

2 BAŞYAZI

Bizler ve Sizler; Yaşananları Asla Unutmayacağız ve Unutturmayacağız!

Mustafa TÜRKEL
Genel Başkan

4 HABER

1 Mayıs Coşkuyla Kutlandı

7 HABER

"Krizin Bedelini Ödemeyeceğiz"

9 HABER

ÇAYKUR'da Demokrasi Mücadelesi

16 HABER

YÖRSAN Davası İşçilerin Lehine Sonuçlandı

18 HABER

TEKGIDA-İŞ Genel Başkanı Mustafa Türkel MPM Yönetim Kurulu Üyeliği'ne Seçildi

19 DEĞERLENDİRME

"Kurumsal Gelişim ve Değişim Programı" Kapsamında Eğitimlerimiz Devam Ediyor

Mustafa AKYÜREK
TEKGIDA-İŞ Sendikası Genel Eğitim Sekreteri

21 EĞİTİM

Eğitim Programlarımız Başarıyla Gerçekleşti

33 EĞİTİM

Kent Gıda Eğitimleri Devam Ediyor

36 SÖYLEŞİ

"Unilever Faaliyet Gösterdiği Tüm Ülkelerde Sendikalaşma Hakkına Saygı Göstermektedir."

Cem Tarık YÜKSEL
İnsan Kaynaklarından Sorumlu Başkan Yardımcısı
Unilever Türkiye, Orta Asya, Kafkasya ve İran

Ferhat URAN
Unilever Türkiye Endüstriyel İlişkiler Direktörü

40 SÖYLEŞİ

"Elit Çikolata TEKGIDA-İŞ'le İlişkilerini Karşılıklı Anlayış ve Yapıcılık Çerçevesinde Yürütmektedir."

C. Tanıl KÜÇÜK
Elit Çikolata Yönetim Kurulu Başkanı

43 İNCELEME

TÜRK-İŞ Nasıl Bir Asgari Ücret İstiyor?

Naci ÖNSAL
TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı

45 İNCELEME

ATAD'ın Türklere Karşı Vize Uygulamasının Kaldırılması İle İlgili Kararının Hukuksal Açıdan İncelenmesi

Av. R. Selçuk EREN
TÜRK-İŞ Avukatı



Bizler ve Sizler; Yaşananları Asla Unutmayacağız ve Unutturmayacağız!

Öyle şeyler yaşanır oldu ki;

Demokrasinin nimetlerinden yararlananlar demokrasiyi katleder oldu.

Öyle şeyler yaşanır oldu ki;

Sahtekarlık, riya, ikiyüzlülük itibar görür oldu.

Ve öyle şeyler yaşanır oldu ki;

Özgürlükleri halk için istediğini söyleyerek iktidar olanlar, hak ve özgürlüklerin katili oldu.

Ve biz bu yaşananları asla unutmayacağız ve unutturmayacağız!

Uzun zamandır yazmak isteyip de yazamadıklarımı sizlerle paylaşmak istiyorum.

Öyle ki, son birkaç yılda yaşadıklarımızın her biri ibret alınacak onlarca, yüzlerce konuya eşdeğer.

Neresinden başlasak?

Desek ki mesela; adına sendika, adına işçi konfederasyonu denen kimi kuruluşların yöneticileri, kendileri işçi değilken işçi sendikası ve konfederasyonu kurmuş, bir siyasi düşüncenin uydusu gibi çalışmayı kendine görev kabul etmiş, yaşayabilmek için her tür sahteciliği ve yalanı tereddüt etmeden kullanmış. İşçilere, emekçilere hizmet için yola çıkarken daha yalanla başlayan bu zihniyet başında buldukları kurumları adeta işçilere ve emekçilere ihanet yuvasına dönüştürmüş, onların emek ve alın terlerine engel olma pahasına kimi siyasilere ve bürokratlarla işbirliğinden çekinmemiş.

Siz ve biz; “O KAFA”yı iyi tanımak ve iyi anlamak zorundayız.

O KAFA; iktidar ve yalaka bürokrat destekli operasyonlarla, orman işçisini baskı altında tutarak daha kuruluşunda sahtekarlıklarla dolu, adına sendika denen ama aslında öyle olmadığı yargıca karar verilerek kapatılan bir yere üye yaptılar. Öyle ki, orman işçileri kimi siyasetçi ve bürokratların baskıları ve tehditleriyle yangın araçları ile tüm bölgelerde, mesai saatleri içinde notelere taşındı ve yıllarca süren yargı dönemi başladı.

O KAFA; sahtecilik yaptığının bilincinde olduğu ve yargının gözünden bu sahteciliğin kaçmayacağını bildiği için, yeni bir sahte sendika kurdu ve adına da “Öz Orman-İş” diyerek ve başına da bir gün önce gıda işkolunda sendika yöneticisi olduğu iddia edilen bir zatı başkan yaptı.

Ve Çalışma Bakanlığı; bilerek, kurucuların orman tarım işkolunda fiilen çalışır olup olmadıklarına bile bakmadan bu sahteciliğe göz yumdu.

Valilik sahte kurucularla kurulan bu sendikanın kuruluşunun yasal olup olmadığını bile araştırmadan, usulsüz bir genel kurulla yapılan birleşme sürecine göz yumdu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu usulsüz işlemleri yok sayarak Tarım-Orman-İş Sendikasına verilen yetkiyi Öz Orman-İş Sendikasının kullanmasına göz yumdu.

Orman Bakanlığı, TÜHİS, Çalışma Bakanlığı, bu usulsüzlüklerin olduğunu bile bile aslında yasal açıdan kuruluşu gerçekleşmemiş bir sendikanın Toplu İş Sözleşmesi imzalamasına ve orman işçisinin bir kez daha aldatılmasına göz yumdu.

Yetmedi, 2004 yılında ortada olmayan bir sendika için, usulsüz olarak 36 ay geçerli bir Toplu İş Sözleşmesi imzalandı. Ve olmayan sendikaya 51 aylık bağış adı altında, işçiye baskı yaparak, muvafakatname imzalatılarak aidat toplamaya kalkışıldı.

Unutturmayacağız dediğimiz BU KAFA'dır.

O KAFA; Çaykur'da da uzun süredir planladığı 80'li yılların başında deneyip başarılı olamadığı, 90'lı yıllarda AKFA Çay'da da denediği girişimleri bu kez iktidar yalakası kimi Çaykur bürokratları ve yerel yöneticilerle Çaykur işçisine, orman işçisine yapılandıran daha beter bir uygulama ile başlattı.

Çünkü O KAFA, kimi özel sektör temsilcilerine taşeronluk etmek için, Çaykur işçisinin ekmeği ve onunla adeta et ve tırnak olmuş sendikasının gücüne göz dikmişti.

Biliyordu ki bu birliktelik bozulamazsa “ÇAYKUR” özelleştirilemez, dolayısıyla O KAFA da taşeronluk görevini yerine getiremezdi.

Bütün baskılara rağmen Çaykur işçisi direndi, "sendikasına ve Çaykur'a sahip çıkmak" onun için onur mücadelesi oldu. Elbette kimi üyelerimiz baskılara direnemeyerek istifa etti, etmek zorunda kaldı. Ama onlar da ilk fırsatta geri dönerek O KAFAYA gereken cevabı verdi.

İşçinin iradesi, demokrasi, insan hakları vs. gibi papağan ezberiyle her gün diline pelesenk ettiği o sözcükleri üyesine çok gören O KAFA, baktı ki işçinin iradesiyle olmuyor, siyasetçi baskısı-kimi bürokrat sahtekarlığı ve Çalışma Bakanlığındaki kimi işbirlikçilerle oynadıkları oyunlarla işyerinde bile çalışmayan sahte üyeliklerle çoğunluk tespiti aldı.

Konu şimdi yargıda.

Bu ülkenin adalet dağıtan dürüst hakimleri gereğini yapacak.

Ancak O KAFA ve avanesi bunlarla da yetinmedi... Dedik ya, "kimi bürokratlar" diye; işte onlarla işbirliği içindeki son marifetleri ise, 60 yıllık örgütlü olduğumuz TEKEL'de yaşandı. İşyerlerinde kendilerine uşaklık edecek yalakalar bulamayınca, bu sefer yine siyasetçi-bürokrat ve Çalışma Bakanlığındaki kimi işbirlikçileri devreye sokarak, sendikalarının çoğunluk tespitine değil de işkoluna itiraz ettirerek Tekel işçisine hainlik etmeye kalktılar. Onu sendikasız bırakmaya kalktılar.

Ama yağma yok!

O KAFA ve yandaşları bilsin ki, biz bu oyunu bozarız, hem de öyle bir bozarız ki; onlara bu emek düşmanlığına ihanet edenlerin kaçınılmaz akıbetini yaşatacak şekilde bozarız.

Biz üyelerimize güveniriz,

Biz yöneticilerimize-kadrolarımıza güveniriz,

Ve biz ülkede yargıya güveniriz.

Ne tür sahtekarlık yapılırsa yapılsın,

Ne tür baskılar yapılırsa yapılsın,

Ne Çaykur işçisini,

Ne Tekel işçisini,

Ne Et Balık işçisini,

Ne de diğer işkollarındaki (orman-belediye) emekçisi işçileri birilerine uşak yapamayacaklardır.

Çünkü biz alın terimizle inancımızı ve



Mustafa Türkel
Genel Başkan

dürüstlüğümüzü birbiriyle yoğurarak bugünlere gelmişiz.

Yarınları da bu anlayışlara teslim etme kararlılığımızdan ödün vermeyeceğiz.

Ve sonuç olarak;

Biz TEKGIDA-İŞ ailesi olarak yolumuza ve mücadelemize gerek Çaykur gerek Tekel ve gerekse Et Balık işyerlerinde çalışan üyelerimizi hiçbir ekonomik kayba uğratmadan ve sendikasına olan güvenini sarsmadan devam edeceğiz.

Ve biz TEKGIDA-İŞ ailesi olarak dosta ve düşmana iyi günde, zor günde verdiğimiz mücadelelerin emekçilere ışık tuttuğu bilinciyle ve sorumluluğuyla davrandığımızın bilinmesini istiyoruz.

Saygılarımla.



TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Taksim'de Kazancı Yokuşu'na çelenk bıraktı.

1 Mayıs Coşkuyla Kutlandı

2009 yılı 1 Mayıs'ının nihayet "Emek ve Dayanışma Günü" adı altında tatil ve bayram ilan edilmiş olmasını, otuz yılı aşkın bir süredir bu uğurda mücadele vermiş emekçilerin ortak başarısı olarak kabul ediyoruz.

Ancak, biliyoruz ki; hala aşılması gereken duvarlar, yı-

kılması gereken bir paranoya var. Artık kabul edilmelidir ki; 1 Mayıs'larda meydanlara çıkan işçiler, ayrışmaların, gerginliklerin ateşleyicisi değil, toplumsal adalet, barış ve özgürlüğün savaşçılarıdır.

Bizler, emek tarihimizde bir kara leke olarak duran otuz yıl

öncesinin olaylarını zihinlerden silmek, bayramımızı tüm dünya emekçilerinin kutladığı gibi bir şölen havasında yaşamak istiyoruz.

Beklentimiz, toplumsal hafızaya kazınmış olan acıları unutmak ve geleceğe acılarımızdan ders alarak yürümektir. Bu nok-





tada artık gerek siyasal karar vericilerin, gerekse bürokratların takıntularından kurtulmasını, barış dolu 1 Mayıs'ların önünü açmasını istiyoruz.

2009 1 Mayıs'ında en büyük sorunumuz işsizlik, aşsızlık ve yoksulluktur. Yaşanan ekonomik krizin faturası, her zaman olduğu gibi yine işçilere çıkarılmıştır ve kriz teğet değil, delip de geçmiştir.

Sendikal haklar, özgürlükler her zamankinden daha fazla baskı altındadır. Anayasal hukuکی düzen keyfi ve yanlı uygulamalarla çiğnenmekte, bağımsız sendikacılık yok edilmeye çalışılmaktadır. Çalışma yasalarında çağdaş ilkelere uygun düzenlemeler yapmak yerine, hakların özünü daha da daraltan girişimler devam etmektedir.

Emekçiler olarak, ülkeyi yönetenleri, özgürlükleri kısıtla-

yıp, tepkileri antidemokratik yöntemlerle ve korku dağları yaratarak sindirmeye çalışmak yerine, toplumun gerçek gündemine, yoksulluk ve işsizliğe çare bulmaya çağırıyoruz.

TEKGIDA-İŞ Sendikası olarak bütün 1 Mayıslar'da meydanlarda olmaya, demokratik, özgür bir toplum için, toplumsal adalet ve refah için sarsılmaz inancımız ile kararlılığımızı dile getirmeye devam edeceğiz.



EKMEK, BARIŞ, ÖZGÜRLÜK İÇİN HAYDİ 1 MAYIS'A!

İşçiler, memurlar, emekliler, işsizler, yoksullar, kadınlar, gençler,

Kaderciliğin ötesine geçip umudu tercih edenler; kriz fırsatçılığı yapıp, emekçileri yüreğinden vuranlara karşı, birleşmeyi seçenler; herkesin eşit olmaya, herkesin özgür olmaya, herkesin mutluluğun peşinden koşmaya hakkı olduğunu yürekte hissedilenler...

Çağrımız sizedir...

Artık acı çekmek istemediğini haykırmak isteyenler; toprağını ekmek; kazandığı ile geçinmek; gelecek kaygısı duymadan ülkesi için alın teri dökmek; çocuklarını okutmak; onları sağlıklı büyütmek; memleketi için çalışmak isteyenler...

Çağrımız sizedir...

İş isteyenler, aş isteyenler... Fabrikası çalışsın isteyenler...

Çağrımız sizedir...

Birlik ve beraberlik içinde yaşamak isteyenler, barışı yaşam ilkesi haline getirenler, eşit, özgürlükçü, adaletli ve gelirin hakça bölüşüldüğü demokratik bir Türkiye isteyenler...

Çağrımız sizedir.

EKMEK, BARIŞ, ÖZGÜRLÜK İÇİN HAYDİ 1 MAYIS'A...

İşçiler, memurlar, emekliler, işsizler, yoksullar, kadınlar, gençler,

Bu çağrımız çalışanların ve halkın taleplerini 1 Mayıs'ta daha kararlı, daha güçlü ve daha kitlesel seslendirme çağrısıdır.

Barış, demokrasi ve birlik için dayanışma ve ortak mücadele çağrısıdır.

EKMEK, BARIŞ, ÖZGÜRLÜK İÇİN HAYDİ 1 MAYIS'A...

Küresel sermayenin kışkıracıdaki ülkemiz, her gün daha fazla işsizliğe, yoksulluğa ve güvencesizliğe sürükleniyor. Ülke kaynakları, yağma ve talan politikalarıyla uluslararası sermayeye açılıyor. Özelleştirme politikalarıyla fabrikalar kapatılıyor ya da sermayeye peşkeş çekiliyor.

Devleti küçültme adı altında başta eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik olmak üzere kamu hizmetleri tasfiye ediliyor, paralı hale getiriliyor. Hükümet emekçilerin ve halkın taleplerini dikkate almıyor. Kıdem tazminatı hakkımız elimizden alınmaya çalışılıyor.

Giderek artan borçlarla tarım can çekişiyor, esnaf kan ağlıyor, emekliler çile çekiyor, ücretler geriletiliyor, sosyal haklarımıza yönelik saldırılar devam ediyor. Daha fazla sömürmek için örgütsüz ve güvencesiz bir çalışma yaşamı isteniyor. Ülkemizde en büyük sorun işsizlik haline geliyor.

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonomiyi büyütürken vergi kaçakçılığından, milli gelir dağılımı bozukluğuna kadar her şeyi olumsuz etkiliyor.

Büyüyen ekonomik tahribatla birlikte demokratikleşme sorunları da sürüyor. Özgürlükçü, çoğulcu, bağımsız, demokratik ve barış içinde yaşayan bir Türkiye talebi, bütün yakıcılığıyla sürüyor.

DEĞİŞTİREBİLİRİZ! ÇÖZÜM ELİMİZDE;

Eşitlikçi, özgürlükçü, bağımsız, çoğulcu ve demokratik bir Türkiye hayal değil!

TÜRK-İŞ DİYOR Kİ;

INSAN YAŞAMI İÇİN EN BÜYÜK NİMET, EKMEK İÇİN...

MUTLULUK VE ERDEMİN ANA İLKESİ, BARIŞ İÇİN...

BARIŞ İÇİNDE KARDEŞÇE YAŞAMANIN KOŞULU, ÖZGÜRLÜK İÇİN...

HAYDİ 1 MAYIS'A

“Krizin Bedelini Ödemeyeceğiz”

Mitingine katılan yüz binler Hükümeti ekonomi politikaları konusunda uyardı



TÜRK-İŞ, DISK ve KESK öncülüğünde düzenlenen “Krizin bedelini ödemeyeceğiz: işsizliğe ve yoksulluğa karşı birleşik mücadele, emek ve demokrasi” mitinginde, hükümetin dünyayı sarsan ekonomik krizin faturasının emekçilere ödetmek istediğini haykıran binlerce çalışan, hükümeti uyardı.

Kadıköy Rıhtım Meydanı’nda 15 Şubat 2009’da buluşan ve sayıları yüz binleri bulan coşkulu kitlenin içerisinde üç Konfede-

rasyona bağlı sendikalar, sivil toplum örgütleri ve siyasi partiler de yerini aldı.

Miting alanına sığmayan işçi ve emekçiler, “Krizin bedelini ödemeyeceğiz”, “Zafer direnen emekçinin olacak”, “Direne direne kazanacağız” sloganları atarak, halaylar çekerek ve türküler söyleyerek uygulanan ekonomik politikaları protesto etti.

DISK Genel Başkanı Çelebi ve KESK Genel Başkanı Evren’in de





katılarak birer konuşma yaptığı mitingde, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, “Bugün işçiler memurlar emekliler kazanılmış haklarını kaybetmemek için, işsizliğe ve yoksulluğa hayır demek için, krizin bedelini ödemeyeceğiz demek için ayağa kalkmış, bu meydanı doldurmuştur. Bu miting gelinen noktada artık bir ihtiyaç olmuştur. Hükümete düşen görev vurdumduymazlıktan vazgeçip, artık hiç vakit kaybetmeden taleplerimizi dikkate almak, gereğini yapmaktır. Bu ses, Türk halkının sesidir. Haykırılım hep beraber, krizin bedelini ödemeyeceğiz.” dedi.



SENDİKAL HAKLAR
ÖZGÜRLÜK ve DEMOKRASİ NÖBETİ
TEKGIDA-İŞ SENDİKASI 5.GÜN

Çaykur'da Demokrasi Mücadelesi

TEKGIDA-İŞ'in 55 yıldır örgütlü olduğu bir kamu işletmesi olan ÇAYKUR'da iktidar partisinin milletvekilleri, yerel yöneticileri ve iktidar partisi tarafından atanan Kurum Genel Müdürünün desteğiyle, üyelerimize sendikalarından istifa ederek, Hükümete yakınlığı ile bilinen Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı Özgıda-İŞ'e üye olmaları için uygulanan baskılar TEKGIDA-İŞ Genel Başkanı Mustafa Türkel'in Rize'de ÇAYKUR önünde 9 gün tuttuğu nöbetle protesto edildi.

Türkel, Çaykur işçilerine hükümet güdümünde bir sendikaya geçmeleri konusunda aylardır yoğun bir şekilde baskı yapıldığını dile getirerek başladığı konuşmasında, "İnsanların demokratik ve yasal haklarını ellerinden alarak, onları canlarının istediği şekilde kendine uşak gibi kullanmasına izin vermeyeceğiz." dedi.

TEKGIDA-İŞ Sendikası'nın 56 yıldır Çaykur ile bütünleştiğini ve Çaykur özelleştirilmesin diye çaba sarfettiklerini belirten Türkel, siyasilere ve Çaykur Genel Müdürüne bu işten ellerini çekmeleri konusunda aylardır çağrıda bulduklarını ama Çaykur Genel Müdürünün gözlerinin kör, kulaklarının sağır olduğunu, adeta birilerinin ipoteği altına girmiş, Çaykur'un Genel Müdürü olmasının ötesinde Öz Gıda-İş sendika-

sının taşeronu rolünü üstlenerek, fabrika müdürlerini tek tek arayıp "İşçileri derhal sendikadan istifa ettireceksiniz" diye Hak-İş ve Öz Gıda-İş Sendikası'nın tetikçiliğine soyunduğunu dile getirdi.

Çaykur Genel Müdürünün Çaykur'a 4-5 yıldır kötülük yaptığını belirten Mustafa Türkel, Çaykur Genel Müdürünün asıl amacının Çaykur'u bitirmek olduğunu, "O" sendika geldiğinde ise Çaykur'a istediğini yapma operasyonunu hayata geçireceğini sözlerine ekledi.

AKP Hükümetine de eleştiride bulunan Türkel, Türkiye'nin AKP hükümeti iş başına geldiğinden bu yana Türkiye'de kendileri için demokrasi isterken, başkalarının demokratik haklarını ortadan kaldırmak için nasıl bir zulüm içerisine girdiklerinin en önemli göstergelerinden birini Rize'de, Çaykur'da gördüklerini ifade etti. Asıl talimatın yukarıdan geldiğini iddia eden Türkel, Başbakan Erdoğan'ı tenzih ederek, onun altında çalışan kişilerin bu işleri organize ettiklerini dile getirdi. Ulusal basın aracılığıyla Başbakan'a mektup gönderdiğini hatırlatan Türkel, "Bize verdiğin söze sahip çık, ya da bu işin içinde bende varım diyecek kadar açık yürekli ol." diyerek Başbakan'a çağrıda bulundu.

Mustafa Türkel, Çaykur'a ve Çaykurlu'ya sahip çıkmak adına, Çaykur işçilerinin üzerinde ki baskıları, Türkiye'deki çalışanların üzerindeki baskıları protesto etmek ve o hakkı savunmak adına bu oturma eylemini başlattığını açıkladı. Eylemin günlerce süreceğini, Türkiye'ye dalga dalga yayılacağını ve hatta Avrupa Parlamentosundan yetkililere gönderdikleri mektuplar aracılığıyla dünyanın da bu mücadeleyi takip edeceğini dile getiren Türkel, işçilere, "Bu demokratik tepkiye sahip çıkın, yüreğiniz yetiyorsa, düzenden ve sistemden şikayetçiyseniz, hak ve özgürlükleriniz elinizden alınıyorsa bu çağrıya ses verin." çağrısında bulundu.

TEKGIDA-İŞ Sendikasıyla bütünleşmiş Çaykur işçisine son aylarda yapılan zulümün son bulmasını, çaya ve Çaykur'a sahip çıkma mücadelesinde yine el ele, kol kola olmayı umduğunu dile getiren Türkel, 8 ay boyunca baskılara direnen, Çaykur'a ve sendikasına sahip çıkan işçilere teşekkür etti.





Mezardaki İnsanları Üye Saydılar

TEKGIDA-İŞ Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, Tekgıda Rize Bölge Başkanlığında bir toplantı yaparak, haklı oldukları emek davasından asla vazgeçmeyeceklerini ve sonuna kadar takipçisi olacaklarını dile getirdi.

Çaykur'da zor bir dönemi atlattıklarını belirten Türkel, "Bildiğiniz gibi zor bir dönem geçirdik. Bu zor dönem içerisinde dik duran, ekmeğine, emeğine sahip çıkan her arkadaşşıma yürekten

teşekkür ediyorum. Yapılan bütün siyasi baskılara, sürgün ve tehditlere boyun eğmeden mücadelelerini sürdürdüler.

Yaşanan bütün bu baskılara rağmen Çaykur'da çalışan 9378 üyemiz vardır. Emek düşmanı olan Öz Gıda-İş Sendikası ise tüm girişimlere ve hükümet desteğine, Bakanlığın prosedür usulsüzlüğüne rağmen 4227 üyede kalmıştır. Sahte imzalarla, mezardaki kişileri sayarak

üye artırma girişimlerini ibretle izliyoruz. Biz mahkeme sürecini bekliyoruz. Bu zaman içerisinde yeni çay kampanyası başladı. Çaykur Genel Müdürlüğünü bir kez daha uyarıyorum. Bu sürede her hangi bir işçimiz başka yere sürülürse, başına bir hal gelirse bunun hesabını ağır sorarız. Şu an prim kesintisi yok, her zaman işçimizin yanında olacağız. Çaykur'un özelleşmesine asla izin vermeyeceğiz. Biz hala Çaykur'dayız" dedi.



Hak-İş'in Gerçek Yüzü Bir Kez Daha Ortaya Çıktı!

Hak-İş ve bağlı sendikalarının uzun bir süredir, siyasal iktidarın gücünü kullanarak, sendikal ahlaka uymayan yöntemlerle örgütlenme ağını genişlettikleri ve bu noktada örgütsüz işyerlerinden çok, diğer sendikaların örgütlü oldukları işyerlerini ve işçilerini hedef aldığı kamuoyunun malumudur.

AKP iktidarı ile kolkola, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yasal konumunu da suistimal ederek yürütülen bu stratejinin temel amacı, Türkiye'de iktidara bağımlı, güdümlü, tepkisiz bir sendikal hareket yaratmaktır.

Çalışanların toplu sözleşme haklarını kullanmasını engellemekten çekinmeyen, işçileri yıllardır sözleşmesiz ve güvencesiz bırakan, kendi menfaatleri için kitlelerin geleceğini tehlikeye atan bu zihniyet, kullandığı yöntemlerle her türlü ahlaki değeri ayaklar altına almaktan da rahatsızlık duymamaktadır.

Yaklaşık beş yıldır sözleşmesiz bıraktıkları orman işçilerini zorla, tehditle, baskıyla kendilerine üye yapmaya çalışırken, bir yandan da gerçek sendikalarının üye aidatının yüksekliğinden bahsedip, kendilerinin farklı davranacağı yalanlarını savuranların ikiyüzlülüğü, şimdi açığa çıkmıştır.

Öz Orman-İş Sendikası, 01.01.2005-31.12.2007 arasında geçerli olacak toplu iş sözleşmesini imzalar imzalamaz, 36 aylık

sözleşme için 51 aylık aidat isteme, üstelik de bir defada tamamını alma yüzsüzlüğünü göstermiştir. O yetmemiş, yasal olarak sözleşmeden yararlanma imkanı bile olmayan işçilerden de 51 aylık üye aidatını bağış adı altında alma garabetine düşmüştür. Asıl mide bulandırıcı olan ise, görünürde bunun işçinin özgür ve serbest iradesi ile yapılıyor olması, işçilerden bu yönde yazılı dilekçe alınmasıdır.

Dünya alem bilmektedir ki, yıllardır sözleşmesiz bekleyen işçilerin bu dilekçeleri vermemek gibi bir şansları yoktur. Çaresizlik ve yoksunluk içindeki orman işçileri, istemeseler de sözleşme haklarından yararlanabilmek için bu dilekçeleri verecekler ve 36 aylık sözleşme için katma değeriyle birlikte 51 aylık aidat ödemek zorunda kalacaklardır.

Bu tablo Hak-İş ve bağlı sendikalarının fırsatçı ve çıkar sözkonusu olduğunda ne denli ilkesiz davranabileceklerinin en tipik örneğidir. Ama asıl acısı, tek sermayesi alın teri olan, emeğinden başka hiç bir kutsal değeri olmayan bu insanların, bu denli acımasız bir şekilde aldatılmaları ve sömürülmeleleridir. Hak-İş ve bağlı sendikaları bunu hep yapmaktadır. ÇAYKUR işçilerini kandırmak için kullandıkları yöntemler de hep aynıdır. Ama artık gerçekler gün yüzüne çıkmıştır. Bu yaşananlar Hak-İş'in yalanlarına inanan her işçi için bir ibret belgesidir.

Ankara 13. İş Mahkemesi Tarım Orman-İş (Öz Orman-İş) Sendikası'nın kapatılmasına karar verdi!

Ankara'da Hakimler Var! İşte Hukuk! İşte Hak-İş ve İşte Öz Orman-İş

Tarım Orman-İş (Öz Orman-İş) Sendikası'nın kapatılmasına ilişkin davada, Ankara 13. İş Mahkemesi kapatma kararı vermiş bulunmaktadır. Ancak, yargı sürecine rağmen ortada imzalanan bir sözleşme vardır ve sözleşme pek çok tartışmayı da beraberinde getirmiştir.

Hak-İş'e bağlı Öz Orman-İş Sendikası'nın, Çevre ve Orman Bakanlığı'na bağlı orman işletmelerinde 36 aylık toplu iş sözleşmesi imzalayıp, 51 aylık aidat istemesi, üstelik de bunu, işçilerin ellerinden zorla dilekçe alarak yapmaya kalkması skandalı üzerine Sendikamız, toplumsal sorumluluk gereği orman işçilerini ve kamuoyunu uyarmıştır.

Görünen o ki, Öz Orman-İş Sendikası, meydanın hiç de o kadar boş olmadığını, hukuk-suzluklarına göz yumulmaya-çağını anlamış ve 51 aylık aidat toplama uygulamasını durdurmuştur.

TEKGIDA-İŞ Sendikası olarak, orman işçilerine yapmış olduğumuz bu hizmetten, daha da önemlisi, hukuku kendi çıkarlarına göre çarpıtmakta hiçbir sakınca görmeyenlere hukuk öğretmiş olmaktan dolayı mutluyuz.

Kendilerinde yasaların üstünde güç vehmedenler, iktidar partisini arkasına alarak ve bakanlık koridorlarını parselleyerek, her türlü kural dışılığı, keyfiligi dilediklerince gerçekleştirebileceklerini zannedenler, demokratik ve meşru düzlemde, hukukun içinde kalmaya özen gösteren güçlerin buna izin vermeyeceğini artık anlamak zordur. Zira, onlara rağmen Türkiye bir hukuk devletidir ve onlara rağmen demokrasi, bu ülkede olması gerektiği gibi hayata geçecektir.

Ancak, bu meselede hukuk dışılık sadece haksız ve mesnetsiz bir şekilde aidat toplama girişimiyle sınırlı değildir.

Çevre ve Orman Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hak-İş'in de ortak olduğu asıl hukuk garabeti, toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve ona hukuki geçerlilik tanınması ile ortaya çıkmıştır. Hukuken cevaplanması gereken, ancak karşılığı verilemeyen sorular vardır:

- 1- Herşeyden önce toplu iş sözleşmesi hukuku ve mevzuatımız, toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini, yetki için başvurulduğu tarihteki duruma göre çoğunlukta olan sendikaya vermektedir ve toplu iş sözleşmesi bu yetkiye istinaden en çok üç yıllık olarak imzalanabilmektedir.

Halbuki, Öz Orman-İş Sendikası'nın aldığı yetki 2004 yılındaki durumu göstermektedir ve 3 Mart 2009 tarihinde sözleşme imzalamakla, değil üç yıl, sözleşme yapma hakkını

5 yıla yaymış bulunmaktadır. Başka bir deyişle sözleşme üç yıl değil beş yıl geriye gitmiş olmaktadır. Ortada 2822 sayılı TİSGLK'na açıkça aykırı bir durum vardır.

- 2- Sözleşmeyi imzalayan Öz Orman-İş Sendikası, 2008 yılı içinde kurulmuştur. Ama sendika var olmadığı bir dönem için (01.01.2005-31.12.2007) toplu iş sözleşmesi imzalamıştır.

Bir işçi sendikası hukuken var olmadığı bir dönem için hukuki geçerlilik arzedecek bir toplu iş sözleşmenin nasıl tarafı olabilir?

- 3- 2822 sayılı TİSGLK'na göre (Md.9) taraf sendikası üyesi olmayanlar toplu iş sözleşmesinden ancak imza tarihinden sonra dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde buldukları takdirde yararlanabilirler.

Oysa, toplu iş sözleşmesi 2 Mart 2009 tarihinde imzalanmış, ancak sözleşmenin süresi 31.12.2007 tarihinde sona ermiştir. Dolayısıyla dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunabilecekler açısından, aslında ortada yararlanabilecekleri bir sözleşme bulunmamaktadır.

Hukuken son derece tartışmalı görünen bu durum noktasında aslında toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın yapması gereken, “dayanışma aidatını bağış gibi göstererek” işçileri yararlandırmak değil (zira bağış şarta tabi tutulamaz), doğrudan, hiçbir karşılık almadan, sendika üyesi olmayanların yararlanmalarına muvafakat ettiğini toplu iş sözleşmesinde beyan etmek olmalıdır.

Aslında, TÜRK-İŞ'in o dönem için tüm kamu işletmeleri adına bağladığı çerçeve toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden başka bir şey olmayan bu sözleşme hükümlerinin, orman işçilerine ayrımsız uygulanması, bir kamu işletmesi olması nedeniyle, hakkaniyete uygundur ve eşitlikçi yaklaşım da bunu gerektirmektedir.

Görüldüğü gibi, bürokratik makamlar, Hak-İş ve bağlı sendikaları lehine son senelerde yaygın bir şekilde uyguladığı “islîm arkadan gelsin, ben yaptım oldu” zihniyetiyle, önce hukuka uygun olup olmadığına bakmadan keyfi olarak işlemi yapmış, meselenin hukuk, kural ve nizam yönüne ise yine gözlerini kapamıştır.

Ancak asıl sorun, anaya-

sal düzenin temel aldığı hukuk devleti ilkesinin, bu ve benzeri uygulamalar sonucu aldığı yararın yarattığı tahribat ve hukukun üstünlüğüne duyulan güven duygusunun yok edilmesidir. Bu anlayışın toplumsal barışa ve istikrara hizmet etmediği çok açıktır.

Tüm bu yaşananlara rağmen, bizim güvendiğimiz müesseseler yine hukukun üstünlüğü, yargının bağımsızlığı ve demokrasiye olan inancımızdır. Bu gün Ankara 13. İş Mahkemesi'nin Tarım Orman-İş (Öz Orman-İş) Sendikası'nın kapatılması yolunda verdiği karar, boş yere güven duymadığımızı ortaya koymuştur.

Ama, yargının bu kararı sonrasında, imzalanan toplu iş sözleşmesi hakkındaki hukuki sorunlar şimdi misliyle boyut kazanmıştır. Artık, Hak-İş ve bağlı sendikaları “hedefe götüren her yol meşrudur” zihniyetini artık terk edip, yasalar karşısında üstünlük aramak yerine, eşit olduklarını kabullenmek zorundadır. Hak etmediklerini zorla elde edemeyeceklerini de anlamak zorundadır.

Unutmamaları gerekir ki, hukuk bir gün herkese lazım olabilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı Dikkatle İzliyoruz

TTEKGIDA-İŞ Sendikası olarak, tüm toplu iş sözleşmesi sisteminin dayandığı işkolu istatistiklerinde yıllardır sergilenen göz boyamacılığı ortadan kaldırma kararlılığımızdayız.

Yasa gereği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na anında intikal eden sendika üyelik ve istifa bilgilerini kendi bilgi işlem sistemine kaydetmek ve veriler üzerinden karar vermek zorunda olan Bakanlık, yıllardır bu görevini ihmal etmekte ve gerçek dışı üyelik bilgilerini ülkenin Resmi Gazetesi'nde hem de yılda iki kez ilan etmekte bir sakınca görmemektedir.

Bu günün teknolojik imkanları ile çok kısa sürede doğru ve gerçek bilgilere dayanan bir veri tabanı oluşturabilecekken, bunu yapmayan Bakanlık, hem görevini ihmal etmekte hem de bu karmaşayı yanlış ve keyfi kararlarını perdelemek için kullanmaktadır. Sendikamız, son kez yaşadığı ÇAYKUR

yetki sorununda bu sistemik arızanın faturasını en ağır bir şekilde üstlenmek zorunda kalmıştır. Şurası bir gerçek ki, sistemde bile isteyerek yaratılan bu kaos sadece sendikamızı değil çalışma yaşamının tüm aktörlerini de doğrudan etkilemektedir.

Artık katlanılamaz bir boyuta ulaşmış bu çarpıklığın derhal giderilmesi gerekmektedir. Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sendikamızca yazılı bir başvuru yapılmış ve önümüzdeki istatistiklerde bu durumun düzeltilmesi ve gerçek verilerin ilan edilmesi istenmiştir.

Bakanlık Yasa gereği kendisine yüklenen bu görevi gereği gibi ve zamanında yerine getirmediği takdirde her türlü hukuki girişimin yanısıra, sorumluları hakkında da görevi ihmal nedeniyle soruşturma açılması talep edilecektir.

TEKGIDA-İŞ olarak, Bakanlık dikkatle izliyoruz.



Sendikalar İktidar Vesayetine Bırakılamaz

TEKGIDA-İŞ Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, Sendikalar Yasası ile ilgili olarak basına ve kamuoyuna aşağıdaki açıklamayı yapmıştır

Bir kısım milletvekili tarafından hazırlanan ve parlamento gündeminde bulunan Sendikalar Yasasındaki yamalı değişiklikler, “12 Eylül Yasalarından daha beter” ve kabul edilemez niteliktedir.

Bir kısım iktidar Milletvekilince hazırlanarak Parlamento'ya sevk edilen Sendikalar Yasası, 12 Eylül ürünü 2821-2822 sayılı Sendikalar Yasasından da öte, sendikaları adeta yeni siyasi barajlar koyarak iktidar vesayeti altına sokmaktadır.

12 Eylül yasalarında;

- İşyeri barajı % 50 + 1
- İşletme barajı % 50 + 1
- İşkolu barajı % 10
- Noter şartı

ve en önemlisi;

- Bakanlık barajı (Siyasi barajlarla yok edilmeye çalışılan sendikal hareket) vardır.

Bunlar yetmezmiş gibi şimdi bir de;

- Ekonomik sosyal konsey üyesi olan Konfederasyonlar veya 80.000 üyesi bulunan Konfederasyonlara üye olma mecburiyeti gibi akıllara zarar bir siyasi manevra ya-

pılarak sendikalar siyasi iktidarlara adeta teslim edilmektedir.

Bu siyasi bir manevradır; Bu AKP iktidarınca sendikal hareketi bölme ve yok etme operasyonunun son adımıdır, kabul edilemez.

Çünkü herkes ve özellikle de bu yasayı hazırlayanlar da bilir ki ; gerçek üyeliklere göre TÜRK-İŞ hariç diğer İşçi Konfederasyonlarının 50 bini bulmaları mümkün değildir.

Eğer sahte üyeliklere göre bu belirlenecekse ne değişecek?

Noter şartının yerine sahteliği kaldıracak bir düzenleme konamayacaksa ne değişecek?

Ve bu Çalışma Bakanlığı; Çalışma hayatı ile ilgili her tür usulsüzlüğü bizatihi kimi bürokratları aracılığı ile yapmayı alışkanlık haline getirmişken Sendikal Özgürlükten, Bağımsız Sendikacılıktan bahsetmek mümkün olmayacaktır.

TÜRK-İŞ'in hazırladığı özgür ve bağımsız, sendikal hukukun önünü açacak yasa taslağını görmezden gelerek, biz yaparız olur biter anlayışını şiddetle reddediyoruz.

Parlamente yapının böyle bir ayıba izin vermeyeceğine olan inancımızı korumak istiyoruz.





YÖRSAN Davası İşçilerin Lehine Sonuçlandı

TTEKGIDA-IŞ'e üye olan ve toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunda bulunan 400 yörsan işçisi, 2007 yılında, Yörsan Süt Ürünleri İşletmesi tarafından işten çıkarıldı. TEKGIDA-IŞ, işten atılan bu üyelerinin örgütlenme haklarının zorla ellerinden alınmasına ilk günden itibaren karşı çıktı ve meşru yollardan bir direniş oluşturdu.

Susurluk'ta bulunan fabrikanın önündeki toplu direniş bir yılı aşkın bir süredir devam etti ve her kesimden emek dostunun desteğini aldı. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Başbakan'a gönderdiği mektupta sendikal hakları için mücadele eden bu işçilerin işe alınması çağrısını ve sendikal haklarının kabul edilmesini istedi.

Yörsan işçisi bu durumu protesto etmek ve işe dönmek için 5 Aralık 2007 tarihinde fabrika önünde direniş başlattı. TEKGIDA-IŞ Sendikası konuyu yargıya taşıdı. Her türlü olumsuz giri-

şime rağmen mahkeme Yörsan patronunu haksız buldu.

Yörsan direnişinin 352'inci gününde işe iade davasının gerekçeli kararı kesinleşti ve işveren sendikaya üye oldukları için attığı işçilerin ücretlerini ödedi.

Sendika avukatları ve yetkilileri direnişin 355'inci günü yasal mahkeme kararını alıp bu kararla birlikte işe iade için girişimlerde bulundu.

Susurluk Sulh Hukuk Mahkemesi'nde sonuçlanan davada mahkeme, işçilerin işe iadesine karar verdi. Karara göre; işveren işe aldığı takdirde 4 ay maaş verecek, eğer işe almamakta direnirse işçilerin kıdemine göre 4 ay artı fazladan 14 aydan başlayarak ödeme yapacak. Bu karar bugüne kadar verilen benzeri kararların en iyisi özelliğini de taşımaktadır. Daha önceki benzeri kararlarda ise iade davasını kazandığı halde işe alınmayan her işçiye kıdemler hariç 4+12 ay ödeme hükmü veriliyor-

du. Bu kararda kıdeme göre artan oranlı ödeme hükmü verildi. 1-5 yıl arası çalışmış işçiye 4+14 aylık, 5-10 yıl arası çalışmış işçiye 4+16 aylık, 10-15 yıl çalışmış işçiye 4+18 aylık, 15 yıldan daha fazla çalışmış işçiye ise 4+20 aylık tutarında işveren tarafından ücret ödeme hükmü verildi.

Yörsan'daki sendikalaşma mücadelesi büyük kitlelerin desteğini alarak kamuoyuna mal olmuş, son dönemde gerçekleştirilen en önemli örgütlenme örneklerinden biridir.





YÖRSAN'daki Sendikal Hak Mücadelemiz Çifte Ödülle Taçlandı

SODEV'in "2008 yılı İnsan Hakları, Demokrasi, Barış ve Dayanışma" ödülü Sendikamıza, Çağdaş Gazeteciler Derneği Bursa Şubesi'nin "2008 Emek Ödülü" de YÖRSAN İŞÇİLERİ'ne verildi.

"2008 yılı SODEV İnsan Hakları, Demokrasi, Barış ve Dayanışma Ödülü, YÖRSAN işçilerinin örgütlenme haklarının zorla ellerinden alınmasına ilk günden beri karşı çıkan ve meşru yollardan bir direniş oluşturan TEKGIDA-İŞ Sendikası ile Mehmet Tursun arasında paylaşıldı. SODEV (Sosyal Demokrasi Vakfı)'in, ödül dağıtım töreni, 10.12.2008 tarihinde İstanbul Taksim Hill Oteli'nde yapılan bir törenle gerçekleştirildi. Ödül, Sendikamız adına Genel Başkanımız Mustafa Türkel'e verildi.

Törene, Türkel'in yanısıra, Genel Sekreterimiz Mecit Amaç, Balıkesir Şube Başkanımız Mehmet Akgün, YÖRSAN işçilerini temsilen Ali Özhan ve örgütlen-

me uzmanımız Ömer Seyfettin Atılgan katıldı.

Onursal Başkan Ercan Karakaş'ın da hazır bulunduğu törende, SODEV adına Vakfın Başkanı, Aydın Cıngı ödülü verirken, YÖRSAN işçisine ve insan haklarına yapılan saldırı karşısında sendikamızın gösterdiği dayanışma ve mücadelenin çok uzun süre sürdürüldüğü, üyelerinin haklarına inanç ve inatla sahip çıkılması ve mücadeleyi uluslararası platforma taşımadaki başarı açısından Sendikamızın ödüle layık görüldüğünü belirtti. Genel Başkanımız Türkel de ödülü kurumu ve YÖRSAN işçileri adına almaktan mutluluk duyduğunu, örgütlenme ve sendikal haklar karşısındaki duyarsızlık ve tahammülsüzlükle mücadele konusunda her zamankinden daha fazla kararlı olduğumuzu, son derece zor ve çetin şartlar altında verilen mücadelede her türlü fedakarlığı gösteren YÖRSAN ve sendika

emekçileri ile dayanışma gösteren tüm yurttaş, sivil toplum kuruluşu ve sendikal örgütlere şükranlarını sunduklarını, verilen ödülün TEKGIDA-İŞ Sendikası için büyük bir gurur kaynağı olduğunu söyledi.

