

SORULARLA MÜCADELENİN

75 YILI



petrol-iş

SORULARLA
MÜCADELENİN

75
YILI

Petrol-İş

2025



Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İş)

Altunizade, Kuşbakışı Cd. No:23, 34662 Üsküdar/İstanbul

Tel: (0216) 474 98 70

Web: [www. https://www.petrol-is.org.tr/](https://www.petrol-is.org.tr/)

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

Yayın Koordinatörü: Emre Kalu

Editörler: Emre Kalu, Esin Ergenç

Tasarım: Cihan Uyanık

Baskı ve Cilt: Printworld Ambalaj Etiket San ve Tic. A.Ş.

Maltepe Mh. Litros Yolu 2. Matbaacılar Sit. Kat:4 2NF10 Topkapı

Baskı Tarihi: Kasım 2025

Petrol-İş Dergisi'nin ekidir.

Petrol-İş Yayını: 132



Değerli Üyelerimiz,

Petrol-İş Sendikası olarak 75. yılımızı kutlamanın haklı gururunu yaşıyoruz. Beykoz'da 25 öncü işçiyle başlayan hikayemiz, bugün 45 bin üyesiyle işkolunun en büyüğü, Türkiye sendikal hareketinin yüz akı, uluslararası düzeyde saygın kimliği ile öne çıkan bir sendika olarak devam ediyor.

Petrol-İş Sendikası'nın 75. kuruluş yılı, yalnızca tarihsel bir dönemin tamamlanması değil; emek mücadelesinin, dayanışmanın ve örgütlü gücün geleceğe yön veren önemli bir dönüm noktasıdır.

Petrol-İş Sendikası işçi sınıfının güçlü, mücadeleci örgütüdür. Örgütlü mücadelenin içinden gelen yönetici kadroları, 17 şubesi, donanımlı uzman kadroları ile Türkiye İşçi Sınıfına öncülük eden sendikadır Petrol-İş. Katılımcı, çoğulcu ve demokratik bir anlayışı savunan sendikamız, sendika içi demokrasiyi her kademede işletmenin sorumluluğunu taşıyarak işçi sınıfı mücadelesinde örnek bir rol üstlenmeye devam ediyor.

Bugün, yarısından fazlası küresel firma olmak üzere 100'ün üzerinde işyerinde örgütlü durumdayız. Petrol-İş Sendikası olarak nasıl ki 1950'li yıllarda kabına sığmayarak semt sendikasıdan ulusal düzeyde bir sendikaya dönüştüysek, bugün de ülke sınırlarını aşarak küresel bir sendika kimliğine ulaşmış bulunuyoruz.

İşçi sınıfı olarak zor zamanlardan geçiyoruz. Ancak mücadeleyle, müzakereyle, birlik ve dayanışma ile engelleri aşacağımızı biliyoruz. Yaptığımız sözleşmeler, aylarca süren grevlerimizle mücadeleden bir nebze olsun vazgeçmedik; üyelerimizin haklarını koruduk, geliştirdik, geliştirmeye de devam ediyoruz. Bugün de emeğin haklarını savunurken, çocuklarımıza onurlu bir gelecek bırakma sorumluluğu ve bilinciyle hareket ediyoruz.

Bu yayında Petrol-İş'in dününü ve bugününü sorular ve bu sorulara verilen cevaplar üzerinden anlatmayı tercih ettik. Uzmanlık birimlerimizin katkılarıyla oluşan bu eserde Petrol-İş tarihinde öne çıkan başlıkları, köşe taşı olayları tarihsel bağlam içerisinde ve bugüne yansımalarıyla sizlerin dikkatine sunuyoruz. Çoğunluğu Petrol-İş arşivinden alınmış görsellerle de anlatımı daha etkili kılmayı amaçladık. Yayınımız incelendiğinde göreceğiniz üzere, Petrol-İş demokrasi, insan hakları, işçi sınıfı mücadelesinin en kritik aşamalarında dahi üzerine düşen sorumluluğu temel bir görev bilerek yerine getirmiş, tüm emekçilerin hak ve özgürlüklerinin geliştirilmesi için mücadeleden kaçınmamıştır.

Geçmişimizden aldığımız güçle geleceğimize yön veriyoruz. Değişen koşullar karşısında ilkelerimizden ödün vermeden, ama sürekli gelişerek büyümeye; büyüdükçe de güçlenmeye devam ediyoruz.

Petrol-İş mücadelesiyle, işçi sınıfına kattıklarıyla, geçmişte bıraktığı iz, geleceğe yönelik attığı adımlarla 75 yaşında dev bir çınardır.

75. yılımız tüm örgütümüze, Türkiye İşçi Sınıfına kutlu olsun.

Süleyman Akyüz

Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı

Çok partili siyasal yaşama geçerken Türkiye sendikal hareketinin görünümü nasıldı?



İstanbul İşçi Sendikaları Birliği, 1948

Cumhuriyet'in kuruluşundan 1945'e kadar Türkiye'de siyasal düzen, tek parti yönetiminin belirleyici olduğu bir yapı üzerine oturdu. Ancak II. Dünya Savaşı'nın bitimiyle oluşan yeni uluslararası dengeler ile ülke içinde giderek artan siyasal ve toplumsal talepler, çok partili hayata geçişi kaçınılmaz hâle getirdi.

1930'lu yıllardan itibaren kamunun iktisadi hayatta ağırlığının her geçen yıl artması ve kamu sektörü öncülüğündeki sanayileşme hamleleri ile birlikte, geçimlik tarım ekonomisinin ağırlıkta olduğu ekonomik düzen yerini modern teknoloji temelli bir üretim yapısına bırakmaya başladı. Yaşanan değişim ile birlikte toplumsal yapı yeniden inşa edilirken, işçileşme süreci de hızlandı.

Bu bağlamda, 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu, bireysel iş hukuku alanında kapsamlı düzenlemeler getirerek çalışma ilişkilerinde belirli standartlar

oluşturmayı başardı. Ancak aynı kanun, toplu iş hukuku bağlamında otoriter bir karakter taşıyarak sendikal örgütlenme ve grev hakkına yer vermedi. Nitekim, 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu, "sınıf esasına dayalı cemiyetlerin" kurulmasını yasaklayarak işçi sendikalarının kurulmasının önünü bütünüyle kapattı. II. Dünya Savaşı sonrasında, özellikle Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası kuruluşların da etkisiyle Türkiye üzerinde artan demokratikleşme baskısı ve kitlesel işçileşme süreci sosyal politika alanındaki reformları hızlandırdı. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulması, yine aynı yıl çıkarılan 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ve 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu bu reformlardan öne çıkanları oldu. Bu düzenlemeler sosyal güvenlik alanında yapısal gelişmeleri teşvik etse de toplu işçi hakları alanında devletin otoriter tutumu devam etti.

1946 Sendikacılığın nedir, Türkiye emek hareketinde neden önemlidir?

Bu noktada, yarattığı etki sebebiyle Türkiye sendikal hareketi içerisinde kısa bir deneyim ancak kritik bir aşama, “1946 Sendikacılığı” oldu. 1946 Haziran ayında, Cemiyetler Kanununda sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırıldı. Yapılan değişikliğe paralel olarak sonraki yıllarda sendikal mücadelenin seyrine de etki edecek iki sosyalist parti ve çok sayıda sendika kuruldu. Kurulan sendikalar da daha çok bu iki parti tarafından örgütlenmeye başladı. Kar altında kışın bitmesini sessiz, sabırla bekleyen buğday tanesi gibi işçiler, ülkenin birçok şehrinde ve muhtelif işkollarında bir araya gelerek sendikalar etrafında birleştiler. İstanbul, Ankara, İzmir başta olmak üzere Adana, Kocaeli, Samsun, Zonguldak gibi şehirlerde; tütün, mensucat, maden, tekel, inşaat gibi farklı birçok meslek dalında işçiler sendikalar kurdu. Dönemin siyasal atmosferi, çalışma koşulları, geçmiş sendikal deneyimin sınırlı oluşu gibi birçok dinamik önlerinde engel gibi dursa da işçiler bir araya gelerek geleceğe seslerini ulaştırmayı başardılar.

Çok partili siyasal yaşama geçişle birlikte sendikal özgürlük ve grev hakkı, dönemin iki aktörü; Cumhuriyet Halk Partisi ve Demokrat Parti tarafından seçim meydanlarında yüksek sesle vaat edilmiş olsa da 1946 Sendikalarının ömrü kısa oldu. Kurulan sendikalar 16 Aralık 1946 tarihinde İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı kararıyla kapatıldı. Bu deneyim, her ne kadar kısa sürmüş de olsa, Türkiye’de sendikal örgütlenmenin toplumsal bir ihtiyaç olduğunu ortaya koydu. Çünkü bu dönem sendikaları, “Sendikalar Kanunu” olmamasına rağmen kendi öz gücüyle, sınıf esasına dayanarak kendilerine bir örgütlenme alanı yaratmayı başardı.

Sendikamızın kurucu üyelerinden Sabri Özcan, 16 Aralık 1946 tarihinde Sıkıyönetim Komutanlığı kararı ile kapatılan Bakırköy Bez Fabrikası İşçileri Sendikası’nın da kurucu üyesi; Ahmet Engin ise Zonguldak Maden Kömür Havzası İşçileri Sendikası üyesiydi. Bu anlamıyla 1946 Sendikacıları mücadelelerini kesintisiz bir şekilde sürdürdüler.



Gece Postası, 12 Kasım 1950

İlk sendikalar yasası ne zaman çıktı?

1946 yılında kurulan sendikaların kapatılmasının ardından 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun kabul edildi. Bu kanun ile sendika kurma özgürlüğü tanındı ancak 3008 sayılı İş Kanunu’nda var olan grev yasağı devam ettirildi. Ayrıca döneme hâkim olan “sınıfsız, imtiyazsız, kaynaşmış kitle” düşüncesinin de etkisiyle sendikalara ağır siyaset yasağı getirildi. Ayrıca 1946 Sendikacılığının da etkisiyle bu tarihten sonra kurulan sendikalar, dönemin siyaset sahnesi içerisinde idari denetim ve kontrol altında tutulması gereken kurumlar olarak görüldü.

Yasaklama, sınırlama ve zorluklara rağmen, 5018 sayılı yasanın kabul edilmesinden kısa süre sonra ülkenin birçok ilinde farklı işkollarından onlarca sendika kuruldu. 1947-1960 yılları işçi sınıfı ve sendikalar için birikim yılları oldu. Emekçiler, bu yılları bir deneyim kazanma ve hafıza aktarma süreci olarak kullandı. İşçi sınıfının yasal ve anayasal güvencelere sahip toplu sözleşme ve grev hakkına kavuşması ise ancak 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile mümkün oldu. Bu düzenlemelerle birlikte Türkiye’de sendikal haklar, nihayet uluslararası normlara daha yakın bir çerçevede tanımlanarak; işçilerin kolektif hakları yasal güvence altına alındı.

Petrol-İş Sendikası ne zaman kuruldu ve kurucu üyeleri kimlerdir?



16 Eylül 1950, Gece Postası

Petrol-İş, 1950 yılında İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası adı ile Beykoz'da kuruldu. Sendikanın kurucuları daha çok Beykoz bölgesinde kurulu akaryakıt işkolunda faaliyet gösteren 19'u yabancı, 6'sı yerli petrol şirketlerinde çalışan 25 işçiydi. 6 Eylül 1950 tarihinde fiili olarak tohumları atılan Petrol-İş Sendikası, 11 Eylül 1950 tarihinde Ziya Tümerkan'ın 23 kurucu üye namına Valiliğe teslim ettiği kuruluş dilekçesi ile resmi olarak da kuruldu.

Sonrasında kurucu üyeler aralarında seçim yaparak; Başkanlığa Fethi Bayer'i, Başkan Vekilliğine Ali Rıza Sarıkaya'yı,

Sekreterliğe Muzaffer Güner'i, Saymanlığa Muzaffer Çeker'i ve Veznedarlığa Ziya Tümerkan'ı getirdiler. Böylece mücadele dolu bir sendikal hayatın da ilk adımları atılmış oldu.

Petrol-İş Sendikası, Mobil (Sokoni Vakum), BP (Anglo Iranian), Shell gibi yabancı petrol şirketlerinde ve Petrol Ofisinde çalışan İstanbul Beykoz'da bir semt sendikası olarak kuruldu. Petrol-İş'in kurucuları arasında akaryakıt şirketlerinde çalışan ambar katibi, lehimci, tesviyeci, kantarcı, işgüzarıcı, tenekeci, kaynakçı, marangoz, demirci gibi birçok meslek dalından işçi vardı.

Sendikanın Kurucuları

1. Ziya Tümerkan-Shell/Beykoz, Ambarcı

2. Muzaffer Güner-Shell/Beykoz, Ambar Katibi

3. Ömer Kocakaya-Shell/Beykoz, Demirci

4. Nuri Ecevit-Shell/Beykoz, Tenekeci

5. Galip Uyuşman-Shell/Beykoz, İşgüzarıcı

6. Turhan Karagöz-BP, Boyacı

7. Ali Rıza Sarıkaya-BP, Dişperci

8. Fethi Bayer-Mobil, Motor Ustası

9. Şadan İnanç-Mobil, Yağcı

10. Ferit Gençay- Mobil, İşçi

11. Muhittin Zatı Türk-Mobil, Boyacı

12. M. Sabri Eren-Petrol Ofisi Çubuklu, Marangoz

13. Sabri Kılıçlı-Shell, Lehimci

14. Avni Kaynak-Shell, Kaynakçı

15. Kazım Mühür-BP, Kantarcı

16. Kemal Tutar-BP, Lehimci

17. Sabri Özcan-BP, Lehimci

18. İsmet Salih Yavaşer-BP, Tapacı

19. Sadık Ertan- Petrol Ofisi, Tesviyeci

20. Ahmet Engin- Shell, Teneke Ustası

21. Rüstem Yuçaklar- Petrol Ofisi, Depo Yatakhane

22. Cevdet Üzmez- Petrol Ofisi, Formen

23. Muzaffer Sözen-Petrol Ofisi, Aşçı

24. Lütfü Parker- Mobil, Katip

25. Muzaffer Çeker-Mobil, Ambar Katibi

eminde...
işçileri
kurdu
epolarındaki
küle a iniyor

Omer Kocakaya, Kemal Tu-
Sabri Eren, Şadan İnanc, Sab-
Kılıç, Cevdet Uzmez, S-
n Fethi R-

İŞ VE İŞÇİ ALE Akaryakıt i kongresini

Genç bir sendika - işçi
an attıkları - Asgari işçi ü

Şehirlerdeki muhtelif iş kolle-
rında çalışan işçiler, birer sendi-
ka etrafında toplanmakta ve kuz-
nusunda bağlarlar kydetmekte-
dir. Dürt ay kadar önce kurulan
«İstanbul Akaryakıt İşçileri Sen-
dikası» 14 Ocak Pazartesi günü ilk
Genel Kurul toplantısını yaptı
ve çok etraflı bir çalışma raporu
ile iki yüzü yakın üyeli bir huzura
na çıktı.
Bu Sendika üyelerinden bir kus-
un Shell, bir kısmı Sokon, bir
kısmı Petrol Ofisi, bir kısmı da
Anglo - İran Petrol tesiste-
rinde çalışıyor.
Kongreye Atatürk ve Kore-
de şehit düşen Türk kahramanla-
rının manevi huzurlarında iş da-
kika saygı duruşu yapılarak
landı ve Kongre R-
İl İst

Kemal

ti. kongreye acur
bu kadar tutanal
nedirini görme-
Bütün işçiler
da 1 Mart 1952
rüşüğe girecek
Hastalık Sige
çok faydalı
mektardır. İ
rüşü ile bel
süet ücreti
na getirdi
- Üç
bir an ev-

iş ve işçi Alen. inden R
Beykoz Şel Kump
Çalışan İşçilerin
Az ücret veriliyor - Gecele-
dar çalıştırıyor - Bölgen-

çileri
vaptı
ri BİRLEŞTİ

koz Şel 7
iki ay
tasında
a duru
etlerde
İş yer
r. Bur
ise
şimiz
göre h

Akaryakıt heyecan

Ortaköy işçileri,
İstanbul'a na'

Akaryakıt İşçileri Sendikası
Ortaköy
bir ilgi
konuşm
sile oln

Akaryakıt federas

İstanbul Ak
dikası diğ
lara

Akaryakıt İşçileri Sen-
mesle
şebbi
Ziya

iş ve
Akaryakıt
is
Send

en röportajlar :
lerinin yıllık
zı hakikatler
ükleri-Sendika dava
kıt işçilerinin önemi

vardır. İyi niyetle çalışabilecek
arkadaşlar seçilmelidir.
Bu olgun ifadeli sözler, üyelerin
takdiri ile karşılansın.
Bundan sonra sendikamızın bir
yılılık çalışmaları izah edilmiştir.
Bunları da yarın yazacağız.
Yalnız şimdiden okurlarımıza
yönelim kuruluna seçilen arkadaş-
ları aldıkları oy. sırası ile bildiri-
yoruz:

Ferit Gençay (60), Şadan İnanc
(39), Halim Süman (56), Nihat
Ontak (55), Sabri Kılıç (54),
Omer Kocakaya (49), Muzaffer

Petrol-İş'in kuruluş merkezinin Beykoz'da olmasının sebebi nedir?

İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası'nın kurucu işyerleri
Beykoz'da kurulu yabancı sermayeli ve uluslararası tekel
konumunda olan Standard Oil Company of New York (SOCONY-
VACUUM) tröstünün Karadeniz ve Ortadoğu ülkelerindeki satış
şirketi olan Mobil, BP (Anglo Iranian), Shell ile yerli bir firma
olan Petrol Ofisiydi.

İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası kurulduğu işkolu
ve bölge itibariyle özgünlükler barındırıyordu. Osmanlı
İmparatorluğu'nun son dönemlerinde temeli atılan ve
Cumhuriyetin kurulması ile artan sanayileşme politikası
beraberinde enerjiye olan ihtiyacı da artırdı. Endüstriyel
süreçlerde enerji ihtiyacının bir bölümü trafo şebekelerinden
temin edilirken, dikkate değer bir kısmı da benzin ve mazot gibi
yakıtlarla çalışan elektrik motorlarıyla karşılandı. Hem sanayi
süreçlerinde hem de her geçen gün artan motorlu taşıtlar için
ihtiyaç duyulan akaryakıt, ithalat yoluyla temin ediliyordu.
Bu durum beraberinde bu kaynakların nasıl depolanacağı ve
dağıtılacağı sorusunu ortaya çıkardı.

Kentsel ulaşımın yeterli verimlilikte ve teknik kalitede olmayışı,
ithal edilen akaryakıtın da uluslararası tekeller aracılığı ve deniz
yoluyla temini, İstanbul'un kıyı şeridini akaryakıt depolama ve
dağıtım üssü olarak öne çıkardı. İstanbul'da petrol ithal eden
şirketler ve dağıtım kuruluşları tarafından kullanılan depolar
aracılığıyla İstanbul ve birçok şehre akaryakıt ve petrol türevi
malzemelerin dağıtımı gerçekleştirildi.

Genel olarak artan enerji ihtiyacı ve bu kaynakların dağıtımında
maliyet avantajı yaratmak amacıyla modern endüstriyel
faaliyetler de enerjiye yakın bölgelerde cereyan etti. Bu sebeple bu
bölgeler kendi çeperinde işçi havzaları yaratarak zaman içerisinde
sendikal faaliyetlerin de merkezi konumu haline geldi. Akaryakıt
İşçileri Sendikası'nın Beykoz'da kurulması ve sonrasında Ortaköy
ve Kartal'da şubeler açması da bu durumun bir sonucudur.

Petrol-İş'in bir semt sendikasıdan ulusal düzeyde bir sendikaya
dönüşmesinin ardında kuşkusuz ki örgütlü olduğu işkolunun
önemli bir payı oldu. Özellikle 2. Dünya Savaşı'nın ardından
petrolün enerji kaynağı olarak tekel konumuna yükselmesi bu
işkolunun stratejik önemini de arttırdı. İstanbul Akaryakıt İşçileri
Sendikası'nın 1950'li yılların ortasından itibaren kabuğunu
kırarak Türkiye Petrol İşçileri Sendikası'na dönüşmesindeki itici
güçlerden biri de bu oldu... İskenderun, İzmir, Ankara ve Kocaeli
Akaryakıt İşçilerinin de Petrol-İş'e katılması bu durumu teyit
eder niteliktedir.



Petrol-İş Sendikası'nın ilk kongresi ne zaman yapıldı?

Petrol-İş arşiv kayıtları, dönemin sendika yöneticilerinin açıklamaları ve ulusal gazeteler incelendiğinde İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası'nın belirli sorunların içine ve bu sorunları çözmek amacıyla doğduğu görülebilir. Mevcut iş kanununun, her ne kadar standart ve ilke oluşturma çabası olsa da işçi hakları konusunda henüz emekleme aşamasında olması ve genel olarak sosyal politika alanındaki eksiklikler, dönemin sendikalarının asli gündemini oluşturmaktaydı.

İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası'nın 1. Olağan Genel Kurulu kuruluşundan 4 ay sonra, 14 Ocak 1951 tarihinde yapıldı. Sendikanın kurucu üyelerinden ve müteşebbis heyetinden olan Ziya Tümerkan kongrede yaptığı konuşmasında, sendikaların gündeminde olan sırasıyla üç önemli konuya değindi. Var olan geçim sıkıntısına dikkat çeken Tümerkan, "Ticaret Odasının en son

neşrettiği aylık geçim endeksine göre: Üç çocuklu bir aile bir ayda 300 küsür lira ile geçinebiliyormuş. Ben de sizlere Eylül 1950 yılında işçilerimizin kaç lira ile geçindiğini söyleyeyim: 71 lira ile 120 lira arasında..." Konuşmasının devamında yıllık ücretli izin konusuna değinen Tümerkan, "Geceli gündüzlü çalışan, vücut ve kafanın istirahate ihtiyacı şüphesizdir. Bir senelik bir çalışmanın yorgunluğunu biz işçiler neden gidermeyelim? Bunun için ücretli senelik izin kanununun çıkarılmasını bir sosyal hak olarak istiyoruz". Grev hakkına ilişkin olarak da "Şüphesiz grevin yapıcı ve yıkıcı tarafları vardır. Sendika hayatının beş senelik mazisi olan memleketimizde grev hakkı kabul edilirse, işverene delokavt hakkı tanılacaktır. Mevcut iş kanununun 74. maddesi lokavt hakkını tanımamakla beraber bugün bazı işverenler bunu, bal gibi tatbik ediyorlar. Fakat biz işçiler işlerine bir saat sonragelsen kıyamet kopar ve mahkeme mahkeme dolaştırılır..." dedi.



İstanbul
Akaryakıt İşçileri
Sendikası'nda
Toplantı,
4 Nisan 1952

Bu kongrede özellikle BP ve Shell şirketlerinde çalışan işçiler, iş saatlerinin uzunluğu ve ücretlerin az oluşu üzerine görüşlerini paylaştı. Shell işçilerinin geçim zorluğuna dikkat çekerek işverene yaptıkları müracaata, işverenin 10 Ocak 1951 tarihinde verdiği cevap aslında dönemin sendikal mücadeledeki zorluğuna ve işçi sınıfının çaresiz bırakıldığına bir işarettir. İşveren işçilere verdiği cevapta, son zam tarihi olan Temmuz 1949'dan beri hayatın ucuzladığını belirtmiş, halihazırda Shell işçilerine verilen ücretlerin Petrol Ofisi de dahil olmak üzere diğer petrol şirketlerinde çalışan işçilerden daha iyi olduğunu öne sürmüştür. Ancak Shell işverenin referans gösterdiği diğer akaryakıt dağıtım işyerlerinde de benzer sorunlar mevcuttur. Ayrıca Ziya Tümerkan da genel kurulda yaptığı konuşmasında

Shell, Mobil, BP ve Petrol Ofisi işyerlerinde verilen gündelikler arasındaki farkı belirterek işçisine en yüksek ücret veren müessesenin Petrol Ofisi olduğunu belirtmiştir. Ancak Petrol Ofisi işçilerinde de benzer sorunlar mevcuttur. 7 Ağustos 1950 tarihinde yani İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası kurulmadan önce, çalışanlar adına geçim sıkıntısını dile getirdikleri için Petrol Ofisi işyerinde işten çıkarılan işçi mümessillerinin geri dönmesi için çıkarılan iş ihtilafının Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirildiği ve İl Hakem Kurulu'na sunulduğu dönemin gazetelerinde de kendine yer bulmuştur. Bu kısır döngü ve çözümsüzlük sarmalı, kanunların işçilerin sorunlarını ve taleplerini yerine getirmekte yeterli olmadığına işaret ederken, toplu sözleşme ve grev hakkının gerekliliğini ortaya koyuyordu.

Birinci kongreden 6 ay sonra Akaryakıt İşçileri Sendikası, 13 Haziran 1951 tarihinde işçi sınıfının içinde bulunduğu koşullara ve sorunlara ışık tutan taleplerini bir bültenle açıkladı. Bu bültende şu talepler sıralandı:

1. İş mahkemelerinin bir an önce kurulup kısa sürede karar verilmesi,

2. Grev hakkının tanınması

3. İş Kanunu'nun tek işçi çalıştırılan iş yerlerini de kapsar duruma getirilerek işçiler arasındaki ikiliğin sürdürülmesinin önlenmesi

4. İşsizlik sigortasının çıkarılması

5. Asgari ücretin işçilerin geçimini sağlayacak düzeye getirilmesi

6. Hastalık ve Analık Sigortaları Yasası'nın 16. maddesinin bekar-evli ayrımı yapılmasının sona erdirilmesi (Not: 5502 Sayılı yasaya göre; sağlık müessesesine yatırılmak suretiyle bakımı sağlanan sigortalıya günlük kazancının üçte biri veriliyor, sigortalının geçimlerini sağladığı kimseler bulunuyorsa, ödenek günlük kazancın yarısına çıkarılıyordu.)

7. Doğum hallerinde bölge dispanserlerinde ebe bulunmadığı vakitler işçiler hayati tehlike geçirdiği için, işçi eşlerinin zarar görmelerinin önlenmesi,

8. İşyerinden ayrılan hastaların dispanserlerde geçirdiği saatlerin, çalışmamış sayılarak işverence

ücretten kesinti yapılmasının önlenmesi

9. İşçiye istirahat verildiği sürece ilk üç günlük ücret kesilmesinin sona erdirilmesi

10. İş Müddetleri Nizamnamesi'nin 13, 14, 15. maddelerinin değiştirilmesi ve hiçbir işçinin 12 saat çalıştırılmayarak 8 saatlik iş gününün esas kabul edilmesi

11. Yaş haddinin emeklilik için 60'tan 50'ye indirilmesi,

12. İş Yasasının iş güvencesi ve tazminat hakkını çiğneyen 13. Maddenin kaldırılması

13. İşçi emekli olunca, işyerinden kıdem tazminatını alması,

14. Sendikalar Kanunu daha geniş tutulması ve işçilerin sendika aidatı işyerinden kesilerek sendikaya verilmesi

15. Ücretli bayram ve hafta tatili yasasının bir an önce çıkarılması,

16. İşçilere işyerinde verilmekte olan yemeklerin <lütuf> olmaktan çıkarılması,

17. İşverenin İşçi Sigortaları Kurumuna ödenen primlere katılması,

18. İş Kanununun iş güvencesi ve işçi sağlığını yok sayan 16. maddesi ile 1. 3. ve 15. maddesinin 1. ve 2. fıkraları değiştirilmesi

19. Yıllık ücretli izin yasasının bir an önce çıkarılması.

Bir mücadele aracı olarak iş ihtilafı nedir?

Shell, Mobil, Petrol Ofisi ve BP işyerlerinde çalışan işçilerden oluşan kurucu üyeler, yeni üye kayıtlarının yanı sıra sendika üyelerinin haklarını geliştirme yönünde mücadele vermekten kaçınmadılar. Başta ücretler ve çalışma koşulları olmak üzere işverenle yaşanan gerilimleri çözmek için dönemin işçileri bir mücadele aracı olarak “iş ihtilaflarını” kullandılar. 1936 yılında çıkan 3008 sayılı İş Kanunu ve ona bağlı olarak çıkartılan Mart 1939 tarihli “İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi” ile işçilere hak ve menfaatlerini korumak için işverene karşı bireysel (tek başlı) ya da toplu halde (toplulukla) iş ihtilafı çıkarma hakkı verildi. Bireysel iş ihtilafı “ayrı ayrı işçilerin kendi hak ve menfaatleri için işverenle aralarında çıkan anlaşmazlık” olarak tanımlanmıştır. Ve bu anlaşmazlıkların çözümünde iki dereceli bir mekanizma kurulmuştur; uzlaştırma ve mahkeme. Toplulukla iş ihtilafı ise işyerindeki çalışma koşullarının hepsi ya da bazıları hakkında işyerindeki toplam işçi sayısının on kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile işveren arasında

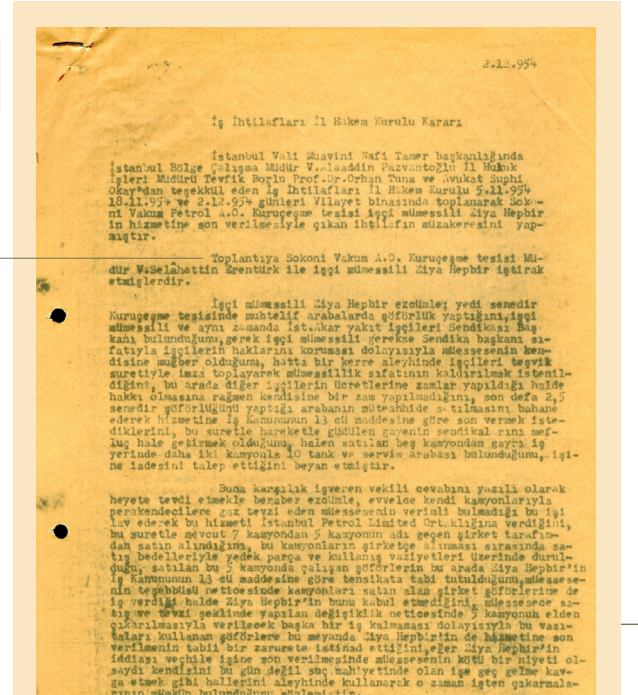
çıkan menfaat uyuşmazlığıdır. 1950 yılına kadar sadece işçi temsilcileri eliyle kullanılabilen toplulukla iş ihtilafı çıkarma hakkı, bu tarihten sonra sendikalara da tanındı. Ve bu tarihten sonra toplu iş uyuşmazlıklarının büyük bir çoğunluğu sendikalar tarafından çıkarıldı.

Toplu uyuşmazlıkların sadece işçi temsilcileri aracılığıyla çıkarılabildiği 1939-1950 yılları arasında, bu yola çok az başvuruldu. 1951-1963 yılları arasındaysa 1500’den fazla uyuşmazlık karara bağlandı. Bu artışın, sendikalara toplulukla iş uyuşmazlıklarına taraf olma hakkı tanınmasından kaynaklandığı açıktır. Bir mücadele aracı olarak toplulukla iş ihtilafı çıkarma, grevin kati suretle yasaklandığı bir dönemde işçilerin çalışma koşullarını düzeltebilecek çok önemli bir araçtı. Sendikaların bu aracı kullanması, dönemin sendikaları ve sendikacılarına bir mücadele ve örgütlenme alanı yaratarak önemli deneyim kazandırdı. Bu düzenleme, 24 Ağustos 1963 tarihinde 275 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesine kadar varlığını sürdürdü.

İş İhtilafları İl Hakem Kurulu Kararı

2.12.1954

Toplantıya Sokoni Vakum A.O. Kuruçeşme tesisi Müdür V. Selahattin Erentürk ile işçi mümessili Ziya Hepbir iştirak etmişlerdir.



İş Uyuşmazlıkları Yüksek Hakem Kurulu Kararı

Sokoni Vakum Petrol Anonim

Esas No. 1012-12-33
Karar No. 172

ÖZETİ: Sokoni Vakum Petrol Anonim Ortaklığı ile, bu Şirketin Servisbunu tesisatında çalışan işçileri temsilen İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası ile işveren arasında çıkan toplulukla iş uyuşmazlığı hakkında.

Sokoni Vakum Petrol Anonim Ortaklığı ile, bu Şirketin Servisbunu tesisatında çalışan işçileri temsilen İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası arasında çıkan toplulukla iş uyuşmazlığına dair İstanbul İl Hakem Kurulu tarafından verilen karara Sendika ve işveren tarafından itiraz edilmiş olduğundan, 3008 sayılı kanunun 83 üncü maddesine göre vukubulan davet üzerine:

Aynı

den teşekkül eden İş Uyuşmazlıkları Yüksek Hakem Kurulu Ankara'da Çalışma Bakanlığında 20/6/1952 günü saat 17 de toplandı.

İstanbul İl Hakem Kurulunca verilen 14/5/1952 tarihli karara Sendika ve işveren tarafından yapılan itirazın İş Kanununun 82 nci maddesinde D fıkrasında yazılı müddet içinde vukubulduğu (görülüşünden, mezkûr itiraz olduğundan kabulüne karar verildi, özel emirlerle müsaade olunan) meclise geçildi:

İleyle tadilil kabul edilmiş ve keyfi

İleyle tadilil kabul edilmiş ve keyfi Bakanlığın onama tarihini takip eden günden itibaren uygulanır.

İş Uyuşmazlıkları Yüksek Hakem Kurulu Kararı

Shell (1951)

Esas No. 1012-12-36
Karar No. 199

ÖZETİ: Şell Kompani Of Turkey Ltd. Şirketi Beykoz tesisatı işçilerini temsilen İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası ile işveren arasında çıkan toplulukla iş uyuşmazlığı hakkında.

Şell Kompani Of Turkey Ltd. Şirketi Beykoz tesisatı işçilerini temsilen İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası ile işveren arasında çıkan toplulukla iş uyuşmazlığına dair İstanbul İl Hakem Kurulunca verilen karara Sendika ve işveren tarafından itiraz edilmiş olduğundan, 3008 sayılı İş Kanununun 83 üncü maddesine göre vukubulan davet üzerine:

Danıştay Birinci Daire Başkanı Aynı Türel'in Başkanlığı altında:

1 — Ankara Hukuk Fakültesi Profesörlerinden Hüseyin Cahit Oğuzoğlu,

2 — Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürü Ekrem Tüzemen,

3 — Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü Turhan Çakus,

4 — Ekonomi ve Ticaret Bakanlığı Tetkik Kurulu Başkanı Nurettin Özmen,

5 — İşçileri Bakanlığı Hukuk Müşaviri yerine Ekrem Vardalı,

6 — Çalışma Bakanlığı İkinci Hukuk Müşaviri Kemal Başkal,

dan teşekkül eden İş Uyuşmazlıkları Yüksek Hakem Kurulu, Ankara'da Çalışma Bakanlığında 8/10/1952 Çarşamba günü saat 17 de toplandı:

İstanbul İl Hakem Kurulunca verilen 6/6/1952 tarihli karara karşı Sendika ve işveren tarafından yapılan itirazın, İş Kanununun 82 nci maddesinde D fıkrasında yazılı müddet içinde vukubulduğu bittetiklik anlaşılmış olduğundan kabulüne karar verildikten sonra işin esasını tenzih meclise geçildi:

23 HAZİRAN 1951

(Resmî Gazete)

Şahife: 1401

İş Uyuşmazlıkları Yüksek Hakem Kurulu Kararı

Shell (1952)

ÖZETİ: Şell Kompani Of Turkey Limited Şirketi ile Beykoz tesisatı işçileri arasında çıkan toplulukla iş uyuşmazlığı H.

Şell Kompani Of Turkey Limited Şirketi ile Beykoz tesisatı işçileri arasında ücretlere % 30 - 40 zam yapılması hakkında zuhur eden toplulukla iş uyuşmazlığına dair İstanbul İl Hakem Kurulu tarafından verilen karara karşı taraflarca müddeti içinde itiraz edilmiş olduğundan İş Kanununun 83 üncü maddesine göre Çalışma Bakanlığınca vukubulan davet üzerine:

Danıştay Birinci Daire Başkanı Aynı Türel'in Başkanlığı altında:

1 — Ankara Hukuk Fakültesi Profesörlerinden Hüseyin Cahit Oğuzoğlu,

2 — Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürü Bayyadınca Niyazi Karkazan,

3 — Ekonomi ve Ticaret Bakanlığı Tetkik Kurulu Başkanı Nurettin Özmen,

esseset tesislerinin istihsal kapasitesinin Sokoniye nispetle daha az olgunu ve satış fiyatlarının sabit bulunup serbest piyasaya göre fiyat tayı etmediğini nazara alarak işçi ücretlerine mütesaviyen (% 7) yüzde ye inspetinde zam yapılmasına karar verilmiştir.

Denlinmektedir.

Bu karara Şirket tarafından verilen 30/3/1951 tarih ve 108-SJC. sayı itiraz lâyihasında ücret farkının % 11 değil % 10.21 olduğunu, işçi ade ve iş hacmi bakımından iki buçuk misli fazla olan bir müessesec ile aralı rında çıkan % 10.21 gibi küçük bir nispet farkının gerek kemiyet ve gere keyfiyet bakımından bir kıymet ifade etmediğini, ücret fazlalıklarının kudemden mütevellit olduğunu, mebbe ücretin kendilerinde 376 kuruşa mı kabıl Sokoni'de 400 kuruş oluşunun hakikat olduğunu fakat kendilerini bu durumda 2 işçi bulunduğunu ve bunların da tamamen tecrübesiz olduğ ve aldıkları 376 kuruşu 400 kuruşa iblağ edebileceklerini, işçilerinde ü ret düşüklüğünün işçinin hizmet müddeti farkından ileri geldiğini, hizmet müddetleri farkları hesap edilince zahiren mevcut olduğu görülen fazlalı ların mevcut olmadığının taayyün edeceğini, ücretlere % 7 zam yapıldı takdirde Sokoni işçilerinin üçte birinin bir kalemde Sell işçilerinden saa



1956-1962 arası Çubuklu Kongresi

Petrol-İş, boğaz sendikasıdan ülke düzeyinde örgütlü bir sendikaya nasıl dönüştü?

Petrol-İş, aynı işkolunda yerel ve işyeri düzeyinde sendikaların olması nedeniyle ilk yıllarında ülke düzeyinde bir örgütlenmeden ziyade, sendikanın kurumsal yapısını güçlendirmeye odaklandı. 1950'li yılların dağınık, yerel ve işyeri ölçeğinde örgütlü sendikal yapısı düşünüldüğünde, sendikaların üye sayıları da oldukça düşüktü. Akaryakıt İşçileri Sendikası'nın 1. Genel Kurulunu yaptığı 14 Ocak 1951 tarihinde üye sayısı 351'di. Bu sayı 1954 yılının ilk aylarında ise 1061'e yükseldi.

Petrol-İş Sendikası kuruluş sürecindeki sancıları atlattıktan sonra bir taraftan kendi işkolundaki sendikaları bir araya getirmeye çalışmış, diğer taraftan yerel birlikler ve ulusal düzeyde üst örgütlerle olumlu ilişkiler kurmuştur. Ancak bu

durum sadece Petrol-İş Sendikası'na özgü değildi. Dönemin sendikaları, ulusal ölçekte güçlü ve merkezileşmiş bir sendikal yapı oluşturmak için çaba gösterdi. 1948-1962 yılları arasında Türkiye sendikal hareketi içerisinde özgün bir yere sahip olan ve aynı zamanda tarihi Saraçhane Mitinginin de örgütleyicisi olan İstanbul İşçi Sendikaları Birliği, işçi sınıfının birleşik sendikal mücadele arayışının bir sonucuydu. Yine 1952'de Türk-İş'in kurulması, işçi sınıfının kökenleri 1946 Sendikacılığına uzanan çatı örgüt arayışının sonucuydu.

Her ne kadar işkolu esasına bağlı, ülke düzeyinde örgütlü "Milli Tıp" sendikalaşma belirli sektörler dışında gelişmemiş olsa da yerel birlikler, ülke çapında federasyonlar ve işyeri sendikaları

yaygın olarak faaliyetlerini sürdürüyorlardı. Ancak 50'lerin ikinci yarısında sonra Milli Tip sendika fikrinin kurumsallaşmaya başlamasıyla, sendikaların örgütlenme prensibi de dönüşmeye başladı. Petrol sektöründe örgütlü sendikaların tek çatı altında birleşmesinin işçiler için daha faydalı olacağı bilincinde olan Petrol-İş, ülkenin dört bir yanında petrol sektöründe kurulu sendikalarla bu amaçla temas kurdu. Ve koyduğu hedefe kısa süre sonra ulaştı.

1956 yılının sonlarında Kocaeli ve İskenderun Akaryakıt İşçilerinin Petrol-İş'e katılması, yine 1955 yılında başlayan ve 1969 yılında nihayetlendirilen Batman'daki yerel sendikayla birleşme çabaları da işkolunda güçlü, ulusal düzeyde örgütlenmiş milli tip sendika olma çabalarının bir sonucuydu.

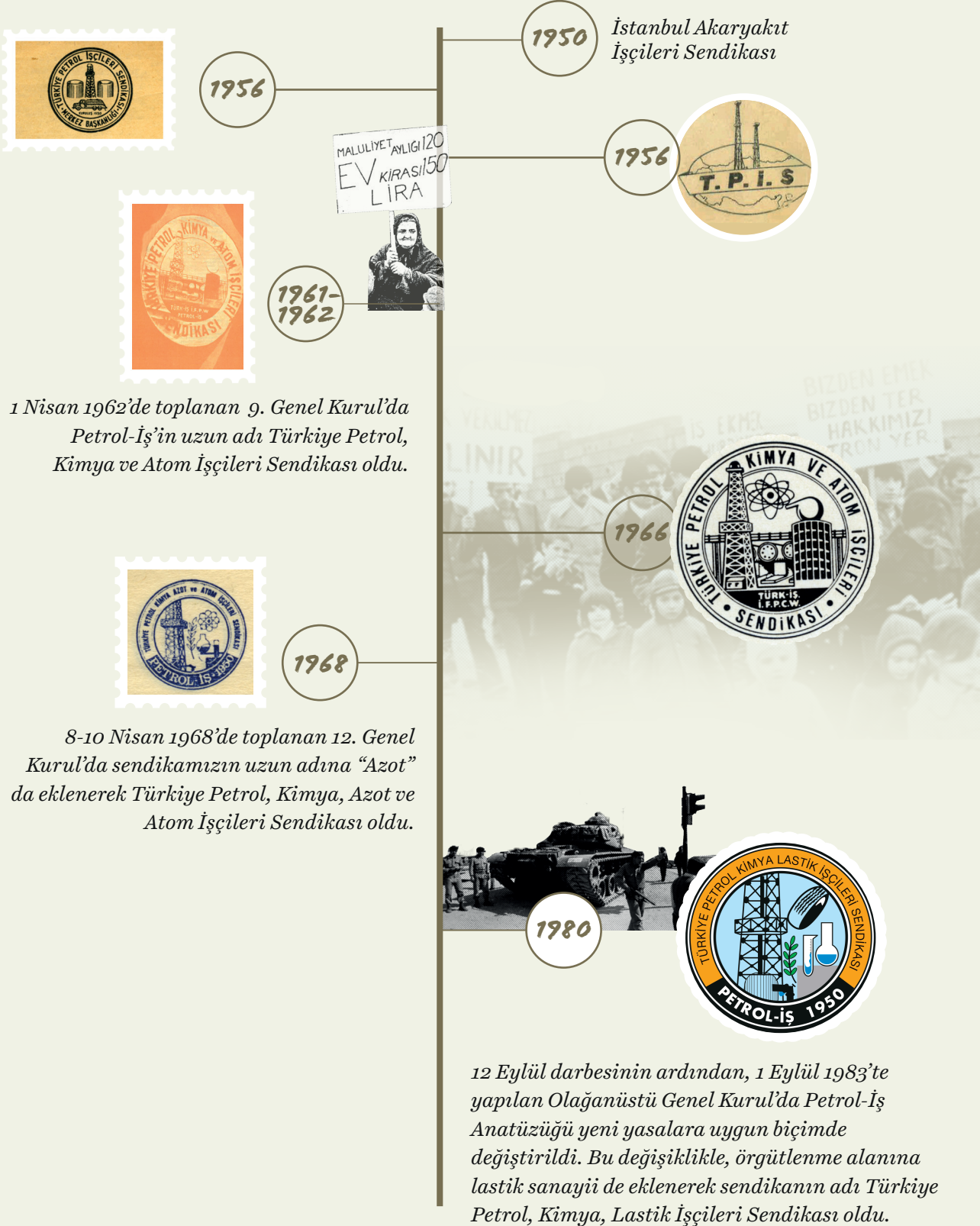
1958 yılına gelindiğinde Petrol-İş'in şube sayısı 8'e ulaştı. Ankara, Beykoz, Çubuklu, İskenderun, İzmir, Kartal, Kocaeli ve Ortaköy. Aynı tarihte Adana, Afyon, Balıkesir, Bandırma, Kayseri, Erzincan, Erzurum, Eskişehir, Gaziemir, Konya, Malatya, Merzifon, Marmara Ereğlisi, Mudanya, Rize, Samsun temsilcilikleri ile Diyarbakır ve Trakya Merkez temsilcilikleri meydana geldi.

1954 yılı, Petrol-İş Sendikası için oldukça çalkantılı ve kritik gelişmelere sahne oldu. Aynı yıl içerisinde biri olağanüstü olmak üzere üç genel kurul yapıldı ve bu dönemde sendikal yapılanma ve yönetim süreçlerinde önemli değişiklikler yaşandı. Söz konusu yıl, örgütsel açıdan zorluklar barındırsa da sendikanın kurumsal gelişimi açısından kayda değer adımların atıldığı yıl da oldu. Ocak ve Mart ayında yapılan kongrelerde Genel Merkez'in Beykoz'dan taşınmasının, sendikanın örgütsel kapasitesini artıracak ve sendikanın daha da büyüyeceğine dair yoğun tartışmalar yaşandı. Ve sonuç itibarıyla 7 Mart 1954 tarihinde yapılan Olağanüstü Genel Kurulla, sendikanın genel merkezi Beykoz'dan Ortaköy'e taşındı ve Genel Başkanlık görevine Ziya Hepbir getirildi.

Petrol-İş'in gelişme dönemi 3 Haziran 1956'da yapılan 7. Genel Kurul sonrasına rastlar. Bu genel kurulda sendikal etkinliğin artırılması ve örgütlenmenin güçlendirilmesi amacıyla özellikle semt ve işyeri düzeyinde örgütlü sendikalarla birleşme yönünde stratejik kararlar alındı. Genel Kurul'da kabul edilen yeni tüzükle, İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası'nın adı kısaca Petrol-İş, uzun olarak da Türkiye Petrol İşçileri Sendikası olarak değiştirildi. İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası'ndan, Türkiye Petrol İşçileri Sendikası'na dönüşüm, aslında Petrol-İş için bir atılıma işaret ediyordu. Türkiye genelinde örgütlenmeyi kuruluş esaslarından biri olarak ortaya koyan Petrol-İş'in, Akaryakıt İşçileri Sendikası kabına sığmayarak yurt genelinde ve merkezi bir sendika oluşturma gayreti bu atılım ile beraber somutlaştı. Petrol-İş, işkolu esasına göre ulusal düzeyde merkezi bir sendika olma yolunda büyük adımlar attı ve artık işkolunda kalıcı bir sendika olduğunu ispatladı.



Petrol-İş'in adı bugüne nasıl geldi?



1961 Anayasasına Petrol-İş'in yaklaşımı nasıl oldu?



Petrol İş Dergisi, 1 Mayıs 1961

1960-1980 aralığı Türkiye’de işçi sınıfının ve sendikal hareketin en dinamik olduğu yıllar oldu. Yirmi yıllık zaman diliminin bu denli hareketli, işçi sınıfı ve sendikalar açısından kitlesel bir örgütlülüğü ortaya çıkarmasında kuşkusuz 1950’li yıllarda işçi sınıfının biriken enerjisinin payı büyüktür. 1961 Anayasası ve akabinde kazanılan toplu sözleşme ve grev hakları ise bu enerjinin sendikalar ve işçi sınıfı adına kurumsallaşmasına ve daha da politikleşmesine aracılık etti. Yeni Anayasa’nın getirdiği demokratik, çoğulcu ve özgürlükçü ortam 1960 sonrası sendikaların ve işçi sınıfının serpilmesinde, gücünü ve kazanımlarını arttırmasında gerekli yasal zemini sağladı. 1961 Anayasası işçilerin sendika kurma, sendikalara üye olma ve üyelikten ayrılma hakkını güvence altına aldı. Anayasasının 46. maddesine göre, “İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler” denilmektedir. 47.

maddesinde, “İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptir. Grev hakkının kullanılması, istisnaları ve işverenin hakları kanunla düzenlenir” yer almaktadır. Bu iki madde ile hem sendikal özgürlük tam anlamıyla güvence altına alındı hem de grev hakkı işçiler için temel bir hak olarak kabul edildi.

