

**DİSK**  
**BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI**



**17. MERKEZ GENEL KURULU**

**2004 - 2007 DÖNEMİ**  
**ÇALIŞMA RAPORU**

## **BİRLEŞİK METAL-İŞ**

Tünel Yolu Cad. No.2 34744 Bostancı-İstanbul

Tel: 0216 380 8590 Fax: 0216 410 6626

[www.birlesikmetal.org](http://www.birlesikmetal.org)

[bilgi@birlesikmetal.org](mailto:bilgi@birlesikmetal.org)

Basım Tarihi	: Kasım 2007
Dizgi	: Birleşik Metal-İş
Teknik Hazırlık	: Birleşik Metal-İş
Baskı	: RMS Matbaacılık
	İkitelli, OSB Sitesi A5 K4 No: 27
	Küçükçekmece-İST. Tel: 0212 671 8843

***Yolun geri kalanı  
Atmadığımız adımları bekliyor...***

***Dörtnala gelip Uzak Asya'dan  
Akdeniz'e bir kısrak başı gibi uzanan  
Bu memleket, bizim.***

***Bilekler kan içinde, dişler kenetli, ayaklar çıplak  
Ve ipek bir halıya benziyen toprak,  
Bu cehennem, bu cennet bizim.***

***Kapansın el kapıları, bir daha açılmasın,  
Yok edin insanın insana kulluğunu,  
Bu dâvet bizim....***

***Yaşamak bir ağaç gibi tek ve hür  
Ve bir orman gibi kardeşçesine,  
Bu hasret bizim...***

***Nazım Hikmet Ran***



## İÇİNDEKİLER

Kurullar	6
Gündem	13
Kısaltmalar	14
<b>Dünya’da ve Türkiye’de Gelişmeler</b>	<b>15</b>
Giriş	17
İşçiler Açısından Türkiye	37
Çalışma Yaşamı ve Hukuk	61
<b>Daire Faaliyetleri</b>	<b>79</b>
Genel Başkanlık	81
Genel Sekreterlik	95
Mali Sekreterlik	223
Örgütlenme Sekreterliği	233
Eğitim Sekreterliği	281



## GENEL YÖNETİM KURULU

---

Genel Başkan: ADNAN SERDAROĞLU

Genel Sekreter: SELÇUK GÖKTAŞ

Genel Mali Sekreter: SÜLEYMAN TÜRKER

Genel Örgütlenme Sekreteri: ÖZKAN ATAR

Genel Eğitim Sekreteri: CELAETTİN AYKANAT

## MERKEZ DENETLEME KURULU

---

Ali Çeltek (Başkan)

Ali Gündüz (Raportör)

Ayhan Ekinci (Üye)

## MERKEZ DİSİPLİN KURULU

---

Yılmaz Karakurt (Başkan)

Hüseyin Ataçer (Raportör)

Salih Çiçek (Üye)

Hüseyin Can (Üye)

Dursun Aydın (Üye)



## BAŞKANLAR KURULU

ADNAN SERDAROĞLU	Genel Başkan
SELÇUK GÖKTAŞ	Genel Sekreter
SÜLEYMAN TÜRKER	Genel Mali Sekreter
ÖZKAN ATAR	Genel Örgütlenme Sekreteri
CELALETTİN AYKANAT	Genel Eğitim Sekreteri
UĞUR TOZLU	Anadolu Şube Başkanı
MEHMET KILIÇ	Bursa Eskişehir Şube Başkanı
BAYRAM KAVAK	Eskişehir Şube Başkanı
ERDOĞAN ÖZER	Gebze Şube Başkanı
ALİ RIZA İKİSİVRİ	İstanbul 1 Nolu Şube Başkanı
MURAT AKDENİZ	İstanbul 2 Nolu Şube Başkanı
ALİ ÇELTEK	İzmir Şube Başkanı
AHMET DURAK	Kocaeli Şube Başkanı



## ŞUBE YÖNETİM KURULLARI

---

### ANADOLU ŞUBESİ YÖNETİM KURULU

Uğur Tozlu	Şube Başkanı
Seyfettin Gülengül	Şube Sekreteri
Salih Çiçek	Şube Mali Sekreteri
Tayfun Gültekin	Şube Örgütlenme Sekreteri
Ali İçli	Şube Eğitim Sekreteri
Satılmış Yılmaz	Şube Basın-Yayın Sekreteri
İbrahim Üstün	Şube Sosyal İşler Sekreteri

### BURSA-ESKİŞEHİR ŞUBESİ YÖNETİM KURULU

Mehmet Kılıç	Şube Başkanı
Fuat Kumaş	Şube Sekreteri
Erol Bektaş	Şube Mali Sekreteri
Ayhan Ekinci	Şube Örgütlenme Sekreteri
Tekin Tanrıverdi	Şube Eğitim Sekreteri
M. Selahattin Telci	Şube Basın-Yayın Sekreteri
Mustafa Sevinç	Şube Sosyal İşler Sekreteri

## ESKİŞEHİR ŞUBESİ YÖNETİM KURULU

Bayram Kavak	Şube Başkanı
Yılmaz Karakurt	Şube Sekreteri
Musa Kaya	Şube Mali Sekreteri
Rıza Oktay	Şube Örgütlenme Sekreteri
Mesut Ulusoy	Şube Eğitim Sekreteri
Süleyman Avcioğlu	Şube Basın-Yayın Sekreteri
Ahmet Arı	Şube Sosyal İşler Sekreteri

## GEBZE ŞUBESİ YÖNETİM KURULU

Erdoğan Özer	Şube Başkanı
Nihat Akyol	Şube Sekreteri
Necmettin Aydın	Şube Mali Sekreteri
Hasan Gençay	Şube Örgütlenme Sekreteri
Cavit Meydan	Şube Eğitim Sekreteri
Engin Kulu	Şube Basın-Yayın Sekreteri
Özkan Dursun	Şube Sosyal İşler Sekreteri

## İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE YÖNETİM KURULU

Ali Rıza İkisivri	Şube Başkanı
Adnan Deniz	Şube Sekreteri
Ramazan Gökçukur	Şube Mali Sekreteri
Hüsnü Atasoy	Şube Örgütlenme Sekreteri
Turgay Altungök	Şube Eğitim Sekreteri
Kemal Durna	Şube Basın-Yayın Sekreteri
M. Hamdi Eyüboğlu	Şube Sosyal İşler Sekreteri

## İSTANBUL 2 NOLU ŞUBE YÖNETİM KURULU

Murat Akdeniz	Şube Başkanı
Yılmaz Bayram	Şube Sekreteri
Abbas Çağan	Şube Mali Sekreteri
Rifat Codura	Şube Örgütlenme Sekreteri
Mürsel Çalağan	Şube Eğitim Sekreteri
Metin Çelik	Şube Basın-Yayın Sekreteri
Erdal Alpaydın	Şube Sosyal İşler Sekreteri

## İZMİR ŞUBESİ YÖNETİM KURULU

Ali Çeltek	Şube Başkanı
Coşkun Yılmaz	Şube Sekreteri
Günay Doğan	Şube Mali Sekreteri
Bektaş Güleş	Şube Örgütlenme Sekreteri
Ali Kocabaş	Şube Eğitim Sekreteri
Hasan Uğurlu	Şube Basın-Yayın Sekreteri
Necdet Avcı	Şube Sosyal İşler Sekreteri

## KOCAELİ ŞUBESİ YÖNETİM KURULU

Ahmet Durak	Şube Başkanı
Necdet Öztürk	Şube Sekreteri
Salih Fidan	Şube Mali Sekreteri
Yunis Kadaş	Şube Örgütlenme Sekreteri
Salih Tan	Şube Eğitim Sekreteri
İlhan Özpınar	Şube Basın-Yayın Sekreteri
Sezayi Bayrak	Şube Sosyal İşler Sekreteri



***Onursal Genel Başkanımız  
KEMAL TÜRKLER'i  
Saygıyla Anıyoruz***





## GÜNDEM

- 1- YOKLAMA VE AÇILIŞ
- 2- AÇIŞ KONUŞMASI
- 3- DİVAN SEÇİMİ VE SAYGI DURUŞU
- 4- KONUKLARIN KONUŞMASI
- 5- KOMİSYONLARIN SEÇİMİ
  - a) Hesap Tetkik komisyonu
  - b) Tahmini Bütçe komisyonu
  - c) Tüzük Tadil komisyonu
  - d) Kararlar komisyonu
- 6- GENEL YÖNETİM KURULU ÇALIŞMA VE HESAP RAPORLARININ GÖRÜŞÜLMESİ
- 7- MERKEZ DENETLEME KURULU RAPORUNUN GÖRÜŞÜLMESİ
- 8- MERKEZ DİSİPLİN KURULU RAPORUNUN GÖRÜŞÜLMESİ
- 9- KURULLARIN İBRASI
- 10- TÜZÜK TADİL KOMİSYONU RAPORUNUN GÖRÜŞÜLEREK KARARA BAĞLANMASI
- 11- GELECEK DÖNEME AİT TAHMİNİ BÜTÇE KOMİSYONU RAPORUNUN GÖRÜŞÜLEREK KARARA BAĞLANMASI
- 12- TAŞINMAZ MAL SATIN ALINMASI VE MEVCUT TAŞINMAZ MALLARIN SATILMASI KONUSUNDA GENEL YÖNETİM KURULUNA YETKİ VERİLMESİ
- 13- KARARLAR KOMİSYONU RAPORUNUN GÖRÜŞÜLEREK KARARA BAĞLANMASI
- 14- SEÇİMLER
  - a) Genel Yönetim Kurulu (Asıl ve Yedekler)
  - b) Merkez Denetleme Kurulu (Asıl ve Yedekler)
  - c) Merkez Disiplin Kurulu (Asıl ve Yedekler)
  - d) Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) delegelerinin seçilmesi

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİK	: Avrupa İş Konseyleri
AMİF	: Avrupa Metal İşçileri Federasyonu
AR-GE	: Araştırma-Geliştirme
BDDK	: Bankacılık Düzeleme ve Denetleme Kurulu
BDK	: Bağımsız Düzenleyici Kurum
BAK	: Bölge Kalkınma Ajansları
BSB	: Bağımsız Sosyal Bilimciler
CAG	: Rekabet Danışma Grubu
CEO	: Bir Şirketin En Yüksek Dereceli Yöneticisi
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
CSR	: Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DB	: Dünya Bankası
DGB	: Alman Sendikalar Konfederasyonu
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
EKÜ	: Erken Kapitalistleşmiş Ülke
ERT	: Avrupa Sanayicileri Yuvarlak Masası
ETUC	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
EUCOBA	: Avrupa Birliği Toplu Pazarlık Networkü
GATS	: Hizmet Ticareti Genel Anlaşması
GCI	: Küresel Sözleşme Girişimi
GKÜ	: Geç Kapitalistleşmiş Ülke
ICFTU	: Uluslararası Hür Dünya İşçileri Konfederasyonu
IFA	: Uluslararası Çerçeve Sözleşme
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
ITUC	: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
KDV	: Katma Değer Vergisi
KMWF	: Kore Metal İşçileri Federasyonu
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSİ	: Kapsamlı Siyasi Yönerge
KÜSGEM	: Küçük Sanayi Geliştirme Merkezi Pilot Projesi
KÜSGET	: Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilatı Genel Müdürlüğü
NATO	: Kuzey Atlantik Paktı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ÖTV	: Özel Tüketim Vergisi
ŞİÖ	: Şanghay İşbirliği Örgütü
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TÜFE	: Tüketici Fiyat Endeksi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UMİF	: Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
ÜÖŞ	: Ulus Ötesi Şirketler
WCL	: Dünya Emek Konfederasyonu

# DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE GELİŞMELER



**17** BİRLEŞİK METAL-İŞ  
MERKEZ GENEL KURULU





## GİRİŞ

1970'lerde -aşırı birikim olgusu eşliğinde kar oranlarındaki düşüş eğilimine bağlı olarak- başlayan kriz, şirketleri sabit sermaye stoklarını küçültmeye yani sermayenin organik bileşimini düşürmeye zorlamış, öngörülen çözümler de bu zorlamaya cevap verecek bir yönelim göstermiştir.

Kapitalizmin bunalımdan çıkma çabasında genelde şu dört değişken öne çıkmaktadır: 1) Sermayenin, organik bileşimin yüksek olduğu ülkelerden düşük olduğu ülkelere akması suretiyle ortalama organik bileşim birdenbire düşebilir; 2) Emek yoğunluğu artırılarak ya da işçi sınıfının yenilgiye uğratılması sonucunda artık değer haddi birdenbire yükseltilir; 3) Sermayenin değişmeyen kısmının, özellikle de hammaddenin birdenbire ucuzlamasıyla organik bileşimde ani bir düşüş yaşanması ya da Sektör I (Üretim araçları üreten sektör) üretiminde emek gücü verimliliğinin devrimsel bir artışı da sabit sermayenin ucuzlaması üzerinde benzer bir etki yapabilir; ve 4) Sermayenin devir süresi, taşımacılık ve iletim sistemleri ile dağıtım teknikleri iyileştirilerek radikal ölçüde kısalabilir<sup>1</sup>. Bu dört değişkene, beşinci bir eğilim daha eklenebilir. Bu eğilim, krizi aşmak için, yaşanan kıyasıya rekabetin bir yansıması olarak kendini gösteren "zayıf olanı yutma" biçiminde tanımlayabileceğimiz birleşmeler ve tasfiyeler yönündedir. Birleşme ve tasfiyeler yoluyla; verimsiz sermayeler yani organik bileşimi düşük olanlar üretimin dışına itilirler. Dolayısıyla, organik bileşimi yükseldiği için kar oranları düşen sermaye, ortalama organik bileşimi daha da yükseltecek bir adım atmış olur. Kriz geçici bir süre ertelenir. Ama, kapitalizmin krizlerinin giderek daha yaygın ve genelleşmiş şekle bürünmesi de tetiklenmiş olur. Aynı anda birbirine karşıt olarak işleyen bu iki eğilim sermayenin çatışmalı doğasını gözler önüne sermekte ve krizi aşma çabalarının bizatihi kendisinin kriz eğilimlerini barındırdığını göstermektedir.

Sabit sermaye yatırımlarının yüksekliğine karşı önerilen çözümler öncelikle, üretimin parçalanması ve ikinci olarak da sabit sermaye maliyetlerinin düşürülmesine hedeflenmiştir. İkinci çözüm, yani üretim teknolojilerinin ucuzlatılması için AR-GE yatırımlarının yapılmaya başlanması, üretimin mekansal olarak yayılması zorunluluğu ile birlikte farklı bir mülkiyet alanının daha uluslararası ölçekte tanımlanması ve hukuki güvence altına alınmasını gerekli hale getirmiştir: Fikri Mülkiyet ve Patent Hakları<sup>2</sup>.

Çözüm önerilerinden birincisine, yani üretimin parçalanmasına dönecek olursak, o dönemin koşulları gereği, yani krizin esas olarak OECD'nin EKÜ'lerinde yaşanıyor olması ve bu ülkelerin tamamında gerek Fordist üretim organizasyonu gerekse Sosyal Refah Devleti modelinin de etkisiyle emek hareketinin güçlü ve örgütlü olması dolayısıyla parçalanmış üretimi yine bu erken kapitalistleşmiş ülkeler içinde sermaye biçiminde kullanmanın olanakları oldukça sınırlı durumdaydı<sup>3</sup>. Fakat, aynı

1 Mandel'den aktaran Satlıgan, Nail ve Savran, Sungur (1987) "Bunalım, Sermayenin Yeniden Yapılanması, Yeni Liberalizm, Alan Yayıncılık İstanbul s96-97

2 DTÖ'nde 1986-1994 Uruguay Raundu Sırasında imzalanan TRIPS/Fikri Mülkiyet ve Patent Anlaşmasının detayı için Bkz. [http://www.wto.org/english/thewto\\_e/whatis\\_e/tif\\_e/agrm7\\_e.htm](http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/agrm7_e.htm)

3 Bkz. Marks, Karl (2000) "Kapital" 1.Cilt, Sol Yayınları Ankara s.592: "İşçi sınıfı tarafından sağlanan karşılığı ödenmemiş

dönemde ekonomiler yüksek gümrük ve koruma duvarlarıyla korunduğu için sermayenin diğer coğrafyalara yönelme olanakları da çok dardı. Bu nedenle, "üretimin dünya ölçeğinde saçılması"<sup>4</sup> olarak tanımlanabilecek olan bu olgu, öncelikle erken kapitalistleşmiş ülkelerdeki büyük ölçekli firmalardan, yine bu ülkelerin kendi içindeki "çevre"ye yayılarak başladı. İtalya'da Emilia Ramogna, Avusturya'da Salzburg , Almanya'da Baden Württemberg gibi bölgesel oluşumlar<sup>5</sup> "merkez içindeki çevreler" olgusunun erken örnekleri arasında sayılabilir. Ancak, yayılma alanlarının aşırı biriken likit sermaye için yetersiz kaldığı durumda, sermaye de EKÜ'lerin finans piyasalarına, spekülasyona doğru akmaya başlamıştır<sup>6</sup>. İşte bu nedenledir ki 70'lerin krizinin, finans piyasalarında gelişme ve çeşitlenme ile bu alandaki teknolojilerde hızlı bir gelişmenin yaşandığı tarihlerin çakışması rastlantısal değildir. Öte yandan aynı dönemde GKÜ'lerin kendi içlerinde de benzer şekilde üretimin önce kendi coğrafyasında yayılma sürecinin yaşandığı ve küçük üreticilerin fason ilişkiler etrafında örgütlenmeye başladığı bilinmektedir<sup>7</sup>

Üretimin, dünya ölçeğinde yayılmasının görece geç başlamasının bir diğer önemli nedeni de üretim araçlarını uzak coğrafyalara taşıma maliyetlerinin 60'lı yıllarda ve 70'li yılların başında oldukça yüksek olmasıydı. Ulaşım teknolojisi alanına yapılan yatırımlar sayesinde maliyetlerin hızla düşmesi, üretim araçları gibi büyük kütlelerin uluslararası ölçekte taşınabilmesini olanaklı hale getirdi .

Kapitalizmin kendi krizine karşı üretmiş olduğu çözümleri kısaca iki başlık altında toplamak da mümkündür. Birincisi, işçi sınıfına karşı önlemler ikincisi de, kapitalist sınıfın kendi içinde ve kapitalist sınıfla devlet yapılanması arasındaki ilişki ve güç dengelerinin yeniden yapılandırılması.

## KRİZE KARŞI ÖNLEMLER VE İŞÇİ SINIFI

Bütün bu süreç dünya üretim ve ticaretinde bir yer değiştirmeye ve bunun sonucunda istihdamın yapısında kimi değişikliklere yol açtı.

Geçtiğimiz 15 yılda ABD ve Avrupa Birliği ülkelerinin dünya ticaretindeki payları giderek azaldığı, buna karşın OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) dışı ülkelerin paylarının arttığı gözleniyor. Esas olarak EKÜ'leri kapsayan OECD ülkelerinin toplamda dünya ihracatı içindeki payı 1992-2006 yılları arasında yüzde 15 düzeyinde azaldı. ABD 'de bu oran yüzde 25, Fransa'da yüzde 34,

---

emek miktarı, kapitalist sınıfın yaptığı birikim, onun, sermayeye dönüşmesi için, olağanüstü ödenmiş ek emeğe duyulan gereksinmeyi çok hızlı bir şekilde artırıyorsa, ücretler yükselir, diğer bütün koşullar aynı kalmak üzere, bu karşılığı ödenmemiş emek, buna orantılı olarak azalır. Ne var ki bu azalma, sermayeyi belirleyen artı-emeğin artık normal miktarlarda sağlanamayacağı noktaya gelir gelmez bir tepki kendini gösterir: gelirin daha küçük bir kısmı sermayeyeleşir, birikim aksar ve ücretlerdeki artış hareketi birden durur."

4 F. Ercan MÜ Kalkınma İktisadi Doktora Prg. Ders Notları

5 Müftüoğlu, Berna Güler (2005) "Fason Ekonomisi: Gedikpaşa'da Ayakkabı Üretimi" Bağlam Yayınları İstanbul s31

6 Carchedi, Guglielmo (1999) "A Missed Opportunity: Ortodox versus Marxist Crisis Theories" Historical Materialism, Volume 4, Number 1, s 33-55 p.52 , Warwick/Great Britain

7 Dikmen, A. Ahmet (2000) "Küresel Üretim, Moda Ekonomileri ve Yeni Dünya Hiyerarşisi" içinde: Toplum ve Bilim Sayı: 86 s286

İngiltere’de yüzde 39 olarak gerçekleşti. Buna karşın OECD üyesi olmayan Asya ülkelerinin dünya ihracatı içindeki payı yüzde 57 oranında artış gösterdi. Latin Amerika ülkelerinde ise bu oran yüzde 35 oldu. Toplamda OECD dışında kalan ülkelerin ihracatı ise yüzde 50 arttı. OECD’nin toplam dünya ihracatı içindeki payı söz konusu dönemde yüzde 76,7’den, yüzde 64,1’e geriledi. İthalattaki payı ise yüzde 76,1’den, yüzde 69,8’e düştü.<sup>8</sup>

Bu durumu, EKÜ’lerin dünya ekonomisi içindeki hakimiyetlerini kaybettiklerini değil, tam tersine bu hakimiyeti yeniden yapılandırdıkları biçiminde yorumlamak doğru olacaktır. Olağanüstü birikim düzeylerine ulaşmış tekelci sermaye, üretim sürecinin bir kısmını kendisine dünyanın hemen her yerinde işçi sınıfının aşırı sömürsü temelinde hizmet vermeye hazır “tedarikçi-taşeronlarına” devrederek egemenliğini sürdürmektedir.

Üretim sürecinin parçalanmasının bir diğer yansıması da dünya istihdamında yaşanan dönüşümdedir.

#### Sektörel İstihdamın Toplam İstihdam İçindeki Payı

Yıl	1995	2003	2004	2005	2006*
<b>Tarım</b>					
Dünya	44,4	41,9	41,1	40,1	36,1
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	5,1	4	3,9	3,7	4,2
Merkez ve Doğu Avrupa ile BDT	27,9	23,9	23,2	22,7	20,3
Doğu Asya	54,4	52,6	51,5	49,5	40,9
Güneydoğu Asya ve Pasifik	55,3	46	44,3	43,3	45,4
Güney Asya	64,1	62,6	62,1	61,2	49,4
Latin Amerika	23,4	18,2	17,6	17,1	19,6
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	30,8	27,1	26,9	26,3	
Sahra Altı Afrika	70,1	65,8	64,2	63,6	65,9
<b>Sanayi</b>					
Dünya	21,1	20,3	20,5	21	21,9
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	28,7	25,5	24,9	24,8	24,7
Merkez ve Doğu Avrupa ile BDT	27,5	26,7	27,2	27,4	25,8
Doğu Asya	25,9	24,3	24,8	26,1	25,6
Güneydoğu Asya ve Pasifik	15,4	19,2	20,3	20,7	18,6
Güney Asya	13,4	13,5	13,7	14,1	21
Latin Amerika	20,2	20,4	20,2	20,3	20,8
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	20,3	24,2	24,8	25	
Sahra Altı Afrika	8,2	8,9	8,7	8,9	10

8 OECD, "Annex Table 45. Shares in world exports and imports Percentage, values for goods and services, national accounts basis", [www.oecd.org.tr](http://www.oecd.org.tr), Erişim [15/09/2007]

Hizmetler					
Dünya	34,5	37,8	38,4	38,9	42
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	66,1	70,5	71,2	71,4	71,2
Merkez ve Doğu Avrupa ile BDT	44,6	49,5	49,6	49,9	53,8
Doğu Asya	19,7	23,1	23,7	24,4	33,5
Güneydoğu Asya ve Pasifik	29,3	34,9	35,4	36	36
Güney Asya	22,5	23,9	24,2	24,6	29,6
Latin Amerika	56,4	61,4	62,2	62,5	59,6
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	48,9	48,6	48,3	48,7	
Sahra Altı Afrika	21,7	25,3	27,1	27,5	24,1

Kaynak: ILO, Global Employment Trends Brief, January 2006, s. 12,

\* 2006 yılı verisi için ILO Global Employment Trends Model

Tablodan görüldüğü gibi, son 15 yıllık dönemde, dünya istihdamı içinde tarımın payı giderek azalmakta ve hizmet sektöründeki istihdamda bir büyüme görülmektedir. Sanayi istihdamı ise genel olarak ağırlığını korumakla birlikte EKÜ'lerden, GKÜ'lere doğru bir kayma söz konusudur. Bu dönüşüm, sermaye egemenliğinin artışı ve hızlı işçileşme sürecinden başka bir anlama gelmemektedir. Daha doğru ifade ile sermayenin mekansal hareketi tüm dünya çapında mülksüzleşme ve işçileşme süreçlerini hızlandırmıştır.

### STATÜLERİNE GÖRE ÇALIŞANLAR

BÖLGE	Ücretli		İşveren		Kendi Hesabına		Ücretsiz Aile İşçisi	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006
Dünya	43,1	46,9	3,4	2,9	30,8	33	22,7	17,2
Gelişmiş Ekonomiler & Avrupa Birliği	82,4	84,3	6,4	6,3	8,7	7,8	2,5	1,6
Merkez & Güneydoğu Avrupa (AB dışı) & BDT	77,1	76,6	2,9	3,8	14,2	16,1	5,7	3,6
Doğu Asya	32,4	42,6	2,8	1,2	33,4	38,2	31,4	18
Güneydoğu Asya & Pasifik	33	38,8	2,1	2,1	34,8	35,2	30,1	23,9
Güney Asya	17,1	20,8	1,5	1	45,6	47,4	35,8	30,8
Latin Amerika	64,4	62,7	4,4	4,7	24,5	27,1	6,7	5,5
Kuzey Afrika	54,4	58,3	7,9	9,6	17,7	16,2	20	15,9
Alt Sahra Afrika	20,6	22,9	3,1	3	49,1	48,7	27,2	25,4
Ortadoğu	58,5	61,5	3,9	5,2	28,6	22,6	9	10,6

Kaynak: ILO Trends Labour Force Model (bkz. box 3 "Aguide to understanding the KILM")



Görülmektedir ki, sermaye egemenliğinin artışı, dünya ölçeğinde iki sınıfı, kapitalistler ve işçi sınıfı karşı karşıya getirmiştir. Krizinden kurtulmak için, işçi sınıfının haklarını geriletmeyi, onların sömürsünü yoğunlaştırıp, yaygınlaştırmayı hedefleyen kapitalist sınıf karşısında, emek-gücünden başka geçim kaynağına sahip olmayan ve sayıları giderek artan ve çıkarları sermaye ile çatışan büyük ve kalabalık bir sınıfı bulmuştur.

İşçi sınıfının sayıca kalabalıklaşmasının ve coğrafi olarak tüm dünya yüzeyinde hemen hemen eşit ağırlıklı bir oranda dağılması ise bir tarafında sefaletin diğer tarafında ise zenginliğin biriktiği iki kutuplu bir dünya tablosunu ortaya koymaktadır.

Sermaye egemenliğindeki hızlı yayılmanın ve hızlı işçileşmenin doğrudan sonucu, dünya emekçilerinin yoksulluk sınırlarına hapsedilmesi olmuştur. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından hazırlanan "Küresel İstihdamda Eğilimler" raporuna göre teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişme, üretim ve verimlilikteki yüksek artış emekçilere yansımazken, yoksul işçi sayısının artmıştır. Bugün dünyada günlük 2 dolar (2,5-3 YTL) altında bir ücretle çalışan işçi sayısı 1 milyar 375 bindir.

## 2 Doların Altında Çalışan Yoksul Sayısı

Yıllar	1995	2000	2005	1995	2000	2005
	(milyon kişi)			Toplam İstihdamda Payı (%)		
Dünya	1354,3	1396,2	1374,6	55,5	53,1	48,4
Merkez ve Doğu Avrupa ile BDT	53,8	57,6	21,1	32	35	12,5
Doğu Asya	452,5	422,6	361,4	63,9	56,9	46,5
Güneydoğu Asya ve Pasifik	143,6	147,8	150	67,2	62,1	57,6
Güney Asya	419,1	451,2	494,3	91,3	89,1	87,3
Latin Amerika	68,3	70,9	75,6	36,4	33,8	31,8
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	34,3	39,6	42,7	40,8	39,6	36
Sahra Altı Afrika	181,9	205,9	229,4	86,8	87,6	87

Kaynak: ILO, Global Employment Trends Brief, January 2006, s. 11

Sermaye egemenliğindeki artış, bir yandan sermayenin sömürü süreçlerine dahil edilen işçilerin sayısındaki artışla aynı anlama gelirken diğer yandan, bu sömürü süreçlerinin dışında bırakılan işsizlerin sayılarındaki artış bir başka gerçeğin altını çizmektedir. Krizini aşmak için, üretim sürecini kontrollü biçimde parçalayan kapitalistler kendi aralarındaki rekabet nedeniyle daha ucuza üretmek için giderek artan oranlarda işçiyi sömürü çarkının dışına itmişler, bunları çeşitli sürelerle gelersiz yaşamaya mahkum etmişlerdir. Bu sermayenin krizinin bir başka boyutta kendisini yeniden ortaya koymasından başka bir anlama gelmemektedir. Canlı emek-gücü sömürsüyle varlığını devam ettirebilen sermaye, giderek azalan oranlarda canlı emek-gücü sömürür noktaya doğru gitmekte ve bu da sınıf mücadelesi mağmasının yeniden hareketlenmesine neden olmaktadır.

Aşağıdaki tabloda, kimi ülkelerdeki işsizlik oranlarının son 30 yıllık seyri, bu konu hakkında fikir verici niteliktedir.

### Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde İşsizlik Oranlarında Artış (1974-2006)

Ülkeler	1974	2005	2006	Artış (kat)
Avusturya	1,30	7,30	6,8	5,23
Danimarka	2,10	5,70	4,5	2,14
Finlandiya	1,80	8,30	7,7	4,28
Fransa*	2,80	9,80		3,50
İtalya	5,40	7,70	6,8	1,26
Norveç	1,50	4,60	3,4	2,27
Portekiz	1,80	7,60	7,7	4,28
İspanya	3,10	9,20	8,5	2,74
İsveç	1,50	5,30	4,6	3,07

Kaynak: ILO Laborstat Veritabanı, <http://laborsta.ilo.org>, ERIŞİM: [18/09/2007]

\* Fransa verisinde 2005 yılı esas alınmıştır. Diğer ülkelerde 2006 yılı verisi esastır.

Kapitalizmin, aşırı birikim bunalımını aşmak için, sınıflar mücadelesinde işçi sınıfını yenilgiye uğratması ve onun haklarını geriletmesi buraya kadar anlatılanlar çerçevesinde değerlendirildiğinde gerçekleşmiş görünüyor. İşçiler yoksulluğundaki artış, işsizlik oranlarının katlanması, işçilerin sayıca kalabalıklaşması vb. bütün bunlar sermaye egemenliğini güvence altına alan, işçiler arasındaki rekabeti kızıştıran ve başta sendikalar olmak üzere onların örgütlerini zayıflatan dolayısıyla da sınıflar mücadelesinde işçi sınıfı yenildi yorumunu yapmaya olanak veren gelişmeler.

Ama diğer taraftan, sınıflar mücadelesi sadece olanla sınırlı değil. Olanın, yaşananın anlatılış biçimi, insanların düşüncelerinin de egemenlerin istediği biçimde şekillendirilmesi sınıflar mücadelesinin önemli bir parçası. Eğer siz, işçi sınıfını maddi olarak bir yenilgiye uğratırsanız ve artık yapacak hiçbir şeyleri olmadığı düşüncesini onlara çeşitli araçlarla yaymaya devam ederseniz, sınıf savaşında kazandığınız mevzileri korumuş olursunuz. İşte sermaye ve sözcüleri tarafından son çeyrek asırdır, giderek kalabalıklaşan, sorunları büyüyen işçilerin kafasına sokulmaya çalışılan, birlik, mücadele, sendika gibi kavramların gününün geçtiği türünden düşünceler olmasının nedeni tam da budur: sermayenin kazandığı mevziye karşı işçiler mücadele edemesinler, bir araya gelmesinler.

Bu konuda en sık başvurulan veriler, sendikalaşma oranlarıdır. Sendikaların işlevsizleştiği, işçilerin sendikaları tercih etmediği ve sendikal örgütlenmenin zayıfladığı düşünceleri bu verilerle desteklenmeye çalışılır. Gerçekten de bu verilere baktığınızda, tablo onların dediği gibidir.

**SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE SENDİKALAŞMA ORANLARINDA YAŞANAN DEĞİŞİM-TABLO 1**

Yıl	ABD	Japonya	Avrupa Birliği	Almanya	Fransa	İtalya	İngiltere	Finlandiya
1970	23,5	35,1	37,8	32,0	21,7	37,0	44,8	51,3
1980	19,5	31,1	39,7	34,9	18,3	49,6	50,7	69,4
1990	15,5	25,4	33,1	31,2	10,1	38,8	39,3	72,5
1991	15,5	24,8	34,1	36,0	9,9	38,7	38,5	75,4
1992	15,1	24,5	33,4	33,9	9,9	38,9	37,2	78,4
1993	15,1	24,3	32,7	31,8	9,6	39,2	36,1	80,7
1994	14,9	24,3	31,7	30,4	9,2	38,7	34,2	80,3
1995	14,3	24,0	30,4	29,2	9,0	38,1	32,6	80,4
1996	14,1	23,4	29,5	27,8	8,3	37,4	31,7	80,4
1997	13,6	22,8	28,8	27,0	8,2	36,2	30,6	79,5
1998	13,4	22,5	28,2	25,9	8,0	35,7	30,1	78
1999	13,4	22,2	27,8	25,6	8,1	36,1	29,8	76,3
2000	12,8	21,5	27,3	25,0	8,2	34,9	29,7	75
2001	12,8	20,9	26,6	23,5	8,1	34,8	29,3	74,5
2002	12,6	20,3	26,3	23,2	8,3	34,0	29,2	74,8
2003	12,4	19,7	-	22,6	8,3	33,7	29,3	74,1
1970-1980	-17,0%	-11,4%	5,0%	9,1%	-15,7%	34,1%	13,2%	35,3%
1980-1990	-20,5%	-18,3%	-16,6%	-10,6%	-44,8%	-21,8%	-22,5%	4,5%
1990-2003	-20,0%	-22,4%	-20,5%	-27,6%	-17,8%	-13,1%	-25,4%	2,2%
1970-2003	-47,2%	-43,9%	-30,4%	-29,4%	-61,8%	-8,9%	-34,6%	44,4%

Yıl	İsveç	Norveç	Danimarka	Hollanda	Belçika	İspanya	Avusturya
1970	67,7	56,8	60,3	36,5	42,1		62,8
1980	78	58,3	78,6	34,8	54,1	12,9	56,7
1990	80,8	58,5	15,3	24,3	53,9	12,5	46,9
1991	80,6	58,1	75,8	24,1	54,3	14,7	45,5
1992	83,3	58,1	75,8	25,2	54,3	16,5	44,3
1993	83,9	58,0	77,3	25,9	55,0	18,0	43,2
1994	83,8	57,8	77,5	25,6	54,7	17,6	41,4
1995	83,1	57,3	77	25,7		16,3	41,1
1996	82,7	56,3	77,1	25,1	55,9	16,1	40,1
1997	82,2	55,5	75,3	25,1	56,0	15,7	38,9

1998	81.3	55.5	75.6	24.5	55.4	16,4	38.4
1999	80.6	54.5	74.1	24.6	55.1	16,2	37.4
2000	79.1	53.7	73.3	23.1	55.6	16,1	36.5
2001	78	52.8	72,5	22,5		16,1	35,7
2002	78.0	53.0		22.4	55,4	16,2	35,4
2003	78	53,3	70,4	22.1		16,3	
1970–1980	15,2%	2,6%	30,3%	-4,7%	28,5%		-9,7%
1980–1990	3,6%	0,3%	-4,2%	-30,2%	-0,4%	-3,1%	-17,3%
1990–2003	-3,5%	-8,9%	-6,5%	-8,2%	2,8%	30,4%	-24,5%
1970–2003	15,2%	-6,2%	16,7%	-38,9%	31,6%		-43,6%

Kaynak: Visser, Jell " Union membership statistics in 24 country", Monthly Labor Review, January 2006 s. 38-49

Not: ABD için 1970 yılı verileri için 1973, 1980 verileri için 1983 yılları esas alınmıştır. 1990-2003 kısmında Macaristan için 1995-2001 ve Polonya için 1990-2001 yılları arası, 2003 yılı verisi olmayan ülkeler için son verinin olduğu yıl esas alınmıştır.

Ancak bu tablolarda dikkat edilmesi gereken noktalar, tabloların gelişmiş kapitalist ülkeleri kapsadığı ve dönem olarak da kısa bir dönemi yani 35 yıllık bir süreyi kapsamakta olduğudur. Bu veriler bize, 1970'lerin sonunda açığa çıkan kapitalizmin krizi sonrasında, gelişmiş kapitalist ülkelerde sendikal örgütlülüğün gerilediğini gösterirler ama o kadar. Çünkü daha uzun dönemli olarak sendikalaşma oranlarını incelediğimizde söylenin tam tersi bir tablo ile karşılaşmaktayız.

Batı Avrupa Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (1900-2000)							
	İsveç	Avusturya	Almanya	Danimarka	İngiltere	Hollanda	Fransa
1900	5	4	5	13	12	5	5
1910	9	15	17	17	15	12	10
1920	28	43	54	33	45	32	11
1930	35	45	33	37	26	28	9
1940	54	45	33	40	32	30	23
1950	68	50	33	48	40	42	31
1960	72	48	35	58	40	39	18
1970	68	45	32	56	45	35	22
1980	78	47	35	75	47	32	18
1990	82	45	30	76	38	25	11
1995	91	41	29	80	33	26	9
2000	79	40	30	87	29	27	9

Kaynak<sup>9</sup> : ILO, World Labour Report, 1993 ve World Labour Report 1997-1998, 2000 yılı EIRO

Görüldüğü gibi 20. yüzyılın başında işçilerin sendikalaşma oranı bugüne göre çok daha düşüktür

9 Çelik, Aziz (2005) "Avrupa Sendikalarının Yükselişi ve Düşüşü Üzerine", Birikim Dergisi, sayı:200, s. 56-66

dolayısıyla yüz yıllık aralıklarla değerlendirme yaptığımızda bize empoze edilmeye çalışılanın tersi- ne sendikaların eridiğini değil, işçiler arasındaki örgütlülüklerini arttırdıkları bir sürecin yaşandığını görüyoruz.

Aynısı İngiltere açısından geçerlidir.

### Birleşik Krallık'ta sendikalaşma oranları (1900-2000)



Kaynak: [www.unionancestors.co.uk](http://www.unionancestors.co.uk) Erişim :[16.10.2007]

Bir başka gerçeklik ise sendikalaşma eğiliminin özellikle Afrika ve Asya açısından farklı bir eğilim göstermesi. ILO tarafından yayınlanan 1997-98 Dünya Emek Raporu<sup>10</sup> 'na göre, sendikalaşma oranlarının Batı Avrupa ülkelerinde düşüş eğiliminde olduğu 1985-1995 yılları arasında Afrika ve Asya ülkeleri ile kimi Güney Amerika ülkelerinde ciddi artışlar yaşandı. Örneğin ücretliler arasında sendikalaşma oranı Güney Afrika Cumhuriyeti'nde 1985 yılında yüzde 17,7 iken 1995'te bu oran yüzde 40,9'a ulaştı. Sendikalaşma oranları aynı dönemde Şili'de yüzde 89,6, Kore'de yüzde 61, Filipinlerde yüzde 69, Tayland'da yüzde 77, Mısır'da yüzde 21,8 oranında artış gösterdi.

Cevaplanması gereken asıl soru şudur: Sermayenin egemenliğindeki artış sonucunda yaşama ve çalışma koşulları her geçen gün kötüleşen ücretli emekçiler şu iki seçenekten hangisini tercih edeceklerdir: 1) sermayenin egemenliğine teslim olmak; 2) bu egemenliği sınırlamak ve geriletmek için diğer ücretli emekçilerle işçi sınıfı örgütlerinde bir araya gelip mücadele etmek. Elbetteki ikinci seçenek, ücretli emekçiler açısından doğru seçenektir ve bugün bütün olumsuzluklara ve zorluklara rağmen işçiler sendikalarda örgütlenerek kendilerini sömürenlere karşı mücadele etmekten vazgeçmiş değiller.

Bugün ücretli emek ile sermaye arasındaki ilişkiyi değerlendirdiğimizde ortaya çıkan tablo sendikaların gereksizliğine değil, sınıf ve kitle sendikacılığının koşullarının her geçen gün güçlendiğine işaret etmektedir.

Sendikal hareketin, işçi sınıfının bu ihtiyacına yani sömürüyü sınırlama ve geriletme ihtiyacına ya-

10 ILO, "world labour report 1997-98", 1997, ILO, s.235-238

nit verecek şekilde kendisini yapılandırması gerekiyor ve dünyadaki örneklerde göstermektedir ki bunu yapabilenler hem işçilerin güvenliğini kazanıyorlar hem de örgütlülüklerini güçlendiriyorlar.

Dünya genelinde 168 milyon işçiyi temsil eden, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC, 153 ülkeden 305 üye sendikasıyla derlediği bilgilerle hazırladığı Küresel Sendikal Hak İhlalleri raporuna göre 2006 yılında toplam 144 sendikacı, işçi haklarını korurken öldürüldü, 800'ü işkence gördü. 5,000 işçi tutuklandı ve 8,000'i sendikal faaliyetlerden dolayı işten çıkarıldı.

ITUC Genel Sekreteri Guy Ryder'ın açıklamasına göre; "Kendilerine daha iyi bir hayat kurmak için sendikal harekete katılan işçilere yönelik şiddet eylemleri ve baskı politikaları giderek artmakta. Bu artışın en sarsıcı örneği ise geçen yıla oranla %25'lik bir artış gösteren işçi cinayetleri." Raporda dikkat çekilen bir çok ülke 2007 yılında da baskılarına devam ettiler.

Tüm bunlara rağmen olumlu gelişmeler de oldu. ITUC Genel Sekreteri Guy Ryder'ın belirttiği gibi "Tüm zorluklara rağmen milyonlarca kadın ve erkek sendikal mücadelede yer almakta ve ortak çıkarları için mücadele etmekte." Ryder'a göre "Uluslararası dayanışma hareketi gerektiği zamanlarda işçilere yardım edebilmiştir. Raporda yer alan pek çok durumda, küresel sendikal baskı hükümetler üzerinde olumlu sonuçlar doğurmuştur. "Fakat, 2006'dan beri sendikal haklarda gelişmeye dair az ya da neredeyse hiç iz yok. Hükümetler uymakla yükümlü oldukları ILO standartlarını takip etmeli ve ülkelerindeki sendikal harekete saygı duymalıdır."

Aynı şekilde uluslararası sendikal hareket, sermayenin dünya çapındaki hareketine karşı yanıt vermekte gecikmeyerek, canlılığının devam ettiğini de ortaya koymuş oldu. Bu alandaki güncel iki önemli gelişme ITUC'un kuruluşu, diğeri de Uluslararası Çerçeve Sözleşmelerin uluslararası sendikal hareket açısından önemli bir mücadele alanı olarak ortaya çıkmış olmasıdır.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ile Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) 1 Kasım 2006'da biraraya gelerek, Uluslararası Sendika Konfederasyonu'nu (ITUC) kurdular. Birleşmeye bu iki örgüte üye olmayan kimi sendikalarda dahil oldu. ITUC 156 ülkeden 166 milyon işçiyi ve onların üye olduğu 300'ü aşkın sendikayı temsil ediyor. Sermayenin küresel saldırısına karşı etkili bir muhalefetin örgütlenmesi için böyle bir birliğin yaratılması işçiler açısından çok önemli bir olanak yaratıyor.

Çokuluslu şirketlerin ve onların dünya çapına yayılmış tedarikçilerinin oluşturduğu ağlar karşısında, sendikalar da ulusüstü dayanışma biçimleri gösteriyor. Uluslararası Çerçeve Sözleşmeler, bu ek-sende çok uluslu şirketlerde çalışan farklı bölgelerdeki işçilerin örgütlerinin kurdukları dayanışma ağlarının ürünü. Sendikalar bu ağlarla ürettikleri pratikleri, mücadele deneyimlerini paylaşıyor, ortak eylemleri ve dayanışma süreçlerini örgütüyor ve çok uluslu şirketlerle çerçeve sözleşmeler imzalıyor. Bu sözleşmeler, çokuluslu şirketlere, onların dünyanın çeşitli bölgelerinde yer alan bağlı işyerlerinde, tedarikçilerinde ve taşeronlarında, işçilerin örgütlenme ve toplu sözleşme haklarını tanıma yükümlülüğü getiriyor.

Sonuç olarak, dünya ölçeğine yayılmış olan tedarikçi ve taşıeron ağlarına karşı mücadele sendikaların küresel ölçekte verecekleri mücadele ile ancak sonuç alabilecek. Bu nedenle sendikaların uluslar arası dayanışma temelinde ÇUS'larla mücadele edebilme gücü olan bu tip ağlara ihtiyacı artıyor.

## KRİZE KARŞI ÖNLEMLER: DEVLETİN YENİDEN YAPILANDIRILMASI

Sürecin kurumlarının oluşturulması her coğrafyada farklı tarihsel bir seyir izlemiş olmakla birlikte, olgunun kendisi 1990'lı yılların başlarından itibaren bir yandan EKÜ ve GKÜ'lerin kendi içindeki "çevreye" diğer yandan da EKÜ'lerden, GKÜ'lerdeki orta ve küçük ölçekli firmalara doğru çok yönlü bir yayılma göstermektedir. Bu gelişmelerin beraberinde EKÜ'lerdeki üretimde hiyerarşik yapılar ortaya çıkmakta ve aileye dayalı, himayeci ve az ücretle işçi çalıştıran yerler, üretim sürecinin eklentileri olmak yerine ana direkleri olarak canlandırılıp, yaşatılmaktadır<sup>11</sup>. AB Komisyonunun, a-tipik çalışmanın (geçici, kiralık, part-time vb çalışma biçimleri) yaygınlaştırılması ve düzenli çalışmanın yerine ikame edilebilecek bir işleyiş haline getirilmesi amacıyla 2006 Kasım ayında üye devletlerin görüşüne sunduğu Yeşil Rapor da bu tespiti doğrular niteliktedir<sup>12</sup>.

Bu sürecin olmazsa olmazlarından bir diğeri ise, "sermayenin dünya ölçeğinde sağılmasının" önündeki en önemli engel olan gümrükler, kotalar ve ulusal ölçekteki düzenlemelerin hızla ortadan kaldırılmasıydı. Farklı koşullar söz konusu olsaydı korumacı duvarlardan ve içe dönük birikim rejiminden vazgeçme konusuna direnç gösterecek olan GKÜ ulus devletleri ve sermaye sınıfları, likiditesi artan uluslararası sermayenin, GKÜ'ü uluslararası kapitalist döngüye eklemelenmesini hızlandıracağını görmekte gecikmediler. Bu süreçte en etkili dinamik ise, GKÜ'lerdeki orta ve küçük ölçekli işletmeler, yani KOBİ'ler olarak öne çıktı. Her biri, kendi devletinin korumacı düzenlemeleri terk etmesi için örgütlenen ve harekete geçen KOBİ'lerin, işbirliği içine girdikleri yabancı firmaların taleplerinin de yardımıyla, Dünya Ticaret Örgütünün patronajlığı altında yürütülen "çok taraflı ticaret sistemi" adlı oyunun kurallarını öğrenmeleri uzun sürmedi. Türkiye gibi ülkelerde, yaşanan ekonomik ve mali krizlerin de KOBİ'lerin "öğrenme" sürecini hızlandırdığını ve küçük firmaların, krizi atlatabilmelerinin koşulunun ancak ve ancak daha yoğun bir şekilde uluslararası piyasalara eklemelenme ile mümkün olabileceğine inandıklarını ortaya koyan araştırmalar vardır.<sup>13</sup>

11 Harvey, David (1997)'den aktaran: Müftüoğlu B.Güler (2003) "Yeniden Yapılanmada KOBİ'ler: Sihirli Değneğin Sihirsizliği" s17-18 içinde: İktisat Dergisi sayı:435

12 Bkz. "Yeşil Rapor /Green Paper" s. 16 . EU Commission, Brussels, Nov.22, 2006, Com(2006)708 Final: "İşçilerin geniş taşıeron zincirlerinde çalıştıkları durumlarda da benzer sorunlar çıkmaktadır. Bazı üye devletler, bu tip sorunları ana taşıeron firmalarla "ortak ve çeşitli yüklenim sistemlerine" bağlı olarak yapılacak anlaşmalarla aşmaya çalışmaktadır. Böylesi bir pratik, ana taşıeron firmaları kendi ticaret partnerleriyle olan ilişkilerinde çalışma yasalarına uygun davranma yönünde teşvik edebilir. Ancak diğer yandan, bu tip düzenlemelerin, yabancı ve yerli büyük şirketlerin üretimin belli bölümlerini taşıeronlara aktarma olanaklarını kısıtlayacağı ve böylece iç piyasada hizmetlerin serbest ticaretine engel teşkil edeceği unutulmamalıdır

13 Müftüoğlu, B.Güler (2004) "Büyük ve Küçük Firmalar Arasındaki İlişkilerin Bildiğimiz ve Bilmediğimiz Yönleri" içinde: İktisat Dergisi sayı:452 s 61

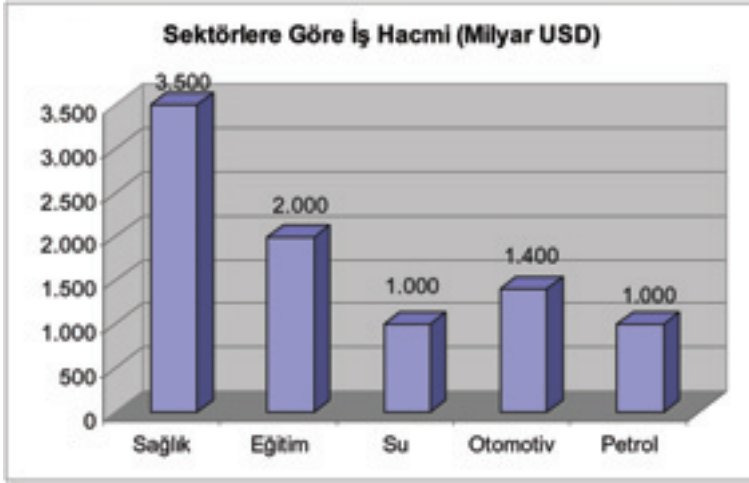
Krizden çıkış politikalarının tek tek ülkelerdeki pratiklere yansımaları esneklik, kuralsızlaşma, taşeronlaşma, özelleştirmelerin gündeme gelişi, sosyal refah politikalarıyla zaten bastırılmış olan sınıf mücadelelerinin özellikle EKÜ'lerdeki işçi sınıflarında uzlaşmacı eğilimleri güçlendirmesi ve sosyal diyalog, şirketlerin sosyal sorumluluğu gibi kavramların sınıf mücadelesinin yerini alması; alttan alta işleyen neo-liberalizmin açığa çıkarak, hızlanan bir değişim olarak kendini ortaya koyması olarak özetlenebilir. Bu listenin olmazsa olmazlarından biri de aşırı birikimi üretken sermayeye dönüştürmek için yeni kanallar bulmak, sermaye sınıfının hizmetler alanını da yeni bir sektör olarak gündemine almasıdır.

Aşırı birikimin, krizin ilk yıllarında EKÜ'ler içindeki finans piyasalarına yönelmek zorunda kaldığına yukarıda değinmiştik. Ancak, finans sektörü, değer üretimi üzerinden sermaye birikiminin sağlanabileceği bir alan olmadığı için -özellikle sözü geçen dönemde- bireysel kapitalistler açısından ancak "sığınılacak geçici-güvenli bir liman" işlevi görmekteydi. Bu bağlamda, kendi coğrafyasında üretken yatırıma dönüştürülemeyen sermayenin -başka coğrafyalarda olsa bile- mutlaka üretken olarak yeniden yatırılması gerekiyordu.

Üretimin dünya ölçeğine yayılması, mevcut üretken yatırımların parçalanarak değişik ülke ve bölgelere taşınmasına olanak yaratarak, sermayenin akın edeceği bu coğrafyalarda üretim için gerekli alt-yapının kurulması ihtiyacı da para formundaki sermayenin üretken yatırımlara dönüşmesi fırsatını doğurdu. Ne var ki, enerjiden, telekomünikasyona, ulaşımdan, köprü, yol, baraj vb.ne varana kadar bütün bu alt yapı hizmetleri, on yıllardan beridir ulus devletlerin kontrolündeki "kamusal alan" kapsamına giriyordu. Bu durum, para sermayenin söz konusu bu üretken yatırımlara dönüşmesi önünde ciddi bir engel olarak duruyordu. Üstelik, ulus devletler, bu alt yapı kurulum faaliyetlerini özel firmalara da yaptırmayı kabul etseler bile, aynı anda kendileri de bu tür faaliyetleri sürdürecekleri için, özel firmaların, söz konusu hizmetleri "kamusal" olarak vermekte olan devletler karşısında rekabet etmekte zorlanacakları açıktı. Bu çerçevede, devletlerin uhdesindeki ekonomik faaliyetlerin özelleştirilebileceği; kamuda istihdam edilen hizmet personelinin çalışma koşullarının esnekleştirilip, kuralsızlaştırılarak piyasa normlarına getirilebileceği yeni bir kamusal düzen gerekiyordu.

Bu "kamu" hizmetlerinin sermayenin iştahını niye kabarttığı aşağıdaki grafikten de açık biçimde görülüyor. Sözkonusu, sağlık eğitim ve su gibi hizmetlerin toplamı, petrol ve otomotiv gibi sektörlerin iş hacmini ciddi biçimde katlamaktadır.





Kaynak: ETUC, 2001

Yukarıda çizilen çerçevede Türkiye'deki dönüşüm sürecinin başat unsurlarından olan Bölgesel Kalkınma (B.K.) perspektifi, "kalkınma" kavramının yardımıyla sermayenin yeni birikim stratejilerini meşrulaştırma işlevi görmektedir. KOBİ'lerin başrolü üstlendiği bu süreçte Türkiye'deki BKA'lara verilen rol ise tarım, hayvancılık ve kırsal kalkınma, çevre, alt-yapı ve turizm alanları ve sosyal gelişme alanları ile sınırı belirlenen bir çalışma programını "piyasa için kalkınma" sloganı etrafında, yönetsel düzeyde de yönetim formülünü işleterek hayata geçirmektedir<sup>14</sup>. Verili çalışma alanları içindeki kırsal kalkınma, çevre, alt-yapı ve sosyal gelişme gibi sektörler, bölgeleri birer üretim odağı haline getirmeyi ve böylece sermayenin üretken yatırımları parçalayarak, kolaylıkla aktarabileceği küçük üretim yerlerinin kuruluş mekanlarını hazırlamayı amaçlamaktadır.

Öte yandan, BKA'ların çoğunun bölgelerdeki stratejik altyapı yatırımlarının geliştirilmesi ile yakından ilgilenmeleri, çeşitli illerin ticaret odalarının ise birer bölge kalkınma ajansı kurma çabası içinde olması,<sup>15</sup> BKA'lar ve kamu yönetimi reformu ile sermaye birikim rejimindeki değişimin ne denli ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, alt-yapı inşaatları için gerekli malzemelerin kamu yerine özel sektörden temin edilmesine yönelik olarak, Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu 10 Aralık 2003 tarihinde yasalaşmıştır<sup>16</sup>.

Bu hazırlıkların, ulusal ve uluslararası birikim dinamiklerini ortak yasal çerçevede buluşturan uluslararası ticaret sistemindeki hukuki karşılıkları ise DTÖ'nün Hükümet Satın Almaları Anlaşması ile GATS Hizmet Ticareti Genel Anlaşmasıdır.

14 Turan, Menaf (2005) "Bölge Kalkınma Ajansları Nedir Ne Değildir?" Paragraf Yayınları Ankara s 159, 162

15 Avaner, Tekin (2005) "BKA Siyasal Rejim Sorunu Yaratır mı? Ed. Turan, Menaf .2005 Bölge Kalkınma Ajansları Nedir Ne Değildir? Paragraf Yayınları Ankara s243, 245

16 Bkz. <http://www.hukuki.net/kanun/5018.15.text.asp>

Türkiye'nin "henüz" taraf olmadığı ama yukarıda bahsi geçen yasal düzenlemelerden de anlaşılacağı gibi bütün hazırlıklarını tamamladığı Hükümet Satın Almaları anlaşması, ilk kez 1970'lerdeki krizi takiben 1981 yılında ekseriyetli bir anlaşma olarak imzalanmıştır. Anlaşmanın orijinal metninin ilk paragrafında "rekabete açılma", "şeffaflık" hedeflerinin yanı sıra, alt-yapı sektörleri başta olmak üzere bütün hizmet sektörlerini kapsadığı, yalnızca merkezi hükümetlerle sınırlı olmayıp, yerelliklerde görev yapan resmi (Belediye ve İl Özel İdareleri gibi), gayri-resmi (BKA'lar ve BDK'lar gibi) kuruluşlar tarafından yapılacak satın almalarda da anlaşma hükümlerine uyulması zorunluluğuna dair bilgiler yer almaktadır. Anlaşmanın AB-25 de dahil olmak üzere halen 28 üyesi vardır<sup>17</sup>.

Sermayenin mekansal farklılaşması ve kırsalı da kapsayacak biçimde yayılması ile emeğin uluslararası işbölümündeki köklü dönüşümler devletin organizasyonunda da belli bir dizi değişikliği gündeme getirmiştir. Bu değişikliklerin başında da "yönetişim" konusu gelmektedir. Söz konusu mekanizmanın ana bileşeni, bağımsız düzenleyici kurullardır (BDK) ve yönetişim kavramı genellikle bu ana bileşeni ile birlikte anılmaktadır.

Kavram olarak yönetişim ile örgütler, kurumlar ya da aktörler arasındaki karşılıklı bağımlılık esasına dayanan bir eş-güdümlene biçimi kast edilmektedir<sup>18</sup>. Özerk kurumların oluşturulması, siyasi iktidarın ayrıcalıklı iş adamlarına ve sermaye gruplarına dönük kayırcı uygulamaları biçiminde değerlendirildiğinde ve IMF ve DB'nin süreklileşen varlıklarının bu süreçle ilişkisine dikkate alındığında, bu kurulların siyasi iktidarın ekonomik ve sosyal politikaları yönetme yeteneğini büyük ölçüde tehdit ettiği söylenebilir<sup>19</sup>. Devlet yönetiminin içinden geçmekte olduğu dönüşüm süreci ile ilgili olarak aşağıdaki saptama önemlidir:

"1980 sonrası dönemde ulus devletler ve onların odağında olan merkezi bürokrasinin tarihsel olarak zayıfladığını görüyoruz...Bu, merkezi yönetimlerin ortadan kalktığı anlamına gelmemeli. Yalnız, bugün giderek farklı bağımsız kurullar arasında koordinasyon işlevini üstlenen merkezi yönetimler, bundan önceki merkezi bürokratik yönetimlerden çok farklı bir siyasi içeriğe sahiptir<sup>20</sup>."

Yönetişim mekanizması ile kurullar sisteminin dünya ölçeğindeki işleyişinde özellikle iktidarın yoğunlaşması, yönetenin yönetileni güdümlene gücünün artması bakımından EKÜ ve GKÜ'lerin farklı özellikler göstermediğini örneklemek gerekirse; bugün kıta Avrupa'sında yönetişim kurullarının devletlerden ziyade Birlik düzeyinde faaliyet gösterdikleri, etkin yönetişim kurullarının başında da CAG<sup>21</sup>-Rekabet Danışma Grubunun gelmektedir. Tıpkı Türkiye'deki Rekabet Kurulu gibi çalışan CAG, Avrupa devletlerine öneri paketleri hazırlamakta ve bu paketler pek fazla değişikliğe uğramadan yasal mevzuata enjekte edilmektedir. Şubat 1995'de Avrupa'da faaliyet gösteren UÖŞ'lerin AB Komisyonuna ilettiği önerme üzerine kurulan CAG'nin kuruluş sürecindeki üyeleri arasında Unilever, Nokia, British Petroleum gibi büyük şirketlerin CEO'larının bulunduğu altını çizmekte yarar

17 Daha etraflı bilgi için Bkz. [http://www.wto.org/English/thewto\\_e/whatis\\_e/tif\\_e/agrm10\\_e.htm#govt](http://www.wto.org/English/thewto_e/whatis_e/tif_e/agrm10_e.htm#govt)

18 Bayramoğlu, (2005) "Yönetişim Zihniyeti: Türkiye'de Üst Kurullar ve Siyasal İktidarın Dönüşümü" İletişim Yayınları, İstanbul s38

19 Boratav, Korkut (2003) "Türkiye İktisat Tarihi" İmge Kitabevi Ankara s 174-175

20 İslamoğlu, Hurichan. (2003), s 4,5,6 "Değişen Hukuk-Toplum ve Devlet İlişkileri Üzerine" İktisat Dergisi sayı:437

21 : Competition Advisory Group- Rekabet Danışma Kurulu, ayrıntılı bilgi için Bkz. "Europe Inc".2000:33-36 Ed. Balanya, Doherty, Hoedeman, Ma'anit and Wesselius

vardır. Daha da açmak gerekirse, CAG, kısa adı ERT<sup>22</sup> olan Avrupa Sanayicileri Yuvarlak Masası'nın AB hükümeti içindeki resmi sesidir. CAG, yalnızca 1995-1996 yıllarında dört kapsamlı rapor üretmiş ve raporlarında AB Komisyonuna özetle şu talepleri iletmıştır:

- (i) Başta enerji, ulaşım ve telekom olmak üzere bütün kamu hizmetlerinde özelleştirme ve kuralsızlaştırmaların hızlandırılması
- (ii) Çalışma süreleri ve ücretlerle ilgili olarak emek piyasalarının esnekleştirilmesi
- (iii) Emeklilik yasalarının, yaşın yükseltilmesi, emeklilik kazanımlarının daraltılması da dahil olmak üzere özel emekliliğin yolunu açacak biçimde değiştirilmesi
- (iv) Sağlık, işsizlik başta olmak üzere bir dizi sosyal korumayı kapsayan yapısal reformların gerçekleştirilmesi<sup>23</sup>

Avrupa Birliği ülkelerinin hepsinde aradan geçen on yıllık süre içinde yukarıda sayılan dört başlığın tamamında son derece kapsamlı ve bir o kadar radikal yasa değişiklikleri yaşanmış olup; dönüşüm süreci halen devam etmektedir.

Yukarıda aktarılmaya çalışılan çerçevede de görüldüğü gibi, sermayenin dünya ölçeğine yayılması şeklindeki pratik, bizzat ulus devlet düzenekleri eliyle yürütülmektedir. Kapitalizm ve ulus devlet konusunda hareket noktası oluşturacak kritik kategori kapitalist özel mülkiyettir. Böyle bir ilişki ağı içinde ulus devletin yerine getirmesi gereken temel işlev ise, özel mülkiyetin tesis edilmesi ve sürekliliğini sağlayacak kurumsal ve hukuksal yapının oluşturulmasıdır<sup>24</sup>. Ulus devlet bir güç dengeleri alanı olarak tanımlandığı ölçüde, şimdiye kadar merkezi yönetimde odaklanmış olan hegemonyanın mekansal ölçeğinde önemli bir değişiklik karşılığında bulunulduğu tespiti yapmak mümkün gözükmemektedir. Gerçekten de günümüzde, dünya ölçeğinde sermaye birikim sürecini etkin kıldığı ölçüde sermaye ve ulus devletin mekansal ölçekleri yeniden ve yeni kurallara göre tanımlanmaya başlamıştır<sup>25</sup>. Gerek hızla kurumsallaştırılan bölgeselleşme olgusu, gerekse yönetim mekanizmasını meşrulaştıran kamu-özel birlikteliği ya da kolektif etkinlik gibi vurgular bugünün sermaye birikim koşullarında merkezden yönetim yerine "her yerden yönetim" anlayışının adım adım ikame edilmekte olduğunu ortaya koymaktadır. Ulus Devletlerin gücünün geriletildiği, süreçten dışlandığı tezleri<sup>26</sup> karşısında, "Devlet nerede" sorusunun karşılığı, "her yerde" yanıtı haline gelmiştir<sup>27</sup>.

22 ERT: European Round Table of Industrialists , Ayrıntılı bilgi için Bkz. <http://www.ert.be/home.aspx>

23 Balanya, Doherty, Hoedeman, Ma'anit and Wesselius (2000) "Europe Inc." Pluto Pres/London s 33-36

24 Türkay, Mehmet (2006), "Devlet, Ulusal Kalkınma ve Kapitalizmin Dinamikleri" içinde: Arı, Aylan 2006, Bölgesel Kalkınma Politikalar ve Yeni Dinamikler Derin Yayınları İstanbul s16

25 Müftüoğlu, B. Güler (2006) "Küresel Rekabetin Cazibe Merkezi: Yerel/Bölgesel Dinamikler" Ed: Arı, Aylan 2006, Bölgesel Kalkınma Politikalar ve Yeni Dinamikler Derin Yayınları İstanbul s118,

26 Ataay, Faruk (2005) "BKA Tasarımının 'Kalkınma' Anlayışı Üzerine"Ed: Turan, Menaf (2005) Bölge Kalkınma Ajansları Nedir, Ne Değildir ? Paragraf Yayınları Ankara s15, 30-31

27 Türkay, Mehmet (2006) Kalkınma İktisadi, İktisadi Büyüme Doktora Programı Ders Notlarından

## KRİZİN SİYASAL YANSIMASI: KIZIŞAN PAYLAŞIM SAVAŞI

Kapitalizmin 70'lerin sonunda başlayan ve 80'ler, 90'lar boyunca giderek derinleşip genelleşen krizi, farklı emperyalist devletlerin arasında uzunca bir süredir askıya aldıkları paylaşım savaşının yeniden canlanmasına neden oldu.

EKÜ'lerdeki mali sermayenin, krize karşı 1) sermaye ihracı önündeki tüm engellerin kaldırılması, 2) işçi sınıfı ve sendikal hareketin en dip noktaya kadar geriletilmesi, 3) üretim zincirlerini dünya ölçeğinde yayarken kendine bağımlı bir küçük-orta büyüklükte işletmeler havuzu oluşturması biçimindeki hedefleri ve programı siyasal ve askeri alanda, eski düşmanların dost; eski dostların ise düşman olmasına neden oldu.

Geçmişin işbirlikçileri ya hedef tahtasına konuldu ya da müttefiklik rütbelerinde tenzil yapıldı. Geçmişin emperyalizm karşıtları ise, bu emperyalist paylaşım savaşından pay kapmak için, kamlardan birinde saf tutmaya başladılar.

Bu paylaşım savaşı kendisini en açık biçimde Ortadoğu ve Avrasya bölgesinde ortaya koymaya devam ediyor.

11 Eylül 2001 tarihinde, Dünya Ticaret Merkezi'ne ve Pentagon'a saplanan uçaklar ABD emperyalizminin devasa askeri gücüne, kurduğu yaygın istihbarat ağına, finansal etkinliğine, kısaca ABD'nin mali-askeri kompleksine karşı girişilmiş bir saldırıydı.

Bu saldırı ABD hükümetince Ortadoğu ve Orta Asya'da enerji kaynaklarını denetim altına almak için bir gerekçe yapıldı. Terörle savaş stratejisi adı altında yapılmak istenen buydu.

ABD'nin Afganistan ve Irak'ta müttefikleriyle birlikte gerçekleştirdiği açık işgaller, bekleneni vermedi; gerek mali gerekse askeri açıdan hareket ABD yetkilileri tarafından bile "bataklık" olarak değerlendirilmeye başlandı.

Ancak bu savaş, patlamaya hazır barut fıçısı durumundaki bölgede yeni çatışmaları tetikledi ve potansiyel savaş alanlarının ortaya çıkmasına neden oldu. İşgal altındaki Irak'ın çevresinde; İsrail-Filistin gerginliği ve Filistin'de iç savaş; İsrail-Lübnan ve İsrail-Suriye arasında sıcak çatışmalar; yeni oluşan Kürt devleti ile Türkiye-İran-Suriye arasında zaman zaman silahlı çatışmaya varan gerilimler; İran'a askeri müdahalenin sürekli gündemde tutulması ve Irak'ın kendi içinde devam eden iç savaş, bu potansiyel savaş alanlarından bazıları.

İşgal altındaki Afganistan'ın çevresinde ise, Hindistan-Pakistan gerginliği, eski Sovyet cumhuriyetlerinde dış müdahale, iç çatışma ve iktidar değişiklikleri, emperyalistler arası paylaşım savaşının giderek kızıştığını açık kanıtları.

Dünya petrol ve doğal gaz rezervlerinin büyük bölümünün bulunduğu Körfez bölgesi, Hazar De-

nizi havzası ve Orta Asya'nın onu çevreleyen ülkelerini kucaklayan güney-orta Avrasya paylaşım savaşının "yeni" alanları. ABD ve müttefikleri bu bölgeyi kendi denetimleri altına almayı bir varlık yokluk meselesi olarak görüyorlar. Ancak bu konuda yalnız değiller.

Rusya ve ABD arasında eski Sovyet bölgesinde yaşanan çekişme, Rusya'nın son dönemde bölgeye yönelik emperyalist etkinliğini artırdığı bir sürecin önünü açarken, Çin gerek ekonomik gerekse siyasal anlamda gücünü pekiştiriyor, dünyanın pek çok bölgesi ile ticari ve siyasi ilişkiler geliştiriyor. Bu iki ülkenin kurulmasına öncülük ettikleri Şanghay İşbirliği Örgütü, emperyalist paylaşımın tek kutbu olmadığını ortaya koyuyor.

1996 yılında Çin Halk Cumhuriyeti, Rusya, Kazakistan, Kırgızistan ve Tacikistan'ın katılımı ile kurulan Şangay İşbirliği Örgütü 2001 yılında Özbekistan'ın katılımı ile üye sayısını 6'ya çıkardı. Ekonomik temelli bölgesel güvenlik ve işbirliği örgütü. Örgüt bünyesine 2004'te Moğolistan'ı, 2005'te Pakistan, İran ve Hindistan'ı gözlemci üye olarak bünyesine aldı. Avrasya'nın yüzölçümü olarak yüzde 74'ünün kapsayan örgüt, dünya nüfusunun yüzde 40'ını kapsamakta. Önemli bir ticaret hacmine sahip olan örgüt, dünyanın en büyük güvenlik ve işbirliği örgütü olmaya aday.

Şangay İşbirliği Örgütü'nün temel amacı Rusya ve Çin'in Avrasya bölgesindeki etkinliğini ABD karşısında artırmak ve genişletmek, bölgedeki enerji kaynaklarını kontrol altına almak. Özellikle İran'ın örgüte gözlemci üye olarak katılması ve örgütün ABD'nin bölgedeki askeri varlığına yönelik uyarıları önemli. 2005'te Özbekistan'daki askeri varlığına son veren ABD için bugün Kırgızistan üssü de tartışılır bir konu haline geldi ve ABD'nin Orta Asya'da ki askeri varlığı Afganistan ile sınırlandırılmaya çalışılıyor. Diğer Rusya, ŞİÖ'nü NATO'ya karşıt bir güç olarak ele almakta, işbirliğinin askeri boyutlarını öne çıkarıyor. Çin buna karşın ABD ile girdiği ikili ilişkiler dolayımı ile daha dikkatli bir zeminde yürütüyor ve çok fazla çatışma alanı istemiyor. Görüldüğü gibi, paylaşım savaşının konusu sadece enerji kaynakları değil, buna bağlı olarak karşıt emperyalist güçlerin örgütleri de bu savaşın hem aracı hem de konusu durumundalar.

İkinci Dünya Savaşı'nın hemen ertesinde ABD'nin kendisine ve kapitalist-emperyalist dünya sistemine tehdit olarak gördüğü Sovyetler Birliği'ne karşı bir güvenlik paktı oluşturmayı uygun bulmuş, NATO (Kuzey Atlantik Paktı) bu sürecin sonunda kurulmuştu. Örgütün temelde amacı ABD emperyalizminin dünya üzerindeki hegemonyasını pekiştirmek olduğu, Sovyetler Birliği'nin dağılması sonrasında, Paktın varlığını genişleterek sürdürmesi ile iyice açığa çıktı. "Soğuk Savaş" dönemi sonlandığında 16 üyeye sahip NATO, bugün 26 üye ülkesi ile ABD öncülüğünde devasa bir askeri örgütlenme haline gelmiş durumda.

NATO'nun özellikle Doğu Avrupa ülkelerine, Ukrayna ve Gürcistan'a doğru bir genişleme göstermesi, Rusya tarafından ciddi bir tepki ile karşılanıyor.

NATO'nun, 2006 yılında Riga'da gerçekleştirdiği zirvede enerji güvenliğinin temel maddelerden biri haline getirilmesi, ABD emperyalizminin, dünya hegemonyasını korumak amacı ile enerji kaynak-

ları üzerinde denetimi sağlama perspektifi ile tamimiyle uyumlu.

Riga zirvesinden çıkan en önemli karar, 'Kapsamlı Siyasi Yönergesi'nin (KSY) zirveyle birlikte en üst düzeyde onaylanması. Yönergeyi oluşturan temel hususlar şunlar:

*"NATO'nun günümüz koşullarındaki asimetrik tehditlere karşı sürekli teyakkuz halinde olması gerekmektedir. Üye ülkelerden uzak topraklarda ve beklenmedik anlarda ortaya çıkan krizlerle mücadele etmek için ev sahibi ülke desteğinden yoksun koşullarda bile operasyonel olabilecek kuvvetlerin geliştirilmesi, bunun için gerekli lojistik desteğin sağlanması zorunludur. Bu anlayış çerçevesinde ...:*

- *Her ülke kara kuvvetlerinin yüzde 40'ını uzaktaki bir harekate katılacak şekilde hazırlamalı, yüzde 8'ini de derhal müdahale edecek şekilde hazır bulundurmalıdır;*
- *Dünyanın her yerine 15 günlük bir hazırlıktan sonra müdahale edebilecek 25000 kişilik NATO Mukabele Gücü (NRF) operasyonel hale gelmiştir;*
- *Kıta ötesi lojistik amaçlı C-17 nakliye uçakları 2007'de hazır olacaktır."*<sup>28</sup>

Bu yönerge üye ülkelerin rızası halinde devasa bir askeri gücün meydana getirileceğinin açık ifadesidir.

Ancak ABD, müttefiklerinin desteğine düne göre daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Buna karşın AB ülkeleri NATO'nun yetkilerinin ve tanımının genişletilmesi ve küresel bir güç haline getirilmesi konusunda çok da fazla gönüllü görülmemekte.

Son dönemde AB ve ABD arasında ilişkilerin yeni bir düzlemin ve yakınlaşmanın yaşandığı görülmüyor.

Avrupa Birliği içinde taşıdığı çelişiklere ve çatışmalara rağmen bir diğer emperyalist bir blok olarak kendini dayatmaya uğraşiyor. Ancak giderek su yüzüne çıkan çekişmeler birliğin genişlemesinden sonra kendini daha da fazla hissettiriyor. Almanya ve Fransa, üretkenliği ve rekabet gücü ile para piyasalarındaki hareketlerden, Euro'nun değer kazanmasından çok fazla etkilenmezken, İspanya, Portekiz, İtalya, Yunanistan gibi ülkeler ciddi sorunlar yaşıyor, Balkanlar ve eski Doğu Bloku ülkeleri temel problem alanı olarak ortaya çıkıyor.

Almanya'da Merkel, Fransa'da Sarkozy'nin iktidara gelmesi, yükselen Çin ve Rusya karşısında ABD ile yeni bir yakınlaşma süreci başlattı. Angela Merkel'in Ocak 2007'de Davos'ta yapılan Dünya Ekonomik Forumunda, Avrupa-ABD ilişkilerine atıfla "transatlantik ittifakının" güçlendirilmesinin gerekliliğini ifade etmesi bunun somut göstergelerinden.

<sup>28</sup> "Riga Zirvesi ve NATO'nun Dönüşümü", [www.dispolitikaforumu.com/RigaZirvesi.pdf](http://www.dispolitikaforumu.com/RigaZirvesi.pdf), Erişim: [11.09.2007], s.4

## PAYLAŞIM SAVAŞLARINA KARŞI HALKLAR KENDİ YOLLARINI BULUYOR

Günümüzde emperyalist paylaşım savaşı, tıpkı geçmiş savaşlarda olduğu gibi, işçiler ve yoksul dünya halkları için kan ve gözyaşından başka bir şey sunmuyor. Dünyanın işçi ve emekçileri, emperyalistlerin çıkarları için birbirlerini boğazlamaya zorlanıyor; cepheye sürülüyor. Oysa onların kurtuluşu ancak kendilerini sömürenlere karşı savaştan geçiyor.

20. yüzyılın başında emperyalistler arası paylaşım savaşları, nasıl bir tarafta halkların birbirinin kanında boğulmasına yol açıp diğer tarafta iktidarların emekçi sınıflar tarafından ele geçirilmesi-ne yol açıtıysa, bugün de paylaşım savaşı özellikle Güney Amerika'da kapitalistlerin iktidarlarının yıkılması ve halkların kendi kurtuluşları için yola koyulmalarına yol açmıştır. Venezuela'da Bolivar-cı devrim, Bolivya, Ekvator, Şili ve Nikaragua'da iktidar değişiklikleri, Meksika'da Zapatistalar'ın yürüttüğü mücadele, Oaxaca'da öğretmenlerin ve öğrencilerin öncülüğünde gelişen muhalefet, Brezilya'da Topraksız Köylü Hareketi, işçilerin öncülüğünde gelişen Patronsuzlar hareketi gibi pek çok dinamik kıtanın başka bir dünya için olanakları yaratmak noktasında son derce önemli bir deneyim yaşadığını ortaya koyuyor. Yerli ve köylü hareketi, sendikal hareket, çevre hareketi, işsizler hareketi, kadın hareketi toplumun eşitlik ve özgürlük temelinde yeniden inşası için mücadelelerini yükseltmekte. İşçilerin ve yoksul halk kesimlerinin Güney Amerika'da büyüttükleri direniş, tüm dünya halklarına umut veriyor.





## İŞÇİLER AÇISINDAN TÜRKİYE

Sermayenin tüm dünyayı kendi çıkarları doğrultusunda yeniden biçimlendirme çabası, elindeki aşırı birikime yeni sömürü alanları bulma arayışı, tüm dünyayı olduğu gibi Türkiye'yi doğrudan etkiledi. Bu etkilenmeyi birkaç alanda incelemek mümkündür. Birincisi, işçi sınıfı, sendikacılık ve muhalefet hareketi 1980 darbesi ile geriletilerek, uluslararası sermayenin programına uygun zeminin yaratılması ve bu koşulların uzun yıllar devamını sağlayacak hukuksal rejimin oluşturulmasıdır. İkincisi, uluslararası ekonomiyle bütünleşmeye hazır ve istekli küçük ve orta büyüklükteki kapitalistlerin, uluslararası sömürü zincirinin temel toplumsal dayanağı yapılmasıdır. Üçüncüsü bu iki alanda atılan adımların desteğiyle, kapitalist sınıflarla devlet arasındaki ilişkinin yeni bir tanımla ele alınması anlamına gelen devletin yeniden yapılandırılmasının sürecinin başlatılmasıdır.

Devletin yeniden yapılandırılması konusu önceki bölümde detaylı biçimde ele alındı. Ancak bu süreç, hiçbir zaman pürüzsüz işlemedi ve günümüzde açığa çıkan kimi çatışma ve gerginlikler esas olarak buradan kaynaklanıyor.

Devletin yeniden yapılandırılması, esas itibarıyla, devlet iktidarının arkasında duran sınıflar ve güçler arasındaki ilişkinin yeni baştan düzenlenmesini gerekli kılıyor. Burada en önemli alanlardan birisi, bürokrasinin (sivil ve asker) iktidardaki ortaklık payının azaltılması. Yaklaşık 10 yıldır, askeri bürokrasi ile hükümetler arasında yaşanan gerilimin esas nedeni bu. Devletin kuruluşundan bu yana, iktidarın en önemli ortağı durumundaki askeri bürokrasi, bu güç azaltılması önerisine karşı direniyor.

Günlük siyasal alana, laiklik-şeriat çatışması, e-muhtıra, "Cumhuriyet mitingleri", cumhurbaşkanlığı seçimi, yeni anayasa tartışmaları, kamu yönetimi ile ilgili yasal hazırlıklar ve değişiklikler gibi konularla yansıyan bu çatışmanın gerilimi içinde bulunulan dönemde iyice artmış durumdadır.

## SORUNLARIMIZIN KAYNAĞI: SERMAYE EGEMENLİĞİ

Uluslararası sermaye ile bütünleşmiş ve bu bütünleşme sürecinde büyük tekellere bağımlı küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin desteğini almış olan blok ile emperyalizmle olan ilişkisinde kendisine yeni biçilen rollerden ve rütbe tenzilinden rahatsız olan ve değişen dünya koşulları nedeniyle artık emperyalistlerden eski ilgi ve alakayı göremeyenler arasındaki kapışma sürüyor ve toplum da bu kamplaşma da saf tutmaya zorlanıyor.

İktidar bloğundaki bu çatışmanın çözülüş biçimini şimdiden kestirmek mümkün değil. Ancak şurası kesin: devletin yeniden yapılandırılması, hakim sınıflar içindeki bir iktidar dengesinin yeniden tanımlanmasından başka bir şey olmadığından, bu sınıfların işçi sınıfına karşı tutumunda bir değişiklik olmasını beklemek büyük hayalcilik olacaktır.

Diğer yandan, bu yeniden yapılandırma sürecini dayatan örgütlerin IMF, Dünya Bankası gibi, ulus-

lararası mali sermayenin tüm dünya yüzeyindeki egemenliğinin pekişmesine hizmet eden örgütler olduğu dikkate alındığında yukardaki değerlendirme daha da pekişmektedir.

IMF, Dünya Bankası (DB), Dünya Ticaret Örgütü ve uluslararası finans ve derecelendirme kuruluşlarının denetim ve gözetiminde uluslararası işbölümünde biçilen yeni rolün ana özellikleri şu başlıklar altında toplanabilir:

- Uluslararası ve yerli finans sermayesine sermaye hareketleri üzerine sınırsız serbestlik güvencesi sağlayarak, yüksek finansal getiri sunmak;
- İşgücü piyasalarını kurlsızlaştırma ve esnekleştirme yöntemiyle ucuz işgücü deposu hâline dönüştürerek katma değeri düşük teknolojilerde uzmanlaşmak ve sanayiini uluslararası şirketlerin taşeronu olarak geliştirmek;
- Üretimde ithal girdi kullanma ve ithal mal tüketme eğiliminin kuvvetlenmesine izin vererek, finansmanı esas itibarıyla spekülâtif sermaye tarafından sağlanan bir ucuz ithalat cennetine dönüşmek;
- Kamu hizmetlerini ticarîleştirerek vatandaşları 'müşteriye', kamu hizmeti üreten kurumları 'ticarî işletmeye' dönüştürmek; kamu iktisadî kuruluşlarını yerli ve uluslararası özel sermaye şirketlerine doğrudan yabancı sermaye cezbetmek uğruna yok pahasına satmak;
- Etkin ve demokratik yönetim, 'iyi yönetim' söylemleriyle, aslında tüm toplumu ilgilendiren stratejik, ekonomik ve siyasî kararların alınmasını ve uygulanmasını demokratik denetim mekanizmalarının dışına çıkarırken, devletin neoliberal anlayışa uygun bir biçimde yeniden yapılandırılmasında toplumun desteğini sağlamaya çalışmak.<sup>1</sup>

Özellikle, uluslararası ya da yerli büyük sermayenin tedarikçisi, taşeronu durumunda olan küçük ve orta sermaye arasındaki çıkar birliğinin arkasında yer alan koşullar dikkatli incelendiğinde görülmektedir ki, bu birlik, esas olarak işçi sınıfına karşı kurulmuş bir birliktir. Bu birliğin ortak çıkarı, işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının en dip noktaya kadar bastırılmasında yatmaktadır. Ana firmalar, maliyetlerini düşürmek için çok sayıda tedarikçiyi fiyat rekabetine sokmakta ve bu tedarikçilerde rekabette ayakta kalabilmek için kendi çalışanlarına yüklenmektedirler. Düşük ücretler, sıfır sosyal hak, esneklik uygulamaları ve buna bağlı olarak uzun ve ağır çalışma koşulları, kayıt-dışılık bu ilişkinin doğal sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Devletin resmi ağızları güvencesiz milyonların içinde yer aldığı ekonomiyi, "kayıt dışı" ekonomi diye adlandırmakta ve yine bu en resmi ağızlar bu ekonominin oranının yüzde 60'ları bulunduğunu söylemektedir.

Oysa herkes bilmektedir ki, ikili bir ekonomi söz konusu değildir. Kayıt dışı ve kayıtlı diye adlandırılan işletmeler birbirinin içine geçmiştir. Kayıtlı diye adlandırılan işletmelerin kendi kayıt dışı faaliyetleri olduğu gibi, bunlar kimi işlerini büyük oranda kayıt dışı kalarak ayakta kalabilen taşeron firmalara devrederek maliyetlerini küçültmektedirler. Burada birbirine karşıt iki ekonomi değil,

<sup>1</sup> BSB, "IMF Gözetiminde On Uzun Yıl", Haziran 2006, Ankara, s.5-7, [www.bagimsizsosyalbilimciler.org](http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org)

birbirinden beslenen, çıkarları kesişen, bütünleşmiş bir ekonomi vardır.

Kayıt dışı mazereti, sermayedar sınıfa sadece işgücü maliyetlerini düşürme imkanını tanımamakta aynı zamanda kayıt dışılığın haksız rekabet yaptığı gerekçesine yaslanarak, bir bütün olarak sermayedar sınıfın vergilendirilmesine karşı çıkmasına olanak vermektedir. Sermayedar sınıf ve örgütlerinin kayıt dışılığa karşı önerdikleri çözüm, vergi oranlarının düşürülmesinden başka bir şey değildir. Vergi oranları düşürülünce, kayıt dışında olanların kayıt içine alınacağı safiyane düşüncesine bizleri inandırmaya çalışmaktadırlar. Oysa, hedeflenen zaten düşük olan vergi oranlarını sıfıra yaklaştırarak, toplumsal yükten kurtulmaya çalışmaktan başka bir şey değildir.

Bu yaklaşım, sermayenin önündeki engeller kaldırıldığında, bütün sorunların çözüleceği inancını topluma sürekli olarak pompalamaktadır. Oysa bu doğru değildir. Son çeyrek asırdır, sermaye, tüm dünyada dizginlerinden boşanmış biçimde koşturuyor ve dünya nüfusunun sorunları her geçen gün çözümsüzlüğe doğru gidiyor.

Bu yaklaşım diğer taraftan, işsizlik sorununu, çalışanların yaşama koşullarını işsizlerinkine yaklaştırarak, kayıt dışı sorununu ise, kayıtlı ekonomiyi kayıt dışına yakınlaştırarak çözmeyi öneriyor.

Diyelim ki sermayenin üzerindeki bütün yükleri, vergileri, primleri kaldırdık. Halkın sağlığını nasıl finanse edeceğiz? Halkın eğitimi için nereden kaynak bulacağız? Çalışanların sosyal güvenliğini nasıl sağlayacağız?

## REJİM SORUNU

Türkiye’de işçi sınıfının, yani emek-gücünü satarak yaşamını devam ettirmek zorunda olanların nüfusun içindeki ağırlığı her geçen gün artmaktadır. Bugün işçi sınıfının nüfusun çoğunluğunu oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre yaklaşık 20 yıllık dönem boyunca ücret ve yevmiye karşılığı çalışan, yani işçi sınıfı kitlesini oluşturanların nüfusun içindeki oranı yüzde 40’dan yüzde 57’ye yükselmiştir. Bu artışı besleyen en önemli kaynak ise küçük işletmelerin, kullandığı aile üyelerinin emeğinin açığa çıkarak, hızla emek gücü piyasasına dahil olmaları biçiminde yaşanan işçileşme süreci olmuştur.

	Ücretli+Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
1988 EKİM	40	4	26	30
1989 EKİM	39	3	27	31
1990 EKİM	39	5	27	29
1991 EKİM	39	5	24	32
1992 EKİM	40	5	26	29
1993 EKİM	43	6	24	27
1994 EKİM	43	5	25	27
1995 EKİM	42	6	25	28
1996 EKİM	43	6	23	28
1997 EKİM	47	5	25	23
1998 EKİM	45	6	23	26
1999 EKİM	47	6	24	23
2000 YILI	49	5	25	22
2001 YILI	47	5	25	23
2002 YILI	50	6	24	21
2003 YILI	51	5	25	20
2004 YILI	51	5	25	20
2005 YILI	54	5	25	16
2006 EKİM	57	5	23	14

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerinin de gösterdiği gibi, bağımsız küçük işletmeler dağılma sürecine girmişler ve bunların kullandığı işgücü de işgücü piyasasında satışa çıkmıştır. Diğer taraftan bu bağımsız küçük işletmelerin bir kısmı, büyük işletmelere kendilerini bağımlı hale getirerek, kendilerini işçi sınıfının sefaletinden beslenir noktaya taşımışlardır. Bunlar uluslararası ve yerli tekeli sermayenin, kendisine tabii olarak ayakta kalma teklifine, denize düşenin yılanı sarılması gibi sarılmışlardır. Ayakta kalmaları ise kendi aralarındaki rekabette avantajlı konuma geçmelerine dolayısıyla işçilerini acımasızca sömürmelerine bağlıdır. İşte kapitalist sınıf içinde kurulan bu "yeni" ittifak, işçi sınıfının kendi sefaletini ortadan kaldırmak için yürüteceği mücadeleyi bastırarak bir siyasal rejimin ve devlet yapılanmasının arkasında duran gerçek güçtür. Bunlar işçi sınıfının sömürsünü paylaşma konusunda ortak olmuşlardır. Dolayısıyla kapitalistlerin bu ittifakı, 12 Eylül rejiminin işçi sınıfı ve sendikalar aleyhine bütün düzenlemelerinin, bütün demokratikleşme nutuklarına rağmen değiştirilmesinin önünde duran en önemli engeldir. Bu engeli en açık biçimde, sendikalaşma oranları ile ilgili gerçek verilerde görebiliyoruz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yasaya göre sendika üyeliklerinin takibi ile de görevlidir.

Yayınlağığı istatistiklere bakılırsa, Türkiye yüzde 60'lık sendikalaşma oranı ile dünyanın belli başlı ülkeleri arasındadır.

Yıl	Toplam SSK'lı İşçi	Sendikalı İşçi	Sendikalaşma Oranı (%)
1984	2.553.384	1.427.271	55,9
1985	2.819.517	1.828.471	64,9
1986	3.075.343	1.953.892	63,5
1987	3.268.030	2.044.797	62,6
1988	3.483.212	2.227.029	63,9
1989	3.564.214	1.834.969	51,5
1990	3.563.527	1.997.564	56,1
1991	3.513.064	2.130.811	60,7
1992	3.596.469	2.254.271	62,7
1993	3.742.380	2.485.681	66,4
1994	3.815.261	2.644.417	69,3
1995	3.905.118	2.667.014	68,3
1996	4.051.295	2.708.784	66,9
1997	4.215.375	2.774.622	65,8
1998	4.327.156	2.923.546	67,6
1999	4.381.039	3.037.172	69,3
2000	4.521.081	2.468.591	54,6
2001	4.562.454	2.609.672	57,2
2002	4.572.841	2.680.966	58,6
2003	4.781.958	2.751.670	57,5
2004	4.916.421	2.854.059	58,1
2005	5.022.584	2.944.929	58,6
2006	5.154.198	3.011.027	58,2
2007	5.292.796	3.091.042	58,4

Kaynak: ÇSGB İşkolu İstatistikleri.

Bu veriler gerçeği yansıtmaz. Yine bakanlık istatistikleri, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan toplam işçi sayılarını vermektedir. Sendikalaşma oranı konusunda gerçeğe daha yakın olan veriler bunlardır. Buna göre ise, Türkiye'de sendikalaşma oranı yüzde 8 civarındadır. Gerçeğe daha yakın diyoruz çünkü, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde çalışan herkes, başta büro çalışanları, mühendisler, teknik elemanlar vb. olmak üzere sendikalı değillerdir. Dolayısıyla Türkiye'de sendikalaşma oranının yüzde 5'ler civarında olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Yıl	Toplam Ücret ve Maaşlı	TİS Kapsamındaki İşçi Sayısı	İşçilerin Sendikalaşma Oranı (%)
1988	7.170.000	1.591.360	22,2
1989	7.077.000	1.505.520	21,8
1990	7.419.000	1.385.919	19,3
1991	7.305.000	1.443.297	20,8
1992	7.595.000	1.556.928	18,8
1993	7.891.000	1.529.825	19,6
1994	8.323.000	1.407.682	17,0
1995	8.471.000	1.144.989	14,8
1996	8.953.000	1.137.788	14,4
1997	9.657.000	1.319.563	12,2
1998	9.697.000	1.209.155	12,1
1999	9.544.000	1.054.422	12,6
2000	10.345.000	1.042.473	10,1
2001	10.057.000	1.010.563	10,1
2002	10.625.000	1.007.305	9,5
2003	10.707.000	957.418	8,9
2004	11.344.000	919.364	8,1
2005	12.120.000	933.636	7,70
2006	12.906.000	902.345	6,99

Dolayısıyla bu ittifak, sendikal haklar konusunda 12 Eylül rejiminden beslenmektedir. İçinde yaşadığımız siyasal rejim 12 Eylül askeri darbesinin kalıntısıdır. 12 Eylül döneminde getirilen pek çok yasal düzenleme, gerek uluslararası konjonktür gerekse iç siyasal dengeler nedeniyle değiştirilmesine rağmen, işçi sınıfını doğrudan ilgilendiren yasalarda yapılan değişiklikler bu düzenlemelerin içeriğine dokunmamıştır.

Bu yasal düzenlemelerin özü, sendikalaşma hakkı ile toplu sözleşme ve grev haklarının kullanımının birbirinden koparılmasına dayanmaktadır. Sendika kurmak ve sendikalara üye olmak kağıt üzerinde serbesttir ama toplu iş sözleşmesi imzalamak için işkolu ve işyeri barajları getirilerek bu hak kullanılamayacak derecede engellenmiştir. Yetki sorunu olmayan sendikalar toplu iş sözleşmesi masasına yetki başvurusundan sonra asgari süre olarak 1,5 yıl aradan sonra oturabilmesi yasanın amacını tüm açıklığı ile ortaya koymaktadır. Pratikte bu, 1,5 yıl sonra toplu sözleşme yetkisi alabilen ama kapitalistler ve onların emrindeki yöneticilerin yöntemleriyle işyerlerinde üyesi bırakılmayan sendikaların toplu sözleşme yetkilerini kendilerinin düşürmesiyle sonuçlanmaktadır.

Grev hakkının kullanımı ise sadece sendikalı işçilerle ve onlara da sadece toplu iş sözleşme sürecinin sonunda tanındığından, kapitalistlerin sendikasız işyerlerindeki uygulamalarına karşı işçilerin

grevle karşılık vermeleri, örgütlenme aşamasında ya da yetki itirazı durumunda işçilerin üretimi durdurarak itiraza karşı çıkmaları “yasadışı” sayılmaktadır.

Evrensel olarak birbirinden koparılamaz, bir ve aynı anda kullanılabilen haklar olan sendika ile toplu sözleşme, grev haklarının 12 Eylül ile birlikte birbirinden ayrı tutularak her bir hakkın pratikte kullanılamaz hale getirilmesinin arkasında yatan amaç, bu hakların denetim altında ve izin verildiği oranda kullanılmasından başka bir şey değildir.

Aradan geçen çeyrek asrı aşkın süreye ve bu çeyrek asrın son 15 yılı ağırlıklı olarak, Avrupa Birliği’ne üyelik kararının bir eklentisi olarak yürütülen demokratikleşme tartışmalarıyla geçmesine ve bu süre içinde çok sayıda siyasal iktidar değişikliği olmasına rağmen, kapitalistlerin işçi sınıfı karşısındaki hakimiyetini açık ifadesi olan siyasal rejimin değiştirilmesi konusunda; yani, işçi sınıfının örgütlenme, toplu sözleşme, grev ve siyasal hakları konusunda somut ve ciddi hiçbir adım atılmamıştır.

Bu çeyrek asırlık deneyim, işçilere kendilerinden başka tutunacakları dalın kalmadığını defalarca göstermiştir. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, kapitalist sınıfın iktisadi egemenliği siyasal rejimin işçi sınıfı karşıtı yapısı ile de bütünleşerek, bu egemenliğin sınırlanıp geriletilmesi mücadelesinin önünde en büyük engeli teşkil etmektedir. Bu egemenliğin bütününe karşı mücadele zorunluluğu, kendini her geçen gün işçi sınıfı ve sendikacılık hareketine dayatmaktadır. Bu zorunluluğun gereklerini yerine getirmeyenler, kısmi ve geçici başarılar elde edebilirler ama bunları kalıcı hale getirmeleri zordur.

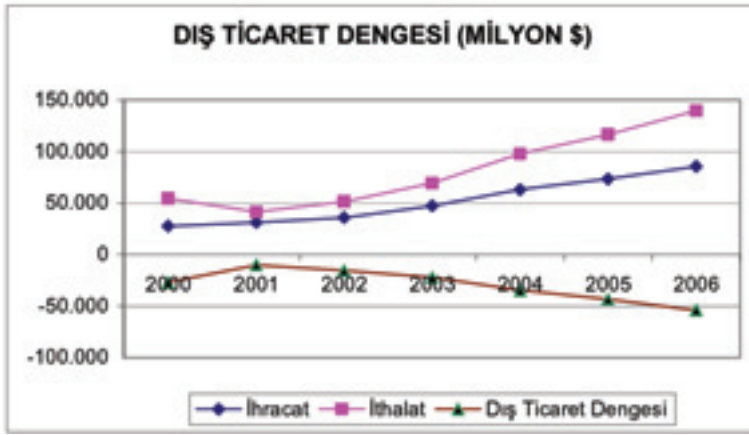
## İKTİSADİ VERİLER VE SINIF MÜCADELESİ

2001’de patlak veren krize yanıt olarak, yükselen kredi ve girdi maliyetlerini düşürmek adına serbest kur ve yüksek reel faiz politikalarına geçilmiş, bununla bağlantılı olarak Türk parası yabancı paralar karşısında değerlenmeye başlamıştı. Bu çerçevede, özellikle imalat sanayinin darboğazını aşabilmesine olanak sağlayan ithalat ve dövizle bağlı krediler ucuzlamıştı.

1995-1999 yıllarında ithalatın yüzde 66,9’unu aramaları ithalatı oluşturuyor iken 2000-2005 döneminde bu oran yüzde 71,7’ye yükseldi. Hammadde, ara-malı ve yatırım mallarında ithalata bağımlı sanayi yapısı, temel girdilerde yaşanan bu ucuzlama ile birlikte yüksek büyüme oranlarını tutturabiliyordu. İmalat sanayinin, hammadde, ara-malı gibi alanlarda ithalata bağımlı yapısı nedeniyle, zaten büyüme dönemlerinde ithalatın artması sonucu doğurmaktadır. Dönem içinde uygulanan değerli YTL politikası ise, ithalatın ucuzlamasına ve buna bağlı olarak büyüme oranının artmasına neden olmuştur.

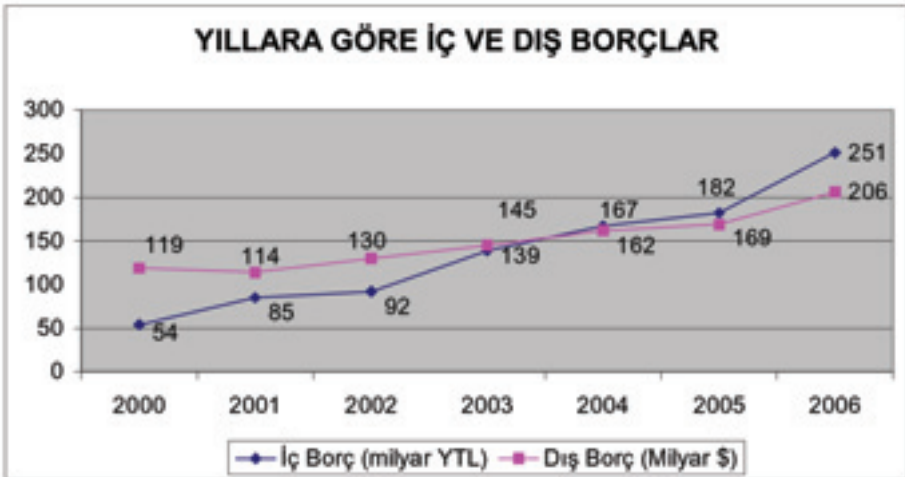
İthalatın ucuzlaması sonucunda oluşan üretim artışı, üretimde kullanılan ithal girdilerde artışa ve sonuç olarak ihracatın ithalatı karşılama oranının düşmesine neden oldu ve dış ticaret dengesinin eksiye gitmesine neden oldu.

YILLAR	İHRACATIN İTHALATI KARŞILAMA ORANI (%)
2001	75,7%
2002	69,9%
2003	68,1%
2004	64,8%
2005	62,9%
2006	61,3%



Kaynak: TÜİK Dış Ticaret İstatistikleri

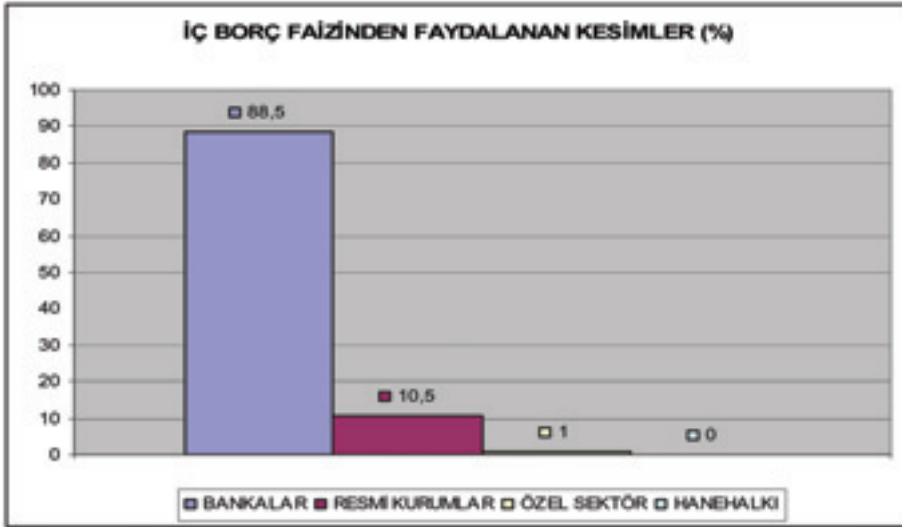
Bu anlamda ithalatın ucuzlaması, cari açık sorununu da beraberinde getirdi. Açık, dışarıdan gelen "sermaye" ile kapatılıyor ve bu özel kesim döviz cinsi borçlarının aşırı biçimde şişmesine ve sonuçta reel faiz oranlarının yüksek kalmasına neden oluyor. Bu anlamda ekonomik büyüme açığın





büyümesi ile bağlantılı ve birbirini besleyen bir yapısal özellik kazanmış durumda.

Tablo ortada. Ancak, iktisatta hiçbir şey tarafsız değildir. Uygulanan iktisadi politikalar, bir sınıfsal tercihi yansıtır ve bu politikaların sonuçları, bu sınıfların kazanımlarını artırmaya yarar. Aşağıdaki tabloda devletin iç borçlarındaki artışın kime yaradığı açık ve net bir biçimde ortaya çıkıyor.



Yıllarca rantie ekonomisi denilerek, işçilerin kafasının bulanık hale getirildiği ekonomi aslında, mali sermayeye borç faizi ödemeleri adı altında kaynak transferi yapıldığı bir ekonomidir. Dolayısıyla büyümenin kaynağını toplayan sınıf mali sermayeden başkası değil.

Ama biliyoruz ki, bu kaymağın öncelikle üretilmesi gerekiyor. O halde kaymağın nasıl üretildiğine bakmakta fayda var.

Ucuz ithalat ve ucuz kredi dolayısıyla sanayinin girdi maliyetlerinde önemli düşüşler, sanayi sermayesinin önemli bir bölümünün ölçek büyütmesine, yatırım harcamalarındaki artışı tetikleyen bir etkide bulunuyor. Diğer bir deyişle sanayi, toplam maliyetlerini artırarak, birim maliyetlerini düşürmeye ve bu sayede rekabetçi ekonomiye ayak uydurmaya çalışıyor.

Bunun işçiler açısından doğrudan sonuçları var. Birincisi, genel maliyetler, yatırım vb. nedenlerle yükseldiği için ücret maliyetlerinin genel maliyetler içindeki oranı düşüyor, dolayısıyla ücretler sermaye karşısında geriliyor.

İkincisi, yeni yatırımlar, daha gelişmiş teknolojiye yapıldığı için, işçinin birim zamanda yapmış olduğu iş yükü artıyor. Ücretler bu anlamda da, erimiş oluyor. Aynı ücretle daha fazla iş çıkarmak, işçinin çalışma yoğunluğu ve yıpranmasının artması sonucunu doğuruyor.

Üçüncüsü, bununla bağlantılı. İşçinin verimlilik artışı yani sermayeye kazandırdığı ile kendisinin kazandığı arasındaki fark her geçen gün artıyor, işçilerin sömürüsü yoğunlaşıyor.

Tek cümleyle söylenecek olursa, son dönemin ekonomik “başarıları” işçi sınıfının daha yoğun sömürüsüne dayanmaktadır. İşçilerin aşırı ve yoğun sömürüsünden elde edilen değerler, sanayi ve finans sermayesi arasında bölüşülmektedir. Bu dengenin sürdürülmesi görevi ise, siyasal iktidarlara verilmiştir.