YÖRSAN işçileri için bir başka onur kaynağı da Çağdaş Gazeteciler Derneği'nin Bursa Şubesi tarafından verilen ödül oldu. Derneğin Bursa Şubesi "2008 Emek Ödülü"nü, YÖRSAN İşçileri'ne layık görüldüğünü ifade ederek ödülü simgeleyen heykelciği Bursa'da yapılan törenle sahiplerine verdi.

2008 yılında verdiğimiz ve son derece zorlu şartlar altında geçen emek mücadelemizi yüreklendiren, güç ve azmimizi arttıran bu değerli ödüller için, karar verici kurumlara ve yetkililerine, TEKGIDA-İŞ Sendikası ve YÖRSAN işçileri adına sonsuz teşekkürlerimizi sunarız.

Bu ödülleri almaktan dolayı gurur ve mutluluk duyuyoruz.

TEKGIDA-İŞ Genel Başkanı Mustafa Türkel MPM Yönetim Kurulu Üyeliği'ne Seçildi

Milli Prodüktivite Merkezi'nin 48. Genel Kurulu 20 Mart 2009 günü Ankara'da yapıldı.

MPM 48. Genel Kurulu sonucunda, bu yıl Başkanlık görevini devralan işverenleri temsilen Akansel Koç, TÜRK-İŞ'i temsilen TEKGIDA-İŞ Genel Başkanı ve TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Mustafa Türkel, Üniversiteyi temsilen Prof. Dr. Mehmet Eroğlu, TOBB'dan Mustafa Deryal, TZOB'dan Bekir Şinasi Özdemir ve Hükümeti temsilen de Ramazan Yıldırım Yönetim Kurulu Üyesi oldular. Ağaç-İş Sendikası Genel Başkanı Mürsel Taşçı ise işçi kesimini temsilen yedek üye olarak seçildi.

Milli Prodüktivite Merkezi (MPM)

Ülkemizde verimlilik ile ilgili yasal kuruluş Milli Prodüktivite Merkezidir. 1965 yılında 580 sayılı yasa ile kurulmuştur.

MPM, kamu ve özel kesim işyerlerinde verimliliği artırıcı yöntemler üzerinde çalışma yapmaktadır. Verimlilik ile ilgili bilgileri yaygınlaştırmak için bugüne kadar çok sayıda ulusal ve uluslararası seminer, kongre, sempozyum ve eğitim çalışmaları ile yayın ve tanıtım faaliyetleri düzenlemiştir.



Bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde;

- Hükümet ve hükümete ait kurumsal mekanizmalar,
- Kendi meslek kuruluşları tarafından temsil edilen işverenler ve yöneticiler,
- Sendikalar tarafından temsil edilen işçiler,
- Kamu kuruluşu niteliğinde olmayan mesleki ve bilimsel diğer kuruluşlar,

birlikte çalışmakta, verimlilik artışına katkıda bulunacak ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel şartları yerine getirmek doğrultusunda kesimler arasındaki karşılıklı anlayış sağlanması için çaba gösterilmektedir.

MPM Yönetim Kurulu anılan kesim temsilcileri tarafından oluşmuştur ve hükümet-işçi-işveren tarafından üçlü yapı ile yönetilmektedir. Yönetim Kurulu teşekkül ederken işçi (TÜRK-İŞ), işveren (TİSK), hükümet kesimi temsilcilerine mutlaka yer verilmektedir. Diğer yönetim kurulu üyeleri TZOB, TOBB ve üniversite temsilcisinden seçilmektedir.



“Kurumsal Gelişim ve Değişim Programı” Kapsamında Eğitimlerimiz Devam Ediyor

TEKGIDA-İŞ Sendikası olarak geçtiğimiz yıl hayata geçirdiğimiz “Kurumsal Gelişim ve Değişim Programı”nın hedefini eğitimi baz alarak, hem sendikamızı gelecek on yıllara hazırlamak hem de bu noktaya taşıyacak nitelikli kadroları yetiştirmek olarak ilan etmiştik.

Geride bıraktığımız yılda öncelikle şube başkanlarımıza yönelik olarak düzenlenen eğitim projemizi 2008’in sonbaharından 2009’un Şubat ayına kadar yayılan bir süreçte bu kez temsilcilerimiz düzeyinde tamamlamış olmanın gururunu yaşıyoruz.

Sürekli vurgulaya geldiğimiz gibi bir sendikal örgütün, çalışma yaşamını günümüz dünyasının hızlı değişim temposuna ayak uydurmanın da ötesine geçerek, toplumsal düzeni, temsil ettiği kesimin hak ve çıkarları doğrultusunda dönüştürmek ve geliştirerek ve geleceğe taşımak misyonu bulunmaktadır.

Eğitim, bu hedefe ulaşmanın en etkili ve olmazsa olmaz ayağıdır. Bu gün dünyada başı çeken devletlerin ve kurumların en büyük özelliği bilgi toplumu vasfını yakalayabilmiş olmaları,



sahip oldukları bilgi ve teknolojiyi de hedefleri doğrultusunda hayata geçirme yeteneğini kazanmış olmalarıdır.

Nitekim, ülkemizin az gelişmişlik statüsünden bir türlü kurtulamamış olmasının ve hala dıştan gelen ekonomik, sosyal ve kültürel dayatmaların etkisi altında, kendi bağımsız yolunu bir türlü bulamamış olmasının altında yatan temel etken, bilgiye ve teknolojiye sahip olmaması, bu alanda dışa bağımlılığıdır.

Kanaatimizce çözülmesi gereken asıl sorun budur ve sendika olarak bu noktada büyük bir sorumluluk yüklenilmesi gerektiğine inanılmaktadır.

Özellikle 2008’in son çeyreğinden itibaren etkisi yoğun bir şekilde hissedilen ve ülkemizi de büyük bir baskı altına almış olan küresel kriz, sözünü ettiğimiz anlamda daha büyük bir ihtiyaç ortaya çıkarmıştır.

Krizlerin küreselleşerek tüm dünyayı birbirine bağladığı bir

ortamda, doğal olarak emekçilerin sorunları ve açmazları da aynı şekilde küreselleşmiş ve çözüm üretme noktasında çok daha geniş bir ufukla meselelere bakma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır.

Sendika olarak, eğitim çalışmalarımızda odaklandığımız ana noktalardan biri de budur. Ülke içi sorunlardan yola çıkarak, bu sorunları ortak bir bilinç ve akılla yönlendirilmiş çözüm politikaları ile aşarak, küresel çözümlere ulaşmak ana hedefimizdir.

Biliyoruz ki, bunun için tek yol eğitimidir. Eğitim için seçilen kitle ve eğitimin içeriği de bu anlamda son derece büyük bir önem kazanmaktadır.

O nedenle, sendika eğitim programımızın ilk yılında, örgütümüzün yerel yüzü olan şube başkanlarımız ilk olarak eğitime alınmış, ikinci yılında ise baştemsilci ve temsilcilerimize yönelik organizasyon yapılmıştır.

Ülke çapında 600 civarındaki temsilcimizi adeta bir kampüs ortamı içerisinde yine Samsun TÜRK-İŞ Tesisleri'nde gruplar halinde toplayarak verdiğimiz eğitim seminerlerinde, konusunun uzmanı değerli akademisyenlerimiz ve hocalarımızla, çalışma mevzuatından uygulamaya dönük pek çok alanda eğitim vermiş bulunuyoruz.

Temsilcilik müessesesinin, işçinin sendikasıyla aracısız buluştuğu yer olmasının yanı sıra, işyeri sorunlarının çözümü ve işletme yönetimi ile ilişkilerin sağlıklı ve verimli bir şekilde yü-

rütülmesi için de en hayati rolü oynadığı tartışmasızdır.

Hem üye-sendika iletişimi açısından hem de çalışan-işveren iletişimi açısından temsilcilerin sağlayacağı her başarı, işçi-sendika-işveren üçlüsünün uyum içerisinde, sağlıklı bir ilişki kurmasının yolunu hazırlayacaktır.

O nedenle işçiler yönüyle olduğu kadar işçi sendikası yönüyle de -belki de daha fazla temsilcilerin eğitimi, vasıf ve donanım kazanmaları, tartışmasız bir önem arz etmekte, sendikamızın uzun vadeli hedef ve ilkeleri açısından vazgeçilmez bir değer taşımaktadır.

Temsilciler, sorunlara doğru ve hakkaniyetli çözümler üretebildiği ölçüde işçi nezdinde başarılı addedilecek ve sonuçta, işçinin sendikasına güveni artacaktır. Ama aslında nihai olarak kazanan sendikal örgütlülük, demokratik toplum olacaktır.

İşte bütün bu gerçekliğin farkında olarak, son eğitim dönemimizde baştemsilci ve temsilcilerimiz için özel olarak hazırlanmış ve onların ihtiyaçlarına yönelik bir programla yola çıkılarak seminerler yapılmıştır.

Elbette ki, toplumun değişen ve gelişen ihtiyaçları, çalışma hayatının sürekli kimlik ve nitelik değiştiren sorunları karşısında bir defalık eğitimle yetinilmesi söz konusu değildir. Yaşamın dinamiği içerisinde, periyodik olarak bu programlar yenilenerek ve ihtiyaçlar tespit edilerek defalarca tekrarlanacaktır. Hedefimiz, üyelerimize de aynı

anlayışla eğitim verilmesi, tabandan tavana tüm teşkilatın diri, her türlü sorun ve mücadeleye hazır, kendi hak ve çıkarları doğrultusunda çözüm üretip hayata geçirebilen dinamik bir yapı oluşturulmasıdır.

Altmış yıla yakın mazisi olan ve ülkenin en büyük sendikalarından biri olan TEKGIDA-İŞ'i geleceğe taşımak en büyük idealimizdir ve en doğru yöntemin de eğitime hak ettiği değer ve yeri vermek olduğuna inanılmaktadır.

Geride bıraktığımız birkaç aylık eğitim sürecinde, temsilcilerimizin bizimle aynı heyecanı paylaştıklarını, kendilerine sunulan eğitim olanaklarını büyük bir istekle kabul ederek, programı son derece hassas ve titiz bir şekilde takip ettiklerini görmek bizim açımızdan kıvanç verici olmuştur. Bu noktada katılım sağlayan tüm şube başkanı, yöneticisi, baştemsilcisi ve temsilci kardeşlerimize şükran ve sevgilerimizi sunarız.

Ayrıca, geçtiğimiz yıl olduğu gibi bu yıl da sıcak evsahipliğini esirgemeyen SAMSUN TÜRK-İŞ Tesisleri yönetimine ve görevli kadrosuna, programımızı aksatmadan yerine getirmemizden sağladıkları imkan ve özverileri nedeniyle yine sonsuz teşekkürlerimizi sunarız.

Çabalarımız ve çalışmalarımız Sendikamızı yarınlara çok daha güçlü bir şekilde taşımak, ülkemiz ve nihayet tüm emekçiler için mutlu ve güzel bir dünya hazırlamak içindir.

Eğitim Programlarımız Başarıyla Gerçekleşti



28-29-30 NISAN 2008
RİZE BÖLGE 1. GRUP
EĞİTİMİNE KATILAN
TEMSİLCİLER

RİZE 1 NOLU ŞUBE

- 1- AVNİYE SOYKAN
- 2- HÜSEYİN HAZİR
- 3- İHSAN KABİL
- 4- MEVLÜT AK
- 5- ENİS ESİR
- 6- Ş. ALİ PAKOĞLU

7- ADİL KANSIZ

8- KELEŞ BOSTAN

9- EMİN KÜÇÜKMUSTAFA

RİZE 2 NOLU ŞUBE

- 1- METİN BİLGİN
- 2- MUZAFFER TAŞKIRAN
- 3- SELMAN KANDEMİR
- 4- İSHAK KURTULUŞ
- 5- H. İBRAHİM ALBAYRAK
- 6- YUSUF KILIÇ
- 7- YÜKSEL SARI

8- FAHRİ SAĞLAM

9- İSLAM YILDIRIM

10- NEJDET SEMİZ

11- İBRAHİM BEŞŞİKÇİ

RİZE 3 NOLU ŞUBE

- 1- BİROL AKBULUT
- 2- İSHAK ERDEM
- 3- HIZIR ALİ DEMİR
- 4- MEHMET TURAN
- 5- ENGİN PEHLİVAN



RİZE 4 NOLU ŞUBE

- 1- HAYRETTİN PARLAK
- 2- BURHAN GÖKÇELİK
- 3- OSMAN YILDIZCAN
- 4- M. EMİN DURMUŞ
- 5- İMDAT AKYILDIZ
- 6- ŞAKİR ERDURAN
- 7- M. ALİ BAYNAZOĞLU
- 8- R. ONUR UYGUR
- 9- NECMİ ASLIBAY

TRABZON ŞUBE

- 1- MEHMET KARADAĞ
- 2- KASIM GÜVEN

3- ALİ FUAT ERBAY

- 4- SELİM ÖZEN
- 5- CELAL KONT
- 6- SÜLEYMAN KULAÇ
- 7- ERTAN DELİREİSOĞLU
- 8- BAŞARAN BAŞAR

RİZE BÖLGE BAŞKANLIĞI

- 1- SELAMET BURSALI

10-11-12 KASIM 2008

**RİZE BÖLGE 2. GRUP
EĞİTİMİNE KATILAN
TEMSİLCİLER**

RİZE 1 NOLU ŞUBE

- 1- MUSTAFA ALTUN
- 2- MAHMUT SARİMEHMET
- 3- CENGİZ GÜNGÖR
- 4- HAKKI FEYİZ
- 5- KADİR KANBUR
- 6- FATMA KATMER
- 7- ÖMER KOYUNCU
- 8- YAMAN AYHAN
- 9- ŞÜKRÜ ERBAŞ

RİZE 2 NOLU ŞUBE

- 1- HIZIR TEMİZKAN
- 2- REŞİT PARLAK





3- RECEP DUYSAK
4- ENVER BAKIRCI
5- MEHMET KADIOĞLU
6- HAMDİ AKBULUT
7 NAZIM PEHLİVAN
8- SÜLEYMAN GÜÇLÜ

RİZE 3 NOLU ŞUBE
1- MUZAFFER YILMAZ
2- İ.HAKKI BATTAL
3- MEHMET TURAN
4- İSMET NEJAT YILMAZ
5- İMDAT YILMAZ
6- EKREM TURANLI

RİZE 4 NOLU ŞUBE
1- BEDİRHAN H. İSLAMOĞLU
2- ALİ PEHLİVAN
3- ERSİN GÜLTEKİN
4- ZİYA ÖNÇIRAK
5- D. ALİ BALCI

TRABZON ŞUBE
1- ADİL KAĞIT
2- KEMAL ÇAKIROĞLU
3- ALİ OSMAN GÜMÜŞTAŞ
4- HÜSEYİN KUMAŞ
5- ALİ FUAT ERBAY

17-18-19 KASIM 2008
RİZE BÖLGE 3. GRUP
EĞİTİME KATILAN
TEMSİLCİLER

RİZE 1 NOLU ŞUBE
1- MUSTAFA NUR
2- REFİK YAZICI
3- CENGİZ TOÇU
4- ABDURRAHMAN BİRİNCİ
5- KÖKSAL KÖSE
6- MEVLÜT ALİ AVCI
7- METİN TERCAN
8- ORHAN TÜRK





9- MEHMET TÜRÜT
10- MUSTAFA ÖKSÜZ

RİZE 2 NOLU ŞUBE

1- İSMAİL HAKKI KÖSEOĞLU
2- ENVER KÜÇÜK
3- H. YAŞAR EYÜBOĞLU
4- HÜSEYİN ÇEPNİ
5- MUSTAFA MERAL
6- YILMAZ AYDIN
7- MUSTAFA ÇAMURLU
8- İBRAHİM KÖSEOĞLU

RİZE 3 NOLU ŞUBE

1- FAHRETTİN UZUN

2- ALİ ÜZÜMCÜ
3- YUNUS GÜVENLİ

4- ORHAN BAŞ

5- RESUL MUTLU

6- ZEKİ METE

7- ALİ TEMİZKAN

8- HAMZA GÜRSOY

RİZE 4 NOLU ŞUBE

1- METİN POSTA
2- NİYAZİ YURTSEVEN
3- FEVZİ OCAKÇI
4- UĞUR UYGUR
5- HALİL KÖSEOĞLU

6- SELÇUK YILMAZ
7- ERTAN YENİGÜN

TRABZON ŞUBE

1- ADİL AKYÜZ
2- ŞABAN ŞENTÜRK

DOSAN ŞUBE

1- METİN AKIN
2- UFUK TOSUN
3- YAŞAR MEMOĞLU

**26-27-28 KASIM 2008
ADANA BÖLGE EĞİTİMİNE
KATILAN TEMSİLCİLER**

1- DURAN DEMİRTAŞ





2- NİHAT AKBULUT
3- ŞÜKRÜ AYDIN
4- KUTLAY ŞENER
5- AYHAN ERGÜLEN
6- HASAN ELMAS
7- YUSUF BİNİCİOĞLU
8- CENGİZ KAÇAR
9- ORHAN ÖZSOY
10- YUSUF GÜLTEKİN
11- AYHAN AYDOĞDU
12- FAHRİ ÇİL
13- MURAT SÖZÜBİR
14- OSMAN SAVRAN
15- FİKRET BAŞAK

16- CELAL EŞİTGEN
17- HÜSEYİN SAĞLAMOĞLU
18- CAFER YAŞAR
19- M. SİNAN ORAL

26-27-28 KASIM 2008
MALATYA BÖLGE EĞİTİMİNE
KATILAN TEMSİLCİLER

1- SADETTİN BİNGÖL
2- SEYFATTİN DENİZ
3- NİHAT KAYA
4- A. NASIR DENİR
5- ASKERİ GÖÇTÜRK

6- ERDAL GÜLER
7- ADEM ASLANHAN
8- YILMAZ ÖZTÜRK
9- MEHMET ASLAN
10- SERHAT AKTAN
11- MEHMET GÜNEŞ
12- AHMET KURNAZ
13- C. CENGİZ BULUT
14- UĞUR DEMİRHAN
15- MUHİTTİN TAKIN
16- AHMET AKBAŞ
17- EŞREF ÇELİK
18- MEHMET İŞSİZ
19- MAŞUK ÖRGEN





20- MEHMET BİNGÖL
21- AHMET ŞAHİN
22- GAZİ BİLGİK
23- MURAT YOLCU
24- ABDULLAH BORAZAN
25- HÜSEYİN ÇAPAN
26- ASAF DUTLU
27- RAMAZAN ÖZBEK
28- MUSTAFA TÜRKOĞLU
29- MAHSUM KURT
30- RAHMİ İŞİK
31- YUSUF ŞENGÜL
32- BURHAN BUZKUŞ
33- HALİS GİRGIÇ

34- MUZAFFER YAZI
35- KIYAS TAŞCI
36- MEDENİ MURÇIN
37- YILMAZ ÖZDAL

**04-05-06 OCAK 2009
ANKARA BÖLGE EĞİTİMİNE
KATILAN TEMSİLCİLER**

1- ADNAN GENÇALP
2- İZZET ERKAN
3- ORHAN KARADOĞAN
4- YÜCEL TERZİ
5- HARUN ÖZTÜRK

6- İSMAİL ILICAN
7- TEVFIK ECER
8- SERDAR TUNA
9- ENVER KURU
10- ADNAN AZAK
11- İRFAN CİN
12- FERCAN BEL
13- KADİR ERGENE
14- BÜLENT ARAT
15- YUSUF DÖNMEZ
16- İBRAHİM ERKOÇ
17- MUSTAFA BAŞARAN
18- ADNAN POLAT
19- OSMAN ÖZDEMİR





20- MUSTAFA EKEN
21- ERDAL ERSOY
22- SAİT KESKİN
23- GÖKMEN ÇAYIR
24- VURAL SAKARYA
25- ERDOĞAN YÖRÜKSOY
26- SEÇKİN PEKŞEN
27- VADİ YAYLALI
28- ALAETTİN ÇINAR
29- ERHAN SİDAL
30- VELİ CEM AYTÜRE
31- SALİH SAYLAĞ
32- CEYLAN NACİR
33- HAKAN AVCIALP

34- VEDAT TUNA
35- AHMET SONGUR
36- ALPER ERGÜL
37- ÖZAY ÖZLEVENT
38- MEVLÜT YELKEN
39- DURSUN KOÇ
40- TAHA ZENGİNOVA
41- MEHMET DİKER
42- KERİM YERİNİNELİ

05-06-07- OCAK 2009
İZMİR BÖLGE 1. GRUP
EĞİTİMİNE KATILAN
TEMSİLCİLER

1- MUSTAFA PİRE

2- BAKİ AHMET YILDIRIM
3- TUNCAY ANDIÇ
4- ABDULLAH KESKE
5- TALAY COŞKUN
6- LEVENT ÖZEN
7- ALİ KOÇKAVAK
8- ORHAN AKTAŞ
9- HİKMET MENTEŞ
10- AYDIN AYKAN
11- HÜSEYİN AFACAN
12- İSMET KAHYA
13- ŞEREFETTİN AKIN
14- GÖKSEL ERDOĞAN
15- ŞENTÜRK EKİNCİ





16- MEFAİL ŞENAL
17- YAŞAR GÜNERİ
18- EKREM GÜLİŞİK
19- SABRİ ÖNDER
20- MUAMMER SORGUN
21- NADİR PARLAK
22- MUSTAFA TOPÇUOĞLU
23- ÜMIT SOYER
24- CENGİZ YENİÇULHA
25- KEMAL AKMAN
26- MEHMET SEMİZ
27- HASAN CEM
28- ADEM ÖNCÜL
29- MUSTAFA KÖSE

30- AHMET SARAL
31- AHMET BAŞARAN
32- GÜVEN TOLA
33- HASAN KARAMELEK
34- ALİ SARAY
35- YAVUZ BABACAN
36- UĞUR SAĞIM
37- MEHMET DEMİRDÖĞEN
38- ÖMER KARA

11-12-13 OCAK 2009
SAMSUN BÖLGE EĞİTİMİNE
KATILAN TEMSİLCİLER

1- KENAN HONCA

2- MUSTAFA GÖZÜTOK
3- CENGİZ CEBECİ
4- VEDAT ALTUN
5- MÜKERREM ÇATALOĞLU
6- CELAL KIRMANOĞLU
7- ERDAL ERDEMİR
8- HASAN OKUT
9- MUHİTTİN ASLAN
10- SİNAN ALTINBAŞ
11- MELİHA OCAK
12- HÜSEYİN GÜRBÜZ
13- HALİS ES
14- EROL GÖZÜAYDIN
15- HÜSEYİN SÖNMEZ





16- FİKRET KIZILIRMAK
17- MENŞURE SANSAR
18- AYTEN YARILAN
19- HÜSEYİN ÇİĞDEM
20- OSMAN ANAPAL
21- HASAN GÜMÜŞ
22- ÖMER ALPAT
23- BİROL ALMIŞ
24- OSMAN KURT
25- MİKDAT EMRAL
26- H. HAMİT ARILAN
27- SALİM MERAL
28- KENAN BAĞ
29- ÖMER ÇORBACI

30- AHMET UZER
31- İSMET FUKUL
32- HALİS CANDAL
33- ERTAN KARABÖLÜK
34- ALİ ÖNER

**15-16-17 OCAK 2009
İZMİR BÖLGE 2. GRUP
EĞİTİMİNE KATILAN
TEMSİLCİLER**

1- ŞENAY ÖZ
2- MEHMET ZEKİ ACAR
3- HÜSEYİN GÜL

4- ŞEKRÜ AŞICI
5- İSA ÇETİNKAYA
6- ALİ GÜMÜŞ
7- BORA DÜŞMEZ
8- İBRAHİM DAĞCI
9- TAHSİN KAYKI
10- UĞUR AĞAR
11- AYHAN TEKDEMİR
12- MÜNİR EŞCAN
13- H. ALİ AKINCI
14- İBRAHİM ÖZDEMİR
15- SEFA CENKİ
16- ÖMER YILMAZ
17- ERSİN ÇAMLI





18- ERDOĞAN CANBOLAT
19- NİHAT DAĞCI
20- ALİ ESEN
21- ŞAHDENİZ EMRE
22- TEZCAN ŞAHANKAYA
23- FERHAT METİN DURGUT
24- DEVRİM TENSİ
25- H. İBRAHİM ALAÇAM
26- HALİL EVRAN
27- MEHMET POLAT
28- MUSTAFA ERYILANCI
29- YURDAGÜL ŞENGÜN
30- FEVZİ DOLGUN

21-22-23 OCAK 2009
İSTANBUL BÖLGE 1. GRUP
EĞİTİMİNE KATILAN
TEMSİLCİLER

1- HAYRİ ŞAHİN
2- FİLİZ YAVUZ
3- ENDER ÖZEN
4- GÜLSEREN CANBAY
5- HAŞİM ŞIŞMAN
6- DERYA KOPARAN
7- ŞERİF HAMAMCI
8- ALAATTİN UĞRAŞ
9- HALİL ALANBAY

10- LİNDA ÖZEN
11- REFİK KUDUOĞLU
12- SONGÜL AYDIN
13- ŞÜKRÜ BABA
14- CİHANGİR SEVİMLİ
15- ALİ SIRACA
16- HALİL GÜNEY
17- MUSTAFA ÇAKMAK
18- ŞAHİN SOLMAZ
19- AYDIN EKŞİ
20- MUZAFFER GÜZEL
21- FERDİ UZUN
22- BAYRAM ŞAHİN
23- HASAN TOP





24- AYSUN BALCI
25- YILDIRAY KURTER
26- ABDULLAH YILMAZ
27- KEMAL YALÇIN
28- SEYFULLAH KESKİNOĞLU
29- SABAHATTİN HATİP
30- BİLAL BAYRİ
31- TANER GENCER
32- SAADET KORUK
33- ZEYNEP KÜÇÜK
34- KENAN VURAL
35- HİKMET ÇİFTÇİOĞLU
36- NAGİHAN YELMAN
37- HAYATİ BİRCAN

38- ERGÜN DÖNMEZ
39- SABAHATTİN AYAZ
40- NURİ ÇÖĞÜRCÜ
41- REŞİT YÜKSEL
42- MUSTAFA AKTAŞ
43- FİKRET YILMAZ
44- ZEKİ TEKİN
45- BELGİN AKDENİZ
46- MÜMİNE AKGÜL
47- SABRİ BOZNE
48- GÖKSEL VATANDAŞ
49- BİLAL AKDAŞ
50- BURHAN AYDIN
51- AYTEKİN ŞİMŞEK

52- ENGİN BAKIRKAYA
53- MEHMET ÜNAL
54- BEYTULLAH KABATAŞ
55- CEREN ŞAHİN

**28-29-30 OCAK 2009
İSTANBUL BÖLGE 2. GRUP
EĞİTİMİNE KATILAN
TEMSİLCİLER**

1- KAZIM YÜNEK
2- SELÇUK BORA
3- BÜLENT SÜLÜN
4- ÖMÜRLÜ ÜLFER





5- MEHMET GÜLEÇ

6- BAHRI GÜNER

7- VEDAT KARAHASANOĞLU

8- NURAL KARA

9- SEDAT TURHAN

10- VELİ TURHAN

11- RÜSTEM ALAK

12- NADİR UĞUR

13- METİN ÇELİK

14- BAYRAM BAŞARAN

15- YUSUF ŞENTÜRK

16- RECEP DURGUT

17- GÜRBÜZ YILMAZ

18- MAHMET ALİ PARLAK

19- ENGİN ÖZ

20- SELMA KOTO

21- VACIDE DURNA

22- SÜVEYLA AYBAY

23- MEHMET ILGAZ

24- HASAN ÇAYLA

25- ALİ TETİK

26- SADETTİN ÖZSU

27- TARIK BABAÇ

28- KENAN DEMİR

29- HÜSEYİN YILMAZ

30- MEHMET SEVİM

31- BURHAN TETİK

32- UĞUR OKUMUŞ

33- ABDULKADİR ERASLAN

34- MEHMET KARAOĞLU

35- EFKAN YAVUZ

36- CENGİZ KEREY

37- MUSTAFA KARAGÖZ

38- BÜLENT KARA

39- MAHMUT KARPUZCU

40- AZİZ MERCAN

41- SERKAN İŞİ

42- ŞEVKİ ULUDERE

43- EFKAN TALİKACI

44- BAHATTİN BAYDAR

45- ZEKİ ERTÜRK

46- MURAT SAMUK



Kent Gıda Maddeleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de 2009 Yılı Eğitim Faaliyetlerimiz Devam Ediyor



Sendikamızın 2007 yılında başlattığı “Kurumsal Değişim ve Gelişim” projesi çerçevesinde yürüttüğü eğitim

programlarının üyelere dönük bölümünde Kent Gıda’da 2 Mayıs 2009 Cumartesi günü tam gün, 15 Mayıs 2009 ve 16 Mayıs

2009 günlerinde öğleden sonra olmak üzere yarımşar günlük bir eğitim çalışması yapılması planlanmıştır.





Eğitim programlarımızda Samsun 19 Mayıs Üniversitesi öğretim üyesi Yard. Doç. Dr. Mehmet Sardoğan “Kişilerarası İlişkiler ve Etkili İletişim” ko-

nusunda, Kocaeli Üniversitesinden Yard. Doç. Sayim Yorgun ise “Günümüz Şartlarında İşyerinde Endüstriyel İlişkiler” üzerine eğitimler vermiştir.

19 Mayıs Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık Bölümü öğretim üyesi sayın Mehmet Sardoğan “İş yaşamında ve kişiler arasında etkili iletişim,





motivasyon ve beden dili” gibi işlenen konulardan elde edilen ve beklenen fayda günümüz insanlarının temel sorunlarından biri olan iletişim ve bunun etkili kullanım yol ve yöntemleri konusunda üyelerimizi bilgilendirmektedir.

Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve End. İlişkileri Bölümü, End. İlişkileri Ana Bilim Dalı Başkanı. Sayın Sayım Yorgun ile işlenen konulardan

elde edilen ve beklenen fayda ise günümüzde sendika üyeliğinin ve sendika temsilci ve yöneticiliği görevlerinin etkili ve endüstriyel ilişkileri geliştirme amacıyla yönelik olarak nasıl yerine getirebileceği konularında bilgi vermektedir.

Daha önce sendikamızın şube yöneticileri ve işyeri temsilcileri ile yaptığımız ve olumlu sonuçlarını aldığımız bu çalışmalarımız devam edecektir.



15-16 Mayıs 2009 tarihinde gerçekleştirilen 2. Dönem Kent Gıda eğitimleri

Cem Tarık YÜKSELİnsan Kaynaklarından Sorumlu Başkan Yardımcısı
Unilever Türkiye, Orta Asya, Kafkasya ve İran**Ferhat URAN**

Unilever Türkiye Endüstriyel İlişkiler Direktörü

“Unilever faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde sendikalaşma hakkına saygı göstermektedir.”



Söyleşiyi Pınar Alkan Yarıkkaya gerçekleştirdi.

TEKGIDA-İŞ Dergisi'nin bu sayısının konuklarından biri bir dünya devi olan UNILEVER'in Türkiye, Orta Asya, Kafkasya ve İran İnsan Kaynaklarından Sorumlu Başkan Yardımcısı Cem Tarık Yüksel ve Türkiye Endüstriyel İlişkiler Direktörü Ferhat Uran. Unilever'i ve sendikamızın örgütlü olduğu KNORR, BESAN ve LİPTON işyerlerini daha yakından tanımak için kendileriyle bir söyleşi gerçekleştirdik.

Bir dünya devi olan Unilever'in Türkiye'deki şirketleri ve markaları hakkında bilgi verebilir misiniz?

Bugün dünya üzerindeki evlerin yarısında ürünleri bulunan Unilever, Hollandalı margarin üreticisi Margarine Unie ile İngiliz sabun üreticisi Lever Brothers'ın 1930 yılında bir-

leşmesiyle oluştu. Günümüzde dünyanın 150 ülkesinde, markalarıyla her gün 150 milyonu aşkın kişiye ulaşan Unilever, günlük hayatımızın önemli anlarında kullandığımız ürünlerin üreticisidir.

Unilever, Türkiye’de ilk yatırımını 1953 yılında Bakırköy’de açtığı yağ fabrikası ile gerçekleştirmiştir. Margarinde Sana, markalı deterjanda OMO, çayda ilk özel sektör yatırımını gerçekleştiren Lipton’la Türk tüketicisinin hayatındaki birçok ilke imza atan Unilever’in diğer markaları ise şöyle: Knorr, Calve, Becel, Lipton, Rinso, Yumoş, Domes-tos, Cif, Elidor, Dove, Signal, Clear, Rexona, Lux, Axe, Algida, Ben&Jerry’s, Carte D’or, Cornetto, Magnum ve Max.

Unilever olarak misyonumuz, ‘Hayata Canlılık Katmak’tır. Gıda, dondurma, temizlik ve kişisel bakım kategorilerinde insanların günlük ihtiyaçlarını karşılamak için geliştirdiğimiz markalarımızla, tüketicilerimizin kendilerini iyi hissetmelerini, iyi görmelerini ve hayattan daha fazla keyif almalarını sağlamak için çalışıyoruz. Yaptığımız her şeyin temelinde, markalarımızın, çalışanlarımızın, değerlerimizin kalbinde bu misyon yer alıyor.

Unilever, bugün Türkiye’de toplam 7 fabrikada üretimlerini gerçekleştirmektedir. Çayirova’daki çay paketlenme, soslar ve çorba/bulyon fabrikası, Çorlu’daki margarin ve dondurma fabrikaları, Gebze’deki de-

terjan, ev ve kişisel bakım fabrikası, Rize’de bulunan 3 adet çay üretim fabrikası ile Türkiye’de önemli bir üretim zinciridir. Fabrikalarımız %100 kapasiteye yakın çalışmaktadır ve satışlarımızın %95’i 7 fabrikamızda yapılan üretimlerden sağlanmaktadır. Ayrıca Unilever Türkiye olarak, üretimlerimizle 34 ülkeye ihracat yapmaktayız.

Unilever Türkiye olarak 2007 yılında 100 milyon YTL yatırım gerçekleştirdik. 2008 yılı yatırım hedefimizde ise 100 milyon YTL yatırım yapmak vardı. Tüm bu yatırımlarımızın elbette ki en önemli sonuçlarından bir tanesi istihdama yaptığımız katkı oluyor.

Knorr 1978 yılında ilk kez Türkiye’ye girdi. O günlerden bu yana pazarda ve Knorr’un Türkiye serüveninde ne gibi gelişmeler oldu?

Sizin de belirttiğiniz gibi Knorr ilk kez 1978’de Türk mutfaklarına girdi ve o zamandan bu zamana, Türk tüketicisinin mutfağındaki en büyük yardımcısı olmayı başardı.

Knorr lezzetli yemek konusundaki tutkusuyla, 6 farklı kategoride 70’den fazla ürünüyle, günlük hayatta yemekten alınan keyfi artırmaya çalışıyor. 2001 yılına kadar sadece çorba ve bulyon markası olarak tanınan Knorr, Köfte Harcı ile beraber hem markasına hem de pazara yepyeni bir soluk kattı. Böylece harç kategorisini de yarattı. 2002’de ise Knorr toz bulyonu

çıkarak, yine bir ilke imza attı.

2003 senesinde ise Knorr çeşnileri; ardından Knorr Zeytinyağı Dolma Harcını piyasaya sunduk. 2004’te Knorr Pilav Harçları, Salata Sosları, Makarna Sosları ve Yöresel Çorbalar sofralarda yerini aldı. 2005 senesinden itibaren de her sene portföyümüze yeni ve lezzetli ürünler katarak Knorr ailesini genişletiyoruz.

Knorr, 2001’den 2004 yılına kadar iki haneli rakamlarla büyürken, 2005’te içinde bulunduğu pazarlar sabit kaldı. Knorr olarak bunun sebeplerini araştırırken tüketicilerimizin aklında çeşitli sorular olduğunu fark ettik ve bu soruları cevaplamak için ürünlerimizin yapılış hikâyesini anlatmak istedik. Bunu tüketicilerimize en doğru ve etkili şekilde anlatabilmek için de “Doğallık” kampanyamızı hayata geçirdik.

Sadece çorba pazarında değil bulyon ve yemek harcı kategorisinde de lider olan Knorr, dünyanın en bilinen ve en değerli markalarından biridir.

Lipton’un Türkiye’deki tarihini aktarır mısınız?

1986 yılında ülkemizde çay üretiminin özel sektöre açılmasıyla birlikte Lipton, Rize’nin Pazar ilçesinde faaliyete geçirdiği fabrikası ile Türk çayseverleri “dünya kalitesi”yle buluşturdu. Lipton, 1989’da poşet çay, 1990’da ise demlik poşet çayı Türkiye’de piyasaya sürerek tüm

dünyada olduğu gibi Türkiye”de de yeni pazarlar yarattı.

1991 yılında Earl Grey poşet, 1992’de Golden Ceylon demlik poşet, 1993’te ise Golden Ceylon paket ve Earl Grey teneke kutu çayların lansmanını yapan Lipton, ikinci fabrikasını 1994 yılında kurdu. English Breakfast ve Golden Ceylon poşet çaylarının 1996 yılında Türk çayseverlerin beğenisine sunulmasının ardından, 1998 yılında da üçüncü fabrika faaliyetine başladı. Earl Grey poşet çaylar da 1998 yılında piyasaya çıktı.

2004 yılında yüzde yüz Türk harmanı Doğu Karadeniz çayının raflardaki yerini almasının ardından, 2005 yılında da yepyeni bitki ve meyve çayları ve aromalı çaylar tüketicisiyle buluştu.

Keyifle yudumladığınız Lipton çayı, çayseverlere ulaşınca kadar birçok kontrol aşamasından geçiyor. 200 değişik noktada çay alımı gerçekleştiren ve yaklaşık 6 bin çay üreticisinin mahsulünü Türk damak tadına göre işleyen Lipton, harmanlamada gerçek bir ustalık sergiliyor. Çeşitli bahçelerden toplanan yaş çaylardan üretilen kuru çaylar, tadım uzmanlarının kontrolünden geçtikten sonra tat, koku ve renk kriterlerine göre tasnif edilir. Daha sonra Kenya, Endonezya ve Seylan’dan getirilen ünlü çaylarla harmanlanır. Bu harmanlardan alınan örnekler düzenli olarak Pazar’da ve İngiltere’deki Lipton laboratuvarlarında kalite ve tat kontro-

lünden geçirilirler. Uluslararası Lipton kalitesi onaylandıktan sonra, Rize’deki harmanlar paketlenmek üzere fabrikaya gönderilir.

Çay pazarının belli başlı lider markaları arasında yabancı sermayeli olarak sadece Lipton var. Ancak yabancı sermayeli bir firma olmakla beraber hemen hemen tüm üretimimizi Türkiye’de gerçekleştiriyoruz ve bu bağlamda özellikle Karadeniz bölgesinde ciddi boyutta faaliyetlerimiz ve bölge ekonomisine katkımız söz konusu.

Siyah çay üretimimizin gerçekleşmekte olduğu Rize’nin Pazar, Fındıklı ve Arhavi ilçelerindeki fabrikalarımızda, hem istihdam yaratıyor hem de ülkemizin çay üretimine katkıda bulunuyoruz. Tuzla’daki BESAN fabrikamızda ise siyah, yeşil, bitki ve meyve (bardak poşet, demlik poşet ve dökme) çay harmanlaması ve paketlenmesi gerçekleşmektedir.

Türkiye’de hazır çorba sektörü hakkında bilgi verir misiniz?

Her zevke uygun üretilen lezzetli ve besleyici hazır çorbalar, son yıllarda Türk halkı tarafından daha sık tüketilmeye başlandı. Yemeği çabuk hazırlama ihtiyacı arttıkça, hazır çorba da sofralardaki yerini sağlamlaştırdı. Ev hanımlarının ve çalışan kadınların, yalnız yaşayanların, öğrenci evlerinin tercihi olan hazır çorbaların yarattığı pazarın toplam değeri 100 milyon euroya ulaştı ve bu pazar değer

bazında yıllık ortalama yüzde 20 büyüme kaydediyor.

Türkiye’de 2004 yılında içilen her 100 çorbanın 83’ü ev yapımıydı. Günümüzde bu oran yüzde 78’e gerilerken, hazır çorbanın payı yüzde 17’den 22’ye yükseldi. Bu da, Türk insanının artık daha fazla hazır çorba içmeye başladığının göstergesi. Türkiye’de günde 2,6 milyon kâse hazır çorba içiliyor. Bu da her saniye 60 kase çorba içildiğini gösteriyor.

2007 yılında sunulan bir araştırma sonucuna göre, son bir yılda Türkiye’de çorba içememiş insan yok. Her eve 3 günde bir çorba giriyor.

Bütün dünyayı sarsan global ekonomik krizin Türkiye’yi de derinden etkilediğini düşünüyor musunuz?

Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye gibi global piyasalarla entegre olmuş ekonomilere sahip ülkelerde de krizin etkilerinin olması kaçınılmaz. Daha önceki krizlerde yapısal değişikliklerin söz konusu olduğu daha sağlam bankacılık sistemi gibi avantajların yanısıra, tüm dünyanın etkilenmesi sonucunda sıkıntı yaratabilecek ihracat pazarları, turizm gelirleri, Türk piyasalarındaki fonlar gibi riskler, Türk ekonomisi üzerinde de belli etkilerin olması sonucunu getirecek. Bu alanlarda oluşabilecek riskler, ister istemez istihdam alanında da olumsuz sonuçlar doğuruyor. Bu dönemlerde üretim alanında önemli

olan faktörün, yapılan tüm işlerdeki verimliliği daha da artırmak olduğunu düşünüyorum. Bu sayede rekabet edebilme gücünü yükseltip, iş hacmini artırmaya çalışarak, istihdama destek verebilme ihtimali söz konusu olacaktır.

Ferhat URAN

Unilever Türkiye Endüstriyel İlişkiler Direktörü

Ulusötesi bir şirket olan ve dünyanın birçok ülkesinde önemli yatırımları bulunan Unilever'in çalışanlarının sendikalaşmasına bakış açısı nedir?

Unilever çalışanların Anayasal ve yasal hakları olan sendikalaşma hakkına saygılıdır. İş

ilkeleri yönetmeliğimiz de bu saygıyı gerektirmektedir. Unilever, faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde sendikalaşma hakkına saygı göstermektedir.

Türkiye de kurulu bulunan 7 fabrikamızda, 2000 kişiyi aşkın çalışanların tamamı sendikalı olup, 1963 yılından bu yana Toplu İş Sözleşmeleri kesintisiz ve barış içerisinde sürdürülmektedir.

TEKGIDA-İŞ Sendikası uzun zamandır bünyenizde bulunan gıda işletmelerinde örgütlü. Çalışanlarımızın sendikalı olmasının avantajlarını ve bu bağlamda endüstriyel ilişkileri değerlendirir misiniz?

TEKGIDA-İŞ Sendikası bünyemizdeki gıda işletmeleri ile kısıtlı kalmaksızın, ülkemizdeki tüm gıda işçileri için demokratik, güvenli, adil ve işçi koşullarını barış içinde iyileştirme adına dev adımlar atmış, ufuk açmış bir sendikadır.

Bu bağlamda işkolunda örgütlü üyeleri için kuruluşundan bu yana yaptığı uygulamalarla ve Toplu İş Sözleşmeleri ile çalışanların hak ve menfaatlerini geliştirici ve koruyucu örnek bir konumda olmuştur.

TEKGIDA-İŞ Sendikası sendikalı olmanın gurur ve yararını hem devlet hem de işveren nezdinde üye işçilerine yaşatmıştır.



“Elit Çikolata TEKGIDA-İŞ’le ilişkilerini karşılıklı anlayış ve yapıcılık çerçevesinde yürütmektedir.”

TEKGIDA-İŞ Dergisi’nin bu sayısının konuklarından biri, Elit Çikolata Yönetim Kurulu Başkanı C. Tanıl Küçük.

Elit Çikolata ne zaman kuruldu, nasıl büyüdü?

Türkiye’nin en eski çikolata fabrikalarından biri olan Elit Çikolata ve Şekerleme Sanayi A.Ş. 1924 yılında İstanbul’da kurulmuştur. 1980 yılında, fabrikalarına ortak arayan Elit’in sahiplerinin babam Celal Küçük’e teklif getirmeleri; babamın da kendisi yerine benim ortaklığımı tercih etmesiyle sektöre adım atmış oldum.

İşletmelerin ve markaların pek uzun ömürlü olamadığı ülkemizde, Elit, 1924’ten bu yana üretimini devam ettirmenin yanında, aradan geçen 84 yılın sonunda; çikolata ve şekerleme sektörünün yeniliklerde öncü ve itibarlı bir markası konumuna gelmeyi de başarmıştır. Bunda, en büyük etken, 1924’den beri süregelen kalitemiz, hammadde seçimindeki titiz yaklaşımımız ve hizmet anlayışımızdır.