Petrol-İş, 1961 Anayasası’nın hazırlanma sürecinde üyelerine yaptığı çağrı ile yeni Anayasa oylaması için “Evet” kampanyası başlattı. Petrol-İş Sendikası 7 Haziran 1961 tarihinde, dönemin Genel Başkanı Ziya Hepbir’in imzasıyla yayımladığı genelgede, “Yeni Anayasamız tam anlamıyla sosyaldır ve biz sendikacıların uzun zamandır hayata geçirmeye çalıştığı hakları güvence altına almaktadır.” ifadelerine yer vererek, Anayasa’ya neden “Evet” oyu verilmesi gerektiğini gerekçeleriyle birlikte açıkladı.



31 Aralık 1961 tarihinde
yapılan Savaşhane
mitingi işçi sınıfının
rüşünü ispat ettiği,
toplumsal ve siyasal
alanda etkinliğini
arttırdığı bir
dönemin başlangıcını
simgelemektedir.

İşçi sınıfı açısından bir dönüm noktası olan Saraçhane Mitingi'nin anlamı nedir?

Çarklar arasındaki sessiz yürüyüş Saraçhane Mitingine kadar devam etti. İşçi sınıfı kendilerine dayatılan görünmezliği, baskıyı, inkârı Saraçhane Mitingi ile üzerinden atmayı başardı. 31 Aralık 1961 tarihinde yapılan bu miting; işçi sınıfının rüşünü ispat ettiği, toplumsal ve siyasal alanda etkinliğini arttırdığı bir dönemin başlangıcını simgelemektedir.

İşçilerin ve sendikaların mücadelesini verdikleri taleplerin birçoğunun somut olarak 1961 Anayasasında yer alması ile işçi sınıfının kendi gücüne olan inancı ve toplumsal yapıya müdahale arzusu arttı. Anayasa ile güvence altına alınan grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının bir an önce kanuni düzenlemelerle yapılmasının gerekliliği ise işçi sınıfının bir sonraki ivedi talebi olarak duruyordu. 1961 yılının son gününde yapılan Saraçhane Mitingi ile işçi sınıfı, kendi adına en görkemli sunumlarından birini yaptı.

Petrol-İş Dergisi, mitingden hemen önce yayımlanan sayısında yer alan “31 Aralık Mitingi” başlıklı yazıda, mitingin düzenlenme gerekçelerine ilişkin şu değerlendirmelerde bulundu.

“Toplumumuzda sınıflar vardır. Bu gerçeği inkâr etmek sadece sınıflar arasındaki uçurumu arttırır. Önemle el alınması gereken bu sınıflar arasındaki münasebetleri çatışmayı önleyecek ideal bir düzene sokabilmektedir. Bu işlemde ele alınacak kıstas sosyal adalettir. Toplumu yönetenler yıllar yılı bu gerçekten uzak kalmaya çalışmışlar, <Sınıfsız bir kitle sloganı> ardında iktisaden kuvvetli sınıflara koruyuculuk etmişlerdir.” Metnin devamında, “Ezilen sınıfın tipik bir birimi işçi, devrim sonunun bahsettiği hudutsuz hürriyet havasını haklı olarak bir daha eldesi imkansız fırsat bilmiş, var olduğunu

bilmezlikten gelenlere artık unutulmaya tahammülü olmadığını iyice anlatma çabasına girişmiştir. Sakal grevlerinin ve sessiz yürüyüşlerin sebebi budur. Gerçek kalkınmayı arzulayanların, toplum yararını parti ve kişi yararı üzerinde tutanların bu çabaları çekinmeden ve yürekten desteklemesi gerekir. Demokrasiyi siyasi mahkumların affından ibaret sayanlar, ağalık meselesi diye bir şey yoktur inkârıyla toprak reformundan bahsedenler, arzulanan kalkınmayı sağlamak haliyle özel teşebbüse taviz verenler, işçi sınıfı için geriye dönüşün tehlike çanları olmaktadır. İşte İstanbul işçilerinin tertiplelediği 31 Aralık Mitingini zorunlayan sebepler bunlardır.”

Bu değerlendirme kuşkusuz ki, Saraçhane Mitinginin yalnızca grev ve toplu sözleşme kanununun bir an önce çıkması talebiyle sınırlı kalmadığını; aynı zamanda işçi sınıfının toplumsal bir aktör olarak tanınması, toplumsal eşitsizliklerin giderilmesi ve sosyal adaletin sağlanması yönündeki taleplerini de ele aldığını ortaya koymaktadır.

31 Aralık 1961 tarihinde yapılan ve 100 binden fazla işçinin katıldığı bu miting, işçi sınıfının o güne kadar yapmış olduğu en kitlesel mitingdi. Kitleselliği ve talepleri ile Saraçhane miting, işçi sınıfının ayağa kalktığını ve yeni dönemin öznesinin işçiler olduğunu tüm Türkiye’ye ilan etti. Başta Anayasa’da yer alan grev hakkının bir an önce yasalarda da yer alması ve toplumun gündeminde daha çok yer tutmaya başlayan sosyal hakların talep edildiği Saraçhane Mitinginin önemli bir parçası da Petrol-İş Sendikasıydı. Petrol-İş adına Genel Başkan Ziya Hepbir de Miting Tertip Komitesi yürütmesinde yer aldı ve mitingde bir konuşmaya gerçekleştirdi.

1960'lı yıllarda Petrol-İş Sendikası'nın öne çıkan mücadele pratikleri neler oldu?

1961 Anayasasında tanımlanan toplu sözleşme, grev ve özgürce sendika kurma düzenlemeleri esas alınarak, 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girdi. Yeni kanunların uygulamaya girmesinin ardından Aralık 1964'de İstanbul'da 1085 üyesiyle 41 gün süren ve başarıyla sonuçlanan Berec Pil Fabrikası Grevi, 1966 yılında Petrol Ofisi ve ATAŞ Grevleri, Şubat 1967'de o tarihlerde Türkiye'nin gündeminde büyük yankı uyandıran "Batman Rafineri Grevi" diye adlandırılan TPAO grevi gibi çok sayıda grev yaşandı.



Berec Grevi

Berec Grevi

Berec Grevi, 1961 Anayasasıyla tanınan, 1963'teki 274 ve 275 sayılı kanunlarla düzenlenen toplu sözleşme ve grev haklarına sahip yeni sendikacılık döneminin kritik aşamalarından biri oldu. 7 Aralık 1964'te başlayan ve 41 gün süren bu grev, Petrol-İş'in ilk grevi olması açısından semboliktir. Grevi, çoğunluğu aynı semtte oturan göçmen kadın işçilerin oluşturması, kararlılığı artıran önemli bir etkeni. Özel grev oylaması, çadır kurulması, kapıya zincir vurulması gibi yaratıcı eylemler ve tiyatro gibi moral etkinlikler grevi öne çıkardı. Kavel işçilerinin direniş çadırını Berec işçilerine vermesi, uluslararası üst örgütten ilk kez mali yardım alması gibi hususlar da Berec Grevini daha da önemli kıldı. 41 gün süren grevimiz kazanımla sonuçlanarak Türkiye işçi sınıfı tarihine önemli bir yer edindi.

Petrol Ofisi Grevi

Petrol Ofisi, Petrol-İş'in kurucu üyelerinin de çalıştığı, 2000'li yıllara kadar da Petrol-İş'in örgütlülüğünü sürdürdüğü bir işyeri oldu. Sendikamız ile Petrol Ofisi arasında 1964 yılında imzalanan 3 yıllık sözleşmede, ilk 2 yıl için ücret zammı oranları belirlenmiş, 3. yıl ücret zammının ise daha sonraki görüşmelerle belirlenmesi kararlaştırılmıştı. Ancak işverenin sözleşme gereğini yerine getirmemesi ile Petrol-İş grev kararı aldı ancak 1966 yılında Bakanlar Kurulunun ardı ardına erteleme kararları ile mücadele kesintiye uğratılmak istendi. Petrol Ofisi grevleri kademeli olarak, İzmir, İstanbul, İzmit, İskenderun ve Ankara'da gerçekleşmesi planlanıyordu. Ancak işverenin grevlerin gerçekleşmemesi için hukuki

yolu kullanmasıyla, birinci ve ikinci aşama grevler mahkeme kararıyla yasadışı bulundu. Ancak 3. aşama Petrol Ofisi işyerlerindeki grevin yasadışı olmadığı mahkemece karar altına alınınca, 20 Aralık 1966'da İstanbul Kuruçeşme, Haramidere ve Çubuklu'da kurulu Petrol Ofisi işyerlerinde çıkılan grevler yasallık kazandı. İşyerinin dağınık yapısı, kamu teşekkülü olmasından dolayı sendikaya yönelik baskılara rağmen Petrol Ofisi grevi 45 gün sürdü. Petrol-İş erteleme kararlarına rağmen örgütlü olduğu Petrol Ofisi işyerlerinde mücadelesine devam etti. Aynı süreçte işverenle görüşmeler devam etti. Ve aylara yayılan müzakereler sonuç verdi ve nihayetinde anlaşma sağlanarak, üyelerimiz haklarını büyütmeyi başardı.



Petrol Ofisi Grevi



Batman Grevi

Batman Grevi

Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO), Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu en eski işletmelerden biridir. TPAO'nun Batman Rafinerisi ve Malatya'daki işyerlerinde 1 Nisan 1964-31 Mart 1966 dönemini kapsayan ilk toplu sözleşme ile başlayan Petrol-İş-TPAO ilişkisi, 60 yılı aşkın süredir devam etmektedir. 1967 yılı ise bu ilişkinin dönüm noktalarından biridir. Petrol-İş, 1966'da ikinci dönem sözleşme hazırlıklarını sürdürürken TPAO'da yerel bir sendika daha örgütlüydü ve bu sendikanın da işverence imzalanmış bir sözleşmesi bulunuyordu. Yeni dönem görüşmeleri uyuşmazlıkla

sonuçlanınca Petrol-İş, 10 Kasım 1966'da grev kararı aldı. Ancak grev, "milli güvenliği bozucu" bulunduğu gerekçesiyle iki kez ertelendi. Petrol-İş, ertelemeler, diğer grevlerin yarattığı yorgunluk ve Batman'da "İstanbul Sendikası" olarak görülmenin getirdiği zorluklara rağmen 7 Şubat 1967'de grevi başlattı. İşverenin baskısına ve yerel sendikanın desteğine karşın üyeler 86 gün direndi. Grev 4 Mayıs 1967'de sona erdi ancak Batman halkının hafızasında Petrol-İş'in mücadeleci kimliği yer etti. Bu direniş, yerel sendikanın 1969'da Petrol-İş'e katılmasının önünü açtı.

Petrol-İş, 1963 sonrası yeni sendikal yasalar ile açılan döneme nasıl hazırlandı?

1960'lı yıllar Petrol-İş Sendikası'nın örgütsel olarak sıçrama yaptığı, toplu sözleşme süreçlerinde deneyim kazandığı ve grev hakkına sıklıkla başvurmak durumunda kaldığı yıllar oldu. 1960'lı yılların başında işkolunda güçlü ve milli tip sendika politikasının bir sonucu olarak Petrol-İş'in, Türkiye'deki petrol, kimya ve atom sanayiinde çalışan işçileri de kapsayan bir sendika haline gelmesi fikri hakimdi. 1 Nisan 1962 yılında yapılan 9. Kongreye böyle gidildi. Kongrede kabul edilen yeni Anayasa ile beraber Petrol-İş'in adı Türkiye Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası oldu. Bu isimden de anlaşılacağı üzere Petrol-İş, Türkiye genelinde ve farklı işkollarında da örgütlenmeyi hedefledi. Uluslararası işkolu normları esas alınarak yapılan bu isim değişikliği ile sadece petrol sanayiinde çalışan işçilerle değil, kimya ve atom sanayii işçilerinin de katılımıyla işkolu sendikası olarak daha güçlü yoluna devam edilecekti. 9. Kongrede alınan örgütlenme konusunda olumlu kararlar neticesinde Kartal ve Çubuklu Şubeleri genel kurul kararına uyarak kendilerini feshettiler. Beykoz Şubesi kendini feshetme yetkisini yönetim kuruluna verdi. Ortaköy Şubesi de İstanbul Şubesi olarak adını değiştirdi. Böylece İstanbul'daki bütün petrol, kimya ve atom işçileri İstanbul Şubesi etrafında toplandı. Petrol-İş böylece Türkiye ölçüsünde örgütlenerek, federasyon yerine milli sendika olma yolunu seçerek bir Türkiye sendikasına dönüştü. Bu atılımdan sonra Petrol-İş'in Ankara, Batman, Kocaeli, İzmir, İskenderun, Mersin, Kütahya, Eskişehir, Malatya ve İstanbul olmak üzere 10 Şubesi vardı.

Sendikamız 10. Olağan Genel Kurulunu 18-20 Şubat 1964 tarihinde bu anlayış içinde yaptı. Artık yolu ve hedefleri belli, yerleşmiş bir örgütsel düzen ile yeni düzene uyum sağlama süreciydi. Yeni düzen de toplu sözleşme ve grev düzeniydi. Öncesinde yaptığı hazırlık süreci, örgütlenme konusundaki ileri görüşlülüğü sayesinde de yeni döneme kısa sürede adapte oldu. Petrol-İş, toplu sözleşme kanunu yokken dahi toplu sözleşme imzalayarak aslında bir deneyim edinmişti. Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 1963 yılının ortalarında yürürlüğe girmesinden sonra ilk sözleşmemiz 9 Şubat 1964 yılında Petro Ofisi Bayii Hüseyin Bayrak ile imzalandı. İlk sözleşmenin başarısı sendikaya güç verdi ve tecrübe kazandı. Petrol-İş, bu dönem sendikacı, hukukçu, iktisatçı ve araştırma uzmanlarından oluşan 7 kişilik bir heyet oluşturarak adeta bir müzakere kampanyası başlattı. Bu hazırlıkların ve çalışmaların sonucunda sadece 1964 yılının başı ile 1966 yılı Haziran ayına kadar 5'i ikincidönem olmak üzere toplam 57 sözleşme imzalama başarısı gösterdi. Bu sayı her geçen gün artarak da devam etti. Yeni dönemde işçi sınıfının da güçlü olması, sınıfsal kimliğini farkında, kendi için sınıf olma yolunda emin adımlarla yürümeliydi. Bu sebeple sendikal eğitim elzem hale gelmişti. Petrol-İş Sendikası bugün hâlâ Türkiye'nin sendikal eğitimde öncü olması geleneğinin güçlülüğüyle doğrudan orantılıdır. Petrol-İş'in 1965-1966 yılları arasında yapılan eğitimlerini incelediğimizde ne kadar yaygın ve geniş içerikli eğitimler yaptığını görmek mümkün. Türkiye'nin o dönem en etkili sosyal siyaset kürsüsü hocalarının katıldığı sendikal eğitimlerimiz, Petrol-İş'in gelecek yıllardaki sınıfsal mücadelesinin alt yapısını oluşturdu.



Türkiye Petrol Kimya ve Atom İşçileri Sendikasının yapılmış olan Yönetici, Temsilci Seminerleri

AYLAR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
HAZİRAN 1965																																
TEMMUZ																																
AĞUSTOS																																
EYLÜL																																
EKİM																																
KASIM																																
ARALIK																																
OCAK 1966																																
ŞUBAT																																
MART																																
NİSAN																																
MAYIS																																
SEMINER NO	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII																				
ÇAĞIRILAN	43	27	35	23	35	27	21	41	63	29	35	40																				
KATILAN	33	21	30	16	28	21	15	38	43	21	34	38																				

TEMSİLCİ
SEMINERLERİ

KONULARI

1. Sendikacılık Tarihçesi
Fonksiyonları, Demokrasi
2. Toplu Sözleşme
3. Grev ve Lokavt
4. Sosyal Sigortalar
5. Ücret Politikası
6. İşkolları yönetmenliği

7. Türkiye'nin Siyasi
Tarihi
8. İş Emniyeti işçi
sağlığı
9. Petrol arama ve
sanayi

ÖĞRETMENLER

Prof. Orhan Tuna
Melih Gökten
Av. Cezmi Eke
Nedim Güven
Prof. S. Zaım
Av. Cengiz Sener
Talat Yüce
Sadun Çançar
Mister Hazdel
Doç. Melih Kutal
Doç. Yılmaz Büyükersen
Doç. Necip Yılmaz
Dr. Altan Sönmez
Doç. Nusret Ekin
Doç. Ruchan Işık
Doç. Ekmel Zadi
Dr. Adnan Lökken
Yük. Müh. Hulusi Devirge
Ahmet Erhanza
Fehmi Bora
Safa Mazi

YÖNETİCİ
SEMINERLERİ

KONULARI

1. Petrol arama Petrolün
kalkınmadaki rolü
2. Sendikaların kuruluş sebep-
leri, İdari, İktisadi Politik
alardaki fonksiyonları
Sendikalar ve Demokrasi
3. İnsan gücü, İstihdam
işgücü kalkınma
4. Sosyal sigortaların fay-
daları, işsizlik sigortası

5. Grevin fayda ve za-
rarları Türkiye'deki Grevler
6. Toplu Sözleşme Store
teşisi
7. Ücret Politikası Sos-
yal adalet Sosyalizm
ve kapitalizmin muka-
yeseşi
8. İş gücü Eğitilmiş İnsan
gücü ihracı

Petrol-İş, 1970’lerde Türk-İş içindeki sosyal demokrat yönelimin oluşmasında nasıl rol oynadı ve bu yönelim sendikanın anlayışını nasıl etkiledi?

1960’larda Türk-İş ve genel olarak Türkiye sendikal hareketi, Amerikan sendikal hareketinin etkisi altında “partiler üstü sendikacılık” anlayışını benimsedi. Ancak 1961 Anayasası’nın sağladığı görece özgürlük ortamı ve işçi sınıfının artan örgütlü gücü, sosyal demokrat bir yönelimin gelişmesine zemin hazırladı. İşte bu süreçte Petrol-İş, sosyal demokrat sendikacılığın şekillenmesinde önemli bir rol oynadı.

Petrol-İş, özellikle 1968’de yapılan 12. Genel Kurul ile daha demokratik bir yapıya yöneldi. Bu genel kurulda Merkez Temsilciler Meclisi yerine Başkanlar Kurulu getirildi; tüm örgüt organlarının seçimle belirlenmesi

ilkesi benimsendi ve sendika tüzüğü demokratikleştirildi. Böylece sendika içi işleyiş daha katılımcı ve demokratik bir zemine oturtuldu.

1970’lerin başında işçi sınıfının büyük kitlesel eylemleri (örneğin 15-16 Haziran Direnişi) sosyal demokrat arayışları güçlendirdi. Bu ortamda Petrol-İş, Türk-İş’e üye üç sendika ile 1971’de “**Dörtler Raporu**”nu hazırladı.

Raporda, Türk-İş’in “partiler üstü sendikacılık anlayışını” terk etmesi, demokratikleşmesi ve işçi sınıfına siyasal bir güç kazandırması gerektiği savunuluyordu. Petrol-İş bu girişimde en aktif rol üstlenen sendikalardan biri oldu.

Bu süreç, 1971’de Sosyal Demokrat Sendikacılar Konseyi’nin kurulmasıyla kurumsallaştı ve Petrol-İş hareketin öncü aktörlerinden biri haline geldi. 1973’te Türk-İş 9. Genel Kurulu’na sosyal demokrat bir grup olarak katılan sendikalar arasında Petrol-İş de vardı; seçimleri kazanamamaları da işçi hareketinin demokratikleşmesi ve siyasal gücünün artması için mücadelelerini sürdürdüler.

1970’lerin sonlarına gelindiğinde Petrol-İş, yalnızca Türk-İş’in değil tüm işçi hareketinin birliği için çabasını yoğunlaştırdı. Türk-İş ve DİSK’in birleşmesi ya da en azından eylem birliği yapması gerektiğini savundu. “Güçlü Türk-İş, güçlü işçi sınıfı demektir” anlayışıyla hareket eden Petrol-İş, Türk-İş’ten kopmadan onu daha demokratik ve mücadeleci bir çizgiye çekmeye çalıştı.

Sonuç olarak, Petrol-İş 1970’lerde sosyal demokrat sendikacılığın şekillenmesinde hem örgütsel-demokratik dönüşümleriyle hem de Türk-İş içindeki müdahaleleriyle etkin bir rol oynadı. Bu yönelim, Petrol-İş’in kendi mücadelesini daha demokratik, katılımcı ve sınıfın siyasal çıkarlarını önceleyen bir çizgiye taşıdı.



1975-1980 döneminde Petrol-İş'in grevler, direnişler ve 1 Mayıslar gibi eylemlerdeki rolü neydi?

1975-1980 dönemi, Türkiye'de işçi sınıfı mücadelesinin yoğunlaştığı, grevlerin ve kitlesel eylemlerin arttığı, siyasal ve ekonomik krizin derinleştiği bir dönemdi. Petrol-İş bu yıllarda hem işyerlerinde hem de alanlarda mücadeleciler bir sendikal çizgi izledi. 1975-78 arasında Devlet Güvenlik Mahkemeleri (DGM) direnişlerinde aktif rol aldı; Mersin Şube Başkanı Münip Tepeci'nin açlık grevi ve işçilerin desteği, Petrol-İş'in demokrasi karşıtı girişimlere karşı net tavrını gösterdi. 1 Mayıslar açısından da sendikanın çizgisi giderek belirginleşti.

1976'da flamasız katılım sağlanırken, 1977'den itibaren kendi flamalarıyla ve yoğun üye katılımıyla alanlarda yer aldı, sonraki yıllarda da kitlesel biçimde katılım sürdü. Grevler ve direnişler bu dönemin en önemli mücadele araçları oldu. Petrol-İş 1975-78 arasında 91 işyerinde grev kararı aldı, 21'inde

uygulamaya geçti; 2 gün süren TPAO grevi Bakanlar Kurulu kararıyla ertelendi, ÇBS'de 420 gün süren uzun bir grev yaşandı. Eczacıbaşı, Sasa, Dewilux, Azot Sanayi, Ak Gübre gibi işyerlerinde de direnişler gerçekleştirildi. Bu süreçte 39 yeni işyerinde örgütlenme sağlanırken şube sayısı 20'ye yükseldi.

1978'deki 16. Genel Kurul sonrasında siyasal ve ekonomik kriz daha da derinleşti, sendikal mücadele sertleşti. Petrol-İş, özgürlükçü demokrasi çizgisini savunarak işçi sınıfının ekonomik ve siyasal çıkarlarını en açık biçimde dile getirdi, demokrasi karşıtı eğilimlere karşı net tavır aldı.

Böylece 1975-1980 dönemi Petrol-İş açısından grevlerin, direnişlerin, 1 Mayıs katılımlarının ve demokrasi mücadelesinin öne çıktığı, mücadeleciler bir sendikal çizginin benimsendiği bir dönem oldu.



1 Mayıs Mitingi, Mersin- 1979

1970'lerde Petrol-İş'in örgütsel yapısı ve kapasitesi nasıl gelişim gösterdi.

242 12 Eylül darbesi
öncesinde sendikanın
üye sayısı 42.176,
örgütlü olduğu işyeri
sayısı 242

137 Nisan 1975 – Ocak 1978
sonuna kadar,
34 ayda imzalanan
toplu sözleşme sayısı 137

1970'li yıllar, Petrol-İş'in yalnızca üye tabanını büyüttüğü değil, toplu pazarlık gücünü ve toplumsal etkisini de hissettirdiği bir dönemdi. Kamu ve özel sektördeki işyerlerinde örgütlenen sendika, grev ertelemelerine karşı kararlı tutumuyla işçi hareketinin en diri kollarından biri olarak öne çıktı. Genişleyen örgütlenme ağı, yeni şubeler ve temsilcilikler aracılığıyla ülke genelinde görünürlük kazandı.

1968'de Bandırma Şubesi açıldı, aynı dönemde ve 1970'lere doğru bazı yerel sendikaların da Petrol-İş'e katılmasıyla örgütlenme ivme kazandı. 26.06.1970 tarihinde İstanbul Anadolu Şubesi, daha sonra Elazığ Şubesi, 09.03.1971 tarihinde Yarımca Şubesi ve birkaç ay sonra 26.05.1971 tarihinde Samsun Şubesi açıldı. Bu yıllardan sonra yeni şubeler açılmaya devam etti ve son olarak 1978'de Kırıkkale Şubesi'nin de eklenmesiyle şube sayısı 20'ye yükseldi.

Bu örgütsel genişleme, üye sayısındaki dikkat çekici artışla da desteklendi. 1968–1972 yılları arasında üye artış oranı %116, 1970–1975 arasında ise %80 olarak gerçekleşti. 12 Eylül darbesi öncesinde sendikanın üye sayısı

42.176, örgütlü olduğu işyeri sayısı ise 242 idi.

Nisan 1975 – Ocak 1978 sonuna kadar, 34 ayda imzalanan toplu sözleşme sayısı 137'dir. Aynı dönemde 39 yeni işyeri Petrol-İş'e katılmıştır; bunlardan 11'i Petkim İş'ten, 4'ü Türkp petrol-Sen'den, biri Sasa (Teksif'ten alınmıştır) olup, 22 işyerinde ise herhangi bir sendika örgütlenememiştir. Bu 34 aylık dönemde 39 işyerinde başarılı örgütlenme ile sendikanın üye sayısı %39 oranında artmıştır (19. Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu'nda bu bilgilere yer verilmiştir). İşkolu ve işyeri düzeyinde sayısız pazarlık ve sayısız uyuşmazlık sonucunda yoğun bir dönemde gerçekleştirilmiştir.

12 Eylül öncesi Petrol-İş'in işçiler ve kamuoyu içindeki nitelikli etkinliği giderek daha da arttı; eğitim ve basın çalışmalarını yoğunlaştırdı. 6–9 Eylül 1980'de, yani 12 Eylül'den birkaç gün önce yapılan 17. Genel Kurul'un ardından yeni dönem çalışmalarına başlama olanağı bulamadan, 12 Eylül darbesiyle birlikte sendikal faaliyetler yasaklandı.



Petrol-İş Dergisi, 1972



YETKİ SAFHASINDAKİ İŞYERLERİ

- 1 — Ege Mutlu Akü Sanayii A.Ş. — İZMİR
- 2 — Şenkal Koll. Şti. Kimyevi Mađ. İmali ve Kal-sınasyon-Soğanlıköy/Kartal-İST.
- 3 — Argon Kimya Sanayii ve Ticaret A.Ş.-Kağıt-hane/İSTANBUL
- 4 — Fetaş Plâstik Endüstri ve Ticaret A.Ş.-İZMİR
- 5 — Hüseyin Bayrak P.O. Bayii Taksim-İSTANBUL Eyüp-İSTANBUL
- 6 — Akaryakıt Madeni Yağlar Müstahzaratı Koll. Şti. Osman Baydar ve Ort. Ortaköy-İSTAN-BUL.
- 7 — Petrol Ofisi Benzin İstasyonu adına Umum - Otomobilciler ve Şoförler Derneği, Kurtuluş/ ANKARA
- 8 — Alkim Alkali Kimya A.Ş.-Gaziemir/İZMİR
- 9 — BP. Bayii Altıparmak Stadyum Karşısı-BURSA
- 10 — İzmir Kimya İhracat ve İthalat A.Ş. Diliskele-si-GEBZE
- 11 — Mobil Oil Türk A.Ş. ve bağlı işyerleri Genel Müdürlüğü-Harbiye/İSTANBUL
- 12 — Mobilgaz-Mobil Petrol Gazları A.Ş. ve bağlı işyerleri Genel Müdürlüğü Harbiye-İSTANBUL
- 13 — N.V. Turkse Shell Genel Müdürlüğü-ANKARA
- 14 — The Shell Company Of Turkey Limited Ge-nel Müdürlüğü (ve bağlı işyerleri) Gayrette-pe-İSTANBUL
- 15 — BP. Petrolleri A.Ş.(ve bağlı işyerleri) Genel Müdürlüğü Harbiye-İSTANBUL

MÜZAKEREDE OLAN İŞYERLERİ

- 1 — K.C.A.Drilling (U.K.) Limited
- 2 — N.V. Turkse Shell

- 3 — The Shell Company Of Turkey Limited
- 4 — BP. Petrolleri A.Ş.
- 5 — Mobil Oil Türk A.Ş., Mobilgaz-Mobil Petrol Gazları A.Ş., Ankaragaz Satış A.Ş.
- 6 — Otuzbir Kimya San. Türk Limited Şirketi — İSTANBUL
- 7 — Botaş Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. — ANKARA
- 8 — M.K.E. Barut Fabrikası — KIRIKKALE

UYUŞMAZLIKTAKİ OLAN İŞYERLERİ

- 1 — Madeni ve Kimyevi Boyalar Fab. Ltd. Şti. — Kadıköy/İSTANBUL
- 2 — Ersan Petrol Sanayii A.Ş. ve Ersan Ticaret Ltd. Şti. Narlı/ANKARA
- 3 — İpragaz Yarımca Tesisleri ve Eyüp Deposu

GREV UYGULANAN İŞYERLERİ

- 1 — Çavuşoğlu Boya Sanayii ve Ticaret Koll. Şti. Alibeyköy-İSTANBUL

MÜZAKERESİ BİTEN İŞYERLERİ

- 1 — Bağfaş Bandırma Gübre Fabrikaları A.Ş. — BANDIRMA
- 2 — İgsaş İstanbul Gübre Sanayii A.Ş.—İZMİR
- 3 — İpraş İstanbul Petrol Rafinerisi A.Ş.—İZMİR
- 4 — Asaf Alemlî Tex-Cote Koruma Malzemeleri Müessesesi-Kartal/İSTANBUL
- 5 — Sandoz İlaç Sanayii Limited Şirketi-İSTANBUL
- 6 — Petkim Petrokimya A.Ş.—ANKARA-YARIMCA-İZMİR-İSTANBUL-ÇANAKKALE
- 7 — Petkim Kauçuk A.Ş. — YARIMCA
- 8 — Sasa Suni ve Sentetik Elyaf Sanayii A.Ş. — ADANA
- 9 — Eczacıbaşı İlaç Sanayii ve Ticaret A.Ş.—Le-vent/İSTANBUL

1977'nin ilk aylarında Petrol-İş'in Yetki, Sözleşme, Grev, Uyuşmazlık Tablosu

Petrol-İş eğitimlerinin amaç ve hedefleri nelerdir?

Eğitim, bireyde belirlenen hedefler doğrultusunda davranış değişikliği oluşturmayı amaçlayan bir süreçtir. Sendikal eğitim ise bu tanımdan biraz ayrılır. Çünkü sendikal eğitim tek taraflı bir biçimlendirme süreci değildir. Petrol-İş eğitimleri, asıl işi okumak olmayan, farklı konulardaki düzenli bilgi aktarımlarını çoktan geride bırakmış, yetişkinlik hayatında belirli bir konuma ulaşmış ve kendi alanında deneyim kazanmış kişilere yönelik; karşılıklı etkileşimi temel alan bir süreçtir.

Bu geniş tanım doğrultusunda sendikamızın eğitim çalışmaları da üyelerimizin sendikal konulardaki bakış açısını sendikanın amaçları doğrultusunda geliştirmeyi, olaylara işçi sınıfının mücadelecisi gözünden bakabilmelerini sağlamayı ve örgütlülük kültürünü güçlendirmeyi hedefler. Sendikamızın eğitimleri aynı zamanda

üyelerimizi sanatın ve edebiyatın güzellikleriyle buluşturmayı, insan hak ve özgürlüklerinin temel değerlerine saygılı bireyler olarak yetişmelerini ve özgüvenlerini artırmalarını da amaçlamaktadır.

Toplumdaki birçok kurum, kendi hedefleri doğrultusunda çeşitli eğitim çalışmaları yürütmektedir. Ancak tüm toplumsal pratiğimiz göstermektedir ki kim en etkin eğitim faaliyetini yürütürse, amaçlarına daha kısa sürede ve daha kolay ulaşabilmektedir. Yani başarının temel anahtarı eğitimidir diyebiliriz.

Petrol-İş, kurulduğu günden bu yana farklı biçimlerde eğitim faaliyetleri yürütmüş bir kurumdur. Henüz genç bir örgütken bile eğitim servisi kurmayönünde adımlar atmış; o dönemden bu yana ise geçmişin deneyimlerini, günün ihtiyaçlarını ve yarının hedeflerini gözeterek sürekli gelişen bir eğitim stratejisi izlemiştir.



Üye Eğitimleri



Petrol-İş'te sendikal eğitimlerin geçmişten günümüze serüveni nasıl şekillenmiştir?

Petrol-İş, kurulduğu ilk yıllarda düzenli bir eğitim programına sahip değildi. İlk kez 1957 yılında, eğitimin sendika açısından işlev ve önemi fark edildi ve bu doğrultuda programlı eğitimler yapma kararı alındı. Ancak bu yıllarda eğitimler, şu anki gibi bir eğitim servisi aracılığıyla değil, daha çok arada bir yapılan seminerler aracılığıyla yürütüldü; çıkarılan dergi ve broşürler gibi yayınların üyeleri eğitmek ve bilinçlendirmek amacıyla kullanılması umut edildi. 1961 Anayasası ve 1963 yılında toplu sözleşme ve grev hakkının verilmesiyle sendikalaşma hızla arttı, Petrol-İş'te eğitimler açısından yeni bir dönem başladı. Bu dönemde bir eğitim aracımız 1966 yılında Paşabahçe grevinde grevcilerin kullanımına tahsis edildi. Düzensiz olsa da yapılan eğitimlerin sayısı artırıldı. Bu dönemde eğitimlerde teknik bilgi aktarımının yanı sıra siyasi konular da gündeme geldi; öne çıkan eğitim konuları arasında sendikacılık tarihi, Türkiye'de sendikacılık hareketleri, sosyal sigorta mevzuatı, toplu iş sözleşmeleri ve grev-lokavt yer aldı.

1970'lere gelindiğinde, işçi sınıfının ve sendikaların daha da güçlenmesi, işçi sınıfının varlığını daha net olarak göstermesi ve iyice siyasallaşan dönemle birlikte, Petrol-İş'in sosyal demokrat hareket içinde yer almasıyla ilk düzenli eğitimler başladı. Bu dönemde hem sendikanın kendi ça-

lışmaları hem de Türk-İş'in ve uluslararası üst örgütlerin düzenlediği programlarla yoğun bir eğitim süreci yaşandı. 1976'da Merkez Yönetim Kurulu, o zamana kadar el yordamıyla yürütülen eğitimlerin kurumsallaşması için eğitim servisi kurulmasına ve eğitim uzmanı istihdam edilmesine karar verdi. Bunun da etkisiyle eğitimler daha programlı hâl aldı ve konu çeşitliliği arttı. Bu dönemde öne çıkan başlıklar arasında üretim ve üretici güçler, üretim ilişkileri ve toplum biçimleri, kapitalist toplumda sömürü ve artı değer, dünyada ve Türkiye'de işçi sınıfı ve sendikalar tarihi ile sınıf ve kitle sendikacılığı yer aldı.

Ne yazık ki 1980 yılında yapılan darbe, demokrasiyi ortadan kaldırmakla kalmadı, eğitimlerin son bulmasına ve tüm sendikal faaliyetlerin durmasına da yol açtı. Eğitimlerin yeniden başlaması ancak dört yıl sonra mümkün oldu. Buna rağmen bazı eğitimlere izin verilmedi; izin verilen eğitimlere ise resmi ve sivil polisler de katılarak tüm konuşmaları kayda geçirdi. Buna rağmen Petrol-İş üyeleri, demokrasiye sahip çıkma konusundaki kararlı tutumu sayesinde eğitimlerden azami verim aldı.

Darbe döneminin etkisinin azalmaya başladığı ve toplumun yeniden siyasete ısındığı 1988 yılında ise eğitimler yaklaşık olarak bugünkü durumunu aldı.

eğitim



Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekterleri

CAVİT KARAKUŞ	1968-1972
M. CEVDET SELVİ	1972-1978
MUSA KURT	1978-1983
KADİR OKUR	1983-1986
MEMET ÇELİK	1986-1989
MANSUR BURGUCU	1989-1994
İBRAHİM ALTUNTAŞ	1994-1995
YUSUF DOĞAN	1995-1999
İSMET YİĞİT	1999-2007
NİMETULLAH SÖZEN	2007-2015
MUSTAFA MESUT TEKİK	2015-2019
NİYAZİ RECEPKETHÜDA	2019 -

1976'dan bugüne eğitimci

YUSUF H. IŞIK	17 Mayıs 1976 - 22 Eylül 1978
ERTUĞRUL TEKİN	23 Ağustos 1978 - 31 Mayıs 1984
İLYAS KÖSTEKLİ	04 Ekim 1978 - 15 Ekim 2002
İBRAHİM AKIN	01 Kasım 1978 - 30 Kasım 1982
ZÜLKÜF ŞAYIR	01 Ekim 1984 - 01 Temmuz 1993
İSMAİL HAKKI KURT	01 Şubat 1988 - 31 Mart 1994
ERKAN ASLAN	01 Şubat 1988 - 20 Kasım 1995
EREL ÜLKER	01 Temmuz 1991 - 03 Mart 1998
RIFAT B. ÇELEBİ	01 Mart 1996 - 01 Ocak 2000
ERHAN KAPLAN	22 Haziran 1998
M. HAKAN KOÇAK	01 Temmuz 1998 - 15 Temmuz 2002
SÜLEYMAN ÜSTÜN	01 Ocak 2000 - 19 Mayıs 2007
İSMAİL HAKKI KURT	01 Ocak 2000 - 31 Ocak 2018
İBRAHİM POLAT	23 Eylül 2024

1970-1980 arasında dönemin koşulları Petrol-İş eğitimlerini nasıl etkilemiştir?

1961 Anayasası'nın hak ve özgürlüklerin önünü açmasının ardından **toplu sözleşme** ve grev hakkının kazanılmasıyla işçi sınıfının sendikal örgütlenme ve mücadelesi sıçrama yaptığı bir döneme girdi. Petrol-İş de bu dönemde üye sayısını hızla artırdı. İşçi sınıfı, özellikle 15-16 Haziran Büyük İşçi Direnişi ile bir sınıf olarak varlığını hissettirdi ve gücünü kanıtladı. 1970'ler, işçi hareketinin böyle bir yükseliş evresinde daha da ileriye taşındığı yıllar oldu. Petrol-İş de işçi sınıfının bilinçlenmesi ve örgütlenmesinin getirdiği etkiyle kendini yenileyen bir örgüt haline geldi. Türk-İş ilkelerine bağlı kalarak, konfederasyonu işçilerin hak ve çıkarlarını en etkili biçimde savunacak bir doğrultuya çekmek için çaba gösterdi ve sosyal demokrat sendikal hareketin önemli temsilcilerinden biri oldu.

Sendikal eğitim anlayışına dair 17. Kurul çalışma raporunda şu ifadeler yer almaktaydı:

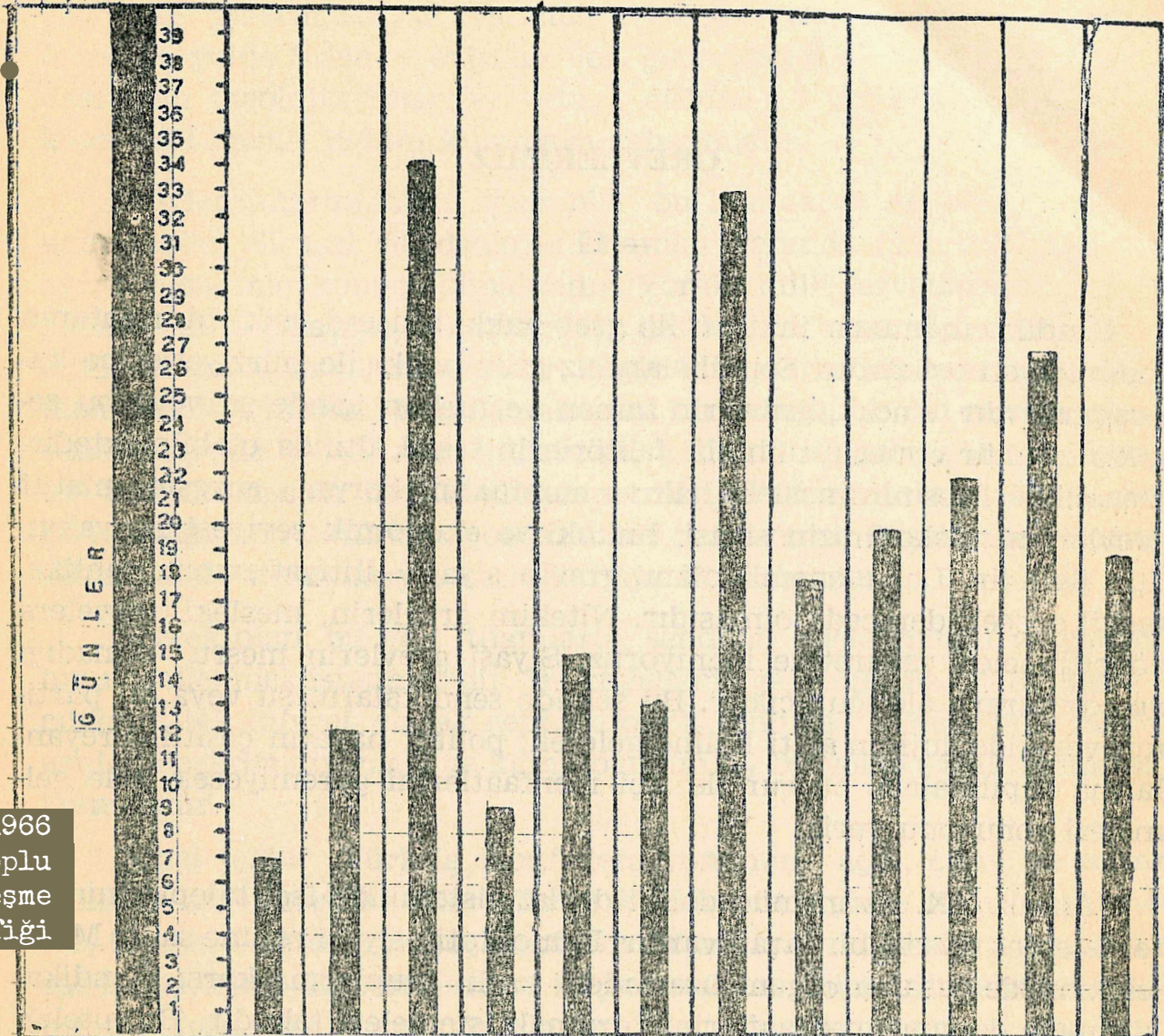
“Burjuvazinin çok yönlü saldırılarına işçilerin günlük yaşantısından edindiği bilgilerle karşı koyabilmesi mümkün değildir. Sendikalar, işçilerin bu pratik deneyimlerini sistemli sendikal eğitimlerle sürekli desteklemek zorundadır. Çünkü hak alma savaşımında başarılı olabilmek, ancak sınıf bilinci kazanmış kararlı bir üye tabanı oluşturarak sağlanabilir.”

Petrol-İş, sendikal mücadelenin eğitimin önemini açıklamış ve bu düşünceden hareketle eğitimlerin düzenli ve sürekli olması için çaba sarf etmiştir. 1970'li yılların eğitimlerinde öne çıkan konular şunlardı: Çalışma yasaları, sosyal siyaset, sendikacılık, Türk-İş'in 24 ilkesi ve sosyal demokrat hareket.

1978'de yapılan 16. Merkez Genel Kurul raporunda ise, dönemin siyasi gelişmelerinin de etkisiyle şu konuların yoğun biçimde ele alındığı görülmektedir: ekonomik işleyiş, sendikal mücadelenin sömürüyü azaltma işlevi, sendikal faaliyetlerle ilgili yasalar, sosyal güvenlik ve uygulama sorunları, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yapısı, sendika-siyaset ilişkisi ve ayrıca işyerlerinin özelliklerine göre işçi sağlığı ve iş güvenliği.



TOPLU SÖZLEŞME OTURUM GRAFİĞİ



1964-1966
Toplu
Sözleşme
grafığı

OTURUM ADEDİ	7	12	34	9	15	13	33	13	20	22	27	19
HARCANAN ZAMAN İŞYERİNİN ADI	K.C.A.	SHELL	T.P.A.O.	TÜRK PETROL	PETROL OFİSİ	AZOT SANAYİ	İPRAS	GÜBRE	KORUMA TARIM	B.P. PETROLLERİ	MOBİL	BEREC
BAŞLAMA TAR.	14.4.64	13.1.64	5.1.64	11.1.64	10.2.64	7.1.64	20.11.63	4.12.63	4.1.64	7.1.64	7.1.64	10.4.64
BİTME TAR.	9.5.64	4.4.64	31.7.64	9.3.64	30.4.64	29.4.64	20.4.64	3.6.64	25.5.64	30.1.64	1.7.64	1.1.65
SÖNÜÇ	İMZA	İMZA	İMZA	İMZA	İMZA	İMZA	İMZA	İMZA	İMZA	İMZA	İMZA	İMZA

Sendikal eğitim türleri günümüzde hangi biçimlerde, nasıl bir planlama ve anlayışla yürütülüyor?

Sendikamızın bugün yürüttüğü eğitimler, yıllardır uygulanan çalışmaların geliştirilip güncel ihtiyaçlara uyarlanmasıyla şekillenmiştir. Eğitimler, geçmiş deneyimlerden beslenen ve örgütümüzün bugünkü koşullarına yanıt verecek şekilde tasarlanan çalışmalardır. Aşağıda aktaracağımız eğitimler de bu ihtiyaçların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Eğitim çalışmaları, Eğitim Servisi'nin planlaması ve koordinasyonu doğrultusunda yürütülmekte olup altı farklı türde gerçekleştirilmektedir. Sendikamız, geleneğine uygun olarak eğitim alanında uzman kadroları istihdam etmektedir. Bu tercihin en önemli yararı; örgütün ortak hafızasına hâkim, şubelerin özgül ihtiyaçlarını bilen ve buna göre öneriler geliştirebilen uzmanlar aracılığıyla eğitim faaliyetlerinin daha dinamik ve etkili olmasıdır.

Bu çerçevede yürütülen eğitimler şunlardır:

a) Yeni Üye Eğitimi

Sendikamıza yeni katılan üyelerimize yönelik bu program, hem sendikal hareketi hem de Petrol-İş'i tanıtmayı amaçlar. Çoğunlukla çalışma yaşamına yeni adım atan üyeler için hazırlanan eğitimde temel konular ele alınır:

- Sendika nedir, nasıl işler?
- Sendika kurulları
- Sendikanın çalışma ve toplumsal yaşamdaki rolü
- İçinde yaşadığımız sistem
- Dünya ve Türkiye işçi sınıfı ile Petrol-İş tarihi

b) Temel Üye veya İhtiyaç Eğitimleri

İşyerlerinin güncel ihtiyaçları doğrultusunda, şubelerden gelen taleplere göre planlanır. Örgütlenme, iç örgütlülüğü güçlendirme, grev, direniş veya herhangi bir eyleme hazırlık ve o eylem sırasında uygulanabilir. Eğitim içeriği işyerinin ihtiyacına göre belirlenir ve tüm üyeler katılabilir.

c) Aktif Üye Eğitimleri

1977'den bu yana farklı adlarla uygulanmış olsada amacı değişmeyen bu model, gelecekte sendikal harekette görev alacak aktivistleri yetiştirmeyi hedefler. Daha önce "eğitimci eğitimi", "kadro eğitimi" ve "örgütlenme eğitimi" adlarıyla yürütülmüştür. Bugünkü hâliyle örgütümüzün en kapsamlı eğitimidir. Üç kademeli ve elemeli bir programdır. Belirli kriterlere göre şubeler tarafından seçilen genç üyeler katılır.

d) Temsilci Eğitimleri

Sendikamızda temsilci eğitimleri iki başlık altında yürütülmektedir: Yeni Temsilci Eğitimi ve Genel Temsilci Eğitimi.