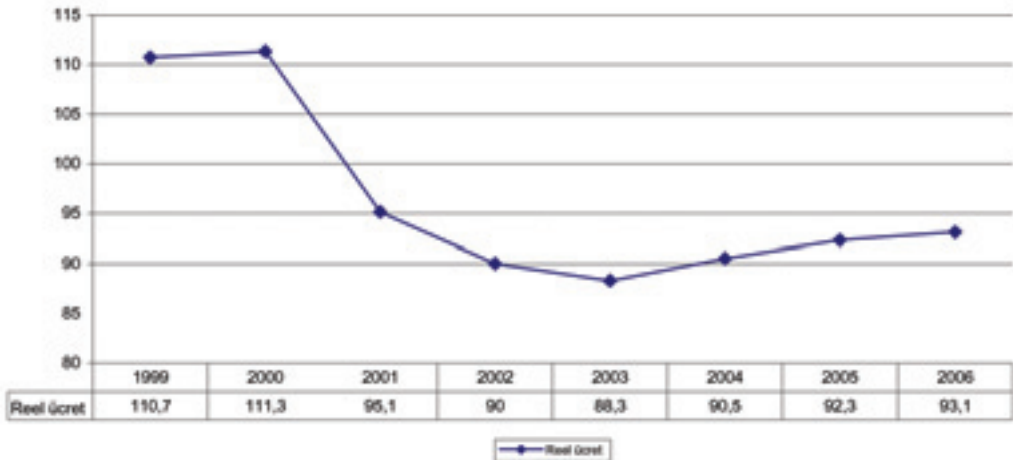
### İşçilerin enflasyonu resmi enflasyona karşı

İşçilerin, mali sermaye ve sanayi sermayesinin egemenliği ve sömürüsü altında yaşadıkları bunlarla sınırlı değildir. Son dönemin ekonomik “başarılarından” bir tanesi de enflasyon oranlarındaki düşüştür. Ancak ücretleri ile geçinenler, açıklanan resmi enflasyon verilerine inanmıyorlar ve haklılar çünkü satınalma güçleri artmıyor, azalıyor.

İmalat sanayi reel ücret verilerine bakıldığında, 2006 yılı sonunda reel ücretler 1999 yılı baz alındığında yaklaşık 18 puan geriledi. Reel ücretlerdeki en keskin düşüş 2001 krizi ve hemen sonrasında 2002 yılında yaşandı, 2006 yılına gelindiğinde ise hala 2001’deki düzeyine ulaşamadı. Diğer taraftan, TÜİK verilerine göre reel ücretlerde 2003 yılından beri az da olsa bir yükselme eğilimi gözükmemekte.

Reel ücretler, enflasyon oranıyla hesaplandığı için, reel ücretlerde 2003’le birlikte gözlenen yükselme eğiliminin nedeni ücret artışlarının enflasyon artışından fazla olması. Ancak burada dikkatlerden kaçırılmaması gereken nokta 2003 yılı TÜİK’in enflasyon hesaplama yönteminde kökten bir değişim yaptığı yıl olması. Yeni yöntemle hesaplanan enflasyon rakamları bu sonucun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

**İmalat Sanayi Reel Ücret Endeksi (1997=100)**



TÜİK, enflasyonu “fiyatlar genel düzeyinin devamlı olarak yükselmesi nedeniyle paranın sürekli değer kaybetmesi veya tüketicilerin satın alma gücünü yitirmesi” olarak tanımlamakta.

Aynı TÜİK, enflasyonu hesaplayabilmek için, çeşitli mal ve hizmetleri kapsayan harcama sepeti oluşturmakta ve bu harcamalardaki değişimi takip etmekte. Belirli bir yılın harcamasını 100’e eşitleyerek bir endeks oluşturmakta ve ondan sonraki dönemlerin enflasyonunu bu endeksle karşılaştırmakta.

Bu açıdan bakıldığında TÜİK’nin enflasyon rakamları, enflasyonu bütünüyle yansıtmaktan uzaktır. Söz konusu rakamlar sadece, TÜİK’nin harcama sepetindeki artışları veya azalışları göstermektedir. Bu rakamların gerçeği tümüyle yansıtmaması hiçbir zaman söz konusu olamaz. Enflasyon rakamları gerçeğe yakın ya da uzak olabilirler.

Ama enflasyon rakamları, aynen enflasyon gibi satın alma gücünü etkilemektedir. Çünkü, kira kontratlarından, toplu sözleşmelere kadar pek çok konuda TÜİK’nin açıkladığı enflasyon oranları esas alınmaktadır. Eğer açıklanan rakamlar gerçek enflasyondan düşük oranları gösteriyor ise, ücretleri enflasyona endekslenmiş çalışanların kaybı normal enflasyondan daha fazla olacaktır.

Bu açıdan TÜİK enflasyon hesaplamaları bütünüyle; yani, seçilen mal ve hizmetlerden, bunların toplam harcamalar içindeki ağırlıklarına, hatta veri toplanma yöntemlerine kadar tartışmaya açık konulardır ve mutlak suretle şeffaf olması gerekmekte.

Bu gereklilik yerine getirilmeyi beklerken, TÜİK 2005 yılı ile birlikte 2003 yılını 100 kabul eden yeni bir endeks oluşturmuştur. Bu endeksi 1994=100 endeksi ile karşılaştırdırca ortaya enflasyon oranının yarı yarıya düşmesi gibi bir durum ortaya çıkmakta.

Endeks yılının değiştirilmesi ile birlikte harcama sepetinin de değiştirilmiş olması böyle bir duruma neden olmakta ve bu başta toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler olmak üzere ücret ve maaşlarıyla geçinen milyonların yaşamını doğrudan etkilemekte. Bu yeni endeksle birlikte, sadece tüketici fiyatlarındaki değişimi ölçmek için kullanılan mal ve hizmet sepeti değiştirilmemiş buna ek olarak fiyat verilerinin toplandığı alan genişletilmiş (81 il) ve gelir grubu sınırlaması kaldırıldı.

Dolayısıyla zaten işçilerin satın alma gücündeki azalmayı gerçek anlamda yansıtmayan enflasyon rakamları, gerçekten daha da uzaklaştı. Çünkü, açıklanan enflasyon rakamları hem coğrafi olarak daha geniş bir alanı hem sepetteki mal ve hizmetler işçilerin harcama yaptığı kalemlerin çok dışındaki mal ve hizmetleri kapsamaktadır hem de düzenli gelir sahibi olmayanlar ile yüksek gelir sahiplerinin enflasyonu da hesaplama katılmakta ve bir ortalamayı ifade eden enflasyon rakamları, işçilerin enflasyonundan her koşulda düşük çıkmakta.

Bu çerçevede, TÜİK verileriyle, “Ücretliler Geçim Endeksi” yayınlaması bir zorunluluk halini aldı. İşçiler, TÜİK’nin açıkladığı enflasyon (resmi enflasyon) ile yaşadığımız enflasyon (gerçek enflasyon) arasında büyük bir fark olduğuna inanıyor ve bunda haklılar. İşçilerin harcama kalemleri ve

bunların toplam geliri içindeki oranları dikkate alınmadan yapılan enflasyon hesaplamaları gerçeği yansıtmıyor ama yaşadıkları hayatı birebir etkiliyor.

İşçilerin ve diğer ücretli çalışanların gelirlerinin büyük bölümünü oluşturan gıda, kira, ulaşım vb. kalemlerde TÜİK verilerini kullanarak yaptığımız hesaplama bu söylenenleri daha açık bir biçimde ortaya koymaktadır. TÜİK'in 2007 Eylül ayında açıkladığı enflasyon oranları bir önceki aya göre yüzde 0.02, yıllık enflasyon 7,39 ve Mart-Eylül dönemini kapsayan 6 aylık enflasyon da yüzde 1.67'dir. İşçilerin ücretlerinin önemli bir bölümünü harcadıkları mal ve hizmet kalemlerindeki fiyat artışlarına bakıldığında açıkça görülmektedir ki resmi enflasyon rakamları, işçilerin enflasyonundan kat be kat düşüktür.

<b>Madde Fiyatları</b>	<b>Bir önceki aya göre (%)</b>	<b>Bir önceki yılın aynı ayına göre (%)</b>	<b>Şubat / Ağustos 2007 (%)</b>
Bulgur	2,30	17,62	7,61
Un	2,81	11,07	7,31
Makarna	3,14	17,47	7,97
Ekmek	1,53	17,40	6,22
Yağ	-0,09	11,93	3,01
Çay	1,33	11,65	2,93
Sigara Yerli	0	13,01	9,60
Sigara Yabancı	0	9,38	6,71
Su faturası	0,06	6,94	1,99
Çamaşır deterjanı	-0,07	10,81	4,74
Kira	1,40	19,65	7,31
Doğalgaz	0	5,12	-0,05
Ulaşım Şehir içi	0,87	12,17	6,87
Cep telefonu görüşmesi	0,17	1892,71	5,76

Kaynak: TÜİK

Enflasyon rakamlarının milyonların yaşamını etkileyen bir diğer yönü, bu rakamların Merkez Bankası tarafından para politikalarını belirlemede ölçü olarak kullanılması. Merkez Bankası enflasyon rakamlarını ölçü alarak piyasadaki para miktarını ayarlayıcı politikalar izlemekte. TÜİK, "Özel Kapsamlı TÜFE Göstergeleri" adıyla yeni başlattığı uygulama ile tüketici fiyatları endeksini arındırarak yayınlamaya başlamıştır. Gerekçe açıktır: merkez bankasının piyasadaki para miktarını azaltma/artırma kararlarını daha doğru olarak vermesine olanak tanımak.

TÜİK'e göre enflasyon kimi zaman geçici fiyat dalgalanmaları nedeniyle yükselmekte ancak bu geçicilik dikkate alınmadığı için hatalı politik kararlar alınabilmekte. Bundan böyle, para politikalarına ölçü olması için "çekirdek enflasyon" rakamları açıklanmakta.

“Çekirdek enflasyon”, geçici etkilerden arındırılmış enflasyon olarak tanımlanmakta. Buna göre TÜFE, mevsimlik ürünlerin, işlenmemiş gıda ürünlerinin, enerjinin, alkollü içeceklerin, dolaylı vergilerin fiyatlarından arındırılarak açıklanmakta.

Sonuçta, örneğin enerji fiyatlarında uluslararası nedenlerle oluşan ani bir yükseliş, “enerji fiyatlarından arındırılmış çekirdek enflasyon” biçiminde kamuoyuna yansıtılacak, bu ani yükselmeye karşı herhangi bir müdahalede bulunulmayacaktır çünkü çekirdek enflasyon hedefinden sapılmış olacak.

“Çekirdek enflasyon” küresel ekonominin etkilerine tümüyle açık hale getirilen ekonomide, fiyat artışları nedeniyle yaşanan ani şokların yükünün işçi ve emekçilerin sırtına yıkılmasıdır. Buna ek olarak çekirdek enflasyon rakamları, ücret ve maaşları aşağı doğru bastırmanın yeni aracı olarak, merkez bankasının sıkı para politikalarının gerekçesi yapılmakta.

TÜİK’nin çekirdek enflasyonu biz işçilere bir gerçeği bir kez daha hatırlatıyor. Ücretlerimizi insanca yaşayacağımız bir düzeye çıkarma mücadelesi sadece toplu iş sözleşmeleri ile sınırlı değildir. Enflasyon rakamlarının belirlenmesinden, ülke kaynaklarının kullanımına kadar geniş bir alan bizlerin yaşamını doğrudan etkilemekte. İşçiler tek tek işyerlerindeki toplu sözleşmelerin dışında, siyasal mücadelenin konusu olan bu alanlara da örgütlü güçleri aracılığıyla müdahil olmak zorundalar.

Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, resmi enflasyon hesaplama yöntemi, nüfusun büyük çoğunluğunu oluşturan işçi sınıfının reel ücretlerini kağıt üstünde yükseltiyor gösterirken, gerçek hayattaki ücret erimesini gözlerden gizlemeye hizmet etmekte. Ücret zamlarının resmi enflasyona endekslediği bir toplu sözleşme düzeni ise bu anlamda, ücretleri enflasyona karşı koruyor gözükürken, ücretlerin satın alma gücündeki kaybı gidermekten uzak kalmakta.

### **Görelî ücretler düşüyor**

Toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan ücret artışlarına rağmen, işçilerin çalışma yoğunlukları, performansları yükseltilerek, işçilere verilen ücret zamlarından yüksek oranlarda verimlilik artışları, işçilerin görelî ücretlerinin düşmesine neden olmaktadır.

Üç çeşit ücret tanımlamak mümkündür. Birincisi, nominal ücret yani ücretin parasal değeri. Nominal ücret tek başına hiçbir anlam ifade etmez. Örneğin, Türk lirasından altı sıfır atılınca bir anda nominal ücretler düşmüştür. Bunun tek başına bir anlamı yoktur. Ücret satın alınan mal ve hizmetlerle karşılaştırıldığında ücretin yüksek ya da düşük olduğu ortaya çıkar. Bu reel ücrettir. Çoğunlukla kullanılmayan ya da kullanılmak istenmeyen üçüncü ücret tanımı ise görelî ücrettir. Bu işçinin almış olduğu ücretle, sermayeye bedava çalıştığı sürenin karşılaştırılmasıyla hesaplanır. Eğer işçiler ücretleri artmasına rağmen, eskisinden daha fazla üretim yapıyorlarsa, yani verimlilikleri artmış ise ve bu verimlilik artış oranı ücretlerindeki artış oranından büyük ise, işçilerin görelî ücretleri düşmüş, sermayeye bedava çalıştıkları süre uzamış demektir.

İmalat sanayinde 2000-2006 yılları arasında verimlilik yüzde 42, üretim yüzde 34 oranında artarken reel ücretler yüzde 22 oranında azaldı. Kayıp en çok yüzde 25'lik oranla yüzde 2003 ve 2004 yıllarında hissedildi. Bu durum sömürü oranlarının bu dönem için ciddi oranlarda arttığını, gösteriyor. Ne üretim, ne verimlilik ücretlere yansımıyor tersine ücretler reel olarak geriliyor.

#### İMALAT SANAYİNDE ÜCRETLER, ÜRETİM VE VERİMLİLİK (2000=100)

YIL	REEL ÜCRETLER	ÜRETİM	VERİMLİLİK
2000	100	100	100
2001	86	90	99
2002	80	100	109
2003	75	110	117
2004	75	121	126
2005	77	127	134
2006	78	134	142

Kaynak: TÜİK veritabanı

Metal işkolundaki duruma baktığımızda, benzer bir eğilimin daha güçlü biçimde hakim olduğunu görüyoruz.

#### REEL ÜCRET, KISMI VERİMLİLİK VE ÜRETİM KARŞILAŞTIRMASI (2000-2006)

Sektörler	Reel Ücretlerde Erime (%)	Verimlilik Artışı (%)	Üretim Artışı (%)
Otomotiv	21	30	114
Ana Metal	21	46	49
Makine ve Teçhizat	18	70	91
Metal Eşya	8	49	55
Elektrikli Makine ve Teçhizat	10	37	29
Radyo TV	34	37	96

Kaynak: TÜİK Veritabanı

#### Performans zorlamaları

Son yıllarda örgütlü olduğumuz işyerlerinin büyük bir çoğunluğunda, işyeri yönetimlerinin tek taraflı olarak işçilerin çalışma koşullarını ağırlaştırmaya ve ihtar cezaları yoluyla işçileri sindirmeye çalıştığına tanık oluyoruz.

Bu girişimler işçilerin çalışma koşullarının işçilerin onayı alınmadan esaslı biçimde değiştirilmesi girişimi olduğu ve üretim hedefi olarak belirlenen sayılara temel oluşturan zaman etütleri bilimsel olmadığı için kabul edilemez.

İşçilere çalışma karşılığı ücret ödenmektedir. Bu çalışmanın süresi bellidir. Yeni üretim hedeflerinin belirlenmesi demek, bizim çalışma yoğunluğumuzu artırmak demektir. Çalışma süresi uzamadığı halde, işçiler aynı süre içinde daha fazla çalışmaya zorlanmaktadır ama sonuçta aynı ücreti almaktadırlar. Performans zorlaması işçilerin ücretinin düşürülmesinden başka bir anlam taşımamaktadır. Ücretimizin düşmesi ve çalışma yoğunluğumuzun artması nedeniyle bu bizim çalışma koşullarımızda esaslı bir değişiklik yaratmaktadır.

İşçinin iş sözleşmesi vb. kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı değişiklik İş Yasasına göre işçinin onayı alınmadan yapılamaz.

Sermayedarlar, daha fazla ama daha ucuza üretmek isteyebilirler ama bizler insanız, robot değiliz. Performansımızın sınırları vardır. Bu sınırın bizim dışımızda, bilimsel olmayan yöntemlerle belirlenip, bize dayatılması; buna itiraz ettiğimizde ceza verilmesi, tehdit edilmemiz, yıldırılmaya çalışılmamıza karşıyız.

Sermayedarların önemli bir bölümü üretim miktarlarını, bizlerin çalışma koşullarını dikkate almadan belirlemeye çalışmaktadırlar. Sendikamızın örgütlü olduğu bir işyerinde, performans düşüklüğü gerekçesiyle işten çıkarılan bir üyemizin davasında Yargıtay, işveren tarafından belirlenmiş olan performans çizelgeleri, talimatlar, zaman etüdü formlarının işçinin verimliliğinin tespiti için kullanılmayacağını, bunun için teknik bir bilirkişinin gerekli olduğuna hükmetmiştir. Yargıtay'ın bu kararı ile performans ölçütlerinin işveren tarafından tek taraflı olarak belirlenemeyeceği açık biçimde ortaya konmuştur.

Birleşik Metal İş sendikasının performans değerlendirmeleri konusundaki görüşü çok açık ve nettir. Sendikamız, performansın ölçülmesine temel olan zaman ve miktar standartlarının tek taraflı olarak belirlenemeyeceğini, bu süreçte işçilerin örgütü olan sendikaların mutlaka yer alması gerektiğini savunmaktadır.

Performans sermaye açısından daha ucuza daha fazla üretim demekse, işçiler için daha düşük ücrete daha yoğun çalışmak, daha fazla yıpranmak demektir. Dolayısıyla, sermayenin tek başına karar almasını, miktar ve zaman standardı belirlemesini kabul etmek mümkün değildir. Gerek zaman etüdü esnasında, gerek miktarların belirlenmesinde işçiler sendikaları aracılığıyla sürece dahil olmalıdır.

Zaman etütleri işyeri yönetiminin yetkilendirdiği kişilerin, işçinin yaptığı işi kronometre tutarak ölçmesi kadar basit bir iş değildir. Bu ölçme işleminin haftanın hangi günü, hangi saatinde yapıldığı, hangi işçinin işinin ölçüldüğü, ek dinlenme zamanlarının tespit edilip edilmediği gibi ayrıntılar ölçüm sonucunu etkiler.

Bu konuda bir diğer önemli nokta, işyeri yönetiminin hangi gerekçeyle performans ölçümü yaptığıdır. İşyeri yönetimi istediği zaman performans ölçümü yapıp, işçilere yeni üretim miktarları hedefi koyamaz. Performansın değiştirilmesini ya da yenilenmesini gerektirecek teknik bir değişim, yeni

bir iş organizasyonu yoksa yeni performans ölçümü yapılamaz. Eğer yapılırsa bu keyfilikten başka bir şey değildir ve keyfi uygulamaları kabul etmek zorunda değiliz. Performans kriterleri adil, uygulanabilir nitelikte olmak zorundadır, bu nedenle de tek taraflı olarak belirlenip, dayatılamaz.

İşçilere, temsilcileri ve sendikaları aracılığıyla, belirlenmiş olan kriterlere itiraz etme, kriterlerin yeniden belirlenmesini talep etme ve performans artışının karşılığının ne olacağını belirleme haklarının tanındığı bir endüstriyel ilişkiler ortamının varlığı koşulunda; ancak bu koşulda performans kriterleri adil ve uygulanabilir hale gelirler.

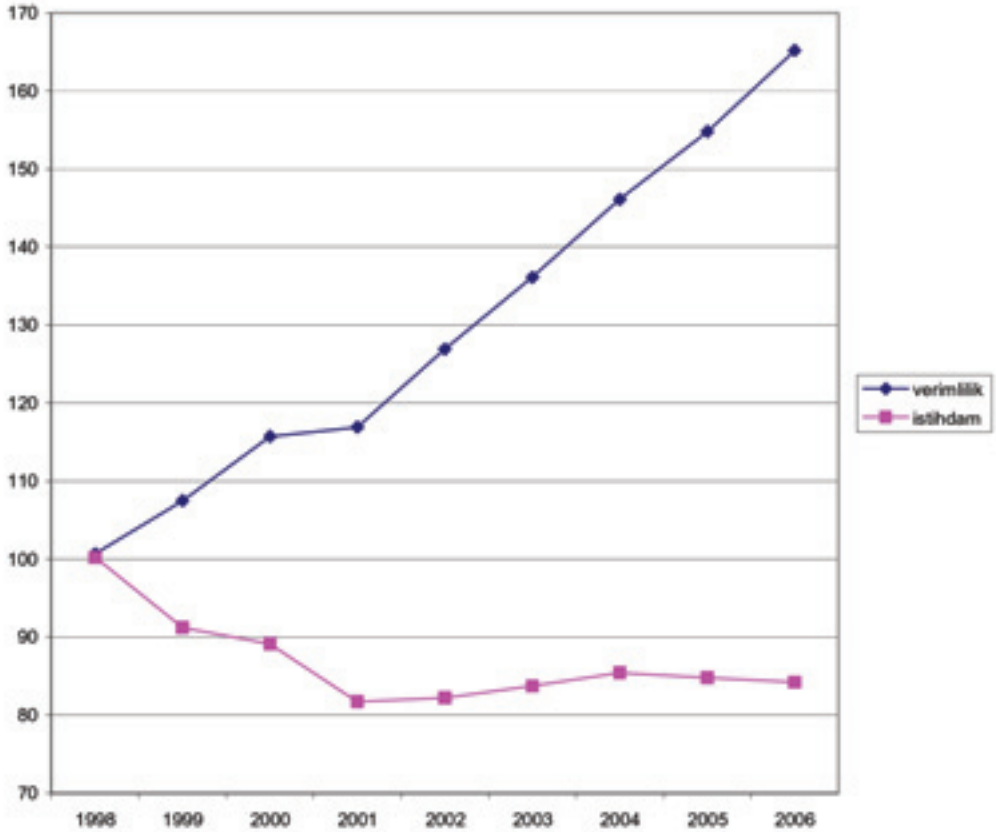
İşyerlerinde yaşanan keyfiliğe son vermek, performans ölçütlerinin adil, kabul edilebilir ve uygulanabilir hale getirilmesini sağlamak ve hepsinden önemlisi, işçilerin insanca yaşama ve insanca çalışma hakkını korumak için performans değerlendirmesi sürecine mutlaka müdahil olunması gerekiyor. Üretim miktarı sadece işyeri yönetimlerinin kararına bırakılırsa, bu işçilerin ücretlerinin düşmesi, çalışma yoğunluklarının artması ve buna bağlı olarak sağlıklarının bozulması sonucu doğurur. Bunların hepsinden önemlisi ise performans zorlamalarına seyirci kalmak işçiler arasındaki birliği bozar, onlar arasına rekabeti sokar.



### Büyümenin kaynağı, işçilerin karşılığı ödenmeyen emeği

İmalat sanayinde toplam çalışan ve kişi başına verimlilik verilerini karşılaştırdığımızda verimlilik artışlarının istihdamda bir azalma ile elele gittiği gözlenmektedir. Verimlilik artışları kısmen kullanılan yeni teknolojiden, ama esas olarak işyerlerinde işçilerin performanslarının aşırı zorlanmasından, fiili çalışma sürelerinin uzamasından kaynaklanmaktadır. Daha az işçiyle, daha yoğun ve daha fazla üretim sözkonusudur.

**İmalat Sanayi Toplam Çalışan ve Kişi Başına Kısmi Verimlilik Endeksleri (1997=100)**



Verimlilik artışlarının istihdamda yol açtığı azalmanın işçiler açısından en önemli sonucu, işsizlerin çalışanlar üzerindeki baskısını artıran bir durum ortaya çıkarmasıdır. Bu baskı, işçi sınıfı içindeki iş konusundaki rekabeti kızıştıran bir etkiye sahiptir. Bir yandan işçilerin artan verimlilikleri diğer yandan ise işe yeni giren işçilerin işe giriş ücretleri ile işyeri ortalama ücretleri arasındaki büyük makas birim işçilik maliyetlerinin düşmesine neden olmuştur.

Verimlilik nedeniyle birim işçilik maliyetlerinin düşmekte oluşu diğer taraftan kar oranlarının düşme

eğiliminin güçlenmesine ve bunun sonucunda ücretli emek ile sermaye arasındaki mücadelenin her geçen gün daha da keskinleşmesine yol açmaktadır.

### Ülkenin de işçilerin de borcu artıyor

**Tablo: Hanehalkı Harcanabilir Geliri, Borçluluğu ve Faiz Ödemeleri**

Milyar YTL	2003	2004	2005	2006
Hanehalkı Faiz Ödemeleri	3.851	6.982	9.747	11.071
Hanehalkı Borcu	13.442	28.259	48.760	67.592
Hanehalkı Harcanabilir Geliri	180.305	218.752	233.368	264.500
Faiz Ödemeleri/Harcanabilir Gelir (%)	2,1	3,2	4,2	4,2
Borc/Harcanabilir Gelir	7,5	12,9	20,9	25,6

Kaynak: BDDK-TCMB-TÜİK

Tablodan da açıkça görüldüğü gibi, hanehalkı gelirinin dörtte birinden fazlasını borç için harcamakta ve dolayısıyla borçları katlanarak artmaktadır. Borcun, gelirin giderek daha da büyüyen bir kısmını oluşturuyor olması bugün ve yakın gelecekte işçiler açısından büyük bir tehlike oluşturmaktadır. Ücretlilerin başta kredi kartları olmak üzere gelirlerine göre borçlanma oranları yükselmesi onların ücret gelirlerinin reel anlamda düşmesinden başka bir anlama gelmemektedir.

Aşağıdaki tabloda giderek artan sayıda kişinin borcunu ödeyemez duruma düştüğü görülmektedir.

**Tablo: Kredi Kartı ve Tüketici Kredisini Borcunu Ödemeyen Kişi Sayısı**

	2002	2003	2004	2005	2006
Kredi Kartı Borcunu Ödemeyenler	32.911	30.845	49.611	159.808	182.076
Tüketici Kredisini Borcunu Ödemeyenler	5.627	4.157	9.863	16.767	21.660

Kaynak: TCMB

Kredi kartı kullanımı ile ülkenin ekonomisi arasında büyük bir benzerlik var.

Bilindiği gibi, Türkiye iç ve dış borca dayalı bir büyüme stratejisi izliyor. Ülke içinde yeterli kaynak olmadığı gerekçesiyle, sürekli dışarıdan gelecek krediye bağımlı kılınmış durumda ve bu bağımlılık ilişkisi, milli gelirin giderek daha büyük oranlarının borç ana para ve faiz ödemesine ayrılması sonucunu beraberinde getiriyor. Bu ise, nüfusun büyük çoğunluğunu ilgilendiren harcamaların (eğitim, sağlık, sosyal güvenlik vb.) kısılması ve bu çoğunluğun yoksullaştırılmasını da beraberinde getiriyor.

Ülke nüfusunun büyük çoğunluğunu rahatlatacak kararlar, borç yükü nedeniyle alınamıyor; ül-

kenin siyaseti, ekonomisi ve demokrasisi, uluslararası mali sermayenin çıkarları doğrultusunda dışarıdan yönetiliyor. Ülke ekonomisinin içinde bulunduğu durumun aynısı daha küçük ölçekte kredi kartı kullanan işçiler açısından yaşanıyor.

Kredi kartı borçları, ücret ve maaşla geçinen işçi sınıfı üyelerinin bugünü ve geleceğini ipotek altına alıyor.

Kredi kartı aracılığıyla banka sermayesi işçilerin birliğine darbe vuruyor.

Kredi kartı olan işçiler, bankaların kölesi haline geliyorlar.

Gelirlerinin yetersizliği nedeniyle kredi kartı kullananlar, varolan gelirlerine ve çalışma koşullarına daha bağımlı hale geliyorlar, çünkü ücret artışı ve çalışma koşullarının iyileştirmesi için işçilerin birliğini değil, varolan geliri de kaybetmemek için sermayenin dayatmalarını kabul etmek zorunda kalıyorlar.

İşçiler ücretlerini artırmak ve çalışma koşullarını düzeltmek için kendilerini çalıştıranlara karşı bir araya gelirlerken, kredi kartı işçilerle işveren arasında bir tampon vazifesi görüyor. İşçiler, borçlanarak gelirlerini artırıyorlar ve aynı zamanda borçlarını ödeyebilmek için daha uysal, daha tepkisiz çalışmak zorunda kalıyorlar.

Onlarca işçi kredi kartı borcunu ödeyemediği için intihar etti ve öldü. Yüzlercesi eşinden ayrıldı, yasadışı yollara yöneldi. Dostlarına, akrabalarına borçlarını ödeyemedikleri için sosyal yaşantıları altüst oldu.

Binlerce işçi boynu bükük biçimde işverenlerinin karşısına geçip, kendi kıdem tazminatlarını dilenmek zorunda kaldılar ve kıdemlerini sıfırladılar.

Bir direnişte, bir grevde kredi kartı borcu, işçilerin gücünü belirleyen önemli bir unsur haline gelmiş durumda. Borç darboğazına düşen işçiler, işvereni ürkütmüyor, rahatlatıyor.

Kredi kartı ve borçlanma işçilerin birliğini zayıflatıyor ve onların sermayeye karşı mücadelesini yu- muşatıyor, işçilerin birliğini yeniden tesis etme konusunda büyük bir engel olarak ortaya çıkıyor.

Hepsinden önemlisi, işçiye sermayeye görünmez bağlarla bağlamaya yarıyor.

Görünürde bir banka müşterisi olan kredi kartı sahibi işçi, aslında bankanın ücretsiz çalışanı haline dönüşüyor. İşyerinden kazandığını bankaya aktarıyor ve kredi kartı aldığı anda yükümlülüklerini yerine getirmedeğinde bütün gelirlerine haciz konulmasını, ödemesini geciktirdiğinde faizin katlanarak artmasını kabul ediyor.

O şimdi kendi işverenin değil, banka sermayesinin bir çalışanıdır. Kendi işverenine örgütlenip mücadele ederek taleplerini kabul ettirebilir ama banka sermayesine kendi koşullarını kabul ettirme şansı yoktur.

Madde bağımlısı olmak kötüdür. Ama öyle bir sistemde yaşıyoruz ki, hayatın her alanında maddelere bağımlıyız. Yaşamımızı devam ettirebilmek için bu maddelere ihtiyaç duyuyoruz ve açıkça yaşamıyor, ömür tüketiyoruz.

Kredi kartı kullanımı işçiler açısından, onların birliği ve mücadelesi açısından madde bağımlılığıdır. Birliğimizi kurmak, sermayenin sömürsünü sınırlayıp geriletmek istiyor isek madde bağımlılığın-  
dan kurtulmamız gerekiyor.

Çünkü, borçlu işçi bağımlı işçidir ve bağımlı işçiler birlik olamazlar.

### Sefalet ücreti

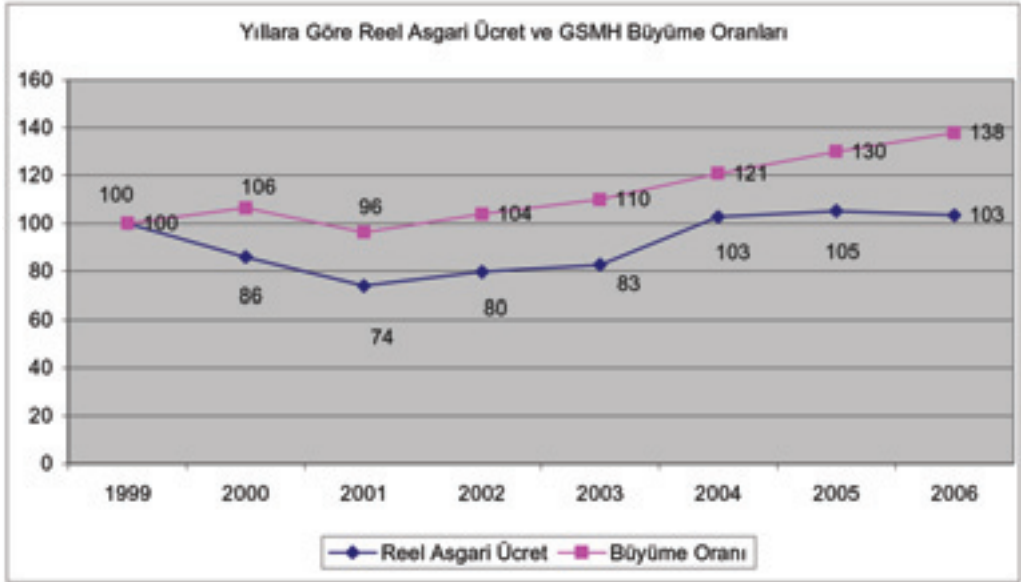
Asgari ücret, ülke genelinde tüm işkollarını kapsayacak biçimde uygulanmak üzere belirleniyor. Hesaplamalarda, tek kişi için gerekli olan, besin harcamaları ve barınma, ulaşım, yakacak, dinlenme, eğlence, kültür, sağlık, giyim gibi diğer harcamalar esas alınıyor. Bu kapsamda, kamu kuruluşları ve üniversite tarafından sunulan verilere dayalı olarak net hesaplanan asgari ücret, brüt olarak ilan ediliyor. Asgari ücretin belirlenen ve ilan edilen brüt tutarından, Sosyal Güvenlik primi, İşsizlik Sigortası Fonu primi, damga vergisi ve gelir vergisi kesiliyor.

Asgari ücretin, devlet, işçi ve işveren kesimlerinin birlikte temsil edildiği bir komisyon tarafından belirleniyor. Komisyonun çalışmaları son olarak 4857 sayılı İş Yasası uyarınca çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği ile düzenlenmişti. Bu yönetmeliğe göre komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulunduruyor.

Ancak uygulamada Türkiye İstatistik Kurumu tarafından tek kişi için belirlenen asgari geçim şartları hiçbir biçimde göz önüne alınmıyor. Kararlar genellikle işveren ve devlet temsilcilerinin ortak tutumu ile alınıyor. Hükümetin sınıfsal tercihleri asgari ücretin tespitinde kritik bir rol oynuyor. Komisyonunda işçilerin 1/3 oranında temsil edilmesi ve katılımın sadece tek bir işçi konfederasyonu ile sınırlandırılması da ayrıca komisyonun anti-demokratik bir yapıya sahip olduğunu gösteriyor.

Komisyonun çalışmaları kapalı kapılar ardında gizli olarak yürütülüyor. Yani emekçinin geleceği ile ilgili yapılan görüşmeler emekçilerden gizleniyor ve devlet sırrı haline getiriliyor. Asgari Ücret Tespit Komisyonu Yönetmeliğinin "Komisyonun Görev, Yetki ve Sorumluluğu" ile ilgili 9. maddesinde "Komisyon, ücretin belirlenmesinde konuyla ilgili bütün kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler ile işbirliği yapabilir, işçi ve işveren kuruluşlarının bu konudaki öneri ve görüşlerini alabilir. Ayrıca Komisyon, gerektiğinde uzman kişilerin bilgisine başvurabilir. **Komisyonadaki görüşmeler ve komisyonun çalışmaları gizlidir.** Başkan, üyeler ve raportörler ile bu maddenin kapsamına giren kişi ve kuruluşlar bu görevleri dolayısıyla öğrendikleri her türlü bilgi ve belgeleri gizlemekle yükümlüdür" deniliyor.

Asgari ücret 1999 yılından bu yana reel olarak sadece yüzde 3 oranında bir artış gerçekleştirirken, Türkiye ekonomisi aynı dönemde yüzde 38'lik bir büyüme oranına ulaştı. Yani üretiminde yaşanan artışın gerçek sahipleri büyümeden pay alamadı. 2000 yılında gerçekleşen büyümeye rağmen asgari ücret ciddi bir değer kaybına uğrarken, 2001 yılında düşüş eğilimi devam etti. 2004 yılı için gerçekleştirilen düzeltme asgari ücretlinin sıkıntısını gidermezken, enflasyonla, asgari ücretlinin geçim düzeyi arasındaki fark bu artışı da götürdü.



Asgari ücret çalışanların en temel gereksinimlerini bile karşılamaktan uzaktır. Asgari ücret belirlenirken gözetildiği ileri sürülen gıda, konut, sağlık, giyim, ulaşım ve kültür giderleri ile ilgili hesaplar milyonlarca işçinin yaşadığı gerçek ile bağdaşmıyor. Çalışan işçinin gereksinimleri gözetilerek tek kişi için belirlenen asgari ücret, bir kişinin geçimine yeterli olmadığı gibi, geçindirmekle yükümlü olduğu aile bireyleri söz konusu olduğunda, TÜİK'in belirlediği rakamların bile çok altında kalıyor.

Artış tarihi	Asgari ücret	TÜİK Asgari Geçim Düzeyi	Karşılama Oranı (%)
Ocak 2003	226	326	69,33%
Ocak 2005	350	422	82,94%
Ocak 2006	380	508	74,80%

Kaynak: 2004, 2005, 2006, 2007 Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararları

Sendikamız bu değerlendirmeler ışığında,

Asgari ücretten hiçbir biçimde vergi alınmamasını,

- 1) Vergi indirimi adı altında yapılan uygulama sonucunda emekçilerin hak kaybına uğratılma-

ması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını,

2) Dünyanın en adaletsiz vergi sistemine sahip ülkemizde, vergilerin gelir ve kazanca göre alınmasını,

3) Bu amaçla dolaylı vergilerin derhal aşağıya çekilerek, vergi sisteminin çok kazananlardan çok, az kazananlardan az vergi alacak biçimde yeniden yapılandırılmasını

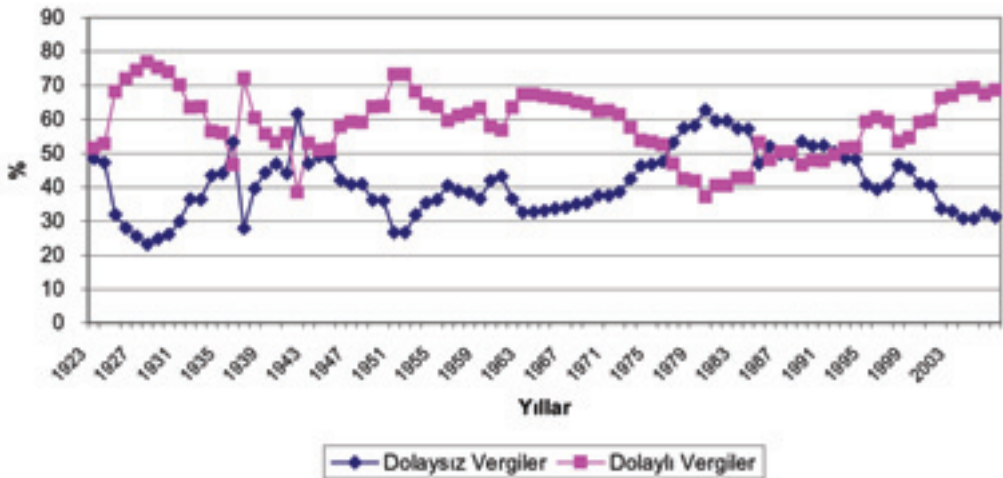
4) Sermayeye yönelik uygulanan vergi imtiyazlarına son verilmesini

5) Kayıtdışı ekonominin derhal kayıt altına alınmasını, kaçak işçi çalıştırma, vergi kaçırma gibi suçlara ağır yaptırımlar getirilmesini, vergi denetimlerinin artırılmasını talep etmektedir.

### Vergi Yüğü İşçilerin Sirtında

Bütçe gelirlerinin önemli bir kısmını işçi sınıfının ödediğı vergiler oluşturuyor. Bunun yanında işçi sınıfı tükettiğı mallarda ödediğı dolaylı vergilerle bütçelerin vergi kaleminin neredeyse tek başına karşılıyor. Sermayeden alınan kurumlar vergisinin oranı toplam vergi gelirleri içinde yüzde 8,2 düzeyinde (bkz. tablo). Sermaye ayrıca yasal vergi oranlarını düşürmenin yolunu binbir türlü muhasebe teknikleri ile bulurken, işçiler vergisini tıkr tıkr ödüyor. Türkiye adaletsiz vergi olarak bilinen ve her gelir grubu için aynı olan dolaylı vergilerde (KDV, ÖTV), dünya birinciliğine oynuyor. Vergilerin yüzde 70'i bu yolla toplanıyor. Oysa vergi sisteminin az kazananlardan az, çok kazananlardan çok ilkesi ile hayata geçirilmesi gerekir.

**DOLAYLI-DOLAYSIZ VERGİLERİN SEYRİ (1923-2006)**



Kaynak: Gelirler İdaresi Başkanlığı Vergi Gelirleri İstatistikleri, <http://www.gib.gov.tr/index.php?id=271>,  
Erişim[17/09/2007]

## SONUÇ

Türkiye’yi işçiler açısından değerlendirdiğimizde ortaya şu sonuçlar çıkmaktadır.

- İşçi sınıfı nüfusun çoğunluğunu oluşturmaktadır.
- İşçi sınıfının sorunları, uluslararası tekeller ve yerli uzantılarının egemenliği altında giderek büyümektedir.
- İşçi sınıfının sermaye egemenliğini sınırlamak ve geriletme için yürüteceği mücadelenin önüne çeyrek asır önce konulan engeller aynen devam etmekte ve bu durumdan bir bütün olarak sermayedar sınıf faydalanmaktadır.
- Kitlelere başarılı olarak sunulan iktisadi politikalar, mali sermaye ve sanayi sermayesinin çıkarlarına hizmet etmekte ve işçi sınıfının sömürsünü yoğunlaştırmaktadır.
- İşçilerin tek seçeneği, kendi bağımsız güçleriyle, sermayenin egemenliğine karşı sınıf mücadelesini yükseltmektir ve bu mücadele bütünsel bir bakış açısı olmaksızın yani, işçi sınıfının önündeki engeller detaylı biçimde analiz edilmeksizin, işçi sınıfının daha geniş kesimlerinin bu kazanımlardan yararlanması ve mücadelenin içine çekilmesi gerçekleşmeksizin ve mevzi mücadeleler, sermaye egemenliğini sınırlama ve geriletme hedefine sahip bütünlüklü bir mücadelenin parçası kılınmaksızın kazanımları kalıcılaştırmak mümkün değildir.





## ÇALIŞMA YAŞAMI VE HUKUK

### Çalışma Yaşamını Düzenleyen Yasalar Neden Kimin İçin Değiştirilmiştir?

Dünyada estirilen küreselleşme rüzgarları, bu rüzgarların ideolojik alt yapısını oluşturan neo-liberal dalga, Türkiye’de çalışma yaşamını düzenleyen yasalar alanında da etkisini göstermiş, çalışma yaşamına ilişkin başta iş yasası olmak üzere, sosyal güvenlik yasası, sendikalar yasası, toplu sözleşme-grev yasalarına ilişkin değişiklikler, değişiklik talepleri gündemden hiç düşmemiştir.

Bir yandan AB uyum süreci bir yandan IMF ve Dünya Bankasının dayatmaları, kalite, ucuzluk, çeşitlilik eksenine oturduğu ileri sürülen küresel rekabet, değişikliklerin nedenleri olarak gösterilmiştir.

Türkiye bir yandan ulusüstü hukuka üstünlük sağlayacak Anayasal düzenlemeleri yaparken, öte yandan ulusüstü hukukun temel işçi haklarına ilişkin getirmiş olduğu kimi güvencelere çekince koymaya ve imzalamış olduğu ILO sözleşmelerine aykırı yasal düzenlemeler yapmaktan kaçınmamıştır.

Her yasal değişiklik en genel anlamıyla toplumsal ilişkilerin yeniden düzenlenmesi sonucunu da beraberinde getirir. Teorik olarak her yasa toplumda oluşan bir gereksinime yanıt vermek amacını taşır. Bu nedenle de yasaların yapılması için yasa yapmayı zorunlu kılan bir sebebin olması zorunludur.

Yasalar toplumsal yararı gerçekleştirme iddiasında olan düzenlemelerdir. Toplumsal yararın nerede gerçekleşeceği, sınıflı bir toplumda yanıtlaması zor bir sorudur. Zordur; çünkü sınıflı toplumun adaletsizliklerinin giderilmesi, kısaca düzenin değiştirilmesi sağlanmadığı sürece toplumsal yarar denilen olgu düzeni katlanılabilir kılan yapay bir dengeden başka bir şey değildir.

Somutlamak gerekirse, içerisinde yaşadığımız kapitalist toplumda işçi işveren işçilerini düzenleyen yasalar, kapitalist toplumun kendini yeniden üretmesini engelleyecek düzenlemeler yapamazlar. Bu demektir ki, kapitalist toplumda toplumsal yarar en fazla, kapitalist sömürü ilişkilerini katlanılabilir kılan bir çizgide gerçekleşebilir.

Kapitalist toplumun sihri, işgücü üzerindeki denetimin kapitalistlerin elinde olmasıdır. Hukuk terminolojisinde işverenin yönetim hakkı olarak adlandırılan bu durum, tıpkı mülkiyet hakkı gibi kut-sallaştırılmış, ortadan kaldırılamaz bir haktır.

Ne var ki yönetim hakkı kapitalist bir toplumda sınırlandırılmaz da değildir. Sınırlandırılabilir, sınırlandırılmıştır da.

İlk iş yasaları, yönetim hakkının işçi yararına sınırlandırılması çabalarının somut örnekleridir. Yönetim hakkının karşısına, gözetim borcu konularak, yönetim hakkının sınırları belirlenmeye çalışıl-

mıştır. Bu sınırlandırmanın somut ifadesi "işçinin korunması" ilkesi ya da daha genel bir ifadeyle "sosyal koruma" ilkesi olmuştur.

Gerçekten de; iş hukukunun varoluş nedeni, sanayi devriminin ortaya çıkardığı olumsuz çalışma koşullarıyla açıklanagelmıştır. 19 yüzyılın başlarında sanayileşmenin yoğunlaştığı büyük şehirlerde, adına fabrika kentleri denilen, gazlı tozlu pis havalı, içerisinde yetersiz beslenme nedeniyle raşitizme yakalanmış işçi çocuklarının yaşadığı mahallelerin ortaya çıktığı vurgulanarak denilmiştir ki; "iş hukuku, esas olarak, işçilerin hukuki durumlarının düzenlenmesi ve korunması ihtiyacından doğmuştur. Ticaret hukukunun, özellikle tacirlerin hukuki durumunu kendisine konu aldığı gibi İş Hukukunun da işçilerin durumunu konu aldığı ve bunların korunmasını amaç edindiği görülmektedir."<sup>1</sup>

Bu saptamayı kazıdığınızda ise ortaya neredeyse bir yüz yıla yayılmış bir mücadele çıkmaktadır. İş hukukunun varlık nedeni işçinin korunmasıdır, getirmiş olduğu düzenlemelerin çağdaş olup olmadığının tek ölçütü korumanın etkili olup olmadığıdır. Ne var ki bu saptamayı rahatça dile getirebilecek bir aşamaya ulaşmak çok kolay olmamıştır. Bu gün bile bu saptamayı dile getirmek kolay değildir.

Öte yandan kapitalist üretimin tarihsel gelişim süreci incelendiğinde bu sürecin bir anlamda sermayenin emek üzerindeki denetimini arttırmak için sürekli arayışlar içerisinde olduğu, sürekli olarak bu amaca hizmet edecek araçları geliştirdiği görülecektir. Geliştirilen her üretim tekniği sonuçta sermayeye bir önceki döneme göre emek üzerinde daha yoğun bir denetim sağlama olanağı vermiştir. Bu yoğun denetimin uygulanmasında yasalar engel oluşturuyor, ya da zorluklar çıkartıyorsa yasaların değiştirilmesi gündeme getirilmiş, değişikliklerin yapılması için baskı uygulanırken bu değişikliğin toplumun yararına, hatta işçilerin yararına olduğu tezi ustaca işlenmiştir.

Değişiklik talebi gündeme getirilirken kullanılan kavramlar tarafsızlaştırılmış, sınıfsal içeriğinden arındırılmış olmasına özen gösterilmiş, değişiklik talebi hemen herkesin üzerinde uzlaşacağı pozitif kavramlar üzerinden dile getirilmiştir.

Örneğin; işveren çevreleri 1475 sayılı yasanın katı hükümleriyle çağa yanıt veremediğini, çağdaş bir iş yasasına gereksinim olduğunu sürekli vurgulamışlar, çağdaş sıfatını ise kendilerine göre anlamlandırarak, çağdaşlıkla esnekliği yan yana getirmişlerdir. Daha açık anlatımla işveren çevrelerine göre çağdaş iş yasasından söz etmenin temel koşulu, yasanın esnekliği kabul etmesidir.

İşveren temsilcilerine göre; "Çağdaşlık, bir dinamik süreçtir. Bu süreçten kopmamak için her zaman belli çabalar göstermek gerekir. Bu çabaların neler olduğu, **"çağdaş"** sayılan ulusların hareket, davranış ve politikalarından çıkarılabilir ve hiç de öyle zor değildir... Genelde kabul edildiğine göre bugün bir ülke çalışma hayatını çağdaş kılan öğelerden birisi, **esneklik**'tir"<sup>2</sup>

1 Nuri Çelik , İş Hukuku Dersleri , 15. Baskı , 2000 İstanbul , s. 2

2 Bülent Pirler, "Çağdaş Olmak Bu kadar Zor mu? -Çağdaş İş Kanunu İstiyoruz" İşveren dergisi, Eylül 2000 sayısı

Son on yıl içerisinde iş hukuku ile ilgili hangi işveren belgesine baksanız mutlaka iş hukukunun işçinin korunması amacına yönelik ciddi bir itirazın yapılmış olduğu görülmüştür.

Öncelikle iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi sorgulanmış, iş hukukunun katı kuralları getirerek korumayı zayıflattığı, katı kurallardan kaçınma isteminin kayıt dışını büyüttüğü ileri sürülerek, piyasanın mantığını ve ilkelerini görmezlikten gelmekle suçlanmıştır.<sup>3</sup> Bu görüşü savunanlara göre "iş hukuku artık bir çözüm, piyasanın nezh yaşama ve çalışma koşulları sağlamadaki yeteneksizliğini gideren bir ilaç olmaktan çıkmış, tam tersine kendisi bir hastalık haline gelmiştir."<sup>4</sup>

## İŞ YASASI

### Çağdaş İş Hukuku: Piyasaya Uyumlu, Güvencesizliğin Garantisi

İşçinin; işinin, kendisi ve ailesiyle insan onuruna yakışır bir yaşam sürmesini sağlayacak gelirin, fiziksel bütünlüğünün, kişiliğinin ve örgütlenme hakkının güvence altına alınmış olması zorunludur. Kısaca işçinin uygun bir işte çalışması gerekir. Uluslararası Çalışma Örgütü 1999 yılında yapılan Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 87. toplantısındaki raporda "uygun iş" tanımlamıştır. Bu tanıma göre "uygun iş, kişilerin çalışma haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik haklarına, sendikalar ve diğer araçlarla kendini ifade haklarına atıfta bulunan bütünlük bir yaklaşımı ifade etmektedir."<sup>5</sup>

İş hukukunun koruma ilkesine karşı çıkanlar, uygun iş olgusuna hiç değinmeden sadece işçinin işinin korunmasını esas alıp, bu korumanın ancak işçinin iş piyasasında kendisine rakip olan diğer işçilere karşı bireysel rekabet üstünlüğü sağlayacak şekilde donanmasıyla gerçekleştirilebileceğini ileri sürmüşler<sup>6</sup> ve sosyal korumayı işçinin bireysel yeteneklerine indirgemişlerdir.

İş hukukunun sosyal korumadan uzaklaşması gerektiği görüşü, daha açık anlatımını, iş hukukunun artık piyasanın belirlediği kurallara uyum sağlaması isteminde kendini göstermektedir. İş hukukunun piyasa kurallarına uymasını kaçınılmaz bir zorunluluk olarak görenler, "iş hukuku (...) serbest rekabetin ekonomik talepleriyle ve bizzat piyasanın kendisiyle uyumlu hale getirmeye zorlanmaktadır"<sup>7</sup> ya da "yeni olan, daha az sosyal ve daha çok liberal olan yeni bir kültür bağlamında, piyasanın taleplerinin bu yanına daha önemli bir vurgu yapılması, işletmenin çıkarları açısından daha elverişli bir tutum benimsenmesidir"<sup>8</sup> demektedirler.

3 Miguel Rodriguez, Pinero Bravo, Ferrer, "İş yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkilerin Rolü, Editör,Marco Biagi, İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Öngörülü eyleme, MESS Yayın No:405 s. 31

4 a.g.e

5 Faruk Sapançalı,Sosyal Dışlanma,Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını Yayın no:09.1600.0000.000/DK.03.048.314 s.231, 2003

6 Roger Blanpain, "XXI.Yüzyılın Çalışma Dünyasında İstihdam Edilebilirlik",Editör,Marco Biagi, İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Öngörülü eyleme, MESS Yayın No:405 s. 21 vd. Karartmalar tarafımızdan yapılmıştır.

7 Miguel Rodriguez, Pinero Bravo, Ferrer, a.g.e s.31

8 Miguel Rodriguez, Pinero Bravo, Ferrer, a.g.e.s.31

## Piyasaya Uyumun Anahtarı: Esneklik

İş hukukunun koruyucu hükümlerinin kayıt dışı ekonomiyi büyüterek korumasız işçi kitlesini artırdığını, iş hukukunun piyasaya uyum sağlaması gerektiğini savunanların gelip dayandığı temel istem iş hukukunun esnekleştirilmesi olmuştur. "Daha az düzenleme, daha düşük işgücü maliyetleri ve (...) daha az sendika gücü olması koşullarında, işgücü piyasası daha verimli işleyecektir"<sup>9</sup> sözleriyle esneklik talebinin altında yatan gerçek amacı ortaya koyanlar da çıkmıştır.

İşveren ve işveren örgütlerine göre esneklik bir zorunluluk, iş hukukunun sosyal koruma ilkesi ise yerini işletmenin korunması ilkesine bırakmış tarihe karışmış bir ilkedir. İşverenlere göre; "dünyada salt işçinin korunması için yasalar dönemi geçmiştir. Dünyada işletmenin ayakta durmasına dönük yasalar dönemi içindeyiz.<sup>10</sup> İşveren örgütlerine göre;"İş hukukunun, ortaya çıkan köklü değişikliklere uyum sağlamak amacıyla mevcut kurum ve kurallarını yenileyerek daha esnek bir düzene kapı açması zorunludur. Gerekli yasal düzenlemeleri gerçekleştirerek ve çalışma hayatındaki çağdışı yaklaşımları terk ederek, bir uzlaşma içinde esnek yaklaşımların önü tıkanmamalıdır."<sup>11</sup>

### 4857 Sayılı İş Yasası Esneklik Gereksinimine Yanıttır

Yukarıda kısaca özetlemeye çalıştığımız iş hukukunun temel felsefesine yapılan itirazlar ve esneklik talepleri sadece akademik tartışma olarak kalmamış, işverenler bu görüşlerini somut istem haline getirmişlerdir. İşverenlere göre; "Bu gün ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen yasalar, işletmelerin değişen ekonomik şartlara uyumunu zorlaştırmakta, yatırım yapanı, işçi çalıştırana ve üretene adeta cezalandırmaktadır. Diğer taraftan, demokratikleşme paketi adı altında iş güvencesi, işsizlik sigortası, memur sendikacılığı vb. yasa yasaları ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yapılmak istenen değişikliklerle mevzuatımız daha da katı bir hale getirilmeye çalışılmaktadır. Bu sosyal düzenlemeler, ekonomik istikrar tedbirleri ile taban taban tabana zıt düzenlemeleri öngörmektedir ve kendisinden büyük fedakarlıklar beklenen sanayimizi üretim ve yatırım yapamaz, işçi çalıştıramaz hale getirecek yapıdadır...Yapılması gereken, çalışma hayatını düzenleyen yasalarda esnekliğe gidilmesi ve ekonomik koşullar ile sosyal mevzuat arasında çok dikkatli dengeler kurulmasıdır"<sup>12</sup> demişlerdir.

Esneklik kavramının ülkemizde yoğun olarak tartışılmaya başlandığı dönemden, esnekliğin 4857 Sayılı yasaya girip somut maddelere dönüşene kadar geçen süreç içerisinde, esneklik kavramı o denli pozitif, yansız kavramlar aracılığı ile sunulmuştur ki aralarında sendikacıların, akademisyenlerin de bulunduğu çok önemli bir kesim tarafından kabul görmüştür.

Bu tartışma sürecinde esneklik gereksinimi doğuran nedenler, esnekliğin hedefleri ve sonuçları

9 Miguel Rodriguez, Pinero Bravo, Ferrer, s.37

10 Baydur "Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994 s177

11 MESS Endüstri ilişkilerinde son durum Temmuz 1996 s.43

12 TİSK inceleme yayınları NO:14 s 37

tarafsızlaştırılmış, sınıfsal içeriğinden arındırılmış kavramlarla ifade edilmiş, esneklik arayışının ve sonuçta gelinecek noktanın da insan iradesinden bağımsız, kaçınılmaz olduğu empoze edilmiştir.

Oysa esneklik işverenlere göre özünde işin sevk ve yönetiminde kolaylık, maliyette ucuzluk demektir. Esnekliğin bu tanımının doğal sonucu olarak işin sevk ve yönetimini zorlaştıran, bir başka ifadeyle işverenin yönetim hakkını sınırlayan her düzenleme her kurum, işverene maliyet getiren her istem esnekliğe aykırıdır.

### **Esneklik İşçinin Korunması İlkesini Etkisiz Kılan Yutan Elemandır**

Esneklik üst başlığı altında uygulanan yeni çalışma biçimlerinin işçinin korunması ilkesini etkisiz kıldığı eleştirilerinin yükselmesi üzerine bir takım akademisyenlerce gerektiği kadar esneklik yeteri kadar güvence formülü adı altında esnekliğin daha kolay hazmedilmesi formülü geliştirilmiştir.

Bu görüşü savunanlara göre, çağdaş bir iş hukukundan söz edebilmenin üç temel koşulu vardır. Birinci koşul işçinin korunması ilkesinin varlığını sürdürmesidir. İşçinin korunması ilkesi iş hukukunda sübjektif bir tercih değildir. İş ilişkisinin özünü oluşturan bir zorunluluktur. İkinci ilke ise iş hukuku istihdamın önünde engel olmamalıdır. Bu nedenle de geleceğin iş hukuku esnek olmalıdır. Üçüncü koşul ise İş Hukuku AB ve ILO normlarına uygun olmalıdır.

Bilindiği gibi matematikte çarpım işleminde sıfır yutan elemandır. Çarpılan değer ne denli büyük olursa olsun sıfırla çarparsanız, sıfır bu büyüklüğü yutarak sıfıra eşitleyecektir.

İş hukukunda esneklik üst başlığı altında toplanan tüm istihdam biçimleri de matematikteki çarpım işleminde olduğu gibi sıfır gibi yutan elemandır. İş hukukunun çağdaşlık ölçülerini tanımlarken işçinin korunmasından hareket edilip, bu korumayı sübjektif bir tercih olmanın ötesine götürüp bir zorunluluk olarak tanımlanması, sonraki cümlelerin, esneklik gereklidir diye devam etmesi nedeniyle yapılan işçinin korunması ilkesini yutan elemanla çarpıp sıfırlamaktan başka bir şey değildir.

Bu sıfırlamanın sonucu ise yitirilen yaşamlardır.

Matematikte bir değeri sıfırla çarpmanız sadece bir matematik işlemidir. Çalışma yaşamında işçiye koruma hükümlerini yutan elemanla yani esneklikle çarpmanız, ölümdür, sakatlıktır, güvencesizliktir.

### **Yeni İş Yasası Sosyal Sorunlara Çözüm Üretmemektedir.**

Çalışma yaşamının dinamizmi karşısında iş hukukunun bu dinamizme bağlı olarak sürekli oluşum içerisinde varolmak zorunda olan bir hukuk dalı olması, çalışma yaşamının dinamizmine yanıt vermediği sürece içerdiği kuralların çağın gerisinde kalacağı doğrudur. Bir başka anlatımla, iş hukuku sürekli değişmek, çağdaşlaşmak zorunda olan bir hukuk dalıdır.

Ne var ki, iş hukukunda çalışma yaşamındaki yeni gelişmelere bağlı olarak yapılan her değişiklik

sadece yeni olduğu, sadece çalışma yaşamındaki değişikliğe bağlı olarak değiştiği için “çağdaş” sıfatını kazanmamaktadır. İş hukuku, çalışma yaşamındaki değişime işçiyi koruma amacına uygun yanıt verdiğinde konusu ve niteliğine paralel bir değişim geçirdiğinde çağdaş olabilmektedir.

Dolayısıyla iş hukukunun çağdaşlığından söz edebilmenin temel koşulu, işçiyi çalışma yaşamının ortaya çıkardığı yeni çalışma ilişkilerinin, yeni çalışma ortamının olumsuzluklarından koruma düzeyidir. Çağdaşlığın ölçüsü tek başına değişim değil, değişim karşısında iş hukukunun işçiyi koruyacak bir düzenleme getirecek şekilde değişip değişmediğidir.

Referans kaynağı ne olursa olsun ortaya çıkan her yeni duruma, iş hukuku işçiyi koruyacak bir düzenleme getirerek yanıt vermek zorundadır.

İşçinin korunması kavramı da soyut bir kavram değildir. İşgücünü işverene satan işçi, her şeyden önce sosyal riskler alan bir insandır. Dolayısıyla işçinin korunması, onun “sosyal, ruhsal, fiziksel” iyilik halini sürekli kılmaya dönük tüm pozitif düzenlemelerin yapılması anlamına gelir ve bu anlamda da oldukça somut ve mutlaklır.

Çağdaş bir iş yasasında işçinin fiziksel, ruhsal, sosyal iyilik halini tehdit eden her faktörün ortadan kaldırılması, etkilerinin sınırlandırılması ve olanaklı olduğunca yok edilmesi bu olanakların sürekli geliştirilmesi vazgeçilmez bir amaçtır, ve bu çaba, bu amaç hiçbir maliyet hesabına deyim yerindeyse kurban edilemez.

Konuyu daha da somutlamak gerekirse işçinin çağdaş bir iş yasasıyla korunmuş olduğundan söz edilebilmesi için ;

İşçinin işinin, bu işte kendisi ve ailesiyle insan onuruna yakışır bir yaşam sürmesini sağlayacak gelirinin, fiziksel bütünlüğünün , kişiliğinin, örgütlenme hakkının güvence altına alınmış olması zorunludur.

Tüm bu saptamalar ışığında 4857 sayılı İş Yasasını genel hatlarıyla değerlendirdiğimizde ise ne yazık ki olumlu düşünmek pek olanaklı görünmemektedir.

Ülkemizde son 10 yıl içerisinde esnek çalışmanın tüm biçimleri yaşama geçirilmiş, sonuçları ise oldukça ağır olmuştur. Bu olgu sadece ülkemize özgü bir durum da değildir.

Nitekim; esnek çalışma yönteminin yaygın olarak uygulandığı ABD ve AB üyesi ülkelerde esnek çalışmanın, işgücü üzerindeki denetimi daha da yoğunlaştırdığı, iddia edildiğinin aksine üretim sürecini demokratikleştirmediği, ücret ve sosyal hakları düşürdüğü, istihdamı daralttığı, örgütlenmeyi sekteye uğrattığı ve hepsinden önemlisi de işçilerin kişiliklerinde ciddi bir erozyona uğrattığı saptanmıştır.<sup>13</sup>

13 Richard Sennett, Karakter Aşınması, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2002

Bir başka anlatımla yasanın çağdaşlık olarak sunduğu ödünç iş ilişkisi, iş sözleşmesinin devri, çağrı üzerine çalışma gibi a-tipik istihdam biçimleri, sıkıştırılmış iş haftası (denkleştirme), telafi çalışması vb. esneklik uygulamaları işçilerin gelirleri, iş güvenceleri, sosyal ilişkilerinde bir dizi olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir.

Güvensiz, işe yabancılaşması doruk noktasına çıkmış , sürekli iş ve işyeri değiştirmek zorunda kalarak hareket halinde olan, bir işçi tipi ortaya çıkmış, işçinin sosyal yaşamı, aile ilişkileri kısaca özel yaşamı ortadan kaldırılmıştır.

Aslında Türkiye bu yasayla etkisi belki onlarca yıl sürecek bir tercih yapmıştır. Bu tercih Türkiye’de emeği ucuzlatarak uluslararası tekellerin markaların taşeronu olacak bir sanayiye yöneltme doğrultusunu kabul etmek anlamına gelmektedir. Denizli, Kayseri, Çorum, Antep gibi Anadolu kaplanları olarak tanımlanan illerimizde görüldüğü gibi büyük markalar adına üretim yapan bir sanayi oluşturulacaktır. Bu sanayi için vazgeçilmez olan temel kural “işin sevk ve yönetiminde kolaylık, maliyette ucuzluk” sağlayan yasal bir çerçevedir. Ancak Türkiye bu konuda yalnız değildir. Benzer tercihi yapmış Çin, Pakistan, Honduras, Meksika, Brezilya vb. onlarca ülkeyle rekabet etmek zorundadır.

Üstelik emeğin ucuzlatılması , koruyucu mevzuattan esnek istihdam biçimleriyle devre dışı bırakılması sadece bizim gibi ülkelerle de sınırlı değildir. “ Fransa, İspanya, Hollanda ve Almanya’da işçilerin uzun süreli geçici sözleşmelerle işe alınmaları; geçerli neden olmaksızın işten çıkarmayı Amerika Birleşik Devletleri’nde olduğundan çok daha zorlaştıran yasaları atlatmalarına imkan veren bir açık kapı halini almıştır. Örneğin Fransa, ABD’den sonraki en büyük ikinci geçici hizmetler piyasası haline gelmiştir.

Benzer bir gelişme ülkemizde yaşanmıştır. Bilindiği gibi ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık 2003 tarihine kadar yasaklanmıştır. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yasa bu yasağı kaldırmış, yasanın yürürlüğe girmesinden sadece 25 gün sonra 5 Temmuz 2003 tarihli ve 25159 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası ile Özel İstihdam Bürolarının Kurulmasına olanak tanımıştır.

10 Haziran 2003 tarihine kadar iş bulmaya aracılık etmenin yasaklanmış olması, bu tarihe kadar özel istihdam bürolarının hiç olmadığı anlamına gelmemektedir. Aksine Özel İstihdam büroları İnsan Kaynakları danışmanlığı ismi altında yıllarca faaliyetlerini yürütmüşlerdir.<sup>14</sup> Yasa çıktıktan çok kısa bir süre sonrada bu firmalar dernek statüsünde örgütlenmişlerdir. Özel İstihdam Büroları Derneğinin kurucu üyesi olan şirketlerin ağırlıklı olarak “Adecco, Data-Expert, EPS, Manpower, Datasist, Pricewaterhouse, gibi yabancı şirketlerden oluşması işgücü piyasasında aracılığın uluslararası bir nitelik kazandığını göstermesi açısından çarpıcıdır.

İşsizliğin dorukta olduğu, bir iş için insanların birbirini ezdiği koşullarda istihdam yaratmak, insan-

<sup>14</sup> Şenay Büyükköşdere, “İstihdam Savaşçıları”, Kapital dergisi, , Şubat 2004, s.158-160

lara iş bulmak en fazla olumlanan davranışlardan birisi haline gelmiştir . Özel istihdam büroları da bu gerçekten hareketle yola çıkmışlar, işsizliğe karşı mücadele etmenin sağlayacağı meşruiyeti kullanmak amacıyla kendilerini "İstihdam savaşçıları"<sup>15</sup> olarak ilan edip, örgütlenmişler ve Özel İstihdam Büroları Derneğini kurmuşlardır.

Özel istihdam bürolarının alt işveren uygulaması yerine hizmet satımı adı altında çalışmaya başladıkları Yargıtay kararına yansıyan bir olayla bir kez daha ortaya çıkmış, Yargıtay büyük bir isabetle özel istihdam kurumunun aracı olduğu işçinin de asıl işverenin işçisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.<sup>16</sup>

4857 sayılı yasa, esnek istihdam biçimlerinin uygulanıyor olmasını iş hukukunun temel ilkelerinin göz ardı etmenin gerekçesi yapmış, İş Hukuku'nun temel ilkelerini adeta unutmuştur. Bir başka anlatımla kendi amacıyla kendisiyle çelişen bir yasa ortaya çıkmıştır.

Oysa; bireysel iş yasasında koruyucu hükümler koruyuculuğu güçlendirme doğrultusunda değişime uğramalı, bireysel iş hukuku evrensel insani değerleri zedeleyecek çalışma biçimlerinin oluşup yaygınlaşmasına izin vermemelidir. Bu nedenle de özellikle a-tipik istihdam biçimlerinin genel bir çalışma biçimine dönüşmemesi, var olan kuralsızlığın ortadan kaldırılarak a-tipik istihdamın sınırlandırılması gerekmektedir. A-tipik istihdamda temel hareket noktasını işçinin asgari gelir ve istihdam güvencesinin sağlanması oluşturmaktadır. A-tipik istihdamın maliyeti olağan çalışma biçimlerinin maliyetinin altında olmamalıdır. A-tipik istihdamla belirli süre prim ödemeye bağlı hak doğumlarının olduğu sosyal güvenlik sistemi uyumlaştırılmalı, a-tipik istihdamda çalıştırılan işçilerin sosyal güvenlik primlerinin işverenlerce belirsiz süreli çalışan işçiler için ödendiği oranda ve sürede ödenmesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

Yasa ise tam aksini yapmaktadır. Gerçekten de; yasanın 7. maddesinde yer alan ödünç iş ilişkisi, işgücü piyasasının parçalamanın en etkili aracı olarak kullanılan, muvazalı yapıldığı ortaya çıktığı için deşifre olan taşeron çalıştırmanın yerini alacak bir uygulamanın yasal dayanağını oluşturmuş, alt işveren kurumuna getirilen sınırlamaları ödünç iş ilişkisi ve iş bulmaya aracılık yoluyla aşma arayışları başlamıştır.<sup>17</sup>

Çağrı üzerine çalışmanın ö nü, " taraflar belirlemedikleri takdirde", "aksi kararlaştırılmadıkça" şeklinde ifadelerle sınırsızca açılmıştır. Biçimsel eşitlik anlayışının somut ifadesi olan bu ifadelerle, yasa işçiyle işvereni, aynı güce sahip özgür sözleşenler olarak düşünmekte ve klasik sözleşme özgürlüğünden hareket etmektedir. Oysa çağdaş iş hukuku güçlü işveren karşısında güçsüz işçinin sözleştiği gerçeğinden hareketle alt sınırları kesin ve net bir şekilde belirler. Çağrı üzerine çalışma

15 Kapital Dergisi, Şubat 2004, s.158

16 Y.9.HD.E,2005/774, K,2005/11838, T.04.04.2005 Çalışma ve Toplum Dergisi s.6

17 Bir işveren vekili aynen "Asıl işveren, alt işverenin işçileriyle geçici iş ilişkisi kurabilir mi? diye sormaktadır. İsmail Şentürker, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, tartışmalar bölümü s.96, Türkiye Toprak,Seramik,Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası yayını, 25-29 Haziran 2003



gibi insanın özel yaşamını ortadan kaldırıp işçiyi 24 saat işverene bağımlı kılan bir çalışma türünün bırakın önünün açılmasını yasaklanması gerekir.

Yasanın 63. maddesindeki düzenlemeyle yüz yıllık bir mücadelenin ürünü olan 8 saatlik iş günü , iki aylık bir dengeleme süresi içerisinde 11 saate çıkartılmıştır.

Yasanın 64. maddesindeki düzenlenen telafi çalışmasıyla işçinin ücret garantisi ortadan kaldırılmıştır. Kural olarak işçinin, işgücünü işverenin emir ve talimatına hazır tutmasıyla hak ettiği ücretin yerini, bağımlılık ilişkisinin sürdüğü koşullarda ücretin sadece fiili çalışmanın karşılığı olması esası benimsenmiştir.

Yasanın 65. maddesine getirilen "kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği " başlıklı maddeyle " işin sevk ve yönetiminin işverene ait olduğu bir sistemde" işletme riskine işçiler ortak edilmekte, dahası işsizlik sigortası da devreye sokularak "basiretli davranamayan " işverenin bu tutumunun faturası işçi ve işçinin işsizlik fonuna kesilmektedir.

### **İş Güvencesi Hükümleri Feshe Karşı Yeterli Güvenceyi Getirememiştir.**

4857 sayılı yasa ise iş güvencesi konusunda 1475 sayılı yasadan farklı olarak sınırlı bir işçi grubu için geçerli fesih kavramını ve geçerliliğin yargısal denetimini düzenleyerek yeni bir adım atmıştır.

Atılan bu adımın gerçek anlamda bir iş güvencesi olduğu tartışılabilir. Gerçek anlamda iş güvencesinden bizim anladığımız, işe iade kurumunun mutlak anlamda tüm sonuçlarıyla uygulanmasıdır. Daha açıkçası, gerçek anlamda iş güvencesi ve sonuçları; işçinin geçerli bir neden olmaksızın işten çıkartıldığı durumlarda, mahkemenin geçerli fesih nedeni bulunmadığını kabul etmesi halinde işçinin işten atıldığı tarihten yeniden işe başlatılana kadar geçen sürenin ücret ve ücrete bağlı tüm haklarını aldığı gibi, işverenin işe başlatmadığı durumlarda da ücretini de almaya devam ettiği; işe iadenin tek istisnasının, Yargıcın tarafların arasında yeniden iş ilişkisinin kurulmasının taraflardan birisi açısından katlanılamayacak bir durum oluşması halinde iade yerine tazminata hükmettiği sistemdir.

4857 sayılı yasa geçersiz feshin sonuçlarını bu bütünsellik içerisinde almamış, kapsamı ve yaptırımları daralttığı gibi işe iadeyi de tazminat ödemeyi göze alan işverenin insiyatifine bırakmıştır.

Uygulamada Yargıtay'ın yasanın geçerli fesih için belirlemiş olduğu, her anlama gelebilecek oldukça geniş bir kavram olan işin ve işletmenin gerekleri ölçütünü oldukça isabetli bir şekilde feshin son çare olması ilkesi ve fesihte işverenin hangi sosyal seçim kriterlerinden hareket ettiğinin yargısal denetime bağlaması dahi, iş güvencesi için getirilen düzenlemelerin etkili olmasını sağlayamamıştır.

İşverenin her koşulda en fazla bir yıllık ücret tutarındaki tazminatı ödemeyi göze alması, dava sonucunda işçinin yeniden işe başlatılıp bu kez üzerinde baskı kurularak kendisinin işten ayrılma-

ya zorlanması ya da bu tür tehditlerle, işe iade tazminatlarının komik tutarlara indirgenmesi, iş yasasının en iddali olduğu iş güvencesi hükümlerinin gerçek anlamda bir güvence getirmediğini ortaya koymuştur.

## SENDİKA TOPLU SÖZLEŞME GREV HAKLARI VE YASALAR

### Kolektif Haklar kavramı ile Yasal Sistem Çalışmaktadır

Sendika hakkı ve özgürlüğü, grev hakkı ve özgürlüğü, toplu iş sözleşme hakkından oluşan bu üç hak bir birini tamamlayan, birbirini işlevlendiren, birisi olmayınca diğerinin etkisini yitireceği bir bütünlük içerisinde yer almıştır. Bu bütünlük nedeniyle sendika, toplu sözleşme ve grev hakkı Siyam'lı ikizlere benzetilerek at başı giden sosyal ve iktisadi haklardan birisi bulunmadıkça diğerinin olmayacağı ya da anlam ve etkisini kaybedeceği haklı olarak vurgulanmıştır.<sup>18</sup>

Kolektif hakların bir diğer özelliği de kendi kendine yardım ilkesine dayanmalarıdır. Şemalaştırılarak özetlemek gerekirse, devlet, kural olarak bireysel iş hukukuyla çalışma yaşamına ilişkin en alt sınırı belirleyerek, bu alt sınırın üstünü, sendika, grev ve TİS hakları yoluyla işverenin karşısında eşit bir güç haline gelen işçilere bırakmıştır. İşçiler örgütlendikleri sendikaları aracılığı ile işverenleriyle TİS'ler yapacak, bu toplu sözleşmelerde koydukları kurallarla çalışma yaşamını şekillendireceklerdir.

Bunların yanında kolektif hakların ayırt edici özelliği kendiliğinden kullanılan haklar olmasıdır. Daha açık anlatımla sendika hakkının, grev hakkının kullanılması hiçbir bildirimle izne bağlı kılınmaz. Aksine her adım yasayla atılmış olsa da bir sınırlama niteliğindedir. Yasa ve kolektif haklar ilişkisi önemini tam da bu noktada gösterir. Sendika hakkını, toplu sözleşme grev hakkını yasalar vermez, yasalar sadece bu hakların kullanılmasının güvencesini sağlarlar. Bu hakların kullanılması için yasal düzenlemeye gerek yoktur. Bu haklar yasal düzenleme olmadan da kullanılabilen haklardır.

Ülkemizde ise bu temel kural tam tersinden işlemiş, kolektif hakların varlığı, kullanılma düzeyleri, etkinlikleri büyük ölçüde yasalara bağlı kalmış, yasalar bu hakları şekillendirmiş, hakların korunması da hemen her dönemde yasalardan beklenmiştir.

Bir başka anlatımla ülkemizde sendika ve toplu pazarlıkta ortaya çıkan her sorun yasalar aracılığı ile çözülmeye çalışılmış, her yasal düzenleme de başka açmazları başka sorunları beraberinde getirmiştir.

Özgür toplu pazarlık döneminin başlamasıyla birlikte toplu pazarlığın işçi tarafını kimin temsil edeceğinin belirlenmesi de aynı kaderi paylaşarak, bu alanın en dikenli konularından birisini oluşturmuştur. Özellikle 1980 tarihine kadar geçen sürede sendika sayısındaki artışlar, sendika enflasyonu olarak nitelendirilmiş, sırf işçilerin sendikalaşma hakkını engellemek için işverenler tarafından

18 Lütfi Duran'dan aktaran Ünal Narmanlıoğlu, Grev, Ankara, 1990, S.18 Dipnot:74

kurdurulan sarı sendikaların sendika hakkının kullanılmasını engellediği, güçlü sendikaların oluşup gelişmesine izin vermediği, yetki kargaşasına yol açtığı sık sık vurgulanmıştır.

Öte yandan 1980 öncesi grev hakkının kullanılması özellikle işveren temsilcilerinin şiddetli eleştirileriyle karşılaşmıştır.<sup>19</sup> 1982 Anayasa'sının Sendika Toplu Sözleşme ve Grev haklarını düzenleyen hükümleri, bu eleştiriler ve 1980 öncesi yaşanan terör gerçeğinin sendikalara çıkartılan haksız faturasının da izlerini taşımaktadır. Sonuçta 21 yıldır uygulanan yeniden değiştirilmesi istenilen bir sistem ortaya çıkmış, yine yasal değişiklikler gündeme getirilmiştir. Sendikaların içerisinde bulunduğu sorunları irdeleyen hemen her makalede sendikaların ülkemizdeki güç kaybettiği bu güç kaybının nedenlerinden birisininse 2821 sayılı Sendikalar yasası ve 2822 sayılı TSGLK yasasındaki düzenlemeler olduğu belirtilmiştir.

Ülkemizde sendikal hak ve özgürlükleri koruyacak tek mekanizme yargısal denetim olarak belirlenmiştir.

Anayasanın "sendika kurma hakkı" başlıklı 51. maddesi, sendika özgürlüğüne güvence getirmiştir. Maddeye göre; "işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptir."

Bu hükümden işçiler açısından anlaşılması gereken ilk sonuç, işçilerin özgürce, sendika kurabilecekleridir. Ne var ki bu sonuç 2821 Sayılı Sendikalar Yasasının getirdiği sistem karşısında geçerliliğini yitirmektedir.

Yasanın 3. maddesine göre işçi sendikaları, "işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur."

Tersinden maddeyi okursanız, işyeri sendikaları, bu işyeri sendikalarını çatısı altında toplayan federasyonlar kurmak olanaklı değildir. Demek ki, işçiler diledikleri sendika formatını seçme özgürlüğüne sahip değildir.

Sendika hakkının korunmasında, bireysel sendika özgürlüğünün korunması kadar, sendika üyesinin sendika içerisinde kendisini özgürce ifade etmesi hakkının korunması, bu hakkın güvence altına alınması da yaşamsal bir öneme sahiptir.

Sendika içi demokrasinin işletilerek üyelik haklarının güvence altına alınmış olması, (güçlü sendika eğer, işveren ve devletten bağımsızlaşmış sendika ise) sendika hakkının korunmasının ilk adımıdır.

Seçme ve seçilme hakkının engellenmesi, sırf sendikada farklı görüşleri savunduğu için işçinin işten atılması özellikle son dönemlerde karşımıza sık çıkan uygulamalardan birisidir.

19 TİSK XIII.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 1980

### **Akla, Mantiğa, Hukukun Genel İlkelerine, Sendika Hakkı kavramına Aykırı Yetki Sistemi Örgütlenmeyi Olanaksızlaştırmıştır.**

2822 sayılı Yasaya göre bir sendikanın yetki alıp toplu iş sözleşmesini sonuçlandırabilmesi için yapması gereken işlemlere baktığımızda tamamı hak düşürücü sürelerle donatılmış uzun bir süreç olmaktadır.

Asıl üzerinde durmamız gereken ise 2822 sayılı yasanın Yetki tespitini düzenleyen 13 ve bu tespiti itirazı düzenleyen 15. maddesidir.

Kağıt üzerinde oldukça tutarlı ve kolay gözükken bu sistemin işleyebilmesi için, işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirip 15 gün içerisinde işten çıkarttığı işçi ve işe aldığı işçileri bildirmeleri, bakanlığında bu bildirimleri kayıt altına almaları zorunludur. Ne var ki ne işverenler bu güne kadar bu yasal yükümlülüklerinin gereğini yerine getirmişler, ne de Bakanlık bu güne kadar düzenli bir şekilde kayıt tutabilmiş, ne de yasal yükümlüklerini yerine getirmeyen işverenleri denetleyebilmiştir. Tüm bu işlemleri yapması da elindeki kadro sayısı teknik alt yapı nedeniyle olanaklı değildir.

Yasanın öngördüğü sistemin işlemesi için gerekli alt yapı daha başından kurulamayınca ise yasanın öngörmediği uygulamalar ister istemez devreye sokulmuştur. Bakanlık uzun bir süre ilk kez yetki istenilen bir işyeri varsa iş müfettişleri giderek, işyerinde çalışan işçi sayısını tespit etmeye çalışmış, bu yöntemin çok zaman aldığından yakınılması üzerinde işverenlere faks çekme yöntemi devreye sokulmuştur. Bakanlık sendikalar yetki için başvurduğunda işverene faks çekerek işyerinde çalışan işçilerin başvuru tarihi itibarı ile listesini istemekte bu listeye göre çoğunluk tespiti yapmaktadır.

İşverenden liste istenmesi işverenin 62. madde ki yükümlülüğünü yerine getirmediği anlamına gelmesine karşın 62 maddenin yaptırımı devreye sokulmamaktadır. İşveren listesi ise yine bir başka işveren listesi olan SSK 4 aylık prim bordroları ile denetlenmektedir.

Dolayısıyla uygulama göstermiştir ki 13. madde bakanlık kayıtlarına göre çoğunluk tespiti yapılmasını öngörse de, Bakanlığın çoğunluk tespiti yapacak sağlıklı kayıtları yoktur.

15. Maddenin "Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur." cümlesini okuyan ve sendikayı istemeyen her işveren mutlaka yetki tespitine itiraz edip uzun bir yargı maratonunu başlatmaktadır. Üstelik zaman kazanarak bu zaman içerisinde işçi çıkartarak göz dağı vererek sendikadan istifa ettirmeyi hedefleyen işverenler bu hedeflerine ulaşabilmek için her biri bekletici mesele olabilecek bir dizi itirazı peşi peşine sıralamaktadırlar.

Yetkili olmayan mahkemede yapılan itiraz, işyerinin girdiği işkoluna itiraz, üye kayıt fişlerinin sahte olduğu itirazı gibi çözümü hukuk sistemimizde yıllar süren itirazlar örnek olarak verilebilir.

Yetki tespitine yapılan itirazların ortalama olarak 1,5-2 yıl sonra sonuçlanması nedeniyle uzun süre işverenle muhatap olamayan sendikalar, sürecin sonunda yetki belgesini almışlar ancak üyeleri

ya işten çıkartıldığından ya da istifa ettirilmiş olduğundan yetkili ancak üyesiz sendika konumuna düşmüşlerdir.

Sendikaların örgütlenememesinin temel nedenlerinden birisi sendikacılara göre, bireysel sendika özgürlüğünün ülkemizde güvencesiz olması ya da yeterli güvenceye sahip olmamasıdır.

Bireysel sendika özgürlüğünü işçilerin toplu eylemle koruma altına almaları, hukuk sistemimizde yasaklanmıştır. Daha açık anlatımla sendikal tercihleri nedeniyle; işe alınmadan, iş koşullarının belirlenmesi, işten atılmaya kadar, hangi aşamada olursa olsun işçilerin ayrımcılığa uğramaları karşısında topluca işi yavaşlatmaları, greve başvurmaları yasa dışı grev çerçevesinde yasaklanmıştır. Örneğin yetki tespitinden sonra bir çok üyesi işten atılan bir sendikanın işverenin bu tutumuna grev ya da işi yavaşlatmayla yanıt vermesi, açık yasaklar nedeniyle hukuken olanaklı değildir. Öte yandan hak grevinin Anayasa'nın gerekçedeki ifadesiyle "önü tıkanmıştır"<sup>20</sup>

Grev hakkının ise "menfaat grevi" adı altında, yasada ayrıntıları düzenlenen süreci, yasada belirtilen ayrıntı ve sürelerle birebir uyarak tamamladıktan sonra kullanılabilen bir hak haline gelmesi, bu durumun dışında grev yapmanın yasal olarak olanaklı olmaması, bireysel sendika özgürlüğüne, ilişkin yasal korumanın önemini artırmıştır.

### **Yasal Sistem Sendika Özgürlüğünü Koruyamamaktadır**

Uluslararası sözleşmeler ve Anayasa'da temel bir insan hakkı olarak tanımlanan bireysel sendika özgürlüğünün gerektiği ölçüde koruma altına alınarak işlevli kılındığını söylemek ne yazık ki olanaklı değildir. 2821 sayılı yasanın 31 maddesiyle bireysel sendika özgürlüğünün korunmasına ilişkin yaptırımların yetersiz olduğu öğretide de haklı olarak eleştirilerek, "özellikle işverenin sendikal faaliyet nedeniyle yaptığı bazı ayrımlarda doğrudan işlemin geçersizliği, daha amaca uygun ve etkili bir yaptırım niteliği taşıyabilmektedir. Bu hususta, 31.maddeye daha geniş ve etkili bir anlam kazandırılması yolunda yargı kararlarında bir arayışa gidilmemiştir. Kanun değişikliğini beklemek yerine hakimın yaratacağı hukukun, daha önemli bir gelişme sağlayacağı görüşündeyiz"<sup>21</sup> denilmiştir.

2821 sayılı yasanın 31/6 maddesinin 4773 sayılı yasayla değiştirilmesinden sonra etkisiz olan bu güvence, iş güvencesi kapsamında bulunan işçilerin iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshinde işe iade davası açmaksızın sendikal tazminat talep edemeyeceklerine ilişkin Yargıtay kararıyla birlikte çok daha gerilemiştir. Bu konuda yasanın değişmesi en etkili çözüm olmakla birlikte, yasa değişene kadar iş sözleşmesi sendikal nedenlerle sona erdirilen iş güvencesi kapsamında olan ve bir ay içerisinde işe iade davası açmayan işçilerin haksız fiillere ilişkin hükümlere dayanarak sendikal tazminat istemesi kabul edilmelidir.

20 Anayasanın 54. maddesinin gerekçesinde, "Grev ve Lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde tanınmıştır; başka deyişle, hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri Hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esas kabul edilmiştir."denilmiştir.

21 Münir Ekonomi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1997, İstanbul 1999, MESS yayını, s.200

Yargıtay sendikal tazminatı gerektiren durumları isabetli olarak sıralamasına karşın, sendikal faaliyete getirmiş olduğu dar yorum ve kanıt yükümlülüğünün işçide olması, işçinin ise ancak tanıklarla sendikal nedenleri deyim yerindeyse sadece belirginleştirebilme olanağına sahip olması, buna karşılık Yargıtay'ın özellikle, "somut delillerle", "kesin ve net olarak belirlenmeli", aynı zamanda işten atılan tanık beyanlarına itibar edilemez", "soyut tanık anlatımlarıyla yetinilemez" vb. kesin kanıtlar araması, sendikal tazminat davalarının önemli bir kesiminin çıkmaza girmesine neden olmuştur.

Sendika hakkının özellikle işverenler tarafından halen içselleştirilmediği, sendikal işçinin işverenlerin çok büyük kesimince kabul görmediği, sendikanın mutlak işveren otoritesine haksız yere ortak olan bir kurum, sendikal işçinin de sendikalı olarak işverenine ihanet eden insan olarak görüldüğü, sendikal faaliyetlere katılan işçilerin kara listelere alındığı ülkemiz koşullarında, Yargı kararlarıyla sendikal faaliyet geniş yorumlanarak, kanıt yükümlülüğü esnetilerek, özellikle işverenin zamanında belge düzenlemekten, duruma olaya göre belge düzenleyerek kanıt yaratmasından yararlanmasını engelleyecek, yasanın emredici hükümlerine aykırı davranarak hukuki yarar elde etmesinin önüne geçilerek bireysel sendika özgürlüğünün daha etkin bir güvenceye kavuşturulması gelinen noktada bir zorunluluk haline gelmiştir.

### **TİS Hakkı Yasal Sistemce Korunmamaktadır.**

Tüm bu aşamalardan geçtikten sonra imzalanan Toplu İş Sözleşmelerindeki haklar da korunamamıştır. Bilindiği gibi Anayasanın "Grev Hakkı ve Lokavt" başlıklı 54. maddesi gerekçesinde "Grev ve lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde tanınmış; başka deyişle hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir."<sup>22</sup>

2822 Sayılı TSGLK nun 25. maddesi yasal grevi "Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması" haline özgüleyip diğer tüm grev biçimlerini yasa dışı grev olarak nitelendirdiğinden TİS deki hakları ödenmeyen işçilere aynı yasanın 61. maddesine göre, anayasa koyucunun değişimiyle mahkemelere olan saygıyı artırmak için dava açmaktan başka çareleri kalmamıştır.

Nitekim, 1994 krizinde TİS den kaynaklanan ücret zamları verilmeyen işçiler (7060 işçi) dava açmışlar açılan davalar Yargıtay ve HGK lu tarafından işçiler aleyhine sonuçlanmıştır.

Kararın tartışıldığı bir toplantıda Yargıtay üyeleri bu kararlarını "Sosyal siyaset mülahazalarıyla" aldıklarını, memleket batır diye korktuklarını söylemişlerdir.<sup>23, 24</sup>

<sup>22</sup> Doç. Dr. Atilla Özer, Gerekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası, Ankara 1996 S. 240

<sup>23</sup> Murat Özveri, İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı, Selüloz-İş Yayını 1995, Murat Özveri Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu Sözleşme Özerkliği, Uyarılama Sorunu, T. Harb-İş Sendikası yayını, 1999,

<sup>24</sup> "Evet, biliyorsunuz, Yargıda kararlar hukuki olmak zorunda ama, bazen görüldüğü gibi, siyasi kararlar çıkabilir veya siyasi kişiler etkili olabiliyor. Karar siyasi demek istemiyorum ama, belki siyasilerden etkilenecek beklili vatanperver olmanın gereğidir. Yaklaşımıyla hareket edilmiştir. Arkadaşlarımı tenzih ederim. Hiçbiri hiçbir siyasinin etkisi altında kalmamışlardır. Ama, acaba bu zamlar işçilere verilirse ne olur düşüncesiyle ve benim de hocalığımı yapmış bir zatın önerisiyle uyarılama

TİS'lerinin uygulanmaması sadece 1994 kriziyle sınırlı da kalmamıştır. Bazı işverenler, ya şu kadar işçi çıkartırız, ya da toplu iş sözleşmelerindeki haklardan geri adım atarsınız dayatmasını getirmişlerdir. TİS imzalandıktan sonra protokolle TİS değiştirilmesi uygulaması başlamıştır.

## ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERE İÇ HUKUKA GÖRE ÜSTÜNLÜK SAĞLAYAN ANAYASA DEĞİŞİKLİĞİ

Ülkemizde çok uzun bir süre iç hukukla Türkiye'nin usulüne göre imzalamış olduğu uluslararası bir sözleşmenin hükümlerinin çelişmesi durumunda hangi normun uygulanacağı tartışma konusu yapılmıştır. Uluslararası sözleşmelerin iç hukukla nasıl aktarılacağı konusunu düzenleyen Anayasa'nın 90. maddesinin 2004 yılında değiştirilmeden önceki halinde, uluslararası sözleşmelerin yasal hiyerarşi içerisinde yerinin açıkça belirtilmemiş olması; sözleşmelerin, iç hukukta konuyu sözleşme hükümleri doğrultusunda düzenleyen yasal değişiklikler yapılmadan uygulanamayacağı görüşünün savunulmasını da beraberinde getirmişti.

2004 yılı mayıs ayında Anayasanın 90. maddesi değiştirilerek konu netleştirilmiştir. Değişikliğe göre; "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."

Anayasa'da yapılan düzenlemenin Türkiye'nin taraf olduğu tüm insan hakları sözleşmelerini kapsamasına, Sendika ve Toplu Pazarlık hakkına ilişkin uluslararası sözleşmelerin insan hakları sözleşmesi niteliğinde olduklarından kuşku duyulmamasına karşın aykırılıklar sürmüştür.

### Sendika Hakkına İlişkin Uyumsuz Kurallar

- "Üst kuruluşlar oluşturma hakkının konfederasyonlarla sınırlı tutulması ve federasyonlar kurulamaması (2821, m. 2/son ve 4688, m. 3/g);
- Konfederasyon kurmak için, değişik işkollarında kurulu enaz beş sendikanın bir araya gelmesinin zorunlu olması (2821, m. 2/son ve 4688, m. 3/g);
- İşçi sendikalarının "işkolu" ve kamu görevlileri sendikalarının da "hizmet kolu" temeline dayalı olarak kurulmasının ve Türkiye çapında etkinliklerde bulunmasının zorunlu tutulması (2821, m. 3/1 ve 4688, m. 4);
- İşçilerin ve kamu görevlilerinin, işyeri yada meslek temeline dayalı sendika kurmalarının yasaklanması, böylece örgütlenme özgürlüğünün alt ve üst düzeylerde sınırlandırılması (2821, m. 3/3 ve 4688, m. 4/2, 2. cümle);
- Sendika kurucusu olabilmek için "Türk vatandaşı" olma koşulunun aranması (2821/4101, m. 5/1 ve 657, m. 48/A, 1);

- Kamu görevlileri sendikaları kurucusu olabilmek için en az iki yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışma zorunluluğu (4688, m. 6/2);
- Adaylık veya deneme süresini tamamlamayanların yasa anlamında kamu görevlisi sayılması ve dolayısıyla sendika hakkından yoksun kalması (4688, m. 3/a);
- Sendikalara üye olması yasaklanan kamu görevlilerinin kapsamının çok geniş tutulması (4688, m. 15);
- Kamu görevlileri sendikaları şubelerinin en az 400 üye ile kurulabilmesi (4688/5198, m. 18/5);
- İşçiler ve kamu görevlileri için aylık ödenti tutarının sınırlandırılmış olması (m. 23/2; 4688/5198, m. 25/2);
- Yerel ve genel seçimlerde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin, organlardaki görevlerinin adaylık süresince askıda kalması ve seçilmeleri durumunda işe görevlerinin son bulması (2821, m. 37/3; 4688, m. 18/4).
- İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisinin, yalnızca toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya tanınmış olması (2821/4101, m. 34/1);
- İşyerlerinde işyeri temsilcisi seçme yetkisinin, yalnızca en çok üye kaydetmiş kamu görevlileri sendikasına tanınmış olması (4688, m. 23);

### **Toplu Görüşme, Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Haklarına İlişkin Uyumsuz Kurallar**

- Toplu iş sözleşmesi hakkının "işçiler" ile sınırlı olarak anayasal güvenceye alınması (AY, m. 53/1);
- Toplu görüşme hakkının, kamu görevlileri arasında "kamu erki"ni kullananlar ve kullanmayanlar, yani "devlet adına otorite işlevleri" yerine getirenler ve getirmeyenler yönünden bir ayırım yapılmaksızın tümü için toplu iş sözleşmesine olanak vermeyecek biçimde tanınması ve 53. maddenin 1. ve 2. fıkralarının kapsamı dışında tutulması (AY, m. 53/3);
- Toplu sözleşme yetkisi için birlikte gerçekleştirilmesi zorunlu olan çifte sayısal ölçütün (%10'luk işkolu barajı ve işyerinde yarıdan fazla çoğunluk koşullarının) öngörülmesi ve sürdürülmesi (2822, m. 12);
- Konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi yapma / bağitleme yetenek ve yetkisi tanınmaması (2822, m. 2/1 ve 12/1);
- Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi bağitleme düzeyinin "işyeri" ve "işyerleri" ile sınırlandırılması (2822, m. 3/1).
- Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirlemesi (2822, m. 13/2);
- Toplu görüşmenin süresinin altmış günle sınırlandırılması (2822, m. 21/2);
- Toplu görüşme yapmaya yetkili sendikal örgütlerin, yalnızca her hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlar" olarak belirlenmesi (4688, m. 30/1);



- Toplu görüşmeye katılmaya yetkili kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlarını belirleme yetkisinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmesi (4688/5198, m. 30/2, b);
- Toplu görüşmenin konu ve düzey yönlerinden sınırlandırılması ve bunları belirleme yetkisinin taraflara bırakılmamış olması (4688, m. 3/h ve m. 28);
- Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakkında "memur" sayılan çok geniş bir kamu görevlisi kesiminin yararlanamaması (AY ve 4688).<sup>25</sup>

## GENİŞLETİLMİŞ AVRUPA SOSYAL ŞARTINDA SENDİKA VE TOPLU PAZARLIK HAKKI VE TÜRKİYE'NİN TAVRI

### Sosyal Şart Nedir?

Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ) Türkiye'nin 1949 yılında üyesi olduğu Avrupa Konseyi'nin İnsan hakları Avrupa Sözleşmesinin ekonomik ve sosyal alandaki karşılığı olarak hazırlanmış bir sözleşmedir. 1961 yılında imzalanıp, 1965 yılında yürürlüğe giren ve aralarında sendika, toplu pazarlık, grev ve çalışma hakkının da bulunduğu 19 sosyal hakkı güvence altına almıştır. "1988'de imzalanan bir protokol ile Sosyal Şarta dört yeni hak eklenmiştir. 1990'lı yıllarda ise Avrupa Sosyal Şartının güncellenmesi tartışması başlamış; ardından 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzaya açılmış ve 1999'da yürürlüğe girmiştir. Gözden Geçirilmiş ASŞ, 30 yıllık uygulama sonucunda ilk Sosyal Şart'ın eksikliklerini gideren ve sosyal hakları oldukça kapsamlı bir biçimde güvence altına alan bir belgedir.

Gözden Geçirilmiş ASŞ ile ilk ASŞ'de yer alan 19 hakka ek olarak 12 yeni hakkı güvence altına almıştır. Gözden geçirilmiş ASŞ ile aralarında Çalışma Hakkı, Adil Çalışma Koşulları Hakkı, Adil Ücret Hakkı (Kendisi ve Ailesi İçin), Örgütlenme(Sendikalaşma) Hakkı, Toplu pazarlık hakkı (Grev dahil), Çocuklar ve Gençlerin Korunması Hakkı, Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı, Sağlığın Korunması Hakkı, Sosyal Güvenlik Hakkı, Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik korunma hakkı, Yaşlıların Sosyal Korunma Hakkı, Geçersiz İşten Çıkarmaya Karşı Korunma hakkı (iş güvencesi) ve Konut hakkının yer aldığı çok sayıda ekonomik, sosyal ve sendikal hakkı güvence altına alınmıştır. Sosyal Şartlar bir ilkeler bildirgesi değil uluslararası sözleşme niteliği taşıyan ve bu nedenle onaylayan ülkeler açısından bağlayıcı olan belgelerdir.

### Türkiye'nin Çekinceleri

Avrupa Sosyal Şartları temel sendikal hakları güvence altına almakta ve tüm çalışanlara grevli toplu sözleşmeli sendikal haklar tanınmasını öngörmektedir. Hükümet, Şart'ın bu hükümlerine çekince koyarak yasaklı sendikal düzeni ve grev yasaklarını sürdürmek<sup>26</sup> istediğini ortaya koymuştur

25 Mesut Gülmez, Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar, Çalışma Toplum Dergisi, sayı4, sayfa, 49 vd.

26 Aziz Çelik, "Avrupa Sosyal Şartı: Çekinceler Ve İmkânlar", Sendikal Notlar Dergisi, Aralık 2006, sayı 31, s:66

"Türkiye, sendikal haklara çekince koyma tutumunu ısrarla sürdürmektedir. Sosyal Şartın çekince konan hükümleri, hükümet, TBMM Komisyonları ve TBMM Genel Kurulu aşamalarına göre tabloda yer almaktadır."<sup>27</sup>

### Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart'a Konan Çekinceler

Hükümetin Koyduğu Çekinceler	Çekince Konan Madde Kapsamı	TBMM Komisyonları	TBMM Genel Kurul
Madde 2) Adil çalışma koşulları hakkı	1. Fıkra: Çalışma sürelerinin azaltılması	1. Fıkraya konan çekince komisyonda kaldırıldı	Çekince kaldırıldı
	3. Fıkra: En az dört haftalık yıllık izin hakkı	3. Fıkraya konan çekince komisyonda korundu	Çekince Korundu
Madde 4) Adil Ücret hakkı	1. Fıkra: Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkı	Çekince Dışişleri Komisyonunda kaldırıldı. Ancak Hükümetin baskısıyla yeniden görüşüldü ve korundu	Çekince Korundu
Madde 5) Örgütlenme hakkı	Maddenin tümü	Çekince Korundu	Çekince Korundu
Madde 6) Toplu Pazarlık hakkı	Maddenin tümü	Çekince Korundu	Çekince Korundu
Madde 7) Çocukların ve gençlerin işte korunması	7. Fıkra: 18 yaş altında çalışanlara en az dört haftalık yıllık izin hakkı,	Çekince Korundu	Çekince Kaldırıldı
Madde 22- Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı	c ve d bentleri	Çekince Kaldırıldı	Çekince Kaldırıldı
Madde 23) Yaşlıların korunma hakkı	Maddenin tümü	Çekince Kaldırıldı	Çekince Kaldırıldı

<sup>27</sup> Aziz Çelik, a.g.m

# DAİRE FAALİYETLERİ



**17** BİRLEŞİK METAL-İŞ  
MERKEZ GENEL KURULU



***Görev,  
İnanç olmadan  
Başarıya ulaşmaz...***

## GENEL BAŞKANLIK





# 1886-2006



## 120 yıldır Yalnız Değiliz!



**Küresel  
Kuşatmaya  
karşı  
Küresel  
Dayanışma**



# BİRLEŞİK METAL-İŞ



## GENEL BAŞKANLIK FAALİYETLERİ

### İşyeri ziyaretleri

2003-2007 faaliyet döneminde işyeri ziyaretlerine ağırlık verilmiştir. Genel Başkanımız Adnan Serdaroğlu' nun ziyaret ettiği işyerleri:

#### 2004

- Temmuz ayında T.T. ÇELİKİYAY, GİMSAN, PAKSAN ve PANCAR MOTOR,
- Ağustos ayında ÇAYIROVA BORU, FORMPART ve ARYILDIZ ,
- Ekim ayında ANADOLU ISUZU, ÇİMSATAŞ ve Türk Pireli,
- Kasım ayında ŞAHİN MOTOR , KROMAN ÇELİK., ASİL ÇELİK., BEKSA ÇELİK KORD, AD DEMİREL ve AREVA T&D ENERJİ,
- Aralık ayında DELPHİ OTOMOTİV SİSTEMLERİ ve DEMİSAŞ,

işyerleri ziyaret edilerek üyelerimizle bir araya gelindi.

#### 2005

- Ocak ayında TEMPA PANO, ASİL ÇELİK., ERCİYAS ÇELİK BORU, YÜCEL BORU PROFİL END. işyerlerine gidilerek üyelerimizle bir araya gelindi. Direnişlerini desteklemek amacıyla SEKA işçileri ziyaret edildi.
- Şubat ayında, ASKAM ve GRAMMER,
- Mart ayında HÜLYA ELEKTRİK GÜRKAN ELEKTRİK, AMCOR AMBALAJ, EGE BAKIR, EJOT TEZMAK, BERKA BALATA , ÖZEN ALÜMİNYUM. ve BALIKÇIOĞLU PRES DÖKÜM,
- Nisan ayında ASİL ÇELİK ve ARFESAN ARKAN FREN ELEMANLARI ,
- Mayıs ayında KROMAN ÇELİK ve AKKARDAN,
- Haziran ayında, SARKUYSAN ELEKTROLİTİK BAKIR., GİMAS GİRGİN MAKİNA ve FTB FAS-TENER TECHNOLOGY BAĞLANTI ELEMANLARI,
- Temmuz ayında, ASKAM KAMYON İMALAT TİCARET, ÇAYIROVA BORU, ALKOM ALÜMİNYUM ve YÜCEL BORU PROFİL END.,
- Eylül ayında MAKİNA TAKIM END., ARPEK ARKAN PARÇA ALM. ENERJİ KALIP ve AREVA T&D ENERJİ END. ,



- Ekim ayında, ÇEMAŞ DÖKÜM, ÇİMSATAŞ, SCT, DELPHİ, JANTSA ve AYKİM METAL,
- Aralık ayında, ÇAYIROVA BORU., BUFER ELEKTRİK. ve ŞAHİN MOTOR YATAKLARI,

işyerleri ziyaret edilerek üyelerimizle bir araya gelindi.

## 2006

- Şubat ayında, AREVA T&D ENERJİ, ABB ELEKTRİK., FERİNOX PASLANMAZ ÇELİK ve YÜCEL BORU PROFİL END.,
- Mart ayında, CEM BİALETTİ EV MUTFAK EŞYALARI,
- Nisan ayında, YÜCEL BORU PROFİL ENDÜSTRİSİ, KROMAN ÇELİK. ve TEMPANO,
- Haziran ayında, AREVA T&D ENERJİ ve AKKARDAN,
- Ağustos ayında, ASKAM KAMYON İMALAT,
- Eylül ayında, DELPHİ OTOMOTİV SİSTEMLERİ., TOTOMAK MAKİNA YEDEK PARÇA., POLKİMA POLYESTER . ve JANTSA JANT,
- Ekim ayında, YASAN YASSI METAL, STANDART DEPO RAF SİSTEMLERİ, BAYSAN TRAFORADYATÖRLERİ, GRAMMER KOLTUK SİSTEMLERİ ve YÜCEL BORU PROFİL END.,

işyerleri ziyaret edilerek üyelerimizle bir araya gelindi.

