmaktadır.

Geçtiğimiz son bir yılda üye sayımız Şubat 2010'da 21.010 iken, Mart 2011'de 22.795'e çıkmış fakat genel ortalama ücret seviyesi 1.800.-TL'den , ancak 1.815.-TL'ye ulaşabilmiştir. Bu durum bize düşük ücretli üye sayısının oransal olarak giderek artmakta olduğunu ve sözleşme süreçlerinde en temel konunun bu olmaya devam edeceğini göstermektedir.

2011 yılı sözleşmelerinde de bu nedenle ücret artışları geçmiş dönemlerden çok daha ön planda olmuş, giderek düşen hatta uzun süredir tek hanede olan enflasyon oranlarına endekli ücret artışlarının da neredeyse amiyane tabirle “bir sigara parası”na inmesi üyelerimizi isyan etme noktasına getirmiştir. Bu dönem imzalanan sözleşmelerde üyelerimizin kararlılığı ve sendikamızın da süreci yönetmesiyle ücret artışları, önceki dönemlerden çok farklı olarak enflasyonun birkaç misli fazlasıyla gerçekleştirilmiştir. Ücret dengesizliklerini gidermek ve düşük ücretleri iyileştirmek için de zamlar genelde seyyanen uygulanmıştır.



ALPLA PLASTİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2013

Gebze Şubesine bağlı,153 üyenin çalıştığı, yeni örgütlendiğimiz bu işyerinde, 1.1.2011-31.12.2013 dönemi için, üç yıllık sözleşme 21.10.2010 tarihinde imzalanmıştır. Sözleşme öncesi 1.772.-TL ortalama ücretin olduğu işyerinde 1.yıl 1.6 aylık dönem için, 100.-TL, ve ücretleri 1.050.-TL'nin üzerinde bulunanlara 6 aylık enflasyon oranında zam ve 50 TL ilave edilmesi kararlaştırılmıştır. Takip eden 6 aylık dönemlerde de 6 aylık enflasyon oranında ücret zammı kararlaştırılmıştır.

Sözleşmenin 1.yılında 15 günlük ücret tutarında , 2.yılında 1 aylık ücret tutarında, 3.yılında 2 aylık ücret tutarında ikramiye alınması düzenlenmiştir. Ayrıca sözleşmenin 1. yılında 250.-TL Yakacak, her dini bayram için 150.TL Bayram ve 150.-TL İzin Ödentisi alması hükme bağlanmıştır. Vardiyalı işçilere her ay 45.-TL Vardiya Primi ödenmesi, fazla çalışma ücretinin %70 oranında ödenmesi, Hafta Tatilleri ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde çalışma karşılığı için toplam 3 yevmiye ödeneceği de sözleşmede düzenlenmiştir.

TETRA-PAK PAKETLEME SANAYİ ve TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2013

İzmir Şube kapsamında olan 106 üyemizin çalıştığı işyerinde sözleşme 3 yıllık olarak 28.12.2010 tarihinde imzalanmıştır. Ortalama ücretin 2.120.-TL olduğu işyerinde 1.yıl Enflasyon+1 puan, 2. yıl Enflasyon+1/2 puan, 3.yıl Enflasyon+1 puan ücret zammı belirlenmekle birlikte 32 üyeye zam uygulamasından önce %5,8 oranında skala düzenlemesi yapıldı. Sözleşmedeki sosyal haklarda 1.yıl %20 oranında artış sağlandı.

BETASAN BANT SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2013

Gebze Şubemizin ilk kez örgütlendiği Dilovası-Gebze ve Tuzla'da kurulu olan toplam 121 üyemizin çalıştığı işletmede 13.4.2010 tarihinde yetki tespiti başvurusunda bulunulmuştur. Ortalama ücretin asgari ücret olduğu işyerinde imzalanan 3 yıl süreli toplu iş sözleşmesi ile **1. yıl 120.-TL/Ay** , 2. yıl Enflasyon +1 puan, 3. yıl da Enflasyon +50.-TL/Ay ücret zammı belirlenmiştir.

Bu işyerinde 1. yıl için 1 ikramiye, diğer yıllar için 2 ikramiye ödeneceği kararlaştırılmış olup, izin ve ihbar sürelerinde yasanın üzerinde artışlar getirilmiştir. İzin, Bayram ve Yakacak Ödentileri için 100'er.-TL belirlenmiştir.

ROTOPAŞ AMBALAJ SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.2.2011-31.1.2014

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan 44 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1.475.-TL olduğu işyerinde 3. dönem toplu iş sözleşmesi 1.4.2011 tarihinde imzalanmıştır. 3 yıl süreli olarak imzalanan sözleşme ile **1. yıl için % 7** oranında, 2. yıl enflasyon oranında 3. yıl içinde enflasyon oranına 2 puan ilave edilmek suretiyle bulunacak oran kadar ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

İmzalanan sözleşme ile izin, giyim, yeni yıl yardımı ve bayram gibi devamlılık arz eden sosyal yardımların da %10 oranında artırılması karar altına alınmıştır. Bu ödemeler sözleşmenin 2. ve 3. yıllarında yıllık enflasyon oranında artırılabacaktır.

DYO BOYA FABRİKALARI SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi:1.1.2011-31.12.2012

225 üyemizin çalıştığı İzmir'de ve 247 üyemizin çalıştığı Gebze'de kurulu toplam 472 üyemizin çalıştığı işletmede 6.4.2011 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. 1.1.2011-31.12.2012 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesiyle, öncelikle İzmir işyerinde aylık 840.-TL'nin altındaki ücretlerin bu miktara çekilmesi ve ayrıca 5. grupta çalışanların ücretlerinin 845.-TL'ye, 6. grup ücretlerinin de 850.-TL'ye yükseltilmesi kararlaştırılmıştır. Bu uygulamalardan sonra her iki işyerinde de ücretlere **1. yıl %9** oranında, 2. yıl da yıllık enflasyon oranında zam yapılması hüküm altına alınmıştır. Sözleşme öncesi aylık ortalama ücret, Gebze işyerinde 1.430.-TL, İzmir işyerinde 1.100.-TL idi.

Sözleşmedeki tüm parasal hakların da 1.yıl ve 2. yıl ücret zammı oranında artırılması kararlaştırılmıştır. İmzalanan sözleşme ile 1.yıl 300.-TL tutarında Gıda Ödentisi de yeni bir uygulama olarak sözleşmede yer almıştır.

BORNOVA MATBAA MÜREKKEPLERİ SAN. VE TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

İzmir Şubemiz kapsamında 109 üyemizin çalıştığı Yaşar Holding bünyesindeki işyerinde de toplu iş sözleşmesi 6.4.2011 tarihinde imzalanmıştır. Ortalama aylık ücretin 1.036.-TL olduğu işyerinde **1.yıl ücretlere % 9** oranında, 2. yıl da yıllık enflasyon oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. Bu işyerinde de 1.yıl için 300.-TL tutarında Gıda Ödentisi kabul edilmiştir.

Sözleşmedeki tüm parasal hakların da 1.yıl ve 2. yıl ücret zammı oranında artırılması kararlaştırılmıştır.



BAYER TÜRK KİMYA SANAYİİ LTD. ŞTİ. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Topkapı-İstanbul'daki işyerinde 288, Gebze işyerinde 54 olmak üzere toplam 342 üyemizin çalıştığı işletmede 1.1.2011-31.12.2012 yürürlük tarihi toplu iş sözleşmesi 11.4.2011 tarihinde imzalanmıştır.

İmzalanan sözleşme ile ortalama aylık ücretin 2.378.-TL olduğu Topkapı işyerinde sözleşmenin 1. 6 ayı için; 2003 öncesi işe girenlere **115.-TL**, 2003 sonrası işe girenlere ise **150.-TL** zam yapılması kararlaştırılmıştır. (Böylece 2003 sonrası işe girmiş ve ücretleri ortalama 1.900.-TL olan 188 üyemizin ücretlerinde ilk 6 ay için % 8 artış olmuştur.)

İkinci, Üçüncü ve Dördüncü 6 aylar için de enflasyon oranında zam yapılması, ancak Üçüncü 6 ayda 2003 sonrası işe girenlere ayrıca 35.-TL daha zam yapılacağı da hüküm altına alınmıştır.

Topkapı işyerinde 5.060.-TL olan yıllık Sosyal Ödenti miktarı 1. yıl için 5.550.-TL olarak, diğer parasal haklar da %9 -%15 arasında oranlarda artırılmıştır.

Ortalama aylık ücretin 2.954.-TL olduğu Gebze işyerinde, **1. 6 ay için 115.-TL**, diğer altı aylarda ise enflasyon oranında ücret zammında anlaşma sağlanmıştır. 8.790.-TL olan Sosyal Ödentiler toplamı ise 1. yıl için 9.300.-TL olarak belirlenmiştir. Diğer parasal haklar ise 1. yıl %9-%15 arasında artırılmıştır.

CAMBRO ÖZAY PLASTİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Gebze Şubeye bağlı 117 üyemizin 936.-TL/Ay çıplak ortalama ücretle çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi 18.4.2011 tarihinde imzalanmıştır. Toplu iş sözleşmesiyle öncelikle ücretleri düşük olan grupların ücretlerinin belirli seviyelere gelmesi, iyileştirme zamları ile sağlanmış, bu şekilde oluşan ücretlere **1.yıl 140.-TL**, ikinci yıl yıllık enflasyon oranı artı 20.TL ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır. 2. yıl zamlarının, ücretleri o tarih itibarıyla açıklanan asgari ücretin altında kalması ihtimali olacak işçiler için asgari ücret üzerine uygulanması düzenlenmiştir.

Sözleşme ile 3 yıldan fazla kıdemi olanlar için ihbar önelleri 1 hafta artırılmış, Kıdem Teşvik Primleri 5 yıllık kıdemi olanlara 5 gün artırılmıştır.

Ayrıca, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde 31 Aralık'ta tatilin saat 16.00'dan itibaren başlaması ve Kurban ve Ramazan Bayramlarında arife günlerinin tatil edilmesine karar verilmiştir. Sosyal yardımlar 1.yıl %7 ile %45 arasında değişen oran-



larda artmıştır. İkinci yıl bu yardımların yıllık enflasyon oranında artırılması kararlaştırılmıştır.

PİMAŞ PLASTİK İNŞAAT MALZEMELERİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Gebze Şubeye bağlı 81 üyemizin 1.358.-TL/Ay çıplak ortalama ücretle çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi 19.4.2011 tarihinde imzalanmıştır. Altışar aylık ücret zammı sistemi, talebimiz üzerine yıllık ücret zammı sistemine dönüştürülerek; 2.000.-TL'nin altında bulunanlara 125.-TL, 2000.TL'nin üstünde bulunanlara %6,40 oranında (yıllık enflasyon oranı) zam yapılması kararlaştırılmıştır. 2.yıl ücret zammı, yıllık enflasyon oranında yapılacaktır. Tüm sosyal yardımlar 1.yıl % 7 oranında artırılmış olup, 2.yıl yıllık enflasyon oranında artırılabilecektir.

NOVARTİS SAĞLIK SAĞLIK GIDA ve TARIM ÜRÜN. San. ve Tic. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12-2012

İstanbul 1 Nolu Şubemiz kapsamında olan 170 üyemizin çalıştığı işyerinde 1.1.2011-31.12.2012 yürürlük tarihli sözleşme 21.4.2011 tarihinde imzalanmıştır. Ortalama aylık ücretin 2.162.-TL olduğu işyerinde **1.yıl için 245.-TL/Ay**, 2. yıl için de yıllık enflasyon+1 puan refah payı oranında ücret zammında anlaşma sağlanmıştır.

4.400.-TL olan Sosyal Yardım miktarı da 1.yıl 5.000.-TL olarak artırılmıştır. Sözleşmedeki diğer parasal hakların ise 1. yıl %11 oranında, 2. yılda Sosyal Yardım miktarı ile birlikte ücret zammı oranında artırılmasına karar verilmiştir.

Sözleşme ile ayrıca, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde yapılan çalışmalar karşılığı ödemenin %100'den, %200'e çıkarılması ve işten ayrılmalarda Kıdem Teşvik İkramiyesinin bir üst kademeyi doldurmasına 30 ay kalanlara orantılı ödenmesinde de anlaşma sağlanmıştır.

BASF TÜRK KİMYA SANAYİİ VE TİCARET Ltd. Şti. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Gebze Şubeye bağlı 70 üyemizin 1.616.-TL aylık çıplak ortalama ücretle çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi 22.4.2011 tarihinde imzalanmıştır. **1.yıl zammı %6,40**, 2.yıl zammı yıllık enflasyon oranı olarak belirlenmiştir. Vardiya zammı 0,21.TL'den, 0,70 TL'ye çıkarılarak %233 oranında artmıştır. Diğer sosyal yardımlar da %6-%45 arasında değişen oranlarda artmıştır. Sosyal yardımların ikinci yılda ücret zammı gibi artırılması kararlaştırılmıştır.



Sözleşme ile ilk defa olarak 1. yıl 640.-TL/Yıl tutarında Prim Ödentisi de kabul edilmiştir. Bu miktar 2. yıl ücret zammı oranında artırılabacaktır.

STOROPACK AMBALAJ SAN.İÇ VE DIŞ TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Aliağa Şubemiz kapsamında bulunan 28 üyemizin çalıştığı ve ortalama aylık ücretin 986.-TL. olduğu işyerinde, 3. dönem toplu sözleşme görüşmelerinde 26.4.2011 tarihinde anlaşma sağlanmıştır.1.1.2011-31.12.2012 yürürlük tarihli toplu iş sözleşmesi ile ücreti düşük olan 10 işçinin ücretinde iyileştirme yapıldıktan sonra **1. yıl için %6,5** oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

Yapılan anlaşma sonucunda, var olan sosyal yardımlar 1. yıl için %10 ile %50 oranlarında artırılmıştır. 657 Sayılı Yasadaki miktar kadar Aile Zammı ödentisinin ilk kez yer alacağı sözleşme ile yılda bir defa 15 günlük ücret tutarında olan Bayram Ödentisinin 10 günlük ücret olarak, her iki bayramda da ödenmesi hüküm altına alınmıştır.

Ücret zammı ve sosyal yardımlar 2. yılda enflasyon oranında artırılabacaktır.

SAYBOLT GÖZETİM VE LABORATUVAR HİZMETLERİ A.Ş. GREVİ ve Sözleşmesi : 1.1.2011-31.12.2013

Yeni örgütlendiğimiz Gebze Şube kapsamındaki Saybolt Gözetim ve Laboratuvar Hizmetleri A.Ş. işletmesinde 1.11.2010'da başlayan sözleşme görüşmeleri sonucunda anlaşma sağlanamadığından bu işletmede 4.5.2011 tarihinde grev uygulaması başlatılmıştır.

Ortalama aylık ücretin net 1.200.-TL olduğu, 44 üyeye yetki aldığımız ve süreç içerisinde 74 üyeye ulaştığımız herhangi bir sosyal hakkın olmadığı, fazla çalışma ödemesinin de yapılmadığı işletmede sendikamızın grev öncesi 3 olan ikramiye talebine karşılık işverence 1 ikramiye verilmesi greve çıkma konusunda belirleyici olmuştur.

