

KRİSTAL-İŞ

CAM, ÇİMENTO, SERAMİK ve TOPRAK SANAYİ İŞÇİLERİ SENDİKASI

www.kristalis.org.tr

Mart 2019

SAYI: 104

BAŞYAZI 2019'A BAKIŞ

- İzocam'da grevin ardından gelen toplu iş sözleşmesi
- Knauf'ta toplu iş sözleşmesi
- Şişecam ve Duravit'te devam eden müzakere süreçleri
- Örgütlenme çabalarımızda son durum
- Sendikamızdan ve iş kolumuzdan haber ve yorumlar



ENFLASYONDA 2019 BEKLENTİLERİ

Enflasyonun seyri izlenecek para politikasına, kur seviyesine, reel ekonomide ne olacağına ve ekonomik durgunluğun derinliğine bağlı olacak.



Abdi Pesok'la söyleşi:
Zorunlu arabuluculuk adil bir çözüm mü?



IndustriALL ve IndustriAll Avrupa'nın
TÜRKİYE ZİYARETİ

"Türkiye'den üyemiz tüm sendikalara tam destek ve dayanışma sağlamaya devam edeceğiz."



KRİSTAL-İŞ

CAM, ÇİMENTO, SERAMİK ve TOPRAK SANAYİ İŞÇİLERİ SENDİKASI

GENEL BAŞKAN

Bilal Çetintaş

GENEL BAŞKAN YARDIMCISI

Serdar Başıyigit

GENEL BAŞKAN YARDIMCISI

Selim Çallı

GENEL MALİ SEKRETER

Şeref Ömer Gülbaş

GENEL EĞİTİM SEKRETERİ

İbrahim Öz

KRİSTAL İŞ SENDİKASI

YAYIN ORGANI SAHİBİ

Kristal-İş Sendikası Adına

Genel Başkan

Bilal Çetintaş

SORUMLU YAZI İŞLERİ

MÜDÜRÜ

Kemal Ülker

ADRES

Kristal-İş Sendikası

Genel Merkezi

Paşabahçe Sahip Molla Cad.

No: 28 Paşabahçe

Beykoz İSTANBUL

Tel: 0216 680 07 10

Faks: 0216 680 12 02

www.kristalis.org.tr

kristalis@kristalis.org.tr

TEKNİK HAZIRLIK ve BASKI

Piramit Matbaa

Tel: 0216 457 55 80

SUNUŞ

Bu sayıda2

BAŞYAZI

2019'a bakış4

ÖRGÜTLENME

Yeni yılda sendikal örgütlenme çalışmalarımız6

SENDİKAMIZDAN

Knauf'ta ilk toplu iş sözleşmesini bağtladık8

İzocam'da 4,5 yılı aşan bir mücadelenin

ardından gelen ilk toplu iş sözleşmesi8

İzocam işçileri ile uluslararası dayanışma9

Duravit'te 9'uncu dönem toplu iş sözleşmesi

görüşmeleri sürüyor10

26'ncı dönem Cam Grup toplu iş

sözleşme görüşmeleri başladı10

2018 yılı eğitim çalışmalarımızı tamamladık11

Genç işçiler bir araya geldiler,

sorunlarını tartıştılar12

Mersin ve Gebze şubelerimiz olağan genel

kurullarını gerçekleştirdiler13

Mehmet Şişmanoğlu:

Adı sınıf mücadelesiyle anılan adam16

Kristal-İş yöneticileri İYİ Parti'yi ziyaret etti17

HUKUK

Abdi Pesok'la söyleşi:

Zorunlu arabuluculuk18

EKONOMİ

Enflasyonda son durum23

İşsizlik faturası gittikçe kabarıyor24

Asgari ücrette geline nokta24

Kamu bankalarının hızla artan görev zararı25

ÇALIŞMA YAŞAMI

İşverenlerin gündeminde esnek çalışma var26

ULUSLARARASI

Saint-Gobain Sendika Ağı

Paris'te bir araya geldi27

Ekonomik kriz ortamında Türkiye'deki

sendikalarla uluslararası dayanışma28

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

100 yaşında30

KİTAP TANITIMI

Bir aydınlanma hareketi

Köy Enstitüleri31

Bulmaca32



“

*Bu
sayıda***İBRAHİM ÖZ**
GENEL EĞİTİM SEKRETERİ

Değerli üyelerimiz,

Dergimizin bu sayısında da yine zengin bir içerikle karşınızdayız.

Genel Başkanımızın yazısı 2019 yılının işçiler ve sendikaları için, özellikle yerel seçimlerin tamamlanmasının ardından, zorlu ve kritik bir yıl olacağını vurguluyor. Yazıda sermayenin yaşanan ekonomik krizle birlikte ne tür hazırlıklar yaptığı özetlenirken, hedefe kıdem tazminatının konulmuş olduğuna, kıdem tazminatının fona devredilmesiyle işçi sınıfının elinde kalan son iş güvencesinin de yok edilmek istendiğine dikkat çekiliyor.

Hukuk Müşavirimiz Sayın Abdi Pesok'la yaptığımız söyleşide de sermayenin kendi çıkarları doğrultusunda yürüttüğü çalışmaların bir diğer ayağını oluşturan “zorunlu arabuluculuk” sistemi ayrıntılı bir biçimde ele alınıyor. Sayın Pesok iş hukuku alanındaki 40 yılı aşan tecrübe ve birikimiyle “zorunlu arabuluculuk” sisteminin neden işçilerden ziyade sermaye ve patronlara hizmet ettiğini, sistemin temel amacının işçileri uzlaşmaya mecbur bırakmak ve patronla-

rın cebinden çıkacak tazminat miktarlarını düşürmek olduğunu açıklıyor.

Bu arada, geçen sayıdan itibaren kullandığımız söyleşi formatının iş hukukuna dair konuları sizler için daha rahat okunur ve anlaşılır bir hale getirdiğini umuyoruz.

Dergimizin “Çalışma Yaşamı” bölümünde de sermayenin esnek çalışmayı yaygınlaştırmaya yönelik ne tür argümanlar öne sürdüğü ve uzun vadede amaçlanan işçi çıkartmanın maliyetini düşürmek ve pazarlık gücü azalan işçilerin ücretlerini adım adım asgari ücrete doğru çekmek olduğu gözler önüne seriliyor.

Sendikamızdan ve örgütlü olduğumuz işyerlerinden haberler ve yorumlar her zaman olduğu gibi dergimizin omurgasını oluşturuyor.

Bu konularda üyelerimizi, sendikal demokrasi ve şeffaflığın değişmez bir gereği olarak, modern teknolojinin sağladığı olanaklardan da yararlanarak, anında bilgilendirdiğimiz için, sizlerle daha önce zaten paylaşmış olduğumuz haberleri tekrar etmek yerine, dergi sayfalarında işin yorum

“Dergimizde yer alan tüm yazılar bir arada değerlendirildiğinde, ülkemizin işçiler ve diğer emekçi kesimler için 2018 yılından 2019’a iyimser bir miras devretmediği rahatça görülebiliyor. Bu da Kristal-İş ailesi olarak birlikte hareket etmenin, örgütlülüğümüzü korumanın ve güçlendirmenin her zamankinden daha fazla önem taşıdığı anlamına geliyor.

ve değerlendirme yanına daha büyük bir ağırlık veriyoruz.

Dergimizin diğer sayfalarında Türkiye ve dünya ekonomisi, ülkemizde sendikal hakların durumu ve uluslararası sendikal hareketle ilgili çeşitli yazı, yorum ve haberler bulacaksınız.

Bu yazılardan biri de bir anma yazısı. Geçen yıl Ağustos ayında, sendikamızın kurucu Genel Başkanı Mehmet Şişmanoğlu’nu yitirdik. Şişmanoğlu sendikamızın kuruluşunu takip eden 14 yıl boyunca Genel Başkanlığını yapmış ve Türkiye sendikal hareketinin tarihinde özel bir yere sahip olan bir işçi önderiydi. Hepimizin başı sağ olsun!

Dergimizde yer alan tüm yazılar bir arada değerlendirildiğinde, ülkemizin işçiler ve diğer emekçi kesimler için 2018 yılından 2019’a iyimser bir miras devretmediği rahatça görülebiliyor. Bu da Kristal-İş ailesi

olarak birlikte hareket etmenin, örgütlülüğümüzü korumanın ve güçlendirmenin her zamankinden daha fazla önem taşıdığı anlamına geliyor.

Birliğimizi korursak, 2019 yılının tüm zorluklara rağmen Kristal-İş üyeleri ve onların aileleri için daha iyi bir yıl olmasını sağlayabiliriz.

Kristal-İş’in tarihi cam işçisinin zorlu dönemlerde akıntıya karşı başarıyla durduğu ve kazanımlar elde ettiği çok sayıda örnek içermektedir. Geçen yıl bağtladığımız Knauf ve bu yılın başında 12 günlük bir grevin ardından bağtladığımız İzocam toplu iş sözleşmeleri bunun en yakın ve açık kanıtlarıdır. Yeter ki mücadele azmimizi ve cesaretimizi koruyalım ve tekil değil çoğul olabilelim.

Saygılarımla,



“2019’a
bakış...”

BİLAL ÇETİNTAŞ
GENEL BAŞKAN

Değerli Kristal-İş üyeleri,

Dergimizin bir önceki sayısı için kaleme aldığım yazıda ekonomik durgunluk ve hatta bir ekonomik kriz tehlikesinin kendisini güçlü bir biçimde gösterdiğinden söz etmiştim. O zamandan bu yana açıklanan ekonomik veriler ve yaşanan gelişmeler geçen yılın ikinci yarısında ülkemizin açık bir biçimde bir ekonomik kriz içine girdiğini gösteriyor ne yazık ki.

O yazıda işaret ettiğimiz tehlikelerin hepsi gerçeğe dönüştü. Hiç kuşkusuz bu şekilde haklı çıkmış olmak bizi mutlu etmiyor. Keşke tersi olsaydı, keşke biz yersiz yere endişeleniyor olsaydık.

İçinde bulunduğumuz kriz ortamının hem ekonomik ve toplumsal yapı hem de siyaset üzerine önemli yansımaları olduğu açıktır. Bunları hepiniz gündelik yaşantınız içinde görüyor ve hissediyorsunuz.

Yine bir önceki yazımda, 2017 yılından itibaren üretim ve istihdamı vurabilecek bir ekonomik krizi engellemek, daha doğrusu ertelemek için alınan zorlama önlemlerden ve bunların yarattığı risklerden söz etmiştim. Vergi ve sigorta primi indirimleri/ertelemeleri, Kredi Garanti Fonu’nun büyük boyutlu teşvikleri, kamu bankalarının başı-

nı çektiği konut kredilerinde faiz indirimleri vb. önlemler sadece krizin 2018’in ikinci yarısına kadar sarkmasını sağlayabildi. İşin kötüsü bu erteleme sırasında kamu maliyesi bozulmaya başladığından krizin yıkıcılığı muhtemelen daha da artmış oldu.

Ekonominin 2019’un en azından ilk yarısında küçülme eğilimini sürdüreceği açık.

“Halihazırda en yakıcı, en güncel sorunumuz yüksek düzeyde seyreden enflasyondur.

Özetle, hükümet zaman kazanmayı ve bu yolla daha iyi bir ekonomik konjonktür yakalamayı ummaktadır. Ancak görünen o ki, bu kez bu taktik işe yaramayacaktır. O nedenle hükümetin tabloyu okumakta zorlandığı, gerçeklerle yüzleşmekten kaçındığı giderek daha fazla göze batmaktadır.

Hükümetin kriz koşullarında IMF’in kapaısına koşturmayı tercih etmesini üyesi olduğumuz Türk-İş gibi biz de hiç şüphesiz olumlu buluyoruz. Krize karşı çözüm bulmak için bir IMF programı altına girmek işçilerin ve diğer emekçi kesimlerin çok ağır

bir saldırıya maruz kalmaları anlamına gelirdi. Dergimizin geçen sayısında yer alan bir yazıda IMF'in son Türkiye raporunda işçilerle, emekçilerle ilgili ne tür önerilerin yer aldığı özetleniyordu: kıdem tazminatının tırpanlanması, çalışma yaşamının daha da esnekleştirilmesi, kamu çalışanlarına, emeklilere ve asgari ücrete hedef enflasyon kadar ücret artışı yapılması ve enflasyon farkı verilmemesi...

Elbette, Mart ayı sonunda yapılacak seçimlerden sonra hükümet IMF'siz bir IMF programı uygulamaya da yönelebilir. Böyle bir tehlikeyi göz önünde bulundurmamak safık olur. Bu senaryonun gerçekleşmesi durumunda kıdem tazminatının fona devredilmesi ve daha fazla esnek çalışma gündeme gelecektir.

Yakın gelecekte bu olası tehlikeler varken, halihazırda en yakıcı, en güncel sorunumuz ise yüksek düzeyde seyreden enflasyondur. Yüksek düzeyde seyreden enflasyon, özellikle artan işsizlikle bir araya geldiğinde işçilerin ve diğer emekçi kesimlerin yoksullaşmasına yol açıyor.

Resmi veriler ülkemizde 19,6 milyon ücretli olduğunu gösteriyor. Çalıştıkları şirketler adına stratejik kararların alınmasında pay sahibi olan bir avuç üst düzey yöneticiyi saymazsak, ülkemizde 19,5 milyon işçi var diyebiliriz. Bu büyük kitlenin 3 milyona yakını memur statüsünde. Şu anda ülkemiz bir IMF programı kapsamında yer almadığı için bu kesim yıl sonunda oluşan enflasyon farklarını alıyor. Dolayısıyla, bir tür otomatik koruma mekanizmasına sahipler.

Geriye kalan 16,5 milyon ise "işçi" statüsünde. Ancak bu grubun sadece 1 milyonu toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alıyor. Toplu iş sözleşmesi kapsamında yer almayan 15,5 milyonun ciddi zorluklar yaşadığını, enflasyonun çok altında kalan ücret artışları aldıklarını, sıfır ücret zammı uygulamalarının yaygınlaştığını hepimiz biliyoruz.

Burada durumu biraz olsun kurtaran etken, yaklaşan yerel seçimlerin yüzü suyu hürmetine asgari ücretin yüzde 26 oranında artırılması oldu.

Bu koşullar altında örgütlü olduğumuz bütün işyerlerinde amacımız öncelikli olarak üyelerimizin enflasyona ezdirilmemesini güvence altına almak. Bunun ötesinde başarılı mali sonuçlar alan işyerlerinde, alın terimizle sağlanan bu başarı ölçüsünde bir refah payı istiyoruz.

Elbette, taleplerimiz gerçek ücretlerin, alım gücümüzün ve kazanılmış haklarımızın korunmasıyla sınırlı değil.

Toplu sözleşme süreçlerinin dışında vergi adaletinin sağlanması, az kazananlardan az, çok kazananlardan çok vergi alınması büyük önem taşıyor.

Son İZBAN grev "ertelemesi" bir kez daha grev yasaklarına son verilmesi gerektiğini gösteriyor.

İflas ve konkordato durumunda hiçbir şarta bakmaksızın önce işçi alacaklarının ödenmesinin sağlanması da bir başka çok önemli ve acil bir konu. On binlerce işçi ve aileleri son bir yıl içinde bu nedenle büyük bir mağduriyet yaşadılar. Bu haksızlığın bir an önce düzeltilmesi zorunludur.