## 2007

- Ocak ayında, BOSAL MİMAYSAN METAL İŞLEME. ve ASİL ÇELİK,
- Şubat ayında, ŞAHİN MOTOR YATAKLARI, KÜRÜM DEMİR, ACARER DÖKÜM, POLY METAL METALURJİ DÖKÜM , KALİBRE BORU ve BEKSA ÇELİK KORD,
- Mart ayında, ÇAYIROVA BORU, ARPEK ARKAN PARÇA ALM. ENR. KALIP, KÖRFEZ DÖKÜM, ARMETAL MAKİNA METAL, G-U GRETSCH UNİTAŞ YAPI ELEMANLARI, MAKİNA TAKİM ENDÜSTRİSİ, BUFER ELEKTRİK, BOSAL MİMAYSAN METAL İŞLEME, TEMPANO, DOSTEL MAKİNA ve AKKARDAN,



- Nisan ayında, BERKA BALATA, SARKUYSAN ELEKTROLİTİK BAKIR, KROMAN ÇELİK, ASKAM KAMYON İMALAT TİCARET ve AKKARDAN,
- Mayıs ayında, BOSAL MİMAYSAN METAL İŞLEME, GÜRKAN ELEKTRİK SARKUYSAN ELEKTROLİTİK BAKIR ve ERCİYAS ÇELİK BORU,



- Haziran ayında, DOSTEL MAKİNA, JANTSA JANT, ZF LEMFÖRDER AKS MODÜLLERİ, TEGA MÜHENDİSLİK, ÇEMAŞ DÖKÜM, KOLUMAN KÖGEL TREYLER, ÇUKUROVA İNŞAAT MAKİNALARI(ÇİMSATAŞ) ve YÜCEL BORU PROFİL END.,

- Temmuz ayında, SÜSLER SOBA, AREVA T&D ENERJİ, ENTİL ENDÜSTRİ YATIRIMLARI TİCARET, AKKARDAN ve BEKSA ÇELİK-KORD,



işyerleri ziyaret edilerek üyelerimizle bir araya gelindi.

## Grevler, Basın Açıklamaları ve Eylemler

### 2004

- Haziran ayında , "NATO'YA HAYIR!" bayraklarının, ana arterlerde dolaştırılması eylemi, "NATO'YA HAYIR!" yürüyüşü ve eylemin tamamlayıcısı olan TÜYAP önündeki basın toplantısına,
- Temmuz ayında, TÜKODER' in gerçekleştirdiği, köprüde bozuk para eylemine,
- Ağustos ayında, DİSK/Genel-İş üyelerine yapılan baskılar nedeniyle Denizli'de düzenlenen basın toplantısına ve SERFİL İPLİK KUMAŞ FABRİKALARI 'de, işverenin uyguladığı hukuk dışı yöntemlerin kamuoyuna anlatılması amacıyla işyeri önünde düzenlenen basın açıklamasına,



- Eylül ayında, 1 Eylül Dünya Barış Günü nedeniyle düzenlenen basın açıklamasına, DİSK adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstanbul Bölge Müdürlüğü önünde düzenlenen basın açıklamasına ve MESS Grup T.İ.S. sürecinde gelinen nokta ve Metal İşçisinin Gerçeği kitabının tanıtımını amacıyla, Taksim’de düzenlenen basın toplantısına,



- Ekim ayında, DİSK adına, İzmir SSK Hastanesi ve İstanbul SSK Göztepe Hastanesi önünde yapılan basın toplantısına ile Göztepe SSK Hastanesi önünde gerçekleşen çadır kurma etkinliğine,
- Kasım ayında, SSK önündeki yürüyüş ve basın açıklamasına, “SOSYAL DEVLET-SOSYAL ADALET” mitingine ve “Uyarı Eylemi”ne,
- Aralık ayında, DİSK’i temsilen Gebze’de RESA Nakliyat Tır Garajı’ndaki bir basın toplantısına, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Beşiktaş Bölge Müdürlüğü önünde düzenlenen oturma eylemine, Eğitim-Sen’in Ankara yürüyüşüne ve DİSK Yönetim Kurulu Üyesi olarak asgari ücret ve 1 yıllık değerlendirmesinin yapıldığı basın toplantısına,

katılındı.

## 2005

- Ocak ayında, “Ferman IMF’ninse, Fabrikalar Bizimdir” mitingine , DİSK Genel Başkanı ile birlikte RESA DEMİR önünde düzenlenen basın açıklamasına ve ASİL ÇELİK işyerinde uyguladığımız grevin ilk gününe,
- Şubat ayında, DİSK Yönetim Kurulu adına Güney Asya’daki deprem mağdurları için gerçekleştirilen gecenin, kamuoyuna duyurulması amacıyla yapılan basın açıklamasına, “İKTİDARI GENEL UYARI EYLEMİ” kapsamında düzenlenen basın açıklamasına ve DEV SAĞLIK-İŞ SENE DİKASI’ nın, AKP’nin uyguladığı sağlık politikasındaki gelişmelerle ilgili olarak gerçekleştirilen basın toplantısına,
- Mart ayında, DİSK’i temsilen “SEKA işçileriyle birlikte işyerinde kalma” eylemine,
- Nisan ayında, DİSK, KESK, TMMOB ve TTB’nin Ankara’da ortaklaşa gerçekleştirdikleri Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısını protesto amacıyla SSK önünden Meclise yapılan yürüyüşe, TTB’nin iş güvencesi, insanca yaşayacak ücret, sağlık hakkı talebi ile Haydarpaşa Numune Hastanesi önündeki basın açıklamasına, “1 Mayıs Şehitlerini Anma” programına, 1 Mayıs vesilesiyle, DİSK’te düzenlenen basın toplantısına ve GİMAS GİRĞİN

MAKİNA ve FTB FASTENER TECHNOLOGİ BAĞLANTI ELEMANLARI işyerlerinde başlayan grevlerimize,

- Mayıs ayında, EMEKLİ-SEN' in Kadıköy Meydanında düzenlediği mitinge,
- Haziran ayında, 15–16 Haziran Kocaeli-İstanbul yürüyüşü ile ilgili olarak düzenlenen basın toplantısına, 15-16 Haziran yürüyüşlerine ve Nakliyat-İş Sendikasının yürüttüğü eyleme,
- Temmuz ayında, Coca Cola işçilerinin gözaltına alınmaları ile ilgili olarak, DİSK'te yapılan basın toplantısına ve Kemal TÜRKLER'in katledilişinin 25. yılında Topkapı'daki mezarı başında yapılan anma programına,
- Eylül ayında, 12 Eylül konulu basın toplantısına,
- Ekim ayında, T.M.M.O.B' nin Ankara'da düzenlediği mitinge ve yeni örgütlenilen Ekstra Metal işyeri ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı önünde düzenlenen basın açıklamasına,
- Aralık ayında, DİSK Genel Merkezinde yapılan basın toplantısına ,

katılındı.

## 2006

- Ocak ayında, İstanbul Tabip Odasının diğer Konfederasyon ve sivil toplum örgütleri ile birlikte Taksim Galatasaray Lisesi Önünde gerçekleştirdiği basın açıklamasına,
- Mart ayında, greve destek olmak amacıyla SCT FİLTRE OTOMOTİV işyerinde uyguladığımız grevimize ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısına ilişkin başlatılan Referandum ile ilgili olarak Taksim Meydanında yapılan basın açıklamasına,
- Nisan ayında, Fransa'daki genel greve destek vermek için Taksim'deki Fransa Konsolosluğu önünde yapılan eyleme, SCT FİLTRE OTOMOTİV işyerinde çalışan üyelerimizle birlikte basın açıklamasına, TABOSAN önünde yapılan basın toplantısına,
- Mayıs ayında, Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısını protesto eylemlerine,

• Haziran ayında, üyelerimize destek olmak amacıyla CORUS YASAN METAL'deki grevimizi ziyarete, ILO Ankara Ofisi önündeki zincir eylemine, MİTO YAPI MALZEMELERİ işyerinde örgütlenmeleri üzerine işten çıkarılan üyelerimizin işyeri Önündeki direnişleri sebebiyle düzenlenen basın açıklamasına, Bahçelievler Belediyesine yapılan



yürüyüşe, Kocaeli'deki 15-16 Haziran etkinliğine, HAS ALÜMİNYUM işyerinden çıkarılan üyelerimizin 4 aydır süren direnişi ile ilgili basın açıklamasına, Grevdeki CORUS YAĞ.önündeki basın açıklamasına,

- Temmuz ayında, "DÜNYANIN BÜTÜN BARIŞÇILARI BİRLEŞİN! İSRAİLİ DURDURUN" kampanyasına,



- Ağustos ayında, grevdeki SCT FİLTRE OTOMOTİV işyerinin önünden Mersin'e yapılan yürüyüşe ve basın açıklamasına, ALCO işyeri işvereninin dayattığı zorlama ve işten çıkarmalara karşı, Kocaeli'de düzenlenen basın açıklamasına,
- Eylül ayında, insanları tabutlarda görmek istemiyoruz! ASKER GÖNDERME!" kampanyası çerçevesinde Taksim Meydanı'nda yapılan basın açıklamasına, DİSK, KESK, TMMOB, TÜRKİYE İŞÇİLERİ SENDİKASI, T.E.DERNEĞİ, T.BAĞ-KUR E.DERNEĞİ tarafından alınan ortak kararla Ankara Kurtuluş Parkı'ndan başlatılan yürüyüşe, OLEYİS Marmara Bölge Şubesi önünden düzenlenen yürüyüş ve basın açıklamasına,
- Ekim ayında, AL-CO ALÜMİNYUM BAKIR MADENCİLİK işyeri önünde yapılan basın açıklamasına, LİMTER-İŞ Sendikası Genel Başkanı ve Genel Sekreterinin tutuklanması sebebiyle gerçekleştirilen basın açıklamasına, MESS toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine Taksim Metropark Otel'de ve Bursa'da yapılan basın açıklamasına , TRAKYA SANAYİ 'de uygulanan grevimizi ziyarette,
- Aralık ayında, "İNSANCA BİR YAŞAM İÇİN ASGARİ ÜCRET" kampanyasına,

katılındı.

## 2007

- Ocak ayında, 2006 yılının değerlendirmesi ve 2007 yılının hedeflerinin açıklaması amacıyla düzenlenen basın açıklamasına ve Hrant Dink'in cenaze törenine,
- Şubat ayında, "20 MART 20'DE SAVAŞA DUR DE!" kampanyası çerçevesinde bir araya gelen DİSK, KESK, TMMOB, TTB, İST.BAROSU, İSMİMMO, İST.DİŞ HEKİMLERİ ODASI İST.TERİNER HEKİMLER ODASI'nın ortak basın açıklamasına,
- Mart ayında, "SAVAŞA DUR" eylemine,
- Nisan ayında, DİSK Genel Başkanı'nın Başbakan Tayyip ERDOĞAN'ın "DİSK ile görüşmeyeceğim" açıklamasını DİSK Genel Başkanı'nın yanıtladığı ve ayrıca 1 Mayıs 2007 kutlamaları

hakkında da geniş bilgi verdiği basın toplantılarına, DİSK, KESK, TMMOB ve TTB'nin 1 Mayıs 2007 etkinlikleriyle ilgili düzenledikleri basın açıklamasına,

- Mayıs ayında, Taksim'de gerçekleştirilen 1 Mayıs kutlamalarına, 1 Mayıs anma ve kutlamaları nedeniyle düzenlenen yürüyüş ve mitingde İstanbul halkına karşı uygulanan baskı, şiddet ve hak ihlallerine karşı sorumlu oldukları düşünülen İçişleri Bakanı, İstanbul Valisi ve İstanbul Emniyet Müdürü hakkındaki suç duyurusuna,
- Ağustos ayında, "İnsanca Bir Yaşam İçin Toplu Sözleşmeye Yürüyoruz" başlığıyla İstanbul'dan Ankara'ya 3 gün sürecek bir yürüyüşe,

katılındı.

## **Yurtiçi ve Yurtdışında Katılınan Toplantılar ve Gerçekleştirilen Görüşmeler**

### **2004**

- Haziran ayında, Merkez Yöneticileri ve Gebze Şube Yöneticileri ile düzenlenen toplantıya,
- Temmuz ayında, DİSK Yönetim Kurulu toplantısına, DİSK Başkanlar Kurulu toplantısına, Klaus PRIEGTNITZ ile DİSK Genel Merkezinde yapılan görüşmeye, ÇELİK-İŞ Genel Başkanı ile görüşmeye, DİSK' i temsilen çeşitli sendikalarla toplantılar yapmak amacıyla, Bulgaristan'da yapılan toplantıya, IGM Sendikası yöneticileri ile tanışmak ve çeşitli toplantılar yapmak üzere Almanya'da yapılan toplantıya, DİSK İstanbul Bölge Temsilciler Kurulu toplantısına, DİSK Kocaeli Bölge Temsilciler Kuruluna, DİSK Marmara Bölge Temsilciler Kuruluna,
- Ağustos ayında, DİSK Genel Başkan Yardımcısı sıfatıyla, DİSK Ege Bölgesi Temsilciler Kuruluna, DİSK Trakya Bölge Temsilciler Kuruluna, DİSK Yönetim Kurulu toplantısına, DİSK Çukurova Bölge Temsilciler Kuruluna ve DİSK Gaziantep Bölge Temsilciler Kuruluna, Kristal-İş Sendikasının Topkapı'da yapılan genel kuruluna, Denizli'de yapılan DİSK Akdeniz Bölge Temsilciler Kuruluna,
- Eylül ayında, işten çıkarılan Çerkezköy Belediyesi işçilerinin durumlarını görüşmek üzere, Belediye yetkilileriyle yapılan toplantıya, Avrupa sendikaları ile çeşitli görüşmeler yapmak üzere yurtdışında düzenlenen toplantılara, Ankara'da yapılan DİSK Başkanlar Kuruluna ve Birleşik Metal- İş'in Ankara'da gerçekleştirilen Başkanlar Kuruluna,
- Ekim ayında, DİSK adına Ören'deki DİSK/Genel-İş Sendikası Abdullah BAŞTÜRK Eğitim ve Dinlenme Tesislerinde yapılan DÖKK ve DEKK Ortak toplantılarına, Uluslararası Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu'nun (ITGLWF) Lütfi Kırdar Uluslar arası Kongre ve Sergi Sarayında yapılan 9. Olağan Genel Kuruluna, DİSK'in düzenlediği "Ekonomik ve Sosyal Temel Haklar Kapsamında Sendikal Haklar, Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sağlık Hakkı" konulu sempozyuma, DİSK'e bağlı sendikaların EGE Şube Başkanlarıyla, İzmir'de yapılan toplantıya, toplantının ardından yapılan basın toplantısına,
- Kasım ayında, Lüksemburg'da yapılan EMF Toplantısına, ILO Aplikasyon Komitesi Üyeleri ile yapılan toplantıya,
- Aralık ayında, DİSK Başkanlar Kurulu toplantısına, DİSK Kocaeli Bölge Temsilciliğinde



DİSK'e bağlı sendikaların Şube Başkanları ile yapılan toplantıya, DİSK Yönetim Kurulu toplantılarına, DİSK tarafından yürütülmekte olan "Herkes için BÜTÜN İNSAN HAKLARI Projesi Genel Değerlendirme" Konferansına,

katılındı.

## 2005

- Ocak ayında, DİSK Genel Merkezinde Yönetim Kurulu Toplantısına,
- Şubat ayında, Emek Platformu'nun Petrol-İş Sendikasının toplantı salonunda yapılan İstanbul Anadolu Yakası Bölge Toplantısına, Güneşli Metro Tesislerinde, SOSYAL-İŞ Sendikası ile METRO AŞ. TÜRKİYE arasında imzalanan toplu sözleşme törenine, "Savaşsız Bir Dünya İçin Uluslararası Buluşma" konulu toplantıya DİSK Yönetim Kurulu Üyesi sıfatıyla, Yunanistan GSEE Genel Emek Konfederasyonu'nun düzenlediği programa . BASIN-İŞ ve DEV SAĞLIK-İŞ Sendikalarının, bundan böyle faaliyet gösterecekleri Genel Merkez Binalarının açılış merasimlerine,
- Mart ayında, DİSK Yönetim Kurulu Toplantısına, DÖKK toplantısına, İstanbul Valisi Muammer GÜLER'i ziyarete, DİSK Kadın İşçiler Komisyonu toplantısına, EĞİTİM-SEN'in Genel Kurul'una,
- Nisan ayında, DİSK Genel Merkezindeki 1 Mayıs Merkez Komitesi ve DÖKK Toplantısına, 1 Mayıs Tertip Komitesiyle birlikte, İstanbul Valisi Muammer GÜLER'i ziyarete, 1 Mayıs'ın kutlanacağı alan ile ilgili olarak basın açıklaması yapmak ve yine 1 Mayıs gündemli olarak, siyasi partiler, dernekler ve dergilerle DİSK'te yapılan toplantıya, "Yeni İş Kanunu ve Önemli Bazı Uygulamalar" konulu panele, Genel-İş Sendikası İstanbul Anadolu Yakası Şubesinde tertiplenen 1 Mayıs Komitesi toplantısına, DİSK Yönetim Kurulu Toplantısına, DİSK Başkanlar Kuruluna, Olağanüstü DİSK Yönetim Kurulu Toplantısına,
- Mayıs ayında, KESK'in 2. Olağan Genel Kuruluna, Uluslararası Metal Federasyonu'nun (IMF) Viyana kentinde gerçekleştirilen Genel Kurulu'na, DİSK Yönetim Kurulu Toplantısına,
- Haziran ayında, İspanya UGT Konfederasyonu'nun kongresine . DİSK heyeti ile birlikte Cenevre'de gerçekleşen 2005 ILO KONFERANSI'na, DİSK Başkanlar Kurulu'na,



- Temmuz ayında, Genel - İş Sendikası Genel Merkezindeki DİSK Başkanlar Kurulu'na, AB - Türkiye Karma İstişare Komitesi toplantısına,
- Ağustos ayında, Kıbrıs Cumhurbaşkanı Mehmet Ali TALAD'ın daveti üzerine Kıbrıs'a düzenlenen toplantılara, KESK'e yapılan ziyarete, Romanya Metal Sendikası'nın kongresine, DİSK Genel Mer-

kezinde düzenlenen DÖKK toplantısına,

- Eylül ayında, İstanbul'da organize edilen, Türk, Kıbrıs Türk ve Kıbrıs Rum Kesimi ile Yunan Konfederasyon ve Sendikalarının ortak katılımıyla gerçekleştirilen konferansa, Nakliyat-İş Sendikasının örgütlü bulunduğu, Coca Colanın dağıtımının yapıldığı ana depoda işverenlerle yapılan görüşmeye, MESS'in Antalya'da tertip ettiği GELİŞİM-05'e,
- Ekim ayında, DİSK Başkanlar Kurulu'nun birçok yazar, sanatçı ve akademisyeni de davet ettiği toplantısına, SOSYAL GÜNLİK HAKKI SOSYAL GÜNLİK REFORMU konulu seminere, Yönlendirici Belge Taslağı ile ilgili komisyon toplantısına, DİSK Yönetim Kurulu ve DİSK Genişletilmiş Başkanlar Kuruluna,
- Kasım ayında, CSC METALL Sendikası'nın Brüksel'deki kongresine, EMF'nin Luxemburg'da düzenlediği Yönetim Kurulu Toplantısına,
- Aralık ayında, TMMOB' un, DİSK Genel Merkezinde yapılan DÖKK toplantısına , "SANAYİ-LEŞME, İSTİHDAM, REFAH" başlıklı toplantıya, A.BAŞTÜRK 3. İşçi Öyküleri Yarışması Ödül Törenine, Genel-İş Sendikası Genel Merkezinde düzenlenen, DİSK Yönetim Kurulu Toplantısına, Birleşik Metal İş Sendikası Bursa-Eskişehir Şube Yönetimi ile Merkez Yönetim Kurulu Üyelerinin birlikte gerçekleştirdiği toplantıya,

katılındı.

## 2006

- Ocak ayında, DİSK Genel Merkezinde toplanan DÖKK toplantısına, Kadın İşçileri Komisyonu toplantısına, DİSK Yönetim Kurulu Toplantısına,
- Şubat ayında, DİSK Kocaeli Bölge Temsilciler Kuruluna, Gebze Şubesi Temsilciler Kurulu toplantısına,
- Mart ayında, İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (CGIL)'in Rimini'de gerçekleşen kongresine, DİSK Yönetim Kurulu Toplantısına, DİSK İstanbul Bölgesi Şube Başkanları ve İşyeri Sendika Baştemsilcileri ile yapılan toplantıya, ZF LENFÖRDER işyeri yöneticileri ile görüşmek üzere İzmir Şube Yönetimi ile yapılan toplantıya,
- Nisan ayında, BOSAL MİMAYSAN METAL İŞLEME SANAYİ işverenleriyle yapılan görüşmeye, DÖKK toplantısına, DİSK Yönetim Kurulu Toplantısına, Mersin Temsilciliğinde, Anadolu Şubemizin Yönetim Kurulu Üyeleri ile birlikte örgütlenme gündemli toplantıya,
- Mayıs ayında, Yunanistan'da yapılan Avrupa Sosyal Formu Toplantısına, DELPHİ OTOMOTİV SİSTEMLERİ işyeri ile Birleşik Metal İş arasındaki sözleşmenin imza törenine , AB Süreci ve Sendikal Hak İhlalleri ve Çözüm Önerileri konulu atölye çalışmasına,
- Haziran ayında, DİSK Genel Merkezinde, 15 – 16 Haziran'ın yıldönümü hazırlıklarıyla ilgili olarak yapılan toplantıya, DİSK Yönetim Kurulu Toplantısına, Bulgaristan sendikası CİTUP'un kongresine,
- Temmuz ayında, bireysel ve kolektif iş hukukunun ILO ve AB normları çerçevesinde düzenlenmesi ve DİSK'in talepleri doğrultusunda gerçekleştirilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat BAŞESGİOĞLU' na yapılan ziyarete, OLEYİS Sendikasının 10. Olağan Genel Ku-

ruluna, Cem DİNÇ'in, Tuzla Asliye Ceza Mahkemesi'nde yapılan ilk duruşmasına, LİMTER-İŞ Sendikası Genel Başkanı Cem DİNÇ ile, tutuklu bulunduğu, Kartal Cezaevindeki görüşmeye,



- Ağustos ayında, TÜKODER Yönetimiyle ve Barışa Rock grubuyla yapılan görüşmeye, DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikasının Ankara'da yapılan Genel Kuruluna, DİSK Yönetim Kurulu ile Genel Merkezleri Ankara'da bulunan TMMOB, TTB ve HALKEVLERİ ziyaretine, Gebze Temsilciler Kurulu toplantısına, Kroman Çelik işyerindeki taşeronların üye yapılmalarıyla ilgili olarak devam eden çalışmalar sebebiyle işverenlerle yapılan görüşmeye, 1 Eylül Dünya Barış Günü nedeniyle düzenlenen DÖKK toplantısına,
- Eylül ayında, DİSK Yönetim Kurulu toplantısına, ZF LEMFÖRDER AKS MODÜLLERİ işyeri ile yürütülen Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin anlaşma ile sonuçlanması üzerine imza törenine, Yetki uyuşmazlığı aşamasında olan, AL-CO ALÜMİNYUM BAKIR MADENCİLİK işyerindeki olumsuz gelişmelerle ilgili olarak Kocaeli Valisi Erdal ATA'yı ziyarete, Sosyal Politikalar Kongresine davet etmek amacıyla Cumhurbaşkanımız Sayın Ahmet Necdet SEZER'i ve T.C. Anayasa Mahkemesi Başkanı Sayın H. Tülay TUĞCU'yu ziyarete, AL-CO ALÜMİNYUM BAKIR MADENCİLİK işvereniyle DİSK Genel Merkezinde düzenlenen görüşmeye, Türkiye Sosyal Formunda DİSK adına "NEOLİBERAL POLİTİKALARIN SENDİKAL HAREKETE ETKİLERİ ALTERNATİF ÇÖZÜM ÖNERİLERİ" başlıklı seminere, F tipi cezaevlerindeki tecrit uygulamasını protesto etmek amacıyla 5 Nisan 2006'da ölüm orucuna başlayan Av. Behiç AŞÇI ziyarete,
- Ekim ayında, DİSK Yönetim Kurulu toplantısına, DOSTEL MAKİNA işvereniyle bağitlanan sözleşmenin imza törenine, Rıza KUAS'ın anma programına, DİSK Yönetim Kurulu toplantısına,
- Kasım ayında, KROMAN ÇELİK işvereniyle yapılan görüşmeye, DİSK İstanbul Şube ve Bölge Başkanları Ortak toplantısına, SOLİDARİTATE Sendikası heyetiyle birlikte ARFESAN ARKAN işyeri ziyaretine, İKİNCİ ULUSAL SOSYAL POLİTİKA KONGRESİ'ne, Asgari Ücret Tespit Komisyonu ilk toplantısı nedeniyle düzenlenen toplantıya,
- Aralık ayında, gündemi asgari ücret olan toplantıya, KALİBRE BORU işvereniyle yapılan görüşmeye, DİSK Yönetim Kurulu toplantısına,

katılındı.

## 2007

- Ocak ayında, Demokratik Sol Parti (DSP) Genel Başkanı Zeki SEZER'in DİSK Yönetim Kurulu Üyelerini, DİSK Genel Merkezinde ziyaretine, DİSK'in 40. yıl etkinlikleri düzenleme kurulu toplantısına, Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası'nın Rosa Luxemburg Vakfı desteğiyle düzenlediği "Diyalog Birleştirir, Dayanışma Güçlendirir!" konulu uluslararası konferansa,



- Şubat ayında, DİSK'in Genişletilmiş Başkanlar Kurulu toplantısına, ÖDP' nin Olağan Genel Kuruluna,
- Mart ayında, DİSK Yönetim Kurulu Toplantısına, Grevde bulunan TRAKYA SANAYİİ . işyeri ile ilgili olarak işverenle yapılan görüşmeye, "20 MART 20 DE - SAVAŞA DUR DE KAMPANYASI" çerçevesinde DİSK'TE yapılan toplantıya, YÜCEL BORU PROFİL END. işyeri işverenleriyle yapılan görüşmeye, 1 Mayıs gündem maddeli DİSK Başkanlar Kuruluna,
- Nisan ayında, DİSK Genel Merkezinde 1 Mayıs Komitesi toplantısına, Alman Başkonsolosluğu'nda Alman milletvekillerine Türkiye'deki sendikal hareketin aktarıldığı toplantıya, DİSK Genel Merkezinde, 1 Mayıs katılımcılarıyla ortaklaşa yapılan toplantıya, Emek Partisinin, işçi sınıfının bayramı olan 1 Mayıs'ta "birlik, mücadele ve dayanışma"yı vurgulamayı amaçlayan 1 Mayıs Afişi Tasarım Yarışması'nda seçici kurul üyeliğine, DİSK Genel Merkezi'nde KESK Yönetimi ile yapılan görüşmeye, DİSK'in Emniyet Müdürlüğü ile yapılan toplantıya, DİSK Genel Merkezinde 1 Mayıs gündem konulu toplantıya, gündemdeki Sendikalar Yasası ile ilgili olarak, gereksinim ve taleplerin anlatılması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat BAŞESGİOĞLU ile yapılan görüşmeye, Limter-İş Genel Başkanı Cem DİNÇ'in, Beşiktaş Ağır Ceza Mahkemesinde görülen davasına,
- Mayıs ayında, DİSK'in düzenlediği İş ve Sosyal Güvenlik Yasalarında Değişim; Yeni Eğilimler konulu sempozyuma, DİSK'in düzenlediği "Sosyal Politikada Dönüşüm, Sağlık ve Sosyal Güvenlik" konulu sempozyuma, DİSK Yönetim Kurulu'na, Başkanlar Kurulu toplantısına, ETUC'un (AVRUPA SENDİKALAR FEDERASYONU) kongresine, OLEYİS'in Olağanüstü Genel Kuruluna, Cenevre'de düzenlenen ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) konferansına, EMF' nin (Avrupa Metal Federasyonu) Lizbon' da gerçekleşen kongresine,
- Haziran ayında, DİSK Başkanlar Kurulu toplantısına, DİSK İstanbul Bölge Temsilciler Kurulu toplantısına, 15-16 Haziran paneline, DİSK Yönetim Kurulu toplantısına, Eskişehir Büyükşehir Belediye Başkanı Yılmaz BÜYÜKERŞEN'in ziyaretine,
- Temmuz ayında, BEKSA ÇELİK KORD işçileriyle yapılan toplantıya, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu'nun DİSK ziyaretine, Onursal Genel Başkanımız Kemal TÜRKLER'i anma etkinliğine, BEKSA ÇELİKKORD işyerindeki sorunların çözülmesine yönelik olarak işverenlerle yapılan görüşmeye,
- Ağustos ayında, IGM Sendikası'ndan Klaus PRIEGNITZ ile DİSK Genel Merkezi'nde yapılan görüşmeye, Bakanlıktan yetkisini beklediğimiz, GÜN ELEKTRİK MAMULLERİ işyerinin Genel Müdürü ile yapılan görüşmeye, DİSK Yönetim Kurulu toplantısına, Kıbrıs Türk Amme Memurları Sendikası'nı (KTAMS) ziyarete, Eskişehir Şubesi'nin kuruluşuna, 11. Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün Genel-İş Sendikası Genel Merkezinde, DİSK'i ziyaretine,
- Eylül ayında, 12 Eylül 1980 darbesinin 27. yılı nedeniyle yapılan toplantıya . DİSK Genel Merkezinde Sivil Anayasa gündemli toplantıya .
- Ekim ayında, Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın'ı ziyarete, katılındı.

### 2004-2007 döneminde,

Onursal Genel Başkanımız Kemal Türkler'in her yıl yapılan anma törenlerine, Lastik-İş Sendikasının unutulmaz Lideri Rıza Kuas'ın ve DİSK eski genel başkanı Abdullah Baştürk'ün anma törenlerine, Deri-İş Genel Başkanı Kenan BUDAK'ın katledilişinin yıldönümlerinde gerçekleştirilen anma törenlerine, DİSK'in eski Genel Başkan Vekili Genel-İş Sendikamızın Genel Başkanı İsmail Hakkı ÖNAL'ın anma törenlerine,

Kemal Türkler'i katledenlerin yargılandığı davalara ve Kemal Türkler Müzesi'nin açılışına,

Yaşam Radyo, Radyo Barış ve Özgür Radyo'da yayınlanan bazı programlara,

Üyelerimizle bir araya gelmek ve ilişkileri güçlendirmek amacıyla birçok piknik ve iftar yemeğine,

ATILLA İLHAN'ın, TÜKODER Genel Başkanı Mehmet SEVİM'in, TOBDER Başkanı Gültekin GAZİOĞLU'nun, Sendikamız eski kurucu Genel Başkanı Sn. Yusuf SIDAL'ın, DİSK Başkanlar Kurulu Üyesi, DİSK Sosyal-İş Genel Başkanı Özcan KESGEÇ'in, DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası Genel Başkanı Mahmut Seren'in cenaze törenlerine, bunun yanı sıra NET ELEKTRİK ELEKTRONİK DEVRE ELEMANLARI SANAYİ işyeri baştemsilcimiz Sezai BAYRAK'ın kızının, iş kazası sonucu hayatını kaybeden ASİL ÇELİK işyerinde çalışan bir üyemiz, AREVA T&D ENERJİ END. işyerinde çalışan bir üyemizin ve KROMAN ÇELİK işyerinde çalışan bir üyemizin cenazelerine,

katılındı.



## GENEL SEKRETERLİK



# ŞİMDİ SÖZ BİZDE



11 Ekim 2004  
Cumartesi

Saat: 19:00

Gebze  
Kapalı Spor  
Salonu

**ESNEK ÇALIŞMAYA  
SEFALET ÜCRETİNE  
KÖLELİK DAYATMALARINA** **KARŞI**

**BÜYÜMEDEN PAY ALMAK  
KIDEM TAZMİNATIMIZA SAHİP ÇIKMAK  
KAZANILMIŞ HAKLARIMIZI KORUMAK**

**İÇİN**

# METAL İŞÇİLERİ BULUŞUYOR



## BİRLEŞİK METAL-İŞ

BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI

Birleşik Metal-İş Gazetesi'nin elidir



## TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DAİRESİ

Toplu iş sözleşmesi, sendikal faaliyetin en temel ve en önemli aracıdır. Toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla işçiler, sermayenin kendi üzerlerindeki sömürüsü ve denetimini sınırlama ve geriletme imkanını elde ederler ve bu sayede kendi yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirebilirler. Bunun sonucunda ise işçilerin kendi örgütlülüklerine, kendi güçlerine olan inanç ve güvenleri artar.

Toplu iş sözleşmeleri her ne kadar kapsadıkları işyerlerinde çalışan işçileri ilgilendirse de, örgütsüz işyerlerinde çalışan işçilerin de dikkatlerini yoğunlaştırdıkları, sonuçlarından etkilendikleri süreçlerdir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmeleri sadece, kapsadığı işyerlerinin işçilerini değil, bir bütün olarak işçi sınıfını ilgilendiren sonuçlar doğuran araçlardır demek yanlış olmayacaktır.

Diğer taraftan, toplu iş sözleşmesi süreçleri, kendi dışındaki koşul ve gelişmelerden doğrudan etkilenen bir özellik taşırlar. Diğer bir deyişle toplu sözleşme masaları "dış müdahaleye" açıktır. Ülke ve dünyadaki iktisadi, siyasal ve sosyal gelişmeler, toplu iş sözleşmelerini etki altına alan dış evreni oluştururlar. Kendi yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirme mücadelesi veren işçiler, toplu iş sözleşmelerinin bu özelliğini hiçbir zaman göz ardı etmemelidirler.

Çünkü toplu iş sözleşmelerinin bu özelliği farklı işyerlerinde, farklı meslekleri olan ve farklı işler yapan işçilerin yaşam ve çalışma koşullarının, görece farklılıklarına rağmen, özünde ortak olduğunu ve bu koşulları iyileştirmenin ya da içinde bulunulan koşullardan kurtuluşun, ancak işçi sınıfının ortak mücadelesi ile sağlanabileceğini ortaya koymakta, her geçen gün bu basit gerçeği işçilere göstermekte, hatırlatmaktadır.

Aynı şekilde bu gerçek işçilere, sermaye egemenliğinin sadece toplu iş sözleşmeleri yoluyla sınırlanamayacağını da açık bir şekilde göstermektedir.

### Sermaye egemenliği

Toplu iş sözleşmelerinin dış evreni diye tanımladığımız unsurların başında ücretli emek ile sermaye arasındaki ilişkinin yapısal özelliği gelmektedir.

İşçileri aynı sınıfın üyesi yapan, ne onların aldıkları ücretler, ne yaptıkları iş, ne de başka bir şeydir. İşçi sınıfı üyesi olmak demek, yaşamak için zorunlu üretim ve geçim araçları mülkiyetinden yoksun olmak demektir.

Mülsüzlük, işçileri aynı sınıfın üyesi yapan temel özelliktir. Onlar mülsüz olmak istediklerinden değil, üretim ve geçim araçları nüfusun azınlığı tarafından mülk edinildiği için mülsüz bırakılmışlar, kapitalistlere bağımlı kılınmışlardır. Bu nedenle işçiler, emek-güçlerini, üretim ve geçim araçlarını ellerinde bulunan kapitalistlere satmak zorundadırlar.

Yaşamını devam ettirmesi, çalışmasına bağlı kılınan ve ancak emek gücünü satarak yaşamını



devam ettirebilen işçi sınıfının çalışmasına ise kapitalistler tarafından tek bir şartla izin verilir: kapitalistler için belirli bir süre bedava çalışmaya razı olma şartıyla. Bu karşılığı ödenmeyen çalışma ya da artı değer sömürüsü kapitalistin karının kaynağını yani varoluş nedenini oluşturur.

Bu açıdan bakıldığında işçi sınıfı, yaşamlarını devam ettirebilmek için daha çalışmaya başlamadan önce kapitalistler için belirli bir süre bedava çalışmaya hazır hale getirilmiştir ve bu onlar arasındaki acımasız rekabetin ve aynı zamanda sermaye egemenliğinin de temelini oluşturur.

Bu rekabet aynı zamanda işçi sınıfının sefaletine de kaynaklık eder. İşçiler arasındaki rekabet onların daha iyi koşullarda ve daha yüksek ücretlerle değil daha kötü koşullarda ve daha ucuza çalışmalarıyla sonuçlanır. Dolayısıyla sermayenin egemenlik sistemi kötude eşitliği kendisine temel almıştır.

Sendikal örgütlülük ve toplu iş sözleşmeleri, işçiler arasındaki bu acımasız rekabeti sınırlayan ve dolayısıyla sermaye egemenliğini geriletken ve işçilerin sefalet koşullarını iyileştiren araçlardır. Bu nedenle de kapitalistlerin büyük direnişyle karşılaşılır.

Sonuç olarak, toplu iş sözleşmelerini etkileyen dış evrenin en temel unsuru olan ücretli emek ile sermaye arasındaki ilişkinin yapısal özelliği olan kapitalistlerin işçi sınıfının sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yapma talebine karşı direnişi kendisini Türkiye'deki sendikalaşma oranında açık ve net olarak ortaya koymaktadır.

## Sermayenin egemenliğini koruyan siyasal rejim

Bu elbette ki bir sonuçtur. Bu sonuç, kapitalistlerin işçi sınıfının örgütlülüğü ve haklarını geriletme konusundaki direnişlerini siyasal rejimin temel unsuru haline getirmeleri nedeniyle ortaya çıkmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerini etkileyen dış evrenin diğer unsuru siyasal rejimin yapısıdır. Bilindiği gibi içinde yaşadığımız siyasal rejim 12 Eylül askeri darbesinin ürünüdür. Askeri cuntanın, sendikal hak ve özgürlükleri nasıl ortadan kaldırdığı ve yeni rejimin sendikal düzenlemelerini nasıl uluslararası mali sermaye ve onun yerli işbirlikçilerinin çıkarları doğrultusunda gerçekleştirdiğinin detaylarına girmeyeceğiz.

Bu yasal düzenlemelerin özü, sendikalaşma hakkı ile toplu sözleşme ve grev haklarının kullanımının birbirinden koparılmasından başka bir şey değildir. Sendika kurmak ve sendikalara üye olmak kağıt üzerinde serbest kılınmış ancak toplu iş sözleşmesi imzalamak için işkolu ve işyeri barajları getirilerek bu hakkın kullanımı zorlaştırılmış, geciktirilmiştir. Yetki sorunu olmayan sendikaların bile toplu iş sözleşmesi masasına oturabilmelerinin asgari 1,5 yıl tutması yasanın amacını tüm açıklığı ile ortaya koymaktadır. Pratikte bu, 1,5 yıl sonra toplu sözleşme yetkisi alabilen ama kapitalistler ve onların emrindeki yöneticilerin yöntemleriyle üyesi olmayan sendikaların toplu sözleşme yetkilerini kendilerinin düşürmesiyle sonuçlanmaktadır.

Grev hakkının kullanımı ise sadece sendikalı işçilerle ve onlara da sadece toplu iş sözleşme sürecinin sonunda tanındığından, kapitalistlerin sendikasız işyerlerindeki uygulamalarına karşı işçilerin grevle karşılık vermeleri, örgütlenme aşamasında ya da yetki itirazı durumunda işçilerin üretimi durdurarak itiraza karşı çıkmaları "yasadışı" sayılmaktadır.

Evrensel olarak birbirinden koparılamaz, bir ve aynı anda kullanılabilen haklar olan sendika ile toplu sözleşme, grev haklarının 12 Eylül ile birlikte birbirinden ayrı tutularak her bir hakkın pratikte kullanılamaz hale getirilmesinin arkasında yatan amaç, bu hakların denetim altında ve izin verildiği oranda kullanılmasından başka bir şey değildir.

Aradan geçen çeyrek asrı aşkın süreye ve bu çeyrek asrın son 15 yılı ağırlıklı olarak, Avrupa Birliği'ne üyelik kararının bir eklentisi olarak yürütülen demokratikleşme tartışmalarıyla geçmesine rağmen, kapitalistlerin işçi sınıfı karşısındaki hakimiyetini açık ifadesi olan siyasal rejimin değiştirilmesi konusunda yani, işçi sınıfının örgütlenme, toplu sözleşme, grev ve siyasal hakları konusunda somut ve ciddi hiçbir adım atılmamaktadır.

## **İşçilere karşı kapitalist sınıf kardeşliği**

İşçi sınıfının çalışabilir yaştaki nüfusun ağırlığını oluşturmaması, bu sınıfın üyeleri arasındaki rekabetin temelini oluşturduğu ve onları sınıf olarak sefalet koşullarına doğru ittiği kadar, kimi yeni yetme kapitalistlerin ucuz ve aşırı emek sömürüsü yoluyla kendilerine ilkel birikim olanakları yarattıkları bir güvencesiz işçi okyanusunun ortaya çıkmasına işaret etmektedir.

Diğer taraftan bu yeni yetme, aç gözlü ilkel kapitalistlerin ancak kendilerine büyük tekellerin üretim süreci içinde yer alma izni çıktığında ve bu iznin tek şartının işçilerin azgın ve vahşi sömürüsü konusunda büyük sermayenin elini rahatlatmak olduğu dikkate alındığında, içinde yaşadığımız siyasal rejimin ardındaki sınıfsal ittifak kendini görünür hale getirmektedir.

Büyük sermaye kuruluşlarının üretim süreçlerini parçalara ayırarak dağıtması, kendi birikim olanaklarının bir kısmını daha küçük sermayedarlara açmasından başka anlama gelmemektedir. Rekabetin bu kadar kızıştığı bir dünyada, farklı büyüklüklerdeki kapitalistler arasındaki bu "kardeşliğin" bir nedeni olsa gerekir. Bu kardeşliğin nedeni, gerçek sınıf düşmanları olan işçi sınıfının sefalet koşullarını ağırlaştırmaktan başka bir şey değildir. Çalışmadığı sürece açlıktan ölmek seçeneği ile karşı karşıya kalan mülksüz emekçiler, sigortasız, güvencesiz, insanlık dışı koşullarda çalışmaya razı edilmektedirler. Kamuoyu tarafından pek de hoş karşılanmayan bu tür işleri, taşeronlara yaptırmak, büyük sermaye kuruluşlarının elinin temiz kaldığı anlamına gelmemektedir.

## **Toplu İş Sözleşme Düzeninde Güncel eğilimler**

Toplu iş sözleşmeleri işçilerin sadece parasal (ücrete ilişkin) sorunlarını çözdükleri araçlar değildir. Toplu iş sözleşmeleri işyerindeki çalışma koşulları başta olmak üzere, yasalarla getirilen asgari koşulların ilerletilmesini de sağlayabilecek araçlardır. Örneğin, çalışma sürelerinin kısaltılması,

çalışma sürelerinden sayılan dinlenme molaları, yıllık izin sürelerinin uzatılması, ihbar ve kıdem tazminatlarının yükseltilmesi, işten çıkartılmaların zorlaştırılması vb. pek çok konu toplu iş sözleşmeleri yoluyla gerçekleştirilebilir. Diğer taraftan yukarıda değinilen, toplu iş sözleşmelerinin sınırlarını belirleyen olumsuz koşulların çok sayıda oluşu, toplu iş sözleşme mücadelesini çoğunlukla ücret konusuyla sınırlamıştır.

Ücret artışları noktasına sıkıştırılan toplu sözleşme düzeninin, işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi hedefinden giderek uzaklaştığı gözlenmektedir. Bunun içinde bulunduğumuz döneme has özellikleri vardır. Giriş bölümünde detaylı biçimde incelenen bu özellikleri şu başlıklar altında toplamak mümkündür:

- 1- Resmi enflasyon verilerine göre hesaplanan reel ücretler son dönemde artış eğilimi içinde görünmesine rağmen bu işçiler açısından gerçek bir durum değildir. Çünkü, işçilerin enflasyonu resmi enflasyondan yüksektir.
- 2- Toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan ücret artışlarına rağmen, işçilerin çalışma yoğunlukları, performansları yükselterek, işçilere verilen ücret zamlarından yüksek oranlarda verimlilik artışları, işçilerin görece ücretlerinin düşmesine neden olmaktadır.
- 3- İmalat sanayinde toplam çalışan ve kişi başına verimlilik verilerini karşılaştırdığımızda verimlilik artışlarının istihdamda bir azalma ile elele gittiği gözlenmektedir. Verimlilik artışları kısmen kullanılan yeni teknolojiden, ama esas olarak işyerlerinde işçilerin performanslarının aşırı zorlanmasından, fiili çalışma sürelerinin uzamasından kaynaklanmaktadır. Daha az işçiyle, daha yoğun ve daha fazla üretim söz konusudur. Bu işsizlerin çalışanlar üzerindeki baskısını artırmakta, işe giriş ücretleri ile işyeri ortalama ücretleri arasındaki makasın açılmasına neden olmakta ve işyerlerinde toplu sözleşme konusundaki duyarlılıkların farklılaşmasına, işçilerin arasındaki birliğin bozulmasına ve sermayenin toplu sözleşme masasında elinin güçlenmesine neden olmaktadır.
- 4- Ücretlilerin başta kredi kartları olmak üzere gelirlerine göre borçlanma oranları yükselmiş dolayısıyla ücret gelirleri reel anlamda düşmüştür.

## **Yeni olanakları değerlendirmek için bütünsel bakış, kararlı duruş, inançlı mücadele**

Bütün bu güncel eğilimlerin arka planında ise 2001 krizinin ardından uygulamaya konulan iktisat politikası yer almaktadır.

Bilindiği gibi 2001’de patlak veren krize yanıt olarak, yükselen kredi ve girdi maliyetlerini düşürmek adına serbest kur politikalarına geçilmiş ve bununla bağlantılı olarak Türk parası yabancı paralar karşısında değerlenmeye başlamıştı. Bu çerçevede, özellikle imalat sanayinin darboğazını aşabilmesine olanak sağlayan ithalat ve dövizle bağlı krediler ucuzlamıştı. Hammadde, aramalı ve yatırım mallarında ithalata bağımlı sanayi yapısı, temel girdilerinde yaşanan bu ucuzlama ile birlikte yüksek büyüme oranlarını tutturabilmişti.



Ancak ithalatın ucuzlaması, rekor sayılabilecek cari açık sorununu da beraberinde getirdi. Açık, dışarıdan gelen "sermaye" ile kapatılıyor ve bu özel kesim döviz cinsi borçlarının aşırı biçimde şişmesine neden oluyor. Bu anlamda ekonomik büyüme açığın büyümesi ile bağlantılı ve birbirini besleyen bir yapısal özellik kazanmış durumda.

Ucuz ithalat ve ucuz kredi dolayısıyla sanayinin girdi maliyetlerinde önemli düşüşler, sanayi sermayesinin önemli bir bölümünün ölçek büyütmesine, yatırım harcamalarındaki artışı tetikleyen bir etkide bulunuyor. Diğer bir deyişle sanayi, toplam maliyetlerini artırarak, birim maliyetlerini düşürmeye ve bu sayede rekabetçi ekonomiye ayak uydurmaya çalışıyor.

Bunun işçiler açısından doğrudan sonuçları var. Birincisi, genel maliyetler, yatırım vb. nedenlerle yükseldiği için ücret maliyetlerinin genel maliyetler içindeki oranı düşüyor, dolayısıyla ücretler sermaye karşısında geriliyor.

İkincisi, yeni yatırımlar, daha gelişmiş teknolojiye yapıldığı için, işçinin birim zamanda yapmış olduğu iş yükü artıyor. Ücretler bu anlamda da, erimiş oluyor. Aynı ücretle daha fazla iş çıkarmak, işçinin çalışma yoğunluğu ve yıpranmasının artması sonucunu doğuruyor.

Üçüncüsü, bununla bağlantılı. İşçinin verimlilik artışı yani sermayeye kazandırdığı ile kendisinin kazandığı arasındaki fark her geçen gün artıyor, işçilerin sömürüsü yoğunlaşıyor.

Görüldüğü gibi; gerek toplu iş sözleşme mücadelesini sınırlayan yapısal özellikler (sermaye egemenliği ve işçi sınıfı karşıtı siyasal rejim) gerekse güncel eğilimler (resmi enflasyon rakamlarının toplu iş sözleşmelerine etkisi, verimlilik artışı, işsizlik ve ücret makasının açılması ve işçilerin borçlarının artışı) işçi sınıfının sendikal mücadelesinin önüne ciddi engeller koymaktadır.

Bir bütünsel bakış açısı olmaksızın yani, işçi sınıfının önündeki engeller detaylı biçimde analiz edilmeksizin, işçi sınıfının daha geniş kesimlerinin bu kazanımlardan yararlanması ve mücadelenin içine çekilmesi gerçekleşmeksizin ve mevzi mücadeleler sermaye egemenliğini sınırlama ve geri-letme hedefine sahip bütünlüklü bir mücadelenin parçası kılınmaksızın kazanımları kalıcılaştırmak mümkün değildir.

Yukarıda sözü edilen engeller diğer taraftan işçi sınıfının kazanımlarını ilerletmek açısından önemli olanaklar da sunmaktadır. İşyerlerinde yoğunlaşan baskı ve sömürü işçileri birleşmeye zorlamaktadır. Sendikamızın metal işkolunda 16. Kongremizin ardından gerçekleştirdiği ve toplu sözleşme yetkisiyle sonuçlansın ya da sonuçlanmasın yürütülen örgütlenme faaliyeti, bu eğilimin doğru politika ve yaklaşımlarla değerlendirilmesinin mümkün olduğunu kanıtlamaktadır.

İşçilerin sendikamıza yönelişinin en temel nedeninin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirme talebi olduğu dikkate alındığında, bu talebin gerçekleştirilebilmesi toplu sözleşme aracının en iyi şekilde kullanılmasından geçmektedir.

Bu çerçevede, 16. Genel Kurulumuz sonrasında, toplu sözleşme politikalarımız yeniden değerlendirilerek daha sağlam temellere oturtulmaya çalışılmıştır. Öncelikle, sendikamızın ayırıcı özelliklerinden bir tanesi olan, "tabanın söz ve karar sahibi olması" ilkesi doğrultusunda, toplu iş sözleşmesi hazırlık süreçlerine özel bir önem verilmiş, hazırlık ve müzakere süreçleri arasındaki kopukluklar giderilmeye çalışılmıştır.

Toplu sözleşme teklifleri, işyeri toplu sözleşme komitelerinin aktif katılımı ile uzun saatler süren toplantılar sonrasında hazırlanmıştır. Bu toplantılarda, toplu iş sözleşme politikamız komite üyeleri ile ayrıntılı biçimde tartışılmıştır.

Toplantılarda verilen mesaj ise şudur:

Toplu iş sözleşme süreci esas olarak bir müzakere süreci değil, mücadele sürecidir.

Bu mücadele, işçilerin aktif katılımı olmaksızın gerçekleştirilemez. İşçiler ise inanmadıkları talepler için mücadele etmezler.

Sorun teknik açıdan bir teklif hazırlamak değil, sonuna kadar mücadele edilecek ve arkasında durulabilecek bir kararı ortaklaşa almaktır.

Bu karara tüm komite üyeleri ve işyerindeki üyelerimiz inanmak ve arkasında durmak zorundadır.

İnanılmayan kararlar almak, işçilerin kendi birliklerine, sendikalarına olan güveni baştan yıkmak demektir.

Herkesin ortaklaştığı ve inanarak aldığı karar yine herkes tarafından yani hem müzakere heyeti hem de işyerindeki üyelerin sonuna kadar arkasında duracakları, gerçekleşmesi için mücadele edecekleri bir karar olacaktır.

Toplu sözleşme komitesinin belirlemiş olduğu karar çerçevesinde oluşturulan teklif, müzakere masası için değil, grev aşaması için alınmış bir karar olmalıdır. Grev gibi zorlu bir mücadeleyi dikkate almadan alınan kararların ayağı yere basmaz.

İşçilerin birbirlerine ve sendikalarına olan inancı pekiştirmek ve mücadele edilerek kazanabileceği umudunu yeniden yeşertmek olarak özetlenebilecek bu yaklaşımın, gerek iç örgütlenme süreçlerinde gerekse de sendikasız işyerlerinde olumlu etkiler yarattığı gözlenmektedir. İşçiler, alışkanlıklarını ve tavırlarını değiştirerek, toplu iş sözleşme sürecinin aktif öznelerinin kendileri olduğunu anladıklarında, onlara süreç detaylı biçimde aktarıldığında, sendikalarıyla pazarlık yapmayıp onunla ortak mücadele kararı aldıklarında ve hepsinden önemlisi hazırlamış oldukları toplu iş sözleşmesi teklifinin gerçekleştirilebileceğine yürekten inandıklarında, sonuç alındığını yaşayarak görmektedirler.

## Grup Toplu İş Sözleşmeleri

### 2004-2006 Dönemi

Metal işkolunda çalışan işçiler ister grup sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde çalışanlar isterlerse bu işyerlerinden başka işyerlerinde çalışanlar, yaşama ve çalışma koşullarını yakından ilgilendiren ve etkileyen ve işkolunda örgütlü 3 sendika ile MESS arasında çift yıllarda yürütülen grup toplu iş sözleşmesini detaylı bir biçimde değerlendirmek gerekiyor.

16. Genel Kurulumuzun ardından 2 kez grup toplu iş sözleşmesi bağítlanmıştır. Bu süreç içinde dikkati çeken unsur, grup toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan örgütlü olduğumuz işyerlerinin sayısındaki artış eğilimidir. Bu eğilim, 2006-2008 döneminde de artarak devam etmiş ve grup toplu iş sözleşmesi bağítlandıktan sonra örgütlendiğimiz işyerlerinin önemli bir kısmı MESS'e üye olmuşlar ve bunların sözleşmeleri hali hazırda sürmektedir.

2004-2006 dönemi grup toplu iş sözleşmesi hazırlıkları, güncel hukuki ve ekonomik gelişmeler çerçevesinde toplu iş sözleşmesi teklifindeki taleplerin yeniden değerlendirilmesi ve formüle edilmesine yönelik Uzmanlar Kurulu çalışmalarıyla başlamıştır. Bu çalışmaların sonucunda, 2002-2004 dönemi toplu iş sözleşmesiyle, hakların yasa düzeyine indirilmesi ve esneklik uygulamalarına karşı bir teklif oluşturulmuştur. Yapılan incelemeler sonucunda, metal işçisinin gerçeğinin "daha ucuz, daha uzun ve daha güvencesiz çalışma" olduğu tespit edilmiş ve 2004-2006 sözleşmesinin bu duruma karşı mücadelenin aracı olması yolunda hedef belirlenmiştir.

2004-2006 sözleşme teklifinin hazırlandığı koşullarda ekonomik açıdan en göze çarpan gelişme, genel olarak ekonomide ama esas olarak da metal işkolunda büyüme rakamlarındaki gözle görülür gelişmedir. Bu durum 2001 krizinde büyük darbe alan sanayinin ayakları üzerine kalktığı ve krizi atlatarak, normal büyüme seyrine girdiğini göstermektedir. Bu büyümenin arkasında yatan temel neden kapasite kullanım oranlarının artmasıydı. Yeni teknoloji kullanımının büyümedeki etkisi ise daha sınırlı olmuştur. Diğer taraftan, Türk parasının değerli olması nedeniyle girdi ve kredi maliyetleri ucuzlamıştır. Artan üretim, ücret dışı toplam maliyetlerdeki büyümeyi tetiklemiş, buna bağlı olarak da ücretlerin toplam maliyetler içindeki payı demek olan birim ücret maliyetleri düşmüştür. Ücretlerdeki erime sadece bununla sınırlı kalmamış, aynı zamanda reel ücretlerde 2001'le başlayan gerileme eğilimi devam etmiş, işçi gelirlerinden sermaye birikimine aktarılan gelir transferi enflasyon aracılığıyla gerçekleşmiştir. İşçilerin yoksullaşması bununla sınırlı kalmamış, verimlilik rakamlarındaki artış, işçilerin sömürü oranlarını yükseltmiştir. Dolayısıyla, sözkonusu dönem gerçekleşen büyüme, işçilerin sömürüsünün yoğunlaşması sayesinde.

Merkez Bankası bu dönemde yayınladığı bir raporda, aynı tespitleri yapmaktadır. Raporda şöyle denilmektedir: **"Kapasite kullanım oranlarının tarihsel olarak yüksek seviyelerde seyretmesi, tam rekabet ortamının henüz oluşmaması ve istihdamın artma sinyalleri**

**önümüzdeki dönemde verimlilik artışlarının geçtiğimiz üç yıla oranla yavaşlayabileceğine işaret etmektedir.”**

Görüldüğü gibi Merkez Bankası da birim işgücü maliyetlerinin düşük olmasını büyümenin temel nedeni olarak görmekte, ancak işgücü maliyetlerinin önümüzdeki dönemde artabileceğini bunun da verimliliği olumsuz etkileyeceğini söyleyerek eklemektedir: **“İzleyen dönemlerde birim işgücü maliyetlerinin enflasyondaki düşüş sürecine vereceği destek görel olarak azalabilecekse de yatırımın ve üretimin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik başlatılan düzenlemelerin devam etmesi halinde verimlilik artışlarının birim işgücü maliyetlerine katkısının yine aşağı yönde olacağı öngörülmektedir.”**

Merkez Bankası, birim işgücü maliyetlerinin seviyesinin sürdürülemez olduğunu teslim etmektedir. Ancak maliyetlerin aşağıda tutulması için, sermayenin önündeki engellerin kaldırılmasını önermektedir.

Diğer taraftan, metal işkolunda yaşanan büyüme işçilerin çalışma koşullarının ağırlaşmasına, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artmasına neden olmuştur. Bu tablonun ortaya çıkmasında iş yoğunluğunun artırılması kadar fiili çalışma sürelerinin uzaması neden olmuştur. 2004 yılı için sendikamızın topladığı verilerden ortaya çıkmıştır ki, işyerlerindeki fiili çalışma süresi haftalık 50 saate çıkmıştır.

İmalat sanayinde 2004 dönemindeki bu genel eğilimler, metal işkolu ve özellikle de grup toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde daha belirgindir. Grup toplu iş sözleşmesi kapsamında sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinde işyeri reel ortalama ücretlerinde 1994-2004 arasındaki dönemde yüzde 12’lik bir erime söz konusudur. Bu sonucun ortaya çıkmasında en önemli faktör, işe giriş ücretlerinin düşüklüğüdür. Bu aynı zamanda işyerinde aynı işi yapan işçiler arasındaki ücret makasının olağanüstü boyutlarda açılması sonucunu doğurmaktadır.

Bu eğilimler ve gerçekler dikkate alınarak grup toplu iş sözleşmesindeki taleplerimizin ana başlığı olarak metal işçilerine gerçekleştirdikleri büyümeden pay verilmesi olarak belirlendi. Sendikamız, grup toplu iş sözleşme teklifinin içeriğini tüm metal işçilerine şu bildiriyle duyurdu:

....Metal işçisi çok iyi bilmektedir ki, son dönemde metal işkolunda gerçekleştirilen üretim ve ihracat artışları, metal işçilerinin aşırı ve yoğun çalıştırılmasından, onların aşırı sömürülmesinden kaynaklanmaktadır. Metal işkolunda istihdam artmamasına rağmen, üretim artmış dolayısıyla varolan işgücü daha uzun sürelerle ve daha yoğun biçimde çalıştırılmıştır.

Metal işçilerinin bu dönem içinde verimlilikleri artmış ama ücretleri erimiştir.

Yorgunluk ve stresten kaynaklanan iş kazaları artmış, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar yükselmiştir.

Metal işçisi maddi ve manevi olarak küçülürken, metal sanayicileri büyümüşlerdir.

2001 kriziyle birlikte işçi sirkülasyonu arttığından, işyeri ücret dengesi aşırı derecede bozulmuştur.

Bütün bunlar ortada iken sadece ücret erimelerine yönelik sözleşme teklifi vermek, metal işçilerinin aşırı çalışması ve sömürüsü devam etsin demekten başka bir anlama gelmemektedir.

Metal işçilerinin sorunları ve talepleri ise şunlardır:

- iş güvencesini ortadan kaldıran ücret eşitsizliklerinin giderilmesi,
- yeni işe giren işçiler ile kıdemli işçiler arasında oluşan ücret makasının kapatılması,
- iş güvencesi hakkının daha sağlam temellere bağlanması,
- iş kazalarının, fiziksel ve psikolojik rahatsızların artmasının temel nedeni olan fazla çalışmaların sınırlandırarak fiili çalışma sürelerinin düşürülmesi,
- işyerlerinde işçi sağlığı iş güvenliği konularında köklü iyileştirilmelere gidilmesi,
- insanca yaşamalarına yetecek ücret, gerçekleştirdikleri üretim ve verimlilik artışından pay,
- kıdem tazminatının yasa yoluyla ortadan kaldırılması girişimlerine karşı sözleşmelerine güvence konulması.

Birleşik Metal İş bu acil ve hayati talepleri kendi sözleşme metnine koymuştur. Sözleşme teklifimizde

- a) Haftalık çalışma sürelerinin ve fazla mesailerin sınırlandırılması,
- b) Taban ücreti, işe giriş ücreti ve seyyanen zam teklifiyle ücret makasının kapatılması,
- c) Belirsiz süreli sözleşme türünün esas iş sözleşmesi türü olduğu, belirli süreli iş sözleşmesi için objektif koşulların ortaya çıkması gerektiği ve esaslı bir neden olmadıkça birden fazla yapılamayacağı,
- d) Kısmi süreli sözleşme türleriyle çalışanların toplu sözleşme hükümlerinden faydalanabileceği, bunlara hiçbir ayrımcılık yapılamayacağı ve bunların ücretlerinin hiçbir koşulda sözleşmede sözü edilen asgari ücretten düşük olamayacağı,
- e) İşçilerin çalıştıkları koşullar ve yeni çalışma yöntemleri konusunda, işyerine işçi alımı, işyeri gerekleri ve teknolojik nedenlerle işçi çıkarılması gibi kararları işçilerle ortak oluşturulacak olan endüstriyel ilişkiler kuruluna getirilmesi,
- f) Geçersiz nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçiyi işe başlatmayı ve işe başlatmama durumunda yüksek tazminat ödemesi,
- g) Kıdem tazminatının 30 gün olarak sözleşmede yer alması,
- h) İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin sözleşme hükmü yapılması yeralmaktadır.

Bu talepler, metal işçilerinin ortak talepleridir. Bu talepler gerçekleştirilebilir taleplerdir.

Bu taleplerin gerçekleşmesi, metal işçilerinin, Birleşik Metal İş'in teklifine sahip çıkmalarından, üyesi oldukları sendikalara basınç uygulamalarından geçmektedir. Sendikaların ortak hareketinin mümkün olmadığı bir dönemde, işkolundaki birlik ve ortak mücadele, metal işçilerinin iradesiyle gerçekleşecektir. Birleşik Metal İş bu iradede başka bir irade tanımamaktadır.

Metal İşçisi, sözleşme teklifine sahip çık!

Ortak taleplerin etrafında birlik, dayanışma ve mücadeleyi yükselt!

Yaşasın işçiler birliği!

Sendikamızın, toplu iş sözleşmesi teklifine karşılık MESS, sözleşme masasına kazanılmış hakları ortadan kaldırmaya yönelik tekliflerle gelmiştir. Bunun sonucunda 2 Ağustos 2004 tarihinde başlayan grup toplu sözleşme görüşmelerinde, 24 Eylül tarihinde uyuşmazlık tutulmuştur.

Sendikamızın getirdiği öneriler konusunda tamamen katı bir tavır takınan MESS grup toplu iş sözleşmesinde günün koşullarına göre düzenleme yapılması önerilerimizi kabul etmeye yanaşmamıştır.

Sendikamız, işsizliğin arttığı bir ortamda işçilerin fiili çalışma sürelerinin uzamasını mantıksız bulduğunu, bu nedenle haftalık çalışma sürelerinin, fazla mesailer dahil sınırlandırılmasını önermesine ve bu öneri esas olarak çalışma süreleri ile ilgili Avrupa Birliği Direktifi'ne de uygun olmasına rağmen, Avrupa Birliği için lobicilik yapan ve AB'den aldığı yüksek fonlarla projeler yürüten MESS, AB asgarisi olan direktifleri tanımamıştır.

Diğer taraftan tüm dünyada temel bir hak olarak tanınan ve uygulanan ve ülkemizde de yasal düzenlemesi yapılan Bilgilenme Hakkını talep etmemize rağmen, sürekli "aynı gemi", "aile" söylemleri kullananlar, ailenin bireylerinin yaşamını etkileyecek kararların geçerliliği konusunda bilgilenmesini kabul etmemişler ve borsaya verdikleri bilgileri, kendi çalışanlarına vermeyi kabul etmemişlerdir.

İşçilerin aşırı çalışması nedeniyle ortaya çıkan sağlık ve güvenlik sorunlarına işçilerin bizzat kendilerinin müdahale edebilmeleri için önerdiğimiz "Sağlık Güvenlik İşçi Temsilciliği" kurumunu, MESS kendi yayın organlarında teşvik etmesine rağmen, sözleşme hükmü yapılmasına karşı katı bir direniş sergilemiştir.

Ücret zamları konusunda, MESS, son 6 ayın enflasyon oranı olan 2.54 oranının işyerlerinin ortalama saat ücretine yansıtılması biçiminde bir teklif getirmiştir. Buna göre, MESS'in metal işçilerine önerdiği saat ücreti zammı 93.758 (doksan üç bin yedi yüz elli sekiz) liradır.

MESS'in teklifi sadece metal işçilerinin gerçekleştirdikleri büyümeyi dikkate almadığı gibi, ücretler de yaşanan erimeyi de yok saymaktadır.

MESS ücretler ve sosyal ödemelerde günün gerçekleriyle bağdaşmayan bir teklif getirmiştir. Bu teklif, işyerlerinde oluşan büyük ücret eşitsizliklerini azaltmaktan uzaktır. Diğer taraftan MESS, metal işçilerinin kazanılmış haklarını budamayı ve ortadan kaldırmayı hedefleyen tekliflerde de bulunmuştur.

Bunlardan ilki kıdem tazminatlarına ilişkindir.

MESS toplu sözleşmelerde yasanın üzerindeki tazminatları, yasa sınırlarına çekmenin ötesinde, kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmayı amaçlayan fon yasasına zemin hazırlamak istenmiştir.

Bir diğeri, işçilerin tüm yaşamlarının alt üst edilmesi demek olan denkleştirme süresini 4 aya

çıkarmayı önermiştir. Denkleştirme süresi, işçilerin fazla çalışmalarının, fazla çalışma ücreti ödenmeksizin yoğunlaştırılması anlamına gelmektedir.

MESS, güvencesiz işçi çalıştırma süresi anlamına gelen deneme süresini de 4 aya çıkarmak istenmiştir. Bu teklifi işyerindeki işçilerin ücretleri ve iş güvenceleri üzerinde baskı oluşturmak amacıyla getirmiştir.

Bunlarla yetinmemiş; ekonomik büyümenin başını çeken metal işkolunda, büyümenin arkasında yatan temel neden olan metal işçilerinin aşırı ve yoğun çalışmasının maliyetlerini düşürmeye yönelik bir teklif getirmiştir. İşyerlerinde fazla çalışmaların artmasına, buna ek olarak, işçilerin çalışma tempolarının da yükselmesine, daha az sayıda işçiye daha fazla üretim yaptırılmasına rağmen MESS, fazla çalışmaların ücretinin düşürülmesini önermiş; daha fazla çalıştırdığı işçilere daha az ödemeyi teklif etmiştir.

Metal işçilerinin son dönemde harcadıkları emeğin, döktükleri terin, kaybettikleri sağlıklarının karşılığında MESS, normal günlerde fazla çalışmalara yüzde 50, hafta tatilinde fazla çalışmalara ise yüzde 75 önermiştir.

Sendikamız, bu önerilerin kabul edilemez olduğunu duyurmuş, toplu iş sözleşmelerinin, var olan durumdan daha geriye gitmesinin aracı olarak kullanılmasına yanıtının sert olacağını açıklamış ve tüm metal işçilerini mücadeleye çağırmıştır. İçinde bulunulan koşulların, metal işçisinin haklarını ilerelebilmek için uygun olduğu gerekçeleriyle birlikte metal işçilerinin bilgisine sunulmuş ve eylem takvimi açıklanmıştır. Bu takvime göre:

- Vardiya giriş ve çıkışlarında genel merkez tarafından hazırlanmış olan bildirinin okunması,
- Vardiya girişlerinde servis araçlarından belirli bir mesafede inilerek işyerlerine alkışlı ve sloganlı protesto yürüyüşleri,
- Fazla mesailerin kaldırılması,
- TİS süreci sonuçlanıncaya kadar, genel merkezden gönderilen kokartların işbaşında takılmaya başlanması,
- Metal işçilerinin servis güzergahları, semt pazarları ve metal işkolundaki işyerlerine yönelik genel merkez tarafından hazırlanan el ilanlarının dağıtılması ve afişlerin yapıştırılması,
- Her işyeri için genel merkez tarafından hazırlanacak özel bildirilerin dağıtımı ve tüm vardiyalarda yemekhanelerde toplanılarak okunması,
- Marmara Bölgesi iş yerlerindeki üyelerin ve metal işçilerinin katılımıyla Gebze'de "Metal İşçileri Buluşuyor" kapalı salon toplantısı yapılması,



- MESS'e bağılı tüm işyerlerinde sakal bırakma eylemlerinin gerçekleştirilmesi,

Bunlara ek olarak, metal işçilerinin yoğun olarak yaşadığı bölgelerdeki yerel gazetelerde yayınlanmak üzere ilanlar hazırlanmış, yerel ve ulusal gazete, televizyon ve radyolarda toplu sözleşme süreci ve eylemlerimize yönelik açıklamalar yapılmıştır. Ayrıca sendikamız internet sayfası, MESS toplu sözleşme sürecine yönelik gelişmeleri en kısa ve etkili şekilde kamuoyuna aktarabilmek için yeniden düzenlenmiştir. Sendikamız gazetesi, özel bir sayı çıkarmıştır.

İşyeri komitelerimiz ve üyelerimizin süreçle ilgili olarak bilgilendirilmesi ve sürece daha aktif katılımlarının sağlanması için, şube yönetim kurulları ve genel merkez uzmanlarımızın katılımı ile MESS Grup TİS kapsamındaki işyerlerinde toplantılar yapılmıştır.

Sendikamız tüm metal işçilerini süreçle ilgili bilgilendirdiği ve mücadeleye çağırdığı bildirisinde şunları söylemiştir:

#### Metal İşçileri

MESS Grup Toplu İş sözleşmesi uyuşmazlık aşamasında.

MESS metal işçileriyle alay ediyor, onları küçümsüyor.

Metal işkolundaki işyerlerinde gerçekleşen büyüme, bizlerin aşırı ve yoğun çalıştırılmasından kaynaklanıyor. Metal işverenleri bizlerin sömürsünü artırarak kârlarına kâr kattılar.

İşyerlerimizin büyük çoğunluğunda fazla mesai uygulamaları yaygınlaştı. Türk parasının aşırı değerli olmasının sonucunda ithal üretim girdilerinin ucuzlaması metal işverenlerinin kazançlarını artırdı.

Fırsatı ganimet biliyorlar. Bu sömürü, bu aşırı çalışma devam etsin istiyorlar.

Bu nedenle MESS, saat ücretlerimize 94 bin lira zam teklif ediyor. Bu nedenle MESS, fazla mesai ücretlerinin yarı yarıya düşürülmesini istiyor.

Hatta daha ileri giderek, denkleştirme süresinin uzatıp, hiç fazla mesai ücreti ödememeyi planlıyor. Kıdem tazminat hakkımızı budayarak, ortadan kaldırmayı teklif ediyor. Düşük ücretli işçilerin ücretlerinin iyileştirilmesi için hiçbir adım atmıyor.

MESS, metal işçilerine daha fazla, ama daha ucuza çalışmayı öneriyor.

MESS, metal işçisinin kölece çalışmasını, her türlü insani ihtiyacından vazgeçmesini istiyor.

MESS, işçilerin yaşam ve çalışma koşullarını işsizlerinkine yakınlıştırmak istiyor, işçileri işsizlikle terbiye etmeye kalkıyor.

Peki nereden cesaret alıyor? Neye dayanıyor?

Geçtiğimiz sözleşme döneminde toplu sözleşmelere esnek çalışma hükümlerinin sokulmasına ses çıkarmayan, temel işlevi işyerlerinde işverenlerin taşeronu olarak hareket etmek olan Türk Metal'in varlığı onları cesaretlendiriyor.

(...) Bütün bunlar gerçek dünyaya değil, gösteri dünyasına ait. Şov yapıyorlar. Metal işçisinin tepkisini boşaltmak istiyorlar. Bunlara kanmayın!



Çalıştığımız işyerlerinde işler açıldı. Şimdi MESS'in tekliflerini kabul etmek zamanı değil. Şimdi, MESS'in saldırısını püskürtmek daha kolay. Metal işçileri, köle değil insan olduklarını söyleyerek ayağa kalktıklarında, birlik ve dayanışma içinde hareket ettiklerinde sözleşmelerin iyi koşullarda bağitlanması mümkün.

Yeter ki yalınlık, inançsızlık bize hakim olmasın!

Yeter ki günü değil, geleceğimizi kurtarmayı hedefleyelim!

Yeter ki metal işçileri, kendi ortak çıkarları için birlikte hareket etsinler!

Yeter ki işçilerin birliği ve gücüne güvenilsin!

Köle değil, insanız. Emeğimize saygı, gerçekleştirdiğimiz büyümeden pay istiyoruz. Kendimiz için değil, tüm işçiler için kazanılmış haklarımızı koruma mücadelesi veriyoruz.

Yaşasın işçilerin birliği.

11 Ekim 2004 tarihinde Gebze'de yapılan Metal İşçileri Buluşması toplantısında alınan kararlar ise şöyleydi:

11 Ekim 2004 tarihinde Gebze'de MESS'in sözleşme teklifini protesto etmek amacıyla bir araya gelen 2500 civarında metal işçinin ortak duygu ve düşüncelerini ifade eden metin kamuoyunun bilgisine sunulur.

Yaşamını devam ettirmesi çalışmasına bağlı olan, çalışmasına ise sermayenin karını artırması koşuluyla izin verilen; birbirine rakip olmaya, bir diğerinin ekmeğini elinden kapmaya zorlanan; sermayenin kölesi yapılmaya, gelecek güvencesi ortadan kaldırılmaya çalışılan; dünya üzerindeki bütün değerlerin yaratıcısı olmasına rağmen, bu değerlerden faydalanmasına izin verilmeyen; emeği, alınterini ve onuru temsil eden, özgürlüğü, eşitliği ve adaleti vücudunun her hücresiyle isteyen, metal işçileri,

Bizi birbirimizden ayrı düşürmeye çalışanlara karşı; bize daha çok ama daha ucuza çalışan diyenlere karşı; bizi insan yerine koymayanlara, bizi beceriksiz diye adlandıranlara karşı, sesimizi duymayan ve duyurmayanlara karşı, sendikacılığı işverenin taşeronluğu haline getirenlere karşı,

11 Ekim 2004 tarihinde Gebze'de bir araya geldik.

Sorunlarımız ortak olduğu, çözüm için ortak hareket etmek gerektiği için buluştuk.

Bu görkemli buluşmada sınıfımızın geri kalanıyla buluşmak, onlarla ortaklaşmak için sabırla çalışmayı kararlaştırdık.

Bu buluşmada metal işçilerinin MESS ve taşeronlarına karşı öfkesi ortaya kondu. Tepkimizi boşaltmak için değil, gelecekteki zorlu mücadele günlerine hazırlanmak için bir aradaydık.

Metal işçileri olarak, son 6 ay içinde sanayi üretimi yüzde 19 büyümesine ve bu büyümeyi bizlerin kanımız ve terimiz pahasına gerçekleştirmesine rağmen; son iki yıl içinde yoksullaşmamıza, ücretlerimizin erimesine rağmen; işverenlerin karlarını katladıkları gün gibi ortada iken ve bize yüzde 2.54 zam

önerilmesini kabul etmeyeceğimizi defalarca haykırdık.

Biz, metal işçileri, son dönemde işyerlerinde günde 13-14 saatlik çalışma süreleriyle yaşamlarımızın altüst olmasına neden olanların fazla mesai ücretlerini yarı yarıya düşürme önerisini şiddetle reddettiğimizi ortaya koyduk.

Metal işçileri olarak, milyonlarca işsiz sokakta gezdiği bir ülkede az sayıda işçinin aşırı çalıştırılmasını mantıksız buluyoruz. İnsanca yaşamaya yetecek ücret aldığımızda fazla çalışma yapmayacağımızı söylüyoruz ve fazla mesailerin sınırlandırılmasını istiyoruz.

İşsizlik sendikal hakları ve ücretleri kemirdiği gibi tüm sosyal yapıyı da kemiriyor. Biz daha kısa çalışmak istiyoruz çünkü daha fazla insanın çalışmasını istiyoruz. Daha kısa çalışmak istiyoruz çünkü işsiz kalmak istemiyoruz.

Onlar sadece fazla mesai ücretlerini düşürmek istemiyorlar. Onlar fazla mesai ödemelerini tümüyle ortadan kaldırmak istiyorlar. Haftalık çalışma sürelerini diledikleri gibi düzenleyebilmek için denkleştirme süresini 4 aya çıkarmaya niyetleniyorlar. İşçilerin tüm yaşamını alt üst etmek için, işçinin çalışma ve dinlenme sürelerini belirsiz hale getirmek için çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini öneriyorlar. Bize kölece çalışmayı, hiçbir insani faaliyet için zaman ayırmamayı öneriyorlar. Çocuklarımızın, eşlerimizin, akrabalarımızın, dostlarımızın hayatını da belirlemek istiyorlar. Bunu kabul etmiyoruz.

2001 krizi hepimizin akıllarında. Bu kriz işten çıkarmalar, sözleşmelerin uygulanmaması gibi yöntemlerle işçilerin sırtına yıkılarak aşıldı. Kriz bahanesiyle işçileri yıldırıldılar. Şimdi ise kriz koşulları yok. Tam tersine, metal işkolunda işler açıldı. Satışlar arttı. İhracat bağlantıları yapıldı. Biz işçiler açısından bu koşullar, taleplerimizi kabul ettirebilmek açısından olumlu bir zemin oluşturuyor.

Metal işçileri olarak masaya müdahale etmeye kararlıyız. Çünkü, MESS'in tavrı çok açık. MESS, metal işçilerine köleliği öneriyor. MESS'i ikna edecek olan metal işçilerinin gücünden başkası değildir. MESS ancak bu gücü gördüğü zaman, işçilerin birlik içinde hareket ettiklerini anladığında ikna olacaktır.

Birlikteliğimizi ve gücümüzü sermayeye göstereceğiz. Bu birlikteliğe diğer sendikalara üye metal işçisi kardeşlerimizi de davet ediyoruz. Metal işçilerinin çıkarları ve davaları ortaktır. Metal işçilerinin bu dava etrafında birleşmeleri ise işveren taşeronu sendika tarafından bilinçli bir biçimde engellenmektedir.

İşkolumuzda Türk Metal ile MESS arasındaki "al gülüm ver gülüm" düzeni uzun süre devam edemez. Bu düzenden çok çektik ve bunun değişmesini istiyoruz, kendi geleceğimizin işverenler ve onların taşeronu olan sendika tarafından belirlenmesine, yok edilmesine isyan ediyoruz.

Farklı sendikalara üye tüm metal işçileri ve sendikasız işçiler Birleşik Metal İş'in etrafında birleşmeye, Birleşik Metal İş'in söylediklerini dikkate almaya başladılar. İşkolundaki tüm işçilerin ve bir bütün olarak işçi sınıfının çıkarlarından ayrı bir çıkarı savunmayan sendikamız, geleceğe doğru emin adımlarla ilerliyor. Bunu başta metal işçileri olmak üzere işçi sınıfımız açık ve net biçimde görüyor.

Yaşasın işçilerin birliği

Yaşasın Birleşik Metal İş, Yaşasın DİSK

Bu toplantı, toplu sözleşme mücadelesinin daha da yükseltilmesi sonucunu doğurdu ve 18 Ekim 2004 tarihinde toplanan Merkez TİS komisyonunun önerileri çerçevesinde genel yönetim kurulu yeni eylem ve etkinlikler takvimi açıkladı. Buna göre:



Sakal Bırakma Eylemi

Belirlenmiş tarihlerde  
akşam vardiya çıkışlarında

belirlenen alanlarda toplanarak, belirli merkezlere yürünmesi, yürüyüş esnasında genel merkez tarafından hazırlanan broşürlerin dağıtımı, yürüyüşlerin sona erdiği merkezlerde basın açıklaması yapılması,

İşyerleri için duvar gazetesi çıkarılması,

Taleplerimizi içeren yaka rozetlerini takarak çalışılması,

Belirlenen tarihte fazla mesailerin kaldırılması,

İşverenlerin eylemler nedeniyle ücret kesintisi vb. baskı uyguladıkları işyerlerinde üretimin yavaşlatılması,

Sendikamızca hazırlanan ve taleplerimizi içeren broşürlerin metal işçilerine dağıtımının yapılması,

Grup sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin genel yönetim kurulu üyelerince ziyaret edilerek, işçilerle buluşulması gibi eylem ve etkinlikler gerçekleştirildi.

Bu eylem ve etkinliklerin ardından 25 Kasım 2004 tarihinde yapılan toplantıyla grup toplu iş sözleşmesi bağitlandı. Anlaşma ile birlikte metal işçilerinin ortalama ücretleri üzerinden birinci altı ayda yüzde 8 oranında artış sağlandı. Sosyal yardımlarda sağlanan ortalama artış ise yüzde 16.5 olarak gerçekleşti.

Düşük ücretli üyelerin ücretlerinde ortalamanın üzerinde bir artış sağlandı ve işyerlerindeki ücret makası kısmen de olsa daraltılmış oldu.

MESS, fazla mesailer, denkleştirme süresi, kıdem ve ihbar tazminatı ve deneme süreleri ile ilgili tekliflerini geri çekti.

Genel Yönetim Kurulumuz sözleşmenin imzalanmasının ardından şu açıklamayı yaptı:

"İmzalanan anlaşma, metal işçilerinin insanca çalışma ve yaşama koşulları için uzun yıllardır sürdürdükleri mücadelenin bir ürünüdür. Bu anlaşma, metal işçilerinin son dönem ücretlerinde yaşanan erimeyi bir ölçüde gidermiştir. Diğer taraftan özellikle son bir yıl içinde ekonomide gerçekleşen büyümenin adil biçimde bölüşülmesi bu anlaşma ile kısmen de olsa sağlanmaya çalışılmıştır.

Ancak imzaladığımız anlaşma son yıllarda işverenlerin toplu sözleşme müzakerelerini hakların geriletilmesi aracına dönüştürmelerinin önüne geçilmesi anlamında bir dönüm noktası olması bakımından önem taşımaktadır.

Birleşik Metal İş üyeleri, uyumsuzluk döneminde gerçekleştirdikleri eylem ve etkinliklerle haklarının geri götürülmesine izin vermeyeceklerini ortaya koyarak, sözleşme sürecine damga vurmuşlardır. Birleşik Metal İş işkolunun itici gücü olmuştur.

Bu mücadele, üzerinde anlaşmaya varılacak bir sözleşme metninin ortaya çıkmasına neden olmuş, kazanılmış haklarımıza yönelik teklifler geri çekilmiştir.

İmzalanan anlaşma metal işçilerinin birlik, kararlılık ve mücadelesinin ilk sonuçlarıdır. Birleşik Metal İş sendikası grup toplu iş sözleşmesi sürecinde üzerine düşen sorumluluğu yerine getirdiği gibi, emekçilere yönelik saldırılara karşı tüm gücü ve duyarlılığı ile karşı durma çabasını sürdürmeye devam edecektir.”

2004-2006 dönemi grup toplu iş sözleşmesi ekonomik haklar açısından bakıldığında toplu iş sözleşmesinin işçi ücretlerinin enflasyon oranının üzerinde bir oranla arttığı görülmektedir. Altı aylık dönem enflasyonunun yüzde 2.54 olduğu dikkate alındığında işçi ücretleri enflasyonun 3 katından fazla artmıştır.

İşçi ücretlerindeki bu artış hangi nedenlerle gerçekleşmiştir? Birincisi, metal işkolunun içinde bulunduğumuz dönemde gerçekleştirmiş olduğu büyüme, kar oranlarının yükselmesi ve satışların artışı bu düzeyde ücret zamlarını olanaklı kılmıştır. Ama bu kendiliğinden gerçekleşmemiştir. Özellikle Birleşik Metal İş sendikasının ve üyelerinin, sözleşme döneminde takındıkları aktif ve kararlı tutum bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

Diğer taraftan, gerçekleşen ücret artışlarının işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını tümüyle iyileştirdiğini söylemek mümkün değildir. Ücret zamları, metal işçilerinin ücretlerinde son dönemde yaşanan erimeyi gidermiştir. Metal işçilerinin aşırı ve yoğun çalışmalarının karşılığını bu ücret artışları ile aldıklarını söylemek mümkün değildir. Özellikle 2001 krizinden sonra metal işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinde, istihdam hızlı biçimde düşmesine rağmen üretim hızla yükselmiş, dolayısıyla işçilerin çalışma süreleri ve yoğunlukları artmış, daha az işçi ile daha fazla üretim gerçekleştirilmiştir. İşçiler gerek çalışma hızlarının artması gerekse fazla mesailerin artışı yoluyla aşırı ve yoğun çalıştırılmışlardır.

İşçilerin çalışma koşullarının daha da kötüye götürülmesini hedefleyen, denkleştirme süresinin 4 aya çıkarılması, fazla mesai ücretlerinin yarı yarıya düşürülmesi önerileri toplu sözleşme masasına getiren MESS çalışma ortamını tümüyle kuralsızlaştırmayı (esneklik) programına aldığını duyurmuş oldu. Bu öneriler sendikamız ve üyelerimizin aktif tutumu sayesinde geri çekildi. Ancak MESS'in bu tavrını iyi değerlendirmek gerekiyor. Esnek çalışma, kazanılmış hakların geriye götürülmesi 2006 dönemi toplu sözleşme müzakerelerinin ana gündemini oluşturacağı ortaya çıkmış oldu.

Grup toplu iş sözleşme sürecinin ortaya çıkardığı bir diğer önemli gerçek, işyerlerinde ücret eşitsizliğinin işyeri huzurunu kaçırarak noktaya ulaşması olmuştur. Bu durum MESS tarafından da kabul edilmiştir ve ücret zamları, düşük ücretlere ortalamanın üzerinde yansıtılmıştır. Bu düzenleme prensip olarak doğru olmakla birlikte, uygulamada sorunu ortadan kaldıracak biçime bürünmemiştir. Ücret makası bir nebze azaltılmasına rağmen, ücret eşitsizliği sürmüştür.

Birleşik Metal İş'in grup toplu iş sözleşmesinde "düşük ücretlere daha yüksek zam" ilkesinin hayata geçirilmiş olması bu sözleşme döneminin önemli adımlarından biri olmuştur. Ancak, bu politikanın bir diğer ayağı olan işyeri özelliklerini dikkate alarak ücret zammı yaklaşımı MESS tarafından başında kabul edilmesine rağmen, daha sonra uygulamaya konmamıştır. Burada, MESS üyesi büyük şirketlerin grup zam yükünü orta ve küçük işletmelerle paylaşma yaklaşımı etkili olmuştur.

İş grupları arasındaki dengesizliğin yanısıra, gruplandırma sisteminin içinde bulunduğu durum bir diğer önemli sorunu oluşturmuştur. MESS, gruplandırma sisteminin iflas ettiğini, amacına uygun işlemediğini sözleşme müzakerelerinde kabul etmiştir. Diğer taraftan işyerlerinde gruplandırma ile ilgili şikayetler de artmaya devam etmiştir.

Esneklik ve çalışma koşullarının ağırlaştırılmasını programına alan MESS'in, kitle üretimi dönemine ait bir gruplandırma sistemini rafa kaldırarak iş tanımlarının sayısının azaltıldığı, bir işçinin birden fazla iş tanımının içine sokulduğu "esnek" bir iş gruplandırması sistemini uygulamaya sokmaya çalışması şaşırtıcı olmayacaktır. REFA ile imzalamış olduğu anlaşma bunun ilk adımıdır. Dolayısıyla gruplandırma konusu bizler açısından hazırlıklarına başlamamız gereken ve önemli bir mücadele alanı oluşturmaktadır.

2004-2006 sözleşme dönemi metal işkolunun bir diğer önemli gerçeğinin bir kez daha tekrarlandığı bir dönem olmuştur. Bu, metal işkolundaki taşeron sendikal yapının, sermaye tarafından özellikle ayakta tutulmaya, payandalanmaya çalışılmasıdır. Ancak bu dönem sendikamızın duruşu ve etkinlikleri tüm metal işçilerinin üzerine serpilmiş olan ölü toprağının atılabileceğini göstermiştir.

2004 Grup sözleşmesi, son yıllarda işverenlerin toplu sözleşme müzakerelerini hakların geriletilmesi aracına dönüştürmelerinin önüne geçilmesi anlamında bir dönüm noktası olması bakımından önem taşımaktadır.

Birleşik Metal İş üyeleri, uyuşmazlık döneminde gerçekleştirdikleri eylem ve etkinliklerle haklarının geri götürülmesine izin vermeyeceklerini ortaya koyarak, sözleşme sürecine damga vurmuşlardır. Birleşik Metal İş işkolunun itici gücü olmuştur.

Bu mücadele, üzerinde anlaşmaya varılacak bir sözleşme metninin ortaya çıkmasına neden olmuş, kazanılmış haklarımıza yönelik teklifler geri çekilmiştir.

İmzalanan anlaşma metal işçilerinin birlik, kararlılık ve mücadelesinin ilk sonuçları olarak değerlendirilmeli, ancak hepimizi bekleyen ve çözülmemiş sorunlarımız olduğunu unutulmamalıdır.

## 2006-2008 dönemi

2004-2006 sözleşme döneminde ortaya çıkan eğilimlerin ayrıntılı biçimde değerlendirilmesi sonucunda, 2006-2008 grup toplu iş sözleşmesi hazırlık sürecine erken başlanması ve bu hazırlık döneminin geçmişten farklı olarak grup sözleşmesi kapsamındaki işyeri toplu iş sözleşmesi komitelerinin katılımıyla yürütülmesi kararı alınmıştır. Toplu iş sözleşmesi komiteleri ile bu süreçte defalarca bir araya gelinmiş, müzakere sürecindeki gelişmelerin detayları paylaşılmıştır. Ayrıca, görüşmeler süresince, toplu iş sözleşmesi bültenleri yayınlanarak, üyelerimizin bilgilendirilmesine çalışılmıştır. Bu dönem geçmiş toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak "Metal İşçisinin Gerçeği" adlı çalışmamız sadece merkezi olarak değil tüm bölgelerde yapılan basın toplantıları ile kamuoyuna duyurulmuştur. Basın ve televizyonların tekeli sermayenin denetiminde olması ve sendikal konulara yeterince yer verilmemesi nedeniyle geliştirdiğimiz bu yöntemin faydalı olduğu görülmüş, gerek toplu sözleşme süreci gerekse sendikamızın bu sürece yaklaşımı yerel basın yayın organlarında geniş yer bulmuştur.

### HAZIRLIK SÜRECİ

2006-2008 grup toplu iş sözleşmesi hazırlıkları 2006 Ocak ayında başlatılmış; 5 Şubat 2006 tarihinde yapılan genişletilmiş başkanlar kurulu toplantısında toplu iş sözleşmesi dairesinin hazırlamış olduğu rapor ve takvim genişletilmiş başkanlar kurulunun bilgisine sunulmuştur. Daha sonra 28 Mart tarihinde yapılan Başkanlar Kurulu toplantısında, grup toplu iş sözleşmesi ile ilgili daha detaylı bir bilgilendirme ve takvim kurulun görüşüne sunulmuştur. İlk aşamada masa başı çalışması biçiminde süren hazırlıklar, işyerlerine ilişkin verilerin toplanması, genel ekonomik-siyasal durumun takip ve değerlendirmesi, metal işkolu ve imalat sanayinde son iki yıllık dönemin ayrıntılı incelenmesine yoğunlaşarak sürdürülmüştür. Çalışmalar, çeşitli aralıklarla genel yönetim kurulu ve uzmanlar kurulunun bilgi ve görüşlerine sunulmuş, bu kurullardan gelen öneriler çerçevesinde giderek netleşmeye başlamıştır. Bu çalışmalar ve toplanan diğer bilgiler, sendikamızın grup toplu sözleşmesi yaklaşımını derinleştirmek amacıyla, MESS üyesi işyerlerinin yoğun olduğu bölgelerdeki şube başkanlarımızla yapılan bir toplantıda ayrıntılandırılmıştır.

8 Mayıs tarihinden itibaren ise, saha çalışmasına başlanmış; tüm şubelerimizin MESS'e üye işyerlerindeki toplu sözleşme komiteleriyle, toplu sözleşme eğitimleri ve taslak çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda, komite üyeleri, sendikamızın genel politika ve değerlendirmeleri, grup toplu sözleşmesine yaklaşımımız konusunda ayrıntılı biçimde bilgilendirilmişler ve taslak hazırlığını kendilerine aktarılan çerçevelerde işyerlerinde sürdürmeleri konusunda görevlendirilmişlerdir.

İşyeri komite toplantılarının ardından şube toplu sözleşme komiteleriyle toplanılarak, işyerinde oluşturulan taslaklar üzerinde değerlendirmeler yapılmış, komitelerin doldurmuş oldukları anketler toplanmıştır.

10 Haziran 2006 tarihinde Gönen Kemal Türkler Eğitim ve Dinlenme tesislerinde yapılan Genel

Temsilciler Kurulu toplantımızın ağırlık gündem maddesi olarak Grup Toplu İş sözleşmesi belirlenmiş ve bu sayede, MESS'e üye olmayan işyerlerinin bu konudaki duyarlılıkları artırılmış ve örgütün bu önemli sözleşme konusunda ortak tavır ve bilinci oluşturmaya çalışılmıştır.

Bütün bu süreçte karşılıklı etkileşim ve ortak akıl aracılığıyla netleşmeye başlayan grup toplu sözleşme yaklaşımı ve yürütülen çalışmalar 7 Temmuz 2006 tarihinde yapılan Merkez TİS komisyonunun görüşlerine sunulurken, grup sözleşmesi kapsamında işyerlerinin yaklaşımları bir kez daha değerlendirilmiştir.

Bu hazırlık sürecinin son aşaması olarak Ocak ayından beri yürütülen çalışmalar, işyerlerinden gelen talep ve sorunlar, üyelerimizin yaklaşımları yeniden değerlendirmiş, toplu sözleşme teklif taslağı 18 Temmuz'da Başkanlar Kurulumuza sunulmuş ve oradan gelen eleştiri ve öneriler çerçevesinde son halini alarak 26 Temmuz tarihinde MESS'e verilmiştir.

Hazırlık sürecinde tüm kurul toplantılarında altı çizilen noktalar şunlar olmuştur:

- İşkolunu ve ülkeyi önemli biçimde etkileyen grup sözleşmesi konusunda sendikamızın bir bütün olarak duyarlılığın gelişmesi, ortak karar alma ve ortak davranma yeteneğinin daha da geliştirilmesi gerekmektedir.
- Grup toplu iş sözleşmelerinde masaya MESS'le değil, Türkiye'nin hakim sınıfıyla oturulmaktadır.
- Sendikamızın grup toplu iş sözleşmelerindeki etkisini artırması ve giderek grubun belirleyicisi haline gelmesi bu hedefin ısrarlı, sabırlı ve uzun soluklu biçimde takip edilmesinden geçmektedir. Bunun birinci şartı ise, bu hedefin sendikamızın bütün düzeylerinde benimsenmesi ve bu çerçevede faaliyet yürütülmesidir.
- Grup sözleşmesi döneminde karşılaştığımız en önemli engellerden bir tanesi, grupta bir şeyler yapılabileceğine olan inançsızlıktır. Örgütün kendisine olan inancını yükseltmek, kendi önemine yaptığı haksızlığı ortadan kaldırmak ana hedefimizi oluşturmaktadır.
- Grubun içinde daha fazla işyeri sayısına ulaşmak ve kritik işyerlerinde örgütlenmek hedefimizin bir parçasıdır. Sendikamızın son dönem içinde gerçekleştirdiği örgütlenme atılımı, grup sözleşmesine de yansıyor. Bu dönem daha fazla sayıda işyeri ve işçi ile grup sözleşmesi yapacağız. Ancak bu yeterli değil.
- Toplu sözleşme masasından bizler bir pazarlık yapmıyoruz, metal işçilerinin insan onuruna yaraşır biçimde çalışması ve yaşaması için mücadele ediyoruz. Bu mücadeleyi verenlerin, arkasında durabilecekleri kararlar almaları ve bu kararları hayata geçirmeleri gerekiyor. Bu onurlu ve zor mücadele, boş tartışmalarla, beylik laflarla değil inanç ve kararlılıkla yürütülebilir.
- Bu boş tartışmalardan bir tanesi, metal işkolundaki sendikaların grupta ortak hareket etmeleri, birliğidir. Sendikal hareketin bölünmüşlüğü elbette metal işçileri açısından bir dezavantajdır. Ama, varolan sendikaların birlikte hareket edecekleri hayalini kimse kurmasın. Türk Metal'i gruptaki tek rolü, metal işçilerinin birliğini engellemektir. Bu değiştiği gün Türk Metal

tarih sahnesinden de silinecektir, bundan kimsenin şüphesi olmamalıdır.

- Ücretlerimiz ve sosyal haklarımızdaki erime, geçtiğimiz dönem kısmen yavaşlatıldı. Geçtiğimiz sözleşme döneminde ücret erimelerinde sağladığımız yavaşlamayı bu dönem de sürdürmek ve kayıplarımızı gidermek zorundayız.
- Sermayenin sömürü oranlarını korumak için kararlı ve inatçı olacağını söylemeye gerek bile yok. Bu anlamda bizleri gergin bir sözleşme bekliyor diyebiliriz.
- İşyerlerindeki ücret adaletsizliği bir başka zorlu alanı oluşturmaktadır. Bu sorun aynı zamanda bizim birincil derecede önem verdiğimiz, örgütün bütünlüğünün artırılması, kendine olan inancının güçlendirilmesi hedefiyle ilgilidir. Bir diğer nokta esneklikle ilgilidir.
- Zorlu bir sürece girilmektedir. Bu sadece toplu sözleşme açısından değil, işçi sınıfını yakından ilgilendiren yasal değişiklikler anlamında da böyledir. Bu süreci örgütümüzün bütünlüğünü güçlendirerek, ortak belirlediğimiz hedefe kilitlenerek aşmak zorundayız.

## ANA HATLARIYLA TOPLU İŞ SÖZLEŞME TEKLİFİ

### Ücretler ve Sosyal Ödemeler:

Toplu iş sözleşmesi teklifimizi hazırlarken, işçi ücretlerindeki erimeler dikkate alınmıştır. Ücret erimelerini birkaç başlık altında toplamak mümkündür. Grup toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde 4 tür ücret erimesi yaşanmaktadır.

Birinci erime, işyeri ortalama ücretlerindeki erimedir. Bu durum, toplu iş sözleşmesinin işe giriş ücretlerini düzenleyen maddelerinden kaynaklanmaktadır. Toplu iş sözleşmesindeki işe giriş ücretleri, enflasyon oranının altında oranlarda belirlendiği için, işten ayrılmalar ve işe yeni girişler nedeniyle işyeri ortalama ücretleri zaman içinde düşmektedir. Buna göre 1994 yılında 100 olan işyeri ortalama ücretleri, 2006 Mayıs ayına gelindiğinde 83'e gerilemiştir. Bu durum, kıdemli işçiler ile daha az kıdemi olan işçiler arasında ücret makasının açılmasına ve buna bağlı ciddi sorunlara neden olmaktadır.

İkinci erime türü, reel ücretlerdeki erimedir. Reel ücret hesaplaması bilindiği gibi, ücret artışlarının enflasyondan arındırılması yoluyla yapılmaktadır. Ancak bu hesaplamasının eksik tarafı TÜİK (eski DİE) tarafından açıklanan enflasyon oranları, işçilerin yaşadığı enflasyonu yansıtmamaktadır. TÜİK, tüm gelir grupları ortalamasını esas alarak hesaplama yaptığı için, daha yüksek enflasyon yaşayan kesimlerin enflasyonu aşağıya çekilmektedir. Resmi enflasyon ile işçinin enflasyonu arasındaki fark ise, reel ücretin eriyen kısmıdır. 2004-2006 döneminde metal işçileri enflasyonun üzerinde toplu sözleşme zammı almalarına rağmen, reel ücretleri erimiştir çünkü işçi ücretlerinin büyük kısmının harcandığı mal ve hizmet kalemlerindeki (kira, yakacak, eğitim vb.) fiyat artışlarının ortalaması, açıklanan enflasyon rakamlarının çok üzerindedir.

Üçüncü tür erime giydirilmiş ücretlerde yaşanan erimedir. Bilindiği gibi, tüm işçilere toplu sözleşme



gereği yapılan ödemeler arasında 3'lü paket diye bilinen, bayram-izin-yakacak ödemeleri vardır. Bunlar esas itibariyle ücret eki ödemelerdir. Yıllar itibariyle bakıldığında üçlü paketteki erime çok ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bunun temel nedeni bunların ücret ödemesi olarak algılanmamasıdır. Buna göre 1994'te 100 olan üçlü paket toplam ödemeleri, 2006 yılına gelindiğinde 45'e kadar gerilemiştir. Bunun reel ücretler üzerindeki etkisi ise 2 puandır. 1994 yılında 100 olan çıplak ücret 2006'da 91'e gerilemişken, hesaplamayı giydirilmiş ücret bazında yaptığımızda, 2006 giydirilmiş ücreti 89'a düşmektedir.

Dördüncü tür erime ise, görelî ücretlerdeki erimedir. Görelî ücret, işçilerin sermayeye karşılıksız olarak çalıştıkları süreyle bağlantılıdır. İşçiler, ücretlerini çalışma karşılığı alırlar ancak çalıştıkları süre içinde hem kendilerine hem de sermayeye çalışırlar. İşçinin verim ya da performans artışı ücret artışından fazla ise, bunun anlamı sermayeye çalışılan bedava sürenin uzaması, işçinin görelî ücretinin düşmesidir. TÜİK verilerine baktığımızda, 2005 yılında imalat sanayinde kişi başına verimlilik artışı yüzde 6,1 iken, reel ücret artışı yüzde 1 düzeyinde kalmıştır. Bu işçilerin esas yoksullaşmasıdır. Diğer taraftan TÜİK'in metal işkolunun alt sektörlerinde verimlilik ve reel ücret ilişkisi imalat sanayindeki eğilimin tersinedir. Verimlilik daha yüksek oranlarda artmakta iken reel ücret artışı sözkonusu değildir ve ücretler erimektedir. Metal eşya sektöründe verimlilik artışı yüzde 9,5 iken reel ücretler yüzde 4,4 oranında düşmüştür. Yine elektronikte verimlilik artışı yüzde 5,1 iken ücret erimesi yüzde 16'dır. Taşıt araçları sektöründe verimlilik 2005 yılında yüzde 6 artarken ücretler yüzde 2,3 erimiştir.

Görüldüğü gibi, metal işçilerinin ücretlerinde ciddi bir erime sözkonusudur. Bu erime, son dönem toplu iş sözleşmesinde kısmen de olsa durdurulan reel ücret erimelerinin farklı biçimler altında hızlanarak sürmekte olduğunu göstermektedir. Buradan çıkan sonuçlar ve bunun toplu sözleşme teklifimize yansması şu şekilde ifadelendirilmiştir:

### **1) BÜYÜMEDEN PAY İSTİYORUZ**

Metal işçileri son toplu iş sözleşmesi döneminde ciddi verimlilik ve dolayısıyla üretim artışları gerçekleştirmişlerdir. Büyümeden pay istemek ve sermayeye bedava çalıştıkları süreyi kısıtlamak onların en doğâl hakkıdır.

Toplu iş müzakereleri başladığı esnada İstanbul Sanayi Odası tarafından yayınlanan 500 Büyük Sanayi Kuruluşu ile ilgili veriler MESS tarafından metal işçileri aleyhine kullanılmaya çalışıldı. Rapora bir sunuş yazan İSO Başkanı Tanıl Küçük, olumsuz bir tablo çizmekte ve şöyle demektedir: "Kurda yaşanan dalgalanma, YTL'deki aşırı değerlenmeyi bir miktar törpülenmesiyle rekabet gücü açısından olumlu bir etki yaratmış, ancak diğer taraftan, sanayi kuruluşlarımızın gündemine farklı kalemlerde ciddi maliyet artıları taşımıştır. Dalgalanmanın yol açtığı kur ve faiz artışlarını takiben, iç pazarda durgunluk eğilimleri ortaya çıkmıştır. İç pazarın küçülmesi üretimin de küçülmesine yol açacaktır. Önümüzdeki dönemde üretimin olumsuz etkilenmemesi ihracatta gösterilecek başarıya

bağlıdır. Beklentimiz ihracatı ve üretimi destekleyecek önlemlerin süratle hayata geçirilebilmesidir. Aksi takdirde, 2006 yılı 500 Büyük sonuçlarının 2005'ten de olumsuz çıkması ihtimali giderek artacaktır.”