10.05.2011 gününe kadar sürdürülen grev sonrasında imzalanan sözleşme ile **1. yıl için net 125.-TL**, ücret zammı yapılması, yılda 1 ikramiye verilmesi, çalışma süresinin tespiti mümkün olmayan sahada çalışanlar için fazla çalışma karşılığı olarak; (görevlerine göre) aylık maktu/ net 100, 250, 400 ve 500.-TL ödenmesi, diğer işçiler içinse fazla çalışma karşılığının %65 oranında artırılarak ödenmesi hususunda anlaşma sağlanmıştır.

Ayrıca, 100.-TL İzin Ödentisi, 75'er TL Bayram Ödentisi, 30.-TL Yakacak Ödentisi, 20.-

TL Aile Zammı uygulanması ile Tahsil, Evlenme, Doğum, Ölüm v.b. arızı haklarında sözleşme de yer alması kararlaştırılmıştır. Ücret Zammı ile Sosyal Yardımların 2. ve 3. yıl artışlarının da enflasyon oranında olacağı kabul edilmiştir.

MUTLU AKÜ VE MALZEMELERİ SANAYİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

İstanbul 2 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan işyerinde toplu sözleşme görüşmelerinde bir anlaşmaya varılamaması üzerine işyerinde 24.5.2011 tarihi için grev uygulama kararı alınmıştır.

Grev öncesi yapılan nihai görüşmeler neticesinde 459 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1.347.-TL. olduğu işyerinde toplu iş sözleşmesi grev günü olan 24.05.2011 tarihinde imzalanmıştır.

İmzalanan sözleşme ile 1. yıl için bütün işçilere **190.-TL/Ay** zam yapıldıktan sonra 2001 yılından önce işe giren işçilere **30.-TL.** iyileştirme zammı yapılması, 2. yıl için de enflasyon oranı uygulandıktan sonra **20.-TL.** seyyanen refah payı ilave edilmesi kararlaştırılmıştır.

İmzalanan sözleşme ile sosyal yardımların sözleşmenin 1. yılında %7,22 oranında 2. yılında yıllık enflasyon oranında artırılması karar altına alınmıştır.

SANDOZ GRUP SAĞLIK ÜRÜNLERİ İLAÇLARI SAN. ve TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

İstanbul 1 Nolu Şubemiz kapsamında bulunan işyerinde toplu iş sözleşmesi 24.05.2011 tarihinde imzalanmıştır. Toplu iş sözleşmesi öncesi çıplak ortalama ücretlerin 2.239.TL olduğu işyerinde, ücretleri buldukları gruba göre düşük olan 23 üyeye ortalama artış oranı %0,9 olan iyileştirme zammı uygulaması yapılması hükme bağlanmıştır. Bu iyileştirme zammı uygulandıktan sonraki ücretlere 1.1.2001 tarihinden geçerli olmak üzere **1.yıl 165.-TL** ücret zammı yapılmıştır. 2.yıl ücret zammı, yıllık enflasyon oranında yapılacaktır. Sosyal yardımlar 1.yıl teklif tasarısında önerilen %24-%25 oranında kabul edilmiş olup bu yardımlar sözleşmenin 2. yılında yıllık enflasyon oranında artırılabilecektir. Bu dönem eski toplu iş sözleşmesinde olmayan ikramiye 30 günlük ücret tutarı olmak üzere metne girmiştir.1.5.2007 tarihinden sonra işe giren işçilere uygulanan ihbar önelerine, 10 yıldan fazla kıdemi olanlara 12 hafta ihbar öneli uygulanacağı düzenlemesi toplu iş sözleşmesine girmiştir.

GÜBRE FABRİKALARI T.A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Kocaeli Şubemiz kapsamında bulunan işyerinde toplu sözleşme görüşmelerinde



bir anlaşmaya varılamaması üzerine işyerinde 1.6.2011 tarihi için grev uygulama kararı alınmıştır.

Grev öncesi yapılan nihai görüşmeler neticesinde 217 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1.221.-TL olduğu işyerinde toplu iş sözleşmesi grev günü olan 1.6.2011 tarihinde imzalanmıştır. İmzalanan sözleşme ile 1. yıl için 31.12.2010 tarihindeki ücretleri 778.-TL ve altında olan işçilere 60.-TL., ücretleri 966.-TL'nin altında olan işçilere 45.-TL., 1.206.-TL. ve altında olan işçilere 30.-TL. iyileştirme yapıldıktan sonra bütün işçilere **200.-TL/Ay ücret** zammı yapılması, 2. yıl için de 6'şar aylık enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

İmzalanan sözleşme ile sosyal yardımların sözleşmenin 1.yılında %8 oranında 2. yılında ise 2. yıl ücret zammı olan 6'şar aylık enflasyon oranında artırılması karar altına alınmıştır.

EGE KİMYA SANAYİ VE TİCARET A.Ş Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

İstanbul 1 Nolu Şubemize ve Kocaeli Şubemize bağlı 130 üyemizin çalıştığı bu işyerinde toplu iş sözleşmesi 1.6.2011 tarihinde imzalanmıştır. Ortalama ücretin 1000.-TL olduğu işletmede imza tarihindeki ücretlere **1.6 ay için 125.TL** yani 6 aylık dönem için %12,5 oranında ücret zammı alınmıştır. Aynı dönem için TÜİK 6 aylık enflasyon oranının %2,72 olduğu düşünüldüğünde alınan zam oldukça anlamlıdır. Takip eden 6 aylık dönemlerde 6 'şar aylık enflasyon oranlarında zam yapılacaktır. Sosyal yardımların pek çoğu altı aylık dönem için teklif tasarısında önerilen şekliyle imzalanmış olup en düşüğü %17 en yükseği %50 olmak üzere değişik oranlardadır. Sosyal yardımlarda takip eden 6 aylık dönemlerde 6'şar aylık enflasyon oranlarında artış yapılacaktır. Toplu iş sözleşmesinin Sendikaya Giriş Zammı maddesi değiştirilerek yürürlük süresi içinde işe giren ve sendika üyesi olan işçilerin 6 aylık dönemin ilk üç ayında üyelik bildirimini yapılması halinde zammın tamamından, ikinci üç aylık dönem içinde üyelik bildirimini yapılması halinde o dönemki zammın yarısından yararlanacakları düzenlemesi toplu iş sözleşmesine girmiştir. Ayrıca 6 aylık dönemlerde ücreti, açıklanan asgari ücreti altında kalan sendika üyelerinin ücret zammını yeni asgari ücret üzerine alacakları toplu iş sözleşmesine yazılmıştır.

EGESİL KİMYA SANAYİ VE TİCARET A.Ş Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Kocaeli Şubemize bağlı 30 üyemizin çalıştığı bu işyerinde toplu iş sözleşmesi 1.6.2011 tarihinde imzalanmıştır. Ortalama ücretin 1000.-TL olduğu işletmede imza tarihindeki ücretlere **1.6 ay için 125.TL** yani 6 aylık dönem için %12,5 oranında ücret zammı alınmıştır. Aynı dönem için TÜİK 6 aylık enflasyon oranının %2,72 olduğu düşünüldüğünde alınan zam oldukça anlamlıdır. Takip eden 6 aylık dönemlerde 6 'şar

aylık enflasyon oranlarında zam yapılacaktır.Sosyal yardımların pek çoğu altı aylık dönem için teklif tasarısında önerilen şekilde imzalanmış olup en düşüğü %17 en yükseği %50 olmak üzere değişik oranlardadır. Sosyal yardımlarda takip eden 6 aylık dönemlerde 6'şar aylık enflasyon oranlarında artış yapılacaktır. Toplu iş sözleşmesinin Sendikaya Giriş Zammı maddesi değiştirilerek yürürlük süresi içinde işe giren ve sendika üyesi olan işçilerin 6 aylık dönemin ilk üç ayında üyelik bildirimi yapılması halinde zammın tamamından, ikinci üç aylık dönem içinde üyelik bildirimi yapılması halinde o dönemki zammın yarısından yararlanacakları düzenlemesi toplu iş sözleşmesine girmiştir. Ayrıca 6 aylık dönemlerde ücreti, açıklanan asgari ücreti altında kalan sendika üyelerinin ücret zammını yeni asgari ücret üzerine alacakları toplu iş sözleşmesine yazılmıştır.

JOTUN TOZ BOYA TİCARET VE SANAYİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2013

Trakya Şubemiz kapsamında bulunan 65 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1.288.-TL. olduğu işyerinde toplu iş sözleşmesi 20.06.2011 tarihinde imzalanmıştır. 3 yıl süreli olarak imzalanan sözleşme ile 1. yıl için **175.-TL.** seyyanen, 2. yıl enflasyon oranında, 3. yıl için de enflasyon oranı %9 ve altında gerçekleştiğinde %9 oranında, %9'u aştığında ise gerçekleşen enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

İmzalanan sözleşme ile sosyal yardımların sözleşmenin 1. yılında %6,40 oranında, 2. ve 3. yılında ücret zammı oranında artırılması karar altına alınmıştır.

1.1.2007 tarihinden sonra işe giren işçiler bakımından kıdemli işçilere uygulanan hükümlerin altında düzenlemelerin yer aldığı eski sözleşmedeki (fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti, çocuk ve aile zammı gibi) maddelerde eşitliğin sağlandığı sözleşme ile ayrıca işe yeni alınan işçilerin sendikaya üye olması halinde ücretlerinin asgari ücretin %20 seviyesine yükseltileceği de hüküm altına alınmıştır.

ADVANSA SASA POLYESTER SAN. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Adana Şubemiz kapsamında 532 üyemizin çalıştığı işyerinde 15.2.2011 tarihinde başlanan toplu sözleşme görüşmelerinde 60 günlük süre sonunda uyuşmazlığa gidilmiş ve 29.6.2011 tarihi itibarıyla grev uygulama kararı alınmıştır. Görüşmeler sırasında işverenin toplu sözleşmenin özellikle çalışma koşullarına ilişkin çok sayıda maddesinde 4857 sayılı Yasa'daki düzenlemeler doğrultusunda değişiklikler yapma konusundaki ısrarı sonucu grev uygulama kararı alınmıştır.

Sendikamızın talebi, bu dönem düşük ücretli 255 üyemizin ücretlerinin öncelikle iyileştirilmesi, bir kısım müteahhit işçisinin kadroya alınması ve uzun süredir ilk kez



bu dönem kar açıklayan işyerinden iyi bir ücret artışı sağlamaktı. Grevden iki gün önce yapılan iki görüşmede işveren çalışma koşullarına ilişkin tüm tekliflerini geri çekmiş ancak, toplam çalışan sayısını daha da artırabilmek için de imza tarihinden sonra işe alınacaklara 4 yerine 2 ikramiye ödenmesi talebini ısrarla devam ettirmiş ayrıca 200.-TLnin altında ücret zammı kabul etmeyeceğimize dair talebimizin de kabulünün mümkün olmadığını belirtmiştir. Bu koşullarda toplantıya son verilmişse de Grevin başlayacağı 29 Haziran sabahı işveren bir kez daha görüşme talebinde bulunmuş ve bu görüşme sonunda anlaşma sağlandığından grev başlatılmamıştır.

İşveren **1.yıl için 200.-TL** olan ücret zammı teklifimizi kabul etmiş, böylelikle, yıllık %6,40 oranındaki enflasyona karşılık düşük ücretli 255 üyemize %17 ile %25 arasında ücret artışı sağlanmıştır. Ortalama 1.395.-TL olan ücretlerde ise bu zamla 1.yıl için %14,30 oranında artış sağlanmıştır. 2. yıl ücret artışı yıllık enflasyon oranına bağlanmıştır.

Sözleşmedeki parasal haklar %16 ile %20 oranında, İzin,Bayram,Yakacak ve Gıda için olan 4'lü paket ise %7,81 oranında artırılmıştır. Yapılan anlaşma sonucu bizim talep ettiğimiz sayıda olmamasına rağmen bir kısım müteahhit işçisinin kadroya alınmasında mutabık kalınmış, ancak imza tarihinden sonra işe gireceklere ödenecek ikramiye hususunda bu sözleşme dönemine mahsus olmak kaydıyla bir protokolle bu işçilere bu dönem için yılda 2 adet ikramiye verilmesinde de mutabık kalınmıştır.

ARTENİUS KİMYEVİ MAD. VE PET AMB. MALZ. SAN. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Yine Adana Şubemiz kapsamında ve Advansa fabrikası içinde faaliyet gösteren 76 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1.600.-TL olduğu Artenius'da da, Advansa ile başat giden sözleşme görüşmeleri sonucunda 30.6.2011 tarihi itibarıyla grev uygulanma kararı alınmış ve sözleşme Advansa görüşmesini takiben aynı şartlarda imzalanmıştır.

Artenius'da da %6,40 gerçekleşmiş olan yıllık enflasyona karşılık ücretlerde 1.yıl ortalama %12,5 oranında artış sağlanmıştır.

TÜPRAŞ TÜRKİYE PETROL RAFİNERİLERİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Aliağa, Batman, Kocaeli ve Kırıkkale şubelerimiz kapsamında toplam 3337 üyemizin çalıştığı Tüpraş'da 10.2.2011'de başlayan toplu sözleşme görüşmelerinde 11. toplantıda anlaşma sağlanmıştır.

Bilindiği üzere Sendikamızca bu dönem toplu iş sözleşmesinin ana hedefi; giderek yaygınlaşan taşeron işçiliğinin kısıtlanması ve taşeron işçisi çalıştırmanın kural ve prensiplerinin belirlenmesi, mevcut vardiya sisteminin devam ettirilmesi , ilk giriş ücretinin toplu iş sözleşmesine yazılması ve 2011 yılı itibariyle güvenlik personeline uygulanan ilk giriş ücretindeki farklılığın ortadan kaldırılması, proje ve yatırımlar müdürlüğünde çalışan teknik eleman ve teknik resamlara prim verilmesi, shut down priminin kapsamının genişletilerek ECK personeline de verilmesi, yıllık izin sürelerindeki farklılığın kaldırılması ve izin ödentisi verilmesi ile ücret zammı şeklinde belirlenmiştir.

5 ay süren görüşmelerdeki son tıkanma safhasında üyelerimizin tamamının katılımıyla yapılan eylemler sonucunda 4.7.2011 tarihindeki son görüşmede anlaşma sağlanarak toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

İmzalanan Toplu İş Sözleşmesiyle;

Taşeron işçiliğinde yazılı bir düzenleme yapılamamış olsa da, bu konunun enine boyuna tartışılması, mevcut uygulamanın kısmen de olsa kısıtlanması ve bu işin kural ve prensiplerinin işverence çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenmesi sağlanmış,

İşverenin hazırlık yaptığı numaralı vardiya sistemini hemen uygulamaya sokmaya çağına dair ifadesi bağlamında bu konunun toplu iş sözleşmesinin uygulama döneminde gündeme getirilmemesi, getirildiği takdirde mutlaka tavır gösterileceği sendikamızca beyan edilmiştir.