Yeni Temsilci Eğitimi, işyeri temsilcilerimizin görevlerini en doğru ve etkili şekilde yerine getirebilmeleri için hazırlanan beş günlük kapsamlı bir programdır. Bu eğitimde temsilcilerimize teorik bilgi aktarılır, pratik çalışmalar ile deneyim kazandırılır. Programda liderlik ve yöneticilik, işçi sınıfı tarihi, yakın dönem mücadele tarihi, Petrol-İş tarihi, toplum biçimleri gibi başlıklar ele alınır; ayrıca temsilcilerimizin toplumsal ve sendikal pratiklerini geliştirmeye yönelik grup çalışmaları yürütülür ve sendikamızın uzmanlık birimlerinden destek sağlanır.

Genel Temsilci Eğitimi ise mevcut temsilcilerimizin bilgi birikimini tazelemek amacıyla düzenlenen iki günlük yoğunlaştırılmış bir programdır. Bu eğitimin gerekliliği, aynı temsilcilerin birden fazla dönem seçilmesi ve yeni temsilci eğitimine katıldıktan sonra uzun yıllar eğitim almadan görev yapmaları durumundan doğmuştur. Her iki eğitim programı da sendikamızın temsil gücünü artırmayı ve üyelerimizin haklarını en etkin biçimde savunacak örgütlenme yapısını güçlendirmeyi hedeflemektedir.

e) Kurul Üyeleri Eğitimi

Şubelerimizde görev yapan Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ve Disiplin Kurulu üyeleri davet edilmektedir. Eğitimimiz iki gün sürmektedir.

Bu eğitimlerde kurul üyelerine Petrol-İş ilke ve kurallarını anımsatmak, sendikamızın anayasası sayılan Anatuşük'te yer alan kurulların işleyiş ve çalışma biçimlerini aktarmak; birbirini tamamlayan kurulların denge ve denetleme görevi görerek kuvvetler ayrılığı ilkesini hayata geçirebileceklerini anlatmak amaçlanmaktadır.

Kurulların işleyişinin yanı sıra kişisel gelişim, grup çalışmaları ve sunum teknikleri de ders konuları arasında yer almaktadır. Eğitimlerde zaman zaman işçi sağlığı ve iş güvenliği, liderlik, iletişim ve temel sendikal kavramlara da değinilmektedir.

e) Uluslararası Eğitimler

İş kolumuzda uluslararası şirketlerin yoğunluğu nedeniyle Petrol-İş, uzun süredir diğer ülkelerdeki sendikalarla dayanışma ilişkileri geliştirmeye önem vermektedir. Eğitim Servisimiz, bazı ülke sendikalarıyla yapılan Eğitim ve Kültürel İş Birliği Anlaşmalarının yürütülmesi ve karşılıklı ziyaretlerin organize edilmesinden sorumludur.

Uluslararası eğitimlerin amacı, ilişkileri turistik bir ziyaretten çıkarıp her iki ülke üyelerine somut fayda sağlayan, deneyim aktarımını güçlendiren ve örgütlenmeye katkı sunan bir yapıya kavuşturmadır.

Bu kapsamda en yoğun iş birliğini Brezilya'daki ABC Químicos ve Rusya'daki ROGWU sendikalarıyla yürütmekteyiz. Karşılıklı bilgi paylaşımı, ortak eğitimler ve dayanışma programları sendikamızın uluslararası deneyimini ve örgütlenme kapasitesini artırmaktadır.

Temsilci Eğitimi



Kurul Üyeleri Eğitimi



İşyerinde Grev Eğitimi



24 Ocak kararlarının amacı neydi, 12 Eylül Darbesi bu kararların uygulanmasını nasıl etkiledi?

24 Ocak Kararları salt bir ekonomik program olarak değerlendirilemez. Türkiye'nin temel kuruluş ilkelerinden bir sapmadır da aynı zamanda. Çalışanlar için ücretlerin aşağı çekilmesi, kemer sıkma politikalarının yanı sıra kamucu ekonomiden de vazgeçiş olarak değerlendirilmek yanlış olmaz.

24 Ocak kararlarıyla 1980 öncesi uygulanan ithal ikameci politikalar terk edilerek dışa açık büyüme modeli uygulanmaya başlandı. Bu kararlar özelleştirmeler ve taşeronlaştırmanın da temellerini oluşturdu.

24 Ocak kararları ile ülke ekonomisinin daha rekabetçi hale getirileceği iddia edilirken bir yandan işçilik maliyetlerinin düşürülmesi de hedefleniyordu. Bunun için sendikal hakların da baskı altına

alınması gerekecekti. 24 Ocak kararları, yaklaşık dokuz ay sonra gerçekleştirilecek 12 Eylül Darbesi'nin benimseyeceği ekonomi politikalarının özeti niteliğindediydi. Bu kararların tam anlamıyla uygulanma imkanı darbe koşullarında sağlandı ve ilerleyen dönemde emek düşmanı politikalar ağırlık kazandı.

Petrol-İş darbeden önce (21 Ağustos 1980) Bakanlar Kurulu tarafından verilen grev erteleme kararlarını protesto etmek için yayımladığı basın açıklamasında, sendikalara yoğun bir saldırı gerçekleştirildiğini vurguladı. O dönemde grev erteleme kararı verilen iş yerlerimiz, Ataş Rafinerisi, Petrol Ofisi, TPAO Dört Yol Boru Hattı, Yarımca Gübretaş ve Sarıseki, Ege Gübre Aliağa, Etibank Boraks, Asit Fabrikaları ve SSK İlaç Fabrikaları idi.

24^{Ocak} 1980



Devalüasyon
Özelleştirmeler
Yeni Zamlar
Kamu sübvansiyonlarının
azaltılması



12 Eylül'den günler önce
gerçekleştirilen
17. Petrol İş Genel Kurulu

12 Eylül askeri darbesi sendikal yapıyı ve Petrol-İş'i nasıl etkiledi?

İçinde bulunulan mücadele koşullarında “Güç tazelemek” amacıyla olağan bitim süresinden 8 ay önce, 6-9 Eylül 1980 tarihlerinde Sendikamızın 17. Olağan Genel Kurulu toplandı. Bu genel kurul, katılımcıları ve yarattığı yankı ile bir demokrasi platformu niteliğinde gerçekleşti. Kongrede yapılan konuşmalar da adeta yakın gelecekte olacakları öngörüyor ve demokratik güçlere birlik çağrısı yapıyordu.

Eski Başbakanlardan ve CHP Genel Başkanlarından Bülent Ecevit'in de katıldığı Petrol-İş 17. Olağan Genel Kurulunda Ecevit, kürsüden delegelere yaptığı konuşmasında gelen tehlikeye vurgu yaparak şunları söyledi:

“Türk işçileri demokrasiye daha çok içerik ve gerçeklik kazandırmak ve kendi haklarına gerçekçi bir çizgide daha çok sahip çıkmak üzere birleşmelidirler. Eğer toplu sözleşme ve stratejisi bakımından Türk işçi hareketi iki büyük konfederasyon çerçevesinde birleşebilirlerse bu yalnız işçiyi güçlendirmekte kalmaz, can çekişen demokrasimize de can katar. Buna inandığım içindir ki, huzurunuzda bütün Türk işçilerine birleşiniz çağrısında bulunuyorum. Tribünlerden sahaya ininiz. İşçi hareketinin ortak politikasını ve stratejisini anayasa ve yasalar çerçevesinde saptayınız. Yalnız işçilerin değil tüm çalışanların köylüsü ile memuru ile emeklisi ile çalışarak hayatını kazanmış olanları düşünerek, gözeterek ülkenin içinde bulunduğu bunalımı da elbette gözeterek bu stratejiyi saptayınız. Demokrasimiz o zaman gerçek demokrasimiz olur. Ekmek hakça bölüşülür, kavga öyle biter.”

Kongremiz bittikten 3 gün sonra, 12 Eylül sabahı tüm siyasi partiler yanı sıra, sendikaların da faaliyetleri ikinci bir emre kadar Milli Güvenlik Konseyi'nin 3 Numaralı bildirisi ile durduruldu. Böylece Türk-İş, DİSK, Hak-İş, MİSK ve bağımsız sendikaların faaliyetlerine yasak getirildi. Hemen sonra yayınlanan MGK'nin 8 Numaralı Bildirisi ile DİSK ve MİSK ile birlikte, DİSK ve bağlı tüm sendikaların yöneticileri “güvence

altına alma” adı altında resmen teslim olmaya çağırıldı ve ardından gözaltına alındılar.

Bu arada 12 Mart'ta olduğu gibi, 12 Eylül Hükümeti'nde de Çalışma Bakanlığına Türk-İş Genel Sekreteri Sadık Şide atandı. Türk-İş ve üye sendikalarında grev, toplu iş sözleşmesi ve örgütlenme gibi faaliyetleri ikinci bir emre kadar askıya alınırken; Petrol-İş, Şubeleri ve Yol-İş Federasyonu'na bağlı bazı şubelerin kapısına değişen sürelerde mühür vuruldu. Toplu iş sözleşmeleri, grevler ve diğer sendikal prosedürler bıçak gibi kesildi.

Genel Başkan Cevdet Selvi, kıdem tazminatlarının kısıtlanmasına karşı telefonla yaptığı basın açıklamasının 16 Eylül'de basında çıkması üzerine, aynı gün gözaltına alındı ve 2 gün göz altında kaldı. Aynı gün Petrol-İş Genel Merkezi de askeri görevliler tarafından basıldı, pek çok evrak ve yayına el kondu ve kapısına mühür vuruldu. Fiilen kapatılan Sendikamız Genel Merkezi'nin kapısındaki mühür 3 ay sonra, 12 Ocak 1981'de kaldırıldı.

Ancak Sendikamız açıldıktan kısa bir süre sonra, bu kez Türk-İş Denetleme Kurulu tarafından Petrol-İş idari ve mali yönden denetlendi. 1 ay süren bu denetleme sonucunda “kural ve yasalara uyulduğu” biçiminde bir rapor yazıldı.

12 Eylül rejiminin ilk haftalarında Gemlik, İzmir, Yarımca, İstanbul ve İstanbul/Anadolu olmak üzere 5 şubemiz Sıkıyönetim Komutanlıklarınca kapatıldı. Kimi şubelerimiz kısa süre sonra yeniden açıldı. Gemlik Şubemizin bir daha açılmasına izin verilmedi ve yerine, sendikal faaliyet yasağının kalkmasından sonra 16 Şubat 1984'te Bursa Şubesi kuruldu. İzmir şubemiz ise 1983 yılında, önceki Şube İcra ve Yönetim Kurulu'nun istifası üzerine açıldı.

Kasım 1982'de anayasa taslağının tartışıldığı Türk-İş dokümanının çoğaltılıp dağıtıldığı gerekçesiyle Sendikamız Genel Merkezi yeniden arandı ve bazı evraklara el kondu.

12 Eylül sonrası gerçekleştirilen ilk genel kurulda nasıl bir tavır sergilendi, hangi kararlar alındı?

12 Eylül sonrası, yeni “rejimin” çalışma mevzuatına uymak için 1 Eylül 1983’te Olağanüstü Tüzük Kurulu yapıldı ve daha sonra 3-4 Aralık 1983’te 18. Genel Kurulumuz gerçekleştirildi. Genel Kurulumuz bir yanda 12 Eylül’ün devamı koşulları, diğer yanda ise yaşanan zor günlerinin psikolojisi altında biraz da çekinerek başlıyordu. Baskılar devam ediyor, tutuklu ve hükümlü çok sayıda sendikacı ve işçi ise hâlâ hapisteydi.

Genel Kurulumuzun Çalışma Raporu’nun “Sunuş” bölümünde geçen zamana ilişkin şu ifadeler yer almaktadır (18. Merkez Genel Kurul Çalışma Raporu, 3-4 Aralık 1983, sf. 17)

“Son genel kurulumuz ile şimdi yaptığımız genel kurul arasında geçen bu dönemin tam bir tarihsel değerlendirmesini yapmak için henüz erken. Ancak olağanüstü bir 3 yıl boyunca çeşitli kısıtlamalar ve yasaklar altında geçen bu döneme ilişkin çalışmalarımızı aktarmaya çabaladığımız bu raporda, elimizden geldiğince bilimsellikten ayrılmadan bu değerlendirmeyi yapmak istedik. Amacımız, 12 Eylül’den bu yana geçen olayların kronolojik bir dizinini vermek değil, üstelik bunu hep birlikte yaşadığımız için böylesi bir tarihsel döküme gerek yok. Amacımız, bu tarihsel dönemece gelinmesindeki en temel nedenleri, gerçekçiliğin rehberliğinde araştırmaktır”.

18. Genel Kurulumuzun yapıldığı tarih, darbe ürünü Özal Hükümeti’nin yeni kurduğu bir

dönem olup, henüz 12 Eylül’ün baskısı tüm ağırlığı ile hissedilmekteydi. 18. Genel Kurul çalışma raporunda, 12 Eylül ile 24 Ocak Kararları arasında kurulan bağ ve diğer demokrasi karşıtı tavırlar, bazı kişilerin ifadelerine dayanarak veriliyor. Bu bölüm şöyledir.

“12 Eylül olmasaydı; Türkiye’de ekonominin yönlendirmesi ve gidişatı ile ilgili hemen herkesin ortak kanısı, 24 Ocak kararlarının amaçları doğrultusunda bazı başarılar sağlamasında 12 Eylül’ün geçirdiği ortamın çok büyük payı bulunduğu yolundadır. Daha net bir ifade kullanılarak; 12 Eylül hareketi olmasaydı 24 Ocak Kararları asla başarıya ulaşamazdı. Örneğin söz konusu kararlarının ikinci yıldönümüne rastlayan günlerde bu konudaki fikir beyan edenlerin söylediklerine bir göz atalım 24 Ocak kararlarının gerçek mimarı Danışma Meclisi’nde bütçeyle ilgili eleştirileri yanıtlarken şöyle konuşuyor: 12 Eylül olmasa bu ekonomik programın neticelerini alamazdık ana aşı yükseliyordu ikinci Vergi kanunları meclisten geçmiyordu çok şayanı şükrandır ki vergi reformu yapılmıştır, bunlar olmasaydı bütçeyi denkleştiremezdik.”

Bunun gibi pek çok açıklama 24 Ocak Kararları ve 12 Eylül arasındaki ilişkiyi gözler önüne serdiği gibi bu kararların, 12 Eylül öncesinin politik ortamında başarıya ulaşması şöyle dursun, doğru dürüst uygulanma şansının dahi bulunmadığına açıklık getiriyordu.

1 Eylül 1983
Olağanüstü Genel Kurul





Tüm baskı ve yasaklara rağmen Petrol-İş Sendikası 63 işyerinde greve gitmeyi başardı. Bu süreçte nasıl bir strateji izledi ve bu grevlerin sonuçları ne oldu?

19. Merkez Genel Kuruldan güçlenerek çıkan Petrol-İş'i, özellikle 12 Eylül sonrası yılların biriktirdiği önemli mücadeleler beklemekteydi. Bunlar arasında, "grup sözleşmesi" olarak, 10 bine yakın üyemizi kapsayan 63 işyerinde, oldukça geri hükümleri ve son derece düşük ücret artışını içeren bir sözleşme taslağının işkolumuz işveren sendikası Kiplaşça dayatılması bulunmaktaydı. Yine TPAO ve TÜPRAŞ gibi kamu işyerlerinde çalışan 10 bin dolayında üyemizin hak ve çıkarları, grev hakkı yasaklı bir ortamda savunulacaktı.

Öyle bir aşamaya gelinmişti ki, ya işverenler karşısında haklarımızı 12 Eylül'ün yasalarına yaslanarak ve sendikaların "yeminli" düşmanı Özal iktidarına rağmen sonuna kadar savunacak ya da son derece geri düzeyde bir sözleşmeyi kabul ederek, çok daha zor durumlarda kalmaya razı olacaktık.

Böylesi büyük bir mücadeleye hazırlık amacıyla, tüm örgütümüzün birlikte olmasını gerçekleştirmeye azami bir titizlik gösterilerek, ilk kez şube başkanları ve mali sekreterlerin de katıldığı Genişletilmiş Başkanlar Kurulu 25-27 Şubat 1987'de Yalova'da toplandı. Toplantıda, 63 işyerinde greve çıkılması oybirliği ile karara bağlandı.

Greve çıkılmadan önce, işverenlerle uyuşmazlığımızı çözebilmek için sonuna kadar açık kapı bıraktı. Ancak işverenler böylesi ağır koşullar ve grev

yasakları varken greve çıkamayacağımızı ve ayrıca sendikamızın parasal olanaklarının da kısa sürede tükenebileceği hesabıyla, oldukça geri düzeydeki toplu sözleşme hükümlerinin tarafımızdan kabul edilmesini bekliyorlardı.

Ancak Petrol-İş işverenlerin hesabını boşa düşürdü. 63 işyerindeki grevlerimizi, 18 Mart, 31 Mart ve 16 Nisan 1987 tarihlerinde 3 aşamalı olarak başlattık.

63 işyerinde 9 bin 524 üyemizle sürdürdüğümüz grevlerimizin büyük bölümü 17 Haziran 1987, İzmir dolaylarındakiler de 18 Haziran 1987'de yaklaşık 3 aylık bir süreden sonra anlaşmaya varılarak sonlandırıldı. İşçilerin yoğun olduğu 13 ilde yaygın olarak gerçekleşen bu grevlerimiz sonucunda yüzde 64,6 oranında ücret artışı ve sosyal haklarda yüzde 300'e varan artışlar sağlandı.

İşverenlerin dayatmalarına karşın 63 işyerinde başladığımız grevleri tüm engellere, zorluklara ve baskılara rağmen başarıyla sonlandırmamız büyük bir başarıydı. 12 Eylül darbesinden sonra böylesi büyük ve aynı zamanda başlayan tek bir sendikaya ait grevler, ilkleri de içinde barındırıyordu. Aradan geçen 7 yıldan sonra her türlü güçluge ve yeni yasal düzenin denenmemiş olmasına rağmen yine de grev yapılabileceğini bir deneyim olarak Türkiye işçi sınıfına kazandırılmış olunduğu haklı olarak belirtilebilir.

9 bin 524 üyenin katılımıyla

63 GREV

İstanbul

Santa Farma İlaç San. A.Ş.
ÇBS Boya ve Kimya San. Tic. A.Ş.
Habaş Sınai ve Tıbbi Gazlar İstihsal End. A.Ş.
Setaş Kimya San. A.Ş.
Pe-Re-Ja İleri Kimya San. A.Ş.
Detex Kimya Sanayi ve Tic. A.Ş.
Büro Sanayi A.Ş. İstanbul
Büro Sanayi A.Ş. Kartal
Çizmeci Kauçuk sanayi A.Ş.
EAS Akümülatör, Plastik ve Isı Sanayi A.Ş.
Mutlu Akü ve Malzemeleri San. A.Ş.

Çelik Akü Sanayi A.Ş.
ÇBS Boya ve Kimya sanayi A.Ş.
Habaş Sınai ve Tıbbi Gazlar istihsal End. A.Ş.
Tek Plastik Sanayi ve Tic. A.Ş.
Türkay Kav Orman Sanayi A.Ş.
Biksın Birleşik Kablo Sanayi A.Ş.
Gübre Fabrikaları A.Ş. Girişim Tankeri
Organik Kimya Endüstrisi A.Ş.
Ege Kimya Sanayi Tic. A.Ş. İstanbul
Ege Kimya Sanayi Tic. A.Ş. Alibeyköy
Plastifay Kimya Endüstrisi A.Ş.

Kocaeli

Gübre Fabrikaları T.A.Ş.
Fırsan Fermentasyon Ürünleri Sanayi A.Ş.
Gübre Fabrikaları (Başak I Tankeri)
Gübre Fabrikaları (Başak II Tankeri)
Habaş Sınai ve Tıbbi Gazlar istihsal End. A.Ş.

Gebze

Polikim Polimer ve Kimya San. A.Ş.
Polisan Kimya Sanayi A.Ş.
Pimaş Plastik İnşaat Malz. A.Ş.
Bayer Tarım İlaçları San. Ltd. Şti.
BSF Sümerbank Türk Kimya San. A.Ş.
Emin İş Kimya Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Marshall Boya ve Vernik Sanayi A.Ş.
Yasaş Yaşar Boya ve Kimya Sanayi A.Ş.
Fital-İş Kimya Sanayi A.Ş.
Rodkimsan Kimya Sanayi A.Ş.

Sakarya

Asit Sanayi A.Ş.
Habaş Sınai ve Tıbbi Gazlar
İstihsal End. A.Ş.

Yalova

Kav Orman Sanayi A.Ş.

Bandırma

Ortaş Orman Ürünleri
San.ve Tic. A.Ş.

Bursa

Taysan Taşıt Yan San. ve Ticaret A.Ş.
Bursa Akü Sanayi A.Ş.
Habaş Sınai ve Tıbbi Gazlar End. A.Ş.

İzmir

Kauçuk Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Çukurova Kimya Endüstrisi A.Ş.
Akdeniz Kimya sanayi A.Ş.
Akril Kimya Sanayi A.Ş.
DYO ve Sadolin Sentetik Boya Fab.
DYO Boya ve Vernik Sanayi A.Ş.
Dewilux Boya ve Vernik Sanayi A.Ş.
ETAŞ Endüstriyel T.A.Ş.
İpstaş İzmir Plastik Sünger Sanayi A.Ş.
Habaş Sınai ve Tıbbi Gazlar istihsal End. A.Ş.
Selkim Selüloz Kimya Sanayi A.Ş.
Ege Gübre Sanayi A.Ş.

Ankara

Habaş Sınai ve Tıbbi Gazlar End. A.Ş.

Adana

Pilsa Plastik Sanayi A.Ş.

Mersin

Akdeniz Gübre Sanayi A.Ş.

İskenderun

Gübre Fabrikaları T.A.Ş.

1989 yılında tüm ülkede etkili olan Bahar Eylemleri hangi nedenlerle ortaya çıktı ve Petrol-İş Sendikası bu eylemlere nasıl katılım sağladı?

Türkiye işçi sınıfı, 1980 yılından 1989 yılı başlarına kadar sürekli olarak hak kaybına uğradı ve ciddi bir yoksullaşma yaşadı. Bu dönemde milli gelir artarken işçi sınıfı daha da yoksullaştı. İşçi sınıfını ayağa kaldıran etmenlerden biri yoksullaşma, diğeri ise karşıdaki gücün yani iktidar gücünün zayıflamasıdır. Birinci etmen gerçekleşmiş işçi sınıfı yoksullaşmıştı. İkinci etmen de artık gerçekleşmiş sayılıyordu. ANAP İktidarı 1987 Genel Seçimlerinde yüzde 36,3 oy almışken, yerel seçimlerde oy oranı yüzde 21,8'e gerilemişti. Bu dönemde ANAP'ın giderek zayıflamakta olduğuna ilişkin başka göstergelerde vardı. İşyerlerinde 1986 yılından itibaren dalga dalga yükselen, içten içe kaynama ve hareketlilik söz konusuydu.

1986 yılından beri olgunlaşan muhalefet, yerel seçimlerden sonra hızla kitleselleşen meşru ve demokratik kitle eylemlerine dönüştü. Türkiye işçi sınıfı tarihinin en ilginç dönemlerinden biri başladı.

Yasal Olmayan Meşru Eylemler Kazanımla Bitti

600 bin kamu işçisinin toplu sözleşme görüşmeleri 1989 yılı içinde bağitlanacaktı. Özel sektör çalışanlarına göre hakları gerilemiş olan kamu işçileri hükümetten toplu

iş sözleşmelerindeki uyumsuzlukların bir an önce çözülmesini, ek zam taleplerinin yerine getirilmesini, işçi alacaklarının ödenmesini, ücretlerin insanca yaşanır bir düzeye çıkarılmasını isteyerek eylemlere başlamışlardı. Toplu eylem yapmanın yasak olduğu miting ve basın açıklaması gibi en küçük demokratik hakları bile yoğun polis baskısına maruz kaldığı bir dönemde, işçiler dünya işçi sınıfına dahi örnek olacak, yaratıcılıkta eylemler geliştirdiler. İşçilerin yaratıcı eylemleri arasında, iş durdurma, iş yavaşlatma, iş yerlerine servis kullanmadan yürüyerek gitme, fiili miting yapma, iş başında oturma, fazla mesaiye kalmama ve topluca viziteye çıkma eylemleri yaygın olarak yer aldı.

Yapılan hesaplamalara göre 1 milyon 300 bin civarında işçi, 1989 yılı Mart, Nisan, Mayıs aylarında eylemler gerçekleştirdiği için adı Bahar Eylemleri olarak tarihe geçti. Petrol-İş üyeleri de Eylemlerin giderek çeşitlenmesi, katılımın artması, sağlık çalışanları gibi, ziraat odası gibi toplumun farklı kesimlerinin de giderek daha politik taleplerde bulunmaya başlaması hükümete geri adım attırdı. Hükümetin ilk verdiği teklifi boşa çıkaran işçiler, sürecin sonunda ortalama yüzde 140 ücret zammı alarak tarihe geçtiler.



17 Mayıs 1989, SSK İlaç Grevi



26 Nisan 1989, Petrol Ofisi
Haramidere Toplu Vizite Eylemi



Kamu Sözleşmesi İmza Töreni



Nisan 1989, SSK İlaç Toplu Vizite Eylemi

1990 sonrası, neoliberal politikaların sendikalara etkileri nelerdir; esnekleşme, özelleştirme ve taşeronlaştırma uygulamalarına karşı Petrol-İş'in tutumu nasıl oldu?

1980'lerin ikinci yarısından itibaren işçi sınıfının ve sendikaların artan mücadelesi, reel ücretlerin yanı sıra sendikalaşma oranlarının artmasına vesile olsa da, 1990'ların başında hızla hayata geçirilen neoliberal politikalar rüzgarı tersine döndürdü.

1990'lı yıllarda sıklıkla kamuda verimlilik ve zarar tartışmaları ile toplumun geneline “kamu kurumlarında istihdam fazlalığı var”, “KİT'ler zarar ediyor”, “kamudakiler çalışmadan maaş alıyorlar” mesajları verilerek, özelleştirme uygulamalarının toplumsal meşruluğu oluşturulmaya çalışıldı. Bu süreçte kamuda özelleştirme gündeminin yanı sıra, kadrolu, güvenceli çalışmanın yerine sözleşmeli istihdam, esnek çalışma ile fason ve taşeron çalışma getirilmeye başlandı. Bu çok yönlü saldırı, sadece kamuda değil, özel sektörde de işçi sınıfının reel ücretlerinde azalmayı beraberinde getirdi.

1994 tarihli 4046 sayılı ‘Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine Dair Kanun’ ile yeni bir süreç başladı. Bu kanun ile birlikte birçok kamu kuruluşu özelleştirme kapsamına alındı. 5 Nisan 1994 kararlarında özelleştirme ve sıkı gelirler politikası üzerinden güdülen amacın, krizin yükünün, başta işçi sınıfı olmak üzere tüm emek kesimlerine yüklenmesi olduğu, tam da bu nedenle açığa çıktı.

5 Nisan 1994 Kararları Sendikamızı da büyük oranda etkiledi. Bu süreçte sendikamız ve işkolumuzu ilgilendiren en önemli gelişmelerden birisi de Yarımca Petkim’in ve Petlas’ın kapatılması yönünde alınan karar oldu. Bu karara karşı Yarımca Petkim işçileri, tersane işçileriyle birlikte hemen kapatma kararının ertesi günü bir gösteri gerçekleştirdi. 8 Nisan 1994’te ise 15 bini aşkın bir kitlenin katılımıyla 5 Nisan Kararları kapsamında kapatılması planlanan işyerlerine ilişkin bir miting örgütlendi. Yarımca Petkim’in

kapatılması kararını, Aliğa Petkim işçileri de sınıf kardeşliği içerisinde İzmir-Çanakkale yolunu bir süre trafiğe kapatarak protesto etti. Petlas’ın kapatılması kararını, 4 Nisan tarihinde zorunlu izne çıkartılan Petlas işçileri basından öğrendiler. Bu karara karşı, Kırşehir halkının da katılımıyla sendikamız hızlıca bir eylem örgütledi. Bu eyleme yapılan müdahale sonucu 8 üyemiz gözaltına alındı. Ertesi gün örgütlenen mitinge ise 5 bin kişi katıldı ve kısa sürede çarpıcı bir tepki gösterilmiş oldu. 7 Nisan’da ise 6 bin kişinin katılımı ile Ankara’ya bir yürüyüş gerçekleştirildi. Bu yürüyüş esnasında kitlenin önü defalarca kesildi ve kitle kararlı bir şekilde Ankara girişine kadar yürüdü. Sonraki süreçte farklı eylemlerle, açıklamalarla ve açık grevleriyle kapatma kararına karşı olan direniş devam etti.

Özelleştirme ve esnekleşme girişimlerine, sendikamızın kesin bir dille karşı çıkması, ‘89 Bahar Eylemlerinin ardından 1990 ve 1991 yıllarında işçi sınıfının ve tüm emek kesimlerinin yükselen mücadelesinde tereddütsüz şekilde yer alması, emeğin birleşik mücadelesinin önemini, bu dönemdeki her yayınında açık bir şekilde öne çıkartması örnektir.

1980 sonrası işçi sınıfının biriken tüm sorunlara karşı sürekli dillendirdiği “genel grev” çağrısı, 1991 yılında bir “genel eylem” ile kısmen hayata geçti. 3 Ocak 1991 tarihinde yapılan bu eylem tüm engellemelere rağmen oldukça yoğun bir katılım sağlandı. Petrol-İş, mevcut üyelerinin %80’ini bu eylemlere dahil ederek kararlılığını ortaya koydu. 1993 ve 1994 yıllarında işten çıkarmalara, taşeronlaştırmaya, sendikasızlaştırmaya ve emeğe dönük tüm saldırılara karşı tüm gücüyle eylem ve direnişlere katıldı, ciddi bir kamuoyu oluşturulmasına öncü oldu, kendi dışındaki eylem, direniş ve grevlere de tereddütsüz destek verdi.

Petrol Ofisi Vizite Eylemi - 1993



Petlas Ankara Yürüyüşü



Ankara Demokrasi Mitingi- Ocak 1994

1994 krizinin yol açtığı enflasyon, devalüasyon ve reel ücret kaybına karşı emek kesimi ve Petrol-İş'in tutumu nasıldı?

'90'ların başından itibaren yaşanan ekonomik istikrarsızlık, Türkiye ekonomisinin ciddi bir darboğaza girmesine neden oldu. Yıllık bazda enflasyonun daha yüksek olduğu örnekler olsa da hareketli ortalama açısından bakıldığında 1990-2000 arasındaki on yıllık süreç, %80 ortalama ile Cumhuriyet tarihinde, enflasyonun en yüksek gerçekleştiği, yine büyüme oranının ise %3'ün altında, en düşük seyrettiği on yıl olarak ölçüldü. Mal ve hizmetlerin fiyat artışlarına rağmen ekonomik büyümenin sağlanamaması, dahası bu panoramada işsizliğin de yükselmesi, krizin etkisini arttıran unsurlar oldu.

Enflasyonun sonucu olarak, başta işçi sınıfı olmak üzere emek kesiminin tamamının ücret gelirlerinin aşınması, 1994 yılında alınan 5 Nisan kararlarıyla birlikte daha da ciddi boyutlara ulaştı. 1980 yılından sonra serbest döviz rejimine geçilmesine rağmen "kur ayarlamaları" adı altında, ihracatın arttırılması hedefiyle Türk

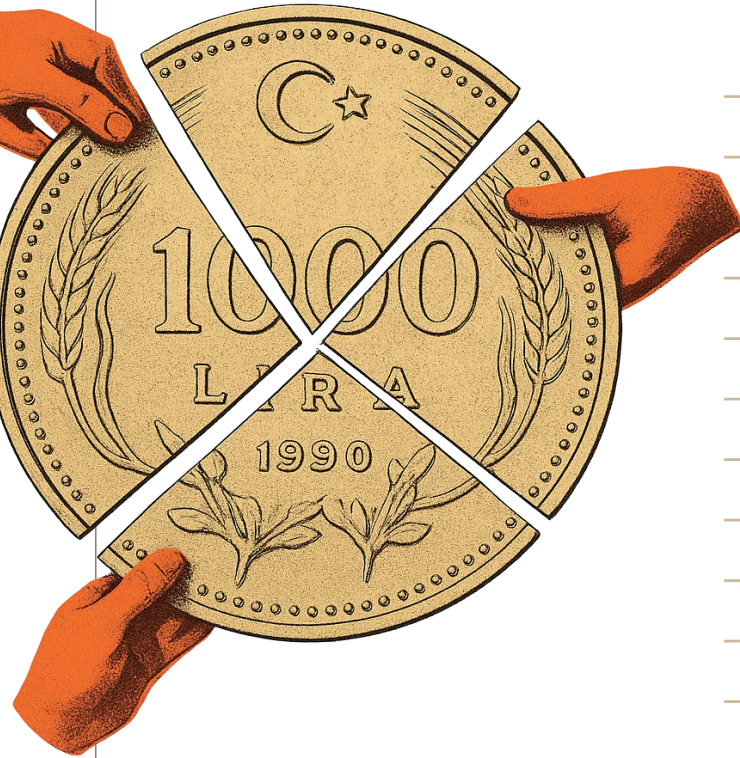
Lirasının sürekli devalüe edilmesi, 1990'larda sabit gelirli, yani maaş ve ücretle çalışan emek kesimlerinin reel ücretlerinin erimesini beraberinde getirdi. Bu erimenin anlaşılması açısından, 1990 yılında 1 doların 3.000 TL iken 1995 yılında 55.000 TL'ye yükselmiş olması çarpıcı bir örnektir. 1990 yılında aylık 414.000 TL olan asgari ücret ise 1995 yılına gelindiğinde 4.173.750 TL'ye yükseldi. Bu 5 yıllık süreçte dolar 18 kat değerlenirken asgari ücret 10 kat arttı ve asgari ücretlinin TL bazında satın alma gücü ciddi şekilde düştü.

Asgari ücret üzerinden gözlenen bu olgu, 1990-2000 aralığında, ortalama kamu ve özel sektör ücretlerinde de benzer bir yol izledi. Nominal olarak ücretler artmış olsa da yüksek enflasyon karşısında ücretin alım gücü düştü, reel ücret eriyerek ücretli kesim yoksullaştı. Mal ve hizmetlerdeki fiyat artışları ile kıyaslandığında reel ücretin seyri, tablodaki gibidir.

Kamu ve Özel Sektörde Reel Ücretin Gelişimi (1990-1999)

Yıllar	Kamu Sektörü Gerçek Ücret	Özel Sektör Gerçek Ücret
1990	100	100
1991	148,16	135,23
1992	162,01	141,36
1993	174,26	142,23
1994	156,54	121,55
1995	127,89	112,47
1996	103,76	103,28
1997	121,19	106,56
1998	116,76	115,2
1999	116,19	108,96

*Petrol-İş '97-'99 Yılığundan türetilmiştir.



Tablodan görüleceği gibi 1990'da 100 birim ücreti olan çalışanlar, 1993 yılına kadar reel ücretlerini arttırabilmiş olsa da bu tarihten itibaren reel ücretleri düşmeye başladı ve 10 yılın sonunda tablodaki görünümüne ulaştı. Aynı tabloyu, reel ücretlerin en yüksek değeri aldığı 1993 yılına göre düzenlediğimizde, 1993 yılında 100 birim ücreti olan kamu çalışanının 1999 yılında 66,7 birime, özel sektör çalışanının ise 76,6 birime gerilediği görülmektedir. Toplam ücretli çalışanların ise 1993 yılına göre 1999 yılında yaklaşık %30'luk bir reel ücret kaybı yaşadığı hesaplanmaktadır. Yani işçi sınıfının kazandırdığı değer artarken, kendi kazancı olan ücretleri bu zaman aralığında oransal olarak düştü.

'90'ların ikinci yarısından itibaren yüksek enflasyon gerçeği, eşel-mobil sisteminin sürekli olarak gündeme gelmesini de beraberinde getirdi. Ücret artışlarını, enflasyona bağlı olarak güncelleme anlamına gelen bu sistem, ilk bakışta çalışanın lehine gibi görünüyorsa da esasta ciddi sorunlar barındıran bir yaklaşımdır. Petrol-İş Sendikası olarak, özellikle 1997 yılında sürekli dayatılan eşel-mobil sistemine karşı olduğumuzu, açıkça belirttik. Eşel-mobil sisteminin en dikkat çekici yanı, sendikayı ve toplu sözleşmeyi işlevsizleştirmesidir. Ücretleri sadece enflasyon oranına göre ayarlayarak özellikle sistemin ilk yürürlük yılında geçmiş dönem enflasyonla aşınan ücretlerin telafisi mümkün olmamakta, toplu sözleşmeyle enflasyonun üzerinde alınan ücret zamları alınamamaktadır. Enflasyon verilerinin tüm mal ve hizmetler yerine seçilmiş bir sepet üzerinden hesaplanıyor olması, gerçek hayatta ücretlerin satın alma gücünü düşüren bir unsur olduğu için bu da ücretli çalışanın aleyhine bir durum yaratmaktadır.

'90'ların başında işçi sınıfının kitlesel eylemleriyle kazanılan ivme, 1994 sonundan itibaren tersine döndü. Reel ücretlerde oluşan kayıp, özelleştirme, taşeronlaştırma, fasonlaşma ve benzeri saldırılarla pekişerek adeta işçi sınıfına karşı bir rövanş anlayışıyla dayatıldı. Ekonomik görünümün bozulması, IMF ile dönemsel stand-by anlaşmalarının dışında 1998 yılında Yakın İzleme Anlaşması adı altında, 10 yıla yayılacak bir sürecin başlamasına da neden oldu.

Bu süreç, işçi sınıfı açısından, 1990'ların başında sağlanan birlikteliğin tersine görece bir dağınıklıkla karşılandı. Bu dağınıklığın sonucunda 1998 yılında, toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı dibe vurdu,

1963 yılından itibaren ölçülen en düşük seviyeye geldi. 1999 yılında ise tekrar eylem birliktelikleri ve direnişler artış göstermeye başladı.

'90'ların sonunda işçi sınıfının ve diğer emek kesimlerinin mücadelesi esasta özelleştirmeye, uluslararası tahkime, sendikasılaştırma uygulamalarına ve işten atmalara karşı yoğunlaştı. 1990'ların ikinci yarısında Petrol-İş de TİS uyuşmazlıkları, ücretlerin ödenmesi gibi konuların dışında taşeron işçilere sendika hakkının tanınması, diğer sendikalara destek, 5 Nisan kararlarının protestosu, özelleştirmeye karşı protestolar ve sosyal güvenlik reformuna karşı protesto başlıkları altında özetleyebileceğimiz pek çok eylem ve direniş gerçekleştirdi. Kırşehir'de kurulu olan ve sendikamızın örgütlü olduğu Petlas Lastik Fabrikası ile Yarımca Petkim'in bu süreçte kapatılması kararına karşı işyeri eylemlerinin yanı sıra bölgeden Ankara'ya yürüyüş, açlık grevi ve basın açıklamaları, 5 Nisan kararlarına karşı Türk-İş'in 20 Temmuz 1994 tarihinde gerçekleştirdiği Genel Eyleme kitlesel katılım, 1995 yılında hükümet tarafından kamu sözleşmelerine "sıfır zam" dayatması bunların bazılarıdır.

'90'lı yıllarda, ekonomik ve siyasal krizlerin faturasının emek çevrelerine kesilmeye çalışılması, ardından emeklilik hakkının da budanması bu faturayı kabarttı. Sosyal güvenlik sisteminin yanlış politikalar sebebiyle aktüeryal dengesindeki bozulmadan da işçi sınıfı payını fazlasıyla aldı. Prim toplama oranları en çok ücretli çalışanlarda ölçülmesine rağmen, sorunun mezarda emeklilik olarak adlandırılan geç emeklilikle çözülebileceği ileri sürüldü. 5 Nisan Kararlarında, sosyal güvenlik sistemindeki bozulma bahanesiyle hayata geçirilmek istenen mezarda emeklilik uygulamasına karşı sendikalar ve konfederasyonların gerçekleştirdiği eylem ve mitinglere, sendikamız tüm gücüyle katıldı.

Bu dönemde, sendikamız olumsuz gelişmeler karşısında itiraz etmekten ve direniş göstermekten ziyade yeni oluşan objektif koşullara göre tutum geliştirebildi. Özelleştirmelere karşı net bir muhalefet gösterirken öte yandan özelleşen kuruluşlarda örgütlenmesini devam ettirme konusunda ısrarcı oldu. Yine, esnek çalışma biçimlerinden birisi olan taşeronlaşmaya karşı kararlı bir şekilde sesini yükseltirken, diğer yandan taşeron işçilerin sendikal hakları konusunda da yoğun bir çalışma yaptı.

2020'den bu yana süren ekonomik kriz koşullarında, Petrol-İş son beş yılda yaptığı sözleşmelerle ücretleri koruyabildi mi?

Pandemi sürecinde özellikle imalat sanayiinde ve tedarik zincirlerinde yaşanan aksamalar ile Rusya-Ukrayna savaşı sırasında enerji sektöründe ortaya çıkan sorunlar, genel mal ve hizmet fiyatlarında hızlı bir artışa yol açtı. Bu krizden en fazla etkilenen ülkelerden biri de şüphesiz ki Türkiye oldu. Resmi enflasyon verilerinin yıllık bazda yüzde 80'in üzerini gördüğü bu süreç, özellikle ücretli çalışanların satın alma gücünün azalmasıyla devam etmektedir.

Resmi enflasyon verileri, hem içeriğini oluşturan mal ve hizmet sepetinin spekülasyon yapısı hem de bilgilerin şeffaf ve denetlenebilir olmaması nedeniyle oldukça tartışmalıdır. Hissedilen enflasyonun, açıklanan resmi verilerin oldukça üstünde gerçekleşmesi, enflasyonun üzerinde yapılan ücret artışlarına rağmen satın alma gücünü yükseltmemesi, ücretlerdeki erimeyi göstermektedir. Asgari ücretin, 2022 ve 2023 yıllarında yılda iki kez ve 5 yılda toplamda resmi enflasyon oranlarının üzerinde arttırılmış olmasına rağmen işçinin satın alma gücünü yükseltmemiştir.

Asgari Ücret ve Enflasyon Karşılaştırması (2019-2025)

Yıllar	Brüt Asgari Ücret Asgari Ücret Artış Oranı (%)	Asgari Ücret Artış Oranı (%)	Dönem Enflasyon Oranı (%)*	Gerçekleşen Enflasyon Oranı (%)**
01.01.2019 31.12.2019	2.558,40 TL	26,06%	20,30%	11,84%
01.01.2020 31.12.2020	2.943,00 TL	15,03%	11,84%	14,60%
01.01.2021 31.12.2021	3.577,50 TL	21,56%	14,60%	36,08%
01.01.2022 01.06.2022	5.004,00 TL	39,87%	25,47%	42,35%
01.07.2022 31.12.2022	6.471,54 TL	29,33%	42,35%	15,40%
01.01.2023 01.06.2023	10.008,00 TL	54,65%	15,40%	19,77%
01.07.2023 31.12.2023	13.414,50 TL	34,04%	19,77%	37,57%
01.01.2024 31.12.2024	20.002,50 TL	49,11%	64,77%	44,38%
01.01.2025 31.12.2025	26.005,50 TL	30,01%	44,38%	

Herseye Zam geldi diye
abartmayın Zam
gelmeyen şeylerde var
-ASGARI ÜCRET
-EMEKLİ MAAŞI

* Yıllık asgari ücret için önceki yılın, altı aylık asgari ücret için önceki altı ayın enflasyon verisi hesaplanmıştır.

** İlgili dönemin gerçekleşen enflasyon oranı yıllık zam dönemi için yıllık, altı aylık zam dönemi için altı aylık hesaplanmıştır.

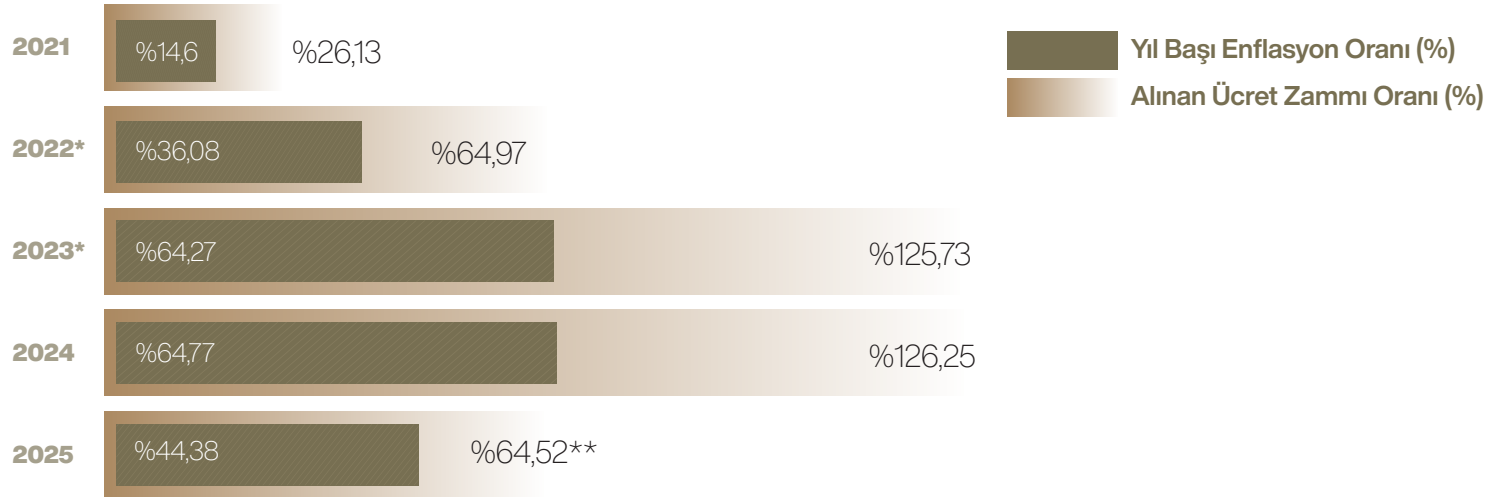
Tabloda görüleceği üzere, 2019 yılına oranla 2024 yılının son ayında mal ve hizmetlerin fiyatı toplam %581, aynı dönem için asgari ücret %682 oranında yükseldi. Belirli veriler açısından bakıldığında ise hissedilen enflasyonun çok daha yüksek olduğu bilinmektedir. Esasen temel gıda ve barınma gibi alanlarda geride kalan 5 yıldaki artışın, burada belirtilen %581'in çok daha üzerinde gerçekleştiği açıktır. Ancak enflasyon oranlarının güvenilirliğinin yanı sıra asgari ücretin artışında sadece ekonomi politikaları ile açıklanamayacak başka etkenler de olduğu söylenebilir. Özellikle asgari ücretin, Türkiye özelinde sadece en alt ücret baremini değil, neredeyse tüm ücretlilerin kaderini belirliyor olması, asgari ücretin belirlenmesinde siyasal saiklerin de önemli olduğunu gösteriyor.

Asgari ücret dışında bir değerlendirme yaptığımızda ise konunun en önemli noktasını vergi adaletsizliği

oluşturuyor. Bilindiği gibi asgari ücret, yıllık bazda, kümülatif kazançtan bağımsız olarak, gelir vergisinden muaf tutulmakta. Asgari ücret, yıl içerisinde gelir vergisinden muaf tutulmasaydı, yılın ilk yarısında ikinci vergi dilimine geçiyor olacaktı. Bugün asgari ücretin gelir vergisinden muaf tutulması, vergi adaletinin sağlandığı anlamına gelmemektedir. Asgari ücretin çok az üzerinde bir gelir dahi, asgari ücret tutarı kadarı muaf tutulsa da hemen ikinci vergi dilimine tabi olmaktadır. Asgari ücretin üzerinde gelire sahip sendikalı çalışan kesim ise ücret ve yan haklarıyla, yıl içerisinde üçüncü vergi dilimini de erkenden görebilmektedir.

Petrol-İş'in son 5 yılda imzaladığı sözleşmelerle, üyelerinin ücretlerini koruyup koruyamadığına o yüzden hem enflasyon hem de ortalama ücretin asgari ücrete oranı olarak bakmamız gerekir.

Dönem Enflasyon Oranı ile Alınan Zam Oranlarının Kıyaslaması (2021-2025)



* 2022 ve 2023'te asgari ücret iki kez arttırıldığı için her iki yılda da Temmuz ayı sonrasındaki ücret düzeyi baz alınmıştır.

** 2025 yılı verisi, devam eden grevler ve devam eden prosedür süreçleri nedeniyle henüz imzalanmayan sözleşmeler dışında hesaplanmıştır.