Diğer taraftan, İSO verileri MESS yöneticilerinin işine gelmeyecek sonuçlar içeriyordu:

- 1)** Kişi başına brüt katma değer üretiminde metal işkolunda 2001-2005 arasındaki dönemde yüzde 81 oranında artış olmuş ancak aynı dönemde ücretler yüzde 38 oranında artmıştır. Dolayısıyla, görece ücretler yüzde 24 oranında erimştir. İşçiler, daha verimli ama daha ucuza çalışmaya başlamışlardır. Ücret artışları açısından metal işkolundaki ücret artış hızı, metal dışı sanayilerdeki ücret artış hızının gerisinde (yüzde 30) kalmıştır.
- 2)** 2005 yılı itibarıyla yaratılan brüt katma değerde sermayenin metal işkolundaki kar oranı yüzde 22'dir. Diğer işkollarında ise kar oranı yüzde 9'dur. Dolayısıyla diğer sektörlerde yaşanan sorunları metal işkoluna genelleştirmek mümkün değildir.
- 3)** Sektörler itibarıyla ödenen KDV ve diğer dolaylı vergilere bakıldığında metal sermayedarları yine avantajlıdır. Metal sermayedarlarının ödedikleri vergilerin brüt katma değere oranı yüzde 10 iken, metal dışı sanayicilerin ödedikleri vergi oranı yüzde 61'dir. İSO verileri, başkasının ödediği vergiyle, maliyetlerimiz yüksek edebiyatı yapabilmek için MESS yöneticilerine yeterli desteği vermemektedir.
- 4)** Metal sanayicilerinin yeni makinelerinin amortismanına ayırdıkları pay da diğer sektörlerle göre yüksektir. Metal sermayedarları amortismanına yüzde 21 pay ayırırken, diğer sektörlerdeki sanayiciler sadece yüzde 10 pay ayırmaktadır. Dolayısıyla, metal sanayicileri, sabit sermaye yatırımlarını amorti edebilmekte, sermaye birikimlerini büyütmekte bunun sonucunda da birim maliyetlerini aşağıya çekerek rekabetçi konum tutabilmektedirler.
- 5)** Metal sanayicilerin diğer sanayilere göre daha yüksek oranda ödeme yaptıkları kalem ise faizlerdir. Metal sanayicileri brüt katma değerinin yüzde 5'ini diğer sanayiciler ise yüzde 3'ünü faiz olarak ödemektedirler. Diğer kalemlerle karşılaştırıldığında faiz ödemelerindeki farklılık önemsenecek düzeyde değildir.

Bu veriler metal sanayicilerinin, daha ucuza çalıştıran, daha yüksek oranda kar eden, daha az vergi ödeyen, sabit sermaye oranlarını yükselterek birim maliyetlerini düşürenler olduğunu açık biçimde ortaya çıkmaktaydı.

Buna ek olarak yine İstanbul Sanayi Odası'nın 2005 Birinci ve İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu araştırmasında yer alan ve aynı zamanda Grup Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işyerlerinde yaratılan satış hasılatı, brüt katma değer, dönem karı verilerini esas alarak yaptığımız araştırma, çarpıcı bir tablo ortaya çıkarıyordu.

1. Metal işçilerine ödenen ücretler, toplam satış hasılatının sadece yüzde 2'si.
2. Bu satış hasılatından, maliyetler çıkarıldığında geriye kalan brüt katma değerinin sadece yüzde 11'i ücretlere ayrılıyor, yüzde 89'u sermayedar sınıf ve ortakları (faiz yoluyla bankalar, vergi yoluyla devlet) tarafından alınıyor.

3. Ortalama brüt çıplak ücretin yıllık tutarı 11.205 YTL. Buna karşılık işçi başına düşen kar 24.291 YTL. Metal işçileri 1 lira karşılığında, 2,16 lira işverene kazandırıyor.

4. Bir metal işçisi yılda yaklaşık 98.000 YTL'lik değer yaratmasına rağmen, bunun sadece 11.000 lirasını ücret olarak alıyor. Arta kalan 87.000 liranın 24.000 lirasını işverenler, geri kalan 63 bin lirayı ise bankalar ve devlet paylaşıyor.

## **2) İŞE GİRİŞ ÜCRETLERİNİN İŞYERİ ÜCRETLERİNİ AŞAĞI ÇEKMESİNE SON**

İşyerlerinde yaşanan giriş ve çıkışlar nedeniyle, toplu sözleşmelerin işverenlere yükü hafifletilmiştir. Metal işverenleri toplu sözleşme artışlarına göre, ortalama olarak daha düşük ücretlerle işçi çalıştırmaktadırlar. Bunun en önemli nedeni işe giriş ücretlerinin toplu sözleşme zamlarından çok düşük oranda ve asgari ücrete yakın belirlenmesidir. O nedenle teklifimizde, toplu sözleşme zammı yapıldıktan sonra ortaya çıkacak olan en düşük ücretin yüzde 94'ünün işe giriş ücreti olarak uygulanması ve ortaya çıkan rakamların toplu sözleşme zamlarıyla (enflasyon oranlarında değil) artırılması teklif edilmiştir. Bu sayede, işyerlerinde yaşanmakta olan ücretler arasındaki farkın açılması durumunun önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Bilindiği gibi bu durum, işçilerin işyerlerindeki birliğine zarar vermekte ve sermayenin işini kolaylaştırmaktadır.

## **3) AYNI İŞİ YAPANLARA AYNI ÜCRET- ÜCRET ADALETSİZLİĞİNE SON**

2006-2008 grup toplu iş sözleşme döneminin en önemli gündem maddesi, ücret adaletsizliğidir. Grup kapsamındaki işyerlerinde, hiçbir gerekçe ile açıklanmayacak bir ücret makası oluşmuş durumdadır. Kıdem farkı nedeniyle ücretlerin arasında önemsiz farklılıkların olması doğaldır. Ancak, prensip aynı işi yapanların, aynı kök ücreti almalarıdır. Bu sorunun işyerlerinde üretimi dahi etkileyecek boyutlara vardığı ortadadır. Bu sorunun çözümü yolunda sendikamızın, ücret zammı teklifi iki aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, düşük ücretler 2,80 YTL/saat düzeyine çekilmektedir. Bu iblağ işlemi üyelerimizin yaklaşık yüzde 17'sini kapsamaktadır. İblağ işlemi yapıldıktan sonra ücret zam teklifimiz, daha düşük ücretli işçilere oransal olarak daha yüksek zam yapılmasını sağlayacak ve ücretler arasındaki makasın bir nebze olsun kapanmasına neden olacak olan ortalamada yüzde 8 artı 40 kuruştur. Birinci altı ay zammı yapıldıktan sonra ortaya çıkacak olan en yüksek ücret 11,29'tur. Bu ikinci altı aylık zammın katsayısıdır. Eylül-Mart dönemi enflasyon oranı 11,29 rakamıyla çarpıldığında ortaya çıkan rakam yine yarısı yüzdeli ve diğer yarısı maktu olarak ücretlere yansıtılacak böylelikle ücret makası biraz daha kapatılmış olacaktır. Burada önemli olan nokta, ücret makasını kapatırken, daha yüksek ücret alan işçilerin ücret artışlarını da güvence altına alabilmektir ve teklifimiz bu dengeyi gözönünde tutarak hazırlanmıştır.

## **4) GIYDİRİLMİŞ ÜCRETLERDEKİ ERİMEYE SON**

Toplu iş sözleşme teklifimizde, ücret eki ödemelerinde yaşanan erimeyi ve bunun giydirilmiş ücretlerimizde yaratmış olduğu gerilemeyi gidermek ve işyerleri arasındaki farklılığı azaltmak için teklif verilmiştir. Buna göre 3. grup işyerlerine istenen zam oranı yüzde 58; 1 ve 2. grup işyerleri için yüzde 30 zam teklif edilmiştir.

## 5) SOSYAL ÖDEMELERDE EŞİTLEMeye DOĞRU

Grup toplu iş sözleşmesinde, olayın vukuuna bağlı sosyal ödemeler (evlenme, doğum, ölüm vb) bilindiği gibi işyerlerinin gruplarına göre değişmektedir. Teklifimizde tüm sosyal ödemelerde işyeri gruplandırmasını kaldırmak yerine, 4 sosyal ödeme kaleminin kaldırılması önerilmektedir. Bunlar, çocuk, öğrenim, ölüm ve ayakkabı ödemeleridir.

## 6) ESNEKLİK UYGULAMALARI

4857 Sayılı iş yasasının yürürlüğe girdiği dönemde bir ek madde marifetiyle grup toplu iş sözleşmesine sokulan esneklik uygulamalarının, sözleşmeden çıkarılması ve uygulanmasına izin verilmesi metal işçilerinin en önemli mücadele konusudur. Farklı sözleşme türleriyle işçi çalıştırılması, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, çalışma şartlarının esnetilmesi, fazla çalışmalar, telafi çalışmaları ve denkleştirme girişimleri bu mücadelenin ana başlıklarını oluşturacaktır. Toplu sözleşme teklifimiz, bu duyarlılıkla hazırlanmıştır.

Teklifimizin MESS'e sunulmasının ardından 2006-2008 dönemi metal işkolu grup toplu iş sözleşmesi müzakereleri sendikamız ile MESS arasında 16 Ağustos 2006 tarihinde MESS Merkez Bürosunda yapılan toplantı ile başladı.

Sendikamız gibi MESS'te 2006-2008 grup toplu iş sözleşmesi hazırlık sürecinde üyeleriyle bölge toplantıları yaptı ve bu toplantılarla ilgili kimi haberleri yayın organında yayınladı. Burada, MESS'in toplu iş sözleşmesindeki yaklaşımı açık bir biçimde ifade edildi.

MESS İşveren Gazetesinin Ağustos 2006 sayısından aynen şöyle yazıyordu:

"Üyelerimiz yeni dönem Grup Toplu İş Sözleşmeleri ile ilgili olarak dikkate alınması gerekli konuları şöyle ifade ettiler:

(.....) Esnek hükümlerin işletmelerimizde uygulanması sağlanmalıdır. Esneklik, değişen piyasa koşullarına uyum sağlayarak çalışmak demektir. Hala katı ve köhne kurallarla çalışmayı talep etmek, değişikliklere kapalı olup uyumu reddetmek demektir. Değişimlere uyum göstermek, işletme için olmazsa olmaz koşul haline gelmiştir. Değişimlere ayak uyduran işletmeler, rakipleriyle rekabet ederek ayakta kalır."

2004-2006 döneminde masaya getirilen denkleştirme uygulaması ve deneme sürelerinin 4 aya çıkarılması teklifleri MESS tarafından yeniden masaya getirilmiş bunlara ek olarak yine kazanılmış haklara yönelik olarak bu kez ikramiyelerin ücrete giydirilmesi ve fazla mesai ücretlerinin yüzde 75'e düşürülmesi teklifleri ile gelinmiştir. Ücret zamları için ise MESS enflasyon oranı olan yüzde 4,29 önermiştir.

Sendikamız, müzakere masasında, MESS'in bu teklifinin metal işçilerin kazanılmış haklarına yönelik bir girişim olduğunu, böylesi bir teklifin iş yerlerinde çalışma düzenini alt üst edecek nitelikte olduğunu bildirmiş ve kabul edilemez olduğunu açıklamıştır.

Bu açıklamanın ardından kamuoyuna yaptığımız açıklamada şu noktaların altı çizilmiştir:

"Metal işçilerinin ortak mücadele hedefleri şunlardır:

1. Esneklik hükümlerine karşı, "haftalık çalışma süresi 45 saattir ve bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılır" maddesi sözleşmeye girmelidir.
2. Deneme süresi 2 ay olmalıdır.
3. İkramiyeler, fazla mesailer, gece zammı, kıdem ve ihbar tazminatları gibi maddelere kesinlikle dokunulamaz.
4. Ücret zamları yapılmadan önce düşük ücretli işçilere mutlaka iblağ yapılmalıdır.
5. Ücret zamlarının dağılımı, düşük ücretlilere daha yüksek miktar ve oranları sağlayacak biçimde yapılmalıdır.

Tüm metal işçilerini sendikamızın teklifine sahip çıkmaya ve MESS'in dayatma ve saldırılarına karşı direnmeye çağırıyoruz."

Sendikamız MESS'in tekliflerini bütün açıklığı ile kamuoyu ile paylaşırken ve metal işçilerini kazanılmış haklar konusunda kesin bir mücadeleye çağırırken işkolundaki diğer iki sendika konu ile ilgili açıklamalarını sadece MESS'in ücret zammı teklifiyle sınırlı tuttular.

Sendikamız durumu "Grup Toplu İş Sözleşmesinden Kötü Kokular Geliyor" başlıklı bildiri ile metal işçilerine duyurdu. Bu bildiride şunlar söyleniyordu: "Diğer sendikalar böylesine önemli bir gelişmeyi niye saklamak ihtiyacı duydular, bilemiyoruz. Ama bildiğimiz ve onların da öğrenmesi gereken bir şey var: Metal işçilerinden bir şey gizleyemezsiniz. Çünkü Birleşik Metal İş, her türlü gelişmeyi metal işçilerine duyurmaya devam edecek.

Metal işçilerinin kazanılmış haklarına yönelik saldırılar karşısında bilgilendirmeyenler, onları bu saldırıya karşı direnmeye çağırmayanlar mutlaka gizli bir takım ilişki ve pazarlıklar içindedirler. İşçileri sadece ücret zammı konusuna kilitleyen anlayışlar, denkleştirme ve deneme süresi gibi hayati konuların sözleşmeye girmesi için zemin hazırlığı içindedirler.

Metal işçilerinin çok dikkatli ve uyanık olması gereken bir dönemden geçiyoruz. Kimse 1998'in yeniden ortaya çıkmaya-çağını ve çıkarsa bile sonuçlarının aynı olacağı hayaline kapılmasın. MESS'in bu teklifleri, metal işçisinin büyük tepkisiyle karşılaşacaktır. Bu tepkinin önünde bu kez kimse duramaz. Birleşik Metal İş sendikası, metal işçilerinin hak ve özgürlüklerinin gasbedilmesine izin vermeyecektir.



Diğer sendikalar ile toplu sözleşme tekliflerimiz çok farklı. Biz, tüm işçilere ve işyerlerine aynı oranda zam yerine, işyerlerindeki ücret adaletsizliğini azaltmaya yönelik bir öneri getiriyoruz. Bizim için zam oranı kadar, zammın dağılımı da önemli. Biz, esneklik hükümlerinin ve esnekliğe kapı aralayan maddelerin tümünün sözleşmeden çıkarılmasını ve güvenceli ve kurallı çalışma ilişkileri öneriyoruz. Diğer sendikaların tekliflerinde bunlar yer almıyor. Buna rağmen, eğer metal işçilerinin haklarını koruma konusunda bir nebze samimiyetleri var ise, MESS'in teklifleri karşısında her iki sendikaya da ortak hedefler belirleyerek karşı durma ve direnme çağrısı yapıyoruz. "

MESS'in teklifinin bütün yönlerinin kamuoyuyla paylaşılmasının arkasındaki neden aradan çok zaman geçmeden ortaya çıktı. Türk Metal ile MESS sözleşmeyi bitirdikleri ancak gerek tabanın gazını almak ve imzalanacak sözleşmeye tepki gösterecekleri olanağı ellerinden almak için bayram tatilini bekledikleri bilgisini alan sendikamız bir yandan yerelerde yaptığı basın toplantılarına ve Türk Metal üyelerine bildiri dağıtımına hız verdi diğer taraftan da elindeki bilgiyi aşağıdaki bildiriyle kamuoyu ile paylaştı:

#### "TÜRK METAL ANLAŞTI : SÖZLEŞMEYİ CUMAYA İMZALAYACAK

Geçtiğimiz hafta uyuşmazlık tutulan grup toplu iş sözleşmesinden kötü kokular gelmeye devam ediyor.

Bölgelerde genişletilmiş temsilciler meclisi adı altında, amigolarıyla toplantı yaparak, esip gürleyen ve grev için onay isteyen Türk Metal başkanı Mustafa Özbek, MESS ile vardığı anlaşmanın zeminini oluşturmaya çalışıyor. 2 saatten fazla süren konuşmalarında toplu sözleşmeye 10 dakika bile değinmeyen, konuşmanın geri kalan kısmını vatan millet edebiyatına ayıran Özbek, hangi şartlar yerine gelmezse greve çıkacağı konusunda en ufak bir söz söylemiyor.

Sendikamızın edindiği bilgilere göre, 2006-2008 dönemi grup toplu iş sözleşmesi Türk Metal ile MESS arasında bitirildi, bayram öncesi Cuma günü de resmi imza töreni yapılacak. Bu anlaşma çerçevesinde MESS Bölge Temsilciliklerinde Çarşamba gününden itibaren izinler kaldırıldı. Türk Metal temsilcilerine konu ile ilgili bilgi verilmeye başlandı.

Kısaca dalkavuk, ortaoyunu oynuyor. Greve aldığı onayla görünüşte MESS'i masaya oturtup sözleşmeyi imzalayacak, bunu başarıymış gibi göstermeye çalışacak. Gerçekte ise metal işçilerinin hak ve özgürlüklerini sermayeye sunmuş olacak.

Sağlam kaynaklardan edindiğimiz bilgilere göre, MESS ve Türk Metal'in vardığı anlaşmaya göre, denkleştirme ve deneme süresi 4 ay olarak sözleşmeye giriyor. Ücretlerde ise düşük ücretli işçilere yüzde 12 daha yüksek ücretli işçilere yüzde 8 oranında bir zam yapılması konusunda anlaşmaya varıldı. Anlaşmada, düşük ücretli işçilerin ücretinin iblağ edilmesi ile ilgili herhangi bir düzenleme yer almıyor.

Nerede görülmüş, daha grev aşamasına gelmeden ve sendikanın grevi uygulama imkanının yasal olarak mümkün olmadığı bir dönemde, grev için onay almak. Türk Metal MESS daha tekliflerini geri çekmeden, masaya koyuyor. Hiçbir şartı da yok!

Metal işçileri 1998'de olduğu gibi büyük bir tezgahla karşı karşıyalar. Tepki göstermek zorundalar. Kritik bir hafta içindeyiz.

Yapılan grup toplu iş sözleşmesini oldu bittiye getirmek ve metal işçilerini sermaye ve taşeron örgütü aracılığıyla köleliğe mahkum etmektir.

Birleşik Metal İş sendikası olarak, başta metal işçileri olmak üzere tüm sorumlu ve ilgilileri uyarıyoruz. Bu oldu bitti girişimi, işyerlerini içinden çıkılmaz sıkıntılara sürükler. Bu girişimin sahipleri ve destekçileri sokağa çıkamaz noktaya gelirler.

Metal işçileri açısından bu sözleşmenin biteceği nokta:

- 1) Denkleştirme süresi ile ilgili teklifin geri çekilmesi.
- 2) Deneme süresi ile ilgili teklifin geri çekilmesi
- 3) İkramiyeler ve fazla mesailer ile ilgili teklifin geri çekilmesi
- 4) Metal işkolunda gerçekleşen büyümenin metal işçilerinin ücretlerine yansıtılması
- 5) Ücret zammı uygulanmadan önce düşük ücretli işçilerin ücretlerinin iyileştirilmesi noktasıdır.

Metal işçilerini oynanan oyunu bozmak, oldu bittiyi boşa çıkarmak için vakit geçirmeden tepkilerini ortaya koymaya çağırıyoruz.

Sendikamız, yaşanan bu olağanüstü gelişme karşısında eylem takvimini yeniden gözden geçirerek, servis araçlarından inerek yürüme eylemlerini 18 Ekim Çarşamba günü başlatma kararı almıştır.

Basına ve kamuoyuna duyurulur."

Bildiride belirtildiği gibi bayram öncesi sözleşmeyi imzaladılar ancak denkleştirme ve deneme süreleriyle ilgili MESS teklifleri olmadan ve kazanılmış haklara dokunulmadan.

Varılan anlaşma ile ilgili olarak basın yayın organlarında çelişkili ve detayı olmayan bilgi ve haberler yer almış, işyerlerinde bu bilgiler temelinde tartışmalar yaşanmıştır. Araya giren bayram tatili nedeniyle de sözleşmenin hangi şartlarda imzalandığı konusunda kulaktan dolma bilgilerle değerlendirme yapılmak zorunda kalınmıştır.

Basında yer alan haberlerde ortalama ücretlere yüzde 12-13 civarında zam yapıldığı, işçi ücretlerinde yüzde 10 ile yüzde 21.5 arasında değişen oranlarda artış sağlandığı yazılmıştır. Bu haberlerin büyük bir kısmı detaylardan yoksun olduğu için gerçeği yansıtmamaktaydı. Gerçek şöyledi:

- 1) Ücret zammı: Varılan anlaşmaya göre ücret zammı işyerleri iki gruba ayrılarak yapılmıştır. 11 adet işyerinde saat ücretlerine 0,50 YTL (50 kuruş) zam yapılmıştır. Geride kalan işyerlerinde ise saat ücretlerine yüzde 10 zam yapılmıştır. Buna göre ortalama ücretlere yüzde 12-13 zam haberleri gerçeği yansıtmamaktadır. Anlaşma kapsamındaki işyerlerinde uygulanacak zam oranı yüzde 10'dur. Seyyanele maktu (0.50 YTL) zam uygulanan işyerlerinde ise zam oranı söylendiği gibi yüzde 10 ile 21,5 arasında değil yüzde 4,18 ile yüzde 19,78 arasındadır. (Söz konusu işyerlerinde en yüksek ücret 11,97 en düşük ücret ise 2,53'tür.) Zammın düşük

ücretli işçilere daha yüksek oranda dağılımı sadece bu 11 işyerinde çalışanlar için geçerlidir.

2) Söz konusu 11 işyerinin hangi kıstas gözetilerek gruplandırıldığı konusu belirsizdir. Basında yer alan haberlerde bunların ihracatçı firmalar olduğu söylenmektedir oysa bilindiği gibi grup toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan işyerlerinin büyük bir yüzdesi ihracat yapmaktadır. Burada kıstasın MESS'in kendi iç dengelerini gözetme ihtiyacı olmuştur.

3) Yan ödemeler ve sosyal ödemeler: Bu tür ödemelerde yaklaşık olarak yüzde 20 oranında artış sağlanmıştır.

4) MESS denkleştirme süresi, deneme süresi, ikramiyelerin ücretlere katılması ve fazla mesai-lerin yüzde 75'e düşürülmesi önerilerini geri çekmiştir.

Gelinen noktada, sadece sendikamız tarafından dile getirilen şartlardan 3'ü tümüyle, diğer ikisi ise kısmen gerçekleşmiş bulunmaktaydı. MESS, denkleştirme süresi, deneme süresi ve ikramiyeler ile fazla mesai konusundaki tekliflerini geri çekmiştir. Ücret zammı her ne kadar metal işçilerinin son iki yıl içinde gerçekleştirmiş oldukları büyüme rakamlarını tam olarak yansıtmaktan uzak kalsa da, resmi enflasyon oranının yaklaşık 2 katına ulaşmıştır. Ücret zammının dağılımı konusunda ise kısmen de olsa düşük ücretli işçilerin gerçeği dikkate alınmak zorunda kalınmış, 12 işyerindeki düşük ücretli işçilere daha yüksek oranlarda ücret zammına yol açacak olan seyyanen 50 kuruş zam uygulamasında anlaşma yapılmıştır.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta, bayramdan hemen önce imzalanan anlaşmanın basına ve kamuoyuna yansıtılış biçimidir. Yapılan açıklamaların gerçeği yansıtmadığı çok kısa süre içinde ortaya çıkmış ancak, ücret zammı konusunda işyerlerinin ikiye bölünmesi metal işçilerinin ortak hareketini baltalayan temel bir unsur olmuştur. Basına yapılan açıklamalarda yer alan yüzde 12-13 rakamları gerçeği yansıtmamakta, sözleşme kapsamındaki işyerlerinin tümü açısından hesaplandığında zam oranının yüzde 10 olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır. Gerçek böyle olmasına rağmen, bunun metal işçilerinden gizlenmesi metal işçilerinin sürecin dışında tutma niyetinin bir yansımasıdır.

Bu gerçekten hareket edildiğinde ortaya çıkan tablo şudur: Sadece 12 işyerinde çalışan son 2-3 yıl içinde işe giren düşük ücretli işçiler ortalama zam oranı olan yüzde 10'un üzerindedir. Diğer işyerlerinde aynı ücretle çalışan işçiler ise saat ücretlerinin yüzde 10'u ile yetinmek zorunda kalmışlardır. Örnek vermek gerekirse, 12 işyerinde 2,50 YTL saat ücretiyle çalışan bir işçi 50 yeni kuruş zam alırken, bu işyerlerinin dışında kalan ve 2,50 YTL saat ücretiyle çalışan işçiler 25 yeni kuruş zam almışlardır.

Diğer taraftan işyerlerinin hangi ölçütler dikkate alınarak ikiye bölündüğü konusunda da eksik bilgilerle tartışılmaktadır. Bu işyerlerinin ihracatçı olduğu için ayrıldığı söylenmektedir, oysa grup toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin yarısından fazlası ihracat yapmaktadır.

Sendikamızın bu konudaki değerlendirmesi şu olmuştur: Bu 12 işyeri herhangi bir objektif ölçüte göre değil, MESS tarafından geliştirilen toplu sözleşme stratejisinin gereklerine göre belirlenmiş ve Türk Metal'e onaylatılmıştır.



Sözkonusu toplu iş sözleşme stratejisi, çok daha iyi koşullarda bitirilmesi mümkün olan bir sözleşmenin önünü tıkamak, metal işçilerinin taleplerinde ortaklaşmanın önüne geçmek, metal işçilerinin mücadele birliğini engellemektir.

Buna ek olarak MESS kendi üyeleri arasındaki çıkar çatışmasının da önüne geçmek istemiş, orta büyüklükteki sermayenin taleplerine yanıt vermiştir.



MESS bu stratejiyi hayata geçirirken en büyük desteği her zaman olduğu gibi taşeron sendikadan almıştır.

Sendikamız, bütün bu gelişmeleri en ince detayına kadar incelemiş ve gelişmelerden örgütünü haberdar etmiştir. 30 Ekim tarihinde MESS ile yapılan ön görüşmede, sendikamıza resmi teklif verilmiştir. Bu teklif, yüzde 10 ücret zammı dışında, sosyal ödemelerde yüzde 20 artıştan oluşmaktaydı. Sendikamıza verilen MESS teklifi ikili bir seçenek içermemekteydi.

Sendikamız bu resmi teklifi değerlendirmek üzere aynı gün Başkanlar Kurulu'nu ve hemen ertesi gün de Merkez TİS Komisyonunu toplantıya çağırmıştır. Her iki toplantıda da konu bütün yönleriyle değerlendirilmiş ve şu kararlar alınmıştır:

- 1) MESS'in esneklik dayatmaları ve kazanılmış hakların ortadan kaldırılması girişimlerinden vazgeçmesi sendikamızın gerçekleştirdiği eylem ve etkinliklerin sonucudur.
- 2) Düşük ücretli işçilerin sorunlarının kısmen de olsa grup toplu iş sözleşmesinde dikkate alınmış olması, sendikamızın başından beri izlemiş olduğu tavrın doğrudan bir sonucudur. Bu talebi Birleşik Metal İş dışında dile getiren tek bir kuruluş olmamıştır.
- 3) Grup toplu iş sözleşmesinin yıllardır aynı olan yapısının bu sözleşme döneminde bozulmuş olması tarihsel bir öneme sahiptir ve bu iyi değerlendirilmelidir.
- 4) Bayram öncesi yapılan anlaşma ile daha iyi bir toplu iş sözleşmesinin önü tıkanmış, metal işçileri bir kez daha sarı sendikanın marifetiyle sürecin dışına itilmişlerdir.
- 5) MESS'le görüşmeler yeniden başlatılmalıdır.
- 6) Bu görüşmelere başlanmadan önce, sendikamızın teklifi yeniden gözden geçirilmeli ancak bu teklifin ana yaklaşımı terk edilmemelidir. Bu çerçevede, düşük ücretli işçilere daha yüksek oranlarda zam alınmalı ancak farklı işyerlerinde de çalışanlar aynı ücreti alanların aynı oranda zam almaları sağlanmalı, ücret zammının dağılımı konusunda adaletli olunmalıdır.

Kurullarımızda alınan kararlar çerçevesinde MESS’le yeniden başlayan görüşmelerde, düşük ücretli işçilere daha yüksek oranlı zam konusunda yol alınamamış, durumu yeniden değerlendiren kurullarımız sözleşmesinin imzalanması konusunda görüş bildirmişler ve bu çerçevede 2006-2008 dönemini kapsayan grup toplu iş sözleşmesi sendikamız ile MESS arasında 29 Kasım 2006 tarihinde yapılan görüşmede imzalanmıştır.

## GRUP TİS DERSLERİ

2006-2008 Grup toplu iş sözleşmesi sürecinin gerek tekrarlanan özellikler gerekse yeni ortaya çıkan eğilimler açısından dikkatli ve ayrıntılı biçimde değerlendirilmesi gerekiyor.

Grup sözleşmesinin tarafı olan MESS, farklı büyüklüklerde sermayenin üye olduğu bir kuruluş olmasına rağmen, karar alma ve yönetim mekanizmalarına büyük sermayenin hakim olduğu bir örgüttür. Büyük sermayenin kontrolündeki işyerlerindeki işçilerin denetim altında tutulması ve daha küçük sermayenin ücret artışlarına gösterdiği tepkinin arkasına saklanarak büyük sermayenin toplu sözleşme maliyetinin hafifletilmesi MESS’in değişmez politikasını oluşturmaktadır. Bu politikanın diğer önemli ayağı ise taşeron “sendikadır”. Çünkü bu yapı sayesinde, metal işçilerinin sermayeye karşı birliği engellenmekte, metal işçileri bölünmekte ve “kaderlerine” razı edilmeye çalışılmaktadır. Bu politika, “kalenin içini sağlama alma” politikasıdır.

2006-2008 döneminde bu politika bütün inceliği ile uygulanmıştır. Grup toplu iş sözleşmesinde MESS ve Türk Metal elele vererek bayramdan hemen önce sözleşmeyi gece yarısı bitirerek tüm metal işçilerine “baskın” yapmışlardır.

Ortaya çıkardıkları anlaşma, metal işçilerinin bölünmesini hızlandıracak biçimde hazırlanmış ve ilk defa iki ayrı ücret zammı uygulaması yapılmıştır.

Buna göre, 12 işyeri grup zammından ayrı tutulmuş ve burada çalışan işçilere 50 yeni kuruş saat ücreti zammı yapılmıştır.

Bu 12 işyerinin özellikleri hakkında çeşitli haberler çıkmış yorumlar yapılmıştır. Kimileri bunların ihracat yapan kuruluşlar olduğunu, kimileri beyaz eşya ve otomotiv sektöründe faaliyet gösteren işyerleri olduğunu söylemiştir.

Bunların hiç biri doğru değildir.

Doğru olan MESS Genel Sekreterinin yaptığı basın açıklamasıdır. Bu açıklamaya göre bu işyerleri son dönemlerde fazla sayıda yeni işçiyi işe alan ve dolayısıyla düşük ücretli işçilerin yoğunlaştığı işyerleridir.

MESS Genel Sekreteri’nin bu açıklaması doğruyu yansıtmaktadır ama eksiktir. Bu işyerleri sadece düşük ücretli işçilerin yoğunlaştığı işyerleri değil aynı zamanda yukarıda söz konusu ettiğimiz kalenin içindeki işyerleridir.

Dolayısıyla, yapılan sözleşme büyük sermaye açısından büyük önem taşıyan kalenin içini sağlama alma stratejisine uygundur. Son sözleşme döneminde, ihracat rekorları kıran, karlarını katlayan, işçilerin sömürüsünü yoğunlaştıran metal işverenleri, asgari ücretin biraz üzerinde ücretle çalışan binlerce işçinin homurtusunu duymazdan gelememişler ve icatları olan ikili sözleşme zammıyla işçileri bölmüşlerdir.

Bu bölme dörtlü bir etki yaratmıştır.

Birincisi, 50 kuruş ücret zammının uygulandığı işyerlerinde 5 YTL'den fazla ücret alan işçiler, grup zammı olan yüzde 10'un altında kalmışlar ancak 50 kuruş alan işçilerle ortak bir noktada bulunma imkanları ellerinden alınmıştır.

İkincisi, sözleşme kapsamındaki işyerleri kendi aralarında bölünmüşler yüzde 10'a razı olan ve 50 kuruş isteyen işyerleri ortaya çıkmıştır.

Üçüncüsü, işyeri saat ücreti ortalaması 5,00 YTL'nin altında olan işyerlerinin işverenlerine, daha düşük oranda zam verildiği dolayısıyla fazla ses çıkarmamaları mesajı verilmiştir.

Dördüncüsü, henüz sözleşme imzalamamış sendikaların işyerlerinde işçilerin bölünmesine neden olan bir tartışma başlatılmış, bu işyerlerinin işverenlerinin 50 kuruş yerine yüzde 10 konusunda katılışmaları sağlanmıştır.

Bu bölme ve parçalama taktiğine karşılık, gerek başkanlar kurulunda gerekse merkez TİS komisyonlarında sorun ele alınırken, 50 kuruş ve yüzde 10 tartışması ve bunun yaratacağı bölünmenin önüne geçmek için çaba harcanmış ve sözleşme teklifimiz çerçevesinde yeni bir sürecin başlatılmasına karar verilmiştir.

Diğer taraftan, MESS ve Türk Metal'in basın yayın organlarında sözleşmeyle ilgili yaptığı gerçeği yansıtmayan ("yüzde 10 ile yüzde 21 oranında zam alındı" türü) açıklamalar metal işçilerinin kafasını karıştırmaya hizmet etmiş ve olmadık zamlar konuşulmaya başlanmıştır.

İki ayrı ücret zammı uygulamasına neden ihtiyaç duyulmuştur? Bu sorunun yanıtının bir kısmı yukarıdaki paragraflarda yer almaktadır. Büyük sermayenin işyerlerinde düşük ücretli, yeni işe giren işçilerin artan yoğunluğu ve bunların çalışma ve ücret koşullarına olan tepkisini sermaye dikkate almak zorunda kalmıştır. Ancak diğer taraftan, bu işçilerin talepleri toplu sözleşme metinlerine üyesi oldukları sendika tarafından değil sadece sendikamız tarafından yansıtılmıştır. Grup toplu iş sözleşmesinde yer alan sendikalardan sadece sendikamız, metal işkolunda düşük ücretlerle çalışan binlerce işçinin ücret talebini dikkate almış ve sözleşmenin başından itibaren bu talebi öne çıkarmıştır.

Dolayısıyla, ikili ücret zammı uygulaması sadece düşük ücretli işçilerin tepkisinden korku nedeniyle değil, Birleşik Metal İş sendikasının bu işçilerin taleplerine sahip çıkması ve bunu mücadele hedefi yapması nedeniyle ortaya çıkmıştır. Büyük sermaye çevreleri bu talebi metal işçilerinin tümüne uygulamayarak, kendi tedarikçilerinden gelebilecek tepkiyi azaltma taktiğini hayata geçirmişler ve

bu yolla metal işçilerinin ortak mücadelesinin önüne de önemli bir engel koymuşlardır.

Grup toplu iş sözleşmesinde Birleşik Metal İş'in damgasını vurduğu bir diğer nokta ücret zammının belirlenme yöntemidir. Sendikamız, ücret zammı talebini dile getirirken birbiriyle bağlantılı iki noktanın altını çizmiştir. Birincisi, resmi enflasyon rakamları toplu iş sözleşmelerine ölçü alınamaz çünkü işçilerin enflasyonu (gerçek enflasyon) resmi rakamların çok üzerindedir. İkincisi de, metal işkolunda son sözleşme döneminde gerçekleştirilen büyüme işçi ücretlerine yansıtılmalıdır. Ortaya çıkan yüzde 10'luk zam oranı bir önceki 6 aylık resmi enflasyon oranı olan % 4,29 oranının üzerinde belirlenmiştir ve sektörün büyüme oranı bir biçimde dikkate alınmak zorunda kalmıştır.

Ortaya çıkan zam oranı, işçilerin ve sendikamızın taleplerini karşılamaktan uzaktır. Dolayısıyla, daha iyi koşullarda imzalanacak bir sözleşmenin önü "kutsal ittifak" tarafından kesilmiştir.

Grup toplu iş sözleşmesinin bir diğer gerçeği bu dönem bir kez daha ortaya çıkmıştır. Grup TİS'in esas olarak iki kutbu vardır. Bu kutuplardan bir tanesi Birleşik Metal İş diğeri ise MESS'tir. Grup toplu iş sözleşmesinin son şekli bu iki kutup arasındaki etkileşime bağlı olarak şekillenmektedir. Düşük ücretlilere yüksek oranlı zam, resmi enflasyon rakamlarının dikkate alınmaması ve büyümenin ücretlere yansıtılması gibi gündemlerin dışında Birleşik Metal İş, metal işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarını altüst edecek esneklik dayatmaları ve kazanılmış haklara yönelik saldırılar konusundaki kararlılığı nedeniyle de grup toplu iş sözleşmesinin gündemini belirlemiştir.

Bilindiği gibi MESS iki dönemdir, toplu sözleşme masasına denkleştirme ve deneme sürelerinin 4 aya çıkarılması; ikramiyelerin kaldırılması ve fazla çalışma ücretlerinin düşürülmesi tekliflerini getirmektedir.

MESS bu teklifleri getirirken masaya, denkleştirme uygulamasının neredeyse sınırsız olarak uygulandığı ve Türk Metal'in örgütlü olduğu işyerlerinin listesini de getiriyordu.

Bu listeye göre tam 29 işyerinde, yasal sınırların çok üzerinde denkleştirme uygulaması yapılmakta ve taşeron örgüt buna sesini çıkarmamaktadır. Kısaca MESS, Türk Metal'in denkleştirme konusundaki duyarsızlığını tüm metal işçilerinin köleleştirmesine dayanak yapmak istemiştir.

Başkanlar Kurulumuz ve Merkez TİS komisyonumuz, esneklik dayatması ve kazanılmış hakların geriye götürülmesi tekliflerinde ısrar edilmesinin grev nedeni olduğunu açıklayarak, bu sözleşme döneminde bu tekliflerin metne geçmesine müdahale etmiştir.

Ancak, bu teklifler, önümüzdeki sözleşme döneminin en önemli mücadele başlıklarının esneklik ve kazanılmış haklar konusu olacağını ortaya koymakta ve alarm sinyali vermektedir.

Grup toplu iş sözleşmesi düzeninin genel olarak metal işçilerinin aleyhine işleyen bir düzen olduğu açıktır ve bu durum bu sözleşme döneminde bir kez daha ortaya çıkmıştır. Bu düzenin ana unsuru büyük sermaye ile taşeron sendika ittifakıdır.

Grup toplu iş sözleşmelerinin metal işçilerinin aleyhine sonuçlanmasının önüne geçebilmek, metal işçilerinin en geniş birliğinden ve ortak mücadelesinden geçmektedir.

Grup toplu iş sözleşmelerinde üç ayrı sendikanın ayrı teklifler vermesi, ayrı müzakere yürütmesinin metal işçilerinin aleyhine bir durum olduğu çok söylenir. Sendikal bölünmenin, metal işçilerinin gücünü zayıflattığı tespiti yapılır ve üç sendikanın birlikte hareket etmesi, sendikal rekabete son verilmesi gerektiği vurgulanır. Bu metal işkolundaki sendikal gerçeği bilmemekten kaynaklanmaktadır.

Metal işkolunda bir sendikal rekabet yoktur. Metal sözleşmelerinde yaşanan, sendikaların birbiriyle daha fazla hak elde etmek için yarışmaları, rekabet etmeleri değildir. Bunun tam tersi sözkonusudur. Metal işçilerinin hakları, metal işverenlerinin dilekleri doğrultusunda Türk Metal aracılığıyla bastırılmasıdır.

Bu konumuna, 12 Eylül askeri darbesi marifetiyle ve Türkiye'nin hakim sınıflarının metal işkolundaki sendikal tercihi olduğu için gelmiştir. Darbe sonrasında yeni sendikalar yasası yürürlüğe girdiğinde, sendikal üyelik, işyeri ilan tahtalarına asılan duyurularla gerçekleştirilmiştir. DİSK ve bağlı sendikaları o gün kapatılmış ve metal işverenleri işçi isim listelerini Türk Metal'e vererek, Maden İş'in örgütlü olduğu hemen bütün işyerlerini Türk Metal'e teslim etmişlerdir.

Metal işkolunda bir sendikal rekabet olduğunu iddia etmek, Türk Metal'in bir sendika olduğunu kabul etmek demektir. 12 Eylül yasal düzenlemeleri ve sermaye desteğiyle ayakta duran bu yapılanma, sendikal rekabetin değil, sendikal tekel anlayışının sonucudur. Esas işlevi, DİSK'in önünü kesmek olan bir yapıyla ortak hareket edilebileceğini sanmak en hafif deyimle aymazlıktır.

Metal işkolunda birliğin nasıl sağlanacağını örneğini ise metal işçileri göstermişlerdir. 1990 sözleşme süreci ve 1998 isyanları metal işçilerinin birliğinin mümkün olduğunun yakın tarihimizdeki kanıtlardır. Metal işçilerinin sorunları ortaktır ve taşeron yapılanmaya rağmen ortak mücadele etmeleri mümkündür. Bunun taşıyıcısı ise Birleşik Metal İş sendikasıdır başkası değildir.

Metal işkolunda sorun sendikal rekabetin olması değil, olmaması; metal işçilerinin özgür iradeleriyle (yasalar ve sermayenin baskıları nedeniyle) sendikal tercihlerini yapamamalarıdır. Bu anlamda sendikal rekabetten değil, sendikal garabetten söz etmek daha doğru ve daha ahlaklı bir yaklaşımdır.

Diğer yandan, grup toplu iş sözleşmesinin olumsuzlukları kimi işçiler arasında gruptan ayrılma eğilimlerinin güçlenmesine yol açmaktadır. Bunlar esas olarak grup toplu iş sözleşmelerinin sonuçlarına yönelik haklı tepkiler olmakla birlikte, grup toplu iş sözleşmesinin olumsuzluklarını ortadan kaldırmak için, sendikamızın grup toplu iş sözleşmelerinde aktif tutumunun daha da güçlendirilerek sürdürülmesi gerekmektedir. Bu aktif tutumun temel dayanağı, metal işçilerin hak ve özgürlük mücadelesinin olmazsa olmazları olan, metal işçilerin ortak mücadelesinin koşullarını yaratma ve onların tabanda birliğini gerçekleştirme hedefinin gerçekleştirilmesidir. Gruptan ayrılma yönündeki düşünceler bu gerçeği gözardı ettiği için işçi sınıfının ihtiyaçlarını inkar etmektedir.

Birleşik Metal İş, MESS ve taşeron sendika toplu iş sözleşmesini imzaladıktan sonra, örgütün önüne olumsuzluğun üzerine yürüme hedefi koymuş ve bu sürecin değiştirilebileceğini kadrolarına

tartıştırmıştır. Bu süreçte, sendikamız içinde bu dayatmalara teslim olmama, bu düzeni değiştirme eğiliminin güçlenmekte olduğu görülmüştür. Ancak bu eğilimin tüm örgütün ortak kararı haline henüz gelmediği de gözlenmiş ve geline nokta toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

Grup toplu iş sözleşmesinin olumsuzluklarını tersine çevirmek, metal işçilerinin kazanımlarını artırmak için, ortak mücadelenin, metal işçileri arasında haberleşme ve dayanışma ağlarını daha da güçlendirmek gerekiyor.

Sermayenin, işbirlikçileriyle birlikte metal işçilerine getirdiği dayatmalar kaderimiz, metal işçilerinin kendi sözlerini söyleyecekleri günler uzak değildir.

### 1.9.2007 tarihi itibarıyla üçlü paket ödemeleri (YTL)

#### İstanbul 1. Nolu Şube

İşyeri	Bayram	Yakacak	İzin
ABB ELEKTRİK	158,94	51,55	173,97
AKSAN METAL	158,94	51,55	173,97
ANADOLU İSUZU OTOMOTİV	158,94	51,55	173,97
ANADOLU MOTOR	158,94	51,55	173,97
ÖZEL PROFİL KAPI KASASI <sup>1</sup>	82,69	32,22	95,58
ÖZEL PROFİL <sup>2</sup>	82,69	32,22	95,58
REMAS REDÜKTÖR VE MAKİNA	82,69	32,22	95,58
SİLĞAN WHITE CAP AMBALAJ <sup>3</sup>	209,49	83,80	264,00
AKGÜN RADYATÖR	--	19,85	--
EĞE SANAYİİ	75,00	30,00	95,00
ÖZARAR KALDIRMA MAKİNALARI	89,13	36,51	105,24
YAKACIK VALF	161,09	Her Yıl 570 lt. mazot	171,82
G-U GRETSCH ÜNİTAS YAPI ELEMANLARI	120,00	500,00 /Yıl	100,00
SERPA HASSAS DÖKÜM	50,00	210,00 /Yıl	--
ALKOM ALÜMİNYUM	135,00	36,00	140,00
YASAN YASSI METAL	145,00	60,00	145,00
MERT AKIŞKAN GÜCÜ	150,00	50,00	140,00

İlk sözleşmeleri imzalanmadığı için tabloda yer almayan işyerleri:

Has Alimünyum

1 İşyeri faaliyetini durdurmuştur.

2 İşyeri faaliyetini durdurmuştur.

3 31.08.2007 itibarıyla

## İstanbul 2 Nolu Şube

İşyeri	Bayram	Yakacak	İzin
GİMSAN MADENİYAT	122,43	47,25	128,87
PAKSAN MAKİNA	122,43	47,25	128,87
RSA TESİSAT MALZEMELERİ <sup>4</sup>	63,68	24,82	73,39
HİMAK ŞASI ÜSTÜ <sup>5</sup>	62,85	--	69,46
ÖZEN ALÜMİNYUM	71,27	339,92 /Yıl	71,27
BALIKÇIOĞLU PRES DÖKÜM	80,54	42,96	80,54
BERKA BALATA <sup>6</sup>	69,80	48,33	69,80
EGE BAKIR	140,00	50,00	140,00
PANCAR MOTOR	178,75	57,67	190,28
KONVEKTA KLİMA	65 Euro	264 Euro	65 Euro
AR YILDIZ MADENİ EŞYA	85,00	1 ton kömür bedeli net	85,00
FORMPART OTOMOTİV	80,00	25,00	80,00
EJOT TEZMAK	135,00	Her yıl 1750 kg. kömür	135,00

İlk sözleşmeleri imzalanmadığı için tabloda yer almayan işyerleri:

Çelik Granül

Güven Elektrik

<sup>4</sup> 31/01/2007 itibarıyla

<sup>5</sup> 31/08/2007 itibarıyla

<sup>6</sup> İşyeri faaliyetini durdurmuştur.

### Anadolu Şube <sup>7</sup>

İşyeri	Bayram	Yakacak	İzin
ÇEMAŞ DÖKÜM	82,69	32,22	95,58
ÇUKUROVA İNŞAAT MAKİNALARI	158,94	51,55	173,97
KOLUMAN KÖGEL	85,00	35,00	90,00
Yücel Boru	158,94	51,55	173,97

İlk sözleşmeleri imzalanmadığı için tabloda yer almayan işyerleri:

Ankas  
Tega  
Başöz  
SCT Filtre

### İzmir Şube

İşyeri	Bayram	Yakacak	İzin
DELPHİ OTOMOTİV <sup>8</sup>	219,80	58,75	236,03
ŞENKAYA ÇELİK DÖKÜM	82,69	32,22	95,58
FTB	116,08	23,64 .	70,93
TOTOMAK	82,68	37,80 .	94,49
JANTSA	--	Her yıl 1 ton kömür	Net 87,72
ZF LEMFÖRDER	95,00	25,00	90,00
POLKİMA	85,00	50,00	95,00
TARİŞ	Net 70,00	1 ton kömür bedeli net	Net 75,00
AYKİM	Net 100,00	Net 230,00 /Yıl	Net 100,00

İlk sözleşme müzakeresi devam ettiği için tabloda yer almayan işyerleri:

Titan  
Seri İş  
Eren Balata  
Abaloğlu <sup>9</sup>  
HMS Makina

<sup>7</sup> Sağlık Bakanlığı işyerlerinde üçlü paket uygulaması yoktur. Onun yerine sosyal yardım adı altında bir ödeme vardır ve miktarı 66,33 YTL'dir.

<sup>8</sup> 31/08/2007 itibarıyla

<sup>9</sup> Daha önce sözleşmesi var ancak yetki itirazı nedeniyle uzun bir aradan sonra yeniden toplu sözleşme müzakerelerine başlandı.



### Kocaeli Şube

İşyeri	Bayram	Yakacak	İzin
KALİBRE BORU	82,69	32,22	95,58
BEKSA	158,94	51,55	173,97
STANDARD DEPO <sup>10</sup>	300,00	850,00 /Yıl	300,00
BAYSAN TRAFO <sup>11</sup>	44,05	--	Net 25,00
ERCİYES ÇELİK <sup>12</sup>	85,89	37,44	84,79
CORUS YASAN	80,20	46,14	80,20
CEM BİALETTİ	187,88	38,01	206,34
AD DEMİREL	82,31	33,14	82,31
TRAKYA SANAYİİ	141,64	46,85	155,80
ANADOLU DÖKÜM	120,00	42,50	120,00
NET ELEKTRİK	120,00	42,50	120,00

### Gebze Şubesi

İşyeri	Bayram	Yakacak	İzin
BOSAL-MİMAYSAN	82,69	Kömür	95,58
AKKARDAN	158,94	51,55	173,97
AREVA	158,94	51,55	173,97
ASKAM	158,94	51,55	173,97
ÇAYIROVA	158,94	51,55	173,97
KROMAN	122,43	47,25	128,87
MAKİNA TAKIM	158,94	51,55	173,97
POLMET	82,69	4 ton kömür	95,58
POLY METAL	82,69	4 ton kömür	95,58
SARKUYSAN	158,94	51,55	173,97
ŞAHİN MOTOR	122,43	47,25	128,87
YÜCEL BORU	158,94	51,55	173,97
LEGRAND <sup>13</sup>	103,80	31,75	114,79
ACARER DÖKÜM <sup>14</sup>	77,08	25,33	77,08

<sup>10</sup> 30/06/2007 itibarıyla

<sup>11</sup> 31/08/2007 itibarıyla

<sup>12</sup> 30/06/2007 itibarıyla

<sup>13</sup> 31/08/2007 itibarıyla

<sup>14</sup> 30/06/2007 itibarıyla

KÖRFEZ DÖKÜM <sup>15</sup>	96,91	23,13	96,91
TEMPA PANO	Net 44,05	22,02	Net 44,05
ARMETAL	43,86	21,93	54,83
DOSTEL	164,48	21,93	98,69
GÜRKAN ELEKTRİK	107,39	Her yıl 1 ton torba kömürü	170,39
ARFESAN	125,00	48,00	125,00
KÜRÜM	140,00	550,00 /Yıl	140,00
ARPEK	125,00	48,00	125,00

İlk sözleşmeleri imzalanmadığı için tabloda yer almayan işyerleri:

Mito

### Bursa-Eskişehir Şubesi

İşyeri	Bayram	Yakacak	İzin
ÇİMTAŞ	82,69	32,22	95,58
TÜRK PRYSMIAN	158,94	51,55	173,97
YÖN TEKNİK <sup>16</sup>	82,69	32,22	95,58
ASEMAT	30,00	10,00	---
ASİL ÇELİK SAN.	134,24	49,40	139,61

İlk sözleşme müzakeresi devam ettiği için tabloda yer almayan işyerleri:

Grammer

### Eskişehir Şubesi

İşyeri	Bayram	Yakacak	İzin
DEMİSAŞ	122,43	47,25	128,87
ENTİL	122,43	47,25	128,87

İlk sözleşme müzakeresi devam ettiği için tabloda yer almayan işyerleri:

Doruk

Süsler

Öznur

<sup>15</sup> 30/06/2007 itibarıyla

<sup>16</sup> İşyeri faaliyetini durdurmuştur

## 2003/ARALIK – 2007/EKİM DÖNEMİ

### TİS İMZALAN İŞYERLERİ

SIRA NO.	İ Ş Y E R İ	ŞUBESİ
1	ACARER DÖKÜM SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihi : 29/12/2003	Gebze
2	MEKSER MAKİNE AKARYAKIT EKİPMANLARI SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihi : 05/02/2004	İst. 2 Nolu
3	CORUS YASAN METAL SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 11/03/2004	Kocaeli
4	AMCOR AMBALAJ SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 08/03/2004	İst. 2 Nolu
5	HİMAK ŞAŞİ ÜSTÜ SAN. ve TİC. A.Ş. (Yüksek Hakem Kurulu tarafından 01/09/2003-31/08/2005 dönemi için bağitlandı.)	İst. 2 Nolu
6	KONVEKTA KLİMA VE SOĞUTMA CİHAZLARI SAN. TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 26/03/2004	İst. 2 Nolu
7	JANTSA JANT SAN. ve TİC. A.Ş. (İŞLETME) Anlaşma Tarihi : 18/05/2004	İzmir
8	ABALIOĞLU BORU PROFİL VE TEKSTİL SAN. Anlaşma Tarihi : 18/05/2004	
9	KÖRFEZ SANTRİFÜJ BORU DÖKÜM SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ.	Gebze
10	ARDA DÖKÜM VE BAKIM SAN. ve TİC. LTD.ŞTİ. Anlaşma Tarihleri : 18/08/2004	Gebze
11	ÖZGÜN DÖKÜM SAN. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihi : 14/09/2004	Gebze
12	TRAKYA SANAYİİ A.Ş. Anlaşma Tarihi : 01/10/2004	Kocaeli
13	BALIKÇIOĞLU PRES DÖKÜM SAN. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 02/12/2004	İst. 2 Nolu
14	MESS ÜYESİ İŞYERLERİ	
	1- ABB ELEKTRİK SAN. A.Ş.	İst. 1 Nolu
	2- AKKARDAN SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze
	3- AKSAN METAL SAN. VE TİC. A.Ş.	İst. 1 Nolu
	4- ANADOLU İSUZU OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş.	İst. 1 Nolu
	5- ANADOLU MOTOR ÜRETİM VE PAZARLAMA A.Ş.	İst. 1 Nolu
	6- AREVA T&D ENERJİ ENDÜSTRİSİ A.Ş.	Gebze

	7- ASKAM KAMYON İMALAT ve TİCARET A.Ş.	Gebze
	8- BEKSA ÇELİK KORD SAN. VE TİC. A.Ş.	Kocaeli
	9- ÇAYIROVA BORU SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze
	10- ÇEMAŞ DÖKÜM SANAYİİ A.Ş.	Anadolu
	11- ÇİMSATAŞ ÇUKUROVA İNŞAAT MAKİNALARI SAN. VE TİC. A.Ş.	Anadolu
	12- ÇİMTAŞ ÇELİK İMALAT MONTAJ VE TESİSAT A.Ş.	Bursa-Esk.
	13- DEMİSAŞ DÖKÜM EMAYE MAMULLERİ SAN. A.Ş.	Eskişehir
	14- ENTİL ENDÜSTRİ YATIRIMLARI VE TİCARET A.Ş.	Eskişehir
	15- GİMSAN MADENİYAT SAN. VE TİC. A.Ş.	İst. 2 Nolu
	16- KROMAN ÇELİK SANAYİİ A.Ş.	Gebze
	17- MAKİNA TAKIM ENDÜSTRİSİ A.Ş.	Gebze
	18- PAKSAN MAKİNA SAN. VE TİC. A.Ş.	Sefaköy
	19- POLMET METAL İMALAT, İTHALAT İHRACAT SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ.	Gebze
	20- POLY METAL METALURJİ VE DÖKÜM SAN. TİC. A.Ş.	Gebze
	21- REMAS REDÜKTÖR VE MAKİNA SANAYİİ A.Ş.	İst. 1 Nolu
	22- SARKUYSAN ELEKTROLİTİK BAKIR SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze
	23- ŞAHİN MOTOR YATAKLARI SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze
	24- ŞENKAYA ÇELİK DÖKÜM VE YEDEK PARÇA FABRİKASI HULUSİ ŞENKAYA	İzmir
	25- T.T ÇELİKİYAY OTOMOTİV DIŞ TİCARET SANAYİ A.Ş.	Kocaeli
	26- TÜRK PRYSMIAN KABLO VE SİSTEMLERİ A.Ş.	Bursa-Esk.
	27- YÜCEL BORU VE PROFİL ENDÜSTRİSİ A.Ş. Anlaşma Tarihi : 25/11/2004	Gebze
15	ÖZARAR KALDIRMA MAKİNALARI SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 10/12/2004	İst. 1 Nolu
16	GÜRKAN SABUNCU (GÜRKAN ELEKTRİK) (YENİ) Anlaşma Tarihleri : 30/12/2004	İst. 1 Nolu
17	ERTUĞRUL SABUNCU (HÜLYA SABUNCU) (YENİ) Anlaşma Tarihleri : 30/12/2004	İst. 1 Nolu
18	BUFER ELEKTRİK SANAYİ A.Ş. Anlaşma Tarihi : 27/12/2004	Gebze
19	EGE BAKIR SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihi : 10/01/2005	İst. 2 Nolu
20	EĞE SANAYİİ A.Ş. Anlaşma Tarihi : 05/01/2005	İst. 1 Nolu
21	ALKOM ALÜMİNYUM SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. (ALUMAG) Anlaşma Tarihi : 18/01/2005	İst. 1 Nolu

22	BERKA BALATA SAN. ve TİC. A.Ş. (YENİ) Anlaşma Tarihi : 28/01/2005	İst. 2 Nolu
23	ASİL ÇELİK SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 12/02/2005	Bursa-Esk.
24	KÜRÜM DEMİR OTOMOTİV GIDA TEKSTİL ELEKTRONİK PETROL VE DANIŞ- MANLIK SAN. DIŞ TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 11/02/2005	Gebze
25	POLKİMA POLYESTER KİMYA VE MAKİNA SAN. TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 08/02/2005	İzmir
26	SEGA BAKIR SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. (YENİ) Anlaşma Tarihi : 09/02/2005	Kocaeli
27	ARFESAN ARKAN FREN ELEMANLARI SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 28/02/2005	Gebze
28	PANCAR MOTOR SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 22/02/2005	İst. 2 Nolu
29	AD DEMİREL ÇELİK KONSTRÜKSİYON VE MAKİNA SAN. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 01/04/2005	Kocaeli
30	AR YILDIZ MADENİ EŞYA SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 31/03/2005	İst. 2 Nolu
31	EJOT TEZMAK BAĞLANTI ELEMANLARI TEKNOJİLERİ SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 15/04/2005	İst. 2 Nolu
32	YASAN YASSI METAL SAN. TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 28/04/2005	İst. 1 Nolu
33	MERT AKIŞKAN GÜCÜ SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 23/05/2005	İst. 1 Nolu
34	FORMPART OTOMOTİV SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 09/05/2005	İst. 2 Nolu
35	TOTOMAK MAKİNE VE YEDEK PARÇA SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 30/05/2005	İzmir
36	FTB FASTENER TECHNOLOGY BAĞLANTI ELEMANLARI SAN. ve TİC. A.Ş. (YENİ ) Anlaşma Tarihi: 26/05/2005	İzmir
37	RSA TESİSAT MALZEMELERİ SAN. ve TİC. A.Ş. (YENİ) Anlaşma Tarihi :	İst. 2 Nolu
38	ARPEK ARKAN PARÇA ALÜMİNYUM ENJEKSİYON VE KALIP SAN. TİC. A.Ş. (YENİ) Anlaşma Tarihi :	Gebze
39	TARİŞ PAMUK TARIM SATIŞ KOOPERATİFLERİ BİRLİĞİ (Bakım ve Yenileme Fabrikası) Anlaşma Tarihi : 21/07/2005	İzmir

40	SAĞLIK BAKANLIĞI Anlaşma Tarihi : 15/07/2005	İŞLETME
41	AYKİM METAL SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 14/07/2005	İzmir
42	GİMAS GİRKİN MAKİNA İMALAT MONTAJ VE MÜH. SAN. ve TİC. A.Ş. (İŞLETME) Anlaşma Tarihi : 03/09/2005	İzmir
43	ERCİYAS ÇELİK BORU SAN. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 21/10/2005	Kocaeli
44	ANADOLU DÖKÜM SAN. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 05/12/2005	Kocaeli
45	NET ELEKTRİK ELEKTRONİK BİLGİSAYAR VE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ TİC. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihi : 05/12/2005	Kocaeli
46	ACARER DÖKÜM SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihi : 01/12/2005	Gebze
47	HİMAK ŞAŞİ ÜSTÜ SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 21/12/2005	İst. 2 Nolu
48	KÖRFEZ DÖKÜM SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 21/12/2005	Gebze
49	KÖRFEZ SANTRİFÜJ BORU DÖKÜM SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. ÖZGÜN DÖKÜM SAN. LTD. ŞTİ. ARDA DÖKÜM VE BAKIM SAN. TİC. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihleri : 21/12/2005	Gebze
50	BAYSAN TRAFO RADYATÖRLERİ SAN. TİC. LTD. ŞTİ. (YENİ) Anlaşma Tarihi : 12/12/2005 (İmza)	Kocaeli
51	STANDARD DEPO VE RAF SİSTEMLERİ A.Ş. Anlaşma Tarihi : 23/12/2005 (YHK Karar Tarihi)	Kocaeli
52	AMCOR AMBALAJ SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 02/02/2006	İst. 2 Nolu
53	TEMPA PANO SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihi : 17/02/2006	Gebze
54	ÖZEN ALÜMİNYUM SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 14/06/2006	İst. 2 Nolu
55	AR METAL MAKİNA METAL SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. (YENİ) Anlaşma Tarihi : 26/06/2006	Gebze
56	CORUS YASAN METAL SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 30/06/2006	Kocaeli
57	JANTSA JANT SAN. ve TİC. A.Ş. (İŞLETME) Anlaşma Tarihi : 03/07/2006	İzmir

58	AKGÜN RADYATÖR SAN. TİC. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihi : 21/08/2006	İst. 1 Nolu
59	ZF LEMFÖRDER AKS MODÜLLERİ SAN. ve TİC. A.Ş. (YENİ) Anlaşma Tarihi : 31/08/2006	İzmir
60	DOSTEL MAKİNA SAN. ve TİC. A.Ş. (YENİ) Anlaşma Tarihi : 27/10/2006	Gebze
61	SERPA HASSAS DÖKÜM SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. (YENİ) Anlaşma Tarihi : 03/11/2006	İst. 1 Nolu
62	AD DEMİREL ÇELİK KONSTRÜKSİYON VE MAKİNA SAN. Anlaşma Tarihi : 15/11/2006A.Ş.	Kocaeli
63	MESS ÜYESİ İŞYERLERİ	
	1- ABB ELEKTRİK SAN. A.Ş.	İst. 1 Nolu
	2- AKKARDAN SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze
	3- AKSAN METAL SAN. VE TİC. A.Ş.	İst. 1 Nolu
	4- ANADOLU İSUZU OTOMOTİV SAN. VE TİC. A.Ş.	İst. 1 Nolu
	5- ANADOLU MOTOR ÜRETİM VE PAZARLAMA A.Ş.	İst. 1 Nolu
	6- AREVA T&D ENERJİ ENDÜSTRİSİ A.Ş.	Gebze
	7- ASKAM KAMYON İMALAT ve TİCARET A.Ş.	Gebze
	8- BEKSA ÇELİK KORD SAN. VE TİC. A.Ş.	Kocaeli
	9- BOSAL MİMAYSAN METAL İŞLEME SAN. A.Ş. (YENİ)	Gebze
	10- ÇAYIROVA BORU SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze
	11- ÇEMAŞ DÖKÜM SANAYİİ A.Ş.	Anadolu
	12- ÇİMSATAŞ ÇUKUROVA İNŞAAT MAKİNALARI SAN. VE TİC. A.Ş.	Anadolu
	13- ÇİMTAŞ ÇELİK İMALAT MONTAJ VE TESİSAT A.Ş.	Bursa-Esk.
	14- DELPHİ OTOMOTİV SİSTEMLERİ SAN. ve TİC. A.Ş. (YENİ)	İzmir
	15- DEMİSAŞ DÖKÜM EMAYE MAMULLERİ SAN. A.Ş.	Eskişehir
	16- ENTİL ENDÜSTRİ YATIRIMLARI VE TİCARET A.Ş.	Eskişehir
	17- GİMSAN MADENİYAT SAN. VE TİC. A.Ş.	İst. 2 Nolu
	18- KALİBRE BORU SAN. ve TİC. A.Ş. (YENİ)	Kocaeli
	19- KROMAN ÇELİK SANAYİİ A.Ş.	Gebze
	20- MAKİNA TAKIM ENDÜSTRİSİ A.Ş.	Gebze
	21- ÖZEL PROFİL KAPI KASASI VE KEPENK SİSTEMLERİ SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. (YENİ)	İst. 1 Nolu
	22- ÖZEL PROFİL SAN. ve TİC. A.Ş. (YENİ)	İst. 1 Nolu
	23- PAKSAN MAKİNA SAN. VE TİC. A.Ş.	Sefaköy
	24- POLMET METAL İMALAT, İTHALAT İHRACAT SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ.	Gebze
	25- POLY METAL METALURJİ VE DÖKÜM SAN. TİC. A.Ş.	Gebze

	26- REMAS REDÜKTÖR VE MAKİNA SANAYİİ A.Ş.	İst. 1 Nolu
	27- SARKUYSAN ELEKTROLİTİK BAKIR SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze
	28- ŞAHİN MOTOR YATAKLARI SAN. VE TİC. A.Ş.	Gebze
	29- ŞENKAYA ÇELİK DÖKÜM VE YEDEK PARÇA FABRİKASI HULUSİ ŞENKAYA	İzmir
	30- TÜRK PRYSMIAN KABLO VE SİSTEMLERİ A.Ş.	Bursa-Esk.
	31- YÖN TEKNİK OTO YEDEK PARÇA SAN. ve TİC. A.Ş. (YENİ)	Bursa-Esk.
	32- YÜCEL BORU VE PROFİL ENDÜSTRİSİ A.Ş. Anlaşma Tarihi : 29/11/2006	Gebze
64	CEM BİALETTİ EV VE MUTFAK EŞYALARI SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 05/12/2006	Kocaeli
65	POLKİMA POLYESTER KİMYA VE MAKİNA SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 06/12/2006	İzmir
66	ÖZARAR KALDIRMA MAKİNALARI SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 11/12/2006	İst. 1 Nolu
67	BERKA BALATA SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 29/12/2006	İst. 2 Nolu
68	YAKACIK VALF SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 11/01/2007	İst. 1 Nolu
69	ALKOM ALÜMİNYUM SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihi : 18/01/2006	İst. 1 Nolu
70	AŞİL ÇELİK SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 06/02/2007	Bursa-Esk.
71	PANCAR MOTOR SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 16/02/2007	İst. 2 Nolu
72	GÜRKAN ELEKTRİK (GÜRKAN SABUNCU) Anlaşma Tarihi : 09/02/2007	Gebze
73	BALIKÇIOĞLU PRES DÖKÜM SAN. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 26/02/2007	İst. 2 Nolu
74	KONVEKTA KLİMA VE SOĞUTMA CİHAZLARI SAN. TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 23/03/2007	İst. 2 Nolu
75	TRAKYA SANAYİİ A.Ş. Anlaşma Tarihi : 29/03/2007	Kocaeli
76	ARFESAN ARKAN FREN ELEMANLARI SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 10/04/2007	Gebze
77	YASAN YASSI METAL SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 13/04/2007	İst. 1 Nolu
78	KÜRÜM DEMİR SANAYİ VE DIŞ TİCARET A.Ş. Anlaşma Tarihi : 17/04/2007	Gebze



79	ARPEK ARKAN PARÇA ALÜMİNYUM ENJEKSİYON VE KALIP SAN. TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 27/04/2007	Gebze
80	G-U GRETSCH ÜNİTAŞ YAPI ELEMANLARI SAN. ve TİC. A.Ş. (YENİ) Anlaşma Tarihi : 30/04/2007	İst. 1 Nolu
81	EGE BAKIR SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihi : 27/04/2007	İst. 2 Nolu
82	AR YILDIZ MADENİ EŞYA SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 25/04/2007	İst. 2 Nolu
83	TARIŞ PAMUK TARIŞ SATIŞ KOOPERATİFLERİ BİRLİĞİ (Bakım ve Yenileme Fabrikası) Anlaşma Tarihi : 25/04/2007	İzmir
84	ASEMAT OTOMOTİV YAN SAN. ve TİC. A.Ş. (YENİ) (Yüksek Hakem Kurulu tarafından 01/08/2020-31/07/2008 dönemi için 26/04/2007 tarihinde bağitlandı.)	Bursa-Esk.
85	FORMPART OTOMOTİV SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 23/05/2007	İst. 2 Nolu
86	MERT AKIŞKAN GÜCÜ SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 28/05/2007	İst. 1 Nolu
87	EĞE SANAYİİ A.Ş. 18/05/2007 tarihinde YHK tarafından bağitlandı.	İst. 1 Nolu
88	SAĞLIK BAKANLIĞI Anlaşma Tarihi : 02/07/2007	İşletme
89	EJOT TEZMAK BAĞLANTI ELEMANLARI TEKNOLOJİLERİ SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 29/06/2007	İst. 2 Nolu
90	ANADOLU DÖKÜM SAN. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 18/07/2007	Kocaeli
91	NET ELEKTRİK ELEKTRONİK BİLGİSAYAR VE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ TİC. LTD. ŞTİ. Anlaşma Tarihi : 18/07/2007	Kocaeli
92	AYKİM METAL SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 01/08/2007	İzmir
93	KOLUMAN KÖGEL TREYLER SANAYİ A.Ş. (YENİ) Anlaşma Tarihi : 28/08/2007	Anadolu
94	HİMAK ŞASI ÜSTÜ SAN. ve TİC. A.Ş. Anlaşma Tarihi : 01/10/2007	İst. 2 Nolu



## PROSEDÜRÜ DEVAM EDEN İŞYERLERİ

Sıra No	İŞYERLERİ	BAŞVURU TARİHİ	ŞUBESİ
1	GÜVEN ELEKTRİK SAN. MAMULLERİ İMALAT VE TİC. A.Ş. (İşkolu davası devam ediyor, Yetki tespiti bekleniyor)	01/12/2006	İst. 2 Nolu
2	AR-METAL MONTAJ ELEKTRİK AĞAÇ VE TAAHHÜT SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ (Yetki tespiti bekleniyor.)	02/08/2007	Gebze
3	BAYSAN TRAFO RADYATÖRLERİ SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. (Yetki tespiti bekleniyor, İş teftişe gönderilmiş)	03/09/2007	Kocaeli
4	DOSTEL MAKİNA SAN. ve TİC. A.Ş. (Yetki tespiti bekleniyor.)	02/10/2007	Gebze
5	LEGRAND ELEKTRİK SANAYİ A.Ş. (Yetki tespiti geldi, itiraz süresi bekleniyor)		Gebze
6	FTB FASTENER TECHNOLOGY BAĞLANTI ELEMANLARI SAN. ve TİC. A.Ş. (Yetki belgesi bekleniyor)		İzmir
7	EREN FREN VE DEBRİYAJ BALATALARI SAN. TİC. LTD. ŞTİ. (Yetki belgesi bekleniyor)		İzmir

8	TOTOMAK MAKİNE VE YEDEK PARÇA SAN. ve TİC. A.Ş. (Yetki belgesi bekleniyor)		İzmir
9	AL-CO ALÜMİNYUM BAKIR VE MADENCİLİK SAN. TİC. A.Ş. Yetki belgesi istenecek şubeden haber bekleniyor.		Kocaeli
10	ABALIOĞLU BORU PROFİL VE TEKSTİL SAN. ve TİC. A.Ş. (Toplu sözleşme görüşmeleri devam ediyor)		İzmir
11	GRAMMER KOLTUK SİSTEMLERİ SAN. TİC. A.Ş. (İŞL.) (MESS) (Toplu sözleşme görüşmeleri devam ediyor)		Bursa-Esk.
12	BAŞÖZ ENERJİ TAAHHÜT TİC. VE SAN. A.Ş. (İŞL.) (MESS) (Toplu sözleşme görüşmeleri devam ediyor)		Anadolu
13	TEGA MÜHENDİSLİK SAN. ve TİC. A.Ş. (Toplu sözleşme görüşmeleri devam ediyor)		Anadolu
14	ANKAS MÜHENDİSLİK MAK. İNŞ. İTH. İHR.SAN. TİC. LTD. ŞTİ. (Toplu sözleşme görüşmeleri devam ediyor)		Anadolu
15	TİTAN JANTSA JANT SANAYİ TİC. VE SAN. A.Ş. (Toplu sözleşme görüşmeleri devam ediyor)		İzmir
16	SERİ-İŞ METAL SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. (Toplu sözleşme görüşmeleri devam ediyor)		İzmir
17	CORUS YASAN METAL SAN. ve TİC. A.Ş. (Toplu sözleşme görüşmeleri devam ediyor)		Kocaeli
18	SİLGAN WHITE CAP AMBALAJ SAN. ve TİC. A.Ş. (Arabulucu seçimi için İst. Bölgeye yazı yazıldı.)		İst. 1. Nolu
19	DORUK EV GEREÇLERİ SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. (MESS) (Eskişehir Böl. Müd. Arabulucu talebinde bulunuldu.)		Eskişehir
20	SÜSLER SOBA SAN. ve TİC. A.Ş. (MESS) (Eskişehir Böl. Müd. Arabulucu talebinde bulunuldu.)		Eskişehir
21	ÖZNUR ISI GEREÇLERİ SAN. ve TİC. A.Ş. (MESS) (Eskişehir Böl. Müd. Arabulucu talebinde bulunuldu.)		Eskişehir
22	STANDARD DEPO VE RAF SİSTEMLERİ A.Ş. (MESS) (22/10/2007 tarihinde, saat: 10:30'da İst. Böl. Müd. arabulucu seçimi olacak.)		Kocaeli
23	ACARER DÖKÜM SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. (Arabulucu : Yard. Doç. Dr. Abdülkadir ŞENKAL)		Gebze
24	HMS MAKİNA SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ. (Arabulucu : Doğan İNCEMAN)		İzmir
25	MİTO YAPI MALZEMELERİ SAN. ve TİC. A.Ş. (Arabulucu : Yard. Doç. Dr. Abdülkadir ŞENKAL)		Gebze

26	ÇELİK GRANÜL SANAYİİ A.Ş. (Arabulucu : Doç. Dr. Süleyman ÖZDEMİR)		İst. 2 Nolu
27	HAS ALÜMİNYUM SAN. ve TİC. A.Ş. (Grev uygulamanın son günü 02/11/2007, 6 işgünü öncesi 23/10/2007)		İst. 1 Nolu
28	ERCİYAS ÇELİK BORU SAN. A.Ş. (12/09/2007 tarihinde grev kararı alındı)		Kocaeli
29	SCT FİLTRE OTOMOTİV SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ. (15/03/2006 tarihinde grev uygulamaya konuldu)		Anadolu

## HUKUKİ UYUŞMAZLIKLARA İLİŞKİN DAİRE ÇALIŞMALARI

Daire çalışmalarımızın ağırlıklı bölümünü, işe iade ve yetki davaları oluşturdu. Bu davaların yanı sıra kıdem - ihbar tazminatı ve sair işçilik alacaklarının tahsili, aidat alacakları, işkolu ihtilafları, kolektif iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklar ile ceza davaları hukuk dairemiz avukatları tarafından yürütüldü.

2003 Yılında yapılan Genel Kurulumuzdan bu yana Dairemiz, Eğitim Dairemiz tarafından düzenlenen eğitimlere katılarak çalışma mevzuatı hakkında üyelerimize eğitim verildi. Gereksinim duyulduğunda Genel Merkezde ve Şubelerde yapılan üye toplantılarına katılarak üyelerimizin öğrenmek istedikleri konularda bilgilenmeleri sağlandı. Bireysel ve kolektif iş hukukunda yapılan değişiklikler ile değişiklik önerileri hakkında Sendikamız yayınları ve şube ve temsilciliklerimize yazılan yazılarla üyelerimiz bilgilendirildi.

## DAİREMİZ TARAFINDAN TAKİP EDİLEN DAVALAR:

### YETKİ UYUŞMAZLIKLARI

#### I. OLUMLU YETKİ TESPİTLERİNE İTİRAZLAR :

##### A. REDDEDİLENLER :

##### İSTANBUL 1. NOLU ŞUBE :

1. Akgün Radyatör San. Tic. Ltd. Şti.
2. Kargosan Treyler Endüstrisi San. ve Tic. Ltd. Şti.
3. Autoliv Yay Dinamikleri San. ve Tic. Ltd. Şti.
4. Remas Dedüktör ve Makina San. A.Ş.
5. Yasan Yassı Metal San. Tic. A.Ş.
6. İkizler Aydınlatma Armatürleri
7. Özel Profil San. ve Tic. A.Ş.
8. Özel Profil Kapı Kasası ve Kepenk Sistemleri San. Tic. Ltd. Şti.
9. Has Alüminyum San. ve Tic. A.Ş.
10. Elektroteknik Klima San. ve Tic. Ltd. Şti.
11. G-U Gretsch Unitas Yapı Elemanları San. ve Tic. A.Ş.
12. Yasan Yassı Metal San. ve Tic. A.Ş.

**İSTANBUL 2. NOLU ŞUBE :**

1. Panç Pres San. ve Tic. Ltd. Şti.
2. Telsa Tel San. ve Tic. A.Ş.
3. Helgin Kablo San. ve Tic. Ltd. Şti.
4. Karyel Isı Trans Evaporatör Kond. San. Tic. Ltd. Şti.
5. MBS Reklamcılık San. ve Tic. Ltd. Şti
6. Kaplan Madeni Eşya San. Koll. Şti. İbrahim Kaplan ve Ortağı
7. Delta Dış Ticaret Taahhüt ve PAZARLAMA LTD. ŞTİ.
8. RSA Tesisat Malzemeleri San. ve Tic
9. Demes Kablo San. ve Tic. Ltd. Şti.
10. Pireks Bakır Alaşımları San. ve Tic. A.Ş.
11. Balıkcıoğlu Pres Döküm San. A.Ş.
12. Akkor Alüminyum San. ve Tic. A.Ş.
13. Akça Metal Çelik Ürünleri Ee. A.Ş.

**GEBZE ŞUBE:**

1. Polmet Metal İmalat İthalat-İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti.
2. Uğur Metal San. ve Tic. Ltd. Şti.
3. Poly Metal Metalurji ve Döküm San. Tic. A.Ş.
4. Dostel Makina San. ve Tic. A.Ş.
5. AR Metal Makina Metal San. ve Tic. Ltd. Şti.
6. Hızlanlar Otomotiv San. ve Tic. A.Ş.
7. Bosal Mimaysan Metal İşleme San. A.Ş.
8. Gürkan Elektrik (Gürkan Sabuncu)
9. Hülya Elektrik (Ertuğrul Sabuncu)

**KOCAELİ ŞUBE:**

1. Segal Bakır San. ve Tic. Ltd. Şti.
2. Standart Depo ve Raf Sistemleri A.Ş.
3. AL-CO Alüminyum Bakır ve Madencilik San. Tic. A.Ş.
4. Kalibre Boru San. ve Tic. A.Ş.
5. Baysan Trafo Radyatörleri San. Tic. Ltd. Şti.

### **BURSA – ESKİŞEHİR ŞUBE :**

1. Yön Teknik Oto Yedek Parça San. ve Tic. Ltd. Şti.
2. Akoğlu Pres Montaj San. ve Tic. Ltd. Şti.

### **İZMİR ŞUBE:**

1. Delphi Otomotiv Sistemleri San. Tic. A.Ş.
2. Batı Makine Kalıp San. ve Tic. A.Ş.
3. Kimmet Kimya ve Metal San. A.Ş.
4. Alpel Mak. Tek. Mal. San. Tic. Ltd. Şti.
5. Abaloğlu Boru Profil ve Tekstil San. ve Tic. A.Ş.
6. HMS Makine San. Tic. Ltd. Şti.
7. Şenkaya Çelik Döküm ve Yedek Parça Fabrikası Hulusi Şenkaya

### **ANADOLU ŞUBE :**

1. Uda Makine ve Klima San. ve Tic. A.Ş.
2. Ekstra Metal Döküm ve İzabe San. Ltd. Şti.
3. Empa Ekstra Metal İnşaat ve Pazarlama Ltd. Şti.
4. Zintaş Kastamonu Zincir San. ve Tic. A.Ş.

## **B. KABUL EDİLENLER :**

### **İSTANBUL 2. NOLU ŞUBE :**

C.F. Maier Polimer Teknik Ltd. Şti. işyerinde, çoğunluğu sağladığımızla ilişkin olumlu yetki tespit yazısının iptali için işveren dava açtı, ayrıca işkolu tespiti talebinde bulundu. Bakanlık, işyerinin "Petrol, kimya, lastik" işkolunda kurulu olduğuna karar verdi, karara yaptığımız itiraz reddedildi. Bunun üzerine işverenin yetki tespitine itirazı kabul edilerek, tespit iptal edildi.

### **GEBZE ŞUBE :**

1. Ferinox Paslanmaz Çelik San. ve Tic. A.Ş.
2. Sismat Çelik Makine İmalat Arıtma ve Montaj San. A.Ş.

Her iki işyerinde başvuru tarihinde çoğunluğu sağlayamamamızdan ötürü işverenlerin itirazları kabul edildi ve tespit yazıları iptal edildi.

### **İZMİR ŞUBE :**

1. Enercon Aero Rüzgar Endüstrisi A.Ş. işyerinde, çoğunluğu sağladığımızla ilişkin olumlu yetki tespit yazısının iptali için işveren dava açtı, ayrıca işkolu tespiti talebinde bulundu.

Bakanlık, işyerinin "Petrol, kimya, lastik" işkolunda kurulu olduğuna karar verdi ve anılan karara yaptığımız itiraz reddedildi. Bunun üzerine işverenin yetki tespitine itirazı kabul edilerek, tespit iptal edildi.

2. MED Union Containers A.Ş. işyerinde, başvuru tarihinde çoğunluğu sağlayamadığımızdan işverenin itirazı kabul edildi ve tespit yazısı iptal edildi.

## **II. OLUMSUZ YETKİ TESPİTLERİNE İTİRAZLAR :**

### **A. KABUL EDİLENLER :**

#### **İSTANBUL 2. NOLU ŞUBE :**

Demes Kablo San. ve Tic. Ltd. Şti.

#### **GEBZE ŞUBE:**

Mito Yapı Malzemeleri San. ve Tic. A.Ş.

#### **İZMİR ŞUBE:**

Eren Fren ve Debriyaj Balataları San. Tic. Ltd. Şti.

### **B. REDDEDİLENLER :**

#### **GEBZE ŞUBE:**

Çolakoğlu Metalurji A.Ş. işyerinde başvuru tarihi itibarıyla çoğunluğu sağlayamadığımızı, Türk Metal Sendikası'nın çoğunluğu sağladığına ilişkin Bakanlık tarafından düzenlenen tespit yazılarının iptali istemiyle açtığımız davalar reddedildi.

#### **BURSA-ESKİŞEHİR ŞUBE:**

Grammer Koltuk Sistemleri San. ve Tic. A.Ş. işyerinde başvuru tarihi itibarıyla çoğunluğu sağlayamadığımızı, Türk Metal Sendikası'nın çoğunluğu sağladığına ilişkin Bakanlık tarafından düzenlenen tespit yazılarına tarafımızdan itiraz edildi. Açılan davalarda tarafımıza verilen olumsuz yetki tespitinin iptaline ilişkin mahkeme kararı Yargıtay tarafından bozularak kesinleşti. Yerel mahkeme Türk Metal Sendikası'na verilen olumlu yetki tespiti yazısının iptaline karar verdi, verilen karar Yargıtay tarafından onanarak kesinleşti.

#### **İZMİR ŞUBE:**

1. Klemsan Elektrik Elektronik San. Tic. A.Ş.
2. Feka Makine Kalıp San. Tic. A.Ş.
3. Beşer Balatacilık San. ve Tic. A.Ş.

#### **ANADOLU ŞUBE :**

Ditaş Doğan Yedek Parça İmalat ve Teknik A.Ş.



### III. DEVAM EDEN YETKİ DAVALARI :

#### A. OLUMLU YETKİ TESPİTLERİNE İTİRAZLAR:

- |  |                      |
|--|----------------------|
| 1. Schindler Türkeli Asansör San. A.Ş.                         | İstanbul 2 Nolu Şube |
| 2. Konfil Kontrol ve Filtre Sist. İmalat San. ve Tic. Ltd. Şti | İstanbul 2 Nolu Şube |
| 3. Evren Zincir İmalat Makine San. Tic. A.Ş.                   | Gebze Şube           |
| 4. RSA Tesisat Malzemeleri San. ve Tic. A.Ş.                   | İstanbul 2 Nolu Şube |

#### B. OLUMSUZ YETKİ TESPİTLERİNE İTİRAZLAR:

- |   |                      |
|---|----------------------|
| 1. Ahmet Yar Soğutma San. ve Tic. A.Ş               | İzmir Şube           |
| 2. Tanatar Kalıp Pres İşleri San. ve Tic. Ltd. Şti. | Eskişehir Şube       |
| 3. EÜS Elektronik Üretim San. Tic. A.Ş.             | İstanbul 2 Nolu Şube |
| 4. Körfez Döküm San. ve Tic. A.Ş.                   | Gebze Şube           |

### İŞKOLU UYUŞMAZLIKLARI

#### A. SONUÇLANANLAR:

- |                 |  |
|-----------------|--|
| 1- İşyeri       | : Çiftçiler Tic. ve San. Tic. A.Ş.                 |
| Şubesi          | : İstanbul 2 Nolu Şube                             |
| Bakanlık kararı | : "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolu |
| Sonuç           | : Aleyhte  |
| 2- İşyeri       | : MBS Reklamcılık San. ve Tic. Ltd. Şti.           |
| Şubesi          | : İstanbul 2 Nolu Şube                             |
| Bakanlık kararı | : "İnşaat" işkolu                                  |
| Sonuç           | : Lehte  |
| 3. İşyeri       | : Delta Dış Ticaret Taahhüt ve Pazarlama Ltd. Şti. |
| Şubesi          | : İstanbul 2 Nolu Şube                             |
| Bakanlık kararı | : "Metal" işkolu                                   |
| Sonuç           | : Lehte  |
| 4. İşyeri       | : C.F. Maier Polimer Teknik Ltd. Şti               |
| Şubesi          | : İstanbul 2 Nolu Şube                             |
| Bakanlık kararı | : "Petrol, kimya, lastik" işkolu                   |
| Sonuç           | : Aleyhte  |

5. İşyeri : Konfil Kontrol ve Filtre Sis. İmalat San. ve Tic. Ltd. Şti.  
Şubesi : İstanbul 2 Nolu Şube  
Bakanlık kararı : "Enerji" işkolu  
Sonuç : Lehte
6. İşyeri : Tetisan Endüstriyel Klima Tesisleri İm. ve Tic. Ltd. Şti.  
Şubesi : İstanbul 2 Nolu Şube  
Bakanlık kararı : "Metal" işkolu  
Sonuç : Lehte
7. İşyeri : Enercon Aero Rüzgar Endüstrisi A.Ş.  
Şubesi : İzmir Şube  
Bakanlık kararı : "Petrol, kimya, lastik" işkolu  
Sonuç : Aleyhte
8. İşyeri : Elektro Teknik Klima San. ve Tic. Ltd. Şti.  
Şubesi : İstanbul 1 Nolu Şube  
Bakanlık kararı : "Metal" işkolu  
Sonuç : Lehte

#### **B. DEVAM EDENLER:**

1. İşyeri : Gama Reklam San. ve Tic. Ltd. Şti.  
Şubesi : İstanbul 2 Nolu Şube  
Bakanlık kararı : "Metal" işkolu
2. İşyeri : Güven Elektrik San. Mamulleri İmalat ve Tic. A.Ş.  
Şubesi : İstanbul 2 Nolu Şube  
Bakanlık kararı : "Metal" işkolu
3. İşyeri : Yön Teknik Oto Yedek Parça San. ve Tic. Ltd. Şti.  
Şubesi : Bursa-Eskişehir Şube  
Bakanlık kararı : "Petrol, kimya, lastik" işkolu

## SENDİKAMIZI VE ÜYELERİMİZİ TEMSİLEN YÜRÜTÜLEN DAVALAR

Örgütlenmenin yoğun olduğu bu dönemde sendikaya üye olma haklarını kullandıkları için işten çıkarılan üyelerimiz için açtığımız iade davaları çalışmalarımızda önemli bir yer tutmuştur. Şubele-  
rimize bağlı işyerlerindeki üyelerimiz için açılan işe iade, tazminat ve alacak davalarının, diğer ko-  
nuları içeren davaların, icra takiplerinin ve ceza davalarının sayısı ve sonuçları aşağıdaki gibidir:

### İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE:

#### İşe İade Davaları:

**1.** Akgün Radyatör işyerinden, çıkarılan 16 üyemizden, 15'i için işe iade davaları, askere giden bir işçi için de kıdem-ihbar ve sendikal tazminat davası açıldı. İade davası açılan 15 üyeden, 14'ünün işe iadelerine, 1'inin kıdemi 6 aydan az olduğu için davanın reddine karar verildi. İadelerine karar verilen 14 üyeden, 10'u için 4 aylık ücret ve 12 aylık tazminata, 3'ü için 4 aylık ücret ve 4 aylık tazminata karar verildi. İade edilen işçilerden 5 üye işe alındı, 2 işçi işverenin çağrısını kabul etmedi. Diğer işçiler işbaşı yaptırılmadıklarından, ücret ve tazminatları ödendi.

İşe iade davası açılan işçilerden 3'ü için, hatalı mal üretmek suretiyle şirkete vermiş oldukları zararın tazmini talebiyle işverenin açtığı karşı davalar reddedildi.

Toplu sözleşme sürecinde çıkarılan 8 işçi için açılan işe iade davalarından 1'i reddedildi, kabul edilen 7'sinden, 4'ü için 4+12, 3'ü için 4+4 ücret ve tazminata karar verildi. İşe alınmayan bu işçilerin hakları ödendi. Daha sonra işten çıkarılan 1 işçi için açılan işe iade davası devam etmektedir.

**2.** Elektroteknik işyerinde çıkarılan 2 üyemiz için açılan işe iade davalarından; 1'i kabul edilerek, 4+12 ücret ve tazminata karar verildi. Üyemiz işbaşı yaptırıldı. Diğerinin işyerinden istifa ederek ayrıldığı gerekçesi ile dava reddedildi.

**3.** Ünifil Elektrik' işyerinde çalışırken iş sözleşmesi feshedilen 11 üyemiz için açılan işe iade davalarında; 1'i işçi dava devam ederken feragat etti ve işbaşı yaptırıldı, işe iadelerine karar verilen diğer 10 işçi ise işbaşı yaptırılmadığından 4 aylık ücret ve 6 aylık tazminattan oluşan hakları ödendi. Davadan feragat ederek işbaşı yaptırılan 1 işçi bir süre sonra işten çıkarıldı ve bu işçi için açılan işe iade davası kazanıldı, işbaşı yaptırılmadığından 4+4 olan hakları ödendi.

**4.** Denso Otomotiv işyerinde örgütlenme çalışmaları başlamış ancak üyelik işlemi gerçekleşmeden işten çıkarılan 26 işçi için açılan işe iade davalarından; 4'ü kabul edildi, işe alınmadıkları için 4+4 olan ücret ve tazminatları ödendi, 22 işçinin iade davası ise reddedildi.

**5.** İkizler Aydınlatma işyerinden, örgütlenme çalışmaları sırasında işten çıkarılan 6 üye için işe iade davaları açıldı. Davalar devam ederken 4 üye feragat etti, diğer 2 üyenin davaları kabul edildi ve 4+12 ücret ve tazminata karar verildi. İşbaşı yaptırılmayan bu işçiler işvereninle anlaşmış bir kısım haklarını aldılar.

**6.** G.U Yapı Elemanları işyerinde yürütülen örgütlenme çalışmaları sırasında işten çıkarılan 23 üye için açılan iade davalarında; feshin geçersizliğine ve 4+12 ücret ve tazminata karar verildi. Bu işçilerden 7'si işe alındı diğerlerinin hakları ödendi.

Aynı işyerinden daha sonra çıkarılan 3 işçi için açılan iade davalarından; 2'si yerel mahkemede kazanıldı, dosyalar Yargıtay incelemesindedir. Diğeri için 4+4 ücret ve tazminata karar verildi. İşbaşı yaptırılmadığı için hakları ödendi.

**7.** Serpa işyerinden, 1 işçi için açılan işe iade davası kabul edildi ve 4+12 ücret ve tazminata karar verildi. Dosya Yargıtay'dadır.

**8.** Has Alüminyum işyerinden 5 üye için açılan iade davalarında; 3 işçi davalarından feragat etti, 2 işçi için yerel mahkemede işe iadeye ve 4+12 ücret ve tazminata karar verildi. Dosyalar Yargıtay'dadır.

**9.** Alkom işyerinden, 2 işçi için açılan iade davalarında; 1'i feragat etti, diğerinin iadesine ve 4+4 ücret ve tazminata karar verildi, iş başı yaptırılmadı ve hakları ödendi.

**10.** Mekser işyerinden, 1 üyemiz için açtığımız iade davası lehte sonuçlandı işbaşı yaptırılmadığı için 4+4 olan ücret ve tazminatları ödendi.

**11.** Kargosan işyerinden, 1 üyemiz için açtığımız iade davası devam ederken işe alındı ve karar gereği boşta geçen sürenin ücreti ödendi.

**12.** Yasan işyerinden çıkarılan ve işe iade davaları açılan 9 üyemizden, 2'sinin işe iadesine karar verildi işbaşı yaptırılmayarak 4+4 ücret ve tazminatları ödendi. 1 işçi davadan feragat etti. Diğer 6 işçinin iade davası devam etmektedir.

### **Tazminat ve Alacak Davaları:**

**1.** Elektroteknik işyerinden çıkarılan 2 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar tazminatı davalarında; yerel mahkemede kabul kararı verildi. Bu dosyalardan 1'i kesinleşti, diğer üyemizin dosyası Yargıtay tarafından bozulmuş olup yargılama devam etmektedir.

Yine aynı işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan kıdem, ihbar ve sendikal tazminat davasında, kıdem ve ihbar tazminatı talebimiz kabul edilmiş olup işçi alacakları tahsil edildi.

**2.** Amcor işverenliği ile sendikamız arasında bağitlanan 2004-2006 Dönemi TİS'nin 2. yıl 2. 6 aylık ücret zammı uygulamasında, TİS'in anlaşma tarihinde uygulamada olmayan ve DİE'nin 2005 Ocak ayından itibaren yayınlamaya başladığı TÜFE 2003=100 endeksinin esas alınmasının, eksik ücret zammı tahakkukuna neden olduğu, oysa 2003=100 endeksinin 1994=100 endeksi yerine ikame edilmediği ve kullanıcıları bulunduğu uygulamadan kaldırılmadığı ve yayınlanmaya devam edildiği, ücret zammının 1994=100 endeksi esas alınarak hesaplanması gerektiği iddiası ile bu

işyerinde çalışan 3 üyemiz adına ücret ve ikramiye farkı alacağı davaları açıldı. Yerel mahkeme delileri topladıktan sonra alacaklarımızın hesabı için dosyaları bilirkişiye gönderdi ve talebimizin kabulüne karar verdi. Yerel mahkeme kararı, Yargıtay tarafından bozulmuş olup yargılama devam etmektedir.

**3. Kargosan işyerinden 1 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar tazminatı davası kazanılarak kesinleşti. Ancak işyeri kapandığından alacaklar tahsil edilemedi.**

### **Hukuki Uyuşmazlıklara İlişkin Diğer Davalar:**

Has Alüminyum San. ve Tic. A.Ş. işyerinde almış olduğumuz grev kararının yasadışı olduğu iddiası ile işverenin açtığı dava devam etmektedir.

### **Ceza Davaları:**

G-U Gretsch Unitaş Yapı işyerinde, örgütlenme faaliyetleri sırasında işten çıkarılan üç üyemiz hakkında, işveren vekilinin tehdit ve hakaret suçlaması iddiası ile şikayette bulunması üzerine açılan kamu davasında üyelerimiz hakkında beraat kararı verildi.

## **İSTANBUL 2 NOLU ŞUBE:**

### **İşe İade Davaları:**

**1. Mekser işyerinden çıkarılan 2 üyemiz için açılan işe iade davaları lehte sonuçlandı, işbaşı yaptırılmamalarından ötürü 4+4 olan ücret ve tazminatları ödendi.**

**2. MBS Reklamcılık işyerinden örgütlenme sırasında çıkarılan 8 işçinin iadesine ve 4+12 ücret ve tazminat ödenmesine karar verildi. Sigorta kayıtlarına göre işbaşı yaptırıldılar. Ancak fesih sırasında ödenen kıdem ve ihbar tazminatlarını iade etmedikleri için 10 işçinin iş sözleşmeleri 10 gün sonra feshedildi. Bu işçilerden 3'ü yeniden iade davası açılmasını istedi, diğerleri dava açılması talebinde bulunmadılar. 3 işçi için davalar devam ederken, davacı işçilerden 1'i vefat etti. Diğer 2 işçinin iadesine karar verildi ancak bu işçiler kıdem ve ihbar tazminatlarını geri ödemeleri mümkün olmadığından ve aynı zamanda işyeri de kapanıp tasfiyeye girdiğinden iş başvurusunda bulunmadılar. İşveren 2 işçi aleyhine ödediği kıdem ve ihbar tazminatlarının iadesi davası açmış olup bu davalar devam etmektedir.**

Aynı işyerinden daha sonra çıkarılan 2 işçiden, 1'i için açılan işe iade davası lehte sonuçlandı. Şirketin tasfiye adresinde işe başlatılan işçi, işe devam etmedi. Diğer işçi için açılan işe iade davası devam etmektedir.

**3. Telsa işyerinde işten çıkarılan 16 üyemiz için açılan işe iade davaları devam ederken işyeri kapandığından dosyalar takipsiz bırakıldı.**

**4.** Sartel işyerinden çıkarılan 6 işçi için işe iade davası açıldı, ancak yargılama sırasında celbedilen belgelerle işyerinin kapandığı sabit olduğundan dosyalar takipsiz bırakıldı.

**5.** CF Maier işyerindeki örgütlenme sırasında işten çıkarılan 25 üyemiz için açılan işe iade davalarında yerel mahkeme işe iadeye karar verdi, ancak işyerinin "Petrol" işkolunda kurulu olduğunun mahkeme kararıyla kesinleşmesi üzerine, Yargıtay muvafakat ile açtığımız davaları husumet nedeniyle bozdu.

**6.** DMS Dilmenler işyerinden çıkarılan 2 işçi için açılan işe iade davaları reddedildi.

**7.** Konfil Kontrol Filtre işyerinde örgütlenme faaliyetleri sırasında işten çıkarılan 5 işçi, aynı adreste faaliyet gösteren Tetisan işyerinden çıkarılan 2 işçi için açılan işe iade davalarında yerel mahkemece üyelerimizin işe iadelerine ve 4+4 ücret ve tazminata karar verilmiş olup dosyalar henüz kesinleşmedi.

**8.** Pireks işyerinden çıkarılan 23 üyemiz için açılan işe iade davaları lehe sonuçlandı ve 4+12 ücret ve tazminata karar verildi. İşveren işçileri işbaşı yaptırmadı, ücret ve tazminatları ödendi.

**9.** SFA Soğutma işyerinde örgütlenme çalışmaları sırasında henüz üyelik gerçekleşmeden işten çıkarılan 6 işçi için açılan işe iade davalarının kabulüne karar verildi ve işbaşı yaptırılmadıklarından 4+4 ücret ve tazminatları ödendi.

**10.** Çelik Granür işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan işe iade davası devam etmektedir.

**11.** Karyer işyerinden sendikal örgütlenme sırasında 29.08.2003 ve 12.09.2003 tarihlerinde işten çıkarılan 20 üyemizden 19'u için işe iade davası açıldı ve 4+12 ücret ve tazminat ile toplu çıkarmaya muhalefetten 30 günlük ücret talep edildi. Yerel mahkemede, 1'i hariç 18 işçi için işe iade ve 4+12 ücret ve tazminata karar verildi, 30 günlük ücret talebimiz reddedildi. Yargıtay, gerçek işe giriş tarihini kabul etmeyip SSK girişlerine göre 6 aylık kıdemleri olmadığı gerekçesine dayanarak davaların reddine karar verdi. Bunun üzerine 19 işçi için sendikal tazminat davası açıldı ve davalar kabul edildi. Alacaklar tahsil edilerek işçilere ödendi.

1 işçi için ise, sendikal tazminat, ihbar tazminatı ve 30 günlük ücret talep edildi.

Sendikal tazminat ve ihbar tazminatı kabul edildi, 30 günlük ücret talebimiz ise reddedildi. Kabul edilen alacaklar ödendi.

Aynı işyerinden 10.10.2003 tarihinde sendikal nedenlerle çıkarılan 16 üye için işe iade , 4+12 ücret ve tazminat ile toplu çıkarmaya muhalefetten 30 günlük ücret talep edildi.

Yerel mahkemede, 9 işçi için işe iade ve 4+12 ücret ve tazminata karar verildi ve 30 günlük ücret talebimiz reddedildi. 1 işçinin davası istifa nedeniyle, 6 işçinin davaları ise 30 gün ilavesi ile 6 aylık kıdemlerini doldurdıkları kabul edilmeyerek, kıdem süreleri nedeniyle reddedildi.

Anılan kararların Yargıtay'da onanmasını takiben 6 işçi için sendikal tazminat davaları açıldı ve davalar kabul edilerek kesinleşti.

Yine 10.10.2003 tarihinde işten çıkarılan ve kıdemi 6 aydan az olan 11 üyemiz için açtığımız sendikal tazminat, ihbar tazminatı ve 30 günlük ücret talepli davada ücret talebimiz reddedildi, sendikal tazminat ve ihbar tazminatı taleplerimiz kabul edilerek kararlar kesinleşti.

10.11.2003 tarihinde çıkarılan 3 işçiden 2'si için işe iade, 1'i için sendikal tazminat davaları açıldı. Bu davalar kabul edilerek kesinleşti.

15.12.2003 tarihinde aynı işyerinden işten çıkarılan 2 işçi için işe iade ve 12 ay tazminat talebi ile açılan davalar kabul edildi ve kararlar kesinleşti.

İşe iade davası lehte sonuçlanan işçilerden, işbaşı başvurusu yapan 9 üyemizin, işbaşı yaptırılması işveren tarafından kabul edildi. Ancak işveren, dava devam ederken İstanbul'da ki işyerindeki üretimine son vererek faaliyetini İzmir'e nakletti. Başvuru yapan işçileri, İzmir adresinde işe davet etti, 2 işçi bu daveti kabul etmedi. İşverenin İzmir adresindeki işe davet ettiği diğer 7 işçi İzmir'deki işe gittiler ancak kendilerine iş verilmeden işe gidip gelmelerinin istenilmesi üzerine işçiler işverenle anlaşip işten ayrıldı.

**12.** RSA işyerinden sendikal nedenle çıkarılan 7 üyemiz için açılan iade davaları kazanıldı, işbaşı yaptırılmaları üzerine 4+12 ücret ve tazminatları ödendi.

**13.** Öznur Kablo işyerinde örgütlenme çalışmaları devam ederken işten çıkarılan 20 üyemiz için açılan işe iade davaları devam etmektedir.

**14.** EÜS işyerinde sendikal nedeniyle işten çıkarılan 17 üyemiz için açılan işe iade davalarından; 3'ü yerel mahkemede kabul edildi ve 4+6 ücret ve tazminata karar verildi, diğer 14 dava devam etmektedir.

### **Tazminat ve Alacak Davaları:**

**1.** Kapanan Berka Balata işçisi 80 üyemiz için kıdem-ihbar tazminatı, ücret ve TİS alacakları protokole bağlandı ve alacakların tamamı için icra takibi ve haciz işlemi yapılarak kesinleşti, işçilerin alacakları protokol hükümleri çerçevesinde ödeniyor.

**2.** Meksan Makine'de çalışan üyelerimizi temsilen alacakları karşılığı sendika adına düzenlenen iki ayrı senet için icra takipleri yapıldı ve kesinleşti. Borçluya ait şahsi malın kıymet takdir raporu kesinleşince satış işlemine devam edilecek. Bu iki dosya için borçlunun yapmış olduğu kıymet takdirine itiraz davaları devam etmekte.

Meksan Makine işçisi 66 işçiyi temsilen, kıdem ve ihbar tazminatı v.s. alacakları için iflas masasına kayıt yaptırıldı, iflas masasında taşınmaz satışı bekleniyor. İflas nedeniyle icra dosya-

sında işlemler durdu, alacak kayıtları kabul ve sıra cetvelinde ilan edildi, iflas masasında, şirketin gayrimenkulleri ile ilgili satışa hazırlık işlemlerine devam edilmektedir. Şirketin genel merkez binası iflastan önce satılmış, ancak satış bedeli, ipotek alacaklısı Banka'ya ödenmiş, haczimiz bulunmakla birlikte sıramıza satış bedelinden pay düşmedi.

**3.** Fompart işyerinde sendikal örgütlenme nedeniyle işten çıkarılan 24 üyemiz için açılan sendikal tazminat davaları kazanıldı ve alacaklar tahsil edilerek üyelere ödendi.

**4.** PDK işyerinin kapatılması üzerine 124 üyemizin alacaklarının tahsili amacıyla davalı şirketin iflası nedeniyle iflas masasına alacak kaydı yapılarak, gayrimenkul ve isim hakları satışından elde edilen gelirle üyelerimizin alacakları ödendi.

**5.** Ege Bakır işyerinde 11 üyemiz için yapılan icra takibi sonucunda alacaklar tahsil edildi.

Yine aynı işyerinden çıkarılan 13 sendika üyesinin kıdem ve ihbar tazminatı alacakları için icra takibi yapıldı.

**6.** Asrabak işyerinden çıkarılan 3 ve Ege Bakır işyerinden çıkarılan 7 üyenin ücret alacakları için açılan davalar devam etmektedir.

**7.** Kutes işyerinden 11 üyemizin eksik ödenen kıdem ve ihbar tazminatı ile TİS farkı alacakları talebiyle açılan davalar lehte sonuçlandı ve alacaklar tahsil edildi.

**8.** Panç işyerinden sendikal örgütlenme sırasında çıkarılan 11 işçi için sendikal tazminat ve toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırılıktan 30 günlük ücret talep edildi. 12 aylık ücret tutarında sendikal tazminat talebimiz kabul edilerek tahsil edildi, 30 günlük ücret talebimiz reddedildi.

Yine aynı işyerinden 2 üyemiz için, toplu çıkarma hükümlerine uyulmaması nedeniyle fesih tarihine 30 günün ilavesi ile 6 aylık kıdem süresinin doldurulduğu gerekçesine dayanılarak açılan işe iade davalarında; toplu çıkarma hükümlerinin yaptırımının idari para cezası olduğu gerekçesi ile kıdem süresine 30 günün ilavesi kabul edilmeyerek iade talebimiz reddedildi.

1 üyemiz için işe iade talebiyle açtığımız dava yerel mahkemede lehimize sonuçlandı ancak Yargıtay gerçek girişe göre değil SSK girişine göre 6 ayı doldurmadığı gerekçesi ile kararı bozdu.