İlk giriş ücretinde ise, hedeflediğimiz Güvenlik Personeline uygulanan % 65 oranın yukarıya çekilmesini, bu oranı % 70'e çıkararak sağladık.

Pirimlerde ise "Proje ve Yatırımlar Müdürlüğünde çalışan teknik eleman ve teknik resamları" skalada bir üst gruba taşıyarak hedefimize ulaştık. ECK personelinin de shut down priminden yararlanmalarını sağladık.

Yıllık izin sürelerinin eşitlenmesi ile İzin Ödentisinde ilerleme sağlayamasak da, her ay ödenen "Birleştirilmiş Sosyal Yardım" miktarında %30'luk bir artışla 180 TL rakamına ulaşılmasında İzin Ödentisi talebimiz etken olmuştur.

6'şar aylık dilimler halindeki ücret zammı talebimizde işveren 2010 yılının son 6 ayında gerçekleşen % 2.72 oranındaki enflasyonu referans alarak zam teklifini düşük tutmuş, bu durum sözleşmenin tıkanmasında etken olmuştur.



Ortalama ücretin 2.418.-TL olduğu işletmede, **1. 6 ay için % 7, ikinci 6 ay için % 4,** üçüncü ve dördüncü 6 aylar için de gerçekleşen enflasyon oranında ücret zammı yapılması hususunda anlaşma sağlanmıştır. Sözleşmedeki diğer parasal haklarda da 1.yıl için %28 ile %56 arasında artış sağlanmıştır.

TOROS TARIM SAN. VE TİC. A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Adana ve Mersin Şubelerimiz kapsamında bulunan işyerinde toplu sözleşme görüşmelerinde bir anlaşmaya varılamaması üzerine işyerinde 6 Temmuz 2011 tarihi için grev uygulama kararı alınmıştır.

Grev öncesi yapılan nihai görüşmeler neticesinde 225 üyemizin çalıştığı ve ortalama ücretin 1.665.-TL olduğu işletmede toplu iş sözleşmesi 05.07.2011 tarihinde imzalanmıştır. imzalanan sözleşme ile 1. yıl için 01.01.2011 tarihindeki ücretlere **200.- TL/Ay ücret** zammı yapılması, 2.yıl için de enflasyon oranında ücret zammı yapılması kararlaştırılmıştır.

İmzalanan sözleşme ile sosyal yardımların sözleşmenin 1. yılında %7 oranında 2. yılında ise 2.yıl enflasyon oranında artırılması karar altına alınmıştır.

RIETER ERKURT OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET A.Ş. Sözleşmesi 1.1.2011-31.12.2012

Bursa Şube kapsamında 77 üyemizin 943.-TL ortalama ücretle çalıştığı bu işyerinde 7.6.2011 tarihinde imzalanan sözleşme ile **1.yıl 50.-TL,** 2.yıl yıllık enflasyon+50.-TL ücret zammı alınmıştır. Sosyal yardımlar %7,5- %15 arasında değişen oranlarda artırılmış olup, 2. yıl yıllık enflasyon oranında artırılabacaktır. 2009 toplu iş sözleşmesinde her sözleşme yılında 2 aylık ücret tutarı olarak kararlaştırılan ikramiye sayısı yeni sözleşme ile 3 aylık ücret tutarına çıkarılmıştır.

POLİFEN KİMYA SAN. VE TİC.A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Gebze Şubemize bağlı 54 üyemizin 1023.-TL ortalama ücretle çalıştığı bu işyerinde toplu iş sözleşmesi 8.7.2011 tarihinde imzalanmıştır. **1.yıl 1.6 ay için aylık ücretlere 95.-TL,** 2. 6 ay için 50.-TL ücret zammı alınmıştır. 2. yıl yıllık enflasyon oranında ücret zammı alınacaktır. Sosyal yardımlar %25 oranında artırılmış olup 2. yıl yıllık enflasyon oranında artırılabacaktır.

PETKİM PETROKİMYA HOLDİNG A.Ş. Sözleşmesi: 1.1.2011-31.12.2012

Aliğa Şubemiz kapsamında 2086 üyemizin çalıştığı Petkim'de, 8.2.2011 tarihinde

başlayan sözleşme sürecinde ki temel sorunumuz, 1997 yılından bu yana uygulanmakta olan iş değerlendirme sisteminin güncellenmesi ve 2006 yılından itibaren işe alınanlara uygulanmayan ve bu nedenle ücretleri çok düşük kalan üyelerimizin ücretlerinin iş değerlendirme sistemine bağlı bu skalaya uygun şekilde yükseltilmesi idi. İş Değerlendirme sisteminin güncelleştirilmesine dair talebimiz sözleşme sürecinden çok önce dile getirilmiş ve işverenin de bu konudaki yaklaşımı sonucu bu çalışma, tarafların ekiplerinin de katıldığı bir oluşumla dışarıdan bir şirkete yaptırılmıştır.

Toplu sözleşme görüşmelerinin sonuna doğru tamamlanan iş değerlendirme güncelleme çalışması sonucu 2006 yılı ve sonrasında işe girmiş ve skaladan yararlandırılmamaları nedeniyle emsallerinden çok düşük ücretlerle çalışan üyelerimizin bu skalaya adaptasyonunu işveren kabul etmemiştir. İşveren, ücret adaptasyonunu çok kısmi oranda gerçekleştiren bir çalışma yapmış fakat çok yetersiz olan bu çalışma sendikamızca kabul edilmemiştir. Sendikamız, görüşmeler süresince 2006 yılı ve sonrasında işe alınan üyelerimizin ücretlerindeki bu haksız düşüklüğün mutlaka giderilmesini, aksi takdirde herhangi bir anlaşma olamayacağını karşı tarafa her fırsatta belirtmiş olmasına rağmen işverenin bu yetersiz iyileştirme çalışmasındaki ısrarcı tutumu sonucu grev yasağı kapsamında olmasından dolayı 11.7.2011 tarihinde YHK'na başvuruda bulunulmuştur.

14 Temmuz'da yapılan son görüşmede, sorunu masada çözüme umudunun kalması üzerine işletmedeki bütün üyelerimizin katılımıyla eylemler başlatılmış, satışlar tümüyle durdurulmuştur. Daha sonra işveren yetkilileriyle 22, 23 ve 24 Temmuz'da yapılan yoğun görüşmeler sonucu 2006 yılı ve sonrasında işe girmiş üyelerimizin ücretlerinin 2006 yılı öncesinde uygulanan skalaya adaptasyonu konusunda bir anlaşma sağlanmasıyla eylemlere son verilmiştir.

Yapılan anlaşmayla 2006 yılı ve sonrasında işe girenlerin ücretlerinin 1.1.2011 tarihinden itibaren 5 yıl içerisinde 2006 yılı öncesinde işe girmiş emsallerinin ücretinin %80'nine gelmesini sağlayacak bir ücret skalası hazırlanmıştır. Bu skalaya göre 2006 yılında işe girmiş bir teknisyenin 31.12.2010 tarihinde 1.600.-TL olan ücreti, 5 yıllık kademeli geçişin ilk yılı olarak 1.1.2011 itibarıyla 2.075.-TL'ye getirilmiş, ardından Ocak ve Temmuz'daki ücret zamlarıyla birlikte 1.7.2011 tarihi itibarıyla 2.300.-TL'na yükselmiştir.

Yapılan anlaşmayla 2006 yılı ve sonrasında işe girenlerin ücretlerinin 1.1.2011 tarihinden itibaren 5 yıl içerisinde 2006 yılı öncesinde işe girmiş emsallerinin ücretinin



%80'nine gelmesini sağlayacak bir ücret skalası hazırlanmıştır. Bu skalaya göre 2006 yılında işe girmiş bir teknisyenin 31.12.2010 tarihinde 1.600.-TL olan ücreti, 5 yıllık kademeli geçişin ilk yılı olarak 1.1.2011 itibariyle 2.075.-TL'ye getirilmiş, ardından Ocak ve Temmuz'daki ücret zamlarıyla birlikte 1.7.2011 tarihi itibariyle 2.300.-TL'ye yükselmiştir.

İSKENDERUN GÜBRE SANAYİ A.Ş. Sözleşmesi: 1.7.2011-30.6.2013

Yeni örgütlendiğimiz Adana Şubemiz kapsamında 48 üyemizin çalıştığı işyerinde 26.4.2011 tarihinde başlayan sözleşme görüşmelerinde anlaşmaya varılamaması nedeniyle uyuşmazlığa gidilmiş ve 15.7.2011 tarihinde grev kararı alınmıştır. En son 21.7.2011 tarihinde yapılan görüşmede anlaşma sağlanmış ve toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Yürürlük süresinin 1.7.2011-30.6.2013 olarak belirlenen sözleşme ile ortalama 1.030.-TL olan aylık ücretlere 1. yıl için 100.-TL, 2. yıl yıllık enflasyon oranında zam yapılması kararlaştırılmıştır. İkramiye uygulaması olmayan işyerinde sözleşmeyle 1.yıl 32 günlük, 2. yıl 40 günlük ikramiye, 100.-TL İzin Ödentisi, net 250.-TL Bayram Ödentisi getirilmiş, Fazla mesai oranı da %60 olarak belirlenmiştir.

STANDARD PROFİL OTOMATİV SAN. VE TİC. A.Ş.'DE ÖRGÜTLENDİK:

Uzun süredir örgütlenme çalışmalarına devam ettiğimiz Standard Profil Otomatik San. ve TİC. A.Ş.'de yetki tespiti başvurusunda bulunmadan önce yaptığımız işkolu tespiti başvurumuz sendikamız lehine sonuçlanmış ve 19.3.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Bu arada sendikamızca çoğunluğu sağladığımızdan toplam 1224 üyemizle 25.2.2011 tarihinde de yetki tespiti başvurusunda bulunulmuştur. İşverenin işkolu tespitine yaptığı itiraz nedeniyle yetki tespiti süreci bu itirazın kesinleşmesine kadar durdurulmuştur.

2011 YILI KAMU SÖZLEŞMELERİ:

Kamuda 5 işyeri-işletmede toplam 6250 üyemizi kapsayan TPAO Türkiye Petrolleri A.Ş.,BOTAŞ Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş., MKE Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikası ve Barut Fabrikası Müdürlüğü, ETİ Maden İşletmeleri Bandırma Bor ve Asit Fabrikaları Müdürlüğü ve TMO Afyon Alkoloidleri Fab. İşlet Müdürlüğü'nde sendikamızca bu dönem öncelikle aylık ücreti 1.500.-TL'nin altında olanların ücretlerinin bu seviyeye getirilmesi ve 1. yıl için %20 oranında, 2. yıl için de enflasyon+4 puan refah payı oranında ücret zammı talep edilmiştir.

Bu dönem Türk-İş Kamu Koordinasyon Kurulunca ortak talepler oluşturulmadığından teklif tasarıları üyelerimizin talepleri doğrultusunda hazırlanmıştır. İdari maddelerdeki taleplerimize ilaveten sosyal haklarda da 1.yıl %35'lik artış talep edilmiştir.

Türk-İş'in, emek cephesinin çıkarları ve gündemleri doğrultusunda politika üretmek yerine pasif ve siyasi dengeleri kollayan yapısı Türkiye genelinde 101 işyeri- işletmede toplam 230 bin işçiyi kapsayan toplu sözleşme sürecinde de devam etmektedir. 12 Haziran Genel Seçimleri ortamında, kitleleri emeğin çıkarları doğrultusunda harekete geçirecek ve bu doğrultuda enerji ve güç verecek stratejiler geliştirmek ve emek cephesinin gündemini merkez almak yerine siyasi iktidarı ve oradan gelen mesajları merkez alan bir tutum sergilemişlerdir.

Kamu gurubunda bu dönem öncelikli talebimiz; kazanılmış hakların korunması, 4857 sayılı Yasa'da yer alan esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelerin sözleşmelerde yer alması, işletmelerde mevcut ücret dengesizliklerinin giderilmesi ve ücret skalalarının işletmedeki genel ücret seviyesi ile eğitim ve kalifikasyon dikkate alınarak yeniden uygulanabilir hale gelmesi olmuştur. Ayrıca geçen dönem TPAO ve BOTAŞ sözleşmelerinde, işveren ve Kamu-İş'in talepleri doğrultusunda YHK tarafından değiştirilen ve çıkarılan sözleşme haklarının yeniden eski haline döndürülmesi de birincil hedefimizdir. 2011 dönemi sözleşme sürecinde, çerçeve protokole işyeri sorunlarının çözümünü engelleyecek hükümlerin konmaması, yılbaşındaki ücret seviyelerinin yıl sonuna kadar korunmasını sağlayacak tedbirlerin alınması, işletmelerdeki müteahhit ve taşeron uygulamalarına son verilmesi de bu dönem hedeflerimiz arasında yer almıştır.

Türk-İş'in, emek cephesinin çıkarları ve gündemleri doğrultusunda politika üretmek, yerine pasif ve siyasi dengeleri kollayan yapısı Türkiye genelinde 101 işyeri- işletmede toplam 230 bin işçiyi kapsayan toplu sözleşme sürecinde de devam etmiştir. 12 Haziran Genel Seçimleri ortamında, kitleleri emeğin çıkarları doğrultusunda harekete geçirecek ve bu doğrultuda enerji ve güç verecek stratejiler geliştirmek ve emek cephesinin gündemini merkez almak yerine siyasi iktidarı ve oradan gelen mesajları merkez alan bir tutum sergilemişlerdir.

Sendikamız, hem Türk-İş'in bu tutumunu, hem de siyasi iktidarı temsil eden Kamu İşveren Sendikalarının toplu sözleşme görüşmelerindeki duyarsız tutumlarını protesto etmek için 30 Mayıs'da 1 saat iş bırakma eylemi yapmıştır.

İlerleyen süreçte Hükümet ve Türk-İş arasında Genel Seçim öncesi sonuçsuz kalan birkaç görüşme yapılmışsa da nihai anlaşma 19.7.2011 tarihinde olmuştur. Türk-İş Yönetim Kuruluyla birlikte içinde sendikamızında yer aldığı yedi sendika Genel Başkanınının oluşan "Türk-İş Kamu İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi Koordinasyon Kurulu" da Ankara'da hazır bulunmuş ve gelişmeleri değerlendirmiştir.



Görüşmelerde üç konu üzerine yoğunlaşmış, bunlardan birincisi, Gelir Vergisi Dilim ve Oranlarının düşürülerek, vergi ve sigorta matrahlarının artmasından kaynaklanan, yılbaşından yıl sonuna doğru “azalan net maaş” olarak ifade edilen vergi kayıplarının giderilmesi; İkincisi düşük ücretlere iyileştirme yapılması; üçüncüsü ise Ücret Zammı artış oranları olmuştur.

Yapılan görüşmelerde, vergi kayıplarının olduğu prensip olarak kabul edilmiş, ancak kayıplarının giderilmesine yönelik yasal düzenleme yapılamayacağı bunun yerine bütün Kamu İşyerlerinde aylık olarak ödenen Sosyal Paketin yaklaşık (her iş yerinde Toplu-İş Sözleşmesine göre farklı) 50.- TL artırılabilceği, böylelikle vergi kaybının telafi edileceği ifade edilmiştir.