Özetle söyleyecek olursak, 2019 zorlu bir yıl olacak. Gerçeklere gözlerimizi kapamak bize hiçbir fayda sağlamaz. Ancak bu gerçeklere bakarak karamsar sonuçlar çıkarmaya da gerek yok.

Tüm güçlülere rağmen Kristal-İş ailesi olarak 2019'a ve ötesine güvenle bakıyoruz çünkü üyelerimizin mücadele azmine sahip olduğunu biliyoruz. Bizler bu türden kritik dönemlerde birlik içinde hareket edebilme yeteneğine sahibiz. Daha önce bunu pek çok kez başardık ve koşullar ne kadar zor olursa olsun bu kez de başaracağız.

Tüm Kristal-İş üyelerine ve Türkiye işçi sınıfına mutlu bir yıl diliyorum.



*Yeni yılda
sendikal
örgütlenme
çalışmalarımız*

SERDAR BAŞYİĞİT
GENEL BAŞKAN YARDIMCISI

Kristal-İş'in değerli üyeleri,

2018 ülkemizde ve bölgemizde ciddi zorlukların, sıkıntıların yaşandığı bir yıl oldu. Bu nedenle yazıma 2019'un hepimiz için daha iyi bir yıl olmasını, ülkemiz genelinde tüm işçilere, emeği ile geçinenlere ve onların ailelerine umut ve sevinç getirmesini dileyerek başlamak istiyorum.

Hepinizin bildiği gibi 2019 yılına zorlu bir mücadele ile 18 Ocak tarihinde İzocam'a ait Dilovası ve Tarsus fabrikalarında başlayan grevle giriş yaptık. 12 gün süren grev boyunca tüm işçi arkadaşlarımız ve sendikamız arasındaki güven ve birliktelik grevimizin önemli kazanımlarla bitirilmesinde en büyük etken oldu. Grevimiz bir kez daha işçilerin başarıya ulaşabilmek için mutlaka örgütlü bir güç olmaları gerektiğini gösterdi. Bağtladığımız toplu iş sözleşmesi ile ne tür kazanımlar elde ettiğimiz dergimizin bu sayısında özetlendiğinden burada aynı şeyleri tekrar etmek istemiyorum.

İzocam'da ilk toplu iş sözleşmesinin bağtlanmasına uzanan süreç çok uzun ve güçlüklerle dolu bir süreç oldu. Bu 5 yılı bulan süreçte sendikal hakların önündeki en önemli engellerden birinin işverenin toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz etmesi olduğunu hep birlikte bir kez daha gördük. Ül-

kemizde bunun sayısız örneği var ve sırf bu taktikle işverenler sendikaların yetki almasını ortalama bir buçuk yıl geciktirebiliyorlar. İzocam'daki sürecin dikkat çekici yanı bu sürenin dört yılı aşmış olmasıdır. Bu bir işçinin iş hayatının kabaca altıda birine karşılık gelen bir süredir. Yeri gelmişken, eğer okuma fırsatınız olmadıysa dergimizin bir önceki sayısını edinmenizi ve o sayıda Sendikamızın Hukuk Müşaviri Abdi Pesok'la yaptığımız konuyla ilgili görüşmeyi okumanızı kesinlikle tavsiye ederim.

Çok uluslu şirketlerin ağırlığının arttığı bir ülkede ve dünyada yaşıyoruz. Bu şirketler dünyanın dört bir yanında ürün ve hizmetlerin üretiminden dağıtımına ve servisine kadar geniş bir ağda söz sahibi haline gelmiş durumdadır. Bununla birlikte dünya ekonomisindeki hâkimiyetleri de muazzam bir artış göstermiş durumda. İzocam da bu sürecin bir örneği ve biri Fransız diğeri Kuveytli iki ana ortağın Türkiye'deki iştiraki olarak faaliyet gösteren bir şirket. Şirketlerin çok uluslu hale gelmeleri sendikaları uluslararası bağlarını güçlendirmeye ve küresel planda daha yakın bir dayanışma içine girmeye yöneltiyor. Bu bağlamda hem üst örgütümüz IndustriALL'dan hem de onun öncülüğünde faaliyet gösteren Saint-Gobain Sendika Da-

yanışma Ağı'ndan önemli bir destek gördük. Brezilya'daki sınıf kardeşlerimiz bizleri desteklemek için birkaç saatlik bir iş bırakma eylemi dahi gerçekleştirdiler.

Eskişehir'deki fabrikasında örgütlendiğimiz bir diğer çok uluslu şirket olan ve merkezi Almanya'da bulunan Knauf'da da işveren yetki tespitine itiraz ederek zaman kazanma yoluna gitti. Ancak hem üyelerimizin kararlılığı hem de Almanya'daki sendikacı arkadaşlarımızın desteği ile şirketi bu hukuki süreci sendika hakkını işlevsiz hale getirecek biçimde daha fazla ertelememeye ikna edebildik. Bağtladığımız toplu iş sözleşmesiyle ilgili daha ayrıntılı bilgiyi yine dergimizin bu sayısında bulabilirsiniz.

“Yaşanan bu olumsuzlukların biricik ilacı birliğimizdir. Birliğimizi güçlendirdiğimiz ölçüde bu olumsuzluklar gerileyecek, azalacaktır.

Acı gerçek şu ki, ülkemizde işçilerin sendika haklarının temel bir hak olduğunu kabul etmek istemeyen işverenler, sendikasılaştırmayı bir işletme politikası haline getirmiş durumdalar. Düzce Cam'a ait Düzce Fabrikası'nda, yine Düzce'de kurulu Okan Cam'da ve Samsun'da bulunan Çetaş Cam'da yaşananların başka türlü açıklanması mümkün değildir.

Düzce Cam'da çoğunluğa sahip olduğumuz en nihayet Yargıtay tarafından onaylandı. Şimdi Bakanlık tarafından yetki belgesinin tarafımıza tebliğ edilmesini bekliyoruz. Çetaş Cam'da Yargıtay henüz çoğunluğumuzla ilgili davayı sonuçlandırmış değil. Okan Cam ile ilgili dava ise hâlâ yerel mahkeme aşamasında devam ediyor.

2 Eylül 2014 tarihinde işyerinde çoğunluğu sağladığımız Çalışma Bakanlığı tarafından tespit edilen Camiş Madencilik işyerinde de yine işyerindeki çoğunluğumuza işverenin itirazı ile karşılaştık. İşveren çoğunluğa itirazın yanı sıra, işyerinin işkoluna da itirazda bulundu. İşyerinin “madencilik ve taş ocakları” iş kolunda yer aldığına dair yapılan

itiraz sonrası, Çalışma Bakanlığı yayınladığı bir tebliğ ile bu işyerinin “madencilik ve taş ocakları” işkolunda yer aldığını duyurdu. Bu tespiti yaptığımız itiraz sonrası başlayan işkolu tespit davası 2018 yılının Kasım ayında Yargıtay aşamasında lehimize sonuçlandı. Şimdi sırada işkolu tespit davasının sonuçlanmasını bekleyen yetki tespiti davası var. Camiş Madencilik A.Ş.'nin sendikamızın kurulu bulunduğu işkolunda yer aldığının kesinleşmesinin ardından, yetki tespitinin de sendikamız lehine sonuçlanacağına olan inancımız tamdır.

Grev ertelemesi adı altında büyük işletmelerde yapılan grevler fiilen ve sistematik bir biçimde yasaklanıyor. Şişe Cam işçileri bunun ne anlama geldiğini çok iyi biliyor. Ancak işveren kesimine sunulan hizmetler sadece grevlere yasak getirmekle sınırlı değil. O aşamaya gelmeden önce işveren sendika üyesi olan işçiye çok rahat işten çıkarabiliyor. Mahkemeler işçinin işe iadesine karar verse bile, işverenlere işçinin tazminatını ödeyerek işe başlatmama hakkını veriyor. Kaldı ki artık işten atılan bir işçinin işe iade davası açması da iyice zorlaştırıldı. Hükümetin geçen yıl uygulamaya koyduğu yasayla, işe iade davası açmadan önce arabulucuya gitmek zorunlu hale getirildi. Zorunlu arabuluculuk bir taraftan işçinin mahkeme yolunu engelleme işlevi görürken diğer taraftan da “yıllar süren dava ve dava masrafları” tehdidiyle işçileri haklarından feragat ettirme müessesesi olarak işliyor. Abdi Pesok'la dergimizin bu sayısında yaptığımız görüşme de bu konuyu ele alıyor.

Bütün bu örnekleri ve diğer sendikaların karşısına dikilen benzer türden engellemeleeri göz önüne alınca ülkemizde toplu iş sözleşmesi düzeninin, grev hakkının ve genel olarak sendikal hakların amacıyla uyumlu güvenceye sahip olmadığını rahatlıkla söyleyebiliriz. Çalışma ilişkileri alanında ülkemizde demokrasinin olmadığı ortadadır.

Tüm bu olumsuzlukların biricik ilacı birliğimizdir. Birliğimizi güçlendirdiğimiz ölçüde bu olumsuzluklar gerileyecek, azalacaktır.

Biz bütün bunlarla başa çıkacak güce, kararlılığa, inanca ve vicdana sahibiz. Bu nedenle ben yeni yıldan, 2019'dan umutluyum.

Knauf'ta ilk toplu iş sözleşmesini bağtladık



Sendikamızın 2017 yılı Şubat ayı içerisinde örgütlendiği ve 3 Mart 2017'de çoğunluğu sağladığı Knauf Insulation İzolasyon Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de, pek çok yeni örgütlenmede olduğu gibi, işverenlik tarafından sendikamızın çoğunluğuna itiraz edildi. Ancak henüz yerel mahkemenin sendikamız lehine verdiği karar yeni çıkmışken, örneğine pek de rastlamadığımız bir şekilde, Knauf işvereni sendikamız ile anlaşma talebinde bulundu.

Yapılan toplantılar sonucu, taraflar anlaşarak üst mahkemeye yapılan itirazın geri çekilmesi ve toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin başlatılması konusunda görüş birliğine vardılar. İşverenliğin üst mahkemeye olan itirazını geri çekmesinin ardından, 15 Kasım 2018 günü yetki belgesi tarafımıza ulaştı ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri resmi olarak başlatıldı.

Kısa sürede anlaşmayla sonuçlanan görüşmeler sonrası, üyelerimizin ücretlerinde ortalamada yüzde 20'nin üzerinde artış sağlandı. Ayrıca 2018 yılı için üç, 2019 yılı için de dört ikramiye hakkı kazanıldı. Cam Grup Toplu İş Sözleşmesi'nde, yer alan tüm sosyal hakları Knauf'da çalışan üyelerimiz için de elde ettiğimiz toplu iş sözleşmesinde idari madde taleplerimizin tamamına yakını kabul edildi.

İşyerinde imzalanan ilk toplu iş sözleşmesi olmasına karşın, ücret, sosyal haklar ve idari maddeler açısından önemli kazanımlar sağlandı. Toplu iş sözleşmesi üyelerimizin onayı da alınarak imzalandı.

İzocam'da 4,5 yılı aşan bir mücadelenin ardından gelen ilk toplu iş sözleşmesi

2014 yılında örgütlenme çalışması gerçekleştirdiğimiz ve aynı yılın Mayıs ayından, 2018 yılı Temmuz ayına kadar uzun ve yıpratıcı bir hukuk mücadelesi verdiğimiz İzocam Tic. ve San. A.Ş.'de toplu iş sözleşmesi önemli kazanımlar elde edilerek imzalandı.

30 Temmuz 2018 günü İzocam işverenine toplu iş sözleşmesi çağrısı yapıldı ve 9 Ağustos 2018 günü gerçekleştirilen ilk toplantıyla müzakere süreci başladı. İzocam'ın değişen yönetim yapısının da bir sonucu olarak, işverenlik ilk toplantıdan itibaren daha yapıcı bir tutum sergiledi. Sendikamızın özellikle idari maddeler konusundaki pek çok talebi izleyen toplantılarda kabul edildi.

Ücrete ilişkin maddelerin müzakerelerine geçildiğinde ise hem 2014 yılından bu yana oluşan beklentiler ve taleplerimiz ile şirket yönetiminin önerileri arasındaki uçurum



hem de örgütlenme sırasında işten çıkartılan üyelerimizin işe iadesinin kabul edilmesi sebebiyle taraflar anlaşamadı. Bu gelişmeler sonrası sendikamız 25 Aralık 2018 günü, 18 Ocak 2019'da başlatılmak üzere grev kararı aldı.

Üyelerimizin greve katılımının düşük kalacağını ve grevci işçilerin uzun süre dayanamayacağını düşünenlere inat, İzocam işçileri 18 Ocak sabahı kitlesel bir biçimde ve büyük bir coşkuyla grev pankartını işyerlerine astılar. Grev sabahı sendikamızın tüm organları ve diğer işyerlerinden baştemsilcilerimiz, Dilovası Tesisi önünde sınıf kardeşlerine destek olmak için yer aldılar.

Grev süresince pek çok sivil toplu örgütü, sendika ve siyasi parti üyelerimizle dayanışma gösterdi. Hem örgütlenme sırasında hem de toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında yanımızda yer alan üst örgütümüz IndustriALL grev sırasında da bizlerle day-

nışmada bulundu.

29 Ocak 2019'da işveren yetkilileriyle gerçekleştirilen görüşmede anlaşma sağlanmasının ardından grev sonlandırıldı.

İmzalanan sözleşme üyelerimiz tarafından memnuniyetle karşılandı. Buna göre üyelerimiz 2018 yılı için iki ikramiyeye, 2019 yılı için ise dört ikramiyeye hak kazandı; sekiz yıldan fazla kıdemi olmasına karşın ücreti genel ortalamanın altında olan üyelerimizin ücretleri genel ortalama seviyesine çıkartıldı; 2019 yılının Ocak ayında ücretlere seyyanen 200 TL, Temmuz ayında ise 150 TL zam yapılması kararlaştırıldı; kimi yeni sosyal haklar elde edilmesinin yanı sıra mevcut sosyal haklara yüzde 60 oranında zam yapıldı; örgütlenme sırasında iş sözleşmeleri sona erdirilen üyelerimize ise, ihbar ve kıdem tazminatlarının yanı sıra 18 maaş tutarında ödeme yapılması kararlaştırıldı.

İzocam işçileri ile uluslararası dayanışma

Union wins agreement at Saint-Gobain subsidiary

30.01.2019 After a twelve-day strike, Turkish union Kristal-İş has signed a collective bargaining agreement with İzocam, which includes major benefits, extra paid leave, increased allowances and a significant wage increase.

The acknowledgement of trade union rights for the workers represented by IndustriALL affiliate Kristal-İş comes on the back of a long and sometimes difficult struggle supported by the Saint Gobain Union Network members around the world.

Kristal-İş members at İzocam went on an indefinite strike on 18 January after negotiations for an agreement on better pay and working conditions collapsed. Workers at two factories, the Tarsus, Mersin plant, which produces glass wool, and the Gebze plant, which produces mineral wool, participated.

After twelve days of the strike, the company agreed to meet with workers' representatives on 29 January. On the same day, a comprehensive two-year collective bargaining agreement was signed between the union and the employer.