Yukarıdaki tabloda, 2025 verilerinin eksik olduğunu göz önünde tutarak, son 5 yılda, enflasyon oranının yaklaşık 2 katı oranında ücret zammı artışını yakaladığımız görülecektir. Enflasyon verilerinin tartışmalı olması, özellikle de sözleşmelerin ilk yılında üyelerimizin satın alma gücünü korumak ve geliştirmek açısından bu oranın üstünde ücret zammı almamızı gerekli kılmakta. Açıklanan enflasyon oranından yani ekonomideki ilan edilen genel fiyat artış hızından daha yüksek oranda bir ücret artışı ivmesi yakalamamız en çok da bu oranın yüksek seyrettiği dönemler için önemlidir. Tablodaki veriler, sözleşme süreci olan işyerlerinde ilk yıl ya da ilk dönem zam oranlarının üye sayısı ile ağırlıklandırılmasıyla he-

saplanmıştır. Özellikle de sözleşme süreçlerinin bu ilk dönem ya da ilk yıl zamları, refah yaratma konusunda önemli olmaktadır.

Pandemi sonrasında ücretli çalışanların yaşadığı bunalımın işsizlik tehdidi, reel ücretlerin ve satın alma gücünün azalması gibi başlıklarda değerlendirilebileceğini söyledik. Sermaye kesiminde de bu bunalım, rekabet gücünü kaybetme, işyeri kapatma, devir, satış, yer değiştirme, küçülmeye gitme gibi başlıklar altında kendisini hissettirdi. Açıktır ki böylesi bir süreçte her bir üyemizin refahını geliştirirken 75 yılın bilgi ve birikimiyle, kolektif bir güçle hareket etmeye devam ettik, edeceğiz.

1999–2025 yılları arasında artan vergi yükü asgari ücret ve Petrol-İş giydirilmiş ücretlerini nasıl etkiledi?

Gelir vergisi matrahlarının yıllara göre değişimi ile asgari ücret arasındaki ilişkiyi gösteren aşağıdaki tablo, imzaladığı başarılı toplu iş sözleşmeleriyle giydirilmiş ücretlerde önemli artışlar elde eden Petrol-İş Sendikası üyelerinin her yıl daha da ağırlaşan vergi düzenlemeleri nedeniyle yaşadığı gelir kayıplarını ortaya koymaktadır. Mevcut vergilendirme sistemi ve artan oranlar emekçileri büyük oranda mağdur etmeye devam etmektedir. 1. vergi dilimi başlangıç tutarının düşük olması ve akabinde kademelendirme sistemindeki makasın darlığı işçinin eline geçen net tutarın azalmasına, refah seviyesinin düşmesine, satın alma gücünü kaybetmesine yol açmaktadır.

1999 yılında birinci vergi dilimi tutarı, o yıl geçerli olan asgari ücretin 25,62 katına denk gelmektedir. Başka bir ifadeyle, bir asgari ücretli 25 ay boyunca aynı ücreti alsa dahi ikinci vergi dilimine geçmemektedir. 2000’li yılların başından itibaren söz konusu oran düşüş eğilimine girmiştir. Ancak bu oransal gerileme, Petrol-İş giydirilmiş ücretleri üzerinden değerlendirildiğinde, üyelerimizin 2000–2010 döneminde Mart–Nisan ayları itibarıyla ikinci vergi dilimine geçmesini ve yıl genelinde ciddi gelir kayıpları yaşamasını engelleyememiştir.

Tabloda dikkat çeken en önemli unsur, 2014 yılına kadar asgari ücretle çalışan bir işçinin vergi matrahının ilk kademesini aşmasına karşın, bu durumun 2014 yılından itibaren değişmiş olma-

sıdır. 2014 yılından itibaren asgari ücretli işçiler Aralık ayı itibarıyla ikinci vergi dilimine geçmeye başlamış, bu da net ücretlerinde düşüşe yol açmıştır. Özetle, 2014 yılına kadar yıl boyunca ilk vergi diliminde kalan asgari ücretli, 2014’te yılın son ayında, 2021’de ise yılın ortalarına doğru ikinci vergi dilimine geçmeye başlamış ve buna bağlı olarak ciddi gelir kaybı yaşamıştır.

Asgari ücretli işçilerin bu denli kayıp yaşadığı bir süreçte, sendikamız üyesi işçilerin ise 2010 yılı itibarıyla Şubat–Mart döneminde ikinci vergi dilimi basamağına geçmeleri ve yıl sonuna kadar önemli gelir kayıpları yaşamaları; bu adaletsiz vergilendirme sisteminin işçinin emeğini hedef aldığını açıkça göstermektedir.

2016–2019 döneminde, asgari ücretli çalışanları gelir vergisi kaynaklı kayıplardan korumak amacıyla Asgari Geçim İndirimi (AGİ) uygulamasıyla bir önlem alınmaya çalışılmış, ancak bu uygulama beklenen etkiyi yaratamamıştır. 2022 yılına gelindiğinde ise, asgari ücretli çalışanların vergi dilimini aşmalarının önüne geçmek amacıyla vergi matrahında bir düzenleme yapılmak yerine, tüm ücret gelirlerinde asgari ücret tutarının gelir vergisinden muaf tutulması kararı uygulanmıştır. Böylece asgari ücret ve tüm ücret gelirlerinde asgari ücret kadar olan kısım gelir vergisinden muaf hale gelmiş olsa da sendikalı ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanlar, daraltılmış vergi dilimleri nedeniyle

ciddi mağduriyetler yaşamaya devam etmiştir.

Her ne kadar 2022 yılında asgari ücret yapısında değişikliğe gidilmiş olsa da 2025 yılı itibarıyla birinci gelir vergisi dilimi sınırı güncel asgari ücretin 6,08 katına denk gelmektedir. Bu durumda, asgari ücretli bir işçi —istisna uygulanmadığı koşullarda— 6. aydan itibaren ikinci vergi dilimine geçmektedir. Bu oran sendika üyelerimizin giydirilmiş ücretleri dikkate alındığında 1,35 kata kadar düşmektedir. Sendikamızın Temmuz 2025 itibarıyla hesaplanan ortalama giydirilmiş brüt ücreti esas alındığında ise, üyelerimizin yılın Şubat ayı itibarıyla ikinci vergi dilimine geçmeye başladıkları görülmektedir.

Petrol-İş Sendikası olarak, örgüt-lülüğümüzden aldığımız güçle müzakere masalarında endüstriyel ilişkilere önem veriyor ve son derece başarılı toplu iş sözleşmelerine imza atıyoruz. Bu sözleşmeler aracılığıyla önemli kazanımlar elde ederken, gelir vergisi dilimlerinin işçinin cebine göz diken adaletsiz ve çarpık yapısına karşı kolektif bir bilinçle mücadele etmenin bir zorunluluk olduğunu biliyoruz. Bu bilincin bir yansıması olarak, kitlesel eylemlerin hükümeti ve siyasal mekanizmaları harekete geçirebilecek en güçlü araçlardan biri olduğunun bilincindeyiz. Özellikle son dönemde gelir adaletsizliğine karşı sendikamızın öncülük ettiği ve aktif biçimde katıldığı birçok eylem, bu farkındalığın somut bir göstergesidir.

Yıllara göre 1. vergi dilimi tutarları ile asgari ücret ve Petrol-İş giydirilmiş ücret karşılaştırması tablosu

AİT OLDUĞU DÖNEM	ASGARI ÜCRET	İLK VERGİ MATRAHI	KATI	PETROL-İŞ SENDİKASI GİYDİRİLMİŞ ÜCRET	KATI
01.01.1999 - 30.06.1999	78.075.000 TL	2.000.000.000 TL	25,62	-	-
01.07.1999 - 31.12.1999	93.600.000 TL	2.000.000.000 TL	21,37	515.007.489 TL	3,88
01.01.2000 - 30.06.2000	109.800.000 TL	2.500.000.000 TL	22,77	515.007.489 TL	4,85
01.07.2000 - 31.12.2000	118.800.000 TL	2.500.000.000 TL	21,04	-	-
01.01.2001 - 30.06.2001	139.950.000 TL	2.800.000.000 TL	20,01	716.086.200 TL	3,91
01.07.2001 - 31.07.2001	146.947.500 TL	2.800.000.000 TL	19,05	716.086.200 TL	3,91
01.08.2001 - 31.12.2001	167.940.000 TL	2.800.000.000 TL	16,67	716.086.200 TL	3,91
01.01.2002 - 30.06.2002	222.000.750 TL	3.800.000.000 TL	17,12	-	-
01.07.2002 - 31.12.2002	250.875.000 TL	3.800.000.000 TL	15,15	1.555.147.428 TL	2,44
01.01.2003 - 31.12.2003	306.000.000 TL	5.000.000.000 TL	16,34	1.899.343.921 TL	2,63
01.01.2004 - 30.06.2004	423.000.000 TL	6.000.000.000 TL	14,18	1.285.008.597 TL	4,67
01.07.2004 - 31.12.2004	444.150.000 TL	6.000.000.000 TL	13,51	1.717.565.128 TL	3,49
01.01.2005 - 31.12.2005	488,70 TL	6.600 TL	13,51	2.307,00 TL	2,86
01.01.2006-31.12.2006	531,00 TL	7.000 TL	13,18	2.222 TL	3,15
01.01.2007-30.06.2007	562,50 TL	7.500 TL	13,33	2.254 TL	3,33
01.07.2007-31.12.2007	585,00 TL	7.500 TL	12,82	2508,29 TL	2,99
01.01.2008-30.06.2008	608,40 TL	7.800 TL	12,82	2.636,07 TL	2,96
01.07.2008 - 31.12.2008	638,70 TL	7.800 TL	12,21	2.737,57 TL	2,85
01.01.2009-30.06.2009	666,00 TL	8.700 TL	13,06	2.860,41 TL	3,04
01.07.2009-31.12.2009	693,00 TL	8.700 TL	12,55	2.911,65 TL	2,99
01.01.2010-30.06.2010	760,50 TL	8.800 TL	11,57	3.056,84 TL	2,88
01.07.2010-31.12.2010	760,50 TL	8.800 TL	11,57	3.119,39 TL	2,82
01.01.2011-30.06.2011	796,50 TL	9.400 TL	11,8	-	-
01.07.2011-31.12.2011	837,00 TL	9.400 TL	11,23	3.296,31 TL	2,85
01.01.2012-30.06.2012	886,50 TL	10.000 TL	11,28	3.481,24 TL	2,87
01.07.2012-31.12.2012	940,50 TL	10.000 TL	10,63	3.518,95 TL	2,84
01.01.2013-30.06.2013	978,60 TL	10.700 TL	10,93	-	-
01.07.2013-31.12.2013	1.021,50 TL	10.700 TL	10,47	3.761,25 TL	2,84
01.01.2014-30.06.2014	1.071,00 TL	11.000 TL	10,27	3.932 TL	2,8
01.07.2014-31.12.2014	1.134,00 TL	11.000 TL	9,7	3.969 TL	2,77
01.01.2015-30.06.2015	1.201,50 TL	12.000 TL	9,99	4.478,29 TL	2,68
01.07.2015-31.12.2015	1.273,50 TL	12.000 TL	9,42	4.478,29 TL	2,68
01.01.2016-31.12.2016	1.647,00 TL	12.600 TL	7,65	4.826,64 TL	2,61
01.01.2017-31.12.2017	1.777,50 TL	13.000 TL	7,31	5.583,56 TL	2,33
01.01.2018-31.12.2018	2.029,50 TL	14.800 TL	7,29	6.288,00 TL	2,35
01.01.2019-31.12.2019	2.558,40 TL	18.000 TL	7,04	7.158,00 TL	2,51
01.01.2020-31.12.2020	2.943,00 TL	22.000 TL	7,48	8.428,50 TL	2,61
01.01.2021-31.12.2021	3.577,50 TL	24.000 TL	6,71	10.179,45 TL	2,36
01.01.2022-30.06.2022	5.004,00 TL	32.000 TL	6,39	-	-
01.07.2022-31.12.2022	6.471,00 TL	32.000 TL	4,95	18.483,00 TL	1,73
01.01.2023-30.06.2023	10.008,00 TL	70.000 TL	6,99	-	-
01.07.2023-31.12.2023	13.415,00 TL	70.000 TL	5,22	39.271,00 TL	1,78
01.01.2024-31.12.2024	20.002,50 TL	110.000 TL	5,5	77.510,59 TL	1,42
01.01.2025-31.12.2025	26.005,50 TL	158.000 TL	6,08	117.116,30 TL	1,35

Not 1: 2004 Yılına kadar yapılan ortalama ücret çalışmasına Kamu İşyerleri dahil edilmemiştir. 2005 yılından itibaren Petrol-İş ortalama ücretinde düşüş trendinin görülüyor olması kamu işyerlerinin ortalamaya dahil edilmesidir.

Not 2: Vergilendirmede kümülatif matrah esas alındığından Petrol-İş Giydirilmiş Ücretleri esas alınmıştır.

Türk-İş'in “Zordayız, Geçinemiyoruz” eylemleri ne tür bir etki yarattı, Petrol-İş bu sürece nasıl katıldı?

Hükümetin son yıllarda uyguladığı ekonomi politikalar ile emekçilerin sırtındaki yük her geçen gün ağırlaşıyor. Her ne kadar yaşanan süreç teknik olarak “ekonomik kriz” olarak adlandırılmasa da işçi sınıfı mevcut koşullar dahilinde kendi ekonomik krizini en derin bir şekilde yaşamaya devam ediyor. Hükümetin tarafını sermayeden yana aldığı bu dönemde uyguladığı ekonomi politikaların bedelini işçiler, emekliler, çiftçiler, küçük esnaf yani emekçi sınıfların tamamı ödüyor.

Ancak işçi sınıfı bu kötü gidişat karşısında sessiz değil, ürettiği her alanda gösterdiği mücadele ile var olan eşitsiz düzene sesini yükseltiyor, hakkına sahip çıkıyor. Petrol-İş Sendikası, başta vergi adaletsizliği olmak üzere ekonomide bozulan düzene ve işçilerin ağırlaşan yaşam standartlarına dikkat çekmek için son yıllarda yaptığı açıklama ve eylemlerle vergi yükünün sadece işçi sınıfına değil sermayeye de adil bir şekilde dağıtılmasını talep ediyor. Bu noktada kazanca göre vergi alınmasını ilkesel bir politika olarak ortaya koyuyor.

Yaşanan dar boğazdan çıkmak için üç işçi konfederasyonu Türk-İş, Hak-İş ve DİSK 9 Temmuz tarihinde “İnsan Onuruna Yaraşır Bir Yaşam Talep Ediyoruz” başlıklı ile ortak basın açıklaması gerçekleştirdi. Açıklamada, hayat pahalılığı ve yüksek enflasyonun yanı sıra gelir dağılımı ve vergi sistemindeki adaletsizlik, güvencesiz ve kayıt dışı istihdam gibi kronik sorunların toplumun tüm kesimlerinin yaşam koşullarını daha da ağırlaştırdığı belirtildi.

Bu açıklama, üç konfederasyonun ortak bir mücadele hattı öreceğine dair bir beklenti yaratsa da bu mümkün olmadı. Sonrasında ise konfederasyonumuz Türk-İş'in öncülüğünde yaklaşık 3 aya yayılan “Zordayız, Geçinemiyoruz” isimli bir eylemlilik süreci başlatıldı.

Bu eylemlilik kapsamında 15 Ağustos 2024 tarihinde #zordayizgecinemiyoruz etiketiyle sosyal medya hesaplarından paylaşımlar yapıldı ve bu eylem farkındalık yarattı. 20 Ağustos 2024 tarihinde 81 ilde kitlesel basın açıklaması yapıldı.

Sosyal medya ve 81 ildeki basın açıklamalarının ardından 26 Ağustos 2024 tarihinde Çerkezköy'de, 3 Eylül 2024 tarihinde Zonguldak'ta ve 20 Ekim 2024 tarihinde ise Ankara'da yüz binin üzerinde Türk-İş üyesinin katılımı ile alan mitingleri düzenlendi. Bu eylemlerin yanı sıra Petrol-İş Sendikası'nın tüm şubelerinin de katılımı ile 24 Eylül 2024 Salı Günü 81 ilde basın açıklamaları yapıldı ve oturma eylemleri gerçekleştirilerek işe geç gidildi.

Eylem takviminin en dikkat çekici durağı olan Ankara'daki Büyük Emek Buluşması, son yıllarda sendikalarca düzenlenen en kitlesel mitinglerden biri olarak tarihe geçti. Miting, 1999'da “Mezarda Emeklilik” ve 2008'de “Sosyal Güvenlik Reformu” eylemlerinden sonra, ülke genelinden ve farklı iş kollarından işçilerin Ankara'da bir araya geldiği en kitlesel mitinglerden biri olarak tarihe geçti. Çerkezköy ve Zonguldak'ta yapılan mitinglerinden farklı olarak Ankara mitingi; başından sonuna kadar kitleselliğini yitirmemesiydi. Miting sonlanana kadar meydandan çıkışlar olmadı, aksine girişler devam etti. Bu anlamıyla mitingi sahiplenme duygusu yüksekti, işçilerin söyleyecek çok sözü vardı. Yıllar sonra her biri benzer yaşam koşullarına sahip on binlerce emekçi hep bir ağızdan sorunlarını sloganlarla dile getirerek, hükümete ve sermayeye tepkilerini ortaya koydu.

Petrol-İş Sendikası “Zordayız Geçinemiyoruz” eylemsellik sürecine bütün örgütüyle sahip çıktı. Eylemler öncesi hazırlığı, eyleme kitlesel katılımı ve coşkusuyla mitinglerde hep önde oldu. Bu eylemlere ilişkin haberleri de kendi web sitesi, sosyal medya hesapları ve dergilerinde ayrıntılı bir şekilde işleyerek kamuoyuna iletti, Petrol-İş'in hafızasında yer edinmesini sağladı.

İşçi sınıfının üzerindeki vergi yüküne karşı gösterdiği bu tepki, ne yazık ki sürdürülemedi. Oysa giderek ağırlaşan yaşam koşulları karşısında, bu eylem dalgasının bir son değil, yeni bir mücadele döneminin başlangıcı olarak görülmesi; siyasi iktidarı vergi politikalarında düzenlemeye gitmeye zorlayabilecek bir enerjiye sahipti.



1990'lı yıllarda sendikasıylaştırmaya karşı Petrol-İş'in “tüketmeme kampanyası” nasıl bir örnek oluşturdu?

Türkiye’de tüketici boykotlarının en önemlilerinden biri, sendikamız tarafından 18 Temmuz 1996’da başlatılan “tüketmeme” kampanyasıdır. Bu kampanya, uluslararası petrol tekelleri Shell, Mobil ve BP’nin sendikasıylaştırma uygulamalarına karşı verilen özgün bir mücadele örneğidir.

1 Nisan 1996’dan itibaren yenilenmesi gereken toplu iş sözleşmeleri, üyelerimizin baskılarla sendikadan istifa ettirilmesi nedeniyle yapılamadı. Mart 1993–Mart 1996 arasında üye sayımız Shell’de 243’ten 113’e, Mobil’de 139’dan 27’ye, BP’de ise 185’ten 99’a düştü. Böylece örgütlülük oranı %50’nin altında bırakılarak toplu iş sözleşme yetkisi alınması engellendi. Bu nedenle Petrol-İş, kendisi için tarihsel öneme sahip kurucu işyerlerini kaybetme riski ile karşı karşıya bırakıldı.

Bu üç uluslararası şirket, petrol sektöründe grev yasağı bulunmasını kendi lehlerine kullanarak, birçok toplu iş sözleşmesini Yüksek Hakem Kurulu aracılığıyla bağtladı. Bunun yanında, kapsam dışı personel sayısını artırmak suretiyle işyerindeki fiili baskıları derinleştirmiş ve sendikasıylaştırma uygulamalarını sistematik bir politika haline getirmişlerdir.

Tüm bu baskılara karşı sendika hakkı için yeni yollar denenmesi zorunlu hale gelmişti. 18 Temmuz 1996’da Türk-İş’te yapılan açıklamayla, Shell, Mobil ve BP’ye karşı tüketimden gelen gücümüzün kullanılacağı kamuoyuna duyuruldu. Kampanyaya başta işçi ve kamu çalışanları konfederasyonları olmak üzere birçok sendika, meslek odası, tüketici derneği, çevre örgütü, medya kuruluşu, üniversite öğretim üyeleri ve çeşitli demokratik kitle örgütleri destek verdi. Siyasi görüş farkı gözetilmeksizin çok geniş katılımlı bir dayanışma sağlandı.

Bu dayanışma ağı ile birlikte kampanya için “Eşgüdüm Komitesi” kuruldu ve eylem planı belirlendi. Kampanya kapsamında, afiş bildiri

dağıtımı, komitede yer alan kuruluşlara Shell, Mobil, BP ürünlerinin tüketilmeyeceğine ilişkin pankart asılması ve kendi yayınlarında kampanyaya yer verilmesi, Petrol-İş tarafından hazırlanan kampanyaya ilişkin İngilizce metnin komitede yer alan kurumlara ve bu kurumların ilişkide olduğu uluslararası kurumlara gönderilmesi ve dayanışma çağrısında bulunulması, kampanya tanıtımı için basına ortak ilan verme, televizyonların kullanılması için ortak bantlar hazırlanması, gece ve konser düzenleme, imza kampanyaları yapılması, kentlerde ortak araç konvoyları oluşturma, kampanyanın yaygınlaştırılmasında internetten yararlanılması, bu şirketlerin işçi haklarına saygı duymaması ve çevre kirliliğine yol açmasına ilişkin “Kara Kitap” başlıklı bir kitapçık yayımlanması gibi eylem planları oluşturuldu.



Kampanyanın bir karşılığı olarak o dönemde şirketlerin satışlarında 10 aylık bir sürede 2.5 trilyon TL, yani satışlarının %5 oranında bir düşüş gerçekleşti. Kampanya süresince işverenin sendikadan istifaya yönelik yaptığı baskılar duraksama olsa da örgütlülük Shell işyeri haricinde uzun süre devam ettirilemedi. Geniş kitlelere yaygınlaştırılamaması sorunu tüketici boykotlarının en büyük çıkmazı olsa da Petrol-İş’in verdiği bu mücadele sınıf tarihinde özel bir yer edindi.

Petrol-İş'ten boykot

Kampanyanın yaygınlaştırılması amacıyla, esgüdüm komitesi oluşturuldu

"Sendika hakkı tanımayan Shell, Mobil ve BP'ye karşı tüketimden gelen gücümüzü kullanarak başlattığımız bir bildiri Petrol-İş Bursa Şubesi, bu istas-

Shell, Mobil BP'ye boykot

ANKARA - Sendikalar Türkiye Petrol İşleri'nin Shell, Mobil ve BP'ye karşı başlattığı boykot kampanyasına destek veriyor. Petrol-İş'in, Shell, BP ve Mobil ürünlerini tüketimden gelen gücümüzü kullanarak başlattığı boykot kampanyasına destek veriyor. Petrol-İş'in, Shell, BP ve Mobil ürünlerini tüketimden gelen gücümüzü kullanarak başlattığı boykot kampanyasına destek veriyor.

SHELL

Mobil

ve BP'ye boykot

Petrol-İş'ten çelenkli gösteri

Petrol-İş'in 'tüketmemeye kampanyası' yayılıyor

Petrol-İş'ten 'tüketmemeye kampanyası' yayılıyor

Petrol-İş'ten 'tüketmemeye kampanyası' yayılıyor

Petrol-İş'ten 'tüketmemeye kampanyası' yayılıyor

Petrol işçileri eylemde kararlı

'Tüketmiyoruz' boykotu sürüyor

Sendika için yola döküldüler

Petrol-İş'e destek yağdı

Petrol-İş'ten, Mobil ve BP'ye afişli eylem

Tüketici eylemi ses getirdi

Benzin boykotu 1.5 trilyona patladı



Esnek çalışmanın önünü açan 4857 sayılı İş Kanunu toplu sözleşme süreçlerini nasıl etkiledi; Petrol-İş fazla çalışma da dahil esnek çalışma hükümlerine nasıl yaklaştı?

4857 Sayılı İş Kanunu, 32 yıl yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Yasası'nın çağın gerisinde kaldığı gerekçesiyle, Avrupa Birliği ve ILO normlarına uyum sağlamak amacıyla 10 Haziran 2003'te yürürlüğe girdi. Yeni yasa ile çalışma ilişkileri yeniden düzenlendi; çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, denkleştirme modeli, fazla süreli çalışma, serbest zaman, telafi çalışması gibi uygulamalar getirildi.

Yasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte, sözleşme müzakeresi başlayan işyerlerinde işverenler ve işveren sendikaları, yeni yasal düzenlemeler bakımından değişmesinde en fazla ısrarcı oldukları konu fazla çalışma ödemesine ilişkin oldu. İşverenler bu dönemde fazla çalışmanın, günlük normal çalışma süresini aşması halinde değil, haftalık 45 saati aşması halinde ödenmesine dair düzenleme yapılmasını talep etti.

Birçok toplu iş sözleşmemizde fazla çalışma "günlük çalışma süreleri üzerinde yapılan çalışma" olarak tanımlanmıştı. Yeni yasanın fazla çalışmaya ilişkin hükmü mutlak emredici nitelik taşımadığından, toplu iş sözleşmelerindeki düzenlemeler geçerliliklerini korumaktaydı. Buna rağmen KİPLAS, 11 Eylül 2003'te üye işyerlerine gönderdiği yazıyla fazla çalışmanın "haftalık" 45 saatlik süre üzerinden hesaplanması gerektiğini bildirmiştir. Petrol-İş, bu talimatın toplu iş sözleşmesine aykırı olduğunu, çalışma koşullarının tek taraflı değiştirilemeyeceğini ve iş barışının bozulacağı uyarısını hem işverenlere hem de KİPLAS'a ileterek gerekirse üretimden gelen gücün kullanılacağı ifade etmiştir. Üye işyerleri

KİPLAS'ın talimatını uygulamamış, ancak KİPLAS DY0 Boya işyerinde konuyla ilgili yorum davası açmıştır. Dava lehimize sonuçlanarak sözleşme hükümlerimizin geçerliliği yargı kararıyla teyit edilmiştir.

2005 yılı toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde hem KİPLAS hem de diğer işverenler, esneklik hükümlerine ilişkin taleplerinde ısrarlarını sürdürdüler. Bu bağlamda, fazla çalışma ücretinin haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşılması halinde ödenmesini; haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlenmesini; günlük çalışma saatleri ile haftalık çalışma gün sayısına ilişkin hükümlerin sözleşmelerden çıkarılmasını; denkleştirme ve telafi çalışması yapılabileceğine dair düzenlemelerin ise sözleşmelere eklenmesini talep ettiler. Ayrıca toplu işten çıkarma sıralamasının değiştirilmesi, deneme sürelerinin uzatılması ve iş akdi askı sürelerinin kısaltılması da talepler arasındaydı. Petrol-İş, yalnızca deneme süresini sınırlı ölçüde uzatmayı kabul etti; diğer tüm esnek çalışma taleplerini reddetti ve imzaladığı tüm sözleşmelerde mevcut çalışma şartlarını ve düzenlemeleri korumayı başardı.

Ancak toplu iş sözleşmesi, Yüksek Hakem Kurulu'nda (YHK) bağitlanan işyerleri için durum farklı oldu. Grev yasağı kapsamında olan İGSAŞ'da toplu iş sözleşmesi 2005 yılında YHK tarafından işverenin talepleri doğrultusunda bağitlandı, çalışma süreleri ve fazla çalışma maddelerindeki hakları tek taraflı olarak, 4857 sayılı İş Yasası'nın esnek hükümlerine uygun hale getirildi.



4857 Sayılı Yasa Tasarısı Konferans,
7 Mart 2003

Yine 2009 yılında YHK'ya gönderilmek durumunda kalınan ve grev yasağı kapsamında bulunan kamu toplu iş sözleşmelerinden TPAO ve BOTAS sözleşmelerinde, Kamu-İş'in, "Fazla Çalışma" maddesini değiştirme konusundaki ısrarlı tutumu ile YHK'nın mevcut kazanılmış hakları ortadan kaldırma konusundaki geçmiş uygulamalarıyla, mevcut sözleşme maddelerimiz değiştirildi. YHK'ca bağitlanan sözleşmelerde fazla çalışmanın günlük çalışma üzerindeki çalışma olduğuna dair düzenlemeler kaldırılarak, "haftalık" çalışma süresinin doldurulması esası getirildi. TPAO toplu iş sözleşmesinde 40-45 saat arasındaki çalışmalar "fazla sürelerle çalışma" olarak tanımlandı ve bu süreler için ödenen ücret %100'den %85'e düşürüldü.

Bugün hâlâ yeni örgütlendiğimiz işyerleri başta olmak üzere, işverenlerin esnek çalışma modellerine ilişkin talepleri sık sık müzakere masalarında gündeme getirilmektedir. Ancak Petrol-İş, kurulduğu günden bu yana savunduğu "kurallı çalışma" ilkesinden taviz vermemektedir. 4857 sayılı kanunun yürürlüğü girmesi üzerinden 22 yıl geçmiş olmasına rağmen, aynı kararlı duruşunu devam ettirmekte, sermayenin baskılarına rağmen toplu iş sözleşmelerinde hiçbir değişiklik yapılmamakta, mevcut sözleşme düzenlemelerinin korunması sağlamakta ve esnek çalışma modellerini kabul etmemektedir.



ON BİNLERCE İŞÇİ MİLYONLARIN SESİ OLDU

İŞÇİ SINIFIMIZ İZMİR'DE GÜRLLEDİ

*Grev yasakları kısılacında Türkiye sendikal hareketinde
Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerleri nerede duruyor?*

Grev hakkı, işçilerin ekonomik, sosyal ve mesleki çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla topluca çalışmaktan kaçınmaları olarak tanımlanır. Bu hak, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının ayrılmaz bir parçasıdır. Ülkemizde grev hakkı anayasa ile güvence altına alınmış olsa da ILO normlarına aykırı biçimde yasalarla sınırlandırmakta ve idari müdahalelere açık hale getirilmektedir.

Bugün toplu iş sözleşmesi imzaladığımız 100 işyerinden 12'si (TPAO, BOTAŞ, BOTAŞ International, TPIC, TÜPRAŞ, PETKİM, STAR, ATAŞ, ÇEKİSAN, Thrace Basin (TBNG), Mehmetçik Vakfı ve İstanbul Enerji Akaryakıt İstasyonu İşletmeleri) kanunen grev ve lokavt yasağı kapsamındadır. Bu işletmelerde uyuşmazlık durumunda grev yapılamadığı için süreç zorunlu olarak Yüksek Hakem Kurulu'na (YHK) taşınmaktadır.

Petrol-İş'in örgütlü olduğu bu işyeri/işletmelerde toplam 12.825 üyemiz çalışmaktadır. Bu sayı, sendikamızın toplam üye sayısının yaklaşık %34'üne karşılık gelmektedir. Söz konusu işyerlerinden 7'si büyük ölçekli olup, sendikamızın en güçlü örgütlülüklerinin bulunduğu yerler arasındadır. Bu işyerlerinde yürütülen toplu pazarlık süreçleri, Yüksek Hakem Kurulu (YHK) baskısı altında gerçekleştirilmektedir. 1980 yılından bu yana bu 12 işyerinde toplam 28 toplu iş sözleşmesi YHK tarafından bağitlanmıştır. YHK tarafından bağitlanan ve üyelerimizin haklarını sermaye lehine geriye götüren sözleşmelere ilişkin olarak, geçmiş deneyimlerimizden bazı örnekler aşağıda sunulmuştur.

- 2009 yılında YHK'da bağitlanan TPAO ve BOTAŞ sözleşmelerinde fazla çalışma maddeleri, işveren sendikası önerisine göre aleyhimize değiştirildi.
- 2017 PETKİM sözleşmesinde müzakereler sürerken YHK olağan dışı bir hızla süreci gündeme aldı. Baskı altında masada imzalanan sözleşmede işverenin talep ettiği 3 yıllık sözleşme, birtakım kazanımlar sağlanarak kabul edildi.
- TÜPRAŞ 2019 toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde, işveren tarafı PETKİM sözleşmesini emsal göstererek sözleşmenin 3 yıllık süreyle yapılmasını, vardiyalı çalışanlar için haftalık çalışma süresinin 40 saatten 42 saate çıkarıldığı PETKİM vardiya sistemine geçilmesini ve özel mazeret izinleri maddesinde değişiklik yapılmasını talep etti. Müzakere süresince işveren, bu taleplerinde ısrarcı oldu ve ücret zammı tekliflerini de bu maddelerin kabulüne bağladı. Arabulucu aşamasında ücret zammı tekliflerinde ilderlenmiş olsa da idari maddelerden en azından birini geçirme konusundaki ısrarlı tutum nedeniyle sözleşme YHK'ya gönderildi. YHK'ca bağitlanan sözleşmede, işverenin idari maddelere ilişkin tüm talepleri sözleşme ile düzenlendi. Bunun yanı sıra işverence hiçbir şekilde dillendirilmeyen idari ve sosyal haklara ilişkin maddeler aleyhimize olacak şekilde sözleşmede yer aldı. Arabulucu raporuna dahi giren işverenin ücret zammına ilişkin masada verdiği teklifin çok altında bir orana ücret zammı kararlaştırıldı. Geçmiş dönemlerde ilk altı ay için enflasyonun neredeyse 1,5-2 katı arası zam aldığımız bu işletmede, YHK'nın enflasyon altında verdiği ücret zammının olumsuz etkisi işletmede bugün halen devam etmektedir.

BUGÜN EMEĞİMİZİN KARSILIĞINI
ALMAK...



ÇOLUK ÇOCUKLA BİRLİKTE
İNSANCA YAŞAMAK...



GELECEĞE SAĞLIK İÇİNDE
GÜVENLE BAKMAK...



DEMOKRATİK HAKLARIMIZI
ÖZGÜRCE KULLANMAK...



VE GEREKTİĞİNDE SERBESTCE
GREV YAPMAK...



İÇİN, SENDİKAL HAKLARDAN
EN GENİŞ BİÇİMDE...



YARARLANABİLECEĞİMİZ GİBİ
YASALAR...



OLSA, NE İYİ OLURDU...



THW

Grev erteleme kararları, işkolumuzda sendikal müzakere süreçlerini ve Petrol-İş Sendikası'nın toplu pazarlık gücünü nasıl etkiledi?

Yaklaşık altmış yıldır işçi sınıfı mücadelesine karşı bir araç olarak kullanılan grev ertelemeleri Petrol-İş tarihinde önemli bir yer tutuyor. 1963 yılından bugüne onlarca işyerimizde binlerce üyemizin grev hakkı grev ertelemeleri ve yasaklarıyla ellerinden alınmıştır.

2003 yılından bu yana, AKP iktidarı döneminde ise 21 grev erteleme kararı alınmış ve yüz binlerce işçinin grev hakkına müdahale edilmiştir. Petrol-İş özelinde bu dönemde dört grev ertelenmiştir: 2003'te Petlas Lastik, 2017'de OHAL döneminde Mefar İlaç, 2018'de Soda Sanayii ve 2020'de Şişecam (Soda Sanayii - İşyeri Şişecam grup çatısı altına alındı)*.

Grev erteleme uygulamaları Türkiye'de yeni değildir. 1961 Anayasası, grevli toplu sözleşmeli sendika hakkını getirmiş; ardından 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir. Ancak 275 sayılı kanunda, 'milli güvenlik' veya 'memleket sağlığı' gerekçesiyle Bakanlar Kurulu'na grev erteleme yetkisi verilmiştir.

Cumhuriyet tarihinin en özgürlükçü, sosyal haklara en geniş biçimde yer veren anayasasının olduğu bu dönemde dahi grev ertelemeleri keyfi biçimde kullanıldı. 275 sayılı kanun döneminde ilk grev erteleme kararı 10.10.1964 tarihinde sendikamızın işkolunda bulunan o dönem Anadolu Rafineri İşçileri Sendikası'nın örgütlü olduğu ATAŞ işyeri için verilmiştir.

Sendikamızın karşılaştığı ilk grev ertelemesi ise TPAO Batman Rafinerisi için oldu. Grev, 29 Mayıs 1965'te milli güvenlik gerekçesiyle önce 30 gün, ardından 1 Temmuz 1965'te 60 gün ertelendi. 12 Eylül 1980 askeri darbesinden hemen önce, 8 Eylül 1980'de Petrol-İş'i

ilgilendiren son erteleme kararı Sosyal Sigortalar Kurumu İstanbul İlaç Fabrikası grevi için "memleket sağlığı" gerekçesiyle alındı.

1963-1980 arasında alınan 244 grev ertelemesinin 81'i, o dönem ayrı işkolu olan Petrol ve Ecza-Kimya işkollarında gerçekleşti. Bunlardan 62'si Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerlerine aitti. Yani o dönemde verilen her 4 ertelemeden 1'i Petrol-İş'i kapsıyordu.

Türkiye'de örgütlü işçi hareketinin yükselişine de bir darbe niteliği taşıyan 12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra önce milli güvenlik konseyi kararı ile tüm grev ve lokavtlar ikinci karara kadar ertelendi, sonrasında çıkarılan kanunla ise grevler yasaklandı. 5 Mayıs 1983 tarihli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girene kadar ülkemizde grev yasakları devam etti. 1982 Anayasası ve 2822 sayılı kanun toplu sözleşme düzenine yasalarla engeller getirdi ve özgür toplu pazarlık düzenini ortadan kaldırdı. Ayrıca bu kanunla, sendikamızın işkoluna giren "tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı" işleri grev yasağı kapsamına alındı. Kanundan önce de petrol sektöründeki işyerlerinde sık sık grev ertelemeleri yaşandığı dikkate alındığında, bu düzenlemeyle petrol ve ilgili faaliyetlerde çalışan işçilerin grev hakkı fiilen ortadan kaldırılmış oldu.

Ayrıca kanunla grev erteleme süresi bitiminde greve devam edilebilmesinin yolu kapatıldı, erteleme süresiz bir yasağa dönüştü ve Yüksek Hakem Kurulu mecburi tahkim olarak kurumsallaştı. Hem grev yasakları ile hem grev ertelemelerle uyuşmazlık halinde toplu sözleşmelerin YHK'ya gönderilmesi zorunlu bir hal aldı.

* Bu çalışmada, grev erteleme sayısı belirlenirken çıkarılan kararname ve karar sayıları baz alındı. Söz konusu kararlara atıf yapılırken, birden fazla işletme ve işletmeye bağlı işyerleri sayısı ya da daha az olmakla birlikte tek bir erteleme kararının birden fazla sendikayı ilgilendirdiği durumlar dışarıda bırakıldı. Dolayısıyla grev erteleme kararları nicel olarak incelenirken temel kriter, Resmî Gazete'de yayımlanan ve tek karar numarasına sahip erteleme kararları sayısı olarak belirlendi.

Geçmişte kamu işyeri statüsünde olan PETKİM ve İGSAŞ işyerlerimiz, kanunen grev yasağı kapsamında olmamasına rağmen, işveren sendikası Türk Kamu-Sen bu işyerlerinin grev yasağı kapsamında olduğu yönünde bir tutum sergiledi. Petrol-İş, 1986 sözleşme döneminde PETKİM için hem grev kararı aldı hem de konuyu yargıya taşıdı. Ancak işveren sendikası iktidarın talimatı ile adeta grev yasağındaki bir işyeriymiş gibi YHK'ya başvuru yaparak sözleşmenin yenilenmesini talep etti. Dava devam ederken işverenin Petrol-İş'in taleplerine olumlu yaklaşması ile 7 bin üye için sözleşme masada imzalandı. Aynı yıl yine Türk Kamu-Sen ile sürdürülen İGSAŞ sözleşmesinde uyuşmazlığa düşülmesinin ardından Petrol-İş grev kararı aldı. İşveren sendikası bu işyerinde de grev yasağı kapsamında olduğu iddiası ile sözleşme imzalanması için YHK'ya başvurdu ve sözleşme YHK'ca imzalandı. Greve yasa dışı bu müdahaleye karşı Petrol-İş dava açtı. Hem PETKİM hem İGSAŞ işyerlerinin grev yasağı kapsamında olmadığına ilişkin Petrol-İş'in açtığı davalar kazanılsa da 27.05.1988 tarihinde 2228 sayılı yasada bir gecede yapılan değişiklikle "üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri" grev yasağı kapsamına alındı ve her iki işyerinde yapılan işler grev yasağı kapsamına girdi.

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda önceki kanunda olduğu gibi, grevin yasak olduğu işler ve işyerleri oldukça geniş düzenlendi ve grev ertelemesine ilişkin hükümler korundu. Yani yeni yasa ile de özgür toplu pazarlık sitemine dönülemedi. Ülkemizde grev yasakları ve ertelemeleri, sendikal hakların önünde en büyük engellerden biri olmaya devam etmektedir. YHK ise işveren lehine kararlar vererek bu engelli kalıcılaştırmaktadır. Buna rağmen Petrol-İş, üyelerinin haklarını korumak için her koşulda mücadele etmekte, grev yasağı kapsamındaki işyerlerinde dahi toplu pazarlık gücünü sonuna kadar kullanmaktadır.



'84 Petrol-İş Yıllığı



'84 Petrol-İş Yıllığı



1965-2025 arası ertelenen Petrol-İş Sendikası Grevleri

İşyeri/İşletme Adı	Resmi Gazete Tarihi	Kararname Tarihi	Kararname Sayısı	Gerekçe	Erteleme Süresi (Gün)	Erteleme Sayısı
Türk Petrol Anonim Ortaklığı (TPAO) Batman Rafinerisi	5/29/1965	5/28/1965	6/4702	Milli Güvenlik	30	I
Türk Petrol Anonim Ortaklığı (TPAO) Batman Rafinerisi	7/1/1965	6/26/1965	6/4901	Milli Güvenlik	60	II
Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığının (TPAO) Batman Bölge Müdürlüğüne bağlı işyerleri ile Malatya Akaryakıt Deposu işyeri	11/7/1966	11/4/1966	6/7225	Milli Güvenlik	30	I
Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığının (TPAO) Batman Bölge Müdürlüğüne bağlı işyerleri ile Malatya Akaryakıt Deposu işyeri	12/9/1966	12/8/1966	6/7388	Milli Güvenlik	60	II
Petrol Ofisi'nin Kuruçeşme, Çubuklu ve Ambarlı (Haramidere) işyerleri	2/2/1967	1/30/1967	6/7650	Milli Güvenlik	30	I
Petrol Ofisi'nin Kuruçeşme, Çubuklu ve Ambarlı (Haramidere) işyerleri	3/4/1967	3/3/1967	6/7814	Milli Güvenlik	60	II
Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş. (ATAŞ)	6/6/1969	6/4/1969	6/11873	Milli Güvenlik	30	I
Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş. (ATAŞ), BP Petrolleri A.Ş., KCA, Mobil Oil T.A.Ş., Mobil Exploration Mediterranean Inc., The Shell Co. Of Turkey Ltd., N.V. Turkse Shell, Mobil Gaz Mobil Petrol Gazları A.Ş., Ankara Gaz, Ahmet Ethem Gacır işyerleri	2/5/1971	2/4/1971	7/1878	Milli Güvenlik	30	I
Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş. (ATAŞ)	6/18/1971	6/17/1971	7/2574	Milli Güvenlik	30	I
Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş. (ATAŞ)	7/19/1971	7/15/1971	7/2814	Milli Güvenlik	60	II
Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) Genel Müdürlüğüne bağlı işyerleri	7/10/1973	6/20/1973	7/6589	Milli Güvenlik	30	I
Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) Genel Müdürlüğüne bağlı işyerleri	8/9/1973	8/6/1973	7/6928	Milli Güvenlik	60	II
Gübre Fabrikaları T.A.Ş. Genel Mdr. Yarımca ve İskenderun Gübre Fabrikaları	8/11/1973	8/10/1973	7/6936	Milli Güvenlik	30	I
Shell Grubu şirketleri ve bağlı işyerleri, Turkse Shell bağlı işyerleri	7/22/1975	7/21/1975	7/10316	Milli Güvenlik	30	I
Shell Grubu şirketleri ve bağlı işyerleri, Turkse Shell bağlı işyerleri	8/22/1975	8/21/1975	7/10526	Milli Güvenlik	60	II
Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) Genel Müdürlüğü ile bağlı bazı işyerleri	2/24/1976	2/23/1976	7/11395	Milli Güvenlik	30	I
Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) Genel Müd. ile bağlı bazı işyerleri	3/26/1976	3/22/1976	7/11541	Milli Güvenlik	60	II
Akdeniz Gübre Sanayii A.Ş. Mersin fabrikaları	4/2/1976	4/1/1976	7/11559	Milli Güvenlik	30	I
Mobil Exploration Mediterranean Inc. Batman-Şelmo Ham Petrol İstihsal Sahası ve Ankara işyeri	4/30/1976	4/26/1976	7/11729	Milli Güvenlik	30	I
Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş. (ATAŞ)	5/28/1976	5/25/1976	7/12053	Milli Güvenlik	30	I
Mobil Exploration Mediterranean Inc. Batman-Şelmo Ham Petrol İstihsal Sahası ve Ankara işyeri	6/1/1976	5/28/1976	7/12054	Milli Güvenlik	60	II
Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş. (ATAŞ)	6/28/1976	6/24/1976	7/12107	Milli Güvenlik	60	II
Azot Sanayii T.A.Ş.'nin Genel Müdürlük ve bazı işletmeleri	8/29/1976	8/26/1976	7/12370	Memleket Sağlığı - Milli Güvenlik	30	I
Azot Sanayii T.A.Ş.'nin Genel Müdürlük ve bazı işletmeleri	9/29/1976	9/10/1976	7/12472	Memleket Sağlığı - Milli Güvenlik	60	II
Koruma Tarım İlaçları A.Ş. Krom Alkali Tesisleri	12/8/1976	12/6/1976	7/12818	Memleket Sağlığı	30	I
Habaş Sınai ve Tıbbi Gazları İstihsal Endüstrisi A.Ş., Anadolu Sınai Gazlar A.Ş. İşyerleri	2/19/1977	2/11/1977	7/13124	Memleket Sağlığı	30	I
N.V. Turkse Shell ve bağlı Petrol Arama ve Üretim Şirketi ile Dağıtım ve Pazarlama Şirketine ait işyerleri	10/13/1977	10/12/1977	7/13955	Milli Güvenlik	30	I
N.V. Turkse Shell'e bağlı K.C.A. Drilling Ltd. Şirketi işyerleri	11/1/1977	10/27/1977	7/13982	Milli Güvenlik	30	I
Mobil Oil T.A.Ş., Mobil Gaz Mobil Petrol Gazları A.Ş., Ankara Gaz A.Ş. İşyerleri	11/1/1977	10/27/1977	7/13983	Milli Güvenlik	30	I
BP Petrolleri A.Ş.'nin tüm işyerleri	11/11/1977	11/2/1977	7/14261	Milli Güvenlik	30	I
N.V. Turkse Shell ve bağlı Petrol Arama ve Üretim Şirketi ile Dağıtım ve Pazarlama Şirketine ait işyerleri	11/12/1977	11/2/1997	7/14262	Milli Güvenlik	60	II
N.V. Turkse Shell'e bağlı K.C.A. Drilling Ltd. Şirketi işyerleri	12/2/1977	11/28/1977	7/14293	Milli Güvenlik	60	II
Mobil Oil T.A.Ş., Mobil Gaz Mobil Petrol Gazları A.Ş., Ankara Gaz A.Ş. İşyerleri	12/2/1977	11/28/1977	7/14294	Milli Güvenlik	60	II

İşyeri/İşletme Adı	Resmi Gazete Tarihi	Kararname Tarihi	Kararname Sayısı	Gerekçe	Erteleme Süresi (Gün)	Erteleme Sayısı
BP Petrolleri A.Ş.'nin tüm işyerleri	12/12/1977	12/6/1977	7/14304	Milli Güvenlik	60	II
Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) Genel Müdürlüğü ile bağlı bazı işyerleri	2/4/1978	2/2/1978	7/14579	Milli Güvenlik	30	I
Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) Genel Müdürlüğü ile bağlı bazı işyerleri	3/7/1978	3/3/1978	7/14739	Milli Güvenlik	60	II
Akdeniz Gübre Sanayii A.Ş. Genel Müdürlüğü ve bağlı tüm işyerleri	3/31/1978	3/30/1978	7/15166	Memleket Sağlığı - Milli Güvenlik	30	I
Akdeniz Gübre Sanayii A.Ş. Genel Müdürlüğü ve bağlı tüm işyerleri	5/2/1978	4/24/1978	7/15261	Memleket Sağlığı - Milli Güvenlik	60	II
Gübre Fabrikaları T.A.Ş. Genel Müd. Yarımca ve Iskenderun Gübre Fabrikaları	4/29/1978	4/28/1978	7/15402	Milli Güvenlik	30	I
Gübre Fabrikaları T.A.Ş. Genel Müd. Yarımca ve Iskenderun Gübre Fabrikaları	5/30/1978	5/25/1978	7/15691	Milli Güvenlik	60	II
Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş. (ATAŞ)	9/19/1978	9/7/1978	7/16376	Milli Güvenlik	30	I
Anadolu Tasfiyehanesi A.Ş. (ATAŞ)	10/20/1978	10/13/1978	7/16643	Milli Güvenlik	60	II
N.V. Turkse Shell ve bağlı işyerleri	8/21/1979	8/16/1979	7/17992	Milli Güvenlik	30	I
The Shell Co. of Turkey Ltd. Şirketi ve bağlı işyerleri	8/21/1979	8/16/1979	7/17993	Milli Güvenlik	30	I
Mobil Oil T.A.Ş., Mobil Gaz A.Ş., Ankara Gaz A.Ş.	8/21/1978	8/16/1979	7/17994	Milli Güvenlik	30	I
Mobil Exploration Mediterranean Inc. Batman-Şelmo Ham Petrol İstihsal Sahası ve Ankara işyeri	9/6/1979	8/23/1979	7/18059	Milli Güvenlik	30	I
Akdeniz Gübre Sanayii A.Ş. Suni Gübre Fabrikaları ile Ankara İrt. Bürosu	1/25/1980	1/24/1980	8/165	Milli Güvenlik	30	I
Akdeniz Gübre Sanayii A.Ş. Suni Gübre Fabrikaları ile Ankara İrt. Bürosu	2/25/1980	2/19/1980	8/367	Milli Güvenlik	60	II
Anadolu Tasfiyehaneleri A.Ş. (ATAŞ)	6/12/1980	6/12/1980	8/1027	Milli Güvenlik	30	I
Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) Genel Müdürlüğüne bağlı işyerleri	6/21/1980	6/19/1980	8/1079	Milli Güvenlik	30	I
Anadolu Tasfiyehaneleri A.Ş. (ATAŞ)	7/13/1980	7/3/1980	8/1213	Milli Güvenlik	60	II
Ege Gübre Sanayii A.Ş.'nin Yeni Foça'daki işyerleri	7/11/1980	7/10/1980	8/1243	Milli Güvenlik	30	I
Gübre Fabrikaları T.A.Ş. Genel Müd. Yarımca ve Iskenderun Gübre Fabrikaları	7/19/1980	7/17/1980	8/1289	Milli Güvenlik	30	I
Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) Genel Müdürlüğüne bağlı işyerleri	7/22/1980	7/17/1980	8/1286	Milli Güvenlik	60	II
Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü ile bağlı işyerleri	7/23/1980	7/21/1980	8/1309	Milli Güvenlik	30	I
Bandırma Boraks ve Asit Fabrikaları İşletmesi Müessesesi işyerleri	8/2/1980	7/31/1980	8/1393	Milli Güvenlik	30	I
Sosyal Sigortalar Kurumu İstanbul İlaç Fabrikası	8/8/1980	8/3/1980	8/1430	Memleket Sağlığı	30	I
Ege Gübre Sanayii A.Ş.'nin Yeni Foça'daki işyerleri	8/11/1980	8/3/1980	8/1431	Milli Güvenlik	60	II
Gübre Fabrikaları T.A.Ş. Genel Müd. Yarımca ve Iskenderun Gübre Fabrikaları	8/19/1980	8/17/1980	8/1445	Milli Güvenlik	60	II
Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü ile bağlı işyerleri	8/23/1980	8/17/1980	8/1446	Milli Güvenlik	60	II
Bandırma Boraks ve Asit Fabrikaları İşletmesi Müessesesi işyerleri	9/2/1980	8/26/1980	8/1544	Milli Güvenlik	60	II
Sosyal Sigortalar Kurumu İstanbul İlaç Fabrikası	9/8/1980	8/28/1980	8/1553	Memleket Sağlığı	60	II
Koruma Tarım İlaçları A.Ş.	2/20/1985	2/18/1985	85/9137	Genel Sağlık	60	I
Ortaş Orman Ürünleri Sanayi, Canik Lastik Fabrikası, Boytaş Boya Dağıtım Sanayii, Malazlar Kibrit Sanayii, Pilma Pil Sanayi Ltd. Şti., Dostel Alüminyum Sülfat Sanayi, Erkafleks Yer Döşeme Sanayii, Keban Holding Plastik, Sanayi, Duramel Kimya Sanayi	1/27/1991	1/25/1991	91/1413	Milli Güvenlik	60	I
MKEK Genel Müdürlüğü	10/17/1995	10/16/1995	95/7401	Milli Güvenlik	60	I
Petlas Lastik San. Ve Tic. A.Ş.	7/1/2003	6/25/2003	2003/5816	Milli Güvenlik	60	I
Mefar İlaç Sanayii A.Ş.	6/5/2017	6/5/2017	2017/10430	Genel Sağlık	60	I
Soda Sanayii A.Ş.	5/23/2018	5/17/2018	2018/11832	Milli Güvenlik	60	I
Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. (Şişecam)	10/9/2020	10/8/2020	3077	Genel Sağlık - Milli Güvenlik	60	I

Türkiye’de endüstri ilişkilerinin gelişimi ve değişimi kapsamında, Petrol-İş’in 50 yılı aşkın süredir örgütlü olduğu işyerlerini nasıl değerlendirebiliriz?