Düşük ücretlerin iyileştirilmesinde ise Türk-İş’in teklifi olan 1.600.- TL’nin altında ücret alanların, ücretlerinin kademeli şekilde iyileştirilmesine önce sıcak bakılmış, daha sonra Toplu-İş Sözleşmesi zamlarının uygulanmasıyla, giydirilmiş aylık toplam maliyetin 1.532.- TL olan en düşük memur maaşını geçer iddiasıyla iyileştirmenin ancak 1.200.- TL’nin altında ücret alanlara 1.200.- TL’yi geçmeyecek şekilde yapılabileceği ifade edilmiştir.

Ücret zammında ise, 1. ve 2. altı aylar için %4’er, 3. ve 4. altı aylarda ise gerçekleşen enflasyon kadar ücret zammı önerilmiştir.

Aynı gün içinde devam eden görüşmeler sonunda anlaşma sağlanmış ve 19.7.2011 tarihli Çerçeve Protokol imzalanmıştır.

İmzalanan Çerçeve Protokole göre,;

Öncelikle, toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihindeki aylık çıplak ücretleri;

1) 1.000.-TL/Ay’ın altında olanların aylık brüt çıplak ücretlerine, 1.120.-TL/Ay’ı geçmemek üzere **150.-TL/Ay**

2) 1.001 – 1.200.-TL/Ay arasında olanların aylık brüt çıplak ücretlerine, 1.290.-TL/Ay’ı geçmemek üzere **130.-TL/Ay**

3) 1.201 – 1.425.-TL/Ay arasında olanların aylık brüt çıplak ücretlerine, 1.425.-TL/Ay’ı geçmemek üzere **100.-TL/Ay**

iyileştirme yapılması,

Ücret Zammı olarak;

- 1. Yıl 1. Altı Ay için % 4, 2. Altı Ay için % 4,
2.Yıl 1. Altı Ay için % 3, 2. Altı Ay için % 3,**

oranları belirlenmiş, ayrıca 2. yıl 1. Altı ay sonunda gerçekleşen 6 aylık enflasyonun %3'ü aşması halinde aşan kısmın tamamının 2. Altı ay ücret zammına ilave edileceği, 2. yılın sonunda geriye dönük 6 aylık enflasyonun %3'ü aşması halinde de yine aşan kısmın tamamının 2. yılın son günündeki ücretlere takip eden ayın birinci gününden itibaren ilave edileceği de çerçeve protokolde yer almıştır. Toplu iş sözleşmelerinde mevcut olan aylık "Sosyal Yardım" ödemesinin 1.Yıl için 145.-TL, 2. yıl için ücret zammı oranlarında artırılacağı, tüm maktu ödemelerin ücret zammı oranlarında artırılacağı, ücrete bağlı veya oransal (%'li) ödemelerde ise herhangi bir artış yapılmayacağı da protokolde yer almıştır.

Çalışma Raporunun yazıldığı tarih itibariyle henüz sendikamız kapsamındaki kamu işyerlerinde görüşme tarihi belirlenmemiştir.

Son 4 Yılda Emek Piyasası

Ulaşım ve iletişim teknolojilerinde son yıllarda kaydedilen hızlı ilerlemeyle alışılan "işyeri" ya da "fabrika" kavramları değişmiş, üretim birbirinden farklı coğrafyalarda, çok daha uzak birçok ayrı alanda ve ucuz yerel işgücü kullanılarak yapılabilir durumdadır. Bu da maliyetlerde esneklik sağlamak ve buna bağlı olarak üretim merkezleri ve birimleri sıklıkla yer değiştirebilmektedir. Sermayenin küreselleşmesi, sermaye birikiminin şeklini de değiştirmiş, bu değişiklikte de en büyük payı "bilgi üretimi" almıştır.

Günümüz dünyasında endüstriyel üretim, hızla, görece daha yüksek işgücü maliyetli gelişmiş merkez ülkelere doğru dağılmakta, merkez ülkelerde ise küresel üretimin planlanması, yönlendirmesi ve küresel boyutta marka oluşturma faaliyetlerini içeren bilgi ve hizmet üretimi yoğunlaşmaktadır. Küresel sermaye, üretimi artık yalnızca fabrikalarla sınırlı tutmak yerine, hayatın tüm alanlarında tüketilebilecek değerlerin yaratılmasına öncelik vermektedir. Böylelikle fabrikalarda üretilip satılan somut ürün yerine, sürekli yeni ihtiyaçlar yaratarak, durmadan tüketmeye, durmadan satın almaya ve tabi ki bunu sağlayabilmek için de ürün ve hizmet bazında sonu gelmez "farklılıklar" yaratacak, tasarlayacak bilgi ve hizmet üretimi de en yüksek değere sahip olmaktadır.

Endüstriyel üretimin aksine, bilgi üretiminde üretimin değeri kullanım sürecinde tüketilmiyor, tam tersine artmaya devam ediyor. 20-30 yıl önceki dev boyutlu kitlesel



üretimlerin yerini, neredeyse kişiye özel diyebileceğimiz denli ayrıntılı, farklı ve çok özellikli bir üretim modeli almıştır. Üretim sürecindeki bu niteliksel değişimin olağanüstü hızına uyum sağlayabilmeleri için de çalışanlar devamlı eğitime tabi tutulmakta, merkezi sıkı denetim yerine, belirlenen hedeflere ulaşmada yetki ve sorumluluk verilen küçük çekirdek gruplar oluşturulmaktadır. Verilen eğitimler, ve aynı zamanda üretim sürecinde tanınan yetki ve sorumluluğun çalışma hayatında yabancılaşmayı ve hiyerarşiyi ortadan kaldıracığı sanılırken, tam tersi bu süreç aynı üretim hacminin daha az istihdamla gerçekleştirilmesine neden olmuştur.

Şirketler piyasadaki rekabet şartlarına ayak uydurabilme adına kişiye özel denebilecek talepleri hem yaratmakta hem de bu esnekliğe uygun üretim süreçlerini çalışanlardan talep etmektedirler.

Sendikamızın üye profilinde de bu gelişmelere uygun değişimler gözlenmektedir. İçinde bulunduğumuz, özellikle kimya ve plastik sektöründe endüstriyel üretimin yanısıra bilgi üretimi de sözkonusu olduğundan, nano teknoloji tabir edilen yüksek teknolojik bilgiye dayalı ürünlerin üretilmesi aşamasında çalışanlardan da yüksek nitelikler beklenir hale gelmiştir. Teknik meslek lisesi ya da daha üst eğitim kurumlarından mezun üye sayımız giderek artmaktadır. Sendika olarak bu değişmekte olan üye profilimizin sorunlarını ve taleplerini daha çok dikkate alacak çalışmalar yapmalıyız.

İşyerlerinde artık işin bir parçası haline gelen düzenli eğitim programları, herhangi bir fazla mesai ücreti ödenmeksizin iş saatleri dışında ve hafta tatillerinde uygulanmaktadır. Bu eğitimlerin üyelerimizin kalifikasyonuna katkısı elbette tartışılmazsa da, sermayenin payına artan verimlilik ve yüksek katma değer düşerken emek piyasasında istihdam giderek daralmaktadır.

İşkolumuzdaki bir başka sorun da, emekli olup işten ayrılan üyelerimizin yerine yeni eleman alınmayıp fazla mesailer yapılmaya devam edilmesidir. Birkaç kişinin yapacağı işin bir tek kişi tarafından yapılmasının sürekli şekilde talep edilmesi, insanlık dışı bir hal olmasının dışında esasen gerçek geliri de düşürmektedir.

Üretimin kaydırıldığı ve yabancı sermaye yatırımları için uygun koşulların oluşması için yeni İş Yasasıyla gerekli tedbirlerin alındığı ülkemizde, gittikçe artan ve kronikleşen işsizlik, bu durumu daha da ağırlaştırıcı özelleştirmeler, gelir dağılımı makasının giderek açılması, sosyal devletin kaybolmaya yüz tutması ve genç nüfusun bir çığ gibi büyümeye devam etmesi, emeğe sahip çıkan bir siyasetin de bulunmamasıyla birlikte sorunlar katlanarak artmaktadır.

Sermaye, çok uluslu, ulusötesi ya da küresel bir karakterdeyken, emek, yerel ve sabit kalmakta, bir başka anlatımla yerel emek küresel sermaye ile baş başa kalmaktadır. Küresel sermayenin dayattığı koşullar ya direkt küresel şirketler vasıtasıyla ya da yerel şirketler vasıtasıyla uygulamaya sokulmakta, sendikasılaştırma, kayıt dışı tabir edilen sigortasız işçi çalıştırma, aşırı çalışma saatleri, ücretlerin ödenmemesi gibi çok sayıda yasadışı uygulama eşliğinde faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Sendikaların görece daha güçlü olduğu endüstriyel üretimde, gelişmiş ülke işgücü, gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkenin ucuz işgücüsüyle sürekli rekabete zorlanmakta, işgücü maliyetlerindeki esneklik ve kontrolü elde tutabilmek için de işgücünde katmanlaşmalar yaratılmaktadır. İşletmeler, sadece "esas üretim faaliyeti" adı altında tamamen kendilerinin öngördüğü alan veya alanlarda, esnek uzmanlık ve çalışma şartlarına uyum sağlayabilen çekirdek kadroları istihdam etmekte, yine üretimle ilgili diğer faaliyetleri ise geçici işçi, taşeron ya da dışarıda üretim adı altında her türlü niceliksel ve mali esnekliğin sözkonusu olduğu "çevre işgücü" diye niteleyebileceğimiz işgücüne yaptırmaktadır. İşletmelerdeki bu işgücü katmanlaşması, sendikal örgütlülüğün önündeki en büyük sorunlardan biri haline gelmiştir. Bu katmanlaşmaya daha geniş bir açıdan bakıldığında; kamu işçisi, özel sektör işçisi, geçici işçi, taşeron işçisi, sendikalı, sendikasıız işçi, mevsimlik işçi, kısmi süreli işçi, çağrı üzerine çalışan işçi, vb. örnekler daha da çoğaltılabilir.

Emek eksenli her siyasetin yeni-liberalizm karşısında sürekli mevzi ve özgüven kaybına uğradığı dünya konjonktüründe de ülkemizde yaşanan sorunların benzerleri yaşanmaktadır. Örgütlülüğün giderek daralması, buna paralel olarak emeğin kendi içinde giderek parçalanmaya başlaması ve sınıf içinde sınıflar oluşması önümüzde ciddi bir sorun olarak durmaktadır.

Sendikamız özeline bakıldığında, son yıllarda yeni örgütlenen işyeri sayısının arttığı görülmekle birlikte, işverenlerin baskıları, işten çıkarmalar ve yetki işlemleri sürecindeki itirazlarıyla 1-2 yıla kadar uzayan işlemler sonucu, bir çok işyerinde üye kalmadığından toplu sözleşme yapma olanağı kalmamaktadır. Sermaye, hukuk sistemini de bütünüyle sendikalaşmayı önlemede bir araç olarak kullanmakta, işkolu tespit talebi, talebin sonucuna itiraz, yetki tespitine itiraz gibi tüm hukuki süreci sonuna kadar kullanarak, örgütlenmeye yeni adım atmış ve büyük beklentisi olan işçilerde yılgınlığa neden olmaktadır. Birkaç yıla varan bu bekleme süreci maalesef üyelerimizde büyük hayal kırıklığı yaratarak üyelikten istifa etmelerine dahi yol açmaktadır.

Yukarıda bahsi geçen emek yapılanmasındaki katmanlaşma ve hiyerarşi ne yazık ki sendikamız kapsamında da giderek yaygınlaşma eğilimi göstermektedir. Bu hi-



yerarşik yapı, aynı sınıfsal zeminde olmasına rağmen endüstriyel süreçte aynı refleks göstermemekte, bu da sermayenin emeğin üzerindeki denetim ve kontrolünü kolaylaştırmaktadır. Bu durum, İş Yasası ve toplu sözleşmelerin dışında yazılı veya yazılı olmayan başka tür kuralların oluşmasına da zemin hazırlamaktadır. Bu kuralların oluşmasındaki ana gerekçe “piyasa şartları”dır. Sermayenin, kendi tabirleriyle “acımasız” rekabet koşulları karşısında, rekabet edebilirlik yeteneğinin devamlılığını sağlamak için öne sürdüğü ve tartışmasız her tür müdahaleyi yapmayı istediği tek alan bizatihi işgücü potansiyeli olmaktadır. Bu müdahale, çalışanlar üzerinde sınırsız bir uzmanlaşma talebini, her türlü esnekliğe sahip çalışma şartlarının kabulünü ve açıkça hukuka aykırı uygulamaları da içerebilmektedir.

Bütün bu gelişmelerin çalışanlara yansıması, giderek artan bir “belirsizlik” ve “iş güvencesizliği” olmakta, iş sözleşmeleri artan bir hızda belirli sürelerle yapılmakta, şirketlerin mütemediyen birleşmeleri, ayrılmaları veya yeniden yapılanmaları sonucu binlerce insan bir anda işsiz hale gelebilmektedir.

Yeni-Liberal çağda, dünya genelinde insanların “çalışma ve insanca yaşama hakları” büyük bir tehdit altındadır. Güvencesizlik ve belirsizlik emeğiyle geçinenler için yaşamın en temel sorunu haline gelmiştir. Günümüz dünyasında devletin sosyal boyutu da giderek küçüldüğünden, emekçileri sermaye karşısında koruyacak yasa ve diğer kurallar da gevşetilmekte veya dönüştürülmektedir. Emek örgütü sendikaların her zamankinden daha fazla küresel düşünceleri ve hareket etmeleri, aynı zamanda da tüm emek güçlerini kapsayacak politikalar oluşturmaları gerekmektedir. Ancak bu güç ve eylem birliğinin sağlanmasıyla küresel sermaye karşısında küresel emek direnci oluşturulabilir.