The agreement includes a major benefit package including four bonuses for each year, extra paid leave, much higher travel and clothing allowances as well as a

Workers at Turkish Saint-Gobain subsidiary strike for a fair contract

18.01.2019 Workers at İzocam, a Turkish insulation manufacturer and subsidiary of French multinational Saint-Gobain, take strike action after failing to agree on a collective contract.

Workers have begun an indefinite strike today demanding better pay and working conditions after failure to agree a first contract between the Kristal-İş union and İzocam management. IndustriALL Global Union affiliate Kristal-İş represents some 180 İzocam workers in two workplaces, the Tarsus, Mersin plant, which produces glass wool, and the Gebze plant, which produces mineral wool.

Kristal-İş gained legal recognition as the union representing workers at İzocam in May 2018, after a four-and-a-half-year organizing campaign and legal battle, and commenced collective negotiations in August 2018.

During the campaign, company management took a hostile anti-union position and attitude against workers who joined the union, a basic right guaranteed by the Constitution of Turkey, as well as international labour conventions. Soon after Kristal-İş first applied to the Ministry of Labour for recognition, company management became aware of the drive and dismissed four organizers.

IndustriALL'un web sitesinde yayımlanan İzocam greviyle ilgili haberler

<http://www.industrialunion.org/workers-at-turkish-saint-gobain-subsiary-strike-for-a-fair-contract>

<http://www.industrialunion.org/union-wins-agreement-at-saint-gobain-subsiary>

Duravit'te 9'uncu dönem toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürüyor



Duravit Yapı Ürünleri Sanayii ve Ticaret A.Ş. ile sendikamız arasında 9'uncu dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri, 10 Ocak

2019 günü gerçekleştirilen ilk toplantı ile başladı. Görüşmeler öncesi üyelerimizle yapılan taslak toplantıları neticesinde, genel ekonomik durum ve üyelerin talepleri göz önüne alınarak, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin bir yıl olarak önerilmesi kararlaştırıldı.

Bugüne kadar yapılan iki oturumda, ücret, sosyal haklar ve süreye ilişkin maddeler dışındaki tüm maddelerde taraflar anlaşma sağladı. Üyelerimizin beklentilerini karşılayabilecek bir toplu iş sözleşmesi imzalamak için çalışmalarımız devam ediyor.

26'ncı dönem Cam Grup toplu iş sözleşme görüşmeleri başladı

Bu yıl 26'ncısını gerçekleştireceğimiz Cam Grup Toplu İş Sözleşmesi'nin hazırlıkları, 13 Kasım 2018 tarihinde Mersin Şubesi'nde üyelerimizle birlikte gerçekleştirdiğimiz taslak toplantısı ile başladı. Ardından sırasıyla 15 Kasım'da Eskişehir, 21 Kasım'da Balıkesir, 22 Kasım'da Bursa ve 24 Kasım'da Trakya'da üyelerimizle bir araya gelerek taslak çalışması sürecini tamamladık.

Sendikamızın toplu iş sözleşmesi önerisine son şeklini veren Genişletilmiş Başkanlar Kurulu ise 3 Aralık 2018 tarihinde, sendikamızın genel merkez binasında toplandı. Gerçekleştirilen toplantıda tüm şubelerdeki üyelerin ortak talepleri değerlendirildi. Özellikle geçmişten gelen idari maddelerin korunması yönünde görüş birliğine varılan toplantıda,

bazı maddelerde ise üyelerimiz lehine değişiklik öngören teklifler yapılması kararlaştırıldı.

Sosyal haklarda yüzde 45 oranında artış talep edilmesine karar verilirken, ücret zammı için ise, kıdem yılı zammı ile birlikte 6,5 TL/Saat tutarında artış talep edilmesi yönünde görüş birliğine varıldı.

2 Ocak 2019 günü, grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerini başlatmak üzere çağrı yapıldı ve ilk toplantının 17 Ocak günü yapılması kararlaştırıldı. Taraflar 17 Ocak'ta gerçekleştirilen ilk toplantıda 14, 28 Ocak'ta gerçekleştirilen ikinci toplantıda 18 ve 8 Şubat'ta gerçekleştirilen üçüncü toplantıda ise beş madde üzerinde anlaşma sağladılar.

Dergimizin yayına hazırlandığı sırada görüşme süreci devam etmekteydi.



2018 yılı eğitim çalışmalarımızı tamamladık



Sendikamızın 2018 yılı temel sendikal eğitim seminerlerini 6-21 Aralık tarihlerinde, sırasıyla Mersin, Trakya, Eskişehir ve Bursa şubelerimizde gerçekleştirdik.

Eğitim seminerlerine sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinden 450'ye yakın üyemiz katılım sağladı. Dünyanın ve Türkiye'nin içinden geçtiği kritik bir süreçte gerçekleştirilen eğitim çalışmalarımızda katılımcılar temel sendikal konuları ve güncel tartışmaları hep birlikte ele alma fırsatını buldular.

Eğitim çalışmalarımıza disiplinli bir biçimde katılım sağlayan tüm üyelerimize ve gerekli ön hazırlıkları gerçekleştiren şube yönetimlerine teşekkür ediyoruz.

Eğitim seminerlerinde Toplu Sözleşme Uzmanımız Caner Güneş, Dış İlişkiler ve Eğitim Uzmanımız Kemal Ülker ve Sosyal Güvenlik Uzmanı ve sendikamızın danışmanı Celal Tozan aşağıdaki başlıkları ele alan sunumlar yaptılar:

- Türkiye'de yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler,
- Üretimin küreselleşmesi süreci ve örgütlü olduğumuz çok uluslu şirketler,
- Uluslararası sendikal dayanışma ve iş birliğinin artan önemi,
- Türkiye'de işçi sınıfının değişen profili ve sendikal örgütlenmenin durumu,
- Sosyal güvenlik sistemindeki gelişmeler, iş kazaları ve meslek hastalıkları,
- Toplu sözleşme süreci ve bu süreçle ilgili temel iş hukuku bilgileri.

Eğitim çalışmalarımızı tasarlarken sorunları üyelerimizle birlikte tartışmayı, bunu

yaparken de aktarılan bilgilerle konunun genelliğini ve karmaşıklığını kavratmayı ve üyelerimizi dünyaya sorgulayarak bakmaya ve kendi başına öğrenmeye yöneltmeyi hedefledik.

Gerçekleştirdiğimiz eğitim çalışmalarının önümüzdeki dönemin mücadelelerine hep birlikte hazırlanmamıza önemli bir katkı sağlayacağını düşünüyoruz.

Ayrıca, 2019 boyunca sendikal eğitim izinlerinin dışında, yeterli sayıda (15 civarında) üyemizin talep ettiği durumlarda atölye gruplarına dayalı tartışmaların yapıldığı ve çok daha katılımcı bir yöntemin uygulandığı eğitim çalışmaları gerçekleştirmeyi arzu ediyoruz.



Sendikamızın Genel Eğitim Sekreteri İbrahim Öz konuyla ilgili şu değerlendirmeyi yaptı: "Kristal-İş olarak sendikal eğitimi sadece bir bilgi aktarma çalışması olarak görmüyoruz. Üyelerimizin öğrenme ihtiyacı hissetmeleri en az aktarılan bilgiler kadar önemlidir.

"Kuru bir bilgi aktarımı yerine deneyimlerin ve çeşitli kanallardan öğrenilmiş bilgilerin sorgulanmasını ve sistemleştirilmesini sağlayacak bir anlayışla hareket etmeye çalışıyoruz. Umarım 2018 yılı eğitim çalışmalarımız bu bakımdan istediğimiz sonuçları verir.

"Elbette, kitle iletişim araçlarının, özellikle televizyon kanallarının yarattığı yanlış bilgilendirme ve şartlandırma ile mücadele etmek kolay bir iş değil."

Genç işçiler bir araya geldiler, sorunlarını tartıştılar



Tez-Koop-İş Sendikası Gençmek Dergisi ve Yeni Emek Çalışmaları Ofisi tarafından İstanbul'da düzenlenen ve Tez-Koop-İş Sendikası'ndan ve diğer sendikalardan çok sayıda genç işçinin katılım sağladığı "Genç İşçiler Çalıştayı", 12 Ocak 2019 Cumartesi günü yapıldı.

Genç İşçiler Çalıştayı'na sendikamız üyelerinden, Duravit Yapı Ürünleri San. Ve Tic. A.Ş. Tuzla fabrikasında çalışan Yakup Özdemir ve Bilal Akçay'ın yanı sıra sendikamızın uzmanlarından Kemal Karakaya katıldı.

Toplantı yapılan sunumlarla başladı. Daha sonra bütün katılımcılardan genç işçilerin bugün karşı karşıya kaldığı temel sorunların neler olduğuna dair düşüncelerini belirtmeleri istendi. Yapılan konuşmalar sonucunda hangi konuların görüşüleceği de kolektif bir biçimde belirlendi.

Gençlik ve sendikalar, kuşak çatışması,

güvencesizlik, çalışma koşulları, geleceksizlik ve ücretler gençlerin üzerinde en fazla durduğu ve günümüz toplumunda gençler için temel sorun alanlarını oluşturduğu belirtildi.

Daha sonra salonda bulunan genç işçiler bu altı temel sorunu tartışmak üzere altı gruba ayrıldı. Grup üyeleri bu sorunları ve olası çözüm yollarını tartıştılar. Gruplar kendi içlerinden seçtikleri sözcülerle tespit ettikleri sorunları ve çözüm önerilerini salona sundular.

Gençlerin sendikalara olan ilgisinin artırılması, kuşak çatışmalarının etkilerinin azaltılması, gençliğin daha güvenceli bir gelecek talebi, çalışma koşullarının insan onuruna yakışır bir hale getirilmesi ve özellikle genç işçiler açısından işyerlerinde genç işçi sirkülasyonunun fazla olması ve gençlere verilen düşük ücretler masaya yatırıldı. Toplantıda genç işçilerin bu sorunlarla daha örgütlü bir biçimde mücadele etmesi gerektiği vurgulandı.

Üyemiz Yakup Özdemir'in Çalıştay gözlemleri

Ülkemizde genç işçilerin dolayısıyla bizlerin iş güvenliği başta olmak üzere, sendikalaşma, esnek çalışma, mobbing, vergiler, işçi sağlığı

ve iş güvenliği ve buna benzer birçok sorunu var.

Bu bağlamda da Genç İşçiler Çalıştayı'na katılmak, benim gibi genç bir işçi için

gerçekten güzel bir deneyim oldu. Öncelikle emeği geçenlere teşekkür ediyorum.

Katılmış olduğumuz çalıştayda farklı iş kollarında çalış-

şan genç işçi kardeşlerimizle birbirimizi tanıma fırsatı yakaladık. Bizlerin yaşadığı ve çevremizde gözlemlediğimiz genç işçilerin sorunlarını dile getirme olanağı elde ettik. Aynı zamanda bu sorunlarla nasıl başa çıkılabileceğini ifade eden fikir ve tartışmalara tanıklık ettik.

Bu sorunların en başında sendika ile işçiler arasındaki iletişim olanaklarının yetersizliğini sayabiliriz. İşçiler sendikaları yeterince tanımıyor. Tanımadıkları için de örgütlenme sürecinde ciddi kaygılar yaşıyorlar. Çalıştayda gündeme gelen diğer sorunlar ise güvencesizlik, kuşak çatışması, ücret ve çalışma koşulları, gelecek kaygısı ve genç işçilerin sen-

dikalaşmasıydı.

Bence sendikalaşma konusunda her şeyden daha önemlisi, genç işçilerin üye olduğu veya olacağı sendikaya ya da sendikaların geneline güven duymasıdır. Bir işçi güvensizlikten dolayı sendikasız çalışmayı tercih etmemelidir.

Çünkü bizler, sendikasız işyerinde çalışan bir işçiye göre sendikalı işyerinde kendimizi daha güvende hissediyoruz, haklarımızı alabiliyoruz ya da topluca sendikamızın öncülüğünde talep edebiliyoruz.

Biz işçiler çalıştığımız fabrikada sendikalı olduğumuz sürece, birlik ve beraberliğimizi sağladığımız sürece

önümüze çıkan tüm sorunları aşacağımız aşıkârdır. Ancak öncelikle bir sendika çatısı altında örgütlenmek gerekir.

Genç çalışanların tecrübesizliğinden yararlanan işverenlere fırsat verilmemelidir. Her yaştan işçi cinsiyet, dil, din, ırk, sektör farkı gözetmeksizin sendikaya üye olmalı ve sendika ile beraber hareket etmelidir. İşçiler sendikal yaşamı benimsemelidir. Tüm işyerlerinde ve iş kollarında sendikalar örgütlenmeli, sendikaların da bu doğrultuda, işçilere, sendikayı tanıması için fırsatlar yaratması gerekmektedir.

Çalıştaydan elde ettiğimiz çıkarım budur.

Mersin ve Gebze şubelerimiz olağan genel kurullarını gerçekleştirdiler

Sendikamızın Mersin Şubesi'nin 14. Olağan Genel Kurulu 5 Ağustos 2018 Pazar günü, Yenişehir Belediyesi Ana Hizmet Binası Nikah Salonu'nda ve Gebze Şubesi'nin 21. Olağan Genel Kurulu ise 2 Aralık 2018 Pazar günü, Kocaeli, Gebze Öğretmen Evi'nin toplantı salonunda gerçekleştirildi.

Mersin Şubesi Genel Kurulu Şube Sekreteri Taner Toker tarafından açıldı. Saygı duruşu ve İstiklal Marşı'nın okunmasının ardından, Mersin Şubemizin dört yıl boyunca yürütmüş olduğu çalışmaları özetleyen bir slayt gösterisi izlendi.

Slayt gösteriminin ardından divan oluşturuldu. Divan Başkanlığını Genel Başkanımız Bilal Çetintaş, Divan Başkan Yardımcılıklarını Trakya Şubemizin Başkanı Ufuk

Yaratan ve Gebze Şubemizin Başkanı Cihat Ergin yürütürken, divan kâtipliklerini Barış Yılmaz ve Mehmet Büyükbaş yaptı.

Genel kurulun açış konuşması Şube Başkanı İbrahim Bulut tarafından yapıldı. Bulut konuşmasında ülke ekonomisinde izlenen tutarsız politikalar neticesinde işçilerin yaşadığı hak kayıplarının ve siyasi iktidar tarafından işçilerin ve sendikaların aleyhine yapılan yasal düzenlemelerin altını çizdi. Uzun bir hukuk mücadelesinin ardından İzocam'da başlayacak olan toplu iş sözleşmesi sürecinin yine örgütlü mücadeleyle başarılı bir biçimde sonuçlandırılabilceğini belirten Bulut, sözlerini şube yönetimine aday olan herkese başarılar dileyerek sona erdirdi.



Daha sonra söz alan Genel Başkanımız Türkiye’de işçilerin ve sendikaların göğüslemek zorunda oldukları sorunları irdeleyen bir konuşma yaptı ve özellikle son yıllarda yapılan yasal düzenlemelerin çalışma yaşamı ve endüstriyel ilişkiler üzerinde yarattığı tahribat üzerinde durdu.