Elit, ilk yıllarında kısıtlı çikolatalı ürünler ve şekerlemelerle üretime başlamış; günümüzde



Elit Çikolata Yönetim Kurulu Başkanı C. Tanıl Küçük

ise, yaklaşık 500 çeşitlik zengin bir ürün portföyüne ulaşmıştır. Ürünlerimizi, endüstriyel ürünler ve perakende grubu ürünler olarak iki ana grupta toplayabiliriz. Endüstriyel ürünlerimiz, kuvertür, konfiseri, damla drop, ezme pralin, toz kakao, dondurma sosu, ganaş gibi hammadde niteliği taşıyan ürünlerden oluş-

maktadır. Perakende grubumuzda ise, madlen, sütlü, baton, tablet çikolatalardan, çikolata kaplı draje çeşitlerine, el yapımı özel spesiyal çikolatalar ve hediyelik-ikramlık kutulu ürünlerden, farklı tat ve aromalarda şekerlemelere kadar, her yaş ve zevke hitap eden geniş bir ürün yelpazemiz bulunmaktadır.

Spesifik bir pazar araştırması yapmamakla birlikte; piyasa bilgimiz ve toplam satışlarımızın pazar büyüklüğündeki payı çerçevesinde, portföy ürünlerimizin önemli bir kısmını teşkil eden ve ciroasal anlamda Elit'in lokomotif ürünleri olarak nitelendirebileceğimiz endüstriyel ürünler segmentinde pazarda belirgin bir ağırlığımız olduğunu söyleyebiliriz. İç pazardaki ağırlığının yanı sıra, Elit, başta Avrupa olmak üzere dünyanın pek çok ülkesine ihracat yapmaktadır.

İstanbul Kasımpaşa'daki üretim tesislerimizde yıllık üretim kapasitemiz tüm ürün gruplarında toplam 20.000 ton civarındadır. Tesisimizde; beyaz yakalılar da dahil olmak üzere 300 kişi istihdam edilmektedir. Son 5 yıl içinde, büyüme oranımıza paralel olarak istihdam ettiğimiz personel sayısı da artmıştır. Her yıl yaklaşık 30 ile 40 kişi arasında yeni istihdam gerçekleştirmekte ve 2009 yılı için istihdam edeceğimiz personel sayısını da 340 olarak öngörmekteyiz.

Türkiye'de çikolata ve şekerleme sektörünü değerlendirir misiniz?

Ülkemizde, çikolata ve şekerlemenin sektörleşmesi 1800'lü yılların son dönemlerine rastlamaktadır. Şekerleme üretimini, halen faaliyette bulunan ve Türkiye'nin en eski şirketlerinden biri olan Muhiddin Hacı Bekir başlatmıştır. Çikolata ve bisküvi üretimi ise 1920'li yıllarda başlamıştır. Türkiye'de bisküvi, çikolata ve şekerli ma-

muller önceleri lüks tüketim olarak görülmüş ancak gelir düzeyinin artmasına paralel olarak tüketimleri artmıştır. Dünyada çikolata sektörü, son yıllardaki yoğun yatırımlar ve yeni markalarla 75 milyar dolarlık bir hacme ulaşmıştır. Türkiye'de pazarın büyüklüğü de 1 milyar doları aşmış bulunmaktadır. Sektörün ihracatı da her geçen yıl artmaktadır. 1990'lı yıllarla birlikte Rusya Federasyonu ve Bağımsız Devlet Topluluğu'nun önemli bir pazar olarak ortaya çıkması, çikolata ve şekerleme sektörümüz açısından dönüm noktası olmuş ve ihracat önemli ölçüde artmıştır. Bu ülkelere yapılan ihracat, ekonomik getirisinin ötesinde, sektörümüzün çok önemli bir deneyim edinmesine de imkan tanımıştır. Bu pazarlara, ikinci sınıf malzemeden imal edilmiş, kalitesiz ürünlerle giren firmalar, ihracata zarar vermiş ve zamanla piyasadan çekilmek zorunda kalmışlardır. Ancak, bu sürecin sonunda kalite ön plana çıkmış, kaliteye ve markalaşmaya verilen önemin artmasıyla Türk malı imajı güçlenmiş ve Rusya Federasyonu ve Bağımsız Devletler Topluluğu ülkeleri Türk çikolata ve şekerleme sektörü için istikrarlı pazarlar haline gelmiştir. Çikolata ve şekerleme sektörümüz, değişen tüketici taleplerine cevap verebilen, dinamik ve dünya standartlarında bir üretim yapısına ulaşmayı başarmıştır. Gelişmiş ülkelerde çikolata sektörü yıllık ortalama yüzde 2 büyürken; Türkiye'de sektörün büyüme oranı yüzde 10'lar civarındadır. Bizdeki yıl-

lık kişi başı tüketim, 10 kg. civarında olan Avrupa ülkelerinin halen oldukça gerisinde olsa da, Türkiye de 1.5 kg'lık ortalama ile belirli bir büyüme trendi içine girmiş bulunmaktadır. Sektörün büyüme ivmesi, ülkemizin genç nüfus dinamiği ve kişi başına tüketimi dikkate alındığında Türkiye çikolata pazarının yeni oyuncular, yeni markalar ve ürünlerle önümüzdeki yıllarda daha da önemli bir potansiyele sahip olacağını söylemek mümkündür. Sektörümüzün önemli bir sorunu, hijyen ve kalite standartlarında üretim yapmayan "Merdiven altı" imalatçılar olarak tabir ettiğimiz kayıt dışı üretimdir. Kayıt dışı piyasa şartlarına tabii bu tip firmalar, üzerlerinde vergi, SSK gibi yükler olmaması, herhangi bir üretim standartları bulunmaması ve ucuz-kalitesiz girdi kullanmaları nedeni ile piyasaya son derece düşük fiyatlarda ürün verip, halk sağlığını tehlikeye atmakta ve aynı zamanda haksız rekabete yol açmaktadırlar. Özellikle bayram dönemlerinde bu tarz ürünler piyasada bol miktarda bulunmakta ve cazip fiyatları nedeni ile maalesef rağbet görmektedirler. Bu ve benzeri problemlerin ortadan kaldırılması; sektörün daha sağlıklı ve hızlı büyümesine önemli ölçüde katkıda bulunacaktır.

Bir sanayici olarak global ekonomik krizi ve Türkiye'ye etkilerini değerlendirir misiniz? Kriz öncesi dönemde Türkiye'de iyiye gidiyor denen ekonomik göstergeler gıda ve çikolata sektörüne yansımış mıydı?



Siz yatırımlarınızda bu iyileşmeyi hissetmiş miydiniz?

Dünya, ABD ekonomisinden kaynaklanan büyük bir ekonomik kriz yaşamaktadır. Bu büyük krizin, bir şekilde ülkemizi de etkilediği tartışmasızdır. Kaldı ki, kriz patlak vermeden önce de, Türkiye ekonomisinde cari açık, işsizlik, büyümede yavaşlama, rekabet gücünde zayıflama gibi sıkıntılar mevcuttu. Muhtemel bir kriz, bu sorunları daha da derinleştirebilecektir. Bu olasılığın önüne geçmek, en azından krizin olumsuz etkileri sınırlı tutmak için, önümüzdeki zor süreçte, hedefimiz, “üretimi, istihdamı, ihracatı ve hatta yatırımları” ne olursa olsun canlı tutmak, devam ettirmek olmalıdır. Türkiye

için çıkış yolu, sanayiye, reel sektöre sahip çıkmaktan, sanayinin önünü açmaktan geçmektedir.

Bu çerçevede, kısa vadede yapılması gereken ilk şey, yaşanan mali krizin, reel sektöre yansımaları önleyecek tedbirleri süratle almaktır. Şu an itibarıyla Türk bankacılık sisteminde krizi çağrıştıran bir belirti olmasa da; ilerde ortaya çıkabilecek sıkışıklıkların reel sektörü olumsuz etkilemesini önlemek üzere, Merkez Bankası ile koordinasyon içinde gerektiğinde piyasaya likidite sağlamaya yönelik hazırlıkların şimdiden yapılmasında fayda vardır.

Zor durumdaki KOBİ'lere destek olmak üzere, Halk Bankası ve Ziraat Bankası devreye girebilmelidir. Gerektiğinde direkt olarak firmalara likidite sağlamaya yönelik formüller üzerinde bile düşünülmelidir. Bu noktada, finans sektörümüzün reel sektörü sıkıntıya sokmamak konusunda hassasiyet göstermesi ve uzun yıllardır çalıştığı müşterilerine sahip çıkması da büyük önem taşımaktadır.

Reel sektör finansman darboğazına girerek, üretimi ve istihdamı durdurmak zorunda kalırsa, bundan, finans sektörü de dahil olmak üzere tüm ülke ekonomisinin olumsuz etkileneceği açıktır. Böyle bir noktadan sonra alınacak tedbirlerin işe yaraması da güçleşecektir.

Öte yandan, 2001-2007 yılları arasında ekonomimiz başarılı bir performans göstermiştir. Sektörlerimizin çoğu da bu başarıdan nasibini almıştır. Oda-

mızın TÜİK'in aylık sanayi üretimi endekslerinden yararlanarak hazırladığı ve 1997-2007 yılları arasında imalat sanayimizin alt sektörlerinin performansını inceleyen çalışmamız, söz konusu dönemde, gıda sektörümüzün üretim performansının başarılı bir grafik sergilediğini ortaya koymuştur. 1997'den itibaren sektörün üretimi giderek yükselen bir çizgide seyretmiştir. Gıda sanayimizin bir alt kolu olarak, çikolata sektörümüzün de bu on yılda başarılı bir dönem geçirdiği söylenebilir.

Elit Çikolata çalışanları çok uzun yıllardır TEKGIDA-İŞ Sendikasında örgütlü. Çalışanlarınızın sendikalı olması iş barışı ve endüstriyel ilişkiler açısından nasıl değerlendiriyor sunuz?

Sendikalar, çalışma hayatının vazgeçilmez unsurlarıdır. Bu bağlamda, söylediğiniz gibi, uzun yıllardır, 12 Eylül sonrasında sendikaların tekrar faaliyete geçmesinden bu yana, çalışanlarımız, TEKGIDA-İŞ sendikası çatısı altında örgütlü bulunmaktadır. Başlangıçtan itibaren TEKGIDA-İŞ Sendikası ile ilişkilerimizi karşılıklı anlayış çerçevesinde son derece yapıcı bir şekilde yürütmekte ve çalışanlarımızın sendikalı olmasının pek çok olumlu etkisini görmekteyiz. Kendi sektörümüz ve diğer sektörlerde de sendikalılık oranının artmasının genel olarak fayda sağlayacağı kanaatindeyiz.



TÜRK-İŞ Nasıl Bir Asgari Ücret İstiyor?

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Direktörü Juan Somavia 1999 yılında “İnsan Onuruna Yakışır İş” kavramını ILO gündemine aldı. Kavram kısa sürede tanındı ve yoksulluk ile mücadelenin sihirli sloganı haline geldi. 2005 yılının Eylül ayında yapılan Birleşmiş Milletler Dünya Zirvesinde 150 dünya lideri, tam ve üretken istihdam ile insan onuruna yakışır iş kavramlarının ilgili ulusal ve uluslararası politikalar ile bütünleştirilmesi için karar aldılar.

2007 yılının Ocak ayında Nairobi’de yapılan Dünya Sosyal Forumu’nda, içinde Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) ile Dünya İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nunda (ITUC) bulunduğu 5 uluslararası örgüt “İnsan Onuruna Yakışır İş ve İnsan Onuruna Yakışır Yaşam” kampanyasını başlattılar. Bu kampanyanın bir parçası olarak aynı yılın Ekim ayında Lizbon’da yapılan ILO Adil Küreselleşme Forumunda “İnsan Onuruna Yakışır İş” için eylem çağrısında bulunuldu. Forum sonunda hükümetlerden ILO standartlarını onaylayarak uygulamalarını ve insan onuruna yakışır iş kavramını ilgili politikalarına dahil etmelerini talep etmek amacıyla uluslararası bir dilekçe kampanyası başlatıldı.

Bu dilekçelerin bir yıl boyunca toplanılması ve 7 Ekim 2008 tarihinde eylem çağrısının bir parçası olarak Brüksel’deki üst düzey siyasi makamlara sunulmasına karar verildi. 7 Ekim günü “İnsan Onuruna Yakışır İş” günü olarak ilan edildi.

7 Ekim 2008 günü dünyanın yüzlerce noktasında ve Türkiye’de de Ankara’da TÜRK-İŞ tarafından kutlandı.

TÜRK-İŞ, “İnsan Onuruna Yakışır İş, İnsan Onuruna Yakışır Yaşam ve Bu Yaşamı Sağlamaya Yetecek Ücret” kavramlarını tanıtmak ve kabul ettirmek amacıyla üniversiteler ile yaptığı işbirliği içinde çalışmalarını sürdürüyor.

Ben “İnsan onuruna yakışır iş” kavramın asgari ücrete yeni ve yükselen bir gelişme kazandıracığını düşünüyorum.

Ancak işverenlerimiz içine girdiğimiz küresel krize sığınarak eski iddialarını yenilemeye başladılar. Bir kısmı “bölgesel asgari ücret” belirlenmesini isterken; bir kısmı da “23 yaşın altı için daha düşük asgari ücret” belirlenmesini istiyorlar.

İsteklerini bazı gerekçeler ile süslüyorlar ama bu gerekçeler yetersiz kalıyor. Fiilen asgari ücretin altında çalışanların (kayıtdışı istihdam) varlığına dikkati çekerek asgari ücretin kayıt dışılığa neden

olduğunu söylüyorlar. Bunun doğru olmadığını, kayıt dışı istihdamın temel nedeninin işsizlik olduğunu herkes biliyor. Bu iddia olmayınca da “asgari ücret işsizliğe neden oluyor” diyorlar. Bu da doğru değil, işsizliği, uygulanan ekonomi politikaları yarattı. Altı yıl süreyle büyüyen ekonomimiz istihdam yaratamadı. Asgari ücret üzerindeki “istihdam yükleri’nin” yüksek olduğunu söylüyorlardı, kısaca “İstihdam Paketi” dediğimiz kanun çıktı. Bu kanun işverenlerin dertlendikleri yükleri büyük ölçüde ortadan kaldırdı, işverenlerin sigorta primlerini yüzde 25 oranında düşürdü. Bunlar yapılmamış gibi aynı iddiayı sürdürürnce işverenler inandırıcı olamıyorlar.

Bazı işverenler, bölgesel gelişmişlik farklarına dikkat çekerek gayrisafi milli hasıladan düşük pay alan yörelerde asgari ücretin düşük tutulmasını istiyorlar. Bu iddia da yerine oturmuyor. Bu bölgelerde söz gelimi dayanıklı tüketim malları daha ucuz mu satılıyor? Bu bölgedeki kamu görevlilerine daha düşük mü ücret ödeniyor? Aksine o bölgede görev yapan kamu görevlilerine tazminatlar, tahsisatlar, lojmanlar verilerek daha yüksek ücret ödeniyor. Göç ülkemizin sorunu değil mi? Farklı asgari ücret göç’e neden olmaz mı?

İşverenlerden gelen iddialara cevap aramaya gerek yok. Türkiye'nin asgari ücret tecrübesi başlı başına cevap oluşturuyor.

Yıl 1923, daha Türkiye Cumhuriyeti kurulmamış iken Atatürk İzmir İktisat Kongresinin toplanmasını istiyor. Asgari ücret ilk defa bu kongrede konuşuluyor.

Asgari ücretin, geçim koşulları dikkate alınarak 3 ayda bir belediye meclislerince belirlenmesi karara bağlanıyor. Doğal olarak uygulama çok sınırlı kalıyor. 1936 yılında 3008 sayılı ilk İş Kanunumuz çıkartılıyor. Bu tarihte bu gün Avrupa Birliği üyesi olan ülkelerin pek çoğunda iş kanunu yok. Genç Cumhuriyetimiz güçlü işverenler karşısında güçsüz işçinin korunması için bu kanunu çıkartıyor. 3008 sayılı Kanunun 32. maddesi asgari ücreti düzenliyor. Asgari ücretin mahalli komisyonlarca belirlenmesini istiyor. 1951 yılında Asgari Ücret Yönetmeliği çıkıncaya kadar uygulama çok sınırlı kalıyor. 1951-1954 yılları arasında 12 ilde mahalli komisyonlarda 9 işkolunda, 47 asgari ücret tespiti yapılıyor.

Asgari ücret ilden ile farklı düzenlendiği gibi, işkolları içinde farklı belirleniyor. Hatta aynı işkolundaki farklı işler için de farklı asgari ücretler belirleniyor.

1958 yılında İzmir'de 520 kuruş olarak belirlenen asgari ücret Isparta'da 75 kuruş.¹ Böyle belirleme yapıldığı için Isparta'da istihdam daha yüksek, sanayileşme daha hızlı olmuyor.

1967 yılında 931 sayılı ikinci İş Kanununun, bir yıl sonrada asgari ücret yönetmeliğimiz çıkarılıyor. Asgari ücret 6 bölge için

farklı olarak belirlenmeye başlanıyor. Ayrıca 16 yaşından küçükler-büyükler, yeraltında-yer üstünde çalışanlar, sosyal yardım alan-almayan işçiler ayrılarak farklı farklı asgari ücretler belirleniyor.

1971 yılında 1475 sayılı üçüncü İş Kanunumuz, 1972 yılında da Asgari Ücret Yönetmeliğimiz çıkartılıyor. 1972-1974 yılları arasında iller 4 grup yapılarak her grup için farklı asgari ücret belirleniyor, ayrıca sanayi tarım ayrımı da yapılıyor.

Ülkemiz 1973 yılında ILO'nun 26 sayılı "Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin" sözleşmesini kabul ediyor. 1989 yılından itibaren de tek asgari ücret uygulamasına geçiliyor.

Görüldüğü gibi asgari ücret deneyimimiz deyim yerinde ise "sınama-yanılma" metoduna uygun bir gelişme gösteriyor. Sonunda ülkemiz doğru uygulamayı deneye deneye buluyor.

Aslına bakarsanız asgari ücretin tarifi dahi bir çok tartışmayı anlamsız kılacak içerik taşıyor. Hocam Metin Kutal'ın yukarıda andığım eserinde yaptığı tarifi aynen alıyorum.

"Asgari Ücret, bir yandan (işçiye) insan hüviyeti sebebiyle sosyal bakımdan uygun asgari bir yaşama seviyesi sağlamaya elverişli olan; öte yandan da işverenleri daha düşük ücret ödemekten men eden, mecburi karaktere sahip bir ücrettir."

4857 sayılı son İş Kanunumuzun Asgari Ücret Yönetmeliği de asgari ücreti " işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi

zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeye karşılamaya yetecek ücret" olarak tanımlıyor.

Dünyadaki gelişmeleri, işverenlerimizin bir kısmından gelen asgari ücrete ilişkin talepleri, Türkiye'nin asgari ücret deneyimini ve asgari ücretin tarifini kısaca gözden geçirdikten sonra, TÜRK-İŞ'in nasıl bir asgari ücret istediğini ve neden istediğini anlamak daha kolay olacaktır.

TÜRK-İŞ'e göre asgari ücret;

- Anayasa'da yer alan "geçim şartları" dikkate alınarak,
- İşçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insan onuruna yakışacak bir düzeyde,
- İşçinin ve ailesinin harcama kalıbı esas alınarak Türkiye İstatistik Kurumu verileri kullanılarak,
- Net olarak,
- Ulusal düzeyde,
- Ayrımsız, tek ücret olarak,
- Ekonomik ölçülerin üstünde sosyal ücret olarak,
- İşçinin satın alma gücünün korunması ve yükseltilmesi amacı ile,
- En düşük devlet memurunun ücreti dikkate alınarak,
- Gelirin adil dağılımının aracı olarak, refahtan pay verilerek belirlenmelidir.

Notlar

1 Kutal Metin, Teorik Esasları ve İztibakı :Bakımından Asgari Ücret, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul 1969.



ATAD'ın Türklere Karşı Vize Uygulamasının Kaldırılması İle İlgili Kararının Hukuksal Açıdan İncelenmesi

Öncelikle Avrupa Birliği Adalet Divanı (ATAD)'ın hangi tür davalara bakabileceğini, bu davaları kimlerin ve ne şekilde açabileceğini incelemek gerekir.

ATAD, ilk olarak 226-228'inci (eski 169-171) maddelerde düzenlenen, Komisyonun üye devletlerin antlaşmadan doğan yükümlülüklerinden birini ihlal ettiği kanısına varması halinde ATAD'a başvurmasıyla açılan davalara bakmaktadır. Bu madde uyarınca Komisyon ilgili üye devleti ihlale dair görüşünü belli bir süre içerisinde bildirmeye davet eder. Komisyon tarafından verilen sürede üye devlet görüş bildirmezse veya bildirir ancak bu görüş Komisyonu tatmin etmezse, Komisyon, gerekçeli bir görüş hazırlar ve ilgili devlete ihlale son vermesi için bir süre tanır. Tanınan bu süre içerisinde ihlale son verilirse sorun çözülmüş olur. Aksi durumda Komisyon, ATAD'a başvurur. ATAD alacağı kararla ihlal durumunu tespit eder, ihlalin giderilmesi için alınacak önlemleri belirler. Yoksa üye devleti önlem almayacağına zorlayamaz. Uygulamada üye devletler ATAD kararlarını eninde sonunda uygulamaktadır. Fransa'nın İngiltere'den yapılan

koyun eti ithalatına koyduğu kısıtlamaların antlaşma hükümlerini ihlal ettiği yolundaki kararına Fransa önce uymamış, ancak daha sonra Konsey'de sorun siyasi bir antlaşmayla çözümlenmiştir.

İkinci olarak, 227'inci (eski 170) maddede düzenlenen, bir üye devletin başka bir üye devletin antlaşmayı ihlal etmesi durumunda ATAD'a başvurması halinde açılan davaları karara bağlamaktadır. Bu maddede, üye devletin dava açmadan önce Komisyona bilgi vereceği, Komisyonun, şikayetçi devletle ihlali yapan devletin karşılıklı görüşlerini dinledikten sonra üç aylık süre içerisinde gerekçeli görüşünü bildireceği, Komisyonun görüşünü bildirmemesi veya ihlalin olmadığı yolunda görüş bildirmesi hallerinin şikayetçi devletin dava açmasına engel teşkil etmeyeceği düzenlenmiştir.

Üçüncü olarak, 230 ve 231'inci (eski 173 ve takip eden maddeler) maddelerde düzenlenen, Konsey ve Komisyonun görüş ve tavsiye dışındaki tasarruflarının yargısal denetimine ilişkin davalardır. Topluluk kurumları tarafından ihdas edilen

ve uygulanma zorunluluğu olan tüzükler, yönergeler, kararlar gibi tasarrufların iptali istemiyle üye devletler, Konsey, Komisyon, Maastricht Antlaşmasından sonra Parlamento ve Avrupa Merkez Bankası ATAD'a dava açabilirler. ATAD, verdiği kararlarla Antlaşma metninde yer almasa da Avrupa Parlamentosunun kararlarına karşı da iptal davası açılmasını kabul etmiştir. Burada hemen akla Konsey'de üye devletlerin oybirliğiyle karar alıp daha sonra kabulü için oy kullandığı karara karşı dava açmasının bir çelişki oluşturup oluşturmadığı gelebilir. ATAD, bunun bir çelişki olmadığını hükme bağlamıştır.

Gerçek kişilerin Topluluk kurumlarının tasarruflarına karşı iptal davası açıp açamayacakları hususu 232'inci (eski 175) maddede düzenlenmiştir. Buna göre; her gerçek ve tüzel kişi kendisine yöneltilen ya da görünüşte tüzük veya bir başka kişi için alınmış karar şeklinde olup da, doğrudan doğruya ve kişisel olarak kendisini ilgilendiren bir başka ifadeyle çıkar ihlaline yol açan kararlara karşı dava açabileceği hükmüne yer

verilmiştir. Bu düzenlenmeden anlaşıldığı üzere tüzük ve yönergeler hakkında gerçek ve tüzel kişiler dava açamazlar. AKÇT antlaşmasında ise, işletme ve ortaklıkların kendilerini ilgilendiren, genel olmayan ve yetki saptırması nedeniyle kendilerine zarar verdiğini düşündükleri genel karar ve tavsiyelere karşı dava açabilecekleri kabul edilmiştir.

ATAD Topluluk kurumlarının tasarruflarını; yetkisiz tasarruf ihdas edilmesi, şekil hükümlerinin ihlali, tasarruf ihdas edilirken antlaşmaların ihlali, verilen yetkinin verilmiş amacı dışında kullanılması hallerinde iptal eder ve iptal kararı geriye yürüterek (retroactive) tasarrufun yapıldığı andan itibaren tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kaldırır.

Dördüncü olarak, 232'inci (eski 175) maddede düzenlendiği üzere antlaşmanın ihlal edildiği durumlarda Konsey ve Komisyon karar almaktan kaçınırsa, üye devletler ve Topluluğun diğer kurumları ihlali tespit ettirmek amacıyla ATAD'a başvurur. Konsey ve Komisyondan bir girişimde bulunulması istenmiş ve iki aylık süre sonunda herhangi bir girişimde bulunulmamışsa dava iki aylık yeni bir süre içinde açılabilir. Bu çerçevede gerçek ve tüzel kişiler ise, Topluluk kurumlarından birinin görüş ve tavsiye dışındaki tasarruflarını kendisine göndermemeyi ihmal etmesi halinde ATAD'a başvurabilirler. Bu madde kapsamında ki davalar hareketsizlik davaları olarak da adlandırılmaktadır.

Beşinci olarak, ön karar davası olarak adlandırılan ve 234'üncü (eski 177) maddesinde, üye devletlerden birinin yargı organı önünde görülen bir davada yargı organı hüküm tesis edebilmek için Topluluk hukukunun yorumuna ihtiyaç duyduğu zaman ATAD'a başvurabilir. Maddede yargı organının ön kararın gerekli olduğunu düşünmesi halinde ATAD'a başvurabileceği düzenlenmiştir. Şayet ulusal yargı organı, kararlarına karşı iç hukukta başka bir kanun yoluna başvurma imkanı bulunmayan bir yargı organı ise bu yargı organının ön karar prosedürü için başvurusu zorunludur. Ön karar prosedürü Topluluk hukukunun her üye devlette aynı biçimde uygulanmasını dolayısıyla bütünleşmeyi sağlayan önemli bir araçtır. İlk derece mahkemesinin ön karar alma yetkisi yoktu. Nice Antlaşmasından sonra bu yetki ilk derece mahkemesine de verildi.

Bunların yanı sıra akit dışı sorumluktan doğan davalar, personel davaları, Avrupa Yatırım Bankası ile ilgili davalar da vardır. ATAD'ın danışma niteliğinde verdiği kararlar da mevcuttur.

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) tarafından açıklanan ve Türkiye'den hizmet sunmak amacıyla Almanya'ya gidecek kişilerin vize uygulamasından muaf tutulması gerektiğine yönelik karar, Türkiye- AB ilişkilerinde önemli bir dönüm noktası olmaya adaydır.

Vize uygulamasının muaf tutulması gerektiğine yönelik ATAD kararının dayanağı olan 1970 tarihli Katma Protokolü;

Katma Protokol 41. Madde

Katma Protokol, Türkiye ile Avrupa Ekonomik Topluluğu arasında 23 Kasım 1970 tarihinde imzalanmıştır. İlgili protokolün 41. maddesine istinaden protokol tarafları, yerleşme hakkı ve serbest hizmet temini ile ilgili kısıtlamaları mevcut halleri ile muhafaza eder (standstill) ve ek kısıtlama getiremezler.

Katma Protokol 1 Ocak 1973 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu tarihe kadar Türk vatandaşlarına yönelik vize uygulaması olmayan Avrupa Birliği ülkelerinin bu tarihten sonra bu tür uygulamaları kendi Göçmen veya Yabancılar Yasası çerçevesinde yürürlüğe koymaları veya mevcut uygulamaları ağırlaştırmaları protokole aykırıdır.

Protokolün ilgili 41. maddesi:

1. Protokol Tarafları, aralarında, yerleşme hakkı ve hizmetlerin serbest teminine ilişkin yeni kısıtlamalar koymaktan sakınırlar.
2. Ortaklık Konseyi, Ortaklık Anlaşması'nın 13. ve 14. maddelerinde yer alan ilkelere uygun olarak, Protokol Tarafları'nın yerleşme hakkı ve hizmetlerin serbest teminindeki kısıtlamaları aralarında gitgide kaldırmalarında uygulanacak sıra, süre ve usulleri tespit eder.

Ortaklık Konseyi, söz konusu sıra, süre ve usulleri, çeşitli faaliyet dalları için bu alanlarda Topluluğun daha önce koydu-

ğu hükümleri ve Türkiye'nin ekonomik ve sosyal alanlardaki özel durumunu göz önüne alarak, tespit eder. Üretim ve alışverişlerin gelişmesine özellikle katkıda bulunan faaliyetlere öncelik verilir.

Avrupa Adalet Divanı, hizmet temin etmek (sunmak) üzere AB ülkelerine girmek isteyen ve kurulu işletmelerde çalışan Türk Vatandaşlarına Protokolün yürürlüğe girmesini takiben yeni kısıtlamalar getirilemeyeceği ve vizenin bir kısıtlama olduğu yönünde karar almıştır. Bunun sebebi, Almanya'nın Katma Protokolü onayladığı tarihte Türk vatandaşı tır şoförlerine yönelik vize uygulamasının olmayışındır. Almanya tır şoförlerine vize uygulamasını 1980 yılında başlatmış ve kısıtlamaları mevcut halde tutmayarak ağırlaştırmıştır.

Avrupa Adalet Divanı 30 ülkenin üyesi olduğu Schengen anlaşmasının da bir kısıtlama olduğunu belirtmiştir. **Divanın aldığı bu kararın ardından AB üyesi ülkelerin yasal mevzuatlarını uygun hale getirmeleri gerekecek ve bu şüphesiz çok uzun bir zaman alacaktır. Bir nevi oyalama taktiği güdülecektir.** Ayrıca İsviçre, Norveç ve İzlanda gibi AB üyesi olmayan ülkelerin de Schengen Anlaşmasına dahil olduğu gerçeği durumu daha da karmaşık bir hale getirecektir.

Kararın İçeriği ve Kapsamı

Mehmet Soysal ve İbrahim Savatlı adlı 2 TIR şoförünün İstanbul'daki Almanya Başkonsolosluğu'na 2002 yılın-

da yaptıkları vize başvurusunun reddedilmesi neticesinde başlayan süreç Almanya'da bir yerel mahkemede dava açılması ile sürmüştür. Almanya'daki yerel mahkeme, davacılar gerekçelerini Türkiye ile Avrupa Ekonomik Toplulukları (AET) arasındaki anlaşmalara dayandırdıklarından, ATAD'ın konuya ilişkin görüşünü istemiştir. ATAD 19 Şubat 2009 tarihli kararıyla, Türkiye ile AET arasında 1970 yılında imzalanıp 1 Ocak 1973 tarihinde yürürlüğe giren Katma Protokol'ün "Yerleşme Hakkı, Hizmetler ve Ulaştırma" başlığı taşıyan II. Kısım II. Bölümü'nde yer alan 41. Madde hakkında değerlendirmede bulunmuştur. Söz konusu madde "Akit Taraflar, aralarında, yerleşme hakkı ve hizmetlerin serbest edimine yeni kısıtlamalar koymaktan sakınırlar" demektir. ATAD, bahse konu maddeye istinaden, Katma Protokol'e (KP) 1 Ocak 1973'de taraf olan Almanya'nın, Almanya'ya hizmet ticareti için gitmek isteyen Türklere o tarihten sonra getirmiş olduğu vize uygulamasını AB hukukuna aykırı bulmuştur. ATAD, Katma Protokol Almanya'da yürürlüğe girdiği zaman geçerli olan rejimden daha geriye gidilmesinin, yani hizmet sağlayıcılara vize uygulamasının KP'nin 41. maddesine aykırılık taşıdığına hükmetmiştir.

AB hukukuna göre ATAD kararları bağlayıcıdır ve ulusal hukukun üstündedir. Dolayısıyla üye ülkelerin kendi farklı uygulamalarını veya tercihlerini gerekçe göstererek bu kararı uygulamaya koymaktan imtina etmeleri müm-

kün değildir. Karar, AB müktesebatının da ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Kararın niteliği bu nedenle yalnızca Almanya değil, tüm AB ülkeleri açısından bağlayıcılık taşımaktadır.

ATAD'ın referans noktası KP 41. madde olmuştur. Dolayısıyla diğer AB ülkeleri açısından da bu nokta referans alınacaktır ve KP'nin yürürlüğe girdiği zaman itibarıyla geçerli olan rejimin kötüleştirilmemesi şartı aranacaktır. KP, AB ülkelerinde farklı zaman dilimlerinde yürürlüğe girmiştir. Kurucu ülkeler (Almanya, Fransa, İtalya, Belçika, Hollanda, Lüksemburg) ile ilk genişleme dalgasındaki ülkeler (İngiltere, Danimarka, İrlanda) için referans tarih 1 Ocak 1973'tür. Bu ülkelerde o tarihte Türk hizmet sağlayıcılarının ülkeye girişi bakımından uygulanan rejimin esas alınması gerekecektir. Eğer o tarihte bir vize uygulaması yoksa bugün de vize uygulaması olmamalıdır.

Buna karşılık diğer AB ülkelerinde KP'nin yürürlüğe girişi anılan ülkenin AB'ye üyeliği ile eş zamanlı olmuştur. KP örneğin Yunanistan'da 1 Ocak 1981'de, İspanya'da 1 Ocak 1986'da, İsveç'te 1 Ocak 1995'de, Polonya'da 1 Ocak 2005'te, Bulgaristan'da ise 1 Ocak 2007'de yürürlüğe girmiştir. Bu ülkeler bakımından referans alınacak tarih de bunlar olacaktır. Başka bir anlatımla, ATAD kararı, Türk hizmet sağlayıcılarına AB çapında vize uygulamasının kaldırılmasını emretmemektedir. Ancak başta kurucu ülkeler olmak üye-

re, bazı ülkeler için bu koşul getirilmektedir.

Kararın kapsamının daha iyi anlaşılması bakımından, AB hukukunda “Hizmet Sağlayıcı” teriminin kimleri kapsadığının da ele alınması gereklidir. Roma Antlaşması'nın hizmetleri tanımlayan 60. maddesine göre “sınai faaliyetler, ticari faaliyetler, serbest meslekler ve de sanatkarlar” bu kapsam altında değerlendirilmektedir. Hizmet sunucular ise bu faaliyetlerden herhangi birini yürütenlerden oluşmaktadır. Bu tanım örneğin kamu görevlilerini ve öğrencileri kapsam dışında tutmaktadır.

ATAD'ın bu kararı sonrasında öncelikle Almanya'daki yerel mahkemenin nihai kararını vermesi gerekecektir. Ancak Alman mahkemesinin ATAD kararına aykırı bir davranış içine girme- si düşünülemez. Çıkacak karar ATAD kararı ile aynı doğrultuda olmalıdır. AB ülkelerinin ATAD kararına uyum yükümlülükleri doğmaktadır. Dolayısıyla üye ülkeler Türk hizmet sağlayıcılarının ülkeye girişine ilişkin rejimlerini KP'nin o ülkede yürürlüğe girdiği tarihteki uygulamadan daha zorlayıcı olmamasını sağlamak zorundadırlar. Ancak bu hareket özgürlüğünün hayata geçirilebilmesi için pratikte Türkiye ile AB arasında kimi düzenlemeler gerekecektir. Öncelikle, Türkiye'den AB'ye seyahat edecek hizmet sağlayıcıların gerçekten bu kategori içinde yer aldıklarını kanıtlamaları gerekecektir. Bu da örneğin meslek odaları veya sanayi ve ticaret odalarından alınacak, AB

ile karşılıklı tanınacak belgeler suretiyle olabilir. Dolayısıyla bu kararın hayata geçirilmesi için Türkiye ile AB arasında pratik düzenlemelere ilişkin bir anlayış birliğinin oluşturulmasına ihtiyaç duyulacaktır.

Bu noktadan sonra Türk hükümeti ve diplomasisine önemli bir görev düşmektedir. AB ülkelerinin söz konusu ATAD kararına bir an önce uymalarını temin edecek diplomatik baskının kurulması gereklidir. Konu, hem bu ülkelerle ikili düzeyde, hem de başta Ortaklık Konseyi olmak üzere ilgili platformlarda ele alınmalı, gündemde tutulmalıdır. AB'deki siyasetçiler konunun sürüncemede bırakılmasını ve mümkün olduğu kadar zamana yayılmasını tercih edecektir. Ancak ATAD kararının sağladığı bir diğer avantaj, bu karara uymakta geciken ülkelere karşı vatandaşlarımızın haklarının korunmasını teminen ilgili ülkelerdeki yerel idare mahkemelerine başvuru kapısını açmış olmasıdır. Bu unsur, siyaseti de ister istemez harekete geçirecektir.

Sonuç itibari ile ATAD'ın vermiş olduğu bu karar gerçek bir kişinin birey olarak tek başına açmış olduğu bir dava sonucunda verilmiş bir karardır. Kanımca bu karar sadece dava açan kişi hakkında hüküm ihtiva edecektir. Ancak benzer davalar açıldığında bu karar emsal olarak alınabilir. Bu kararın tüm ülkeyi bağlaması için Avrupa Birliğine üye ülkelerin bu karar doğrultusunda bir karar alması veya üye devletlerin Türkiye ile ikili ortak

düzenleme yapmasıyla mümkün olabilecektir.

Sendika yöneticilerinin bu karar doğrultusunda Avrupa Birliği üye Ülkelere vize uygulaması olmadan gidebilmesi için öncelikle Roma Antlaşmasının 60. maddesi anlamında Hizmet Sağlayıcı olup olmadığının tespit edilmesi gerekecektir. Roma Antlaşmasının 60. maddesine göre “sınai faaliyetler, ticari faaliyetler, serbest meslekler ve de sanatkarlar” bu kapsam altında değerlendirilmektedir.

Sendika yöneticilerinin konferans, kongre gibi belli bir iş için bu ülkelere gitmek istemeleri durumunda hizmet sağlayıcı statüsünde değerlendirilmelidir. Ancak bunun öncelikle kendisinden vize istenen ülkeye karşı bir dava konusu yapıp ATAD'ın vermiş olduğu karar emsal tutularak istenmesi gerekecektir. Çünkü ATAD'ın vermiş olduğu karar bireysel bir karardır.

Kaynaklar

- Fusun Arsava, “ATAD'ın Hukuk Yaratma Yetkisi” Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi.
- Fusun Arsava, “Avrupa Toplulukları Adalet Divanı ve Temel Haklar” Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi- Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'na Armağan, Cilt 52, Sayı:1-4 Ocak-Aralık.
- Haluk Günöğür, Avrupa Topluluğu Hukuku, Avrupa Ekonomik Danışma Merkezi Yayını Bilim Serisi-1.
- Hüseyin Pazarcı, Uluslararası Hukuk Dersleri, 3. Kitap, 3. Baskı Turhan Kitabevi, Ankara, 1993.
- Hüseyin Pazarcı, Avrupa Topluluklarının Uluslararası İlişkileri (Hukuksal Çerçeve), ATAUM Yayını, No:8, 1991.
- İstanbul Ekonomi Danışmanlık'dan Sinan Ülgen ve Can Buharalı.



Türkiye’de Yabancı İşçi İstihdamının Boyutları ve Sorunları

1. Giriş

Göç yolları üzerinde bulunan ve bu nedenle de tarih boyunca birçok göçmen akımına hedef olan Türkiye, 1990’ların başından itibaren dağılan Sovyetler Birliği ve Doğu Bloğuna bağlı ülkelerden çalışma amacıyla ülkemize gelen çok sayıda yabancı ülke vatandaşı için de bir çekim merkezi olmuştur. Gelen yabancıların Türk istihdam piyasasının talep ettiği ölçüde iş bulabildikleri ve inşaat, tekstil, turizm ve ev hizmetleri gibi sektörlerde çalıştırılması olgusu böylece gündemimize yerleşmiştir. Ayrıca, kaçak göç, insan ticareti ve zorla çalıştırma gibi olgular gündemimize ağırlıklı olarak yerleşmiş bulunmaktadır.

Yabancı işçi istihdamının gelişmesine paralel olarak eskimiş olan Türk mevzuatının yeni koşullara uyarlanması gereksinimi ortaya çıkmış, bu amaçla da bazı yasal değişikliklere gidilmiştir. Bu bağlamdaki en önemli gelişme, uzun bir hazırlık döneminden sonra 2003 yılında yürürlüğe giren 4817 sayılı “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”dur. Bu yasal düzenleme ile yabancı işgücünün hangi işlerde istihdam edilebileceğini belirleyen ve 1932 yılında

çıkarılmış bulunan 2007 sayılı yasa ve çeşitli mesleklerin icrasına ilişkin bir dizi başka yasa yürürlükten kalkmış, yabancı işgücünün tamamına yakını için çalışma izni düzenleme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na verilmiştir.

Bir tür “göç” düzenlemesi olarak da nitelendirilebilecek bu yasanın yürürlüğe girmesi ile esasen yabancı işçilerin statüsünün belli ölçütlere kavuşturulması ve öncelikle kayıt dışı yabancı istihdamının önüne geçilmesi amaçlanmış bulunmaktadır. Bu kapsamda ilgili devlet kurumları arasındaki eşgüdümün tesisi ve güçlendirilmesi, denetleme mekanizmalarının sağlıklı işletilmesi ve yabancıların ülkemizin istihdam piyasasının gereksinimleri doğrultusunda istihdamına ilişkin esasların oluşmasına destek sağlamak öngörülmüştür. Ancak, yasanın yürürlüğe girdiği tarihten bugüne kadarki uygulamalara ve ülkemizdeki yabancı işçi istihdamının görünümüne bakıldığında yasal düzenlemelerin yetersiz ve eksik kaldığı, konunun bilimsel yaklaşımlarla incelenip uygun politikaların oluşturulamadığı anlaşılmaktadır.

Türkiye’deki yabancı işgücünün büyük çoğunluğu kayıt dışı istihdam edilmekte, ekonomimizin gereksinme duyabileceği nitelikli yabancı işgücünün istihdamında yasal ve bürokratik engeller bulunmaktadır.¹ Bir diğer saptama ise, yasal veya kayıt dışı istihdam edilen yabancı ülke vatandaşlarının konumlarından kaynaklanan sıkıntıların sendikal ve sosyal korunmalar açısından da boyutları giderek artan bir toplumsal sorun haline dönüşmekte olduğudur.

Bu kısa çalışmada yabancı işgücü istihdamının yukarıda belirtilen durumuna ve Türk sendikacılığı açısından konuya nasıl yaklaşılması gerektiğine ilişkin düşüncelere yer verilmiştir. Bu açıdan bakıldığında gerek sendikal faaliyet gerekse ekonomik ve sosyal konum alanlarında ortaya çıkmış bulunan ve ağırlığı artacağı düşünülen sorunların üzerine acilen gidilmesi görüşlerimizin odağında yer almıştır. Yine önemle belirtilmesi gereken bir diğer husus ise, belirtilen alanda şimdiye kadar gözleme dayanan ve sektörel ve coğrafi boyutların dikkate alındığı alan araştırmalarının da ihmal edildiğidir. Bu nedenle, ülkemizin bu bağlamda gereksinme duyduğu politikalar



üretilememiş, etkin uygulamalar başlatılamamıştır. Ortaya çıkan sonuç, ileride karşılaşılabilecek daha ağır sorunların habercisidir.

2. Türkiye’de Yabancı İstihdamının Boyutları

Ülkemizdeki istihdam piyasasının temel özelliklerinden birisini oluşturan kayıt dışılık olgusu hiç kuşkusuz yabancı işgücünün piyasaya girmesinde de önemli bir etkidir. 1990’lı yıllardan itibaren uygulanan liberal vize politikalarının bir sonucu olarak yabancı ülke vatandaşlarının Türkiye’ye gelmeleri kolaylaştırılmış, bu suretle kaçak yabancı işçi çalıştırmanın ilk koşulu ortaya çıkmıştır. Türkiye’ye özellikle komşu ülkelerden çalışma amacıyla ge-

len yabancıların sayısında bu dönemden itibaren ciddi artışlar kaydedilmiştir. Başka bir deyişle, çalıştırılabilecek ve tabiatıyla yasal koruma olmadığı için de sömürü aracı olan bir yabancı işgücü potansiyeli ile karşılaşılmıştır.

İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) verilerine göre, 1995 yılında oturma izni verilen ve yasal ikamet statüsündeki yabancıların sayısı toplam 84,627 iken bu sayı 2003 yılına gelindiğinde 152,203’e yükselmiştir.² Bu yabancıların 2001 yılı verilerine göre % 45,5’i Balkan ülkelerinden, % 8,3’ü Orta Doğu ülkelerinden ve % 18,4’ü eski Sovyet coğrafyasından gelmektedir.³

Ancak belirtilen sayılar konunun nicel boyutlarını tam olarak açıklamaktan uzaktır. Yine EGM istatistiklerine göre 1988 yılında Türkiye’ye sınır kapılarından giren yabancı ülke vatandaşı sayısı 3.497.900 iken bu sayı 2003 yılında toplam 13.461.400’e erişmiştir.⁴ Bu sayının içinde tabiatıyla turistik amaçla, baval ticareti veya transit geçiş yapmak üzere gelen yabancılar da bulunmaktadır. Yine Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği’nin İçişleri Bakanlığı istatistiklerine dayanarak verdiği verilere göre sayısı giderek artmakta olan sığınmacı ve mülteciler de genel toplam içinde yer almaktadır. 2007 yılında 4.000 dolayında olan sığınmacı sayısı 2008’de 18.000 düzeyine

ulaşmış olup, bu sayı (henüz) kayıt dışı çalışmak üzere geldiği düşünülen çok fazla sayıdaki yabancı ülke vatandaşının sayısı ile karşılaştırılabilecek büyüklükte değildir.⁵

Sonuç olarak yukarıda belirtilen yüksek artış düşünüldüğünde gelenlerin bir bölümünün uzun süreli kalma ve çalışma amacını taşıdığı kuşku götürmeyecek kadar açıktır. Nitekim zaman zaman sorumlularca kamuoyuna da yansıtıldığı şekliyle, Türkiye’de sayısı bir milyonun üzerinde olduğu ileri sürülen kayıt dışı yabancı işgücü istihdam edilmektedir. Bu sayının mevsimsel gelişmelere göre azalıp çoğaldığı tahmin edilmektedir. Ne var ki gerçek boyutun mevcut izleme ve denetleme yöntemiyle sadece tahmin edilmesi mümkün olabilmekte, çok kesin verilere ulaşılamamaktadır. Bu da yabancı işgücü istihdamı, kayıt dışı istihdam ve göç politikaları bağlamındaki politikaların geliştirilmesindeki en önemli eksikliklerden biri olarak göze çarpmaktadır.

Ülkemizdeki yabancı işçi istihdamına ilişkin güvenilir istatistiklerin bulunmaması öncelikle kayıt dışılıkla ilgilidir. Bu nedenle, yabancı işgücünün hangi sektörlerde istihdam edildiği ve hangi bölgelerimizde yoğunlaştığına ilişkin tahminler yapılabilmektedir. Buna göre, öncelikle inşaat, turizm, tekstil ve ev hizmetleri gibi sektörlerin yabancı işgücü için çekim alanı oluşturduğu, Marmara, Ege ve Akdeniz bölgelerimizde yabancı

işçilerin yoğunluklu olarak istihdam edildiği ileri sürülmektedir. Konuya ilişkin ciddi bilimsel araştırmaların henüz yapılmamış olması önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

Yabancı işgücü istihdamının, ülkemiz ekonomisinin ve çalışma yaşamının önde gelen sorunlarından biri olan kayıt dışılıktan kurtarılması, yabancı işçilerin haklarının koruma altına alınması ve böylece giderek artan insan hakları ihlallerinin önüne geçilmesinde Türk sendikacılığının başat bir rol üstlenmesi, devletin de bu doğrultularda politikalar üretmesi ve ortaya çıkabilecek olası toplumsal sorunların aşılması açısından giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

3. Yabancı İşgücü İstihdamındaki Sorunlarla Kayıt Dışılığın Önlenmesine Yönelik Önlemler

Türkiye’de yabancı işgücüne ilişkin algıların genellikle eksik bilgilerden etkilendiği, göçmen kavramından başlayarak göçle ilgili tüm kavramlarla ilgili bir karmaşa yaşandığı ve yabancı işgücünün ülkemizdeki istihdam katılma, istihdamı etkileme ve toplumsal yaşamdaki yeri konularında sağlıklı kanaatlerin oluşmadığı görülmektedir. Öncelikle, yasal veya kayıt dışı olduğuna bakılmaksızın yabancı istihdamının tüm boyutlarıyla mevcut ve gelecekteki durumunun projeksiyonunu da içerecek ciddi bir alan araştırmasına konu edilmesi gerekmektedir. Bu araştırma bugüne kadar ger-

çekleştirilmemiş olup, konunun sadece ekonomik açıdan değil, aynı zamanda sendikal haklar ve koruma açısından da ele alınmasında ayrıca yarar olduğu düşünülmektedir.

Esasen kayıt dışı çalışmanın ülkemizde vardığı korkutucu boyut, yabancı işgücü istihdamından ayrı ele alınmamalıdır. Başka bir deyişle, istihdam edilen kişinin uyruğundan çok kayıt dışılığın olgusal ağırlığı ele alınmalı, buna ek olarak yabancı kaçak işçiliğinin neden olduğu kırılma ayrıca araştırma konusu yapılmalıdır.

Bu nitelikteki bir araştırmanın ve araştırmayla kısmen eş zamanlı olarak sürdürülecek muhtelif etkinliklerin temel amacı siyasi karar verme mekanizmalarını, bürokrasiyi, kanaat önderlerini ve geniş kamuoyunu aydınlatmak ve farkındalık yaratmak olmalıdır. Bu suretle kayıt dışı istihdamın karşısında yer alacak olabildiğince geniş bir cephe ile bugün yaşanan umursamazlığın yerini belli duyarlılıkların alabileceği akla gelmektedir. Bu bağlamdaki bir proje kapsamında çeşitli toplantılar, sempozyumlar, çalıştaylar ve yayınlar içermesi düşünülen etkinliklerle arzulanan sonuçlara varılması mümkün olabilecektir.

4. Sonuç

Göç ve göçmen konuları günümüzde hemen her ülkede giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Küresel hareketlilik öngörülen düzeyde olmasa da artmaktadır. Uluslararası Göç

Örgütü'nün son verilerine göre dünyada doğup büyüdüğü yerden başka ve sınır aşırı bir başka coğrafyada yaşayan insanların sayısı 190 milyon kadardır.⁶ Bu sayı, dünya nüfusunun % 3,5'u demektir. Türkiye'de 1961'de Almanya ile bağtlanan İşgücü Sözleşmesi ile başlayan süreçte tarihinde ilk kez işgücü ihraç eden bir ülke konumuna gelmiştir. Günümüzde başta Avrupa'da olmak üzere, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Ortadoğu ve Kuzey Afrika ile Avustralya'da sayısı beş milyonu aşan bir Türk varlığı bulunmaktadır. Sadece Almanya'daki Türklerin sayısı 2,7 milyondur.⁷

Ancak, Türkiye günümüzde artık göç veren bir ülke konumundan çıkmış, göçmen kabul eden bir ülke haline gelmiştir. Türkiye'nin coğrafi konumu, geçmişte olduğu gibi günümüzde de göçmenler için çekim ala-

nı olmaktadır. Göçmen gönderen ülkelerdeki olumsuz siyasi ve ekonomik koşulların yanı sıra Türkiye'nin 1990 sonrasındaki liberal vize politikası ve artan ekonomik kapasitesi yabancı göçmenlerin ülkemize gelme kararlarında etkileyici olmuştur. Bu gelişmenin gelecekte ağırlaşması olası görülen ekolojik sorunlarla daha da farklı boyutlarıyla gündemimize gelip yerleşeceği var sayılmaktadır. O nedenle Türkiye'nin göç ve göçmen politikalarını gelecekteki gelişmeleri de göz önünde tutarak ele alması gerekmektedir. Bu bağlamda Türk sendikacılığının, istihdam amaçlı yabancı işgücü göçüne gereken önemle yaklaşması, sendikal haklar ve koruma konuları ile yabancı işgücünün Türk istihdam piyasasındaki etkileri ile ilgili görüş oluşturarak ülke politikalarında gereken ağırlığını hissettirmesi önem

kazanmaktadır. Bu ağırlığın kazanılmasının Türk sendikacılığının uluslararası alanda itibar kazanmasına da hizmet edecektir.

Notlar

- 1 Türkiye'de henüz ilgili kuruluşların eşgüdümüyle hazırlanan ve uygulanan göç ve göçmen politikalarının bulunmayışı, yabancı işçi istihdamı ile ilgili yaklaşımların ekonomik gereksinimler doğrultusunda oluşturulmaması mevcut sorunları ağırlaştırdığı gibi ortaya çıkacak yeni sorunların da çözümünü olanaksız kılmaktadır.
- 2 Sema Erder, "Yabancısız" Kurgulanan Ülkenin "Yabancıları", F.Aylan Arı (Derl.), Türkiye'de Yabancı İşçiler. Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri, İstanbul 2007 içinde, Tablo 4, s. 29.
- 3 A.g.e., Tablo 5, s. 30.
- 4 Y.a.g.e., Tablo 2, s. 22.
- 5 Bu sayılar henüz yayınlanmamış olup, BMMYK'nden bizzat öğrenilmiştir.
- 6 IOM International Organization for Migration (Ed.), World Migration 2008. Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy. Volume 4-IOM World Migration Report Series. Geneva 2008, s. 80.
- 7 Bknz.: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, diyih.gov.tr.





Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Bir Analiz:

“Sosyal Politika ve İstihdam”da Türkiye’nin Uyumunu

1. Giriş

Avrupa Birliği’nin ön aşaması olan Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) 1957 Roma Anlaşması ile kurulduğunda sadece piyasa güçleri ve ekonomik etkenler temel alınmıştı. AET’nin kurucu 6 üyesi Fransa, Almanya, İtalya, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg’un başlangıçtaki düşüncesi, işletmelerin eşit şartlarda rekabet etmelerine imkân sağlanırsa, kaynakların dağılımının en iyi şekilde yapılacağı, bunun da ekonomik büyümeyi sağlayarak doğal olarak sosyal gelişmeyi getireceği yönündeydi.¹ Ancak sosyal sorunlar büyüdükçe bunun böyle olmayacağı anlaşıldı.

Başarılı ekonomik politikalarla ekonomik anlamda çok iyi noktaya ulaşan AB, siyasi ve sosyal alanlarda sorunlar yaşıyordu. Tüm üye ülkelerin aynı ekonomik politikaları uygulaması ve aynı seviyede olmaları, sosyal sorunlarında aynı olması sonucunu doğuruyordu. Ekonomik anlamda aynı düzeyde büyüyen ülkelerin aynı sosyal sorunları yaşadıkları belirlenince, ortak bir AB sosyal politikası uygulan-

ması uygun görüldü. Bu sosyal politika, AB üyelerinin (AET de denilebilir ancak biz bugünkü adını kullanacağız) ortak sorunları olan; göçmen işçiler için sosyal güvenlik, kadın ve erkeğe eşit muamele, çalışma şartları, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal dışlama, engelliler ve özellikle genç ve kadın istihdamı alanlarını kapsamaktadır.

Avrupa ülkeleri özellikle Avrupa Tek Senedi (1987), Avrupa Birliği Anlaşması (Maastricht-1992), Amsterdam Anlaşması (1997) ve son olarak Lizbon Zirvesi’nde (2000) sosyal politika konusunda ciddi adımlar atmıştır. Bugün “Sosyal Politika ve İstihdam” AB’nin temel önceliklerinden biri haline gelmiştir. Türkiye’nin de AB ile yürüttüğü müzakere sürecinin 19. Başlığı Sosyal Politika ve İstihdam başlığıdır.

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan, AB ile üyelik müzakereleri yürüten Türkiye’nin de sosyal sorunlarının AB’nin geçmişteki sorunları ile aynı doğrultuda, hatta daha sancılı olduğu gözlenmektedir. Türkiye, kadınların iş gücüne katılımı

ortalamasıyla AB ve OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) ülkeleri arasında sonuncudur. Türkiye’nin bu sorunu aynı zamanda Avrupa’nın da sorunu olan kadın ve erkeğe eşit muamele alanına girmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine baktığımızda, TÜİK (Türk İstatistik Kurumu) Mart 2008 rakamlarına göre, Türkiye’de son 12 ayda çalışanların 2,9’u bir iş kazası geçirdiği görülmektedir.² Bu rakam büyük bir rakamdır. Ancak daha büyük bir sorun ise Türkiye’deki genç işsizliğidir. Genç ve dinamik bir nüfusu olan Türkiye, genç işsizliğini çözmediği sürece bu avantajı büyük bir dezavantaja dönüşecek ve bu çok büyük sosyal sorunları beraberinde getirecektir. Yine TÜİK Ocak 2008 rakamlarına göre Türkiye’de genç işsizlik %21’dir.³ Bu rakam AB ülkeleriyle aynı düzeyde olmasına rağmen, Türkiye’de genç nüfus fazla olduğu için ortaya AB ülkelerinden daha fazla rakamlar çıkmaktadır.

İşte bu çalışmada, AB-Türkiye müzakerelerinin 19. Başlığı olan Sosyal Politika ve İstihdam konusu ele alınacak, bu alanda yürütülen politikalar ve

Türkiye'nin bu alanda sağladığı uyum tartışılacaktır. Çalışma çerçevesinde AB ilerleme raporları ve TÜİK rakamları ortaya konulacak, Türkiye'deki sosyal sorunların boyutları AB sosyal politikası ile paralel olarak masaya yatırılacaktır. Çalışmanın sonucunda Türkiye'de Sosyal Politika ve İstihdam alandaki çalışmalara bakılarak, sorunların çözümüne bazı öneriler getirilmeye çalışılacaktır.

2. Türkiye-AB İlişkileri: Sosyal Politika ve İstihdam

Avrupa Birliği sosyal politikası, en yoksul vatandaşlarının talihini değiştirmeye yöneliktir.⁴ Genel olarak bakıldığında zaman 3 ana temelde ve onların alt başlıklarından oluşur. (Tablo)

Avrupa Topluluğu Anlaşması'nın 125. Maddesi Topluluğun istihdam politikasına şekil verir. Bu madde; istihdam için ve özellikle kalifiye, eğitilmiş ve uygulanabilir bir işgücü ile ekonomik değişime açık emek pazarları geliştirmek için eşgüdümlü bir

strateji belirlemeye teşvik eder. Birlik'in istihdam stratejisini de Avrupa Sosyal Fonu finanse eder. Eğitim, öğretim ve gençlik politikaları, hem mesleki eğitimi temel alarak istihdamı destekler, hem de Avrupa gençlerini Erasmus, Da Vinci, Comenius gibi Topluluk Programlarıyla bir araya getirerek Avrupa'da sosyal bir uyumu amaçlar. Yaşam ve Çalışma Koşulları başlığıyla da, yukarıda belirttiğimiz gibi, en kötü şartlardaki vatandaşlarının talihini düzeltmeye çalışır. Konu Türkiye'de de farksızdır. Ancak her ülkede farklı müzakereler yürüten AB'nin, Türkiye'deki politikalarında da bazı başlıklar ön plana çıkmaktadır.

2.1. Müzakere Sürecinde Sosyal Politika ve İstihdam Başlığının Öncelikleri

Avrupa Birliği'nde şekilleri ve genel hatlarıyla belirli olsa da, net bir sosyal politika ve istihdam stratejisinden söz edemeyiz. Bunun nedenlerinden biri

de Anayasa'sının olmayışıdır. O yüzden ülkelerle yürüttüğü üyelik müzakerelerinde, her ülkeye o ülkenin ihtiyaçlarına uygun bir sosyal politika yürütür.

Türkiye ile müzakere sürecinde Sosyal Politika ve İstihdam Politikasının amacı, aktif, katılımcı ve sağlıklı bir topluma ulaşmak, yaşam kalitesini iyileştirmektir. Bu müktesebat başlığının ana başlıklarını iş sağlığı ve güvenliği, iş hukuku, kadınların daha fazla işgücüne katılımını sağlayacak kadın-erkek eşitliği, sosyal diyalog, genç ve kadınları ön plana çıkaran istihdam stratejisi ve sosyal koruma politikaları oluşturmaktadır. Bu alanların tesadüfen belirlenmediği Türkiye rakamlarına bakıldığında çok rahat görülebilir.

AB, 2010 yılına kadar kendisini dünyanın en rekabetçi ekonomisi haline getirmeyi hedeflemektedir. Bu hedefin bir parçası da Kadın İstihdamını %60'a çıkarmaktır. Türkiye'de ise bu rakam %23'lerdedir. Yapılan bir araştırma Türkiye'de ça-

Tablo: AB'de Sosyal Uyum⁵

İstihdam Politikası	Eğitim, Öğretim ve Gençlik Politikaları	Yaşam ve Çalışma Koşulları
Birlik'in İstihdam Stratejisi	Eğitim ve Öğretim Politikalarının Temelleri	Sosyal Diyalog İşçi Enformasyonu Sosyal Koruma İş Örgütü
Avrupa Sosyal Fonu'nun Eylemleri	Eğitim ve Öğretim Programları	Kadınlara eşit muamele Sosyal Dışlama ile muamele İş güvenliği ve sağlığı Kamu Sağlığını Koruma

ışma çağında (15-29 yaş arası) her 3 kadından 2'sinin ne okuduğunu ne de çalıştığını ortaya konmuştur.⁶ Bu Türkiye için büyük bir sosyal ve ekonomik bir sorun iken, Türkiye bu alanda AB normlarının da çok gerisindedir. Bu yüzden Sosyal Politika ve İstihdam başlığının en önemli alanlarından biri kadın istihdamı ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasıdır.

İş sağlığı ve güvenliği sorunu baktığımızda, yine bu alanda Türkiye'nin adımlar atması gerektiği gözlenecektir. Türkiye'de geçtiğimiz 12 ayda çalışanların %2,9'u bir iş kazası geçirmiştir. Bu oran madencilik ve taşocakçılığı sektöründe %10,1'dir. Bunu elektrik, su ve gaz sektörü %7,7 ile takip etmektedir.⁷ Bu rakamlar bakıldığında Türkiye'de her an bir işçinin bir iş kazası geçirebileceği görülmektedir. Bu sene tersanelerdeki ölümlü kazalarda sıkça gündeme gelmiştir. 2000 yılından bu yana Tuzla'daki tersanelerde 50 üzerinde insan iş kazası geçirerek hayatını kaybetmiştir.⁸ Türkiye bir an önce iş sağlığı ve güvenliği konusunda AB normlarını yakalamalıdır.

Türkiye'nin belki de en önemli sorunu işsizliktir. İşsizlik çok bileşeni olan ve zincirleme olarak suç oranı, yozlaşma, çatışma gibi başka sorunları beraberinde getiren bir problemdir. Özellikle genç ve kadın istihdamının az olması, işgücüne katılımı azaltmakta ve Türkiye'nin dinamik bir ekonomi olmasının önüne geçmektedir. AB sürecinde Türkiye'nin en büyük kozların-

dan biri genç nüfusedir. Ancak bu nüfusu işgücüne katamayan bir Türkiye bunu kendisi için bir dezavantaja dönüştürmektedir. Kadın istihdamı yüzde 23'lerde olan, genç işsizliği de yüzde 20'lerin üstüne çıkan bir ülke gelişmiş ülkelerin dolayısıyla AB'nin çok gerisinde demektir. Türkiye'de genç işsizliği öyle boyutlardadır ki bundan üniversiteliler bile etkilenmektedir. Bu çalışma ileriki bölümlerde yapacağı bir anket ile bunu gözler önüne serme hedefindedir.

Genç işsizliğin en büyük nedeni mesleki eğitimin yetersizliğidir. İşverenler ara eleman bulamamaktan yakınmakta, gençlerde iş olmamasından yakınmaktadır. İşte müzakere sürecinde tam bu sorun ele alınmakta ve Türkiye'deki mesleki eğitimin geliştirilerek genç işsizlinin azaltılması planlanmaktadır.

Müzakerelerin istihdam ayağı kapsamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ilgili diğer devlet kurumlarının ve sosyal tarafların önerilerini alarak "İnsan Kaynakları Geliştirme Operasyonel Programı" hazırlamıştır. Bu ana programında kendi içinde 4 tane operasyon tanımlama belgesi vardır. Bu dört belge; kadın istihdamını teşvik, kayıt dışı istihdam ile mücadele, (engelli, yoksullar ve romanları kapsayan) sosyal içermeyi destekleme ve hayat boyu öğrenme konularını kapsamaktadır. Bu operasyonların çoğu AB'nin hibeleri ile yürütülecek ve bir kısmını Sivil Toplum Kuruluşları yürütecektir. Bu operasyon-

ların ortak hedefi istihdamdır ve özellikle kadın-genç istihdamı teşvik edilecek, bu soruna yönelik projeler hibelendirilecektir. Bu program Türkiye tarafından hazırlandığı düşünülürse, müzakereler açısından ve müzakerelerde Türkiye'nin öncelikleri bakımından önemlidir.

2.2. 19. Başlıkta Türkiye: Yaptıkları ve Yapacakları

Müzakereler sürecinde önemli bir kısmını da "Tarama Raporları"⁹ oluşturur. Bu raporlar, AB'nin yürütme organı kabul edilen Avrupa Komisyonu ile ilgili başlıkta görev yapan Türk Bakanlığının ortak çalışmaları ile oluşur. İlgili başlıkta önce Türk tarafı yaptığı faaliyetleri sunar ve sonrasında Avrupa Komisyonu Türk tarafının sunumları, faaliyetlerini ve bundan sonra ilgili başlıkta neler yapması gerektiğini içeren bir rapor oluşturur. Bu raporlar entegrasyon sürecinde önemli yer tutar.

2006 yılında yapılan tarama raporuna bakıldığında, Komisyon yetkililerinin toplantıda çalışma saatleri, çalışma koşulları, farklı sektörlerde çalışan işçileri ilgilendiren düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal diyalog, istihdam politikası, Avrupa Sosyal Fonu, mesleki yönlendirme, sosyal güvenlik, sosyal koruma programları, engelliler, ayrımcılıkla mücadele ve fırsat eşitliği konuları ile ilgili bilgi verdikleri gözlenmektedir. Bu başlıklarda zaten Sosyal Politika ve İstihdam başlığının önceliklerini oluşturmaktadır.



Ayrıntılı taramada Türk yetkililer AB Komisyonu tarafından kendilerine yöneltilen 400'e yakın soruyu 200 sayfalık bir surlame ile cevaplamışlardır. Üç gün süren ayrıntılı taramada ise Türk yetkililer 611 slayttan oluşan sunumlarını, gerçekleştirilen 10 oturumda AB yetkililerine sunmuşlardır. Sunumlar, iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, özürllüler, Avrupa Sosyal Fonu, sosyal diyalog, ayrımcılık, sosyal koruma, sosyal içerme, eşit fırsatlar ve istihdam politikası (özellikle kayıtdışı istihdam) konularını kapsamıştır.¹⁰ Türkiye'nin bu alanda yaptığı yasa ve reformların hepsi raporda yer almış, ancak kalan tüm eksiklikleri de vurgulanmıştır.

Raporun sonucunda Türkiye bu alanda yetersiz bulunduğu belirtilmiştir. Türkiye'nin özel-

likle sendikal haklar konusunda ve kayıtdışı istihdam ile kadın istihdamına önem vermesi gerektiği vurgulanmış, bu konuda bir reform paketi istenmiştir. Raporda Türkiye'nin işsizlik sorunu göze çarpan önemli bir sorundur. Diğer reformlar yasama yolu ile çözülebilir sorunlar gözükürken, istihdamın farklı bir boyutu vardır. Özellikle kadınların işgücüne katılımı ve genç işsizliği çok büyük sorunlardır. Kadınların işgücüne katılımını yasama yolu ile ya da başka reformlarla sağlamak zordur. Bu toplumdaki cinsiyet ayrımcılığının bir nedenidir. Ne yazık ki toplumda kadınların çalışmasına iyi gözle bakılmamaktadır. Türkiye'nin bu şartlarda AB üyeliği çok zordur.

Diğer önemli bir sorun da genç işsizliğidir. Bunun da çeşit-

li nedenleri olduğu gibi, mesleki eğitimin yeterli olmaması, üniversite eğitiminin iş piyasası ile paralel olmaması, iş imkânlarının sınırlı olması, üniversitedeki bölümlerin iş piyasasının ihtiyaçlarına yönelik olmaması gibi etkenlerin temel faktörler olduğu gözlenmektedir. Türkiye'de genç işsizliği orta öğretimden sonra üniversiteyi kazanamayan ve herhangi bir mesleki bilgisi olmayan gençleri çokça etkilemektedir. Ancak bugün durum o kadar feci bir noktadadır ki üniversite mezunlarını bile bir hayli zorlamaktadır.

2.3. Türkiye'nin Müzakere Karnesi: 2007 İlerleme Raporu

Tarama raporu ile birlikte müzakere sürecinde önemli yer tutan diğer bir belge de ilerle-

me raporlarıdır. Yine Avrupa Komisyonu tarafından senelik olarak hazırlanan bu raporlarda, Türkiye'nin müzakere başlıklarında geldiği noktayı ele alan, bir nevi Türkiye'nin AB karnesidir.

2007 Kasım ayında yayınlanan raporda başlıklar halinde Türkiye'nin uyumu yer almaktadır. Genel olarak bu alandaki ilerlemenin sınırlı düzeyde olduğu belirtilmektedir. Başta sosyal hakların tüm çalışanlara tanınması ve kayıt dışı istihdam üzere birçok alanda sıkıntılarla karşılaşılmaktadır denilmekte ve başlığa ilişkin kurumsal kapasitenin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Raporun devamına bakıldığında Türkiye'nin İş Kanunu'nun uygulama alanları başta olmak üzere, söz konusu Kanun'a ilişkin herhangi bir ilerleme kaydedilmediği görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın idari kapasitesinin yetersiz olduğu raporda yer almıştır. Çocuk işçiliğinin önlenmesi kapsamında yürütülen çalışmaların sonuç verdiği, ancak bu konuya ilişkin yasal mevzuattaki eksikliklerin devam etmekte olduğu raporda görülmektedir.

Raporda göze çarpan önemli bir pozitif nokta Türkiye'nin İş yeri sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak Türkiye AB müktesebatı ile ileri düzeyde uyum sağladığıdır. Ayrıca sosyal diyalog ile ilgili olarak sınırlı ilerleme kaydedildiği vurgulanmıştır. Başta

işçilerin sendikalara üye olmak üzere sendikaların yönetim kurullarında görev yapmalarının önündeki yasal engeller halen mevcuttur. Türkiye sosyal diyalogun geliştirilmesine yönelik uluslararası sözleşmelere uygun davranmadığı belirtilmektedir.

İstihdam politikasında da sınırlı ilerleme sağlandığı raporda görülmektedir. Türkiye'nin bu kapsamda belirlenmiş kapsamlı bir stratejisinin olmadığı raporda geçen olumsuz bir noktadır. İŞKUR'un idari kapasitesinin artırılması gerektiği raporca belirtilmiştir. Engellilerin, yoksulların, Romanların ve diğer sosyal olarak dışlanmışları topluma kazandırmaya yönelik olan "Sosyal İçerme" konusu ile ilgili olarak sınırlı ilerleme sağlandığı raporda yer alan diğer bir noktadır. AB üye ülkeleri arasında, Türkiye'de açlık sınırında yasa-yanların nüfusa oranı halen çok fazla olduğu ve sosyal içermeye ilişkin kapsamlı politika üretme ve izleme mekanizmalarının oluşturulması gerektiği raporda belirtilmiştir.

Rapordaki diğer bir vurgu sosyal koruma kapsamında sınırlı ilerleme kaydedildiğidir. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun idari kapasitesinin artırılması gerektiği dile getirilmektedir. Ayrımcılıkla mücadele ve kadın-erkek eşitliği ile ilgili olarak sınırlı ilerleme sağlandığı da görülmektedir. Bu konularda kapsamlı bir yasal mevzuat bulunmakta, ancak uygulamada

sıkıntılarla karşılaşıldığı rapora girmiştir. Kadın-erkek ayrımcılığı toplumumuzun kanayan bir yarasıdır.

Görüldüğü gibi Türkiye'nin karnesi zayıftır. Tüm bu sorunlar Türkiye'nin yaşadığı sorunlar olmasına rağmen, bu alanda yeterli adımlar atılmıyor olması üzücü bir noktadır. AB üyeliği bir yana, Türkiye muhasır medeniyetler seviyesine ulaşmak için tüm bunları kendi halkı için yapmak zorundadır. Türkiye'nin AB üyeliği amacı da bu yoldan geçmektedir, aksi halde üyelik bir hayalden ibarettir.

3. Sonuç

Türkiye Ekim 2005'den itibaren Avrupa Birliği'ne katılım müzakereleri yürütmektedir. Ancak Türkiye'nin Avrupa hayalleri çok yeni bir hikâyeye değil, neredeyse 50 yıllık bir süreçtir. Türkiye her zaman kendisini bir Avrupa ülkesi olarak değerlendirmiş ve yüzünü batıya dönmüştür. Bugüne gelindiğinde de Türk Dış Politikasının temelini AB üyeliğinin oluşturduğu bilinir. Türkiye'nin en büyük hedeflerinden biri yakın zamanda AB üyesi olmaktır.

AB, 27 üyeli bir oluşumdur. Her üye devletin geçmişinde bir müzakere süreci vardır. Bu şartlar Türkiye için de geçerlidir. Türkiye 35 başlıktan oluşan bir müzakere süreci yürütmektedir ve üyeliği de bu müzakerelere gösterdiği uyumla paralel olarak gitmektedir. Her başlığa uyumu sağlamak durumundadır.

Sosyal Politika ve İstihdam başlığı için de durum değişmektedir. Türkiye'nin bu başlığa uyum sağlaması üyelik için bir nevi zorunluluktur. Zaten Türkiye de bu başlığa uyum sağlayacağını garanti etmiştir ve bu alanda çalışmalarına devam etmektedir. Türkiye bu uyumu kendisi için yapmalıdır. Çünkü gelinen noktada Türkiye'nin sosyal politikaları çökmüş, işsizlik tavan yapmıştır. Bu sorunları çözmek adına 19. Başlık bir lokomotif olarak kabul edilebilir ve bu alandaki sorunların çözümüne bir katkı sağlayabilir. Çünkü AB Sosyal Politika ve istihdam stratejisinin Türkiye'nin sorunlarıyla birebir örtüştüğü gözlenmektedir.

19. Başlığın içeriğine ve alt başlıklarına bakıldığında, başlığın gerektirdiklerine Türkiye'nin sınırlı bir uyum sağladığı görülmektedir. En çok uyumun iş sağlığı ve güvenliği alanında sağlandığı belgelerle ortaya konmaktadır. Ancak tarama raporlarına, ilerleme raporlarına ve Türkiye'nin kendi istatistiklerine bakıldığında bu alanda karnesi zayıftır. Bu alandaki sorunlar her ne kadar birbirleriyle paralel olsa da, Türkiye'nin başlıca sorunu işsizlik, özellikle de genç ve kadın işsizliğidir. Ülkenin üniversite mezunlarının bile iş sıkıntısı had safhadadır. Kaldı ki üniversiteye giremeyen öğrencilerin girenlerle oranla 3 kat daha fazla olduğu bilinmektedir. Mesleki eğitimin kötü oluşu, lise mezunlarının herhangi bir mesleki bilgisi de olmaması bu sorunun tuzu biberidir. Orta öğretim ve üniversite eğitimi çalışma

hayatıyla paralel olmadığından gençler iş piyasasına girmekte sıkıntı çekmektedirler. Bunların tümü işsizlik sorununun büyümesine yol açmaktadır.

Türkiye'nin bu alanda atması gereken ilk adım 19. Başlık'ın açılmasını sağlayacak iki önkoşulu yerine getirmektir. Bu iki koşul kayıtdışının engellenmesi için hazırlanacak eylem planı ile tüm sendikal hakların (özellikle kamu çalışanlarını kapsayacak) sağlanmasıdır. Bu iki önkoşulu yerine getirilmesinden sonra Sosyal Politika ve İstihdam başlığı açılabilir ve Türkiye'nin işsizlik, kadın ve genç istihdamı, sendikal haklar gibi ihtiyaçlarına cevap verecek adımlar bu başlık içinde atılabilecektir.

Türkiye'nin Dış Politikadaki en büyük hedefi AB üyeliğidir. Bunu da müzakereler çerçevesinde gerçekleştirmek zorundadır. Ancak Türkiye'nin en büyük sorunu olan işsizlik sorununun da içine girdiği Sosyal Politika ve İstihdam başlığında uyum için çok yetersiz olduğu hem tarama raporlarıyla hem de ülke istatistikleriyle ortaya konmaktadır. Gerçek şudur ki; Türkiye AB üyeliği için değil, kendi halkı, gençleri ve dolayısıyla geleceği için bu alanda daha fazla adım atmaya mecburdur. Bu adımlar için AB politikaları bir lokomotif olabilir ve bir katkı sağlayabilir. Aksi takdirde, bu çalışmayla ortaya koymaya çalıştığımız üzere, kadın nüfusu iş gücüne dâhil etmeyen ve genç işsizliğini çözmeyen Türkiye'nin geleceği çok karanlık olacaktır.

Notlar

- 1 Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Çalışma Grubu Raporları, yayın no:8, Kasım 2003, Ankara.
- 2 TÜİK, 2006–2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, Sayı:50, Mart 2008.
- 3 TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2008 Ocak Dönemi Sonuçları, Sayı:66, Nisan 2008.
- 4 Nicholas Moussis, Avrupa Birliği Politikalarına Giriş Rehberi, Mega Press, 2004.
- 5 Nicholas Moussis, Avrupa Birliği Politikalarına Giriş Rehberi, Mega Press, 2004.
- 6 <http://www.bianet.org/bianet/kategori/egitim/104670/uc-genc-kadindan-ikisine-okuyor-ne-de-calisiyor>.
- 7 TÜİK, 2006–2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, Sayı:50, Mart 2008.
- 8 <http://www.milliyet.com.tr/2008/02/06/yasam/yas03.html>).
- 9 Tarama Raporları www.tobb.org.tr/abm/sayfasında da bulunabilir.
- 10 www.ikv.org.tr.

Kaynakça

1. Nicholas Moussis, Avrupa Birliği Politikalarına Giriş Rehberi, Mega Press, 2004.
2. TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2008 Ocak Dönemi Sonuçları, Sayı:66, Nisan 2008.
3. TÜİK, 2006–2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, Sayı:50, Mart 2008.
4. TÜİK, 2006-2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, Sayı:50, Mart 2008.
5. Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Çalışma Grubu Raporları, yayın no:8, Kasım 2003, Ankara.
6. <http://www.bianet.org/bianet/kategori/egitim/104670/uc-genc-kadindan-ikisine-okuyor-ne-de-calisiyor>.
7. <http://www.milliyet.com.tr/2008/02/06/yasam/yas03.html>).
8. www.tobb.org.tr/abm/
9. www.ikv.org.tr.

Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler

TC Anayasası

MADDE 51- Sendika kurma hakkı

Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

2821 Sayılı Sendikalar Yasası

MADDE 22- Üyelğin Kazanılması

Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.

MADDE 31- Sendikaya Üye Olup Olmama Hürriyetinin Teminatı

İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri işçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.

4857 Sayılı İş Yasası

MADDE 18- Feshin geçerli sebebe dayandırılması

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

5237 Sayılı Türk Ceza Yasası

MADDE 118- Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi: (1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

TC Anayasa'sı Madde 90

“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası Anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7.5.2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası Anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası Anlaşma hükümleri esas alınır.”

Bu Hakkımı Engellemek Yasal Olarak Suçtur.

87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi

9 Temmuz 1948 (Türkiye 11.12.1992'de Kabul Etti.)

BÖLÜM I- Örgütlenme Özgürlüğü

Madde 2- Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

98 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi

1 Temmuz 1949 (Türkiye 14.08.1951 yılında kabul etti.)

Madde 1- 1. İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.

2. Böyle bir himaye bilhassa;

a) Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak,

b) Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere müteallik hususlarda uygulanacaktır.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

10.12.1948 (Türkiye Aynı Tarihte Kabul Etti.)

Madde 23-

1. Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.

2. Herkesin, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.

3. Çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

4. Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi

16 Aralık 1966 (Türkiye 23.03.1976'da kabul etti.)

Madde 22- 1. Her şahıs kendi çıkarlarını korumak üzere başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara girme hakkı da dahil, dernek kurmak hakkına sahiptir.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

(Türkiye 03.01.1976'da kabul etti.)

Madde 8 1- a) Bu sözleşmeye taraf devletler, herkese ekonomik ve toplumsal çıkarlarının korunup geliştiril-

mesi için sendika kurma ve ancak ilgili örgütün kurallarına bağlı olmak koşuluyla istediği sendikaya üye olma hakkını ve bu hakkın kullanılmasında demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ya da kamu düzeni ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından zorunlu bulunan ve ancak yasayla konulmuş olanlar dışında bir kısıtlama uygulamamayı üstlenir.

Birleşmiş Milletler Toplumsal Gelişme ve Kalkınma Bildirgesi

11.12.1969 (Türkiye tarafından aynı tarihte kabul edildi)

Madde 20- a) Tam demokratik sendika özgürlüğünün; toplu pazarlık ve grev hakkı dahil tüm işçilere örgütlenme özgürlüğünün sağlanması;

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi

(Türkiye ve 12 Avrupa ülkesi tarafından 4.11.1950'de imzalandı ve 3.9.1953'de yürürlüğe girdi)

Madde 11- 1) Herkes barışçı amaçlarla toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve bunlara katılmak haklarına sahiptir.

Avrupa Sosyal Şartı-Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi

(Bu sözleşme 18 Ekim 1961'de çıkarıldı, Türkiye tarafından 1989'da onaylandı.)

BÖLÜM 1- Madde 5: Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve Uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.

Madde 6: Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar toplu pazarlık hakkına sahiptir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

(07.12.2000'de Nice Zirvesinde AB Parlamentosu, Konseyi ve Komisyonunca kabul edildi)

Madde 12- Toplanma ve örgütlenme özgürlüğü 1. Herkes, barışçıl bir biçimde toplanma özgürlüğü ile her düzeyde, özellikle siyaset, sendika ve yurttaşlıkla ilgili konularda örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu, herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkını da içerir.

Madde 30. - Haksız işten çıkarmaya karşı koruma Her işçi, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre haksız işten çıkarmaya karşı korunma hakkına sahiptir.

TÜRK-İŞ'in Hazırladığı Toplu İş İlişkileri Kanunu Taslağı

Genel Esaslar

Amaç

Madde 1- Bu kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi ve denetimi ile çalışma ve örgütlenme esaslarını belirlemek, üyelerinin temel hak ve özgürlüklerini gözetmek, çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla toplu iş sözleşmelerinin yapılması ve grev ve lokavta ilişkin esasları düzenlemektir.

Tanımlar

Madde 2- Bu kanun bakımından;

İşçi: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye denilir.

Kanunun birinci kitabı bakımından araç sahibi hariç taşıma sözleşmesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya yayım sözleşmesine göre eserini yayımcıya terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket sözleşmesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar.

İş sözleşmesine dayanarak çalışan bir kişinin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının c bendi gereği sigortalı olması işçi sayılmasına engel oluşturmaz.

İşveren: İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşlarına işveren denir.

Kanunun birinci kitabı bakımından bir adi şirkette fiziki veya fikri emek arzı suretiyle ortak olanların dışındaki ortaklar da işveren sayılırlar.

İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününe yöneten ve bunların yardımcılarını işveren vekili denir. İşveren vekilleri bu kanun bakımından işveren sayılırlar.

Bu kanunun ikinci kitabının uygulanması bakımından işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimse işveren sayılır.

İşyeri: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denir.

Konfederasyon: Değişik işkollarında veya meslekte en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlara denir.

Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

Grev: İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmamak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmamak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

Lokavt: İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir.

Toplu İş İlişkileri Kurulu: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk, yönetim kurulunca iş ve sosyal güvenlik hukuku ile endüstri ilişkileri alanında yetkin adaylar arasından seçilen bir başkanın başkanlığında, yönetim kurulu üçü devlet, en fazla üyeye sahip üç işçi konfederasyonundan birer temsilci ile en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonunun göndereceği üç temsilciden oluşan ve bu kanunda belirtilen görev ve yetkileri haiz bir kamu kuruluşudur.

İşyeri ve işçilerin bildirilmesi

Madde 3- Bu kanunun kapsamına giren bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusu-

nu, işin başlama ve bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini bir ay içinde Toplu İş İlişkileri Kurulu Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

İşveren ayrıca işe aldığı ve herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren işçileri, izleyen ayın 15'ine kadar aylık bildirimlerle Toplu İş İlişkileri Kuruluna bildirmek zorundadır.

BİRİNCİ KİTAP SENDİKALAR

BİRİNCİ KISIM Sendikaların Kuruluşu ve Organları

BİRİNCİ BÖLÜM Kuruluş Esasları

İşçi ve işveren sendikaları

Madde 4- İşçi sendikaları, işkolu veya meslek esasına göre kurulur. İşkolu sendikaları, bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından; meslek sendikaları ise Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla aynı meslekte çalışan işçiler tarafından kurulur.

İşveren sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur.

Bir işkolunda ve bir meslekte birden fazla sendika kurulabilir.

Sendikalar, tüzüklerinde belirtmek şartıyla ve genel kurul kararıyla şube açabilirler.

İşkolları

Madde 5- İşçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları aşağıda belirtilmiştir:

1. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık,
2. Madencilik ve taş ocakları,
3. Petrol, kimya, lastik,
4. Gıda,
5. Dokuma, giyim, deri,
6. Ağaç, kağıt,
7. Basın-yayın ve gazetecilik,
8. İletişim,
9. Banka, finans, sigorta,
10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar,
11. Çimento, toprak ve cam,
12. Metal,
13. Gemi inşaatı,
14. İnşaat,

15. Enerji,
16. Kara taşımacılığı,
17. Raylı taşımacılık
18. Deniz taşımacılığı,
19. Hava taşımacılığı,
20. Ardiye ve antrepoculuk,
21. Sağlık, sosyal hizmetler ve spor,
22. Konaklama ve eğlence yerleri,
23. Milli savunma,
24. Genel işler.

Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.

Bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da göz önünde bulundurularak bir tüzükle düzenlenir.

Her bir işkolunda çalışan, sendikalara üye olan ve olmayan, işçilerin sayıları ile bunların sendikalara dağılımı, Toplu İş İlişkileri Kurulunca her yıl ocak ve temmuz aylarında çıkarılacak istatistiklerde gösterilir.

İşkolunun belirlenmesi

Madde 6- 3 üncü maddeye göre yapılan bildirim alan Toplu İş İlişkileri Kurulu işyerinde yürütülen asıl işin hangi işkoluna girdiğini tespit eder.

Toplu İş İlişkileri Kurulunca işkolu belirlenmemiş bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti işkolu sendikaları veya işveren sendikası ya da işverenin talebi üzerine Toplu İş İlişkileri Kurulunca yapılır.

Kurul tespit ile ilgili kararlarını Resmi Gazetede yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede onbeş gün içinde dava açabilirler. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.

İşyerinin girdiği işkolu tespit kararının kesinleşmesinden sonra, işyerinde görülen asıl iş değişmedikçe veya başka bir işkoluna giren işyeri ile birleşmedikçe yeniden işkolunun belirlenmesi talep edilemez.

Kurucularda aranacak nitelikler

Madde 7- Sendika kurucusu olabilmek için; 18 yaşını doldurmuş, medeni hakları kullanmaya ehil, sendikanın kurulacağı işkolunda veya meslekte fiilen çalışır olmak, Türkçe okur yazar olmak ve Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile, kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da Türk Ceza Kanununun ikinci kitap dördüncü kısmının dört, beş, altı, yedinci bölümünde tanımlanan suçlar ile zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık,

sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkumiyetin bulunmaması şarttır.

İşveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması halinde tüzel kişiliği temsil eden gerçek kişide de, işkolunda fiilen çalışma şartı hariç yukarıdaki bütün şartlar aranır.

Kuruluşta uyulacak usul

Madde 8- Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın kurulabilir.