26. DÖNEMDE İMZALANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

	SÖZLEŞME İMZALANAN İŞYERLERİ	ŞUBESİ	ÜYE SAY.	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK
1	TOROS TARIM SAN. VE TİC. A.Ş.	Adana	131	31/07/2007	1.1.2006-31.12.2008
2	MKEK GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FB. VE BARUT FB. MD.	İşletme	405	07/08/2007	1.1.2007-31.12.2008
3	ETİ MADEN İŞLETMELERİ BANDIRMA BOR VE ASİT FABRİKALARI İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ İŞYERLERİ	Bandırma	641	08/08/2007	1.1.2007-31.12.2008
4	TMO AFYON ALKOLOİDLERİ FABRİKASI	Bursa	46	08/08/2007	1.2.2007-31.1.2009
5	TPAO TÜRKİYE PETROLLERİ A.O.	İşletme	3713	08/08/2007	1.1.2007-31.12.2008
6	BOTAŞ BORU HATLARI İLE PETROL TAŞIMA A.Ş.	İşletme	1144	09/08/2007	1.1.2007-31.12.2008
7	PETKİM PETROKİMYA HOLDİNG A.Ş.	İşletme	2937	01/10/2007	1.1.2007-31.12.2008
8	TOROS TARIM SAN. VE TİC. A.Ş. (MERSİN)	Mersin	153	12/11/2007	1.9.2006-31.12.2008
9	SÜPERLAS SÜPERLASTİK KAUÇUK SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze	434	22/11/2007	1.7.2007-30.6.2009
10	NOVAMED GMBH SERBEST BÖLGE	Mersin	83	18/12/2007	1.1.2008-31.12.2010
11	AKIN PLASTİK BORU SAN. A.Ş.	Kırıkkale	104	YHK 30/11/2007	15.6.2007-14.6.2009
12	MALAZLAR KİBRİT SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İstanbul(2)	101	22/01/2008	1.1.2008-31.12.2008
13	SODAŞ SODYUM SAN. A.Ş.	İzmir	62	05/02/2008	1.1.2008-31.12.2009
14	ENDER KAUÇUK VE PLASTİK SAN. VE TİC. A.Ş.	İstanbul (1)	21	03/03/2008	1.1.2008-31.12.2009
15	ÜROSAN MOBİLYA SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İstanbul(2)	43	03/03/2008	1.12.2007-30.11.2009
16	TEKNO KAUÇUK SAN. A.Ş.	Gebze	220	14/03/2008	1.1.2008-31.12.2009
17	BÜYÜKHANLI KARDEŞLER İNŞAAT TURİZM VE TİCARET A.Ş.	Ankara	22	YHK Karar 17/03/2008	1.12.2007-30.12.2009
18	PETROLEUM EXPLORATION MEDITERRENEAN INC.	Batman	69	11/04/2008	1.2.2008-31.1.2010



	SÖZLEŞME İMZALANAN İŞYERLERİ	ŞUBESİ	ÜYE SAY.	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK
19	GÖKTEPE PLASTİK SAN VE TİC.A.Ş	İzmir	164	16/04/2008	1.1.2008-31.12.2009
20	SODA SANAYİİ VE TİC. A.Ş.	Mersin	499	24/04/2008	1.1.2008-31.12.2009
21	ARTENIUS TURKPET KİMYEVİ MADDELER VE PET AMBALAJ MALZEMELERİ SAN. A.Ş.	Adana	89	29/04/2008	1.1.2008-31.12.2010
22	UNILEVER SAN VE TİC TÜRK A.Ş.	Gebze	413	07/05/2008	1.2.2008-31.1.2010
23	ACISELSAN ACIPAYAM SELULOZ SAN VE TİC.A.Ş	İzmir	34	15/05/2008	1.1.2008-31.12.2009
24	ADVANSASA SASA POLYESTER SAN. A.Ş.	Adana	686	16/05/2008	1.1.2008-31.12.2010
25	NV TURKSE PERENCO	Batman	164	27/05/2008	1.4.2008-31.3.2010
26	NEŞE PLASTİK TİC. VE SAN. LTD. ŞTİ.	İstanbul(2)	124	01/06/2008	1.1.2008-31.12.2009
27	ÇEKİSAN DEPOLAMA HİZMETLERİ LTD.ŞTİ	İşletme	27	05/06/2008	1.4.2008-31.3.2010
28	GRİPİN İLAÇ A.Ş.	İstanbul(1)	131	13/06/2008	1.6.2008-31.5.2010
29	BAYER PLASTİK TÜP AMBALAJ SAN. VE TİCARET A.Ş.	Yarınca	100	28/07/2008	1.7.2008- 30.6.2010
30	PİMSA DİREKSİYON İMALAT SAN. VE TİC. A.Ş	İstanbul(2)	38	20/08/2008	1.9.2008-31.8.2010
31	ASILGAZ TIBBİ VE SİNAİ GAZLAR İMALAT VE TİCARET LTD. ŞTİ.	Batman	5	10/09/2008	1.5.2008- 30.4.2010
32	PLASTİMAK PROFİL ENJEKSİYON SAN.TİC. LTD ŞTİ.	İstanbul(2)	27	08/10/2008	1.8.2008-30.6.2010
33	RECKİTT BENKİSER TEMİZLİK MALZEMESİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İstanbul(2)	136	27/11/2008	1.9.2008- 31.8.2010
34	TETRA PAK PAKETLEME SAN. VE TİC. A.Ş.	İzmir	126	04/12/2008	1.1.2009-31.12.2010
35	ETAP MAKİNE KALIP VE PLASTİK SAN.A.Ş.	İzmir	50	08/01/2009	1.1.2009-31.12.2010
36	ARILI PLASTİK SANAYİİ A.Ş.	İstanbul(2)	73	16/01/2009	1.9.2008- 31.8.2010
37	FRENTEK BALATACILIK VE OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş.	İstanbul(2)	67	19/01/2009	1.1.2009-31.12.2010

SÖZLEŞME İMZALANAN İŞYERLERİ	ŞUBESİ	ÜYE SAY.	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK
38 ÜROSAN KİMYA SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İstanbul(1)	67	21/01/2009	1.9.2008- 31.8. 2010
39 SANDOZ GRUP SAĞLIK ÜRÜNLERİ İLAÇLARI SAN. VE TİC. A.Ş.	İstanbul(1)	131	23/1/2009	1.1.2009-31.12.2010
40 NOVARTİS SAĞLIK GIDA VE TARIM ÜRÜNLERİ SAN VE TİC A.Ş.	İstanbul(1)	135	26/01/2009	1.1.2009-31.12.2010
41 MEHMETÇİK VAKFI TURİZM, PETROL, İNŞAAT, SAĞLIK GIDA, TİC.LTD. ŞTİ.	İstanbul(2)	122	YHK 15.1.2009	1.10.2008- 30.9.2010
42 ROTOPAŞ AMBALAJ SAN.VE TİC A.Ş.	İstanbul(2)	38	23/03/2009	1.2.2009-31.1.2011
43 CAMBRO ÖZAY PLASTİK SAN.VE TİC. A.Ş.	Gebze	153	01/04/2009	1.1.2009-31.12.2010
44 STOROPACK MOLDED PARTS AMBALAJ SAN. İÇ VE DIŞ TİC. A.Ş.	Aliğa	20	08/04/2009	1.1.2009-31.12.2010
45 ATAŞ ANADOLU TASFİYE HANESİ A.Ş.	Mersin	33	9/04/2009 YHK	1.1.2009-31.12.2010
46 ERTUĞRUL TÜRKER, EMPERYAL İLAÇ, TÜRKER İTİMAT İLAÇ KAPSÜLLERİ FABRİKASI	İstanbul(1)	36	21/04/2009	1.1.2009-31.12.2010
47 EREKS KOFRET VE KAŞE İMALATI BERATI YAMAN	İstanbul(1)	5	21/04/2009	1.1.2009-31.12.2010
48 TÜPRAŞ TÜRKİYE PETROL RAFİNERİLERİ A.Ş.	İşletme	3544	01/05/2009	1.1.2009-31.12.2010
49 BASF TÜRK KİMYA SANAYİ VE TİCARET LTD.ŞTİ.	Gebze	72	24/04/2009	1.1.2009-31.12.2010
50 PİMAŞ PLASTİK İNŞAAT MALZEMELERİ A.Ş.	Gebze	82	29/04/2009	1.1.2009-31.12.2010
51 DEVA HOLDİNGE BAĞLI İŞYERLERİ	İşletme	223	30/04/2009	1.1.2009-31.12.2010
52 JOTUN TOZ BOYA TİC VE SAN. A.Ş.	Trakya	64	27/04/2009	1.1.2009-31.12.2010
53 PETKİM PETROKİMYA HOLDİNG A.Ş.	Aliğa	2518	06/05/2009	1.1.2009-31.12.2010
54 TOROS TARIM SAN. VE TİC. A.Ş.	İşletme	255	08/05/2009	1.1.2009-31.12.2010
55 EGESİL KİMYA SAN.VE TİC. A.Ş.	Kocaeli	40	13/05/2009	1.1.2009-31.12.2010
56 EGE KİMYA SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İşletme	138	13/05/2009	1.1.2009-31.12.2010



	SÖZLEŞME İMZALANAN İŞYERLERİ	ŞUBESİ	ÜYE SAY.	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK
57	İMECE PLASTİK TARIM İNŞAAT TAHAHÜT VE GIDA SAN. VE TİC. A.Ş.	Mersin	38	14/05/2009	1.1.2009-31.12.2010
58	RIETER ERKURT OTOMOTİV YAN SAN. VE TİC. A.Ş.	Bursa	87	28/05/2009	1.1.2009-31.12.2010
59	MUTLU AKÜ VE MALZEMELERİ SANAYİ A.Ş.	İstanbul(2)	435	01/06/2009	1.1.2009-31.12.2010
60	BAYER TÜRK KİMYA SAN. LTD. ŞTİ.	İşletme	362	26/05/2009	1.1.2009-31.12.2010
61	DYO BOYA FABRİKALARI SAN. VE TİC. A.Ş.	İşletme	359	05/06/2009	1.1.2009-31.12.2010
62	BORNOVA MATBAA MÜREKKEPLERİ SAN.VE TİC. A.Ş.	İzmir	113	05/06/2009	1.1.2009-31.12.2010
63	POLİMER KAÇUK SAN. VE PAZARLAMA A.Ş.	İstanbul(1)	1155	11/06/2009	1.1.2009-31.12.2010
64	TMO AFYON ALKOİDLERİ FABRİKASI	Bursa	32	23/07/2009	1.2.2009-31.1.2011
65	MKEK GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI BARUTSAN ROKET VE PATLAYICI FB. VE BARUT FB. MD.	İşletme	403	06/8/2009	1.1.2009-31.12.2010
66	OSEL İLAÇ SAN. VE TİC. A.Ş.	İstanbul(2)	216	02/06/2009 YHK	1.2.2009-31.01.2011
67	GÜBRE FAB. T.A.Ş.	Kocaeli	221	11/08/2009	1.1.2009-31.12.2010
68	AKMELTEM POLİÜRETAN SAN. VE TİC. A.Ş.	İstanbul(2)	15	04/09/2009	1.5.2009-30.04.2011
69	ETİ MADEN İŞLETMELERİ BANDIRMA BOR VE ASİT FABRİKALARI İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ İŞYERLERİ	Bandırma	603	08/09/2009	1.1.2009-31.12.2010
70	POLİFEN KİMYA SAN.VE TİC.A.Ş.	Gebze	52	30/09/2009	1.1.2009-31.12.2010
71	T.P.A.O. (TÜRKİYE PETROLLERİ ANONİM ORTAKLIĞI)	İşletme	3.548	17/09/2009 YHK KARAR	1.1.2009-31.12.2010
72	BOTAŞ BORU HATLARI İLE PETROL TAŞIMA A.Ş.	İşletme	1814	17/09/2009 YHK KARAR	1.1.2009-31.12.2010
73	İSTANBUL ENERJİ SAN.VE TİC. A.Ş.	İstanbul(2)	38	YHK KARAR 28/09/2009	1.3.2009-28.2.2011

	SÖZLEŞME İMZALANAN İŞYERLERİ	ŞUBESİ	ÜYE SAY.	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK
74	MECAPLAST OTOMOTİV ÜRÜNLERİ SAN TİC.A.Ş.	Gebze	235	06/01/2010	1.7.2009-31.12.2011
75	SÜPERLAS SÜPER LASTİK KAUCUK VE PLASTİK SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze	503	13/01/2010	1.7.2009-30.6.2011
76	BERİCAP KAPAK SANAYİİ LTD ŞTİ	Gebze	110	26/01/2010	1.1.2010-31.12.2011
77	SODAŞ SODYUM SANAYİİ A.Ş.	İzmir	63	02/02/2010	1.1.2010-31.12.2012
78	TEKNO KAUCUK SANAYİ A.Ş.	Gebze	167	15/02/2010	1.1.2010-31.12.2011
79	SANDOZ SYNTEK İLAÇ HAMMADDELERİ SAN. VE TİC. A.Ş.	İstanbul(2)	5	24/02/2010	1.1.2009-31.12.2010
80	ENDER KAUCUK VE PLASTİK SAN LTD. ŞTİ.	İstanbul(1)	26	03/03/2010	1.1.2010-31.12.2011
81	ÜROSAN MOBİLYA SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.	İstanbul(2)	35	08/03/2010	1.12.2009-30.11.2011
82	NEŞE PLASTİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İstanbul(2)	120	08/03/2010	1.1.2010-31.12.2011
83	PETROLEUM EXPLORATION MEDITERRANEN INT. PTY. LTD.	Batman	57	08/03/2010	1.2.2010-31.1.2012
84	ACISELSAN ACIPAYAM SELÜLOZ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İzmir	34	12/04/2010	1.1.2010-31.12.2011
85	BÜYÜKHANLI KARDEŞLER İNŞAAT TURİZM VE TİCARET A.Ş.	Ankara	18	28/04/2010 YHK KARAR	1.1.2010-31.12.2011
86	PETİLAS LASTİK SAN. VE TİC. A.Ş.	Kırıkkale	518	21/05/2010	1.1.2010-31.12.2012
87	GEMLİK GÜBRE SAN. A.Ş.	Bursa	297	28/05/2010	1.5.2010-30.4.2013
88	ZENTİVA SAĞLIK ÜRÜNLERİ SAN. VE TİC. A.Ş.	Trakya	455	28/05/2010	1.1.2010-31.12.2012
89	UNİLEVER SAN. VE TİC. TÜRK A.Ş.	Gebze	364	03/06/2010	1.2.2010-31.01.2012
90	FAURECIA POLİFLEKS OTOMOTİV SAN. VE TİC.A.Ş.	Bursa	185	21/06/2010	1.1.2010-31.12.2011
91	GRİPİN İLAÇ A.Ş.	İstanbul (1)	123	01/07/2010	1.6.2010-30.5.2012
92	SODA SANAYİİ VE TİC. A.Ş.	Mersin	515	06/07/2010	1.1.2010-31.12.2011