Mersin Şubemizin genel kuruluna SES Mersin Şubesi Şube Başkanı Yılmaz Bozkurt, DİSK Genel-İş Mersin Şube Başkanı Kemal Göksoy, EMEP İl Yönetim Kurulu Üyesi Ali Pusat, EMEP Parti Genel Yönetim Kurulu Üyesi Sedat Başkavak, Mersin Şubemizin eski başkanlarından Tamer Tat ve Ahmet Ergev konuk olarak katıldılar. Konuklardan Sedat Başkavak, Ahmet Ergev, genel kurul delegelerinden de Murat Duman ve Ahmet Yasin Özdemir söz alarak şubenin faaliyetleri ve genel olarak ülkemizdeki işçi hareketi üzerine düşünce, eleştiri ve önerilerini dile getirdiler.

Söz alan konukların ve delegelerin konuşmalarının ardından kurulların ibrası gerçekleştirildi. Genel kurulun son bölümünde gerçekleştirilen seçimle yeni şube yönetimi, denetim ve disiplin kurulları oluşturuldu: **Şube Başkanı** Ahmet Yasin Özdemir, **Şube Sekreteri** Tekin Yılmaz, **Şube Mali Sekreteri** Mustafa Hazar Oransal, **Şube Eğitim ve Örgütlenme Sekreteri** Hüseyin Samer, **Şube Sosyal İşler ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuat Sekreteri** Ali Dönmez,

Denetleme Kurulu Abdülatif Çakır, Özcan Karabulut, Kazım Ünal, **Disiplin Kurulu Üyeleri** Kutman Kaya, Gökhan Ergün, Hüseyin Yener, Gökhan Akdoğan, Murat Duman.

Gebze Şubesi Genel Kurulu’nun açılışını Şube Sekreteri Ünsal Civelek yaptı. Saygı duruşunda bulunulmasının ve İstiklal Marşı’nın okunmasının ardından, şubenin dört yıl boyunca yürütmüş olduğu çalışmalarını özetleyen bir slayt gösterisi izlendi.

Slayt gösteriminin ardından oluşturulan divanda başkanlığı Genel Başkanımız Bilal Çetintaş, Divan Başkan Yardımcılıklarını Bursa Şubemizin Başkanı Mehmet Dikmen ve Mersin Şubemizin Başkanı Ahmet Yasin Özdemir, divan kâtipliklerini ise genel kurul delegelerinden Ali Ateş ile Sadi Özgür Demiral yaptılar.

Gebze Şubemizin genel kuruluna sendikamızın 3’üncü Genel Başkanı Necati Altunkaynak, sendikamızın Gebze Şubesi eski başkanı Mustafa Usta ile eski şube yöneticilerinden Efendi Ergun Şah, Türk-İş Bölge Temsilcisi Yakup Yıldız, Gebze Sendikalar Birliği ve aynı zamanda Petrol-İş Sendikası Gebze Şube Başkanı Süleyman Akyüz, Birleşik Metal-İş Sendikası Gebze Şube Başkanı Necmettin Aydın, Çelik-İş Sendikası Gebze Şube Başkanı Şerafettin Koç ve CHP Darıca İlçe Yönetim Kurulu üyesi Yıldırım Yüksel konuk olarak katıldı.

Konukların tanıtılmasından sonra Şube Başkanımız Cihat Ergin açış konuşmasını yaparak sözü Genel Başkanımız Bilal Çetintaş'a bıraktı. 1986-1989 yılları arasında genel sekreterlik, 1989-1990 yıllarında da genel başkanlık görevini yürütmüş olan Necati Altunkaynak'ın Genel Kurul'a katılmasından ve kendisiyle geçmişte görev yapmış olmanın büyük mutluluk duyduğunu dile getiren Genel Başkanımız, konuşmasının devamında Şişecam'a bağlı Cam Elyaf fabrikasının Balıkesir'e taşınma sürecini, yaklaşan 26'ncı dönem Cam Grup toplu iş sözleşmesine yönelik hazırlıkları, ülkemizde çalışma yaşamının sorunlarını, ülkenin genel ekonomik ve siyasi durumunu ele aldı.

Genel Başkanımızın konuşmasının ardından tekrar söz alan Cihat Ergin, şube yönetimi olarak geride bıraktıkları dört yıllık çalışma dönemini ve hali hazırda yürütülmekte olan sendikal faaliyetleri değerlendirerek, geçmiş dönemde ve Genel Kurul hazırlıkları sürecinde desteğini sunan üyelerimize, Genel Merkez Yönetim Kurulu ve Şube Yönetim Kurulu üyelerimize teşekkürlerini sundu.

Daha sonra Yakup Yıldız, Necati Altunkaynak, Mustafa Usta, Süleyman Akyüz,

Necmettin Aydın, Efendi Ergun Şah, Şube Mali Sekreteri Tangüder Tatar ve delegelerimizden Turabi Bölüm söz alarak Gebze Şubesi'nin son dört yıllık faaliyetleri, genel olarak ülkemizdeki işçi hareketi ve işçilerin aleyhine uygulamaya geçirilen yasal düzenlemeler üzerine düşünce, eleştiri ve önerilerini dile getiren konuşmalar yaptılar.

Konuşmaların ardından Gebze Şubesi'nin yönetim, denetim ve disiplin kurullarının faaliyetleri ve şube kurulları oybirliğiyle ibra edildi.

Genel kurulun son bölümünde gerçekleştirilen seçimle yeni şube yönetimi, denetim ve disiplin kurulları oluşturuldu: **Şube Başkanı** Cihat Ergin, **Şube Sekreteri** Ünsal Civelek, **Şube Mali Sekreteri** Tangüder Tatar, **Şube Eğitim ve Örgütlenme Sekreteri** Mehmet Furtun, **Şube Sosyal İşler ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuat Sekreteri** Serhat Gök, **Denetleme Kurulu** Köksal Kalmuk, Yılmaz Özdemir, Ali Çelebi, **Disiplin Kurulu Üyeleri** Tuncay Uzun, Tarık Özdemir, Erdoğan Kahveci, Mirali Dede, Yaşar Yelman.

Her iki genel kurulda seçilen tüm arkadaşlarımıza görevlerinde başarılar diliyoruz.



Mehmet Şişmanoğlu: Adı sınıf mücadelesiyle anılan adam...

1965 yılında, tüm imkansızlıklara rağmen Kristal-İş'in kurulmasına öncülük eden, işkolunda bir sarı sendika tarafından bağışlanmış olan bir toplu iş sözleşmesi varken yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalamayı başaran, Paşabahçe'deki cam fabrikasında başlayan direnişleri tüm İstanbul'a yayan, sadece cam işçisinin değil Türkiye işçi sınıfının kaderini etkileyen, bugünkü mücadele geleneğimizin temelini atan, kurucu Genel

Başkanımız Mehmet Şişmanoğlu'nu, 30 Ağustos 2018 tarihinde kaybettik.

Şişmanoğlu ve arkadaşları 7 Haziran 1965 tarihinde Kristal-İş Sendikası'nı kurdular ve Mehmet Şişmanoğlu 1979 Genel Kuruluna kadar Genel Başkan olarak görev yaptı. Bu 14 yıllık dönem Kristal-İş'in işçi sınıfı tarihinde özel bir yer edinmesine yol açmış olan 1966 Paşabahçe grevini ve 1971'de

Paşabahçe ve Çayırözü İşyerlerinde 58 gün süren (Kristal-İş ve Hür Cam-İş'in birlikte çıktıkları) grevi kapsar. Söz konusu grevler sadece içinde ortaya çıktığı cam sektöründeki işçi mücadeleleri açısından değil, Türkiye'nin genel gidişatı bakımından da büyük bir önem taşır.

Anısı hep yaşayacak!



Mehmet Şişmanoğlu kimdir?

1932 İnebolu doğumlu olan Şişmanoğlu, 1944 yılında İstanbul Tophane Erkek Sanat Enstitüsü elektrik bölümünden mezun oldu. Kısa süreli çeşitli işlerde çalıştıktan sonra, 1954 yılında, Paşabahçe'deki Şişe ve Cam Sanayii'nde elektrikçi olarak çalışmaya başladı. 1957 yılında askerlik görevini tamamlayıp işyerine geri döndü. 1963 yılında 274 ve 275 sayılı sendikalar ile toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunlarının yürürlüğe girmesi ile çok hızlı bir tempoya ulaşan sendikal faaliyet ve teşkilatlanma içinde aktif sendikacılığa başladı. 1965 yılında bir grup arkadaşıyla birlikte Kristal-İş Sendikası'nı kurdu ve sendikanın kurucu genel başkanı oldu. Bu görevini 1979 yılına kadar aralıksız olarak sürdürdü. Şişmanoğlu, Türk-İş Genel Yönetim Kurulu üyeliği de yaptı.

“1954 yılında fabrikaya elektrikçi olarak girdim. Yaklaşık 2500 işçi vardı. Fabrikada keyfi işten çıkarılmalar çok yaygındı. İşçilerin bir yemekhanesi bile yoktu. Ayaküstü bir yerlerde atıştırdığımız yemekler son derece kötüydü. Ekmek vermezlerdi. Ekmeğimizi, çatalımızı, kaşığımızı evden getirirdik. Bir bölüm işçi dışarıda çalışıyordu. Kışlar şimdikinden soğuk geçerci. Buna rağmen dışarıda çalışanlara onları soğuktan koruyacak giysiler verilmiyordu. Kısacası emek ile sermaye arasında inanılmaz uçurumlar vardı. Ancak biz işçiler bu uçurumun tam olarak farkında değildik.

(Şişmanoğlu ile 2004 yılında yapılmış olan bir görüşmeden alınmıştır.)

Kristal-İş yöneticileri İYİ Parti'yi ziyaret etti



Sendikamızın Genel Başkanı Bilal Çetintaş, diğer genel merkez yöneticilerimiz ve sendikamızın şube başkanları, 8 Şubat 2019 tarihinde İYİ Parti Genel Başkanı Meral Akşener'i Ankara'da, makamında ziyaret etti.

Ziyaret öncesinde İYİ Parti grup toplantısına katılan Kristal-İş heyeti, daha sonra Sayın Akşener'in makamında kendisiyle ve diğer parti yöneticileriyle çalışma hayatının güncel konuları, ülke gündemi ve yaşanan gelişmeler hakkında görüş alışverişinde bu-

lundu. Kristal-İş heyeti görüşmede özellikle sendikal örgütlenmenin ve grev hakkının önündeki yasal ve fiili engeller konusunda sendikamızın düşünce ve taleplerinin altını çizdi.

Görüşmede ayrıca İYİ Parti'nin İzocam grevi sırasında hem Gebze'de hem de Tarsus'ta üyelerimize ve sendikamıza yaptığı dayanışma ziyaretleri ile verdiği destek ve gösterdiği hassasiyet için Sayın Akşener'e teşekkür edildi.

www.kristalis.org.tr • www.facebook.com/Kristal-İs-Sendikası • twitter.com/@Kristal_is

KRİSTAL-İŞ

CAM, ÇİMENTO, SERAMİK ve TOPRAK SANAYİ İŞÇİLERİ SENDİKASI

Kristal-İş, Türk-İş, Küresel Sanayi İşçileri ve Avrupa Sanayi İşçileri Federasyonu Üy

[Hakkımızda](#)
[Sendikamızdan](#)
[Çalışma Hayatı](#)
[Toplu Sözleşme](#)
[Eğitim-Araştırma](#)
[Örgütlenme](#)
[Mevzuat](#)
[Temel Bilgi ve İstatistik](#)
[Galeri](#)

[Buradasınız](#)
[Ana Sayfa](#)

[Bizi Sosyal Medyada İzleyin veya Yazın](#)

'EYT ve Kriz' Konulu Panel Düzenlendi
3 Şubat Pazartesi, Kerkireli Lütfüpaşa'da Emek Platformu

Ekrem İmamoğlu ve Coşkun Tosun sendikamızı ziyaret e...
Cam Grup Toplu İş Sözleşmesi Görüşmelerinin Üçüncü...

'EYT ve Kriz' Konulu Panel Düzenlendi
İzocam'da Toplu İş

ÖNE ÇIKANLAR

E-devlet kapısından Kristal-İş'e üye olabilirsiniz!
7 Kasım 2013 tarihi itibaren noter kanal

Söyleşi:

Hukuk Müşavirimiz Abdi Pesok'la "zorunlu arabuluculuk" sistemini ele aldık

“Ön şart veya zorunluluk halinde olduğunda arabuluculuğun, milletin ve millet adına devletin Anayasal yetkisini zedeleyebileceğini düşünüyorum”

Kristal-İş: Dilerseniz söyleşimize arabuluculuk hakkında genel olarak ne düşündüğünüzle başlayalım.

Abdi Pesok: Arabuluculuk hem ülkemizde hem de dünya genelinde yeni bir konu değildir. Aynı şekilde hem dünya hukukunda hem de ülkemizin hukuk sisteminde “özel hakem” adı ile bu kurum vardır.

Bugün bizim üzerinde konuşacağımız konu asıl olarak zorunlu arabuluculuktur. Özellikle de işin “zorunluluk” boyutu üzerinde duracağız. Bunun altını çizmek istiyorum, çünkü konuyla ilgili bütün endişe ve eleştirilerimizin kaynağında bu “zorunluluk” olgusu yatmaktadır.

Aslına bakarsanız “zorunlu” sözcüğü kanunda yer almamaktadır. Zorunlu sözcüğünü halkımız ve hukukçularımız kullanıyor. Ancak işin gerçeği de budur. Resmi makamlar zorunluluk vurgusunun öne çıkarılmasını istemiyorlar ve dolayısıyla bu sözcüğü kullananlara da duyduğumuz kadarıyla pek hoş gözle bakmıyorlar.

Konuyu düzenleyen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 12 Ekim 2017 tarihinde kabul edildi ve 1 Ocak 2018’de yürürlüğe girdi. Az önce belirttiğim gibi Kanun’da “zorunlu” sözcüğü yer almıyor. Bunun yerine “dava şartı” olarak arabuluculuktan bahsediliyor. Toplumun tepkisini azaltmak için bu şekilde bir düzenleme yapma gereği duyulduğunu düşünüyorum. Yine de toplum, yasanın bütününe, içeriğine ve sonucuna bakarak bu düzenlemeyi “zorunlu arabuluculuk” olarak algılamış ve isimlendirmiştir.

Konuyu daha iyi ifade edebilmek bakımından, söyleşimizin başında bazı temel esaslardan bahsetmek faydalı olacaktır.



Bu esasların en önde geleni “devlet”tir. Biliyorsunuz devletin tarifi çok çeşitlidir; ancak ezici çoğunluğun mutabık olduğu unsurları ve tarifi vardır. Bunların başta gelenlerinden birisi; toprak bütünlüğüne bağlı olarak, siyasal bakımdan örgütlenmiş, millet veya milletler topluluğunun oluşturduğu tüzel kişiliktir. Bu bağlamda devlet, yargı dâhil, tüm ilişkileri kapsar, düzenler ve yönetir.

Devlet, zayıf olanın güçlü tarafından ezilmesini ve istismarını önlemek, bir bütün olarak da o toplumun diğer toplumlar veya devletler tarafından ezilmesini ve istismarını önlemek amaç, ihtiyaç ve gerekçesi ile kurulmuştur. Devletin varlık nedeni budur ve bundan sonra da aynı amaç, ihtiyaç ve gerekçelerle var olacaktır.