**9.** RSA işyerinden çıkarılan 4 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar tazminat davaları devam etmektedir.

**10.** Öznur Kablo işyerinden çıkarılan 2 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar tazminatı alacağı davalarında dosyalar bilirkişiye gönderildi.

**11.** Akça Metal-Akkor işyerinden çıkarılan 10 üyemiz için açtığımız kıdem-ihbar ve sendikal tazminat davaları yerel mahkemede lehte sonuçlandı ve icraya konuldu. İcra takibi kesinleşmiş olup



yerel mahkeme dosyaları Yargıtay'dadır. Dava devam ederken davalı Akkor'a ait gayrimenkule konulan ihtiyati haciz kararı için icra takibi yapıldı, gayrimenkul için başka bir borçlu tarafından yaptırılan kıymet takdir raporuna açılan itiraz davası devam etmektedir.

### **Hukuki Uyuşmazlıklara İlişkin Diğer Davalar:**

**1.** Ziya Yılmaz'ın Gimsan işyerinden gönderdiği üye kayıt fişinin Genel Yönetim Kurulumuz tarafından reddedilmesi üzerine açtığı iptal davasında, davacının gerçekten işyerinde çalışmadığı bu nedenle işçilik sıfatına sahip olmadığından üyede olamayacağı savunmasına dayanılarak davanın reddi talep edildi. Ancak mahkeme davacının, SSK'da kaydının olması ve ücret bordolarının düzenlenmiş olması gerekçesine dayanarak davanın kabulüne karar verdi. Anılan kararın kesin olduğundan dosya temyiz edilemedi.

**2.** İstanbul 2 Nolu Şube Sekreterimiz Yılmaz Bayram'ın, Anatüzüğümüz dikkate alınarak Şubeye bağlı aidatlı üye sayısının 1000'in altına düşmesi sebebiyle görevine amatör olarak devam etmesine karar verildi. Anılan kararın iptali istemiyle açılan dava devam etmektedir.

**3.** Berka Balata ve RSA Tesisat Malzemeleri işyerlerinde başvuru tarihinde çalışanların tespiti talebimiz üzerine bu tespitler yapıldı.

### **İcra-İflas Davaları:**

**1.** Aryıldız işverenliğine karşı aidat alacağı nedeniyle icra takibi başlatıldı, borçlu işveren takibe itiraz etti, tarafımızdan açılan itirazın iptali davası devam ederken alacak protokole bağlandı ve tahsil edildi. Bu nedenle dava takipsiz bırakıldı.

**2.** Himak işverenliğine karşı aidat alacağı nedeniyle icra takibi başlatıldı, borçlu işveren faize itiraz etti, tarafımızdan açılan itirazın iptali davası kısmen kabul edildi ve alacak tahsil edildi.

Yine Himak işyerinden olan aidat alacağımız için yapılan, ikinci icra takibi kesinleşti ve tahsilat devam etmektedir.

Aynı işyeri aidat alacağı için yapılan üçüncü icra takibi de kesinleşti, bu arada TMSF tarafından borçlu şirkete el konuldu. Aidat borcunun ödenmesi için şirketle görüşmeler devam etmektedir.

**3.** Pancar Motor'dan olan aidat alacağımız için yapılan icra takibi kesinleşti, işveren ödeme taahhüdünde bulundu.

**4.** Gimsan işyerinden olan aidat alacağımız için yapılan icra takibi kesinleşti, işveren ödeme için 2 adet çek verdi.

**5.** Ege Bakır işyerinden olan aidat alacağımız için yapılan icra takibi kesinleşti. İşverenle yapılan görüşmelerde ödeme için anlaşma sağlanamaması halinde durumda haciz yoluna başvurulacak.

**6.** PDK işyerinden, aidat alacakları için yapılan icra takipleri kesinleşti. Bu arada işveren iflas ettiğinden aidat alacaklarımız iflas masasında 4. sıraya kaydedildi, şirketin gayrimenkul ve menkulleri ile isim haklarının satışından elde edilen gelirin tamamı, 1. sıra alacaklısı olan işçilere pay edildiğinden ve 1. sırada kayıtlı alacakların tamamı karşılanmadığından işçiler ve rehin alacaklısı dışında hiçbir alacaklıya ödeme yapılamadı.

**7.** Meksan Makine'den olan aidat alacaklarımız icraya konularak gayrimenkul hacizleri ve satışa hazırlık işlemleri yürütüldü. Ancak şirketin iflasına üzerine aidat alacağı 4. sıraya kayıt edildi. Şirketin gayrimenkulleri ile ilgili satışa hazırlık işlemlerine devam edilmektedir. Şirketin genel merkez binası iflastan önce satılmış, satış bedeli, ipotek alacaklısı Banka'ya ödenmiştir. Haczimiz bulunmakla birlikte sıramıza satış bedelinden pay düşmemiştir.

Meksan Makine'nin 6 borçlusunun kayıt kabul davası, sendikanın Meksan için yaptığı kıymet takdirine itiraz, Malatya satışı nedeniyle para paylaşımına itiraz, sıra cetveline itiraz davaları devam ediyor, Meksan'ın Malatya'da ki yerinin satışının iptali için açılmış olan davalar lehimize sonuçlandı.

**8.** Berka Balata'dan olan aidat alacaklarımız için 2 icra takibi yapıldı, 1 dosyada alacaklarımızın tamamı ödendi, diğer dosyada ödemeler taksitle devam ediyor.

### **Ceza Davaları:**

**1.** Sendikamızın İstanbul 2 Nolu Şube Başkanı Murat Akdeniz ve Şube Sekreteri Yılmaz Bayram ile Beyoğlu 7. Noter Katibi hakkında, Kaplan Madeni Eşya San. Kolektif Şti. işçilerinin noter olmaksızın sendika üyesi yapıldıkları ve üyelik fişlerini daha sonra noter onayından geçirildiği gerekçesi ile açılan kamu davasında tüm sanıklar için beraat kararı verildi.

**2.** RSA Tesisat Malzemeleri işvereni Reşat Urgancı'nın işyeri baştemsilcimiz Birol Onat'a hakaret etmesi nedeni ile Savcılığa şikayette bulunuldu. Reşat Urgancı aleyhine açılan hakaret davası devam etmektedir.

### **GEBZE ŞUBE:**

#### **İşe İade Davaları:**

**1.** Polmet Metal işyerinden, çıkarılan 1 üyemiz için açılan işe iade davası reddedildi.

**2.** Hızlanlar Otomotiv işyerinden çıkarılan 16 üyemiz için açılan işe iade davalarından; 3'ü kıdemleri 6 aydan az olduğundan ötürü reddedildi, 13'ü için açılan davalar kabul edildi, 1 üyenin 4+4, 12 üyenin 12+4 olan ücret ve tazminatları ödendi.

**3.** Acarer Döküm Sanayi işyerinden çıkarılan 12 üyemiz için işe iade davaları açıldı. 9 üye dava aşamasında işbaşı yaptırıldı. 3 üyenin davası kabul edildi, işbaşı yaptırılmadıklarından 4+4 olan ücret ve tazminatları ödendi.

- 4.** Sismat Çelik işyerinden çıkarılan 7 üyemiz için açılan işe iade davalarından; 5'i reddedildi, 2'si kabul edildi. İade edilen 2 işçiden biri işbaşı yaptı, diğeri ise işbaşı yaptırılmadığından 4+6 olan ücret ve tazminatları ödendi.
- 5.** Çayırova Boru işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan işe iade davasında, işçi davayı takip etmek istemediğinden vekaleten istifa edildi.
- 6.** Ferinox Paslanmaz Çelik işyerinden çıkarılan 2 üyemiz için işe iade davaları açıldı, davalar sonunda iadelerine karar verildi, ancak işbaşı yaptırılmamalarından 4+4 olan ücret ve tazminatları ödendi.
- 7.** Ar Metal işyerinden çıkarılan 1 işçi için açılan işe iade davası lehte sonuçlandı ve işbaşı yaptırıldı.
- 8.** Kürüm işyerinden çıkarılan 2 üyemiz için açılan işe iade davaları devam ederken anlaşma ile hakları ödendi.
- 9.** Mito Yapı Elemanları işyerinden çıkarılan 12 üyemiz için açılan iade davalarında; 2 işçi feragat etti, yine 2 işçi davayı takip etmek istemedikleri için dosyalar takipsiz bırakıldı. 1 iade davası yerel mahkemede reddedildi. Yargıtay feshin geçerli ancak haksız olduğuna karar verdi. 6 işçi için açılan iade davaları kazanıldı ve 4+12 ücret ve tazminata hükmedildi. Dosyalar Yargıtay incelemesindedir. 1 üye için açılan dava ise lehte bitti, 4+4 ücret ve tazminata hükmedildi ve işbaşı yaptırılmadı. Haklarının ödenmemesinden ötürü alacak davası açılacak.
- 10.** Gürkan Elektrik işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açtığımız işe iade davası lehte sonuçlandı, işbaşı yaptırılmadı ve 4+12 olan ücret ve tazminatları ödendi.
- 11.** Bosal Mimaysan işyerinden çıkarılan 3 üyemiz için açılan işe iade davalarında yerel mahkemede davaların kabulüne karar verildi. Dosyalar Yargıtay'dadır.
- 12.** Tempa Pano işyerinden çıkarılan 3 üyemiz için açılan işe iade davalarından; 1'i yerel mahkemede kabul edildi, dosya Yargıtay'da, diğeri 2 dava devam etmektedir.
- 13.** Kroman Çelik işyerinden çıkarılan 13 üyemiz için işe iade davaları açıldı. 4'ü davalarından feragat etti,9'u devam ediyor.
- 14.** Poly Metal işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan işe iade davası devam etmektedir.
- 15.** Evren Zincir işyerinden çıkarılan 5 üyemiz için açılan işe iade davaları devam etmektedir.
- 16.** Güngör Otomotiv işyerinden çıkarılan 11 üyemiz için açılan işe iade davaları devam etmektedir.

### **Tazminat ve Alacak Davaları:**

**1.** Göktaş işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için iş kazasından ötürü açılan maddi ve manevi tazminat davasında, davanın kabulüne karar verildi.

4 üyemiz için de açtığımız kıdem-ihbar ve sendikal tazminat davaları devam etmektedir.

**2.** Hızlanlar Otomotiv işyerinde, 1 üyemiz için açtığımız sendikal tazminat davası lehimize sonuçlandı ve hakları ödendi. 1 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar tazminatı davasının kabulüne karar verildi ve üyemize tazminatları ödendi.

**3.** Tempa Pano işyerinde işten çıkarılan 1 üyemiz için açılan kıdem tazminatı farkı davasının kabulüne karar verildi. 2 üyemiz için açılan sendikal tazminat davaları devam etmektedir.

**4.** Sismat işyerinde 1 üyemizi için iş kazasından ötürü açılan tazminat davası devam etmektedir.

1 üyemiz için açılan tazminat fark alacağı yerel mahkemede kabul edildi, dosya Yargıtay incelemesindedir.

1 üyemiz için açılan fark kıdem ve ihbar tazminatı davası devam etmektedir.

1 üyemize kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeni ile fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizi alacağı davası kabul edildi.

**5.** Dostel işyerinden 1 üyemiz için açılan maddi tazminat davası ile 4 üyemiz için açılan sendikal tazminat davaları devam etmektedir.

**6.** Kroman işyerinde çıkarılan 1 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar tazminatı davası devam etmektedir.

**7.** Ar Metal işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar davası devam etmektedir.

**8.** Ferinox işyerinden 2 üyemiz için açılan kıdem-ihbar tazminatı ve izin ücreti davaları devam etmektedir.

**9.** Arfesan işyerinde iş kazası nedeni ile 1 üyemiz için açılan maddi tazminat davası devam etmektedir.

**10.** Körfez Döküm işyerinden 1 üyemiz için açılan sendikal tazminat davası devam etmektedir.

**11.** Sendikamız ile MESS arasında bağitlanan 2004-2006 Toplu İş Sözleşmesi 2. yıl 2. 6 aylık ücret zammı uygulamasında, TİS'in anlaşma tarihinde uygulamada olmayan DİE'nin 2005 Ocak ayından itibaren yayınlamaya başladığı TÜFE 2003=100 endeksine esas alınmasının, eksik ücret zammı tahakkukuna neden olduğu gerekçesiyle, MESS kapsamında bir işyerinde çalışan 2 üyemiz

adına TİS farkı alacağı davaları açıldı. DİE endeksi olarak işverence uygulanan 2003=100 endeksinin, TİS imza tarihinde var olmadığı, 1994=100 endeksi yerine ikame edilmediği, kullanıcıları bulunduğu ve 1994=100 TÜFE endeksi uygulamadan kaldırılmadığı gerekçesine dayanılarak 2. yıl 2. 6 aylık ücret zammının 1994=100 endeksi esas alınarak hesaplanması talep edilmiştir. Yerel mahkeme delilleri topladıktan sonra alacaklarımızın hesabı için dosyalarımızı bilirkişiye gönderdi. Bilirkişi raporunun lehimize olmasına karşın dava reddedildi ve yüksek mahkeme tarafından da onandı.

**12.** Kürüm işyerinde çalışan 2 üyemiz adına açılan fazla mesai ücreti davası üyelerin feragati nedeniyle reddedildi.

**13.** Mito işyerinden çıkarılan ve kıdemi 6 aydan az olan 29 üyemiz için açılan sendikal tazminat davaları devam ederken, 2 işçi davadan feragat etti, kalan 27 dosyadan 1'i reddedildi diğer 26 dosyada sendikal tazminat talebimiz kabul edilmiş olup dosyalar Yargıtay'dadır.

### **Hukuki Uyuşmazlıklara İlişkin Diğer Davalar:**

**1.** Gebze Şubemizin Olağanüstü Genel Kurulu'nun toplanması talebiyle bir kısım üyelerimizin açmış olduğu dava, talep gerekçeleri yerinde görülmediğinden yerel mahkemece reddedildi ve karar yüksek mahkemece onandı.

**2.** Çolakoğlu işyerinde çalışan işçilerin işyerine Noter getirilerek sendikamızdan istifa ettirilmelerini takiben, sendikamıza dayanışma aidatı ödenmeden toplu sözleşmeden yararlanmaları üzerine açılan aidat alacağı davasında, yerel mahkeme lehimize karar verdi. Davalı işveren kararı temyiz etmiş olup dosya Yargıtay'dadır.

**3.**Tempa Pano işyerinde çalışan 1 üyemize verilen disiplin kururlu kararının geçersizliğinin tespiti ve iptali için açtığımız dava devam etmektedir.

Tempa Pano işverenliğinin, işçilerin işyeri ve önünde yasaya aykırı eylemlerinin tespiti ve bu eylemleri yapmaktan menedilmeleri talebi ile açtığı dava reddedildi.

**4.** Ferinox işyerinde Toplu Sözleşme başvurusunda bulunduğumuz tarih itibarıyla çalışan işçilerin tespiti talep edildi ve bilirkişi raporu ile bu tespit yapıldı.

**5.** Gürkan Elektrik (Gürkan Sabuncu) işverenliğinin, kapsam içi olan ancak Sendikamıza üye olmayan işçileri, 2822 Sayılı Yasa'nın 9. maddesine aykırı olarak toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında kalan süreye ait haklardan (sözleşme farklarından) yararlandırması üzerine açtığımız tespit ve satışmanın önlenmesi davası devam etmektedir.

Gürkan ve Hülya Elektrik işyerlerinde başvuru tarihinde çalışanların delil tespiti yoluyla belirlenerek alınan bilirkişi raporları başvurumuzda değerlendirilmek üzere Bakanlığa gönderildi.

**Ceza Davaları :**

Gebze 5. Noteri'nin, Çolakoğlu işyerine gelerek fabrikada mesai saatleri içerisinde işçilerin Türk Metal Sendikası'na üye yapılması işlemleri nedeniyle Gebze Ağır Ceza Mahkemesi'nde görevini kötüye kullanması davası devam ederken, sanığın ölümü nedeniyle dava ortadan kaldırıldı.

**KOCAELİ ŞUBE:****İşe İade Davaları:**

1. T.T. Çelik Yay işyerinden çıkarılan 7 üyemiz için açtığımız işe iade davalarından; 2'si reddedildi, 1'i devam etmekte olup, 4'ü kabul edildi. İşe iadelerine karar verilen 4 üyemizden, 1'i işbaşı yaptırıldı, diğer 3'üne ise 4+8 olan ücret ve tazminatları ödendi.
2. Tezcan işyerinden çıkarılan 5 üyemiz için açılan işe iade davalarından 3'ü reddedildi, diğer 2 dava kabul edildi ancak işbaşı yaptırılmayarak 4+5 olan ücret ve tazminatları ödendi.
3. Ad Demirel işyerinden çıkarılan 2 üyemiz için işe iade davaları kazanıldı. 1 üyemiz 4+4 diğeri ise 4+5 olan ücret ve tazminatlarını aldı.
4. Standart Depo işyerinden çıkarılan 4 üyemiz için işe iade davaları açıldı; 1'nin iadesine karar verildi, işbaşı yaptırılmadığından 4+4 ücret ve tazminatları ödendi, diğer 3 işçinin iadelerine karar verildi, dosyalar temyiz aşamasındadır.
5. Baysan Trafo işyerinden çıkarılan 10 üyemiz için açılan işe iade davalarından sulh nedeni ile vazgeçildi.
6. Erciyes Boru işyerinden çıkarılan 16 üyemiz için açılan iade davalarında, işçilerin işe iadelerine ve işbaşı yaptırılmamaları halinde 4+4 aylık ücret ve tazminat ödenmesine karar verildi.
7. Kalibre Boru işyerinden çıkarılan 8 üyemiz için açılan iade davalarının; 7'sinde işçilerin işe iadelerine karar verildi, işbaşı yaptırılmadıkları için 4+12 olan ücret ve tazminatları ödendi. Diğer dava da yerel mahkemede kazanılmış olup dosya Yargıtay'dadır.
8. Tabosan işyerinde işten çıkarılan 14 üyemiz için açılan iade davalarında işe iadelerine ve işbaşı yaptırılmamaları halinde 4 aylık ücret ve 4 aylık işbaşı yaptırmama tazminatına karar verildi.
9. Trakya Sanayii işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan işe iade davasında, işe iadeye karar verildi, işveren tarafından işe çağrıldı ancak işçi işbaşı yapmadı.
10. Al-Co Alüminyum işyerinden çıkarılan 40 üyemiz için açılan işe iade davalarından; iadelerine karar verilen 5'i işbaşı yaptırıldı, diğer 35 tanesinde ret kararı verildi.
11. Cem Bialelli işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan işe iade davasında yerel mahkeme üyemizin işe iadesine, işbaşı yaptırılmaması halinde 4+6 tutarında ücret ve tazminat ödenmesine karar verdi, dosya Yargıtay'dadır.

**12.** Beksa işyerinden çıkarılan 3 üyemiz için açılan işe iade davaları devam etmektedir.

### **Tazminat ve Alacak Davaları:**

**1.** Tezcan işyerinden 17 üyemiz için açılan sendikal tazminat davalarının kabulüne karar verildi ve üyelerimize tazminatları ödendi. 1 üyemiz için açılan sendikal tazminat davası devam ederken varılan anlaşma ile ödeme yapıldı.

**2.** Baysan Trafo işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar tazminatı davası sonucunda talebimiz kabul edildi ve üyemize tazminatları ödendi.

**3.** Erciyes Boru işyerinden çıkarılan ve işe iade davası açılan işçilerin işbaşı yaptırılmamaları nedeniyle hak kazandıkları ücret ve tazminatlarının işverence ödenmemesi üzerine icra takibi yapıldı. İşverenin takiplere itirazı üzerine icra inkar tazminatı ile birlikte alacaklarının tahsili için açılan 8 dava devam etmektedir.

**4.** Kalibre Boru işyerinden 1 üyemiz için açılan maddi tazminat davası devam etmektedir.

**5.** Tabosan işyerinden çıkarılan ve işe iade kararına rağmen işbaşı yaptırılmayan, ücret ve tazminatları da ödenmeyen üyelerimiz için açılan davalar devam etmektedir.

**6.** Al-Co Alüminyum işyerinden çıkarılan 6 üyemiz için açılan sendikal tazminat davaları yerel mahkemede kabul edildi. Dosyalar Yargıtay'dadır. Bu üyelerimizin, alacaklarının tahsili için yapılan icra takibinde işveren faize itiraz etti. İtirazın iptali davası devam etmektedir.

**7.** T.T. Çelik Yay işyerinden 1 üyemizin toplu iş sözleşmesi ile tespit edilen ücret zammından bireysel olarak vazgeçmesinin geçerli olamayacağı gerekçesi ile açtığımız TİS farkı alacağı davası yerel mahkemece reddedildi. Kararı temyiz etmemiz üzerine yüksek mahkeme, işçinin toplu iş sözleşmesinin de belirtilen ücret artışı uygulanmasından bireysel olarak vazgeçmesinin geçerli olamayacağını vurgulayarak yerel mahkeme kararını bozdu. Bozma doğrultusunda yargılama devam etmektedir.

**8.** Tezcan Galvaniz işyerinde 1 üyemiz için açılan fazla mesai ücreti alacağı davası yerel mahkemede kabul edilmiş olup dosya Yargıtay'dadır.

### **Hukuki Uyuşmazlıklara İlişkin Diğer Davalar:**

**1.** Baysan işyerinde toplu sözleşme başvuru tarihimizde çalışan işçilerin delil tespiti yolu ile belirlenmesi talebimiz üzerine bilirkişi raporu ile bu tespit yapıldı.

Yine Baysan işyerinde işten çıkarılan üyelerimiz için işe iade davası açmadan önce fabrika kapısı önünde bekletildikleri ve çalıştırılmadıklarının tespiti talebimiz üzerine bilirkişi raporu ile bu tespit yapıldı.

**2.** Tabosan işyerinde toplu sözleşme başvuru tarihimizde çalışan işçilerin delil tespiti yolu ile belirlenmesi talebimiz üzerine bilirkişi raporu ile bu tespit yapıldı.

**3.** Al-Co işyerinde üyelerimizin işten çıkarılmasından sonra, yoğun üretim olmamasına rağmen işe alınan yeni işçilerin sayısının ve işyerinde çalıştırılıp çalıştırılmadıklarının belirlenmesi talebimiz üzerine bilirkişi raporu ile bu tespit yapıldı.

Al-Co işverenliğinin, sendikamız Kocaeli Şube Yöneticileri için açtığı yasadışı eylem sebebiyle uğranılan zararın tazmini davası devam etmektedir.

**4.** Trakya Sanayii işyerinde toplu sözleşme yetki tespitine esas olmak üzere alt işveren işçilerinin, Trakya işçileri ile birlikte asıl işlerde çalıştırıldıklarının tespiti talebimiz üzerine bilirkişi raporu ile bu tespit yapıldı.

Trakya Sanayi işyerinde grev ve lokavta katılamayacak işçilerle ilgili tespiti yapmış olduğumuz itiraz reddedildi.

### **Ceza Davaları:**

**1.** Tabosan işyerinde çalışan 14 üyemiz aleyhine Gölcük İlçe Jandarma Komutanlığınca verilen idari para cezalarına karşı Gölcük Sulh Ceza Mahkemesi'ne itiraz davası açıldı. Yaptığımız itirazlar reddedildi ve karar aleyhine Adalet Bakanlığı'na yazılı emrin uygulanması için başvuru yapıldı.

Tabosan işyerinden 25 üyemiz hakkında çalışma hürriyetini ihlal ettikleri iddiası ile açılan ceza davası sonucunda beraat kararı verildi. Dosya Yargıtay'dadır.

**2.** Al-Co işyerinden 22 üyemizin çalışma hürriyetini ihlal ettikleri iddiası ile haklarında açılan ceza davası devam etmektedir.

## **BURSA – ESKİŞEHİR ŞUBE:**

### **İşe İade Davaları:**

**1.** Grammer işyerinde örgütlenme çalışmalarımız sırasında işten çıkarılan üyelerimizden 45'i için işe iade davası açıldı. Sendikamızın uluslararası sendikal ilişkileri, Gramer işçilerinin işten çıkarılan arkadaşlarına ve sendika seçme haklarına sahip çıkmaları nedeniyle işveren dava açılan bu işçileri işbaşı yaptırdı.

Gramer işyerinde tazminatsız olarak işten çıkarılan 3 üyemiz için açılan işe iade davalarından 2'si reddedildi, diğeri ise işçinin işe iadesi ile sonuçlandı.

Yine Gramer işyerinde pres atölyesinin kapatılması nedeniyle tazminatları ödenerek işten çıkarılan 27 üyemiz için açılan işe iade davalarında; yerel mahkeme davaların reddine karar verdi. Dosyalar tarafımızdan temyiz edildi, Yargıtay sosyal seçim ve feshin son çare olması ilkesinin yerine getirilmemiş olması gerekçesi ile yerel mahkeme kararını bozarak üyelerimizin işe iadelerine karar verdi.



**2. Yön Teknik işyerinde örgütlenme çalışmalarımız ve toplu sözleşme prosedürünün yürütüldüğü dönemde işten çıkarılan 12 üyemiz için açılan işe iade davaları kazanıldı. Bu üyelerimizden 4'ü işbaşı yapma talebinde bulundu, işverenin cevabı bekleniyor. Diğer 8 üyenin işbaşı yaptırılmamaları üzerine açılan alacak davalarından 2'si sonuçlandı, 6'sı devam etmektedir. Bu arada işveren işyerindeki faaliyetini İstanbul'da başka bir şirket adı altında yürütmektedir.**

**3. Akoğlu işyerinden çıkarılan 49 üyemiz için açılan işe iade davalarından; 2'si reddedildi 47'si kabul edildi. 47 işçiden, 3'ü işe geri dönüşü kabul etmedi, kalan 44 üyemizin işbaşı yaptırılmadıkları için 4+12 tutarındaki ücret ve tazminatları ödeniyor.**

### **Tazminat ve Alacak Davaları:**

**1. Akoğlu işyerinden çıkarılan 2 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar tazminatı davaları lehimize sonuçlandı ve tazminatları ödendi.**

**2. Yön Teknik işyerinden işten çıkarılan 16 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar tazminatı davaları devam etmektedir.**

### **Ceza Davaları:**

**1. Gramer işverenliği ve Türk Metal Sendika'sının şikayeti üzerine, Genel Sekreterimiz Selçuk Gökteş ve Bursa Şube Başkanımız Mehmet Kılıç aleyhine Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Kanunu'na muhalefet ettikleri gerekçesi ile açılan davada beraat kararı verildi.**

**2. Gramer Genel Müdürü'nün şikayeti üzerine Mali Sekreterimiz Süleyman Türker ile örgütlenme uzmanlarımız Hasan Arslan ve Alpaslan Savaş aleyhine çalışma hürriyetini ihlal etmek iddiası ile açılan davada beraat kararı verildi.**

**3. Gramer işyerinde çalışan 2 üyemiz aleyhine darp ve ızzar suçundan açılan davada beraat kararı verildi.**

**4. Türk Metal Sendikası'nın şikayeti üzerine Bursa Şube yöneticilerimiz aleyhine yalan beyanda bulunmaya azmettirme iddiası ile açılan davada beraat kararı verildi, dosya Yargıtay'dadır.**



## ESKİŞEHİR ŞUBE :

### İşe İade Davaları:

Tanatar örgütlenmesi sırasında işten çıkarılan 13 üyemiz için açılan işe iade davaları devam ederken, 5 üyemiz feragat etti, 8 üyemizin davaları kabul edilerek işe iadelerine karar verildi.

## İZMİR ŞUBE:

### İşe İade Davaları:

1. Beşer Balataclık işyerinden çıkarılan 18 üyemiz için açılan işe iade davalarında; 7 üyemizin davaları kabul edildi, 1 üyemizin davası reddedildi. 10 üyemizin davaları işçilerin feragatleri nedeniyle reddedildi.
2. Batı Makine işyerinden çıkarılan 38 üyemiz için açılan iade davalarından; 8'inde işe iade kararı verilirken, 30'u reddedildi.
3. Kimmek işyerinden çıkarılan 41 üyemizin için açılan işe iade davalarından; 39'u kabul edildi, 2'si reddedildi.
4. Klemsan işyerinden çıkarılan 14 üyemiz için açılan işe iade davalarında üyelerimizin işe iadelerine karar verildi.
5. Alpel işyerinden çıkarılan 2 üyemiz için açılan işe iade davaları sonucunda üyelerimizin işe iadelerine karar verildi.
6. Pulse işyerinden çıkarılan 14 üyemiz için açılan işe iade davalarında iade kararı verildi.
7. Med Union işyerinden çıkarılan 3 üyemiz için açılan işe iade davaları reddedildi.
8. Delphi Otomotiv işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan işe iade davası sonucunda üyemizin işe iadesine karar verildi.
9. Ahmet Yar işyerinden çıkarılan 26 üyemiz için açılan işe iade davaları sonucunda; 11üyemizin işe iadesine karar verilirken, 15 üyemizin için açılan davalar reddedildi.
10. Aykim Alüminyum işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan iade davasında, işe iade kararı verildi. 1 üyemiz için açtığımız iade davası devam etmektedir.
11. Jantsa işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan iade davası sonucunda üyemizin işe iadesine karar verildi.
12. Şenkaya Çelik işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan işe iade davası reddedildi.

**13.** Tariş Pamuk Yenileme ve Bakım işyerinden çıkarılan 4 üyemiz için iade davaları açıldı ve üyelerimizin işe iadelerine karar verildi.

**14.** Z.F. Lemförder işyerinden çıkarılan 6 üyemiz için açılan işe iade davaları devam ederken sendikamızın girişimleri sonucu anlaşma sağlandı. İşe geri dönmek isteyen 3 üyemiz işbaşı yaptırıldı, işe geri dönmek istemeyen 3 üyemize ise ücret ve tazminatları ödendi.

**15.** Enercon işyerinden işten çıkarılan 19 üyemiz için açılan işe iade davalarından; 4'ünün kıdeminin 6 aydan az olduğu anlaşıldığından dosyalardan feragat edildi ve bu üyelerimiz için sendikal tazminat davaları açıldı. 5 üyenin işverenle anlaşıp feragat etmeleri nedeni ile davalar reddedildi. 10 üyemiz için açılan iade davaları devam etmektedir.

**16.** HMS Makine işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan iade davası devam etmektedir.

**17.** Seri İş Metal işyerinden çıkarılan 17 üyemiz için açılan işe iade davaları devam etmektedir.

**18.** Titan Jantsa işyerinden çıkarılan 1 üyemiz için açılan işe iade davası devam etmektedir.

#### **Tazminat ve Alacak Davaları:**

**1.** Beşer Balataçılık işyerinden çıkarılan 9 üyemiz için açılan sendikal tazminat davaları, 5 üyemiz için açılan kıdem, ihbar ve işbaşı yaptırılmamalarından kaynaklanan alacak ve tazminat davaları, 1 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar tazminatı davası kazanıldı.

Beşer Balataçılık işyerinden 53 üyemizin toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamaları nedeni ile alacak davaları açıldı. Davalar devam ederken 39 işçi davalarından feragat etti. 14 dava kabul edilerek talebimiz gibi sonuçlandı.

**2.** Batı Makine işyerinden çıkarılan 28 üyemiz için açtığımız kıdem ve ihbar tazminatı davalarından; 22'si kabul edildi, 4'ü reddedildi, 2'si ise devam etmektedir.

Aynı işyerinden 4 üyemiz için açılan kıdem tazminatı ile işe iade kararına rağmen işbaşı yaptırılmamalarından kaynaklanan ücret ve tazminatlarının ödenmesi talebiyle açılan davalar lehimize sonuçlandı.

**3.** Klemsan Elektrik işyerinde çıkarılan 6 üyemiz için açılan kıdem ve ihbar tazminatı davalarından; 5'i kabul edildi, 1'i ise üyenin feragati nedeniyle reddedildi.

**4.** Pulse işyerinden çıkarılan ve yargı kararı ile işe iade edilen ancak işbaşı yaptırılmayan 10 üyemiz için açtığımız kıdem-ihbar ve işbaşı yaptırılmamalarından kaynaklanan ücret ve tazminat davaları, yerel mahkemede kabul edilmiş olup dosyalar temyiz aşamasındadır. Yine aynı işyerinden çıkarılan ve yargı kararına rağmen işbaşı yaptırılmayan 3 üyemiz için açılan ücret ve tazminatlarının ödenmesi talebi davaları yerel mahkemede kabul edilmiş olup temyiz aşamasındadır.

**5.** Dekorpan –Çevre Pazarlama işyerinden çıkarılan 3 üyemiz için açtığımız kıdem-ihbar ve sendikal tazminat davaları devam etmektedir.

**6.** Ahmet Yar işyerinden çıkarılan 13 üyemiz için açılan sendikal tazminat davalarından; 5'i kazanıldı, 4 tanesi reddedildi ve 4 tanesi devam etmektedir.

Aynı işyerinden çıkarılan 8 üyemiz adına açılan kıdem-ihbar ve sendikal tazminat davalarının, 3'ü talebimiz gibi sonuçlandı, diğer 5 davada kıdem-ihbar tazminatı talebimiz kabul edildi, sendikal tazminat talebimiz ise reddedildi.

Yine aynı işyerinden çıkarılan ve yargı kararına rağmen işbaşı yaptırılmayan 10 üyemiz için açılan ücret ve tazminat davalarından; 7'si kazanıldı, 3'ü devam etmektedir.

**7.** Tariş Pamuk Yenileme ve Bakım işyerinden işe iade edilen ancak işbaşı yaptırılmayan 1 üyemiz için açılan ücret ve tazminat davası devam ederken işverence ödeme yapıldı.

Yine aynı işyerinden 1 üyemiz için açılan kötüniyet tazminatı davası devam etmektedir.

**8.** Enercon Aero işyerinden çıkarılan 34 üyemiz için sendikal tazminat davaları açıldı. 26'sı devam etmektedir, diğer 8 dosya üyelerin davalarından feragat etmeleri nedeniyle reddedildi.

**9.** Seri İş Metal işyerinden çıkarılan 2 üyemiz için açılan sendikal tazminat davaları devam etmektedir.

**10.** Sağlık Bakanlığı İl Sağlık Müd. Depo ve Tamirhanesi'nde çalışan 8 üyemiz için açtığımız fazla mesai ücreti alacağı davaları devam etmektedir.

### **İcra-İflas Davaları:**

Sendikamızın, üyelerini temsilen açtığı davalarda davalı lehine hükmedilen vekalet ücretinin, sendikadan tahsili için yapılan 4 icra takibine itiraz edildi. Üyeleri temsilen sendikanın dava açması halinde, davalıya ödenmesine karar verilen vekalet ücretinin, sendikadan tahsil edilemeyeceği gerekçesi ile icra takipleri iptal edildi.

### **Ceza Davaları:**

**1.** Batı Makine Kalıp işyerinde çalışan 34 sendika üyesi aleyhine açılan kamu davası sonucunda üyelerimizin beraatına karar verildi ve anılan karar onanmak suretiyle kesinleşti.

**2.** Polkima işyerinde çalışan 14 işçi aleyhine açılan kamu davası sonucunda üyelerimizin beraatına karar verildi ve anılan karar onanmak suretiyle kesinleşti.

**3.** Şube Başkanı Ali Çeltik ve Batı Makine Kalıp işyerinde çalışan 6 işçi aleyhine çalışma hürriyetini engelleme iddiası ile açılan kamu davası sonucunda beraat kararı verildi ve anılan karar onanmak suretiyle kesinleşti.

**4.** Ahmet Yar işvereni ve vekillerine karşı çalışma hürriyetini ihlal suçu işlemleri nedeniyle açılan kamu davası devam etmektedir.

**5.** Enercon Aero işveren vekilleri aleyhine çalışan işçilerin sendikal haklarını kullanmalarının engellenmesi nedeni ile TCK'nın 118. maddesine dayanılarak açılan dava devam etmektedir.

## **ANADOLU ŞUBE:**

### **İşe İade Davaları:**

**1.** Ditaş işyerinden 3 üyemiz için açılan işe iade davalarından, 2'si kabul edildi 1'i reddedildi.

**2.** Çimsataş Çukurova işverenliğinin taşeronu Emin Metal'de çalışan ve işten çıkarılan 9 üyemiz için açtığımız işe iade davaları reddedildi.

Aynı işyerinden "performans düşüklüğü" nedeniyle iş akdi feshedilen 1 üyemiz için açılan işe iade davası kabul edildi, ancak işbaşı yaptırılmadı.

Çimsataş taşeronu Emin Metal'de çalışan 25 işçi için açılan işe iade davası reddedildi.

**3.** SCT işyerinde örgütlenme çalışmaları devam ederken işten çıkarılan 2 üyemizin için açılan işe iade davaları kazanıldı. İşbaşı yaptırılmadılar, hak ve alacakları tahsil edilip ödendi.

SCT işyerinde TİS prosedürü yürürken işten çıkarılan 37 üyemizin için açılan işe iade davaları kazanıldı. İşe iade edilmemeleri nedeniyle hak kazandıkları ücret ve tazminatları tahsil edilip ödendi.

SCT işyerinde 1 üyemizin sağlık nedeni ile iş akdinin feshedilmesi üzerine açılan işe iade davası kazanıldı, dosya Yargıtay'dadır.

SCT işyerinde uygulanan grev sırasında greve katılan 151 üyemizin iş sözleşmesi feshedildi. Bu işçiler için açılan işe iade davaları lehte sonuçlandı, sendikal nedenle fesih gerekçesiyle işe başlatmama tazminatı 12 aylık ücret olarak tespit edildi. Ayrıca yargılama sürecine ilişkin 4 aylık ücretin ödenmesine karar verildi.

**4.** Çemaş taşeronu Adnan Aydın'dan çıkarılan 1 üyemiz için açılan işe iade davasında, belirli süreli sözleşmeyle çalıştığı ve hizmetinin 6 aydan fazla olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verildi. Yargıtay, davacının işe iadesine ve işbaşı yaptırılmaması halinde 4+12 tutarında ücret ve tazminata karar verdi. Başvuru üzerine işe çağrılan üyemiz işbaşı yaptırıldı.

Aynı işverenin taşeronunda çalışırken, işten çıkarılan 5 üyemiz için açılan işe iade davalarının kabulüne karar verildi. Ancak işbaşı yaptırmama tazminatının 1 yıllık ücret olarak belirlenmemesi nedeniyle kararlar tarafımızdan temyiz edildi. Yargıtay talebimiz doğrultusunda işbaşı yaptırmama tazminatını 1 yıllık ücret tutarında belirlenmesine karar verdi. Başvuru üzerine 1 üyemiz dışındaki tüm işçiler işbaşı yaptılar.

Yine Çemaş taşeronu Adnan Aydın üzerinde görülen 2 işçinin iade davaları, taşeron Adnan Aydın yönünden kabulüne, Çemaş yönünden reddine karar verildi ve Yargıtay'ca onanarak kesinleşti. İşbaşı yaptırılmamalarından dolayı 4+12 ücret ve tazminatları ödendi.

Çemaş taşeronu Adnan Aydın üzerinde görülen 1 işçi için iade davası açıldı, ancak işçinin işverenle anlaşarak davadan vazgeçmesi üzerine davanın reddine karar verildi.

Çemaş taşeronu Adnan Aydın üzerinde görülen 2 işçi için iade davası açıldı, 1'i için davanın taşeron yönünden kabulüne, Çemaş yönünden reddine karar verilmiş olup, dosya Yargıtay incelemesindedir. Diğerinde ise iş güvenliği kurallarına uymadığı gerekçesi ile fesih geçerli kabul edilerek davanın reddine karar verildi ve kesinleşti.

Çemaş'tan çıkarılan 1 işçi için açılan iade davasında, feshin geçersizliğine ve 4+4 ücret ve tazminata karar verildi, işçinin başvurusu üzerine işbaşı yaptırıldı.

**5.** Erkunt işyerinde örgütlenme çalışmaları sırasında işten çıkarılan 21 üyemiz için açılan iade davaları devam ederken, 2 üyemizin feragat etmeleri nedeniyle bu davalar reddedildi. 19 davada kabul kararı verildi ve işbaşı yaptırılmamalarından ötürü ücret ve tazminatları ödendi.

**6.** UDA Makine işyerinden çıkarılan 19 üyemiz için açılan iade davalarından; 2'sinde davanın kabulüne ve 4+12 ücret ve tazminat ödenmesine karar verildi ancak bu işçiler işe iade için başvuruda bulunmadılar. Diğer 2 üyenin davalarının kabulüne karar verildi, işbaşı yapmaları için işverence davet edilmelerine rağmen iş başı yapmadılar. 15 üyemizin davaları devam etmektedir.

**7.** Empa Ekstra işyerinde örgütlenme çalışmaları devam ederken 25 üyemiz için açılan işe iade davalarının kabulüne karar verildi ve alacakları tahsil edildi.

**8.** Ekstra Metal işyerinde örgütlenmesi sırasında işten çıkarılan 16 üyemiz için açılan işe iade davalarından; 12 tanesi lehe sonuçlandı ve alacakları tahsil edildi. 2 dosyada ret kararı verildi ve kararlar kesinleşti. 1 davadan davacının başka avukata dosyayı vermesi sebebiyle istifa edildi. 1 davada devam etmektedir.

**9.** Tega Mühendislik işyerinden 1 üyemiz için açılan işe iade davası devam etmektedir.

### **Tazminat ve Alacak Davaları:**

**1.** Ditaş örgütlenmesi sırasında tüm işçilerin iş akitlerinin feshedilmesi üzerine, işyeri önünde direniş yapan işçilerin bir kısmını işveren geri aldı. İşe alınmayan işçilerden 10'unun başvurusu üzerine sendikamız bu işçiler için sendikal tazminat davası açtı. Bu davalardan 9'u kazanıldı, 1'i ise fesih tarihinde sendika üyesi olmadığından reddedildi. Dosyalar Yargıtay'dadır.

Ditaş işyerinde uygulanan grevin kaldırılmasından sonra işbaşı yaptırılmamak suretiyle işten çıkarılan 75 üyemizden, 70'i için açılan sendikal tazminat davaları lehe sonuçlandı ve alacakları işçilere ödendi.

Ditaş işyerinden çıkarılan ve işe iadesine karar verilen ancak işe başlatılmayan 1 üyemiz için açılan ücret ve işe başlatmama tazminatı davası kazanıldı, dosya Yargıtay'dadır.

Ditaş grevi sırasında iş akdi tazminatsız feshedilen 3 üyemizin haklarında açılan ceza davalarından beraat etmeleri üzerine işçilik haklarının tahsili için açılan davalar devam etmektedir.

Ditaş işyerinde TİS'in uygulandığı dönemde sendikaya üye olmayan işçilere, üye işçilere sözleşme ile sağlanan ücret zammının üzerinde zam uygulanması nedeniyle 13 üyemiz için açtığımız sendikal tazminat davaları lehte sonuçlandı. Dosyalar Yargıtay'dadır. Aynı durumda olan 212 üyemiz için de sendikal tazminat davaları açıldı. 7 dosya işçilerin grev sırasında ve sonraki 1 yıl içerisinde sendika üyesi olmadıkları, sendikaya sonradan üye oldukları ve üyelik tarihinden sonra da farklı muamele yapılmadığı gerekçesiyle, 17 dosya ise davacılar davalarından feragat ettikleri için reddedildi. Kalan 188 dosyada talebimiz gibi karar verildi, dosyalar Yargıtay'dadır.

**2.** SCT grevi sırasında işten çıkarılan 151 işçinin kesinleşen işe iade kararına rağmen 4 aylık ücretinin ödenmemesi nedeniyle 1 işçi için açılan alacak davası devam etmektedir.

**3.** Çemaş taşeronu Adnan Aydın üzerinde görülen ve işten çıkarılan 2 işçi için açılan sendikal tazminat davalarında, iş sözleşmelerinin deneme süresi içinde feshedildiği gerekçesi ile davaların reddine karar verildi.

Çemaş işyerinde taşeron üzerinde gösterilen işçilerinin, asıl işveren işçisi sayılmaları ve TİS'ten yararlanmalarına ilişkin 10 üyemiz için açılan alacak davaları yerel mahkemece reddedildi. Temyizimiz üzerine kararlar Yargıtay tarafından bozulmuş olup yargılama devam etmektedir.

**4.** Erkunt Sanayii işyerinden örgütlenme çalışmaları sırasında çıkarılan 8 üyemiz için açılan sendikal tazminat davalarından; 1'i kabul edildi ve alacakları tahsil edildi. Diğer 3 dava reddedildi, 4'ü devam etmektedir.

**5.** UDA Makine işyerinden çıkarılan 11 üyemiz için açılan sendikal tazminat davalarından; 6'sı iş sözleşmeleri deneme süresi içinde feshedildiği gerekçesi ile reddedildi, 1 üyemizin davası ise kabul edildi ve kesinleşti, 4'ü devam etmektedir.

**6.** Zintaş işyerinde örgütlenirken işten çıkarılan 21 üyemiz için açılan sendikal tazminat davaları kabul edilerek kesinleşti. İşçilere hak kazandıkları alacakları ödendi.

Yine aynı işyerinden 1 işçi için açılan alacak davası devam etmektedir.

**7.** Tega Mühendislik işyerinden 1 üyemiz için açılan kötüniyet tazminatı davası devam etmektedir.

**8.** Sağlık Bakanlığı Ana Depo Tamirhanesi'nden 2 üyemiz için açılan alacak davaları kazanıldı, 1'ine alacakları ödendi, diğeri için ise icra takibi yapıldı. Davalı faize itiraz etti. Bunun üzerine tarafımız-

dan açılan itirazın iptali davası devam etmektedir.

Yine aynı işyerinden 3 işçi için açılan alacak davaları devam etmektedir.

Aynı işveren tarafından, işyerinde çalışan bir işçinin karıştığı zincirleme trafik kazası sonucunda Bakanlığın yaptığı ödemeleri geri almak için 5 üyemize karşı açtığı rücu davası devam etmektedir.

### **Hukuki Uyuşmazlıklara İlişkin Diğer Davalar:**

**1.** SCT işyerinde grev uygulandığı sırada fabrikada bulunan ham madde ve yarı mamul malların işyerinden çıkarılması talebiyle işverenin açtığı dava yerel mahkeme tarafından kabul edildi. Anılan karar tarafımızdan temyiz edildi ve yüksek mahkeme grev sırasında ham madde ve yarı mamul malların işyerinden çıkarılamayacağı gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozdu. Yerel mahkeme bozma doğrultusunda talebimizi kabul etti.

SCT işyerinde Sendikamızın uyguladığı grev sırasında greve katılan 151 üyemizin işten çıkarılması üzerine, işverenin bu eyleminin yasa dışı lokavt olduğunun tespiti talebiyle açtığımız dava lehimize sonuçlandı ve Yargıtay incelemesinden geçerek kesinleşti.

SCT işyerinde yetki tespiti başvurusunun yapıldığı gün işyerinde çalışanların tespiti talebimiz üzerine bilirkişi raporu ile bu tespit yapıldı.

**2.** Ditaş işyerinde yeni dönem toplu iş sözleşmesi çağrısı yapılmadan hemen önce işverenin işyerinde üretimi durdurarak, Türk Metal Sendikası'na üye kaydetmek için işçileri Aksaray'a götürdüğüünün belirlenmesi için delil tespiti talebinde bulunuldu ve bilirkişi raporu ile bu tespit yapıldı.

Ditaş işyerinde yetki başvurusu tarihi itibarıyla çalışanların belirlenmesi için delil tespiti yapılması talebimiz üzerine bilirkişi raporu ile bu tespit yapıldı.

**3.** UDA Makina işyerinde başvuru tarihi itibarıyla çalışan işçilerin tespiti talebimiz üzerine bilirkişi raporu ile bu tespit yapıldı.

### **İcra-İflas Davaları:**

Çemaş'tan olan aidat alacakları için yapılan icra takibine işveren tarafından itiraz edildi. Aidat alacağı haricen anlaşarak tahsil edildiğinden dosya kapatıldı.

Yine Çemaş işverenin ödemediği aidat alacağımız için yapılan icra takibine işveren faiz açısından itiraz etti. İtirazın iptali için açtığımız dava devam etmektedir.

### **Ceza Davaları:**

**1.** Niğde 1.Asliye Ceza Mah. 2002/434 E. ile Raşit Özkan, İrfan Kaya hakkında açılan davada Raşit Özkan hakkında beraat kararı verildi. İrfan Kaya hakkında verilen karar temyiz edildi. Dosya



Yargıtay'dan yeni yasaya göre karşılaştırma yapılması için bozuldu, mahkeme eski kararı verdi.

**2.** Niğde Sulh Ceza Mahkemesi'nce Uğur Tozlu, Ali Ateş ve Şükrü Özcan hakkında verilen 28.07.2005 tarih ve 2005/895 E. 2005/1183 K sayılı karar tarafımızdan temyiz edildi. Dosya Yargıtay'ca onandı.

**3.** SCT işyerinde 3 üyemiz aleyhine işyeri önünde eylem yaptıkları iddiası ile Tarsus Sulh Ceza Mahkeme'sinde açılan dava devam etmektedir.

**4.** UDA Makine işverenin sendikal örgütlenme sırasında üyelerimize yönelik baskıları hakkında suç duyurusunda bulunuldu ve dava açıldı. Ancak yerel mahkeme tarafından sanıkların beraatına karar verildi. Karar temyiz edildi, süre tutum dilekçesi verildi. Mahkeme usulsüz biçimde gerekçeli kararı tarafımıza tebliğ etmeden dosyayı Yargıtay'a gönderdi ve karar onandı.

**5.** Zintaş işverenliğinin 17 üyemiz aleyhine yasa dışı grev yaptıkları iddiası ile şikayeti üzerine açılan dava devam etmektedir.

**6.** SCT işyerinde uyguladığımız greve katılan 151 üyemizin grev sırasında işten çıkarılması üzerine işverenin bu eyleminin yasadışı olduğu yargı kararı ile tespit edilmiştir. Bu karara dayanarak SCT işverenliği yöneticileri aleyhine suç duyurusunda bulunulmuştur. Soruşturma devam etmektedir.

### **Genel Merkez Ceza Davaları:**

**1.** Sendikamızın Genel Başkanı Adnan Serdaroğlu, Mali Sekreterimiz, Özkan Atar ve diğer sendikaların yöneticilerinin SSK'ya bağlı sağlık kurumlarının Sağlık Bakanlığı'na devrine karşı yaptıkları basın açıklamasının 2911 Sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu'na aykırı olduğu iddiası ile açılan kamu davasında tüm sanıklar hakkında beraat kararı verildi.

**2.** Sendikam Dergisi'nin, sahibi Genel Başkan Adnan Serdaroğlu ve sorumlu yazı işleri müdürü Sebahattin Gerçek aleyhine 5187 Sayılı Basın Kanunu'na muhalefet ettikleri gerekçesi ile açılan kamu davasında sanıkların yapılan ön ödeme teklifini kabul etmeleri ve ödeme yapılmaları nedeniyle davanın düşürülmesine karar verildi.



## ARAŞTIRMA DAİRESİ FAALİYET RAPORU

### GİRİŞ

Türkiye ekonomisi, yeni liberal politikaların etkisi altında ciddi bir dönüşüm yaşıyor. Bu dönüşümün işçiler ve geniş halk kesimlerini doğrudan ilgilendiren önemli sonuçları var. Tarım alanında yaşanan hızlı çözülme, özelleştirme politikaları ile kamu kaynaklarının yok pahasına elden çıkartılması, kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesi, sosyal güvenlik sisteminin tasfiyesi, istihdam yapısının esnekleştirilmesi, taşeronlaşma ve kuralsızlaşma bu sürecin temel dinamikleri olarak karşımıza çıkıyor. Bu dinamikler, emekçileri giderek daha fazla sıkıştırıyor ve etkisi altına alıyor. Emekçilerin aleyhine yaşanan bu gelişmelerin görmezden gelindiği, sermayenin beklentileri çerçevesinde yapılan düzenlemelere övgüler düzüldüğü, emekçilerin taleplerinin sesinin yeterince gündeme taşınmadığı bir dönemdeyiz. İşçilerin, hakim medya tarafından yaratılan iyimserlik havası altında bu sürecin olumsuz etkilerini hayatta sınımaksızın anlamaları çok da fazla mümkün değil.

Araştırma dairemiz, ekonomik alanda çizilen bu pembe tablonun gerçek yüzünü ortaya çıkaracak, kamuoyunu ve üyelerimizi uyarmayı ve bilgilendirmeyi önemli bir sorumluluk olarak görüyor. Bu amaçla, enflasyon, işsizlik, alım gücü, metal işçilerinin durumu, asgari ücret vb. konularda çeşitli araştırmalar ve raporlar hazırlanarak, bu gerçekleri kamuoyu ve üyelerimiz ile paylaşıldı.

Dairemizin faaliyet raporu, geçtiğimiz dönemde yapılan çalışmaların bir bilançosunu sizlere sunuyoruz.

### ARAŞTIRMALARIMIZ

#### 1. ENFLASYONA YÖNELİK ARAŞTIRMALAR

##### • GELİR GRUPLARINA GÖRE ENFLASYON

Türkiye İstatistik Kurumu her ay Tüketici Fiyat Endeksindeki değişimleri kamuoyuna açıklıyor. Açıklanan rakamlar Türkiye geneline göre ortalama olarak belirleniyor. Buna karşın bilindiği gibi enflasyon oranları yaşanan il, gelir düzeyi ve gelir getirici faaliyete göre farklılık gösteriyor. Sendikamız farklı gelir grupları ve harcama düzeylerine göre enflasyon verilerinin belirlenmesini bir ihtiyaç olarak değerlendiriyor. Bu çerçevede gelir gruplarına göre enflasyon oranları, TÜİK 2003 yılı Hanehalkı Tüketim ve Gelir Araştırması harcama kalıpları ile TÜFE verileri esas alınarak, sendikamız araştırma birimi tarafından tespit ediliyor ve kamuoyunun bilgisine sunuluyor. Şüphesiz resmi olarak açıklanan enflasyon rakamlarının ne kadar gerçeği yansıttığı tartışmalı. Sendikamızın yaptığı bu çalışma da söz konusu resmi rakamlar üzerinden hesaplanıyor. Dolayısıyla araştırmanın gerçekliği TÜİK verilerinin gerçekliği oranında.

Gelir gruplarına göre enflasyon farkı, gelir düzeyine göre tüketim tercihlerindeki değişimden kaynaklanıyor. 2003 yılı Hanehalkı Harcama ve Gelir Anketi sonuçlarına göre en zengin yüzde 20'lik gelir grubunun, en yoksul yüzde 20'lik gelir grubuna göre harcamalarının payı eğitimde 13, eğlence ve kültürde 3, ulaşım 4 kat fazladır. Buna karşın gıda harcamalarına en zengin yüzde 20, en yoksul yüzde 20'nin yüzde 48'i kadar harcamalarından pay ayırıyor. Dolayısıyla gıda ürünlerinde gerçekleşen bir artış en yoksul yüzde 20'nin enflasyonunu daha çok etkiliyor. Benzer bir biçimde eğitim, eğlence, kültür vb. hizmetlerin fiyatlarında yaşanan artış en zengin yüzde 20 açısından daha önemli görünüyor. Ancak harcamaların madde temelli olarak gelir gruplarına göre belirlenmemesi bir sorun olarak değerlendirilmeli.

### • AÇLIK VE YOKSULLUK SINIRI

Açlık sınırı, araştırmanın gerçekleştirildiği ayda TÜİK tarafından açıklanan madde fiyatlarının, Hacettepe Üniversitesi Beslenme Kalıbı üzerine uygulanması ile 4 kişilik bir ailenin tüm fertleri için ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Yoksulluk sınırı ise bu rakamların 2003 yılı TÜİK Hanehalkı Harcama ve Gelir Anketi harcama kalıbına uyarlanması sonucunda bulunmaktadır.

### • TEMEL HARCAMA İNDEKSİ

Temel Harcama indeksi, emekçilerin temel harcama kalemleri esas alınarak yapılan hesaplamalarla bulunmakta. Araştırmada gıda harcamaları içinde en yüksek ağırlığa sahip olan ekmek, toplam harcamalar içinde en yüksek paya sahip olan kira ve bir yerden bir yere gitmek için zorunlu olan toplu taşıma kalemleri alındı. Bu 3 kalem, genel harcamalara göre ağırlıklandırılarak, bu ağırlıklar TÜİK Madde fiyatları üzerinden indeks haline getirildi.

## 2. ÜCRET ARAŞTIRMALARI

### • ASGARİ ÜCRET

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun toplandığı dönemlerde, kamuoyunun dikkatini asgari ücretin yetersizliğine çekmek ve komisyon üzerinde kamuoyu baskısı yaratmak amacıyla ücret kayıpları ile ilgili araştırmalar yapıldı. 2006 yılı Kasım-Aralık aylarında bu çerçevede 4 adet araştırma kamuoyu ile paylaşıldı.

### • ALIM GÜCÜ

İşçilerin ücretlerinde çeşitli temel tüketim maddelerinde yaşanan kayıplar üzerinden alım gücü araştırmaları kamuoyu ile paylaşıldı. Geçtiğimiz dönemde özellikle uluslararası üst örgütümüz olan Uluslararası Metal İşçileri Federasyonunun sonuçları üzerinden yaptığımız alım gücü karşılaştırmaları kamuoyunda oldukça ilgi topladı.

### • ÜCRETLERDE ERİME

Reel ücretlerde yaşanan kayıplar kamuoyu ile paylaşılmakta, böylelikle işveren örgütlerinin işçi ü-

retleri konusunda kamuoyunu yanıltmaya yönelik girişimleri boşa çıkarıldı. Bu konuda uluslararası karşılaştırmalarla Türkiye'nin işgücü maliyetlerinin en hızlı azaldığı ve işçilerin en hızlı yoksullaştığı ülke olduğunu ortaya koyduğumuz araştırma, yine kamuoyunda ilgi ile karşılandı.

### 3. İŞSİZLİKLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Türkiye'de işsizlik verileri konusunda yapılan resmi açıklamaların gerçeği ne kadar yansıttığını tartışmaya açtığımız araştırmalarımızda, özellikle işsizlik tanımının dar tutulmasından ve işgücüne katılım oranlarının düşüklüğünden kaynaklı olarak yaşanan yanılsamanın kamuoyu nezdinde aşılması için gayret edildi.

### 4. TOPLUSÖZLEŞMELERE YÖNELİK ARAŞTIRMALAR

#### • METAL İŞÇİSİNİN GERÇEĞİ

Sendikamız, dairemizin de katkıları ile MESS grup sözleşmeleri döneminde metal işçilerin çalışma ve yaşam koşullarına ışık tutmayı amaçlayan "METAL İŞÇİSİNİN GERÇEĞİ" isimli bir rapor yayınlandı. Metal işkolundaki durum, ücretler, istihdam ve verimlilik bazında ele alınarak, bu verilerden hareketle metal işçilerinin ve sendikamızın talepleri kamuoyu ile paylaşıldı.

#### • DİĞER

Toplusözleşmelere katkı vermek amacı ile MESS üyesi ve bağımsız işyerlerine ait ücretler çeşitli dönemler itibariyle hesaplandı. Bunun yanında mahkemelerden ücretlere yönelik gelen talepler gerçeğinde hesaplamalar yapıldı.

### 5. BÜTÇE İNCELEMELERİ

Çok iyi bilindiği gibi bütçeler bir ülkedeki, toplumsal sınıfların, o ülkedeki gelirden ne kadar pay alacaklarını belirler. Bu nedenle Araştırma Dairemiz, kamu kaynaklarının kimlerden ve nasıl toplanacağı ve nerelere aktarılacağına belirlendiği ve sınıfsal tercihleri açık bir biçimde yansıtan bütçelerin hazırlanış süreçlerinde üyelerimizi bilgilendirmek ve bütçeye yönelik görüşlerimizi kamuoyu ile paylaşmak amacıyla çalışmalar yapmaktadır.

### 6. ALAN ÇALIŞMASI

Genç işçi anketi, genç üyelerimizin yoğun olarak çalıştığı 26 işyerinde yapıldı. 156 anket değerlendirilmeye tabi tutuldu. Genç işçilerin sosyal, siyasal ve sendikal yaklaşımları ile ekonomik profilleri ortaya konulmaya çalışıldı. Çalışma sonuçları sendikamız tarafından düzenlenen genç işçiler kurul-tayında sunuldu. Dairemiz, gelecek dönemde tüm işçilerimizi kapsayan yeni bir alan çalışmasını planlamaktadır.

## 7. DİĞER

Araştırma dairemiz, İstanbul Sanayi Odası tarafından açıklanan 500 büyük sanayi kuruluşu ve 2. büyük 500 sanayi kuruluşu verileri üzerinden çeşitli veriler üreterek, raporlar hazırlamaktadır.

## YAPTIĞIMIZ ÇALIŞMALARIN DÖKÜMÜ

### GÜNCEL ARAŞTIRMALAR

Eylül 2004	Asgari geçim haddi ve yoksulluk araştırması
Ekim 2004	Asgari geçim haddi ve yoksulluk araştırması
Kasım 2004	Asgari geçim haddi ve yoksulluk araştırması
Aralık 2004	Asgari geçim haddi ve yoksulluk araştırması
Şubat 2005	AB ve Türkiye’de metal işçisinin satın alma gücü
Mayıs 2005	Asgari geçim haddi ve yoksulluk araştırması
Temmuz 2005	Asgari geçim haddi ve yoksulluk araştırması
Ağustos 2005	Asgari geçim haddi ve yoksulluk araştırması
Ekim 2005	Asgari geçim haddi ve yoksulluk araştırması
2004-2006	İşsizlik ve Asgari ücretle ilgili açıklamalar
Mart 2006	Türkiye’de gelir dağılımı
04.05.2006	Yoksulun enflasyonu daha fazla
05.05.2006	Büyüme istihdam yaratmıyor, işsizlik ve sömürü artıyor
13.05.2006	Türkiye İstihdam Fakiri
05.06.2006	Yoksulun Enflasyonu İki Haneli
23.06.2006	İşsizlik kader diye sunuluyor
07.07.2006	Enflasyon yükü yoksulun sırtında
04.08.2006	Temmuz ayı yıkım ayı oldu
17.08.2006	TİSK verileri çarpıtıyor, son 5 senede, ücretler yüzde 17 eridi
07.09.2006	Düşen enflasyon dar gelirliyi ezdi
13.09.2006	En çok yoksullaşan işçi Türkiye’de
06.10.2006	Yoksul yine ezildi: 11,54
13.11.2006	Enflasyona dayalı ücret artışı yoksullaştırıyor
19.11.2006	Asgari Ücret fiyat artışlarına yenildi
08.12.2006	Dar gelirli ekme ve kiraya yenildi

18.12.2006	Asgari Ücret 2 senede yüzde 14 eridi
23.12.2006	Büyüme asgari ücretliye yansımada
26.12.2006	Sefalette ısrar kimin için?
06.01.2007	Yoksulun enflasyonu tek haneye sığmadı
08.02.2007	Enflasyon 2007'de de dar gelirliyi vurdu
04.03.2007	Türkiye'de işçi, çok çalışıp az kazanıyor
11.03.2007	Asgari ücret zammı eklemek ve kiraya gitti
12.04.2007	Asgari ücrete ek zam yapılmalı
29.04.2007	Yoksulluk sınırı Asgari Ücretin 5,5 Katı
13.05.2007	İşçi endeks mağduru
08.06.2007	Asgari Ücrete simit zammı
30.06.2007	Asgari ücrete 16 YTL'lik zam
15.07.2007	Temel Harcama Endeksi yüzde 19,08 arttı
22.08.2007	Açıklanan enflasyon inandırıcı değil
02.09.2007	Kıdem Tazminatı ile ev hayal oldu
10.09.2007	Enflasyon dar gelirli için arttı, zengin için düştü

## YAYINLAR

1. Metal İşçisinin Gerçeği 2004
2. Metal İşçisinin Gerçeği 2006
3. Araştırmalarla Türkiye Gerçeği Ve Yansımaları 1
4. Araştırmalarla Türkiye Gerçeği Ve Yansımaları 2
5. Hükümet Programı ve 2005 Yılı Bütçesi AB ve Türkiye'de Metal İşçisinin Satın Alma Gücü
6. Türkiye'nin 500 büyük sanayi kuruluşu ve Türkiye ekonomisinin performansı 2004
7. Türkiye'de ve dünyada asgari ücret
8. Türkiye'de ve AB'de gelir dağılımı ve yoksulluk

## ARAŞTIRMALARIMIZIN YANKILARI

Mayıs 2006-Ekim 2007 Tarihleri arasında 28 araştırmamız kamuoyu ile paylaşıldı. Bu araştırmalarımız, araştırma başına toplam tirajı 796.176 olan, 16 gazetede yer aldı. En çok okuyucuya 1 milyon 945 bin kişi ile asgari ücret araştırmamızla ulaşırken, en çok gazeteye, "çok çalışıp, az kazanıyoruz" başlıklı araştırmamızla ulaştık. Ulaştığımız gazete sayısı bu araştırmada 35 oldu.

### MAYIS 2006-EKİM 2007 TARİHLERİ ARASINDAKİ ARAŞTIRMALARIMIZ

NO	TARİHİ	ARAŞTIRMA KONUSU	TİRAJ	GAZETE SAYISI
1	04.05.2006	ENFLASYON	332.152	7
2	13.05.2006	İŞSİZLİK	84.495	3
3	05.06.2006	ENFLASYON	726.756	10
4	23.06.2006	İŞSİZLİK	224.755	6
5	08.07.2006	ENFLASYON	1.006.438	9
6	04.08.2006	ENFLASYON	604.154	9
7	20.08.2006	REEL ÜCRET	60.226	2
8	07.09.2006	ENFLASYON	1.567.514	18
9	13.09.2006	REEL ÜCRET	1.071.215	29
10	08.10.2006	ENFLASYON	754.406	20
11	13.11.2006	ENFLASYON	908.125	24
12	19.11.2006	ASGARİ ÜCRET	983.687	21
13	08.12.2006	ENFLASYON	640.110	15
14	18.12.2006	ASGARİ ÜCRET	684.412	22
15	23.12.2006	ASGARİ ÜCRET	819.361	20
16	26.12.2006	ASGARİ ÜCRET	1.945.576	14
17	06.01.2007	ENFLASYON	1.511.769	22
18	08.02.2007	ENFLASYON	609.033	17
19	04.03.2007	ÇOK ÇALIŞIP AZ KAZANIYORUZ	1.633.192	35
20	11.03.2007	ASGARİ ÜCRET-ENFLASYON	1.145.242	38
21	12.04.2007	ASGARİ ÜCRET-ENFLASYON	434.620	22
22	29.04.2007	AÇLIK VE YOKSULLUK SINIRI	902.151	20
23	13.05.2007	ENFLASYON	939.007	11
24	07.06.2007	ASGARİ ÜCRET-ENFLASYON	896.456	14
25	29.06.2007	ASGARİ ÜCRET	902.537	8
26	15.07.2007	ENFLASYON	323.573	15
27	22.08.2007	ENFLASYON	324.769	11
28	02.09.2007	KIDEM TAZMİNATI	257.205	14
		<b>ORTALAMA</b>	<b>796.176</b>	<b>16</b>







18.12.2006	EXPO CHANNEL	REEL SEKTORLE MESAI SAATI	Birleşik Metal-iş sendikası bşk.Adnan Serdaroğlu canlı tel.bağ.ile soruları yanıtlıyor.
19.12.2006	EXPO CHANNEL	EXPO HABER	Metal İş sendikası tarafından yapılan araştırmada asgari ücretin 2 yılda %14 eridiği ortaya çıktı.
19.12.2006	EXPO CHANNEL	EXPO HABER	Disk'e bağlı Birleşik Metal İş Sendikası tarafından yapılan araştırmaya göre asgari ücretin asgari geçim haddi karşısında eridiğini tespit edildi.
27.12.2006	BUSINESS CHANNEL	ONSOZ	Birleşik Metal İş'in belirlenen yeni asgari ücreti için yaptığı madde fiyatları geliyor ekrana.
27.12.2006	BUSINESS CHANNEL	ONSOZ	Birleşik Metal İş'in belirlenen yeni asgari ücreti için yaptığı madde fiyatları geliyor ekrana.
27.12.2006	HABER-TURK	UYANDIRMA SERVİSİ	Birleşik Metal iş sendikası zammı eleştirdi Sendika zammı orta oyun bitti simit zammı açıklandı yorumu yaptı
27.12.2006	HABER-TURK	UYANDIRMA SERVİSİ	Birleşik Metal iş sendikası zammı eleştirdi Sendika zammı orta oyun bitti simit zammı açıklandı yorumu yaptı
27.12.2006	HABER-TURK	UYANDIRMA SERVİSİ	Birleşik Metal iş sendikası zammı eleştirdi Sendika zammı orta oyun bitti simit zammı açıklandı yorumu yaptı
27.12.2006	TV 8	TV 8 DE BU SABAH	Birleşik Metal İş'in belirlenen yeni asgari ücret ile neler alınabileceği konusunda madde fiyatı belirledi.
27.12.2006	TV 8	TV 8 DE BU SABAH	Birleşik Metal İş'in belirlenen yeni asgari ücret ile neler alınabileceği konusunda madde fiyatı belirledi.
27.12.2006	TV 8	HABER	Birleşik Metal İş'in belirlenen yeni asgari ücret ile neler alınabileceği konusunda madde fiyatı belirledi.
05.03.2007	ATV	SATIR ARASI	DİSK Araştırma Uzmanı F. Serkan Öngel ve Beykent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Erol Eren ile Birleşik Metal İş Sendikası'nın yaptığı alım gücü araştırması değerlendiriliyor.
05.03.2007	Business Channel	ONSOZ	Birleşik metal iş sendikası araştırmasına göre Türkiye'de işçiler çok çalışıp az kazanıyor
05.03.2007	Business Channel	ONSOZ	Birleşik metal iş sendikası araştırmasına göre Türkiye'de işçiler çok çalışıp az kazanıyor
05.03.2007	CNNTürk	YENIGUN	Birleşik metal-iş'in araştırmasına göre Türkiye'de işçiler çok çalışıp az dinleniyor.

05.03.2007	CNNTürk	YENIGUN	Birleşik Metal İş'in araştırmasına göre Türkiye 54 ülke içinde çalışılan süreye bağlı alım gücü sıralamasında 40. sırada yer alıyor.Araştırmaya göre Türkiye'de işçiler çok çalışıp az dinleniyor
05.03.2007	CNNTürk	IS YEMEGI	Birleşik Metal İş'in araştırmasına göre Türkiye 54 ülke içinde çalışılan süreye bağlı alım gücü sıralamasında 40. sırada yer alıyor.Araştırmaya göre Türkiye'de işçiler çok çalışıp az dinleniyor
05.03.2007	TVNet	EKONOMI	Birleşik Metal İş'in araştırmasına göre Türkiye 54 ülke içinde çalışılan süreye bağlı alım gücü sıralamasında 40. sırada yer alıyor.Araştırmaya göre Türkiye'de işçiler çok çalışıp az dinleniyor
04.03.2007	CNNTürk	HABER	Birleşik Metal İş'in araştırmasına göre Türkiye 54 ülke içinde çalışılan süreye bağlı alım gücü sıralamasında 40. sırada yer alıyor.Araştırmaya göre Türkiye'de işçiler çok çalışıp az dinleniyor
04.03.2007	Kanal B	ANA HABER BULTENİ	Birleşik metal iş sendikasının araştırmasına göre 1 işçi 1 kg et için 2 saat 48 dakika çalışıyor.
04.03.2007	Kanaltürk	ANA HABER BULTENİ	Birleşik metal İşçileri sendikası tarafından yapılan araştırmaya göre Türk işçisi çok çalışıp az kazanıyor.
13.04.2007	Kanal B	HABER	Birleşik metal iş sendikası Asgari ücretin tekrar gözden geçirilmesini istedi
12.04.2007	Kanal B	ANA HABER BULTENİ	Birleşik Metal-İş Sendikası'nın araştırmasında asgari ücretin aylık sınırına göre revize edilmesi gerektiği sonucu çıktı.
23.08.2007	Expo Channel	EXPO HABER	Birleşik Metal İş Sendikası,temel harcama endeksinin yıllık yüzde 17.18 artış gösterdiğini tespit etti.(Metrocity Alışveriş Merkezi'nden görüntüler.)
22.08.2007	Expo Channel	EXPO HABER	Birleşik Metal İş Sendikası tarafından yapılan araştırmada temel harcama oranı yıllık yüzde 17,18 artış gösterdi..
22.08.2007	Expo Channel	EXPO HABER	Birleşik Metal İş Sendikası tarafından yapılan araştırmada temel harcama oranı yıllık yüzde 17,18 artış gösterdi..
22.08.2007	Expo Channel	EXPO HABER	Birleşik Metal İş Sendikası tarafından yapılan araştırmada temel harcama oranı yıllık yüzde 17,18 artış gösterdi..



22.08.2007	Expo Channel	EXPO HABER	Birleşik Metal İş Sendikası tarafından yapılan araştırmada temel harcama oranı yıllık yüzde 17,18 artış gösterdi..
10.09.2007	Kanal B	GUNE BAKIS	Metal İş enflasyon rakamlarını araştırdı
10.09.2007	NTV	GUNE BASLARKEN	Birleşik Metal-İş sendikası yaptığı araştırmada enflasyon oranının yoksullar için yükseldiğini belirtti.
10.09.2007	NTV	GUNE BASLARKEN	Birleşik Metal-İş sendikası yaptığı araştırmada enflasyon oranının yoksullar için yükseldiğini belirtti.
09.09.2007	Kanal B	HABER	Metal-iş sendikasının yaptığı enflasyon araştırması açıklanıyor.
03.09.2007	TV 8	TV 8 DE BU SABAH	Radikal Gazetesi: İşçinin kıdem tazminatıyla ucuz bir ev sahibi olması zorlaştı.
02.09.2007	Kanal B	ANA HABER BULTENİ	DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş'in yaptığı araştırmaya göre; kıdem tazminatları son 6 yılda konut fiyatları karşısında yaklaşık %28'lik değer kaybına uğradı.

# Yoksulun enflasyonu iki haneli

**DİSK'e bağlı Birleşik Metal İşçileri Sendikası, gelir ve harcama gruplarına göre enflasyon oranını hesapladı. Araştırmaya göre, en yoksul yüzde 20'lik dilimin yaşadığı yıllık enflasyon yüzde 10,7'ye çıktı**

**B**irleşik Metal İşçileri Sendikası (Birleşik Metal-İş), TÜİK 2004 yılı Hanehalkı Tüketim ve Gelir Araştırması harcama kalemleri ile TÜFE verilerini esas alarak, gelir ve harcama gruplarına göre enflasyon oranlarını açıkladı.

Araştırmaya göre, mayıs ayında en yoksul yüzde 20'lik kesim için yüzde 1,41, ikinci yüzde 20'lik kesim için yüzde 1,46, üçüncü yüzde 20'lik kesim için yüzde 1,55, dördüncü yüzde 20'lik kesim için yüzde 1,67 ve en zengin yüzde 20'lik kesim için de yüzde 1,84 olarak gerçekleşti.

Gelir gruplarına göre yılın ilk beş ayında ise enflasyon en yoksul kesim için yüzde 4,88, ikinci yüzde 20'lik kesim için yüzde 4,62, üçüncü yüzde 20'lik kesim için

yüzde 4,48, dördüncü yüzde 20'lik kesim için yüzde 4,42 ve en zengin yüzde 20'lik kesim için de yüzde 4,24 olarak hesaplandı.

Araştırmada en yoksul yüzde 20'lik kesim için mayıs sonu itibarıyla yıllık enflasyon yüzde 10,70, ikinci yüzde 20'lik kesim için yüzde 10,45, üçüncü yüzde 20'lik kesim için yüzde 10,31, dördüncü yüzde 20'lik kesim için yüzde 10,15 ve en zengin yüzde 20'lik kesim için de yüzde 9,74 olarak belirtildi.

## Tercihler fark yaratıyor

Gelir gruplarına göre enflasyon farkının, gelir düzeyine göre tüketim tercihlerindeki değişimden kaynaklandığı kaydedildi. 2004 yılı Hanehalkı Harcama ve Gelir Anketi sonuçlarına göre, en



zengin yüzde 20'lik dilimin, en yoksul yüzde 20'ye göre harcamalarının yarı eğiliminde 6 kat, eğlence, kültür ve oteller için 2 kat daha fazla bulunuyor. Buna karşın gıda harcamalarında en zengin yüzde 20, en yoksul yüzde 20'nin oransal olarak yüzde 40'ı kadar harcama yapıyor. Dolayısıyla gıda ürünlerinde gerçekleşen bir artış, en yoksul yüzde 20'nin enflasyonunu daha çok etkiliyor. Benzer biçimde eğitim,

eğlence ve kültür gibi hizmetlerin fiyatlarında yaşanan artış ise, en zengin yüzde 20 açısından daha önemli görünüyor.

Birleşik Metal İş Sendikası Yönetim Kurulu tarafından yapılan açıklamada, enflasyon verilerinin emekçilerin ücretlerini bası altında tutmanın bir aracı olarak kullanıldığı belirtilerek, enflasyona endeksli ücret artışlarının yoksulların kabadilaşması sürecini doğurduğu kaydedildi.

■ ANKARA - ANKA



## ULUSLARARASI İLİŞKİLER DAİRE RAPORU

Geride bıraktığımız dört yıllık süreçte sendikamızın örgütlenme çabaları, sermaye birikim sürecinde faaliyet raporumuzun giriş bölümünde aktarılan dönüşümlere paralellik göstererek daha çok tedarikçi firmalara odaklandığı için uluslararası dayanışma köprüleri de buna göre yapılandırılmıştır. Başka bir deyişle, tedarikçi firmaların her birinin yabancı bir çok uluslu şirkete üretim yapar durumda olması, uluslararası dayanışmada öncelikli olarak aranan 'sermayenin uluslararası olma' kriterinin de farklılaşmasını gerektirmiştir. %100 Türkiye sermayeli bir tedarikçi firmada yaşanan işçi ve sendika hakkı ihlallerinde bile uluslararası emek hareketini seferber etmeyi olanaklı kılan bu gelişme, geride bıraktığımız kongre döneminde sendikamızın örgütlenme çabalarına önemli katkılar sağlamıştır. Bir örnekle açıklamak gerekirse, geçmişte yabancı ortağı bulunmayan, dış ticaret ilişkileri görece zayıf firmalarda yaşanan işçi ve sendika hakkı ihlallerinde gösterilen uluslararası dayanışma genellikle etkisiz kalmakta, Avrupa'daki sendikalar bir dış bağlantı bulunmaması halinde dayanışmanın istenen sonucu vermeyeceği kaygısını taşımaktaydı. Geride bıraktığımız son kongre döneminde ise örgütlendiğimiz firmalar tamamen yerli sermaye ile kurulmuş olsa bile üretimin yurt içinde veya dışında bir UÖŞ için yapılması halinde dayanışmayı hayata geçirmek olanaklı hale gelmiştir. Bu süreçte etkisi küçümsenemeyecek araçların başında ise UMİF ile çeşitli UÖŞ'ler arasında imzalanmış IFA'lar gelmektedir. Özellikle tedarikçileri de kapsayan IFA'lar, bu süreçte, uluslararası sendikal dayanışmayı ete kemiğe büründüren araçlar olarak öne çıkmaktadır.

### UMİF-Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu ile İlişkilerimiz

2004-2007 döneminde UMİF gündemine damgasını vuran başlıklar ve çalışmalardan bazıları şöyledir:

- Çin'de yaşamakta olan işçi hakkı ihlalleri
- Güvencesiz çalışma (Precarious Work) konusunda dünya ölçeğinde yapılan anket ve araştırma çalışmaları
- Üretimde kullanılan asbest ve diğer kanserojenlere karşı yaygın bilinçlendirme kampanyaları
- Kanseri Önlemek İçin Hazırlanmış Sendika Rehberi
- Meksika'da maden işçilerinin ölümüne yol açan işçi sağlığı&iş güvenliği hak ihlalleri konusunda kampanya ve örgütlü sendikaya sağlanan dayanışma desteği
- 2006-2007 Dünya Otomobil Sektörü Raporu
- Satın Alma Gücü Pariteleri Raporu 2006
- IFA-Uluslararası Çerçeve Sözleşmeler Konferansı /Frankfurt 2006



Sendikamızın UMİF'nin yukarıda aktarılan çalışma ve faaliyetlerine katılım ve katkıları arasında: , 2004 yılında Viyana'da yapılan UMİF Kongresine katılım; 2006-2007 Dünya Otomobil Sektörü Raporunun dilimize çevrilerek, yayınlanması; Frankfurt'ta düzenlenen IFA Konferansına katılarak bir tebliğin sunulması ; Satın Alma Gücü Pariteleri



Raporunun hem anket soruları yanıtlanarak hem de raporların belli bölümlerinin Araştırma Dairemiz tarafından değerlendirilerek kullanıma sokulması; Kanseri Önlemek için Hazırlanmış Sendika Rehberinin dilimize çevrilip, yayınlanmasını sayabiliriz.

Diğer yandan UMİF'nin sendikamıza katkılarının yalnızca yukarıda sayılanlarla sınırlı kalmadığını belirtmeliyiz. 2006 yılında sendikamız tarafından düzenlenen 'Türkiye'de Sendikal Hak İhlalleri' başlıklı toplantıya arkadaşımız Ron Blum'u görevlendirerek destek sağlayan uluslararası örgütümüz, 2007 yılı Nisan ayında İstanbul'da düzenlenen AMİF-DGB ortak projesinin kapanış konferansına da Carla Coletti'nin katılımıyla katkıda bulunmuştur. Carla Coletti, bu kapanış konferansının hemen ardından Ankara'da CHP Genel Merkezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı M. Başesgioğlu ve Devlet Bakanı Abdüllatif Şener ile yapılan görüşmelere de katılarak çok önemli katkılar sağlamıştır. UMİF Sekreteryasının olağanüstü destek ve yardımını esirgemediği bir diğer olay da sendikamızın, Konfederasyonumuz DİSK ile birlikte bu yılki ILO Konferansına katılım organizasyonudur. sendikamız tarafından ILO konferansı için İngilizce dilinde hazırlanan Sendikal Hak İhlalleri broşürü UMİF tarafından ILO'da geçerli resmi iki dile daha: İspanyolca ve Fransızca'ya çevirilmiş; Konferansın Standartların Uygulanması Komitesinde DİSK adına bir konuşma yapmamızı sağlayacak kişilerle ilişkiye geçmemiz de yine UMİF tarafından sağlanmıştır.

UMİF'nin, sendikamızın özellikle örgütlenme süreçlerinde karşılaştığı hak ihlalleri sırasında gösterdiği destek ve dayanışmaların boyutu ekli mektuplardan takip edilebilir. Ayrıca, DİSK-Limter İş sendikamızın yöneticilerini, kadrolarını ve üyelerini hedef alan baskı, şiddet ve hak gasplarına karşı mücadelede de UMİF aktif olarak çalışmış ve uluslararası ölçekte kampanyalar yürütmüştür. 1 Mayıs 2007'de İstanbul'da yaşanan şiddet olaylarını sendikamız aracılığıyla öğrenen UMİF, konuyu web sitesi üzerinden dünya işçilerinin gündemine taşımıştır.



## AMİF-Avrupa Metal İşçileri Federasyonu ile İlişkiler

Geride bıraktığımız kongre döneminde AMİF gündeminde yoğun olarak yer tutan konu başlıkları arasında şunlar sayılabilir:

- AB Çalışma Süreleri Yönergesi
- Esnek Ücret Sistemleri
- Eğitimin bir TİS maddesi olarak sözleşmelere eklenmesi
- Çin sanayinde gelişmeler ve bunun AB işçi ve sendikaları üzerindeki etkileri
- Sosyal Diyalog ve CSR-Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu
- AB Genişleme Süreci ve AB'nin yeni üye devletlerinde çalışma ilişkileri
- Avrupa İş Konseyleri (AİK)

Aynı dönemde sendikamızın uluslararası destek ve dayanışma taleplerine de önemli katkı sağlayan AMİF tarafından yapılmış çalışmalardan dilimize çevrilen bazıları ise şöyledir:

- AMİF'in Serbest Ticaretle İlgili Talepleri (Rapor)
- AB Çalışma Yasası Reform Teklifi: Yeşil Rapor
- AREVA ve AMİF arasında imzalanan Çerçeve Sözleşme
- İsveç'te düzenlenen AMİF Haftasının Raporu
- ABD Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan 15 ekonomideki emek verimliliği ve işgücü maliyetlerinin karşılaştırmalı olarak analiz edildiği rapor
- ETUC'nin Çalışma Süreleri ve Verimlilik Raporu
- Esnek Ücret Sistemlerinin Seyri ve AMİF Talepleri Raporu
- AMİF Ortak Talebi: Bir TİS Maddesi olarak Mesleki ve Temel Eğitim
- Eucoba: AB'de Toplu Pazarlıkta Son Eğilimler

• AMİF Kongre-sinde sergilenen 'Sosyal Avrupa İçin Dayanışma' başlıklı belgesel filmin alt yazıları da dilimize çevrilmiş, web sitemizde yayınlanmaya başlamıştır

Sendikamız, AMİF'in Kongre çalışmalarına



özellikle yukarıda belirtilen belgesel filmin Türkiye ile ilgili bölümünün gerçekleştirilmesini sağlayarak katkıda bulunmuştur. AMİF, ayrıca, 2006-2007 yıllarında DGB-Bildungsverk ile işbirliği yaparak sendikamızın yanı sıra Güney Doğu Avrupa ülkelerinin sendikalarının da içinde yer aldığı 'Güney Doğu Avrupa'da Sosyal Diyalogun CSR-Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu Araçları Üzerinden Geliştirilmesi' başlıklı bir AB projesinin koordinatörlüğünü üstlenmiştir. Bu proje kapsamında G.Doğu Avrupa ülkelerinde ve İstanbul'da düzenlenen çalışmalara sendikamızdan temsilciler katılmışlardır. Projenin kapanış konferansı için Nisan 2007'de Türkiye'ye gelen AMİF-Genel Başkanı Tony Jansen, bu vesile ile Ankara'da CHP G.Merkezi ve Bakanlıklara düzenlenen ziyaretleri yapacak uluslararası heyete de başkanlık ederek sendikamızın hak ihlalleri alanında verdiği mücadeleye önemli bir destek sağlamıştır. Sendikamızın 2006 yılı Ocak ayında İstanbul'da düzenlediği Sosyal Güvenlik konulu sempozyumda da G.Sekreter Peter Scherrer tarafından temsil edilen AMİF, 2006 yılı Mayıs ayında sendikamız tarafından düzenlenen Türkiye'de Sendikal Hak İhlalleri konulu sempozyuma hem Hardy Koch'un katılımıyla hem de toplantının finansmanı için F.Ebert Vakfı Almanya Merkez Ofisiyle görüşmelerde bulunarak destek sağlamıştır.

Diğer yandan AMİF çalışmalarının örgütümüze taşınması yalnızca raporların çevrilmesi ile sınırlı kalmamış; yanı sıra başta Yönetim Kurulu toplantıları olmak üzere AMİF tarafından düzenlenen çeşitli etkinliklerde aktif olarak yer alınmıştır. Bu bağlamda örneğin İsveç'teki AMİF Haftası, ETUC ve AMİF'nin Berlin'de ortaklaşa olarak düzenledikleri 'AMİF Sendikaları İçin Ortak Eğitim Modüllerinin Geliştirilmesi' konulu atölye çalışması, Haziran 2007'de Lizbon'da yapılan AMİF Kongresi bunlardan birkaçıdır. Ayrıca AMİF tarafından iletilen basın açıklamaları da dilimize çevrilmiş, böylece Avrupa emek hareketinin yakından izlenmesi olanaklı hale gelmiştir.

## **Dünyadaki Diğer Sendikalarla İlişkilerimiz ve Dış Kaynaklı Ortak Eğitim Faaliyetlerimiz**

Sendikamızın, dünyada ilkeleri itibarıyla kendisine yakın bulduğu diğer sendikalarla artan ve sağlıklı ilişkiler geliştirme çabası 2003-2007 kongre döneminde daha da yoğunlaşmıştır. Bu bağlamda, örneğin G.Kore emek hareketinin en dinamik örgütü olan Kore Metal İşçileri Federasyonu KMWF'nin daveti üzerine, Hyundai şirketinin dünyada faaliyette bulunduğu bütün ülkelerden sendikacıların katıldığı bir toplantıya iştirak etmenin yanı sıra 2006 yılında Küba'da düzenlenen uluslararası bir toplantıya da dahil olunmuştur. Sendikamız açısından her biri birer 'ilk' olarak tanımlanabilecek bu yeni ilişkilerden bir tanesi de Avustralya Metal İşçileri Sendikasıyla henüz gelişme sürecinin



başındadır. Temmuz 2006'da ülkemize gelen Avustralya Öğretim Elemanları Sendikası uluslararası ilişkiler sekreteri Ted Murphy'nin sendikamıza ve konfederasyonumuza yaptığı ziyaretler sırasında ilk adımı atılmış olan ve ziyaretin ardından e-mail üzerinden süren yazışmalarla devam eden bu ilişkinin önümüzdeki yıllarda pekişmesi ve güçlenen, ayakları yere basan bir dayanışma köprüsü haline gelmesi şaşırtıcı olmayacaktır.



Doğal olarak sendikamızın en fazla ilişkide bulunduğu coğrafya her zaman olduğu gibi yine Avrupa bölgesidir. Bunun bir nedeni, coğrafi yakınlık olmakla beraber daha önemli bir diğer nedeni ise Avrupa sermayesinin uluslararasılaşmasında Türkiye'nin önemli uğraklardan birini oluşturuyor olmasıdır. Ayrıca, AB'nin Türkiye'nin dış ticaretindeki payı da görece daha yüksektir. Bu nedenle, başta Türkiye orijinli tedarikçi firmalar olmak üzere işçi hakkı ihlalinin yaşandığı her durumda, sendikamız uluslararası örgütleri olan AMİF ve UMİF'nin yanı sıra, söz konusu tedarikçinin üretim yaptığı çok uluslu şirketin köken ülkesindeki kardeş sendikalarla da iletişim kurmaktadır. Bu, çoklu, dayanışmaya ve güvene dayalı ilişkiler bir yandan örgütümüzün Avrupa'daki saygınlığını arttırırken bir yandan da sorunların daha kısa sürede çözülmesini hızlandırmaktadır. Geride bıraktığımız kongre döneminde Avrupa'daki kardeş sendikalardan örgütümüze iletilen destek ve dayanışmalardan bazıları ekte verilmiştir.

IG Metal Sendikasıyla uzun yıllara dayanan ortak eğitimler bu dönemde de devam etmiştir. Ayrıca, Bulgaristan Metallicy, Romanya Solidaritatea ve İtalya FIOM sendikalarıyla da ortak eğitimler başlatılmıştır. Fransa CGT-FTM sendikasıyla ortak eğitimler düzenleme yönünde atılan adımların somut sonucu ise 2008 yılında alınacaktır. Diğer yandan sendikamızın iyi ilişkiler içinde bulunduğu Türkiye'de fakat farklı sektörlerde ya da farklı konfederasyonlarda üye sendikalar üzerinden örgütümüzle irtibata geçme isteğini ileten uluslararası işçi örgütleri de vardır. Örneğin, IF Metall-İsveç Yönetim kadrosu Eylül 2007'de İstanbul'a yaptığı bir ziyarete sendikamızı da dahil etmiş, İstanbul'daki çalışmalar sırasında IF Metall sendikasının örgütümüzü yakından tanıma ve somut ilişki geliştirme yönündeki isteğini iletmıştır. sendikamızın dahil olduğu benzer bir diğer gelişme de Danskmetal/Danimarka Metal İşçileri Sendikası'ndan bir grup işçi temsilcisinin 2006 yılında İstanbul'a gelerek hem sendikamızı hem de örgütlü olduğumuz ASKAM işyerini ziyaret etmesidir.

## 2004-2007 Döneminde Katılınan Uluslararası Toplantılar

### 2004 Yılı

26-27 Şubat 2004	Avrupa Şirket Tüzüğü Konferansı- EMF/ Dusseldorf
29-31 Mart 2004	CGT Genel Kurulu / Nantes- Fransa
21-24 Mart 2004	IG Metall Ziyareti
6-9 Mayıs 2004	Avrupa İşçi Konseyi Toplantısı / Floransa- İtalya
8-15 Mayıs 2004	IG Metal- Çelik İş- Birleşik Metal İş Sendikaları Ortak Eğitim Çalışması
28-30 Mayıs 2004	KTAMS Sendikası Genel Kurulu/ Kıbrıs
16-23 Ekim 2004	IG Metall Eğitim Çalışması / Almanya
24-27 Ekim 2004	EMF Toplu Sözleşme Komitesi Toplantısı /Budapeşte
27-29 Ekim 2004	Grammer İşçileri Komisyonu ile Görüşmeler/ Almanya
11-15 Kasım 2004	FIAT Dünya Toplantısı- FIOM /İtalya
22-24 Kasım 2004	EMF Yönetim Kurulu Toplantısı/ Lüksemburg
5-19 Aralık 2004	Ücretlendirme ve Gruplandırma Eğitimi- IG Metal/Almanya
2-5 Aralık 2004	KTAMS Sendikasıyla Ortak Eğitim/ Kıbrıs

### 2005 Yılı

25-27 Şubat 2005	Yunanistan Genel Emek Konfederasyonu Toplantısı/ Atina- Yunanistan
28 Şubat-1 Mart 2005	EMF Olağanüstü Yönetim Kurulu Toplantısı/ Brüksel
13-17 Mart 2005	ACV Metal Sendikası Ortak Eğitim Çalışması/ Brüksel
13-17 Mayıs 2005	IG Metal Ortak Konferansı
20-27 Mayıs 2005	IMF Kongresi/ Viyana
1-4 Haziran 2005	UGT Kongresi(DİSK'i temsilen)/ Madrid
6-10 Haziran 2005	ILO Konferansı/Cenevre
9-16 Haziran 2005	KMWF Sendikası Konferansı/ Güney Kore
16-23 Kasım 2005	CSC Metal Kongresi ve EMF Yönetim Kurulu Toplantısı /Brüksel
23-27 Kasım 2005	Metallici Sendikası Toplantısı/ Bulgaristan
28 Kasım-1 Aralık 2005	P.O.E.M Sendikasını Ziyaret/ Yunanistan
1-4 Aralık 2005	ESF Kongresi/ Küba

## 2006

19-21 Ocak 2006	Delphi İşyeri Toplantısı/ Brüksel
28 Şubat- 3 Mart 2006	CGIL Kongresi/ İtalya
11-18 Mart 2006	IG Metal Eğitimi/ Berlin
22 Mart 2006	Gemi İnşa Konferansı – EMF/ Brüksel
25-30 Nisan 2006	Metallici Sendikası Ortak Eğitimi/ Sofya
4-7 Mayıs 2006	Avrupa Sosyal Forumu/ Atina- Yunanistan
14-20 Mayıs 2006	IG Metall ile Ortak Seminer/ Dusseldorf
15-17 Mayıs 2006	EMF Otomotiv Konferansı/ Brüksel
21-23 Haziran 2006	Metallici Sendikası Ziyareti/ Sofya
24-28 Ağustos 2006	IG Metall ile Küreselleşme Başlıklı Toplantı/ Hanover
25-27 Ekim 2006	EMF Haftası/ Stokholm
9-10 Kasım 2006	EMF-DGB Yürütme Kurulu Toplantısı/ Brüksel

## 2007

22-25 Ocak 2007-10-17	EMF Semineri/İstanbul
11-16 Şubat 2007	IG Metal- Birleşik Metal-İş Eğitimi/ Sprockhövel
14-21 Nisan 2007	Solidaratea Sendikasıyla Ortak Eğitim/Romanya
23-25 Nisan 2007	EMF Konferansı/ İstanbul
26 Nisan 2007	IMF-EMF ve IG Metall Heyetinin Başbakan ve ÇSGB ile görüşmesi/ Ankara
31 Mayıs-7 Haziran 2007	ILO Toplantısı/ Cenevre
	EMF Toplantısı/ Lizbon
19-20 Haziran 2007	EMF-DGB Yönetim Kurulu Toplantısı/ Brüksel
6-9 Temmuz 2007	IG Metal Ortak Eğitim/ Berlin
23-24 Ağustos 2007	CGIL-FİOM Sendikası Ortak Eğitim Projesi Görüşmesi/Roma- İtalya
7-14 Ekim 2007	IG Metal- Birleşik Metal-İş Ortak Gençlik Semineri/İstanbul-Gönen

## Uyuşmazlık Yaşadığımız İşyerleri ve Uluslararası Dayanışma Gösteren Sendikalar

LİSİ	CGT-FTM-Fransa ve IMF-İsviçre
Erkunt	FIOM-İtalya ve SKEİ-Slovenya
HMS Makine / İzmir	EMF-Belçika ve IMF-İsviçre
Koluman Kogel	EMF – Belçika ve IMF-İsviçre
Candy (Süsler, Doruk, Öznur)	EMF – Belçika ; IMF-İsviçre; IG-Metall-Almanya; FIOM-İtalya; FIM-İtalya, UILM-İtalya ve OSKOVO -Çek Cumhuriyeti
Baysan-Trafo (AREVA)	EMF – Belçika ve CGT – Fransa
Gretsch Unitas	IG-Metall Almanya; EMF-Belçika; IMF-İsviçre ve CGT-Fransa
PHILIPS	FNV-Hollanda
Grammer	IG-Metall Almanya; EMF-Belçika; IMF-İsviçre ve FIOM- İtalya
ASEMAT	IG-Metall-Almanya; EMF- Belçika; IMF- İsviçre ve CC.OO – İspanya
ZF-Lemförder	EMF- Belçika; IG-Metall Almanya ve IMF-İsviçre
Tanatar	EMF- Belçika; IMF- İsviçre ve FIOM- İtalya
Enercon	EMF-Belçika; IMF- İsviçre ve IG-Metall -Almanya
Bialetti	FIOM- İtalya ve IMF- İsviçre
Yasan / Corus	Community-İngiltere
BOSAL	CCMB- Belçika; EMF- Belçika ve IMF- İsviçre
MITO	FIOM-İtalya; EMF- Belçika ve IMF- İsviçre
SCT-Filtre	IG-Metall-Almanya; EMF- Belçika ve IMF- İsviçre
AMCOR	EMF- Belçika; IMF-İsviçre ve Uni-Network-Avustralya



## EK-1

### ULUSLARARASI DAYANIŞMA MEKTUPLARI



**federación minerometalúrgica de comisiones obreras**

CC.OO. Türkiye-ASEMAT OTOMOTİV’de yaşanan işçi ve sendika hakkı ihlallerini protesto ediyor

CC.OO Metal İşçileri Federasyonu, CANDEMAT İş Konseyi, CANDEMAT işçileri ve CC.OO Sendika Departmanı olarak, %51 hissesi CANDEMAT’a ait olan Türkiye-Bursa’da kurulu ASEMAT Otomotiv Şirketi yönetiminin Birleşik Metal İşçileri Sendikası ve şirket çalışanlarına karşı yürüttüğü sendika karşıtı, anti-demokratik uygulamaları şiddetle kınadığımızı duyuruyoruz. Bu sendika karşıtı pratikler arasında işçilerin kendi çıkarlarını koruyabilmek için gerekli en temel haklarının başında gelen sendikalaşma ve toplu pazarlık özgürlüğü ihlali bulunmaktadır. Söz konusu bu iki temel hak diğer pek çok uluslararası sözleşmenin yanısıra hem ILO Sözleşmeleri hem de AB Yönergelerinde yer almaktadır.

Bu nedenle:

- CC.OO olarak ASEMAT OTOMOTİV Yönetiminin işçiler ve onların sendikasına karşı takındığı tavır kamu oyu nezdinde teşhir ediyor ve bu durumu, aralarında GM, Renault, Peugeot-Citroen, Audi, Volkswagen, Volvo ve Mercedes de dahil olmak üzere şirketin tüm müşterilerine duyuracağımızın ve gerekli önlemlerin alınmasını talep edeceğimizin bilinmesini istiyoruz.
- CC.OO olarak ASEMAT OTOMOTİV’in bu sendika düşmanı tavrının hem özgür ve demokratik sistemlere karşı olduğunu hem de Türkiye’nin üyelik müzakereleri yürüttüğü AB düzenlemeleri ile uyumadığını deklare ediyoruz.
- Avrupa Metal İşçileri Federasyonu EMF’yi izleyerek CC.OO da bu durumu İspanya CADDEMAT’a bildirecek ve şirketten, ASEMAT Yönetimini bu sendika karşıtı, anti demokratik baskılara son verilmesi yönünde zorlamasını isteyecektir.
- CC.OO ve Candemat işçileri, ASEMAT Otomotiv işçileri ile dayanışma içinde olduklarını ve aynı zamanda kendi mücadeleleri olarak kabul ettikleri örgütlenme, toplu pazarlık ve temel haklarını koruma yolundaki bu mücadelede onları sonuna kadar destekleyeceklerini bildirir.
- CC.OO, bu mücadele sürecinde Birleşik Metal İşçileri Sendikası ile üyelerinin haklı davalarını kazanabilmeleri için tam destek sağlayacak ve İspanya’daki CANDEMAT Yönetimi, ASEMAT Yönetimini sendika ve işçilerin demokratik haklarını tanıması için zorlayıcı bir girişimde bulununcaya kadar kendi gücü çerçevesinde herşeyi yapacaktır.
- Son olarak CC.OO, ASEMAT OTOMOTİV Yönetimini işçilerin çoğunluğunun hak ve çıkarlarını temsil eden Birleşik Metal İşçileri Sendikasını tanımaya, derhal toplu pazarlık müzakerelerine başlamaya çağırır.

Madrid-İspanya





METALWORKERS' FEDERATION  
GEWERKSCHAFT METALL  
FÉDÉRATION DES MÉTALLURGISTES

Gönderen: OSKOVO-Çek Cumhuriyeti

Mr. Aldo Fumagali  
Yönetim Kurulu Başkanı  
Mr.Silvano Fumagali  
Yürütme Kurulu Başkanı  
CANDY ELETTRODOMESTİCİ S.r.l.  
Via Privata Eden Fumagalli  
20047 Brugherio  
İtalya

17 Nisan 2007

### **İlgi: Candy Eskişehir Fabrikasındaki Uyuşmazlık, Türkiye**

Sayın Yetkili,

Çek Metal İşçileri Federasyonu, Çek Cumhuriyetinde, arasında Candy işçilerinin de bulunduğu 180.000 metal işçisini temsil etmektedir. Birleşik Metal İş Sendikasındaki meslektaşlarımız bize Eskişehir'de bulunan Candy fabrikasında Türkiye yasaları ve Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmelerince de garanti altına alınan sendikalaşma özgürlüğünün engellenmesini de içeren bir sendikal hak ihlalleri sorununun varlığını bildirdi.

Aldığımız bilgiye göre, Birleşik Metal İş Sendikası'nın örgütlenme çalışmalarına başlamasının ardından yönetim sendikalı işçileri tehdit yoluyla istifaya ve başka bir sendikaya üye olmaya zorlamıştır.

Bu ihlalleri gerçekleştiren Candy Eskişehir yönetimi, uluslararası yasaların ve pratiğin özüne tamamen aykırı davranmaktadır. Bunun yanı sıra bu ihlaller Türkiye'nin üye olmak istediği Avrupa Birliği ve İLO nezdinde de kınanmaktadır.

Bu nedenle sendikanın taleplerini sonuna kadar desteklemekteyiz:

- Yasadışı faaliyetlere bir son verilmesi
- Fabrikada Birleşik Metal-İş Sendikası'nı işçilerin temsilcisi olarak tanınması
- İşçi temsilcileriyle sağlam, güvene dayalı ilişkilerin kurulması
- Uluslararası sendika haklarına ve ILO sözleşmelerinin ruhuna uygun davranılması

Gerekli olanın gösterileceğini ve Birleşik Metal İş Sendikasıyla en kısa zamanda görüşmelere başlanacağına inanıyoruz.

Saygılarımızla

Josef Stredula

OSKOVO Başkanı





IMF

7 Nisan 2004

Gramer/ Almanya Yönetim Kurulu Başkanı  
Bay Heinz- J. Otto'nun dikkatine

İlgi: Gramer Oturma Sistemleri, Bursa- Türkiye'deki uyumsuzluk ve yapılan protokole uygun davranılmaması hakkında

Sayın Bay Otto,

Türkiye'deki üyemiz Birleşik Metal İşçileri Sendikası, Türkiye'deki tedarikçi fabrikanızda sendikanın tanınmaması, 58 sendikalı işçinin işten çıkarılması- ki bu uygulama 4857 sayılı Ulusal Çalışma Yasasına aykırıdır-, 200 kadar vasıfsız işçinin işe alınması süretiyle yapılan haksız uygulama ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile Türkiye'nin de imzalamış olduğu ILO Sözleşmelerince garanti altına alınmış bulunan örgütlenme hakkının ihlali de dahil olmak üzere bir dizi sendika karşıtı pratiğin yaşanmakta olduğunu bildirmiştir.

Dünyanın 100'den fazla ülkesinde çalışan 25 milyon metal işçisi ve örgütlü oldukları sendikaları temsil eden IMF- Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun Genel Sekreteri olarak sizden duruma müdahale ederek bu işçilerin yeniden işlerine başlamalarını sağlamanızı istiyorum.

Sizin de bildiğiniz gibi Almanya'daki üye sendikamız IG Metal durumdan haberdar edilmiş ve Almanya'daki şirket merkezi ile irtibata geçerek Türkiye'deki haksız uygulamalarınızı protesto etmiştir. 26 Mart günü yapılan toplantıya şirketinizin temsilcileri, Birleşik Metal İşçileri Sendikası, Konfederasyon DİSK Başkanı ve IG Metall temsilcisi olarak Klaus Preignitz katılmış ve ekte göreceğiniz protokol imzalanmıştır.

Bu protokole yer alan koşullara göre işten çıkarılan 58 işçinin 29 Mart günü yeniden işlerine iade edilmesi ve yeni alınan işçilere eğitim verilmesi gerekiyordu. Şimdi öğrendiğimize göre şirket yönetimi bu anlaşmaya uymamıştır. Bu bağlamda yalnızca 58 kişinin yeniden görevlerine iadesi konusunda değil, işe yeni alınanların eğitilmesi hususunda ve departman yöneticileri ile beyaz yakalı personelin Türk Metal isimli farklı bir sendikaya kaydettirilmesi konularında da ciddi bir zaaf söz konusudur. Bursa'daki işyerinizde çalışan ve işten çıkarılmış Birleşik Metal İş üyeleri taciz edilmekte ve mevcut durumun terö-

rize edildiği görülmektedir. Birleşik Metal'in 4 üyesi Türk Metal Sendikası tarafından yaralanmış sonuç olarak da Türk Metal sendikasının "yöneticileri" yakalanmıştır. Bu olay halen Savcılık makamınca tahkik edilmektedir. DİSK genel sekreteri ve Birleşik Metal yöneticileri devlet makamlarına sürekli olarak olay yerinde Gramer işçilerinin emniyetini sağlamaya ve örgütlenme özgürlüğü için gerekli ortamı yaratmaya çağırılmış fakat buna rağmen Birleşik Metal Sendikasının Genel Sekreteri Selçuk Göktaş üyelerinin çıkarlarını savunduğu için göz altına alınmıştır.