SÖZLEŞME İMZALANAN İŞYERLERİ	ŞUBESİ	ÜYE SAY.	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK
93 PLASTİMAK PROFİL ENJEKSİYON SAN.TİC. LTD ŞTİ.	İstanbul (2)	18	04/08/2010	1.7.2010-30.6.2012
94 N.V. TURKSE PERENCO	Batman	150	11/08/2010	1.4.2010-31.3.2012
95 ELBA SAN. VE TİC. A.Ş.	Trakya	58	12/02/2010	1.7.2010-30.6.2012
96 GÖKTEPE PLASTİK SAN VE TİC. A.Ş.	İzmir	144	31/08/2010	1.1.2010-31.12.2011
97 ÇEKİSAN DEPOLAMA HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.	İşletme	28	31/08/2010 YHK KARAR	1.4.2010-31.3.2012
98 AKIN PLASTİK BORU SANAYİİ A.Ş.	Kırıkkale	96	28/09/2010	1.9.2010-31/8/2012
99 ALPLA PLASTİK SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze	115	21/10/2010	1.1.2011-31.12.2013
100 ENPLAST PLASTİK KİMYA SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze	132	01/11/2010	1.7.2010-30.06.2013
101 RECKİTT BENCKİSER TEMİZLİK MALZ. SAN VE TİC. A.Ş.	İstanbul(2)	181	20/12/2010	1.9.2010-30.8.2012
102 TETRA PAK PAKETLEME SANAYİ VE TİC. LTD. ŞTİ.	İzmir	129	28/12/2010	1.1.2011-31.12.2013
103 ÜROSAN KİMYA SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İstanbul(1)	43	20/12/2010	1.9.2010-30.8.2012
104 ARILI PLASTİK SAN VE TİC. A.Ş.	İstanbul(2)	76	25/01/2011	1.9.2010-30.8.2012
105 ROTOPAŞ AMBALAJ SAN VE TİC. A.Ş.	İstanbul(2)	44	01/04/2011	1.2.2011-31.1.2014
106 DYO BOYA FABRİKALARI SAN. VE TİC. A.Ş.	İşletme	472	06/04/2011	1.1.2011-31.12.2012
107 BORNOVA MATBAA MÜREKKEPLERİ SAN.VE TİC. A.Ş.	İzmir	109	06/04/2011	1.1.2011-31.12.2012
108 BAYER TÜRK KİMYA SAN. LTD. ŞTİ.	İşletme	342	11/04/2011	1.1.2011-31.12.2012
109 NOVARTİS SAĞLIK GIDA VE TARIM ÜRÜNLERİ SAN VE TİC.A.Ş.	İstanbul(1)	170	21/04/2011	1.1.2011-31.12.2012
110 PİMAŞ PLASTİK SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze	82	19/04/2011	1.1.2011-31.12.2012
111 BASF TÜRK KİMYA SAN.VE TİC LTD.ŞTİ.	Gebze	70	22/04/2011	1.1.2011-31.12.2012
112 CAMBRO ÖZAY PLASTİK SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze	128	18/04/2011	1.1.2011-31.12.2012

SÖZLEŞME İMZALANAN İŞYERLERİ	SUBESİ	ÜYE SAY.	İMZA TARİHİ	YÜRÜRLÜK
113 SAYBOLT GÖZETİM VE LABORATUAR HİZMETLERİ A.Ş.	İşletme	77	10/05/2011	1.1.2011-31.12.2013
114 STOROPACK MOLDED PARTS AMBALAJ SAN. A.Ş.	Aliğa	29	26/04/2011	1.1.2011-31.12.2012
115 SANDOZ GRUP SAĞLIK ÜRÜNLERİ İLAÇLARI SAN. VE TİC. A.Ş.	İstanbul(1)	134	24/05/2011	1.1.2011-31.12.2012
116 MUTLU AKÜ VE MALZEMELERİ SANAYİ A.Ş.	İstanbul(2)	452	24/05/2011	1.1.2011-31.12.2012
117 EGE KİMYA SAN. VE TİC. A.Ş.	İşletme	121	01/06/2011	1.1.2011-31.12.2012
118 EGESİL KİMYA SAN.VE TİC. A.Ş.	Kocaeli	30	01/06/2011	1.1.2011-31.12.2012
119 GÜBRE FAB. T.A.Ş.	Kocaeli	202	01/06/2011	1.1.2011-31.12.2012
120 RIETER ERKURT OTMOTİV YAN SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	Bursa	77	07/06/2011	1.1.2011-31.12.2012
121 JOTUN TOZ BOYA TİC. VE SAN. A.Ş.	Trakya	65	20/06/2011	1.1.2011-31.12.2013
122 ADVANSA SASA POLYESTER SANAYİ A.Ş.	Adana	524	29/06/2011	1.1.2011-31.12.2012
123 ARTENIUS KİMYEVİ MADDELER VE PED AMBALAJ MALZEMELERİ SANAYİ A.Ş.	Adana	77	29/06/2011	1.1.2011-31.12.2012
124 TÜPRAŞ TÜRKİYE RAFİNERİLERİ A.Ş.	İşletme	3337	04/07/2011	1.1.2011-31.12.2012
125 TOROS TARIM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İşletme	225	05/07/2011	1.1.2011-31.12.2012
126 POLİFEN KİMYA SAN.VE TİC. A.Ş.	Gebze	54	08/07/2011	1.1.2011-31.12.2012

HUKUK

Hukuk Servisimiz, 2007-2011 döneminde de sendikamızın tüzel kişiliğini ilgilendiren konularda ve üyelerimizin çalışma hayatıyla ilgili sorunlarının çözümü için çalışmalarına devam etmiştir.

Yeni örgütlenen işyerlerinde, sendikamıza üye oldukları için iş akdi feshedilen üyelerimiz adına sendikal tazminat talepli işe iade davaları açılmış, sendikadan istifa etmeleri için yapılan baskılar Türk Ceza Kanunu'na göre suç oluşturduğundan, bazı işverenler hakkında Cumhuriyet Savcılığı'na suç duyurularında bulunulmuştur.

Kadioğlu Kozmetik San. A.Ş Davaları

25. Olağan Genel Kurulumuzdan önce örgütlenme faaliyeti başlatılan Zeytinburnu'nda bulunan Kadioğlu Kozmetik San. A.Ş. işyerinde 22.06.2006 tarihinde Bakanlıktan çoğunluk tespiti talep edilmiş, Bakanlıkça Sendikamıza gönderilen 03.11.2006 tarihli yazıda, Sendikamızın çoğunluğunun olmadığı bildirilmiştir.

Bunun üzerine Sendikamızca 15.11.2006 tarihinde İstanbul 9. İş Mahkemesi'nde olumsuz tespite karşı dava açılmıştır. Dava, işyerinde Sendikanın gerekli çoğunluğu sağlayamadığı gerekçesiyle reddedilmiş, kararın temyizi üzerine ise Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce Mahkemenin kararı bozularak ortadan kaldırılmış ve Sendikamızın çoğunluk Sendikası olduğuna karar verilmiştir.

Bu karar üzerine, Sendikamız Çalışma Bakanlığı'ndan 09.01.2008 tarihinde yeniden yetki istemiş, Bakanlığın 16.01.2008 tarihli Sendikamızın yetkili olduğuna ilişkin yazısı 22.01.2008 tarihinde tebliğ edilmiştir.

Kadioğlu Kozmetik San. A.Ş işvereni bu tespite de 30.01.2008 tarihinde itiraz etmiş, bu itiraz da reddedilmiştir. Ancak aradan geçen 2,5 yıl içerisinde bu işyerinde çalışan üyelerimizin büyük bir bölümü Sendikamızdan istifa ettirilmiş, istifa etmeyenlerin ise iş akitleri feshedilmiş, işyerinde üyemiz kalmadığından toplu iş sözleşmesi bağtlanamamıştır.

Diğer yandan Kadioğlu Kozmetik San. A.Ş işvereni hakkında Bakırköy Cumhuriyet Savcılığı'na, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi suçunu işlediği gerekçesiyle yaptığımız suç duyurusu üzerine, bu işveren hakkında Bakırköy 7. Sulh Ceza Mahkemesi'nde dava açılmış ve 28.05.2009 tarihinde işverene 6 ay ceza verilmiş ve cezası para cezasına çevrilmiştir. Karar işverence temyiz edilmiş olup Yargıtay'dan dönüşü beklenilmektedir.

Sanica Banyo ve Atlantis Davaları

2008 yılı başında Gürpınar Büyükçekmece'de bulunan Sanica Banyo ve İnşaat Sanayi Tic. A.Ş. ile yine aynı adreste ve aynı işverene bağlı Atlantis Akrylic Yapı ve İnş. Malzemeleri San. Tic. A.Ş işyerlerinde, sendikamızca örgütlenme çalışmaları yapılmış ve her iki işyerinde çalışan işçilerin büyük bir bölümü sendikamıza üye olmuşlardır.

Bu örgütlenme faaliyetinin işverence öğrenilmesinden sonra Sanica'dan 20 üyemiz, Atlantis'ten ise 5 üyemiz sendikaya üye oldukları gerekçesiyle işten çıkartılmışlardır. Bu üyelerimiz adına 11.04.2008 tarihinde Bakırköy İş Mahkemeleri'nde açılan davaların tümünde, işlerine iadelerine, işe başlatılmamaları halinde fesih sendikal nedene dayandığı için bir yıllık ücretleri tutarında sendikal tazminat ödenmesine karar verilmiştir. Ancak işbaşı yapan iki işçiye, işverenin kötü muamele yapması ve işyerinde çalışma ortamının sağlanamaması nedeniyle, diğer işçiler işverenin davetine rağmen işbaşı yapmamışlardır.

Diğer yandan Sanica işyerinde Bakanlığın Sendikamızın çoğunluk sendikası olduğu yönündeki tespitine, davalı Sanica işvereni 27 Mayıs 2008 tarihinde, İstanbul 7. İş Mahkemesi'nde itiraz etmiştir.

Yetki davası devam ederken Sanica işvereni, işkolunun belirlenmesi için Bakanlığa başvuruda bulunmuştur. Bu başvuru üzerine Bakanlıkça yapılan inceleme sonucunda 07 Şubat 2009 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan işkolu tespit kararında, Sanica işyerlerinin İşkolları Tüzüğü'nün 12 sıra numarasında yer alan Çimento, Toprak ve Cam işkolunda olduğuna karar verilmiştir. Bu işkolu tespitinden sonra Bakırköy 4. İş Mahkemesi'nin 2009/113 Esas sayılı dosyası ile açtığımız davada, mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Karar her iki tarafça temyiz edilmiş ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce eksik inceleme nedeniyle bozulmuş olup dava halen devam etmektedir.

Diğer taratan İstanbul 7. İş Mahkemesi'ndeki yetki itirazı davası da 04.11.2010 tarihinde Sendikamız lehine sonuçlanmış, ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesince bu karar da Bakırköy İş Mahkemesi'ndeki işkolu davasının sonucu beklenilmediğinden verildiği gerekçesiyle bozulmuştur. Bu dava da halen devam etmekte olup Bakırköy 4. İş Mahkemesi'nin işkolu tespit kararı beklenilmektedir.

Aynı işverene ait Atlantis A.Ş. İşyerindeki yetki davası ise, işyerinde sendikamızın yeterli çoğunluğu bulunmadığından İstanbul 8. İş Mahkemesi'nce 08.09.2009 tarihinde reddedilmiştir.



Sanica ve Atlantis işverenlerince, Sendikamız üyesi işçilerin sendikadan istifa etmeleri için işyerinde yapılan baskılar nedeniyle Anayasa'nın 51, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31 ve Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddelerine muhalefet ettikleri gerekçesiyle Büyükçekmece Cumhuriyet Savcılığı'na 19.03.2008 tarihinde suç duyurusunda bulunulmuştur.

Bu suç duyurumuz üzerine Büyükçekmece Cumhuriyet Savcılığı'nca her iki şirket yöneticilerinin cezalandırılması için Büyükçekmece 1. Sulh Ceza Mahkemesi'nde kamu davası açılmıştır. 13.04.2009 tarihinde dava görülmeye başlanmış olup halen devam etmektedir.

Deva Holding Davaları

Yıllardan beri toplu iş sözleşmesi bağitlanan Deva Holding 1.1.2009-31.12.2010 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi bağitlandıktan sonra, Deva İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş. Unvanını almış ve bu şirkete ait Topkapı, Çerkezköy ve Kocaeli Kartepe işyerlerindeki işçilere, 13.12.2010 tarihinde bireysel iş sözleşmesi teklif etmiş ve bireysel sözleşmeleri derhal imzalamayan işçileri de aynı gün işten çıkarmıştır.

Deva İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş Çerkezköy işyerinde çalışan 53 üyemiz adına Çerkezköy Asliye Hukuk İş Mahkemesinde 07.01.2011 tarihinde işe iade davası açılmıştır. Bu işçilerden 4 kişi, Kocaeli Kartepe işyerinde çalıştığı için davalı tarafça yetkisizlik itirazında bulunmuş ve 4 işçinin davası Kocaeli 3. İş Mahkemesi'nde görülmekte olup, davalar devam etmektedir. Çerkezköy Mahkemesi'nde kalan 49 davada ise, işyerinde keşif yapılmış olup, bilirkişi raporları beklenmektedir.

13.12.2010 tarihinde Üyelerimizin iş akdinin feshedilmesinden sonra 21.12.2010 tarihinde Sendikamızca Deva İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş. İşletmesinde toplu iş sözleşmesi yapmak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılan başvuruya Bakanlıkça verilen cevapta, sendikamızın yasanın aradığı çoğunluğu sağlayamadığı bildirilmiştir.

Sendikamızca bu olumsuz tespite karşı İstanbul 3. İş Mahkemesi'nde dava açılmıştır. Dava devam ederken Deva Holding, Deva İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş'ni almış ve dava Deva Holding'e karşı devam etmektedir.

Polyplex Europa Polyester Film San. Ve Tic. A.Ş. Örgütlenmesi

Sendikamızın 2010 yılı sonuna doğru örgütlenme faaliyeti yürüttüğü Çorlu'da kurulu bulunan Polyplex Europa Polyester Film San. Ve Tic. A.Ş. işyerinde 04.11.2010 tarihinde işçilerin büyük bir çoğunluğu Sendikamıza üye olmuşlar, 29.11.2010 tarihinde

Çalışma Bakanlığı'ndan yetki talep edilmiştir. İşçilerin Sendikamıza üye olduklarını öğrenen işverence öncü 5 işçinin iş akdi 23.11.2010 tarihinde feshedilmiştir.

İşe iade davaları hukuk servisimizce yürütülen bu işçilerin davaları devam etmektedir. Bu işçilerin dışında ve daha sonra iş akdi feshedilen 10 işçi ile birlikte toplam 15 üyemiz işbaşı yapmak için işyeri önünde 246 gün direnmişlerdir.

Bu işyerinde sendikamızın yetkisine karşı işverence Çorlu İş Mahkemesi'nde itiraz edilmiş olup dava Çorlu İş Mahkemesi'nin yetkisizliği nedeniyle 24.02.2011 tarihinde reddedilmiştir. Davalı tarafça temyiz edilen bu karar Yargıtay'ca onanmıştır, dosya mahkemesine döndükten sonra yetkili Edirne İş Mahkemesi'nde yetki davası görülecektir.

Standard Profil Otomotiv Sanayi A.Ş. Davaları

Sendikamızca, Standard Profil A.Ş. de uzun süren bir örgütlenme faaliyeti yürütülmüş olup 1285 işçi Sendikamıza üye kaydedilmiştir.

İşyerinde sendikal örgütlenmeyi fark eden işveren, bu örgütlenmede öncülük eden bazı üyelerimizi hedef seçmiş ve bir kısım bahaneler uydurarak bu işçilerin iş akitlerini feshetmiştir. Bugüne kadar 36 üyemizin iş akdi feshedilmiştir. Bu üyelerimiz ile ilgili olarak Düzce İş Mahkemesi'nde işe iade davaları açılmıştır. Bu davalardan 20'si sonuçlanmış ve üyelerimiz işlerine iade edilmişlerdir. Ancak kararlar işveren tarafından temyiz edilmiş olduğundan, dosyalar Yargıtay'dadır. Şu an itibarıyla devam eden dava sayısı da 16'dır. Bu son 16 fesih, sendikamızın Bakanlık'tan yetki istediği tarihten sonra yapıldığı için açılan davada fesihlerin sendikal nedenlerle yapıldığı iddiasına dayanmış bulunmaktayız.