Sendika kurucuları, sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine makbuz karşılığında, dilekçelerine ekli olarak sendika tüzüğünü, kurucuların nüfus cüzdanlarının suretlerini, ikametgah belgelerini, mesleki özgeçmişlerini, sendikanın kurulacağı işkolunda veya meslekte fiilen çalışır olduklarını kanıtlayan belgeler ile sabıka kayıtlarını, ilk genel kurula kadar kuruluşu yönetecekler ile bunların eşleri ve velayetleri altındaki çocuklarına ait noterden tasdikli mal bildirimlerini vermek zorundadırlar.

Konfederasyon kurucuları, konfederasyon tüzüğü ile kurucu sendikaların konfederasyon kurulmasına ilişkin genel kurul kararlarını ve ilk genel kurula kadar konfederasyonu yöneteceklerin kimliklerini merkezinin bulunacağı ilin valiliğine makbuz karşılığında vermek zorundadırlar. Konfederasyonu ilk genel kurula kadar yönetecekler, üye sendikaların zorunlu organlarına seçilmemişlerse, sendika kurucuları için istenen diğer belgeleri de eklemek zorundadırlar.

Yukarıdaki fıkralarda belirtilen belgeler ve tüzüklerin ilgili valiliğe verilmesi ile birlikte sendika veya konfederasyon tüzel kişilik kazanır.

Vali, tüzük ve belgelerin birer örneğini derhal Toplu İş İlişkileri Kuruluna gönderir.

Belgelerin şekli ile başvuru usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkartılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Kuruluş şartlarında, tüzük ve bu maddede sayılan belgeler ile içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığı halinde 50 inci madde hükümleri uygulanır.

Sendika veya konfederasyonun tüzüğü

Madde 9- Sendika veya konfederasyonların tüzükleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendika veya konfederasyonun tüzüklerinde aşağıdaki hususların belirtilmesi zorunludur.

1. Sendika veya konfederasyonun adı, merkezi ve adresi,

2. Sendika veya konfederasyonun amacı ve bu amaç doğrultusunda yapılacak faaliyetleri ve çalışma biçimleri,

3. Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu veya meslek,

4. Sendika kurucularının ad ve soyadları, meslekleri ve ikametgahları; konfederasyonu kuran sendikaların işkolları ile ad ve adresleri,

5. Sendika veya konfederasyona üye olma, üyelikten çıkma ve çıkarılmanın şart ve şekilleri,

6. Sendika veya konfederasyon genel kurulunun kuruluş şekli ve toplanma zamanı,

7. Genel kurulun görevleri, yetkileri, oy kullanma ve karar alma usul ve yeter sayıları,

8. Sendika veya konfederasyon yöneticilerinde aranacak nitelikler,

9. Sendikanın veya konfederasyonun organlarına üyelerin ne suretle seçileceği, asıl ve yedek üye sayısı, toplantı ve kararlarına ilişkin usul ve esasları, görev ve yetkileri,

10. Sendika şubelerinin nasıl kurulacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şubelerin nasıl temsil edileceği,

11. Üye aidatlarının tespit şekli ve usulü,

12. Sendikanın veya konfederasyonun iç denetim usulleri,

13. Harcamaların nasıl yapılacağı, yetkilerin nasıl verileceği ve yetki sınırları,

14. Tüzüğün ne şekilde değiştirileceği,

15. Sendika veya konfederasyonun feshi halinde mallarının tasfiye şekli,

16. Sendika veya konfederasyonun organlarının oluşumuna kadar kuruluşun işlerini yürütmeye ve temsile yetkili geçici yönetim kurulu üyelerinin ad ve soyadları ile ikametgahları.

Tüzel kişiliğin kazanılmasından sonra yapılacak işlemler

Madde 10- Sendika veya konfederasyonun tüzel kişilik kazanmasından sonra kurucular ilk genel kurul toplantısına kadar sendika veya konfederasyonu yönetecek görevli kişilerin ad ve soyadlarını Ankara, İstanbul ve İzmir'de yayımlanan ve ülke çapında dağıtılan günlük birer gazetede onbeş gün içinde ilan ederler; valiliğe ve Toplu İş İlişkileri Kuruluna bildirirler. Ayrıca Kurul sanal ortamda bir ay süreyle sendikanın kurulduğunu ilan eder.

Toplu İş İlişkileri Kurulu sendika veya konfederasyonlar için bir sicil tutar.

İKİNCİ BÖLÜM Organlar

Ortak hükümler

Madde 11- Sendikaların, sendikaların şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.

Sendika ve konfederasyonlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilirler. Ancak bu organlara zorunlu organların görev yetki ve sorumlulukları devredilemez.

Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilen asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.

Bu kanunun uygulamasında yönetim ve denetleme kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar.

Genel kurul dışındaki organlara seçilenlerin 7 inci maddede sayılan suçlardan biri ile mahkum olmaları halinde görevleri kendiliğinden sona erer.

İşveren sendikalarında üyelerin genel kurulda ve diğer zorunlu organlarda kaç kişi ile temsil edilebilecekleri tüzüklerinde belirtilir.

Genel kurulların oluşumu

Madde 12- İşçi sendika şubesi genel kurulu üyelerden oluşur.

İşçi sendikası şubesinin faaliyet alanındaki işyerlerinde çalışan sendikalı işçi sayısı beşyüzü aştığı takdirde şube genel kurulu delege esasına göre yapılır. Genel kurula katılacak delegeler, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre, sendika tüzüğü ve 17 nci madde uyarınca çıkarılacak tüzük hükümlerine göre seçilir. Seçimlere, en geç sonuçların ilanından sonra üç iş günü içinde yapılacak itiraz, mahalli iş mahkemesince bir hafta içinde kesin olarak karara bağlanır.

Şube genel kuruluna katılacak delege sayısı, yüzden az ikiyüzliden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir.

İşçi sendikası genel kurulu, üyelerden, üye sayısı bini aştığı takdirde delegelerden oluşur. Şubesi bulunan sendikalarda delegeler şube genel kurullarınca, şubeleri bulunmayan sendikalarda delegeler ikinci fıkradaki usul uyarınca seçilir. Sendika genel kurulunun delege sayısı ikiyüzliden az beşyüzlüden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir.

İşveren sendikası genel kurulu üyelerden, üyenin tüzel kişi olması halinde temsilcilerden, üye ve temsilci sayısı bini aştığı takdirde delegelerden oluşur. Delegeler ikinci fıkradaki usul uyarınca üye ve temsilcilerin kendi aralarından seçilir. Sendika genel kurulunun delege sayısı beşyüzlüden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir.

İşçi ve işveren konfederasyonu genel kurulu, üye sendikalarca seçilen en çok beşyüz delegeden oluşur. Üye sendikaların genel kurulda kaç delegeyle temsil edileceği konfederasyon tüzüğünde belirlenir.

Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar.

Delege sıfatı müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder.

Sendika tüzüklerine delege seçilebilmeyi engelleyici hükümler konulamaz.

Genel kurulların görevleri

Madde 13- Genel kurulların başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

1. Organların seçimi,

2. Tüzük değişikliği (50 nci maddede belirtilen makamlarca yasaya aykırılığı tespit edilen ve düzeltilmesi istenen tüzük değişikliklerinin gerçekleştirilmesinde yönetim kuruluna yetki verilebilir),

3. Yönetim ve denetleme kurulları ile yeminli mali müşavir raporlarının görüşülmesi,

4. Yönetim ve denetleme kurullarının ibrası,

5. Yönetim kurulunca hazırlanan bütçenin görüşülüp aynen veya değiştirilerek kabulü,

6. Gerekli taşınmaz malların alınması ve satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,

7. Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme,

8. Şube açmak, kapatmak, şubeleri birleştirmek veya işçi sendikası şubesinin faaliyet alanındaki işyerlerinde çalışan sendikalı işçi sayısının üyelerle yapılacak genel kurul için yeterli beşyüz sayısının yarısının altına düşmesi durumunda şubelerin kapatılması konusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,

9. Aynı türden olmak şartıyla bir başka sendika veya konfederasyonla birleşme ve katılma,

10. Sendika ve konfederasyonun uluslararası işçi veya işveren kuruluşlarına üye olması veya üyelikten çekilmesi,

11. Sendika veya konfederasyonun feshi,

12. Mevzuatta veya tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi, başka bir organa bırakılmamış konuların karara bağlanması,

13. Delege seçiminde uyulacak esasların, kanuna ve ilgili tüzük hükümlerine aykırı olmamak üzere düzenlenmesi.

Şube genel kurulları sadece yukarıdaki 1, 3 (yeminli mali müşavir raporu hariç), 4 ve 12 inci bentlerde belirtilen görevleri yerine getirirler. Şube genel kurullarının mali ibra yetkisi yoktur.

Genel kurulların toplantı zamanı

Madde 14- Sendika veya konfederasyonun ilk genel kurulu, tüzel kişilik kazanmasından başlayarak altı ay içinde yapılır.

Olağan genel kurul, dört yılda bir toplanır. Tüzüklerde daha kısa bir sürede toplanma öngörülebilir.

İki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu ile denetleme kurulu veya denetçi raporu ile yeminli mali müşavir raporunun ve gelecek döneme ait bütçe teklifinin, genel kurula katılacaklara en geç toplantı tarihinden onbeş gün önce gönderilmesi gerekir.

Olağanüstü genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde yahut başvuru tarihinde mevcut genel kurul üye veya delegelerin beşte birinin yazılı isteği üzerine toplanır.

Genel kurula çağrı yönetim kurulu tarafından yapılır.

Genel kurul toplantı ve kararları

Madde 15- Toplantı nisabı üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğudur. Tüzükte daha yüksek bir oran öngörülebilir. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa ikinci toplantı en çok onbeş gün sonraya bırakılır. Bu toplantıya katılanların sayısı, üye veya delege tam sayısının üçte birinden az olamaz.

Delegelerle toplanan genel kurulda delege olmayanlar, üyelere toplanan genel kurullarda ise üye olmayanlar nisapta nazara alınmaz ve oy kullanamazlar.

Delegelerin veya üyelerin genel kurula katılmaları ve oy kullanmaları engellenemez.

Karar nisabı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Ancak bu sayı üye veya delege tamsayısının dörtte birinden az olamaz. Tüzük değişikliği ve sendikanın feshi hallerinde ise karar nisabı üye veya delege tamsayısının yarısından bir fazlasından az olamaz.

Genel kurul tutanakları başkanlık divanınca kanuna uygun bir şekilde tutulur ve imzalanır.

Seçimler

Madde 16- Genel kurullarda zorunlu organlara delege veya üye seçimleri yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılır.

İşçi sendikası, işçi sendikası şubesi ve konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 7 inci maddede aranan şartları haiz olmak gerekir.

Genel kurul tarafından seçilen organların üyelerinin ad ve soyadları, meslekleri, ikametgahları ile tüzük değişiklikleri ve tüzüğe göre şubelerin açılması, sendikanın ve şubesinin bulunduğu illerin valilikleri ve Toplu İş İlişkileri Kuruluna onbeş gün içinde bildirilir.

Seçimlerde uyulacak usul ve esaslar

Madde 17- Şube genel kurullarına katılacak delege seçimleri ile genel kurullarda zorunlu organlara delege ve üye seçimlerinin şekil, usul ve esasları çıkarılacak bir tüzükle düzenlenir.

Yönetim, denetleme ve disiplin kurulları

Madde 18- Yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının toplantıları, görev, yetki ve üye sayıları sendika ve konfederasyon tüzüklerince belirlenir. Ancak kurul üyelerinin sayısı, şube kurulları için en çok beş; sendika ve konfederasyon kurulları için en az üçtür.

Yönetim kurulu üye sayısının azalması

Madde 19- Sendika ve konfederasyon yönetim kurullarının üye sayısı, ayrılmalar sebebiyle yedeklerin de getiril-

mesinden sonra, üye tamsayısının yarısından aşağı düşerse, genel kurul, mevcut yönetim kurulu üyeleri veya denetleme kurulu tarafından bir ay içinde toplantıya çağrılır. Çağrının yapılmaması halinde üyelere birinin başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme, üyeler arasından seçeceği üç kişiyi bir ay içinde genel kurulu toplamakla görevlendirir.

Şube yönetim kurulundaki ayrılmalar halinde yeni yönetim kurulunun seçilebilmesi için gerekli işlemler sendika yönetim kurulunca yapılır.

İKİNCİ KISIM

Üyelik

BİRİNCİ BÖLÜM

Sendika Üyeliği

Sendika üyeliğinin şartları

Madde 20- Onbeş yaşını doldurmuş olup da bu kanuna göre işçi sayılanlardan üye olmak istediği sendikanın kurulu bulunduğu işkolundaki bir işyerinde fiilen çalışanlar işkolu işçi sendikalarına; icra ettikleri meslekte orta veya yükseköğretim düzeyinde eğitim almış ya da o meslekte en az beş yıldan beri işçi olarak fiilen çalışanlar meslek sendikalarına üye olabilirler. Onbeş yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır.

Bu kanun anlamında işveren sayılanlar işveren sendikalarına üye olabilirler.

Üyeliğin kazanılması

Madde 21- Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı zamanda, aynı işkolunda veya aynı meslekte birden çok sendikaya üye olamazlar. Bir işçi aynı anda işkolu ve meslek sendikasına üye olabilir. Aynı işkolunda veya aynı meslekte birden çok sendikaya üye olunması halinde, sonraki üyelikler geçersizdir.

Bir işyerindeki işçiler yardımcı işte çalışsalar bile ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabilirler.

İşçi sendikasına üyelik, beş nüsha üye kayıt fişinin doldurulup imzalanmasından sonra sendikaya verilmesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir.

Üyeliği kesinleşen işçinin adı soyadı, adresi, vatandaşlık numarası, sosyal güvenlik numarası ve çalıştığı işyerinin sosyal sigorta işyeri sicil numarası Toplu İş İlişkileri Kurulunun merkezi veritabanına üye olduğu sendikası tarafından 30 uncu günün sonuna kadar işlenir. Ayrıca bu süre

içinde Toplu İş İlişkileri Kuruluna üye kayıt fişinin bir nüshası posta ile gönderilir.

Sendika üyeliğinin merkezi veritabanına kaydından sonra, Toplu İş İlişkileri Kurulu 6 işgünü içinde üye olan işçiye üyelik işlemini Tebligat Kanunu uyarınca bildirir. Üyelik iradesi bulunmadığını iddia eden işçi otuz gün içinde Kurula yazılı olarak itiraz edebilir. Kurul sendikadan öngörülen süre içinde konuya ilişkin yazılı açıklamasını talep ederek, üyelik hakkında karar verir. Bu karara karşı ilgililer onbeş gün içinde mahalli iş mahkemesinde dava açabilir.

İşveren sendikası üyeliği, üye kayıt fişinin doldurulup imzalanmasından sonra sendikaya verilmesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır. Üyelik başvurusu sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmeyen işverenin üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeksizin üyeliği kabul edilmeyen işverenin üçüncü fıkradaki usule göre dava açma hakkı vardır. Üyeliği kesinleşen işverenin ticaret sicil numarası, işyeri veya işyerleri sosyal sigorta sicil numarası, Toplu İş İlişkileri Kurulu merkezi veritabanına üye olduğu sendikası tarafından otuzuncu günün sonuna kadar işlenir.

Üyeliğin devamı ve askıya alınması halleri

Madde 22- İşçi sendika veya konfederasyonlarının yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev almalarından dolayı işyerinden ayrılan işçilerin bu göreve getirildikleri anda üyesi buldukları sendikalardaki üyelik sıfatları devam eder.

Sendikalara üye olma hakkına sahip olanlardan mevzuat gereğince bir işletme veya kurumun yönetim kurulunda veya benzeri kurullarında işveren, işveren vekili ve işçi temsilcisi sıfatıyla bulunanların da sendika üyeliği devam eder.

Askerliği meslek edinmemiş bulunan askeri şahısların bu kanuna göre sahip buldukları hak ve yükümlülükler silah altında buldukları süre içinde askıda kalır.

İşçi sendikası üyesinin bir yılı aşmayan süreyle geçici olarak işsiz kalması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartı ile başka bir işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez.

Üyeliğin sona ermesi

Madde 23- İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Her üye önceden bildirimde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme iradesi üç nüsha olarak yazılı şekilde Toplu İş İlişkileri Kuruluna bildirilir. Kurul en geç üç işgünü içerisinde merkezi veritabanına çekilme iradesini işler ve yazılı birer nüshasını sendika ile işverene bildirir. Çekilme, Kurul tarafından bildirim veritabanına işlendiği tarihten itibaren bir ay sonra geçerlidir. İşçinin bir aylık süre içerisinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.

Üyenin sendika veya konfederasyondan çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Çıkarma kararı çıkarılanlara yazı ile

tebliğ edilir. Çıkarma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren 48 inci madde uyarınca mahalli mahkemeye dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarma kararı kesinleşinceye kadar devam eder. Kesinleşen çıkarma kararı sendika tarafından derhal Kurula bildirilir.

İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin işveren sendika veya konfederasyonlarındaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri halinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez, işveren vekilinin sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer.

Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerle, işkolunu veya mesleğini değiştiren işçilerin sendika üyeliği sona erer. Çalışmaya devam edenler hakkında bu hüküm uygulanmaz. Ancak, sendika şubesi, sendika veya konfederasyonların yönetim ve denetleme kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alan yöneticilerin sendika üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder.

Üyelik Aidatı

Madde 24- Sendika ve konfederasyonlara üyelerince ödenecek aidatın miktarı tüzüklerinde belirtilir.

Sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında üyelerden başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler getirilemez.

İşçi sendikalarına aidat kesilmesi

Madde 25- İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve bu kanun gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestigi aidatın türünü belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmaz.

Konfederasyon üyesi sendikalar, üyeleri adına işverenden tahsil ettikleri üyelik aidatlarından üst kuruluşuna tüzüğü uyarınca ödemeyi taahhüt ettikleri üyelik aidatlarını en geç onbeş gün içinde konfederasyon hesabına yatırır.

Yukarıdaki fıkralar gereğince sendika veya konfederasyon tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren veya sendika, kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka, aidatı sendika veya konfederasyona ödeyinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.

İKİNCİ BÖLÜM

Konfederasyon ve Uluslararası Kuruluş Üyeliği

Konfederasyonlara üye olma ve çekilme

Madde 26- Bir konfederasyona üye olmak sendikanın genel kurulu kararına bağlıdır. Bu karar, sendikanın genel kurul üye veya delege tamsayısının salt çoğunluğu ile alınır. Sendika tüzüğünde daha yüksek bir oran tespit edilebilir.

Sendikalar aynı zamanda birden fazla konfederasyona üye olamazlar. Birden fazla konfederasyona üye olunması halinde tüm üyelikler geçersizdir.

Konfederasyonların kurulmasında ve konfederasyonlardan çekilmeye de birinci fıkra hükmü uygulanır.

Konfederasyonlara üye olma ve üyelikten çekilme kararları Toplu İş İlişkileri Kuruluna ve valiliğe bildirilir.

Sendika ve konfederasyonların katılması veya birleşmesi

Madde 27- Sendikaların bir başka sendikaya ve konfederasyonların bir başka konfederasyona katılması halinde katılan sendika veya konfederasyonun bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri katıldığı sendika veya konfederasyona kendiliğinden geçer.

Birleşen sendika veya konfederasyonların bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer.

Bu madde hükümleri gereğince katılan veya birleşen sendika veya konfederasyonların üyeleri, ayrıca bir işleme gerek olmaksızın katılan veya yeni meydana getirilen sendika veya konfederasyonun üyesi olurlar.

Katılma veya birleşme ile ilgili usul ve işlemler konusunda da 26 ncı madde hükmü uygulanır.

Uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyelik

Madde 28- Sendika ve konfederasyonlar tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine, demokratik esaslara ve kanunların emredici hükümlerine aykırı faaliyet göstermeyen uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına serbestçe üye olabilir, üyelikten çekilebilir, işbirliğinde bulunabilir ve temsilcilik açabilirler.

İlgili kuruluş, üye olduğu uluslararası kuruluşun tüzüğünü üye olduğu tarihi izleyen onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve Toplu İş İlişkileri Kuruluna gönderir. Üyelikten ayrılma halinde de durum ayrılma tarihini izleyen onbeş gün içinde aynı mercilere bildirilir.

Yurt dışında kurulu bulunan sendikalar, Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye'de temsilcilik açabilir.

Üye olunan uluslararası kuruluş tüzüğü birinci fıkradaki esaslara aykırı bulunduğu veya uluslararası kuruluş bu ilkelere aykırı faaliyet gösterdiği takdirde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üyeliğin iptali için sendika veya konfe-

derasyonun merkezinin bulunduğu yer iş mahkemesinde dava açar.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları Türkiye'de kurulu konfederasyonlara üye olabilirler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Güvenceler

İşçi sendikası veya konfederasyonu yöneticiliğinin güvencesi

Madde 29- Sendika veya konfederasyonların başkanlığında, yönetim veya denetleme kurullarında görev aldıkları için çalıştığı işyerinden ayrılan işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalır. İşçi dilerse iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymak zorunda kalmaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.

İş sözleşmesi askıya alınan yöneticiler, görevlerinin bu maddenin 5 inci fıkrasındaki haller dışında herhangi bir nedenle son bulması durumunda, görevlerinin sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldıkları işyerine işe başlatılmak üzere başvurabilirler. İşveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun diğer bir işe başlatmak zorundadır.

Yöneticilik sıfatı sona eren işçiler işe başlatılmadıkları takdirde iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır ve fesihden doğan yasal hakları ödenir. Kıdem esas alındığı haklar bakımından yöneticilik görevinde geçirilen askı süreleri göz önünde tutulmaz. Feshe ilişkin tazminatların hesaplanmasında fesih anında işçinin işyerindeki veya işkolundaki emsalleri için geçerli ücret ve diğer hakları esas alınır. Bu fıkra uyarınca iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılması halinde, İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci maddeleri ve 17 inci maddenin 6 ncı fıkrasının 2 inci cümlesi uygulanmaz.

Yöneticilik görevi sona eren işçinin işyerinde boş yer olmasına rağmen işverence işe başlatılmaması halinde işçiye ayrıca üç aylık ücret tutarında tazminat ödenir.

Yöneticilik görevleri ile ilgili fiillerinden dolayı hüküm giymiş olanlar yöneticilik görevlerinin sona ermesinden dolayı işe başlatılmayı talep edemezler ve iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermiş sayılır.

İş sözleşmesi askıda kalan yöneticiler işverenin yasal yükümlülükleri açısından işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz.

Mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika veya konfederasyon yöneticilerinin sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri, adaylık süresince askıda kalır. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur.

Yukarıda gösterilen haklardan sendika şube yöneticileri de yararlanırlar.

İşyeri sendika temsilcilerinin güvencesi

Madde 30- İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin belir-

siz süreli iş sözleşmelerini geçerli veya haklı bir neden olmaksızın feshedemez. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak, fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek ve temsilcinin savunmasını almak zorundadır. Temsilcinin iş güvencesinden yararlanması için İş Kanununun 18 inci maddesinin birinci ve sonuncu fıkrasındaki şartlar aranmaz. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle fesihlerde temsilcilerin iş sözleşmeleri en son feshedilir.

İş Kanununun kapsamı dışındaki işyeri sendika temsilcileri bakımından geçerli nedenin tespitinde İş Kanunu hükümleri kıyasen uygulanır.

İşverence yapılan feshe karşı, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Feshin yukarıda belirtilen nedenlere dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse, fesih geçersiz sayılarak temsilciye fesih tarihi ile karar tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren on işgünü içinde işe başvurması şartıyla işçinin, altı işgünü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları işveren tarafından ödenir. On işgünü içinde işe başvurmadığı takdirde sözleşme bu sürenin sonunda temsilci tarafından feshedilmiş sayılır.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcinin çalıştığı işyerini değiştiremez, çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik yapamaz, iş sözleşmesini askıya almaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda yönetici olarak görev alanlardan işyerinde çalışmaya devam eden işçiler hakkında da bu madde hükümleri uygulanır.

Sendikaya üye olup olmama özgürlüğünün güvencesi

Madde 31- İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifaya etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.

Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalışma koşulları bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

İşçiler sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı işleme tabi tutulamaz.

İşverenin iş sözleşmesinin feshi dışında, üçüncü ve dördüncü fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir. İşçi ayrıca, yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

İş Kanununun 18 inci maddesinin birinci ve sonuncu fıkrasındaki şartlar aranmaksızın, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve bu kanunun kapsamına dahil işçinin iş sözleşmesinin bu madde hükümlerine aykırı olarak sendikal nedenlerle feshi halinde, işçi feshin sendikal nedenlerle yapıldığı iddiasıyla fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

Feshin sendikal nedene dayandığının saptanması halinde, mahkemece feshin geçersiz sayılmasına, işçinin işyerinde işe başlatılmasına, çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesine karar verilir. İşçinin, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurması şartıyla, işveren işçiyi altı işgünü içinde işe başlatmak zorundadır. Zamanında yapılan başvuruya rağmen işveren işçiyi işe başlatmaz ise, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek, iş gördürülme bile, işçinin ücret ve diğer hakları işveren tarafından ödenir. İşçi on işgünü içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Karar safhasından önceki aşamada işçi işyerine dönmek istemediğini yazılı olarak mahkemeye beyan ederse, feshin sendikal nedenlerle yapıldığı sonucuna varılsa dahi, mahkemece iş ilişkisinin sona erdiği, işçiyeye kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ile 12 ile 18 aylık ücreti tutarında sendikal tazminat ödenmesi kararlaştırılır. Aynı karar mahkeme, işveren ile işçi arasında işletme amaçları bakımından birlikte çalışmanın beklenemeyeceği bir durum mevcut ise, işverenin başvurusunu da dikkate alarak veya resen verebilir. İş ilişkisinin sona erdiğinin kararlaştırıldığı hallerde, işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu diğer hakları saklıdır.

İş sözleşmesinin feshinin sendikal nedenlerle yapıldığı iddiasıyla açılacak davalarda işçi, feshin sendikal nedenlerle yapıldığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren feshin esas sebebinin sendikal neden olmayıp, geçerli veya haklı bir nedene dayandığını ispat etmekle yükümlüdür.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Faaliyetler

BİRİNCİ BÖLÜM

Sendika ve Konfederasyonların Faaliyetleri

Sendika ve konfederasyonların sosyal ve çalışma yaşamına ilişkin faaliyetleri

Madde 32- Sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerini tüzük ve amaçları doğrultusunda serbestçe yerine getirirler. Sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırılmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür.

I. Sendika ve konfederasyonlar kanunlarla verilmiş veya amaçları doğrultusundaki diğer faaliyetleri yanında aşağıdaki faaliyetlerde de bulunabilirler:

a) Çalışma yaşamı ilgili konularda üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak, bu amaçla şube veya genel merkezler bünyesinde adli yardım büroları açmak,

b) Üyelerinin ve aile bireylerinin genel eğitimlerini ve üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için çalışmak, yayın yapmak, teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak ve işletmek,

c) Çalışma yaşamının gelişimine yönelik araştırmalar yapmak, kurs ve konferanslar düzenlemek ve bu yöndeki faaliyetlere destek vermek,

d) Üyelerinden ücret almaksızın sağlık ve rehabilitasyon hizmetleri sağlamak,

e) Kazanç gayesi gütmeksizin üyelerini yararlandırmak koşuluyla spor tesisleri kurmak, kreş açmak,

f) Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile iş kazası ve meslek hastalığı, evlenme, doğum, hastalık, yaşlılık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek,

g) Sendikanın işyerinde örgütlenmesiyle bağlantılı olarak iş sözleşmeleri işveren tarafından sona erdirilen üyelerine yapılacak yardımlar için nakit mevcudunun % 10'unu aşmamak üzere bir örgütlenme fonu oluşturmak,

h) Nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydı ile sını ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmak,

i) Yurt içinde veya yurt dışında meydana gelen doğal afetlerde, afet bölgelerine gerekli yardımda bulunmak. Bu yardımların usul ve esasları sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde gösterilir.

II. Dava ehliyeti:

a) Sendikalar çalışma yaşamından, mevzuattan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hususlarda üyelerini temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, iş sözleşmesinden doğan hakları ile taşıma, yayım veya adi şirket sözleşmeleri ve sosyal güvenlik haklarında üyeleriyle mirasçılarını temsilen dava ve bu münasebetle açılan davadan ötürü husumete ehil olma hak ve yetkisine sahiptir. Bu temsil yetkisi her halde, yazılı başvuru ile geri alınmadığı sürece açılmış davalarda ilamın icrası tamamlanıncaya kadar devam eder.

b) Konfederasyonlar üyelerinin menfaatlerini ilgilendiren hususlarda çalışma yaşamından ve mevzuattan kaynaklanan dava açma ve husumete ehil olma hak ve yetkisine sahiptir.

İşçi ve işveren sendika veya konfederasyonlarının kendi faaliyetleri ile üyelerine sağladıkları hak ve menfaatlerin üyesi olmayanlara uygulanması, bu Kanunun ikinci kitabı hükümleri saklı kalmak kaydı ile sözkonusu sendika veya konfederasyonun yazılı onayına bağlıdır.

İşyeri sendika temsilcilerinin tayini ve görevleri

Madde 33- Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde çalışan işçi sayısı elliyeye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilci, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş mevzuatı ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma koşullarının uygulanmasına yardımcı olmak, sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin işçilere uygulanmasını gözetmekle görevlidir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.

İKİNCİ BÖLÜM

Sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin sınırları

Sendika ve konfederasyonlarca uyulması gereken kurallar

Madde 34- Sendika ve konfederasyonlar Anayasanın 14 üncü maddesi hükümlerine aykırı hareket edemeyecekleri gibi yönetim ve işleyişleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.

Sendika ve konfederasyonlar, amaçları dışında faaliyette bulunamazlar. Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. Ancak grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar bu hükmün dışındadır.

Sendikaların bağımsızlığı

Madde 35- İşçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu kanun veya diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar, gerek doğrudan gerek temsilcileri veya mensupları ya da araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla bir diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar.

Bir işçi sendika veya konfederasyonu, bir işverenin veya bu kanun veya diğer kanunlar gereğince kurulu bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutulamaz. İşverenler veya işveren kuruluşları işçi sendikası veya konfederasyonu kurulmasını teşvik edemezler.

Bu kanuna göre işçi veya işveren olmak Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununa göre kurulan kuruluşlara aynı zamanda üye olmayı önlemez.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Sendika ve Konfederasyonların Gelir ve Giderleri

BİRİNCİ BÖLÜM

Gelirler

Sendika ve konfederasyonların gelirleri

Madde 36- Sendika ve konfederasyonların gelirleri, üyelik aidatı ve dayanışma aidatı, 32 inci maddenin birinci fıkrasının I inci bendinde belirtilen sendikal faaliyetler sonucunda elde edilen veya sendika mal varlığından elde edilen gelirler ile bağış ve yardımlardan oluşur. Bağış ve nakdi yardımların bankalar aracılığı ile yapılması zorunludur.

Genel ve katma bütçeli idarelerle, mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli kurumlar, sermayesinin tamamı devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi kuruluş ve kurumlarla sermayelerinde devletin iştiraki bulunan bankalar, sigorta şirketleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dahil olmak üzere özel kanunlarla kurulan bankalar ve kuruluşlar bu fıkra da sözü geçen idare, kuruluş ve bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılması ile kurulan kurumlar ve siyasi partiler, sendika ve konfederasyonlara mali yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar da bu gibi yardım ve bağışları kabul edemezler.

Sendika ve konfederasyonlar, kendilerinin veya Türkiye Cumhuriyetinin üyesi bulunduğu uluslararası kuruluşların dışındaki dış kaynaklardan Bakanlar Kurulundan önceden izin almak koşulu ile aynı ve nakdi yardım alabilir. Üyelerden birinin, valinin veya Toplu İş İlişkileri Kurulunun başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemenin bu hükme aykırı olarak yardım alındığını tespiti halinde alınan yardımın hazineye intikal ettirilmesine karar verilir.

İşçi sendika ve konfederasyonları, işverenlerden, bu kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarından, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.

İşveren sendika ve konfederasyonları da işçi sendika veya konfederasyonlarından, işçilerden, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.

Mal iktisabı

Madde 37- Sendika ve konfederasyonlar, amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz mal iktisap edebilirler.

Mal bildirimini

Madde 38- Konfederasyon, sendika ve sendika şubelerinin başkanları ve yöneticileri göreve seçildikten sonra üç ay içinde, kendilerinin, eşlerinin, velayetleri altındaki çocuklarının mal varlığı bildirimini notere vermek zorundadır. Bu bildirim verilmediğini gösteren noterlikten alınacak

belgeler konfederasyon, sendika veya sendika şubesi denetçilerine ve Toplu İş İlişkileri Kuruluna verilir. Bu belgeler yönetim kurullarının karar defterlerinin özel bir sayfasına yazılır. Bu sayfa denetçiler tarafından imzalanır.

Bu zorunluluğa uymayanların konfederasyon, sendika veya sendika şubesindeki yöneticilik sıfatları bildirim süresinin bitiminden itibaren bir ay geçmekle sona erer.

Mal bildiriminde bulunan kişiler görev süreleri sonunda tekrar seçilmeleri durumunda yukarıdaki esaslara göre yeniden bildirimde bulunmak zorundadırlar.

Mal bildiriminde yazılı hususlar kişinin kendi rızası dışında açıklanamaz. Ancak, mal bildirimleri yargı mercilerince ve denetleme veya inceleme yetkisine sahip diğer makam, organ ve mercilerce iade edilmek üzere alınabilir.

Gelirlerin bankalara yatırılması

Madde 39- Sendika ve konfederasyonlar tüm nakdi gelirlerini bankalara yatırmak zorundadırlar. Zorunlu giderler için sendika ve konfederasyonların kasalarında tutacakları nakit miktarı genel kurulca belirlenir.

İKİNCİ BÖLÜM

Giderler

Sendika ve konfederasyonların giderleri

Madde 40- Sendika ve konfederasyonlar gelirlerini bu kanunda ve tüzüklerinde yer alan amaç ve faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere genel kurulca kabul edilmiş bütçe esaslarına göre kullanabilir. 32 nci maddede belirtilen faaliyetleri gerçekleştirmek amacıyla yapılacak harcamalar, sendikaların diğer faaliyetlerini yürütmesine ve özellikle grev fonlarına zarar verecek ölçüde olamaz.

Sendika ve konfederasyonlar, üyeleri, yöneticileri ve çalıştırdıkları işçiler dahil hiç kimseye borç veremezler. Ancak, nakit gelirlerinin yüzde beşini aşmamak kaydıyla sosyal amaçlı harcamaya, genel kurul kararı ile yönetim kurullarını yetkilendirebilirler.

Sendika ve konfederasyonlar nakit gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadır.

Vergi Usul Kanununa göre demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir ve bunlar hiçbir şekilde gider olarak işlem göremez. Demirbaşların satış ve terkininde uygulanacak usul ve esaslar sendika ve konfederasyon tüzüklerinde belirtilir.

Görevlilerin ücretleri

Madde 41- Konfederasyonlar ile sendikaların ve şubelerinin yöneticileri ile başkanlarına verilecek ücretler, her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar genel kurul tarafından tespit olunur.

Sendika veya konfederasyon adına veya sendika ya da konfederasyon hizmetleri için geçici olarak görevlendirilecekler verilecek ücret, gündelik ve yollukların tavanı da genel kurul tarafından tespit olunur.

Bu kişilerin sendika üyesi olmak sıfatıyla esasen hakları olan ödemeler bu madde hükmünün dışındadır.

Kişilere ödenen her türlü ücret, gündelik ve yolluklar yönetim kurulunca genel kurula sunulan faaliyet raporunda gösterilir.

Fesih, infisah ve kapatma halinde malların devri

Madde 42- Feshedilen veya infisah eden sendikaların mal varlığı tüzükle veya feshe karar veren genel kurul kararı ile bu kanuna göre kurulmuş aynı nitelikteki bir kuruluşa bırakılmış olmadıkça varsa üyesi bulunduğu konfederasyona devredilir.

a) Devir, konfederasyonca kabul edilmediği takdirde,

b) Feshedilen veya infisah eden sendika, konfederasyon üyesi değilse,

c) Feshedilen veya infisah eden konfederasyon ise ve birinci fıkrada zikredilen tüzük hükmü veya genel kurul kararı yoksa,

d) Sendika ve konfederasyonlar mahkeme kararıyla kapatılmış ise,

tasfiye neticesinde kalacak paralar, Türkiye İş Kurumunca belirlenecek milli bankalardan birine yatırılır ve mallar bu kuruma maledilir. Bu para ve mallar, işçileri mesleğe yöneltme, işçilerin mesleki eğitimi ve rehabilitasyonu hizmetleri dışında kullanılamaz.

Para, mal ve bunların gelirlerinin kullanımı, en çok üye sahip işçi ve işveren konfederasyonu temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır.

Para ve mallar, bu maddede belirtilen kuruluşlar dışında bir gerçek veya tüzel kişiye, kuruluşa, kuruma devredilemez. Feshedilen, infisah eden ve kapatılan sendika ve konfederasyon üyeleri arasında paylaştırılmaz.

BEŞİNCİ KISIM Denetim ve Yaptırımlar

BİRİNCİ BÖLÜM Denetim

İdari ve mali denetim

Madde 43- Sendika ve konfederasyonlarda denetleme kurulları ve denetçiler tarafından yapılacak idari ve mali denetimde yönetim ve işleyiş, gelir ve giderlerin, bunlara ilişkin işlemlerin kanun, tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olup olmadığı incelenir. Denetçiler tarafından hazırlanan denetim raporundan bağımsız olarak, sendika ve konfederasyonların gelir ve giderlerine ilişkin yıllık ve genel kurul dönemi mali denetimi 3658 sayılı yasaya göre ruhsat almış ve denetim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli mali müşavirlerce yapılır. Genel kurul dönemi nihai denetim raporu genel kurula sunulur. Mali denetimi yapacak yeminli mali müşavir yönetim kurulu tarafından belirlenir.

Denetim esasları, işçi ve işveren konfederasyonlarının yazılı görüşleri alınarak hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

Tutulacak defter, dosya ve kayıtlar

Madde 44- Sendika ve konfederasyonlar, aşağıda yazılı defter, dosya ve kayıtları tutmak ve fişleri düzenlemek zorundadırlar.

1. Üye kayıt fişleri ve defteri ile üyelikten çıkış bildirimisi (bu fiş ve defterlerin şekli içereceği bilgiler Toplu İş İlişkileri Kurulu'nun görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir),

2. Genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu kararlarının numara ve tarih sırası ile yazılmasına mahsus karar defterleri,

3. Gelen ve giden evrakın tarih ve numara sırası ile kayıt edileceği gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri,

4. Gelen evrakın aslı, giden evrakın suretlerinin saklanacağı gelen ve giden evrak dosyaları,

5. Aidat, yevmiye, envanter defterleri ile defteri kebir,

6. Gelir makbuzları ve bunların zimmet kayıt defterleri ile gider evrakı ve bunların saklanmasına mahsus dosyalar.

Defter ve kayıtlar için uygulanacak kurallar

Madde 45- 44 üncü maddede sayılan defterlerin her olağan genel kurulu izleyen onbeş gün içinde notere tasdik ettirilmesi zorunludur.

Yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının karar defterlerine yazılacak kararların bu kurulların üyeleri, genel kurul karar defterine yazılacak kararların da genel kurul divan üyeleri tarafından imzalanması zorunludur.

Gelir makbuzları ile gider evrakının düzenlenmesi, kayıt edilme süresi, sendika ve konfederasyonların muhasebe hesap planları ve bu konuda uymak zorunda oldukları hususlar 43 üncü madde uyarınca çıkarılacak tüzükte belirlenir.

Sendika ve konfederasyonlar tutmakla yükümlü oldukları defterler ve kayıtlar dışında yardımcı defter de tutabilirler.

Sendika ve konfederasyonlar defter ve belgeleri ilgili buldukları yılı izleyen takvim yılından başlayarak on yıl süre ile saklamak zorundadırlar.

Sendika ve konfederasyonların hesap dönemi takvim yılıdır.

Yukarıda sayılan hususlara ilişkin bilgisayar ortamında yazılmış veya girilmiş bilgilerin bir veritabanı ortamına kaydedilmesi, saklanması ve güvenliğinin sağlanması konusunda her türlü önlem alınır.

Bilanço, çalışma raporu ve denetleme raporu gönderme zorunluluğu

Madde 46- Sendika ve konfederasyonlar, her hesap ve bütçe devresine ait bilanço, denetleme kurulu ve yeminli mali müşavir raporlarını ait olduğu dönemi izleyen bir ay içinde Toplu İş İlişkileri Kuruluna, sendikalar ayrıca bağlı buldukları konfederasyona gönderirler.

İKİNCİ BÖLÜM Yaptırımlar

Seçimlerin iptali

Madde 47- Genel kurulda yapılan seçimlerin iptali için, seçim sonuçlarının ilanından itibaren üç işgünü içinde mahalli iş mahkemesinde dava açılabilir. Mahkeme onbeş gün içinde kesin kararını verir.

Mahkeme, kanun ve 17 nci madde uyarınca çıkarılacak tüzük hükümlerine aykırı seçim yapılması, seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük veya kanuna ve tüzüğe aykırı uygulama nedeniyle seçimlerin iptaline karar verdiği takdirde, iki günden az ve yedi günden fazla bir süre içinde olmamak üzere seçimlerin yenileneceği tarihi tespit ederek ilgili sendika, sendika şubesi veya konfederasyona ve ilgili valiliğe bildirir. Belirlenen günde yalnız seçim yapılır ve seçim işlemleri kanun ve ilgili tüzüğün öngördüğü hükümlere uygun olarak yürütülür.

Genel kurul veya kararlarının iptali

Madde 48- Seçimler veya sendika tüzük değişikliklerine ilişkin kararlar dışında, kanuna veya kuruluş tüzüğüne aykırı toplanan genel kurulun veya genel kurul kararlarının, toplantıda hazır bulunan ancak genel kurul kararına katılmayan her sendika üyesi veya delege, karar tarihinden başlayarak bir ay içinde; toplantıya katılmayan veya katılmayan her sendika üyesi ya da delege ise kararı öğrenmesinden başlayarak bir ay içinde ve her halde karar tarihinden başlayarak üç ay içinde iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye başvurarak iptalini isteyebilir.

Diğer organların kararlarına karşı, varsa sendika veya konfederasyon içi denetim yolları tüketilmedikçe iptal davası açılmaz.

Yönetim kuruluna işten el çektirme

Madde 49- 14 üncü madde hükmüne aykırı hareket eden konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim kuruluna; kuruluşun üyelerinden birinin veya durumu tespit eden Toplu İş İlişkileri Kurulunun başvurusu üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahkeme kararı ile işten el çektirilir. Bu takdirde görevli mahkeme genel kurulu kanun ve tüzük hükümleri gereğince en kısa zamanda toplamak ve yeni yönetim kurulu seçilinceye kadar cari işleri yürütmekle görevli olmak üzere Medeni Kanun hükümleri gereğince bir veya üç kayyım tayin eder.

Faaliyetin durdurulması

Madde 50- Kuruluş sırasında tüzükte, kurucuların hukuki durumlarında ve gerekli diğer koşullarda eksiklik veya kanuna aykırılık tespit edildiği takdirde, valilik veya Toplu İş İlişkileri Kurulu kuruculardan bu eksikliklerin bir ay içinde tamamlanmasını ister. Verilen süre içinde tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmediği takdirde valilik veya Kurul, sendika veya konfederasyonun faaliyetlerinin durdurulması için iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye başvurur.

Bu eksiklik veya kanuna aykırılığın kuruluş aşamasından sonra üyelerden birinin başvurusu veya yukarıdaki makamlarca resen tespit edilmesi halinde, Kurul tarafından mahkemeye faaliyetlerin durdurulması için başvurulur. Sendika tüzük değişikliklerine ilişkin yapılacak işlemlerde eksiklik veya tüzüğün kanuna aykırılığı halinde de üyelerden biri veya Kurul tarafından aynı taleple mahkemeye başvurulur.

Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir. Gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde sendika veya konfederasyonun bu süre için faaliyetlerinin durdurulmasına karar verilebilir. Bu süre sonunda kanuna aykırılık giderilmemişse, sendika veya konfederasyonun kapatılması kararı verilir. Kararın temyizi halinde Yargıtayın kararı kesindir.

Kapatılmaya ilişkin 52 nci madde hükümleri saklıdır.

Tüzükte suç teşkil eden hususların tespiti halinde durum gereği için cumhuriyet savcılığına ayrıca bildirilir.