Bizim Anayasamızın 2’nci maddesine göre, Türkiye Cumhuriyeti, “...demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devletidir.” Anayasamıza göre, kuvvetler ayrılığı prensibi ve esası geçerlidir. Anayasamızın 9’uncu maddesinde; “Yargı yetkisi, Türk Milleti adına bağımsız ve tarafsız mahkemelerce kullanılır,” denilmektedir.

Arabuluculuk, ön şart veya zorunluluk

olmaması halinde, uyuşmazlıkların çözümünde yarar sağlayabilir. Ancak, ön şart veya zorunluluk söz konusu olduğunda, bunun milletin ve millet adına devletin anayasal yetkisini zedeleyebileceğini düşünmekteyim.

Bunun bir nevi yargının özelleştirilmesi sonucunu doğurabileceğini, bir alternatif yargı oluşmasına neden olacağını düşünmekteyim.

Bu bakımdan, şekli konular, ayrıntılar ve hak kayıpları dışında, bu sistemi devlet ve toplum felsefesi açısından da olumlu görmekteyim.

Kristal-İş: Devlet ve toplum felsefesi bakımından yol açtığı sakıncaların dışında zorunlu arabuluculuğun başlıca sakıncaları nelerdir?

Abdi Pesok: Biraz evvel belirttiğim gibi, bu sistemi her şeyden önce, devlet ve toplum felsefesi açısından sakıncalı görmekteyim.

Ulusal Kurtuluş Savaşımızın başarıyla tamamlanmasından sonra, o günkü devlet kadroları, önce, her anlamda, ülkede birliği temin etme gayretine giriştiler. Mali konularda, eğitim konusunda ve yargı konusunda birliğin temini doğrultusunda işlemler ve düzenlemeler yapmışlardır. Anlatımım belki biraz uzun olacak, ama, konunun özünün anlaşılabilmesi için bunun gerekli olduğunu düşünmekteyim.

Cumhuriyetin ilk yıllarında, toplumun ve devletin şiarı şu olmuştur: Ekonomide birlik, eğitimde birlik ve yargıda birlik!

Bu doğrultuda hareket edilerek, ülkemizde, eğitimde birliği temin için çok büyük çabalar gösterilmiştir. En önemlisi de 3 Mart 1924 tarihinde, Tevhid-i Tedrisat Kanunu yürürlüğe konmuştur.

Mali birlik ve denetim sağlanması için, kapitülasyonlar ve Düyun-u Umumiye kaldırılmıştır; böylece mali birlik ve denetim sağlanmıştır.

1925 ve sonrasında yürürlüğe konulan Medeni Kanun, Ceza Kanunu, yeniden dizayn edilen İdare Hukuku ve diğer düzenlemeler ile hukuk birliği kurulmuştur.



Ülkedeki herkes, yurttaş kimliği ile, aynı yasalara tabi olmuştur. Millet adına, devletin Anayasal organı olan mahkemeler yetkili kılınmıştır. İnsanlar aynı yargı organlarında yargılanır, aynı yargıda adalet arar hale gelmiştir.

Hukuk birliği bir ülkenin birliğinin temel ayaklarından birisi olduğundan, ben zorunlu arabuluculuk kurumunun, bu hukuk birliğini zedeleyebileceği endişesini taşıyorum.

“Arabuluculuk, ön şart veya zorunluluk olmaması halinde, uyuşmazlıkların çözümünde yarar sağlayabilir. Ancak, ön şart veya zorunluluk söz konusu olduğunda, bunun milletin ve millet adına devletin anayasal yetkisini zedeleyebileceğini düşünmekteyim.

Kristal-İş: Uygulamaya girdiği sırada medyanın büyük bölümü bu kanunun işçi lehine olduğundan, bu kanun sayesinde yargılamaların eskisi gibi uzun sürmeyeceğinden dem vurdu.

Abdi Pesok: Bunların hepsi propaganda daydı maalesef. Nitekim, bir yıllık uygulamanın ardından bu söylenenlerin propaganda olduğu, gerçek olmadığı açıklığa kavuşmuş durumda.

Hakkını gerçekten almak isteyen işçi bakımından, şu andaki duruma göre, bırakılma sürenin kısılmasını, yargı organındaki süreye, arabuluculuk safhasındaki süre de ilave edilmiş oldu.

Bu arabuluculuk sistemi zorunlu olmasa, diğer bir deyişle isteğe bağlı/ihtiyari olsa, taraflar, arzu etmeleri durumunda bu kuruma başvuruyor olsa, tartışacak bir durum söz konusu olmaz. Anlaşamayan taraflar her zaman için yargılamadan evvel bir araya gelip, konuyu barışçıl bir biçimde çözebilirler. Buna zaten bir engel yoktu.

Kristal-İş: Avrupa Birliği'nde iş davalarında ara buluculuk kurumunun dışarıda tutulduğunu, zorunlu hale getirilmediğini biliyoruz. Dünya genelinde durum nedir?

Abdi Pesok: “Zorunlu arabuluculuk”, tüm dünyada tartışılmış bir konudur. Ancak, çok az ülkede ve sınırlı olarak uygulanmıştır. İş hukukunda, Avusturya’da, sadece bir eyalette “Tarım Borçlanması” alanında, o da sadece bu konu ile sınırlı olmak üzere uygulanmıştır.

“Hakkını gerçekten almak isteyen işçi bakımından, şu andaki duruma göre, bırakılma sürenin kısılmasını, yargı organındaki süreye, arabuluculuk safhasındaki süre de ilave edilmiş oldu.

İtalya’da, iş hukukunda olmamak kaydıyla, sınırlı uygulaması görülmüştür.

Özetle söylemek gerekirse, bizim gibi zorunluluğu iş hukukuna bu şekilde sokan ve bu uygulamayı sürdüren bir ülke yok sayılır. Bunun altını çizmek isterim. Çok istisnai, yerel bir iki uygulama var olabilir, ancak bunlar da bize örnek oluşturabilecek düzeyde ülkeler değildir.

Şu an için, Amerika’sından Kanada’sına, Fransa’sından İngiltere’sine ve Almanya’sına Japonya’sına varıncaya kadar ekonomik

ve demokratik açıdan gelişmiş, ileri ülkelerin hiçbirinde iş hukukunda “zorunlu” arabuluculuk yoktur.

Kristal-İş: Yani, dünyada da prensip, arabuluculuk yargıya erişime engel olmamalı şeklinde.

Abdi Pesok: Evet, genel prensip budur ve ülkelerin ezici çoğunluğunda zorunluluk söz konusu değildir.

Kristal-İş: Bu söyleyişi okuyan üyelerimiz için konuyu netleştirmek adına belirtmekte fayda var; bu kanun çerçevesinde işçi, kıdem, ihbar gibi tazminat ve fazla mesai, yıllık izin gibi ücret ve işveren de alacak ve tazminat kalemleri için dava açmadan önce arabulucuya başvuracak. Daha doğrusu başvurmak zorunda. Bu taleplerin hepsinin iş ilişkisinden kaynaklanması gerekiyor.

Abdi Pesok: Evet, genel çerçeve bu. İş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı maddi ve manevi tazminat konuları ile SGK’nın da taraf olduğu uyuşmazlıklar dışındaki, işçi/işveren arasındaki bu tür uyuşmazlıklarda, dava açmadan önce arabulucuya başvurulması artık zorunludur.

Kristal-İş: Geçtiğimiz yıl Mayıs ayında beşinci kez Türkiye Odalar Borsalar Birliği (TOBB) başkanı seçilen Rifat Hisarcıklıoğlu 74’üncü genel kurulda yaptığı konuşmada şöyle demişti: “...iş ve yatırım ortamı önündeki engelleri tespit edip, hükümetimizle birlikte kaldırdık. (...) Özellikle iş mahkemelerindeki davalarda, işveren yüzde 99 haksız çıkıyordu. Bunu değiştirmek üzere, zorunlu arabuluculuk



sisteminin uygulamaya alınmasını sağladık.” Bu kadar açık sözlü bir tanıklığa rast gelmek her zaman mümkün olmaz sanırım.

Abdi Pesok: Ülke yönetimi seçim zamanları dışında ve oy istemek durumunda olmadığı zamanlarda genellikle sermayeden yana tutum alıyor. Bunu da açık açık, saklama gereği duymadan söylüyorlar. “Biz tüm grevleri erteliyoruz, bundan sonra da erteleyeceğiz,” dediler örneğin. Bu söylenenler aslında ne Anayasayla ne kanunlarla ne de altına imza atmış olduğumuz uluslararası sözleşmelerle bağdaşmıyor.

Hisarcıklıoğlu da zorunlu arabuluculuk konusunda bu çerçevede bir beyanda bulunmuş.

Burada bu tür beyanatlara tek tek cevap vermemize gerek yok. Ancak şunu belirtmek isterim, işverenlerin davalarda haksız çıkmaları yönündeki yüzde 99 rakamı propaganda amaçlı bir ifadedir. Gerçeği yansıtmamaktadır.

Daha da önemlisi, işçiler, artık karşılaştıkları haksız uygulamalardan bunalıp, “yeter, bıçak kemiğe dayandı!” diyecek noktaya gelmeden hukuk yoluna başvurmuyorlar. Ancak bu noktaya gelmiş, hakkını hukuki yollardan aramaya karar vermiş işçi, sendikasına veya bir hukukçuya gidiyor. Söz konusu sendika ya da hukukçu, Yargıtay’ın görüşleri, Yargıtay’ın daha önce vermiş olduğu örnek kararlar çerçevesinde davayı kazanma şansının yüksek olduğunu tespit ettiği durumda işçiye dava açmasını tavsiye ediyor.

Ama, bu noktaya gelinceye kadar işçilerin yarıya yakını dava açmaktan zaten vazgeçiyor. Hisarcıklıoğlu, açıklamasında, bir nevi umudu dahi kalmadığından, hak aramak için dava açmaktan vazgeçen bu işçileri hiç hesaba katılmıyor olmalı.

Dediğim gibi amaç propagandadır. “İşçiler işveren aleyhine dava açıyorlar ve açtıkları her davayı da kazanıyorlar. Yazık bu işverenlere. Vah, vah, vah,” propagandasıdır bu.

Bir de ülkemizde taraflar arasında empati kurma geleneği yok. Yani sorun karşılıklı. İşini gereği gibi, kanunlara uygun olarak yapan işverenler de var. Zaten bizim ihtilaflarımız bunlarla değil.

Burada yaptığımız tespitler de onlarla ilgili değil. Onları bir kenara bırakarak konuşuyoruz. Ancak ülkemizin gerçeği şu ki, fırsatını bulan bazı işverenler, vergiden kaçınmak, sigorta primi ödememek ve hatta asgari ücretin altında ücretlerle insan çalıştırmak için elinden geleni ardına koymuyor. Arabuluculuğun zorunlu olması da bu anlayıştaki işverenlerin elinde bir silah oluyor ne yazık ki.

Kristal-İş: Bu durumda zorunlu arabuluculuk sistemi çift bordronun, ödenmeyen fazla çalışmaların, uzatılan çalışma sürelerinin, yasaya aykırı çalışma biçim-

lerinin aklandığı bir sistem haline de gelebilir mi? Böyle bir tehlike söz konusu mu?

Abdi Pesok: Olumsuz etkileri kesinlikle var. Bir yılı aşkın bir uygulama var önümüzde. Buna baktığımızda görüyoruz ki, maalesef, birçok işveren daha önce ihbar-kıdem tazminatlarını vererek işten çıkartmak istediği işçileri, işten çıkarırken, artık, “haklı neden” iddiasıyla işten çıkartmaktadır.

Yani İş Yasası’nın 25’inci maddesinin genellikle ikinci bendine dayanarak işten çıkarmaktadır.

Bu durumda, arabuluculuk zorunlu olduğundan, işçi arabulucuya gittiğinde pa-

“Bizim gibi zorunluluğu iş hukukuna bu şekilde sokan ve bu uygulamayı sürdüren bir ülke yok sayılır. Bunun altını çizmek isterim. Çok istisnai, yerel bir iki uygulama var olabilir, ancak, bunlar da bize örnek oluşturabilecek düzeyde ülkeler değildirler.”

zarlık başlıyor. İşveren veya vekili arabulucu safhasında şunu söylüyor: “İsterseniz bizimle anlaşmayı dava açabilirsiniz. Ama bu dava en az iki sene, hatta üç sene sürebilir. Sonuçta, zararlı çıkan taraf siz olursunuz. Eğer arzu ederseniz size kıdem tazminatınızı verelim ve bu aşamada anlaşmaya varalım.” Pazarlık bu şekilde başlıyor. Daha sonra, “Peki, kıdem tazminatınızın üzerine ihbar tazminatınızı da verelim,” diyor.

Zaten ekonomik zorluk içinde olan işçi, en az iki sene beklemek zorunda kalabilirim diye düşünüyor ve işverenin kötü niyetli teklifini kabul etmek zorunda kalıyor. Anlaşılmaz bir durum, çünkü işçinin evde ekmek bekleyen eşi ve çocukları var. Kira bekleyen ev sahibi var. Burada işçi bir tür aldatmacanın kurbanı oluyor.

Şu an için işçi, yanında bir sendika veya hukukçu desteği olmadan arabulucuya başvurabiliyor. Bu durum işçinin daha da fazla istismarına neden oluyor. Bu gerçeği sadece bizler değil, iyi niyetli olan tüm ilgililer tespit etmiş durumdadır. O nedenle vekil bulundurma gerekliliği düşünülmektedir.

Unutmayalım, arabulucuda anlaşmaya varılması durumunda yeniden hak arama yoluna gidemiyorsunuz. “Ben ekonomik sıkıntı içindeydim, yapılan teklifi o nedenle kabul etmek zorunda kaldım,” demenizin hukuken bir anlamı olmuyor. Mesela işe iade talebi söz konusu olamaz artık. Aynı şekilde, işçinin sendikal nedenle işten çıkarıldığını da iddia etmesi mümkün değil.

Yasaya aykırı çalışma biçimleri ile ilgili olarak, örneğin kayıt dışı çalışma yargıya intikal etmiyor.

Kristal-İş: Zorunlu arabuluculuk sisteminin ülkemiz ve genel olarak hukuk

sistemimiz bakımından ne anlam ifade ettiğini, ne tür sakıncalar barındırdığını anlattınız. Bir de bu sistemin hukukçular, özellikle iş hukuku alanında çalışan hukuk insanları bakımından ne ifade ettiğine değinebilir misiniz?

Abdi Pesok: Hukukçular içinde hayatı işçilerle, sendikalarla birlikte geçmiş olanlar var. Elbette masanın diğer tarafında yer almış, hayatı işverenlerle geçmiş hukukçular da var. Her iki grup için de çalışmış, bunu yaparken de adaletli tutum almış hukukçular da var.

Bunun yanında konuya sadece ticari açıdan bakan meslektaşlarımız da var. Maalesef, gerçeğimiz bu. Şunu da belirtiyim, bu bizim mesleğimize özgü bir durum değil. Her meslekte aynı durum söz konusu.

Ancak son tahlilde, bu, insanın hayat felsefesiyle, dünya görüşüyle ilgili bir konudur. Ondan bağımsız olarak düşünülemez ve anlaşılamaz.