Endüstri ilişkileri, sanayileşmenin sonucu olarak ortaya çıkan toplu çalışma ilişkilerini ifade eden bir kavram olarak daha çok 1960-1980 yılları arasında kurumsallaşmaya başladı. Bu dönemde yaşanan siyasal dönüşümler, anayasal düzenlemeler ve sendikal mevzuatın gelişimi, çalışma yaşamının hukuki ve kurumsal çerçevesini şekillendirdi. Özellikle 1961 Anayasası ile getirilen sendikal haklar ve toplu pazarlık mekanizmaları, endüstri ilişkileri sisteminin temel yapısını oluşturdu.

Sendikamızın 75 yıllık köklü tarihine bakıldığında, geçmişten bugüne mücadelecilik

kimliğinden ödün vermeden, endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog mekanizmalarını etkin biçimde kullanarak uzun yıllardır örgütlü olduğu işyerlerinde varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Bu örgütlülüğün sürekliliğinde, sendikamızın değişime uyum sağlayan yaklaşımı, örgütsel bilinci üyelerine taşıması, mücadele eksenli müzakere anlayışı ve diyalog mekanizmalarını etkin kullanması belirleyici oldu. Nitekim bu sayede, uzun yıllar boyunca başarılı toplu iş sözleşmelerine imza atıldı. Aşağıda, sendikamızın hâlen örgütlü olduğu işyerleri ile ilk toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihlere yer verilmiştir.



İşyeri/İşletme Adı	TİS Tarihi
GÜBRE FABRİKALARI T.A.Ş.	1964 YILINDA İLK TİS İMZALANDI
TÜRKİYE PETROLLERİ A.O.	1964 YILINDA İLK TİS İMZALANDI
TÜPRAŞ TÜRKİYE PETROL RAFİNERİLERİ A.Ş.-(Eski Unvanı:İPRAŞ A.Ş.)	1964 YILINDA İLK TİS İMZALANDI
BAYER TÜRK KİMYA SANAYİ LTD.ŞTİ. (Eski Unvanı:BAYER TARIM İLAÇLARI LİMİTED ŞİRKETİ)	1966 YILINDA İLK TİS İMZALANDI
MUTLU AKÜ VE MALZEMELERİ SANAYİ A.Ş.	İlk TİS yürürlük süresi : 01.04.1967-31.03.1970
ETİ MADEN İŞLETMELERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ BANDIRMA BOR VE ASİT FABRİKALARI İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ(Eski Unvanı:ETİBANK BANDIRMA BORAKS VE ASİT FAB. İŞL.)	1968 YILINDA İLK TİS İMZALANDI
DYO BOYA FABRİKALARI SANAYİ VE TİCARET AŞ (Eski Unvanı): DURMUŞ YAŞAR VE OĞULLARI BOYA, VERNİK VE REÇİNE FAB.A.Ş.)	1970 YILINDA İLK TİS İMZALANDI
NOVARTİS SAĞLIK GIDA ve TARIM ÜRÜNLERİ SAN. ve TİC. A.Ş. (Eski Unvanı: SANDOZ İLAÇ SANAYİ LİMİTED ŞİRKETİ)	1971 YILINDA İLK TİS İMZALANDI
ATAŞ ANADOLU TASFİYEHANESİ A.Ş.	1971 YILINDA İLK TİS İMZALANDI
SODAŞ SODYUM SANAYİ A.Ş.(Eski Unvanı: SODAŞ A.Ş.)	1976 YILINDA İLK TİS İMZALANDI
PETKİM PETROKİMYA A.Ş.	İlk TİS yürürlük süresi : 01.09.1976-31.08.1978
SANOFİ İLAÇ ÜRÜNLERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş. (Eski Unvanı: ECZACIBAŞI İLAÇ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.)	İlk TİS yürürlük süresi: 01.10.1976-30.09.1978
BAGFAŞ BANDIRMA GÜBRE FABRİKALARI A.Ş.	İlk TİS yürürlük süresi :01.11.1976-31.12.1978
MAKİNE VE KİMYA ENDÜSTRİSİ A. Ş. (Eski Unvanı: KIRIKKALE BARUT FABRİKASI)	İlk TİS yürürlük süresi :01.01.1977-31.12.1978
BOTAŞ BORU HATLARI İLE PETROL TAŞIMA A.Ş.	İlk TİS yürürlük süresi :01.01.1977-31.12.1978
TOYO MATBAA(DYOSAD DYO VE SADOLİN SENTETİK SELÜLOZİK BOYA VE VERNİK FAB. A.Ş.)	İlk TİS yürürlük süresi :01.01.1977-31.12.1978
PETLAS LASTİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İlk TİS yürürlük süresi :01.03.1977-28.02.1979
BASF TÜRK KİMYA SANAYİ VE TİCARET LTD. ŞTİ. (Eski Unvanı: BASF SÜMERBANK TÜRK KİMYA SANAYİ A.Ş.)	1977 YILINDA İLK TİS İMZALANDI
UNILEVER SANAYİ VE TİC. TÜRK A.Ş. (Eski Unvanı: TEMSA TEMİZLİK MADDELERİ SAN. VE TİC. A.Ş.-ELIDA KOZMETİK SANAYİ A.Ş. TOPKAPI)	İlk TİS yürürlük süresi :01.02.1979-31.01.1981
TÜRKİYE ŞİŞE VE CAM FABRİKALARI A.Ş. (Eski Unvanı:SODA SANAYİİ)	İlk TİS yürürlük süresi: 01.01.1984-31.12.1985
ACISELSAN SELÜLOZ SAN. VE TİC. A.Ş.	İlk TİS yürürlük süresi : 01.05.1984-30.04.1986
ARILI PLASTİK SANAYİ A.Ş.	İlk TİS yürürlük süresi : 01.09.1984-31.08.1986
EGE KİMYA SANAYİ VE TİCARET A.Ş. (Eski Unvanı : EGE KİMYA A.Ş.)	İlk TİS yürürlük süresi : 01.01.1985-31.12.1986
FAURECIA POLİFLEKS OTOMOTİV. SAN VE TİC. A.Ş.(Eski Unvanı:POLİFLEKS SENTETİK MALZEMELERİ SANAYİ A.Ş.)	İlk TİS yürürlük süresi : 01.01.1985-31.12.1986
POLİMER KAUÇUK SANAYİ VE PAZARLAMA A.Ş. (Eski Unvanı: TEKNİK KAUÇUK SANAYİ A.Ş.)	İlk TİS yürürlük süresi: 01.01.1985-31.12.1986
TRELLEBORG İSTANBUL ENDÜSTRİYEL HORTUMLAR SANAYİ VE TİCARET A.Ş.(Eski Unvanı: SUPERLAS KAUÇUK SANAYİİ)	İlk TİS yürürlük süresi: 01.07.1985-30.06.1987
STANDARD PROFİL(EGE) OTOMOTİV SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İlk TİS yürürlük süresi: 01.10.1985-30.09.1987
TOROS TARIM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.	İlk TİS yürürlük süresi: 01.10.1985-31.12.1987
TETRA PAK PAKETLEME SANAYİ VE TİCARET LTD. ŞTİ (Eski Unvanı: PETAŞ PLASTİK VE END. TİC.A.Ş.)	1985 YILINDA İLK TİS İMZALANDI
TEKNO KAUÇUK SANAYİ A.Ş. (Eski Unvanı:DOĞAN LASTİKÇİLİK SAN. TİC. A.Ş.)	İlk TİS yürürlük süresi: 01.01.1987-31.12.1988
NEŞE PLASTİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş. (Eski Unvanı: NEŞE MEFRUŞAT TİC. SAN. A.Ş.)	İlk TİS yürürlük süresi : 01.01.1989-31.12.1990
JOTUN BOYA SANAYİ VE TİC. A.Ş.(Eski Unvanı: CORRO COAT TOZ BOYA ÜRETİM SAN. A.Ş.)	İlk TİS yürürlük süresi : 01.01.1990-31.12.1991

Bu çalışma 1962 yılından itibaren Petrol-İş Dergileri, Olağan Genel Kurul Çalışma Raporları ve Petrol-İş Yıllıklar'ı incelenerek hazırlanmıştır. Bu yayınlarda 60'lı ve 70'li yıllarda imzalanan toplu iş sözleşmelerinin her biri için imza ve yürürlük tarihleri belirtilmediğinden, edinilen bilgiler ışığında yukarıdaki tablo oluşturulmuştur. Ancak sendikamızın bu işyerlerinde örgütlenme süreçleri ve işverene karşı mücadelesi yukarıda belirtilen tarihlerden çok daha öncesinde başlamıştır.

Petrol-İş işkolunda kadınların durumu son 20 yılda nasıl değişti?

3800 Petrol-İş Sendikası'nın bugün 45 bin üyesinin yaklaşık 3800'ü kadın işçilerden oluşmaktadır.

%8 2000'li yılların başlarında sendikamızın toplam üye sayısı içinde kadın üyelerin oranı yaklaşık %6 düzeyindeyken bugün bu oran %8'e yükselmiştir.

Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolu, yapısal özellikleri ve geleneksel olarak erkek çalışanların ağırlıkta olduğu bir işkoludur. Petrol-İş Sendikası'nın bugün 45 bin üyesinin yaklaşık 3800'ü kadın işçilerden oluşmaktadır. Bu oranda yıllar içerisinde belirgin bir artış da olmamıştır. Örneğin 2000'li yılların başlarında sendikamızın toplam üye sayısı içinde kadın üyelerin oranı yaklaşık %6 düzeyindeyken bugün bu oran %8'e yükselmiştir.

Geçen zaman içerisinde işkolumuzda ve alt sektörlerinde kadın üyelerimizin sektörel dağılımlarında da önemli değişimler yaşanmıştır. 1990'ların sonlarında hız kazanan ve 2010 yılına kadar devam eden özelleştirme dalgaları, uluslararası sermayeli firmaların işkolumuzdaki artan varlığı ile üretim süreçlerindeki teknolojik yenilikler örgütlü olduğumuz işyerlerini ve dolayısıyla sendikamızı önemli ölçüde etkilemiştir.

Petrol-İş Sendikası, genel olarak ilaç işkolunda yüksek bir kadın üye oranına sahiptir. 2000'li yılların başında sendikamızın ilaç işkolundaki yaklaşık 1500 üyesinin 400'ü kadın çalışanlardan oluşmaktaydı. Günümüzde ise sendikamızın örgütlü olduğu ilaç işyerlerinde yaklaşık 2400 üyemiz çalışmakta olup, bunların yaklaşık 400'ü (%17) kadındır. Yani ilaç sektöründe, toplam üye sayımız içerisinde kadın üyelerimizin oransal olarak azaldığını görüyoruz.

Petrol sektöründe 2005 yılında örgütlü olduğumuz 38 işyerinde, 889'u (%6) kadın olmak üzere 14 bin 673 üyemiz

vardı. Eylül 2025 itibariyle akaryakıt dağıtım, rafinaj, petrol ve doğalgaz çıkarımıyla boru hattı taşımacılığı alt sektörleri dahil, toplam 8 bin 565 üyemiz bulunuyor. Bu üyelerin 570'i yani yaklaşık yüzde 7'si kadındır. Petrol sektöründe üye sayımızda yirmi yıldaki düşüş belirgin seviyededir. Bu sektörde kadın işçi sayısının azlığı, genel olarak sektörün üretim ağırlıklı olması ve kadınlar için uygun işlerin azlığı olarak açıklanıyor. Bu sektörde kadınlar daha çok idari işlerde yer alıyor. Ancak günümüzde artık sahada da kadınlara yer verilmeye başladığını görüyoruz.

Kimya imalat sektöründe de durum çok farklı değil, yirmi yıl önce bu sektörde 5 bin 572 üyemizin 118'i (%2) kadın iken bugün 368'i (%4.4) kadın, 8 bin 369 üyemiz bulunuyor. Yirmi yılda kadın sayısında da oranında da bir artış söz konusu. Kadınların kimya imalat sektöründe daha çok boya, deterjan, kompozit ve patlayıcı madde fabrikalarında yoğunlaştığını görüyoruz.

Rakamlardan da görüldüğü üzere kadın çalışan sayısının az olmasına rağmen, kadınların öncülüğünde onlarca mücadelenin verildiği bir işkolunda çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Petrol-İş Sendikası'nın tarihi emek dünyasında iz bırakan, kadınların öncülük ettiği grev ve direnişlerle dolu. Kadın dayanışmasının yoğunlaştığı ve uzun sürmeleriyle öne çıkan Berec, Pilma Tudor, Novamed, Bericap, Flormar, Burda Bebek, Temel Conta gibi grev ve direnişlerimiz verilen mücadele ve kararlılıkla, gösterilen dayanışma ile işçi sınıfı tarihinde yerini almayı başardı.



Türkiye'nin ilk ve en uzun süreli sendikal kadın dergisi Petrol-İş Kadın hangi ihtiyaçtan doğdu?

Ocak 2003'te ilk sayısı yayımlanan Petrol-İş Kadın Dergisi, yirmi beş yıldır kadınların hem çalışma yaşamında hem toplumsal yaşamda karşılaştıkları sorunlara dikkat çekmeye; kadınların ekonomi, eğitim, siyaset, iş dünyasında uğradığı ayrımcılık, şiddet, eşitsizlik konularında farkındalık oluşturmaya; ülkemizde ve dünyada çalışma yaşamında ve sendikal dünyada kadınları doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren bütün gelişmeleri yakından takip etmeye, ayrıca kadınların sendikal alandaki görünürlüğünü güçlendirmeyi hedeflemeye devam ediyor.

Sendikamızın toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının oluşturulmasında ve bu politikaların hayata geçirilmesinde büyük rol oynayan Petrol-İş Kadın Dergisi, sendikamızın yetmiş beşinci yılında, yetmiş beşinci sayısını çıkarmaya hazırlanıyor. Hem evde hem işte çalışan kadınların sesi olmaya devam eden Petrol-İş Kadın Dergisi, kadın üyelerimizin sendikal etkinliklere daha aktif katılımlarını sağlamak ve kadınları hayatın her alanında görünür kılmak için çalışmalarını sürdürüyor. Dergimizi kesintisiz olarak, hiç ara vermeden yirmi beş yıldır yayınlamak sendikamız için haklı bir gurur kaynağıdır.

Çokuluslu Novamed’de başlayan ve Türkiye’nin en uzun kadın grevlerinden biri olarak bilinen bu grevi ortaya çıkaran temel koşullar nelerdi?

Çok uluslu Alman Fresenius Medical Care (FMC) firmasının Antalya Serbest Bölge’de faaliyet gösteren ve 316 işçinin çalıştığı tıbbi cihaz malzemeleri fabrikasında işverenin hak ihlalleri, cinsiyet ayrımcı uygulamaları, kadın işçilere yönelik kötü muamele nedeniyle sendikalaşmaya gidildi. Petrol-İş Sendikası Mersin Şubesi’nde örgütlenen işçiler, işverenin sendikayla anlaşmayı reddetmesi nedeniyle 26 Eylül 2006 tarihinde grev kararı aldı. Greve, 83’ü kadın 85 işçi katıldı. Çoğu kadınlardan oluşan işçilerin talebi insana yakışır iş ve ücret, Anayasal bir hak olan sendikal örgütlenmenin tanınması ve işyerindeki cinsiyetçi tutumlara son verilmesiydi.

Kadın işçilerin evlilik, doğum gibi özel kararlarından işyerinde tuvalet kullanımının izne ve süreye bağlanmasına kadar pek çok müdahalede bulunan işveren, ayrıca kadın işçilerin sağlıklarını da tehlikeye attı, işyerinde kullanılan kimyasallara karşı koruma sağlamadı. O dönemde fabrikada çalışan hamile kadın işçiler kalbi delik veya damaksız çocuk doğumlarıyla karşı karşıya kaldı.

Fabrikada cinsiyete dayalı ücret farkı uygulandı, kadın işçiler amirlerin kötü ve kaba davranışlarına maruz kaldı. İşveren, sendikalaşmayı engellemek için kadın işçileri ailelerindeki baba, eş, ağabey konumundaki erkeklere şikayet ederek örgütlenmeyi kırmaya çalıştı.

Novamed Grevi, kadın işçilerin cinsiyetlerinden dolayı yaşadıkları sıkıntılar nedeniyle uzun süre hem Türkiye’de hem de dünyada sendikal kadınların ve kadın hareketinin gündeminden düşmedi. Grevin desteklenmesi amacıyla sendikalardan, partilerden, sivil toplum örgütlerinden kadınların oluşturduğu, “Novamed Greviyle Dayanışma Kadın Grubu” geniş katılımlı eylemler, etkinlikler düzenledi. Genel merkezin ve şubenin desteği, kadın işçilerin kararlılığı birleşti, ulusal ve uluslararası sendikal hareketin dayanışması, sivil toplum örgütleri ve kadın gruplarının katkılarıyla grev coşkusunu kaybetmeden 448 gün sürdü. Novamed Grevi, 18 Aralık 2007 tarihinde toplu sözleşme imzalanmasıyla sona erdi.



Petrol-İş
Sendikası’nda
2000 Sonrası
En Uzun Kadın Grevi:
Novamed Grevi
Antalya Serbest Bölge,
Eylül 2006 -
Aralık 2007

Petrol-İş Sendikası'nda toplumsal cinsiyet dersleri ne zaman, hangi ihtiyaçtan başlatıldı?

Türkiye'de sendikal dünyada bir ilk olarak başlatılan toplumsal cinsiyet dersleri, ilk olarak 2009 Bahar Dönemi Aktif Üye Eğitimlerinde 14 Nisan 2009'da eğitimlerin ikinci kademesinde verilmeye başlandı. Daha sonra temsilci eğitimlerine de eklendi. İlk defa temsilci olan veya daha önce temsilci eğitimlerine katılmamış temsilcilere yönelik eğitimlerin bir bölümü olarak verilen toplumsal cinsiyet derslerinin amacı, merkez yönetim kurulu tarafından şu sözlerle paylaşıldı:

“Toplumdan kaynaklanan daha çok da kadınların siyasal, toplumsal yaşamda, çalışma yaşamında ve sendikal örgütlenmede önlerini kesen cinsiyet temelli eşitsizlikleri ortadan kaldırarak, aktifleşmelerini sağlamak ve kadın erkek eşitliğini kurarak örgütün demokratikleşmesine ve genişlemesine katkıda bulunmak.”

16 yıldır kesintisiz devam eden, binlerce üye ve yüzlerce temsilcimize ulaştırdığımız eğitimler, tüzükle de güvence altına alınmıştır.

Tüzüğümüzde, Merkez Yönetim Kurulu'nun görev ve yetkilerinin tanımlandığı 23. maddenin bir bölümünde, “Kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla toplumsal cinsiyet eğitimleri vermek” ibaresi yer almaktadır. Hem çalışma dünyasında hem toplumsal yaşamda, cinsiyete dayalı eşitsizliklere dikkat çekmek, Türkiye'de ve dünyada toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri konusunda farkındalık yaratmak; kadınların hem evde hem işyerinde karşı karşıya kaldıkları şiddet, taciz, mobbing gibi uygulamalara karşı bilinç oluşturmak ve mücadele yöntemlerini benimsetmek üzere hazırlanan ders içeriklerine ek olarak Haziran 2019'da Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen 190 Sayılı, “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi” sözleşmesi de, toplumsal cinsiyet derslerinin içeriğine dahil edildi. Sendikalar için şiddet ve tacizle mücadelede güçlü bir araç olan sözleşmenin ülkemizde imzalanması için düzenlenen kampanyalarda temsilcilerimizin aktif görev alması açısından bu eğitimler büyük önem taşıyor.



Petrol-İş'in kadına yönelik şiddet ve tacize karşı mücadelesindeki temel kilometre taşları nelerdir?

Sendikamızın 2011 yılında Genel Kurul kararıyla, tüzüğüme kadına yönelik şiddete ilişkin önemli hükümler eklendi. Ne evde ne işyerinde ne de sendikada şiddete tahammül gösterilmeyeceği bu hükümlerle dile getirildi. Tüzük değişikliğine paralel olarak, toplu sözleşmelerimizde de benzer maddeler yer aldı. 2018 yılında Petrol-İş, Küresel Sendika IndustriALL'un "Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Karşı Küresel Sendika Taahhütnamesi"ni imzalayarak çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele konusundaki kararlılığını bir kez daha gösterdi. Taahhütname, kadına yönelik şiddeti, insan hakları ihlali kabul ederken, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği önünde de engel olduğunu savunmaktadır. 25 Kasım 2019 tarihinde Merkez Yönetim Kurulu adına yapılan açıklamada, Ulusla-

rarası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Haziran 2019'da kabul ettiği, "190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi"nin ülkemizde de onaylanması için öncülük ederek şu açıklamayı yaptı: "Petrol-İş olarak, bu yılın Haziran ayında düzenlenen ILO Konferansı'nda kabul edilen ve taraflara büyük sorumluluk yükleyen, "190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi"nin ülkemizde onaylanması için gereken her türlü çalışmayı ve kampanyayı yürütmeye devam edeceğiz." 2020'den itibaren, sözleşme sendikamızın toplumsal cinsiyet derslerine dahil edildi. 2023 Genel Kurul kararlarında şiddetin insan hakları ihlali olduğu ve hem evdeki hem işyerindeki şiddetin bir iş güvenliği sorunu olduğu kabul edildi.



Paris Ceza Mahkemesi'nde görülen Flormar/Yves Rocher davasında cinsiyet ayrımcılığı nasıl ele alınacak?

Petrol-İş Sendikası'nda kadınların öne çıktığı uzun süreli grevlerden biri olarak hem ulusal hem uluslararası alanda sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının, emek örgütlerinin ve siyaset dünyasının ilgi odağında yer alan Flormar / Yves Rocher Direnişi, 2018-2019 arasında 364 gün boyunca devam etmiş, işçilerin oy çokluğuyla tazminatların alınmasıyla sonlandırılmıştı. Ancak Fransız işveren çoğu kadınlardan oluşan işçilere yönelik insan hakları ihlalleriyle cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarından dolayı hesap vermedi. Petrol-İş, Fransa merkezli avukatlık bürosu Sherpa, ActionAid Fransa ve Flormar'da işten atılan işçiler, 23 Mart 2022 tarihinde Paris Ceza Mahkemesi'nde, 2017 Mayıs ayında Fransa'da kabul edilen, "Gerekli Özeni Gösterme Yükümlülüğü" yasasına dayanarak 2018-2019 yıllarında Yves Rocher/Flormar şirketinde yaşanan hak ihlalleri ile ilgili Paris Ceza Mahkemesinde dava açmıştı.

Yves Rocher aleyhine açılan davada, şirketin Türkiye'deki iştirakinde (Kosan Kozmetik) kadınlara yönelik ayrımcılık riskine ilişkin ihtiyat yükümlülüğünü yerine getirmediği ve yeterli önlemleri almadığı savunuluyor. Yükümlülüğün yerine getirilmemesinin sonuçları arasında sistematik ayrımcılığa maruz kalmaları da yer alıyor. Sendikamız, Yves Rocher'ye karşı açılan davayı desteklemek için, ülkemizde özellikle örgütlülüğün bulunmadığı, sendikasız işyerlerinde kadınların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı ve kötü muameleye ilişkin ayrıntılı bir rapor sundu. Raporla, ücret ayrımcılığından çalışma saatlerine, doğum ve emzirme izinlerinin kullanımına yönelik engellerden iş sağlığı risklerine kadar, kadın işçilerin çalışma yaşamları boyunca yaşadıkları hak ihlalleriyle ilgili ayrıntılı bilgiye yer verildi. Mahkemenin Yves Rocher'de hak ihlalleri yaşayan kadın işçiler lehine sonuçlanması halinde, Türkiye'deki çokuluslu şirketlerde yaşanan hak ihlalleri açısından emsal oluşturacak.

Flormar işçisi kadınların ulusötesine taşınan mücadelesinden (2018-2019)



Petrol-İş'in işçi sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmaları nelerdir ve bir sendikanın iş güvenliğine yaklaşımı nasıl olmalıdır?

İSİG uygulamalarında temelde; işveren, çalışan ve devlet olarak sayabileceğimiz üç önemli bileşen bulunmaktadır. Biz de çalışan ayağını temsil eden bir işçi sendikası olarak, üyemiz olan işçilerin, tıpkı ücret, sosyal hak ve iş güvencelerine dair haklarını savunduğumuz gibi, sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışmalarının da takipçisi olmaktayız.

Bu kapsamda işyeri sendika temsilcilerimiz, aynı zamanda işyerlerindeki İSİG uygulamalarında “çalışan temsilcisi” niteliğini haiz olduğundan; konunun birinci derecede muhatabı olmaktadır. Sendikamız bünyesinde mevcut bulunan İSİG Servisi, hedefini öncelikli olarak işyeri sendika temsilcilerimizin konu hakkında bilgi ve bilinç sahibi olmaları şeklinde benimsemiştir. Eğitim Servisimizin koordinasyonunda gerçekleştirilen temsilci eğitimlerimizde, temsilcilerimize bu bağlamda İSİG eğitimleri verilmektedir. İşyerlerinde yaşanan iş güvenliği sorunlarına dair çözüm önerilerimiz de yine ilk etapta işyeri sendika temsilcilerimizle paylaşılmakta ve onlar aracılığıyla çözüme kavuşturulmaktadır.

Temsilcilerimizin veya şube yöneticilerimizin talepleri üzerine işyerlerine yapılan ziyaretlerde, işyerindeki İSİG uygulamaları gözlemlenmekte, olumlu ve olumsuz durumlar tespit edilerek, rapor haline getirilmektedir. Bu çerçevede işverenlikten talep edilecek konular önceliklendirilebilmektedir. Bazen, bizzat işveren tarafından gelen “üçüncü göz denetimi” niteliğindeki talepler de İSİG servisimiz tarafından karşılanmaktadır.

İSİG Servisimiz aynı zamanda güncel konulara ve mevzuat değişikliklerine dair yaptığı araştırma sonuçlarını çeşitli platformlarda paylaşmaktadır. Petrol-İş Dergisi ve temsilcilerimiz için oluşturulan mail gruplarıyla birlikte, web sayfamızdaki İSİG bölümü bu anlamda iletişim için kullandığımız başlıca platformlardır.

Web sayfamızda sadece işyeri sendika temsilcilerimizin kullanımına açık olan “İş Kazası Bildirim Formu” vasıtasıyla, işyerlerimizde meydana gelen büyük çaplı kazaların istatistikini tutma, kaza sebepleri ve alınabilecek önlemlere ilişkin değerlendirme yapma imkanına da sahip bulunuyoruz. Bu form aynı zamanda temsilcilerimize, kaza araştırması ve kök neden analizi yapma kabiliyeti kazandırmayı da hedeflemektedir.

Bir işçi sendikası İSİG politikaları üretirken, üyelerinin ve daha geniş çerçevede tüm çalışanların sağlık ve güvenliğini önceleyen, iş güvenliğini üretimin önünde tutan bir yaklaşım benimsemelidir. Biz de bu çerçevede, iş güvenliği tedbirlerini, üretim prosesinin ayrılmaz bir parçası olarak görmekte ve işverenlerden bunu talep etmekteyiz. Dolayısıyla, bu ve benzeri İSİG tedbirleri için yapılan güvenli çalışma ortamı harcamalarına, ayrı bir bütçe gibi bakılamaz. Bunlar üretim yapmak isteyen bir işverenin, en başta kabul edip benimseyeceği, finansal risklerine dahil edeceği bütçenin bir bileşenidir.



Petrol-İş olarak; **“Önce Güvenlik”** sloganının sadece bir duvar yazısı olarak kalmadığı, pratikte karşılık bulduğu işyerleri talep etmekteyiz. Bir işin her zaman için güvenle yapılması, güvenliğin tam olarak sağlanamadığı durumlarda işin durdurulması gerektiğini benimsiyor ve savunuyoruz. Bunun için de işyeri sendika temsilcilerimizi; gerektiğinde kullanılması sağlamak üzere “çalışmaktan kaçınma hakkı” konusunda bilinçlendirmekte, bu hakkın yasal zeminde nasıl kullanılabileceğini hakkında bilgilendirmekteyiz.

Tüm bu çalışmaları yaparken; sendika olarak, genel kabul gören İSİG kurallarını benimsemekle birlikte bazen işverenden veya devlet politikalarından ayrıştığımız alanlar olabiliyor. Örneğin, devlet yetkilileri veya kamu bürokratları tarafından zaman zaman dile getirilen “kazaların işin fitratında olması” veya

“önlemek ödemekten ucuzdur” gibi ifadeler, bizim asla kabul etmediğimiz yaklaşımlar olmuştur. İşverenler tarafından kişisel koruyucu donanım kullanımının, diğer İSİG önlemlerinin önüne geçirildiği uygulamalar da bizim ilkesel olarak karşı çıktığımız hususlardan biridir. Bunlarla birlikte bazen üyelerimizin talepleri de sendikal yaklaşımımıza aykırı olabiliyor. Örneğin ay sonunda daha iyi ücret alabilmek için sürekli fazla mesai yapmak isteyen üyelerimizin talepleri, işin gereği olarak kullanılması gereken baret, gözlük gibi KKD’lerin kullanımına, konforu azaltması sebebiyle direnç gösterilmesi veya daha pratik ve kısa sürede tamamlanabildiği için bazı İSİG önlemlerinin atlanarak işin hızlı yapılması gibi hususlarda, üyelerimizin talepleriyle uyuşmayan ancak onların güvenliğini önceleyen politikalar benimseyebilmekteyiz.



29 Nisan 2012 Petrol-İş Genel Merkezi

İş kazalarının sebebi işçiler midir?

Kaza sebeplerine dair sıklıkla anlatılan bir kabul var. Kazaların yüzde 88'i güvensiz davranışlardan, yüzde 10'u güvensiz durumlardan ötürü meydana gelir. Geri kalan yüzde 2 ise doğal sebeplerle meydana gelir ve önlenemez. Bu yaklaşımın temeli aslında, 1931 yılında bir sigorta şirketinin mühendislik ve teftiş bölümünde müdür yardımcısı olan H.W. Heinrich'in "Endüstriyel Kaza Önleme – Bilimsel Bir Yaklaşım" isimli kitabına dayanmaktadır. Heinrich bu kitabı yazarken binlerce sigorta dosyasını incelemiş, kazaların nedenlerine ve önlenmesine dair önemli çıkarımlar yapmıştır. Bugün İSİG eğitimlerinde sıklıkla duyduğumuz temel kabuller (Domino teorisi, kaza sonucunun tahmin edilemezliği, 1-29-300 oranı, kazaların doğrudan ve dolaylı ekonomik kayıplarının ölçüsü vb.) hep bu kitaba dayanmaktadır.

Heinrich kitabında, kazaların yüzde 88'inin güvensiz davranışlardan kaynaklandığını söylerken, bu güvensiz davranışların dört temel nedene dayandığını ifade etmiştir.

- 1. Uygun Olmayan Tutum:** Bu, bir çalışanın güvenlik kurallarına, talimatlara veya prosedürlere karşı duyarsız veya umursamaz bir yaklaşım sergilemesidir.
- 2. Bilgi veya Beceri Eksikliği:** Çalışanın, bir görevi güvenli bir şekilde nasıl yerine getireceğini bilmemesidir. Bu, yeterli eğitim almamış olmaktan, tecrübesiz olmaktan ya da işin doğasındaki

risklerin farkında olmamaktan kaynaklanır.

- 3. Fiziksel veya Zihinsel Yetersizlik:** Bireyin, işin gerektirdiği fiziksel veya zihinsel yeteneklere sahip olmamasıdır.
- 4. Yanlış Motivasyon:** Çalışanın, güvensiz hareketleri yapmaya teşvik eden bir faktörün olmasıdır. Bu, üretim baskısı veya ödüllendirme sisteminin hatalı kurulmasından kaynaklanır.

Çalışanı güvensiz davranışa yönlendirdiği söylenen bu dört temel neden; çalışana yeterli eğitimin verilmemesi, çalışanın işe uygun seçilmemesi, işin çalışanın koşullarına uygun hale getirilmemesi, çalışanın işi hızlı yapmasına sebep olacak şekilde motive edilmesi gibi, aslında yönetsel kusurlar içermektedir.

Sonuç olarak; kazaların nedenlerini değerlendirirken ilk bakışta çalışanın güvensiz davranışları ön plana çıksa dahi, kazanın yeniden olmasını önlemek için, çalışanı bu davranışa sürükleyen alt nedenleri tespit etmek ve onlara çözüm bulmak gerekmektedir. Oysa insan hata yapar ve bundan sonra da mutlaka yapacaktır. *Kazaların insan hatasından kaynaklandığını söylemek, düşmelerin yer çekiminden kaynaklandığını söylemek gibidir. Bu tespit doğrudur ancak kazaları önlemeye yardımcı olmaz.*¹ Hedef insanın hata yapmasına müsaade etmeyen veya hata yaptığında bunu tolere edebilen sistemler kurmak olmalıdır.

¹ Prof. Dr. Trevor Asher Kletz







Covid-19 salgını işçileri nasıl etkiledi? Petrol-İş Sendikası üyelerine etkileri ne oldu?

Yakın tarihimizin en şaşırtıcı olaylarından biri hiç şüphesiz tüm dünyada görülen Covid-19 salgını oldu. 2019 yılı sonlarında Çin’de ortaya çıktığı düşünülen hastalık kısa sürede tüm dünyaya yayıldı. Mayıs 2023’te Dünya Sağlık Örgütü salgının sona erdiğini resmi olarak açıkladığında, dünya genelinde 700 milyon kişiye Covid-19 teşhisi konulmuş ve yaklaşık 7 milyon kişi bu hastalık sebebiyle ölmüştü. Ülkemizde ise 17 milyon kişi hastalığa yakalanırken, yaklaşık 100 bin kişi bu hastalık sebebiyle hayatını kaybetmişti.

Covid-19’un hiç şüphesiz çalışma hayatına ve özellikle işçilere etkileri, çok belirgin oldu. Salgın boyunca, hastalıktan korunmanın en etkili yolu, toplumsal izolasyondur. Bu sebeple salgın sürecinde defalarca sokağa çıkma yasağı ilan edildi, okullar tatil edildi, ülke geneli kapanmalar yaşandı. Ancak tüm bu süreçlerde, kritik sektörlerde üretim devam etti. Dolayısıyla işçiler bir arada çalışmaya, aynı masada yemek yemeye, aynı servisle işe gidip gelmeye devam ettiler. Rafineriler, akaryakıt dağıtımı, kimya, inşaat, kargo, nakliye, gıda gibi sektörlerde çalışanlar hastalığa karşı savunmasız kaldı.

Bu dönemde hayatımıza giren farklı iş ve meslekler de oldu. Örneğin, online alışveriş siteleri kat kat büyüdü, buna bağlı olarak kurye faaliyetleri arttı, esnaf kurye sistemi yaygınlaştı. Uzaktan çalışma, özellikle beyaz yaka çalışanlar arasında yaygınlaştı ve ev ile iş arasındaki sınırlar ortadan kayboldu. Covid-19 döneminde geçici bir çözüm gibi başlayan bu ve benzeri uygulamalar, artısıyla-eksisiyle bugün çalışma yaşamının normal haline geldi.

Covid-19 sürecinde Petrol-İş olarak 15 üyemizi salgın sebebiyle kaybettik. Bunlardan üçü, hastalığa işyerlerinde yakalandıkları kanaatinde olduğumuz için bize göre iş kazası niteliğindedir.

Bu süreçte tartışılan konulardan biri de Covid-19 sebepli ölümlerin, iş kazası veya meslek hastalığı sayılıp sayılamayacağı hususu oldu. Bu süreçte resmî kurumlar birbiriyle çelişen birçok açıklama yapsa da neticede; görevde bulunan sağlık çalışanlarının Covid-19’a bağlı ölümleri meslek hastalığı kapsamında değerlendirildi, diğer çalışanlar açısından ise doğrudan bir iş kazası veya meslek hastalığı tespiti bulunulmadı. Petrol-İş Sendikası olarak bizim bu konudaki yaklaşımımız şu şekilde olmuştur:

Sağlık çalışanları açısından; hastalığa maruziyet riskinin yüksekliği değerlendirilerek, bulaşmanın işyeri dışından kaynaklandığı noktasında kesin bir tespit yoksa, bu çalışanların COVID-19'a yakalanma durumlarının, 5510 sayılı Kanun'daki "Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık" tanımına uygun olarak mesleki risklere maruz kalma sebebiyle meydana geldiği varsayılmalı ve hastalık, meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir.

Akaryakıt istasyonu, market, kargo, su dağıtımı, fırın, kolluk kuvvetleri gibi, işyeri dışındaki vatandaşlarla yoğun temas gerektiren işlerde çalışanlar için durum ön kabul olarak iş kazası niteliğinde değerlendirilmeli, bunun aksi yargı aşamasında kanıtla ispatlanmalıdır. Çünkü bu çalışanlar toplumda yaygın olarak görülen koronavirüse, büyük olasılıkla toplumun diğer kesimleriyle yakın temasta olmaları neticesinde yakalanmışlardır ve bu durum yaptıkları işin niteliğinden kaynaklı bir zorunluluktur. Bu da hem 6331 hem de 5510 sayılı Kanun'daki iş kazası tanımlarıyla uyum göstermektedir.

Fabrika ve diğer üretim tesisleri gibi, çalışma alanı dışarıdan izole olan işyerleri bakımından ise işyerinde birden fazla kişide hastalık görülmüş ve bu kişiler çalışma alanı, yemekhane, soyunma odası veya servis gibi alanlarda birbiri ile temas imkânı bulan kişilerse, COVID-19'un bu kişiler bakımından ön kabul olarak iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiği, aksi durumun yine yargı aşamasındaki kanıtlara bırakılması gerektiği kanaatindeyiz. Hastalığın işyerindeki başka bir iş arkadaşından bulaşması durumu, olayın işyeri sınırları içerisinde gerçekleşmesi sonucunu doğuracağından, hem 6331 hem de 5510 sayılı Kanun'daki iş kazası tanımına uygun düşmektedir.

Ancak tüm bunların dışında kalan, virüse maruziyetin kesin olarak işyeri dışındaki etkenlerle ilişkilendirildiği durumlarda, bu kişiler bakımından COVID-19'dan kaynaklı zarar "hastalık" olarak değerlendirilebilir.

6 Şubat depremleri sonrasında sendikaların dayanışma ve örgütlenme gücü, afet sonrası iyileşme sürecine nasıl katkı sağlamıştır?

6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş'ta meydana gelen depremler, Hatay ve Adıyaman başta olmak üzere çevresindeki 11 şehrimizde büyük bir yıkıma sebep olmuş, 50 bini aşkın vatandaşımız hayatını kaybetmiş, on binlercesi de yaralanmıştır.

Kahramanmaraş Depremlerinde çok sayıda üyemiz de zarar gördü. Depremlerin etkilerini en yoğun hissettirdiği bölgede 2.651 üyemiz çalışmaktaydı. Depremler neticesinde, BOTAS, TPAO ve TPIC işyerlerinde çalışan sendikamız üyesi 24 kişi hayatını kaybetti. BOTAS'ta çalışan üç üyemizden ikisi görev gereği kaldıkları Adıyaman Issias Otel'de, diğer üyemiz ise ailesiyle birlikte evinde yaşamını yitirdi. TPAO'da çalışan 11 üyemiz Adıyaman'da yaşadıkları evlerinin enkazında vefat ettiler. Depremin olduğu tarih itibarıyla yetkimiz kesinleşmemiş olmakla birlikte üye çoğunluğunu sağlamış olduğumuz TPIC işyerinde ise 10 üyemiz hayatını kaybetti. 4 üyemizin vefatı, SGK mevzuatı açısından iş kazası niteliği taşımaktadır.

Depremden hemen sonra sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinden yaklaşık 550 üye afet bölgesine giderek arama kurtarma ve yardım faaliyetlerine katıldılar. Çalıştıkları işyerlerinde afet ve ilk yardım konusunda deneyimli bu üyeler, günlerce bölgede aralıksız çalışmalarını sürdürdüler. Genel Merkez İSİG Servisi Uzmanımız, Antakya'da arama-kurtarma çalışmalarına, ardından Malatya'da iyileştirme çalışmalarına destek verdi. Sendikamız Genel Merkezi ve şubeleri de bölgedeki ihtiyaçlara paralel bir şekilde acil ve öncelikli ihtiyaçları kapsayan yardımları bölgeye ulaştırdık ayrıca yaptığımız yardım organizasyonlarıyla, depremden zarar gören üyelerimize maddi destek sunduk.

Ülkemiz sürekli depremlerle sarsılıyor olsa da doğrudan deprem sebebiyle yaşanan ölüm yok denecek kadar azdır. Can kayıplarının tamamına yakını, deprem esnasında veya sonrasında yıkılan binalar sebebiyle meydana gelmektedir. Hal böyle olunca, depremin zararlı etkilerinden korunmanın öncelikli yolunun depremde yıkılmayacak binalar inşa etmekten geçtiği görülmektedir.

Ancak inşaat firmaları ve müteahhitlerin kârını arttırmak için başvurduğu usulsüzlükler, resmi kurumların bu duruma göz yumması, belirli kişi ya da kurumların rantı paylaşması bu yıkımın çok önemli nedenlerinden bazıları. Yine hatalı kentleşme politikaları, belirli periyotlarla özellikle seçim yatırımı olarak kullanılan imar affı politikalarının da böylesi sonuçların ortaya çıkmasında önemli yer tuttuğunun altını çizmek gerekiyor.

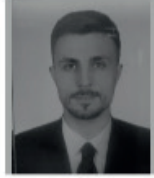
Büyük yıkımlara neden olan depremler ne ilk ne de son olacak. Ancak, böylesi felaketlerin yol açtığı yıkımı ve etkilerini en aza indirmek, bilimin rehberliğinde mümkün. Bu nedenle sıkça duyduğumuz "asrın felaketi" ifadesi, depremin sonuçları açısından bir felaketi tanımlasa da güvenli kentlerin inşa edildiği bir coğrafyada aynı sonuçları doğurmaz. "Asrın felaketi" ifadesinin kullanımı, depremlerin yol açacağı yıkımın kaçınılmaz olduğu algısını güçlendirerek, bunun doğal bir sonuç olduğu algısını yaratır.

Konutun yatırımı aracı olarak görülmediği, kentleşmenin sosyal güvenlik politikasının bir parçası olduğu gerçeği göz önünde bulundurularak yeni bir politik hattın örülmesi geleceğimizi güvence altına almak için bir zorunluluk olarak duruyor.

depremde yitirdiklerimiz



CEBRAİL GÖVCECİK
BOTAŞ
CEYHAN



İSMAİL ERTÜRAN
BOTAŞ
CEYHAN



ŞEMSETTİN GÜNEŞ
BOTAŞ
CEYHAN



EMRE BÜYÜKASLAN
TPAO



HAKAN PUĞAÇA
TPAO



İLHAN TÜNAY
TPAO



MESUT YILDIZ
TPAO



SADIK SELÇUK
GÖLGELİKAYA
TPAO



ABDÜLKADİR
GÖKKAYA
TPAO



ZEYNEL ABİDİN
ÖZTÜRK
TPAO



METİN ESMERTAŞ
TPAO



AHMET JURNAL
TPAO



YONCA KAYAALP
TPAO



CUMA SEVİNDİK
TPIC



MEHMET FADİL
CEYLAN



ABUZER
ÖZBEYTÜMER
TPIC



ALİ KASAP
TPIC



MUZAFFER BULĞU
TPIC



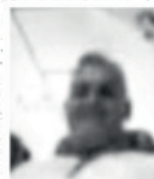
ZEKİ POLAT
TPIC



AHMET BATUHAN
AĞDAĞ
TPAO



MUHAMMET KAYA
TPIC



MUSTAFA ASLAN
TPIC



ZEYNAL KIRAN
TPIC



HÜSEYİN ÖZKAYA
TPAO

2001 krizi sonrası piyasalaşma ve özelleştirme süreci sendikaları nasıl etkiledi ve Petrol-İş hangi özelleştirme uygulamalarıyla karşılaştı?