Diğer yandan, sendikamız yasal çoğunluğu sağladıktan sonra, bir yandan yetki tespiti için T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurusunu yapmış, diğer yandan da ileride işverence çıkarılması muhtemel işkolu sorununu halletmek için, Çalışma Bakanlığı'ndan İşkolu Tespiti yapılmasını istemiştir. Bakanlık, bu işyerinin 03 Sıra Numaralı Petrol, Kimya, Lastik işkolunda olduğunu tespit ederek Resmi Gazete'de yayımlamıştır.

Standard Profil işvereni bu tespite itiraz ederek, Bursa 4. İş Mahkemesi'nde dava açmıştır. Standard Profil'in merkezi İstanbul'da olmasına rağmen işveren bu süreci uzatmak için bilinçli bir tercihle davayı İstanbul İş Mahkemelerinde açılması gerekirken yetkisiz olan Bursa İş Mahkemesi'nde açmıştır. Nitekim tarafımızca Bursa 4. İş Mahkemesi'ne yaptığımız yetki itirazı, Mahkemece kabul edilerek yetkili mahkemenin İstanbul İş Mahkemeleri olduğuna dair yetkisizlik kararı verilmiştir. Bu



karar, işkolu ile ilgili uyuşmazlığın esasını çözen bir karar olmayıp, usul yönünden verilmiş bir karardır. Ancak buna rağmen Standard Profil işvereni, yetkisizlik kararını temyiz etmiştir. Bu olgu da işverenin süreci uzatmak amacıyla hareket ettiği yönündeki kanaatimizi doğrulamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sendikamızca yapılan Yetki Tespiti başvurusunu, işkolu davası sonuçlanana kadar durdurmuştur.

Bericap Davaları

Sendikamızın 27.07.2009 tarihinde örgütlenme faaliyetlerine başladığı BERİCAP Kapak Sanayi Ltd. Şti. işyerinde 14.08.2009 tarihinde çoğunluk tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurulmuştur. İşyerindeki bu örgütlenmeyi öğrenen işveren, işçilerin sendikadan istifaları yönünde yoğun baskılara başlamış, üyelerimizin sendikadan istifasını sağlayamayacağını anlayınca örgütlenmede öncülük eden 6 üyemizin iş akdini sırf sendikal faaliyetleri nedeniyle feshetmiştir. Bu üyelerimiz adına açılan işe iade davaları sonucunda, Mahkemece feshin geçersizliği ve işe iadelerine karar verilmiş, ancak işverence işe başlatılmamışlardır.

Sendikamız ve üyelerinin karalı tutumları karşısında toplu iş sözleşmesi imzalamak durumunda kalan işveren, imzaladığı sözleşmeyi de sık sık ihlal etmek suretiyle işyerinde iş barışının kurulmasını sürekli engellemiştir. Sendikamız her seferinde, işvereni mevcut akde uyması hususunda uyarılmış ancak işveren bu uyarıları hiçbir zaman dikkate almamıştır. Sendika üyesi işçiler üzerinde baskılarını arttıran işveren, en ufak bir olayı bahane ederek üye işçilerden savunmalar almak suretiyle işçileri işten atma zeminini hazırlamaya başlamıştır.

İşveren en son işçilerin vardiyalarını keyfi olarak, sırf işçileri rahatsız etmek amacıyla değiştirmek istemiş, bu haksız ve hukuka aykırı tutumu kabul etmeyen işçiler yeni belirlenen vardiya saatinde işe gelmeyip normal vardiyalarında işe gelmişlerdir.

Bericap işvereni bu nedenle 16 işçiyi disiplin kuruluna sevk etmiş ve disiplin kurulundaki işveren tarafının oylarıyla ve oy çokluğuyla 4 işçinin iş akdinin feshine, diğerlerinin ise yevmiye kesme cezasıyla cezalandırılmasına karar vererek işçiye eşit muamele yapılması ilkesine açıkça aykırı davranmıştır.

Bunun gerekçesini de, işine son verilen işçilerin daha önce 3 kez cezalandırılmış olmalarını göstermiştir. Daha önce olmuş olan olayların, son olayla birleştirilmesi buradan hareketle, çok ağır bir ceza olan iş akdinin tazminatsız feshedilmesi kabul edilemez bir davranıştır. Geçmişteki cezalar tamamen zaten zorlama ve sendika üyesi işçilere yönelik baskı aracı olarak verilmiştir. Kaldı ki bu cezalar doğru bile

olsa, son olayda aynı eyleme katılan işçilere farklı muamele yapılması hakkını işverene vermemektedir.

Bu 4 üyemiz için de, işe iade davası açılmış olup mahkeme feshin geçersizliğine ve üyelerimizin işlerine iadesine karar vermiştir.

Sendikalı – sendikasız işçi ayrımı yapan işverenin bu tutumu üzerine üyelerimiz 24.12.2010 günü olayı protesto etmişlerdir. Bunun üzerine yaklaşık 100 üyemiz bu tarihten itibaren işyerine alınmamış ve çalıştırılmamışlardır. İşçilerin haklı, meşru ve hukuka uygun bu tepkisini anlayışla karşılamak ve durumu düzeltmek yerine, işverenlik bu olayı bahane ederek üyelerimizin tamamının iş sözleşmesini tazminatsız olarak feshetmiştir.

Sendikamızca, sendikal örgütlülüğü ortadan kaldırmaya yönelik Temmuz 2009 tarihinden sonraki davranışlarının Türk Ceza Kanunu'na göre suç olduğu iddiasıyla 7 işveren vekilinin cezalandırılmaları için Gebze Cumhuriyet Savcılığı'na suç duyurusunda bulunmuştur. Savcılık, bu iddiamızı değerlendirmiş ve iddianame tanzim ederek Gebze Sulh Ceza Mahkemesi'nde dava açmış olup duruşması 25.10.2011 tarihinde yapılacaktır.

Diğer yandan konu, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müfettişlerince de incelenmiş olup 01.04.2011 tarihli raporda; “işyerinde sendikal baskıların yapıldığının sabit olduğu, işverenlik uygulamaların Medeni Kanununun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralına uygun olmadığı gibi sendikal baskı amaçlı olduğu, dolayısıyla işçilerin işi terk etmekle veya işbaşı yapmamakla iş sözleşmelerini feshetmelerinin haklı nedene dayandığı, bu sebeple işçilere kıdem tazminatlarının ödenmesi gerektiği ve Sendikalar Kanunu ile Türk Ceza Kanunu'na göre işlem tesis edilmesinin istenebileceği sonucuna varıldığı” ifade edilmiştir.

Özelleştirme Davaları

Sendikamız, üyelerinin haklarının korunması ve kamu yararı için geçen dönemde özelleştirmelere karşı davalar açarak sorumluluğunu yerine getirmiştir. Özelleştirmelere karşı sendikamızca açılan davalar sonuçlanmış olup geçen dönemden Tüpraş'la ilgili ceza davası devam etmekte idi.

Tüpraş'ta mevcut %14,76 oranındaki kamu payının satışı işlemiyle, görevi kötüye kullanma suçlamasından dönemin ÖİB Başkanı Metin Kilci ile Mehmet Şükrü Doğan ve Osman Demirci aleyhine Ankara 28. Asliye Ceza Mahkemesi'nin 2007/335 E. sayılı dosyasında beraat kararı verilmiş olup anılan beraat kararı tarafımız ve Savcılık tarafından temyiz edilmiştir. Dosya halen Yargıtay 4. Ceza Dairesi'nin 2009/27765 E.



sayılı dosyasında incelenmeyi beklemektedir. Bu dava dışında özelleştirme işlemleri ile ilgili devam eden bir hukuki süreç kalmamıştır.

Asgari Ücretin Tespitine Karşı Dava

Sendikamız, 2010 yılı için geçerli olacak asgari ücretin tespitine dair 29.12.2009 tarihli asgari ücret tespit komisyonu kararı ile dayanak Yönetmelik hükümlerinin iptali istemiyle Danıştay 10. Dairesi'nin 2010/2275 E. sayılı dosyası ile yürütmenin durdurulması istemli dava açmıştır. Yürütmenin Durdurulması istemimiz, Daire'nin 15.06.2010 tarihli kararı ile reddedilmiştir. Bu red kararına yaptığımız itiraz, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 2010/1032 K. sayılı 03.05.2011 tarihli kararıyla reddedilmiş olup esastan inceleme sürmektedir.

Kamu İhalelerine Karşı Açılan Davalar

Botas İhalesi

Sendikamızca, BOTAŞ bünyesinde koruma ve güvenlik hizmetinin ihale yoluyla yapılmasına dair 05.03.2009 tarihli ihale onay kararının iptali istemiyle Ankara 13.İdare Mahkemesi'nin 2009/434 E. sayılı dosyasında açılan davada Mahkeme davanın reddine karar vermiştir. Alınan karar tarafımızca temyiz edilmiş olup Danıştay 13. Dairesi'nin 2009/6624 E. sayılı dosyasında temyiz incelemesinin Ağustos 2011'e kadar sonuçlanması beklenmektedir.

Eti Maden İşletmeleri İhaleleri

- Sendikamızca, Eti Maden tarafından "*sekiz kişi ile cevher zenginleştirme hizmet alımı*" işinin açık ihale usulü ile ihale edilmesine dair 07.10.2008 tarihli ilan ile duyurulan ihalenin iptali istemiyle Ankara 5. İdare Mahkemesi'nin 2008/2086 E. dosyasında dava açılmıştır. Ancak, 24.10.2008 tarihinde yapılacağı ilan edilen ihalenin aynı günlük idare kararıyla iptal edilmesi nedeniyle Mahkemenin 03.12.2008 tarih ve 2008/2314 K. sayılı kararıyla davanın esası hakkında karar verilmesine yer olmadığı kararı verilmiş ve dosya kapanmıştır.

- Eti Maden tarafından "*Bandırma Bor ve Asit Fabrikaları İşletme Müdürlüğü bünyesinde bulunan ana üretim ve yardımcı tesisler, sosyal tesisler, şehir ve asit lojmanları, sülfürik asit fabrikası, nakliye stok müdürlüğü ile Manyas gölü su isale ve ağıldere hidrolik nakil hattında ihtiyaç duyulacak toplam 24 kişilik hizmet alımı*" işinin ihale edilmesine dair 19.09.2008 tarihli ihale onayının iptali istemiyle Ankara 16.İdare Mahkemesi'nin 2008/1195 E. dosyasında Sendikamız tarafından dava açılmıştır. Yapılan yargılama sonucunda Mahkemenin 30.06.2009 tarihli kararı ile dava reddedilmiştir. İhale ko-

nusu işin yardımcı iş olduğu gerekçesine dayalı karar tarafımızca temyiz edilmiş olup Danıştay 13. Dairesi'nin 2009/7017 E. sayılı dosyasında temyiz incelemesi sürmektedir.

- Sendikamız, Eti Maden tarafından “*Bandırma Bor ve Asit Fabrikaları İşletme Müdürlüğü'nün tüm ana üretim, yan ve yardımcı tesislerin kanal temizliği, her türlü kat zemin temizliği, her türlü kurutucuların iç ve dış temizliği, tank içi temizliği, toz filtrelerinin temizliği, filtre bez dikimi, çatı temizliği, nakliye bandı temizliği, inşaat işleri, atık pompa istasyonları ile Manyas Gölü pompa istasyonunun çalıştırılması ile ilgili bakım işlerinin toplam 22 kişilik hizmet alımı*” işinin ihale edilmesine dair 19.09.2008 tarihli ihale onayının iptali istemiyle Ankara 14. İdare Mahkemesi'nin 2008/1252 E. dosyasında dava açmıştır. Yapılan yargılama sonucunda Mahkemenin 20.05.2009 tarihli kararı ile dava reddedilmiştir. İhale konusu işin yardımcı iş olduğu gerekçesine dayalı karar tarafımızca temyiz edilmiş olup Danıştay 13. Dairesi'nin 2009/6688 E. sayılı dosyasında temyiz incelemesi sürmektedir.

- Eti Maden tarafından “*Bandırma Bor ve Asit Fabrikaları İşletme Müdürlüğü bünyesinde bulunan su tasfiye ünitelerinin işletilmesi ve su işleri bakım işlerinin yapılması amacıyla yönelik olarak 24 kişilik hizmet alımı*” işinin ihale edilmesine dair 12.08.2009 tarihli ihale onayının iptali istemiyle Ankara 3. İdare Mahkemesi'nin 2009/1293 E. dosyasında dava açılmıştır. Yapılan yargılama sonucunda Mahkemenin 25.05.2010 tarihli kararı ile dava kabul edilerek ihale iptal edilmiştir. Bor madeninin işletilmesi kavramı içerisinde bir bütün olarak üretimin ayrılmaz bir unsuru olarak değerlendirilen su tasfiye ünitelerinin işletilmesi işinin özel sektör eliyle yapılmasının mümkün olmadığını ortaya koyan Mahkeme kararına karşı Eti Maden Genel Müdürlüğü temyiz isteminde bulunmuştur. Danıştay 13. Dairesi'nin 2010/2984 E. sayılı dosyasında temyiz incelemesi sürmekte olup Eti Maden'in yürütmenin durdurulması istemi, Daire tarafından 26.10.2010 tarihli karar ile reddedilmiştir.

- Sendikamız tarafından Eti Maden tarafından “*Bandırma Bor ve Asit Fabrikaları İşletme Müdürlüğü 31 ay süreyle 26 personel ile Numune Alımı ve Hazırlanması Proses Analizlerinin Yapılması*” işinin ihale edilmesine dair 08.02.2011 tarihli ihale onayının iptali istemiyle Ankara 14. İdare Mahkemesi'nin 2011/449 E. dosyasında dava açılmışsa da davanın açılmasından sonra ihale iptal edildiğinden Mahkemenin 08.06.2011 tarihli kararıyla karar verilmesine yer olmadığına karar verilmiştir. Dosya kapanmıştır.

- Eti Maden tarafından, “*15 personel ile Kırka ve Emet Bor İşletme Müdürlüklerinde 1 yıllık süre içerisinde ... tınkal ve kolemanit cevherlerinin vagonlardan tahliyesi, kapalı stok ambarlarına transferi, istiflenmesi ve hammadde bunkerlerine beslenmesi*” işinin ihale edilmesine dair ihale onay kararı ile dayanak yönetmelik hükümlerinin iptali için Danıştay 13. Dairesi'nin 2011/857 E. sayılı dosyasında sendikamızca dava açılmış olup



Daire'nin 06.05.2011 tarihli kararıyla yürütmenin durdurulması istemi kabul edilmiştir. Bu karar sonrasında Eti Maden, yürütmesi durdurulan Yönetmelik hükmü yerine yeni bir düzenleme yaparak, 12.07.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlamıştır. Böylelikle işverenin asıl işler kapsamındaki işleri de ihale yoluyla alt işverene devri imkansız hale gelmiştir.