7 nci maddede sayılan suçlardan biriyle mahkum olanlardan birine, sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarında görev verildiğinin valilik veya Toplu İş İlişkileri Kurulunca tespiti halinde, görevlendirilen kişinin görevine son verilmesi bu makamlarca ilgili sendika veya konfederasyona bildirilir. Bildirimi izleyen altı işgünü içinde sendika veya konfederasyonca ilgilinin görevine son verilmediği takdirde, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye sendika veya konfederasyonun faaliyeti altı aydan bir yıla kadar durdurulur ve yöneticilerin görevlerine son verilir. Tekrar faaliyete geçebilme 51 inci madde uyarınca mümkündür.

Faaliyetin durdurulmasında kayyım tayini

Madde 51- Faaliyeti durdurulan sendika veya konfederasyonun mallarının idaresi, menfaatlerinin korunması ve durdurma süresi sonunda yeniden faaliyete geçebilmesi için genel kurul yapılması Medeni Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır.

Kapatma

Madde 52- Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara tüzel kişilik olarak aykırı faaliyetlerde bulunan sendika veya konfederasyon, merkezlerinin bulunduğu yer cumhuriyet savcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme tarafından kapatılır.

Yukarıdaki fıkra uyarınca açılan davalar sebebiyle görevli mahkeme yargılamanın her safhasında talep üzerine veya resen sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin görevlerine son verilmesine karar verebilir.

Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemeye sadece o yöneticilerin görevlerine son verilmesine karar verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
Cezalar

Ceza hükümleri

Madde 53- 1. 3 üncü maddeye, 10 uncu maddenin birinci fıkrası, 16 ncı maddenin son fıkrası, 21 inci maddenin dördüncü fıkrasında, 26 ncı maddenin son fıkrasında belirtilen bildirimleri yapmayanlara ikiyüzseksen Türk Lirası idari para cezası verilir; 23 üncü maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen bildirim yapmayan sendikalara her işçi için bin Türk Lirası idari para cezası verilir.

2. 40 ncı maddenin birinci fıkrasına, 46 ncı madde hükümlerine aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonun sorumlu ve görevlilerine ikiyüzseksen Türk Lirası idari para cezası verilir.

3. 34 üncü maddenin üçüncü ve dördüncü fıkrasına, 44 üncü ve 45 inci madde hükümlerine aykırı hareket eden sendika ve konfederasyonun tüzüğüne göre sorumlu kişilere beşyüzaltmış Türk Lirası idari para cezası verilir.

4. 35 inci maddenin birinci ve ikinci fıkrasına aykırı davranışta bulunan işçiler ile işverenler veya işveren vekilleri ya da bu konuda karar veren işçi ve işveren kuruluşunun yetkili organlarının başkan ve üyelerine altı aya kadar hapis cezası hükmedilir.

5. 34 üncü maddenin ikinci fıkrasına aykırı hareket eden sendika veya konfederasyonların sorumlu yetkililerine altı aydan bir yıla kadar hapis cezası hükmedilir.

6. 36 ncı maddenin ikinci fıkrasına aykırı hareket eden kurum ve kuruluşların yetkili sorumlularına fiilleri daha ağır cezayı gerektiren bir suçu oluşturmadığı takdirde bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmedilir. Mali yardım ve bağışı kabul eden sendika veya konfederasyonların yetkili sorumlularına da altı aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. 36 ncı maddenin üçüncü fıkrasına aykırı hareket eden sendika veya konfederasyon sorumlu ve yetkilileri hakkında bir yıldan iki yıla kadar hapis ve bin güne kadar adli para cezasına hükmolunur. Ancak, adli para cezasının miktarı, mali yardım veya bağışın bir mislinden az olamaz.

36 ncı maddenin dördüncü ve beşinci fıkralarına aykırı hareket eden işçi ve işverenlerle kuruluş ve vakıfların yetkili sorumluları hakkında beşyüz güne kadar adli para cezasına hükmolunur. Ancak, adli para cezasının miktarı, mali yardım veya bağışın beş mislinden az olamaz. Bu yardım veya bağış, bir işçi sendikası veya konfederasyonunca, bir işveren, işveren sendikası veya konfederasyonunu; bir işveren sendikası veya konfederasyonunca da işçi sendikası veya konfederasyonunu mali yollarla desteklemek amacıyla yapıldığı takdirde ayrıca üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

7. Bu kanun hükümlerine göre yapılan seçimlerin düzen içerisinde ve sağlıklı biçimde yürütülmesi amacıyla hakimin aldıkları tedbirlere uymayanlara, fiil suç oluşturmadığı takdirde, beşyüzaltmış Türk Lirası idari para cezası verilir.

16 ncı maddeye göre yapılacak seçimlerle ilgili oylamalara ve bu oylamaların sayım ve dökümüne hile karıştıranlar, fiilleri daha ağır cezayı gerektiren bir suç oluşturmadığı takdirde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır.

8. Bu madde hükümlerine göre idari para cezasına karar vermeye Toplu İş İlişkileri Kurulu yetkilidir.

Bu kanunda öngörülen para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır.

İKİNCİ KİTAP

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV ve LOKAVT

BİRİNCİ KISIM

Toplu İş Sözleşmesi

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin içeriği

Madde 54- Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümler yanında, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi

Madde 55- Toplu iş sözleşmesi işyeri düzeyinde yapılır.

Bir gerçek veya tüzel kişiye yahut bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır.

Taraflardan birinin talebi üzerine, bir işveren sendikasına üye birden çok işverene ait aynı işkolunda kurulu işyeri ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye grup toplu iş sözleşmesi denir.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranan niteliğe sahip olup olmadığı hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karar verilir.

Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

Şekli

Madde 56- Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmadıkça geçerli değildir.

Toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümler

Madde 57- Toplu iş sözleşmelerine, anayasanın temel ilkelerine ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler konulamaz.

Toplu iş sözleşmesinin hükmü

Madde 58- Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

İşçinin, iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince ve sona ermesinden itibaren bir ay içinde toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinden doğan haklardan vazgeçmesine yönelik hukuki işlemler geçersizdir.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ve işyerine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

Toplu iş sözleşmelerinin süresi ve bitimi

Madde 59- Toplu iş sözleşmeleri, bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamaz. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere, toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. Ancak işin bitmemesi halinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yirmi gün içinde yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Bu durumda yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

Tarafların durumunda değişiklik

Madde 60- Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya ifisahı yahut faaliyetten men edilmiş olması veya yetkiyi kaybetmiş bulunması veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.

İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, devralanan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan haklar ve borçlar yeni işverenle işçi arasında iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

İşyerinin devri sonucu devralınan işyerinin, devralan işverene ait diğer işyeri veya işyerleri ile bir işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi oluşturması durumunda, yürürlükteki

toplu iş sözleşmesinin bitimine bir yıldan az süre kalmamak kaydıyla devralınan işyeri veya devralan işverenin diğer işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yetkisi verilebilir. Yapılacak toplu iş sözleşmesi her halde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimini aşamaz.

Toplu iş sözleşmesinin kişiler bakımından uygulama alanı

Madde 61- Toplu iş sözleşmesi taraf işçi sendikası üyelerine uygulanır. İşyerine ilişkin olup niteliği gereği tüm işçilere uygulanması gereken hükümler sendika üyeliğine bakılmaksızın tüm işçileri kapsar.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasının işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinden yararlanabilmeleri, taraf işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının rızası aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir. Yazılı talep, ancak toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra yapılabilir.

Dayanışma aidatı miktarı üyelik aidatının miktarını geçmemek üzere sendika tüzüğünde belirlenir.

İşverenin toplu iş sözleşmesiyle bağlılığı

Madde 62- Toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren sendikasının toplu görüşmeye çağrı tarihinde üyesi bulunan işverenin, o sendika ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işveren o çağrı ile bağlı kalır.

Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasının üyesi olan işverenin o sendika ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işveren o sözleşme ile bağlı kalır.

Teşmil

Madde 63- Bakanlar Kurulu, teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin yahut Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü 15 gün içinde bildirir. Teşmil kararnameinde kararın gerekçesi açıklanır. Teşmil uygulaması teşmil kararnamesinin Resmî Gazetede yayımlanmasından sonrası için etkili olabilir.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkmış olur. Toplu iş sözleşmesinin

teşmil edildiği işletme veya işyerinde, yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.

Yetki için başvurulduktan sonra yetki sorunu çözülmeye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınmaz.

İKİNCİ BÖLÜM

Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması

Yetki

Madde 64- Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde ve işyerlerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için bu oran yüzde kırk olup, hesaplanmasında işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır. Yüzde kırk oranını birden çok sendikanın sağlaması halinde en fazla üyeye sahip olan sendika bu işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işletmesi için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünün tespitinde Toplu İş İlişkileri Kurulunca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde belirtilecek işkolundaki bütün işçi sayısı ile bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı toplu sözleşme ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanmaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.

Yayımdan itibaren 15 gün içinde itiraz edilmeyen istatistikler kesinleşir. Ancak, istatistiğin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle bu süre içinde Ankara İş Mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme bu itirazı 15 gün içinde sonuçlandırır. Mahkemece verilen karar ilgililer veya Kurul tarafından temyiz edilebilir. Yargıtayca bu temyiz talebi 15 gün içinde kesin karara bağlanır.

Yetki tespiti için işçi sendikasının başvurusu

Madde 65- Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Toplu İş İlişkileri Kuruluna yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde üç (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister. İşçi sendikası kendisinde bulunan üyelik fişlerini Toplu İş İlişkileri Kuruluna yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorundadır.

Toplu İş İlişkileri Kurulu, kayıtlarına göre sendikanın çoğunluğa sahip olması halinde, toplu iş sözleşmesi yapma

başvurusunu, işyerindeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde başvuru tarihindeki kayıtlara göre bildirir. Çoğunluğu haiz olmadığının tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilir. Kurul tespit edilen yetkili işçi sendikasına işyeri veya işletmede üyesi bulunan mevcut meslek sendikalarını bildirir.

İşveren sendikasının veya işverenin başvurusu

Madde 66- Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren Toplu İş İlişkileri Kuruluna yazıyla başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini ister.

Toplu İş İlişkileri Kurulu, tespit edilen yetkili işçi sendikasının isim ve adresini, işkolundaki ve o işyerindeki işçi sayısı ile bu sendikanın işkolunda ve o işyerindeki üye sayısını, işkolunda kurulu işçi sendikalarına ve talepte bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan ilgili işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirir. Kurul tespit edilen yetkili işçi sendikasına işyeri veya işletmede üyesi bulunan mevcut meslek sendikalarını bildirir. Yetkili sendika bulunmaması halinde durum altı işgünü içinde sadece başvuruda bulunan işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilir.

İşçilerin ve sendika üyelerinin tespit edilmesinde 64 ve 65 inci maddelerde öngörülen esaslar uygulanır.

Yetki İtirazı

Madde 67- Kendilerine 65 ve 66 ıncı maddeler uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işkolu işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunluğu bulunduğu yolundaki itirazını sebeplerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin bildirildiği Kurul bölge müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapabilir. Grup toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerleri birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giriyorsa, itiraz Ankara iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır. İtiraz dilekçesi Toplu İş İlişkileri Kuruluna veya Toplu İş İlişkileri Kurulu Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde üçünü temsil edemeyen sendika yetki itirazında bulunamaz.

İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır.

Mahkemeye itirazın yapılması, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.

Yetki belgesi

Madde 68- Tespit yazısına bu kanunda öngörülen süre içinde itiraz edilmemişse sürenin bitişini izleyen altı işgünü içinde veya yapılan itiraz reddedilmişse mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ilgili sendikaya Toplu İş İlişkileri Kurulunca bir yetki belgesi verilir. Yetki belgesinde o işyerinde veya işletmede üyesi bulunan meslek sendikalarının isim ve adreslerine de yer verilir. Yetki belgesinin bir nüshası o işyeri veya işletmede üyesi bulunan meslek sendikalarına da gönderilir.

Yetki belgesi alınmadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetkili olmadığı ve bu sebeple sözleşmenin iptal edilebilirliği Toplu İş İlişkileri Kurulunca durumun tespitinden itibaren 45 gün içinde ilgililerce veya Kurulca dava yolu ile ileri sürülebilir.

Bu dava, işyerinin bildirildiği Kurul Bölge Müdürlüğü'nün bulunduğu mahaldeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede açılır. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge müdürlüğü yetki alanına giren işyerlerini kapsıyor ise davanın Ankara iş mahkemesinde açılması gerekir.

Bu davada hakim, talep üzerine, gerekli görürse toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını dava sonuna kadar durdurabilir.

Toplu görüşmeye çağrı

Madde 69- Yetki belgesini alan işçi sendikası veya tespit yazısını alan işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren, yetki belgesini veya tespit yazısını aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir.

Bu süre içinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Yetki belgesinin bir nüshasını alan meslek sendikası, altı işgünü içinde o işyeri veya işletmede çalışan üyelerinin çalışma koşullarına ilişkin tekliflerini yetkili sendikaya iletir. Yetkili sendika bu teklifleri değerlendirir.

Toplu görüşme çağrısına, çağrıyı yapan taraf toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütünü eklemek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır.

Görevli makam

Madde 70- Bu kanun bakımından görevli makam, işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin bulunduğu, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu yerdeki Toplu İş İlişkileri Kurulu bölge müdürlüğü, birden fazla bölge müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Toplu İş İlişkileri Kuruludur.

Toplu görüşmenin başlaması

Madde 71- Çağrının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak tespit ederler ve bunu görevli makama yazı ile bildirirler.

Toplantı yer, gün ve saati bakımından taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin üç işgünü içinde başvurması üzerine görevli makamca toplantı yeri, günü ve saati başvurma tarihinden başlayarak altı işgünü içinde tespit edilir ve taraflara bildirilir.

Çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yukarıdaki fıkralar uyarınca toplu görüşmeye çağrıyı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağrıyı yapan tarafın yetkisi düşer.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve tevdi edilmesi

Madde 72- Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa, beş nüsha olarak düzenlenecek toplu iş sözleşmesi taraf temsilcilerince imzalanır. Sözleşmenin birer nüshasını taraflar alırlar. Üç nüsha da, toplu görüşme için çağrıyı yapmış olan tarafça görevli makama imza gününden başlayarak altı işgünü içinde tevdi edilir.

Toplu İş İlişkileri Kurulu bölge müdürlüğü tevdi edilen toplu iş sözleşmelerinin bir nüshasını Toplu İş İlişkileri Kuruluna, bir nüshasını da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Uyuşmazlık ve Uzlaştırma

Uyuşmazlığın tespiti

Madde 73- Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmez veya devam etmezse, toplantıya gelen taraf durumu görevli makama altı işgünü içinde yazı ile bildirir.

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren kırkbeş gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit ederlerse veya toplu görüşmenin başlamasından itibaren kırkbeşinci günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa, taraflardan biri durumu görevli makama yazı ile bildirir.

Uzlaştırma

Madde 74- 73 üncü maddeye göre yazıyı alan makam, toplantının yer, gün ve saatini toplantı gününden en az üç işgünü önce taraflara bildirmek suretiyle, oniki işgünü içinde bir uzlaştırma toplantısı düzenler.

Taraflar bu toplantıya gelmek veya birer temsilci göndermek zorundadır. Ayrıca, taraflardan her biri, bu toplantı için birer aracı seçip gönderir. Toplu İş İlişkileri Kurulu personelinde görevli makamca görevlendirilecek bir kamu görevlisi bu toplantıda hazır bulunur.

Taraflardan biri uzlaştırma toplantısına gelmez veya aracısını seçip göndermez ise, durum bir tutanakla görevli makama bildirilir. İşçi sendikası bu toplantıya gelmez veya aracısını seçip göndermezse yetki belgesinin hükmü kalmaz. İşveren veya işveren sendikası toplantıya gelmez veya aracısını seçip göndermezse, uyuşmazlık halinde lokavt kararı alıp uygulayamaz.

Toplantıda, iki aracı üçüncü tarafsız aracıyı seçer. Bu seçim toplantıdan itibaren altı işgünü içinde yapılmadığı tak-

dirde, taraflardan birinin veya görevli makamın başvurusu üzerine üçüncü tarafsız aracı işyerinin bildirildiği yer Kurul bölge müdürlüğünün veya işletme merkezinin bulunduğu yer iş mahkemesi tarafından belirlenir. Mahkeme seçimini taraflarca gösterilecek ikişer aday arasından yapar. Taraflardan biri adaylarını bildirmese dahi diğer tarafça gösterilen adaylardan birini mahkeme tarafsız aracı olarak atar. Taraflar mahkemece öngörülen süre içinde adaylarını mahkemeye sunmaz ise, tarafsız aracı doğrudan mahkeme tarafından belirlenir.

Taraflarca mahkemeye önerilecek tarafsız aracılardan, işçi ve işveren kuruluşları ile hiçbir bağlantısı bulunmayan, siyasi parti organlarında görevli olmayan ve işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olmaları gerekir.

Üçüncü tarafsız aracıya ödenecek ücret taraflarca belirlenir. Üçüncü tarafsız aracının mahkemece belirlenmesi halinde, aracıya ödenecek ücret, uyuşmazlığın kapsamı ve niteliği dikkate alınarak mahkeme tarafından tespit edilir.

Üçüncü tarafsız aracı, uzlaştırma toplantılarına başkanlık eder. Uzlaştırma toplantısı en çok onbeş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer uzlaştırma kurulunun istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermeye mecburdur.

Uzlaştırma kurulu çoğunlukla karar verir. Uzlaştırma kurulu kararı taraflarca kabul edilirse 72 inci madde hükümleri uygulanır.

Uzlaştırma kurulunun kararı taraflarca kabul edilmezse, kurul, üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağa kurul kararını da ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam bu tutanağı en geç altı işgünü içinde taraflara tebliğ eder. Bu tutanağın bir nüshası işçi sendikası tarafından işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir.

Tutanaklar ve sicil

Madde 75- Bu kanunun ikinci kitabı gereğince Toplu İş İlişkileri bölge müdürlüğüne iletilen tutanak ve yazılar alındığı tarihten başlayarak üç işgünü içinde Toplu İş İlişkileri Kuruluna gönderilir. Bir nüshası da dosyasında saklanır.

Toplu İş İlişkileri Kurulu, toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde bu sicilde saklanan metin esas alınır. Bu sicilin nasıl tutulacağı Toplu İş İlişkileri Kurulunca çıkarılacak bir yönetmelikte belirlenir.

İKİNCİ KISIM Grev ve Lokavt

BİRİNCİ BÖLÜM Tanımı ve Unsurları

Kanuni grevin tanımı

Madde 76- Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal

durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin hukuki sonuçları yaptırımları uygulanır.

Kanuni lokavtın tanımı

Madde 77- Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu kanun hükümlerine uygun olarak karar alınan ve uygulanan lokavta kanuni lokavt denir.

Bu kanunda lokavt için öngörülen koşullar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir.

İKİNCİ BÖLÜM

Grev ve Lokavt Yasakları ve Erteleme

Yasağın bulunduğu işler ve yerler

Madde 78- Aşağıdaki işler ve yerlerde grev ve lokavt yapılamaz.

I. Yasağın bulunduğu işler:

1. Can ve mal kurtarma işlerinde,
2. Cenaze ve tekfin işlerinde,
3. Su, elektrik, havagazı, doğalgaz sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işlerinde.

II . Yasağın bulunduğu yerler:

1. İlaç imal edilen işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal edilen müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,
2. Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde,
3. Mezarlıklarda,
4. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde.

Geçici Yasaklar

Madde 79- Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz. Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak üzere gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir. Yasağın kaldırılması da aynı usule tabidir.

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

Yasaklarda toplu iş sözleşmesinin yapılması

Madde 80- Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile işyerlerindeki uyuşmazlıklarda, taraflardan biri 74 üncü maddede belirtilen tutanağın alınmasından veya geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil olup işyerlerinin bir bölümünde grev ve lokavt yasağı bulunan bir işletmede taraflar anlaşamadığı takdirde, işletme içinde yer alıp grev ve lokavt yasağına tabi olmayan işyerlerine grev ve lokavt yasağı uygulanmaz. Grev ve lokavt yasağı kapsamı dışında kalan işyerlerinde varılan anlaşma sonucu imzalanacak toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanır ve işletmeye dahil tüm işyerlerinde uygulanır. Ancak, işçi sendikası dilerse uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

Grev ve lokavtın ertelenmesi

Madde 81- Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise, Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile otuz gün süre ile erteleyebilir. Bu süre içinde erteleme nedenlerinin devamı halinde Bakanlar Kurulu Danıştayın istişari mütalaasını almak suretiyle grev ve lokavtı erteleme kararını bir ay daha uzatabilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar. Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştayda iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir.

Erteleme döneminde uyuşmazlığın çözümü

Madde 82- Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine, tarafları uzlaştırmak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat ve seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü gayreti gösterir.

Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilir.

Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşamamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse grev ve lokavt kaldığı yerden devam eder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Grev ve Lokavt Kararı ve Uygulanması

Grev ve lokavt kararı

Madde 83- 74 üncü maddedeki uyuşmazlığın çözülemediğini aynı maddede belirtilen tutanağın bir nüshasının işyerinde ilanından itibaren altı işgünü geçmedikçe grev ve lokavt kararı alınmaz. Bu sürenin geçmesinden sonra kanuni grev kararı altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıyla alınabilir. Grev oylamasının yapılması halinde, altı işgünlük süre oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren başlar. Belirtilen süreler içinde grev kararı alınmazsa veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Alınan grev kararı altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir. Grev kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan sendikaca derhal ilan edilir.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, işçi sendikasının almış olduğu grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde lokavt kararı alabilir.

Alınan lokavt kararı karar tarihinden altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir. Lokavt kararı işyeri veya işyerlerinde derhal ilan edilir.

Grup toplu iş sözleşmelerinde grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi, lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.

Grev oylaması

Madde 84- 74 üncü maddede belirtilen tutanağın işyerinde ilanından itibaren altı işgünü içinde, sendika veya o işyeri ya da işletmede çalışan taraf sendika üyesi işçilerin beşte biri tarafından o işyeri veya işletmede grev oylaması talep edilebilir. Grev oylaması talebi yazılı olarak işyerinin bulunduğu mahallin en büyük amirine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi işletmenin her bir işyerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmelerinde grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup olmadığının tespiti ile grev oylamasının kesinleşen sonuçları işletme merkezinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğinde toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

Grev oylaması bu konudaki talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde ve işyerinde, iş saatleri dışında en büyük mülki amirin tespit edeceği gün ve zamanda, onun veya görevlendireceği memurun gözetimi altında gizli oy açık sayım esasına göre yapılır.

Grev oylamasında, oylamanın talep edildiği tarihte işyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse, o işyerinde grev uygulanamaz.

Grev oylamasının sonucu

Madde 85- Grev oylamasının sonucu dört nüsha olarak düzenlenecek bir tutanakta belirtilir. Bu tutanağın bir nüshası işverene, bir nüshası greve karar vermiş olan işçi sendikasına, bir nüshası Toplu İş İlişkileri Kurulu bölge müdürlüğüne gönderilir, dördüncü nüshası da mahallin en büyük mülki amirliğinde saklanır.

Oylamaya itirazlar oylamaya gününden başlayarak üç işgünü içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye yapılır. İtiraz mahkemece üç işgünü içinde kesin olarak karara bağlanır.

Grev oylaması sonucunda grevin uygulanmamasına karar verilir ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde

karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvuramazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Grev ve lokavtın başlaması

Madde 86- Grev ve lokavt kararı, karşı tarafa tebliğinden itibaren otuz gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile üç işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabilir. Grev kararı uygulanmaya başlamadan lokavt kararı uygulamaya konulamaz.

Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Grev ve lokavtın geçici olarak yasaklandığı hallerdeki uyuşmazlıklarda 79. maddede öngörülen süre içinde yasak sona ererse veya grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda erteleme süresinin bitiminden önce karar kaldırılırsa veya iptal edilirse ya da erteleme süresinin sonunda grev ve lokavt yapabilmek için birinci fıkradaki usule uymak gerekir.

Grev ve lokavtın uygulanmasında işyerinden ayrılma zorunluluğu

Madde 87- Bir işyerinde grev veya lokavtın uygulanmaya başlaması ile birlikte işçiler işyerinden ayrılmak zorundadırlar. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçiler, işyerine giriş çıkışı engelleyemezler.

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir. Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 88 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine bir hüküm bulunmadıkça yararlanamazlar.

Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına, işyeri için gerekli maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlemin görülmesinde de 92 nci madde hükümlerine uyulması şarttır.

Kanuni grev ve lokavta katılmayacak işçi kadrosu

Madde 88- Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını, işyeri güvenliğinin, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını, hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur.

Grev ve lokavt dışında kalacak işçilerin yedekler dahil niteliği ve sayısı işveren veya işveren vekili tarafından toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde işyerinde yazı ile ilan edilir ve bu ilanın bir örneği toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasına gönderilir. Bu ilandan itiba-

ren altı işgünü içinde işçi sendikası iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itirazda bulunmazsa ilan edilen liste kesinleşir. İtiraz halinde mahkeme altı işgünü içinde kesin olarak karar verir.

Grev ve lokavta katılmayacak işçiler her ne sebeple olursa olsun kanuni süre içinde tespit edilmemişse, işveren veya işçi sendikası çalışacak işçi sayısının tespitini süre geçtikten sonra da Toplu İş İlişkileri Kurulu bölge müdürlüğünden talep edebilir. Kurul bu tespiti en kısa zamanda yaparak taraflara tebliğ eder. Gerekli hallerde Kurul bölge müdürlüğü bu tespiti resen yapabilir. Bu tespite karşı taraflardan her biri iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz edebilir.

İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda görevli mahkeme, işletmenin merkezine, Kurul Bölge Müdürlüğü ise, her işyerinin bulunduğu bölgeye göre belirlenir.

Grev ve lokavta katılmayacak işçilerin ismen belirlenmesi

Madde 89- Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edecekleri, Toplu İş İlişkileri Kurulu bölge müdürlüğünce grev ve lokavt kararının müdürlüğe bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde resen tespit edilerek ilgili işverene ve işçilere yazı ile bildirilir. O işyerinde çalışan ve toplu görüşmede taraf olan işçi sendikasının ve şubesinin başkan veya yönetim kurulu üyesi işçiler bu hükme tabi tutulamazlar.

İşveren 88 inci madde uyarınca belirlenen işlerin yerine getirilebilmesi için, grev ve lokavta katılmayacak işçilerden herhangi bir nedenle çalışmayanların yerine Toplu İş İlişkileri Kurulu bölge müdürlüğünün yazılı izni ile yeni işçi alabilir.

Grev hakkının ve lokavtın teminatı

Madde 90- İş sözleşmelerine, grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesine veya bunların kısıtlanmasına dair konulacak hükümler geçersizdir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Grev ve Lokavtın Sonuçları

Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmelerine etkisi

Madde 91- Kanuni bir grev kararının alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılma veya böyle bir greve katılmaya teşvik etme sebebiyle bir işçinin iş sözleşmesi feshedilemez.

Kanuni bir greve katılanlar ile 87 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca işyerinde çalışmayı arzu edip işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları grevin sona ermesine kadar askıda kalır.

Kanuni lokavta uğramış olan işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları, lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır.

İşveren, grev ve lokavt sebebiyle sözleşmeleri askıda kalan işçilerin grev veya lokavtın başlamasından önce işleyen

ücretlerini ve eklerini mutlak ödeme gününde ödemek zorundadır. Ödemeyi yapacak personel de bu konudaki görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür. Aksi halde 89 uncu maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır.

Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile bu hükümlerin aksi kararlaştırılmaz.

Grev ve lokavt süresince işçiler Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanmaya devam eder.

İşçi alma ve başka işe girme yasağı

Madde 92- İşveren kanuni bir grevin veya lokavtın süresi içinde, 91 inci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalmış olan işçilerin yerine, hiçbir şekilde sürekli veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. 88 inci madde uyarınca grev ve lokavta katılmayacak işçilerden, haklı sebeple iş sözleşmeleri feshedilenlerin yerine yeni işçi alınması imkanı saklıdır. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, grev gözcülerinin ya da taraf sendikasının yazılı başvurusu halinde ilgili Kurul bölge müdürlüğü tarafından denetlenir.

89 uncu maddenin ikinci fıkrası uyarınca greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştıran işveren, bu işçileri ancak kendi işlerinde çalıştırabilir, bunlara greve katılan işçilerin işlerini yaptırılmaz.

Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmesi askıda kalan işçiler başka bir iş tutamazlar. Aksi halde, işçinin iş sözleşmesi derhal ve herhangi bir tazminat ödenmeksizin feshedilebilir.

Kanuni grev ve lokavtın konut haklarına etkisi

Madde 93- İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmalarını isteyemez. Bu yasak, grev ve lokavt süresince devam eder.

Bu konutlarda oturan işçiler, söz konusu süre içinde, konutlarıyla ilgili onarım, su, gaz, aydınlatma ve ısıtma masrafları ile rayiç kirayı işverene ödemek zorundadırlar.

İşveren, konutların su, gaz, aydınlatma ve ısıtma hizmetlerini, kanuni grev ve lokavt süresince kısıntıya uğratamaz. Ancak bu hizmetlerin kanuni grev ve lokavt yüzünden kısıntıya uğramış olanlarının devamı işçiler tarafından istenemez.

Kanun dışı grev ve lokavtın sonuçları

Madde 94- Kanun dışı grev yapılması halinde, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamla teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini, derhal ve herhangi bir tazminat ödemeksizin feshedebilir.

Kanun dışı bir grev yapılması halinde, bu grev veya grevin yönetimi ve yürütümü yüzünden işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi sendikası veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.

Kanun dışı lokavt yapılması halinde işçiler iş sözleşmelerini derhal feshedebilir ve her türlü haklarını talep edebilirler. İşveren bu işçilerin lokavt süresince iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmek zorundadır.

Tespit davası

Madde 95- Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini, uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri 67 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Verilecek karar, tarafları ve işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için de kesin delil teşkil eder.

Hakim, tespit kararının kesinleşmesine kadar dava konusu grev veya lokavtın ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri her zaman kaldırabilir.

Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması

Madde 96- Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda sırf toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev veya lokavt, bir tarafın veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine 67 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur.

Kanuni bir lokavtın işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığı kesinleşmiş mahkeme kararıyla sabit olursa, mahkeme kararının lokavt yapmış işverene veya işveren sendikasına bildirilmesi ile birlikte lokavt durdurulur. Yetkili mahkeme 67 inci madde uyarınca belirlenir.

Bu lokavtın uygulanmış olması, işçilere 94 üncü maddenin üçüncü fıkrasından yararlanma imkanı verir.

Grev esnasında greve katılan işçiler ve sendika kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sorumludurlar. Bu zarara sendika üyesi işçilerin veya sendikanın teşviki ile üyesi olmayan işçilerin neden olması halinde sendika bu işçilerle birlikte sorumludur.

Grev gözcüleri

Madde 97- Kanuni bir grev kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanılmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla, işyerinde grev ilân etmiş olan işçi sendikası, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine kendi üyeleri arasından en çok dörder grev gözcüsü koymaya yetkilidir. Çalışma özgürlüğü her halde saklıdır.

Grev gözcüleri, işyerine giriş ve çıkışlara engel olamaz, giren ve çıkanları kontrol amacıyla dahi durduramazlar.

Lokavt gözcüleri

Madde 98- Kanuni bir lokavt kararına uyulmasını sağlamak için cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın kendi üyelerinin lokavt kararına uyup uymadıklarını denetleme amacı ile lokavtı işyerinde ilan etmiş olan işveren sendikası, lokavtın kapsamına giren işyerlerine gözcüler göndermeye yetkilidir.

Grev ve lokavt halinde mülki amirin yetkileri

Madde 99- Grev ve lokavt halinde, mahallin en büyük mülki amiri, grev veya lokavt uygulanan işyerlerinde gerekli güvenlik, koruma, sağlık işlerini düzenler ve düzeni sağlayacak tedbirleri alır.

Bu tedbirlerin niteliği, kapsamı, uygulanış tarzı bir tüzükte belirtilir.

Grev ve lokavtı sona erdirmeye kararı

Madde 100- Kanuni bir grev veya lokavtı sona erdirmek için grev veya lokavta karar vermiş olanlar tarafından alınan kararlar, en geç ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve Toplu İş İlişkileri Kurulu bölge müdürlüğüne bildirilir ve mutad vasıtalarla ilan edilir. Kanuni grev veya lokavt ilanın yapılması ile sona erer.

Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde grev veya lokavt kendiliğinden ortadan kalkar. Grevin veya lokavtın sona erdiği görevli makam tarafından ilan edilir. Lokavtı uygulayan işveren sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde işveren dilerse lokavta devam eder.

Grevi uygulayan sendikanın, bu grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için 67 inci maddeye göre yetkili mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği birinci fıkradaki usul uyarınca ilan edilir.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü

BİRİNCİ BÖLÜM

Yüksek Hakem Kuruluna veya Özel Hakeme Başvurma

Yüksek Hakem Kuruluna başvurma

Madde 101- Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda taraflardan her biri 80 inci madde uyarınca Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu

Madde 102- Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında,

1. Toplu İş İlişkileri Kurulunca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı olmayan ve siyasi parti organlarında görevli bulunmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,

2. Üniversitelerin iş hukuku veya ekonomi öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

4. İşçi konfederasyonlarından, kendisine üye işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye,

5. İşverenler adına en çok işveren üyesi olan işveren konfederasyonunca seçilecek iki üyeden oluşur.

Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilirler, yeniden seçilmeleri mümkündür. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Toplu İş İlişkileri Kurulunca ilgili makam ve kuruluşlardan istenir.

Bu maddede söz konusu seçici kurullar üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Birinci toplantıda, toplantı nisabı sağlanamadığı takdirde, ikinci toplantıda katılanlarla seçim yapılır. Seçilebilmek için hazır bulunan üyelerin salt çoğunluğunun oyu şarttır.

Uyuşmazlığın incelenmesi

Madde 103- Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı işgünü içinde üyelerinin tamamının katılması ile toplanır. Ancak, başkan hariç üyelerden ikisinin katılmaması toplantıya engel olmaz. Özürlü veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır.

Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlığı evrak üzerinde inceler. Yeteri kadar aydınlatılmamış bulduğu yönleri ilgililerden sorarak tamamlar. Ayrıca görüşlerini öğrenmek istediği kimseleri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bu kimseler hakkında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır.

Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Lehte ve aleyhte oylar eşit ise başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar.

Yüksek Hakem Kurulu kararlarının niteliği

Madde 104- Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

İşçiler ve işverenler adına katılacak üyelere aranacak nitelikler

Madde 105- Yüksek Hakem Kuruluna işçi ve işverenler adına seçilecek üyelere aranacak nitelikler şunlardır:

1. Türk vatandaşı olmak,
2. Okur - yazar olmak,
3. Medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetinden yoksun olmamak,
4. Taksirli suçlar hariç, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla zimmet, ihtilal, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı bir fiilden dolayı hapis cezasından hükümlü bulunmamak ve siyasi partilerin organlarında görevli olmamak.

İdari teşkilat

Madde 106- Yüksek Hakem Kurulunun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini yürütmek üzere Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına bağlı bir genel sekreterlik kurulur. Genel sekreter başkanın teklifi üzerine genel usullere göre atanır.

Yüksek Hakem Kurulunun istemi üzerine Toplu İş İlişkileri Kurulunca yeteri kadar raportör ve uzman atanır ve ihtiyaca göre görevlendirilir. Ancak işçi veya işveren sendika ve konfederasyonlarında çalışmakta olanlar raportör ve uzman olarak görevlendirilemezler.

Özel hakeme başvurma

Madde 107- Taraflar anlaşarak toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilirler. Toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler geçerlidir. Bu takdirde bir tarafın başvurusu üzerine uyuşmazlık hakem tarafından çözülür. Menfaat uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra uzlaştırma, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz.

Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurulduğu hallerde hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir.

Uyuşmazlığın her safhasında taraflar aralarında anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler.

İKİNCİ BÖLÜM Toplu Hak Uyuşmazlıkları

Yorum davası

Madde 108- Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkta sözleşmenin taraflarından her biri 67 inci maddeye göre yetkili iş mahkemesinde yoruma ilişkin bir tespit davası açabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtayın ilgili dairesi iki ay içinde kesin karar verir.

Kesinleşen yorum kararına uymayan taraf hakkında 125 inci madde hükmü uygulanır. Kişilerin, yorum kararına uyulmamasından doğan tazminat hakları saklıdır.

Eda davası

Madde 109- Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında aleyhine ifa kararı verilen tarafın, temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemesine hükmedilir.

Aynı taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf aleyhine derhal ifaya hükmedilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır.

DÖRDÜNCÜ KISIM Çeşitli Hükümler

İşverenler

Madde 110- Aylık ve ücretleri kanunla belirtilmiş olsa bile, işveren veya işveren vekili durumunda bulunanlar hakkında, bunlara ilişkin olarak bu kanunun 2 inci kitabında yer alan hak ve sorumluluk hükümleri uygulanır.

İşyerinde ilan

Madde 111- Bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile veya toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarıyla bağlı olan işveren, bunların aslını veya veren makamca onaylanmış ya da noterlikçe onanmış birer örneğini, işyerinin işçiler tarafından görülebilecek uygun yerlerine asmaya mecburdur.

Denetleme

Madde 112- Toplu iş sözleşmesine veya 111 inci maddede belirtilen hakem veya mahkeme kararlarına uyulup uyulmadığı İş Kanunu hükümleri uyarınca denetlenir.

Hakeme başvurma tüzüğü

Madde 113- Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve tarzı ile çalışmasına ve hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin esaslar, Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar, naip, bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri bir tüzükle düzenlenir.

BEŞİNCİ KISIM Ceza Hükümleri

Toplu iş sözleşmesine yasak hükümler konulması

Madde 114- 57. maddeye aykırı olarak toplu iş sözleşmelerine Anayasanın temel ilkelerine aykırı hükümler koyanlar hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis cezası hükümlenir.

Kanun dışı grev ve lokavt

Madde 115- Bu Kanunda belirtilen şartlar gerçekleşmeden alınan bir grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavta karar verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara

katılmaya veya devama zorlayan veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile lokavta katılanlar veya devam edenler üç aydan altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Grev veya lokavt kararı alınmasında gerçekleşmeyen şartlar yalnızca süre veya tebligata ilişkin ise yukarıdaki fıkralara göre verilecek cezalar üçte birden yarıya kadar indirilir.

Grevin kanundışı olduğunu bilerek katılanlar veya devam edenler elli günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılırlar.

Uygulanan grev veya lokavtın kanuna aykırı olması

Madde 116- Grev veya lokavt kararının bu Kanun hükümlerine uygun olarak alınmasına rağmen, kanunda yazılı şart ve usuller dışında uygulanması halinde, bu kararı uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar yüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.

84 üncü madde hükümlerine göre yapılan grev oylamasında, grevin uygulanmamasına karar verilmesine rağmen grev kararının uygulanması halinde failler hakkında fiilin niteliğine göre 115 inci maddenin bir ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Yasak hallerinde grev ve lokavt

Madde 117- Grev veya lokavtın 78 inci maddeye göre sürekli olarak, 79 uncu maddeye göre de geçici olarak yasaklandığı işlere veya işyerlerine ilişkin olarak; grev veya lokavt kararı verenler, kararı kaldırmayanlar, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar iki aydan altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Yukarıdaki fıkrada sözü edilen grev veya lokavt kararının uygulanması halinde; grev veya lokavt kararı verenler, böyle bir grev veya lokavta karar verilmesine veya uygulanmasına veya bunlara katılmaya veya devama zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar ile grev ve lokavta katılanlar veya devam edenler altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Grevin kanun dışı olduğunu bilerek katılanlar veya devam edenler altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişler ve grev ve lokavtın kanundaki amaca aykırı yapılması halinde de yukarıdaki fıkra hükümleri uygulanır.

95 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca bir grev veya lokavtın ihtiyati tedbir yoluyla durdurulmasına dair mahkemece verilen karara uymayanlar hakkında da fiilin niteliğine göre ikinci veya üçüncü fıkradaki cezalara hükümlenir.

Devletin şahsiyetine karşı grev veya lokavt

Madde 118- Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyetin niteliğine, Devletin güvenliğine aykırı amaçla grev veya lokavt kararı

verilmesi veya uygulanması hallerinde, fiil daha ağır cezayı gerektiren başka bir suç oluşturmadığı takdirde, 117 nci madde hükümlerine göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.

Grev veya lokavtı erteleme kararına uyulması

Madde 119- Bakanlar Kurulunun 81 inci madde uyarınca aldığı erteleme kararından sonra grev veya lokavtı kaldırma kararı almayanlar veya grev veya lokavta devam edenler veya katılanlar veya devama zorlayan veya teşvik edenler ve bu yolda propaganda yapanlar altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Grev oylamasında hile, tehdit ve cebir

Madde 120- Bir grev oylamasının sonucuna tesir etmek maksadıyla hile veya tehdit veya cebir kullananlar, fiilleri daha ağır cezayı gerektiren suç oluşturmadığı takdirde, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Grev veya lokavt halinde işyerinden ayrılmama, engellemede bulunma

Madde 121- Greve katılan veya lokavta maruz kaldıkları halde, grev veya lokavtın uygulandığı işyerlerinden ayrılmayanlar, işyeri önünde veya ihtara rağmen işyeri civarında topluluk teşkil edenler ile işçileri bu eylemlere zorlayan, teşvik eden veya bu yolda propaganda yapanlar yirmi günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır.

Grev veya lokavt süresince işyerinde çalışmaya mecbur olan işçilerden geçerli bir özrü olmaksızın işyerinde çalışmayanlar üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Grev ve lokavt kapsamına giren işçilerin haklarına uyulmaması

Madde 122- 89 uncu maddenin son fıkrasında belirtilen yazılı izni almadan yeni işçi alan işveren izinsiz aldığı her bir işçiyle ilgili olarak elli gün adli para cezası ile cezalandırılır.

92 nci madde hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işvereni söz konusu hükme aykırı hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden veya bu yolda propagandada bulunanlar, söz konusu hükme aykırı olarak aldıkları veya alınmasına sebep oldukları veya grev yapan işçilerin yerine çalıştırdıkları her bir işçiyle ilgili olarak yüzelli gün adli para cezası ile cezalandırılır.

93 üncü madde hükmüne aykırı olarak işçileri konutlarından çıkararak veya bu konutların su, gaz, aydınlatma veya ısıtma hizmetlerini kesen işveren veya işvereni bu yolda hareket etmeye zorlayan veya teşvik eden veya bunun için propaganda yapanlar, fiilleri daha ağır cezayı gerektiren bir suç oluşturmadığı takdirde, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Kanuna aykırı şekilde grev gözcülüğü ve diğer fiiller

Madde 123- 97 nci maddede gösterilenden fazla sayıda veya işyerinde grevi ilan etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmayan grev gözcüsü koyanlar veya işyerinde grevi

ilan etmiş olan işçi sendikasının mensubu olmaksızın grev gözcülüğü yapanlar yüz güne kadar kadar, aynı maddenin ikinci fıkrasına aykırı hareket eden grev gözcüleri de dört aydan bir yıla kadar hapis cezasına mahkum edilirler.

İlan etmeme, bilgi vermeme ve mahkeme kararına uymama

Madde 124- 83 üncü maddenin ikinci fıkrası ile 100 üncü maddenin birinci fıkrası, 103 üncü maddenin ikinci fıkrası ve 111 inci maddede sözü edilen ilan, bildirme ve bilgi verme yükümlülüklerini yerine getirmeyenler elli günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır.

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumu hakkında mahkemenin kesinleşen kararına uymayan taraf, ilgililerden birinin şikayeti üzerine elli günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır.

**ALTINCI KISIM
Ortak, Geçici ve Son Hükümler**

**BİRİNCİ BÖLÜM
Ortak Hükümler**

Muafiyetler

Madde 125- Sendika ve konfederasyonlarca tutulan ve noter tasdiki gereken defter, dosya, kayıt ve işlemler her çeşit vergi, resim ve harçtan muafır.

Sendika ve konfederasyonların kütüphane ve spor tesisleri ile mesleki eğitimleri ve toplantıları için lüzumlu taşınır ve taşınmaz malları, bu mallarla ilgili alacaklar hariç haciz edilemez.