Kendimden örnek verecek olursam, ben zorunlu arabuluculuğun ülkem, ulusum ve emekçilerimiz için yararlı bir sistem olduğuna inanmıyorum. Bu konuda fikirlerimi her platformda açıkça dile getirdim, getiriyorum. Arabuluculuk yapmadığım gibi, hiçbir zorunlu arabuluculuk toplantısına taraf vekili olarak da girmedim. Benim gibi davranan, tutum alan birçok hukukçu var.

Bunun yanında, ben buradan para kazanırım diye düşünenler de vardır. Elbette herkesi tek bir kalıba sokmak mümkün değil. Ancak ben ülkemizde eli vicdanında insanlarımızın ve hukukçularımızın azımsanmayacak kadar çok sayıda oldukları kanısındayım. Geleceğimizle ilgili en büyük güvencemiz de bu insan yapımızdır.

“Görüyoruz ki, maalesef, birçok işveren daha önce ihbar-kıdem tazminatlarını vererek işten çıkartmak istediği işçileri, işten çıkarırken, artık, “haklı neden” iddiasıyla işten çıkartmaktadır.



Enflasyonda son durum

Yıllık tüketici fiyatları enflasyonu (TÜFE) 2018'i yüzde 20,3 ile bitirdi.

Böylece ülkemizde enflasyon son 16 yılda ilk kez yılı yüzde 20 seviyesinin üzerinde tamamlamış oldu. Aralık 2002'de yıllık enflasyon yüzde 29,7'di.

Türkiye'de enflasyonun son 10 yıldaki seyri



Üretici fiyatları (ÜFE) ise yüzde 33,64 oldu.

Hem TÜFE hem de ÜFE yüksek bir platoya yerleşmiş durumda. Daha da vahimi ÜFE ile TÜFE arasındaki 13 puanlık açıklık, önümüzdeki aylarda TÜFE üzerinde potansiyel bir maliyet baskısı yaratmaya devam edeceği anlamına geliyor.

Ekim ayında yüzde 25'i aşarak zirve yapan yıllık enflasyonda, Kasım ve Aralık aylarında eksi çıkan oranlarla bir geri çekilme yaşandı. Bu geri çekilmeye hükümetin yaptığı çeşitli fiyat ve vergi indirimleri, petrol fiyatlarında görülen hızlı düşüş, TL'deki kısmi toparlanma ile ekonomik büyümenin hız kesmesi etkili oldu.

2019'da enflasyonun seyri

2019'da TÜFE artışının Orta Vadeli Program/Yeni Ekonomi Programı ve TCMB tahmini olan yüzde 15,9 düzeyinde tutmanın zor olacağını şimdiden söyleyebiliriz. Ayrıca, Nisan 2019'a kadar baz etkisinin de aleyhte çalışacağı göz önünde tutulmalıdır. Dolayısıyla, 2019'un ilk yarısı için enflasyonun yüzde 20 üzerinde seyretmesini beklemek gerçekçi bir beklenti olacaktır. 2019'un ikinci yarısında enflasyonun seyri izlenecek para politikasına, kur seviyesine, reel ekonomide ne olacağına ve ekonomik durgun-

“Enflasyonun seyri izlenecek para politikasına, kur seviyesine, reel ekonomide ne olacağına ve ekonomik durgunluğun derinliğine bağlı olacak.



luğun derinliğine bağlı olacaktır.

İşin tuhaf tarafı Merkez Bankası'nın resmi enflasyon hedefi hâlâ yüzde 5 seviyesindedir!

Resmi enflasyonun inandırıcı bulunmaması

Yıllık ortalama fiyat artışının, geniş kesimlerin temel ihtiyaçlarını oluşturan ürün gruplarında çok daha yüksek seyretmekte oluşu, sorunu daha yakıcı kılmaktadır. Bu nedenle sık sık “Gerçek enflasyon yüzde 20 olamaz. Günlük yaşantıma, çarşı pazardaki fiyatlara bakınca enflasyonun çok daha yüksek olduğunu görüyorum,” dendiğini duyuyoruz. Hatta enflasyon verilerinin manipüle edildiğini, çarpıtıldığını düşünenlerin sayısı da az değil.

Aslında resmi verilerin ayrıntılarına bakılınca bu uyumsuzluğun açıklamasını buluyoruz. Temel mal ve hizmetlerde enflasyon ortalamanın üzerinde seyrediyor. Bu ürünler düşük ve orta gelirli ailelerin tüketimi içinde aslan payına sahip olduğu için bu gelir gruplarının maruz kaldığı enflasyon oranı gerçekten de çok daha yüksek oluyor. Söz gelimi düşük gelir grubu ailelerde gıda harcamaları aile bütçesinin asgari üçte birini oluşturuyor. Temel gıda fiyatlarındaki artış ortalama fiyat artışının çok üzerinde olduğundan, bu ailelerin satın alma güçlerinde ciddi kayıplar ortaya çıkıyor.

Enflasyon, iktisatçıların söyledikleri gibi en adaletsiz vergidir. Dolayısıyla, kendisini en çok sabit ve düşük gelirli aileler üzerinde hissettiriyor.

İşsizlik faturası gittikçe kabarıyor

Ekonomik kriz sürecinde emekçilere ödenen işsizlik faturası gün geçtikçe kabarıyor. TÜİK'in verilerine göre Ekim 2018 itibarıyla işsizlikte çok ciddi bir artış görülüyor. Geçtiğimiz yılın aynı ayına göre 500 bin kişi artan işsiz sayısı 3 milyon 788 bine ulaşmış durumda. Resmi işsizlik oranı 1,3 puan artarak yüzde 11,6 oldu. Tarımdaki gizli işsizliği değerlendirme dışı bıraktığı için önemli bir veri olan tarım dışı işsizlik ise yüzde 13,6 olarak açıklandı.

Öncelikle bu resmi rakamların iş bulamadığı için iş aramaktan vazgeçmiş olan çok geniş bir kesimi kapsamadığını, dolayısıyla gerçek oranların çok daha yüksek olduğunu göz önünde bulundurmalıyız. Bu şekilde hesap yapıldığında Türkiye'de işsizler 6,3 milyonluk dev bir orduyu oluşturuyor.

İşsizlikte esas büyük artış genç işsizliğinde ortaya çıkıyor. 15-24 yaş arası gençlerde işsizlik oranı yüzde 19,3'ten yüzde 22,3'e

yükseldi. Ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin oranı ise yüzde 24,7 olarak açıklandı. Kısacası, her dört gençten biri işsiz.

İşsizlik rakamlarının daha da artacağını İşkur istatistiklerinden görmek de mümkün. İşsizlik sigortası başvuruları rekor üstüne rekor kırıyor. Yani işten çıkarma dalgası giderek büyüyor. Geçtiğimiz yıl işsizlik sigortası başvurularında artış oranı yüzde 24 ve toplam başvuru sayısı 1 milyon 630 bin! İşkur'a kayıtlı işsiz sayısı geçtiğimiz Ekim ayında 3 milyon 215 bin olarak açıklandı. İşkur'un Aralık ayı rakamlarında ise kayıtlı işsiz sayısı 3 milyon 500 bin kişiyi geçti. İşkur'a ait kayıtlı işsiz oranında 2018 yılında tam yüzde 35 oranında bir artış söz konusu. **Bu artış hızı ile kısa sürede hükümetin 2019 sonu için öngördüğü yüzde 12,1'lik işsizlik oranının aşılabileceğini tahmin etmek güç değil.**

Asgari ücrette geline nokta

Ülkemizde yaklaşık olarak 7 milyon asgari ücretlinin olduğu tahmin ediliyor. Kayıt dışılığın çok yaygın olması nedeniyle kesin bir sayı verilemiyor ve hatta gerçek asgari ücretli sayısının 10 milyonun üzerinde olduğunu iddia eden uzmanlar da var. (Son artışla birlikte daha önce asgari ücretin biraz üzerinde ücret alan ve şimdi asgari ücretli konumuna gelen çok sayıda işçi bulunduğu da bir gerçek.)

Aileleri ile birlikte düşünüldüğünde asgari ücretten doğrudan etkilenen insan sayısının çok ciddi bir düzeye ulaştığı görülüyor.

Ancak bunun da ötesinde asgari ücret sadece asgari ücretle çalışan işçileri ilgilendirmiyor. Sayısız kanaldan asgari ücret hepimizi etkiliyor: SSK tavanına etkisi, kıdem tazminatı, Bağ-Kur primleri, 65 yaş aylığı, gündelikçi ücreti ve sigorta primi, Asgari Geçim İndirimi (AGİ), memur maaşları, genel sağlık sigortası primi, iş göremezlik ödeneği, emekli maaşları, engelli maaşları... Bu listeye SGK idari para cezaları, kimi

vergi cezaları, teşviklerdeki sübvansiyonlar, çıraklık ve beceri eğitimi alan öğrencilerin SGK prim ve ücretleri, çocuk yardımı, aile yardımı, yemek yardımı vb. asgari ücrete göre hesaplanan pek çok başka kalemi de eklemek mümkün.

Elbette, ülkemizde genel ücret seviyesini belirlemek bakımından da çok önemli bir rolü var asgari ücretin.

Asgari ücret 25 Aralık 2018 günü brüt 2558 lira olarak belirlendi. Bu miktarın neti, asgari geçim indirimi dahil, 2020 lira. Diğer bir deyişle, asgari ücrette yüzde 26'lık bir artış yapıldı.

Bu beklentilerin üzerinde bir artış oldu. Ancak eğri oturup doğru konuşmak gerekir. **Eğer 31 Mart 2019 tarihinde yerel seçimler olmasaydı ve seçim anketleri iktidar partisinin rahatça zafere ulaşamayacağını göstermiyorsa, bu rakamın 150-200 lira altında kalan bir net asgari ücretten söz ediyor olacaktık.** Diğer bir deyişle, asgari ücret için kitlesel eylemler yapılmadı

ancak işçilerin sahip oldukları oy gücü sonuç üzerinde etkili oldu.

Buna bir de ülkemizin bir IMF programı boyunduruğunda olmamasını eklemek lazım. Dergimizin bir önceki sayısında da belirttiğimiz gibi, IMF Yürütme Kurulu 30 Nisan 2018 tarihli son Türkiye Raporu'nda şöyle diyordu: "Asgari ücrette gelecekte yapılacak artışlar beklenen enflasyonla bağlantılı kılınmalı ve üretkenlik artışlarına bağlanmalıdır."

Önümüzdeki aylarda asgari ücret, artışının yüksek düzeyde seyredeceğine kesin gözüyle baktığımız enflasyon karşısında eriyec

ektir. Daha önemlisi ufukta da -en azından şimdilik- 31 Mart seçimleri benzeri, işçilerin hiç eylem yapmasalar bile sahip oldukları oy gücü ile etkili olabilecekleri bir seçim süreci yaşanmayacaktır.

Seçimlerden sonra hükümetin IMF'siz bir IMF programı uygulamaya koymas

Seçimlerden sonra hükümetin IMF'siz bir IMF programı uygulamaya koymas

Kamu bankalarının hızla artan görev zararı

Açıklanan son verilere göre 2017 yılında Ziraat Bankası 2 milyar 100 milyon, Halk Bankası ise 963 milyon lira görev zararı yaptı. Diğer mali kurumlarla birlikte devlet bütçesinden bu kurumların zararını karşılamak için 3 milyar 316 milyon lira harcan

Kamu bankaları sermayeyi kurtarmak için zarar ettiriliyor.

Kamu bankalarının görev zararları yıllarca özelleştirme için gerekçe yapıldı. Bu zararlar politikacılar ve sermaye yanlısı iktisatçılar tarafından milletin sırtında bir kambur olarak tanımlana gelmiştir. Oysa mesele kamu bankalarının zarar etmesi değildir, bu zararın sebebi ve hangi kaynaklarla finanse edildiğidir.

Günümüzde kamu bankalarının kaynakları, piyasanın altındaki faizlerle verilen konut kredileriyle batan inşaat şirketlerini kurtarmaya harcanıyor. Ziraat Bankası, özel bankaların batık kredi kartı alacaklarını ödeyip bu borçları kendi bünyesine alarak özel bankaların imdadına yetişiyor. Nihayet kamu bankaları ekonomideki daralmayı hafifletmek ve bu şekilde iktidarın olası oy kaybını engellemek için piyasaya

kredi pompalamak için kullanılıyor.

Kamu borcu 3 ayda yüzde 53 arttı

Gelinen yerde bugüne kadar ekonominin en büyük sorunu özel sektör borçları olarak gösterilirken, o çok övünülen düşük kamu borcu manzarası da giderek kararmakta. Kamu borcunun milli gelire oranı 2018'in 3'üncü çeyreğinde (Temmuz-Eylül) yüzde 53 gibi muazzam bir hızla artarak yüzde 8,9'dan yüzde 13,7'ye çıktı. Bu çeyrekte kamu net borç stokuna 187 milyar lira eklendi ve toplam borç 488 milyar lira oldu. Özetle, izlenen ekonomik politikalarla devletin tüm olanakları özel sermayenin hizmetine sunuluyor ve ekonomik kriz devletleştiriyor. Devleti ise giderek daha hızlı bir şekilde borç batağına sürüklüyor.

Faturayı halka ödetecekler

Elbette, sonuçta bütün bu açıkları birinin finanse etmesi gerekecek. Asgari ücretli bile üst vergi dilimine girip yüzde 20 gelir vergisi öderken, dev şirketler yüzde 22 kurumlar vergisi veriyor. Patronlar bin türlü teşvik ve muafiyetle vergiden kaçıyor ama emekçinin vergisi maaşı daha eline geçmeden kesiliyor. Vatandaş musluğu her çevirdiğinde, elektrik düğmesine her bastığında, çarşıda pazarda eline cebine her attığında KDV ödüyor.

Özetle kamu bankaları özel sektörün borcunu üstleniyor, fatura ise emekçi halka kesiliyor.

İşverenlerin gündeminde esnek çalışma var

Türkiye İşveren Sendikası'nın (TİSK) yayın organı "İşveren" Eylül-Ekim 2018 tarihli sayısında dosya konularından biri olarak "Esnek Çalışma Modelleri"ni seçmiş.

Bu dosyaya kapalı kapılar arkasında daha fazla esnek çalışma için yürütülen yoğun bir lobi faaliyetinin eşlik etmediğini düşünmek saflık olur.

Yazarları arasında Sayın Ertan İren'in de bulunduğu Esnek Çalışma Modelleri şu önerileri içeriyor:

Kısmi süreli çalışmalarda fazla süreli ve fazla çalışma yasakları kalsın. Dolayısıyla, haftada 30 saatten az çalıştırılmak üzere işe alınan işçiler de 45 saat ve üzeri çalıştırılabilsin. Bu işçiler haftada 45 saat ve daha fazla çalıştırıldığı halde bunun adı tam zamanlı çalışma olmasın. İşveren sadece fazla çalışma ödesin. Böylece işveren işine geldiğinde haftada 30 saat iş verip işçiyi göndersin, işine gelmediğinde ise işçiyi haftada 66 saate kadar çalıştırabilsin.

TİSK bunlarla da yetinmiyor ve belirli süreli iş sözleşmelerindeki sınır ve objektif koşulların aranması uygulaması kalsın diyor. Elbette, bununla birlikte kıdem tazminatından da büyük ölçüde kurtulmuş olacaklar.