TPAO İhaleleri

TPAO tarafından çeşitli bölgelerde asıl iş niteliğindeki işlerin ihale yoluyla alt işverene gördürülmek istenmesi üzerine sendikamızca;

- ◆ Ankara 8. İdare Mahkemesi'nin 2011/645 E. dosyasında (Adıyaman-Yeni Keşfedilecek) için 28.12.2010 tarihli ihale onayının iptali için dava açılmıştır. Davalı idarenin "görev itirazı" üzerine dosya Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'na gönderilecektir.
- ◆ Ankara 17. İdare Mahkemesi'nin 2011/993 E. sayılı dosyasında (Adıyaman-Bozova) için 10.01.2011 tarihli ihale onayının iptali için dava açılmıştır. Davalı idarenin "görev itirazı" üzerine dosya Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'na gönderilecektir.
- ◆ Ankara 17. İdare Mahkemesi'nin 2011/994 E. sayılı dosyasında (Adıyaman-Batı Fırat/Eskitaş/Akpınar) için 10.01.2011 tarihli ihale onayının iptali için dava açılmıştır. Davalı idarenin "görev itirazı" üzerine dosya Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'na gönderilecektir.
- ◆ Ankara 17. İdare Mahkemesi'nin 2011/995 E. sayılı dosyasında (Adıyaman-Yananköy/Linan) için 10.01.2011 tarihli ihale onayının iptali için dava açılmıştır. Davalı idarenin "görev itirazı" üzerine dosya Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'na gönderilecektir.

TPAO'daki Mevsimlik İşçilere Kadro

Kamu kurumlarında çoğu zaman kadrolu işçilerle aynı işi yapan ve her yıl yaklaşık 10-11 ay çalıştırılıp 1-2 ay ücretsiz izinli sayılan geçici işçilerin kadro sorunu, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nce 04.04.2007 tarihinde kabul edilen ve 21.04.2007 tarih 26500 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak, aynı gün yürürlüğe giren 5620 Sayılı Kanun ile 2006 yılı içerisinde usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle ülke çapında değişik kamu kurumlarında çalışan yaklaşık 218 bin geçici işçi çalışma sürelerinde hiçbir kısıtlama yapılmaksızın kadroya alınmışlardır.

Ancak bu kanuni düzenlemeye rağmen, TPAO Genel Müdürlüğü, Sismik ekiplerinde çalışan 211 sendikamız üyesi işçinin kanunda bulunmayan “*Dönemsellik Arz Eden Sürekli İş Sözleşmesi*” ile çalıştırılması kararı almış ve üyelerimiz kadroya almamıştır. Bunun üzerine sismik ekiplerinde çalışan üyelerimiz bireysel olarak TPAO'na, kadroya alınmaları için müracaat etmişler ve dava haklarını saklı tutarak *Dönemsellik Arz Eden Sürekli İş Sözleşmesi*’ni imzalamışlardır.

Daha sonra Hukuk Servisimizce 211 işçi adına Danıştay'da TPAO Genel Müdürlüğü'nün “*dönemsellik arz eden sürekli işçi sözleşmesi*” ile kadroya alma ve “*yılda 8 ay süreyle çalıştırma, 4 ay ücretsiz izinli sayılma*” işleminin iptali ve yürütmesinin durdurulması talebiyle 22.10.2007 tarihinde Danıştay'da dava açılmıştır.

Davalı tarafın cevabı ve tüm deliller toplandıktan sonra Danıştay 12. Dairesi 25.01.2008 tarihinde, TPAO Genel Müdürlüğü'nün “*dönemsellik arz eden sürekli işçi sözleşmesi*” ile kadroya alma ve “*yılda 8 ay süreyle çalıştırma, 4 ay ücretsiz izinli sayılma*” kısmının yürütülmesinin durdurulmasına oybirliği ile karar vermiştir.

Bu karara karşı yapılan itirazın Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu tarafından 26.06.2008 tarihinde reddedilmesi kararının TPAO'na tebliğinden sonra, 2008 yılı sonunda 211 sismik işçisi üyelerimiz daimi kadroya alınmışlardır.

Danıştay 12. Dairesi 6.7.2010 tarihinde, davanın esastan kabulüne de karar vermiş olup davalı TPAO bu kararı temyiz etmiştir.

Tügsaş Müteahhit İşçileri de 4-C'li Oldu

Sendikamızın örgütlü bulunduğu Tügsaş, Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun 18.08.1998 tarih 98/58 sayılı kararıyla özelleştirme kapsamına alınmış ve TÜGSAŞ'a bağlı Samsun Gübre Sanayi A.Ş. işyerinde muvazaalı olarak müteahhit kadrolarında çalıştırılan 162 üyemizin de iş akdi 31.12.2003 tarihinde sözlü olarak feshedilmiştir.

Bu işçiler adına hukuk servisimizce 2003 yılında işe iade davaları açılmış, diğer taraftan da 4046 sayılı kanun gereğince, özelleştirme kararı sonucu iş akitleri feshedildiğinden, diğer kamu kurumlarına nakillerinin yapılması için Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na başvuruları yapılmıştır.

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, bu işçilerin Samsun Gübre Sanayi işçisi olmadıkları gerekçesiyle taleplerini reddetmiştir. Ancak işe iade davalarında mahkeme kararı ile bu işçilerin Samsun Gübre Sanayi işçisi olduklarına ve işe iadelerine karar verdikten sonra, bu işçiler için 2009 yılı başında yeniden Özelleştirme İdaresi Başkanlığına, başka kamu kurumlarına nakil için başvuruda bulunulmuştur. Ancak bu



taleplerin de reddedilmesi üzerine bu kez 113 üyemiz adına Ankara İdare Mahkemesi'nde, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın red kararının iptali için 06.05.2009 tarihinde dava açılmıştır.

Ankara 1. İdare Mahkemesi 28.08.2009 tarihinde tüm davaların kabulüne karar vermiş ve 113 işçi değişik kamu kurumlarında 4046 sayılı kanun doğrultusunda işbaşı yapmışlardır.

Ekonomik Kriz ve Davalar

2008 yılı Eylül ayından itibaren dünyada başlayan ekonomik krizden en çok çalışanlar etkilenmiştir. Ülkemizde de kriz nedeniyle birçok işyeri kapanmış, işyerlerinde ücretsiz izin uygulamaları başlatılmış, işyerinden işçi çıkarılacağı tehdidi ile ücretler düşürülmüş, ücret zamları yapılmamış ve çalışanların bir bölümü işsiz kalmıştır. Oysa mevzuatımıza göre işçi çıkartılması en son ve zorunlu sebep olarak görülmeli ve mümkün olduğunca istihdam korunmalıdır.

Fesih sebebi olarak ileri sürülen ekonomik kriz, işçi çıkartılması için gerekçe yapılmaya çalışılmış ise de yapılan fesihler geçersiz fesih olmuştur.

Ekonomik Sebeplerle Yapılacak Fesihlerde Aranılan Şartlar:

1- İşletmesel Kararın Varlığı

Ekonomik kriz nedeniyle doğan istihdam fazlası personelin iş sözleşmelerinin fesihinde konu yargıya intikal ettiğinde aranması gereken ilk koşul, bir işletmesel kararın varlığıdır.

2- İşletmesel Kararın Denetimi

Ekonomik sebeplerle yapılan fesihlere ilişkin işletmesel kararların;

- ◆ Tutarlı bir şekilde uygulanıp uygulanmadığı (tutarlılık denetimi),
- ◆ Keyfi bir nitelikte olup olmadığı (keyfilik denetimi),
- ◆ İstihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği (gereklilik denetimi),
- ◆ Ölçülü bir nitelikte uygulanıp uygulanmadığı (ölçülülük denetimi)

önem arz etmektedir. Bu ilkelere aykırı bir şekilde yapılan fesih işlemi, feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır.

3- Feshin En Son Çare Olarak Uygulanması

İşletmesel kararın uygulamasında feshin en son çare olarak uygulanması gerekmektedir. İşveren alması gereken tüm tasarruf tedbirlerini almalı, öncelikle maliyetleri ve kar marjlarını olabildiğince aşağıya çekerek satışları artırmalı, fazla mesaileri kaldırmalı, işçinin rızası ile esnek çalışma modellerini denemeli kısaca fesih en son çare olmalıdır.

Ekonomik Kriz ve Ücretsiz İzin Uygulamaları

İşverenler 2008 ve 2009 yıllarında ekonomik krizi bahane ederek işçilere, ücretsiz izne çıkılmalarını teklif edilmişler ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlenen, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulamasına gitmişlerdir.

Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Ödeneği

4857 sayılı İş Kanunu'nda veya çalışma ilişkilerinin düzenlendiği diğer mevzuatta "Ücretsiz İzin" konusunda herhangi bir düzenleme yer almamasına rağmen ekonomik kriz gerekçe gösterilerek ücretsiz izin uygulaması ile işçilerin iş akitlerinin askıya alınması yasal değildir. Yasalarımızda sadece mevsimlik işçilerin hizmet akitlerinin askıya alınması söz konusudur. Buna rağmen ücretsiz izin, ekonomik kriz nedeniyle işverenlerin sıkça başvurdukları bir yoldur. Ancak işçinin rızası olmadan işveren tarafından tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gidilemez.

İşverence ücretsiz izin teklif edilmesi halinde;

1- İşçi, ücretsiz izni kabul ederse ücretsiz izne çıkacak ve bu sürenin bitmesi halinde tekrar işyerinde çalışmaya devam edecektir.

2- İşçi, ücretsiz izne çıkmayı kabul etmezse ya iş görme edimini kabul etmeyen işverenden ücretini talep edebilecek ya da tek taraflı ücretsiz izin iş sözleşmesinin feshi anlamına geleceğinden ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini isteyecektir.

Ücretsiz izin uygulaması sırasında iş sözleşmesi askıda olduğundan gerek işçi gerekse işveren açısından herhangi bir ifa yükümlülüğü doğurmayacaktır. İşçi bu süre içinde çalışmayacak, işveren de yine bu sürede işçinin ücretini ve sigorta primini ödemeyecektir. Ücreti dışında başkaca bir geliri olmayan çalışanların kendi istemleri dışında ücretsiz izine çıkarılmaları ekonomik bakımdan zor durumda kalmalarına neden olmaktadır.

Ücretsiz izin dönemlerine ilişkin sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak ama-



ciyla, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan kısa çalışma ödeneği düzenlemesi, 5763 sayılı Kanun ile İş Kanunu kapsamından çıkarılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenmiştir.

Bu düzenlemeler ile ekonomik kriz nedeniyle üretimini azaltmak veya geçici süreyle üretimi durdurmak zorunda kalan işyerlerinde çalışan işçilerin iş akitlerinin feshdilmesini önlemek amacıyla ücretsiz izin verilmesi “geçici bir işsizlik” olarak nitelenerek işsizlik sigortasından “kısa çalışma ödeneği” almaları öngörülmektedir.

Ücret Garanti Fonu

İşçinin ve ailesinin temel geçim kaynağı olan ücret, kanunlarla güvence altına alınmıştır. Bunlar; işçiye asgari ücret ödenmesi zorunluluğu, eylemli çalışmaya bağlı olmaksızın hafta tatili, yıllık ücretli izin verilmesi, ücretin ancak belli bir bölümünün hacze konu olabilmesi ve işverenin ödeme aczine düşmesi halinde işçiye ücret garantisinin sağlanması gibi uygulamalar söz konusudur.

İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İş Yasasında yer alan düzenleme, İstihdam Paketi Yasası ile İş Yasası'ndan çıkarılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na ilave edilmiştir. Ücret garanti fonu ile işçilerin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi hallerinde iş ilişkisinden kaynaklanan son 3 aylık ücret alacağını garanti etmeyi amaçlanmaktadır.

İşkolu ve Yetki İtirazları

2007 Eylül ayında yapılan Olağan Genel Kurulumuzdan sonra yeni örgütlendiğimiz veya örgütlü olduğumuz birçok işyerinde işkolu tespitine itiraz ve çoğunluk tespitine itiraz davaları açılmıştır. Sendikamızın davacı veya davalı olduğu işkolu ve yetki itirazı davaları aşağıya çıkarılmıştır.

İşkolu İtirazı Davaları	
Riether Erkurt Oto Yan San. A.Ş.	PETROL
Pür Plast Poliüretan Plas.Kim. A.Ş.	TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SAN
Pür From Kalıp Tas.ve İm.San.Tic.A.Ş.	METAL
Pür Trim Otomotiv San. Tic. A.Ş.	METAL
Pür Kompozit Kim. Ür. San. Tic. A.Ş.	METAL
Pür Metal Tic. ve San. A.Ş. (Pür İz Pol.)	PETROL
Frentek Balataçılık A.Ş.	PETROL
Maquet Ca. Med.Tek. San. Ltd. Şti.	PETROL
Meltem Kimya ve Teks. San. Ltd. Şti.	PETROL
Sanica Banyo A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Sirena Marine Denizcilik San.Tic. A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Mebant İzo. Ve Bant San. A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Polimer Kauçuk A.Ş.	İŞVEREN DAVADAN FERAGAT ETTİ.
Eruslu Sağlık Ürünleri San ve Tic. A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Standard Profil Otomotiv San. Tic. A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR



Yetki İtirazı Davaları	
Otosima Plastik San. Ve Tic. A.Ş.	YETKİ ALINAMADI
Kadıoğlu Kozmetik San.ve Tic. A.Ş.	YETKİ ALINDI
Sandoz Grup Sağ. Ür. İlaç. San. A.Ş.	YETKİ ALINDI
Pimsa Direksiyon A.Ş.	YETKİ ALINDI
Frentek Balata A.Ş. (2009)	YETKİ ALINDI
Sabic Polimer End. A.Ş.	YETKİ ALINDI
Riether Erkurt Otomotiv A.Ş.	YETKİ ALINDI
Sandoz Syntek İlaç San. A.Ş.	YETKİ ALINDI
Sanica Banyo A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Atlantis Akrilik A.Ş.	YETKİ ALINAMADI
Akın Plastik Boru San. A.Ş.	YETKİ ALINDI
Erze Amb.ve Plas.San. Tic. A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Betasan Bant San. A.Ş.	YETKİ ALINDI
Mebant İzo. Ve Bant San. A.Ş.	YETKİ ALINDI
Ataş Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş.	YETKİ ALINDI
Pak Plastik San. Ve Tic. A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Pak İthalat İhracat Paz. Tic. A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Polimer Kauçuk A.Ş.	İŞVEREN DAVADAN FERAGAT ETTİ.
Polyplex Europa Poly. Film A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Frentek Balata A.Ş. (2011)	DAVA DEVAM EDİYOR
Demo Plastik Tic. ve San. A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Deva İlaç San. Ve Tic. A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Yeni Recordati İlaç Ham. San. Tic.A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR
Ortadoğu Kau.Met. Mam. San. Ltd. Şti.	DAVA DEVAM EDİYOR
Ece Boya Kimya San. Ltd. Şti.	DAVA DEVAM EDİYOR
Sekiso Otomotiv San. Tic. A.Ş.	DAVA DEVAM EDİYOR



Bir MÜCADELE ÖYKÜSÜ

PETROL-İŞ



petrol-ış

Petrol-İş'in 60. yılı için hazırlanan "Bir Mücadele Öyküsü" adlı belgeselin afiştir.