Ülkemizin tanık olduğu en şiddetli ekonomik krizlerden birisi olan 2001 Krizi, TL'nin kısa bir süre içinde yüzde 40 değer yitirmesi ve gecelik faiz oranlarının binlerle ifade edilen düzeylere fırlaması nedeniyle, finansal piyasalarda ciddi bir sarsıntıya neden oldu. 2001 Şubat ayında yaşananlarla, uygulanan IMF Programının ve sermaye sınıfının dayattığı reçetelerin ekonomiye ilaç olamayacağı bir kez daha görüldü. Petrol-İş, 2001 Krizi'nden sonra yaptığı ilk Başkanlar Kurulu'nda IMF programının çöktüğünü vurguladı, ücretlilerin ve diğer emekçi kesimlerin kayıplarının derhal telafi edilmesini talep etti. IMF programından vazgeçilmediği takdirde Petrol-İş olarak Emek Platformu'nun öncülüğünde bir kampanya başlatılması için Türk-İş'e öneri götürüleceği belirtildi. Petrol-İş'in bu yaklaşımı kısa bir süre sonra karşılık buldu ve Emek Platformu, 17 Mart 2001'de ülke çapında bir mücadele kampanyası başlattı. Bu kampanya çerçevesinde, 14 Nisan 2001 tarihinde birçok ilde "Yolsuzluğa ve Yoksulluğa Hayır-Krizin Yükünü Taşımayacağız" başlıklı mitingler gerçekleştirildi ve işçiler meydanlara inerek ülkeyi bir eylem alanına çevirdi. Petrol-İş, bu mitinglerde kitlesel olarak yer aldı.

Ancak sendikaların bu itiraz ve tepkilerine rağmen o dönem Dünya Bankası'nda görev yapmakta olan Kemal Derviş Türkiye'ye davet edilerek kabinede Ekonomiden Sorumlu Devlet Bakanı yapıldı. Derviş, yeni bir IMF programını verilen güçlü yetkilerle "Güçlü Ekonomiye Geçiş" programı adıyla hayata geçirdi. Uluslararası sermayenin telkinleri ve IMF ile Dünya Bankası'nın dayatmalarıyla şekillenen, "Kemal Derviş Yasaları-15 Günde 15 Yasa" olarak adlandırılan girişimlerle tarımdan enerjiye temel birçok sektörde serbestleştirme yapıldı ve piyasa faaliyetleri ayrı ayrı düzenlendi.

Petrol-İş'in örgütlü olduğu işkolunda, 2 Mayıs 2001 tarihinde 4646 Sayılı Doğal Gaz Piyasası ve 4 Aralık 2003 tarihinde 5015 Sayılı Petrol Piyasası Kanunları düzenlenerek bu sektörlerin piyasalaştırılması noktasında önemli adımlar atıldı. 5015 Sayılı Kanun ile ilgili sektörün söz konusu faaliyetleri 6326 Sayılı Petrol Kanunu kapsamından çıkarıldı. (6326 Sayılı Petrol Kanunu da yıllar sonra 11 Haziran 2013 tarihinde 6491 Sayılı Türk Petrol Kanunu ile değiştirilerek petrol arama ve üretiminde yatırımların önünü açma gerekçesi ile serbestleştirme yapıldı.)

Yolsuzluğa ve Yoksulluğa Hayır!
Krizin Yükünü Taşımayacağız Mitingleri, 2001



Kütahya Mitingi, 22 Temmuz 2000



Söz konusu düzenlemelerin ardından ve Derviş'in "Güçlü Ekonomiye Geçiş" programını iktidara geldikten sonra sürdüren AKP hükümeti döneminde, ülkemizde en stratejik sektörler başta olmak üzere birçok özelleştirme gerçekleştirildi. Özelleştirmelerin yoğun biçimde uygulandığı 2003-2014 yılları arasında 56,8 milyar dolarlık satış yapıldı. Özelleştirilen kamu işletmelerinin arasında Erdemir, Türk Telekom, TEKEL, Eti Gümüş, Eti Krom gibi işyerlerinin yanı sıra sendikamızın örgütlü olduğu Tüpraş, Petkim, TÜGSAŞ'a bağlı gübre fabrikaları da vardı. Özelleştirilen birçok kamu işletmesinde sendikasızlaştırma da yapıldı, ya da sendikal örgütlülük zayıflatıldı.

Sendikamız Petrol-İş'in karşı karşıya kaldığı özelleştirmeler ise yalnızca 2001 Krizi sonrası dönemde gerçekleşmedi. Petrol-İş'in örgütlü olduğu işletmeler çeşitli yöntemlerle yapılan özelleştirme saldırılarına ilk hedef olan kuruluşlar oldu. Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerlerindeki özelleştirme uygulamaları:

- **Petlas**, 06 Mayıs 1997 tarihinde 35,7 milyon dolar bedelle Kombassan Holding A.Ş.'ye devredildi.
- **Petrol Ofisi**'nin %51'lik hissesi, 21 Temmuz 2000 tarihinde, 1 milyar 260 milyon dolar bedel karşılığında İş-Doğan Petrol Yatırım A.Ş.'ye devredildi.
- **Türkiye Gübre Sanayi A.Ş.**'ye (TÜGSAŞ) bağlı gübre fabrikaları da farklı tarihlerde özelleştirildi. Elazığ Gübre Sanayi A.Ş., 18 Nisan 2000 tarih ve 2000/8 Sayılı ÖYK kararı ile kapatıldı. Gemlik Gübre San. A.Ş., 24 Şubat 2004 tarihinde 83,1 milyon dolara Yılyak Yakıt Paz. ve Tic. A.Ş. şirketine satıldı. İGSAŞ İstanbul Gübre

Sanayi A.Ş., 18 Mart 2004 tarihinde 100,5 milyon dolar karşılığında Yıldız Entegre Ağaç San. A.Ş.'ye devredildi. Kütahya Gübre Sanayi A.Ş.'de önce üretim durdurulmuş ardından tüm işçiler işten çıkarılarak varlıkları 18 Ekim 2004 tarihinde 10,7 milyon bedelle Yıldız Entegre Ağaç San. A.Ş.'ye devredildi. Samsun Gübre San. A.Ş.'de önce üretim faaliyeti durduruldu ve işçilerin iş akitleri feshedildi, daha sonra fabrika 04 Temmuz 2005 tarihinde 41 milyon dolar bedelle Toros Gübre ve Kimya Endüstri A.Ş.'ye satıldı.

- **BOTAŞ**'a bağlı doğal gaz dağıtım şirketlerinden Bursagaz 19 Nisan 2004 tarihinde 120 milyon dolar bedelle Çalık Enerji San. Ve Tic. A.Ş.'ye ve Esgaz 10 Mart 2004 tarihinde 43 milyon dolar tutarla Kolin İnşaat Turizm San. Ve Tic. A.Ş.'ye devredildi.
- **Tüpraş**'ın %51'lik hissesi, 26 Ocak 2006 tarihinde, 4 milyar 140 milyon dolar bedel karşılığında Koç Holding-Shell ortaklığındaki Enerji Yatırımları A.Ş.'ye devredildi.
- **Petkim**'in %51 oranındaki hissesi, 30 Mayıs 2008 tarihinde 2 milyar 40 milyon dolar karşılığında Socar & Turcas Petrokimya A.Ş.'ye satıldı.

Petrol-İş'in karşı karşıya kaldığı bu özelleştirmelerin öncesinde her bir işletmenin özelleştirmeye hazırlanması süreci uzun yıllara yayıldı ve bazı sınırlı paylarda hisse devirleri de gerçekleştirildi. Petrol Ofisi'nin %3,32'lik hissesi 1991'de ve %2,65'lik hissesi 1994'te; Tüpraş'ın %1,64'lük hissesi 1991'de, %1,17'lik hissesi 1994'de ve %30,65'lik hissesi 2000 yılında; Petkim'in %7,83'lük hissesi 1990 yılında ve %35'lik hissesi 2005 yılında halka arz yoluyla özelleştirildi.

Petrol-İş özelleştirme dalgasına karşı nasıl bir mücadele yürüttü ve bu deneyim günümüz sendikal mücadelesine nasıl ışık tutuyor?

1990'lı yılların sonuna doğru özelleştirilen yerli ve milli lastik fabrikası Petlas'ın ve özelleştirme süreci Petlas'tan birkaç yıl sonraya denk düşen milli akaryakıt şirketi POAŞ'ın satışına karşı başlayan eylemliliklerimiz ilerleyen yıllarda diğer özelleştirme kararlarına karşı da sürdü.

Mart 2003 tarihinde ABD'nin Ortadoğu'daki petrol/doğal gaz kaynaklarına ulaşma ve bunların kontrolünü ele geçirmek üzere Irak'ı işgal etmesindeki politikasına paralel olarak, Türkiye'de AKP iktidarı, petrol sektörünün entegre yapısını oluşturan kamu kuruluşlarının tümünün özelleştirilmesi için saldırı başlattı. Tüpraş, Petkim, Bursagaz, Esgaz, Tügsaş'a bağlı gübre fabrikalarının ve İGSAŞ'ın özelleştirilmesine ilişkin ihaleler, art arda devreye sokuldu. ABD'nin petrol için Irak'ta yaptığını, hükümet adeta özelleştirmelerle Türkiye'de yapıyordu.

Petrol-İş, bu uygulamalara karşı, "ÖZELLEŞTİRME HÂREKATINI DURDURALIM!" başlığıyla bir mücadele kampanyası örgütleyerek bir yandan Irak işgali ile ülkemizdeki özelleştirme uygulamalarının bağını kurdu, bir yandan da halkı bu harekâtı durdurmaya çağırdı. O dönem borç ödeme güçlüğü içindeki hükümet, en değerli varlıklarımızı satışa çıkardı. Aynı Irak'ın işgalle tüm geleceğinin ipotek altına alınması gibi ülkemizin geleceği ipotek altına alındı. Nitekim Tüpraş'ın 2004 yılında %65,76 oranındaki kamu payı, blok olarak 13.01.2004 tarihinde 1 milyar 302 milyon dolar bedelle bir tabela şirketi olan Efremov Kautschuk GMBH

şirketine satıldı. Şaibe ve usulsüzlükleri barındıran ihale sürecine yönelik olarak sendikamızın açtığı davalarla hukuki bir mücadele başlatıldı. Bu sürecin sonucunda söz konusu şaibeli satış Petrol-İş sayesinde iptal edildi. İki yıl sonra bu kez tüm karşı mücadele ve çabalarımıza rağmen Tüpraş'ın %51'lik hissenin 4 milyar doların üzerinde bir meblağla devredilmesi bile ülkeye milyarlarca dolar kazandırmış oldu. Örgütlü olduğumuz başta Tüpraş olmak üzere farklı işletmelerin özelleştirme süreçlerinde Petrol-İş Sendikası tarafından;

- Şimdiye kadar yapılan özelleştirme işlemlerindeki usulsüzlükler, hukuk ihlalleri, yolsuzluk ve şaibelerden oluşan kabarık suç dosyaları, ortak dile çevrilerek kamuoyunda deşifre edildi.
- Aliğa, Kocaeli, Kırıkkale, Bursa, Samsun ve Bandırma'da büyük mitinglerle özelleştirmeler protesto edildi. Büyük Ankara Mitingi gerçekleştirildi.
- Özelleştirilecek işyerlerinde, üyelerimizin iş bırakma, satış yapmama, alıcıları işyerlerine almama eylemleri, süreklilik kazanarak yükseltildi.
- Özelleştirme konusu olan alt sektörlerin/işyerlerinin faaliyetlerini ve durumunu ortaya koyan bilimsel raporlar hazırlanarak, bunların üzerinden gerek Türkiye geneli gerekse yerel alanlara yönelik gazete ilanları, broşürler, afişler, billboardlar hazırlandı.



- İşyerlerinin olduğu yörelerde “Memleket Çadırları” kuruldu, stantlar açıldı. Halk bilgilendirilerek destek sağlandı.
- TV, radyo spotları, belgeseller hazırlandı. Ayrıca çeşitli televizyon programlarına katılarak kampanya ve mücadeleimiz anlatıldı. Basın bültenleri, paneller, seminerler yoluyla toplumun aydınlanması, bilinçlenmesi için çaba gösterildi. Ankara ve İstanbul’da gazete köşe yazarları, haber muhabirleri ile çeşitli zamanlarda toplantılar düzenlendi.
- TBMM’deki milletvekillerine, muhalefetteki siyasal partilere, sendika, demokratik kitle örgütlerine ve derneklere, akademisyen ve basın mensuplarına mektuplar yoluyla destek çağrıları yapıldı.

Sendikamız özelleştirme mücadelesinde ülkemizde daha önce örneği görülmeyen, iletişim tekniklerinden yararlanarak, halkla ilişkiler kanallarını yaratmak amacıyla, profesyonel bir ekip oluşturdu ve kapsamlı özelleştirme karşıtı kampanyalar yürüttü. Petrol-İş’in özelleştirme karşıtı mücadelesinin önemli bir başka yönü ise verdiği mücadelenin sadece üyelerimizin menfaatlerinin savunulması için değil, memleket ve kamu yararına olduğunu iyi anlatabilmesidir.

2000’li yıllarda esnekleşme, krizler ve özelleştirmelerin yarattığı örgütlenme kaybına Petrol-İş nasıl yanıt verdi ve “Sendikalı Ol” kampanyası ne tür etkiler yarattı?

1990’lı yılların sonunda başlayan ve 2001 Krizi sonrası yükselen özelleştirme dalgası, piyasalaşma saldırısı, istihdamın taşeronlaştırma vb. yöntemlerle esnekleştirilmesi ve nihayetinde 2008 küresel krizi, tüm sendikaları olduğu gibi Petrol-İş Sendikası’nı da olumsuz etkiledi. Tüm bu gelişmeler sonucunda sendikamız 1990’lı yılların sonundan itibaren İskenderun, Yalova, Elâzığ, Diyarbakır, Samsun, Kütahya, Yarımcı gibi şubelerini kapatmak durumunda kaldı ve örgütlü olduğu işyerlerinde de istihdamda daralma yaşandı. Söz konusu dönemde Petrol-İş’in aidatlı üye sayısı son 40 yılın en düşük düzeyine kadar geriledi.

2000’li yılların başında Petrol Ofisi ve TÜGSAŞ’a bağlı fabrikaların özelleştirilmesi sonucunda sendikasılaştırma yapıldı. 2009 yılına gelindiğinde (2009 Aralık) aidatlı üye sayımız 21 bin 132’ye geriledi. Henüz örgütlü olduğumuz herhangi bir işyerinin özelleştirilmemiş olduğu 1996 yılında, kamu işyerlerinde çalışan üyelerimizin toplam üyelerimize oranı, %60,4 idi. Petlas ve POAŞ özelleştirmelerinden sonra, 2000’li yılların ortasında ikinci dalga özelleştirme saldırısı öncesinde ise 2004 yılında bu oran %61,3 düzeyindeydi. Ancak tüm özelleştirmeler tamamlandığında, 2012 yılında da bu oran %25,7’ye gerilemişti. Bugün ise kamu işyerlerindeki üyelerimizin oranı kamu iştirakleri dahil edilmediğinde %20’nin hayli altında bulunuyor. Tüm bu gelişmeler, Petrol-İş Sendikası’nın örgütlenme faaliyetlerini ve bir örgütlenme hamlesini daha fazla tartışmaya başlamasına neden oldu. Bu çerçevede, örgütlenmeyi güçlendirmeye yönelik olarak ve yaygın iletişim araçlarını kullanan kampanyalar düzenlenerek yeni işçi havzalarında örgütlenerek derinleşmek hedeflenmekteydi. 2006 yılından itibaren, işkolumuzdaki işyerlerinin yoğun faaliyet gösterdiği işçi havzalarındaki yerleşimlere dönük tüm iletişim araçlarını ve tekniklerini kullanarak potansiyel hedef kitlemize dönük sürekli bir bilgilendirme kampanyası yürütmenin gerekliliği tespit edilmişti. Düzenlenecek kampanyaların o bölgelerde sendi-



kalaşma konusundaki iklimi değiştirmeyi hedeflemesi amaçlanıyordu. 2008 Krizi’nin etkilerinin hissedilmeye başlandığı dönemde, örgütlenme kampanyası olgunlaştırıldı. 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 örgütlenmeyi hedeflediği işçiler tarafından tanınırlığını sağlamak, işçileri sendikalı olmaya özendirmek ve onlarla iletişim kurmak.
- Yerel kamuoyunun sendikal örgütlenmeye ve Petrol-İş’e olumlu yönde bir yaklaşım geliştirmesini sağlamak. Adı **Sendikalı Ol!** olarak belirlenen kampanyanın hazırlık çalışmaları içerisinde çalışma ekonomisi, iletişim gibi alanlardan akademisyenler ve uzmanlarla gerçekleştirilen atölyeler de yapıldı. Atölyelerde örgütlenmeye yönelik bir kampanyanın hedef

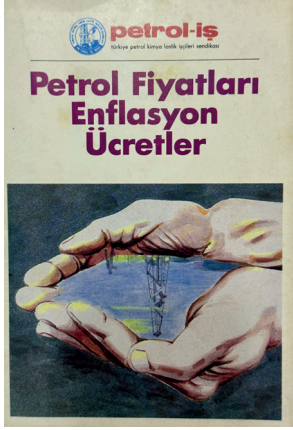


kitlesi, kurgusu, dili, araçları gibi konularda görüş alışverişinde bulunuldu, öneriler geliştirildi. Sendikal kadrolar ve dışarıdan uzmanların katkılarıyla kampanyanın çerçevesi giderek netlik kazandı. Kampanyamız Düzce’de, kentteki billboardların ve otobüs duraklarındaki raketlerin büyük bölümüne asılan kampanya afişlerimizle başladı. Afişlerde gülümseyen, iş giysileri içindeki üyelerimizin “Sendikal 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. Yine yerel gazetelerin hemen tümünde kampanya afişlerini ya da “bunları biliyor musun?” başlıklı, işçileri hakları konusunda bilgilendirici ifadeleri içeren ilanlar yer aldı. Özellikle genç işçiler için kampanya enerji, umut ve kendine güven yaratan bir ortam oluşturdu. 2011 yılı başlarında

çeşitli ek araçlarla canlı tutulan Sendikal Ol! Kampanyası Düzce’de hedeflediğimiz örgütlenmenin başarılmasında çok önemli bir katkı sundu. Örgütlenme kampanyamız daha düşük yoğunluklu olmak üzere daha sonra Bursa ve Gebze’ye de taşındı. 2010 yılı içinde; Ankara şubemiz Sincan OSB’de, İzmir şubemiz Kemalpaşa OSB ve civarındaki semtlerde, Aliaga şubemiz de kent merkezinde açtıkları standlar, dağıttıkları materyaller ve kullandıkları billboardlar ile kampanyayı kendi bölgelerine taşıdılar. Sendikal Ol! Kampanyası ulusal medyada da yoğun bir ilgi gördü ve Düzce başta olmak üzere sürdürüldüğü yerelliklerde sendika karşıtı havanın kırılmasında etkili oldu. Nihayetinde tüm bu çabalar hem birçok işçinin sendikamız ile tanışarak üye olmasına yaradı hem de Düzce’de Standard Profil örgütlenmemiz başarılı oldu. Bu başarı sonrası, yıllar sonra Petrol-İş Sendikası bir şube açtı ve Düzce’de sendikamızın bayrağı dalgalanmaya başladı.

Dünden bugüne Petrol-İş'in araştırma çalışmaları nasıl şekillendi?



Petrol-İş'i birçok sendikadan ayıran temel fark, sendikal politikaları oluştururken ve faaliyetlerini yürütürken bilimsel temeli veri alması ve sendikal geleneğinin şekillenmesinde bu tutumunun önemli bir yer tutmasıdır. Sendikanın yaptığı ve yürüttüğü araştırmalarda, sendikal ihtiyaçlar, gündelik süreçlerde emekçi kesimlerin çıkarlarının bilimsel olarak savunulması ve Petrol-İş'in örgütlü mücadelesini daha güçlü kılma hedefi açısından tam bir süreklilik olduğu görülüyor.

Bu açıdan, Araştırma Servisi'nin çalışmalarının önemli bir ayağını, ekonomik araştırmalar oluşturuyor. Ekonomik araştırmalarda, ülke ekonomisindeki makroekonomik gelişmelerin, emekçi sınıflar ve sektörümüz ile üyelerimizin çalışma şartları üzerindeki etkileri ele alınıyor. Araştırma Servisi bu temelde sendikal faaliyetlerde emekçi kesimleri ve üyelerimizi yakından ilgilendiren istihdam, işsizlik, ücret ve gelir dağılımı dinamiklerini yakından takip ediyor. Bu araştırmaların önemli bir kısmı 1980'li yıllardan itibaren, Petrol-İş'e emek hareketinde ve emek dünyasına yönelik üretim yapan akademik çevreler nezdinde önemli bir prestij kazandıran çalışmaların başında Petrol-İş Yıllıkları'nda yer almaktaydı. Yıllıklar 2000'li yılların başına kadar yayımlandı.

Araştırma Servisi ayrıca, ekonomik ve sektörel krizlerin örgütlü olduğumuz işyerlerine ve bu işyerlerindeki çalışma ilişkilerine etkilerini yakından izliyor ve zaman zaman ihtiyaçlar doğrultusunda işyerlerimizden veriler derleyerek sürecin olası sonuçları üzerine çalışmalar yürütüyor. Bu tip takip çalışmalarında 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 değerlendirilmesi hedefleniyor.

İşkolumuzun özelliklerini ve dinamiklerini neden takip ediyoruz?

Sendikamızın örgütlü olduğu 4 Nolu İşkolu, içerdiği farklı alt sektörlerle farklı NACE kodlarıyla çok çeşitli faaliyetleri içeriyor. Bu alt sektörlerin altında da birçok farklı faaliyet bulunuyor.

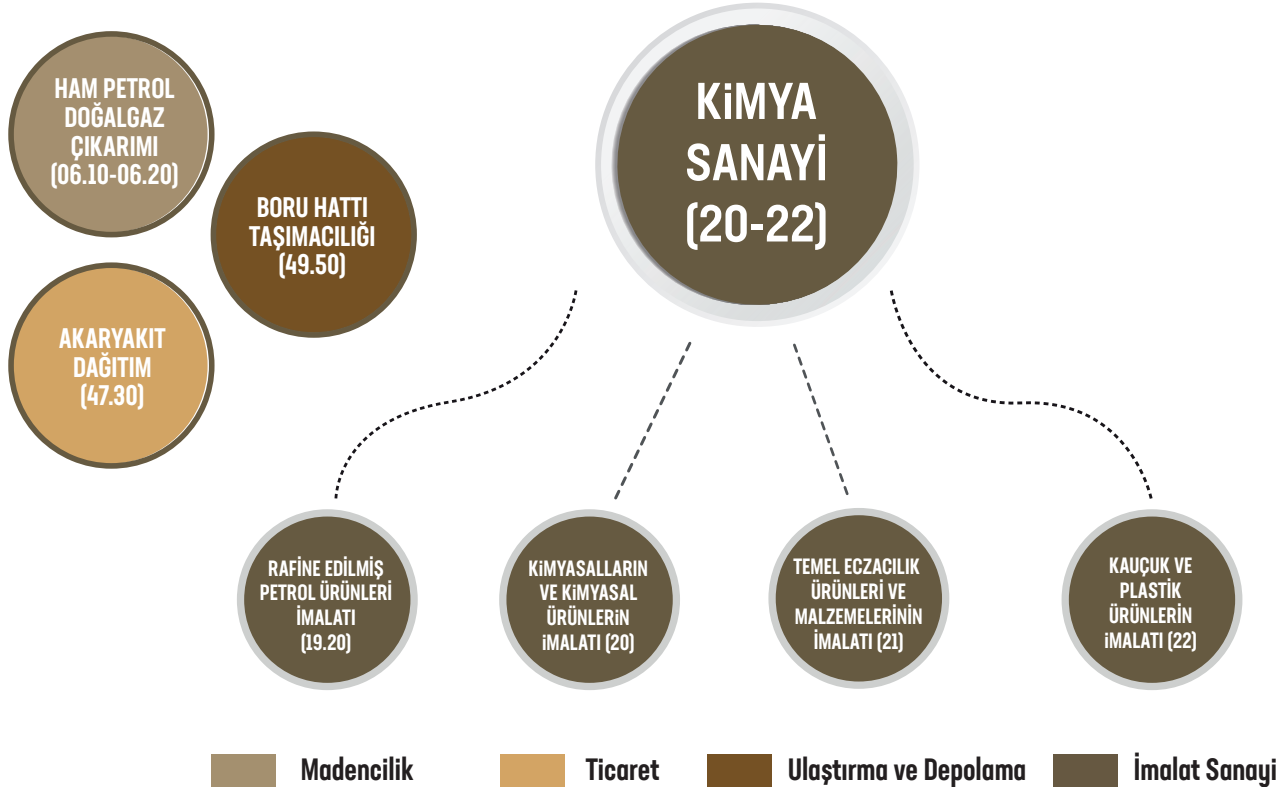
Her biri farklı dinamiklere sahip bu alt sektörler ve faaliyetlerin, sendikamızın mücadelesi sırasında ayrı ayrı ele alınması ve araştırma çalışmalarının bu doğrultuda yürütülmesi gerekiyor.

Bu nedenle, sektörel çalışmalar, örgütlü olduğumuz işkolunun kapsadığı sektörlerin yurtiçi ve yurtdışındaki temel eğilimlerini ortaya çıkarmak için yapılıyor. Türkiye’de sektörde özelleştirmeler, yabancılaşma ve

bağımlılığın artması 1980 sonrası benimsenen ekonomik modelden kaynaklı olarak, sektörde hâkim eğilimleri oluşturuyor. Yurtdışında ise yukarıda sayılan eğilimlere ek olarak; tekelleşme, şirket satın alma ve birleşmeleri önemli gelişmeler olarak gözleniyor.

Sektörümüzde ortaya çıkan bu eğilimlerin her biri, işyerlerinde işverenlerin sektörde çalışan üyelerimizi etkileyen uygulamalarında karar aşamalarında belirleyici oluyor. Dolayısıyla Petrol-İş Sendikası, sektörel takip ve araştırmalarla işkolumuzdaki gelişmeleri yakından takip ediyor. Sektörel çalışmaların bir diğer boyutunu, sektörde gündeme gelen yasal düzenlemelerin incelenmesi oluşturuyor.

04 NOLU İŞKOLUNDA SEKTÖREL SINIFLAMA (NACE)



Sendikalarda araştırma çalışmalarının önemi nedir ve Petrol-İş'te Araştırma Servisi ne zaman, hangi amaçla kuruldu?

Sendikalar, potansiyel üyelerine örgütlenmenin önemini anlatırken, toplumu da çeşitli başlıklarda sürdürülen mücadelenin, özünde tüm toplumun çıkarları için verildiğine ikna etmek zorundadırlar. Bundan dolayıdır ki, sendikal politikaların aynı temelde şekillendirilmesi ve bilimsel verilere/gerçeklere dayanması gerekiyor.

Sendikamız, kurulduğu tarihten itibaren sendikal araştırma faaliyetine özel bir önem verdi. Özellikle 1963 yılında çıkartılan 274 Sayılı Sendikalar ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasaları ile birlikte Petrol-İş'in sendikal faaliyetlerinde görülen yoğunlaşma araştırma faaliyetine olan ihtiyacı ciddi ölçüde artırdı. Ancak Petrol-İş, toplu iş sözleşmesi hakkını tanıyan bu kanunun yasalaşmasından önce de örgütlü olduğu işyerlerinde özellikle ücretlerle ilgili olmak üzere bazı anlaşmalar imzalıyordu.

Toplu iş sözleşmesine oturulacak işyerlerinin analizi, örgütlenme hedefinin konulduğu şirketlerin tespiti gibi konularda Petrol-İş, merkezinde araştırma faaliyetinin olduğu titiz bir çalışma geleneği oluşturdu. Hatta, araştırma

konusunda o dönemin kısıtlı koşullarında zaman zaman sendika dışından uzmanlara başvuruldu. Sendikada araştırma çalışmaları bir servis kimliğiyle, "Araştırma Bürosu" adı altında 1962 yılında çalışmalarına başladı.

Petrol-İş'in araştırma çalışmalarına verdiği önem, bu çalışmaları koordine etmek ve sendikal ihtiyaçlar doğrultusunda odaklanmış çalışmalar yürütmek üzere 1970'li yıllarla birlikte yoğunlaştı. 1984 yılında ise askeri darbenin ardından çıkarılan yeni sendikal mevzuat uyarınca ortaya çıkan ihtiyaçlardan hareketle, Petrol-İş Araştırma Servisi'nin kurumsallaşması sağlandı ve araştırma çalışmaları daha sistematik hale getirildi. Kitle iletişim araçlarının gelişmediği ve sendikal alanı ilgilendiren ekonomik-sosyal verilerin ya olmadığı ya da bu verilere ulaşmanın son derece güç olduğu bir dönemde kurulan servisin, yapacağı çalışmalarla önemli bir boşluğu doldurması hedeflendi. Araştırma Servisi, kurulduğu tarihten bu yana sektörel ve ekonomik araştırmalar yapmaya devam ediyor, sendikamızın verdiği mücadeleyi güçlendirmek için çalışmalarını sürdürüyor.

Araştırma

İkinci toplu sözleşme hazırlıkları başladı

Sendikamız Araştırma Servisi, toplu iş sözleşmesi hazırlıklarına başlamış ve ilk olarak Koruma Tarım İşçileri Fab.İkisinde, işleri sınıflandıran her kademe için asgari ücretleri avrı avrı tesbit etmiştir.

Araştırma

Hukuk ve Araştırma Servisinin Araştırma dahı b hafta Bayer Tarım İlaçları Şirketinde çalışmakta olan üyelerimizin ücret durumları ile ilgilenmiş, yeni ücret taleplerini üyelerimizin sırtı hi şartları, yaptıkları işi nevi, kıdem, ihtisas, tecrübe hayat pahalılığı hususların göz önüne alarak hesaplamı ve Toplu Sözleşme Servisinin vermiştir.

Araştırma

Araştırma Servisi bu hafta üç iş yeri ile temasa geçerek, Toplu Sözleşme Servisine vereceği dosyaların hazırlıklarını ikmal etmiştir.

Araştırma Uzmanı Ömer Göncü tarafından muameleleri tekâmül ettirilen Mobil, Shell ve BP Petrolleri AŞ işyerlerinin dosyaları Toplu Sözleşme ilgililerine verilmiştir.

Hafta içinde de Gübre Fabrikaları TAŞ ile ilgili çalışmalara başlanacaktır.

GÜBRE FABRİKASINDA TETKİK

Gübre Fabrikaları T.A.Ş. ile 1984 yılında yapılmış bulunan iki yıllık Toplu İş Sözleşmesi 29.6.966 tarihinde nihayete ermiştir. Yeni yapılacak ikinci Toplu Sözleşme hazırlıkları tamamlanmıştır. Yakın da Gübre Fabrikaları işverenleri ile müzakereler başlayacaktır. Bu hususla ilgili olarak geçtiğimiz hafta içinde Araştırma Servisi Şefi Taç Çiğdem Samsunlu ile yine Servis Bahtiyar Samsunlu ile yine Servis uzmanlarından Ömer Göncüler ve Toplu Sözleşme Uygulama Şefi Nihat Özdemir işyerinde tetkik ve te maslar yapmak üzere Yarımca Gübre Fabrikasına gitmişler, tes bit ettikleri hususları bir rapor ha

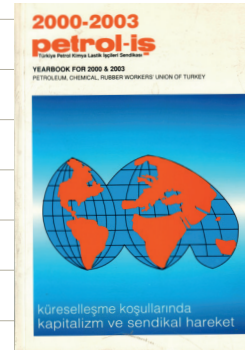
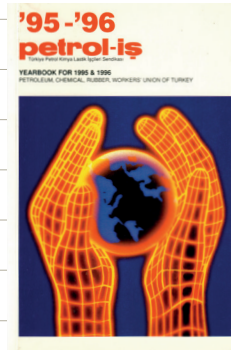
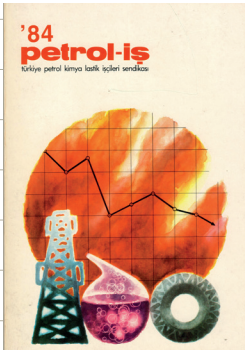
Petrol-İş'in örgütsel faaliyetlerini düzenli olarak raporlaştırmasının ve sendikal verilere dayalı analizler yapmasının önemi nedir?

Petrol-İş Sendikası, örgütsel işleyiş mekanizmalarında üyelerinin yani tabanın iradesini aşağıdan yukarıya yansıtmayı gözetan bir sendikal yaklaşımı benimsemektedir. Bu nedenle üyelerden işyeri temsilcilerine, temsilcilerden şubeyönetimlerine ve nihayetinde delegelerden Merkez Yönetim Kurulu'na kadar tüm kademeleri içeren çeşitli örgütsel kurullarını işleterek sendikal politikalarını ve faaliyetlerini belirlemektedir. Dört yılda bir yapılan Genel Kurullar en yüksek karar organıdır. Yine dört yılda bir yapılan Genel Temsilciler Kurulları, sekiz ayda bir yapılanı genişletilmiş olmak üzere dört ayda bir yapılan Başkanlar Kurulları ise işleyişimizin vazgeçilmez istişari temel kurullarıdır. Bu kurulların amacına uygun bir şekilde işlemesini, sendikal demokrasinin de önemli bir unsuru olarak görüyoruz.

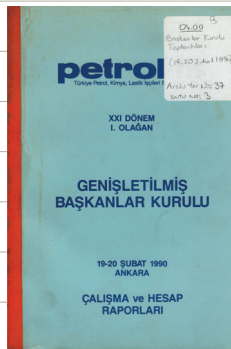
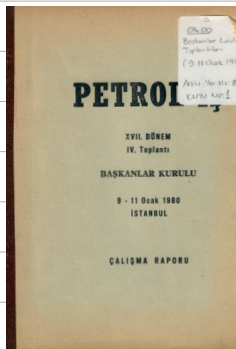
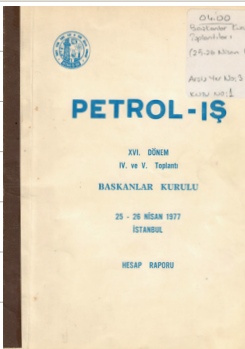
Petrol-İş Sendikası, sendikamızın servis faaliyetlerini içeren ayrıntılı Genel Kurul

Raporları yanı sıra dört ayda bir yaptığımız Başkanlar Kurullarının ise verimli ve hedefine uygun biçimde toplanabilmesi için başka sendikalarda örneğine rastlanmayan Başkanlar Kurulu Raporları da hazırlıyor. Dünyada ve Türkiye'de işkolumuzu ve emeği doğrudan etkileyen gelişmelerin ele alındığı, örgütsel verilere yer verilen, servislerin dört aylık dönemde yaptığı çalışmaları aktardığı ve sendikanın mali durumunun en ince ayrıntısına kadar şeffaf biçimde verildiği Başkanlar Kurulu Raporları, kesintisiz 40 yıla yaklaşan geçmişle, aynı zamanda önemli bir veri kaynağı ve arşiv olma niteliği taşıyor. Sendikal faaliyetlerimizin sıralı bir belgesi olarak da görülebilecek bu raporlar, Petrol-İş'in belleği olmaya devam ediyor ve aynı zamanda yeni sendikal kadrolar için önemli bir bilgi kaynağı olarak örgütsel sürekliliğe hizmet ederek, kurumsallığın güçlenmesini sağlıyor.

Petrol İş Yıllıkları



Başkanlar Kurulu Raporları



2012’de yenilenen 6356 sayılı yasa sendikal örgütlenmeye ne getirdi ve bu süreçte Petrol-İş’in temel yaklaşımı ile talepleri nelerdi?

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 18 Ekim 2012 tarihinde TBMM tarafından kabul edilerek, 07 Kasım 2012 tarih ve 28460 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

12 Eylül Darbesi’nden sonra yasalaşan çalışma hayatı mevzuatını değiştiren bu yeni kanunun, söz konusu yasaların yasakçı ve sendikal hakları kısıtlayıcı özünü koruduğu görülüyordu. Kanunun aylara yayılan yasalaşma sürecinde, sendikaların ve emek örgütlerinin talep ve itirazları dikkate alınmadı. Protokol, sendikal barajlar, bu barajların 2009 istatistikleri sonrasında kurulan sendikalar için, Ocak 2013 istatistikleri açıklanana kadar uygulanmaması, 30 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanların sendikal tazminat talep etme haklarının ortadan kaldırılması gibi konuları içeriyordu. 6356 Sayılı Kanun, işçiler ve sendikalar açısından olumlu bazı değişiklikler içermesine karşın, 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlardaki sendikal barajları koruyan, örgütlenmenin önündeki engelleri muhafaza eden, grev yasaklarını sürdüren ve ILO başta olmak üzere uluslararası normların uzağında düzenlemelerden oluşuyordu.

Petrol-İş Sendikası, 6356 Sayılı Kanun’un yasalaşması sürecinde de ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin uluslararası norm ve ILO sözleşmeleri çerçevesinde tanınması ve sağlanmasını talep etti ve bu çerçevenin dışındaki düzenlemelere karşı çıktı.

Bunların başında grev yasaklarının geniş tutulması geliyordu. ILO normlarına göre grev yasakları, kamu görevleri ve temel hizmetlerde söz konusu olabilir. Yine ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’ne göre, radyo-televizyon, maden, petrol, genel ulaştırma, limanlar, soğutma, bankacılık, otel, bilgisayar hizmetleri, inşaat, mağazalar, otomotiv, parklar, uçak onarım, metal sektörü, gıda temin ve dağıtım, devlet matbaaları, eğitim, kamuya ait alkol, tuz ve şehir içi ulaştırma, tütün tekelleri, posta, darphane hizmetleri temel hizmetlerden sayılmıyor.

Kanundaki bu düzenlemeyle Petrol-İş Sendikası’nın örgütlü olduğu petrol arama-üretim faaliyeti yürüten Türkiye Petrolleri A.O. (TPAO), rafinaj faaliyeti yürüten Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. (TÜPRAŞ) ve STAR Rafineri, petrokimya faaliyeti yürüten Petkim Petrokimya Holding A.Ş. ile doğalgaz-petrol boru hattı taşıma faaliyeti yürüten Boru Hatları ile Taşıma A.Ş. (BOTAŞ) gibi işletmeler, grev yasağı kapsamında bulunuyor. Bu yasak nedeniyle, aynı işletmelerde toplu sözleşme hakkının kullanımı da kısıtlanmış oluyor. Sendikamız 6356 Sayılı Kanun’un “Grev ve Lokavt Yasakları” başlıklı 62. maddesinde sayılan işlerin, ILO normları gözetilerek yeniden düzenlenmesini ve grev yasaklarının kapsamının kamu görevleri ve temel hizmetler faaliyetlerine daraltılması gerektiğini savunuyor.

Sendikalar yasası yürürlükte:

Kanun yeni ama anlayış eski



Erhan KAPLAN / Eğitim Servisi

“Yeni” Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. 18 Ekim 2012 tarihinde Meclis’te kabul edildi. 7 Kasım 2012 tarihinde ise Resmi Gazete’de yayımlandı. Kanun için “yeni” dedik, ancak, “yenilik” sadece en son çıkan kanun olduğu için söylenebilir. Yoksa anlayış olarak aynen “eski” kanunla aynı şeyleri savunan bir kanunumuz olduğunu bilelim.

Muhtemelen uzun yıllar boyunca duya duya ezberleyeceğimiz, 6356 maddesi ile kodlanan yeni bir yasa yürürlüğe girdi. Hakahukuklar, kanunların “ruhundan” ve “lafından” bahsedebilir. Bir kanunun ruhu ve lafız değişiminde, kağıda yazılı olan ile kanunun aul kastedilmek istedikleri anlaşılır. Kimi davalar için yapılan bazı yorumlarda, “bu değişik kanunun ruhuna aykırıdır” itirazını o nedenle duyarsınız. Kısacası, bir kanunun sadece söz dünyesinde neler dediği değil, o kanunun ruhu, yani gerçek içeriği bu nedenle önemlidir.

6356 sayılı kanun ise eski kanunun

hem ruhunu hem de lafızıyla içermektedir. O nedenle, çıkan bu kanuna yeni demekten ziyade, eski kanunun birazcık makyajlanmış hali dir dersek daha doğru olur. Kanunun getirdikleri, değişen ve değişmeyen maddeler dergimizde ayrıntılı olarak ele alınacak. Biz tek tek maddeleri incelemek yerine, bu kısa makalemizde bu kanunun çıkartılma, yürürlüğe girme ve 12 Eylül yasalarıyla aramıza koyduğu ayrımlara değinmeye çalışalım.

12 Eylül döneminde çıkartılan tüm yasa lar gibi, 2821 ve 2822 sayılı yasalar da özgür bir tartışma olanağına sağlamadığı, askeri rejimin bütün zulmüyle hüküm sürdüğü

petrol-ış 27

Petrol İş Dergisi, 2013



Öte yandan ülkemizde grev hakkını sürekli olarak kısıtlayan grev yasakları dışında 6356 Sayılı Kanun'da, grev hakkının geçici süre ile kısıtlayan düzenlemeler yer alıyor. Grev yasakları, sadece kanunda öngörülen işlerde mümkünken, grev erteleme kararı herhangi bir sınırlamadan uzak her türlü iş ve faaliyette verilebiliyor. Genel sağlık ve milli güvenlik tanımının belirsiz olması, bu kararların verilmesini kolaylaştırıyor. Bu nedenle ilke olarak, grev erteleme kurumuna başvurulması son derece kısıtlı durum ve koşullarda olmadığında, grev hakkının kullanımının engellenmesi sonucunu doğuruyor. Petrol-İş, ülkemizde grev hakkının kullanımını engeller niteliğe bürünen grev erteleme kararlarına karşı çıkıyor ve Kanunun 63. Maddesinin grev hakkının özgür ve tam olarak kullanımının esas olması yaklaşımı doğrultusunda gözden geçirilmesini talep ediyor.

Ayrıca, 6356 Sayılı Kanun'un yürürlüğe

girmesinin ardından yetki tespitine esas toplam çalışan sayısına SGK online sistemi üzerinden erişilebiliyor. Bu verilerin girişi işverence yapılıp, SGK kayıtlarına giriliyor. İşyeri sigorta numaraları ve işkolu kodları da yine işverenlik ve Bakanlıkça belirleniyor. Hal böyleyken, işverenlik kendi bildirdiği ve devletin de uygun gördüğü kayıtlara gerek çoğunluk tespiti, gerek işletme işyeri işkolu üzerinden itiraz edebiliyor. İşverenler çoğu zaman yetkisiz mahkemelerde itiraz edip süreci daha da uzatmanın yollarını arıyor. Sendikanın çoğunluğu olsun olmasın açılan ve mahkeme süreçleri ile uzayan yetki tespitine itiraz davaları, başta sendikalaşma hakkı olmak üzere birçok sendikal hakkın kullanılmasını geciktiriyor ya da engelliyor. Petrol-İş, sendikalaşma hakkını baltalayan ve sendikasızlaştırmanın bir aracı haline gelen yetki sisteminin işçinin örgütlenme iradesini mutlak koruyacak biçimde değiştirilmesi gerektiğini savunuyor.

Petrol-İş'in 1950'lerden 2025'e uzanan uluslararası ilişkileri nasıl şekillendi ve uluslararası federasyonlarla ilişkileri nasıl gelişmişti?

Petrol-İş Sendikası, 1958'de aldığı kararla ilk kez uluslararası bir örgüte, Uluslararası Petrol ve Kimya İşçileri Federasyonu'na (IFPCW) üye oldu. ABD merkezli olan bu federasyonun yönetiminde ağırlıklı olarak Amerikan sendikacıları bulunuyor, ABD yönetimiyle yakın ilişkiler içinde faaliyet yürütüyordu. IFPCW'nun 1970'teki 6. Genel Kurulu İstanbul'da yapıldı ve aynı iş kolunda diğer bir federasyon olan ICEF ile birleşme girişimi başarısız olunca 1975'te dağıldı.

Petrol-İş, 1977'de ICEF ile yeniden temas kurdu. Daha sonra 1986'daki 19. Genel Kurul'da ICEF üyeliğini resmen kabul etti. ICEF, çokuluslu şirketlere karşı sendikal dayanışma hedefi güttü. Petrol-İş de bu dönemde çeşitli uluslararası toplantılara katılarak ve bilgi alışverişinde

bulunarak ilişkilerini geliştirdi. 1990'lara gelindiğinde Petrol-İş, birçok ICEF üyesiyle ikili bağlar kurmuştu.

1995'te ICEF ile Uluslararası Maden İşçileri Federasyonu'nun birleşmesiyle ICEM kuruldu ve Petrol-İş, ICEM'in etkinliklerinde yer aldı. 1997'de Mobil, Shell ve BP'ye karşı "Tüketmeme Kampanyası" düzenleyen sendika, ICEM'den güçlü destek aldı. 1999'daki 23. Genel Kurul'da ise Petrol-İş, Avrupa Maden, Kimya ve Enerji Sendikaları Federasyonu (EMCEF) üyeliğine karar verdi. Böylece 20. yüzyıl sonuna kadar uluslararası ilişkilerinde aktif ve dayanışmacı bir çizgi izledi. Petrol-İş Sendikası 2012 yılına kadar ICEM ve EMCEF'te etkin bir politika izlemeye çalıştı.



Uluslararası Petrol Ve Kimya İşçileri Federasyonu (IFPCW) Genel Kurulu, 15 Haziran 1970 - Tarabya Oteli

Petrol-İş'in uluslararası faaliyetlerindeki temel odak noktaları nelerdir?

Sendikal örgütlenme artık küresel bir boyut kazanmış durumda. Küresel sendikal çalışma ise küreselleşmenin getirdiği bir zorunluluk ve aynı zamanda bir olanak olarak karşımızda duruyor. Dış İlişkiler Servisi'nin örgütlenmeye yapabileceği katkı örgütlenmenin bütün aşamalarını kapsayan stratejik bir nitelik taşıyor. Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu küresel şirketlerdeki örgütlenme ve toplu sözleşme faaliyetlerinin ihtiyaç halinde desteklenmesi ve dayanışma gösterilmesi, uluslararası ilişkiler çalışmasının ana odak noktalarından birini oluşturuyor. Çünkü Petrol-İş'in şu anda örgütlü olduğu işyerlerinin yarısından fazlasını çok uluslu firmalar oluşturuyor. Demo Plastik işyerimizde yürütülen küresel sendikal faaliyet bu çerçevede bir örnek oluşturmaktadır.

Açıkça belirtmek gerekir ki Uluslararası İlişkiler Servisinin örgütlenme bağlamındaki çalışmalara katkısı çokuluslu şirketler bazında yürütülüyor. Çokuluslu şirketlerdeki örgütlenmeyle ilgili dosyalar esas olarak Örgütlenme Servisi'nde bulunur. Dış İlişkiler Servisi ise bu çalışmalara lojistik destek sağlıyor. Yine örgütlenme çalışması yürüttüğümüz Çerkezköy'de kurulu YKK firması çerçevesinde verilen küresel sendikal mücadele bu duruma

bir örnek teşkil etmektedir.