Diğer kanunların uygulanması

Madde 126- Bu kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun, Dernekler Kanunu ve Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır. Aksi öngörülmedikçe tebliğatlar Tebliğat Kanunu hükümlerine göre yapılır.

13.4.1994 tarih ve 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkındaki Kanunun özel radyo ve televizyon kurma yasağına ilişkin 29 uncu maddesi hükmü, sendika ve konfederasyonlar hakkında uygulanmaz.

Bu kanunun uygulanmasından doğan bütün uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde çözümlenir.

Yürürlükten kaldırılan kanunlar

Madde 127- 5 Mayıs 1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 5 Mayıs 1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve değişiklikleri bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükten kalkar.

Kanun, tüzük ve yönetmelikler

Madde 128- Toplu İş ilişkileri Kurumu Kanunu bu kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde çıkarılır.

Bu kanununda çıkarılması öngörülen tüzük ve yönetmelikler bu kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde çıkarılır.

**İKİNCİ BÖLÜM
Geçici ve Son Hükümler**

Geçici Madde 1- Toplu İş ilişkileri Kurumu Kanunu yürürlüğe girerek teşkilatının kurulmasına kadar bu kanunda Toplu İş ilişkileri Kurulu ve Kurul bölge müdürlüklerine verilen yetki ve görevler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bölge müdürlükleri tarafından yerine getirilir.

Geçici Madde 2- Toplu İş ilişkileri Kurumu Kanunu yürürlüğe girerek teşkilatının kurulmasına kadar, bu kanunun 21 inci ve 23 üncü maddeleri yerine, mülga 2821 sayılı Sendikalar kanununun 22 nci ve 25 inci maddelerin uygulanmasına devam olunur.

Geçici Madde 3- Kaldırılan veya birleştirilen işkollarında halen faaliyette bulunan sendikalar, İşkolları Tüzüğü'nün yürürlüğe girmesinden itibaren iki yıl içinde mevcut tüzüklerine göre olağanüstü genel kurullarını yaparak tüzük ve örgütlenmelerini bu Kanun hükümlerine göre düzenlemek ve yeni örgüt ve tüzüklerinin öngördüğü ilk olağan genel kurullarını yapmak zorundadır.

Birleştirilmiş veya kaldırılmış işkollarına göre kurulmuş sendikalar, İşkolları Tüzüğü Resmi Gazetede yayımlanmaya kadar faaliyetlerine devam ederler.

İşkolları Tüzüğü'nün yayımlanması tarihinde yürürlükte olan işkolu tespitleri bir sonraki tespite kadar geçerlidir.

Geçici Madde 4- 17 nci maddede öngörülen tüzük çıkarılıncaya kadar, sendikaların tüzükleri gereği yapacakları olağan genel kurullar ile olağanüstü genel kurullarındaki seçimler mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 14 üncü maddesinde öngörülen esaslar çerçevesinde yapılır.

Geçici Madde 5- Bu kanunun yürürlük tarihinden önce yetki tespit başvurusu yapılan ve prosedürü devam eden işlemler için mülga 2822 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uygulanır.

Geçici Madde 6- Diğer mevzuatta 2821 sayılı Sendikalar kanununa ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa yapılan atıflar bu kanuna yapılmış sayılır.

Geçici Madde 7- 2821 ve 2822 kanunlara göre çıkarılmış bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yenileri çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.

Yürürlük

Madde 129- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 130- Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

Toplu İş İlişkileri Kanun Taslağı'nın Genel Gerekçesi

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 1983 yılında yürürlüğe girmiştir. 1982 Anayasası ve dönemin olağanüstü koşulları ışığında kabul edilmiş olan bu kanunlar, toplu iş hukuku alanında diğer deyişle sendikal özgürlükler ve örgütlenme ile toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt konularında önemli sınırlamalar getirmiştir. Arada geçen yirmi beş yıl içinde adı geçen kanunlarda bazı değişiklikler yapılmışsa da, bu değişiklikler sendikal hak ve özgürlükler, serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü hususunda yeterli ve köklü çözümler öngörmemiştir.

Bu dönem içinde belirtilen eksiklikler nedeniyle ülkemiz Uluslararası Çalışma Örgütünde (ILO), onaylamış bulunduğumuz 87 ve 98 sayılı sözleşmelere aykırılık nedeniyle Aplikasyon Komitesinde eleştirilere tabi tutulmuş, özel paranteze alınma önerileriyle karşı karşıya kalmıştır. Bunun gibi, anılan kanunların birçok hükmü Avrupa Birliği standartlarının gerisinde kalmıştır. Öte yandan bu hükümler gerek iş hukuku öğretisinde gerek sendikal çevrelerde toplu iş hukukunun temel ilkelerine aykırılık nedeniyle eleştirilere konu olmuştur. Bu nedenlerle toplu iş ilişkilerinde uluslararası çağdaş standartlara uygun bir kanunun öngörülmesi ihtiyacı kendisini güçlü bir biçimde hissettirmiştir.

Bu bağlamda, toplu iş ilişkilerini düzenleyen reform niteliğindeki bu yasada bazı temel ölçütlerden hareket edilmiştir. Her şeyden önce, anılan kanun hükümleri, taraf olduğumuz Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı ve Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmelerine uygun bir biçimde düzenlenmiştir. Aynı şekilde, Avrupa Birliği Hukuku standartları yanında karşılaştırmalı hukuktaki gelişmeler kanunun hazırlanmasında göz önünde tutulmuştur.

Ülkemizde sendikal örgütlenmenin önemli ölçüde geriye gitmesinde 2821 ve 2822 sayılı kanunların getirdiği yasak ve sınırlamalar da diğer nedenler yanında etkili olmuştur. İşçi sendikalarının üye ve güç kaybetmesi işveren sendikalarına duyulan ihtiyacı da dolaylı biçimde azaltmaktadır. Bu durum ise çağdaş demokrasinin kaçınılmaz unsuru olan örgütlü, katılımcı ve sivil toplum amacından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Aynı şekilde Anayasanın 2. maddesinde yer alan sosyal devlet ilkesi, sadece devlet müdahalesi aracılığıyla değil özgür sendikal örgütlenme, serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme yoluyla

gerçekleştirilebilir. Bu nedenlerle Toplu İş İlişkileri Kanununda mümkün olduğu kadar sendikal örgütlenmenin ve toplu iş sözleşmelerinin yapılmasının önündeki engelleri ve yasakları kaldırmaya yönelik kurallar getirilmiştir.

2821 ve 2822 sayılı kanunların yürürlükte olduğu yirmi beş yıl içinde iş hukuku literatüründe gerek olan gerek olması gereken hukuk konusunda bilimsel görüşler ortaya çıkmış, Yargıtay da oluşturduğu içtihadı ile uygulamaya yön vermiştir. Toplu İş İlişkileri Kanununda ülkemizde uzun yıllar içinde oluşmuş bu bilimsel ve yargısal içtihat dikkate alınmıştır.

Bu kanunda, toplu iş ilişkilerinin mümkün olduğu kadar serbest ve özgür bir hukuki ortamda gelişmesi için düzenlemeler getirilmiş, bu ilişkinin adil bir biçimde yürütülmesini sağlayacak yeni hukuki kurumlar öngörülmüştür. Bu düzenlemeler yapılırken ülkemizin ekonomik ve sosyal koşulları göz önünde tutulmuştur.

Sendikal ilişkilerle toplu iş sözleşmeleri grev ve lokavt kurumları birbirini tamamlayıp bir bütün oluşturduğundan, bu konuların "Toplu İş İlişkileri Kanunu" adı altında tek bir kanun içinde toplanması uygun bulunmuştur. Anılan kanunda yer alan önemli hukuki kurumların başında Toplu İş İlişkileri Kurulu yer almaktadır. Bu ilişkilerin işçi, işveren ve devlet üçlüsünden oluşan, sosyal diyaloga uygun bir biçimde yapılmış, objektif, tarafsız ve özerk bir kurul tarafından yürütülmesi, bugüne kadar başta toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenmesi olmak üzere uygulamada ortaya çıkan sorunlara geniş ölçüde çözüm getirecektir.

Kanunla onaylamış bulunduğumuz 87 ve 98 sayılı uluslararası çalışma sözleşmeleri herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın sendikaların serbestçe kurulabilmesi ilkesini öngörmüştür. 2821 sayılı Sendikalar Kanununda sadece işkolu esasına göre sendikaların kurulmasına olanak tanınabileceği buna karşılık işyeri ve meslek esasına göre işçi sendikası kurulamayacağı hükme bağlanmıştır. Toplu İş İlişkileri Kanununda uluslararası sözleşmelere uygun olarak meslek esasına göre işçi sendikalarının kurulabileceği kabul edilmiş, anayasal engel nedeniyle bu sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmesine olanak tanınmamış buna karşılık toplu iş sözleşmesine ilişkin tekliflerini yetkili işkolu sendikasının değerlendirmesine sunabilmesi hükmü getirilmiştir. İşçiler hem işkolu sendikasına hem meslek sendikasına üye olabilecekler, işkolu sendikasına

üye olmadıkları takdirde dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununda şube genel kurullarına katılacak delege seçimleri ile genel kurullarda zorunlu organlara delege ve üye seçimleri kanun tekniğine aykırı biçimde ayrıntılı olarak düzenlenmişti. Toplu İş İlişkileri Kanununda bu seçimlerin çıkarılacak bir tüzükte düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Bunun gibi, yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının toplantı, görev, yetki ve üye sayılarının sendika ve konfederasyon tüzüklerinde belirleneceği öngörülmüştür.

2821 sayılı Sendikalar Kanununda, sendika üyeliğinin kazanılmasında ve üyelikten çekilmeye noter şartı hem uygulamada önemli sorunlara neden olmuş hem de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eleştirilerine yol açmıştır. Toplu İş İlişkileri Kanununda bu sorunun, sosyal tarafların eşit olarak yer alacağı özerk Toplu İş İlişkileri Kurumunca bilgisayar ortamında çözülmesi hükme bağlanmıştır.

Sendikal örgütlenmenin geliştirilmesinde sendikal güvencelerin önemli rolü göz önünde tutularak, Toplu İş İlişkileri Kanununda bu konudaki güvenceler daha güçlü hale getirilmiştir. İşçi sendikası veya konfederasyon yöneticilerinin görevleri esnasında iş ilişkilerinin askıda kalacağı öngörülmüş ve bu yöntemle uygulamada ortaya çıkan hukuki sorunların çözülmesi yoluna gidilmiştir.

4773 sayılı kanunla güvenceleri geriye götürülmüş olan işyeri sendika temsilcilerinin feshe karşı korunması Toplu İş İlişkileri Kanununda eski düzenlemelere uygun biçimde tekrar düzenlenmiş, geçerli veya haklı neden olmaksızın işten çıkarılmaları halinde işyerine iadeleri sağlanmış, işe kabul edilmemeleri halinde temerrüt hükümleri uyarınca temsilcilik süresince ücretlerinin ve diğer haklarının ödeneceği kurala bağlanmıştır.

Sendikal nedenlerle fesihlerin oldukça yaygın bir uygulama halini alması ve sendikal örgütlenmelere geniş ölçüde engel oluşturması karşısında Toplu İş İlişkileri Kanununda güçlü bir güvence getirilmiştir. Alman Feshe Karşı Koruma Kanununda her türlü geçersiz nedenle yapılan fesiHLere uygulanabilen yaptırımın, hukukumuzda adı geçen kanunla daha dar bir alanda sadece sendikal nedenle yapılan fesiHLere uygulanması öngörülmüştür. Bu düzenlemeye göre feshin sendikal nedenle yapılması halinde işyerine iade hükmü getirilmiştir. Bu yaptırımın iki istisnası söz konusudur. Bunlar, işçinin işyerine dönmek istemesi veya hakimin bu koşullarda işçi ile işverenin birlikte çalışmasının beklenemeyeceğini kararlaştırmasıdır. Ayrıca İş Kanununun uygulanmasında geçersiz fesiHLerde hakimin şartlı karar vermesi nedeniyle ortaya çıkmış olan önce tespit sonra eda davası açma zorunluluğu Toplu İş İlişkileri Kanununda ortadan kaldırılmıştır.

Uygulamada sendikaların işçiler lehine yapabilecekleri kanunda belirtilen diğer faaliyetlerini ihmal edip daha ziyade toplu iş sözleşmelerinde ücret artışlarına yoğunlaşmaları, işçiler için çekim merkezi olmalarını güçleştiren

bir etken olmuştur. Toplu İş İlişkileri Kanununda sendikaların 2821 sayılı kanunda öngörülmüş faaliyetlerine ek olarak, sosyal hakların başında gelen eğitim ve sağlık hakkına ilişkin hükümler getirilmiştir. Bu hükümlere göre sendikaların sadece üyelerinin mesleki eğitimini değil onların ve aile bireylerinin genel eğitimleri artırmak için de çalışacağı, ücret almaksızın sağlık ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlayacağı kurala bağlanmıştır. Ayrıca, sendikaların işyerinde örgütlenmeleriyle bağlantılı olarak iş sözleşmeleri feshedilen üyelerine yapacakları yardımlar için nakit mevcutlarının % 10'unu aşmamak üzere bir örgütlenme fonu oluşturabilecekleri belirtilmiştir.

Yasada sendikaların gelir ve giderlerine ilişkin denetimler daha güçlü hale getirilmiş, yıllık ve genel kurul dönemi mali denetimlerinin denetçiler yanında 3658 sayılı kanuna göre ruhsat almış yeminli mali müşavirler tarafından yapılacağı öngörülmüştür.

2822 sayılı kanun döneminde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi konusunda kanunda yer alan barajlar ve oranlar Uluslararası Çalışma Örgütünde eleştiri konusu olmuştur. Toplu İş İlişkileri Kanununda toplu iş sözleşmesi yapılabilmesinin önündeki sınırlamalar geniş ölçüde kaldırılmıştır. İşkolu barajı yüzde ondan yüzde üçe indirilmiş, işyeri barajı konusunda yarıdan bir fazla oranı muhafaza edilmiş buna karşılık işletme düzeyinde asgari yüzde kırk oranını sağlamış olmaları koşuluyla en fazla üyeye sahip olan sendikaya toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi tanınmıştır.

2822 sayılı kanunda yer alan arabuluculuk kurumunun toplu iş uyuşmazlıklarının barış yolu ile çözümünde başarılı sonuçlar sağlamaması nedeniyle 275 sayılı kanun döneminde uygulanan uzlaştırma sistemine dönülmesi uygun görülmüştür.

Toplu İş İlişkileri Kanununda Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından eleştirilen grev ve lokavt yasakları geniş ölçüde azaltılmıştır. Banka ve noterlik hizmetlerinde, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtım ve petrokimya işlerinde, kamu kuruluşlarının yürütülen şehir içi ulaşım hizmetlerinde grev ve lokavt yasağı kaldırılmıştır. Grev ertelemesinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşmamış veya uyuşmazlığı özel hakeme intikal ettirmemişlerse 2822 sayılı kanundan farklı olarak grev ve lokavtın kaldığı yerden devam edeceği kurala bağlanmıştır.

2822 sayılı kanunun öngörüldüğü dönemin özel koşulları içinde getirilmiş olan yasaklar arasında yer alan, grev uygulanması halinde işyeri ve çevresine afiş, pankart gibi ilan vasıtalarının asılması, kulübe, baraka ve çadır kurulması yasakları kaldırılmıştır.

Bu düzenlemeler dışında Toplu İş İlişkileri Kanununda yukarıda belirtilen temel amaç ve ölçütlere uygun birçok değişiklik yapılmıştır. Bu düzenlemelerle daha adil iş ilişkilerinin kurulması ve bu ilişkilerin Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği standartlarına uygun bir özgürlük ve serbesti ortamı içinde yürütülmesi amaçlanmıştır.

İstihdamın Korunması ve Geliştirilmesi

Uygulanması Gereken Para ve Maliye Politikaları

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nca oluşturulan "Akademik Kurul" tarafından hazırlanmıştır

DURUM TESPİTİ

- Türkiye ekonomisi, 2001 sonrası dönemde uluslararası likidite koşullarının etkisiyle yoğun bir dış kaynak kullanma imkanına kavuşmuştur. 2003 yılının başında 131 milyar dolar olan dış borç stoku, 2008 yılının Haziran ayı itibarıyla 285 milyar dolara yükselmiştir. Dış borç stokundaki artışın neredeyse tamamı özel sektörün dış borçlanmasındaki artıştan kaynaklanmaktadır. Özel sektörün dış borçlanması mutlak olarak artarken dış borçlanmada vade yapısı da uzamıştır. 2003 yılının başında reel sektör 1 \$'lık kısa vadeli borçlanmasına karşılık yurt dışından 0,56 \$ uzun vadeli dış borç bulabilirken; 2008 Haziran itibarıyla 1 \$'lık kısa vadeli borçlanmasına karşılık yurt dışından 1,69 \$ uzun vadeli dış borç bulabilir hale gelmiştir.
- Benzer biçimde, finansal sektör 2003 yılının başında 1 \$'lık kısa vadeli borçlanmasına karşılık yurt dışından 0,71 \$ uzun vadeli dış borç bulabilirken; 2008 Haziran itibarıyla 1 \$'lık kısa vadeli borçlanmasına karşılık yurt dışından 2,23 \$ uzun vadeli dış borç bulabilir hale gelmiştir.
- Türkiye ekonomisinin dış borcunun ve dış borçlanma vadesinin arttığı bu ortamda elde edilen dış kaynakların döviz üretme yeteneği olan alanlara tahsisinde belli bir başarı sağlanmış olmasına rağmen ekonominin net döviz girişi yaratma potansiyelinin artınlamadığı görülmektedir.

- Burada karşımıza çıkan temel olgu ihracatın ithalata bağımlılığının önemli ölçüde artmış olmasıdır. Başka biçimde ifade edilirse, ihracatın yurt içi katma değer yaratma potansiyeli giderek azalmaktadır. Türkiye ekonomisinin döviz üretme yeteneği hızlı biçimde artarken bir yandan da döviz tüketme yeteneğinin daha hızlı arttığı gözlenmiştir.
- Türkiye ekonomisinin döviz bağımlılığının artmasında yurt içi ara mal üretme potansiyelini harekete geçirici bir sanayi politikasının olmayışı en önemli rolü oynarken; dış kaynakların harcama unsuru olarak ekonomiye pompalanmasının temel aracı durumundaki bankaların ekonomik birimleri kredilendirme biçimi tüketim harcamaları ile cari gelir arasındaki bağlantıyı koparmış ve yurt içi tasarrufların azalışına önemli ölçüde katkıda bulunmuştur.
- Bu iki olgu Türkiye ekonomisinin döviz tüketme yeteneğini artırırken, Türkiye ekonomisine döviz açığının çok üzerinde dış kaynak girişinin sözkonusu olması net döviz üretme potansiyelimizdeki düşüşle ilgili temel yapısal sorunlarımızı unutturmuş ve ithal mal tüketiminin vergilendirilmesi gibi alternatif maliye politikası önerilerinin tartışma gündemine gelmesi bile mümkün olmamıştır.
- Kısaca vurgulamak gerekirse, Türkiye 2001 sonrasında uluslararası ekonomiyle olan bağlantılarını reel sektörün borçluluğu üzerinde sürdürürken teknolojik ilerleme ve sanayileşme sorunlarını göz ardı etmiştir. Türkiye sözkonusu

su dönemde küresel ölçekte para bolluğundan kaynaklanan sermaye girişlerini iyi idare edememiştir.

- Bu çerçevede ele alındığında durgunluk koşullarına giren Türkiye ekonomisinde dünyadan kaynaklanan krize karşı önlemler geliştirilirken bu önlemlerin sadece kısa vadeli sorunları aşmaya yönelik önlemler olmayıp aynı zamanda uzun vadeli bir perspektif içermesi gerekmektedir. Başka biçimde ifade edilirse, uygulanacak politikalar kısa dönemde büyüme oranının potansiyel büyüme oranına yaklaşmasına hizmet etmeli, uzun dönemde ise potansiyel büyüme oranının artırılmasına yönelik uygulamalar tasarlanmalıdır.
- Politika uygulayıcılar uzun dönem perspektifine hizmet eden kısa dönem önlemlerini bir bütünsellik içinde ortaya koymalıdır. Kısa dönem öncelikli olarak ele alınmalıdır. Çünkü 2009 yılında işsiz sayısının 3 milyona çıkması beklenmektedir. İşsizliği bu 3 milyon rakamında sabit tutmak için bile Türkiye ekonomisi için gerekli asgari büyüme oranı yüzde 5-6 oranındadır.
- Bu anlamda Türkiye ekonomisinin kısa dönemde hızlı biçimde potansiyel büyüme oranına yaklaşması gerekmektedir. Ancak kısa dönemde tercih edilen politika uygulamalarının uzun dönemde Türkiye ekonomisinin potansiyel büyüme oranının artırılması hedefine hizmet edeceği, uzun dönem hedefi ile çelişmeyeceği politika uygulayıcıları tarafından kamuoyuna açıklanmalıdır.

IMF'SİZ PROGRAM

- Bu çerçevede Türkiye ekonomisinde kriz koşullarında uygulanacak program IMF ile mi uygulanmalı IMF'siz mi uygulanmalı sorusu aslında çok anlamlı görünmemektedir. Çünkü Türkiye ekonomisinin IMF'ye başvurmasının temel nedeni cari açık yani döviz açığıdır. Türkiye ekonomisi döviz açığı sorununa kalıcı çözümler üretebildiği takdirde IMF ile program yapma zorunluluğu ortaya çıkmayacaktır.

- IMF'siz bir program yapmak Türkiye ekonomisinin uzun vadeli önceliği olmalıdır. Çünkü söz konusu dönemde Türkiye bir yandan yüksek ithalat talebiyle dış açığını genişletirken, diğer yandan da dış açığı yoğun olarak kısa vadeli nitelikli olan "sıcak" sermaye girişleri ile dış borçlarını arttırıcı biçimde finanse etmiştir.
- Oysa yüksek reel faiz sunarak, uluslararası spekülasyon oyunu içerisinde "ayrıcalıklı" bir konum kapma uğraşı aslında 2001 krizi sonrasında Türkiye'ye bizzat IMF tarafından telkin edilmiştir. IMF programı Türkiye'yi, dünya ekonomisi içerisinde "yüksek reel faiz" sunan ve sıcak para girişleriyle ekonomisini istikrara kavuşturmaya çalışan bir ülke olarak değerlendirmektedir.
- 1998 yılından itibaren kesintisiz biçimde süren IMF birlikteliğinden elde edilen bilgi ve deneyim birikimi, "IMF programının" temel unsurlarının ve uzantılarının iki kümede toplanabileceğini göstermektedir:
 - Uluslararası sermaye hareketlerine tam serbesti sağlamak ve Türkiye'nin uluslararası finans şebekesine yüksek reel faiz sunan bir ekonomi olarak eklenmesini gözetmek; yüksek reel faizin cezbediği sıcak para akımlarının olası kıldığı ucuz döviz kaynakları aracılığıyla Türkiye'yi bir ucuz ithalat merkezine dönüştürmek, bu arada bir yandan kaçınılmaz olarak genişleyen cari işlemler açığının finansman gereksinimi, bir yandan da YTL'li yüksek kredi faizlerinden kaçmak isteyen şirketlerin ucuz dövizli krediler araması sonunda dış borçlanmanın dört-nala artışı...
 - "Yapısal reformlar" söylemi altında, iktisadi politikaları demokratik kontrol süreçlerinin dışına çıkartmak ve devletin ekonomideki rolünü uluslararasılaşmış sermayeye yeni kaynak aktarım mekanizmaları sağlayacak biçimde yeniden düzenlemek; "işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi" adı altında emeğin kazanımlarının sınırlandırılmasını gözetmek ve emeğin ulusal gelirden aldığı payın azaltılması yoluyla sermaye birikiminin önünü açmaya çalışmak; "özelleştirme"

söylemleri ile kamu kesiminin stratejik nitelikli varlıklarının yerli ve yabancı sermaye kesimlerine aktarılmasını yönlendirmek ve devletin ekonomiye müdahale olanaklarını olabildiğince kısıtlayarak, ekonomimizin geleceğini sermayenin kar ve rant elde etmeye yönelik çıkar hesaplarına terk etmek...

- Türkiye, IMF programı altında dış borçlanmaya dayalı, spekülâtif nitelikli bir büyüme süreci yaşamıştır. Bu sürecin bedeli ise ileri düzeyde dış kırılganlık (cari işlemler açığı) ve göreceli olarak düşük istihdam (yüksek işsizlik) olarak ortaya çıkmıştır. Program, son beş yılda Türkiye'nin dış borç stokunun dolar bazında iki misli artırılması sayesinde 1999-2001 arasında gerileyen potansiyel hasıla düzeyine yeniden ulaşmak için gereken ithalatın finansmanını sağlamış, ancak işsizlik ve cari açığın yüksek tempoda sürdürülmesine seyirci kalmıştır.
- Türkiye, yükselen piyasa ekonomileri diye anılan grup içerisinde, yüksek cari işlemler açıkları ve dış borç yükü nedeniyle, küresel krizin etkilerini en yoğun yaşayan ekonomiler arasındadır. Bu durum on yıldır kesintisiz uygulanmış bulunan IMF programının ve AKP Hükümetinin bu programı uygularken yaptığı siyasi tercihlerin doğrudan bir sonucudur.
- Bu gözlemler ışığında, yukarıda sıralanan hedefler doğrultusunda hala “yabancı yatırımcıya güvence vermek” söylemi altında yeniden oluşturulacak bir IMF programının ne Türkiye ekonomisinin kronikleşen dış açık ve ithalata bağımlı yapısına, ne de ayakta kalma mücadelesi veren emekçilerin her gün artan sorunlarına çözüm üretebileceğini vurgulamamız gerekmektedir.

UZUN VADELİ YAKLAŞIM GEREĞİ

- Küresel krizin ana unsurları ürün piyasalarındaki enflasyonist baskılardan değil, finansal varlıkların değerlerindeki şişkinlik ve istikrarsızlıktan kaynaklanmaktadır. Uluslararası şoklara açık ve kırılgan yapısıyla Türkiye'nin uluslararası mal ve finans piyasalarından gelecek

kriz dalgalarına sadece faiz oranlarında günlük ayarlamalarla ve “biricik sorumluluğumuz fiyat istikrarıdır” kör inancıyla karşı koyması olanaklı değildir.

- Dolayısıyla bundan sonraki dönemler için IMF'siz politika uygulamalarının hayata geçirilebilmesi için cari açığın yapısal nedenlerini gözeterek uzun vadeli bir bakış açısı geliştirilmelidir. Böyle bir bakış açısı kısa vadeli politika önlemlerinin uzun vadeli bir bakış açısıyla hayata geçirilmesini gerektirmektedir. Çünkü uzun dönemde para ve maliye politikaları aracılığı ile ülkemizin refah düzeyinin kalıcı biçimde artırılması mümkün değildir.
- Uzun dönemde ülkemizde hayat standartlarını yükseltmenin yani ekonominin mal ve hizmet üretme potansiyelini artırmanın sadece ve sadece üç yolu vardır:
 - İşgücünün miktarını ve kalitesini artırmak
 - Sermaye stokunu arttırmak
 - Ekonominin teknolojik yenilik yapma kapasitesini arttırmak.
- Bu üç olgu “nasıl bir sanayileşme politikası tasarlamalıyız” sorusuna cevap verilmesini gerektirmektedir. Bu anlamda krizin fırsata dönüştürülmesi para ve maliye politikaları ile değil ulusal sanayi katma değer yaratma potansiyelini arttırmaya yönelik kapsamlı bir mikro reform gündemi ile mümkündür.
- Bu süreçte oluşturulacak bir politika demetinin ana fikri şu olmalıdır: İŞÇİ (ve genel olarak çalışanlar) İÇİN İYİ OLAN EKONOMİ İÇİN DE İYİDİR. Durgunluk koşullarında işçi için iyi olan ekonominin bütünü açısından bir aksaklık yaratmayacaktır. ÇÜNKÜ TÜRKİYE EKONOMİSİNDE BUGÜNÜN EKONOMİK KOŞULLARINDA İŞÇİ BİR MALİYET UNSURU OLARAK DEĞİL BİR HARCAMA UNSURU OLARAK GÖRÜLMELİDİR.
- Türkiye ekonomisinin yaşadığı durgunluk koşullarının genel çerçevesini şu biçimde ifade edebiliriz. Burada sistem fiili bir kredi kısıtlaması ile yüz yüzedir. Kredi kısıtlaması kredi mekanizmasının tıkanmasını ifade etmekte

ve iki biçimde ortaya çıkmaktadır. Bir yandan yurt içi firmaların bankalardan aldıkları kredi miktarı azalmakta, diğer yandan firmaların ve bankaların yurt dışından aldıkları kredi miktarı düşmektedir. Buna ek olarak, dış talep yetersizliği sözkonusu olmakta ve bu ikisi birden ekonomide güvensiz bir ortam yaratmakta, ekonomide oluşan bu güvensizlik ise kredi sınırlamasının daha da genişlemesine neden olmaktadır. Bu üç olgu kendi aralarında bir kısır döngü yaratmaktadır.

PARA VE MALİYE POLİTİKASI NE OLMALI

- Bu kısır döngünün aşılabılmesinde “para ve maliye politikası hangi rolleri nasıl oynayabilir?” sorusu son derece önemlidir.
- Çünkü kriz koşullarını çözmeye yönelik bir iktisat politikası yaklaşımı bir yandan finansal sistemin etkin biçimde işlemlerini sağlamaya hizmet etmeli; diğer yandan ise toplam talepteki düşüşe odaklanmalı, toplam talebin artışı sağlamalıdır. Toplam talebin artırılması kredi mekanizmasının etkin biçimde işleyişinin sağlanması açısından önemlidir. Çünkü toplam talebin artması ekonomik birimlerin gelir düzeyinin iyileşmesini sağlayarak finansal sistemi rahatlatıcı etki yaparken, finansal sistemin rahatlaması toplam talebi uyuracak bir kredi genişlemesi yaratır. Başka biçimde ifade edilecek olursa finansal sistemin iyileşmesi ile toplam talebin artması karşılıklı olarak birbirini beslemektedir.
- Finansal sistemin işleyişini yeniden sağlamak kabaca ekonomik birimlerin yurt içinde yarattığı yükümlülüklerin diğer ekonomik birimler tarafından kabul edilmesinin önündeki engellerin kaldırılması/azaltılması anlamına gelmektedir. Çünkü piyasa ekonomisine dayalı bir sistemde “yükümlülükleri kabul edildiği sürece herkes para yaratabilir”.
- Kriz koşulları ekonomik birimlerin yükümlülüklerinin kabulündeki olağan standartların yükseltildiği dönemlerdir ve karşımıza kredi hacminin kısıtlanması olarak çıkmaktadır. Kredi mekanizmasının çalışmasını sağlamada

Merkez Bankası'nın önündeki en önemli araç, politika faiz oranıdır. Ama politika faiz oranı tek başına kredi mekanizmasının sağlanmasına hizmet edemez. Çünkü kriz koşullarında geleneksel aktarım mekanizmaları zayıflamaktadır.

- Ekonomik birimlerin yükümlülüklerin kabulü, geleceğe ilişkin güvenle ilgilidir. Ve bugün bu güvenin tesis edilmesinde toplam talebin artırılması son derece önemlidir. Bu çerçevede ele alındığında para politikasının görevi, maliye politikasının genişletici etkisinin önünde engel oluşturmamak olmalıdır. Para politikası bu şekilde engel olmama biçiminde şekillenirken bunun nasıl yapılacağı son derece önemlidir.
- Türkiye’de 2002’nin başından beri para politikası rejimi olarak enflasyon hedeflemesi, döviz kuru rejimi olarak esnek kur sistemi uygulanmakta ve sermaye hareketlerinin serbestliği devam etmektedir. Bu üç olgu bir bütün olarak parasal çerçeveyi oluşturmaktadır. **Ve kriz koşullarına giren ülkemizde politika uygulayıcı parasal çerçevenin bu üç unsuru ile ilgili olarak herhangi bir politika değişikliğine yönelmemiştir.**
- Parasal çerçeve veri olarak alınmakta ve Türkiye ekonomisini krizden çıkarma sürecinde para politikası aracılığıyla faiz oranları düşürülürken maliye politikası aracılığıyla ne yapılabileceği konusunda bütünsel bir yaklaşımın oluşturulamadığı görülmektedir.
- Bunun en önemli göstergesi 2009 yılı bütçesidir. 2009 yılı bütçesi neredeyse yapılmak zorunda olduğu için yapılmış bir bütçe görünümündedir. Yani politika uygulayıcı parasal çerçeve ile ilgili tercihlerinde bir değişiklik yapmazken kriz koşullarında bu parasal çerçeveye en uygun maliye politikasının ne olacağı konusunda bir fikir sahibi görünmemektedir.
- Ülkemizde enflasyon hedeflemesi rejimi enflasyon oranını düşürmek amacıyla uygulanmaya konmuş olan bir para politikası rejimidir. Oysaki şu anda Türkiye ekonomisi durgunluk koşullarına girmektedir. Bu bağlamda, “enflasyonla mücadeleye yönelik kurgulanmış bir para politikası rejimi durgunlukla mücadele etmede kullanılabilir mi?” sorusu son derece

önemli hale gelmektedir. Burada verilebilecek temel cevap şudur: Durgunluk koşulları yani enflasyonist baskıların azalması, Merkez Bankasına politika faiz oranını düşürmesine imkan tanımakta ve bu haliyle Merkez Bankasının para politikası uygulaması durgunlukla mücadelede destek veriyor gibi görünmektedir. Ancak Merkez Bankası faiz oranını hızlı biçimde düşürmek zorunda kalmaktadır.

- Burada temel sorun şudur: Merkez Bankası politika faiz oranını önemli ölçüde düşürdüğünde faiz oranlarının vade yapısını istediği yönde değiştirebilir mi? Bu soruya olumlu cevap vermek mümkün görünmemektedir. Çünkü bugünkü ekonomik koşullarda bütçe açığının planlanandan çok büyük olacağı dikkate alındığında Merkez Bankasının kamu iç borç yükünün artma olasılığının bulunduğu koşullarda, piyasa faiz oranını arkasından sürüklemesi mümkün görünmemektedir.
- Ayrıca döviz kurundaki artış eğilimi, para birimi uyumsuzluğunun en önemli sorun haline geldiği ekonomimizde, enflasyon üzerindeki etkilerinden daha çok bilanço kırılganlıkları yaratma potansiyeli nedeniyle son derece büyük bir risk unsurudur. Bu nedenle önümüzdeki dönemde Merkez Bankası'nın döviz kurunu dikkate almaksızın sadece enflasyon beklentilerine göre faiz oranı şekillendirmesi son derece zordur.
- Bu çerçevede ele alındığında maliye politikasının temel rolü toplam talebi artırmaktır. Ancak maliye politikası toplam talebi artırmaya yönelik olarak formüle edilirken toplam talepteki düşüşün kaynaklarıyla ilgili sağlıklı saptamalar yapılması gerekmektedir. Maliye politikası günümüzde toplam talebin dış unsuru ile iç unsurundan hangisine odaklanmalıdır? Günümüz koşullarında maliye politikası aracılığı ile sisteme yönelik önlemlerin kısa zamanda sonuç vermesi son derece önemlidir. Bu anlamda maliye politikasının dış talebi artırıcı önlemlere yönelmesi çok fazla anlamlı olmayacaktır. Çünkü dış talepte ortaya çıkan düşüş temel olarak ihracat pazarlarımızdaki durgunluktan kaynaklanmaktadır.

- Maliye politikası iç talebi artırmaya odaklanmalıdır. İç talebi artırmaya odaklanan bir maliye politikasıyla ilgili temel soru şudur: Aca ba maliye politikası toplam talebi artırmaya odaklanırken kamu harcamalarını artırıcı önlemlere mi yönelmeli yoksa ekonomik birimlerin harcanabilir gelirlerini artırmaya yönelik önlemlere mi (vergi oranlarının düşürülmesi ve transfer harcamalarının artırılması) yönelmelidir? Bu çerçevede bir defaya mahsus önlemlerle ekonomik birimlerin reel gelirlerinin artırılmaya çalışılması istenen sonuçları vermeyebilir; bir defalık önlemlerle ortaya çıkan reel gelir artışı döviz talebi haline dönüşebilir. Çünkü günümüz Türkiye ekonomisinde döviz açıklarının yarattığı riskin realize olma olasılığı kuvvetlenmiştir. Böyle bir ortamda dövize yönelik potansiyel TL kaynağını artırmak çok anlamlı görünmemektedir.
- Bu anlamda bu günkü koşullarda maliye politikasının harcamaları artırmasının çarpan etkisinin çok daha büyük olacağı ve krizin dört-beş çeyrek kadar süreceğinin beklendiği bir ortamda harcamaların ekonomi üzerindeki etkilerinin gecikmeli olarak çıkmasının karşı bir argüman olarak ileri sürülemeyeceği söylenebilir. Ancak kriz koşullarında hangi harcama unsurunun çarpan etkisinin daha büyük olduğunun öngörülmesi kolay olmadığı için harcama unsurlarının çeşitlendirilmesi gereklidir.
- Harcama unsurlarının çeşitlendirilmesi başka bir açıdan da önemli bir gerekliliktir. Çünkü bütçe gelirleri itibarıyla içinde bulunan konjonktürden doğrudan doğruya etkilenmektedir. 2009'da büyüme oranının sıfıra yakın gerçekleşeceği konusundaki tahminler dikkate alındığında bütçe gelirleri hedeflerin altında kalacaktır, bütçenin harcama tarafı ise harcamaların kompozisyonu itibarıyla son derece katı bir görünüm arz etmektedir. Yani bazı harcama unsurlarının (iç ve dış borç faiz ödemeleri başta olmak üzere) azaltılması mümkün değildir. Bu anlamda hangi harcamaların kısılacağı hangi harcamaların artırılacağı son derece önemlidir. Harcama unsurlarının çeşitlendirilmesi ve bu çeşitlendirme yapılırken "hangi harcama un-

surunun kısa dönemde genişletici etkisi daha büyük olur?” sorusunun sağlıklı biçimde sorulması son derece önemlidir.

- 2009 bütçesinin varsayımları bütçe yılının başlangıcı itibarıyla gerçekçiliğini kaybetmiştir. Büyüme oranının yüzde 4, dolar kurunun 1,41 TL, ihracatın 149 milyar dolar, ithalatın 232,5 milyar dolar olacağı ve iç borçlanmalarda kamunun faiz oranı riski ve döviz kuru riskinden kaçınacağı varsayımlarına dayanan 2009 bütçesi daha dönem başında inandırıcılığını kaybetmiştir. Dolayısıyla maliye politikasının en önemli unsuru olan bütçe itibarıyla maliye politikasının başlangıç güvenilirliği (kredibilitesi) son derece düşüktür.
- Bütçenin başlangıç güvenilirliği bu kadar düşüken, yani bütçe açığının GSMH’ye oranının yüzde 1,4 olarak gerçekleşmesinin ulaşılabildiği bir hedef olarak görülmediği bir ortamda, politika uygulayıcının fiilen planladığı bütçe açığının daha yüksek olduğu tartışmasız bir gerçektir. Bu açıdan bakıldığında, “Politika uygulayıcı hangi alanlarda daha fazla bütçe açığı öngörmektedir?” sorusu son derece önemlidir. Yani politika uygulayıcının kendisinin de bu bütçeye inanmadığını, bu bütçenin daha fazla açık vereceğini bildiğini varsaydığımızda soru şudur: “Politika uygulayıcı bütçe açığının hangi kalemler aracılığı ile oluşmasını öngörmektedir?” Bu soruya farklı açılardan cevap vermek mümkündür. Ancak ülkemizde bir seçim atmosferi yaşanacağı düşünüldüğünde yerel yönetim harcamaları ile ilgili yapı özellikle dikkat edilmesi gereken bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yerel Yönetim Bütçe Dengesi (milyon TL)

	Gerçekleşme		Gerçekleşme
	Öngörü	Tahmini	
2006	+299	+445	-1.015
2007	+423	+91	-3.848
2008	-256	-3.028	
2009	+594		

- 2006, 2007 ve 2008 rakamlarından hareketle kabaca politika uygulayıcının 2009 için 3 milyar dolar civarında bir yerel yönetim bütçe açığı öngördüğü söylenebilir. Acaba kamunun 3 milyar dolarlık bütçe açığını yerel yönetim harcamaları aracılığı ile vermesi maliye politikasından beklenen genişletici etkilerin sağlanmasına iyi biçimde hizmet edebilir mi? Bize göre hayır. Çünkü yerel yönetimler kömür, gıda gibi aynı yardımlar yapmaktadır.
- Bu tür yardımlar ülkemizde uzun bir süreden beri yapılmakta ve bu haliyle hane halklarının cari geliri sürekli gelirini aşmakta ve bu durum fiilen süreklilik arz etmektedir. Böyle bir ortamda, ekonomik birimler sürekli gelirine göre değil cari gelirine göre hareket etmeyi kazanılmış bir hak olarak görmeye başlamaktadır. Oysaki ekonominin başka kesimlerinde insanlar bugün sürekli gelirlerini kaybetmekte ya da sürekli gelirlerini kaybetme riskini taşımaktadır. Dolayısıyla kamu harcamalarının hedefi ekonomik birimlerin cari gelirlerinin sürekli gelirlerinden daha fazla olmasını sağlamak değil sürekli gelirlerin devamlılığını sağlamak olmalıdır. Bu anlamda her şeyden önce, çalışanların sürekli gelirlerinin korunmasına hizmet edecek biçimde, planlanan bütçe açığının doğrudan üretim ve istihdam bağlantısı olan alanlara yönlendirilmesi sağlanmalıdır.
- Bu çerçevede kredi mekanizmasının işlemesi; günümüz koşullarında bankaların uyguladıkları miktar kısıtlarının aşılabilmesi ya da azaltılabilmesi açısından kamu kesiminin krediler için kefil olmasını sağlayacak bir sistemin acilen tasarlanması ve kamunun planlanan bütçe açığını bu kanaldan vermesi son derece önemlidir. Çünkü bankalara olan borçlarını düzenli olarak ödeyebilen firmalar bile kriz koşullarının etkisiyle verdikleri teminatın değerinin düşmesi nedeniyle sorunlar yaşamakta; bankalar ya yeni teminatlar verilmesini istemekte ya da teminat dışı kalan krediyi kesmekte; yani verdikleri kredi miktarını azaltmaktadır. Bu davranış biçimi banka açısından doğrudur. Çünkü kriz koşullarında bankaların teminat değerlerini gözden geçirmeleri kendi maksimizasyon ko-

şulları açısından son derece doğrudur. Ancak bu durumda firmalar kesiminin elde edebildiği kredi hacmi düşmektedir.

- Burada temel sorun sadece bankaların verdiği kredi hacmindeki düşüşün birincil etkisi değildir. Bu durumu sağlıklı biçimde örneklendirebilmek için reel sektördeki firmaların normal koşullarda bile bankalardan kredi elde etme olanakları açısından aynı imkanlara sahip olmadıkları özellikle vurgulanmalıdır. Yani firmalar kesimi “bankalardan kredi alma imkanı olan firmalar” ve “bankalardan kredi alma imkanı olmayan firmalar” olarak iki kısma ayrılabilir. Bu açıdan bakıldığında bu iki tür firma arasındaki ticari kredilendirme ilişkisi göz önüne alındığında bankaların verdiği kredi miktarındaki azalmanın ekonomide yarattığı çarpan etkisi çok daha büyük olmaktadır. Bir benzetmeyle söylemek istersek dolarizasyon olgusu nedeniyle Merkez Bankası'nın NİHAİ ÖDÜNÇ VEREN ROLÜNÜ açıkça oynamakta zorlandığı günümüz koşullarında kamu kesimi doğrudan doğruya üretici firmalara yönelik olarak NİHAİ KEFİL rolünü oynamalıdır.
- Bu rolü oynayabilmesi için bir kredi garanti mekanizması hayata geçirilmelidir. Yani kredi mekanizmasının canlı tutulması kredinin sadece birincil etkileri açısından değil firmalar arası kredilendirme olarak işleyen ikincil etkileri (çarpan etkisi) açısından önemli görülmelidir. Ki bu ikincil etkilerin ortaya çıktığı alanda küçük ölçekli firmalar egemendir ve bu firmaların istihdam yaratma gücü son derece yüksektir. Baştaki vurgularımız çerçevesinde tekrar edecek olursak kamunun planladığı bütçe açığı doğrudan doğruya üretimle bağlantısı olan alanlarda ortaya çıkarılmalıdır.