“Esnek çalışma modeli; daha düşük ücretler, örgütlü emeğin çökertilmesi ve tasfiyesi, kısmi sosyal hakların kısıtlanması, sosyal güvencesizlik, taşeronlaşma gibi işçi ve emekçilerin aleyhine ve elbette ki sermaye sahiplerinin selameti için olan bir uygulamadır.

TİSK telafi çalışmasında işçinin olurluğunu almadan hareket edebilmeyi de talep ediyor. İstedğim herhangi bir zamanda, istediğim günde, hafta tatili de olsa işçiye telafi çalışması yaptırabileyim diyor.

Son olarak TİSK'in mevcut İş Kanunu'nun esnek çalışmayı benimseyen özünün toplu iş sözleşmeleri nedeniyle uygulamaya gereği

gibi yansıtılamadığından yakındığını da belirtelim. Örneğin Ertan İren yazısında şöyle diyor: "...esnek çalışma düzenlemelerinin on altı yıldır İş Kanunu'nda yer almasına karşın birçok işletme tarafından uygulanma olanağı bulamadığını görmekteyiz. Örneğin telafi çalışması, denkleştirme, belirli süreli sözleşme, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeler iş kanununda yer almasına karşın; çoğunlukla toplu iş sözleşmelerine dâhil olamamıştır. Bu nedenle esneklik getiren yeni iş modelleri sanayi işyerlerinde uygulama alanı bulamamaktadır. Bu durum ise işletmelerin rekabet gücünü olumsuz yönde etkilemektedir."

Ertan İren yazısının sonunda esnek çalışmanın "ilgili tüm taraflar için avantaj yaratacağını" söylüyor. Biz ise tam tersini düşünüyoruz. Esnek çalışma modeli; daha düşük ücretler, örgütlü emeğin çökertilmesi ve tasfiyesi, kısmi sosyal hakların kısıtlanması, sosyal güvencesizlik, taşeronlaşma gibi işçi ve emekçilerin aleyhine ve elbette ki sermaye sahiplerinin selameti için olan bir uygulamadır.



(İşveren'in Eylül-Ekim 2018 tarihli sayısını şu adresten okuyabilirsiniz:

<http://tisk.org.tr/project/eylul-ekim-2018>)

Saint-Gobain Sendika Ağı Paris'te bir araya geldi

IndustriALL Küresel Sendika'nın Saint-Gobain'deki sendika ağı 30-31 Ekim 2018'de Fransa'nın başkenti Paris'te bir araya geldi. Saint-Gobain sendika ağı IndustriALL'ın eşgüdümü altında faaliyet gösteren ve çok uluslu şirketlerde küresel düzeyde sosyal diyalogu güçlendirmeyi hedefleyen çok sayıdaki küresel ağdan biri.

Paris'teki toplantıya 10 ülkeden 25 delege ve gözlemci katıldı. Katılımcılar şirketin gelecekte ne tür bir stratejik yöneliş değişikliğine gidebileceğini ve bunun istihdam üzerinde ne tür etkiler yaratabileceğini ele aldılar.

Saint-Gobain üst yönetimi çok yakın bir gelecekte şirketin yapısında köklü bir değişime gitmeyi ve bu değişimi de malzeme sektöründe yaşanan dijitalleşme süreci ekseninde gerçekleştirmeyi kararlaştırmış durumda. Bu türden köklü bir değişim sürecinin şirketteki çalışma koşullarını ve işçi-işveren ilişkilerini de derinden etkilemesi bekleniyor.

Toplantıya katılan delegeler sektörün son derece yenilikçi aktörlerinden biri olan Saint-Gobain'de dijitalleşme süreciyle bağlantılı olarak daha şimdiden ne tür değişikliklerin yaşandığını anlattılar, deneyim ve görüş paylaşımında bulundular. Bu paylaşım ve tartışmalar işçilerin yaşadıkları deneyimlerin ülkeden ülkeye ciddi farklılıklar gösterdiğini ortaya koydu ancak aynı zamanda şu gerçeğin de altını çizdi: şirket çok radikal bir değişim sürecinin içine girmiş durumda.

Toplantının ikinci gününde katılımcılar Saint-Gobain grubunun sosyal işler direktörü Régis Blugeon'la yaşadıkları sorunları doğrudan tartışma olanağını buldular. Blugeon pazardaki yeni koşulların grubun yapısında değişikliğe gitmeyi zorunlu kıldığına ve daha hafif, esnek ve hızlı hareket eden bir şirket haline gelmek zorunda olduklarına işaret etti.

Blugeon ayrıca grubun değerlerini ve temel stratejilerini anlatan bir sunum da yaptı. Farklı ülkelerden gelen sendika temsilcileri söz alarak Blugeon'a çalışanların ve sendikaların bu değişim sürecinin bir parçası olması



gerektiğini söylediler. Değişim süreci boyunca ve sonrasında hem bilgilendirilmeyi hem de görüşlerinin alınmasını talep ettiler. Aynı zamanda sürmekte olan çeşitli sorunları ve sosyal diyaloga ilgili çeşitli hususları gündeme getirdiler.

Toplantının bu bölümünde Genel Başkanımız Bilal Çetintaş da söz aldı ve Blugeon'dan İzocam'da görünürde farklı gerekçelerle ama gerçekte sendikal örgütlenmenin başını çektikleri için işten çıkarılmış olan dört işçi arkadaşımızın işlerine iadeleri konusunda gerekli girişimlerde bulunmasını talep etti.

Blugeon'un sendikalardan gelen eleştiri ve taleplere yönelik yaklaşımı genel olarak olumluydu. Blugeon katılımcılar tarafından gündeme getirilen tüm konulara tek tek cevap verdikten sonra grubun sosyal diyalogu bütün düzeylerde çok ciddiye aldığını ve bazı sorunların küresel düzeyde sosyal diyalogu gerektirdiğini belirtti.

İki gün boyunca sosyal diyalog konusunda yapılan tartışmaların ışığında katılımcılar Saint-Gobain yönetiminden sosyal sorumluluk konusundaki ilkelerine sadık kalmasını ve Brezilya'daki sendikalarla sosyal diyalogu sürdürmesini talep ettiler. Toplantının sonunda katılımcılar Brezilyalı işçiler ve sendikalarıyla dayanışma içinde olduklarını dile getiren özel bir bildiri yayımlamayı da oy birliği kabul ettiler.

Saint-Gobain, merkezi Fransa'da bulunan, 67 ülkede faaliyet gösteren ve yaklaşık olarak 180.000 işçi istihdam eden çok uluslu bir şirket. 2017 yılında grubun toplam satışları 41 milyar avro düzeyindeydi. Grup inşaat sektörüne çeşitli çözümler sağlıyor ve aynı zamanda, aralarında otomotiv, havacılık-uzay, sağlık ve enerji sektörlerinin de yer aldığı sanayiler ve tüketici pazarları için malzeme temin ediyor.

**IndustriALL Küresel Sendika ve
IndustriAll Avrupa'nın Türkiye ziyareti:**

Ekonomik kriz ortamında Türkiye'deki sendikalarla uluslararası dayanışma



Üst örgütümüz IndustriALL Küresel Sendika ve onun Avrupa kolu IndustriAll Avrupa, 25 Ekim 2018'de, ekonomik krizin etkilerini tartışmak ve Türkiye'deki IndustriALL üyesi sendikalarla dayanışma içinde olduklarına dair güçlü bir mesaj vermek amacıyla ülkemize ortak bir ziyaret gerçekleştirdiler.

Tes-İş Sendikası'nın Ankara'daki genel merkezinde yapılan ve genel başkanımızın da sendikamızı temsilen katıldığı ortak toplantıda öne çıkan hususlar şunlardı:



Son on yılda dünyanın en hızlı büyüyen ekonomilerinden biri olan Türkiye, dış borç kaynaklı büyümenin tuzağına düşmüş ve hem mali hem de cari işlemler hesaplarındaki açıkların endişe verici seviyelere ulaşmasıyla birlikte ülke derin bir ekonomik kargaşaya sürüklenmiş durumdadır. Buna karşılık hükümet, altyapı ve inşaat yatırımları yoluyla büyümeyi desteklemek için yabancı kredi kullanımına ağırlık vermiş ancak bu yatırımlardan elde edilen gelirler de borç servisini karşılamaktan uzak kalmıştır.

Türkiye'nin döviz rezervlerinin yetersiz bir düzeyde olması nedeniyle, Türk lirası önemli para birimlerine karşı keskin bir dü-

şüş yaşamıştır. Bunun üzerine eklenen bir dizi siyasi krizle birlikte ortaya bankacılık sisteminde sert bir krizin tetiklenmesine yol açabilecek bir ekonomik çöküntü tablosu ortaya çıkmıştır.

Bu arada, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Eylül 2018 itibariyle yıllık tüketici enflasyonunun (TÜFE) yüzde 24,52'ye ulaştığını ve sadece Eylül ayı TÜFE'nin yüzde 6,3 olarak kaydedildiğini açıkladı. TÜİK, toptan eşya fiyatlarının (ÜFE) yüzde 46,15'e yükseldiğini ve TÜFE ile ÜFE arasında çok büyük bir makasın oluştuğunu bildirdi. Kimi iktisatçılar yıllık enflasyonun yüzde 30'u geçebileceği yönünde bir beklentiye sahipler.

Türkiye'nin ana ihracat kalemlerini üreten sektörler, IndustriALL üyesi sendikalar tarafından örgütlenen otomotiv ve oto tedarik sektörleri, tekstil ve hazır giyim endüstrileri ve petrokimyasallardır.

Türkiye ayrıca ABD'nin çelik ve alüminyum sektörlerinde uyguladığı korumacılık önlemlerinden de payını almakta ve bu korumacılık önlemleri de imalat sektöründe istihdamı olumsuz yönde etkilemektedir.

Türk Lirası'nda yaşanan keskin değer kaybı, işçilerin satın alma gücünde ciddi bir düşüş yaşanmasına neden oldu. Yılın başında 1.404 TL olan net asgari ücret 1.603 TL'ye yükseltilmiş ancak Avro olarak hesaplandığında 350 € düzeyinden 200 €'ya gerilemiştir. Dolayısıyla, Türkiye'nin asgari ücreti komşu ülkelerle kıyaslandığında daha düşük düzeyde kalmaktadır.

Türkiye'de sendikalar, net asgari ücretin 2.000 TL'ye çıkarılarak bu durumun hızlı

bir biçimde düzeltilmesini talep ediyorlar. Böyle bir artış yapılması durumunda bile asgari ücret açlık sınırının üzerine çıkamayacaktır.

Birçok şirketin konkordato başvurusunda bulunduğu ve bunun hiçbir sosyal koruma ve güvence olmaksızın çok sayıda çalışana işsiz bıraktığı bildirilmektedir.

Türkiye'deki IndustriALL üyesi sendikalar bir yandan da uluslararası sözleşmeler ve ülke anayasası tarafından güvence altına alınmış olan temel sendikal haklar ve özgürlükleri korumak için de mücadele vermek durumunda kalıyorlar. İşçiler ve sendikalar, özellikle örgütlenme kampanyaları ve toplu pazarlık görüşmeleri yürüttükleri dönemlerde ciddi baskı ve tehditlere maruz kalabilmektedir.

IndustriALL'un Türkiye'ye gerçekleştirdiği bu ziyaret, 32.000 işçinin istihdam edildiği İstanbul'daki dev üçüncü havalimanının inşaatında yaşanan büyük bir iş anlaşmazlığı ile çakıştı. Projenin başlamasından bu yana en az 37 işçi hayatını kaybetti ve işçiler gerçek sayının çok daha yüksek olabileceğini söylüyorlar. İşçiler iş güvenliği, aşırı derecede uzun çalışma süreleri, yiyecek ve konaklama ile ilgili ciddi sorunları olduğunu dile getiriyorlar.

Havaalanı inşaat sahasında artan sayıda ölüm ve kötü çalışma koşullarını protesto etmek için işçiler iş bıraktılar, ancak yetki-

liler işçilerin sorunlarına çözüm bulmaya çalışmak yerine, bu haklı eylemi bastırmak için güvenlik güçlerini devreye soktular. Sendika yetkilileri ve üyeleri tutuklandı ve büyük bir bölümü hâlâ hapiste tutuluyor. IndustriALL Küresel Sendika ve Avrupalı sendikalar, inşaatı üstlenen konsorsiyuma ve Cumhurbaşkanı'na bir mektup göndererek durumu protesto ettiler.

IndustriALL Küresel Sendika'nın genel sekreteri Valter Sanches ve IndustriAll Avrupa'nın genel sekreteri Luc Triangle toplantının sonunda yaptıkları ortak açıklamada şunları söylediler:

"İçten ve samimi beklentimiz, Türkiye'nin uluslararası finansal kuruluşlarına, özellikle de Uluslararası Para Fonu'na (IMF) başvurmak zorunda kalmadan yaşadığı ağır ekonomik sorunlara çözüm bulabilmesidir. Geçmişte IMF programlarının ağır ve yıkıcı emek karşıtı kemer sıkma politikalarını dayatmış olduğunu hepimiz hatırlıyoruz.

"IndustriALL Küresel Sendika ve IndustriAll Avrupa, temel sendikal haklar mücadelesinde Türkiye'den üyemiz tüm sendikalara tam destek ve dayanışma sağlamaya devam edecektir.

"Bizler her iki örgütün genel sekreterleri olarak, Türkiye'de işçilerin içinden geçtikleri bu zorlu dönemde üyemiz sendikalara olan desteğimizin sürdüğünü göstermek için bu-
raya geldik."



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 100 yaşında

Birinci Dünya Savaşı'ndan hemen sonra 1919 yılında kurulan ILO, sosyal adalet mücadelesinde 100. yılını kutluyor.

ILO'nun görevinin altında yatan ve tüzüğünde özetlenen ana fikir "Evrensel ve kalıcı bir barış ancak sosyal adalet temeline dayanır," diye ifade ediliyor.

Bir Birleşmiş Milletler kuruluşu olarak ILO'nun yapısı da çok değişik: ILO çalışma standartlarını belirlemek için hükümet, işçi ve işverenleri bir araya getiriyor.

ILO'nun kurulduğu dönemde, dünyada ekonomik karşılıklı bağımlılığın varlığı ve artan uluslararası rekabetin çalışma koşullarını kötüleştirmemesini sağlamak için işbirliğine duyulan ihtiyaç daha iyi anlaşıl-maya başlamıştı. ILO tüzüğünde ifade edildiği gibi "...gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesi, kendi ülkele-rinde çalışanların durumlarını iyileştirmeyi arzu eden diğer ulusların çabalarına engel oluşturur."

Bu nedenle ILO'nun Cenevre'deki merkez binasının temel taşına Latince Si vispacem, co-lejusticiam (Barış istiyorsanız, adaleti gerçekleştiretin) yazılmıştır. Binanın resmi giriş kapıları da kapıyı açmak için, üç ortağın eşit katkılarını temsil eden üç anahtar gerektirmektedir.

ILO, İkinci Dünya Savaşı'nın sonuna doğru Mayıs 1944'te, Philadelphia Bildirgesi'ni kabul etti. Bildirge, ILO'nun vizyonunu bir kez daha vurguluyor, "daha iyi bir dünya için umutların yükselttiği idealleri" gerçekleştirmek üzere, insan haklarına odaklanan bir dizi ilkeyi tanımlıyordu.