Ama bir noktayı unutmamak gerekiyor: Bütün bunlara rağmen, küresel çalışmanın başarısı, sendikamızın yerel örgütlenme çalışmasının güçlü olmasına bağlıdır. Petrol-İş Sendikası Dış İlişkiler Servisinin bir diğer ana odak noktası küresel sendikal hareketin gündemini takip ederek, bu bilgi ve birikimin sendikal kadrolara aktarılmasıdır. Bunun aracı ise sektörümüzde IndustriALL Küresel Sendika, IndustriAll Avrupa Sendikası, Retunsee gibi üst örgütlerin gündeminin takip edilmesidir. Küresel bir dünyada yaşıyoruz. ABD'deki bir şirket iflası ülkemiz emekçilerini doğrudan etkileyebiliyor. Dolayısıyla sendikalar da küresel bir perspektif ile hareket etmeliler. İşte Petrol-İş Sendikası 2000'li yıllardan başlayarak bu çerçevede küresel sendikal faaliyetlerini yoğunlaştırmıştır. Son dönemde ise artık Petrol-İş Sendikası hem küresel hem de bölgesel üst kuruluşlarının Yönetim Kurullarında yer almaktadır. Şirket sendikal ağlarına katılmaktadır. Petrol-İş bu çerçevede Sanofi, BASF, Unilever ve diğer büyük küresel şirketlerin gelecek planları hakkında bilgi almak, bu planlara göre sendikal bir strateji oluşturmak için bu ağları ve ilgili toplantıları takip etmeye devam edecek.



Küresel BASF Ağı Toplantısı
25 Kasım 2023, Petrol-İş Sendikası Genel Merkezi

Petrol-İş'in günümüzde üyesi olduğu küresel ve bölgesel üst örgütler nelerdir ve bu yapılardaki kurumsal rolü nasıl değerlendirilebilir?



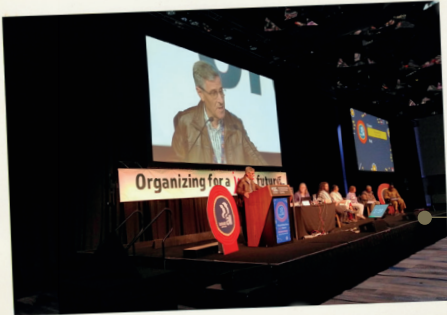
IndustriALL Küresel Sendika



2012 yılında Küresel Metal Federasyonu IMF, Küresel Tekstil ve Deri Federasyonu ITGLWF ve Küresel Kimya ve Enerji Federasyonu ICEM tek bir sanayi federasyonunun çatısı altında birleşti. Bu süreç sonuçlandığında, 55 milyon işçiyi temsil eden Küresel Sanayi İşçileri Federasyonu IndustriALL Küresel Sendika kurulmuş oldu.

Petrol-İş Sendikası, birleşme çalışmalarını aktif biçimde destekleyerek, sektörler arası birlik çerçevesinde kurulacak yeni küresel federasyon olan IndustriALL Küresel Sendika'nın, işçilerin 'birlikte güçlüyüz' sloganını somut olarak hayata geçireceğine inandı. Bu süreç sonucunda, uluslar ötesi şirketler karşısında küresel sendikal mücadelenin stratejik olanakları kadar, ulusal sendikal hareketlerin örgütlenme ve mücadele olanakları da arttı.

Petrol-İş Sendikası her geçen yıl IndustriALL Küresel Sendika'da daha etkin rol üstlenmeyi hedefledi. Bu hedefine de bu dönemde kavuştu. Petrol-İş Sendikası **4-7 Kasım 2025 tarihlerinde Avustralya'nın Sidney kentinde yapılan IndustriALL Küresel Sendikanın 4. Kongresinde** IndustriALL Küresel Sendika Yönetim Kuruluna girdi. Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Süleyman Akyüz, Türkiye Sendikaları ve İtalyan Sendikalarının dönüşümlü olarak yer aldığı 60 kişilik IndustriALL Küresel Sendika Yönetim Kuruluna seçildi. Bu durum Petrol-İş tarihinde bir ilk olarak tarihe geçti.



IndustriAll Avrupa Sendikası

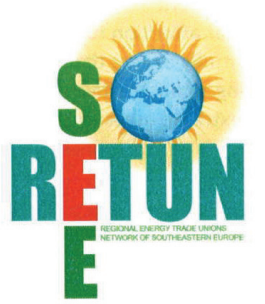
IndustriALL Küresel Sendikada nasıl ki petrol, kimya, lastik, metal ve tekstil sektörü sendikaları küresel düzeyde birleştirse, IndustriAll Avrupa Sendikasında da bu sektörlerden sendikalar Avrupa düzeyinde birleşti. 2012 yılına kadar EMCEF üyesi olan Petrol-İş Sendikası da bu tarihten sonra IndustriAll Avrupa Sendikası üyesi oldu.

IndustriAll Avrupa Sendikası, metal, kimya, enerji, madencilik, tekstil, hazır giyim ve deri sektörlerinde çalışan işçileri Avrupa düzeyinde temsil eden sendikaların federasyonudur. IndustriAll Avrupa Sendikası 39 Avrupa ülkesinden 200 ulusal sendikayı çatısı altında bulundurmaktadır. Yaklaşık 7 milyon üyesi bulunan IndustriAll Avrupa Sendikası, Avrupa Birliği ile koordineli ve yakın bir sendikal çalışma yürütür.

Petrol-İş Sendikası, IndustriAll Avrupa Sendikasının kurulduğu 2012 yılından beri Yönetim Kurulu üyesidir. Petrol-İş Genel Başkanı Süleyman Akyüz iki dönemdir IndustriAll Avrupa Sendikası Yönetim Kurulu asil üyeliğini yaparken, Petrol-İş Genel Sekreteri Ahmet Baranlı ise IndustriAll Avrupa Sendikasının Yönetim Kurulu yedek üyesidir.

Retunsee

Güneydoğu Avrupa Enerji Sendikaları Ağı Retunsee, faaliyet alanı olan bölgelerde işçilerin örgütlü mücadelesini ve dayanışmayı büyütmeyi amaçlayarak 2005 yılında kurumsallaşma sürecini tamamladı. Sendikamız Petrol-İş de örgütlü olduğu enerji sektöründe ilişkileri güçlendirmek ve sendikal iş birliği geliştirmek amacıyla Retunsee'nin kurucu üyelerinden biri oldu. Bugün Retunsee'nin Arnavutluk, Bosna Hersek, Bulgaristan, Hırvatistan, Kıbrıs, Yunanistan, Karadağ, Kuzey Makedonya, Romanya, Sırbistan, Slovenya ve Türkiye'de üyeleri bulunuyor. Petrol-İş, bugün Retunsee'nin hem Yönetim Kurulunda hem de Başkanlar Kurulunda temsil ediliyor. Bölgedeki rafineriler konusunda sendikal iş birliğini hedefleyen Petrol-İş, aynı zamanda Retunsee Rafineri Sekreteriyasının da yürütücülerinden birisidir.



Petrol-İş'in son dönemde uluslararası sendikal harekette öne çıkan faaliyetleri nelerdir?

Petrol-İş Sendikası, son yıllarda izlediği dört ana politika başlığıyla uluslararası ilişkilerini daha da güçlendirmeye çalışıyor.

Bualanlardanilki;Küreselvebölgeselörgütlerdeaktif rol almak ve uluslararası sendikal gündeme katılan değil, gündemi şekillendiren bir rol üstlenmek oldu. Bu bağlamda Petrol-İş, işyerlerinde yaşanan sorunları, üyelerinin ve genel olarak işçi sınıfının hak ve menfaatlerini geliştirecek konuları formüle ediyor ve bunları sunduğu önergeler aracılığıyla küresel ve bölgesel sendikaların gündemine taşıyarak bir politika oluşturmaya çalışıyor. Petrol-İş Sendikası ayrıca yukarıda da bahsedildiği gibi IndustriALL Küresel Sendika, IndustriAll Avrupa Sendikası ve Retunsee yönetimlerinde görev almaktadır. Sendikamızın kurmuş olduğu güçlü ve yapıcı ilişkileri, geçen yıl ***IndustriALL Küresel Sendikamızın bütün dünyadan yaklaşık 250 delegenin katıldığı IndustriALL Küresel Sendika Yönetim Kurulu toplantısının Petrol-İş Genel Merkezinde yapılması ile sonuçlandı.*** Yine bu çerçevede, üyesi olduğumuz IndustriAll Avrupa Sendikasının Yönetim Kurulu toplantısı 2026 yılı Kasım ayı içerisinde Petrol-İş Genel merkezinde yapılacaktır.

Petrol-İş Sendikası, son yıllarda örgütlü bulunduğu başta petrol, kimya ve ilaç sektörleri olmak üzere ilgili işkollarında, diğer ülkelerin sendikalarıyla

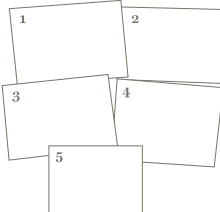
ikili ilişkileri güçlendirmeyi amaçlayan bir politika benimsemektedir. Bu doğrultuda, sendika heyetleri karşılıklı olarak birbirlerinin ülkelerine ziyaretlerde bulunmaktadır. Söz konusu ziyaretler kapsamında yapılan toplantılar aracılığıyla aynı sektörde çalışan işçilerin çalışma koşulları, ücret düzeyleri, hakları ve menfaatlerine ilişkin kapsamlı bilgi alış-verişi sağlanmaktadır. Ayrıca, bu temaslar ile yeni örgütlenme olanakları yaratılırken, toplu sözleşme süreçlerinde farklı ülkelerde benzer hakların elde edilebilmesi için ortak bir mücadele zemininin oluşturulmasına da katkı sunulmakta. Son yıllarda Brezilya, Rusya, Romanya, Mısır Sendikaları ile yapılan temasları bu bağlamda değerlendirmek gerekir.

Petrol-İşSendikasınınbudönemfaaliyetleriarasında önem verilen ve yönlendirici olan bir diğer konu ise sendikamızın örgütlü olduğu çok uluslu şirketlerin merkez ülkelerindeki sendikalarla ilişki kurulması ve bu ilişkinin şirketler düzeyinde sürdürülmesine yönelik politikalar geliştirilmesidir. Bu çerçevede Almanya Maden Kimya Enerji Sendikası (IGBCE) ile geliştirilen ilişkimiz öne çıkmaktadır. Petrol-İş Sendikasının örgütlü olduğu 6 işyerinin merkezi Almanya'dadır ve bu şirketlerde IGBCE örgütlüdür. IGBCE ile gelişen ilişkiler bu şirketlere yönelik politikamızda Petrol-İş Sendikasının yararına olacaktır. Bu çerçevede, yine bu dönem içerisinde Fransa ve Belçika Sendikaları ile de ilişkilerimiz önemli bir gelişme kat etti.



Petrol-İş Sendikası'nın bu dönem odaklandığı bir diğer strateji ise çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinin hesap verebilir hale getirilmesidir. Uluslararası üst örgütlerimizin uygulamaya çalıştığı politikalar çerçevesinde hayata geçirilmeye çalışılan bu strateji, küresel şirketleri bütün dünyada faaliyet gösterdikleri tedarik zincirleri boyunca işçi hakları ihlallerinden sorumlu tutmaktır. Bu sorumluluğa yönelik de bağlayıcı yasaların yapılmasıdır. Fransa Özen Yükümlülüğü Yasası buna bir örnek teşkil etmektedir. Petrol-İş Sendikası

örgütlenmeye çalıştığı Yves Rocher / Flormar işyerinde 2017 Mart ayında Fransa'da kabul edilen Özen Yükümlülüğü Yasası çerçevesinde şirketteki hak ihlalleri ile ilgili Paris'te dava açtı. Davanın asıl konusu Yves Rocher firmasının Petrol-İş'e ve örgütlü işçilere verdiği zararın tazmin edilmesine dair. Dava bugün hala devam etmektedir. Bu yıl Kasım ayı içinde duruşması görülen dava Fransa Yasası çerçevesinde işçi hakları için açılan ilk dava olması açısından büyük önem taşımaktadır.



1. Mısır Genel Petrol İşçileri Sendikası Ziyareti, 10-15 Kasım 2024
2. Rusya ROGWU Sendikası Ziyareti, 2025 Mayıs
3. Romanya Kimya ve Petrokimya İşçileri Sendikası Ziyaret, 2025
4. Almanya-IGBCE Ziyaret
5. Brezilya Kimya İşçileri Sendikası Ziyareti

*Petrol-İş'in 1964 BEREC direnişinden
2025 grevlerine uzanan örgütlenme tarihi,
Türkiye'de sendikal mücadelenin sürekliliğini
ve değişimini nasıl yansıtıyor?*

Türkiye'de sendikal mücadele tarihi, aynı zamanda işverenlerin örgütlenme karşısında geliştirdiği baskı, yıldırma ve işten atma taktiklerinin de tarihidir. Bu baskılar işçilere baskılara karşı nasıl mücadele edileceğini de öğretmiştir. 1964'te **Berec Pil Fabrikası'nda** işçiler sendikalı olmayı, birlik olmayı, taleplerini kazanmayı mücadele içinde öğrenmişlerdir. Bu mücadele de öğrenenler sadece işçiler değildir. Patronlar da bu mücadele sırasında işçilerin birliğinin üstesinden gelmenin taktiklerini öğrendiler ve geliştirdiler.

İşverenler sendikal hakları hiçe sayıyor, işçilerin örgütlenmesini bin bir taktikle engellemeye çalışıyor, kara propaganda yapıyor, yasaların kendilerine sağladığı boşluklara yaslanarak örgütlenmeyi ezmek istiyorlar. Ancak sendikal hareket de Berec'ten bu yana bu taktiklere karşı yeni mücadele yöntemleri geliştirdi ve geliştirmeye devam ediyor. İşte Petrol-İş'in tarihi ve birikimi, 1964'ten bugüne taşıdığı hafıza, aynı zamanda petro kimya işçilerinin de ortak tarihi, birikimi ve hafızasıdır!

BEREC'ten bugüne: Değişmeyen oyun, değişmeyen inat

İşçilerin insanca yaşama ve çalışma talepleri nasıl tarihsel bir süreklilik arz ediyorsa, işverenlerin sendikal örgütlenmeye karşı tavrı da aynı sürekliliği gösterir. 1964'te BEREC işyerinde patronların 4 temel hamlesi, yıllar içinde geliştirilerek günümüze kadar ulaşmış temel taktikler olmuştur:

1. Öncü İşçileri Hedef Alma ve İşten Atma: O dönem öncü işçilerin işten atılması, bugün örgütlenmenin ön saflarındaki işçilerin karşısına “performans düşüklüğü” gerekçeli fesihler, İş Kanunu 25/2'ye dayandırılan iftiralar ve çıkış kodları olarak çıkıyor. Patronların mesajı, güncel araçlarla iletirse de özü aynı: “Sendikaya üye olursanız sizin de başınıza bu gelir.”

2. Psikolojik Baskı, Mobbing ve Gözdağı: BEREC'teki “işçileri bölme” ve “birlikleri dağıtma” stratejisi, bugün sendikalı işçilere yönelik mobbing, istenmeyen vardiyalara kaydırma, haksız/hukuksuz uygulamalar ve sendikalı olmayanlara yönelik ayrımcı terfi/prim politikalarıyla sürüyor.

3. Sendikayı “Risk” Olarak Kodlama: İşverenler değişiyor ama kara propagandaları değişmiyor: “Sendikalar aidat almak dışında bir işe yaramaz”, “sendika gelirse huzur bozulur”, “fişlenirsin, işsiz kalırsın”. Bu propaganda o kadar etkilidir ki; işyerinden, işçilerin evlerine, kahvelerine, servis duraklarının yanındaki çay ocaklarına kadar sızar. Amaç, işçinin sendika üyeliğini kendisi ve ailesi için hayati risk taşıyan bir delilik olarak görmesini sağlamaktır.

4. Taşeron ve Güvencesizlik Duvarı BEREC döneminde de işçilerin yasal güvenceleri zayıftı. Ancak bugün güvencesizliğin kendisi neredeyse yasal hale getirilmiş ve patronların eli örgütlenme karşısındaki güçlenmiş oldu.

Bugünün petro-kimya işçileri patronların her türlü hamlesine karşı Petrol-İş'te örgütlenerek “**Bu işyerinde grev var**” pankartını asan BEREC işçilerinin cesaretleri kadar kaygı ve korkularını da taşıyor. İşte tam da bu nedenle, Petrol-İş'in hafızası ve birikimi, her yeni mücadelede yeniden hayat buluyor.



Berec Grevcileri
Taşlıtarla'daki
Atatürk Anıtı'na
grevin ilk günü
celenk bırakıyor.

“Sendikalı Ol!”: Algıyı Kırarak ve Yeni Bir Dil Kurmak



2009’da başlayan “Sendikalı Ol!” kampanyası, Türkiye’de bir sendikanın ilk kez bu kadar profesyonel, kapsamlı ve pozitif bir iletişim stratejisiyle kitlelere ulaştığı bir dönüm noktasıydı. Kampanyanın temel amacı iki ana eksende şekilleniyordu:

1. Örgütsüz işçilere ulaşarak sendikalı olmanın meşru bir hak olduğunu anlatmak
2. Toplumdaki “Sendikalar sorun çıkarır” algısını kırarak, onları birer dayanışma ve güvenlik ağı olarak yeniden konumlandırmak.

Bu amaçla yola çıkan Petrol-İş, hedefleri belirli ve planlı bir hareket içerisine girdi. Billboardlar, otobüs durakları, yerel TV ve radyo spotları ile yüksek bir görünürlük sağlandı. “Doğulu ol, batılı ol... Solda ol, sağda ol... Ne olursan ol, sendikalı ol!” ana sloganıyla, ayrıştırıcı değil birleştirici bir dil benimsendi. Afişlerde profesyonel modeller yerine gerçek Petrol-İş üyeleri vardı. Şehrin reklam panolarına asılan afişlerde makine başında örgütlü işçiler gülümsüyordu! Çünkü sendikalı olmanın korkulacak, çekinilecek bir yanı yoktu! “Bunları biliyor musunuz?” köşeleriyle işçiler basit bir dille hakları konusunda bilgilendirildi. Pilot bölge Düzce’den başlayarak Gebze, Bursa, İzmir ve Ankara’ya yayılan kampanya, aynı dönemde süren Tekel direnişiyle de kesişerek “örgütlü bir halkı hiçbir kriz yenemez” mesajını güçlendirdi. Bu kampanya, sadece üye kazanmayı değil, toplumsal meşruiyet zeminini de inşa etmeyi hedefliyordu. Sadece işçiye değil; onun ailesine, arkadaşlarına, esnafa da sesleniyordu: “Yarın meydana gelebilecek bir hak kavgasında, işçinin kösteği değil desteği olmalısınız!”

PAS South: 16 Yıllık Sistemli Sendika Düşmanlığı ve Direniş

“Sendikalı Ol!” kampanyasının yarattığı olumlu havaya rağmen, patronların BEREC’ten kalma taktiklerini ne denli ısrarlı uyguladığının en çarpıcı örneği, PAS South işyerinin 16 yıllık hikayesidir. PAS South işyeri deneyimi üç ayrı sendikanın örgütlenme girişiminin aynı yöntemlerle nasıl bastırıldığını gözler önüne serer: “Sendikal hakları engelleme” suçundan mahkum olmanın patron için yasal bir caydırıcılığı da olmayınca; dört örgütlenme girişimi boyunca en az 63 sendikalı işçinin işten atılması, iş kolunun idari yollarla değiştirilerek, yetki sürecinin yargı eliyle yıllarca uzatılması gibi bir çok taktik hayata geçmiştir.

PAS South işyeri için Petrol-İş, Şubat 2022’de 214 işçiden 110’unu örgütleyerek yetki başvurusu yaptı. İşverenin cevabı, BEREC’tekilerle tıpatıp aynıydı: Aynı gün 16 işçiyi “daralma” gerekçesiyle işten çıkarmak. İşten çıkarılan işçiler, işyeri kapısında **90 gün boyunca direniş çadırında** kaldı. Bakanlığın olumlu yetki tespitine rağmen, işverenin itirazıyla süreç yine durduruldu.

Ancak tüm engellere rağmen, 90 günlük kararlı direniş, nihayetinde işçiler ve sendika işvereni toplu iş sözleşmesi masasına oturtmak zorunda bıraktı. Bu zafer, yasal engellere ve işveren direncine rağmen, kararlı bir örgütlenme çalışması ve dayanışmanın neleri başarabileceğinin somut bir kanıtıdır.



SASA’da ihanet: Erdemoğlu Holding’in sendikasızlaştırma politikaları

İşçi sınıfı mücadelesinin en acımasız gerçeklerinden biri, düşmanın bazen en güvenilen mevzilerde pusuda beklemesidir. İşverenlerin saldırılarına karşı en güçlü kalkan sendikal örgütlülük olsa da, bu kalkanın zayıflatan, kişisel çıkarını ortak çıkarların önüne koyan işbirlikçiler olmuştur. SASA Polyester A.Ş.’de yaşananlar, bu gerçeğin çarpıcı olduğu kadar acı bir örneğidir.

Bu deneyim, işçi sınıfına yalnızca patronlara değil, kendi içindeki ihanetlere karşı da uyanık olması gerektiğini hatırlatmaktadır. Çünkü bir ihanetin başarıya ulaşması için yalnızca bir hain yetmez; aynı zamanda ona göz yuman, uyarıları önemsemeyen kolektif bilinç zafiyeti de gerekir. Dolayısıyla kabahat yalnızca satılarda değil, ona bu fırsatı tanıyan örgütsüzleşme ve tedbirsizlik hâlinde.

1975’ten beri Petrol-İş’in örgütlü olduğu SASA, 2015’te Erdemoğlu Holding’e geçişle ağır bir saldırıyla karşılaştı. Önce tekstil işkolundaki sendika tasfiye edildi. Asıl hedef, Petrol-İş’ti. Kar payı dağıtımında sendikalı işçiler dışlandı, ücret artışlarında ayrımcılık yapıldı, üyelere tehdit ve baskı uygulandı.

Ancak bütün bu baskılar, Petrol-İş tarihinde eşi benzeri görülmemiş bir ihanet kadar yıkıcı olamadı: Dönemin Petrol-İş Adana şube başkanı işveren safına geçti. İşveren tarafından “Genel Müdür Danışmanı” yapılarak ödüllendirilen şube başkanı, üyeleri istifaya çağırdı, korku yaydı ve sendikayı itibarsızlaştırmaya çalıştı. Bu olay, yalnızca bireysel bir yozlaşma değil, Petrol-İş tarihine kara bir leke olarak geçen bir ihanettir. Çünkü 75 yıllık sendikal mücadelede hiçbir şube yöneticisi, böylesine açık bir şekilde işveren safına geçmemiştir.



TPIC: 10 Yıllık Hukuk ve Örgütlenme Zaferi

PAS South'ta yaşananlar mücadelenin zorluğunu gösterirken, **TPIC (Turkish Petroleum International Company)** örneği, ısrar ve çok boyutlu bir stratejiyle zaferin mümkün olduğunun kanıtıdır. Mücadelenin özü, 35 yıllık taşeron (muvazaa) düzenini kırmaktı.

10 Yıllık Mücadelenin Kritik Durakları (2013-2023):

Muvazaa Duvarı: TPIC, işçilerini taşeron firmalar üzerinden çalıştırarak örgütlenme hakkını engelliyordu.

Çift Cepheli Mücadele: Petrol-İş, aynı anda hem hukuki (muvazaa davası) hem de örgütsel (üyelik kaydı) bir seferberlik başlattı.

Yapısal Dönüm Noktası: 2021'de TPIC'nin Türkiye merkezli bir anonim şirkete dönüşmesi, muvazaa perdesini kaldırarak doğrudan muhatap olmanın önünü açtı.

Nihai Zafer: İşverenin tüm itirazlarının mahkemelerde reddedilmesi ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin başlaması.

TPIC zaferi, sadece işyerinde örgütlenmekle değil, hukuki, siyasi ve toplumsal tüm kanalları etkin bir şekilde kullanabilen, 10 yıl boyunca pes etmeyen bir örgütlü iradenin eseridir. "Petrol İşçisi Petrol İş'li Olacak" sloganı, burada hakikat bulmuştur.



TPIC Toplu İş Sözleşmesi



Tüketmeme Kampanyası: Petrol-İş'in Tarihinde Bir İlk ve Dayanışma Zaferi

Petrol-İş'in en yenilikçi mücadele pratiklerinden biri, 1996'da Shell, Mobil ve BP'ye karşı başlattığı "Tüketmeme Kampanyası" idi. Bu kampanya, geleneksel yöntemlerin dışına çıkarak tüketimden gelen gücü, örgütlü mücadeleyle birleştiren öncü bir hamleydi.

Yürütülen kararlı mücadele ve oluşturulan baskı, işverenleri geri adım atmak zorunda bıraktı. Bu tarihi direnişin en somut sonucu, Shell işyerindeki örgütlülüğümüzün bugün

hala başarıyla sürüyor olmasıdır.

Tüketmeme Kampanyası, Petrol-İş için yalnızca bir hak mücadelesi değil, aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde nasıl güçlü bir dayanışma ağı örülebileceğinin ve yenilikçi taktiklerle zafer kazanılabileceğinin canlı bir kanıtı oldu. Bu kampanyadan edinilen deneyim ve dayanışma ruhu, bugün Flormar direnişinden Tarkett grevine uzanan mücadele geleneğimizin temel taşlarından birini oluşturur.

Flormar'dan Tarkett'e: Direnişten Zafere Uzanan Çelik Bir İrade

Zafer ve yenilgi, sendikal mücadelenin doğasında iç içedir. Flormar direnişi (2018), kazanılamamış bir savaş gibi görünse de, aslında sonraki zaferlerin tohumlarının atıldığı bir destandır. İşçilerin Petrol-İş'e üye olmasına verilen sert tepki, **297 gün** süren bir direnişe dönüştü. "**Flormar Değil, Direniş Güzelleştirir**" sloganıyla örülen geniş dayanışma ağı, sendikal haklar mücadelesi için gerçek bir deneyim ve bilinç kazandırdı.

Flormar'da işten atılan işçiler, mücadele ruhunu içlerinde taşıyarak yollarına devam ettiler. Nisan 2022'de bu kez **Tarkett işyerinde** örgütlendi. Ocak 2023'te yetki başvurusu yapıldı.

İşverenlerin standart haline dönüşmüş yetki tespitine itirazına rağmen, yaklaşık bir yıllık hukuk mücadelesi kazanıldı. İşverenle anlaşma sağlanamayınca, bu kez de **153 gün** süren kararlı bir greve çıkıldı. Grevin ardından nihayet toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Flormar'dan Tarkett'e uzanan süreç, direnişin asla boşa gitmeyeceğinin, kaybedilmiş gibi görünen bir mücadelenin bile, sonraki kuşaklar için nasıl bir zafer mayası olduğunun canlı kanıtıdır. Flormar direnişçileri, Petrol-İş'in mavi bayrağının dalgalandığı her yerde dayanışmayı büyütmeye devam ederek, "Sendikalı Ol!" çağrısının somut neferleri oldular.



Pulver Kimya ve Betek Boya: Dayanışmanın İki Örnek Örgütlenmesi

Petrol-İş'in mücadelesi, farklı işyerlerinde birbirini besleyen bir dayanışma zinciridir. Pulver Kimya ve Betek Boya direnişleri bu zincirin güçlü halkalarıdır.

Pulver Kimya'da 3 işçinin işten atılmasıyla başlayan direniş 161 gün sürdü ve toplu iş sözleşmesiyle taçlandı. Bu zafer, bölgedeki diğer işyerlerine umut oldu. Betek Boya

işçileri, Pulver'in ruhuyla harekete geçti. Petrol-İş Gebze Şubesi öncülüğünde örgütlendiler. İşverenin usulsüz itirazları, işçilerin yemekhane eylemleri, alkışlı yürüyüşler ve oturma eylemleriyle karşılandı. Sonuçta işveren geri adım attı ve toplu iş sözleşmesi imzalandı. Coğrafi yakınlık ve dayanışma ağı, her iki mücadelenin de başarısında belirleyici oldu.



Betek Boya TİS



Pulver Kimya TİS

Mücadele, Umut ve Dayanışma Süreklidir

Türkiye'de sendikal mücadele, BE-REC'ten PAS South'a uzanan sistemli baskı ile Tüketmeme Kampanyası'nın inovasyonu, "Sendikalı Ol!" kampanyasının umudu, TPIC'nin hukuki zaferi ve Flormar'dan Tarkett'e uzanan direniş hattı arasında şekillenmektedir. Bu deneyimler gösteriyor ki:

- İşveren taktikleri değişmemiş, sadece araçları evrilmiştir.
- Yasal sistem, işverenlere sunduğu itiraz ve manipülasyon imkanlarıyla çoğu zaman sendikal hakkın değil, sendikasızlaştırmanın aracı olabilmektedir.

- Buna rağmen, yenilikçi ruh, iletişim gücü, hukuki ısrar ve direniş bilinci, mücadelenin temel dinamiğidir.
- Zafer, sadece işyerinde değil, hukukta, toplumsal algıda ve nihayetinde işçilerin kolektif bilincinde kazanılır.

Mücadele, örgütlü olmaktan ve dayanışmaktan geçer. Tıpkı "Sendikalı Ol!" sloganında hayat bulan ümit gibi: **"Ne olursan ol, sendikalı ol!"** Çünkü örgütlü bir halkı hiçbir kriz, hiçbir baskı yenemez.

Petrol-İş'in 2025 yılında 8 işyerinde binlerce üyesiyle yaptığı grevleri nasıl anlamak gerekir?

Petrol-İş Sendikası, 2025 yılını yoğun bir toplu sözleşme süreci ve kararlı bir mücadeleyle geride bıraktı. Ocak ayından itibaren başlayan yaklaşık 50 toplu iş sözleşmesi müzakeresinin büyük bölümü, üyelerimizin taleplerinin karşılanmasıyla başarıyla sonuçlandı. Bu başarıda, Petrol-İş'in 75 yıllık müzakere birikimi ile üyelerimizin kararlılıkla ortaya koyduğu birlik ruhu belirleyici oldu.

İçinden geçtiğimiz ekonomik kriz ve işçi sınıfı üzerindeki artan yük, birçok müzakerenin yalnızca masada değil, sahada da yürütülmesini zorunlu kıldı. Bu nedenle çok sayıda işyerinde eş zamanlı gerçekleştirilen eylemler, toplu sözleşme süreçlerine güç katarak mücadelenin başarıyla sonuçlandırılmasında önemli rol oynadı.

Yaklaşık bir yıldır süren Temel Conta grevinin yanı sıra, 7 işyerinde daha toplu sözleşme görüşmelerinin tıkanması üzerine grev kararı alındı ve uygulamaya konuldu. Böylece Petrol-İş tarihinin en kitlesel grev dönemlerinden biri yaşandı. 1987 yılında 63 işyerinde 10 bin üyeyle

gerçekleşen büyük grev dalgasından sonra, bu yıl yaşanan grevler sendikamız tarihine bir kez daha "mücadele yılı" olarak geçti. Temel Conta, Portakal Plastik, Porvil Çatı, TPI, Toros Tarım, DYO Boya, Reckitt Benckiser ve Gübretaş işyerlerinde yaklaşık 4 bin üyemiz grev silahına başvurarak alanları doldurdu.

Bu kadar yaygın bir grev süreci, elbette ki ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik ve siyasal koşullardan bağımsız düşünülemez. Uygulanan politikalar ve yaşanan krizler, işçilerin taleplerinin görmezden gelinmesini olağanlaştırırken; Petrol-İş üyeleri bu gidişata karşı ortak bir irade ortaya koymayı başardı.

Portakal Plastik, Porvil Çatı, DYO Boya, Reckitt Benckiser ve Toros Tarım grevleri, aylara yayılan kararlı mücadelenin ardından zaferle sonuçlandı. Bu satırlar kaleme alınırken, TPI grevimiz devam ediyor ancak iflas süreci ve devir işlemleri nedeniyle başka bir aşamaya evrilmiş; Temel Conta ve Gübretaş işyerlerindeki grevlerimiz ise tüm kararlılığıyla devam etmekteydi.

Petrol-İş ilk grevinden bugüne grev kırıcılığına karşı nasıl bir mücadele verdi?

Tarihsel olarak Petrol-İş Sendikası ilk grevinden itibaren grev kırıcılarına ve grev kırıcılığına karşı sert bir duruş sergiledi. Kimi zaman bunu doğrudan tüzel kişilik olarak, kimi zaman ise grevci üyeleriyle birlikte ortaya koydu.

Petrol-İş Sendikası'nın ilk grevi olan ve 41 gün süren Berec iş yerinde işveren, Toplu İş Sözleşmesi (TİS) görüşmelerini sürece yayarak sendikayı ve işçileri bezdirmeye çalışmış, sendikanın grev kararına karşı hemen lokavt kararı alıp işçilere bireysel olarak ek menfaatler sağlayacağını bildirmişti. Daha sonrasında ise işçiler üzerinde baskı kurarak, "grev istemiyoruz" şeklinde işçilerden imza toplamaya çalışmıştı. Sendika işverenin bu eylemlerine karşı hem Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne, hem de Cumhuriyet Savcılığı'na suç duyurusunda bulundu ve işverenin grev kırıcı eylemlerine karşı öncelikle kendi üyelerini hazırladı. Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Ziya Hepbir'in işçilere hitaben yazdığı bildirideki şu sözleri bu açıdan oldukça önemlidir: *"Greve katılmayarak fabrikada çalışmak isteyecek bir işçinin içinizden çıkacağını ummuyoruz; çünkü böyle bir istek, işçi davasına ihanet olduğu gibi hem sizin hem de çocuklarınızın nafakasına kastedilmiş bir hareket olacaktır, böyle bir kimse aramızda yaşayamayacağı gibi ilelebet ibret ve lanetle anılacaktır"*¹

12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra 1984 yılına kadar ülke genelinde grevler yasaklandı. Ülke genelinde en yaygın grevlerin yaşandığı dönem, aynı zamanda işverenlerce grev kırıcılığının da en yaygın şekilde başvurulduğu dönem oldu. 12 Eylül 1980 askeri darbesinin üçüncü yılında çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı sendikal yasaların yasakçı bir zihniyetle şekillendirdiği kolektif çalışma hayatında sendikalar ve işçiler hem yasakçı yasalara hem de işverenlerin hukuka aykırı eylemlerine

karşı mücadele etti. Askeri darbe ile getirilen grev yasağının kalktığı 1984 yılından, 1987 yılına kadar 3 yıllık dönemde ülke genelinde toplam 46 grev yapılmışken², en kapsamlı ve yaygın grev, 1987 yılında Petrol-İş tarafından 10 ili kapsayan, 63 iş yerinde 9 bin 524 üyesi ile greve çıkmasıdır³.

Bu grevlerde işverenlerin başvurduğu grev kırıcı uygulamalardan bazıları şunlardır:

- Grev ilan edilen 63 iş yerinin 46'sında lokavt kararı alındı.
- Bazı işyerlerinde lokavt kararı yasal süresi geçtikten sonra alındı.
- Birçok iş yerinde grev oylaması⁴ yapılarak grev engellenmeye çalışıldı.
- Grev ihtimalinin bulunduğu iş yerlerinde sendika temsilcileri işten çıkarıldı.
- Grev uygulanan iş yerlerinde, grev ve lokavt yasağı kapsamındaki işçilere; geçici, alt işveren işçileri ve kapsam dışı işçilere, grevdeki işçilerin işleri yaptırılmaya çalışıldı.
- Greve çıkan birçok işçinin iş sözleşmesi feshedildi.
- Grev tarihine kadar kazanılmış ücretler işçilere ödenmedi.
- İşverenler, üretimi fason işçilik yoluyla başka iş yerlerinde sürdürmeye çalıştı.
- Bazı iş yerlerindeki makineler başka iş yerlerine taşındı.
- İşveren sendikası, grevdeki işçilere grevi sonlandırmaları için mektuplar gönderdi.
- İş yerinde yeni üretim bölümleri açılarak, buradaki faaliyetin iş yerine bağlı olmadığı ileri sürüldü ve üretim yapılmaya çalışıldı.⁵



***Yakın tarihte olan Ece Seramik ve As Plastik işyerleri grevinde de grev kırıcılığı ile karşılaşıldı.
Bu grevlerde neler yaşandı?***

Sendikamız Petrol-İş, Ece Seramik unvanlı iş yerinde 2018 yılında örgütlenme çalışması başlatmış ve 8 Ekim 2018 tarihinde TİS yetkisi verilmesi için Bakanlığa başvuruda bulunmuştu. Bakanlık 11 Ekim 2018 tarihli yazısı ile iş yerinde çalışan 97 işçinin, 51'inin sendika üyesi olduğunu tespit ederek, Petrol-İş'e TİS yetkisi vermişti. İşveren, yetkiye itiraz etti ve dava dilekçesinde, "Bunun yanında müvekkil firma, faaliyet gösterdiği 1998 yılından bugüne her daim, çalışanlarının ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartları hususunda gerekli özeni gösterip haklarını gözettiğinden, müvekkilim firma nezdinde, herhangi bir sendikal faaliyete gerek ve ihtiyaç duyulmamıştır/duyulmamaktadır" sözleri ile sendikasızlaştırmayı savundu⁶.

Sendikanın yetkisine itiraz etmekle yetinmeyen işveren, işçileri tek tek odasına çağırıp işten çıkarmakla tehdit etti, işçilerin e-dev-

let şifrelerini alarak sendikadan istifa ettirdi. Ardından işçileri Çaycuma Noterliği'ne götürerek, sendikaya üye olma iradelerinin bulunmadığını içeren yazılar yazdırmaya ve bu yazıları sendikaya göndermeye çalıştı. Çaycuma Noterliği'nin bu durumun "yasaya aykırı" olduğunu belirtmesi üzerine işveren işçileri, Çaycuma Adliyesine götürüp, Cumhuriyet Başsavcısı Yazı İşleri Müdürü'nün odasına alarak aşağıdaki yazıları imzalattırıp yetki davasının görüldüğü mahkemeye gönderdi⁷.

İşveren daha sonrasında tespit edebildiğimiz kadarı ile sekiz işçinin iş sözleşmesini sendikal faaliyetleri nedeni ile feshetti. İşçiler tarafından açılan işe iade davalarında dinlenen tanıklar, işverenin sendikasızlaştırma hareketlerini tüm ayrıntılarıyla anlattı ve işçilerin sendikal faaliyetleri nedeni ile işten çıkarıldıkları tespit edildi⁸.

üzerine yemin ediyormusunuz" diye soruldu.

Tanık da cevaben "Sorulacak sorulara hiçbir şey saklamadan doğru cevap vereceğime namusum, şerefim ve kutsal saydığım bütün inanç ve değerlerim üzerine yemin ediyorum" demekle yemin eda edildi.

Tanığa, tanıklık yapacağı olayla ilgili olarak bilgi verilip, tanıktan tanıklık yapacağı olaylarailişkin bilgi ve görgüsü soruldu:

TANIK İFADESİNDE : ben 2008 yılında elyafçı olarak işe başladım hali hazırda iş yerinde çalışmaktayım. Ben davacı ile birlikte 2018 yılı ekim kasım ayı gibi sendikaya üye olduk, iş yerinde o tarihte 51-52 kişi üye olduk. Bizim sendikaya üye olmamızın sebebi fabrikanın şartlarının değişik olması, kimsalda çalışmamız ve işin ağır olmasından dolayı zam istedik. İş yerinde tuvalet, çöp atma işlerini biz yapıyorduk. Biz bu işleri sendika üyeliğinden önce de yaptım. Hatta 2008-2010 yıllarında da ben tuvalet temizliği yaptım. Çünkü ilgili fabrikada hizmetli hademe olarak bu işleri yapacak kimse yoktu. Biz sendikaya üye olduktan sonra iş yerinde çalışma şartları ağırlaştı. İş yerinde sendika üyeliğimiz duyulduktan sonra iş yeri patronu İbrahim Ece biz sendikalıları teker teker odasına çağırarak görüştü. Benim ile yaptığı görüşmede bana "biz zaten haklarınızı veriyoruz, sendikaya ne gerek var, sendikadan çıkmazsanız sizi işten çıkartacağız dedi" bunun üzerine tamam çıkarım dedim. Bu sırada Tanju yanımda değildi. Ben patron ile konuşmadan sonra Adem Şahin'in yanına gittim, Adem Şahin benden direk kimliğimi istedi. Çünkü neden yanına gittiğimi biliyordu. Daha sonra T.C Kimlik numaramı yazdılar daha sonra ben klavyeden e-devlet şifremi girdim. Daha sonra bilgisayardan çıktı alında ve yaklaşık 30-35 kişi otobüs ile Ahmet Üstütaş gözetiminde notere götürüldük. Tanju ben sendikadan çıkmayaacağım diyerek gelmedi. Otobüste şuan hazırda bulunan Tuncay Kaplan da vardı. Biz notere gittikten sonra bu durumun olmayacağını noter söyledi. Biz zaten şirkette muhasebe bölümünde sendikadan çıkışımızı yapmıştık. Daha garanti olsun diye noterde bu durumu tescil etmek için götürdüler. Noter bu durumun olmayacağını söyleyince biz oradan çıktık ve adliyeye getirildik.

İşveren İbrahim Ece ve işveren vekilleri hakkında; "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı Bir Şekilde Ele Geçirilmesi, Yargı Görevini Yapanı Etkilemeye Teşebbüs, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi", suçları yönünden yapılan suç duyurusunda savcılık tarafından sadece, "Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi" suçu yönünden iddianame düzenlendi.⁹ Açılan davada işveren yetkililerinin sendikal faaliyetleri engellediği tespit edilerek ceza hükmü kuruldu.

İşverenin yetki itirazı, 11 Ocak 2022 tarihinde sendika lehine kesinleşti ve yürütülen TİS görüşmelerinin olumsuzlukla sonuçlanması üzerine işyerinde, 27 Temmuz 2022 tarihinde greve çıkıldı. İşveren sendikasılaştırma fiillerini grev süresince de devam ettirdi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapmış olduğumuz ihbar sonucu yapılan incelemede işverenin sendikasılaştırma fiilleri tespit edilerek, idari para cezası uygulandı. İşverenin para cezasına karşı açmış olduğu dava ise reddedildi.¹⁰

İşverenin sendikasılaştırma ve grev kırıcı eylemlerine karşı yürütülen tüm mücadeleler sonucunda grev, 99 gün sürdü. Ancak ne yazık ki, herhangi bir kazanım elde edilemeden 3 Kasım 2022 tarihinde sona erdi.

As Plastik işyerindeki örgütlenmemizde de aynı senaryo ile karşılaştık; sendikasılaştırma ve grev kırıcılığı. İstanbul Hadımköy'de faaliyet yürütülen As Plastik işyerinde Sendikamız, 2022 yılı Mayıs ayında sendikal örgütlenme çalışmasına başladı. 16 Mayıs 2022 tarihinde işyerinde çalışan 184 işçinin 125'ini üye kaydederek, % 67,94 gibi yüksek bir üyelik oranı ile yetki tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuruda bulundu ve sözleşme imzalama yetkisini aldı. As Plastik işvereni sendikamızın yetkisine itiraz ederek dava açtı. Yetki itirazını sendikaya karşı ödün pazarlığı olarak kullanmak amacıyla da bir yandan TİS görüşmeleri başlatıldı.¹¹ Ancak bu süreçte, iş yeri içinde sendikasılaştırma faaliyetlerine de devam etti. İşveren bu süreçte örgütlenmeye öncülük eden işçilerle birlikte 28 işçinin iş akdini sonlandırdı.¹² İşçiler işverenin bu hamlesine karşı da işyerinde üretimi durdurarak, iş sözleşmesi fesih edilen tüm işçilerin işe geri alınmasını sağladılar. İşverenin yetki itirazı 625 gün sonra, 15 Şubat 2024 tarihinde sendikamız lehine sonuçlandı. TİS görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine 23 Ağustos 2024 tarihinde, uygulama tarihi 19 Eylül 2024 olan grev kararı alındı. As Plastik işvereni grev başlamadan önce tüm işyeri sendika temsilcilerinin ve öncü işçilerin iş sözleşmesini fesih ederek, greve çıkılma-

sını engellemeye çalıştı. Bu süreçte işçilere bireysel iş sözleşmeleri dayatıldı. İşverenin grev kırılcılığı ve sendikasılaştırma girişimleri bunlarla sınırlı kalmadı. Farklı, farklı şirketler kurarak, işçileri bu şirketlere aktardı ve sendikal yetkiyi düşürmeyi bile denedi. İşverenin hukuka aykırı tüm engellemelelerine karşın grev günü işyerindeki tüm üyelerimiz greve çıktı.

İşverenin grev sürecinde de grev kırılcı ve sendikasılaştırma eylemleri devam etti. Greve çıkan işçilere, grev tarihine kadar doğmuş bulunan ücretlerini ödemediği gibi bir kısım işçiyi grevden döndürmek için zam ve ücret teklifinde bulundu, grevci işçilerin yerine göçmen işçi aldı. İşçileri ve üretimi aktarmak için açılan Redwhite Plastik Ambalaj San. ve Tic. Ltd. Şti. ve Adaptas Pack Ambalaj San. ve Tic. A.Ş. unvanlı şirketler ve diğer şirketler üzerinden fason üretim yaptırmaya çalıştı. İşverenin grev kırılcı eylemlerinin tespiti ve durdurulması amacıyla öncelikle İstanbul 4. İş Mahkemesi'nden Delil Tespiti talep edildi. Mahkeme, 3 Ekim 2024 tarihinde işyerinde keşif yaptı.¹³ Aynı gün İstanbul 4. İş Mahkemesi'nde grev kırılcılığının tespiti ve satışmanın tedbiren durdurulması talebiyle dava açıldı, Mahkeme, 4 Ekim 2024 tarihinde işverenin eylemlerinin tedbiren durdurulmasına karar verdi. 11 Ekim 2024 tarihinde İcra Memurları aracılığı ile işyerinde kararın uygulanması sağlanarak, işverenin üretim makineleri mühürlendi. İşveren mahkeme kararında ve esas icra dairesi müzekkeresinde "makinenin mühürlenmesi" ibaresinin geçmediğini belirterek, İcra Dairesine itirazda bulundu ve 4 saatliğine mühürlenmiş makinelerin mühürlerinin kaldırılması kararı verilerek mühürler söktürüldü. Grev kırılcılığına karşı uygulanan bu işlem (işverenin makinelerinin mühürlenmesi) örneği olmayan sınıf avukatlığı pratiği olarak mücadele tarihinde yerini alırken grevci işçilerin mücadele azmini daha da güçlendirdi. Mahkemenin vermiş olduğu tedbir kararı, As Plastik işverenin fason üretim yaptırdığı tüm işyerlerine Sendikamız Genel Merkezi aracılığı ile fax ve e posta olarak gönderildi. İşçiler de, işverenin grev kırılcı eylemlerine karşı fason üretim yapılan işyerleri önünde bildiri dağıtımını ve basın açıklaması yaptı.¹⁴ Mahkemenin tedbir kara-

rının gönderildiği Kurşun Ambalaj Mahkeme kararına uygun olarak grev süreci boyunca As Plastik'le iş yapmayacağını sendikamıza göndermiş olduğu yazı ile bildirdi.¹⁵ İşveren, işyerinin mahfına neden olacağını ileri sürerek, İstanbul 4. İş Mahkemesinin Tedbir Kararına karşı itiraz etti ve duruşmanın öne çekilmesini talep etti. Ne yazık ki, mahkeme duruşmayı öne aldı ve 5 Kasım 2024 tarihinde vermiş olduğu tedbir kararını kaldırdı. Mahkemenin tedbir kararını kaldırmasına itiraz edilmesi ile birlikte ÇSGB'ye ve Cumhuriyet Başsavcılıklarına yapılan ihbarlar devreye sokuldu. İşverenin grev kırılcı eylemlerinin sona erdirilmesi sağlanmaya çalışıldı. Bakanlık tarafından işyerinde yapılan inceleme sonucunda;

- İşçilerin sendikadan istifaya zorlandığı
- İş sözleşmesi fesih edilen işçilerin sendikal nedenlerle işten çıkarıldığı
- Greve katılan işçilerden 27 kişinin grevden vazgeçme ve sendika üyeliğinden istifa etme koşuluyla işyerinde çalıştırılmaya başlandığı
- Tespit edilebildiği kadarıyla en az 36 işçinin sendikal haklarına hukuka aykırı bir şekilde işverence müdahale edildiği
- Grevci işçilerin işlerinin başka işçilere yaptırıldığı
- As Plastik işverenin Kaplan Plastik, Ayfleks Ambalaj, Kurşun Ambalaj ve Der Plastik unvanlı işverenliklere grev sürecinde fason üretim yaptırdığı tespit edildi.