Örgütlenme özgürlüğü demokrasinin olmazsa olmaz koşullarının başında gelir. Bizler, Grammer Şirketler Grubu'nun Türkiye'de faaliyet gösteren işyerindeki yönetimin bu uygulamalarını kabul edemeyeceğinden ve demokrasi ve hukuku tanıyarak iyi endüstri ilişkileri konusunda üzerine düşen sorumluluğu üstleneceğinden eminiz.

Bursa'daki işyerinizde yaşanmakta olan illegal, hukuk dışı ve haksız uygulamaları derhal durduracağınıza ve Mart ayında imzaladığınız protokole uygun davranacağınıza inanıyoruz.

Bu konuyla ilgili görüşlerinizi en kısa sürede öğrenebilmek umuduyla

Saygılarımızla

İMF Genel Sekreteri

Marcello Malentacchi



**Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale**

**UFFICIO INTERNAZIONALE**

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 852621 - fax +39 06 85303079  
[www.fiom-cgil.it](http://www.fiom-cgil.it) - e-mail: [internazionale@fiom-cgil.it](mailto:internazionale@fiom-cgil.it)



Genel Müdür: Selman Tosunoglu

Adres: Organize Deri San. Cad. Aydinli Koyu TUZLA/ISTANBUL

MITO Yapi Malzemeleri San. ve Tic. A.S.

Fax No: 0090 216 393 18 10

Bizler MITO Şirketinde çalışan işçi dostlarımızın işçi ve sendika haklarının ihlal edilmesini, onları korumak için çıkarılmış olan ILO Sözleşmelerinin yok sayılmasını şiddetle protesto ediyoruz. İşçilerin sendikaya üye olmaları nedeniyle işten atılmaları ve üyelikten çıkmaları için tehdit edilmeleri işçi ve örgütlenme haklarının ihlal edilmesidir.

Bizler, MITO şirketinin ihracat yaptığı, sendikal haklar ve işçilerin temel haklarının tanındığı İtalya'daki fabrikalarda örgütlü işçilerin sendikası olarak sizden bu sendika karşıtı davranışlara derhal son vermenizi ve işten çıkardığınız arkadaşlarımızın tekrar işlerine dönmelerini sağlamanızı istiyoruz.

Bunun gerçekleşmemesi halinde MITO şirketine karşı ve ILO tarafından güvence altına alınmış temel işçi haklarının tanınması için başlatılacak uluslararası kampanyaya katılmaya hazır olduğumuzu bildiririz.

Bu soruna en kısa zamanda çözüm getireceğinizi umuyor, en iyi dileklerimizi gönderiyoruz.

Alessandra Mecozzi

Fiom-Cgil Uluslararası İlişkiler Sekreteri

*Alessandra Mecozzi*

Roma, 10 Nisan, 2006



PS/AM/BS/LR

25 Nisan 2006

Mr. von Resch  
Şirket Yönetimi  
Gretsch-Unitas GmbH Baubeschlage  
Joh-Maus-Str.3  
D-71254 Ditzingen/Germany  
Fax: 07156/301-293  
geschaefsfuehrung@g-u.de

Mr. Eray Alkan  
Genel Müdür  
Eyup Sultan Mah.  
Yanyol No:24 81470  
Samandıra/Kartal-İSTANBUL  
Fax: +90 216 311 79 38

İlgi: Türkiye Gretsch-Unitas Yapı Elemanları San. Ve Tic. Ltd. Şirketindeki uyumsuzluk hakkında

Sayın Bay von Resch, sayın Bay Alkan,

Avrupa Metal İşçileri Federasyonu EMF, tüm Avrupa'daki 6.5 milyon metal işçisi ve üye oldukları sendikaları temsil eden bir örgüttür. Türkiye'deki tek üyemiz Birleşik Metal İşçileri Sendikası'ndan aldığımız bilgiler ışığında, Samandıra/İstanbul adresinde faaliyet gösteren Gretsch-Unitas Yapı Elemanları San. Ve Tic. Ltd. isimli şirketinizde yaşanmakta olan ve Türkiye yasaları ile güvence altına alınmasının yanısıra Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmelerinin hükümlerini de ihlal anlamına gelen örgütlenme özgürlüğü hakkının yok sayılması da dahil olmak üzere işçi ve sendika hakkı ihlallerine dikkatinizi çekmek istiyoruz.

Aldığımız bilgilere göre, Birleşik Metal İş Sendikası işyerinizde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil ettiğini belgeleyecek yetki lisansını almak için Bakanlığa başvurduktan hemen sonra şirketinizin Türkiye'deki yönetimi sendikaya yeni üye olmuş işçilerden bazılarını sendikal faaliyetleri dolayısıyla işten çıkarmaya başlamıştır. Yine bize ulaşan bilgilere göre ilk etapta toplam 25 sendika üyesi Türkiye yönetiminiz tarafından işten çıkarılmıştır.

Birleşik Metal İş Sendikası'nın raporu, Samandıra/İstanbul adresinde kurulu işyerinizde uluslararası kabul görmüş kural ve pratiklerin ruhuna aykırı davranışların yaşandığını ortaya koymaktadır. Türkiye yönetiminin takınılan bu tavır ILO'nun temel çalışma standartlarının yanı sıra Türkiye'nin de üye olmayı planladığı Avrupa Birliği'nin her yerinde geçerli olan sendika ve işçi haklarının da ihlali anlamına gelmektedir.

İşte tüm bu nedenlerden ötürü üyemiz Birleşik Metal İş Sendikasının işyerinizle ilişkili aşağıda belirttiğimiz taleplerine tam olarak destek verdiğimizizi bilmenizi isteriz:

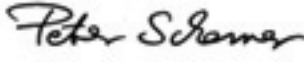
- Sendikanın, işten çıkardığınız 25 üyesinin derhal işlerine iade edilmesi
- Birleşik Metal İş Sendikasının işyerindeki işçileri temsil eden örgüt sıfatıyla tam olarak tanınması
- Uluslararası kabul görmüş sendikal haklar ve temel ILO sözleşmelerine uyulması
- İşçiler ve üye oldukları sendika ile müzakerelere başlanması

Gretsch-Unitas Samandira/Istanbul'daki gelişmeler tüm Avrupa'daki Gretsch-Unitas işyerlerinde örgütlü üye sendikalarımıza bildirilmiş bulunmaktadır.

Samandira/Istanbul'daki işyerinizde yaşanmakta olan bu olumsuz gelişmeleri tahkik ettireceğinizde, bu anti-demokratik ve haksız uygulamalara son vereceğinizde ve Türkiye Gretsch-Unitas Yönetiminin Birleşik Metal İş Sendikasını tanıyarak, iyi niyet içersinde müzakereleri başlatmasını sağlayacağınıza inanıyoruz.

Konuyla ilgili olarak en kısa sürede bizi bilgilendirmeniz

Saygılarımızla,



Peter Scherrer  
Genel Sekreter



Bart Samyn  
Genel Sekreter Vekili

Bilgi için: Adnan Serdaroğlu, Birleşik Metal İş Sendikası Genel Başkanı

Marcello Malentacchi, IMF-Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu Genel Sekreteri,  
Jürgen Peters, IG Metall Genel Başkanı, IG Metall'den Klaus Priegnitz ve Sabine Maassen



6 Mart 2007/Paris

**CGT AREVA Grubu Koordinatörü'nden,**

**İlgi: Türkiye Baysan' daki toplumsal ve sendikal durum**

Sayın Yetkili,

Türkiye'deki meslektaşlarımız FTM ve FEM' e, Baysan' da sendikalaşmanın önünde engel teşkil eden uygulamalarınıza son vermeniz için müdahalede bulunma çağrısında yaptılar.

Fabrikada üyelerin, üyelikten ayrılmaları için ayrımcılık içeren uygulamaların olduğu bizlere rapor edildi. Bize bildirilene göre sendikadan ayrılmayı kabul eden işçilere ayrıcalıklar verilmekte ve bu durum ayrımcılık anlamına gelmektedir.

Bu durum, AREVA tarafından talep edilen ortaklık ve saygı değerlerine aykırıdır ve derhal düzeltilmelidir.

St- Ouen'de bulunan tesislerde normale dönüş için özellikle orada yaşananları dikkatle inceleyeceğiz. Bu konu üzerine etkin müdahalenizi ve sonuçlardan haberdar edilmeyi talep ediyoruz.

Teşekkürler

Alain Roumier

CGT AREVA Grubu Koordinatörü

## İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Bu dönem işçi sağlığı ve güvenliği sorunları can yakmaya devam etse de, Avrupa Birliği sürecinde özellikle 2003 ve 2004 yıllarında hızla çıkarılan Yönetmelikler’le yeni haklara kavuşmuş bulunmaktayız.

Ancak Yönetmelikler’in çıkarılması sırasında yaşanan ivme, bu hakların yaşama geçirilmesi sürecinde kesintiye uğramış, gerek Yönetmeliklerin iptaliyle, gerekse uygulamada bu sorunların çözümünün, yaşanan işsizlik de gözönüne alınarak ekonomik haklardan geriye bırakılmasıyla Yönetmelikler kağıt üzerinde kalmıştır.

Dolayısıyla yeni dönem, iptal edilen Yönetmeliklerin yerine yeni yasal düzenlemelerinin çıkarılmasının sağlanmaya çalışıldığı, çıkarılan Yönetmeliklerin de uygulanması için çaba verildiği bir dönem olacaktır.

### ÜLKEMİZ VE İŞKOLUMUZDAN RAKAMLAR - İSTATİSTİKLER

SSK’nın 2006 yılında yayınlanan istatistiklerine göre ülkemizde toplam 14.464.273 kişi herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışmaktadır. Bu çalışanların – tarım sigortalısı da dahil- 8.582.395 kişisi S.S.K.’ya, 2.420.897 kişisi Emekli Sandığı’na, 3.375.629 kişisi Bağ-Kur’a, 85.352 kişisi 506 sayılı Kanunun 20. maddesine göre kurulan sandıklara tabi olarak çalışmaktadır.

Yıllardır belirttiğimiz gibi, ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısına ilişkin tek istatistiği Sosyal Sigortalar Kurumu tutmakta ve yayınlamaktadır. Ancak S.S.K.’nin bu istatistikleri sadece kendi kapsamındaki sigortalıları kapsamaktadır. Örneğin, istatistikler 2006 yılı için sadece 7.818.642 çalışana ilişkin olarak hazırlanmıştır.

Ülkemizde kayıt dışı çalışmanın son derece yaygın olduğu düşünülürse, tüm sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak çalışanları dahi yansıtmayan; sadece S.S.K. kapsamında olan çalışanların, S.S.K.’na bildirilen kaza ya da meslek hastalıklarına ilişkin olan bu istatistiklerin, ülke gerçeğini yansıttığı söylenemez.

Kaldı ki, kayıt dışı çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği anlamında daha çok sorunla çalıştığı, daha çok riskle karşı karşıya olduğu açıktır, iş kazasına uğrayan ve meslek hastalığına yakalananların pek çoğunun kayıt dışı çalışanlar olduğu hepimizce bilinen bir gerçektir.

Ancak yayınlanan bu istatistikler dahi, ülkemizde sorunun ne kadar önemli olduğunu açıkça göstermektedir.

**SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA BULUNAN NÜFUSUN  
SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞLARINA GÖRE DAĞILIMI (2006)**

<b>SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞLARI</b>	<b>Sigortalı</b>	<b>Aylık ve Gelir Alanlar</b>	<b>Aile Ferdi</b>	<b>Toplam</b>	<b>Genel Nüfusa Oranı</b>
SSK TOPLAM -SII total	8,582,395	4,510,701	18,040,101	31,133,197	42.66
A) 506 S.K.'NA TABİ					
a) ZORUNLU SİGORTALILAR	7,818,642	4,485,268	17,288,297	29,592,207	40.55
b) İSTEĞE BAĞLI SİGORTA(*)	271,369	-	-	271,369	0.37
c) TOPLULUK SİGORTASI	56,093	-	-	56,093	0.08
B) ÇIRAK SAYISI(3308 Sayılı Kanuna Tabi)	248,340	-	-	248,340	0.34
C) TARIM SİGORTALISI(2925 Sayılı Kanuna Tabi)	187,951	25,433	751,804	965,188	1.32
T.C. EMEKLİ SANDIĞI	2,420,897	2,945,421	5,446,158	10,812,476	14.82
A) Memur - Civil servant	2,420,897	1,649,998	5,446,158	9,517,053	13.04
B) MADALYA AYL.VAT.HİZ. TER.AYL.ALANLAR		51,545	-	51,545	0.07
C) 2022 S.K.'NA GÖRE AYL. AL.(65 YAŞ KANUNU)		1,243,878	-	1,243,878	1.70
BAĞ-KUR TOPLAMI	3,375,629	1,753,025	11,254,936	16,383,590	22.45
a) 1479 S.K.'NA TABİ OLANLAR	2,312,256	1,477,905	8,017,369	11,807,530	16.18
b) 2926 S.K.'NA TABİ (Tarım Sigortalısı)	1,063,373	275,120	3,237,567	4,576,060	6.27
506 S.K. GEÇ.20 D.KAPSAMINDAKİ SANDIKLAR	85,352	77,979	134,935	298,266	0.41
<b>TOPLAM-Total</b>	<b>14,464,273</b>	<b>9,287,126</b>	<b>34,876,130</b>	<b>58,627,529</b>	<b>80.34</b>

2006 yılı istatistiklerine göre, Sosyal Sigortalar Kurumu'na kayıtlı 7.818.642 işçi bulunmaktadır. Yine bu istatistiklere göre 2006 yılında 79.027 iş kazası, 574 meslek hastalığı meydana gelmiştir. Bu kaza ve meslek hastalıkları nedeniyle 2267 kişi sürekli iş göremezliğe uğramış, 1601 kişi de yaşamını kaybetmiştir. Geçmiş yıllara bakıldığında 2006 yılında sürekli iş göremezlikle ve ölümle sonuçlanan vakaların sayısında belirgin bir artış vardır. Üstelik istatistiklerde sürekli iş göremezlik vakası olarak sayılanlar, geçirdiği kaza ya da yakalandığı hastalık nedeniyle % 10 ve üzerinde maluliyeti olan ve bu nedenle sürekli iş göremezlik geliri alanlar olup, % 10'un altında maluliyeti olanlar istatistiklerde hiç görünmemektedir.



**SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SEBEBİNİN İŞ KAZASI VE  
MESLEK HASTALIĞINA GÖRE DAĞILIMI**

<b>SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SEBEBİ</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
İŞ KAZASI	1,820	1,451	1,421	1,374	1,953
MESLEK HASTALIĞI	267	145	272	265	314
<b>TOPLAM</b>	<b>2,087</b>	<b>1,596</b>	<b>1,693</b>	<b>1,639</b>	<b>2,267</b>

**İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLERİN  
ÖLÜM SEBEBİNE GÖRE DAĞILIMI**

<b>ÖLÜM SEBEBİ</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
İŞ KAZASI	872	810	841	1,072	1,592
MESLEK HASTALIĞI	6	1	2	24	9
<b>TOPLAM</b>	<b>878</b>	<b>811</b>	<b>843</b>	<b>1,096</b>	<b>1,601</b>

2006 yılında geçirilen iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle 56.225'i hastanede, 1.849.010'u ayakta, toplam 1.905.235 gün istirahatlı kalınmıştır.

**İşkolumuz iş kazalarında inşaat işkolunu dahi geride bırakarak birinci olmuştur.**

SSK istatistiklerine göre meydana gelen iş kazalarının 29.132'si, meslek hastalıklarının 130'u, sürekli iş göremezliklerin 446'sı, ölümlerin 104'ü, toplam istirahat kullanılan günlerin 568.519'u, hastanede yatarak tedavi olunan günlerin 11.647'si işkolumuzda meydana gelmiştir.

Buna göre meydana gelen iş kazalarının yaklaşık %37'si, meslek hastalıklarının % 23'ü, sürekli iş göremezliklerin % 20'si, ölümlerin % 7'si, ayakta tedavi edilerek, istirahatlı kalınan sürelerin yaklaşık % 21'i, hastanede yatılarak tedavi olunan sürelerin % 31'i işkolumuzda meydana gelmiştir. Buna göre işkolumuz, ülkemizde meydana gelen iş kazalarında birinci sıradadır.

Özellikle metalden eşya imalatı (makina hariç), 11.039 iş kazası ile (SSK'nın ayırımına göre) tüm işkolları arasında, birinci sıradadır. İkinci sıradaki inşaat işkolunda meydana gelen iş kazası sayısı ise 7143 olup, arada çok önemli bir fark görülmektedir. Yine bu işkolu tüm meslek hastalıkları sıralamasında 49 vakayla, kömür madenciliğinin ardından ikinci, makine imalatı ve tamirati ise 31 vakayla üçüncü sıradadır.

**İş kazalarının % 60.91'i, işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyeri hekimi, işyeri mühendisi bulunmayan 1-49 işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmektedir.**

SSK istatistiklerine göre, iş kazalarının 18.229'u, yani % 23'ü 1 ila 3 kişinin çalıştığı küçük işyerlerinde; 48.133 vakayla % 60.91'i iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyeri hekimi ve mühendisi için sınır kabul edilen 1 ila 49 işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiştir.

### İŞ KAZALARININ İŞ YERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI SAYILARINA GÖRE DAĞILIMI

İşyerinde Sigortalı Sayısı	2005			2006		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1-3	625	18,894	19,519	706	17,523	18,229
4-9	242	7,494	7,736	269	7,090	7,359
10-20	333	8,160	8,493	385	10,858	11,243
21-49	366	10,228	10,594	456	10,846	11,302
50-99	273	6,070	6,343	342	6,240	6,582
100-199	422	6,396	6,818	460	7,449	7,909
200-249	109	1,892	2,001	145	2,098	2,243
250-499	442	5,176	5,618	438	5,869	6,307
500-1000	286	2,789	3,075	324	3,109	3,433
1001+	236	3,490	3,726	214	4,206	4,420
<b>TOPLAM - Total</b>	<b>3,334</b>	<b>70,589</b>	<b>73,923</b>	<b>3,739</b>	<b>75,288</b>	<b>79,027</b>

**Meslek hastalıkları ise işyeri iş sağlığı ve iş güvenliği kurulu, işyeri hekimi, işyeri mühendisi olan 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde tespit edilmektedir.**

Meslek hastalıklarında durum daha farklıdır. 50'den çok işçi çalıştıran işyerlerinde meslek hastalıkları teşhisi oranında son derece ciddi bir artış vardır.

### MESLEK HASTALIKLARININ İŞ YERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI SAYILARINA GÖRE DAĞILIMI

İşyerinde Sigortalı Sayısı	2005			2006		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1-3	0	109	109	0	38	38
4-9	2	9	11	0	5	5
10-20	3	12	15	0	33	33
21-49	0	16	16	1	16	17
50-99	0	91	91	0	83	83
100-199	1	3	4	1	42	43
200-249	0	3	3	0	3	3
250-499	0	202	202	1	254	255
500-1000	0	67	67	0	91	91
1001+	0	1	1	0	6	6
<b>TOPLAM - Total</b>	<b>6</b>	<b>513</b>	<b>519</b>	<b>3</b>	<b>571</b>	<b>574</b>

**2006 yılında belirlenen 574 meslek hastalığının 481'i, yani % 83'ü, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde görülmüştür.** Anılan işyerlerinde bir hekim ve iş sağlığı ve güvenliği mühendisi çalıştırılmasının zorunlu olması nedeniyle, işçiler daha çok periyodik sağlık kontrolünden geçirilmekte, sağlık kayıtları daha düzenli tutulmakta ve meslek hastalığı vakası varsa teşhis daha kolay konulabilmektedir.

### **Çalışan kadınlar 1999'dan yılından bu yana, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle, artık daha genç ölüyor**

2006 yılı SSK istatistiğinde dikkati çeken bir başka unsur ise, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerin ağırlıklı ortalama yaşının 1999 yılından bu yana özellikle kadınlarda giderek düşmesidir. 1999 yılı istatistiğine göre meydana gelen iş kazalarının ortalama yaşı kadında 36, erkekte 40 iken, 2006 yılındaki iş kazalarında bu rakam kadında 28'e, erkekte 30'a düşmüştür ki, bu çalışma koşullarının ne kadar acımasızlaştığının, insanların işyerlerinde ne kadar çabuk tükendiğinin açık kanıtıdır. Rakamın kadınlarda 36'dan 28'e düşmesi ise, ülkemizde çalışma koşullarının acımasızlaşmasının özellikle kadınları daha çok etkilediğini göstermektedir.

### **Meslek hastalıkları en çok emeklilik döneminde ortaya çıkıyor**

Ayrıca meslek hastalıklarının yaşa göre dağılımına ilişkin istatistik incelendiğinde açıkça görüleceği üzere, meslek hastalıklarının sürekli iş göremezlikle sonuçlanan vakaların en çoğu 125 vakayla; ölümlerin ise 5'i 65 yaş ve üzerinde görülmektedir. Yani sürekli iş göremezliğe ve ölüme neden olan 323 meslek hastalığının % 40.25'i, çalışanların neredeyse çalışma yaşamını sonlandırdığı, çalışmadığı senelerde ortaya çıkmaktadır. Bu verilerde, eğitimlerimiz sırasında üyelerimize belirttiğimiz, çalışma yaşamında alınmayan önlemlerin, emekli olduğumuz dönemde hastalanmamıza neden olacağı bilgisini pekiştirmekte, meslek hastalığının hemen ortaya çıkmadığını, yılların ardından birikimlerle ortaya çıktığını kanıtlamaktadır. 2006 yılında belirlenen 574 meslek hastalığının, 323'ünün, yani % 56.27'sinin sürekli iş göremezlik ve ölümle sonuçlanması ise, meslek hastalığının ancak ileri aşamada tespit edildiğinin, en başta belirlenemediğinin açık kanıtıdır.

**İŞ KAZALARI VAK'ALARININ SİĞORTALILARIN  
YAŞ GRUPLARINA VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI**

Yaş Grupları	2005			2006		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
-14	5	225	230	20	299	319
15-17	101	901	1,002	231	2,239	2,470
18-24	1,141	15,202	16,343	1,299	18,666	19,965
25-29	676	17,303	17,979	675	18,162	18,837
30-34	528	14,545	15,073	591	14,591	15,182
35-39	389	10,761	11,150	454	10,845	11,299
40-44	305	7,958	8,263	283	7,202	7,485
45-49	136	2,653	2,789	145	2,371	2,516
50-54	37	811	848	31	739	770
55-59	12	174	186	7	137	144
60-64	2	43	45	3	31	34
65+	2	13	15	0	6	6
Toplam	3,334	70,589	73,923	3,739	75,288	79,027
AĞIRLIKLİ ORT.YAŞ	29	31	31	28	30	30

**MESLEK HASTALIKLARI VAK'ALARININ SİĞORTALILARIN  
YAŞ GRUPLARINA VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI**

Yaş Grupları	2005			2006		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
-14	0	2	2	0	1	1
15-17	0	0	0	0	0	0
18-24	4	15	19	1	28	29
25-29	2	29	31	1	25	26
30-34	0	34	34	1	33	34
35-39	0	58	58	0	43	43
40-44	0	112	112	0	45	45
45-49	0	96	96	0	96	96
50-54	0	55	55	0	85	85
55-59	0	33	33	0	66	66
60-64	0	32	32	0	47	47
65+	0	47	47	0	102	102
Toplam	6	513	519	3	571	574
AĞIRLIKLİ ORT.YAŞ	23	46	45	27	49	49

Bu rakamlar sadece SSK'ya kayıtlı olan işçileri yansıttığından, kayıt dışı çalışanları kapsamadığından gerçeği yansıtmamaktadır.

## **BU DÖNEMDE PEK ÇOK YÖNETMELİK ÇIKTI AMA BELİRSİZLİKLERİMİZ BİTMEDİ**

4857 sayılı İş Kanunu'nun yayınlanmasının ardından özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan yönetmelikler ve risk gruplarını belirleyen tebliğ hızla hukuk yaşamımıza girmiştir. Bu yönetmeliklerin pek çoğu hemen yürürlüğe girerken, bir kısmının uygulanması için belirli süreler konulmuştur.

Avrupa Birliği yönergelerinin neredeyse birebir çevirisiyle hazırlanan bu yönetmelikler, ihtiyacını duyduğumuz pek çok kavramı, yasal korumaya almış; ancak yapılan çeviriler sırasında bazen hakkın özünü oluşturan kavramlarda değişiklikler yapılmış, böylece İş Kanunu'nun 83. maddesinde yer alan "çalışmaktan kaçınma hakkı"nda olduğu gibi hak ortadan kaldırılmıştır.

### **BU DÖNEMDE YÜRÜRLÜĞE GİREN YÖNETMELİKLER:**

- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla, Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
- Geçici Veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik,
- Gürültü Yönetmeliği
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- İş Güvenliği İle Görevli Mühendis Veya Teknik Elemanların Görev, Yetki Ve Sorumlulukları İle Çalışma Usule ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik,
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik,
- İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleriyle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,

- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına ve İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik,
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik,
- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik,
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik,
- Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği,
- Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik,
- Titreşim Yönetmeliği,
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği
- Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
- Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik.

## **YASA VE YÖNETMELİKLERDE YER ALAN EN ÖNEMLİ HAKLARIMIZ YA DA İŞVERENE DÜŞEN YÜKÜMLÜLÜKLER**

Yukarıda belirttiğimiz gibi yeni yasa ve yönetmelikler ihtiyacını duyduğumuz, eski yasal düzenlemelerde yorumla bulduğumuz, yargı kararlarıyla uygulamaya sokulan pek çok kavramı düzenleme altına almış, dolayısıyla haklarımız yasal koruma altına alınmıştır.

Yeni yasal düzenlemelere göre koruma altına alınan haklarımız şunlardır. Bu haklarımız aynı zamanda işverene düşen görevlerdir.

### **a. Kurma izni ve işletme belgesi alma görevi:**

Yeni düzenlemelere göre

- 10 ve daha fazla kişinin çalıştığı sanayiden sayılan işyerlerinde
- Çalışan sayısına bakılmaksızın Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 4. Maddesinde tanımlanan, tehlikeli kimyasal maddelerin üretildiği, kullanıldığı ve depolandığı işyerlerinde,
- İnşaat ve maden işyerleri ile taş ocaklarının sabit kesimlerinde

işyerlerinin kurulmadan önce sağlık ve güvenlik mevzuatı hükümlerine uygun kurulmasını sağlamak için kurma izni ve işletme belgesi alınmasını zorunlu kılmıştır.

### **b. Eşit davranma görevi:**

İş Kanunu'nun 5. maddesine göre tanımı bulunan eşit davranma borcunda işveren esaslı nedenler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacaktır.

Yine "Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik"ın 4. maddesine göre işveren, geçici veya belirli sürelerle çalıştıracağı işçilere, işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeydeki korumayı sağlayacak, özellikle kişisel koruyucu donanımlarına erişim açısından farklı uygulamada bulunamayacaktır. Aksi halde işçi dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminat ile yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

### **c. İşçilerin bilgilendirilmesi görevi:**

Yeni dönemde "işçilerin bilgilendirilmesi" görevi ya da kavramı son derece önem kazanmış, çıkarılan yönetmeliklerin neredeyse tamamında bu göreve tekrar tekrar yer verilmiştir.

Buna göre işverenler, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, çalıştıkları kimyasal maddelerin ne olduğu, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür.

### **d. İşçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması görevi:**

Bu kavram da "işçilerin bilgilendirilmesi" kavramı gibi, çıkarılan yönetmeliklerin neredeyse tamamında yer almaktadır. İşverenin yönetim ve karar alma hakkını uygularken, neredeyse iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her konuda işçilerine danışmak ve onların görüşünü almak zorundadır. İşçilerin katılımını sağlarken ve görüşünü alırken de bu işlemi dengeli bir şekilde ve önceden yapmak zorundadır. Yasak savma amacıyla, sadece bir işçinin görüşünün alınması ya da karar alındıktan sonra işçilerin fikrinin alınması, bu işin yapıldığı anlamına gelemeyecek ve işverenin sorumluluğunu doğuracaktır.

### **e. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili organizasyon kurma görevi**

İşverenin organizasyon kurma görevini yerine getirirken, işyerinde aşağıda sıraladığımız kişileri görevlendirmesi ve kuruluşları oluşturması gerekmektedir.

#### **e 1. İşyeri sağlık birimi ve işyeri hekimi**

İş Kanunu'nun 81. maddesine göre elli ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işveren bir sağlık birimi kurmak ve işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve

güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere; işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla işyeri hekimi görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer, donanım ve personeli temin etmekle yükümlüdürler.

Sağlık birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülebilmesine ve çalışacak personel sayısına yetecek büyüklükte, kolay ulaşılabilir, tercihen tek katlı bir binada veya kurulacağı binanın giriş katında olmalıdır. Sağlık birimi; en az bir muayene odası, bir müdahale odası, bir yardımcı sağlık personeli odası ile bekleme odasından oluşur. Sağlık biriminde yeterli aydınlatma, havalandırma, ısıtma, soğuk ve sıcak su tesisatı bulunmalı, sağlık biriminin tabanı kolay temizlenebilen ve yıkanabilen nitelikte olmalıdır. Sağlık birimi yönetmelik de belirtilen araç ve gereçler ile donatılır.

## **e 2. İşyeri hemşiresi ya da sağlık memuru**

Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalışma yapılan işyerlerinde **sağlık birimleri çalışma süresince açık bulundurulur ve en az bir işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirilir.** Normal çalışma süresi dışında kalan vardiya çalışmalarında bu personelin sağlanamadığı hallerde, sağlık biriminde ilk yardım kursu görmüş en az bir eleman görevlendirilir.

## **e 3. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ya da Teknik Eleman**

İş Kanunu'nun 82. maddesine göre; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren en az bir iş güvenliği ile görevli mühendis ya da teknik eleman çalıştırmak zorundadır.

## **e 4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları (İSGK):**

İş Kanunu'nun 80. maddesine göre;

- Sanayiden sayılan,
- Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran,
- Altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde

İSGK'nın kurulması zorunludur.

İşverene bağlı fabrika, müessese, işletme ve işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu takdirde, 50'den fazla işçi çalıştıran her işyerinde ayrı bir İSGK kurulması zorunludur.

Bu kurul, işverenin organizasyon kurma görevi içinde en önemli yere sahiptir. İşyerinde konunun tüm taraflarını bir araya toplaması, işyerindeki sorunların her ay mutlaka gözden geçirilmesini sağlaması, anılan kurulu özel bir konuma sahip kılmaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu ve buna göre çıkarılan İşyeri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük, kurulun yetkisinin "işverene teklifte bulunmak"la sınırlı olduğunu kabul etmişti.



Oysa 4857 sayılı Kanunun 80. maddesine göre *"İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında mevzuata uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdür."* hükmüne amirdir. Dolayısıyla yeni dönemde, anılan kurul tarafından alınan kararlara işveren uymakla yükümlü olup, bu durum işçiler açısından son derece önemli bir kazanımdır.

### **e 5. Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi:**

İptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 16. Maddesi; "İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar."

Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, "işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir." Ancak bu yönetmelik iptal edilince bu kişilerin ne olacağı hususunda bir karmaşa doğmuştur.

Sendikamız yönetmelik yürürlükte iken, işyerlerinde sağlık ve güvenlik işçi temsilcilerinin işyerlerinde seçilmesini ve görev yapmalarını sağlamak istemiş ve bir hayli de yol katetmiştir. Bazı işyerlerinde birden çok sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin görevlendirilmesini sağlamıştır.

İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na katılacak kişiler arasında hala sağlık ve güvenlik temsilcisinin adı geçmekte olup, yönetmeliğin iptali nedeniyle bu kişilerin sadece nasıl belirleneceği belli değildir.

Sendika olarak biz, bu kişilerin hala Kurullarda görev yapması için uğraş vermekteyiz.

Kaldı ki, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı'nda da bu kişilere yer verilmiş olup, işyerlerinde kurumsallaşmak için bu kişilere ihtiyaç her zaman olacaktır.

### **e 6. Kurulması Gerekli Diğer Organizasyonlar:**

Bunların dışında işveren ilkyardım, acil yardım ve tedavi, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi konusunda ekipler kurmak ve bunların çalışmalarını da organize etmek zorundadır.

### **f. "İşçilerin işi yapmaktan kaçınma hakkı" ve İSGK :**

Yeni yasa'da işçiye tanınan en önemli haklardan birisi işi yapmaktan kaçınma hakkıdır. Ancak yasanın bu maddesi yürürlüğe girerken Avrupa Birliği yönergelerinden sapılmıştır. Avrupa Birliği yönergelerinde işi yapmaktan kaçınma hakkı, işçinin sağlığını veya vücut bütünlüğünü bozacak yakın ve acil bir tehlike halinde tanınmışken, bizde bu hakkın uygulanması için hayati tehlikenin varlığı koşulu da yasaya eklenmiş, bu hak ölüm tehlikesi olmadan uygulanamaz hale getirilmiştir.

İş Kanunu'nun 83. maddesine göre; "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlikeyle karşılaşan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir."

Bu durumda kurul, aynı gün acil olarak toplanarak karar verir ve durumu bir tutanakla tespit eder. Sonucu işçiye yazılı olarak bildirir.

Kurul kararında işçi haklı bulunursa, gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

Kurul kararında işçiyi haklı bulmazsa, işçinin İş Mahkemesi'ne dava açarak, alınan bu kararın iptalini talep etme hakkı doğacaktır.

Aslında bu talebin reddedilmesi aşamasında kurulun gerçekten sorumlu davranması, risk varsa, işçiyi riskli işte çalışmaya göndermemesi gereklidir. Aksi halde hukuki sorumlulukları oluşacağından, meydana gelebilecek iş kazası veya meslek hastalığı halinde şahsi olarak da sorumlu olabileceklerdir.

İSGK'nın bulunmadığı yerlerde işçi tarafından yapılacak bu talep, ne yazık ki zaten önlemi almayan işveren veya işveren vekiline yapılır. Yasa koyucu tarafından yapılan bu hatalı düzenlemenin değiştirilmesi gerektiği apaçık ortadadır.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem için ücreti ve diğer hakları saklıdır.

#### **g. Risk analizi yapma görevi:**

Kurma izni ve işletme belgesini alan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili organizasyonunu da kuran işverenin bundan sonra yapması gereken en temel görevi işyerinde var olan risklerle ilgili "risk analizi" yapmaktır.

Risk analizi ya da risk değerlendirmesi; işyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gereken çalışmalardır.

Her ne kadar İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği şimdilik iptal edilmişse de, Avrupa Birliği müktesebatı arasında risk analizi yapma görevi, vazgeçilmez bir görev olup, işyerlerinde eninde sonunda yapılması gerekecektir.

Biz sendikalara düşen görev, işyerlerimizde risk analizinin doğru şekilde yapılmasını sağlayıp, bir örneğinin kendimizde saklanması sağlamak olacaktır. Risk analizinin yaşayan bir analiz olması, çıkan her yeni durumda yenilenmesi de bizim bu konuya vereceğimiz öneme bağlıdır.

#### **h. Her türlü önlemi alma ve her türlü araç ve gereci sağlama görevi:**

Risk analizini de yapan işveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak ve mesleki risklerin önlenmesi için eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır.

Bu görev, işverene tüm teknik gelişmeleri izlemek ve işyerinde de teknik gelişmelerin gerektirdiği her önlemi alma görevini vermektedir.

Önlem alınırken izlenmesi gereken sıralama da yasada ve yönetmeliklerde ayrıntılarıyla belirtilmiştir.

Ancak ülkemizde sanki tek önlemiş gibi bilinen, oysa önlem sıralamasında en son sırada gelen kişisel koruyucu malzemeler, bu dönemde oldukça ayrıntılı yasal düzenlemelere kavuşmuştur.

### **Yeni yasalar ve kişisel koruyucu malzemeler:**

4857 sayılı Yasa kapsamında çıkarılan yönetmeliklerde en önemli değişikliklerden birisi kişisel koruyucu malzemelerde yapılmıştır.

Buna göre kullanılan tüm kişisel koruyucu donanımların hangi özellikleri taşıması gerektiği ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. İşverene işçilerin bu donanımları kullanması için her türlü önemli alma görevi verilirken, işçilere de bu donanımları kullanma görevi yüklenmiştir.

Bu yönetmeliklerle beraber gündemimize giren yeni kavramlar şunlardır:

**Uyumlaştırılmış Avrupa Standardı:** Avrupa Birliği Komisyonunun talimatı üzerine bir Avrupa Standardizasyon Kuruluşu tarafından hazırlanan ve Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde ismi yayımlanan standardı anlatır.

**Uyumlaştırılmış Ulusal Standart:** Bir uyumlaştırılmış Avrupa standardını uyumlaştıran ve Türk Standartları Enstitüsü tarafından Türk standardı olarak kabul edilip yayımlanan standardı tanımlar.

**AT Uygunluk Beyanı:** Üreticinin piyasaya arz ettiği kişisel koruyucu donanımın yönetmelik hükümlerine uygunluğunu beyan ettiği belgeyi tanımlar.

**AT Tip İncelemesi Belgesi:** Onaylanmış kuruluş tarafından düzenlenerek üreticiye verilen kişisel koruyucu donanımın yönetmelik hükümlerine uygunluğunu gösterir belgeyi anlatır.

**CE Uygunluk İşareti:** Üreticinin, bu yönetmelikten kaynaklanan bütün yükümlülüklerini yerine getirdiğini ve kişisel koruyucu donanımının, ilgili tüm uygunluk değerlendirme işlemlerine tabi tutulduğunu gösteren işareti betimler.

Bundan sonra işyerlerine alınacak ve kullanılacak kişisel koruyucu donanımların bu belgelere ve işaretlere sahip olup olmadığının denetlenmesi gerekecektir.

### **Etiketleme ve işaretlemeler.**

Yeni düzenlemelere göre güvenli ya da tehlikeli olsun, her kimyasal madde kabı, radyoaktif madde ya da makina, aşağıdaki noktaları içeren bilgilerle etiketlenmelidir.

1. İçeriği (Hem ticari markası, hem de bilimsel ismi, ayrıca bileşenleri)
2. Uzun ve kısa vadeli sağlık ve güvenlik riskleri,
3. Kullanımı, saklanması, taşınması ve atılması ile ilgili uygun yöntemler,
4. Üreticisi ve adresi,
5. Kayıt numarası.

Bu bilgiler kimyasal madde kabının, radyoaktif madde ya da makinanın açıkça görünebilir bir yerinde ve işçinin ana dilinde olmalıdır. Oysa işyerlerimizde hala bu belgelere ve işaretlemelere rastlanmamaktadır.

### **Sağlık gözetimi:**

Yeni yasal düzenlemelerle gündeme getirilen bir başka önemli hakkımız, daha önce de yapılan işe giriş ve periyodik muayenelerimizin kayıt altına alınması hususunda gösterilen öneme ilişkin düzenlemelerdir.

Yeni yasal düzenlemelerde işe girişte ve çalışırken yapılan periyodik muayeneler devam etmektedir. Ancak işverenlerin çalışanların sağlık bilgilerini, yaptığı işleri ve çalıştığı ortamda karşılaştığı riskleri, bu risklerle ne kadar sürede ve ne oranda karşılaştığı bilgileri ile bu bilgilerin değerlendirme sonuçlarını, işçilerin kişisel dosyalarında işten ayrılma tarihinden itibaren 10 yıl boyunca saklamak zorunda olduğuna ilişkin hüküm, yeni bir hüküm olup, işçilerin meslek hastalıklarının belirlenmesinde son derece önemli bir işleve sahiptir.

Yükümlülük süresi 10 yılı aşan meslek hastalığı riski bulunan işyerleri için belirlenmiş olan risklerle ilgili evrakların saklanması risk grubu yükümlülük süresine kadar uzar. Çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını ister. Eski işveren, kişisel sağlık dosyasının onaylı bir örneğini gönderir. Aslını kendisinde saklar.

### **Eğitim.**

Yeni yasal düzenlemelerle işçilerin sağlık ve güvenlik eğitimi yeniden düzenleme altına alınmıştır. Bu anlamda en önemli yenilik, eğitimler için kullanılan sürenin ücretinden kesinti yapılamayacağına ilişkin düzenlemedir.

Eğitimle ilgili yönetmelik hükümlerine göre işveren, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturarak uygun davranış kazandırmak amacıyla işyerindeki tüm çalışanları eğitecektir.

Eğitimin verimli olması için, eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir. Eğitim, teorik ve pratik olarak uygulanır ve çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde düzenlenir.

Verilen eğitimin sonunda da bir ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek yeni eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığına karar verilir. Nitekim 16.06.2004 tarihli ve 2004/21-365 E., 2004/369 sayılı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında işverenin işçiyi eğittim diyebilmesi için, işçinin davranışlarında değişiklik yapabildiğini de kanıtlaması gerektiği belirtilmiştir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre, işyerlerinde düzenlenen eğitimler belgelendirilir ve bu belgeler çalışanların özlük dosyalarında saklanır.

### **İ - Alınan önlemleri denetleme görevi:**

Gerek İş Kanunu ve gerekse Yargıtay uygulamalarına göre işverenin sadece yukarıda tanımladığımız önlemleri alması yeterli değildir. İşveren ayrıca bu önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetlemek ve uygulanmasını sağlamakla yükümlüdür. Bunu yapmadığı takdirde meydana gelen zarardan dolayı birinci derece sorumlu olması kaçınılmazdır.

## **ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER**

İş Kanunu'na göre genç işçi; 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi; çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi tanımlanmaktadır.

İş Kanunu'nun 71. maddesine göre 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK'İN Ek-1'nde, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler Ek-2'de ve 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler Ek-3'te belirtilmiştir.

Yine bu Yönetmeliğe göre; temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir.

Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmidört saatlik zaman diliminde, kesintisiz ondört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri, okula gitmeyen çocukların çalışma süreleri kadardır.

Ara dinlenmesi, iki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında olmak üzere bir saattir.

Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretleri bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Çocuk ve genç işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli iznin kesintisiz kullanılması esastır. Ancak, yararına olduğu durumlarda çocuk ve genç işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir.

Okula veya eğitime devam eden çocuk ve genç işçilere yıllık ücretli izinleri, okulların tatil olduğu, kursa ve diğer eğitim programlarına devam edilmediği dönemlerde verilir.

## KADIN İŞÇİLER

Avrupa Birliği süreci nedeniyle İş Kanunu kapsamında yapılan en önemli değişikliklerden birisi de kadın hakları konusundadır.

Öncelikle kadın işçilerin gece postalarında 7.5 saatten fazla çalıştırılması yasak olduğu gibi, işveren gece postasında çalışacak kadın işçiye araç sağlamak zorundadır. Kadın işçinin kocası da gece postasında çalışıyorsa, farklı günlerde gece postasında çalışması sağlanmalıdır. Ancak eşlerin istemesi halinde aynı postada çalışabilirler.

Kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçiler ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadın işçilerde bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde, bir yıla kadar uzatılır.

Ayrıca gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir; söz konusu işçilerin çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe işçilerin çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gerekli önlemler alınır.

Gebe ve yeni doğum yapmış işçinin yalnız çalıştırılmaması esastır. Ancak zorunluluk halinde işyerinde bulunan diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlayabilmeleri için gerekli önlemler alınır.

Ayrıca işçinin uygun tıbbi ve diğer destekleri alabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılır, acil yardım prosedürlerinde bu durum göz önüne alınır.

Gebe işçinin, ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturması sağlanır, sürekli oturarak veya ayakta çalışma engellenir, çalışmanın böyle düzenlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda dinlenme araları artırılır, ayrıca hamileliğin gelişimine göre gerekli önlemler alınır. Dinlenme araları ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenlenir.

Dinlenme ve diğer iyileştirici olanakların sağlanması ile ilgili olarak; gebe işçinin sigarasız ve du-

mansız bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçinin sık tuvalete gitme ihtiyacı göz önüne alınarak, uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmaları, bu gereksinime uygun olarak düzenlenir, ayrıca enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartları sağlanır.

Yönetmelik gebe kadınların çalıştırılmayacağı işleri son derece ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir.

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

### **EN ÖNEMLİ ÜÇ YÖNETMELİK, DANIŞTAY TARAFINDAN İPTAL EDİLDİ**

Yönetmeliklerin yayınlanmasının ardından idari yargı organlarına açılan davalarda, Danıştay 10. Hukuk Dairesi, muhtelif tarihlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin tamamının, İşyeri Hekimlerine İlişkin Yönetmeliğin 4, 18, 19 ve 20. maddelerinin, İş Güvenliği ile Görevli Mühendislerle İlişkin Yönetmeliğinin 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddelerinin iptaline karar vermiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, tüzük kapsamında yapılması gereken düzenlemelerin, yönetmelikle yapılmasının sakıncalı görülmesi nedeniyle iptal edilmiştir. Dolayısıyla şu an 1475 sayılı yasa kapsamında yürürlükte olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü halen yürürlüktedir.

İşyeri Hekimleri ile ilgili yönetmelik, özellikle hekimlerin bakanlık tarafından yapılacak eğitimlerle sertifika alması, bakanlığın böyle bir eğitim verme yetkisinin olmadığı, yasalara aykırı olarak işyeri hekimi adı altında yeni bir kavram yaratıldığı gerekçeleriyle iptal edilmiştir.

Mühendislerle ilişkin yönetmelik ise, hekimlere ilişkin düzenlemelerinin yanında, neredeyse yönetmeliğin tamamını da içerecek şekilde iptal edilmiştir.

### **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU TASARISI**

Bu iptallerin ardından hükümet, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu çıkarmayı hedeflemektedir. Kanun tasarısı, gerekçe içermeyen bir şekilde sendikamıza gönderilmiş olup, tasarı hakkındaki görüş ve önerilerimiz bakanlığa iletilmiştir.

Kanun genel olarak, ülkemizde var olan ve halen uygulanmakta olan mevzuatı ileri götüren hükümler içermemekte, kanun yapma tekniği açısından bazı olumsuzluklar taşımakta, üstelik Danıştay kararıyla iptal edilen yönetmeliklere ilişkin düzenlemelerde iptal edilen hükümleri, bu kez kanun ile dayatma yolunu seçmektedir.

## BU MEVZUAT NASIL UYGULANACAK ? DENETİM VE YAPTIRIM SİSTEMİ

Görüldüğü üzere, bu dönem iş sağlığı ve güvenliği alanında pek çok yenilik yapılmış, yeni düzenlemeler getirilmişse de, özellikle iptallerle ciddi bir karmaşa yaşanmakta, elde edilen haklar dayanaksız kalmaktadır.

Ancak ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği hukuku mevzuatının en zayıf yanı, denetim ve yaptırım sisteminin yetersizliğidir. Hakların kullanılabilmesi için denetim ve yaptırım sisteminin güçlendirilmesi gerekliyse de, bakanlığın bu yönde bir çabası bulunmamaktadır.

### Denetim Sistemi:

Ülkemizde denetim tek bir elden yapılmamakta, pek çok kurum farklı açılardan ve farklı şekillerde işyerlerini denetlemekte, farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. Bir kurum işyerinin kapatılmasını isterken, diğer bir kurum işyerinin çalışmalarını sağlığa uygun bulabilmektedir. Bu nedenle her şeyden önce biz sendikalar olarak, ülkemizdeki denetim mekanizmasının tek bir elden yürütülmesini talep etmekteyiz.

Ayrıca denetim yapan kurumlarda görev yapan müfettiş sayısı son derece azdır ve bazen bu kişilerin de yeterince eğitildiğini söylemek mümkün değildir. Böyle olunca, son istatistiklere göre ülkemizde resmi olarak açılışı yapılan işyerlerinin sadece % 7'sini denetleyebilen bir organizasyonun etkili olduğundan söz etmek olanaksızdır.

## ÇALIŞMALARIMIZ

Bu dönemde sendikamızda yapılan çalışmalarını şöyle sıralayabiliriz.

### 1- EĞİTİMLER – İŞYERİ ARAŞTIRMALARI:

Eğitim Dairemiz tarafından düzenlenen 3 ve 7 günlük yönetici ve temsilci eğitimlerine katılarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitim verildi.

Eğitimlerde yaşanan zaman sorunu nedeniyle, anlatılması gereken konuların tamamı iletilmedi. Bu olumsuzluk, dağıtılan ders notlarıyla giderilmeye çalışıldı.

Yine bu dönemde Demisaş, Ar Metal, Doruk/Süsler, Jantsa, Çemaş, Asil Çelik, Ejot Tezmak, Toto-mak, Beksa, Akgün Radyatör, Pyrsmian, Alcom, Entil, Tempa Pano, Erciyas Boru, FTB, Delphi gibi işyerleri gezilmiş, yaşanan sorunlar bizzat yerinde görülmüş, ardından çalışanlarla "iş sağlığı ve güvenliği kavramı, yasal haklarımız" konularında eğitimler yapılmıştır. Yine bu işyerlerinde yaşanan sorunların çözümü ile ilgili hazırlanan dökümanlar işyerlerine iletilmiştir.



## 2- İŞYERİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU – İŞ KAZALARI TUTANAKLARI:

Ülkemizde ve iş kolumuzdaki iş sağlığı ve güvenliği sorununu çözümleyebilmek için, sendikamızın bu konudaki yasaların uygulanıp uygulanmadığı hususunda işverenleri ve sorumlu kurumları denetlemesi, onları yasaları uygulama konusunda ikna etmesi de gereklidir. Bu nedenle de iş yerlerine kolayca ulaşmamızı sağlayan ve 50’den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulması yasal zorunluluk olan “İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarını” kurdurmak ve işler hale getirmek bu dönemde de temel hedefimiz olmuştur.

Yine işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarından birinci elden haberdar olunmak istenmiş; bu anlamda, daha önce olduğu gibi bu kurulun kararları ile yeniden hazırlanan iş kazası ve meslek hastalığı formlarının bir örneğinin merkezimize gönderilmesi için şubelerle yazışmalar yapılmıştır. Bu yazışmalar sonucunda sadece Beksa, Kroman, Pyrsmian, Körfez Döküm, Sarkuysan, Arfesan, Bufer Legrand, Askom, Pancar Motor,

Yücel Boru, Bosal, Çayırova Boru, Ege Sanayi, Chrysler, Hülya-Gürkan Elektrik, Akkardan, Prsymian işyerlerinden istenilen belgeler gelmiştir.

Bu dönem meslek hastalığı vakaları sadece Pyrsmian işyerimizden bildirilmiş, diğer işyerlerimizden meslek hastalığı bilgisi alınmamıştır.

## 3. SAĞLIK VE GÜVENLİK İŞÇİ TEMSİLCİLERİ:

Yeni dönemde yukarıda da belirttiğimiz gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nde işyeri sendika temsilcilerinin yanında, işçilerin kendi aralarından seçecekleri sağlık ve güvenlik işçi temsilcilerine de yer verilmişti.

Sendika olarak işyerinde örgütlenmenin önünü açan ve bu alanda görev yapacak kişilerin sayısını artıran bu düzenlemeye sıcak yaklaşıp, işyerlerimizde bu kişilerin seçilip göreve başlamaları için şubelerimizle yazışmalar yaptık, ardından pek çok işyerimizde bu kişilerin seçilmesini sağladık. Hatta bazı işyerlerinde birden fazla sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi seçilerek, görev yapmaya başladı.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin iptaliyle bu kişilerin hukuki durumu tartışmalı hale geldiğinden, bu konu ile ilgili çalışmalarımızda yavaşladı. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarına ilişkin yönetmelikte, kurula katılacak kişiler arasında sağlık ve güvenlik işçi temsilcilerinin de adı geçtiğinden, sendika olarak, bu kişilerin seçilmesi için uğraş veriyoruz.

#### 4- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ HAFTASI:

İşçi sağlığı ve iş güvenliği haftası, bu dönem sendikamız tarafından işçileri sağlıklı ve güvenli çalışmaya ikna etmekte bir araç olarak kullanılmış; temsilcilerimize ikinci eğitimleri verilmiştir.

Çıkan yasalardan doğan haklarımız, çalışma yöntemlerimizin ne olması gerektiği bu eğitimlerde temsilcilerimize anlatılmıştır.

2007 yılı İşçi Sağlığı ve Güvenliği Haftası Meska Vakfı ile birlikte kutlanmış, Prof. Dr. Halim İşsever ve Doç Dr. Haluk İnce "Ülkemizdeki Genel Sağlık Sistemi Anlayışı ve Meslek Hastalıkları" konusunda temsilcilerimizi aydınlatmıştır.

Bu toplantıya katılan Prof. Dr. Özer Uçuran, kaynakçılarda geç dönemde, özellikle emekli olduktan sonra ortaya çıkan parkinsona benzer bir hastalıkla ilgili olarak sendikamızdan kaynakçı isimlerini bildirmesi istemiş olup bu konuda araştırmalarımız devam etmektedir.

Ayrıca işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yayınlanan mevzuatın düzenlenip basılması için Basın Yayın Dairemize yardımcı olunmuştur.



## MALİ SEKRETERLİK



# TATİLE GÖNEN'Ö



**OTEL:** 100 yatak kapasiteli, tüm odalarda TV, klima, balkon ve 24 saat sıcak su



2.5 km. kumsalı  
iyotça zengin bir deniz



**DOĞAL ORTAM**

Huzur veren manzara...



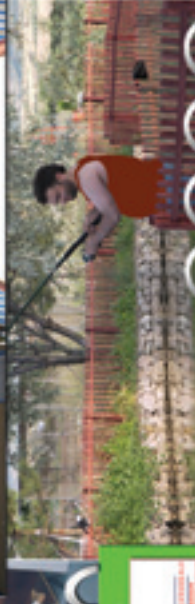
**BLOK ODALARI:**  
300 yatak kapasiteli,  
24 saat sıcak su



**SOSYAL ve SPOR TİF ETKİNLİKLER**  
Futbol, basketbol, voleybol,  
masa tenisi, jimnastik



Çocuklara yönelik kurslar,  
çocuk kreşi, oyun parkı ve  
havuz



İsteğe bağlı günlük geziler  
Gönen Kaplıcaları (30 km.)  
Erdek (30 km.)



En ekonomik koşullarla  
tam bir  
**TATİL KÖYÜ**

**Gönen**  
KEMAL  
TÜRKLER  
dinlenme  
tesisleri

**İRTİBAT:** Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Merkez Tel: (0 216) 380 85 90 Fax: (0 216) 373 65 02  
Kemal Türkler Dinlenme Tesisleri Tel: (0 266) 784 78 40-42 Fax: (0 266) 784 78 43



## MALİ DAİRE ÇALIŞMA RAPORU

Mali Dairemiz, Türkiye ekonomisinin yapısal olarak önemli değişiklikler yaşadığı bir süreçte, Merkez Yönetim Kurulumuzun 16. Olağan Genel Kurulundan aldığı yetki, yasa, tüzük ve bütçe hükümleri çerçevesinde çalışmalarını tamamlamıştır.

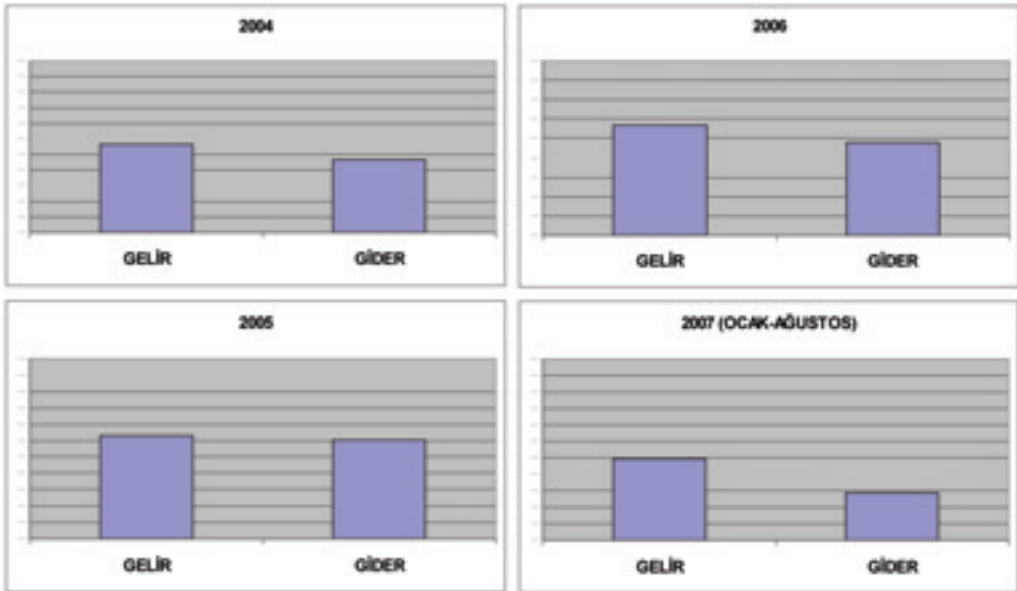
Sendikal faaliyetlerimizin ve etkinliğimizin önemli düzeyde arttığı bu dönemde mali dairemiz, mali yapımızın güçlendirilmesini ve disiplin altına alınmasını hedeflemiştir. Sendikamızın faaliyetlerimize paralel bir biçimde artış gösteren maliyetlerimiz, bir yandan üye sayımızdaki yükselişle paralel olarak artan gelirlerimiz diğer yandan kaynakların etkin kullanımı ile karşılanmaya çalışılmıştır.

Bu süreçte hiç şüphe yok ki, Türkiye ekonomisinin geçirdiği yapısal değişimin basıncı mali açıdan zorlaştırıcı bir etmen olarak karşımıza çıkmıştır. Enflasyonla mücadele adı altında hükümet tarafından sürdürülen kemer sıkma politikalarının sonucunda, kamu hizmetleri erozyona uğrarken, enflasyonla mücadele halkla mücadeleye dönüşmüştür. Enflasyon verilerinin ekmek, kira vb. temel harcama kalemlerindeki yüksek artış oranlarına karşın düşük çıkması, enflasyon verileri temel alınarak gerçekleştirilen ücret artışları için yoksullaştırıcı bir rol oynamıştır.

Baskı altında tutulan ve inandırıcılığını giderek kaybeden enflasyon oranlarının gelirlerimiz üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Daire raporumuz, yukarıda tanımlanan koşullar altında yürüttüğümüz faaliyetlerimizin bir dökümünü sunmaktadır.

### 2004-2007 Dönemi Gelir-Gider Grafikleri



## SABİT DEĞERLER VE TAŞINMAZ VARLIKLAR

Binalardan Merter’ deki daire ve Ereğli’ de bulunan dairemiz fiyat araştırmaları yapıp piyasa değerlerinde satılmıştır. Bu satışlardan alınan nakitle **Eskişehir bölgesinde bir daire** satın alınmıştır. Geriye kalan ise mevcut nakitlerimize ilave edilerek değerlendirilmiştir.

## TAŞIT ARAÇLARI

- 2003 yılında göreve başlandığında Genel merkezde kullanılan Honda marka araç pert olduğundan yerine **Honda araç** alınmıştır.
- Sendika eylemlerinde kullanılmak üzere **Wolkswagen bir minibüs** alınması uygun görülmüştür. Daha sonra bu araca portatif ses düzeni kurularak, araç eylem ve etkinliklerde ses aracı olarak da kullanılmaya başlanmıştır.
- Yedi şubemize ait araçların benzin ve tamir masrafları yükseldiğinden, değiştirilmiş **dizel 7 adet Reno Clio araç** alınmıştır.
- Genel merkezde kullanılan araçlar satılıp **5 adet dizel Toyota araç** alınmıştır.
- Gönen Tesislerinde kullanılan kamyonet satılarak, **Mitsubishi marka kamyonet** alınmıştır.
- Gönen Tesislerinde arazide ve tarlada kullanmak üzere **Traktör** alınmıştır. Tarla ekiminde kullanmak için gerekli tarım aletleri (**Goble, romork, aysan vb malzemeler**) alınmıştır.



## BAKIM VE TADİLATLAR

- Genel merkez binasında bazı bölümler yer değiştirilerek, sendikamıza üç adet toplantı salonu kazandırılmıştır. Merkez binanın birinci katında yapılan 270 kişilik **Kemal Türkler** toplantı salonumuz, sendikanın temsilciler kurulu, eğitim ve panellerini yapabileceği, gerekli ses düzeni ve elektronik donanımına sahiptir. Sendikanın dördüncü katında organize edilen **Süleyman Üstün** eğitim salonumuz 45 kişiye hizmet vermektedir. 5. katındaki **İlhan Dalkılıç** salonumuz ise Başkanlar Kurulu ve daha küçük eğitim, sempozyumlara yönelik olarak organize edilmiştir.
- Sendika merkezinde Disk kurucusu olan KEMAL TÜRKLER adına **müze** yaptırılmıştır.
- Genel merkez binasına ışıklı tabela yaptırılmıştır.
- Genel merkez bina çatı tadilatı yapılmıştır.





- Genel merkez bina elektrik trafosunda problem yaşandı-ğından trafo yaptırılmıştır.
- Genel merkez bina boya badanası yaptırılmıştır.
- Genel merkez binada ve İst 2 nolu şube, Kocaeli şube, Gönen tesislerindeki tüm koltukların tamir, tadilatları yapılmış kılıfları yenilenmiştir.
- Genel merkez bina çay ocağına doğalgaz çekimi için proje onayı ve tadilatı yaptırılmıştır.
- Şubelerimizde boya badana vb. bakım yapılmıştır.
- Kadıköy'de misafirhane olarak kullanılan bina boşaltılarak kiraya verilmiştir. Misafirhane içinde kullanılan malzemeler gönen tesislerinde değerlendirilmiştir.
- Genel merkez ve şubelerde bulunan klimaların bazıları yenilenmiş ve merkez binada klima olmayan bölümlere ve şubelere klima alınmıştır.
- Genel merkez ve şubelerde olan bilgisayarlar yenilenmiş, internet bağlantısı olmayan şubelere internet bağlanmıştır.
- Fotokopi makinası, projeksiyon cihazı, kamera, tepegöz vb. cihazlar yenilenmiştir.
- Muhasebe bölümü, hukuk bölümü ve eğitim dairesine dosya dolapları yaptırılmıştır.
- Genel merkez binaya güvenlik için kamera sistemi kurulmuştur.

## EYLEM VE ETKİNLİKLER

2004-2007 döneminde Grevler Direnişler, sendika ve çalışma hayatını ilgilendiren konulara ilişkin paneller, seminerler düzenlenmiştir. Kısa ve uzun süreli grevlerimiz ve direnişlerimiz olmuştur. Anadolu şubemize bağlı SCT işyerimizde yaklaşık iki yıldır süren grevimiz bulunmaktadır. Bu sürede üyelerimize periyotlar halinde grev ödeneği verilmiştir. Erzak yardımı, kırtasiye yardımları yapılmıştır. Bu dönemde ayrıca İzmir şubemize bağlı Gimaz işyeri grev masrafları karşılanmıştır. Kocaeli şubemize bağlı Trakya sanayi işyerinde greve çıkmış masrafları karşılanmıştır. Ayrıca kısa surede sonuçlanmış birçok grev ve direnişin masrafları karşılanmıştır.

Sendikaları ve çalışma hayatını ilgilendiren konularda panel, seminer eylem ve etkinliklerin masrafları finanse edilmiştir. İşçi kurultayı, İşçi sağlığı iş güvenliği panelleri, 15-16 Haziran etkinlikleri, Sosyal güvenlik reformu için düzenlenen panel ve sempozyumlar, Sendikal hak ve özgürlükler paneli, Ankara ILO eylemi, İşçi film festivali vb. birçok etkinlik için bütçe ayrılmıştır.

## YÖNETİCİ VE PERSONEL ÖDENEKLERİ

- Sendikamız yönetici ve personelinin birikmiş izinleri bir defa mahsus olmak üzere **izin ücretleri ödemeleri** yapılmıştır. Birikmiş izinler sıfırlanmıştır.
- 2004-2007 döneminde emekliliği dolmuş personelin emekliliğe müracaat ettikleri tarihe kadar olan **kıdem tazminatları ödenmiştir**. Sendika üzerinde birikmiş kıdem tazminatları parça parça ödeme yaparak azaltılmıştır.
- Yurtdışı seyahatine çıkan yönetici ve personelimiz gönüllü olarak harcırah almamıştır. Sadece zorunlu giderleri karşılanmıştır.

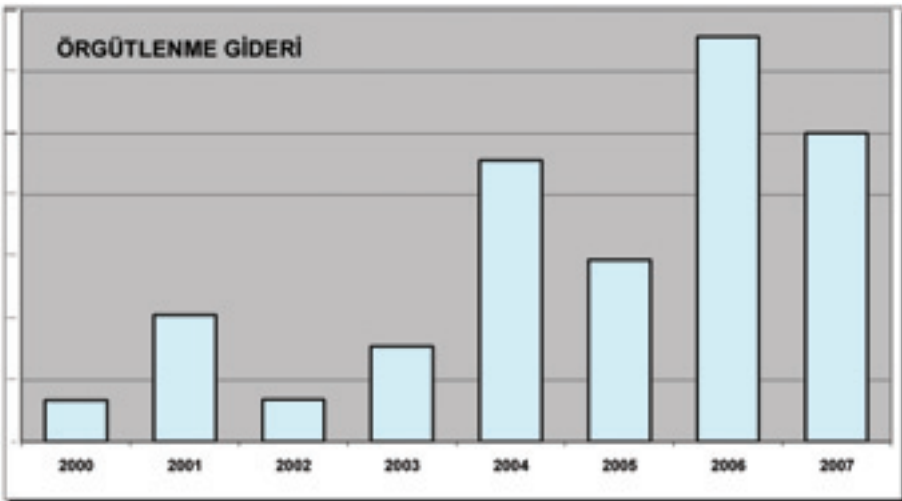
## PTT VE HABERLEŞME

Göreve gelindiği ilk günlerde T.Telekom faturalarının çok yüksek olduğu görülmüş, bu konuda neler yapılabileceğine ilişkin araştırma yapılmıştır. T.Telekom faturalarının içinde GSM cep arama maliyetinin yüksek olduğu tespit edilmiş, bu sorunu çözmek için Sendika adına santrallere bağlı GSM numaraları ve santrallere bağlanmak üzere **cep hatlarını** santralden ayıran cihazlar alınmıştır. Bu arada cihazların bağlana bilmesi için şubelerde uyumsuz olan **6 adet santral yenilenmiştir**. Bu yapılan işlemlerle, ptt ve haberleşme giderleri yarı yarıya düşürülmüştür.

Ayrıca üyelerimize daha rahat ulaşabilmek, sendikadaki eylem ve etkinliklerden haberdar edebilmek için **mesaj sistemi kurulmuştur**.

## ÖRGÜTLENME

Sendikaların önünde duran yasal zorluklar, yüksek örgütlenme maliyetleri karşısında, koşul ve şartlar en iyi şekilde değerlendirmiştir. **Örgütlenme kayıtlarına göre bir önceki dönem sonunda gözükten üye sayımızda % 40 bir artış sağlanmıştır.**



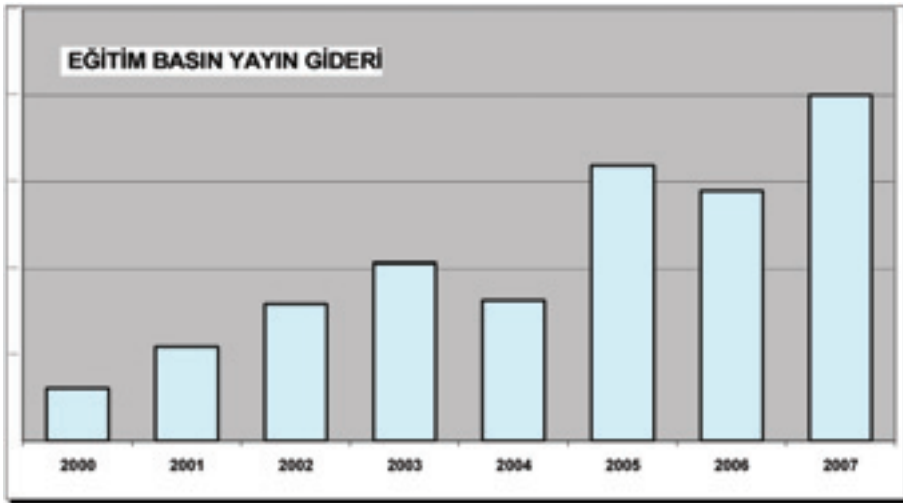


Uzun dönemdir gerçekleştirilen en yüksek üye artışıdır. ÖRGÜTLENME maliyetleri giderlerin içinde önemli bir yer almıştır. Genel örgütlenme gideri içinde son dört yılda sadece notere ödenen üyelik ücreti 376.162,21YTL olmuştur. Örgütlenme giderleri yıllar itibariyle sol sayfadaki grafikte gösterilmiştir.

## EĞİTİM VE BASIN YAYIN

Eğitim giderleri idari giderler içinde %7-9 oranında yer tutmaktadır. Eğitime ayrılan pay bütçe içinde her yıl artan oranlarda önemli bir yer almıştır. Gider kalemine ilişkin sunulan grafik bunu izah etmektedir. Basılı yayınlarda artış olmuş, Çalışma Toplum, Homur dergisi, Sendikam dergisi, Sendika gazetesi periyodik dönemlerde basımları için finans sağlanmıştır.

Bu yayınların üyelerimize ulaşımı aksadığı için, yayınlar matbaadan direkt fabrikalara artı maliyet getirmesine katlanılarak, kargo aracılığıyla ulaştırılmıştır. Ayrıca kitap, afiş vb. birçok yayınların giderleri karşılanmıştır.



## KEMAL TÜRKLER EĞİTİM VE DİNLENME TESİSLERİ

1992 yılında kayyum dan alındığından beri ara ara tadilatlar yapılsa da, tesise kalıcı bir yatırım yapılmamıştı.

Bu dönem, uzun vadeli kalıcı bakım ve onarımlar yapılmıştır.

Tesis arazisi çeltik ekimi için geçtiğimiz yıllar kiraya verilmişti. Bu dönem eski kiracıyla sözleşme fesh edilerek daha uygun şartlarda kiralama yöntemine gidilmiştir. Kiracıyla birlikte tarlaları ekebilmek için kanallarla su getirildi. Arazinin ekilebilir yerleri değerlendirildi. Tesis bütçesine önemli bir katkı sağladı.

Yapılan bu yatırımlardan üyelerimizi haberdar etmek ve uzun dönemdir üyelerimizin ilgisini çekmeyen tesislerimize, daha çok üye gönderebilmek için iki yıldır hafta sonları ve tatillerde yaz dönemi dışında her fabrika sırayla tesislerimize gönderilmiştir.

Bu dönem 850 üyemiz tesislerden ücretsiz yararlanmıştır.



Tesisler üyelerimiz dışında, Disk'e bağlı diğer sendikalarada açılmıştır. Yaz dönemleri tesislere talep çok yüksek olmuş, hatta bazı dönemler talepleri karşılayamaz duruma gelinmiştir. Tesis yaz dönemi gelir- gideri karşılamış, araziden alınan gelirden eklendiğinde tüm yıl giderleri karşıladığı gibi aşağıdaki bakım ve onarımlarında finansmanı sağlamıştır.

### 2004-2007 döneminde tesislerde yapılan işler;



- Tesisin içme suyu en yakın köyden gelmektedir. Bu suyun daha sağlıklı ve içilebilir hale gelmesi için **artıma sistemi** kurulmuştur.
- Tesise kadar olan bölüme ve **tarlalara su boruları** döşenmiştir
- Otel ve C Bloкта sıcak su kalorifer sistemi ile karşılanmaktaydı. Fuoil yakıtı pahalı bir yakıt olması, maliyeti yüksek olması nedeniyle, **Güneş Enerjisi sistemi** kurulmuştur.

- Tesislerimizde Atıksu arıtma tesisleri bulunmamaktaydı. **Atıksu tesisleri** kurulmuş projesi Çevre ve Orman bakanlığına onaylatılarak hayata geçirilmiştir.
- Her yıl otel ve bungola tipi odaların boya badanası zarar görmekte ve sıvaları dökülmekteydi. Her yıl boya badana masrafı yüksek maliyet meydana getirdiğinden, kalıcı bir çözüm olması düşünülmüş ve otel binası dış cephesi **Paksiding** kaplaması yapılmıştır.
- Otel binasının cam çerçeveleri çürüdüğünden, **Pimapen** yaptırılmıştır.
- Otel Binası zeminindeki halıların çok eskimesi, temizlik ve sağlık açısından zararlı olması nedeniyle **Yer döşemesi anti bakteriyel mineflo ile kaplanmıştır.**
- Otel odalarına ve oturma salonlarına **Klima, televizyon ve uydu sistemi kurulmuştur.**
- Otel binasında uluslararası eğitim yapacak şekilde similtone tercüme de uygun yapılan **eğitim salonu**, son teknolojiyle donatılmış, modern bir görünüm ve işleve kavuşturulmuştur.
- Yazın en büyük sorunlardan sivrisinek için Sınai Kimya'dan **sinek öldürücü makinalar** alındı.
- Yemek dağıtım tabldot usulün den, tabakla servis şekline dönüştürüldüğünden yüklü miktarda **zücaciye, tabak, kaşık, bardak alımı** yapılmıştır.
- **Çay, oralet ve ayran makinaları** alınmıştır.
- **Deniz bisikleti, Kano, Kayık** vb. deniz spor malzemeleri alındı.
- Spor aktiviteleri için **10 adet step jimnastik aleti** alınmıştır.
- Spor aktiviteleri için **Basketbol sahası** yapılmıştır
- Otel çamaşırhanesi çok eski olduğundan makinalar çalışmamaktaydı. **Sanayi tipi Çamaşır makinesi** ve normal kullanım ev tipi çamaşır makinesi alınmıştır.
- **Pike, havlular, tüller** yenilenmiştir.
- Tesiste bulunan **bilgisayarlar yenilenmiş** ve **otel programı** alınarak kullanılmaya başlanmıştır.

Bungola tipi odaların ve yemekhanenin tamiri, bungola odalara güneş enerjisi gelecek dönemde yapılacaktır.

Mali Daire Sendikamızın varlıklarını en iyi şekilde korumaya çalışmış yatırımlar yapmış ve giderleri asgari şekilde gerçekleştirmeye gayret etmiştir.

GENEL KURULA SAYGILARIMIZLA SUNARIZ.



# İşçi Üniversitesi yeniden doğdu

Birleşik Metal, İşçi Üniversitesi'ni Kemal Türkler Eğitim ve Tatil Sitesi üzerinden yeniden yaşama geçiriyor. Yılda 10 bin işçinin faydalandığı tesislerde amaç 80 darbesi öncesindeki bilinci yakalamak

NEŞİN SAKINAR

**D**İSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası, işçi bilinci artırma ve geleceğin sendikacılarını yetiştirmek için, kapatılmadan önce "İşçi Üniversitesi" olarak anılan Bakırköy Gönere'deki Kemal Türkler Eğitim ve Tatil Sitesi'ni yeniden açmaya karar vermiş. Birleşik Metal-İş Genel Başkanı Adnan Serdar, "Tesisin, işçilerin eğitimi konusunda anılan adımlarla 11 Eylül 1994'te kapatılmadan önceki eğitim düzeyini yakalamakta kararlı olduğumuzu belirttik."

Sender, "İşçi Üniversitesi'nin sosyal bilimsel merkezinde barındıran, gerek işçilerin sendikal eğitimi gerekse aileleri dahil işçilerin ekonomik düşünce amacıyla faydalanabilecektir. Tesisin son üç yıldır her kışın açılmasıyla İşçi Üniversitesi'nin yeniden doğtuğu ifade etti."

**HEM TATİL, HEM EĞİTİM**

Tesisin "İşçi Üniversitesi" adıyla açılması bir grana. Burada eğitim ve tatil amaçlarıyla kışın açılacak olan Tesisin İşçi Üniversitesi'ne geçilmesiyle birlikte, son üç yıldır açılıp, şimdi, her yıl 10 bin işçiden oluşan faydalananlar arasında 7'ye günlük dönemler halinde gelip 3 ayı işçi gurbuna yönelik verilecek tatil amacıyla gelen işçilerin ihtiyaçları ve günlük eğitimi için de kullanılmak üzere, işçilerin bilimsel



Tesisin yeniden açılması, işçilerin eğitimi için önemli bir adımdır. Tesisin açılmasıyla birlikte, işçilerin eğitimi konusunda önemli adımlar atılmaktadır.

**'Eğitim başlı başına bir eylemdir'**

Prof. Dr. Nilsal Akkaya (Genel Sekreter)

## Geleceğin sendikacıları "İşçi Üniversitesi"nde yetişiyor

**D**İSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası, işçi bilinci artırma ve geleceğin sendikacılarını yetiştirmek için, kapatılmadan önce "İşçi Üniversitesi" olarak anılan Bakırköy Gönere'deki Kemal Türkler Eğitim ve Tatil Sitesi'ni yeniden açmaya karar vermiş. Birleşik Metal-İş Genel Başkanı Adnan Serdar, "Tesisin, işçilerin eğitimi konusunda anılan adımlarla 11 Eylül 1994'te kapatılmadan önceki eğitim düzeyini yakalamakta kararlı olduğumuzu belirttik."

**■ Binlerce işçinin 30 yılı aşkın süredir eğitim gördüğü tesiste, sendikal kadroların yetiştirildiği işçi eğitimleri sürdürülüyor**

taşı taşıyarak, kum kararak, da özenle çalışarak.

Tesis, tatilden "memleketi gi karmam atmanın" anlayışıyla yola da, işçilere toplu iş sözleşmesi y layla sağlanan düşünce haklarını h yata geçiriliyor.

## Geleceğin sendikacıları İşçi Üniversitesinde yetişiyor

**ANKARA -** DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası, işçi bilinci artırma ve geleceğin sendikacılarını yetiştirmek için, kapatılmadan önce "İşçi Üniversitesi" olarak anılan Kemal Türkler Eğitim ve Tatil Sitesi'ni yeniden açmaya karar vermiş. Birleşik Metal-İş Genel Başkanı Adnan Serdar, "Tesisin, işçilerin eğitimi konusunda anılan adımlarla 11 Eylül 1994'te kapatılmadan önceki eğitim düzeyini yakalamakta kararlı olduğumuzu belirttik."

Sender, "İşçi Üniversitesi'nin sosyal bilimsel merkezinde barındıran, gerek işçilerin sendikal eğitimi gerekse aileleri dahil işçilerin ekonomik düşünce amacıyla faydalanabilecektir. Tesisin son üç yıldır her kışın açılmasıyla İşçi Üniversitesi'nin yeniden doğtuğu ifade etti."

çiler bu eğitimlerden geçmiş işçilerden oluşuyor. Tesisin İşçi Üniversitesi'ne geçilmesiyle birlikte, son üç yıldır açılıp, şimdi, her yıl 10 bin işçiden oluşan faydalananlar arasında 7'ye günlük dönemler halinde gelip 3 ayı işçi gurbuna yönelik verilecek tatil amacıyla gelen işçilerin ihtiyaçları ve günlük eğitimi için de kullanılmak üzere, işçilerin bilimsel

## Geleceğin sendikacıları İşçi Üniversitesi'nde yetişiyor

Geleceğin sendikacıları İşçi Üniversitesi'nde yetişiyor. Tesisin açılmasıyla birlikte, işçilerin eğitimi konusunda önemli adımlar atılmaktadır.

## GELECEĞİN SENDİKACILARI 'İŞÇİ ÜNİVERSİTESİ'NDE YETİŞİYOR

**DİSK'e** bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası, işçi bilinci artırma ve geleceğin sendikacılarını yetiştirmek için, kapatılmadan önce "İşçi Üniversitesi" olarak anılan Kemal Türkler Eğitim ve Tatil Sitesi'ni yeniden açmaya karar vermiş. Birleşik Metal-İş Genel Başkanı Adnan Serdar, "Tesisin, işçilerin eğitimi konusunda anılan adımlarla 11 Eylül 1994'te kapatılmadan önceki eğitim düzeyini yakalamakta kararlı olduğumuzu belirttik."

Sender, "İşçi Üniversitesi'nin sosyal bilimsel merkezinde barındıran, gerek işçilerin sendikal eğitimi gerekse aileleri dahil işçilerin ekonomik düşünce amacıyla faydalanabilecektir. Tesisin son üç yıldır her kışın açılmasıyla İşçi Üniversitesi'nin yeniden doğtuğu ifade etti."

çiler bu eğitimlerden geçmiş işçilerden oluşuyor. Tesisin İşçi Üniversitesi'ne geçilmesiyle birlikte, son üç yıldır açılıp, şimdi, her yıl 10 bin işçiden oluşan faydalananlar arasında 7'ye günlük dönemler halinde gelip 3 ayı işçi gurbuna yönelik verilecek tatil amacıyla gelen işçilerin ihtiyaçları ve günlük eğitimi için de kullanılmak üzere, işçilerin bilimsel



## Geleceğin sendikacıları İşçi Üniversitesi'nde yetişiyor

Geleceğin sendikacıları İşçi Üniversitesi'nde yetişiyor. Tesisin açılmasıyla birlikte, işçilerin eğitimi konusunda önemli adımlar atılmaktadır.

## Kemal Türkler Eğitim ve tatil sitesi yenilendi

Kemal Türkler Eğitim ve tatil sitesi yenilendi. Tesisin açılmasıyla birlikte, işçilerin eğitimi konusunda önemli adımlar atılmaktadır.

**ANKARA -** DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası, işçi bilinci artırma ve geleceğin sendikacılarını yetiştirmek için, kapatılmadan önce "İşçi Üniversitesi" olarak anılan Kemal Türkler Eğitim ve Tatil Sitesi'ni yeniden açmaya karar vermiş. Birleşik Metal-İş Genel Başkanı Adnan Serdar, "Tesisin, işçilerin eğitimi konusunda anılan adımlarla 11 Eylül 1994'te kapatılmadan önceki eğitim düzeyini yakalamakta kararlı olduğumuzu belirttik."

**ANKARA -** DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası, işçi bilinci artırma ve geleceğin sendikacılarını yetiştirmek için, kapatılmadan önce "İşçi Üniversitesi" olarak anılan Kemal Türkler Eğitim ve Tatil Sitesi'ni yeniden açmaya karar vermiş. Birleşik Metal-İş Genel Başkanı Adnan Serdar, "Tesisin, işçilerin eğitimi konusunda anılan adımlarla 11 Eylül 1994'te kapatılmadan önceki eğitim düzeyini yakalamakta kararlı olduğumuzu belirttik."

## ÖRGÜTLENME SEKRETERLİĞİ





# NATO'YA HAYIR



Tüm insanlığın  
barış içinde yaşaması için  
NATO'YA HAYIR!

## BİRLEŞİK METALİŞ



## ÖRGÜTLENME DAİRESİ ÇALIŞMA RAPORU

### Giriş

#### 1-Birleşik Metal-İş Sendikası Örgütlülük İstatistikleri

##### 1.1. Üyelerin dağılımı

###### 1.1.1. Kadın-erkek üye

###### 1.1.2. Üye yaş dağılımı

##### 1.2. Üye- istifa hareketleri

##### 1.3. Birleşik Metal-İş Sendikası üyelerinin şubelere göre dağılımı

##### 1.4.Birleşik Metal-İş Sendikası örgütlü olduğu işyerlerinin bölgesel dağılımı

##### 1.5. Birleşik Metal-İş Sendikası örgütlülüğünün metal işkolundaki sektörlere göre dağılımı

##### 1.6. Birleşik Metal-İş Sendikası'nın Ana Sanayi/Yan Sanayi dağılımı

##### 1.7. Birleşik Metal-İş Sendikası'nın kamu sektörü-özel sektör üye dağılımı

#### 2- İç Örgütlenme Çalışmaları

##### 2.1. Taşeron işçilerin örgütlenmesi

##### 2.2. Komisyon ve büro toplantıları

###### 2.2.1. I. Genç İşçiler Kurulktayı

##### 2.3. Kurul toplantıları

###### 2.3.1. Şube Genel Kurulları

###### 2.3.2.Başkanlar Kurulu toplantıları

###### 2.3.3.Genişletilmiş Başkanlar Kurulu toplantıları

###### 2.3.4. Genel Temsilciler Kurulu-sonuç bildirgeleri

### **3- Dış Örgütlenme Çalışmaları**

- 3.1. Dönem içerisinde örgütlenen ve toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerleri**
- 3.2. Dönem içerisinde örgütlenen ve toplu iş sözleşme prosedürü devam eden işyerleri**
- 3.3. Dönem içerisinde örgütlenme çalışması yapılan dosyası kaldırılan işyerleri**
- 3.4. Dönem içerisinde kapanan, sendikasızlaştırılan, işkolu değişikliği saptanan, sendika değiştiren işyerleri**
- 3.5. Dönem içerisinde şubelerin üye hareketleri**
  - 3.5.1. Anadolu Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi**
  - 3.5.2. Bursa-Eskişehir Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi**
  - 3.5.3. Gebze Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi**
  - 3.5.4. İstanbul 1 No'lu Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi**
  - 3.5.5. İstanbul 2 No'lu Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi**
  - 3.5.6. İzmir Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi**
  - 3.5.7. Kocaeli Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi**
- 3.6. Birleşik Metal-İş Sendikası 1 Ocak 2004-4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi**

### **4- Grev Uygulamaları Eylem ve Direnişler**

### **5- DİSK-Emek Platformu toplantı, eylem ve mitingler**



## GİRİŞ

Uzunca bir süredir sermaye çevreleri tarafından sendikalara ihtiyaç olmadığı, işçi sınıfının kalmadığı iddia edilmektedir. Oysa dünyadaki işsizlik ve istihdam verileri incelendiğinde, "işçileşme"nin her geçen gün daha yaygın hale geldiği saptanır. Sendikalara ihtiyaç kalmadığını ileri sürenler, bu tezlerinin yanına sendikaların işlevlerin farklılaşması gerektiğini de eklemektedirler. İstenilen işlev, çalışma ilişkilerindeki dönüşümü, işçilerin istihdam koşullarındaki farklılığı ileri sürerek, sendikaların sermaye ile ilişkisinin mücadeleden uzlaşmaya evrilmesine yöneliktir. Mücadele etmeyen, piyasa ekonomisinin kurallarına göre hareket etmeye başlayan sendikalar, günden güne güç kaybetmektedir.

Sadece ülkemizde değil, tüm dünyada da istihdam olanaklarının azaldığı, işsizliğin arttığı bilinmektedir. Düzenli, istikrarlı, kalıcı istihdam olanaklarına sahip olan işçilerin oranı da giderek azalmaktadır. Ayrıca işçi ve emekçiler arasındaki bölünme, işçiler ve emekçiler açısından yaşamsal öneme sahiptir. Yaşamının her alanında bu bölünmüşlikle iç içe yaşayan, ekonomik, siyasi ve ideolojik güçlü bir saldırı altında olan işçiler için bu kuşatmayı kırmak için tek yolunun örgütlenme olduğu da bir gerçektir. Ancak, örgütlenme hak olmasına rağmen bu hakkın kullanımının önünde de engeller vardır.

Ülkemizde örgütlenme hakkı, Anayasa, uluslararası anlaşmalar ve yasalarla güvence altına alınmıştır. Bu hakkın kullanımını etkileyen iki faktör önemsenmelidir. Bunlardan ilki ekonomik, siyasi ve ideolojik şiddetin etkisi altındaki işçilerin örgütlenme hakkını kullanmayı düşünmemesidir. İkincisi ise, örgütlenme hakkını kullananlara yönelik uygulanan şiddettir. Şüphesiz ikinci faktörün birincisini belirlemekte olduğuna dair bir saptama da yanlış olmayacaktır.

12 Eylül Anayasası, örgütlülüğe ve örgütlenme hakkının kullanımına yönelik uygulanan şiddetin baş mimarlarından olmuştur. Yasakçı bir zihniyet üzerine kurulu 12 Eylül Anayasasında çalışanların tümünü kapsamayan sendika hakkı, kamu emekçileri tarafından başlatılan fiili mücadele ile elde edilmiştir. İşçilerin sendikalarda örgütlenmesi Anayasa ve yasalarla güvence altına alınmasına rağmen, bu hakkın kullanımını sınırlandıran ciddiye alınması gereken düzenlemelere de yasalarda yer verilmiştir.

Konfederasyonumuz DİSK'in önümüzdeki süreçte değişiklik tartışması tekrar gündeme gelecek olan 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasası'na ilişkin değişiklik talepleri, örgütlenmenin önündeki engellerin önemli bir kısmının geride kalmasını sağlayacak niteliktedir.

DİSK, 2821 Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşme Grev ve Lokavt Yasası'nda aşağıdaki değişiklikleri talep etmektedir:

## 1. Tümüyle yeni bir yasal düzenleme yapılmalıdır.

2821 ve 2822 sayılı yasalarda değişiklik önerisi getiren son taslak, yasaların 12 Eylülcü yaklaşımını benimsemektedir. Bu yaklaşım aynı zamanda, 1946 yılından bu yana sendikal hareketin denetim altında tutulması konusundaki resmi devlet ve sermaye politikasının da devamıdır.

## 2. Yeni yasal düzenlemenin dayanması gereken temel ilkeler

### A. Sendikal Mevzuat açısından

1. Tüm ücretli çalışanlar ve ücretle çalışmak ihtiyacında olanlar sendika kurma, sendikalara özgürce üye olma hakkına sahip olmalıdır.
2. Sendikaların iç işleyişine devlet ve sermayenin doğrudan veya dolaylı müdahalelerine, onları denetim altında tutmasına imkan verecek hiçbir düzenlemeye yer verilmemelidir.
3. Sendikaların iç işleyişine yönelik düzenlemeler sendikal faaliyeti sınırlayıcı değil, işçilerin haklarını koruyucu olmalıdır. Bu çerçevede, sendikaların iç denetim mekanizmalarını güvence altına alan, sendika içi demokrasinin işleyiş ve yapılanmasına tam anlamıyla işlerlik kazandıran hükümlere yer verilmelidir. (seçme ve seçilme hakkının kullanımı, her düzeydeki seçimlerin sonuçlarına itiraz hakkı vb.)
4. Sendikal örgütlenmenin biçim ve modellerine yönelik hiçbir sınırlama getirilmemelidir, işleyiş, yapılanma ve organlar sendika tüzükleri tarafından belirlenmelidir.
5. Üyelik ve istifada noter şartı kaldırılmalıdır.
6. İşyeri sendika temsilcileri ile sendika yöneticilerinin güvencesi sağlanmalıdır. Bu güvenceler feshe karşı korumayı içerdiği gibi, çalışma koşullarını da kapsayıcı nitelikte olmalıdır.
7. İşkolları sayısı azaltılarak 16'ya düşürülmeli, farklı işkollarındaki sendikaların birleşmelerini engelleyici hükümlere yer verilmemelidir.

### B. Toplu Sözleşme ve Grev Mevzuatı açısından

1. Sendikaların üyeleri adına faaliyet gösterebilmeleri için işkolu ve işyeri barajları kaldırılmalıdır.
2. İşkolu ve işyerinde sözleşme yapılmasına olanak tanıyan çok düzeyli toplu pazarlık sistemleri oluşturulmalıdır.
3. İşkolu sözleşmelerinde, işkolunda kurulu sendikaların oransal temsili ilkesi uygulanmalı; işyerinde yetkili sendika, itiraz olması durumunda referandum yoluyla itirazın olmadığı durumlarda ise bildirim temelinde gerçekleşmelidir.
4. Grev hakkının kullanımını engelleyen ve grevi sözleşme sürecine bağlayan her türlü düzenleme kaldırılmalı, bu çerçevede grev uygulama zamanını işverene bildirme yükümlülüğüne yer verilmemeli, hak grevi, dayanışma grevi, genel grev ve uyarı grevine yasallık kazandırılmalı, grevin yasak olduğu işlerin kapsamı en alt sınırına çekilmelidir.
5. Grev erteleme ve yasaklamalarına olanak tanıyacak hükümlere yer verilmemelidir.

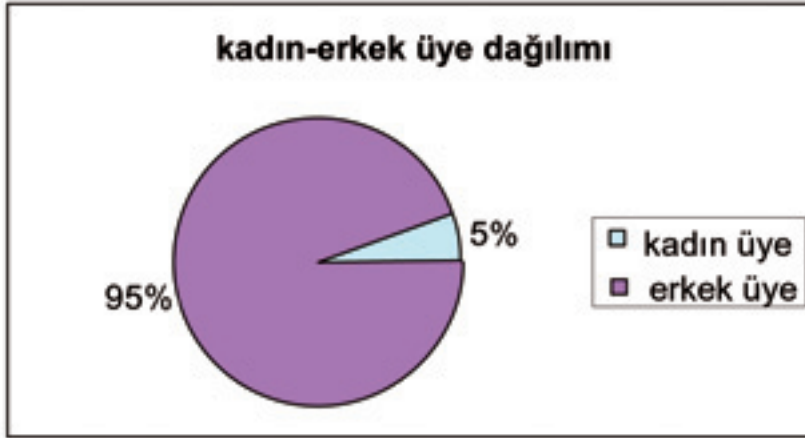
## 1- BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI ÖRGÜTLÜLÜK RAKAMLARI

### 1.1. – ÜYELERİN DAĞILIMI

#### 1.1.1.- Kadın-erkek üye dağılımı

Birleşik Metal-İş Sendikası üyelerinin % 5' i kadın iken erkek üyelerimizin oranı % 95'dir.

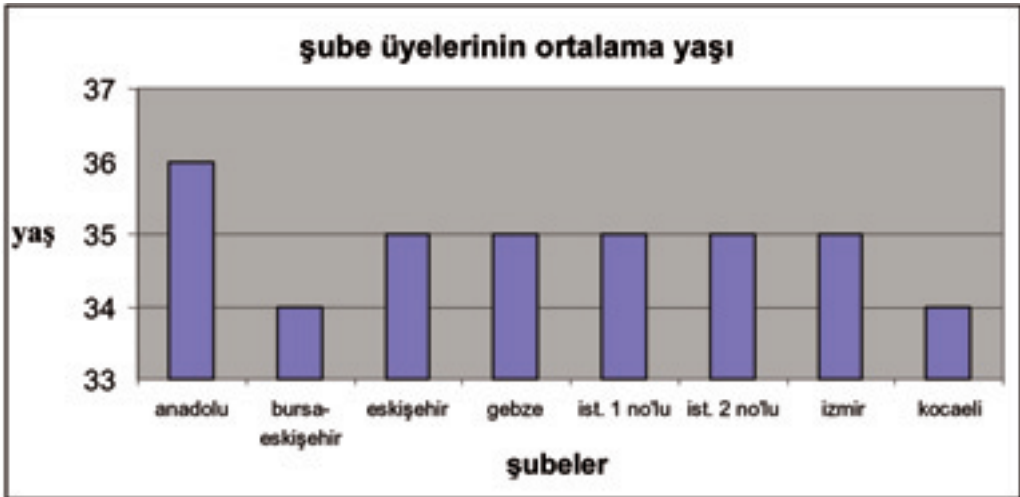
**Şekil 1.1. Birleşik Metal-İş sendikası kadın-erkek üye dağılımı (4 Eylül 2007 itibarı ile)**



#### 1.1.2.- Üye yaş dağılımı

Birleşik Metal-İş Sendikası üyelerinin ortalama yaşı 35'dir. Şekil 1.2'de şubelere göre ortalama üye yaş dağılımı gösterilmiştir.

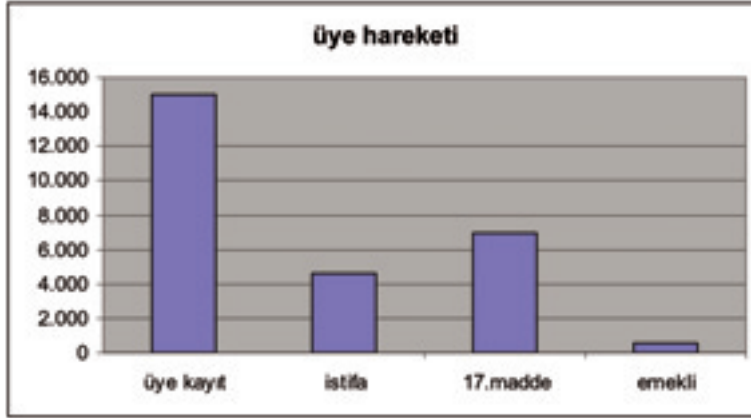
**Şekil 1.2. Birleşik Metal-İş Sendikası üyelerin ortalama yaşı (4 Eylül 2007 itibarı ile)**



## 1.2. - 29.ARALIK 2003- 4 EYLÜL 2007 TARİHLERİ ARASINDA GERÇEKLEŞEN ÜYELİK VE İSTİFALAR

16. Genel Kurul sonrası dönemde toplam 14.988 işçi sendikamıza üye olmuştur. Aynı dönemde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi ile iş akitleri sona erdirilen işçi sayısı 6920'dir. 4629 işçi sendikamızdan istifa etmiştir. Emekli olanların sayısı 570'dir.

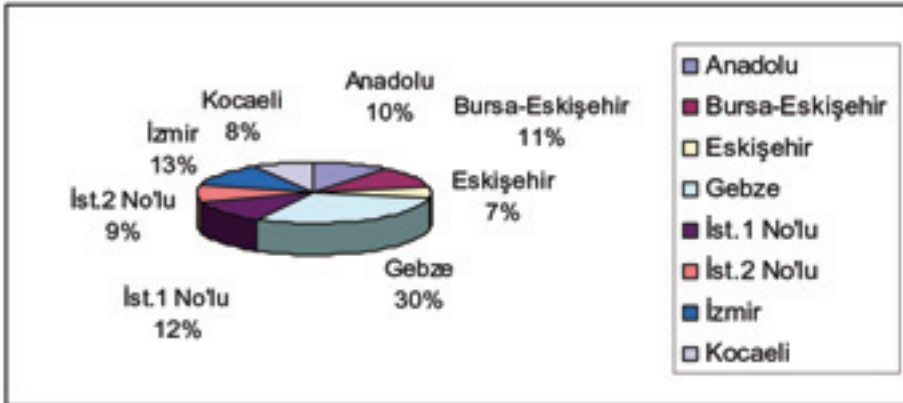
**Şekil 1.3.- 29 Aralık 2003- 4 Eylül 2007 tarihleri arasında üye hareketi**



Not: Rakamlar istifa-üyelik ve çıkış hareket sayısını gösterir. Birden fazla üye olan ve istifa eden işçi sayısı için mükerrerlik içerir.

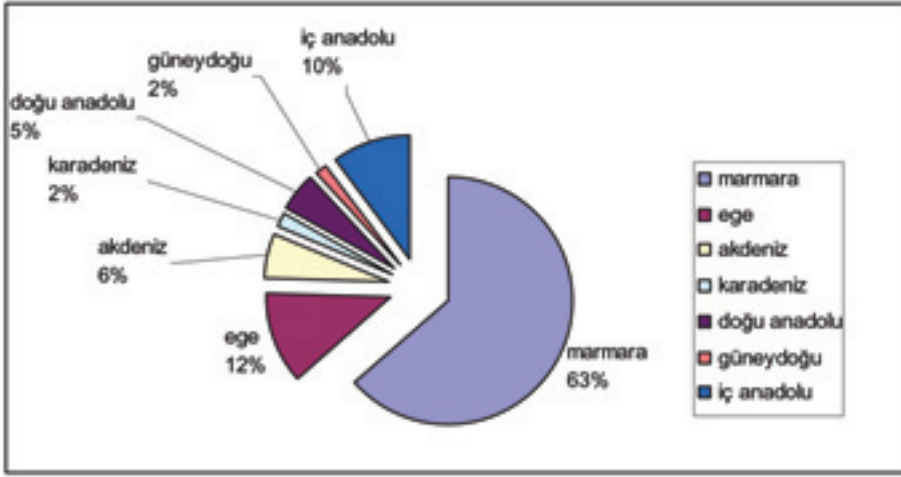
## 1.3.- BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI ÜYELERİNİN ŞUBELERE GÖRE DAĞILIMI

**Şekil 1.4.- Üyelerin şubelere göre dağılımı**  
( 4 Eylül 2007 tarihindeki örgütlenme dairesi kayıtlarını kapsar)



#### 1.4. BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASININ ÖRGÜTLÜ OLDUĞU İŞYERLERİNİN BÖLGESEL DAĞILIMI

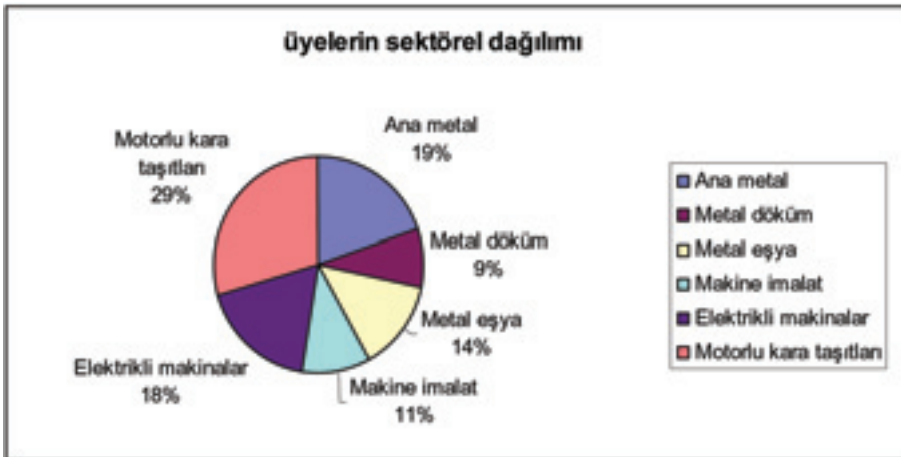
Şekil 1.5.- İşyeri sayısına göre bölgesel dağılım  
(4 Eylül 2007 tarihindeki Örgütlenme Dairesi kayıtlarındaki işyerlerini kapsar)



#### 1.5.- BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI ÖRGÜTLÜLÜĞÜNÜN METAL İŞKOLUNDAKİ SEKTÖRLERE GÖRE DAĞILIMI

Birleşik Metal-İş Sendikası üyelerinin yüzde yetmişe yakını motorlu kara taşıtları, ana metal ve elektrikli makineler sektörlerinde çalışmaktadır.

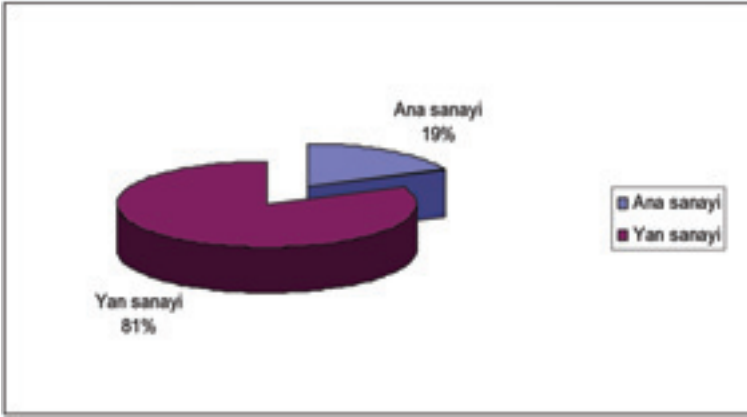
Şekil 1.6. Üyelerin metal işkolundaki sektörler göre dağılımı



## 1.6.- BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI ANA SANAYİ/YAN SANAYİ ÜYE DAĞILIMI

Birleşik Metal-İş Sendikası üyelerinin yüzde 19'u ana sanayide, yüzde 81'i yan sanayide çalışmaktadır.

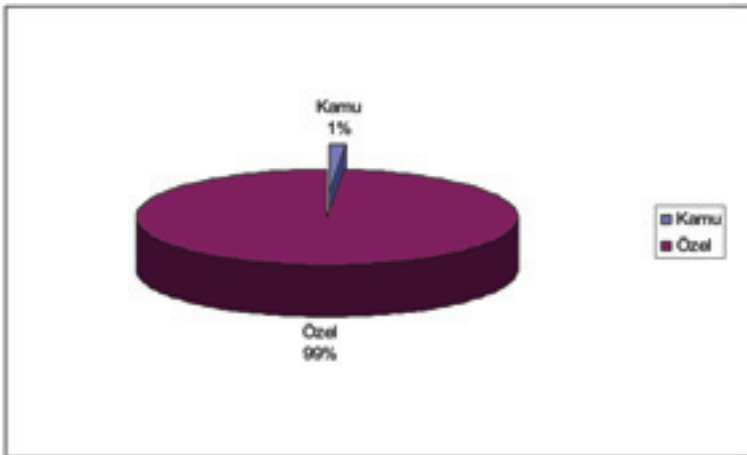
**Şekil 1.7. Üyelerin ana sanayi/yan sanayi dağılımı**



## 1.7.- BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI'NIN KAMU-ÖZEL SEKTÖR ÜYE DAĞILIMI

Birleşik Metal-İş Sendikası üyelerinin yalnızca yüzde 1'i kamu sektöründe çalışırken yüzde 99'u özel sektörde çalışmaktadır.

**Şekil 1.8. Üyelerin kamu/özel sektör dağılımı**



## 2- İÇ ÖRGÜTLENME ÇALIŞMALARI

Sendikamız iç örgütlenme çalışmaları, örgütlü bulunduğumuz işyerlerinde örgütlülüğümüzü güçlendirmek için gerçekleştirilen çalışmalardandır. İstihdamın parçalı yapısının ilk örgütlenme sırasında örgütlenme zeminini zorladığı, ve örgütlü bulunan işyerlerinde sendikamızın gücünü zayıflattığı bilinen bir gerçektir.

İç örgütlenme çalışmalarımız sendikamızla üyelerimiz arasında güçlü bir bağın kurulması ve sürekliliğinin sağlanması açısından gerçekleştirilmektedir. İşyerlerindeki sorunları tespit etmek ve gidermek için çalışmalarda bulunmak, üye yapmak iç örgütlenme çalışmalarımızın konuları arasındadır.