Bildirge'nin insan haklarına vurgu yap-ması, sonraki dönemde daha da yararlı sonuçlar doğurdu; çalışmanın denetimi, örgütlenme özgürlüğü, sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı, eşit ücret, zorla çalıştırma ve ayrımcılık yasağını düzenleyen bir dizi uluslararası çalışma standardını -hukuken bağlayıcı Sözleşmeler ve istişari nitelikteki Tavsiye Kararları- yarattı.

Kuruluşunun 50. Yıldönümü olan 1969 yılında ILO, Nobel Barış Ödülü'ne layık gö-



**SOCIAL JUSTICE
DECENT WORK**

rüldü. Diğer bir dönüm noktası ise, ILO'nun 1964 yılında oybirliğiyle "İrk Ayrımı Rejimi"-ni (Apartheid) kınadığı Bildirge idi; ILO, Güney Afrika'ya yaptırım uygulayan ilk kuruluşlardan biri oldu.

ILO bugün, adil küreselleşmenin yanı sıra stratejik uluslararası kalkınma hedefi olarak İnsana Yakışır İş kavramının da savunuculuğunu yapıyor.

ILO'nun ilkeleri ve gerçekler

Peki, kuruluşundan yüz yıl sonra küresel emek piyasaları ILO'nun ilkelerine ne kadar yakın? Durum ne yazık ki çok parlak değil. ILO'nun kendi verilerine göre dünya nüfusunun yüzde 55'inin herhangi bir sosyal güvencesi bulunmuyor. Bu da yaklaşık 4 milyar insana karşılık geliyor. Ayrıca, dünya genelinde günde 1,90 dolar olan "aşırı yoksulluk" sınırının altında yaşamını sürdürme mücadelesi veren 300 milyon emekçi yoksul var.

ILO verilerine göre genç işsizlerin sayısı 64 milyon; aşırı yoksulluk altında çalışan genç işçilerin sayısı ise 145 milyona ulaşmış durumda.

ILO'nun 2018/19 Küresel Ücret Raporu'na göre küresel ekonomide ortalama ücretler sadece yüzde 1,8 oranında artış gösterdi. Çin dışarıda tutulduğunda ücret artışları sadece yüzde 1,1. Oysa dünya ekonomisi bu dönemde yaklaşık yüzde 3,7 oranında büyüdü. Yani işçiler ekonomik büyümeden de hak ettikleri payı alamıyorlar.

Bir aydınlanma hareketi Köy Enstitüleri

17 Nisan 1940 tarihli, 3803 sayılı Köy Enstitüleri Yasasıyla köy öğretmeni ve köye yarayan diğer meslek elemanlarını yetiştirmek üzere, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Köy Enstitüleri açıldı. Bu yasa hükmüne göre enstitülerin görevi sadece köy öğretmeni yetiştirmekle sınırlı olmayıp öğretmenle birlikte ayrıca sağlık memuru ve köyde hayatı kolaylaştıracak diğer meslek elemanları yetiştirmek de bu kurumların temel amaçları arasında yer alıyordu. Toplam 21 tane açılan bu okullar 1954 yılında tamamen kapatıldı.

Köy Enstitülerine köylerden gelen yetenekli çocuklar tam donanımlı olarak yetiştirildikten sonra geride kalan insanların ekonomik hayatını ve kültürünü geliştirmek, köydeki gençleri sosyal ve kültürel alanlara teşvik etmek amacıyla tekrar köylerinde hizmet vermek üzere görevlendiriliyorlardı.

Kitapta esas olarak köy enstitülerinin, toplum kalkınması yönü ele alınıyor. Köy enstitülerinin toplum kalkınmasındaki yeri, bu kurumlardan mezun olan öğretmenlerin somut çalışmaları örneklerle veriliyor, bilgi ve becerilerine yönelik örnekler kitabın ana kaynağını oluşturuyor. Eğitim tarihimizde köye dönüşün belli başlı çabaları, Enstitülerin bu yolda yerine getirdiği görevler, kurumsal etkinlikleri, onların tutum ve davranışları açısından irdeleniyor. Köy Enstitülerinin ekonomik, toplumsal, kültürel, eğitsel ve kişisel gelişimde olumlu birçok etkileri olması ile birlikte bu çalışmada toplum kalkınması üzerindeki temel etkileri üzerinde duruluyor.

Yazar: Baha Mutlu Aydın

Yayınevi: Anı Yayınları • **ISBN:** 9789944474191

Sayfa: 199 sayfa • **Basım Tarihi:** 1970

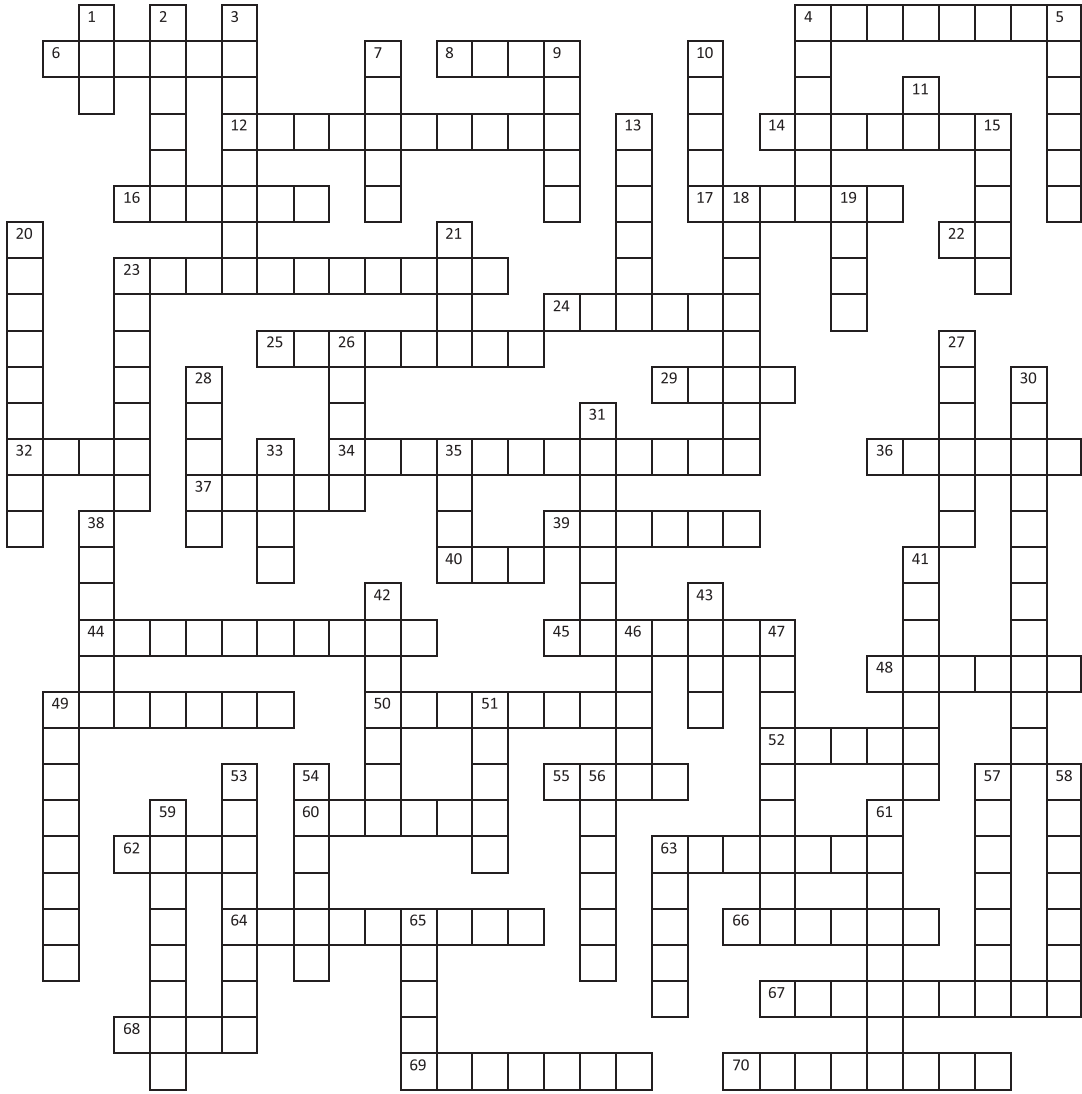


Dergimizin son sayfasında yer alan bulmacayı doğru çözüp tarafımıza ulaştıran üyelerimize, Baha Mutlu Aydın'ın Köy Enstitüleri ve Toplum Kalkınması başlıklı kitabını hediye edeceğiz.



“Toprakla insan, vatandaşla iş, servetle vatandaş arasındaki ilişkiler ahenkli bir şekilde kurulmayacak olursa, genel hayatın akışına yol açan bütün kanallar tıkalı kalmaya mahkûmdur... Verimli topraklarımızın çoğu bunları işletemeyen veya bu vasıta ile köylüleri sömürenlerin elindedir. Cumhuriyetin çözmeye zorunlu olduğu en büyük iş toprak sorunudur... Suların sahipliği sorunu da tıpkı toprak işi gibi mutlaka devletin el koyarak çözmesi gereken ulusal davarlarımızdandır.”

İsmail Hakkı Tonguç - Eğitim bilimci, köy enstitülerinin mimarı ve dönemin İlköğretim Genel Müdürü



Sayı:104

SOLDAN SAĞA

4. Araştırmalarda laboratuvar deneylerinde yardımcı olarak çalıştırılan kimse 6. Bazı bitkilerin özellikle süt görünüşünde olan özsuyu 8. Bir mal veya paranın, emek verilmeksizin sağladığı gelir 12. Kişiliği olmayan, şahsiyetsiz 14. İşlenmiş veya yarı işlenmiş maddelerin makine, araç vb. ile işlenerek tüketime hazır hale getirildiği sanayi kuruluşu 16. Diğer oyuncunun sözüne göre verilmesi gereken karşılık 17. Belirli faaliyet ve işlemler sonucu yeni bir mal veya hizmet meydana getirme 22. Bir bağlaç 23. Ekonomide durgunluk anlamına gelir 24. Başkentimiz 25. Tüm siyasi yetkileri kendinde toplamış kimse, zorba 29. Bir bağlaç 32. Bir işi resmi olarak talep eden kişi 34. Yozlaşma, bozunum, soysuzlaşma 36. Artan, kalan, geriye kalan şey 37. Maksimum düzeyde, en çok 39. Geçimini toprağı ekerek sağlayan kimse 40. Bir master eki 44. Belirli bir eylemi yerine getirmek için bir insanın bazı içsel ve dışsal faktörlerden aldığı güçlü coşku 45. Yolsuzluk, kötü iş ve hile yapma anlamlarında da kullanılan Arapça bir kelime 48. Endüstri 49. Staj yapan kimse 50. İşlerin olumlu veya olumsuz gittiği durumlarda çalışma arzusunu kesintisiz destekleyen zihinsel ve duygusal bir süreç 52. Düşmanca davranış ve sözlerle ortaya çıkan çekişme veya dövüş 55. Çocuk yuvası anlamında Fransızca bir kelime 60. En az, en aşağı, en düşük 62. Uyuşmazlık sonucunda topluca iş bırakma 63. Soğurma 64. Bir görevi, bir yetkiyi kötüye kullanma 66. Bir kimsenin yasal olmayan yollardan üzerine geçirip ödemeye zorunlu olduğu para 67. Bir topluluğu oluşturanların duygu, düşünce ve ortak çıkarlarda birbirlerine karşılıklı bağlanması, tesanüt 68. Babanın erkek kardeşi 69. Maden ocaklarında çalışan işçi 70. Yeniden doğuş, kendine gelme ve eski canlılığı, biçimini yeniden kazanma

YUKARIDAN AŞAĞIYA

1. Hava basınç birimi 2. Bir soru zamiri 3. Ruh bilimci 4. İşveren tarafından topluca iş bıraktırma 5. Bildirme, haber verme 7. Acımasız ve haksız davranan, kıyıcı, zulmeden 9. Herhangi bir kurumun veya kuruluşun tutacağı yolu ve uygulayacağı hükümleri sırasıyla gösteren maddelerin hepsi, nizamname 10. İkinci cumhurbaşkanımızın soyadı 11. Silisyumun simgesi 13. Gelişme, ilerleme göstermeyen 15. Herhangi bir konuda bilgi toplamak amacıyla bireylerin görüşlerinin sorulduğu ve cevaplarının da yazılı olarak alındığı teknik 18. Çalışanın yerine getirdiği değişik işlerin sayısını arttırmak ve motivasyonu sağlamak amacıyla sistematik olarak çalışanı bir görevden diğer bir göreve geçirmek 19. Ücret karşılığında başkasının yararına bedenini, kafa gücünü veya el becerisini kullanarak çalışan kimse 20. Psikiyatri uzmanı 21. Elektromotor gücün veya gerilimin birimi 23. Doğru, akla uygun yargılar verme yeteneği, akliselim 26. Ekonomik olarak ödün alınmayan veya verilen mal, para 27. Belirli bir süre çalıştıktan sonra kanunlar gereği işi ile ilgisi kesilerek kendisine aylık bağlanmış olan kimse 28. Gecikme 30. Yeni çalışanlara organizasyonu ve kendi iş birimlerini tanıtmak ve işe alıştırmak için gerçekleştirilen aktivitelerdir. 31. Bir insanın yaşamı boyunca süren işle ilgili deneyimlerinin tümü 33. Babanın kız kardeşi 35. Acınacak, acıklı 38. Kurucu genel başkanımızın adı 41. Bir işe alınacak kişiler arasından seçim yapabilmek amacıyla kendileriyle karşılıklı konuşma, görüşme 42. Bezdire, taciz, psikolojik baskı, işyeri ya da işveren tacizi 43. Belirli bir amacı elde etmek için sorumluluk alan birbiriyle bağlantılı insanların oluşturduğu biçimsel iş grupları 46. Bir küçük deniz taşıtı 47. Ruh bilimi, ruhiyat 49. Toplum bilimi bilgisini, toplum bilimi 51. Duvarları taş veya tuğladan, üstü taş bir kapakla örtülü mezar 53. Yoğun olarak bedensel emekle çalışan kesim 54. İkinci genel başkanımızın soyadı 56. Yaptırılmak istenen bir işte yasa dışı kolaylık veya çabukluk sağlanması için bir kimseye mal veya para olarak sağlanan çıkar 57. Direnme işi 58. Belli bir grup çalışanın, günün belirlenmiş saatleri arasında çalışması 59. Çalışanın fiziksel özellikleri ile işin fiziksel ortamı arasındaki etkileşimin ve uyumun incelenmesi 61. Özgeçmiş sahibi hakkında profesyonel görüş bildirebilecek kaynak 63. Gündelikle çalışan işçi 65. Güçlü bir kimsenin yasaya veya vicdana aykırı olarak başkasını uğrattığı kötü durum, kıyıcı, acımasızlık, haksızlık, eziyet, cefa



KRİSTAL-İŞ

CAM, ÇİMENTO, SERAMİK ve TOPRAK SANAYİ İŞÇİLERİ SENDİKASI

Paşabahçe Sahip Molla Cad. No: 28
Paşabahçe-Beykoz/İSTANBUL
T: 0216 680 07 10 F: 0216 680 12 02
kristalis@kristalis.org.tr