Konserler, dayanışmalar, hukuki mücadele, işçilerin tazminatsız bir şekilde işten çıkarılmış ve işsizlik sigortasından yararlanamıyor olmaları, okulların açılması, ülkedeki ekonomik durum, işçilerin bir kısmının işverenin baskılarına dayanamayarak grevden vazgeçmiş olmaları gibi birçok nedenle grev, 20 Kasım 2024 tarihinde 62. gününde sona erdi. As Plastik işçilerinin mücadelesi zaferle sonuçlanmasa da direnişin, umudun ve teslim olmamanın anlamını yeniden hatırlattı. Bu süreç yalnızca bir işyerinde yaşanan bir mücadele değil, işçi sınıfının geleceğine ışık tutan bir ders olarak tarihimize geçti.¹⁶

Sendikalı düzeni kabul etmeyen, işçinin yasal örgütlenme hakkına saygı duymayan hatta “Ben istemediğim sürece kimse sendikalı olamaz” deme hakkını kendinde bulan tüm işverenler gibi Temel Conta patronu da grev kırıcılığından geri durmadı. Basında da oldukça yer bulan bu grevde ne gibi girişimler oldu?

Temel Conta Merkezi İzmir’de olan, hem petro-kimya işkolunda, hem de metal işkolunda işyerleri bulunan bir şirket. Pınarbaşı’nda bulunan iş yerinde Türk Metal Sendikası yetki alırken Kemalpaşa’da bulunan işyerinde sendikamız örgütlenme çalışması yürüttü ve 18 Eylül 2023 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yetki başvurusu yaptı. Bakanlık, sendikamızın yasanın aradığı çoğunluğu sağladığını tespit ederek, yetki tespit işleminde bulundu. Bu işyerinde de işverenin ilk refleksi TİS yetki tespitine itiraz etmek oldu. Petrol-İş Sendikası’nın TİS yetkisine İzmir 4. İş Mahkemesi’nde itiraz etti, dava sendikamız lehine sonuçlandı. Türk Metal Sendikası için de süreç aynı işledi.

Her iki sendika da TİS müzakeresi yürütmek amacıyla işvereni masaya davet etti. Ancak işverenin masaya gelmemesi üzerine grev kararı alındı. Türk Metal Sendikası’nın örgütlü olduğu işyerinde grev oylaması yapıldı ve grev oylamasında hayır çıktı. İşçinin bu kararının ardından Türk Metal Sendikası Yüksek Hakem Kurulu (YHK) aracılığıyla sözleşmeyi imzaladı, ancak işveren sözleşmeyi imzalamayı kabul etmedi. Sendikamızın örgütlü olduğu işyerinde ise 13 Kasım 2024 tarihinde, 10 Aralık 2024 tarihinde uygulanmak üzere grev kararı alındı.

Temel Conta işvereni de grevi kırmak için;

- 7 Ocak 2025 tarihinde işyerindeki üretim araçlarını başka bir yerde üretim yapmak amacıyla işyerinden çıkardı.
- 8 Ocak 2025 tarihinde işyerindeki üretim kalıplarını başka bir yerde üretim yapmak amacıyla işyerinden çıkardı.

- 23 Ocak 2025 tarihinde grevdeki sendika üyemiz işçilerin üzerine araba sürüldü ve tehdit edildiler.
- 01 Şubat 2025 ve sonrasında grevde bulunan işçilerin yerine başka işçiler çalıştırıldı ve grevdeki işçilerin işlerini işverenin Pınarbaşı fabrikasındaki işçilere yaptırmaya başlandı.
- 16 Mayıs 2025 tarihinde işyerinde çalışan Sergen Topu isimli kişi, işverenin yönlendirmesi ile grevci üyelerimize saldırdı.
- 4 Haziran 2025 tarihinde grev çadırına bakacak şekilde işçileri rahatsız etmek amacıyla kamera takıldı.
- 10 Temmuz 2025 tarihinde mahkemece verilen ara karar gereği, bilirkişiler ve sendikamız avukatının katılımı ile gerçekleştirilecek yerinde inceleme işlemine sendika avukatımızın girmesi engellenerek mesleki faaliyete ve yargı faaliyetine müdahale edildi.
- Grevin ilk gününden itibaren sürekli olarak işçilerin her türlü davranışını soruşturma konusu yapmak üzere suç duyurusunda bulunuldu.
- Grev sahasında bulunan kolluk kuvvetlerinin işçilerle sohbetinden rahatsız olan işveren, görevli polis memurlarının işçilerle birlikte hareket ettiğini ileri sürdü ve memurlar hakkında şikayette bulunarak kolluk kuvvetlerinin işçiyle iletişimi kesildi. İşveren her türlü psikolojik ve fiziki caydırıcı yöntemi alenen kullandı.

İşverenin tüm bu grev kırıcı eylemlerine karşın öncelikle İzmir Cumhuriyet Başsavcılığı nezdinde suç duyurusunda, daha sonrasında ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ihbarda bulunuldu. Devamında İzmir 4. İş Mahkemesinin 2025/45 E. sayılı dosyası ile işverenin grev kırıcı eylemlerinin tedbiren durdurulması amacıyla dava açıldı. Mahkemenin tedbir talebini reddetmesi üzerine itiraz İzmir Bölge Adliye Mahkemesine taşındı. Buradan da talebimizin reddi üzerine, Anayasa Mahkemesine başvuru yapıldı.¹⁷

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise işyerinde yapmış olduğu incelemede işverenin grev kırıcı eylemlerini tespit ederek, işveren hakkında idari para cezası uygulanmasına karar verdi. Bakanlığın raporundaki şu tespitler oldukça önemlidir:

“İşverenin grev uygulanan Kemalpaşa Fabrikasına ait hammadde alım ve üretim miktarlarında grevin uygulanmasıyla birlikte düşüş olduğu görülse de hem greve katılan hem de greve katılmayan işçilerin beyanları, grev uygulanan işyerinde çalışan işçiler ile aynı işkolunda dahi bulunmayan toplu iş hukuku açısından örgütlenme bağlamında menfaat birliği dahi bulunmayan Pınarbaşı Fabrikasında çalışan işçilerin beyanları, bu beyanlara göre Kemalpaşa Fabrikasından kalıp getirilerek daha önce bu işyerinde üretilen ürünlerin, Pınarbaşı Fabrikasında üretilmeye başlanması, bu üretime yönelik kalıbın

işyerinde olduğunun ve bu üretime ilişkin iş emrinin olduğunun müfettişliğimizce tespit edilmesi, yine ortak beyanlara göre grev öncesinde Kemalpaşa Fabrikasında yapılan çapak temizliği işinin Pınarbaşı/Işıkkent Fabrikasında yapılmaya başlandığı dikkate alındığında işverenin grevin etkisini azaltarak, greve katılan 16 işçinin işini greve katılmayan işçiler ile işverenin Pınarbaşı Fabrikasındaki işçilere yaptırdığı anlaşılmıştır”¹⁸

Berec'ten devralınan mücadele mirası, bugün Temel Conta ile devam etmektedir. Sendikamız işverenin grev kırıcı eylemlerine karşı mücadeleyi sürdürmekte, kitap yayıma hazırlandığı sırada 350 güne yakındır grev devam etmektedir. Bu grev aynı zamanda Petrol-İş Sendikası'nın grev mücadelesinde ortaya koyduğu farklılığının da görünürlüğü açısından oldukça önemlidir. Berec grevi Petrol-İş sendikasının ilk grevi, grev kırıcılığı ile mücadelesinin ilk başladığı grev olmasının yanında, şairüyelerininde grevlerde şiiirlerinin okunduğu ilk grevdir. Temel Conta işçileri ise grevlerinin ilk gününden itibaren her gün grev tahtalarına bir şiir yazarak grevlerini sürdürmekte. Sendikamızın 75. yılını da ilk grevimiz olan Berec grevindeki Berec işçisinin şiirini yazarak kutladılar ¹⁹.

Sendikalar işçilerin güneşi
Sendika sağlama bağlar her işi
Kayıtlı olanın ağrılmaz başı
*Kayıt olmayanlar döker göz yaşı*²⁰



Petrol-İş Sendikası, OHAL döneminde grev ve sendikal faaliyetlerin kısıtlanmasına karşı nasıl bir hukuki pozisyon aldı?

1936 yılında kabul edilen ilk İş Kanunu işçilere bireysel düzeyde kimi güvenceler sağlasa da sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev gibi kolektif haklar uzun yıllar tanınmamış hatta bilinçli olarak engellenmiştir. Bu hakların Anayasal güvenceye kavuşması ancak 1961 Anayasası ile mümkün olmuştur. 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle birlikte de işçi sınıfının kolektif hakları doğrudan hedef alınarak, pek çoğu budandı, sendikal düzen alt üst edildi.

12 Eylül 1980 askeri darbesinin oluşturduğu çalışma mevzuatının temel parametreleri (yasakçı, güvencesiz, otoriter vs) günümüze kadar devam etti. Sendikal örgütlenme özgürlüğü, TİS ve grev hakları anayasal düzeyde varlığını sürdürse de, fiilen işlevsiz hale getirildi. Bu tablo siyasal iktidarın giderek otoriterleşen genel yönelimiyle paralel bir şekilde daha ağırlaştı.

Nitekim 15 Temmuz 2016 tarihinde gerçekleşen darbe girişimi sonrasında ilan edilen OHAL, emeğin hakları bakımından yeni bir kırılma noktası yarattı. 12 Eylül'den sonra ilk kez ülkenin tamamında OHAL ilan edildi. 21 Temmuz 2016 tarihinde yürürlüğe giren ve 17 Temmuz 2018 tarihine kadar yedi kez uzatılan OHAL döneminde çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnameler (KHK) çalışma yaşamını doğrudan etkileyen sonuçlar doğurdu. Binlerce kamu emekçisi ihraç edildi, işçiler işten çıkarıldı, sendikal faaliyetler, grevler ve toplu eylemler ya ertelendi ya da polis müdahaleleriyle bastırıldı. Petrol-İş Sendikası da bu dönemde ciddi kısıtlamalarla karşılaştı.

• 26 Aralık 2016 tarihinde Türkiye Petrolleri'nin sondaj, kuyu tamamlama ve jeofizik faaliyetlerini TPIC'e devrine karşı Enerji ve Tabi Kaynaklar Bakanlığı önünde yapılmak istenen basın açıklaması OHAL gerekçesiyle yasaklandı.²¹

• 19 Haziran 2017 tarihinde İzmir/ Aliğa Petkim'de devam eden TİS görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine eyleme geçen işçilere polis müdahale etti, Şube Başkanı ve Yöneticilerinin de aralarında bulunduğu çok sayıda kişi, darp edilerek gözaltına alındı²².

• 5 Haziran 2017'de Mefar ilaç'taki grev "Genel Sağlığı Bozucu" olduğu iddiasıyla ertelendi²³.

• 17 Mayıs 2018 tarihinde Soda Kromsan'daki grev, "Milli Güvenlik" gerekçesiyle ertelendi²⁴.

Bütün bu baskılara karşın Petrol-İş Sendikası Gebze Şubesi'nin, Gebze'de bulunan Flormar işyerinde 15 Mayıs 2018'te başlatmış olduğu direniş, 297 gün boyunca devam ettirildi. İşçilerin işyeri önünde sürdürdüğü eylem, yasak ve engellemelere rağmen geniş destek buldu, OHAL koşullarında dahi işçi mücadelesinin imkansız olmadığını göstermiş oldu.

OHAL sürecinde Petrol-İş Sendikası, sendikal örgütlenme faaliyetlerine tüm baskılara rağmen devam etti ve bu dönemde toplam 18 işyerinde sendikal örgütlenme gerçekleştirerek olumlu yetki tespiti aldı. Ancak işveren itirazları nedeniyle uzayan davalar yüzünden yalnızca yedi işyerinde TİS imzalanabildi²⁵.

Sendikasıylaştırmanın yasal aracı olan yetki itirazlarına karşı Petrol-İş Sendikası'nın yürüttüğü hukuki mücadelenin geldiği aşama nedir?

Sendikalar iş kolu ve iş yeri barajlarını aştıktan sonra TİS imzalama yetkisine sahip olabiliyorlar. İşverenlerin kurumlara yapmış oldukları beyanları esas alarak örgütlenen sendikalar, TİS yetkisi verilmesi için Bakanlığa başvuru yapmakta, Bakanlık da sendikanın yetki başvurusunu yine işverenlerin kurumlara yapmış olduğu bildirimleri esas alarak değerlendirmektedir. Tüm bunlara rağmen işverenin yetki tespitine itiraz etmesi halinde yetki tespit işlemleri durmakta ve bu durum sendikasıylaştırmanın aracı olarak kullanılmaktadır. Nitekim yetki alması uzayan sendika, üyelerini korumakta güçlük çekmekte ve davayı kazansa bile üyesi kalmadığından toplu iş sözleşmesi imzalayamamaktadır.

Sendikamız özelinde 2020 yılından itibaren düzenli olarak TİS başvuruları, yetki itirazları, sonuçları sayısal veriler halinde tutularak raporlaştırılmaktadır. Yapılan incelemelerde de yetki itirazlarının sendikasıylaştırmanın etkili bir aracı olarak kullanıldığı ortaya konulmuştur. Hazırlamış olduğumuz raporlardan da görüleceği üzere, sendikamızın Kasım 2012 – Ağustos 2025 tarihleri arası 13 yılda, ilk defa örgütlenme gerçekleştirmiş olduğu işyerlerindeki yetki başvuruları esas alınarak yapılan incelemede;

- Kasım 2012-Ağustos 2025 arasında 140 yetki başvurusu yapılmıştır
- 135 yetki başvurusuna olumlu, 5 yetki başvurusuna olumsuz yetki

verilmiştir.

- Yetki başvurularına Bakanlıkça ortalama 8 günde cevap verilmiştir.
- Olumlu yetki başvurularının %79,26'sına işverenlerce itiraz edilmiştir.
- Yetki itirazlarının %30,84'üne yetkisiz mahkemede itiraz edilmiştir.
- Yetkili mahkemede yapılan itirazlar ortalama 556 günde, yetkisiz mahkemede yapılan itirazlar ortalama 927 günde sonuçlanmıştır.
- Yetki itirazlarının %89,6'sı sendika lehine sonuçlanmış olmasına karşın sadece %52,32'sinde TİS imzalanabilmiştir.
- Yetki itirazlarının 39 tanesinde üye kalmaması nedeniyle, 9 tanesi aleyhe bitmesi nedeniyle TİS süreci tamamlanamamıştır.
- İşverenin itirazı sonrası üye kalmaması nedeniyle TİS imzalanamayan 48 işyerinde yetki başvuru tarihinde toplam 7 bin 490 çalışan, 3 bin 800 sendika üyesi bulunmaktaydı. Sonuç olarak 7 bin 490 işçi TİS hakkından mahrum kalmıştır.
- İşverenin İtirazı Sonrası Üye Kalmaması Nedeniyle TİS İmzalanamayan 48 İşyerinde Yetki Başvuru Tarihinde Toplam 7 bin 490 Çalışan, 3 bin 800 Sendika Üyesi Bulunmaktaydı. Sonuç Olarak 7 bin 490 İşçi TİS Hakkından Mahrum Kalmıştır²⁶.

140 Kasım 2012 - Ağustos 2025 arasında yapılan yetki başvurusu sayısı

%79 Olumlu yetki başvurularının %79,26'sına işverenlerce itiraz edilmiştir

39 Yetki itirazlarının 39 tanesinde üye kalmaması nedeniyle TİS süreci tamamlanamamıştır

Covid-19 pandemisi sendikaları nasıl etkiledi ve ortaya ne gibi sorunlar çıkardı?

Salgının çalışma yaşamı üzerinde yarattığı olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla işçi konfederasyonları ve bağlı sendikalar çeşitli açıklamalar yaptı. Örneğin, Türk-İş Konfederasyonu, salgında işçilerin örgütlenme hakkına yönelik açıklamalar yaptı, salgın döneminde uygulanması gereken sosyal politikaların gözden geçirilmesine için çalışmalar yürüttü ve çözüm önerileri sundu. DİSK ise işçilerin gelir kayıplarının giderilmesinden iş güvencesine, işçi sağlığı ve iş güvenliğinden örgütlenme hakkına kadar geniş bir çalışma ile yol haritası ortaya koydu²⁸.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde zorunlu işler dışında tüm işlerin durdurulması, işten çıkarmaların yasaklanması, işçilerin gelirlerinin, sağlıklarının ve işlerinin güvence altına alınması gibi sosyal politika önlemlerinin hayata geçirilmesi talep edildi. Ne yazık ki, salgın döneminde işçileri koruyacak önlemler etkili bir şekilde hayata geçirilmedi. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin 2020 Yılı İş Cinayetleri Raporuna göre en az 741 işçi salgın nedeniyle hayatını kaybetti²⁹.

Bu süreçte hayata geçirilen Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ), Nakdi Ücret Desteği gibi gelir desteği politikaları işçileri korumaktan uzaktı.

Örneğin, kayıt dışı çalışanlar bu politikalardan yararlanamadı. Yapılan araştırmalarla, gelir desteklerinin miktarının yetersiz olduğu ve İşsizlik Sigortası Fonu'nun işverenler tarafından tırpanlandığı ortaya konuldu³⁰. Nitekim salgının birinci yılında (Mart 2020-Nisan 2021) işverenlere 18,3 milyar TL teşvik ve destek verilirken, 2,5 milyon işçiye verilen desteğin, 10,2 milyar olduğu açıklandı³¹.

Öte yandan salgın döneminde hükümetin “Mali Destek” politikası adı altında hayata geçirdiği uygulamalar işverenler tarafından işçileri cezalandırmanın, sendikal örgütlenmeyi engellemenin bir aracı olarak kullanıldı. Örneğin Sendikamızın Bilecik'te kurulu bulunan Hepşen işyerinde yürütmüş olduğu örgütlenme çalışmasında, işveren sadece sendika üyesi olan öncü işçileri sekiz ayı aşan bir süre ücretsiz izne tabi tuttu, sonrasında ise öncü işçilerin iş sözleşmesini feshederek işyerini sendikasızlaştırdı. Yine İstanbul'da bulunan Biyoteknik Kimya ünvanlı işyerinde yürütülen TİS görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması sonrasında ilan edilen grev, ücretsiz izin dönemine denk geldi ve işçiler ücret nakit desteğinden mahrum kalmamak ve işveren baskısı sonucunda greve katılmadı ve işyerindeki örgütlülük sona erdi.



Pandemi sürecinde alınan İSİG önlemleri yeterli miydi?

Pandemi sürecinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri kapsamında işverenin öncelikli temel yükümlülüğü, riskleri analiz ederek bu riskleri bertaraf etmektir. Yani İSİG sorunu olan salgında, işçileri işyerlerinde çalıştırmaya devam eden işveren, işçilerin bu salgına işyerine getirilip götürülmeleri, işyerinde çalıştırılmaları nedeniyle yakalanmasını engelleyecek tüm önlemleri almakla yükümlüdür. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), adına MESS-SAFE denilen bir uygulama geliştirmiş ve bu uygulama ile işçilerin sosyal mesafe kurallarına uyulup uyulmadığının denetleneceğini duyurmuştur. Ancak uygulamanın temel amacının işçiler üzerinde denetimi ve üretim baskını yoğunlaştırdığı görülmektedir³². Yine Dardanel, Vestel, Limak İnşaat işyerlerinde uygulanan İSİG önlemleri amacıyla yapıldığı ileri sürülen “kapalı devre” çalışma biçiminin işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgisinin bulunmadığı temel amacının işçileri işyerlerine hapsederek sürekli olarak çalıştırılmalarına yol açtığı açıktır³³.

Bu dönemde en çok tartışılan konulardan bir tanesi de virüse yakalanan işçinin durumunun iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği olmuştur. Nitekim Sosyal Güvenlik Kurumu 2020/12 sayılı Genelge ile virüse yakalanan işçi-

nin durumunu iş kazası değil “hastalık hali” olarak nitelendirileceğini belirtmiştir. Öncelikle SGK’nın koronavirüsünün neden olduğu zararlandırıcı bir olayın iş kazası sayılamayacağına ilişkin bir karar alamayacağını, söz konusu kararın sadece süreci uzatmanın dışında herhangi bir sonucunun bulunmadığını belirtmek gerekir.

Nitekim iş kazasından sayılan haller, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesinde sayılmış ve yasal düzenleme göz önüne alındığında işçinin işyerinde ya da işe geliş gidişi sırasında veya işin yürütümü nedeniyle virüse yakalanması iş kazası sayılmıştır. Öyle ki, Yargıtay da daha önce vermiş olduğu kararlarda hem Kırım Kongo hem de domuz gribi virüsüne yakalanan ve bu nedenle zarar gören işçinin durumunu iş kazası olarak nitelendirmiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi pandemi döneminde artan İSİG sorunlara dikkate çekerek “Covid-19 bir işçi sınıfı hastalığıdır” tespitinde bulunmuştur. İSİG Meclisince hazırlanan İş Cinayetleri Raporlarında 2020 yılında en az 741 işçinin³⁴ 2021 yılında en az 625 işçinin³⁵ 2022 yılında en az 46 işçinin³⁶ Covid-19 nedeniyle iş cinayetlerinde hayatlarını kaybettiğini tespit etmiştir.

Pandeminin Petrol-İş Sendikası'na etkileri neler oldu, Petrol-İş neler yaptı?

Petrol-İş salgının başından itibaren yaptığı açıklamalarda, yürütülmesi zorunlu işler hariç tüm işyerlerinde çalışmaların durdurulmasını, işçilerin sağlıklarının, işlerinin ve gelirlerinin güvence altına alınmasını, mevcut riske karşı çalışanları koruyucu düzenlemelerin hayata geçirilmesini talep etti. Sendikaların salgından dolayı yaşananlar için ortak bir tutum almadıkları bu süreçte, Petrol-İş Sendikası örgütlü olduğu işyerlerinde üyelerinin salgın karşısındaki durumunu tespit etmek amacıyla bir çalışma yürütmeye başladı. Covid-19 salgının Petrol-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinde ve üyeler arasındaki etkisi incelemek amacıyla yaptığımız çalışmada işyeri, şube, kısa çalışma ödeneği kronik veya 60 yaş üstü üyelerin durumu, vaka sayıları, izin uygulamaları, işten çıkarılma sayıları, İSİG önlemleri araştırma konusu yapıldı.

Nisan/2020 verileri esas alınarak hazırlanan ve şubelerimizden veri toplanarak yürütülen araştırmada;

- Üyelerimiz arasında vakaların en yoğun görüldüğü iller Kocaeli, İstanbul ve İzmir'dir. Vaka sayılarının yoğunlaştığı diğer iller Trakya, Adana, Bursa, Düzce ve Batman'dır.
- Sendikamızın örgütlü olduğu 35 işyerinde Kısa Çalışma Ödeneğine başvuruldu. Başvurulardan 11 bin 270 üyemiz etkilendi. Nisan 2020 tarihinde Sendikamız üye sayısının 34 bin 815 olduğu göz önüne alındığında üyelerimizin %32,7'si Kısa Çalışma Ödeneği uygulamasından yararlanmış oldu.
- KÇÖ başvurularının İstanbul'da yoğun olduğu tespit edildi. İstanbul'da 10 işyerinde KÇÖ başvurusu yapıldığı ve 3 bin 293 üyemizi kapsadığı belirlendi. Diğer iller sırasıyla Düzce, Kırıkkale ve Bursa'dır.
- KÇÖ başvuruları sektörel bazda incelendiğinde, kauçuk ve plastik

ürünlerin imalatının yapıldığı işyerlerinde yoğunlaştığı, bu işyerlerinin 19'unun doğrudan otomotiv yan sanayinde faaliyet gösterdiği tespit edildi.

- Şubelerimizden gelen bilgilere göre, Gebze Şubemize bağlı 2 işyerinde toplam 70, Batman şubemize bağlı 1 işyerinde toplam 1 üyemizin iş sözleşmesi, 7244 sayılı Yasa ile getirilen fesih yasağı öncesinde sözleşmeleri ekonomik gerekçeler ileri sürülerek feshedildi.
- Covid 19'un yayılmasıyla beraber kronik hastaların ve 60 yaş üstü bireylerin durumu riskli grup olarak değerlendirildi. Şubelerimizden gelen bilgilere göre kronik hastaların ve 60 yaş üstü üyelerin durumuna ilişkin izin uygulamalarının kapsamı genişletildi. Petrol-İş'te örgütlü, kronik ve 60 yaş üstü sendikamız üye sayısı en az 2 bin 343'tür. Bu üyelerin büyük bir kısmı ücretli izne çıkarıldı, diğer kısmı ise yıllık izin kullandırıldıktan sonra ücretli izin uygulamasına geçildi.
- Kronik hastalığı olan ve 60 yaş üstü olan en az 542 üyenin çalıştığı işyerleri İzmir'dedir. İkinci sırada, en az 498 üye ile İstanbul'dur. Diğer iller işçi havzalarının yaygın olduğu ve Petrol-İş'in üye sayısının yoğun olduğu Kocaeli, Düzce ve Ankara'dır.
- Şubelerimizden gelen bilgilere göre, örgütlü olduğumuz işyerlerinin büyük bir bölümünde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri kapsamında, servis araç kapasitelerinin düşürüldüğü, işyeri giriş ve çıkışlarda ateş ölçümünün yapıldığı, üyelerimize maske ve eldiven verildiği, işyerlerinde dezenfekte çalışmalarının yapıldığı, uzaktan çalışmanın yapılabileceği işlerde uzaktan çalışma uygulamalarının devreye konulduğu, birçok işyerinde yemeklerin kumanya olarak dağıtıldığı, yemek uygulamasının

devam ettiği işyerlerinde ise sosyal mesafe kurallarının uygulandığı ve dönüşümlü bir şekilde yemek verildiği tespit edildi.

- Örgütlü olduğumuz TÜPRAŞ işyerlerinde ikili vardiya sistemine geçildi. Bir kısmında yedi gün çalışma, yedi gün dinlenme, bir kısmında ise 14 gün çalışma, 14 gün dinleme uygulamasına geçildi. PETKİM ve STAR RAFİNERİSİ işyerlerinde de ikili vardiya sisteminde 14 gün çalışma, 14 gün dinlenme uygulamasına geçildi. Sektörde

faaliyet gösteren kamu işyerlerinden BOTAŞ'ta ikili vardiya sistemi uygulanarak, bir kısmında 14 gün çalışma, 14 gün dinlenme, bir kısmında 28 gün çalışma, 28 gün dinlenme uygulamasına geçildi. Türkiye Petrolleri işyerlerinde ise herhangi bir değişiklik olmaksızın çalışma aynı şekilde devam ettirildi³⁷.

- Pandemi süresince 15 üyemiz Covid-19 nedeni ile hayatını kaybetti³⁸.

1. Özkal YİCİ, "Kırkbir Uzun Gün Berec Grevi", Sosyal Tarih Yay. 1. Baskı, İstanbul Kasım 2010, s.39.
2. Petrol-İş (1995), '93-94' Petrol-İş Yıllığı, Hazırlayan: İlyas Köstekli, Yayın No:36, İstanbul, s.29.
3. 63 Grev 63 Mücadele Petrol-İş, Yayın No:16, İstanbul Eylül/1987, s.25 vd.
4. Grev oylamasının işçi iradesine yönelik bir müdahale olduğu konusunda bkz. Hande HEPER, İş İlişkisinde İşçinin İradesi, Seçkin Yay. İstanbul 2022, s.528 vd.
5. 63 Grev 63 Mücadele, s.112 vd.
6. Zonguldak 2. İş Mahkemesi'nin 2019/59 E. sayılı dosyasına sunulan dava dilekçesi.
7. İş sözleşmesi fesih edilen ve işverene karşı sendikal tazminat talepli dava açan işçilerin dava dosyalarında dinlenen tanıklarca süreç ayrıntılı bir şekilde ortaya konulmuştur. Çaycuma 1. Asliye Hukuk (İş Mahkemesi Sıfatıyla) Mahkemesi'nin 2019/63-66 E, seri dosyaları,
8. Çaycuma 1. Asliye Hukuk (İş Mahkemesi Sıfatıyla) Mahkemesi'nin 2019/63-66 E, seri dosyaları, 2019/279, 417, 657 ve 2020/99 E, sayılı dosyaları.
9. Çaycuma 2. Asliye Ceza Mahkemesi 2022/319 E. Sayılı Dosyası
10. Ankara 4. İş Mahkemesinin 2023/556 E Sayılı Dosyası
11. <https://petrol-is.org.tr/haber/yeni-orgutlendigimiz-plastik-isyerinde-tis-gorusmeleri-basladi-13934>
12. <https://www.evrensel.net/haber/480968/as-plastikte-en-az-28-isci-isten-cikarildi>
13. İstanbul 4. İş Mahkemesi 2024/12 E. sayılı Dosyası
14. https://x.com/petrolis_merkez/status/1847276481249939956
<https://www.evrensel.net/haber/528755/as-plastik-iscileri-5-ay-dayanamazsiniz-diyen-patrona-meydan-okuyor>
15. <https://etha15.com/haberdetay/kursun-ambalaj-as-plastikle-is-yapmayacagini-bildirdi-196763>
16. Utku ÖZVERİ, İrfan TAŞKIN, "As Plastik İşçileriyle Tekrar Buluşacağımıza Dair İnancımızla Yeniden Merhabalar" Petrol-İş Sendikası Dergisi, S.2024/3, s.41
17. İzmir 4. İş Mahkemesi'nin 2025/45 E. Sayılı Dosyası
18. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 28.02.2025 - 10540 - İNC - 06/10497 - İNC - 06 sayılı raporu
19. <https://x.com/temelcontagrev/status/1964245713652433147?s=48>
20. Yici, s.13.
21. <https://www.petrol-is.org.tr/haber/petrol-isin-tp-icin-duzenleyecegi-basin-aciklamasina-engelleme-10680>
22. <https://www.petrol-is.org.tr/haber/petkimde-mucadelemiz-engellenemez-11138/>
23. 05.06.2017 Tarihli Resmi Gazete 2017/10430 Sayılı Karar, <https://www.petrol-is.org.tr/haber/mefar-ilac-grevine-erteleme-11095/>
24. 17 Mayıs 2018 Tarihli Resmi Gazete 2018/11832 Sayılı Karar, <https://www.petrol-is.org.tr/haber/isciye-dusman-bu-karar-mesru-degildir-11815/>
25. Petrol İş Sendikası Hukuk Servisi Yetki Başvuru Ve Toplu İş Sözleşmesi Süreci İnceleme Raporu Eylül/2025
26. Petrol İş Sendikası Hukuk Servisi Yetki Başvuru Ve Toplu İş Sözleşmesi Süreci İnceleme Raporu Eylül/2025
27. <https://www.turkis.org.tr/salgin-doneminde-uygulanan-sosyal-politikalarin-yol-actigi-sorunlar-ve-cozum-onerileri/>
28. <http://disk.org.tr/2020/05/covid-19-doneminde-ve-sonrasinda-diskin-calisma-yasami-yol-haritasi/>
29. <http://isigmeclisi.org/20607-2020-yilinda-en-az-2427-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti>
30. <https://gercekgazetesi1.net/ekonomi/issizlik-sigortasi-fonunda-pandemi-yagmasi>
31. <http://arastirma.disk.org.tr/?p=5553>
32. <https://www.evrensel.net/haber/405289/metal-iscileri-mess-safe-uygulamasi-kolelik-duzenini-hatirlatiyor>
33. <http://www.isigmeclisi.org/20539-asli-odman-emegin-yeni-kontrol-mekanizmalari-cevre-katliaminin-yeni-don>
34. <http://isigmeclisi.org/20607-2020-yilinda-en-az-2427-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti>
35. <http://isigmeclisi.org/20722-2021-yilinda-en-az-2170-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti>
36. <http://www.isigmeclisi.org/20824-2022-yilinda-en-az-1843-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti>
37. Petrol-İş Sendikası Hukuk Servisi Covid-19 Durum Tespit Raporu, Nisan/2020
38. Petrol İş Sendikası İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Servisi Kayıtları

Şiir ve Direniş

Direniş, insanlık tarihinin en kadim ve en güçlü kendini ifade biçimlerinden biridir. Hak arayışı, adalet talebi ve onur mücadelesi, çoğu zaman sokaklarda, meydanlarda ve fabrika önlerinde somutlaşır. Ancak direniş yalnızca pankartların, sloganların ve eylemlerin fiziksel dilinden ibaret değildir. Fabrika kapısı önünde verilen mücadelede yürekte filizlenen, dilde vücut bulup, kâğıda dökülen bir sanattır: Duygudur. Bu duyguyu ifade etme biçimi şiirlerde güç bulmuş, kimi zaman yazılmış şiirler üzerinden direnişe umut olmuş, kimi zaman direnişin kendisi işçilere şiir yazdırmıştır. Türkiye işçi sınıfının güçlü ve kararlı sesi Petrol-İş Sendikasının tarihsel direnişleri ve grevleri, bu iki olguyu – şiiri ve direnişi – bir araya getiren zengin bir zemindir.

Şiir Ona İhtiyacı Olanındır

İl Postino (Postacı) filmi, İtalya'nın bir adasına sürgün edilen şair Neruda'ya dünyanın dört bir yanından gelen mektupları taşıyan postacının şiirle tanışmasını, onu sevmesini ve bir kadına aşık olmasını anlatır. Postacı, aşık olduğu kadına Neruda'nın şiirini verdiğinde aralarında geçen diyalog, şiirin gerçek sahipliğine dair derin bir soruyu gündeme getirir:

“Postacı: Dilimi pul yalamak dışında da kullanmanın yollarını öğrettin. Aşık olmam senin suçun.” Neruda: “Hayır, bunun benimle bir ilgisi yok. Sana kitaplarımı verdim ama şiirlerimi çalmama izin vermedim. Benim Matilde için yazdığım şiiri Beatrice'e vermişsin.” Postacı: “Şiir, onu yazana değil, ona ihtiyacı olana aittir.”

İşte tam da bu söz, şiirin nerede ve nasıl hayat bulduğunu gösterir. Filmde aşk için parlayan şiir, Hasan Hüseyin Korkmazgil'in “Kötü Gün Dostu” şiirinde ise kavganın ortasında, mücadelenin tam kalbinde yanar:

*“Biliyorum
matarada su
torbada ekmek
ve kemerde kurşun değil şiir
ama yine de
matarasında su
torbasında ekmek
ve kemerinde kurşun kalmamışları
ayakta tutabilir”*

Şalterin indiği işyerlerinde de şiir, emek mücadelesinin tam ortasında hep var olmuştur. Şairin dizeleri, grevci işçilerin en çok ihtiyaç duyduğu anlarda grev meydanlarından yükselmiş; mücadele ateşini harlamış, yaraları sarmış, korkuyu dağıtmış ve grevi ilk günkü heyecanla sürdürmenin aracı olmuştur.

Direnişin Ritmi, Şiirin Ritmi

Grevin ve direnişin kendine has bir ritmi, bir nabızı vardır. Bu ritim, iş makinelerinin duran sessizliğinde, slogan atan yüzlerce işçinin yükselen sesinde, işverenin uzlaşmaz tutumuna karşı öfkede, nöbet tutulan gecelerin dinginliğinde saklıdır. Şiir de benzer şekilde, dilin ritmiyle var olur. Petrol-İş eylemlerinde söylenen marşlar, yazılan sloganlar ve okunan şiirler, bu iki ritmi birleştirir. **BEREC işyerinin örgütlenmesinde**, arkadaşını sendikaya kayıt etti diye işten atılan Şair Hasan'ın (Hasan Kotan) kaleminden:

*“Sendikalar işçilerin güneşi,
Sendika sağlama bağlar her işi
Kayıtlı olanın ağrımaz başı,
Kayıt olmayanlar döker gözyaşı...”*

Bu dizeler, sadece bir metin değil, kolektif bir ruha, ortak bir mücadele bilincine çağrıdır. Şiir, burada, bireysel olanı kolektifleştiren, duyguyu eyleme dönüştüren bir köprü işlevi görür.



Sözü Yükseltmek: Kimlik, Onur ve Hafıza

Sendikal mücadele yalnızca ücret ve çalışma koşulları için değil, aynı zamanda tanınma, saygı görme mücadelesidir. Petrol-İş üyeleri, grev çadırlarında, direniş nöbetlerinde yazdıkları ve okudukları şiirlerle tam da bunu yaparlar: “Biz buradayız, sesimiz var ve bu sesi yükseltiyoruz.” Şiir, en katı gerçekliği – patronun emri, makinenin soğuk metal yüzü, yasanın kuru maddesi – en insani ve lirik dille ifade etmenin aracı olur. **Burda Bebek işçileri** 88 gün süren grevlerinin 60. gününde Sennur Sezer'in dizeleriyle seslenir:

*“... Hehe, de heh!
Bir sahahın üç kapısı var göğe
Biri korku
Çal yere,
Emek senin umut senin
Korku ne?
Yeter ki elin ellere kavuşsun”*

Bu şiirler, işçilere yalnız olmadıklarını, birlik ve dayanışmanın karanlıkları aydınlığa taşıdığını gösterir, tarihsel bir zincirin parçası olduklarını hatırlatır. Hafızayı tazeler, geçmişin direnişçileriyle şimdikiler arasında bir bağ kurar.



Şiirin Gücüyle Sömürünün İfşası

Petrol-İş'in mücadele alanı, ağır sanayi, petrol rafinerileri, ilaç, kimya ve enerji sektörüdür. Bu, plastik, kimya, petrol ve ateşin dünyasıdır. Şiir ise bu sert ve bazen acımasız gerçekliği, metaforlarla, imgelerle işleyerek onu anlaşılır kılar ve ona anlam yükler. "Petrol" artık sadece bir yakıt değil, emeğin karşılığını alamamasının sembolü olabilir. "Ateş" yalnızca bir fırının ısı kaynağı değil, direnişin ve öfkenin tutkusu haline gelir. Bir işçi şair, çeliği döver gibi sözcükleri döver, mısraları bir boru hattı gibi birbirine bağlar. Bu şiirsel ifşa, grevin toplumsal mesajını güçlendirir. Kamuoyuna, "Sizin ısındığınız, aydınlandığınız, seyahat ettiğiniz her şeyin arkasında bizim alın terimiz var" demenin en çarpıcı yoludur.

Ahmet Arif'in sevdasının "yangın mavisi" grevlerde Petrol-İş'in "Emeğin mavi bayrağına" dönüşür.

Grev Çadırından Yayılan Lirikizm

Grev çadırı, fiziksel olarak mütevazı, ancak anlam olarak devasa bir mekândır. Soğuk, sıcak, yorgunluk ve endişeyle kuşatılmıştır. İşte tam da burada, en zor koşullarda, şiirin insan ruhunu yükselten gücü devreye girer. Bir işçinin yazdığı, belki kafiyesi mükemmel olmayan ama yüreği son derece hakiki olan bir dördlük, o çadırdaki moralin en büyük destekçisi olur. Bu şiirler, gazetelerde manşet olmaz belki, ancak direnişin ruh halini, umudunu ve kararlılığını kaydeden en önemli tarihsel belgelerdir. Nesilden nesile aktarılır, sendika kültürünün ayrılmaz bir parçasını oluşturur.

62 gün süren As Plastik işçisi Hasan Yılmaz'ın Polonez direnişçilerine yazdığı "Polonez'in Gülleri" şiiri, direnişin şiirle nasıl iç içe geçtiğinin çarpıcı bir örneğidir.



Tıpkı 277 gündür grevde olan Temel Conta işçileri gibi... Onlar da grevin ilk gününden itibaren şiiri bir direniş aracı olarak kullandılar. Grevin 196. gününde bir direnişçi işçinin kızı, Hasan Hüseyin Korkmazgil'in dizelerini haykırdı:



*“işte bizim de şairimiz
işte bizim de sesimiz
işte bizim de kurtuluşumuz
demediler bir tek gün
demediler bir tek gün
ağaçlar anladı beni
kayalar sular yollar
ama onlar anlamadı
ama onlar eğilmedi şiirlerime”*

Sözün ve Eylemin Birliği

Berec'te ilk grevde söylenen, yazılan şiirler Burda Bebek'te, As Plastik'te, Temel Conta'da söylenmeye, yazılmaya devam ediyor. Petrol-İş'in üyeleri grev çadırlarında şiirin dönüştürücü gücünü deneyimlediler. Şiir, onlar için sadece bir ifade aracı değil, aynı zamanda dayanışmanın, umudun ve kararlılığın somut bir ifadesi oldu. Zalime karşı duruşun, yoldaşlık bağının güçlendiği bir alan yarattı. İşçi şairlerin kaleminden çıkan her dize, direnişin tarihine kazınan bir belge, işçi sınıfının mücadele içinde yarattığı kendi estetiği oldu. Temel Conta direnişi, sözün ve eylemin bu kutlu birliğinin en güncel ve anlamlı örneklerinden biri olarak tarihteki yerini almaya devam ediyor.

30. DÖNEM
PETROL-İŞ SENDİKASI
MERKEZ YÖNETİM, DENETİM, DİSİPLİN KURULU VE
ŞUBE BAŞKAN VE BAŞKAN YARDIMCILARI



Genel Başkan:

Süleyman Akyüz

Genel Sekreter:

Ahmet Baranlı

Genel Mali Sekreter:

Mehmet Kaya

Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri:

Niyazi Recepkethüda

Genel Yönetim Sekreteri:

Ali Haluk Koşar



MERKEZ DENETİM KURULU

Başkan: Adem Çokdan
Raportör: Abdulkadir Eligür
Üye: Mehmet Salih Güneri



MERKEZ DiSiPLİN KURULU

Başkan: Ziya Selvi
Raportör: Erdem Çağlın
Üye: Kenan Kaylan



Şube Başkanı:

Bülent Kılıççioğlu

Başkan Yardımcısı:

Kemal Bacı

Başkan Yardımcısı (Mali):

Muhittin Bülent Ağca

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Alpla Plastik

BOTAŞ International

BOTAŞ

İskenderun Gübre

Toros Tarım

Turkish Petroleum International Company (TPIC)



ADİYAMAN ŞUBE

Şube Başkanı:

Mehmet Karaman

Başkan Yardımcısı:

Mustafa Çetinkaya

Başkan Yardımcısı (Mali):

Abdulkerim Fırat

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

BOTAŞ

BOTAŞ International

Süper Film Ambalaj

TPAO

Turkish Petroleum International Company (TPIC)



ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Air Liquide

Petkim

Ravago

Solufert

Star Rafineri

Tüpraş İzmir Rafinerisi

Temel Conta



ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Alpla Plastik

BOTAŞ International

BOTAŞ

Drogsan İlaçları

İşbir Optik.

MKE Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikası

Mehmetçik Vakfı

Provet Veteriner Ürünleri

TPAO

Turkish Petroleum International A.Ş. (TPIC)

Wellspect Medikal Sanayi Ve Ticaret A.Ş.



BANDIRMA ŞUBE

Şube Başkanı:

Tuncay Topuz

Başkan Yardımcısı:

Ahmet Kınay

Başkan Yardımcısı (Mali):

Yalçın Karacaoğlu

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Bagfaş Gübre Fabrikası A.Ş.

ETİ Maden

Hidrojen Peroksit San.Tic.A.Ş.

Seljel



Şube Başkanı:

Lokman Akkuş

Başkan Yardımcısı:

M. Azat Alptekin

Başkan Yardımcısı (Mali):

Mesut Okay

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

BOTAŞ

BOTAŞ International

TPAO

Turkish Petroleum International Company (TPIC)

TÜPRAŞ



BURSA ŞUBE

Şube Başkanı:

Erhan Yakışan

Başkan Yardımcısı:

Ersin Birgül

Başkan Yardımcısı (Mali):

Mustafa Yüksel

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Autoneum Erkurt

BOTAŞ

Demo Plastik

Faurecia Polifleks

Plastiform Plastik

Solar Patlayıcı Maddeler

Vibracoustic Cv Air

TMO A. Alkoloidleri Fabrikası



ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Sumitomo Rubber Ako Lastik



DÜZCE ŞUBE

Şube Başkanı:

Ali Işık

Başkan Yardımcısı:

Galip Ardiç

Başkan Yardımcısı (Mali):

Serkan Demirhan

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Standard Profil



GEBZE ŞUBE

Şube Başkanı:

Şivan Kırmızııççek

Başkan Yardımcısı:

Dursun Karataş

Başkan Yardımcısı (Mali):

Dönmez Aytekin

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Alpla Plastik

A Raymond Bağlantı

Basf Türk

Basf Türk Coating

Bayer Türk

Betek Boya

Cambro Özay

Conta Elastik

Durden Plastik

Dyo Boya

Elastron Kimya

Fosroc Yapı Kimyasalları

İzocam

Nedex Kimya

Novares Turkey

Plascam Plastik

Portakal Plastik

Porvil Çatı Malzemeleri

Pulver Kimya

Ravago Petrokimya

Rbs Ravago İnşaat

Serioplast Ambalaj

Steep Tr Plastik

Tarkett Turkey

Trelleborg

Tekno Kauçuk San.A.Ş. Gosb

Unilever



İSTANBUL 1 ŞUBE

Şube Başkanı: **Erkan Zorlu**
Başkan Yardımcısı: **Ergün Artuç**
Başkan Yardımcısı (Mali): **Tamer Öner**

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Genveon İlaç
Novartis
Polimer Kauçuk
Sandoz Grup
3M İnovasyon



İSTANBUL 2 ŞUBE

Şube Başkanı:

Engin Bedir

Başkan Yardımcısı:

Muhammet Kayar

Başkan Yardımcısı (Mali):

Fikret Tiftik

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Aypol Solvent Kimya

Botaş İşletme Müdürlüğü

Carpenter Teknik Sünger

Ece Boya

Greiner Ambalaj

İstanbul Enerji

Mehmetçik Vakfı

Mefar ilaç

Mutlu Akü

Mutlu Plastik

Neşe Plastik

Nitto Otomotiv

Oksa Kimya

Reckitt Benckiser

Po Lighting Turkey

Pemsan



Şube Başkanı:	Cem Turan
Başkan Yardımcısı:	Muzaffer Ekiz
Başkan Yardımcısı (Mali):	Altay Özgür

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Aciselsan Acıpayam

ALS Laboratuvar

BOTAŞ

Dyo Boya

Form Koruyucu Ambalaj

Rivulis Sulama Sistemleri

Sodaş Sodyum

Tetra Pak Paketleme

Toyo Matbaa

TPI Kompozit Kanat



KIRIKKALE ŞUBE

Şube Başkanı:

Mehmet Doğan

Başkan Yardımcısı:

Fatih Küşüm

Başkan Yardımcısı (Mali):

Mesut Güdük

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

BOTAŞ

BOTAŞ International

MKEK BARUT FABRİKASI

ÖZKA Ambakaj

PETLAS.

TÜPRAŞ



ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Egesil Kimya

Ege Kimya

Gübre Fabrikaları

Tunçtaş Cam

TÜPRAŞ



Şube Başkanı:

Erdem İyim

Başkan Yardımcısı:

Mehmet Sıtkı Ahıskalıoğlu

Başkan Yardımcısı (Mali):

Birkan Yiğit

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

Ataş Anadolu Tasfiyehanesi

Çekisan Depolama

Shell

Türkiye Şişe Ve Cam Fabrikaları

Toros Tarım



Şube Başkanı:

Ümit Çetintaş

Başkan Yardımcısı:

Engin Örnek

Başkan Yardımcısı (Mali):

İlhan Kaya

ÖRGÜTLÜ OLUNAN İŞYERLERİ

A.Schulman Plastik

Axalta Boya Sistemleri

BOTAŞ

Elba Bant

Jotun Boya

Sanofi İlaç Ürünleri .

Pas South

Thrace Basın

TPAO

TPIC (Turkish Petroleum International)

75. kuruluş yılımız, yalnızca tarihsel bir dönemin tamamlanması değil; emek mücadelesinin, dayanışmanın ve örgütlü gücün geleceğe yön veren önemli bir dönüm noktasıdır. Geçmişimizden aldığımız güçle geleceğimize yön veriyoruz, değişen koşullar karşısında ilkelerimizden ödün vermeden, ama sürekli gelişerek büyümeye; büyüdüğçe de güçlenmeye devam ediyoruz.

Petrol-İş'in 75 yıllık öyküsünde yüzbinlerce üyesinin emeği var. Petrol-İş için gayret göstermiş, kuruluşundan bugüne mücadelesine ortak olmuş her kişi, Petrol-İş tarihinde bir iz bıraktı. Petrol-İş 75. yılında devraldığı mirasın sorumluluğu farkındalığıyla Türkiye işçi sınıfı için öncü, güvenilir ve mücadeleci sendikalarından biri olarak yoluna devam ediyor.

Petrol-İş mücadelesiyle, işçi sınıfına kattıklarıyla, geçmişte bıraktığı iz, geleceğe yönelik attığı adımlarla 75 yaşında dev bir çınardır.

75. yılımız tüm örgütümüze, Türkiye İşçi Sınıfına kutlu olsun.



petrol-iş