### 2.1.- TAŞERON İŞÇİLERİNİN ÖRGÜTLENMESİ

Örgütlü bulunduğumuz bazı işyerlerinde işyeri yönetimlerinin taşeron işçi çalıştırmaları örgütlülüğümüze zarar verdiği gibi, sendikamız ilkelerine de karşıt bir durum oluşturmaktadır. Sendikamız, taşeron işçilerinin çalıştığı yetkili olduğumuz aşağıdaki işyerlerinde taşeron işçilerinin önemli bir kısmını örgütlemiştir.

1. Poly Metal Metalurji Döküm San. Ve Tic. A.Ş.
2. Baysan Trafo Radyatörleri San. Tic. Ltd. Şti.
3. Trakya San. A.Ş.
4. Kroman Çelik San. A.Ş.
5. Dostel Makina San. Ve Tic. A.Ş.
6. Yücel Boru Ve Profil End. A.Ş.
7. Çemaş Döküm San. A.Ş.
8. Aykim Metal San. A.Ş.
9. Sarkuysan Elektrolitik Bakır San. ve Tic. AŞ.
10. Türk Prysmian Kablo ve Sistemleri AŞ.
11. Çimtaş Çelik İmalat ve Tesisat AŞ.

Sendikamız ayrıca yeni örgütlendiğimiz işyerlerindeki asıl işte asıl işverenin işçileriyle birlikte çalışan ancak, kayıt üzerinde başka işverenler üzerinde gösterilen işçileri de sendikamıza üye yapmış ve yetki tespiti için Bakanlığa başvururken İş Kanunu'nun ikinci maddesine aykırı olarak çalıştırılan bu işçilerin de yapılacak tespitte dikkate alınmasını talep etmiştir. Taşeron işçisi olarak gösterilen işçiler çoğunluk tespitinde asıl işverenin işçileri olarak kabul edilerek çalışan işçi ve üye sayısına dahil edilmişlerdir. Böylece taşeronlarda görünen işçilerin örgütlenmesi ve toplu iş sözleşmesinden yararlanması sağlanmıştır. Bu işyerleri:

1. Bosal Mimaysan Metal İşleme San. A.Ş.
2. Güven Elektrik San. Mamulleri İmalat Ve Tic. A.Ş.
3. Armetal Montaj Elektrik Ağaç Ve Taahhüt San. Tic. Ltd. Şti.
4. Evren Zincir İmalat Makina San. Tic. A.Ş.
5. Öznur Kablo San. Ve Tic. A.Ş.
6. Tabosan Mühendislik İmalat Ve Montaj A.Ş.
7. Mito Yapı Malzemeleri San. Ve Tic. A.Ş.
8. Has Alüminyum San. Ve Tic. A.Ş.

## 2.2.- KOMİSYON VE BÜRO TOPLANTILARI

İç örgütlülüğümüzü güçlendirmek için kurulan komisyon ve büroların yönetmelikleri sendikamız Genel Yönetim Kurulunun 10.05.2004 gün ve 54 sayılı kararıyla yapılan değişiklikler kabul edilerek aynı tarihte yürürlüğe girmiş ve Şube Yönetim Kurullarına iletilmiştir. Merkez Örgütlenme Komisyonu, Genç İşçiler Bürosu ve Sosyal Etkinlikler Bürosunun toplantıları aşağıdaki tarihlerde ve belirtilen yerlerde ve gündemler de toplantılarını gerçekleştirmiştir.

15.04.2005	Genel Merkezimizde	1- Açılış ve çalışmalar hakkında bilgilendirme, 2- Şube komisyon ve büro çalışmaları hakkında bilgilendirme, 3- 1 Mayıs 2005 ve hazırlık çalışmaları, 4- Önümüzdeki dönem yapılacak çalışmalar hakkında öneriler, 5- Değerlendirme ve kapanış, Örgütlenme toplantısı
25.06.2005	Kemal Türkler Eğitim ve Tatil Sitesi	
13.10.2006	Genel Merkezimizde	Genç işçiler kurultayı programı ve genç işçiler Dayanışma gecesi programı
25-29.06.2007	Kemal Türkler Eğitim ve Tatil sitesi	Merkez ve şube örgütlenme komisyonlarına yönelik iç ve dış örgütlenme gündemli eğitim

### 2.2.2.-1. Genç İşçiler Kurultayı:

Sendikamız genç işçiler bürosunun gerçekleştirdiği I. Genç İşçiler Kurultayı, Sendikamız üyesi genç işçilerin sendikal çalışmalara katılımını artırmak, genç işçilere yönelik olarak yapılacak çalışmaların belirlenmesi amacı ile toplanan kurultaya 160 üyemiz katılmıştır. Kurultayda,



- İşçiler için örgütlenmenin anlamı üzerine güncel değerlendirmeler
- Birleşik Metal-İş Sendikası Genç İşçi Anketi değerlendirme sunumu
- Daha iyi yaşam ve çalışma koşullarına ulaşmanın yöntemleri üzerine değerlendirmeler

Gündemleri ele alınmış ve tartışmalar yapılmıştır.

### **Genç işçiler kurultayı sonuç bildirgesi:**

#### **BASINA VE KAMUOYUNA**

Birleşik Metal-İş Sendikası 1. Genç İşçiler Kurultayı 5 Kasım 2006 Pazar günü Sendikamız Kemal Türkler Salonunda yurdun değişik bölgelerinden ve tüm işyerlerimizden temsili olarak 160 genç işçi üyemizin katılımı ile toplanmıştır. Kurultay aşağıdaki gündem maddeleriyle toplanmıştır:

- İşçiler için örgütlenmenin anlamı üzerine güncel değerlendirmeler
- Birleşik Metal-İş Sendikası Genç İşçi Anketi değerlendirme sunumu
- Daha iyi yaşam ve çalışma koşullarına ulaşmanın yöntemleri üzerine değerlendirmeler

Kurultayda aşağıdaki görüşlerde ortaklaşmıştır:

- 1- İşçilerin örgütlenmesi çok zorlu süreçleri içermektedir. İşyerlerinde psikolojik savaş verilmektedir.
- 2- Sendikamız genç işçilerine yönelik eğitimleri artırmalı, genç işçiler okulu yapmalıdır.
- 3- Bilinçli işçiler olabilmek için okumamız ve tartışmamız önemlidir.
- 4- Siyasallaşmak ve siyasi mücadele vermek önemlidir, işçiler siyasete katılmalıdır.
- 5- Yalnızca kendi fabrikalarımızda örgütlü olmamız yetmez, yanımızdaki fabrikaları da örgütlemeliyiz.
- 6- Genç işçiler ile sendika arasındaki ilişkiler daha da sıcaklaştırılmalı, daha fazla etkinlik yapılmalıdır.
- 7- Türkiye'nin Ortadoğudaki savaşa ortak olması işçileri olumsuz yönde etkileyecektir.
- 8- Sendika yayınlarımıza sahip çıkmalıyız.
- 9- İşçilerin emekçilerin taleplerinin kamuoyunda yer edinebilmesi için daha örgütlü olmalı, daha örgütlü davranmalıyız.
- 10- Konfederasyonumuz DİSK'in öncülüğünde kurulma çalışmaları yapıları öğrenci gençlik sendikası mücadelemizi daha da ileriye götürecektir.

Yasaların işçilerin yararına çıkması için işçiler örgütlü olmalıdır. Genç işçiler Kurultayının sendikamızda tekrar düzenlenmesi kurultay katılımcılarının talebidir. Toplantı sonuçlarımızla sendikamızın daha da güçlü bir örgütlülüğe doğru ilerleyeceğine inancımız tamdır. Metal işçilerinin gözbebeği olan sendikamızla daha iyi bir ülkede yaşayacağımıza inanıyoruz.

Birleşik Metal-İş Sendikası  
1. Genç İşçiler Kurultayı

## 2.3.- KURUL TOPLANTILARI

### 2.3.1.- Şube Genel Kurulları

Tüm şubelerimiz olağan genel kurullarını 2007 yılı içerisinde Haziran-Kasım ayları arasında tamamlamıştır.

Sendikamız Genel Yönetim Kurulu'nun 17 Ağustos 2007 tarihli kararı ile Eskişehir Şube'nin kurulmasına karar verilmiştir.

Anadolu Şube: 07.10.2007 tarihinde 4. olağan genel kurulu,

Bursa-Eskişehir Şube: 28.10.2007 tarihinde 4. olağan genel kurulu,

Eskişehir Şube: 4.11.2007 tarihinde 1. olağan genel kurulu,

Gebze Şube: 28.10.2007 tarihinde 11. olağan genel kurulu,

İstanbul 1 No'lu Şube: 17.06.2007 tarihinde 4. olağan genel kurulu,

İstanbul 2 No'lu Şube: 4.11.2007 tarihinde 3. olağan genel kurulu,

İzmir Şube: 28.10.2007 tarihinde 10. olağan genel kurulu,

Kocaeli Şube: 07.10.2007 tarihinde 11. olağan genel kurulu toplantıları gerçekleştirilmiştir.

### 2.3.2.-Başkanlar Kurulu Toplantıları

TARİH	YER	GÜNDEM
15.01.2004	Genel Merkez	1- Merkez genel kurulumuzun değerlendirilmesi, 2- DİSK genel kurul hazırlıklarının görüşülmesi,
23.03.2004	Genel Merkez	1- Genel değerlendirme, 2- MESS grup TİS süreci, 3-- Örgütlenme faaliyetlerinin görüşülmesi
21.05.2004	Genel Merkez	1- MESS grup TİS hazırlıklarının görüşülmesi, 2- DİSK genel kurulunun görüşülmesi
15.09.2004	Anadolu şube	1- TİS sürecinin görüşülmesi, 2- DİSK kampanyasının görüşülmesi,
08.11.2004	Genel Merkez	1-MESS grup TİS gelişmelerinin değerlendirilmesi 2- Sosyal güvenlik alanındaki gelişmeler 3- Genel sorunlarımızın görüşülmesi

07.03.2005	Genel Merkez	1- 8 Mart Dünya emekçi kadınlar günü, - 19 Mart küresel eylem günü, - 1 Mayıs eylem ve etkinliklerinin görüşülmesi 2- Daire faaliyetlerinin, (Eğitim, Örgütlenme, Mali, TİS) değerlendirilmesi, 3- Genel sorunlarımızın görüşülmesi,
19.04.2005	Genel Merkez	1- 1 Mayıs hazırlıklarının görüşülmesi 2- Genel sorunlarımızın görüşülmesi
26.06.2005	Kemal Türkler Eğitim Ve Tatil Sitesi	Genel sorunlarımızın görüşülmesi,
08.11.2005	Genel Merkez	1- DİSK faaliyetlerinin görüşülmesi, 2- İç ve dış örgütlenme, 3- Genel sorunlarımızın görüşülmesi,
28.03.2006	Genel Merkez	1- MESS TİS hazırlıklar 2- 1 Mayıs hazırlıklarının görüşülmesi 3- Sosyal güvenlik ve genel sağlık sigortası eylemliliklerinin görüşülmesi 4- Örgütlenme faaliyetlerinin görüşülmesi
18.07.2006	Genel Merkez	1- MESS TİS hazırlıklarının görüşülmesi
13.10.2006	Genel Merkez	1- MESS TİS gelişmelerinin değerlendirilmesi
30.10.2006	Genel Merkez	1-MESS TİS gelişmelerinin değerlendirilmesi
13.04.2007	Genel Merkez	1- 1 Mayıs hazırlıklarının görüşülmesi
29. 08.2007	Genel Merkez	1- Genel Kurul hazırlıklarının görüşülmesi 2- Genel sorunlarımızın görüşülmesi

### 2.3.3.-Genişletilmiş Başkanlar Kurulu toplantıları

Tarih	Yer	Gündem
17.03.2007	Genel Merkez	1- Genel sorunlarımızın görüşülmesi,
05.02.2006	Genel Merkez	1- 2005 yılının değerlendirilmesi, 2- 2006 yılı çalışma planının görüşülmesi,
26.12.2004	Genel Merkez	1- İç ve dış örgütlenme, 2- SSK eylemlilik sürecinin görüşülmesi,

### 2.3.4. Genel Temsilciler Kurulu

Tarih	Yer	Gündem
19.06.2004	PETROL İŞ SENDİKASI GENEL MERKEZİ	1- Genel sorunlarımızın görüşülmesi, 2- MESS grup TİS sürecinin görüşülmesi,
25.12.2004	GENEL MERKEZ	1- Genel sorunlarımızın görüşülmesi,
10.09.2005	GENEL MERKEZ	1- Genel sorunlarımızın görüşülmesi,
10.06.2006	GÖNEN KEMAL TÜRKLER EĞİTİM VE TATİL SİTESİ	1-MESS grup TİS hazırlıkları 2- İç ve dış örgütlenme, 3- Genel sorunlarımızın görüşülmesi,
27.01.2007	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ DERBENT UYGULAMA OTELİ	1- 2006 yılının değerlendirilmesi ve 2007 yılı hedefle- rimiz, 2- Örgütlenme, 3- Genel sorunlarımızın görüşülmesi,
23.06.2007	GÖNEN KEMAL TÜRKLER EĞİTİM VE TATİL SİTESİ	1- Genel sorunlarımızın görüşülmesi,

### Genel Temsilciler Kurulu Sonuç Bildirgeleri:

#### Genel Temsilciler Kurulu Sonuç Bildirgesi 19 Haziran 2004

19 Haziran 2004 tarihinde İstanbul'da toplanan Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Temsilciler Kurulu, gündemindeki konuları görüşerek, aşağıdaki hususların üyelerimize ve kamuoyuna duyurulmasına karar vermiştir.

Dünya halklarının tümü üzerinde bugün ciddi bir tehdit vardır. Bu tehdit, gittikçe saldırgan bir biçim alan emperyalizmdir. Bugün emperyalizmin dünya üzerindeki başat en güçlü aktörü ABD Filistin'de, Irak'da, Venezüella'da, Küba'da, Balkanlar'da, Kafkaslar'da kendi emperyalist planlarını yürütebilmek için savaşlar, ayaklanmalar çıkarıyor. Kendi çıkarına hizmet etmeyen iktidarlara tehdit ediyor, darbeler yapıyor, halklar arasında düşmanlığı besliyor.

Emperyalist ABD, demokrasi getireceğini söylediği Irak halkına kendi planlarının bedelini kanla ödetmeye çalışıyor. Bu da yetmiyormuş gibi, Ortadoğu'yu kendi istediğine göre biçimlendirmek için yeni yeni planlar yapıyor. Büyük Ortadoğu Projesi adını verdiği emperyalist plan ile Ortadoğu halklarına yeni bir saldırı hazırlıyor. Bu saldırı planının bir bölümü Filistin halkı üzerinde uygulanıyor. Bu saldırı planının bir bölümü Irak halkı üzerinde uygulanıyor. Ülkemizde de bu emperyalist planın parçaları uygulanmaya çalışılıyor. İnsanlık suçu işlenen Irak'da, Filistin'de halk, emperyalist işgale direnmektedir. Biz, Irak halkı, Filistin halkı ile dayanışma içerisinde olduğumuzu bugün buradan bir kez daha dile getiriyoruz.

28-29 Haziran 2004 günü İstanbul'da NATO zirvesi gerçekleştirilecek. Emperyalizmin silahlı gücü olan

NATO, bu zirvede yeni emperyalist planlar özellikle de Büyük Ortadoğu Projesi çerçevesinde görevlendirilecek. Siyasi iktidarlar halkın sesine kulak vermeli ve emperyalist planın parçası olmamalıdır. Ülkemizin ve bizim komşu ülke halkları ile bir sorunumuz yoktur. ABD istedi diye komşu halklara saldırının bir parçası olmamalıyız. Ne Afganistan'da ne Irak'da ölecek ve komşu halklarımızı öldürecek askerimiz yoktur. Yalnızca insan olmanın gereği olarak NATO'ya Hayır demek gerekmektedir. Biz Birleşik Metal İşçileri Sendikası Temsilcileri olarak, Konfederasyonumuz DİSK'in NATO protestosuna yönelik olarak aldığı eylem kararlarına uyacağımızı ve 26 Haziran'da Ankara'da, 27 Haziran'da İstanbul'da yapılacak mitingde NATO'ya Hayır demek için yer alacağımızı bildiriyoruz.

Ülkemizde uzunca bir süredir siyasi iktidarlar tarafından emek karşıtı politikalar sürdürülmektedir. Bu politikaların karşısına ancak güçlü emek örgütleri ile karşı çıkılacağı ve bu anlayışla ancak bu şekilde mücadele edileceği açıktır. Bugün bize ve sınıfın örgütlerine düşen, güçlerimizi birleştirmek, emek karşıtı politikalarla birlikte mücadele etmektir.

AKP iktidarı uygulamaları ve çıkardığı yasalarla işçi ve emekçilerin yaşamlarını daha da zor hale getiriyor. Bizlere ülke ekonomisinin iyiye gittiğini, ülke ekonomisinin büyüdüğümüzü söylerken bir yandan da ülkemizi hızla borçlandırmaya devam ediyorlar. IMF ile yeni bir anlaşma imzalıyor, IMF Türkiye masası şefi Rıza Moghadam'ı kabinde bir bakanmış gibi yetkilendiriyorlar.

Dün olduğu gibi bugün de işçi emekçiler açısından iyiye giden hiçbir şey yoktur. Bugün işsizlik, yoksulluk hala en büyük sorunlarımızın başında yer almaktadır. AKP, ülke ekonomisinin büyüdüğünü söylüyor ama işsiz sayısında azalma değil, artış olduğu görülüyor, yoksullaşmaya devam ediyoruz. Her geçen gün yaşamımızı daha da geriye götüren yasalar çıkarılıyor. Paranın saltanatı daha da güçlendiriliyor.

Kısa bir süre sonra asgari ücret zammı açıklanacak. İşveren örgütleri ve IMF asgari ücrette zam olmaması için birlikte çalışma yapıyorlar. İşin bir diğer boyutu ise işverenlerin Ocak 2004'de yapılan zamdan doğan kayıplarının telafi edilmesini istemeleridir. Yani, bırakın zammı asgari ücreti düşürmeyi dillendirmeye bile cesaret edebiliyorlar. Sendikamız asgari ücret zammı konusunda kararlı bir mücadele yürütmelidir. Bugün, asgari ücret ülkemizdeki en büyük toplu iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu nedenle asgari ücret bir ailenin insanca yaşayacağı bir düzeyde olmalıdır.

İş Yasasında sermayenin isteklerini harfiyen yerine getiren AKP iktidarı, işçilerin sınıf örgütleri olan sendikalara yönelik yeni saldırı paketini hazırlıyor. Bu paketin adı Sendikalar Yasası ve Toplu İş Sözleşme Grev ve Lokavt Yasalarında yapılması düşünülen değişikliklerdir. 12 Eylül askeri darbesinin sonuçlarından olan bu yasalardaki mantık aynen korunuyor. Biz, ülkemizdeki işçi ve emekçilerin uluslar arası anlaşmalardan doğan ve kullandırılmayan haklarının kullanılması konusunda sendikamız Birleşik Metal-İş'in ısrarcı olması gerektiğini ve bu anlaşmaların iç hukukumuzda uygun hale getirilmesi için mücadele edilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Sendikaların örgütlenmelerinin önündeki engellerden olan baraj, noter şartı gibi uygulamalar yasada varlığını koruyor. Bizim, dün olduğu gibi bugün de taleplerimiz aynıdır. Biz sendikaların örgütlenmelerinin önündeki engellerin kaldırılmasını talep ediyoruz. Taleplerimiz arasında yetki için referandum vardır. Taleplerimiz arasında noter şartının kaldırılması vardır. Taleplerimiz arasında barajların kaldırıl-

ması vardır. Yıllardır, bu taleplerimizde ısrarcı olduk, bu kez daha yüksek sesle bu taleplerimizi yalnızca Türkiye'ye değil, dünyadaki diğer ülkelerin de duyacağı şekilde dile getireceğiz. Dile getireceğiz ki, işçilerin özgür iradeleri ile sendikalarını seçmelerini sağlayalım. Dile getireceğiz ki, işçi sınıfı örgütlü bir güç olsun.

Sendikamız son dönemde, örgütlenme çalışmalarında sürekli aynı tablo ile karşılaşmaktadır. İşçiler kendi özgür iradeleri ile örgütlenmek için sendikamızı tercih ediyorlar, işveren baskı ve zoruyla sendika değiştirmeye zorlanıyorlar. Bu gidişe dur demenin bir yolu, yasaların demokratik içeriğe ve işleyişe kavuşmasından geçmektedir. İşçilerin istedikleri sendikalarda örgütlenme hakkını elinden alan uygulamalara dur demek için, işverenlerin işçilerin iradesine rağmen davet ettiği sendika olduğu tartışmalı örgütlerle mücadele edeceğimizi deklare ediyor, yasaların koruyucusu ve uygulayıcısı olanları göreve davet ediyoruz.

Kısa bir süre sonra grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerimiz başlayacaktır. Sendikamız bu süreçte hazırlanmaktadır. Grup toplu iş sözleşmesinde üyelerimizin hak ve çıkarlarının yükseltilmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi temel hedefimizdir. Metal işçilerinin gözbebeği olan sendikamız, bu süreçte yalnızca üyeleri için değil ülkemizdeki tüm metal işçilerinin hak ve çıkarları için hazırlanmalıdır.

Genel Temsilciler Kurulumuz, işçi ve emekçilerin hak ve çıkarlarını her alanda korumanın yolunun örgütlü mücadeleden geçtiğine inanmaktadır. Bunun için sınıfın tüm kesimlerini mücadeleye davet etmektedir.

Saygılarımızla sunarız.

### **Genel Temsilciler Kurulu Sonuç Bildirgesi 25 Aralık 2004**

25 Aralık 2004 tarihinde İstanbul'da Birleşik Metal İş Genel Merkezinde toplanan Genel Temsilciler Kurulu aşağıdaki bildirinin yayınlamasını karar altına almıştır.

Genel Temsilciler Kurulumuz örgütümüze yeni katılan işyerlerinden gelen temsilci arkadaşlarımız şahsında bu işyerlerinde çalışan işçi arkadaşlarımızın aramıza katılmasından duyduğu memnunluğu ifade eder.

2004 yılında yaşanan örgütlenme hamlesinin önümüzdeki yıl daha da güçlü bir biçimde artırılarak sürdürülmesi, bu çerçevede yeni işyerlerinin örgütlenmesinin yanı sıra, iş örgütüllüğümüzün de güçlendirilmesi gerekmektedir. Yıllardır sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engellerden biri olan taşeronlarda örgütlenme konusunda hızla adım atılması ayrıca önem taşımaktadır.

2004-2006 metal işkolu grup toplu iş sözleşmelerinde, kazanılmış haklarımızın korunması sağlanmış ve enflasyonun üzerinde bir ücret artışıyla sözleşmeler imzalanmıştır. Bu sonucun alınmasında sendikamızın ve üyelerimizin ortaya koydukları kararlı ve mücadelecî tutum en önemli etken olmuştur.

Aynı kararlı ve mücadelecî tutumun 2005 dönemi kamu toplu iş sözleşmelerinde Sağlık Bakanlığı Donatım Bölge Müdürlüklerinde çalışan üyelerimizin haklarının korunup geliştirilmesi için sürdürülmesi

gerekmektedir.

Genel Temsilciler Kurulumuz, örgütümüzün güçlenmesi doğrultusunda atılan adımların daha da büyütülmesinin örgütümüz içindeki birlik ve dayanışmanın yükseltilmesinden geçtiğinin altını önemle çizmektedir.

Milyonlarca işçinin yaşamını doğrudan ilgilendiren asgari ücretin belirlenmesi konusunda bilimsel verilerin temel alınarak 4 kişilik bir ailenin insanca yaşamasına yetecek bir düzeyde belirlenmesi gerekmektedir. İşçilerin süprize değil, insanca yaşamaya yetecek bir ücrete ihtiyaçları vardır.

Hükümetin sosyal güvenlik haklarımızı tümüyle ortadan kaldırmaya yönelik olarak hazırladığı yasa tasarılarına karşı tüm işçi ve emekçilerin mücadelesinin yükseltilmesi gerekmektedir. Aynı şekilde eğitim ve sağlık gibi kamusal hizmetlerin özelleştirilmesi ve piyasaya açılması amacını taşıyan Kamu Yönetimi ve Yerel Yönetimler yasasına karşı mücadele edilmelidir.

Genel Temsilciler Kurulumuz emperyalist güçlerin Irak halkına karşı giriştikleri katliamların bir an önce son bulmasını ve tüm emperyalist güçlerin Irak'ı terk etmesini talep etmektedir.

### **Genel Temsilciler Kurulu Sonuç Bildirgesi 10 Eylül 2005**

10 Eylül 2005 tarihinde İstanbul'da Sendikamız Genel Merkezinde toplanan Genel Temsilciler Kurulu, gündemindeki konuları görüşerek aşağıdaki bildirinin örgütümüze ve kamuoyuna açıklanmasına karar vermiştir.

Genel Temsilciler Kurulumuz ülkemiz, işçi sınıfımız ve sendikal hareketimiz açısından sıcak gelişmelerin yaşandığı bir dönemde toplanması, Kurulumuzun da gündeme müdahale edebilmesi ve inisiyatif alması açısından isabetli olmuştur.

Temsilciler Kurulu toplantımızın, sendikal birliğimizin 12. yıldönümü haftasına denk gelmesi Kurulumuzu daha da anlamlı kılmaktadır.

Kurulumuz; Sendikamızın temel ilkesi olan birlikten yola çıkarak metal işçilerinin iş , güç ve eylem birliği için örgütsel tüm olanaklarını seferber etmesi gerektiğini bir kez daha önemle vurgulamaktadır. Bu kapsamda sendikamız iç ve dış örgütlenmesine özel bir önem verilmesi gerektiğine inanmaktadır.

Sendikamızın birleşme yıldönümlerini kuruluş yıldönümü anlamında her yıl geniş kapsamlı ve amacına uygun etkinliklerle örgütsel şölen biçiminde kutlanmasını tavsiye etmektedir.

Kurulumuz; 12 Eylül 1980 Askeri Darbesinin 25. yılına denk gelen bu toplantıda söz konusu Darbenin tüm yasal, hukuksal, iktisadi sosyal sonuçlarının kaldırılmasını ve muhataplarının yargı önüne çıkarılması için gerekli tüm girişimlerde bulunulması gerektiğine inanmaktadır.

Bu amaçla Konfederasyonumuz DİSK'in gerekli tüm hukuksal girişimlerde bulunmasını önermektedir.

Bununla birlikte Konfederasyonumuz DİSK'in 11 Eylül 2005 tarihli mitingden çekilme gerekçelerinin

belirtildiği bir bildirinin en kısa sürede örgütlü bulunduğumuz işyerlerinde okunmasını öneriyoruz.

Bölgemizdeki emperyalist işgalin sürdüğünü belirleyen Kurulumuz; Irak işgaline son verilmesini ve Ortadoğu'da ezilen tüm halkların kendi kaderlerine tayin edebilme hakkına saygı duyulması gerektiğini belirlemektedir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin bölgede 82 yıldır sürdürdüğü "yurtta barış, dünyada barış" ilkesinin egemen olması gerektiğini önemle vurgularken, Amerikan emperyalizminin ülkemize yüklediği büyük Ortadoğu hedefinin ileri karakolu olma misyonunu da şiddetle reddeder.

Ulusun ortak mülkiyeti olan sanayi işletmelerinin adeta oldu-bittilerle özelleştirilmesi furyasında sona gelindi. Seydişehir, Telekom, Erdemir, Tüpraş, THY gibi son kalelerin de düşmek üzere olduğunu tespit eden Kurulumuz; başta işçi sendikaları olmak üzere, özelleştirme karşıtı tüm güçlerin birlikte mücadele platformu oluşturulması gerektiğine inanmaktadır,

Kurulumuz; özelleştirme uygulamalarının da bir sonucu olarak ülkede işsiz sayısı 10 milyonu aşmış ve işsizlik ülkemizin temel sorunlarından biri olduğu tespitinden hareketle;

- IMF ve Dünya Bankası patentli programlardan vazgeçilmesini,
- Dış borç ve faiz ödemelerinin durdurulmasını,
- Üretim ve istihdam arttırıcı yatırımlara yönelmesini,
- Güçlü olanın kazandığı serbest piyasa ekonominin terk edilmesini,
- Halkımızın gereksinimleri temelinde yeniden Planlı ekonomiye dönülmesini gerekli görmektedir.

Kurulumuz; yeni yasama döneminde gündeme gelecek olan Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşme Grev ve Lokavt Yasası, Sosyal Güvenlik Yasası ile Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarılarına ilişkin olarak gerekli hazırlıkların yapılarak eylemler sürecine dönüştürülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Kurulumuza Saygı ile sunulur

### **Genel Temsilciler Kurulu Sonuç Bildirgesi 10 Haziran 2006**

Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Temsilciler Kurulu, 10 Haziran 2006 tarihinde Gönen Kemal Türkler Eğitim ve Dinlenme Tesisleri'nde toplanarak 2006-2008 dönemi Grup Toplu İş Sözleşmelerini, örgütlenme faaliyetlerini ve işyeri sorunlarını değerlendirerek aşağıdaki sonuç bildirgesinin basına ve kamuoyuna duyurulmasına karar vermiştir.

- Genel Temsilciler Kurulumuz, Mersin'de SCT ve Adapazarı'nda Corus Yasan grevci işçilerinin haklı ve onurlu mücadelesini destekler. Bunun yanı sıra, son dönemde gerçekleştirilen örgütlenmeler nedeniyle işverenlerin saldırısı sonucunda işyerinden atılan ve direnişe geçen tüm işyerlerindeki arkadaşlarımızın yanında olduğunu duyurur.

- Genel Temsilciler Kurulumuz yaklaşık 7 yıldır inançla mücadelesini sürdüren DİTAŞ işçilerinin son dönemde karşı karşıya kalmış olduğu anti-demokratik uygulamalara karşı direnişini sonuna kadar destekler.



- Türkiye ekonomisinde son dönemde yaşanan gelişmeler, işçi sınıfının geleceğini daha da belirsiz hale getirmiş, AKP iktidarının IMF ve Dünya Bankası önerileri çerçevesinde krizi önlemek için almış olduğu önlemler işçilerin ve diğer emekçi kesimlerin daha da yoksullaşmasına; başta mali sermaye olmak üzere sermayedar sınıfa giderek artan oranlarda kaynak transfer edilmesine neden olmuştur.
- Gerek ekonomide gerek siyasal alanda son dönemde yaşanan olaylar işçi ve emekçilerin, ülke ekonomisi ve siyasetinin tümüyle uluslararası mali sermaye tarafından ve bunların yerli uzantıları tarafından denetim altına alındığını, siyasal iktidarın meşruiyetinin kalmadığını, bunun sonucunda ise Türkiye halkının büyük bedeller ödediğini daha net olarak görmelerine yol açmıştır. AKP iktidarı, oy aldığı geniş kitlelerin çıkarlarını değil IMF ve Dünya Bankası emirlerini açıkça uygulayarak onların nezdinde meşruiyetini artırdıkça, işçi emekçiler gözünde inanırlılığını yitirmiştir.
- Ülkedeki sömürü düzeninin sürmesinden çıkarı olanlar son dönemde saldırılarını daha da yoğunlaştırmışlar, kazanılmış haklarımıza göz dikmişlerdir. Bu durum işçi sınıfının mücadelesinin daha da güçlü ve kararlı biçimde sürdürülmesini gerekli kılmaktadır.
- Grup toplu iş sözleşmeleri, metal işçilerinin sömürsünün yoğunlaştığı, işyeri ortalama ücretleri ve reel ücretlerin eridiği bir dönemde gerçekleşecektir. Son yaşanan ekonomik dalgalanma sözleşmelerin üzerindeki basıncı artırmıştır. Grup sözleşmesi zorlu geçecektir. Bu nedenle örgütsel bütünlüğümüz artırılmalı, kararlı ve programlı bir mücadeleye hazır olunmalıdır. Metal işkolunda sermayenin işini kolaylaştıran ve metal işçilerinin mücadelesinin önündeki en önemli engel olan bölünmüşlük durumu, metal işçileri arasındaki birlik ve dayanışmanın tabandan kurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bu dönem bu alana yönelik olarak özel bir çalışma yürütülmeli, Sendikamızın gündemleri tüm metal işçilerine benimsetilmelidir.
- Son yapılan Genel Temsilciler Kurulumuzdan bu yana gerçekleştirilen örgütlenme faaliyetleri sonucunda Sendikamızda yaşanan büyüme işçilerin gelecek umutlarını artırmaktadır. Bu gelişme örgütümüzün sendikal anlayışı ve kararlılığını yansıtanın ötesinde işçilerin sermayenin sömürü ve baskısı yüzünden sendikalara yönelmesinin bir işaretidir. Genel Temsilciler Kurulumuz, aramıza yeni katılan işyerlerini kardeşlik ve dayanışma duygularıyla kucaklar.
- DİSK'in işçi sınıfını oyalayan ve uyutan kurumlardan çekilmesi olumlu bir adımdır. Bu çekilme, işçilerin kendi güçlerine dayanan mücadele ve direniş biçimleriyle geliştirilmelidir.

### **Genel Temsilciler Kurulu Sonuç Bildirgesi 27 Ocak 2007**

27 Ocak 2007 tarihinde Kocaeli Derbent'te toplanan Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Temsilciler Kurulu gündemindeki konuları görüşerek aşağıdaki sonuç bildirisinin kamuoyuna açıklanmasına karar vermiştir.

Küresel kapitalizmin liderlerinin Davos'ta emekçilere yönelik yeni saldırı stratejileri hazırlıkları içinde olduğu bir dönemde toplanan Kurulumuz; emperyalizmin yeni saldırı, talan ve yok etme stratejilerine



karşı emekçilerin çaresiz olmadığını belirleyerek uluslararası dayanışmanın somut programlar temelinde daha da geliştirilmesini,

Latin Amerika'dan başlayan anti-emperyalist yükselişe dikkat çeken kurulumuz; ulusal Kurtuluş Savaşı ile emperyalizme direnen atalarımızın vermiş olduğu mücadeleden doğru dersler çıkarılması gerektiğini belirlemiştir,

Siyasi iktidarın dış politikayı AB'ye, ekonomiyi de IMF'ye teslim ettiğine işaret eden Kurulumuz; Cumhuriyetin kuruluş ilkeleri ile Cumhuriyetimizin anti-emperyalist niteliğinin ihmal edilmemesi gerektiğini özellikle vurgulamaktadır,

Siyasi iktidarlar değişse de, emperyalizmin dayatmalarından biri olan sosyal güvenlik yasa tasarısının sadece ertelenmiş olduğuna özellikle dikkate alan Kurulumuz; sürecin Sendikamız ve Konfederasyonumuz DİSK başta olmak üzere tüm emek örgütlerinin ve emekten yana kitle örgütlerinin de katılacağı geniş tabanlı bir mücadele platformunun oluşturulmasına derhal başlanmasının önemine işaret etmektedir.

Öte yandan sermaye kıdem tazminatı fonu hedefinden vazgeçmiş değildir. Sendikal mücadelenin de bu gerçeği dikkate alan kararlı bir mücadele hattı izlemesi kaçınılmazdır.

Siyasi iktidarın rakamlar ile oynayarak her şeyi toz pembe gösterme alışkanlığı TÜİK ile adeta kurumlaştırılmıştır. İşsizlik oranları, istihdam verileri ve özellikle enflasyon verileri asla doğruları göstermemektedir. Bu yanlışlıklar komedisi üzerine toplu iş sözleşmeleri bina edilemez.

Sendika ve konfederasyonumuzun bu noktada yapacağı bir atılımla; işçiler, kamu çalışanları, emekliler kısaca tüm mağdur kitleler lehinde ilerleme sağlanabilir.

Bu hususta Sendikamız araştırmaları sağlam bir haklılık zeminine işaret etmektedir. Emeği geçen arkadaşlarımızı kutluyoruz.

Gelecek dönemin toplu iş sözleşmesi hazırlıkları bugünden başlamalıdır. Tüm ülkede ve elbette örgütümüz yapısı içinde ihmal edilemeyecek bir toplama ulaşan, hayat pahalılığı altında fazlası ile ezilen genç üyelerimizin korunması temel hedeflerden biri olması gerektiği özellikle vurgulanmıştır.

Bununla beraber sendikamızın bir grev fonu oluşturması ertelenmez bir önem arz etmektedir.

İçinde bulunduğumuz yıl kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri yılıdır. Sözleşmemizin 'eşit işe eşit ücret' ilkesi ışığında, çalışanlar arasında ortaya çıkan ayrımları ortadan kaldırmayı hedefleyerek ve gerekirse kamuoyuna yönelik etkin bir eylem programı ortaya konulması gerektiğine Temsilciler Kurulumuz özellikle dikkati çekmektedir.

Kurulumuz; başta ABD olmak üzere Ortadoğu'da emperyalizmin izlediği ilkel ve barbar işgal ve talanı kınamayı insan olmanın gereği olarak kabul etmektedir.

Kurulumuz; 2007 yılında yapılacak Cumhurbaşkanlığı seçiminde toplumsal bir gerilim yaşanmasına gerek olmadığını, yaklaşan parlamento seçimini de dikkate alarak Genel Seçimlerden sonra yapılacak Cumhurbaşkanlığı seçiminin ulusal çıkarlarımız ve ülkemizde istikrar açısından daha uygun bulmaktadır,

Kurulumuz 3. ayında bulunan Trakya Sanayi grevimiz ile 11. ayında bulunan SCT grevlerimizi onurumuz olarak kabul etmektedir. Kurulumuz; Grevlerimiz ile dayanışmanın çeşitli uygulamalar ile artırılması gerektiğini ve alınan kararlar disiplin içinde uygulanması gerektiğine özellikle vurgu yapmıştır.

Kurulumuz: örgütümüze katılan yeni işyerlerinde yeni üyelerimiz ile birlikte şimdi daha da güçlüdür. Bunca emeğin ve örgütlenmenin kalıcılığı ise; hem mesleki hem de sendikal eğitim desteğinin sağlanmasına bağlıdır. Sendikamız bunu en iyi biçimde yapabilecek birikime sahiptir.

Birleşik Metal-İş Genel Temsilciler Kurulu; her türlü engelin ve zorluğun ancak ve sadece DİSK'in mücadele ilkeleri ışığında aşılabileceğini önemle vurgularken; başarının reçetesinin ise: "Birlik ve bütünlük içinde omuz omuza mücadele" olduğuna kesin olarak inanmaktadır.

Yaşasın Örgütlü  
Birliğimiz!

Yaşasın Birleşik  
Metal-İş!

Yaşasın DİSK!



### **Genel Temsilciler Kurulu Sonuç Bildirgesi 23 Haziran 2007**

Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Temsilciler Kurulu; 23 Haziran 2007 tarihinde Gönen Kemal Türkler Eğitim Tesisleri'nde toplandı.

Ülkemiz ve işçi sınıfımızın içinde bulunduğu ekonomik, demokratik ve siyasal sorunlarla, sendikal hareketin içinde bulunduğu durum ayrıntılı olarak değerlendirilerek aşağıdaki bildirinin yayımlanmasına karar verilmiştir.

15-16 Haziran Şanlı Direnişi, Kavel Grevi'ni ve direnişlerimizi selamlayarak gündemine başlayan Kurulumuz:

Yakın zamanda yitirdiğimiz eğitim emekçisi Süleyman Üstün Hoca'yı saygı ile anarken, O'nu işçi sınıfı mücadele tarihinin ölümsüz isimleri arasına tartışmasız olarak yazmıştır.

Türkiye'nin bir genel seçim sürecine girdiğini belirleyen Kurulumuz; siyasetin gündeminde her zaman olduğu gibi emeğin ve emekçilerin sorunlarına yeterince yer verilmediğini bir kez tespit etmektedir.

Siyasi alanı, seçim tarihi ve aday isimlerine kilitleyen burjuva siyaseti emekçilerin temel sorunları olan;

- sosyal güvenlik,
- asgari ücretin sefalet ücreti olmaktan çıkarılması,
- yağma ve talana dönüşen özelleştirme,
- işsizlik,
- gelir dağılımındaki adaletsizlik,
- giderek artan yoksullaşma,
- tarımın ihmal edilmesi nedeniyle artan dışa bağımlılık ve iç göç,
- işçi, memur, emekli, esnaf, çiftçi büyük sıkıntı içinde olması,
- vergi adaletsizliğinin artması,
- büyüyen iç ve dış borçlar,
- çevre tahribatına göz yumulması nedeniyle tüm yaşam alanlarının daralması gibi sorunlar gündeme bile gelmemekte, tartışılmamaktadır.

Oysa demokrasinin gereği; işçi sınıfı ve tüm emekçi kesimlerin de kendi sorunlarını ülke gündemine ve parlamento taşıması fırsatına sahip olabilmesidir.

Öte yandan emperyalizm küreselleşme adı altında tüm dünyayı ve halkları acımasızca ve kayıtsız şartsız sömürmeye devam etmektedir.

Türkiye ve Türkiye'deki emekçi halkımız da bu amansız baskı, sömürü ve acımasız saldırıdan payını almaktadır.

Burada da her zaman olduğu gibi asıl görev yine işçi sınıfına düşmektedir.

Kurulumuz; başta işçi sınıfı olmak üzere tüm emekçilerin anti-emperyalist bir karşı duruşu yükseltmeleri gerektiğini bir kez daha belirtilmektedir.

Emperyalizm amacına ulaşmak için aynı zamanda bölgesel savaşları, terörü ve etnik ayrılıkları da kullanmaktan çekinmemektedir.

Kurulumuz; başta işçi sınıfı olmak üzere tüm emekçilerin anti-emperyalist bir karşı duruşu yükseltmeleri gerektiğini bir kez daha belirtilmektedir.

Emperyalizm amacına ulaşmak için aynı zamanda bölgesel savaşları, terörü ve etnik ayrılıkları da kullanmaktan çekinmemektedir.

İnsanı ve insan odaklı politikaları değil kazancı amaçlayan egemen güçler, bu eli kanlı düzeni sürdürmek için ülkemizde terörü kışkırtırken, Ortadoğu'da da politikalarını savaş ve bölücülük üzerine kurmaktadır.

Kurulumuz; emperyalist güçlere hizmet eden terörün ve savaşın sonlandırılması için her türlü barış girişimini sonuna kadar destekleyecektir.

Kurulumuz; sermayenin tüm dünyayı bir Pazar ve serbest piyasa ekonomisinin talan alanı haline getirmesi gayretlerine karşı, işçi sınıfının uluslararası dayanışmasını daha da yükseltmek gerektiğini özellikle vurgulamaktadır.

Sendikal hareket geçen bunca yıla rağmen 12 Eylül anlayışının koyduğu yasal engelleri kıramamıştır. Darbe sonrası ilk genel seçimlerin yapıldığı 1983 seçimlerinden bu yana farklı amblem ve değişik isimlerle bir çok siyasi parti iktidara gelmiş olmasına rağmen sendikaların örgütlenmesi önündeki engeller kaldırılmamış, grev hakkıyla ilgili yasalar aynı şekilde devam etmiştir.

Bu durum gerek 12 Eylül'ün gerekse iktidara gelen siyasi partilerin, işçilerin örgütlenmesini, sendikaların güçlenmesini istemeyen sermaye odaklı bir güce dayandığını açıkça ortaya koymaktadır.

22 Temmuz seçimlerinde, işçi sınıfımız 24 yıllık yakın tarih deneyiminden gereken dersleri çıkartarak siyasi tutumunu ortaya koymalıdır.

Sermaye, ABD, AB ve uluslararası tekeller ile her türlü işbirliğini artırarak sadece ülkeyi değil işyerlerini de parçalamaya çalışmaktadır.

Taşeronlaştırma, belirli süreli sözleşmeyle işçi çalıştırma, stajyer işçi ve çırak çalıştırma, çağrı üzerine çalıştırma, denkleştirme ve telafi çalışması gibi yöntemleri işyerlerinde uygulayarak çalışanları bölmeyi ve daha fazla sömürmeyi hedeflemektedir. Bu oyunu bozmak ve çalışanların örgütlülüğünü artırmak için daha fazla çaba sarf etmek gerekmektedir.

Kamu emekçilerinin süren toplu pazarlık görüşmelerine de değinen Kurulumuz; sürecin dikkatle izlenmesi gerektiğine özel vurgu yapmıştır.

1 Mayıs 2008'in tatil günü ilan edilerek Taksim 1 Mayıs Meydanı'nda adına layık biçimde kutlanması için şimdiden hazırlık yapmaya başlanması gerektiğine özellikle vurgu yapan Kurulumuz; birlik ve dayanışma kültürünü yaşatmak üzere ilk ve somut adımın; 465 gündür devam eden SCT grevi ile dayanışmanın yükseltilmesi olması gerektiğini belirtmektedir.

Örgütümüz ve kamuoyunun bilgisine saygı ile sunuyoruz.

### 3- DIŞ ÖRGÜTLENME ÇALIŞMALARI

Sendikamız, bu dönem örgütlenme çalışmalarında kararlı ve titiz bir çalışma ile sendikamızın üye sayısını artırmıştır. Metal işçilerinin sendikal tercihinin sendikamızdan yana olmasını teşvik etmiş, işçilerin sendikamızla birlikte verdiği mücadele 4 Eylül 2007 tarihi itibarı ile 23 yeni işyerinde toplu iş sözleşmesine dönüşmüş, 25 işyerinde de yetki ve toplu iş sözleşme prosedürü devam etmektedir.

#### 3.1.- Dönem içerisinde örgütlenen ve toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerleri

	İşyeri Unvanı	Şubesi
1	Yücel Boru Ve Profil End. A.Ş.(İskenderun) (işletme)	Anadolu Şube
2	Koluman Kögel Treyler San. AŞ.	Anadolu Şube
3	Yön Teknik Oto Yedek Parça San. Ve Tic. Ltd. Şti.	Bursa-Eskişehir Şube
4	Asema Otomotiv Yan San. Ve Tic. A.Ş.	Bursa-Eskişehir Şube
5	Arpek Arkan Parça Alüminyum Enjeksiyon Ve Kalıp San. Tic. A.Ş.	Gebze Şube
6	Ar-Metal Makine Metal San. ve Tic. Ltd. Şti	Gebze Şube
7	Dostel Makine San. ve Tic. AŞ.(işletme)	Gebze Şube
8	Bosal Mimaysan Metal İşleme San. AŞ. (işletme)	Gebze Şube
9	Gürkan Sabuncu (Gürkan Elektrik)	İst. 1 No'lu Şube
10	Hülya Sabuncu (Hülya Elektrik)	İst. 1 No'lu Şube
11	Serpa Hassas Döküm San. ve Tic. Ltd. Şti.	İst. 1 No'lu Şube
12	G-U Gretch Unitas Yapı Elemanları San. ve Tic. AŞ.	İst. 1 No'lu Şube
13	Özel Profil San. Ve Tic. A.Ş.	İst. 1 No'lu Şube
14	Özel Kapı Kasası ve Kepenk Sistemleri San. Tic. Ltd. Şti.	İst. 1 No'lu Şube
15	Berka Balata San. Ve Tic. A.Ş.	İst. 2 No'lu Şube
16	RSA Tesisat Malzemeleri San. Ve Tic. A.Ş	İst. 2 No'lu Şube
17	FTB Fastener Technology Bağlantı Elemanları San. ve Tic. A.Ş.	İzmir Şube
18	Delphi Otomotiv Sistemleri San. Tic. A.Ş	İzmir Şube
19	ZF Lemförder Aks Modülleri San. ve Tic. AŞ.	İzmir Şube
20	Net Elektrik Elektronik Devre Elemanları San. Ltd. Şti.	Kocaeli Şube
21	Sega Bakır San. Ve Tic. Ltd. Şti.	Kocaeli Şube
22	Baysan Trafo Radyatörleri San. Ve Tic. Ltd. Şti.	Kocaeli Şube
23	Kalibre Boru San. ve Tic. AŞ.(işletme)	Kocaeli Şube

### 3.2.- Dönem içerisinde örgütlenen ve toplu iş sözleşme prosedürü devam eden işyerleri

	İşyeri Unvanı	Şubesi
1	Ankas Müh. Mak. İnş. İth. İhr. San. Tic. Ltd. Şti	Anadolu Şube
2	Başöz Enerji Taahhüt Tic. ve San. Aş.	Anadolu Şube
3	SCT Filtre Otomotiv San. ve Tic. Ltd. Şti.	Anadolu Şube
4	Tega Mühendislik San. ve Tic. AŞ	Anadolu Şube
5	Doruk Ev Gereçleri San. ve Tic. Ltd. Şti.	Bursa-Eskişehir Şube
6	Grammer Koltuk Sistemleri San. ve Tic. Aş.	Bursa-Eskişehir Şube
7	Öznur Isı Gereçleri San. ve Tic. Aş.	Bursa-Eskişehir Şube
8	Süsler Soba San. ve Tic. Aş.	Bursa-Eskişehir Şube
9	Tanatar Kalıp Pres İşleri San. ve Tic. Ltd. Şti.	Bursa-Eskişehir Şube
10	Evren Zincir İmalat Makine San. Tic. Aş.	Gebze Şube
11	Ar-Metal Montaj Elektrik Ağaç ve Taahhüt san. ve Tic. Ltd. Şti.	Gebze Şube
12	Mito Yapı Malzemeleri San. Tic. Aş.	Gebze Şube
13	Ferinox Paslanmaz Çelik San. Ltd. Şti.	Gebze Şube
14	Has Alüminyum San. ve Tic. Aş.	İst. 1 No'lu Şube
15	Çelik Granül San. Aş.	İst. 2 No'lu Şube
16	EÜS Elektronik Üretim San. Tic. Aş.	İst. 2 No'lu Şube
17	Güven Elektrik Sanayi Mamulleri İmalat ve Tic. Aş.	İst. 2 No'lu Şube
18	Konfil Kontrol ve Filtre Sistemleri İmalat San. ve Tic. Ltd. Şti.	İst. 2 No'lu Şube
19	Öznur Kablo San. ve Tic. Aş.	İst. 2 No'lu Şube
20	Ahmet Yar Soğutma Sistemleri San. Tic. Aş.	İzmir Şube
21	Eren Fren ve Debriyaj Balataları San. Tic. Ltd. Şti	İzmir Şube
22	HMS Makine San. Tic. Ltd. Şti.	İzmir Şube
23	Seri-İş Metal San. ve Tic. Ltd. Şti.	İzmir Şube
24	Titan Jantsa Jant San. ve Tic. Aş.	İzmir Şube
25	Al-Co Alüminyum Bakır ve Madencilik San. Tic. Aş.	Kocaeli Şube

### 3.3.-Dönem içerisinde örgütlenme çalışması yapılan dosyası kaldırılan işyerleri

	İşyeri Unvanı	Şubesi
1	Ekstra Metal Döküm ve İzabe San. Ltd. Şti.	Anadolu Şube
2	Empa Ekstra Metal İnşaat Pazarlama Ltd. Şti.	Anadolu Şube
3	Uda Makine ve Klima San. ve Tic. Aş.	Anadolu Şube
4	Zintaş Kastamonu Zincir San. ve Tic. Aş.	Anadolu Şube
5	Er-Çim Gıda Makineleri San. Tic. Ltd. Şti.	Bursa-Eskişehir Şube
6	Akoğlu Pres Montaj San. ve Tic. Ltd.Şti.	Bursa-Eskişehir Şube
7	Autoliv Yay Dinamikleri San. ve Tic. Ltd.Şti.	İst. 1 No'lu Şube
8	Elektroteknik Klima San. Ve Tic. Ltd. Şti	İst. 1 No'lu Şube
9	İkizler Aydınlatma Armatürleri San. ve Tic. Aş.	İst. 1 No'lu Şube
10	Kargosan Treyler End. San. ve Tic. Ltd. Şti.	İst. 1 No'lu Şube
11	Tetisan Endüstriyel Klima Tesisleri İmalat ve Tic. Ltd.Şti.	İst. 2 No'lu Şube
12	Akça Metal Çelik Ürünleri End. Aş.	İst. 2 No'lu Şube
13	Akkor Alüminyum San. ve Tic. Aş.	İst. 2 No'lu Şube
14	Pireks Bakır Alaşımları San. ve Tic. Aş.	İst. 2 No'lu Şube
15	Enercon Aero Rüzgar End. Aş.	İzmir Şube
16	Tekom Elektromekanik San. ve Tic. Ltd. Şti.	İzmir Şube
17	Sega Bakır San. ve Tic. Ltd. Şti.	Kocaeli Şube

### 3.4.Dönem içerisinde kapanan, sendikasızlaştırılan, işkolu değişikliği sap-tanan, sendika değiştiren işyerleri

Yılı	İşyeri	Şubesi	KALDIRILIŞ NEDENİ
2004 Mart	Çolakoğlu Metalurji A.Ş.	Gebze	İşçiler işveren zoruyla sendikamızdan istifa ettirilerek Türk Metal'e üye yapıldılar. Tespit Türk Metal'e çıktı. 07.03.2005 tarihinde mahkeme kararı kesinleşti.
2004 Nisan	Göktaş Yassı Hadde Mamul San. Ve Tic. A.Ş.	Gebze	Şubeden 20.04.2004 tarihinde gelen yazıyla, dosyası kaldırıldı
2004 Nisan	Sinmak Dikiş Makinaları San. A.Ş.	İst1 No'lu	Kapandı.
2004 Ağustos	Ünifil Elektronik San. Ve Tic. A.Ş.	İst.1 Nolu	Üyemiz kalmadığından şubeden gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı.



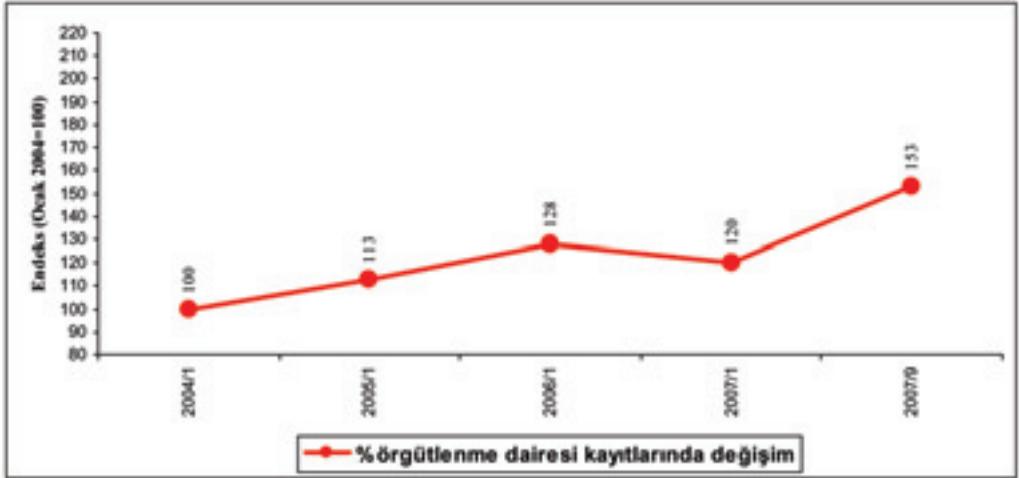
2005 Temmuz	C.F. Maier Polimer Teknik Ltd. Şti.	İst.2 Nolu	Mahkeme, işkolunun 3 nolu petrol işkoluna girdiğine karar verdi.
2004 Eylül	Çiftçiler Tic. T.A.Ş.	İst.2 Nolu	Mahkeme, işkolunun 17 nolu Ticaret büro işkolunda olduğuna karar verdi. Üyeler de istifa etti.
2004 Aralık	Delta Büro Gereçleri Endüstri Zimba Telleri Tic. Ve San. A.Ş.	İst.2 Nolu	Üyemiz kalmadığından, şubeden gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı.
2004 Ağustos	Helgin Kablo San. Ve Tic. Ltd. Şti.	İst.2 Nolu	Şubeden gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı. Üyelerin işten çıkarılması nedeniyle.
2005 Ocak	Kaplan Madeni Eşya San. İbrahim Kaplan Ve Ort. Koll.Şti.	İst.2 Nolu	Şubeden gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı. Üyelerin işten çıkarılması nedeniyle.
2004 Temmuz	Karyer Isı Transfer Evaporatör Kondansör San. Ve Tic. Ltd. Şti.	İst.2 Nolu	Şubeden gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı. Üyelerin işten çıkarılması nedeniyle.
2004 Kasım	Mekser Makina Akaryakıt Ekipmanları San. Ve Tic. Ltd. Şti.	İst.2 Nolu	İşyeri kapanıp, Tuzla'da atölye tipi bir yer açılmış. Şubeden gelen yazıda işyerinin kapatılması nedeniyle dosyasının kaldırılması istenildi.
2004 Haziran	Panç Pres San. Ve Tic. Ltd. Şti.	İst.2 Nolu	Şubeden gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı. Üyelerin işten çıkarılması nedeniyle.
2003 Aralık	Pdk Pres Döküm Kromaj San. A.Ş.	İst.2 Nolu	Kapandı.
2004 Ağustos	Telsa Tel San. Ve Tic. A.Ş.	İst.2 Nolu	Şubeden gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı. Üyelerin işten çıkarılması nedeniyle.
2005 Mart	Alpel Makina Tek.Malz. San. Ve Tic. A.Ş.	İzmir	Şubeden gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı. İşyerinde üyemiz kalmadığından.
2005 Şubat	Feka Makina Kalıp San. Ve Tic. A.Ş.	İzmir	Şubeden gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı. Mahkemede yetkisizlik ve üyemiz kalmadığından.

2005 Mart	Kimmet Kimya Ve Metal San. Ve Tic. A.Ş.	İzmir	Şubeden gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı. İşyerinde üyemiz kalmadığından.
2005 Şubat	Klemsan Elektrik Elektronik San. Ve Tic. A.Ş.	İzmir	Şubeden gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı. Mahkemede yetkisizlik ve üyemiz kalmadığından.
2004 Ocak	Arma Filtre Sistemleri San. A.Ş.	Kocaeli	Şubeden 20.01.2004 tarihinde gelen, üyemiz kalmadığından greve çıkamayız yazısıyla kaldırıldı. Daha sonra işyerinin tespiti Türk Metal'e çıktı.
2004 Ağustos	Tezcan Galvanizli Yapı Elemanları San. A.Ş.	Kocaeli	Yetki Mahkemesi kararı aleyhte sonuçlandı.
2005 Eylül	Uğur Metal San. Ve Tic. Ltd. Şti.	Gebze	Şubeden 14.09.2005 tarihinde gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı. İşyerinde üyemiz kalmadığından
2005 Aralık	Batı Makina Kalıp San. Ve Tic. A.Ş	İzmir	Şubeden 22.12.2005 tarihinde gelen yazıya istinaden dosyası kaldırıldı. İşyerinde üyemiz kalmadığından.
2006 Eylül	Gimas Girgin Makina İmalat Montaj Ve Mühendislik San. Tic. A.Ş.	İzmir	Grevden sonraki süreçte işyerinde üyemiz kalmadı, şubeden 19.09.2006 tarihinde gelen yazıya istinaden, işyerinde üyemiz kalmadığından.
2005 Aralık	Hülya Elektrik (Ertuğrul Sabuncu)	İst.1 Nolu	Kapandı.
2006 Şubat	Erkunt San. A.Ş. (İşletme)	Anadolu	Yapılan örgütlenme çalışmasında çoğunluk sağlanamadığından şubeden gelen yazı ile dosyası kaldırıldı.
2006 Şubat	Med Union Containers A.Ş.	İzmir	Mahkeme kararı aleyhte sonuçlandı. Yetkisizlik.
2006 Şubat	Beşer Balataçılık San. Ve Tic. A.Ş.	İzmir	Mahkeme kararı aleyhte sonuçlandı. Yetkisizlik.
2006 Nisan	MBS Reklamcılık San. Ve Tic. Ltd.Şti	İst.2 Nolu	İşyerinde üyemiz kalmadığından, şubeden gelen yazıyla dosyası kaldırıldı.
2006 Nisan	Delta Dış Ticaret Taahhüt Ve Pazarlama Ltd. Şti.	İst.2 Nolu	İşyerinde üyemiz kalmadığından, şubeden gelen yazıyla dosyası kaldırıldı.

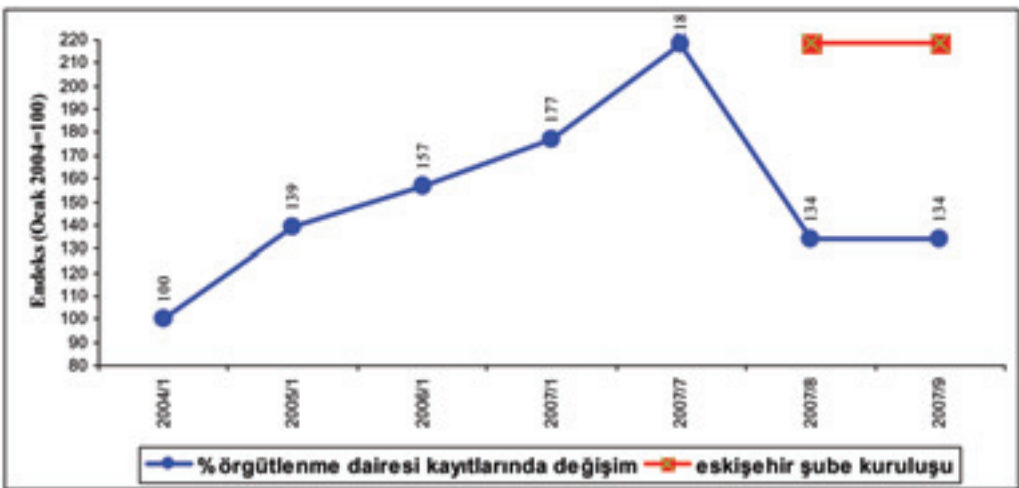
2006 Nisan	Arkan Kriko Makina San. Ve Tic. A.Ş.	Bursa-Eskişehir	İşyerinde gerekli çoğunluk sağlanamadığından Genel Yönetim Kurulu kararıyla dosyası kaldırıldı.
2006 Nisan	Dms Dilmenler Makina San. Ve Tic. A.Ş.	İst.2 Nolu	İşyerinde gerekli çoğunluk sağlanamadığından, Genel Yönetim Kurulu kararıyla dosyası kaldırıldı.
2006 Nisan	Sartel Pazarlama (Turhan Gündoğar)	İst.2 Nolu	İşyerinde gerekli çoğunluk sağlanamadığından, Genel Yönetim Kurulu kararıyla dosyası kaldırıldı
2006 Nisan	Webasto Termo Sistemleri A.Ş.	İst.2 Nolu	İşyerinde gerekli çoğunluk sağlanamadığından, Genel Yönetim Kurulu kararıyla dosyası kaldırıldı
2006 Nisan	Toyota Otomotiv San. Türkiye A.Ş.	Kocaeli	İşyerinde gerekli çoğunluk sağlanamadığından, Genel Yönetim Kurulu kararıyla dosyası kaldırıldı
Aralık 2006	Özel Profil	İst.1 Nolu	Kapandı.
Aralık 2006	Özel Kapı Kasası	İst.1 Nolu	Kapandı.
Nisan 2007	TT Çelik Yay San. A.Ş.	Kocaeli	Şubeden gelen 09.04.2007 tarihinde gelen yazıya istinaden dosya işleminden kaldırıldı. Üye kalmadığından
Haziran 2007	Berka Balata San. Ve Tic. A.Ş.	İst.2 Nolu	Kapandı.

### 3.5. Dönem içerisinde şubelerin üye hareketleri

#### 3.5.1.-Anadolu Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi



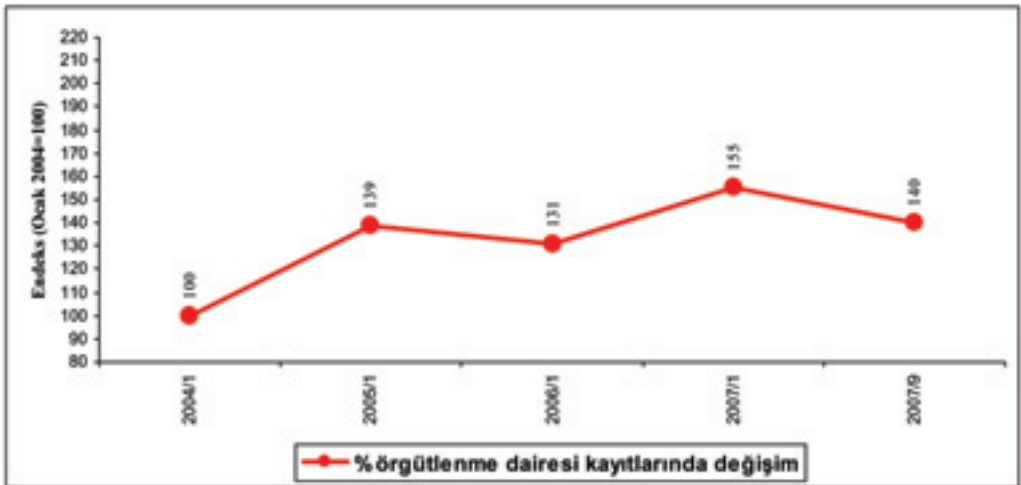
#### 3.5.2. Bursa-Eskişehir Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi



### 3.5.3- Gebze Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi



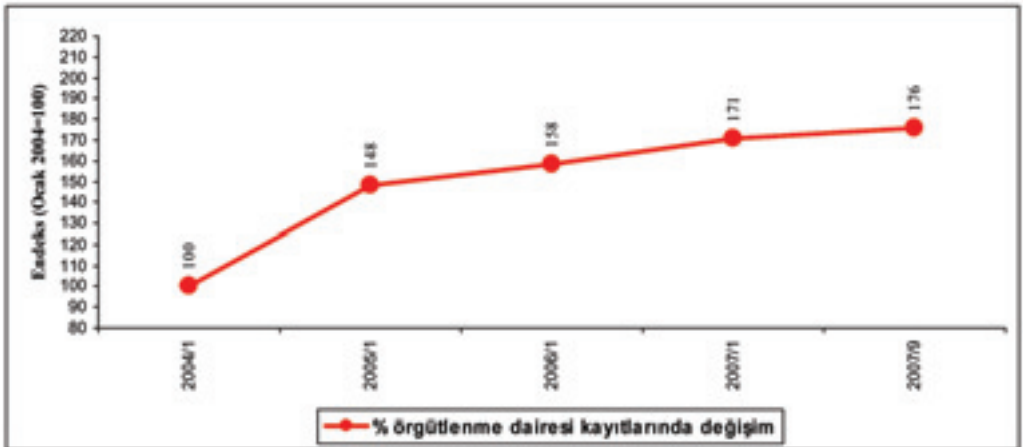
### 3.5.4.-İstanbul 1 No'lu Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi



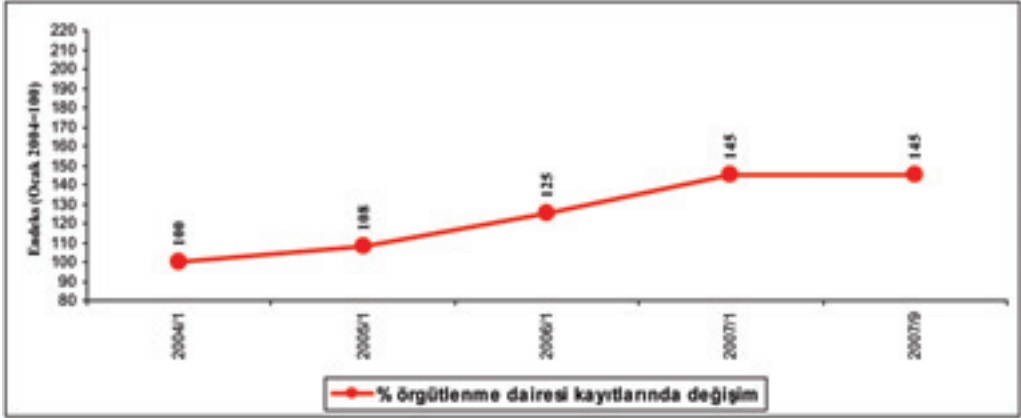
### 3.5.5.- İstanbul 2 No'lu Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi



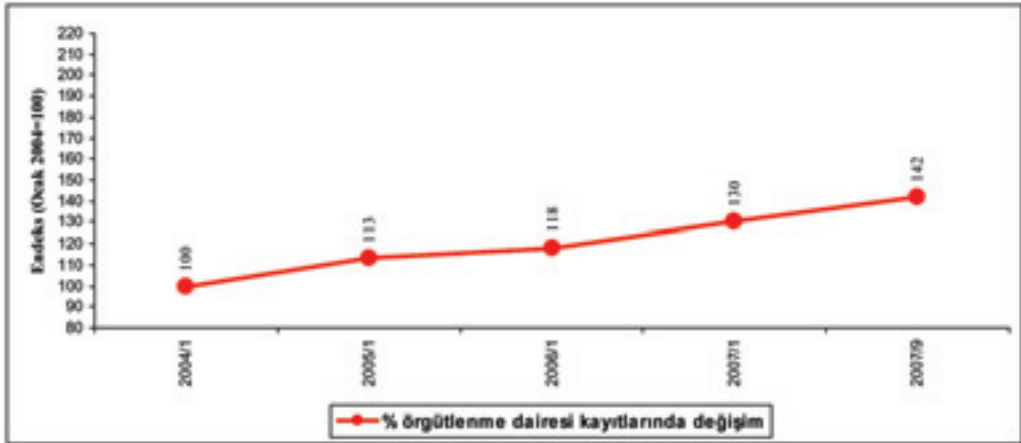
### 3.5.6.- İzmir Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi



### 3.5.7.- Kocaeli Şube 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi



### 3.6. Birleşik Metal-İş Sendikası 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasındaki yüzde üye değişimi



Birleşik Metal-İş Sendikası 1 Ocak 2004- 4 Eylül 2007 tarihleri arasında üye sayısını % 42 oranında artırmıştır.

## 4.- GREV UYGULAMALARI EYLEM VE DİRENİŞLER

### GREV UYGULAMALARI:

#### Asil Çelik'te Grev:

Bursa Orhangazi'de kurulu, 700 işçinin çalıştığı Asil Çelik'te 31 Ocak 2005 tarihinde grev ve lokavt uygulamaları başladı. 12 Şubat 2005 tarihinde işveren ve sendikamız arasında anlaşma sağlanması üzerine grev ve lokavt sona erdi. İşçilerin kararlı mücadelesi sonunda, bölgedeki işçilere de örnek olacak bir biçimde MESS sözleşmesinin üzerindeki haklarla toplu iş sözleşmesi imzalandı.



#### Serbest Bölgeler Tarihinde İlk Grev: FT Bestaş



FT Bestaş, Ege Serbest Bölgesinde kuruludur ve bağlantı elemanları üreticileri arasında dünyanın önde gelen işletmelerinden olan LISI Aerospace'ın İzmir'de üretim yapan birimidir. İzmir şubemizin 2004 yılı içerisinde örgütlendiği Fastener Technology Bestaş işyerinde toplu iş görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine 28 Nisan 2005 Perşembe

günü greve çıkıldı. Sendikamız ile işveren arasında yürütülen toplu iş sözleşme görüşmelerinin 28. gününde anlaşma sağlanması üzerine sona erdi. 175 üyemiz 30.05.2005 tarihinde, greve çıktıkları ilk günkü coşkularıyla işbaşı yaptılar. Türkiye sendikal hareketinde, serbest bölgede uygulan ilk grev olması nedeniyle tarihteki yerini aldı.

#### Gimas Girgin Makinada Grev

İzmir Şubemize bağlı Girgin Makine İmalat Montaj ve Mühendislik Sanayi ve Tic. AŞ'de toplu iş sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması nedeniyle 22 Nisan 2005 tarihinde greve çıkıldı. İşverenin katı tutumu grev boyunca devam etti ve 3 Haziran 2005 tarihinde lokavt ilan etti. 15-



16 Haziran'ın yıldönümünde DİSK'e bağlı sendikaların yönetici ve üyeleri ile birlikte işyeri önünde bin kişinin katılımı ile basın açıklaması yapıldı. Grevin 133.üncü gününde, 3 Eylül 2005 tarihinde sendikamız ve işveren arasında anlaşma sağlanması nedeniyle grev sona erdi.

### **Tariş'te Sınıf Dayanışması Kazandı**

İzmir'de kurulu bulunan, Rollergin ve Sawgın çırçır işletmelerinin, montaj, demontaj, bakım, revizyon, yedek malzeme, makine ve sistemlerinin modernizasyonu, imalatı ile ilgili teknik hizmeti veren Tariş Pamuk Birliği'ne bağlı Bakım ve Yenileme Fabrikası'nda, toplu iş sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, Pamuk Birliği işçileri ile birlikte 23.06.2005 tarihinde greve çıktıldı.

Tariş Pamuk Birliği önünde toplanan Teksif Sendikası üyeleri ve sendikamız üyeleri tarafından sınıf dayanışması gösterilerek önce Pamuk Birliği'ne daha sonra Bakım ve Yenilenme Fabrikası'na grev pankartları asıldı.

Grevimiz işçilerin kararlı tutumuyla 28. gününde 21 Temmuz 2005 günü işverenle anlaşma sağlanmasıyla sona erdi. İşçiler, imzalanan toplu sözleşme ile yeni haklar kazandılar.

### **SCT Filtre'de Grev İşçiler Kararlı Sendikalı Çalışacağız**

2005 yılının Temmuz ayında sendikamıza üye olan SCT Filtre işçileri adına yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşmaya varılamaması nedeniyle 15 Mart 2006 tarihinde greve çıkıldı. SCT işçileri 15-16 Haziran geleneğine sahip çıkarak 15 Haziran 2006 tarihinde gerçekleştirilen üye toplantısının ardından Mersin Büyükşehir Belediyesinin önüne kadar sloganlar atarak yürüdü ve basın açıklaması gerçekleştirildi. SCT işçisi, patronun 27 Mart 2006 tarihinde başlattığı lokavtı 19 Haziran 2006 tarihinde kaldırması ve grevi kırmaya yönelik olarak işçileri fabrikada işbaşına çağırması da SCT işçilerinin kararlı mücadelesi karşısında başarısız kaldı. 4 Temmuz 2005 günü sendikal örgütlülüğe doğru, daha insanca çalışma ve yaşama hedefi ile yola çıkan SCT işçileri, 29 Ağustos 2006 günü Tarsus-Mersin arasındaki D-400 karayolunda unutulmayacak bir yürüyüş gerçekleştirdi. SCT işyerinde grev devam etmektedir.



### Trakya Sanayi'nde Grev

Uzun yıllardır sendikamızın örgütlü bulunduğu işyerinde işverenin toplu iş sözleşme görüşmelerine duyarsız kalması, görüşme masasına gelmemesi ve taleplerimize olumlu yanıt vermemesi nedeniyle 10 Kasım 2006 tarihinde fabrikanın



kapısına "bu işyerinde grev vardır" pankartı asılarak grev uygulaması başlatıldı. 27 Ocak 2007 tarihinde, grevde bulunan Trakya Sanayi işçileri ile dayanışma gecesi düzenlendi. Geceye sendikamız üyelerinden ve ailelerden yoğun bir katılım oldu. Toplu iş sözleşme görüşmelerinin anlaşma ile sonuçlanması üzerine 29 Mart 2007 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalandı ve grev uygulaması sona erdi.

### Corus Yasan'da Grev

Kocaeli Şubemize bağlı işyerlerimizden Corus Yasan işyerinde sürdürülen toplu iş sözleşme görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine işyerinde 1 Haziran 2006 günü greve çıkıldı. "Sefalet ücreti istemiyoruz", "insanca yaşamak istiyoruz" temel şiarı ile sürdürülen grevimiz, işçi sınıfımızın şanlı 15-16 Haziran 1970 direnişinin yıldönümünde, Adapazarı Organize Sanayinin girişinden işyerinin önüne kadar geniş katılımlı bir yürüyüşle desteklendi. Yürüyüş fabrika kapısı önünde sona erdi ve ardından basın açıklaması gerçekleştirildi. 30 Haziran 2006 günü anlaşmaya varılması üzerinde toplu iş sözleşmesi imzalanarak işçiler işbaşı yaptılar.



### EYLEM VE DİRENİŞLER:

İşverenler tarafından sendikamız üyelerinin en fazla örgütlenme hakkına saldırıda bulunulmuştur. Çoğunlukla ilk örgütlenme sırasında gündeme gelen, örgütlenme hakkına yapılan saldırılara sendikamız üyesi işçiler eylem ve direnişlerle yanıt vermiştir. Üyelerimizin işten çıkarılması işverenlerin örgütlenme hakkına yaptıkları saldırıların sık karşılaşılan şeklidir. Bunun yanı sıra sendika seçme hakkına saldırı yapılması, ücretlerin ödenmemesi ve telafi çalışması dayatması nedeniyle eylem ve direnişler gerçekleştirilmiştir.

## 1- İşten çıkarılma nedeniyle yapılan eylem ve direnişler

a) İlk örgütlenme sırasında üyelerimizin işten çıkarıldığı ve bu nedenle eylem ve direniş yapılan işyerleri:

Karyer Isı Transfer Evaporatör Kondensör San. ve Tic. Ltd. Şti.  
 Kimmet Kimya ve Metal San. ve Tic. Aş.  
 Batı Makine Kalıp San. ve Tic. Aş.  
 Grammer Koltuk Sistemleri San. ve Tic. Aş.  
 Ahmet Yar Soğutma Sistemleri San. Tic. Aş.  
 Zintaş Kastamonu Zincir San. ve Tic. Aş.  
 Baysan Trafo Radyatörleri San. ve Tic. Ltd. Şti  
 Ekstra Metal Döküm ve İzabe San. Ltd. Şti.  
 Empa Ekstra Metal İnşaat Pazarlama Ltd. Şti.  
 Bosal Mimaysan Metal İşleme San. Aş.  
 G-U Gretsche Unitas Yapı Elemanları San. ve Tic. Aş.  
 Mito Yapı Malzemeleri San. Tic. Aş.  
 Has Alüminyum San. ve Tic. Aş.  
 Al-Co Alüminyum Bakır ve Madencilik San. Tic. Aş.  
 Koluman Kögel Treyler San. Aş.  
 Tanatar Kalıp Pres İşleri San. Tic. Ltd. Şti

b) Taşeronda çalışan işçilerin örgütlenmesi nedeniyle üyelerimizin işten çıkarıldığı ve bu nedenle eylem ve direniş yapılan işyeri:

Beşer Balatacılık San. ve Tic. Aş.

c) Performans gerekçe gösterilerek üyelerimizin işten çıkarıldığı ve bu nedenle eylem ve direniş yapılan işyeri:

Dostel Makine San. ve Tic. Aş.

d) Ekonomik nedenler gerekçe gösterilerek üyelerimizin işten çıkarıldığı ve bu nedenle eylem ve direniş yapılan işyerleri:

Yasan Yassı Metal San. ve Tic. Aş.  
 Erciyas Çelik Boru San. Aş.  
 Beksa Çelik Kord San. ve Tic. Aş.



2- Sendika seçme hakkına yapılan saldırı nedeniyle eylem ve direniş yapılan işyeri

Ditaş Doğan Yedek Parça İmalat ve Teknik Aş.

3- Ücretlerin ödenmemesi nedeniyle eylem ve direniş yapılan işyerleri

Çemaş Döküm San. Aş.

Aksam Kamyon İmalat ve Tic. Aş.

4- Telfi çalışması dayatması nedeniyle eylem ve direniş yapılan işyeri

Areva T&D Enerji Endüstrisi Aş.

#### 5- DİSK EMEK PLATFORMU EYLEM VE MİTİNGLER

- 22.02.2004 "Sosyal Devletin Tasfiyesine Hayır" Mitingine katılım. (Çağlayan Meydanı)
- 27.02.2004, 31.03.2001 tarihinde yapılan ortak basın toplantısına katılan DİSK, TÜRK-İŞ, KESK VE TMMOB yöneticilerine verilen hapis cezası nedeniyle yapılan basın toplantısına katılım.
- 04.03.2004 Miting'le ilgili olarak Taksim Meydanında yapılan basın açıklamasına katılım
- 05.03.2004 Mitingle ilgili olarak Ankara'da yapılan basın açıklamasına katılım.
- 06.03.2004 Ankara'da, "Kamu yönetimi temel yasa tasarısı'na karşı yapılan mitinge katılım.
- 24.03.2004 Lastik İş Sendikasının grevlerinin ertelenmesi nedeniyle, lastik işçilerinin Kocaeli'de yaptıkları uyarı eylemine destek verilmesi
- 09.04.2004 İzmir'de yürütülen, Çocuk emeğinin uzun erimde sonlandırılması projesi (İPEC) ne İzmir şubemiz katıldı.
- 01.05.2004, 1 Mayıs kutlamalarına ve öncesi yürütülen çalışmalara katılım.
- 18.06.2004 DİSK'te yapılan DÖKK toplantısına katılım.
- 23.06.2004 NATO'ya HAYIR kampanyası çerçevesinde, İstanbul'da araç konvoyu oluşturuldu.
- 22.06.2004 NATO'ya HAYIR kampanyası çerçevesinde, İstanbul merkezde basın toplantısına katılım.
- 25.06.2004 NATO'ya HAYIR kampanyası çerçevesinde, bildirimi dağıtımına katılım
- 24.06.2004 DİSK İstanbul ve çevre iller temsilciler kuruluna katılım.
- 26.06.2004 Savaşa ve Savaş Örgütü NATO'ya HAYIR kampanyası çerçevesinde Ankara'da yapılan mitinge katılım.
- 27.06.2004 Yine Savaşa ve Savaş Örgütü NATO'ya HAYIR kampanyası çerçevesinde Kadıköy'de yapılan mitinge katılım.
- 30.07.2004 TÜKODER'in, "Köprü zamlarına bozuk para atacağız" eylemine katılım.

- 2004 Temmuz- Eylül ayları arasında, "2821-2822 sayılı yasaların değiştirilmesi için ve sosyal güvenlik sisteminde çalışanların hak kayıplarına yol açacak girişimlere karşı EYLEM KAMPAN-YASI başlatılmış ve bu aylar içinde yapılan Bölge Temsilciler Kurullarına katılım sağlanmıştır.
- 12.08.2004 Saraçhane parkında Genel İş'in TİS görüşmelerinin kamuoyuna aktarılması amacıyla yapılan basın açıklamasına katılım.
- 27.08.2004 DİSK'te Zincirleri Kırılım kampanyası çerçevesinde yapılan DÖKK ve DEKK toplantılarına katılım.
- 01.09.2004, "12 Eylül Zincirlerini Kırılım" kampanyasının 1 Eylül Dünya Barış günü kutlamalarıyla birleştirilmesi nedeniyle gerçekleştirilen panele katılım.
- 12.09.2004, 12 Eylül darbesinin 24. yılında, Ankara 78'liler Derneğinin düzenlemiş olduğu mitinge katılım.
- 14-15 Eylül 2004, Eğitim Sen'in kapatılması amacıyla yapılan duruşmaya ve basın açıklamalarına katılım.
- 15.09.2004 Kıdem tazminatının kaldırılmaya çalışılmasıyla ilgili olarak, Çalışma Meclisinin protesto edilmesine katılım.
- 16.09.2004 Kıdem tazminatının kaldırılmaya çalışılmasıyla ilgili olarak, Bölge Çalışma Müdürlüklerine yürüyüş ve basın açıklamasına katılım.
- 02-03 Ekim 2004 tarihlerinde toplanan DÖKK – DEKK toplantılarına katılım.
- 08-09 Ekim 2004 tarihlerinde yapılan "Sendikal Haklar ve Sosyal Güvenlik Sistemi Sempozyumu"na katılım.
- 10.10.2004 DİSK şube başkanları toplantısına katılım.
- 13.10.2004 TTB'nin "halkın sağlık hakkı ve sağlık çalışanlarının özlük hakları" amacıyla gerçekleştirdiği etkinlikler nedeniyle, haklarında açılan davalara katılım.
- 21-22 Ekim 2004, "SSK hastaneleri bizimdir, satılamaz" etkinlikleri çerçevesinde SSK hastaneleri önünde yapılan basın açıklamalarına katılım.
- 05.11.2004 SSK hastaneleri bizimdir, satılamaz, kampanyası nedeniyle yapılan DÖKK toplantısına katılım sağlandı.
- 09.11.2004 Ankara'da yapılan yürüyüşe katılım.
- 11.11.2004 SSK Vakıf Gureba Eğitim Hastanesi önünde yapılan basın açıklamasına katılım.
- 11.11.2004 Emek Platformu Başkanlar Kurulunun aldığı kararlar çerçevesinde hastane ziyaretlerine katılım.
- 08-11 Kasım 2004 tarihleri arasında, "SSK Hastanelerinin Yönetimine Talibiz" başlığı altında İstanbul SSK Bölge Müdürlüğü önünde oluşturulan koruma zincirine katılım.
- 08.11.2004 "SSK Hastaneleri Bizimdir, Satılamaz." Kampanyası nedeniyle yapılan basın toplantısına katılım.

- 18.11.2004 Başbakanlığa Siyah Çelenk bırakma eylemine katılım.
- 20.11.2004 Ankara'daki Sosyal Devlet – Sosyal Adalet mitingine katılım.
- 29.11.2004 Yasa tasarılarına karşı, Emek Platformu başkanlar kurulu kararları uyarınca, örgütlü işyerlerinde uyarı eylemine katılım.
- 30.11.2004 Emekli Sen'in Ankara'da yaptığı eyleme destek verildi.
- 14.12.2004 SSK sağlık kurumlarının Sağlık Bakanlığına devrini görüşmek amacıyla yapılan DÖKK toplantısına katılım.
- 16.12.2004 Dev Sağlık İş Sendikasının, sağlık hizmetlerinin taşeronlaştırılmasına karşı tepkilerini göstermek amacıyla Şişli Eftal Hastanesinde yaptıkları basın açıklamasına katılım.
- 21.12.2004 Asgari Ücret Tespit Komisyonuna görüşlerin bildirilmesi amacıyla yapılan komisyon toplantısına ve basın açıklamasına katılım.
- 06.01.2005 TBMM'nin SSK sağlık kurumlarının Sağlık Bakanlığına devrine ilişkin Kanun Tasarısı'na karşı durmak amacıyla yapılan eylem etkinliklere katılma.
- 08.01.2005 Emek Platformu'nun aldığı kararla, SEKA işçileriyle dayanışma amacıyla Kocaeli'de yapılan mitinge katılım.
- 26.01.2005 SEKA Kocaeli fabrikasının kapatılması nedeniyle, işçilere destek verilmesi amacıyla fabrikaya gidilmesi.
- 27.01.2005 SEKA işçilerine destek verilmesi amacıyla fabrikaya gidilmesi.
- 12.02.2005 DİSK'in kuruluş yıldönümü nedeniyle, gerçekleştirilen dayanışma gecesine katılım.
- 05-13 Şubat 2005 tarihleri arasında, Emek Platformu Başkanlar Kurulunun aldığı kararlar çerçevesinde yapılan bölge toplantılarına katılım.
- 16.02.2005 Emek Platformu Başkanlar Kurulunun aldığı kararlar doğrultusunda yapılan basın açıklamalarına katılım
- 04.03.2005 SEKA işçilerinin işi terk etmeme eylemine destek verilmesi.
- 08.03.2005, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü kutlamalarına katılım,
- 09.03.2005 DİSK'te yapılan DÖKK toplantısına katılım.
- 19.03.2005, "Irak işgalinin 2. yılında "19 Mart küresel eylem günü" nedeniyle yapılan eyleme katılım.
- 07.04.2005, Emekli Sen'in TÜFE farklarının (emeklilerin alacaklarının ödenmesi) Ankara SSK Başkanlığı önünde yaptığı basın açıklamasına katılım.
- 26.04.2005, 1 Mayıs şehitleri anma toplantısına katılım
- 16.04.2005 Rosa Luxemburg Vakfı'nın "Türkiye-Avrupa birliği ilişkileri çağdaşlaşma mı, bağımlılık mı" konulu panele katılım sağlandı.

- 21.04.2005 Türk Tabipler Birliği Merkez Konseyinin, iş güvencesi, insanca yaşayacak ücret ve sağlık hakkı için yurt genelinde yaptığı kampanyaya destek verilmesi
- 27.04.2005, KESK'in demokratik taleplerinin kamuoyuna duyurulması ve gündemdeki yasa tasarılarının geri çekilmesini talep etmek için yaptıkları eylemlere destek verildi.
- 01.05.2005, 1 Mayıs kutlamalarına katılım sağlandı. Ve öncesinde yapılan organizasyonlarda yer alındı.
- 09-10 Mayıs 2005, Dünya Kadın Yürüyüşüne katılım sağlandı.
- 13-17 Haziran 2005, 15-16 Haziran'ın 35. yılı etkinlikleri nedeniyle, 35. yılında yine sendikal haklar yürüyüşüne katılım sağlandı.
- 05.07.2005 DİSK Başkanlar kuru toplantısına katılım sağlandı.
- 13.08.2005 Taksim Gezi Park'ta yapılan Coca Cola işçilerinin direnişi ile ilgili basın toplantısına katılım sağlandı.
- 24.08.2005 günü devam eden Coca Cola eylemiyle ilgili bölgelerde yapılan basın açıklamalarına katılım sağlandı.
- 27-28 Ağustos 2005 tarihlerinde yapılan Barışa Rock festivaline stant açılarak Coca Cola direnişinin gündeme taşınması sağlandı.
- 05.09.2005, DİSK'te yapılan DÖKK toplantısına katılım sağlandı.
- 12 Eylül 2005, İstanbul Temsilciler Kurulu toplantısına katılım sağlandı.
- 11-12 Eylül 2005, 25. yılında 12 Eylül etkinliklerine katılım sağlandı. (Not: 11 Eylül mitingine katılmadı)
- 22.09.2005 Gıda İş ve Rosa Luxemburg Vakfı tarafından düzenlenen, işçilerin AB konusunda ne düşündükleriyle ilgili yapılan basın toplantısına katılım sağlandı.
- 30.09.2005 Emekli Sen tarafından düzenlenen yürüyüşe, Anadolu şube destek verdi.
- 08.10.2005 TBMMOB mitingine katılım sağlandı.
- 15.11.2005 Prof. Dr. Göksel Kalaycı'yı anmak, şiddeti kaldırmak ve nereye gidiyoruz konusunu düşünmeye devam etmek için yapılan eyleme destek verildi.
- 14-15 Kasım 2005 DİSK genişletilmiş başkanları kuruluna katılım.
- 10.12.2005 İstanbul Dedeman Otel'de yapılan, "Solda Yenilenme" toplantısına katılım sağlandı.
- 13.12.2005 DİSK'te yapılan DÖKK toplantısına katılım sağlandı.
- 17.12.2005 DİSK-KESK-TMMOB-TTB tarafından düzenlenen, "Demokratik Türkiye Halk için bütçe" mitingine katılım sağlandı.
- 18.01.2006 Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasa tasarılarına karşı basın açıklamasına katılım sağlandı.



- 19.01.2006 DİSK'te yapılan DÖKK toplantısına katılım sağlandı.
- 21.01.2006 Petrol İş Genel Merkezinde yapılan Genel Sağlık Sigortası, Sosyal Güvenlik Reformu bilgilendirme toplantılarına katılım sağlandı.
- 01.02.2006 Abdi İpekçi'yi mezarı başında anma ve akşamında Sürekli Aydınlık için 1 Dakikalık Karanlık eylemine ve Abdi İpekçi anıtına karanfillerin bırakılmasına katılım sağlandı.
- 01-04 Şubat 2006 günleri "Herkese sağlık - güvenli gelecek" kampanyasına katılım sağlandı.
- 02-05. Şubat 2005 tarihleri arasında Emek Platformu İstanbul Bileşenlerinin düzenlemiş olduğu İstanbul Bölge toplantılarına katılım sağlandı.
- 19.02.2006 Kocaeli mitingine yığinsel katılım sağlandı.
- 08-23 Şubat 2006 Emek Platformunca TBMM'de görüşülmekte olan Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilat Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarılarıyla ilgili yapılan eylemlere katılım sağlandı.
- 05.03.2006 , 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü nedeniyle, Kadıköy'de yapılan mitinge katılım sağlandı.
- 21.03.2007 DİSK'te yapılan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Referandum Kampanyası toplantısına katılım sağlandı.
- 27.03.2007 Taksim PTT önünde Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasa tasarısına karşı Referandum kampanyasıyla ilgili olarak yapılan basın toplantısına katılım sağlandı.





- 04.04.2006 ETUC tarafından yapılan çağrıyla Fransa'da yapılan genel greve destek amacıyla, Fransız Konsoloslugu önünde yapılan eyleme destek verildi.
- 04.04.2006 DİSK'te yapılan DÖKK toplantısına katılım sağlandı.
- 14.04.2006 Gıda İş Sendikası yöneticilerinin 10 yıllık fiili çalışma sürelerinin bulunmadığı gerekçesiyle, DİSK'te yapılan basın açıklamasına katılım sağlandı.
- 18.04.2006 Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısının TBMM'de görüşülmeye başlaması nedeniyle, Ankara'da yapılan toplantıya katılım sağlandı.
- 01.05.2006 1 Mayıs kutlamalarına ve öncesi yapılan toplantılara katılım sağlandı.
- 17.05.2006 günü Cumhuriyet gazetesine yönelik saldırı nedeniyle yapılan basın toplantısına katılım sağlandı.
- 30-31 Mayıs 2006 Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısının meclise gönderilmesi nedeniyle, yapılan etkinliklere katıldı.
- 15-16 Haziran 2006, 15-16 Haziran'ın 36. yılı etkinliklerine katılım sağlandı. SCT Filtre işyerindeki grevci işçilerle Mersin'de yürüyüş düzenlendi.
- 25.06.2006 ÖDP tarafından "Birlikte yaşamı savunalım" kampanyası çerçevesinde yaptığı mitinge destek verildi.
- 29.06.2006 Devrimci Sağlık İş Sendikasının, Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesinde örgütlenmeden dolayı yaşananlarla ilgili, Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Rektörlüğüne faks çekilerek, Devrimci Sağlık İş Sendikasına destek verildi.
- 26/28 Ağustos 2006 günleri "Dünyanın Bütün Barışçıları Birleşin! İsrail'i Durdurun" kampanyasına katılım.
- 26/27 Ağustos 2006 günleri yapılan Barışrock festivaline katılım.
- 29.08.2006 Hükümetin kamu emekçilerinin toplu sözleşme ve grev hakkını engellemeye çalışması nedeniyle, KESK tarafından yapılan eylemlere destek verilmesi.
- 01.09.2006 Dünya Barış Günü nedeniyle, bölgelerdeki kitlesel basın açıklamalarına katılım.
- 05.09.2006 Emek platformu tarafından düzenlenen, Ankara'daki "Lübnan'a asker gönderme" yürüyüşüne katılım.
- 12.09.2006, 12 Eylül 1980 darbesinin 26. yılında, DİSK yönetim kurulu tarafından Taksim Gezi Parkı'nda yapılan basın açıklamasına katılım.
- 18.09.2006 Eğitim Sen'in başlattığı, 2006/2007 Eğitim-Öğretim yılı başında "eğitimin ve eğitim emekçilerinin durumu" kampanyasına destek verilmesi,
- 25.09.2006 Emek Platformu başkanlar kurulunun, 21.09.2006 tarihinde TBMM Dışişleri Komisyonunda tartışılıp meclis genel kuruluna sevk edilen Avrupa Sosyal Şartı'na Hükümetin koyduğu çekincileri görüşmek üzere yapacağı basın açıklamasına katılım.

- 14.10.2006, TMMOB'un Ankara'da yaptığı, "Emeğe, insanımıza, üyemize, yaşama, mesleğimize, ülkemize sahip çıkıyoruz" mitingine katılım.
- 02.11.2006, Tümka İş Sendikasının Çorlu örgütlenmesiyle ilgili yaptığı basın açıklamasına katılım.
- 09.11.2006, DİSK Bölge temsilcilikleri ve sendikalarımızın şubeleri arasındaki koordinasyon gündemli, İstanbul şube ve bölge başkanları ortak toplantısına katılım.
- 12.11.2006 İstanbul Tabip Odası, İstanbul Eczacı Odası, İstanbul Diş Hekimleri Odası, İstanbul Veteriner Hekimleri Odası, ve SES İstanbul şubeleri tarafından düzenlenen, "Herkeseye sağlık, herkese gelecek hakkı" talebiyle başlattıkları kampanyaya katılım.
- 25.11.2006 DİSK genişletilmiş başkanlar kuruluna katılım.
- 14.12.2006 KESK tarafından düzenlenen, "İnsanca Yaşam İçin Hizmet Üretmiyoruz" eylemine katılım.
- 13-15 Aralık 2006 tarihleri arasında düzenlenen, "Asgari Ücret =Kaç Simit, Bizi Muhtaç Ettiniz Kuru Simate" kampanyasına katılım.
- 11.01.2007 Emekli Sen'in, Ankara/Kocatepe'de düzenlediği şölene katılım.
- 19.01.2007, Hrant DİNK'in cenaze törenine katılım.
- 21.01.2007, "Dünya Halkları Barışı Arıyor" paneline katılım.
- 02-03 Şubat 2007 tarihleri arasında yapılan, DİSK Genişletilmiş Başkanlar Kuruluna katılım.
- 12.02.2007 DİSK 40. yıl kuruluş yıldönümü etkinlikleri kapsamında, bugüne kadar seçilen DİSK yöneticilerinin katılacağı basın toplantısına katılım.
- 12.02.2007 DİSK 40. yıl kuruluş yıl dönümü nedeniyle, Çemberlitaş Şafak Sinemasında yapılan basın toplantısına ve DİSK arşivinin açılması ve etkinlik programına katılım.
- 13.02.2007, DİSK 40. yıl etkinlikleri kapsamında, DİSK Kuruluş nedenleri, mücadelesi ve kurumsal kimliği konulu panele katılım.
- 26.02.2007 DİSK 40. yıl etkinlikleri kapsamında, Lütfü Kırdar Kongre Merkezinde yapılan, "DİSK 40 YILLIK DOSTLARIYLA BULUŞUYOR" gecesine katılım.
- 02.03.2007 DİSK'ten gelen yazıyla, Lastik İş Sendikasının İbrahim Ethem Ulagay İlaç Fabrikasından, örgütlenme nedeniyle atılan işçilere destek verilmesi.
- 04.03.2007 tarihinde, 8 MART EMEKÇİ KADINLAR GÜNÜ mitingine katılım.
- 1-14 Mart 2007 tarihleri arasında, Türk Tabipler Birliği ve diğer odalarca başlatılan, "BEYAZ EYLEMLER" etkinliğine destek verilmesi,
- 10-20.Mart 2007 tarihleri arasını kapsayan, "20 Mart 20'de Savaşa Dur De" kampanyasına katılım.
- 07-08 Nisan 2007, Eğitim-Sen'in düzenlediği , İnsanca Yaşam, Demokratik Türkiye mitingine

destek verilmesi,

- 30.03.2007 günü DİSK Merkezinde yapılan DÖKK toplantısına katılım.
- 01.05.2007 Taksim'deki, 1 Mayıs kutlamalarına ve öncesinde yapılan hazırlık çalışmalarına katılım.
- 09.05.2007 Sultanahmet Adliyesinde, 1 Mayıs 2007 için Valilik ve Emniyet güçleri tarafından yapılan hak ihlallerine karşı yapılan basın açıklamasına katılım.
- 15.06.2007 15-16 Haziran direnişinin 37. yılı nedeniyle, İstanbul Bölge Temsilciler Kurulu toplantısı ve sonrasında panele katılım.
- 20.06.2007 Genel İş Sendikasına üye işçilerin istifa ettirilip, Hizmet İş Sendikasına üye yapılmasını protesto etmek için basın toplantısına katılım
- 12 Eylül 2007 "Özgür Demokratik Türkiye yolunda YENİ ANAYASA", basın toplantısına katılım,
- Her yıl yapılan Kemal Türkler, Abdullah Baştürk, Rıza Kuas, Kenan Budak, İsamil Hakkı Önal, Kemal Nebioğlu'nun ölüm yıldönümlerindeki anmalara katılım





# EĞİTİM SEKRETERLİĞİ





YÜRÜYÖRÜZ, GÜNÜM AYDINLIĞINDA  
DONUK FABRİKA BACALARINA,  
YOKSUL MUTFAKLARA  
ÇARPIYOR SESİMİZ VE BİRDEN PARLAYAN  
BİR IŞIK GİBİ ULAŞIYOR İNSANLARA  
"EKMEK VE GÜLİ EKMEK VE GÜLİ"

YÜRÜYÖRÜZ, YÜRÜYÖRÜZ ERKEKLER İÇİNDE, YÜRÜYÖRÜZ  
ÇÜNKÜ HALA BİZİM OĞULLARIMIZ ONLAR  
VE HALA AHALIK EDERİZ ONLARA  
EN ZORLU İŞ. EN ADIR EMEK  
VE ÇALIŞMAK DOĞUŞTAN MEZARA DEK  
BU BÖYLE SÜRÜP GİTSİN İSTEMİYÖRÜZ  
YAŞAMAK İÇİN EKMEK  
RUHUMUZ İÇİN GÜL İSTİYÖRÜZ.  
YÜRÜYÖRÜZ YÜRÜYÖRÜZ, YAHYANA, GÜZEL GÜZEL ADINA  
KADINIZ, İNSANIZ, İNSANLIĞI AYARDA KALDIRIYÖRÜZ  
PAYDOS BUNDAN BÖYLE KÖLELİĞE, AYLAKLIĞA  
HERKES ÇALIŞSIN, BÖLÜŞSÜN KARDEŞÇE, YAŞAMIN SUNDUKLARI  
İŞTE BUNUN İÇİN YÜKSELİYÖR YÜREKLERİMİZDEN  
BU EKMEK VE GÜL TÜRKÜLERİ  
VE YİNELİYÖRÜZ HEP BİR AĞIZDAN:  
"EKMEK VE GÜLİ EKMEK VE GÜLİ"

8

Dünya  
Emekçi Kadınlar Günü'nüz  
Katla Olsun!...

MART



DİSK

BİRLEŞİK METAL-İŞ



## EĞİTİM DAİRESİ ÇALIŞMA RAPORU

***“Madem ki biliyorsun, niye öğretmiyorsun”***

Ludingirra

(Sümerli eğitimci ve şair, günümüzden 4000 yıl önce )



### SÜLEYMAN HOCA'YA SEVGİ İLE...

İşçi Sınıfının Hocası,

T. Maden-İş Sendikamızın Eğitim Dairesi Müdürü,

Birleşik Metal-İş Sendikamızın birliğine, kurumlaşmasına ve eğitim çalışmalarına büyük katkısı olan Süleyman Üstün Hoca'yı 19 Mayıs 2007 tarihinde yitirdik.

80 yıllık yaşamaının 60 yıllık bölümünü oluşturan öğretmenliğin 40 yılında; işçi sınıfı içinde yer aldı.

Eğitimi; "ders verme" biçiminde uygulamıyordu. Birlikte yaşamak, birlikte hissetmek ve birlikte harekete geçmek olarak kabul ediyordu. Bu nedenle de eğitimi; fabrika ziyaretleri, grev çadırları, direniş ve her türlü mücadelede işçilerle birlikte olmak olarak kabul ediyor ve uyguluyordu. Alanlarda ortak ve birlikte mücadelenin duvarları örülmeye başlıyor, salonlarda ise, tuğlaların harcıçimentosu ekleniyordu.

"Yolumuz İşçi Sınıfının Mücadele Yoludur" şiarını yaşam felsefesi olarak benimsemiş bir eğitim emekçisi, Süleyman Hoca, yaşamaının son anına kadar işçi sınıfının özgürleşme mücadelesine olan inancını hiç yitirmedi.

Ne diyordu mesela ?

*"İşinin delisi olmak lazım gelir, işinin delisi.  
Aman çocuklar; deli- dolu olmayın ha, DOLU deli olun !"*

Süleyman Hoca'yı sevgi, saygı ve özlemle anıyoruz.

O'nu unutmayacağız!



## GİRİŞ

Son Genel Kurul'dan bu yana dört yılı geride bıraktık. Bu süre zarfında çok yoğun bir biçimde gerçekleştirdiğimiz eğitim çalışmalarımızı, durmaksızın gerçekleştirilen eğitimleri değerlendirmeye ve yaklaşımlarımızı ortaya koymaya çalışacağız.

## EĞİTİM NEDİR?

"Eğitim, yeni bilgi, beceri ve tutum gereksinimi olan öğrencilere rehberlik etmek ve öğrenme sürecini idare etmek, öğrencilerin öğrenme coşkusunu arttırmak ve öğrenme becerilerini geliştirmektir" (Newcomb, McCracken & Warmbrod,1986).

veya

"Eğitim, yaşamda karşılaşılan olaylarla baş edebilme yetisidir. " (Dr. John Hibben- Princeton Üniv. eski rektörü)

daha felsefi bir açıdan ise;

"Bir adama bir şeyler öğretirseniz, ama o aslında öğrenmiyordur. Çünkü, öğrenmek aktif bir süreçtir. Ancak, yaparak ve deneyerek öğrenilebilir. (Bernard Shaw)

Süleyman Üstün Hoca ise; "eğitim; eğ-mek masterından geliyor. Eğmek, yani bükmek, bir otoritenin belirlediği modele uygun olarak insanların hazırlanmasıdır..." diye tanımlanabilir.

## NİÇİN EĞİTİM YAPIYORUZ?

İnsanın *insanlaşma* sürecinin birbirinden çok farklı içeriklerle, niteliklerle oluştuğundan ve böyle geliştiğinden hiç şüphe yoktur.

Bu süreçlerin esas belirleyicisinin eğitim olduğu ise, genel kabul gören bir gerçektir.

Böyle baktığımızda eğitimin; evrensel, toplumsal ve kamusal bir olgu olduğunu tespit etmemiz gerekir.

Bilgiye dayalı süreçlerin önem kazanması, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin belirleyici olmaya başlaması eğitime ve eğitimin kurumlaşmasına ve faaliyetlerine özel bir önem kazandırmaktadır.

Devletlerin, kurumların, örgütlerin veya şirketlerin eğitime ayrılan kaynaklarını arttırmaları, eğitimi kurumlaştırmaları, eğitimin piyasaya bir meta gibi sürülerek özelleştirilmesi gibi süreçler de yukarıdaki yaklaşımlarımızı destekleyen gelişmelerdir.

Kısaca, gelişen ve değişenin anlaşılması, kavranması ve uyum sağlanmasının biricik yolu eğitimdir.

## İNSAN VE EĞİTİM SÜRECİ

Ancak herkesin çok iyi bildiği ve kabul ettiği gibi, insanın eğitimi doğduğu andan itibaren başlar ve ölünceye kadar devam eder. Okul öncesi ve okul sürecinde devam eden eğitim, mesleğe atıldıktan sonra da sürer gider. Kısaca eğitim; doğumdan ölüme değin süren kesintisiz bir faaliyet olarak kabul edilebilir.

Ünlü bir İngiliz iktisatçı, "demiryollarının % 5'i demirse % 95'i İNSAN dır." derken bunca gelişmenin ve sürecin öznesinin insan olduğuna özel bir vurgu yapmaktadır.

Günümüz egemen söylemi ile ifade etmek gerekirse, sadece sermaye ya da diğer maddi unsurlara yapılan yatırımı gerçekleştirebilirsiniz ancak insana yapılan yatırım gerekenin altında olduğu sürece başarı gelmez.

Kapitalistler, eğitim denildiğinde, genel evrensel ve eşit olması gereken bir "HAK" söz konusu olduğundan, bu kavramı kullanmak istemezler. Bunun yerine; piyasa ağzı ile "yatırım" demeyi tercih etmektedirler.

Çağımız, bilgi ve ileri teknoloji çağı, bu çağın en temel ve vazgeçilmez unsuru bilgi toplumu ve bilgili eğitimli insan gücüdür. Bu çağı ıskalamamak, gelişen dünya ve onun koşulları ile aynı zaman diliminde omuz omuza ileriye gitmek ancak eğitim ile olabilir. Başarılı kurumlara baktığımızda başarılarının arkasında ki en önemli gücün eğitim olduğu görülmektedir.

Kurumların kendilerini var eden insanlarını sistematik ve planlı bir eğitim süreci ile bilgilendirmeleri, tüm çağdaş yenilik ve gelişmelerden haberdar etmeleri kesin bir gerekliliktir.

## SENDİKAL EĞİTİM: NİTELİKSEL GELİŞME

Her geçen gün büyüyen örgütlülük düzeyimizin kalıcı olmasının koşulu nitel gelişmeden geçer. Sadece üye yapmak tek başına bir anlam ifade etmez. Bu yüzden örgütlenme çalışmalarımızın birinci aşaması olan üye yapma çalışmasını ikinci aşama olan eğitim programlarıyla bütünleştirebildiğimiz oranda kazanım sağlarız. Nitel büyüme veya gelişim ancak eğitim ile mümkündür.

Toplumsal örgütlenmelerin tümüne yön veren insanın gelişen düşünce gücüdür. Eğitim, sendikal mücadele ve örgütlenme sacayağının ayrılmaz parçalarıdır.

Eğitim çalışmalarımızı, demokratik ve katılımcı bir perspektifle yürüterek, bu çalışmaları tüm üyelerimizle paylaşmayı hedefliyoruz.

Sendikal eğitim programımızla üyelerimizde siyasal, toplumsal gelişme, örgütsel gelişme ve kişisel gelişmeyi sağlamayı hedefliyoruz. Nicel büyümeyi nitel büyümeye dönüştürecek eğitim çalışmaları farklı düzeylerde ve çok yönlü olarak sürdürülecektir.

## SENDİKAL EĞİTİMDE AMAÇ

Sendikamızın eğitim çalışmalarında gözettiği genel amaç;

"Üyelerimize gerekli olacak bilgilerin nasıl öğrenileceğini gösterme ve özümsemesini sağlamak, Sınıf bilincini geliştirmek,

Kişisel ve toplumsal çatışmalar ile diğer sorunlarının ancak örgü içi hoşgörü, sabır ve demokratik yollardan çözülebileceğini kavratmak,

Düşüncelerin kanıtlarla desteklenebileceği bilimsel tutumu benimseterek;

- üyelerimizi ezbercilikten ve şekilcilikten kurtarmak,
- özgürlük ve sorumluluğun birbirini tamamladığını kavratmak,
- İnsanın değerli ve yaratıcı bir varlık olduğuna inanılmasını sağlamak,
- yaşama ve ilerlemeye ilişkin olumlu tutumlar geliştirmek,
- yardımlaşma ve dayanışmaya önem verilmesini esas almak,
- ülkeye, demokrasiye inanmış ve demokrasiyi yaşamının her alanına taşıyabilecek insanlar yetiştirilmesi ...
- Sendikamıza, aynı değerlere inanan , yaşayan ve yaşatan KALICI KADROLAR YETİŞTİRİLMESİNİ SAĞLAMAK ..."

Böylece eğitimler; sendikamızın ilke ve anlayışının, tarih ve mücadele felsefesinin yeni kuşaklara aktarılması ve kalıcılığını,

Üyelerimizin; sendikamıza sahip çıkması ve geleceğe taşıma sorumluluğuna ortak olmasını ve toplumsal dönüşüme katkı sunmasını,

Kapitalist sistemin okul müfredatına sokmadığı demokratik değerlerle kitlelerin tanışmasını, buluşmasını,

Ve elbette üye kitesinin; yaşadığı çağın gelişmelerine, sorumluluklarına ve gereklerine yabancı kalmaması, bilgili, bilinçli ve sorumluluk sahibi yurttaşlar olmasını hedefler.

## EĞİTİM VE HEDEFE ULAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yukarıda eğitimin genel, evrensel, kamusal bir hak ve hizmet olduğuna doğum ile başlayan ve ölüme değin süren bir süreç olduğuna değinmiştik.

Kamuoyunda ve eğitim yapılan tüm kurumlarda ilk sıralarda gelen sorulardan biri; eğitim ile netice arasındaki ilişkinin SÜRESİ sorunudur.

Kısaca; öğrenme ne kadar zamanda gerçekleşir?

Bir seminer, bir gün, bir yıl, on yıl, bir ömür ?

Hangisi?

Bu soru; aile terbiyesi dediğimiz eğitim süreçlerinden, okul eğitimine ve sendikal eğitime kadar tüm süreçler ile ilgili sorulabilir.

Eğitim bilimi açısından bu süreçleri etkileyen faktörleri iki başlıkta ele alabiliriz.

Birincisi; eğitim sistemi ile ilgili etkenler,

İkincisi ise, kişiye bağlı etkenler.

Sistem ile ilgili etkenlere genel olarak değinirsek; aile terbiyesi, gelenekler, siyasal sistemin niteliği, siyasal iktidarın politikaları, hukuk düzeni, bilimsel teknik gelişmişlik düzeyi, ekonomik refah düzeyi, işsizlik, sosyal güvenlik sistemi, toplumsal kanaat ve eğitim kurumlarına ve öğretmenlere "güven" vb. objektif etkenler irdelenebilir,

Kişiyeye bağlı, subjektif etkenler ise; kişinin eğitime olan mutlak gereksinimi; eğitimin önemli ve gerekli olduğuna inanmış olması, temel bilgi düzeyi, algılama ve kavrama kapasitesi, soyutlama yeteneği, konuya odaklanabilme süresinin uzun olması, kişinin değerler sistemi vb.

Bunca karmaşık bir yapı ve süreç işi olan eğitimin; 1 saatte veya bir eğitimde sonuç alınabilir bir etkinlik olduğunu düşünmek "hayalciliktir."

Öyle olsa, temel eğitimin 5 yıl, 8 yıl ,11 ya da 12 yıl olması tartışmaları niçin yapıyor?

Öğrenme daha kısa erimli bir süreçtir.

Öğrenmenin; kişinin düşünce ve davranışlarında DEĞİŞİKLİK yapabilmesi süreci ise kişiden kişiye çok farklılık gösterse de çok daha uzun bir zaman dilimini kapsar.

İnsanların "duygularına" yönelen bir etkileme tekniği olan ajitasyon ile kişilerin anlık veya kısa vadede kimi davranış biçimlerini göstermesi sağlansa da, bunun eğitimsel bir değer ifade etmesi için bu değişikliğin genel bir düşünsel ve davranışsal etki yaratması beklenir. Örneğin; kitlese hareketler içinde ajite olarak " mezarda emekliliğe hayır! " diye haykıran çok büyük halk kitlelerinin, bir süre sonra siyasal tercihlerini bu tür programlara destek vermek olarak ifade etmeleri eğitim ile ajitasyon etkisini ve farkını açıkça ortaya koymaktadır.

Eğitim; çok daha uzun vadede "düşünsel ve davranışsal değişiklik" anlamına gelmektedir.

Böyle bakıldığında sendikamızın eğitim çalışmalarında ortaya koyduğu eğitim amacı böyle bir yaklaşımın ve onyıllar boyu yapılan eğitim çalışması kurumsal deneyiminin ifade edilmesidir.

Eğitim, sabır işidir...

Bu nedenle ünlü filozof Konfüçyüs; **"Bir yılı düşünüyorsan buğday ek, on yılı düşünüyorsan ağaç dik, eğer yüz yılı düşünüyorsan insan eğit"** demmiştir.

## EĞİTİM KURAMININ DAYANAĞI

Sendikamız eğitim çalışmalarında ortaya konulan felsefe ve verilerin "bilimselliğine" özel bir önem ve hassasiyet gösterilmektedir.

Bu yaklaşım iki önemli eğitim kuramı ve metodolojiye dayanmaktadır. İlki, 1940'lı yıllarda Köy Enstitüleri modelinde uygulanan "üretim içinde eğitim" anlayışı ile bunu tamamlayan ve 1960'lar-da aydınlanma hareketinin önemli düşün adamlarından biri olan Harun Karadeniz tarafından ileri sürülen "eğitim, üretim içindir" yaklaşımlarına;

Diğeri ise uzun bir süredir Latin Amerika'da ezilenlerin öğretmeni unvanını almış olan Paulo Freire'nin, praxis diye ifade ettiği "teori ile uygulamanın diyalektik bütünlüğü" yaklaşımlarına dayanmaktadır.

Freire'in eğitim teorisi, eğitimcinin ve eğitilenin bilgiyi birlikte araştırdıkları bir süreç olarak nitelediği "diyalog" üzerinde odaklanır. Bu araştırma, yalnızca entelektüel bir süreç olmayıp, eylemi de öngörmektedir.

Freire, öğrenenleri etkin, keşfetmeye meraklı ve yaratıcı "öznelere" olarak kabul eder. Çünkü Freire'e göre, bilginin yapısındaki temel bir öge, diyalogtur; diyalogun ise bilme sürecindeki diğer öznelere açılmış olması gerekir. Böylelikle derslik, geleneksel anlamda bir derslik değil, fakat bilginin (aktarılmayıp) araştırıldığı bir buluşma yeri olabilir.

Bunun tersine; bilginin aktarılması eylemi biçimindeki bir eğitim kavramı, insanların doğal ve toplumsal çevre ile ilişkisi konusunda hatalı bir anlayışa dayalı olduğundan doğru olmayan bir bilgi kuramını açıklar.

## EĞİTİM YÖNTEMİ

Elbette eğitim bizler için programlar ve sayılardan ibaret olamaz; eğitim felsefemiz ve anlayışımızın "insan" la ilgili olduğunun her zaman bilincinde olduk, hem de her an ve hep "sömürülen insanla"... Üretirken de tüketirken de sömürülen insanlarla...

Bu nedenle egemen sınıfın yaptığı ezberci ve kursiyeri veya öğrenciyi pasifleştiren, sadece bir dinleyici konumuna indirgeyen eğitim anlayışıyla değil, paylaşımcı, katılımcı ve diyalogcu bir eğitim anlayışıyla yaptık eğitimlerimizi.

"Anlatılan senin hikayendir" Marx'ın bu ünlü sözüne nazire Freire, yoksulların kendi gerçekliklerini kendi hikayeleriyle yeniden oluşturma yöntemini sunuyor bize. Ezilmenin, yoksulluğun salt bir sömürü-yokluk ilişkisi olmadığının da farkına varıyoruz. Bu aynı zamanda, "Yok" olanlar ortadan kalkınca yoksulluk, kapitalist mülkiyet ortadan kalkınca sömürü ortadan kalkacak mı; sorularını da getiriyor akla..

Freire, Bertolt Brecht'in dilinde konuşur ezilenlerle: "kurtuluş yok tek başına, ya hep beraber ya hiç birimiz".

## BÖLÜM II

### OCAK 2004- ARALIK 2007 DÖNEM UYGULAMALARI

Hepimiz çok iyi biliyoruz ki, eğitim herkes için her zaman çok önemli bir olgu olmuştur. Ancak günümüz koşullarında eğitimin önemi katlanarak artmıştır. Bilgi en değerli kavramlardan biri haline gelmiştir. Hatta yüzyılımız için yapılan tanımlamalardan biri de "bilgi çağı" tanımlamasıdır.

Ancak bilginin eskisinden de önemli hale gelmesi aynı zamanda bir bilgi kirliliğine yol açmaktadır. Bunun yanı sıra bilginin "kimin için" ve "kimin yararına" sorularıyla birlikte ele alınması gerçeğini de göz ardı edemeyiz.

İşte bu nedenle edineceğimiz bilgilerin işçiler dolayısıyla da üyelerimiz açısından ne anlam ifade ettiği çok önemlidir. Gün boyu çalışan, emek veren ve üreten işçiler açısından edinilecek bilginin sınıfsal bir içeriği olmalıdır.

Bütün bunların yanı sıra sendikacılığın okulunun olmadığı gerçeğini de dikkate aldığımızda sendikal eğitimin gerekliliği tam olarak ortaya çıkar.

Öte yandan bilimsel ve teknik devrimin yarattığı geniş etki ve değişim sürecinin anlaşılması, kavranması, dinamik ve süreçlerinin tespit edilmesi ve buna karşı işçi sınıfının bakış açısı ile alternatifler geliştirilmesi ancak ve sadece eğitim çalışması ile yapılabilir.

Sendikalarda bu çalışmanın merkezi bir disiplin ile yapılması ise, eğitimin kendisi kadar büyük bir önem taşıyor.

Çünkü; bir kurum olmanın temel koşulu; eylemde olduğu gibi söylemde de birlik ve bütünlüktür.

Sendikamızın eğitim anlayışı ve politikalarının Türkiye sendikal hareketinde yeri olan bir geleneğe damgasını vurduğunu ve bunun bizlere her zaman gurur verdiğini belirtmemiz gerekiyor.

Gerçekten de sendikamız eğitime en çok değer veren, emek sarfeden, böylece üleriyle en fazla bir araya gelen ve yüzleşme imkanı bulan sendikadır.

Bizler de bu mirasa, layık olduğu biçimiyle ve tabii ki daha da ge-



liştirerek, hem nitelik hem de nicelik olarak artırarak sahip çıkmaya çalışıyoruz.

Bu anlayış içinde yıllık planlar dahilinde, geçmiş birikim ve geleneği de dikkate alarak, örgütün demokratik katılımını sağlayarak,

eğitimi kolektif bir anlayış içinde ele alma ve uygulama gayreti içinde olduk.



Her ne kadar belli bir program ve bakış açısı ile oluşturulsa da eğitimi ele alış tarzımız asla statik ve bürokratik olmamış tam aksine eğitim ile örgütsel faaliyet birbirinden koparılmamış, iç içe değerlendirilmiştir.

Bu nedenle; tüm örgüt sahinde mücadele nabzı nerede atmışsa, Eğitim Dairesi olarak biz de orada olmaya çalıştık. Örgütün ortak aklı, adeta eli koluymuşçasına hareket ettik.

Ancak bu bizim belli bir program dahilinde çalışma yapmadığımız anlamına gelmiyor. Tam tersine sendikamızın gerçeklerini dikkate alarak bir çerçeve çizmemizi sağlıyor. Bu dönem zarfında hazırladığımız yıllık program taslağını şubelere gönderdikten sonra oralardan gelen görüş ve önerileri de dikkate alarak son şeklini verdiğimiz programları, yıl içinde uygulamaya koyduk.

Hepimizin çok iyi bildiği gibi küreselleşme, daha doğrusu sermayenin küreselleşmesi ve sınır tanımaksızın izlediği politikalar, biz emekçiler için eskisinden olduğundan çok daha fazla uluslararası dayanışma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Zaten işçi sınıfının mücadelesi içinde önemli bir yer tutan uluslararası dayanışma şimdi çok daha büyük bir önem arz etmeye başlamıştır.

Bu nedenle bu dönem uluslararası eğitimlere her zaman olduğundan daha fazla önem verdik ve sayısını artırdık. Yıllardır devam eden Alman İG Metal sendikasıyla yaptığımız ortak eğitimlerin yanı sıra Bulgaristan, Romanya, İtalya ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'deki kardeş sendikalarla ortak eğitimler yaptık. Bu tür uluslar arası eğitimleri farklı ülke ve sendikalarla, artırarak sürdürmek üzere yeni anlaşmaları da imzaladık.

Örgütlülüğümüzün ve üye sayımızın hızla arttığı bu dönem zarfında sendikayla yeni tanışan ve sendika kavramının yanı sıra sendikal mücadele ve sınıfsal yaklaşım konusunda da yeteri kadar bilgi ve birikime sahip olmayan üyelerimizin bu bilgilere ulaşması da çok önemliydi.

Bu nedenle bu dönemde yeni örgütlendiğimiz işyerlerinde yaptığımız eğitim çalışmaları ayrı bir önem kazandı.

## EĞİTİMLERDE ÖNE ÇIKARILAN TEMEL NOKTALAR

- SENDİKAMIZ
- TEMEL SENDİKAL BİLGİLER
- TEMEL SINIFSAK BİLGİLER

## EĞİTİM İLE HEDEFLLENEN

### SEZGİSEL BECERİLER

- 1- BAĞIMSIZ DÜŞÜNEBİLME
- 2- KENDİNİ İFADE ETME
- 3- FARKLI GÖRÜŞLERE SAYGI
- 4- PEŞİN HÜKÜMLÜ OLMAMA
- 5- SORGULAMA CESARETİNİ GELİŞTİRME

### BİLİŞSEL (zeka) BECERİLER

1. GEÇERLİ VE GEÇERSİZ GENELLEMELERİ FARKETME
2. ÖĞRENDİKLERİNİ BAŞKALARINA AKTARABİLME
3. GÖRÜŞLERİ ANALİZ ETME VE DEĞERLENDİRME
4. ELEŞTİREL OKUMA
5. DERİNLEMESİNE İNCELEME TUTUMU KAZANMA
6. SORU SORMA CESARETİNİ ARTTIRMA
7. KENDİNİ DEĞERLENDİRME / ÖZELEŞTİRİ
8. SONUÇ ÇIKARMA VE DEĞERLENDİRME

## ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

- İŞYERİ SÖYLEŞİLERİ
- TEMSİLCİ EĞİTİMLERİ
  - 3 & 7 GÜNLÜK
- GENÇ İŞÇİ EĞİTİMLERİ
  - 3 & 7 GÜNLÜK
- ULUSLAR ARASI EĞİTİMLER
- GREV EĞİTİMLERİ





- DİSK EĞİTİMLERİ
- FIRSAT EĞİTİMLERİ
- ÜYE ÇOCUKLARINA YÖNELİK KURSLAR



## YAPILAN EĞİTİMLERİN DÖKÜMÜ

### DİSK EĞİTİMLERİ

Çerkezköy, Çorlu, Kırklareli, Havsa, Eskişehir, Bursa, İzmir

**TOPLAM : 560 işçi**

### ANADOLU ŞUBE

- |                        |     |
|------------------------|-----|
| • DİTAŞ EĞİTİMLERİ     | 334 |
| • GREV EĞİTİMLERİ      | 480 |
| • FIRSAT EĞİTİMLERİ    | 386 |
| • ULUSLAR ARASI EĞİTİM | 18  |
| • YÖNETİCİ EĞİTİMİ     | 15  |
| • TEMSİLCİ EĞİTİMİ     | 33  |
| • GENÇ İŞÇİ EĞİTİMİ    | 15  |

**TOPLAM : 1281 üye**



**GEBZE ŞUBE**

• YÖNETİCİ EĞİTİMİ	17
• ULUSLAR ARASI EĞİTİM	45
• GREV EĞİTİMİ	20
• GENÇ İŞÇİ EĞİTİMİ	199
• TEMSİLCİ EĞİTİMİ	44
• FIRSAT EĞİTİMİ	587

**TOPLAM :** **912 üye**

**KOCAELİ ŞUBE**

• YÖNETİCİ EĞİTİMİ	12
• ULUSLAR ARASI EĞİTİM	24
• TEMSİLCİ EĞİTİMİ	29
• GENÇ İŞÇİ EĞİTİMİ	88
• GREV EĞİTİMİ	22
• KOMİTE EĞİTİMİ	94
• FIRSAT EĞİTİMİ	55

**TOPLAM :** **324 üye**

**İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE**

• YÖNETİCİ EĞİTİMİ	14
• ULUSLAR ARASI EĞİTİM	34
• GENÇ İŞÇİ EĞİTİMİ	119
• TEMSİLCİ EĞİTİMİ	37
• FIRSAT EĞİTİMİ	1486
• KOMİTE EĞİTİMİ	151
• TEMSİLCİLER KURULU	79

**TOPLAM :** **1920 üye**



### İSTANBUL 2 NO'LU ŞUBE

• YÖNETİCİ EĞİTİMİ	15
• ULUSLAR ARASI EĞİTİM	19
• TEMSİLCİ EĞİTİMİ	26
• GENÇ İŞÇİ EĞİTİMİ	65
• FIRSAT EĞİTİMİ	110
• KOMİTE EĞİTİMİ	55
• GREV EĞİTİMİ	54

**TOPLAM :** **344 üye**

### BURSA-ESKİŞEHİR ŞUBE

• YÖNETİCİ EĞİTİMİ	16
• ULUSLAR ARASI EĞİTİM	24
• TEMSİLCİ EĞİTİMİ	49
• GENÇ İŞÇİ EĞİTİMİ	180
• FIRSAT EĞİTİMİ	857
• ŞUBE KOMİTELERİ EĞİTİMİ	61

**TOPLAM :** **1187 üye**

### İZMİR ŞUBE

• YÖNETİCİ EĞİTİMİ	14
• ULUSLAR ARASI EĞİTİM	19
• TEMSİLCİ EĞİTİMİ	49
• GENÇ İŞÇİ EĞİTİMİ	16
• KOMİTELER EĞİTİMİ	78
• FIRSAT EĞİTİMİ	1004

**TOPLAM :** **1180 üye**



## 2004-2007 DÖNEM TOPLAMI

• DİSK EĞİTİMLERİ	560
• ANADOLU ŞUBESİ	1281
• GEBZE ŞUBESİ	912
• KOCAELİ ŞUBESİ	324
• İSTANBUL 1 NO'LU ŞB.	1920
• İSTANBUL 2 NO'LU ŞB.	344
• BURSA-ESKİŞEHİR ŞB.	1187
• İZMİR ŞUBESİ	1180

**TOPLAM 7708 üye**



## DEĞERLENDİRME

• PROGRAMLI EĞİTİM :	1388 KİŞİ	• TOPLAM İÇİNDE :	% 18.0
• FIRSAT EĞİTİMLERİ :	6320 KİŞİ	• TOPLAM İÇİNDE :	% 82.0

## EĞİTİM GÜN SAYISI

• FIRSAT EĞİTİM GÜN SAYISI ;	149
• ORANI :	% 39
• PROGRAMLI EĞİTİM GÜN SAYISI:	233
• ORANI :	% 61

**TOPLAM EĞİTİM GÜN SAYISI 382**

• KİTLE EĞİTİMİ	5334	% 69,2
• KADRO EĞİTİMİ	1238	% 16,6
• GREV EĞİTİMİ	576	% 7.2
• DİSK EĞİTİMİ	560	% 7,0

**TOPLAM: 7708 ÜYE**





### **GÖNEN EĞİTSEL ÇALIŞMALARI**

Gönen K. Türkler tesislerinde tatil yapmakta olan işçi çocuklarına ve işçi ailelerine yönelik olarak bir dizi eğitimsel-kültürel çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Kardeş Eğitim-Sen, Tabipler Odası vb. kuruluşların eğitimci üyeleri ile dayanışma içinde olarak; resim, müzik ve spor branşlarında emekçi öğretmenlerin katkısı ile 10 günlük devreler halinde gelen kitlelere yönelik eğitimsel ve kültürel çalışmalar yürütülmüştür.

Bu kapsamda belli gün ve haftalar ile ilgili sunumlar, söyleşiler, kutlamalar ve İşçi Filmleri Haftası sanat etkinliği kapsamında işçi filmleri gösterilerek tatil akşamlarına açık hava sineması tadı getirilmeye çalışılmıştır.



## EĞİTİM VE SANAT

Çalışma dönemi içinde özellikle talepte bulunan Şubelerimizde 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramında çocuk tiyatrosu etkinliklerine özel bir önem verildi. Nazım Yılmaz ve Çetin Etili tiyatro gruplarının sahneledikleri oyunlar üye çocuklarımız tarafından beğeni ile izlenmiştir.

Topluca oyun izlemek ve paylaşma etkinliğini ilk kez 2007 yılında Sendikamız Genişletilmiş Başkanlar Kurulu düzeyine taşıdık. Gorki'nin Ekmek İşçileri oyunu; merkez ve şube yöneticilerimiz tarafından beğeni ile karşılandı.

### Çetin Etili tarafından yönetilen Gorki'nin Ekmek İşçileri oyunu

Mudanya Uğur Mumcu Kültür merkezinde Prysmian'da çalışan üyelerimize ve Mudanya halkına sendikamızın bir hizmeti olarak sunuldu. Büyük beğeni kazandı.

## ŞUBE EĞİTSEL KURSLARI

Okul dönemi içinde, üye çocuklarımıza yönelik eğitsel katkı amacı ile 2 yönlü çalışma sürdürülmektedir.

OKS ve ÖSS kurslarına katılması gereken üye çocuklarımıza anlaşmalı bulunduğumuz BİL öğretim kurumları tarafından indirim uygulanmaktadır.

Bu kapsamda ikinci önemle faaliyet ise, üye çocuklarımızın başvurusuna bağlı olarak şube salonlarımızda yürütülen İngilizce ve matematik kurslarıdır.

## TEMSİLCİLERİMİZE YÖNELİK BİLGİSAYAR KURSLARI

Çağın ve günün gereksinimleri gözetilerek tüm temsilcilerimizin bilgisayar kullanabilir düzeye getirilmesini sağlamak üzere;

Anlaşmalı BİL dershanelerinin bulunduğu bölgelerde BİL Dershaneleri ortamında, kimi şubelerde BİL uzmanlarının sendikamız salonlarına gelmesi bunların mümkün olmadığı hallerde ise başka bilgisayar kursları ile anlaşma yaparak tüm temsilcilerimizin bilgisayar kursları alarak, kullanmayı öğrenmesi, internet kullanımının öğretilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

## TEMSİLCİLERİMİZE YÖNELİK İLGİLİZCE KURSLARI

Yine çağın ertelenemez önemde bir başka öğrenim başlığı da yabancı dil olduğu gerçeğinden yola çıkarak; şubelerimizin organizasyon yapabilmesi halinde gerek kursların başlatılacağı defalarca ifade edilmiş olsa da, kimi kısa süreli girişimlerin olduğunu fakat sonuca ulaşmadığını belirtmek isteriz.

Bu başlığın, sendikamız için gelecek yıllarda daha yakıcı biçimde yer tutacağı açıktır.



## SİNEMA ETKİNLİKLERİ

2006 yılında, Ezel Akay'ın "HACİVAT KARAGÖZ NEDEN ÖLDÜRÜLDÜ?" isimli film ilk gösterimini sendikamız üyelerine yaptı. İstanbul- Maltepe'de 325 üyemiz ve ailelerinin katıldığı gösterimden sonra, üyelerimiz yönetmen Ezel Akay ile söyleşiler yaptılar.

Sendikamız 2006 ve 2007 yılında, " İşçi Filmleri Haftası" etkinliklerine destek veren kuruluşlar arasında yer aldı. Uygun filmlerin eğitimlerde kursiyerlere, tatil döneminde ise işçi ailelerine gösterimleri yapıldı.

2007 yılında; festivalin önemli filmlerinden BEYNELMİLEL filminin Galası sendikamız salonunda gerçekleştirildi. Film sonunda galaya katılan filmin yönetmenleri Sırrı Süreyya Özden ve Muharrem Gülmez ile üyelerimiz arasında bir söyleşi gerçekleştirildi.



## EĞİTİM MEKANLARIMIZ

### KEMAL TÜRKLER SALONU 22 Temmuz 1980

2004 yılında Sendikamızın 1. katın tamamını kapsayan bir salon üretilmesinin olanakları araştırıldı. Bilgisayar tekniğinin kullanılması ve tüm alanın değerlendirilmesini hedefleyen bir teknik çalışma ile 275 kişilik bir konferans/ toplantı salonu üretildi.

Salonumuz; teknik açıdan gereken ses, aydınlatma, soğutma, simültane tercüme odası ve internet alt yapısı ile eksiksiz biçimde donatılmıştır.

Onursal Genel Başkanımız Kemal Türkler'in adının verildiği salonla; örgütsel toplantılarımız, uluslar arası konferanslar, genişletilmiş başkanlar kurulları ve genel temsilciler kurullarımızın yapılabilmesi ve bu anlamda dışarıya bağımlılığı ortadan kaldıran bir atılım gerçekleştirilmiş oldu. Kemal Türkler Eğitim Salonumuz; sendikamız çalışmalarının yanı sıra; kazanç amacı gözetilmeksizin fakat

kirlenme ve yıpranma olasılıklarını gözeterek düşük bir meblağ karşılığında kardeş sendikalar ve demokratik kitle örgütlerinin kullanımına da sunulmaktadır.

### **SÜLEYMAN ÜSTÜN DERSLİĞİ 19 Mayıs 2007**

Sendikamız 4. katında bulunan Muhasebe ofisi katın bir başka köşesine taşınarak; ortaya çıkarılan geniş salon tadilat ve tamirattan sonra sendikamız temel eğitim çalışmalarının gerçekleştirildiği bir derslik haline getirildi.

Dersliğe işçi Sınıfının Süleyman Hocası olarak bilinen; T. Maden İş Sendikamızın Eğitim Dairesi Müdürü, Birleşik Metal İş Eğitim Uzmanı, sendikamızda büyük emeği olan Süleyman Hoca'nın isminin verilmesi uygun bulunmuştur.

Süleyman Üstün Dersliği; 2005 yılında çok yönlü eğitim çalışması ihtiyacına yanıt verecek biçimde düzenlenmiştir. 30 ile 100 kişilik grupların eğitim ve toplantı yapabileceği biçimde düzenlenen Süleyman Üstün Dersliğinde de; çağın ve çalışmanın gerektirdiği aydınlanma, ısıtma, ışıktan korunma ve internet alt yapısı bulunmaktadır.

Dersliğin dışında ise, izole edilmiş bir sigara içme odası yapılmıştır.

### **İLHAN DALKILIÇ TOPLANTI SALONU 21 Mart 1996**

Sendikamız 5. katında bulunan salonumuz, yeniden ele alınarak; ışık, ses, internet alt yapısı, projeksiyon her türlü sunum yapılabilir bir donanım düzeyine kavuşturulduktan sonra salonu sendikamıza çok uzun yıllar emek vermiş olan eski genel başkanlarından, 1980 sonrası sendikal hareketin önemli liderlerinden İlhan Dalkılıç'ın adı verilmiştir.

Dalkılıç Salonu; sendikamız başkanlar kurulu, uluslar arası toplantılar ve çeviri gerektiren özel grup çalışmalarına tahsis edilmiştir.

### **KEMAL TÜRKLER MÜZESİ**

Bilindiği gibi Kemal Türkler; sendikal birliğin sağlandığı 4-5 Eylül 1993 yılında tüm delegelerin oy birliği ile Birleşik Metal İş Sendikasının "onursal genel başkanı" olarak kabul edildi.

Sendikamız Bostancı binasına taşındıktan sonra ise, özellikle Kemal Türkler'e ait belge bilgi ve eşyalar sendikamızda toplanmaya başladı.

1996 yılında; Türkler ailesi ve Kemal Türkler'in mücadele arkadaşlarının önderliğinde kurulan Kemal Türkler Eğitim Ve Kültür Vakfı'nın aynı yönde süren çabaları birleştirilerek 2004 yılında sendikamız 5. katında bulunan bir odası KEMAL TÜRKLER MÜZESİ haline getirilmiş bulunuyor.

Kemal Türkler'e ait eşyalar, sendikal mücadele resimleri, filmler, sendikal belgeler vb.'nin bulunduğu Müze'nin ziyareti mesai saatleri içinde tüm üyelerimize ve halkımıza serbesttir.



## **BASIN YAYIN VE TANITIM DAİRESİ**

### **1. GİRİŞ**

### **2. FAALİYETLERİMİZ**

#### **2.1. Yayınlar**

- 2.1.1. Gazete**
- 2.1.2. Sendikam Dergisi**
- 2.1.3. Çalışma ve Toplum Dergisi**
- 2.1.4. Homur**
- 2.1.5. Kitap ve Broşürler**
- 2.1.6. Uluslararası Bülten**

#### **2.2. İnternet**

- 2.2.1. Web sayfalarımız**
- 2.2.2. e-posta**
- 2.2.3. Forum sayfaları**
- 2.2.4. Ortak Bilgi Alanı**

#### **2.3. Tanıtım Faaliyetleri**

- 2.3.1. Basın Toplantıları**
- 2.3.2. Basın Açıklamaları**
- 2.3.3. Broşürler**
- 2.3.4. Afişler**
- 2.3.5. El İlanları**

#### **2.4. Filmler**

#### **2.5. Radyo Programı**

#### **2.6. Arşiv Çalışmaları**

#### **2.7. Diğer Çalışmalar**

## 1. GİRİŞ

Teknoloji gelişimini hızla sürdürürken, "iletişim" sektöründe neredeyse hergün yeni bir şey çıkıyor ortaya. Ama bu teknolojiden yararlananların sayısına ve dağılımına baktığımızda, dünya üzerindeki "gelir dağılımı adaletsizliğini" de net olarak görebiliyoruz..

Örneğin sanayileşmiş ülkelerde cep telefonu kullanım oranı yüzde 86 iken, "geri bırakılmış" ülkelerde bu oran yüzde 8 civarında. Bilgisayar ve internet kullanımında bu ayrım daha da keskinleşiyor elbet..

Yani birileri tek tuşla tüm bilgilere erişip, bilgi aktarırken, büyük çoğunluk "bilgilenmek" için televizyon, radyo, gazete gibi "geleneksel" yöntemleri, medyayı kullanmaya devam ediyor..

Peki, medyanın bilgi vermek, "bilgilendirmek" gibi bir "derdi" var mı?

Tekelleşen, "egemenlerin" sahip olduğu bir medya, ya da "yönetenlerin" güdümündeki bir medya ne yapar? Öncelikle kendi egemenliğini pekiştirmek ister.. Bunun için de haberi, bilgiyi filtreler, çarpıtır, yönlendirir..

Basın, birilerine doğrultulmuş bir tabanca gibi kullanılır..

Siyasal iktidar ile iş dünyası ve medya iç içe geçer, düzenin alternatifsizliğini empoze eder kitlelere...

Yani yaşamı üreten bizler olsak da, onu biçimlendiren, yön veren güçlerden en önemlisidir medya..

Medya, tüketimi körükleyip, moral değerleri altüst ederken, bizi bize yabancılaştırır.. Yaşadığımız dünya ile, medyanın bize sunduğu , ekranlardan izlediğimiz dünya arasındaki fark giderek büyümeye başlar..

İşsizlik, yoksulluk, gelir dağılımındaki adaletsizlik artarken; eğitimde, sağlıkta "paran kadar" kuralı gelirken; ekranlardan, "büyüdüğümüz, refah düzeyimizin arttığı" haykırılır gözlerimizin içine baka baka...

Bizlerde, bu yoğun bombardıman altında, çocuğumuzun eğitim sorunu yerine bir avuç insanın gece hayatı ile ilgilenir oluruz..

Sosyal haklarımız bir bir tırpanlanırken, ramazanda türban takan "sanatçıları" tartışırız..

Her biri 10 yaşındaki çocuğun zeka düzeyine göre yazılıp kurgulanmış dizilerdeki kahramanın hali-ne yaşanırken gözlerimiz; birileri kıs kıs gülerek izler kendimize bu denli yabancılaşmamızı...

Peki ya biz... Sendikalar, Demokratik Kitle Örgütleri... Muhalif unsurlar...

Böyle bir medyada yer almamız mümkün mü?

Bireyciliği ön plana çıkartan, bireysel çıkar mücadelelerini kutsayan bir medyada, "örgütlü gücün temsilcisi" sendikalar... Yazar ve yöneticilerinin, siyasilerle, işadamlarıyla içli dışlı olduğu bir medyada, "muhalif ses" olan sendikalar... Her biri büyük holdinglerin, sermaye güçlerinin elinde olan medyada "emekten yana" sendikalar... Yer alabilir mi?

Medyanın bu durumu sendikaların omuzlarına büyük bir görev yüklüyor:

Başta kendi üyeleri ve emekçiler olmak üzere tüm topluma "doğru bilgi" aktarımı için, emeğin bakış açısından görüş, düşünce ve çözüm önerilerini duyurabilmek için, bilinç seviyesini yükseltmek için, demokrasinin tüm kural ve kurumları ile yerleşmesi için; varolan iletişim kanallarını zorlamak ve yeni iletişim kanalları oluşturmak..

Bu görevi amaç edinen sendikamız, bilgi oluşturma, bilgiye ulaşma, bilgiyi yayma konusunda; geleneksel yöntemlerin yanı sıra, teknolojinin olanaklarını da kullanarak, daha geniş kitlelere ulaşmak için kaynaklarını seferber etmiştir.

Basın Yayın ve Tanıtım dairemizin etkinlikleri de bu amaca yönelik olmuştur.

Bu dönemde, üyelere yönelik periyodik yayın organımızı "gazete" ve "dergi" olarak iki farklı forma ayırarak, her birine farklı işlevler yükledik.

Toplumun çeşitli kesimleri ile birlikte yürümek için, emek dostları ile işbirliği içinde, "Çalışma ve Toplum" dergimizi yayın hayatına kazandırdık.

Kitaplar, broşürler, el ilanları, basın açıklamaları, haber bültenleri ile sesimizi daha geniş kesimlere iletmeyi hedefledik.

Ve bu dönem, yazılı kaynaklarla yetinmeyerek, filmler hazırladık; interneti daha verimli kullanmak için, amaçlarımız doğrultusunda web sayfalarımızı yeniden biçimlendirdik..

Radyo Barış'ta 2 yıl boyunca "Emek Dünyası" adlı bir program hazırlayıp sunarak, emeğin sesini farklı kesimlere de duyurduk.

Birleşik Metal-İş'in farkını ortaya koyduk...

Bu dönem gerçekleştirdiğimiz tüm etkinliklerimiz, sendikal konularla sınırlı kalmadan, üyelerimizi ilgilendiren her konuda, medyanın tek yanlı bombardımanına alternatif olmayı hedeflemiştir.

Sendikamızın temel ilke ve politikalarını baz alarak, tüm etkinliklerimizde; katılımcı, paylaşımcı bir anlayışla üyelerimizin görüşlerine yer vererek, "ilk"ler yaratma çabasıyla, sendikamızın olanaklarını

ve kaynaklarını en verimli şekilde kullanma titizliği ile çalıştık.

Dairemiz çalışmalarını daha iyiye ulaştırabilmek için; üye-sendika bağıını daha da güçlendirerek Birleşik Metal-İş üyesi olmanın farklılığını emekçilere daha iyi anlatmak için, kamuoyunu, sendikamız ve sendikal gerçekler konusunda daha fazla bilgilendirmek için; sendikamızı daha da ileriye taşımak için; varolan etkinlikleri çeşitlendirmek, yeni "ilk"leri yaşama geçirmek hedeflerimiz arasındadır...

## 2. FAALİYETLERİMİZ

### 2.1. YAYINLAR

Uzun yıllardır periyodik yayınlamış olan gazetemiz, geçtiğimiz dönem dergi formatına dönüştürülmüştü.

Bu dönem, her iki formatın da eksilerini ve avantajlarını değerlendirerek, aylık gazetemizi yaşama döndürdük. Sendikamızla üyeler arasında önemli bağlardan biri olan gazetemiz, örgütsel haber akışını sürdürmeyi hedefledi.

Bunun yanı sıra, kadrolarımızı ve kadro adaylarımızı hedefleyen; sadece sendikal konularla sınırlı olmayan, gündemdeki konulara emeğin bakış açısını yansıtan; sendikamız uzmanlarının yanı sıra, konusunda uzman akademisyenlerin, basın mensuplarının yazılarını içeren "Sendikam" dergimizin yayınına başladık.

"Çalışma ve Toplum" dergisi de sendikal alanda bir başka "ilk" oldu...

Tüm yayınlarmızda, sendikamızın amaç ve ilkeleri doğrultusunda, içerik ile biçim arasında bir bütün oluşturmaya çalıştık.. Yayınlarmızın sendikamıza maliyetini en aza indirmek için redaksiyon ve sayfa düzeni gibi tüm teknik çalışmalar dairemiz tarafından gerçekleştirildi.

Yayınlarmız, üyelerimizin yanı sıra, diğer konfederasyon ve sendikalara, siyasi partilere, basın kuruluşlarına, meslek odaları ve diğer demokratik kitle örgütlerine gönderildi; internet ortamına da aktarıldı..

#### 2.1.1. Birleşik Metal-İş Gazetesi

Gazetemizde, örgüt içi haber akışını ön plana alarak, bu dönem etkinliklerimiz, işyerleri ve şubelerden haberler ağırlık kazandı.





Sendikamızın örgütlenme sürecindeki yükseliş, bu süreçteki mücadele, eylem ve etkinlikler daha fazla sayıda fotoğrafla yer aldı gazetemizde.



Eğitimlerden hukuksal süreçlere, uluslararası ilişkilerden fabrika ziyaretlerine haberler, fotoğraflı olarak yayınlandı..Örgütümüzün gazetemizde kendisini bulması hedeflendi...

Bu nedenle, zaman zaman etkinliklerin sayısında artış olan dönemlerde, gazetemiz normalin iki katı sayfa sayısına ulaştı.

Yine üyelerimizin beklentileri doğrultusunda, Konfederasyonumuz DİSK'in etkinlikleri de sıkça yer aldı gazetemizde.

Ocak 2004 – Aralık 2007 tarihleri arasında 27 sayı yayınlanan gazetemiz, gerek sayfa düzeni, gerek içeriği ile değişik kesimlerin de beğenisini kazandı.

Ayrıca bu süreçte, özel sayı gazeteler ve gazetemizin ekleri de yayınlandı.

- Delphi ek
- Tis bültenleri ( 3 özel sayı)
- 1 Mayıs Özel Sayıları (4 sayı)



### 2.1.2. Sendikam Dergisi

Gazetemiz örgütsel haber ağırlıklı olunca, kadrolarımıza ve kadro adaylarımıza seslenecek diğer yayınıımız da hazırıldı: Sendikam dergisi

Derli toplu bir yapıda, okuduktan sonra saklanmaya uygun, zaman zaman geri dönüp başvurabileceğimiz bir yayındı hedefimiz. Sayfa sayısı gazeteye göre daha fazla olacağı için, daha çok konuya derinlemesine yer vermek mümkün olacaktı.



2004'ün Mayıs ayında "Sendikam" dergisi yayın hayatına başlarken, dergiyi çıkarma amacımız ilk sayfada, şöyle anlatılmıştı:

"Merhaba...

Yeni bir yayınlı sizlerle birlikteyiz. İki ayda bir yayınlanacak bu dergiyle sizlerle daha fazla bilgiyi paylaşmayı amaçlıyoruz. Yaşadığımız sorunları ve bu sorunlara yönelik çözümlerle ilgili tartışmaları daha geniş ve kapsamlı bir biçimde ele almayı düşünüyoruz.

Çalışma yaşamına ilişkin sorunlar, iktisadi alandaki gelişmeler, sanat ve kültür dünyası kısacası emekçileri ilgilendiren, yaşamımızı kuşatan bütün konuların belli bir düzeyde ele alınıp tartışıldığı, yaşamın tümünü kucaklayan bir dergidir hedefimiz.



Tüm bunları sizlerle paylaşırken, aynı zamanda sorunlarımızı akademik çevreler ve medyaya taşıyarak, dergimizde emekçi dostu bilim adamlarının ve medya mensuplarının ilgi ve katkısını sağlayacak bir biçim tutturmayı hedefliyoruz.

Yaşadığımız çağ bilgi çağı olarak da adlandırılıyor. Bu tanımlama bilginin, bilgiye ulaşacak yöntemin ve yaşamı sorgulama ve yorumlamanın önemini anlamamızı gerekli kılıyor.

Bu nedenle dergimize sahip çıkmak aynı zamanda bilgiye ve geleceğimize de sahip çıkmak demektir. Anlamak, yorumlamak





hepsinden önemlisi esas olarak varolanı değiştirmek en büyük çabamız olacaktır. Dergimiz bu çabanın bir parçasıdır.”

Ekonomik olması amacıyla iç sayfaları iki renk basılan dergimiz, zaman içinde görsel tasarımını da değiştirerek, çeşitlenen ve zenginleşen içeriği ile, zaman zaman sendikamızdaki iş yoğunluğundan periyodu sarksa da, bu dönem 9. sayıya ulaştı...

### 2.1.3. Çalışma ve Toplum Dergisi

Sendikal yayınlar içerisinde özellikle teori ile uygulamayı bir arada ele alan, uygulayıcılara yol gösterici nitelikte olan ancak aynı zamanda bilimsel standartlara da uygun yayın sayısının çok fazla olmadığı, bu alanın işveren örgütlerinin çıkardığı dergilere bırakılmış olduğu hem üniversite çevrelerince hem de uygulamacılarca çok sık dile getirilen bir eleştiriydi.

Özellikle 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte yasada yer alan bir çok kavramın uygulamada ki yorumlarla yeniden tanımlanması gündeme gelmiş, bu gereksinime yanıt verme iddiasındaki yayın sayısında deyim yerindeyse bir patlama yaşanmıştı.

Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004 yılı Mayıs ayında yayımlanan ilk sayısı ile yayım yaşamına başladı. Daha ilk sayısında ele almış olduğu çalışma yaşamının dikenli tarlası olan alt işveren konusu ve iş güvencesine ilişkin yayımlamış olduğu kararlarla aranan bir dergi haline geldi.







Bu güne kadar 15 sayısı yayımlandı.

Yayımlanan 15 sayıda 1050 adet yayımlanmamış yargı kararını, 75 adet Alman Federal Mahkeme kararının çevirisini, gün ışığına çıkarttı. Her sayıda beş adet makalenin yanında karar incelemesine de yer vererek yüze yakın makaleyi okuyucuyla buluşturdu.

506 sayılı Sosyal Güvenlik Yasası değiştirilmeden önce Yargıtay 10. ve 21. Hukuk Dairesi başkanlarının, akademisyenlerin katılımıyla özel bir sayı olarak çıkararak bu konuda referans alınan bir kaynağa dönüştü.

Yayımlanan sayıları incelendiğinde Çalışma ve Toplum Dergisi'nin, bugüne kadar ürettiğini yayımlayacak yer bulamayan genç akademisyenler için ciddi bir platforma dönüştüğü, uygulamış olduğu hakem sistemiyle bilimsel çitayı yükseltip genç akademisyenlere hakem değerlendirmeleriyle de katkı sağladığı görülecektir.

Dergi ilk sayısında çıkış amacını; "Çalışma ve Toplum", üreten, değer yaratan, yarattığı değerle toplumu ayakta tutanların dünyasında olup bitene ışık tutmak amacıyla yayın yaşamına başlıyor.

Çalışma ve Toplum ekonomiye, çalışma yaşamına, topluma, çalışma hukukuna ilişkin dağarcığında sözü olanların, bilgiyi paylaşarak çoğaltmak isteyenlerin seslerini katacakları bir dergi olmak amacıyla yola çıkmıştır.

Dergimiz, bu alanda bilimsel çalışma yapan değerli bilim insanlarımızın, uzmanlarımızın tartıştığı; yargı kararları, karar incelemeleriyle, uygulama ve üniversitenin bulunduğu ortak adres olmaya çalışacaktır.

Dergimizde, hiçbir ön yargının, hiçbir müdahalenin kurbanı olmadan, önceden ilan edilen ilkeler çerçevesinde hakem kurulunun olurlu alan her görüş özgürce kendine yer bulacaktır." sözleriyle açıklamıştır. Yayımladığı 15 sayıda çıkarken ilan ettiği bu ilkelerin tamamına titizlikle uyma gayreti içerisinde olmuştur.

Çalışma ve Toplum Dergisi, yazarları, yayın kurulu ve hakemleri hiçbir ücret almadan tümüyle gönüllülük esasına dayalı bir çalışma yürütmeye çalışmaktadırlar.

Çalışma ve Toplum dergisi 5. sayısından başlayarak SOCIOLOGICAL ABSTRACT'a kabul edilmiştir.

Dergi ücretsiz olarak bu alandaki akademisyenlere, sendikalara, yargıçlara dağıtılmaktadır. Ayrıca çalışma ve Toplum Dergisi'nin internet sayılarını [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org) adresinden izlemek olanaklıdır.

#### 2.1.4. Homur Mizah Dergisi

Bazen bir çizgi, bir karikatür, sayfalar dolusu yazının anlatamayacağını anlatır bizlere.

Bir Homur dolusu çizgi ise, çok daha fazlasını...

Homur Mizah Grubu'na konuyu vermek yetiyor... Örgütümüz tarafından beğeni ile okunan Homur Dergisine biraz yakından bakalım:

Evet, Homur bir mizah dergisi, ama diğer mizah dergilerine hiç benzemiyor.

Ne zaman yayınlanacağını, ne zaman ve nerede elimize geçeceğini bilemiyoruz... Sadece biz mi, yazarları, çizerleri de bilmiyor...



Bir diğer farklılığı da, hazırlanışı...

Haydi şu konuda bir Homur yapalım, dediğimiz anda, bir telefon, e-posta trafiği başlıyor ki, sormayın...

Anadolu'nun üçra kasabalarından Avrupa şehirlerine dek, her yerde yazar-çizer ekibi faaliyete geçiyor... "Malzemeler" toplanmaya başlanıyor.

Posta kutularına daha sık bakılıyor... Lokantalarda, kahvehanelerde toplantılar yapılıyor... Taksim Meydanı'nda, yada Kadıköy'de ayaküstü buluşulup çizgiler aktarılıyor elden ele...

Her sayı için, en az iki sayılık malzeme toplanıyor.

4 sayfa başladığı yayın hayatı, 8 sayfa olarak sürse de, bu da yetmiyor yaratıcı ekibe...

Sayfa düzeni hazırlanıp baskı için yola çıksa bile, içerik kesinleşmiş olmuyor. Çünkü her an yeni gelen bir "malzeme" eklenebilir Homur'a...

Sizlerin eline, işyerinizde, sendikanızda ulaşsa da, pek çok kişi, umulmadık bir anda, bir anma töreninde, bir mitingte veya grev yerinde, elinde buluveriyor Homur'u...

Emeğin mizahi sesi olan Homur Yayın Kurulu'na; Atay Sözer, Cabbar, Canol Kocagöz, Devrim Demiral, Dinçer Pilgil ve Kemal Urgenç'e ve katkıda bulunan tüm emek dostlarına teşekkürler."

Bu dönem Homurlarda işlenen konular:

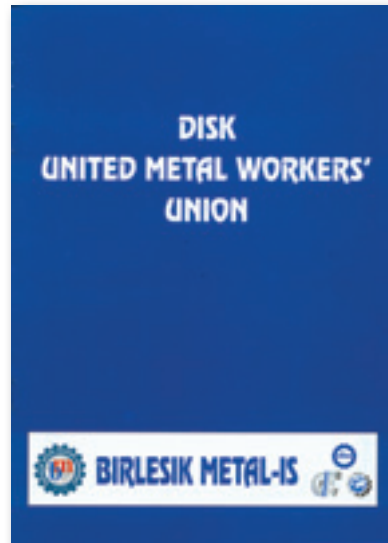
- 1 Mayıs
- Özelleştirmeler
- Nato'ya Hayır
- 15-16 Haziran
- Savaşa Hayır
- Sağlık Reformu
- Ekonomik Kriz
- Barış

### 2.1.5. Kitap ve Broşürler

Sendikal yayınları her zaman önemli bulan sendikamız, bu dönem yine pek çok konuda kitap ve broşür yayınladı.

#### **DISK / United Metalworkers' Union**

Uluslararası ilişkilerin giderek arttığı bir süreçte, yurtdışındaki emek örgütlerine yönelik İngilizce bir yayın hazırladık. Sendikamızın ve konfederasyonumuz DİSK'in tarihçesini ve bugünkü mücadelesini ele alarak, ilkelerimizi ve kurulları anlattık; ülkemizdeki sendikal yapıyı yurtdışındaki sendikal kurumlara tanıtmayı hedefledik.





## EUCOBA

### (Avrupa Birliği'nde Toplu Pazarlık Ağı)

Küresel saldırı karşısında ancak küresel mücadele ile başarılı olunabileceğinin farkında olan sendikamız, dünyadaki sendikal gelişmeleri yakından izliyor.. Avrupa ülkelerindeki toplu sözleşme kapsamlarını ayrıntılı ele alan bu kitap, ülkemizdeki süreçle AB ülkelerinin karşılaştırılmasına olanak yaratacak bir çalışma oldu.

## Metal İşçisinin Gerçeği 2004

Sendikamız, 2004-2006 dönemi toplu iş sözleşmesi sürecinde, metal işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını ışık tutmayı amaçlayan "METAL İŞÇİSİNİN GERÇEĞİ-2004" isimli bir rapor yayınladı.

Güncel Ekonomik durumun irdelendiği kitapta, ekonomi büyürken, işçiler neden kaybettğine dikkat çekildi..

Metal işkolundaki durumu, ücretler, istihdam ve verimlilik bazında ele alan raporda, bu verilerden hareketle metal işçilerinin talepleri sıralandı.

## Sendikal Hak İhlalleri (Suç Dosyaları)

DİSK'e bağlı sendikaların yaşadığı hak ihlallerinden örnekler sunan çalışma, işverenlerin sendikal tutumunu ve yasaların durumunu net olarak ortaya koyuyor.

Bu yayınımla Sendikal hak ihlallerini oluşturan Basın-İş, Birleşik Metal-İş, Genel-İş, T. Gıda-İş, Lastik-İş, Nakliyat-İş ve Tekstil sendikalarına ait yüzlerce dosyadan seçilen örnek suç dosyaları kamuoyunun bilgisine, ilgililerin de dikkatine sunuldu.

## Temsilcinin El Kitabı

Örgütler, düzenli ve sistemli çalışarak güçlenir. Günümüz çalışma yaşamında ise düzenli ve sistemli çalışmanın önemi daha da artmıştır. Bilgiye dayanmayan çalışmaların da sonuç vermeyeceği ortadadır.

Sendikamızın taşıyıcılarından olan temsilcilerimizin çalışmaları sırasında yararlanmaları için "Temsilcinin El Kitabı"nı yeniden düzenledik. Kitap, çalışma yaşamına ilişkin mevzuattan, sendikamız belgelerinden, örgüt kültürümüzden ve devraldığımız sendikal mirastan derlenerek hazırlanmıştır.

Günümüz çalışma yaşamının yapısını anlayabilmek, çalışmalarımızı araştırma ve bilgiye dayandırmak, deneyimlerden yararlanabilmek için işyeri sendika temsilcilerimize yönelik olarak hazırladığımız bu kaynak kitap, şüphe yok ki temsilcilerimizi işyerindeki çalışmalarını daha yetkinleştirecek, daha güçlendirecek ve dolayısıyla sendikal örgütlülüğümüz güçlenmiş olacaktır.

Temsilcinin El Kitabı her işyeri sendika temsilcilik odasında birer tane olacak şekilde basılmış ve tüm işyerlerimize dağıtılmıştır. Kitap, güncellenebilir ve yeni bilgilerin eklenebileceği bir biçimde düzenlenmiş ve basılmıştır. Yasa ve yönetmeliklerde ya da yeni uygulamalar söz konusu olduğunda kitaba kolaylıkla ilave edilebilecektir.



El kitabımız sekiz ayrı bölümden oluşuyor. Kitapta bölüm başlıkları şu şekilde düzenlendi:

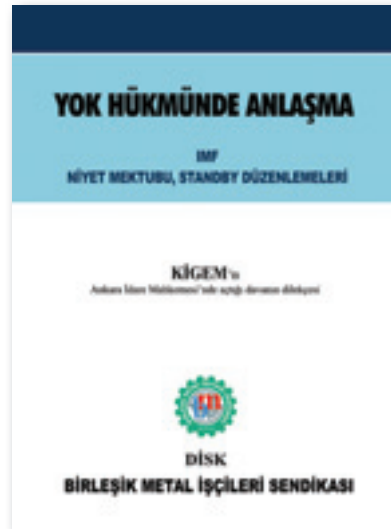
- A- Tüzük ve yönetmelikler
- B- Sendika temsilcisi kimdir
- C- Görev ve sorumluluklar
- D- İşyeri sendika temsilcisinin hak ve yetkileri
- E- İşyeri sendika temsilcileri nasıl çalışır?
- F- İşyeri sorunları takibi ve çözüm yolları
- G- Bazı kurum ve uygulamalara ilişkin bilgiler
- H- Form ve tutanak örnekleri

Sendikamızın işyeri örgütlenmelerine ve temsilcilerine verdiği önemin bir parçası olarak çıkarılan bu kitabın dağıtımını, 25 Aralık 2004 günü gerçekleştirilen Genel Temsilciler Kurulu'nda yapılmıştır.

### **Yok Hükmünde Anlaşma**

(IMF, Niyet Mektubu, Standby Düzenlemeleri)

Kamu İşletmeciliği Geliştirme Merkezi Vakfı KİGEM, uzun yıllardır onurlu ve kararlı bir mücadele yürütüyor. Kamu kuruluşlarının yerli ve yabancı sermayeye devredilmesine



karşı hukuki ve sosyal bir mücadele yürütüyor. Bu mücadelenin gelinen aşamasında ise, IMF ile imzalanan anlaşmaların “yok hükmünde” olduğunu çünkü varolan Anayasal ve yasal düzenlemelere göre imzalanıp yürürlüğe girmediği için iptali gerekçesiyle Ankara İdare Mahkemesinde açılan dava ve tüm yurttaşları bu davaya müdahil olmaya çağırılması yer alıyor. Birleşik Metal İş sendikası olarak, halkın egemenliğinin kayıt ve şart konulmadan işleyebilmesi ve yerleşmesi için KİGEM’in bu girişimini sevinçle karşılıyor ve sonuna kadar destekliyoruz. Birleşik Metal İş bu davaya müdahildir.

KİGEM’in Ankara İdare Mahkemesi’nde açtığı, IMF ile ilişkilerin geniş ve detaylı bir incelemesinin yer aldığı dava dilekçesini daha geniş kesimlere ulaştırmak için bu kitapçığı hazırladık.

### **4857 Sayılı İş Kanunu ve İş Kanunu Uyarınca Hazırlanan Yönetmelikler**

Sendikamız kadroları için derli toplu bir başvuru kitabı olması amacıyla, İş Kanunu’nu, ve bu kanun uyarınca hazırlanan yönetmeliklerin tümünü bir araya toplayarak tek bir kitap halinde yayınladık.



### **Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri (Dr. Hasan Ejder Temiz)**

Küreselleşme, günümüzün en tartışmalı kavramlarından birini oluşturmaktadır. Küreselleşmeye yönelik araştırmalar büyük ölçüde ekonomik boyutu öne çıkarırken, küreselleşmenin sosyal boyutu gözardı edilmektedir. Bu bağlamda Dr. Hasan Ejder Temiz’in “Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri” isimli Doktora Tez çalışması, küreselleşme sürecinin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara ışık tutması bakımından ayrı bir önem taşımaktadır.

Alanında önemli bir başvuru kaynağı olacağına inandığımız bu değerli eseri, çalışma yaşamının taraflarına ve araştırmacılara katkı sağlayacağı düşüncesiyle yayınladık.



### **Ekonomik Krizin Emek Piyasalarına Etkileri**

(Dr. Nilgün Tunçsan Ongan)

Sendikamız çalışma yaşamına ilişkin üniversitelerde yapılan araştırmaları gün ışığına çıkarma uğraşını sürdürmektedir.

İstanbul Üniversitesi İktisad Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Yrd. Doç.Dr. olan Nilgün Tunçsan Ongan'ın doktora tezini sendikamız kitap olarak basarak çalışma yaşamı taraflarının yararlanmasına sunmuştur, kitapta sayın Ongan öncelikle ekonomik kriz kavramını incelemiş, ekonomik krizden çıkış yolları olarak sunulan politikalarla bölüşüm ilişkilerinin emek aleyhine nasıl bozulduğunu ortaya koymuştur. Krizin oluşumunda hiçbir katkısı bulunmayan emekçilerin her kriz sonrası nasıl yoksullaştıkları kitap ile birlikte bilimsel temelleriyle ortaya konulmuştur.

### **Sosyal Korumanın İş Gücü Piyasasına Etkisi**

(Yrd. Doç. Dr. Recep Kapar)

Sendikamızda yayınlanan bir diğer doktora tezi Muğla Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Yrd. Doç. Dr. Recep Kapar'ın "Sosyal Korumanın iş gücü piyasasına etkisi" başlıklı doktora tezidir. Sayın Kapar tezinde sosyal koruma, işgücü piyasası, kavramlarını bütünsel bir yaklaşımla ortaya koyduktan sonra, sosyal korumanın neden gerektiğini, özellikle bu gereksinimin neo liberal politikanın uygulanmaya başlamasıyla birlikte arttığını ortaya koymuştur. İşsizliğin, esnek çalışma biçimlerinin, kayıt dışı ekonominin beraberinde gelir güvencesizliğini, eşitsizliği, yoksulluğu, beraberinde getirdiği ortaya konulduktan sonra, olumsuzlukların giderilebilmesi için nasıl bir sosyal politikanın uygulanmasının gerektiği, bu politikanın finansmandan örgütsel yapıya kadar hangi unsurları içermesinin gerekli olduğu büyük bir yetkinlikle ortaya konulmuştur.





## 12 Eylül Yasaları Sendikalaşan İşçilere Bedel Ödetiyor

İşçilerin mevcut yasalarla örgütlenmesi, toplu sözleşmeli çalışması çok zordur. İşverenlerin sendika karşıtı uygulamalarını, ağır bedeller ödenmeden örgütlenilemediğini ortaya koyan, örgütlenme dairemizin hazırladığı ve özetini gazetemizde yayınladığımız rapor, kitapçık olarak basıldı.

## Metal İşçisinin Gerçeği 2006

Sendikamız, 2006-2008 dönemi toplu iş sözleşmesi sürecinde, metal işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını ışık tutmayı amaçlayan "METAL İŞÇİSİNİN GERÇEĞİ-2006" isimli bir rapor yayınladı.

Yaşanan iki yıllık süreçte, verimlilik artarken reel ücretlerin düştüğünü; sermaye büyürken metal işçilerinin yoksullaştığını; dengenin işçiler aleyhine daha da bozulduğunu somut olarak ortaya koyan bir çalışma.

## Mesleki Kanser/Sıfır Kanser

Kanseri Önlemek için Hazırlanmış Sendika Rehberi

Kanser vakalarını bir kısmı, önlenebilir, öngörülebilir, işyeri kaynaklı kanserlerdir. Sendikalar, meslekten kaynaklanan kanserin nedenlerinin kabul edilmesini, kanserojen maddelere yasak getirilmesini ve kurbanlara tazminat ödenmesini sağlamayı başarmaktadırlar.

Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) bu konuyu küresel öncelikli görüyor ve kampanya sürecinde hazırladığı kitap, kanserin nedenleri, işyerindeki riskler ve sendikaların neler yapabileceğine dair bilgiler içeriyor.. Sendikamız, bu kitabı dilimize çevirip tıpkı basım olarak yayınlayarak, üyeleirimizi ve kamuoyunu bu konuda bilgilendirmeyi hedefledi..

## Araştırmalarla Türkiye Gerçeği Ve Yansımaları 1

Mayıs 2006'dan itibaren yayınlanan ve ilk defa sendikamız tarafından kamuoyuna gündemine taşınan "gelir gruplarına göre enflasyon" araştırmaları; ülkemizde işçi sınıfının



giderek yoksullaştığını ortaya koyan araştırmalar; asgari ücretlerin belirlenmesi süreçlerinde yapılan araştırma çalışmaları, kamuoyu ile paylaşılmış, ve basında da geniş yer bulmuştu.. Sendikamız, bu araştırmaları ve kamuoyunda yarattığı etkiyi toplu olarak ortaya koymak amacıyla, tümünü bir kitapta topladı.

### **Araştırmalarla Türkiye Gerçeği Ve Yansımaları 2**

İlk kitabın yayınlanmasından sonra yapılan araştırmalar ve kamuoyundaki etkileri, yine derli toplu olarak bir kitapta toplanıyor. Bu çalışma raporunun yazımı sırasında hazırlıkları devam eden "Araştırmalarla Türkiye Gerçeği Ve Yansımaları 2" kitabımız, Genel Kurul'dan önce üyelerimizle ve kamuoyuyla buluşacak.

### **Alinterine Adanmış Bir Yaşam: KEMAL TÜRKLER**

Onursal Genel Başkanımız Kemal Türklerin yaşamını anlatan, bir fotoğraf albümü gibi düzenlenmiş kitabımızın 1996 yılında hazırlayıp basmıştık.

Onun ilkelerini, mücadelesini yani yaşamını genç kuşaklara anlatmak, Kemal Türkler'in aramızda olduğu bir kez daha vurgulamak için, bu kitabın ikinci baskısı yapıldı.

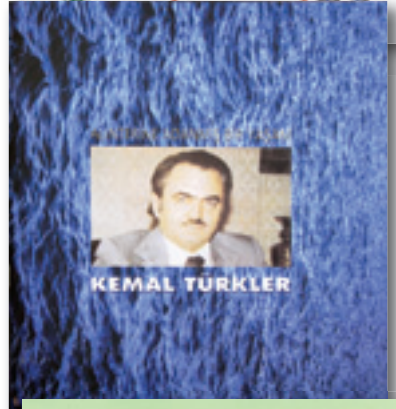
### **Hükümet Programı ve 2005 Yılı Bütçesi AB ve Türkiye'de Metal İşçisinin Satın Alma Gücü**

Araştırma dairemizin hazırladığı çalışma, kitap haline getirilerek basıldı.

### **Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu ve Türkiye Ekonomisinin Performansı**

Sendikamız, ekonomik gelişme ve eğilimleri dünya genelinde ve ülkemiz özelinde izleyerek başta üyelerimiz olmak üzere tüm emekçileri süreç hakkında bilgilendirmeyi ilke edinmiştir.

ISO Türkiye'nin 500 Büyük Kuruluşu çalışmasına dayanılarak araştırma dairemizce hazırlanmış raporu da, bu amaç doğrultusunda yayınlayarak, üyelerimize ulaştırdık.





## Yönetmelikler

Temsilci Yönetmeliği, İşyeri Komiteleri Yönetmeliği, Örgütlenme ve Basın yayın Komisyonları yönetmelikleri, Genç İşçiler ve Sosyal Etkinlikler Büroları yönetmelikleri, tek bir kitapta toplanarak örgüte dağıtımı yapıldı.

## Örgütlenme Üzerine Notlar

Birleşik Metal İşçileri Sendikası bir yandan yeni üyeler kazanmak; diğer yandan üyelerinin bilinç düzeylerini yükseltmek için yoğun çaba harcıyor.

Bu broşür, çalışmalardan süzülüp gelen deneyimlerin örgütlenme çalışmalarını sürdürecektir. Kadrolara aktarılması için hazırlanmıştır.

Kitapların yanı sıra, özellikle üyelerimize ve kadrolara yönelik, kolay taşınıp kolay okunacak boyutlarda kitapçıklar hazırladık.

## Anatüzük

Sendikamızın Anatüzüğü, 16. Genel Kurul'un hemen ardından, son haliyle yayınlandı.

## İş Kanunu

4857 Sayılı İş Kanunu, cep kitabı olarak basılarak örgütümüze dağıtımı yapıldı.





### **Neden Sendika Neden Birleşik Metal-İş**

Sendikamızı tanıtan, özellikle örgütlenme süreçlerinde dağıtılan kitapçığın yeniden basımı yapıldı.

### **Çalışma Süreleri Kılavuzu**

Can Şafak tarafından hazırlanan kılavuz, Ara Dinlenmeleri, Fazla Çalışma, Hafta Tatili, Genel Tatiller ve Yıllık Ücretli İzin Uygulamaları başlıklarında kavramları açıklıyor; ayrıntılı bilgiler içeriyor.



### **İşyeri Disiplin Kurulu Üyelerine Notlar**

Disiplin kurulu dayanağını toplu iş sözleşmesinden alır. Bunun doğal sonucu olarak da disiplin kurulu TİS'nin kendisine belirlediği sınırlar içerisinde faaliyet gösterecek, TİS ile belirlenmiş konularda yine TİS ile belirlenmiş cezaları verebilecektir.

Hazırlanan broşür, İşyeri Disiplin Kurullarının işçi üyelerini, kurulun çalışmaları, yetkileri ve bunun sınırları hakkında bilgilendirmek amacını taşımaktadır.



### **Kredi Kartı Kullanımı ve İşçiler**

Dikkatli bir işçiyle sohbet

İşçinin ücreti en temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediği için, kredi kartı ek bir gelir kaynağı olarak kullanılıyor.

Bu kitap önemli bir gerçeği ortaya koyuyor: Borçlu işçi, bağımlı işçidir ve bağımlı işçiler birlik olamazlar.

## Kırlangıcın Uyarısı

23 Nisan’da çocuklarımızı unutmadık ve onları güzel bir öykü kitabı ile sevindirdik.

Çocuklarımızın, Canol Kocagöz’ün çizgileriyle “Kırlangıcın Uyarısı” kitabımızı hem Türkçe, hem de İngilizce olarak hazırlayıp bastık ve üye çocuklarımıza armağan ettik.



Ayrıca; işyerlerimize ait toplu iş sözleşmeleri kitap haline getirilip basılarak, üyelerimize dağıtıldı.

Şube Genel Kurullarımızın Çalışma Raporları da dairemizce hazırlanarak, renkli olarak basımı dairemizce yapıldı.

### 2.1.6. Uluslararası Bülten

Bu dönemde, yine bir ilk olarak, İngilizce bülten yayınlamaya başladık.

Dünyanın her köşesinden 230 emek örgütüne gönderdiğimiz bültende, ülkemizdeki son gelişmeler ve sendikamızın etkinlikleri yer alıyor.



Emek hareketinin uluslararası dayanışmasının ve işbirliğinin giderek önem kazandığı bir süreçte, ilk sayısını basılı olarak postaladığımız, daha sonra internetin avantajlarından yararlanarak elektronik bülten olarak hazırladığımız dosyamız, önemli bir boşluğu dolduruyor.



## 2.2. İNTERNET

İnternet, hızla büyüyen yapısıyla, giderek daha geniş kesimlerin yararlandığı bir iletişim kanalı ve bilgi ağı oldu.

Dünya üzerinde 1 milyar 130 milyon kişi, yani her 6 kişiden biri internet kullanıyor.

Ülkemizde de hızla artan internet kullanımı ile, internet giderek, günlük yaşamın bir parçası haline geliyor.

Özellikle genç üyelerimizin internet'e ulaşımının giderek arttığını görüyoruz.. Sendikamız da, amaç ve ilkeleri doğrultusunda teknolojiden olabildiğince yararlanıyor.

1998 yılında ülkemizden ilk sendika olarak internet-te yer almıştık.

O zaman sadece sendikamızı tanıtmak ve uluslararası sendikal kurumlarla yazışmalar amacıyla yararlandığımız internet, bugün, çok daha büyük kesimlere ulaştığımız bir araç oldu.

Sendikamızın tanıtımının yanı sıra, hem kamuoyu hem de üyelerimiz için geniş bir bilgi havuzuna dönüştü.

### 2.2.1. Web sayfalarımız

Türkiye'de hiçbir sendikanın internet sayfası yokken, 1998 yılında, sanal aleme merhaba demiştik...

O günden bu güne web sayfalarımız hızla gelişerek, sendikal alanda önemli bir kaynak haline geldi.. İnternet sayfalarımızdan alıntılar yapılıyor; medya, basın açıklamalarımıza ve araştırmalarımıza ulaşıyor.

Yayınlarımız, etkinlik haberlerimiz, özellikle fotoğraf albümümüz ilgiyle izleniyor.

Basılı yayınlarımızda birkaç fotoğrafla yer verilebilen etkinlikler, eylemler, mitingler, web sayfalarımızda onlarca fotoğrafla yer alabiliyor.





lerde, özel sayfalar hazırlandı. Üyelerimizden gelen öneriler dikkate alındı, ziyaret edilen sayfalar kontrol edilerek, istatistikler tutularak, talepler doğrultusunda değişiklikler yapıldı.

Ve tüm bu çalışmalar, bir internet şirketi değil, kendi basın yayın dairemiz tarafından yapıldı.

Çalışma ve Toplum dergimizin web tasarımı ve internet sürümü de sendikamızca hazırlanarak yayına girdi.



### 2.2.2. e-posta

İnternetin bir diğer önemli alanı olan elektronik postanın tüm avantajlarını da sendikamız amaç ve ilkeleri doğrultusunda kullandık...

Basın açıklamalarımız ve duyurular, medyaya ve ilgili kişilere e-posta yoluyla, hızla iletildi.

Etkinlik fotoğrafları, araştırma ve yayınlarımız basına gönderildi.

Mail listemizdeki kişi ve kurumlara web sayfalarımızdaki güncellemeler haber verildi.

Uluslararası bültenimiz internet üzerinden e-yayın olarak dünyadaki sendikal kurumlara iletildi.

Genel Merkezimizdeki herkese ve şubelerimize @birlesikmetal.org uzantılı mail adresleri tahsis edildi.

### 2.2.3. Forum Sayfaları

İnternet sitemizi, üyelerimizin de aktif olarak katılacakları, çeşitli konularda düşüncelerini dile getirip, tartışabilecekleri bir platform haline getirmek için, forum sayfalarımız devreye girdi.

İlk aşamada eğitime katılan üyelerimiz, Forum sayfalarımıza da üye olarak, güncel konulardan mizaha, farklı konulardaki başlıklar altında tartışmalar yapıyor, pek çok konuda düşüncelerini diğer üyelerle ve yöneticilerle paylaşabiliyor.

Şu anda yaklaşık 100 üyemizin aktif olduğu forum sayfalarımız, giderek, internet bağlantısı olan tüm üyelerimizi bünyesinde toplamayı ve alternatif bir paylaşım ve tartışma alanı olmayı hedefliyor.

### 2.2.4. Ortak Bilgi Alanı

Sendikamızda oluşturulan Ortak Bilgi Alanı (OBA), sendika içi haberleşmeye katkı verdi. Daire faaliyetleri ve gelişmeler hakkında hızlı bilgi aktarımına yönelik kurulan sendika içi ağ sisteminde yapılan yeni düzenlemeler, kişiler arasında dosya paylaşım olanağı yarattı.

Her gün, o günkü gazetelerden derlediğimiz haber özetleri, güncel gelişmeleri takip etmemizi sağladı, OBA'da geniş bir haber arşivi oluşturuldu.

Bilgilerin, raporların elektronik ortamda aktarılıp paylaşılması, sadece zaman kazandırmakla kalmadı, kağıt kullanımı, fotokopi, dağıtım gibi pek çok alanlarda tasarruf sağladı.

## 2.3. TANITIM FAALİYETLERİ

Sendikamızın üyelerimize ve kamuoyuna tanıtımına yönelik ve gündemdeki gelişmelerden üyelerimizi daha hızlı haberdar edebilmek için farklı iletişim kanalları kullanıldı.

### 2.3.1. Basın Toplantıları

MESS ile Sendikamız arasında yürütülen Grup Toplu İş Sözleşmeleri sürecinde 2004 ve 2006 yıllarında iki büyük basın toplantısı düzenledik. Yine aynı süreçte, şubelerimizde basın toplantıları düzenlendi.

Gramer, SCT gibi örgütlenmelerde, greve çıkışlarda, işyerleri önünde basın toplantıları yapıldı.

### 2.3.2. Basın Açıklamaları

Sadece sendikal konularda değil, üyelerimizi ilgilendiren ülke gündemindeki her konu ile ilgili olarak, Sendikamızın görüş, tepki ve önerilerini içeren basın açıklamaları yaptık.

Basın açıklamalarımız faks ve e-posta ile basına ve çeşitli kurumlara gönderildi. İnternet sayfamıza yerleştirildi.

29.12.2003	Yeni Genel Yönetim Kurulumuz.
29.01.2004	Mücadelemiz devam ediyor... Karyer, Batı Makina Kalıp ve Beşer Balata'da son durum...
05.02.2004	Metal İşçisi cam işçilerinin yanındadır.
17.02.2004	Hukuka sizin de ihtiyacınız olabilir.
04.03.2004	Eskişehir Bölge Temsilciliğimizin yeni binasına taşınması nedeniyle düzenlenen toplantıda yapılan basın açıklamamız.
09.03.2004	Sağlık emekçilerinin yanındayız
11.03.2004	Gebze'de işveren-sarı sendika ittifakı. Çolakoğlu fabrikasında işveren Türk Metal ve noteri işyerine sokarak işçileri sendika değiştirmeye zorlamaktadır.



- 19.03.2004 Bursa Grammer'da saldırı had safhaya ulaştı...
- 19.03.2004 Bursa Grammer'da sendikalaşan işçilere gözaltı...
- 19.03.2004 Çolakoğlunda insanlık kazanacak
- 31.03.2004 Bursa Grammer'da çirkin oyunlar oynanıyor..
- 01.04.2004 Türk Metal'in çeteleri işçilere saldırdı
- 08.04.2004 Grammer'de Alman IG Metall Sendikası devrede
- 13.04.2004 Grammer işçileriyle dayanışma gecesine davet
- 25.05.2004 Erkunt AŞ'de sendikal haklar ihlal ediliyor
- 07.06.2004 Erkunt AŞ'de işveren-Türk Metal ortaklığı
- 17.06.2004 Asgari ücret zammını işçiler değil, IMF belirliyor
- 24.06.2004 Sefalet ücretine devam: Milyonlarca çalışanı doğrudan etkileyen asgari ücret, uluslararası mali sermayenin istekleri doğrultusunda, işçileri temsilen komisyonunda bulunan konfederasyonun etkisiz muhalefetiyle yoksullaştırmanın resmi rakamı olarak açıklandı.
- 09.07.2004 Eğitim Sen'in davası, devamızdır
- 12.07.2004 Nikah Şahitleri 6 kişi değil, 70 milyondur
- 23.07.2004 Yeni bir sorumsuzluk örneği: Hızlandırılmış tren
- 30.07.2004 TİS teklifimiz, metal işçilerinin ortak teklifidir...
- 31.07.2004 Irakta ölen bir işçidir, emekçidir.
- 16.08.2004 Grammer A.Ş.'nin yetki davaları başlıyor.
- 17.09.2004 Basın toplantısına davet
- 20.09.2004 "MESS Grup TİS süreci ve Metal işçisinin gerçeği" konulu basın toplantımızda, Genel Başkanımız Adnan Serdaroğlu'nun yaptığı konuşmanın metni
- 29.09.2004 MESS Grup Toplu İş Sözleşmelerinde Uyuşmazlık
- 30.09.2004 Metal işçileri eylemlere başlıyor.
- 26.11.2004 Metal işkolu Grup Toplu İş Sözleşmesi imzalandı
- 05.01.2005 Erciyas Çelik Boru Sanayi AŞ'de İşten çıkarmalar
- 06.01.2005 Erciyas Boru işyeri önünde yapılacak basın açıklamasına davet
- 31.01.2005 Asil Çelik'te Grev
- 14.02.2005 Asil Çelik'te Grevinde anlaşma sağlandı
- 17.03.2005 Irak işgalinin yıldönümünde, barış için Kadıköy'deyiz
- 12.04.2005 Ülkemizde demokrasi ve barış sürecinin, son günlerde birbiri ardı sıra yaşanan gelişmelerle engellenmek istendiğini büyük bir kaygı ile görüyoruz.
- 22.04.2005 Gımas Girgin Makinada Grev
- 22.04.2005 Serbest Bölgelerde sadece sermaye yok, işçiler de var

- 26.04.2005 Serbest Bölgeler tarihinde ilk grev: Ege Serbest Bölgesinde (İzmir) faaliyet gösteren ve dünyanın önde gelen bağlantı elemanları üreticisi olan Lisi Aerospace (FT Bestaş) işyerinde 28 Nisan 2005 Perşembe günü greve çıkılıyor.
- 27.04.2005 Basın Açıklamasına Çağrı: Ege Serbest Bölgesinde (İzmir) Lisi Aerospace (FT Bestaş) işyerinde 28 Nisan 2005 Perşembe günü greve çıkan işçilerin basın açıklamasına DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi de katılıyor...
- 18.05.2005 Ditaş işçisi işveren-sarı sendika saldırısını püskürttü
- 18.05.2005 Ditaş'ta Anayasa'ya, yasalara ve insan haklarına saldırı.
- 23.05.2005 Seydişehir işçisi, işine ve ülkesine sahip çıkıyor
- 26.05.2005 Eğitim-Sen'in kapatılma kararına yönelik basın açıklamamız
- 27.05.2005 FT Bestaş grevinde anlaşma sağlandı
- 10.06.2005 Baysan Trafo işçileri: Mücadeleye Devam
- 15.06.2005 Ekstrametal işvereni, yasaları tanımıyor...
- 17.06.2005 Baysan Trafo Radyatörleri işyerinde işten atılan üyelerimiz, işlerine geri dönüyor
- 23.06.2005 Tarış Pamuk Tarım Satış Kooperatifleri Birliği'ne bağlı Bakım ve Yenileme Fabrikası'nda 23 Haziran 2005 Perşembe günü greve çıkılıyor.
- 30.06.2005 Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirgesi
- 15.07.2005 Pislik olan Erdemir mi?
- 19.07.2005 Birleşik Metal-İş'ten Telekom'un satışına karşı ortak mücadele çağrısı
- 29.07.2005 Biz de varız... Artık geleceğimizin yitirilmesi anlamına gelen özelleştirme ve diğer emek düşmanı politikalara karşı bir emek bloku oluşturulması ertelenemez bir hale gelmiştir.
- 25.08.2005 Sendikamız Barışarock festivalinde gençlerle buluşuyor
- 12.09.2005 Genel Temsilciler Kurulu Sonuç Bildirgesi
- 22.12.2005 Asgari ücret açıklandı: İşgücünü ucuzlatıyorlar
- 26.12.2005 Kimse DİSK'e leke sürmeye çalışmasın
- 06.01.2006 Malatya ve Adana TEKEL işçilerinin onurlu direnişini selamlıyoruz
- 24.01.2006 Deri-İş Sendikası yöneticilerine yapılan saldırıyı şiddetle kınıyoruz
- 26.01.2006 Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform!" Sempozyum programı
- 01.02.2006 IMF/Delphi işçi haklarına ve sosyal refaha saldırıyor
- 13.02.2006 Sn Erdoğan'ı bilemeyiz ama bizler "analardır adam eden adamı" diyen büyük şairlerin ülkesinde yaşıyoruz.
- 13.03.2006 Has Alüminyum İşçileri Anayasal haklarına sahip çıkıyor
- 14.03.2006 SCT işyerinde Grev, Hoşgeldi Sefa Geldi
- 15.03.2006 SCT işçileri greve çıktı: Onları zafere uğurladık
- 23.03.2006 TÜPRAŞ halkındır

11.04.2006	Fransa'da sürpriz Yok: Direnenler kazandı
12.04.2006	Birleşik Metal-İş'in acil müdahale çağrısı
18.04.2006	İşsizlik Sigortası Fonunu Yağmalatmayacağız
26.04.2006	Tabosan'daki mücadelemizi sürdüreceğiz
04.05.2006	Yoksulun enflasyonu zenginden fazla
11.05.2006	Türkiye istihdam fakiri
18.05.2006	Danıştay 2. Dairesi'ne yapılan saldırıyı şiddetle kınıyoruz
19.05.2006	Yasalar İşçilere Bedel Ödetiyor
22.05.2006	İşçiler Haklarını Tartışıyor
31.05.2006	Corus Yasan'da Greve Çıkılıyor
05.06.2006	Yoksulun enflasyonu iki haneli
12.06.2006	Genel Temsilciler Kurulu Sonuç Bildirgesi
12.06.2006	İLO Ankara Temsilciliği önünde zincirli eylem
13.06.2006	Mito işçileri mücadelelerinde kararlılar
27.06.2006	Has Alüminyum işçileri direnişte
07.07.2006	Enflasyon yükü yoksulun sırtında
12.07.2006	IMF Birinci Başkan Yardımcısı Anne Krueger bir kez daha sömürge valisi gibi konuştu. TAŞLAR BAĞLI KÖPEKLER SERBEST
14.07.2006	Koç Grubu ve Arçelik, Tanatar İşyerinde Uyguladığı BASKIYA SON VERSİN!
04.08.2006	Temmuz ayı yıkım oldu. Yoksul yine ezildi: % 12,53
11.08.2006	Al-Co Tencere işçileri: "Mücadeleye Devam"
15.08.2006	Al-Co Tencere önünde basın açıklaması
17.08.2006	TİSK verileri çarpıtıyor
22.08.2006	Dikili saldırısı: Biz bu filmi görmüştük
24.08.2006	ALCO işvereni İsrail'e özeniyor
28.08.2006	SCT Grevinin nedeni, işverenin yasa tanımaz tutumudur
29.08.2006	SCT Yürüyüşü, Genel Başkanımız Adnan Serdaroğlu'nun konuşma metni
31.08.2006	Alko Tencere Provakasyonu
05.09.2006	Grup sözleşmesinde madde müzakereleri başladı
06.09.2006	Alko Tencere'de basın açıklaması
07.09.2006	Düşen enflasyon dar gelirliyi ezdi.. Mutfakta yangın devam ediyor
20.09.2006	Grup Sözleşmesinde 3. toplantı. Esneklik dayatılıyor.
05.10.2006	Grup Sözleşmesinde 60 günlük süre doluyor... Uyuşmazlık kapıda.
11.10.2006	Metal Grup Toplu İş Sözleşmesinden kötü kokular geliyor
14.10.2006	Uyuşmazlık tutuldu.. (Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi)

- 16.10.2006 Basın toplantısına davet
- 17.10.2006 Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi Türk Metal tarafından oldu bittiye getirilerek her an bitirilebilir
- 19.10.2006 Metal işçileri eyleme başladı..
- 06.11.2006 1. Genç İşçiler Kurultayı Sonuç Bildirgesi
- 08.11.2006 Bülent Ecevit'i unutmayacağız.
- 09.11.2006 Trakya Sanayii A.Ş. İşvereni Çalışanları Greve Zorluyor
- 10.11.2006 Enflasyon fiyat artışlarını yansıtmıyor
- 18.12.2006 Asgari Ücret 2 senede % 14 eridi
- 19.01.2007 Gazeteci Hrant Dink öldürüldü
- 30.01.2007 Genel Temsilciler Kurulu Sonuç Bildirgesi
- 04.03.2007 Türkiyeli İşçi Daha Çok çalışıyor
- 07.03.2007 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü
- 08.03.2007 Akoğlu işvereni, sendika karşıtlığını sürdürüyor
- 10.03.2007 Asgari Ücret zammının 3'te 2'si 2 ayda kiraya ve ekmeğe yenildi
- 04.04.2007 Trakya Sanayi Sözleşmesinde anlaşma sağlandı
- 19.04.2007 Malatya'da işlenen korkunç cinayet
- 20.04.2007 Uluslararası konferansa davet
- 27.04.2007 Sendikal hak ihlallerine karşı mücadele
- 30.04.2007 Açlık sınırı, Asgari Ücretten % 50 daha fazla
- 02.05.2007 1 Mayıs Geleneği ile Buluştu
- 23.05.2007 Terörü Lanetliyoruz
- 06.06.2007 Asgari Ücretliye sefalet artışı
- 25.06.2007 Genel Temsilciler Kurulu Sonuç Bildirgesi
- 16.08.2007 Hava-İş ile THY görüşmelerinde piyasalar değil, demokrasi kazanacaktır.
- 22.08.2007 Biz buradayız ve hiç bir yere gitmiyoruz..
- 22.08.2007 Sendikamızın Araştırması: Enflasyon rakamları Toplu Pazarlık sürecini etkiliyor.
- 03-09-2007 Tuzla Tersaneleri ölüm makinasına dönüştü
- 04-09-2007 Sendikamızın Araştırması: Kıdem Tazminatı ile ev hayal oldu
- 11-09-2007 12 Eylül'ün Sabahı Olmayacak mı?
- 09-10-2007 Emperyalizm, Yeni ve Kanlı Oyununu Sürdürüyor
- 09-10-2007 Genç İşçiler Kurultayı Sonuç Bildirgesi
- 18-10-2007 Türk Telekom Grevi Hepimizindir
- 22-10-2007 Ölüm Adın Kalles Olsun: On iki yiğit evladımızın katledilmesi ve bir çok askerimizin yaralanması ile sonuçlanan hain saldırıyı nefretle kınıyoruz

### 2.3.3. Broşürler

Gönen'deki Kemal Türkler Eğitim ve Dinlenme Tesislerimizin tanıtımı için hazırlanan broşür ve afişler, diğer sendikalara ve Demokratik Kitle örgütlerine de gönderildi. 2005 Ve 2007 yıllarında ayrı ayrı broşür ve afişler hazırlandı.

### 2.3.4. Afişler

1 Mayıs, 8 Mart gibi etkinlik ve anmlar için hazırladığımız afişlerin yanı sıra, Nato'ya Hayır, Dayanışma geceleri gibi etkinlikler adına da afişler tasarlayıp bastırdık.



### 2.3.5. El İlanları

Özellikle MESS ile Sendikamız arasında Toplu Sözleşme görüşmelerinin olduğu dönemlerde, çeşitli el ilanları hazırlandı.

### 2.4. Filmler

#### “Ne istiyoruz”

Sendikamızın düzenlediği “hak ihlalleri” konulu uluslararası toplantı için “Ne İstiyoruz” başlıklı bir belgesel hazırladık. İngilizce altyazılı olarak VCD ve DVD formatında dağıttığımız filmde, örgütlenme sürecinde yaşanan hak ihlalleri ana konu idi..



#### “Farklı Olmanın Adı: DİSK Birleşik Metal-İş”

Yine Sendikamızın tanıtımına yönelik olarak hazırlanan bir belgesel ile, farklı kesimlere de ulaşmayı hedefledik.

Emek tarihinin kısa bir özetinin de yer aldığı belgesel, sendikamızda ve sendikamızın imkanları ile hazırlandı. Seslendirmesini Levent Yılmaz'ın yaptığı film, beş ana bölümden oluşuyor.



- Neden Sendika! Neden Örgütlülük!;
- Emeğin Yüzü: D İ S K;
- Birleşik Metal-İş Onurlu Geçmiş;
- Birleşik Metal-İş Kimliği;
- Birleşik Metal-İş ve Sendikal Demokrasi.

Tanıtım ve eğitim amaçlı hazırlanan filmimiz, VCD olarak çeşitli kesimlere dağıtıldı. Filmi, internet sayfalarımızdan da izleyebilirsiniz.

#### Çeşitli etkinlikler için hazırlanan filmler

Bu süreçte, dayanışma gecesi, panel, anma, eğitim gibi etkinlikler için de, sendikamız imkanlarıyla kısa filmler ve sunumlar hazırlandı.

Avrupa Metal İşçileri Federasyonu (EMF) tarafından hazırlanan Sosyal Avrupa için Dayanışma belgeseline Türkçe altyazı da dairemizce yapıldı.



## 2.5. Emek Dünyası Radyo Programı

Bu dönemin ilklerinden biri de Radyo Barış'ta yaptığımız program oldu...

Eylül 2005'te başlayan Sendikamızın hazırlayıp sunduğu "Emek Dünyası" programı sendikamızın ve emeğin sesi oldu.

Her Salı saat 10'da başlayan programda, "Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş adına, merhaba" dedik emek dostlarına...

Programda, stüdyo konukları veya telefon bağlantılarıyla, fabrikalardan, sendikalardan haberler, işçi ve emekçilerin gündemindeki konular, işçi sınıfı tarihinden olaylar yer aldı.

İşten atılan, greve çıkan, örgütlenme mücadelesi veren işçiler yayınıma katılıp, sorunlarını paylaştılar.

Programımız, sendikamız ve konfederasyonumuz yöneticilerinin yanı sıra, diğer sendikalardan, demokratik kitle örgütlerinden, üniversitelerden, siyasi partilerden pek çok konuk ağırladı..

Özelleştirmelerden sağlık reformuna, örgütlenme sorunlarından küresel mücadeleye, pek çok konu işlendi.

8 Mart, 15-16 Haziran, 1 Mayıs gibi günlerde özel programlar yapıldı.

Kemal Türklerin yaşamı, Kavel grevi, madenci yürüyüşü gibi tarihten sayfalar, günümüze aktarılmaya çalışıldı. İşçi sınıfının tarihi, o günleri yaşamış kişilerce dile getirildi.

1 saat olan programımız, zaman zaman bu süreyi aştı. 1 Mayıs 2007 de beş saat süren yayınıma katılım yoğun oldu.

## 2.6. Arşiv Çalışmaları

Gazetemiz dahil tüm yayınlarımız bilgisayar ortamında arşivlendi.

Etkinlik fotoğrafları ve video görüntüleri, direk olarak dijital ortamda çekilmeye başlandı.

Eski video kaset arşivi elden geçirilerek, zaman içinde VHS kasetlerin bozulacağı göz önüne alınarak (hem hazırlanacak filmlerde kullanmak, hem de gelecek kuşaklara aktarabilmek amacıyla), DVD'ye aktarılmaya başlandı.

## 2.7. Diğer Çalışmalar

Sendikamızın her türlü rutin basılı evrak işleri, şube ve genel merkezin antedli kağıt-zarf hazırlanıp bastırılması, kartvizitler, not defterleri hazırlanması ve basımı dairemiz tarafından yürütüldü.

Bayram ve yılbaşına yönelik tebrik kartları dairemizce hazırlandı.

Her yılbaşında, takvim, ajanda, anahtarlık, rozet gibi malzemeler hazırlanıp bastırıldı, masa ve duvar saatleri yaptırıldı, üyelerimize dağıtıldı.

Grev ve direnişlerimizde dayanışma amaçlı, baskılı kalem vb. malzemelerin yanısıra, dayanışma gecesi ve benzeri etkinliklerinin davetiye, afiş ve duyuruları da dairemizce hazırlandı.

Sendikamızın düzenlediği panel, toplantı vs etkinliklerin ön hazırlıkları dairemizce gerçekleştirildi.

Eğitim ve salon toplantılarının yaka kartları ve formlar, isimlikler gibi gerekli diğer malzemeleri de dairemizce hazırlandı.

8 Martlarda, bayan üyelerimize yönelik, fular, kupa, tabak ve şemsiye gibi hediyeler hazırladık.

Çeşitli eylem ve etkinliklerde kokartlar hazırlandı.

Şube ve temsilciliklerdeki bayrak, flama gibi malzemeler de dairemiz tarafından yaptırıldı veya temin edildi.

Sendikamız yayınları ve tanıtım malzemeleri, diğer konfederasyon ve sendikalara, siyasi partilere, basın kuruluşlarına, meslek odaları ve diğer demokratik kitle örgütlerine gönderildi.

Vefat, anma gibi gazete ilanları hazırlandı.

Miting, eylem, toplantı gibi sendikamızın ve konfederasyonumuzun etkinlikleri dairemiz tarafından fotoğraf ve video kaydı olarak görüntülendi.

Dairemiz ayrıca, şubelerimizin ve diğer dairelerin çalışmalarına da ilgili alanlarda katkı verdi.. Sadece basım, yayım alanında değil, özellikle bilgisayar gibi teknolojik alanlarda, şube ve dairelerin yazılım ve donanım ihtiyaçlarını karşılamak, bu alanda yaşanan sorunları çözmek, dairemizin faaliyetleri arasındaydı.



## 'Sosyal güvenlik kurumları ticari işletmelere dönüştürülüyor'

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı'nın, toplu mevcut sosyal güvenlik ve sağlık haklarını tehdit ettiğini, kazanım hakları ortadan kaldırdığını söyleyen Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Başkanı Serdaroğlu, sosyal güvenlik sorununun toplumsal düzeyde tartışılmalı ve en kısa zamanda çözümlenmesi gerektiğini belirtti.

## Birleşik Metal-İş güçleniyor

**KALIBRE** Bora ve Alko Tencere çalışanlarını da bünyesine katarak büyüyen Birleşik Metal-düzenlenen toplantıda işlerini sürdürdüğünü ifade etti. Şube

Başkanı Seneroğlu, sosyal güvenlik sonunun toplumdaki kopartılarak sadece teknik

# Trakya Sanayi'de grev başladı



**Birleşik Metal-İş,**  
**Deri-İş'e saldırıyı kınadı**

[illegible]

## BİRLİK METAL-İŞ SENDİKASI GENEL BAŞKANI AHDAN SERTARÖĞLU

## “Kazanılmış hak korunmalı”

[illegible]

# çalışmayan

**1** Türk işçisi çok çalışıp az kazanıyor **2** İşsizlik yükseliyor

**1** Türk işçisi çok çalışıp az kazanıyor



- **Stomach:** Most of the digestive tract is located in the abdominal cavity, which is the area between the chest and the pelvis. The stomach is located in the upper left quadrant of the abdomen.
- **Small intestine:** The small intestine is the longest part of the digestive tract, measuring about 20 feet in length. It is located in the central and lower abdominal cavity.
- **Large intestine:** The large intestine is the final part of the digestive tract, measuring about 5 feet in length. It is located in the lower abdominal cavity.
- **Rectum and sigmoid colon:** The rectum is the final part of the large intestine, leading to the sigmoid colon, which is the S-shaped part of the large intestine that leads to the rectum.
- **Appendix:** The appendix is a small, finger-like projection at the end of the large intestine.

## 2 İssizlik yüksel

**snori**

**Türk işçisi çok çalışıyor ama çalışmasının karşılığını alamıyor**

Yeni bir dünya yaratma arzusuyla, gelecekteki yaşamı şekillendirmek için teknolojiyi kullanarak, Türkiye'de yaşayan insanların yaşam kalitesini artırmak için çalışıyoruz. Türkiye'de yaşayan insanların yaşam kalitesini artırmak için çalışıyoruz. Türkiye'de yaşayan insanların yaşam kalitesini artırmak için çalışıyoruz.

## Asgari ücret zammı ekmek ve kiraya gitti

CRSK'nin başta Birleşik Metal-İş Sendikası'nın anlaşmazlığına göre asgari ücretlerin olduğu yüzde 65'e zammı, ücret ve kıdemli atama anıydı. Kira ve diğerleri beşer beşerlikte rekor zammı oldu.

## FINANS POLİTİK

## Metal işçisinin ağır yük

Birleşik Metal-İş gibi sendikaların örgütlenmesi yalnız metal iş kolundaki işçilerin ayni zamanda Türkiye'nin daha demokratik bir toplum olmasının da önünü açar.

10 gündür direniyorlar

**Y**ou're probably used to the idea that a company's stock price is a reflection of its performance. But what if the stock price is a reflection of the company's reputation? That's the idea behind the new *Reputation Index*, a new way to measure a company's reputation based on the opinions of its customers, employees, and investors. The index is based on the opinions of 10,000 people, and it's the only index that measures a company's reputation from the inside out. The index is a reflection of the company's reputation, and it's the only index that measures a company's reputation from the inside out.

**YAŞASIN GREYDEKİ  
S.C.T.ORTURBO FİLTRE İÇİLEBİLİR  
ÇAMIRLI MÜCADELESİ**

...bir yıldır grev va

...the ...

[illegible]







# Birleşik Metal-İş Sendikası greve hazırlanıyor

Dünya İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (CIRIO) bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası Anadolu İdare Bölgesi Üyesi Tunceli, Şanlıurfa ve Gaziantep Şubeleri ile birlikte 14 ilde 50 fabrikada örgütlendi. 14 ilde 50 fabrikada örgütlendi. 14 ilde 50 fabrikada örgütlendi.

İşçilerin işleri güvence altına alarak, her an greve hazırlanabilecekleri anlaşıldı. Tunceli, Şanlıurfa ve Gaziantep Şubeleri ile birlikte 14 ilde 50 fabrikada örgütlendi. 14 ilde 50 fabrikada örgütlendi.

Birleşik Metal-İş Sendikası son üç yılda 50 fabrikada örgütlendi. 14 ilde 50 fabrikada örgütlendi. 14 ilde 50 fabrikada örgütlendi.

## Uğultuyu örgütlülüğe çevirmek önemli

Son üç yıl içinde 50'nin üzerinde fabrikada örgütlendirme çalışmaları başlatılan Birleşik Metal-İş Sendikası, fabrikalardaki uğultuyu örgütlülüğe çevirmek için mücadelelerini sürdürüyor.



## Birleşik Metal-İş eğitimleri değerlendirdi

Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli Şubesi'ne bağlı işyerlerinde iş örgütülüğü güçlendirmeye yönelik olarak yürütülen eğitimlere TEKSİF Sendikası'nda devam edildi.



Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli Şubesi'ne bağlı işyerlerinde iş örgütülüğü güçlendirmeye yönelik olarak yürütülen eğitimlere TEKSİF Sendikası'nda devam edildi.



## Siyasetin gündeminde emekçiler yok

Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Sekreteri, Türkiye İşçi Kongresi'nde, emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti. Emekçilerin gündeminde olmadığını belirtti.

## 15-16 Haziran'ın izinde



Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli Şubesi'ne bağlı işyerlerinde iş örgütülüğü güçlendirmeye yönelik olarak yürütülen eğitimlere TEKSİF Sendikası'nda devam edildi.



Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli Şubesi'ne bağlı işyerlerinde iş örgütülüğü güçlendirmeye yönelik olarak yürütülen eğitimlere TEKSİF Sendikası'nda devam edildi.

## Birleşik Metal-İş: Enflasyon rakamları gerçeği yansıtmıyor

Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli Şubesi'ne bağlı işyerlerinde iş örgütülüğü güçlendirmeye yönelik olarak yürütülen eğitimlere TEKSİF Sendikası'nda devam edildi.



Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli Şubesi'ne bağlı işyerlerinde iş örgütülüğü güçlendirmeye yönelik olarak yürütülen eğitimlere TEKSİF Sendikası'nda devam edildi.

Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli Şubesi'ne bağlı işyerlerinde iş örgütülüğü güçlendirmeye yönelik olarak yürütülen eğitimlere TEKSİF Sendikası'nda devam edildi.

## Çok çalışıp az kazanıyoruz

Birleşik Metal-İş Sendikası Türk işçisinin çok çalıştığını ama emeğinin hakkını alamadığını söyledi.

## Sendikalarda küresel dayanışma atağı

Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli Şubesi'ne bağlı işyerlerinde iş örgütülüğü güçlendirmeye yönelik olarak yürütülen eğitimlere TEKSİF Sendikası'nda devam edildi.



Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli Şubesi'ne bağlı işyerlerinde iş örgütülüğü güçlendirmeye yönelik olarak yürütülen eğitimlere TEKSİF Sendikası'nda devam edildi.

Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli Şubesi'ne bağlı işyerlerinde iş örgütülüğü güçlendirmeye yönelik olarak yürütülen eğitimlere TEKSİF Sendikası'nda devam edildi.

## Birleşik Metal-İş: Petkim satışları memleket ve millet ile inatlaşma

Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli Şubesi'ne bağlı işyerlerinde iş örgütülüğü güçlendirmeye yönelik olarak yürütülen eğitimlere TEKSİF Sendikası'nda devam edildi.







**BİRLİK METAL-İŞ**

Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Başkanı Alihan Dursun ve genel merkez üyeleri ile çalışanlar arasında yapılan toplantı, işçilerin işlerini korumaya kararlı oldukları bildirildi.



**BİRLİK METAL-İŞ**

Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Başkanı Alihan Dursun ve genel merkez üyeleri ile çalışanlar arasında yapılan toplantı, işçilerin işlerini korumaya kararlı oldukları bildirildi.

## ENFLASYON, 2007'DE Dİ YOKSULU GÜLDÜRMEDİ

Birleşik Metal-İş Sendikası'nın araştırmasına göre, Ocak'ta en az gelire sahip yüzde 20'lik kesim için enflasyon yüzde 1,89, yüzde 5'lik kesim için yüzde 2,02 olarak gerçekleşti.

## Alco işçileri için y

Alco'dan çıkarılan işçiler için önceki gün bir y Metal-İş Sendikası, işçiler tekrar işe alınma kad...

## Metal işkolunda anlaşma yol

MESS ile Türk Metal, Birleşik Metal-İş ve Çelik-İş arasında süren toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde henüz anlaşma sağlanamadı. 110 bin işçi toplu iş sözleşmesini bekliyor.

## Otomotiv hararet bastı

Otomotiv sektöründe hararet bastı. İşçilerin talepleri karşılanmadıkça grev kararı alındı.



İşçilerin talepleri karşılanmadıkça grev kararı alındı.



Alihan Dursun



Alihan Dursun

## DİSK'in yolunu işçi belirler

Birleşik Metal-İş Genel Başkanı Alihan Dursun, DİSK'in yol haritasını belirleyecek işçilerin kararına bağlı olduğunu belirtti.

## Alternatif oluşturulmalı

Birleşik Metal-İş Genel Başkanı ve DİSK Genel Başkanı Alihan Dursun, alternatif oluşturulmalı dedi.

## 'Bir işçinin ev sahibi olması zorlaşmakta'

Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Başkanı Alihan Dursun, bir işçinin ev sahibi olması zorlaşmakta dedi.



Alihan Dursun

## En yüksek grev katılımı metal sektöründe

En yüksek grev katılımı metal sektöründe gerçekleşti.

## 2007 mücadele yılı olacak

2007 mücadele yılı olacak. İşçilerin talepleri karşılanmadıkça grev kararı alındı.



Grev gösterisi



Alihan Dursun



Grev gösterisi

## Halktan destek istediler

Halktan destek istediler. İşçilerin talepleri karşılanmadıkça grev kararı alındı.



Alihan Dursun

## Erdoğan'a 'Özür dile' çağrısı

Erdoğan'a 'Özür dile' çağrısı. İşçilerin talepleri karşılanmadıkça grev kararı alındı.

## Avrupalı sendikalar İstanbul'da buluşuyor

Avrupalı sendikalar İstanbul'da buluşuyor. İşçilerin talepleri karşılanmadıkça grev kararı alındı.

## Savaş karşı Barış

Savaş karşı Barış. İşçilerin talepleri karşılanmadıkça grev kararı alındı.



Alihan Dursun

## Birleşik Metal-İş: İşçiler endeks mağduru

Birleşik Metal-İş: İşçiler endeks mağduru. İşçilerin talepleri karşılanmadıkça grev kararı alındı.



Alihan Dursun

## Birleşik Metal-İş: İşçiler endeks mağduru

Birleşik Metal-İş: İşçiler endeks mağduru. İşçilerin talepleri karşılanmadıkça grev kararı alındı.