İSTİHDAM İÇİN TALEP YARATILMASI

- Kamu harcamalarının doğrudan üretimle bağlantısının yaygın biçimde kurulabilmesi açısından diğer bir kanal kamu kesiminin doğrudan doğruya yatırım harcaması yapmasıdır. Kamu kesimi harcamaları doğası gereği ticarete konu

olmayan malları üreten sektörler yönelmektedir. Uzun dönem açısından bir handicap olarak görülse de kamu yatırımları aracılığı ticarete konu olmayan sektörlerin beslenmesi son derece önemlidir. Çünkü ticarete konu olmayan malları üreten sektörlerin üretimi ticarete konu olan malları üreten sektörlerden farklı olarak iç taleple sınırlıdır. Buna karşın, ticarete konu olmayan malları üreten sektörlerin istihdam yaratma gücü ticarete konu olan malları üreten sektörlerin istihdam yaratma gücünden daha fazladır.

- Bu açıdan bakıldığında kamu yatırımları için en iyi aday konut sektörüdür. Burada ana fikir şudur: Konut sektörü *ileri* bağlantı etkisi sıfır olan ancak *geri* bağlantı etkisi çok yüksek olan bir sektördür. Yani kısa dönemde yurt içinde talep yaratma yeteneği sektörel bağlantıları nedeniyle çok güçlüdür. Şu sorulabilir: Kredi mekanizmasının tıkanıdığı, ortalama insanların mevcut kredi borçlarını ödeyemediği bu ortamda kamu kesiminin TOKİ aracılığı ile yapacağı evler kime satılacaktır? Önemli olan bu konutların yapılma sürecinde ekonomiye talebin yaratılmasıdır. Kamu kesimi, harcamalarını öncelikle bu şekilde konut sektörü aracılığı ile devreye soktuğunda, bu harcamalar derhal istihdam ve gelir yaratmaya başlayacaktır.
- Bir yandan bu harcamalar devreye sokulurken bir yandan da özellikle hizmet sektöründen başlamak üzere istihdamdaki vergi ve sigorta yükünü firmalar açısından öteleyecek bir mekanizmanın oluşturulması ve IMF anlaşması ile elde edilmesi beklenen kaynakları firmalara yönelik kredi haline getirecek bir mekanizmanın öncelikle hizmetler sektörü için tasarlanması gerekmektedir. Buradaki vurgumuzu tekrarlayalım: HİZMETLER SEKTÖRÜNÜN İSTİHDAM YARATMA GÜCÜ, SANAYİ SEKTÖRÜNÜN İSTİHDAM YARATAMA GÜCÜNDEN DAHA FAZLADIR.
- Döviz yaratma yeteneği neredeyse sıfır olan hizmetler sektöründe kısa dönemde ödenmesi gereken döviz borcunun oranı düşük değildir. Ancak hizmetler sektörü öncelikli olarak ele alınırken bir nokta özellikle önem taşımakta-

dır. Hizmetler sektörü üretiminin önemli bir kısmı sanayi sektörü üretimine bağlı olarak şekillenmektedir. Hizmetler sektöründeki üretim ve istihdam, sanayi sektöründeki üretim ve istihdam korunmadan gözetilemez. Bu anlamda hizmetler sektörüne yönelik olarak kurgulanacak bir harcama planı sanayi sektörünü de içine alacak biçimde tasarlanmalıdır.

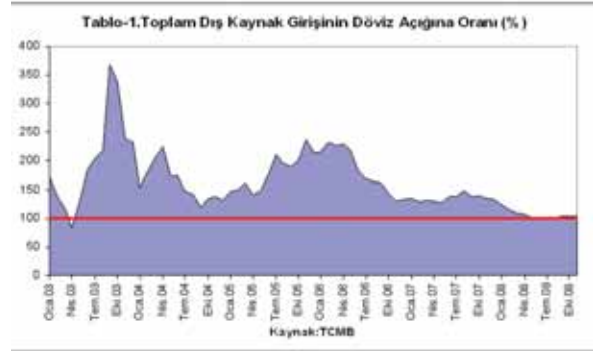
- Planlanan bütçe açığı bu şekilde doğrudan üretim ve istihdamla ilgili alanlara yönelirken ülkemizde işsizliğin konjonktürel nedenlerinden daha çok yapısal nedenlerinin ön plana çıktığı, Türkiye ekonomisi 2002-2006 döneminde yüksek büyüme oranlarına ulaştığında bile işsizliğin yüzde 9'dan daha düşük bir düzeye düşürülemediği göz ardı edilmemelidir. Başka biçimde söylenirse kriz koşullarında işsizliği belli düzeyde sabit tutmaya çalışan bu maliye politikası yaklaşımı uzun dönem açısından sağlıklı sonuçlar veremez. Çünkü Türkiye ekonomisinde yapısal nedenlerle “doğal işsizlik oranı” yükselmektedir. Bu ise işgücü piyasasının yapısını değiştirmeye yönelik reel önlemlerin devreye sokulmasını gerektirmektedir.
- Dış talebi artırmaya yönelik olarak esas itibarıyla mikro reformların tasarlanması gerekmektedir. Yatırım ortamını iyileştirici, verimliliği artırıcı önlemleri, şirketlerin gündemine getirmek gerekmektedir. Şu anda dış talebi uyarıcı en önemli mekanizma döviz kuru mekanizmasıdır. Buna ek olarak Avrupa Birliği dış pazarlar için alternatif yaklaşımlar gerçekleştirilmelidir. Örneğin Rusya ve İran ile olan ticaretimiz başta olmak üzere bu ülkelerle aramızdaki gümrük vergileri, ticaretin yapılacağı para birimi gibi hususlarda alternatif yaklaşımlar gerçekleştirilebilir.

NE YAPMALI

- Bu çerçevede ele alındığında uygulamaya konulan politikaların bütünselliği ve politika uygulamaları ile yapılan açıklamaların “gürültü etkisi” yaratmaması son derece önemlidir. Yani politika uygulayıcının verdiği mesajların çelişkili olmaması ve ekonomik birimlere net biçimde ulaşması gerekmektedir. Kriz koşul-

larında hükümet kanadından yapılacak açıklamalarda ilgili bakanların (ve gerektiğinde ilgili bürokratların) mutlaka bir araya gelerek gerekli açıklama yapması sağlanmalıdır.

- UZUN VADELİ POLİTİKA DİZAYNININ ANA SAÇ AYAĞI: Türkiye ekonomisine, döviz açığından daha fazla döviz girişi olması sisteminin net döviz üretme potansiyeli ile ilgili aksaklıkları gizlemektedir. Bu nedenle Türkiye ekonomisinin sermaye hareketlerinin sınırlanmasına yönelik olarak piyasa mekanizmasının ana fikriyle uyumlu bir takım önlemleri tartışma gündemine getirmesi gerekmektedir. Dış kaynak bulma sorunlarının olduğu koşullarda kısa dönemde eleştiriye açık olan bu uygulama Türkiye ekonomisinin uzun dönemde potansiyel büyüme oranını artırmaya yönelik politikaların temel saç ayaklarından birisi durumundadır.
- Tablo-1'den izlenebileceği gibi, Ocak 2003'den itibaren toplam döviz girişinin döviz açığına oranı son derece yüksek gerçekleşmiştir. Ve sistem bu döviz bolluğuna o kadar çok alışmıştır ki, Nisan 2008'den itibaren ülkemize döviz açığı kadar döviz girişi olması sistemde sorun yaratan bir olgu olarak algılanmaktadır.



- TDK Sözlüğüne Göre Krizin Kelime Anlamlarından bir tanesi de “bir şeye duyulan ani ve aşırı istek”tir.

“Ani ve Aşırı İsteğimiz” sisteme ara pompalanması değil kısa dönemde istihdamın korunması, uzun dönemde ise istihdam imkanlarını artıran bir üretim yapısı yaratılmasıdır.

ITUC: “Küresel krizin sonuçları cinsiyet gözetmiyor, kadınlar çözüm arayışına dahil edilmeli”

Ekonomik kriz kadınları endişelendiriyor. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) dünyanın dört bir yanındaki kadın işçileri temsil eden Kadın Komitesi, kadınların çalışma piyasalarındaki dezavantajlı durumuna dikkat çekerek, işten çıkarmalarda kadınların ön planda tutulduğunu belirtti.

ITUC Kadın Komitesi'ni oluşturan kadın sendikacılar, 26-27 Şubat'ta Brüksel'de bir araya geldi. Türkiye'den Türk-İş Dış İlişkiler Uzmanı Hülya Uzun ve Türk-İş'ten ITUC Pan Avrupa Bölgesi Kadın Komitesi Başkanlığına seçilen Pınar Alkan Yarikkaya'nın katıldığı toplantıda, küresel krizde kadınların durumu tartışıldı.

Kadınların çalışma piyasasındaki dezavantajlı durumunun, yeniden yapılandırma süreci ve özellikle işten çıkarmalarda ön plana çıktığını belirten komite, “Kriz ortamında hanehalkı gelirlerindeki beklenen düşüşün, toplumsal cinsiyet ayrımını ve kadına karşı ayrımcılığı güçlendireceğini, birçok kadını enformal sektörde çalışmaya iteceğini ve aile içi şiddetin artmasına neden olacağını” kaydetti.

ITUC Kadın Komitesi'nin toplantı sonunda hazırladığı bildiri- de, “Küresel krizin sonuçlarının cinsiyet gözetmediği” varsayımı- na karşı çıkıldı.

Krizin tam istihdama etkisinin hala bilinmediğine dikkat çekilen

bildiri de, “ekonomik durgunluk özellikle kadınların yoğun olarak istihdam edildiği giyim sanayi, perakende, hizmet ve ihracat sektörlerinde daha şiddetli hissedilmektedir” denildi.

Sosyal güvenliğin hemen hiç olmadığı gelişmekte olan ülkelerde, krizin istihdama yönelik olumsuz etkisinin, kadınları daha az ücret, daha uzun çalışma süreleri ve kötü istihdam koşulları ile çalışmaya zorlayabileceği uyarısında bulunulan bildiri de, “Hanehalkı gelirlerindeki beklenen düşüş, toplumsal cinsiyet ayrımını ve kadına karşı ayrımcılığı güçlendirecektir, birçok kadını enformal sektörde çalışmaya itecek ve ayrıca aile içi şiddetin artmasına da neden olacaktır” görüşüne yer verildi.

Önceki deneyimlerin, kamu yardımlarının kesilmesi durumunda en olumsuz etkileeneceklerin kadınlar olacağını gösterdiği vurgulanarak, şunlar kaydedildi:

“Bu koşullarda kamu harcamalarının kesilmesine yönelik baskıların gelişmekte olan ülkelerin ulusal bütçelerine olan baskı da önemli oranda artacaktır. Kadın ve genç kızların kamu hizmetlerine girişi, aile içindeki görevlerinin artması nedeniyle azalacaktır.

Devam eden gıda krizi, kadınların bu fiyat artışlarından daha fazla etkilendiğini göstermektedir. Bu durum kadına aile içinde ek sorumluluklar yüklemekte ve

daha çok özveride bulunmalarına neden olmaktadır.

Düşük gelirli ailelerin sorumluluğunu alan kadınlar, büyük bir yoksulluk içinde yaşama riski de taşımaktadır.”

“Kadınlar çözüm arayışına dahil edilmeli”

ITUC Kadın Komitesi, bu kaygı ve endişelerin yanında çözüme yönelik taleplerini şöyle sıraladı:

- Cinsiyet eşitliği konusu, gerek kısa, gerekse orta dönem politikalar, programlar ve kriz sürecinin tam ortasında yer almalıdır.
- Kriz döneminde karar alma sürecine konuya katkıda bulunacak kadınlar entegre edilmelidir.
- Açlık ve yoksulluğu azaltmaya yönelik acil çözümler bulmayı amaçlayan programlara kadınlar dahil edilmelidir.
- Cinsiyet eşitliği ve kadın haklarının desteklenmesinde ulusal ve uluslararası düzeylerde finansal taahhütler sağlanmalıdır.
- Çalışma piyasasında yaşanan ayrımcılıkla mücadele etmeyi hedefleyen çabalar izlenmeli ve artırılmalıdır.

Komite, ayrıca ITUC ve ITUC'a üye örgütlere de krizin cinsiyetler üzerindeki etkisini anımsatarak, faaliyet ve politikalarında çizilen tabloya uygun hareket etme çağrısında bulundu.

Brüksel'de Tütün Eylemi

İtalya, Fransa, İspanya, Yunanistan, Macaristan, Polonya ve Almanya'dan gelen tütün ekicilerinden oluşan yaklaşık 5000 kişilik protestocu 19 Kasım 2008'de Brüksel'de yürüyüş düzenledi ve Avrupa Parlamentosu önünde toplanarak AB tarım reformu müzakerelerinde alınan sübvansiyonların kesilmesi kararını protesto etti.

AB üyesi ülkelerden gelen tütün ekicileri şehir merkezine doğru birleşerek ellerinde "hep birlikte tütün sektörünü kurtarmaya" pankartları ile yürüdüler ve AB Parlamento binası önünde yaktıkları tütün yapraklarının dumanları arasında basın açıklamalarını okudular. Uluslararası Tütün Yetiştiricileri Sendikası Sekreter Yardımcısı Francois Vedel Reuters haber ajansı ile yaptığı röportajında şunları söyledi; "Bugün tüm Avrupa'dan yaklaşık 8000 tütün üreticisi olarak işimize devam etmek ve tütün üretiminde geri kalmış bölge insanların istihdamını sağlamak üzere burada toplandık. Genel bir tabirle liberal yaklaşıma sahip Komisyona karşı tarımı savunmak amacıyla burdayız".

Çiftçiler ve Avrupa'nın başlıca tütün yetiştiren 8 ülkesi mevcut desteklemelerin 2013'e kadar uzatılmasını istiyor. Halbuki 4 yıl önce yapılan bir anlaşma

doğrultusunda 2010'dan itibaren desteklemelerin kesilmesi öngörülmüştü. 2004'te varılan anlaşma doğrultusunda tütün ekicileri için desteklemeler artık ne kadar tütün ürettiklerine bağlı olarak belirlenmeyecekti. Toplam ödemelerin yarısı tütün çiftçilerinin ürünlerini geliştirmeleri veya başka ürünlere geçmelerini sağlayacak bir yeniden yapılandırma fonuna aktarılacaktı.

Avrupa Tarım Komisyonu üyesi Mariann Fischer Boel yaptığı açıklamada "tütün ekicilerinin desteklemeleri uzatma taleplerine boyun eğmeyeceğini"

söyledi ve ekledi; "Tütün reformu 2004 yılında yapıldı ve tüm ülkelerin yanı sıra tütün üreten üye ülkelerce de desteklendi. Defalarca söylediğim gibi tütün reformunu tekrar açmayacağım. AB üye ülkelerden 8 tanesi tütün üreticisi; İtalya, Fransa, Yunanistan, İspanya, Bulgaristan, Polonya, Romanya ve Macaristan. Mevcut desteklemelerin 2013'e kadar uzatılmasını istiyorlar. Danimarkalı Komisyon üyesi de herkesin 2004 anlaşmasında mutabık olduğunu ve tütün desteklemelerini tekrar başlatmaları gibi bir durumun söz konusu olmadığını ifade etti.



Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu:

Her Yıl 74 Bin İşçi Hayatını Kaybediyor

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunun (European Agency for Safety and Health at Work), 49 uzmana hazırlattığı ve 21 AB ülke içerisinde yapılan araştırma sonucu ortaya çıkan ‘‘Yükselen Kimyasal Riskler’’ raporunda ‘‘işçilerin en fazla nanopartüküllere, isosiyanata, cam elyafa ve kimyasal karışımlara maruz kaldığı’’ belirtiliyor. Rapor, ana kimyasalların işçilerin sağlık risklerini arttırdığını ve işçilerde alerji, astım, kısırlık, kanser gibi hastalıklara yol açtığını kaydediyor.

Kimya endüstrisinde çalışanların yanı sıra tehlikeli kimyasal-

lardan çiftçilerin, hemşirelerin ve küçük-orta ölçekli şirketlerde çalışanların da etkilendiği belirtiliyor.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu yöneticisi Jukka Takala, ‘‘AB’de her yıl 74,000 işçi işyerinde karşılaştığı zehirli kimyasallar sonucu hayatını kaybetmektedir. Bunun anlamı zehirli kimyasalların, işyeri kazalarında ölenlerden 10 kat daha fazla kişiyi öldürdüğü gerçeğidir. Kimyasal risklerin yönetimi küçük ve orta ölçekli şirketlerde yeteri kadar güvenli olmamaktadır.’’ dedi. Kurum, AB’de işçilerin yüzde 25’inin

kimyasal maddelerle temas halinde olduğuna, yüzde 10’unun kimyasal maddeleri aerosol olarak soluduğuna, yüzde 19’unun da kimyasal maddeleri toz, gaz ve duman halinde soluduğuna dikkat çekiyor.

Kimyasalların kaydı, değerlendirilmesi, izni ve kısıtlanmasını öngören yeni Avrupa Birliği REACH mevzuatına göre üreticiler işyerinde kimyasalların kontrolü için Güvenlik Veri Formları düzenlemesi gerekiyor. Yeni REACH düzenlemesinin Avrupa’da yeteri kadar yaygınlaşmadığının da uzmanlarca altı çiziliyor.





PERC Kadın Komitesi Başkanlığına Türkiye'den Pinar Alkan Yarikkaya Getirildi

Sendikamız Genel Başkanı, TÜRK-İŞ AB İlişkiler Uzmanı Pinar Alkan Yarikkaya, 89 Konfederasyonunun temsil edildiği Pan-Avrupa Bölge Konseyi (PERC) Kadınlar Komitesine başkan seçildi.

Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonunun kurulmasının ardından oluşturulan PERC'in yetkili kurullarını oluşturmasına yönelik çalışmalarda ilk olarak Pan-Avrupa Bölgesi Kadınlar Komitesi oluşturuldu.

Avrupa'nın çeşitli ülkelerinden gelen sendika lideri kadınlar, 30-31 Ekim 2008'de gerçekleştirdikleri toplantıyla Pan-Avrupa Bölgesi Kadınlar Komitesinin kuruluş çalışmalarını tamamladılar. Toplantıda, komitenin başkan, 2 başkan yardımcısı ve 9 komite üyesi de belirlendi.

Yapılan seçimler sonunda, Pinar Alkan Yarikkaya, 4 yıl süreliğine Pan-Avrupa Bölgesi Kadınlar Komitesini başkanlığına seçildi. Başkan yardımcılıklarına Norveç ve Bulgaristan'dan temsilciler getirildi.

PERC genel olarak bölge dahilinde Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonunun önceliklerini ve politikalarını teşvik etmek amacıyla çalışmalar yürütüyor. Üye ülkelerde insanların ve çalışanların haklarına saygıya, demokrasinin tesis edilmesine ve sosyal kalkınmaya katkıda bulunmayı amaçlayan PERC, bölge çalışanlarının çıkarlarını etkileyen hususlar, karşılıklı ve çok taraflı işbirliği, sendikal faaliyetlerin teşviki gibi konularla ilgili politikaları belirliyor. PERC, özellikle, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık özgürlüğü ve iş yerinde

temel haklara saygının tesis edilmesi ve herkese saygın iş yaratabilmek için çaba harcıyor.

Pan-Avrupa Bölgesi Kadınlar Komitesi de kuruluş amacı doğrultusunda Pan-Avrupa bölgesinde Doğu Avrupa, Türkiye, Rusya, Ukrayna ve Kafkasları da içine alan, AB'nin yeni komşuluk politikaları gereği oldukça önem verdiği bölgede ekonomik kalkınma, sendikal haklar, demokrasi ve özgürlüklerin geliştirilmesini amaçlıyor.

Kadın komitesi, spesifik olarak erkeklerle her alanda eşitlik, aile ve özel hayatın dengelenmesi, kadınların sendika üyeliğine ve karar alma mekanizmalarına katılıma özendirilmesi, kadına yönelik şiddetle mücadele, taciz, iş sağlığı ve güvenliği ile üreme sağlığı gibi alanlarda çalışmalar yürütecek.

Şube Başkanları Ankara'da Toplandı



TTEKGIDA-İŞ Sendikası Şube Başkanları, Genel Başkan Mustafa Türkel ve Genel Merkez Yönetim Kurulu başkanlığında 24 Aralık 2008 tarihinde Ankara'da TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde toplanarak geçtiğimiz yılı değerlendirmiş ve gelecek döneme ilişkin genel bir projeksiyon oluşturmak amacıyla aşağıdaki konuları görüşerek ilgili kararları almıştır.

2008 TEKGIDA-İŞ için mücadele dolu, meşakkatli ve zor bir yıl olmuştur. Yandaş Konfederasyon Hak-İş Çaykur'a hükümet desteğiyle saldırarak, sendikal hareket tarihinde eşi görülme-

miş bir ihanete imza atmıştır. Çaykur'da üyelerimize yönelik sendika değiştirme baskılarına alet olan siyasetçi, bürokrat ve yetki prosedüründe usulsüzlük yapan Çalışma Bakanlığı yetkililerine karşı açtığımız davalar sürmektedir. Çaykur'un özelleştirmesinin önünü açmaya yönelik yapılan bu saldırılar bizleri yıldırmayacaktır. 55 yıldır Çaykur'la ve bölge halkıyla bütünleşmiş ve emek mücadelesinin simgesi olmuş TEKGIDA-İŞ, Çaykur'da ve bölgede sendikal hareketin bayrağı olarak dalgalanmaya devam edecektir.

Balıkesir Susurluk'taki Yörsan işyerinde, işverenin bütün

yasaları hiçe sayan olumsuz tavırına rağmen sürdürdüğümüz örgütlenme mücadelesinde iş iade davaları üyelerimiz lehine sonuçlanmıştır. Yörsan'daki sendikalaşma mücadelesi büyük kitlelerin desteğini alarak kamuoyuna mal olmuş, son dönemde gerçekleştirilen en önemli örgütlenme örneklerinden biridir.

Geçtiğimiz yıl özelleştirilen Tekel Sigara Fabrikalarında özelleştirmeye karşı yapılan eylemler ve fabrikalarda çalışan üyelerimizin yaşadığı sıkıntılara karşı yürütülen mücadeleler de sendikal alanda 2008'e not olarak düşecek önemli gelişmelerdir.



Tekel Yaprak Tütün işletmelerinde yaşanan belirsizlik devam etmektedir. Teşkilatımız ilgili gelişmeleri yakından takip etmekte ve yetkilileri, kurulu oldukları bölgelerde hayati önemleri bulunan Yaprak Tütün işletmelerinde çalışan binlerce işçi ve tütün politikalarıyla ilgili gerekli önlemleri almaya çağırılmaktadır. İlgili işletmelerde çalışan işçilerin özlük haklarına zarar verecek 4C kapsamına alınmaları kabul edilemez.

TEKGIDA-İŞ 2008 yılında gıda işkolunda özel sektör örgütlenmelerinde de önemli başarılarına imza atmıştır. TEKGIDA-İŞ Türkiye'de özel sektörde en fazla örgütlenen sendika olarak geçtiğimiz yıla damgasını vurmuştur.

Yılın son çeyreğinde bütün dünyada baş gösteren global ekonomik kriz Türkiye ekonomisi üzerinde de olumsuz etkilerini göstermeye başlamış, son 3 ay içinde sayısı yüzbinlere varan işçi işinden olmuştur. 2009 yılının ekonomik açıdan çok daha zor geçeceği aşikardır. Ancak ge-

rekli önlemleri almakla mükellef olan hükümet ve işverenler kriz fırsatçılığından vazgeçmeli, acil politikalar üretmeli, işçi kıyımı yaparak ülke ekonomisini daha fazla darboğaza sokmamalıdır.

TEKGIDA-İŞ Sendikası olarak 2009 yılının ülkemize barış ve istikrar getirmesini, halkımı-

zın ekonomik krizi asgari kayıpla atlattığını diliyoruz. Sendikal hareketin zor dönemlerden geçtiği bugünlerde birlik, dayanışma ve sağduyuya her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Sendikal mücadelemiz inançla ve daha da güçlenerek devam edecektir.



BAŞKANLAR KURULU İSTANBUL'DA TOPLANDI

TEKGIDA-İŞ Başkanlar Kurulu İstanbul'da Genel Merkezde toplanarak çalışma hayatı ve son gelişmelerle ilgili durum değerlendirmesi yaptı.



TEKGIDA-İŞ Sendikası Genel Yönetim Kurulu, 29 Mart Yerel Seçimlerini değerlendirerek, kamuoyuna aşağıdaki açıklamayı yaptı.

Seçmen Gerekli Uyarıyı Yaptı, Sıra Siyasetçilerde!

29 Mart yerel seçimleri, halkımızın ince ayarlı sağduyusunu ortaya koymuştur ve son derece ibret verici uyarılar içermektedir. Önemli ve gerekli olan ise iktidarı ve muhalefetiyle tüm siyasetçilerin bu uyarılardan yeterli dersi çıkarmalarıdır.

AKP, adeta referanduma çevirdiği seçimlerden çok ciddi bir oy kaybıyla çıkarken, buna mukabil muhalefet partileri, çok ciddi atılımlar yapamamıştır. Ortaya çıkan resim, 29 Mart öncesinin demokrasi açısından son derece kaygı verici görünümünü bir ölçüde rahatlatmışsa da, geleceğe dair pek çok tehlikelerin de işareti vermiştir.

Kanaatimizce seçim sonuçlarından en ciddi dersi alması gereken kesim iktidar partisidir. Gayet açık anlaşılmaktadır ki; ülkeyi yönetenlerin hoyrat, tepeden bakan, hükmeden ve azarlayan yönetim anlayışı, toplumun duygularını incitmekte, tepkiye yol açmaktadır. Birleştirici olmak yerine ayrıştırıcı, kitleleri birbirine hasım eden siyaset anlayışı kabul görmemektedir. Yolsuzluklar, usulsüzlük ve hukuka aykırı uygulamalar, güven duygusunu zedelemekte ve reddedilmektedir. Ekonomik sorunlar en ağır düzeyde yaşanırken, çözüm üretmek yerine yokmuş gibi davranmakla, kitleler kendilerini kandırılmış hissetmektedir. Yaratılan korku, baskı ve sindirilmişlik ortamı, demokratik rejime bağlılığı kuşku götürmeyen halkımızı ciddi bir kaygı içerisine sürüklemiş görünmektedir.

Muhalefet partilerinin tüm bu olumsuz koşullara rağmen, iktidar partisine alternatif olacak etkinlikte ve düzeyde bir başarı sağlayamamış olmaları da, yine bu partilerin halka gelecek umudu vaadetmekte yetersiz kaldıklarını, toplumsal ve ekonomik sorunlara çözüm getiren, somut ve köklü projeler sunmaları gerektiğini göstermektedir. Bu anlamda 29 Mart seçim sonuçları muhalefet partileri için de ciddi uyarılar taşımaktadır.

Halkımız diktatoryal rejim değil, tüm kurumlarıyla işleyen sağlıklı bir demokratik rejim arayışı içerisinde olduğunu bir kez daha tüm netliğiyle ortaya koymuştur. Herkesin, inancı, etkin kökeni, fikirleri ne olursa olsun, eşitlikçi bir ortamda ve özgürce kendilerini ifade edebildikleri bir siyasal ortamın tesisi için iktidarı ve muhalefetiyle tüm siyasal partilere çok önemli görevler düşmektedir.

Halkımızın gerçek sorunu, işsizlik ve aşsızlıktır. Sadaka kültürüne dayalı ama özünde insan onurunu aşağılayan yöntemler değil, toplumsal refahı arttırmaya dönük, adaletli ve sosyal devletin gereklerini yerine getiren politikaların bir an önce hayata geçirilmesi talep edilmektedir.

Yoksulluğun, yolsuzluğun ve işsizliğin olmadığı, özgür ve demokratik bir Türkiye beklentisiyle, yerel seçimlerin ülkemize hayırlı olmasını diliyor, başta iktidar partisi olmak üzere, tüm siyasi partileri sağduyu ve sorumluluk içerisinde hareket etmeye davet ediyoruz.

AB'den Haberler

AB'de Gıda Güvenliği Alarm Veriyor

AB'de 7,354 farklı gıda çeşidi güvenlik alarmı veriyor. Bu gıdaların 5'te birini oluşturan ve Çin'den ithal edilen balık ürünlerinin, ağır metallerle kontamine olduğu belirtildi.

Avrupa Birliği Sağlık Komiseri Androulla Vassiliou, ithal balık ürünlerinin aşırı dioksan ve civa içermesi nedeniyle en fazla alarm veren ürün grubunu oluşturduğunu, bunu sırasıyla et ve et ürünleri, sebze ve meyvenin takip ettiğini belirtti. Et ürünlerinde bulunan patajonik mikro organizmalar ve sebze meyve içerisinde bulunan tarım ilacının en büyük ortak sorunları olduğunu söyledi.

AB 2007 verilerine göre, AB içerisinde en fazla gıda güvenlik alarmı veren ürün gruplarını ilk sırada Çin, Türkiye ve ABD üretiyor.

AB Süt Kotasını Kaldırmakta Kararlı

AB Tarım Komiseri Mariann Fischer Boel, Fransa, Almanya ve Doğu Avrupa için, geçen yıl yapılan süt kotası reformunun tekrar revize edilmesi teklifini reddetti.

AB Tarım Bakanlarıyla Brüksel'de yapılan toplantıda konuşan AB Tarım Komiseri Mariann Fischer Boel, "Anlaşmayı tekrar görüşmeye açmıyorum. Geriye doğru adım atmayacağız." dedi.

2008 Kasım ayında 27 AB Tarım Bakanı her yıl kişi başına düşen süt üretimi kotasının, 2014-2015 yılları arasında kaldırılmasını sağlayan anlaşmayı imzalamışlardı. AB süt kotası uygulamasına 1984 yılında, süt üreticilerini desteklemek ve aşırı üretimi engellemek amacıyla geçmişti.

Fransa, Almanya, Avusturya, Slovakya ve Slovenya süt kotalarının tekrar yükseltilmesini isteyerek, geçen 18 ay süresince süt fiyatlarının yarı yarıya düştüğünü açıkladı. Süt fiyatlarının düşmesiyle Avrupa'da süttü üretilen gıdalarda da fiyat düşüşü yaşanıyor.

AB Tarım Komiseri Mariann Fischer Boel, süt çiftliklerinden kötü sinyaller aldıklarını doğrularak "Bugün yüz yüze kaldığımız problem AB içerisinde süt üretiminin artması değildir. Üçüncü dünya ülkelerinde süt üretiminin



artması, AB ve dünya da süt talebinin düşmesidir.” dedi.

Prag’da 8,000 Çek, Alman, Macar, Litvanya ve Slovekyalı çiftçi AB’nin süt politikalarını protesto etmişti. Bulgaristan, Yunanistan ve Latviya’da da olaylar çıkmıştı.

Komisyon Gıda Kutusu Boyalarına Sınırlama Geldi

Avrupa Komisyonu, Almanya’da kahvaltılık gevreği kutularının üzerinde bulunan boyaların yüksek düzeyde kimyasal ve kanserojen madde içermesi üzerine gıda kutuları üzerindeki kimyasallara sınırlama getirdi.

Avrupa Birliği gıda güvenlik uzmanları, yaptıkları inceleme sonucu kahvaltılık gevreklerini Belçika, Almanya, Portekiz ve İspanya’dan toplamıştı.

Komisyon adına konuşan Nina Papadoulaki, Gıda Zinciri ve Hayvan Sağlığı Komitesi’yle (SCFCAH) yaptıkları toplantıda gıda paketleri üzerinde kabul edilebilir kimyasal oranında anlaşmaya vardıklarını belirtti.

Papadoulaki, “Gıda ile kontak halinde bulunan kutuların baskıları üzerinde bulunan 4-Metilbenzofenon veya benzofenon, her 1 kg gıda için 0.6 mg.’ın altında olacaktır.” dedi.

AB Gıda Zehirlenmeleri Raporu Açıklandı

AB sağlık uzmanları, Avrupa Birliği içerisinde gıda zehirlenme



vakalarının arttığını ve zehirlenmelerin çoğunlukla yaşlı insanların öldürdüğünü açıkladılar.

Avrupa sağlık ajanslarının yayınladığı ortak raporda, kümes hayvanları etinin az pişirilmemesinden kaynaklanan campylobacter enfeksiyonlarına yakalanan kişi sayısının 2007 yılı içerisinde 25,000 olduğunu ve enfeksiyonun ishale, karın ağrılarına ve ateşe yol açtığı kaydedildi.

AB sağlık uzmanları salmonella zehirlenme vakalarının 4 yıllık periyod sonunda, 164,011 kişiden 151,995’e düşmesini olumlu karşıladı. Salmonella bakterisi taze kümes hayvan etlerinde yüzde 5.5 oranında bulunuyor. Bakteri, etin iyi pişirilmesiyle kolaylıkla ölüyor.

Avrupa Gıda Güvenliği Otoritesi (EFSA) ve Avrupa Hastalık Önleme ve Kontrol Merkezi (ECDC) füme balık ve peynirin tüketiminde oluşan artışın,

1,554 kişinin listeriyaya enfeksiyonuna yakalanmasına yol açtığını açıkladılar.

Avrupa Hastalık Önleme ve Kontrol Merkezi başkanı Andrea Ammon, “Listeriya enfeksiyonuna yakalanan kişiler içerisinde yaşlı insanların yüksek ölüm oranlarının azaltılması için ciddi şekilde çalışma yapıyoruz.” dedi.

Uzmanlar; campylobacter enfeksiyonunu oluşturan başlıca nedenlerin, pastörize edilmemiş süt, kontamine su ve az pişmiş et olduğunu söylediler.

Her üç salmonella vakasından biri ve campylobacter enfeksiyonlarının yarısından fazlası Almanya’da ortaya çıkıyor.

Listerya vakaları çoğunlukla, Danimarka, Finlandiya, Lüksemburg ve İsveç’te bulunuyor.

ABsaglikhaber.com

kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...



TEKGIDA-İŞ 10 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu Yapıldı

Sendikamız Genel Başkanı ve Genel Yönetim Kurulu üyelerinin katılımıyla 30.11.2008 Pazar günü TEKGIDA-İŞ 10 Nolu Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Genel Kurulda, 10 Nolu Şube Başkanlığı'na Muzaffer Dilek, Şube Sekreterliğine Cemil Demir, Şube Mali Sekreterliğine Göksel Vatandaş seçildi.



TEKGIDA-İŞ 4 No'lu Şube Olağan Genel Kurulu Yapıldı

Sendikamız Genel Başkanı ve Genel Yönetim Kurulu üyelerinin katılımıyla 11.01.2009 Pazar günü TEKGIDA-İŞ İstanbul 4 Nolu Şube Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Genel Kurulda 4 Nolu Şube Başkanlığı'na Arslan Şirin, Şube Sekreterliğine Reşit Yüksel, Şube Mali Sekreterliğine Zeynel Öztaş, Şube Teşkilat Sekreterliğine Taner Gencer ve Şube Eğitim Sekreterliğine Beytullah Kabataş seçildi.

kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...



Balıkesir Şubesi 1. Olağan Genel Kurulunu Gerçekleştirdi

Sendikamız Genel Başkanı ve Genel Yönetim Kurulu üyelerinin katılımıyla 17.05.2009 Pazar günü sendikamızın Balıkesir Şube 1. Olağan Genel Kurulu gerçekleştirildi. Genel Kurulda Balıkesir Şube Başkanlığı'na Mehmet Akgün, Şube Sekreterliğine Naim Özmen, Şube Mali Sekreterliğine Hüseyin Afacan seçildi.



ASTAVUK Ziyaret Edildi

4 No'lu Şubeye bağlı ASTAVUK işyeri ziyaret edilerek biten sözleşmeyle ilgili bilgilendirme toplantısı düzenlendi.



Trakya Şubesi Eğitim Semineri Yapıldı

Trakya Şubemiz sağlık konularıyla ilgili eğitim semineri düzenledi.



TEKGIDA-İŞ Ordu Şubesi Törenle Açıldı

TEKGIDA-İŞ Ordu Şubesi Sendikamız Genel Başkanı Mustafa Türkel ve TEKGIDA-İŞ Genel Yönetim Kurulu üyelerinin katılımıyla 23.05.2009 tarihinde törenle açıldı. 1. Olağan Genel Kurulu'nun 24.05.2009 Pazar günü gerçekleştirildiği Genel Kurulda Şube Başkanlığına Ali Öner, Şube Sekreterliğine Ahmet Özsoy, Şube Mali Sekreterliğine Mehmet Yılmaz seçildi.



kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...



BAT Türkiye ile TEKGIDA-İŞ Sendikası Arasında Yapılan 2009 Yılı Toplu İş Sözleşmesi Görüşmelerinde Karşılıklı Anlayış İçerisinde Uzlaşma Sağlandı

2008 yılında özelleştirilen TEKEL'i satın alarak Türkiye sigara pazarında çok güçlü konuma gelen BAT Türkiye ile TEKGIDA-İŞ Sendikası arasında 13 Mart 2009 tarihinde başlayan ve Tekel'den devralınan fabrikalarda çalışmakta olan 500 işçiyi ilgilendiren 2009 yılı Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri karşılıklı anlayış içerisinde uzlaşmayla sonuçlandı.

Global krizin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkilerinin ağır bir şekilde hissedildiği, büyüme oranının gerilediği, sanayi üretimin düştüğü, işsizlik oranının % 15,5'e ulaştığı bir dönemde, BAT Türkiye ile TEKGIDA-İŞ Sendikası arasında yapılan Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin 1 aylık bir sürede sonuçlanması ve geçerlilik süresi 2 yıl olan sözleşmenin;

- ilk altı aylık dönem için % 5,
- ikinci, üçüncü ve dördüncü altı aylık dönemler için ise her bir dönem için 6 aylık enflasyon oranı kadar artış öngörülmesi,
- çalışanlara yapılmakta olan sosyal yardımlardaki iyileştirmeler dikkate alındığında, gerek BAT Türkiye'nin gerekse TEKGIDA-İŞ Sendikasının karşılıklı anlayış içerisinde bu sonuca ulaşmaları, bugün itibarıyla Türkiye'de özlemi duyulan uzlaşma ortamı için güzel bir örnek oluşturmuştur.

ATV-Sabah Grevini Ziyaret



TEKGIDA-İŞ Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, Turkuvaz Grubu'na bağlı ATV, Sabah Gazetesi ve Dergi grubunda 12 Şubat 2009 tarihinde greve başlayan Türkiye Gazeteciler Sendikası ve üye işçilerine destek ziyaretinde bulundu.

Teşekkür



Haftalık Mizah Dergisi Uykusuz'a yayımladığı karikatür ile ÇAYKUR eylemlerimizde bizlere verdiği destekten dolayı teşekkür ederiz.

kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...

TEKGIDA-İŞ Sendikası Genel Yönetim Kurulu, Hava-İş'in Örgütlü Olduğu THY Teknik A.Ş.'de Çelik-İş Tarafından Yapılan İşkolu İtirazıyla İlgili Olarak Aşağıdaki Açıklamayı Yapmıştır

“Hava-İş'in maruz kaldığı saldırı, bildik, tanıdık, yandaş sendika yaratma zihniyetinin eseridir!

Oyunun farkına varmamış görünenler! uyanın!

Kardeş sendika Hava-İş'in yıllardır örgütlü bulunduğu ve toplu iş sözleşmesi imzaladığı THY Teknik A.Ş.'de, Hak-İş'e bağlı Çelik-İş tarafından işkoluna itiraz edilmesi, aynı kafa ve zihniyetin yine sinsice işbaşında olduğunu göstermiştir.

Orman işyerlerinde, belediye işyerlerinde, ÇAYKUR'da ne yaşandıysa, şimdi aynı THY Teknik A.Ş.'de yaşanmaktadır.

Hedef aynıdır! Muhalif sendikal sesi yocketmek, yandaş ve sahibinin sesi sendikal örgütlenmeyi egemen kılmak!

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da bu operasyonun stratejik desteğini sağlamaktadır.

TEKGIDA-İŞ Sendikası olarak, gayet yakından bildiğimiz “bu kafaya karşı” Hava-İş Sendikasının sonuna kadar yanlarında ve destekçisi olduğumuzu ilan ediyoruz.

Başta TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalara olmak üzere, bağımsız davranma yeteneği olan tüm sendikal örgütlere yönelik bu tehlikeli ve haksız girişimler karşısında hala gaflet uykusunda bulunanları da ikaz ediyoruz! UYANIN, tehlike ayağınıza dolanmadan UYANIN!”

BEL KARPER İşletmesinde Sendikal Haklara Yapılan Saldırıları Kınıyoruz



Sendikamızın, başta Çorlu olmak üzere Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde faaliyet gösteren BEL KARPER işyerlerinde devam eden örgütlenme çalışmaları işveren tarafından engellenmeye çalışılmaktadır. BEL KARPER'de çalışan Sendikamıza üye 6 işçinin hizmet akdine çeşitli gerekçelerle işveren tarafından son verilmiştir.

BEL KARPER işçileri sendikaları ile bütünleşmiş bir şekilde haklarına sahip çıkmaya kararlıdır ve sonuç alınıncaya kadar mücadelesini sürdürecektir.

İNTERGUM İşçileri Dünya Emekçi Kadınlar Gününü Kutladı



8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Intergum'da avluda vardiyaya giriş ve çıkışlarında bütün kadın çalışanlara karanfil verilerek, günün tarihçesi ve önemi üzerine bildiri okunarak alkışlarla kutlandı.

kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...

LSG SKY CEHFS'deki Yetki Davasını Kazandık



Sendikamızın toplu iş sözleşmesi yetkisi için başvuruda bulunduğu Lufthansa firması ile de ortaklığı bulunan ve Türkiye'de İstanbul (Atatürk ve Sabiha Gökçen), Antalya, Ankara (Esenboğa), İzmir (Adnan Menderes), Adana, Bodrum ve Dalaman havaalanlarında hizmet veren LSG SKY CEHFS Havaacılık Hizmetleri işyerlerinde, Sendikamız lehine verilen yetki tespiti kararına işveren tarafından yapılan itiraz üzerine konu yargıya taşınmış ve İstanbul 3. İş Mahkemesi, 16.12.2008 tarihinde E.2008/399 sayılı kararıyla sendikamızın toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğuna karar vermiştir.

Yetki için başvurulduğu tarihte 505 çalışandan 325'i sendikamıza üye bulunmaktadır. Temyiz yolu açık olan kararı işveren temyiz etmediği ya da temyiz etmeleri halinde karar Yargıtayca onaylandıktan sonra, sendikamız toplu iş sözleşmesi imzalamak için gerekli prosedürü işletecektir.

İşvereni, haksız ve yersiz bir sendika karşıtlığı duygusu içerisinde sürdürdüğü tavrından vazgeçmeye, işyerinde barış ve huzurun temini açısından hukuki ve fiili gerçekliği olduğu gibi kabul ederek, çalışanlarının anayasal haklarına saygılı olmaya davet ediyoruz.

2009 Yılında TİS Görüşmesi Devam Eden İşyerleri

Sayı İşyeri Adı

- 1 Mey Alkollü İçkiler San. ve Tic. A.Ş.
- 2 Tat Konserve San. A.Ş.
- 3 Fruko Meşrubat Tic. ve Ltd. Şti.
- 4 Eti Gıda San. ve Tic. A.Ş.
- 5 Aroma Meyve Suları ve Gıda San. A.Ş.
- 6 Doğu Karadeniz Çay Entegre Sanayi A.Ş.
- 7 Rafine Billur Tuz San. A.Ş.
- 8 Tariş Yemta Yem ve Hayvancılık San. ve Tic. A.Ş.
- 9 Tariş Pamuk ve Yağlı Tohumlar Tarım Satış Koop. Birliği.
- 10 Tariş Zeytin ve Zeytinyağı Tarım Satış Koop. Birliği.
- 11 Ayvalık Vakıflar Zeytinlikleri İşletme Müdürlüğü.
- 12 Bafay Yağ Un Gıda Tarım ve Makine Gübre San. ve Tic. A.Ş.
- 13 S.S. Tonya Tarımsal Kalkınma Kooperatifi Süt Fabrikası.



Efes Pilsen Ziyaret Edildi

Genel Başkanımız Mustafa Türkel Efes Pilsen işyerimizi ziyaret etti.

kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...

BAT Toplu İş Sözleşme Toplantısı

Genel Sekreterimiz Mecit Amaç ile Genel Eğitim Sekreterimiz Mustafa Akyürek biten BAT sözleşmesi ile ilgili işçileri bilgilendirme toplantısı düzenledi.



Ordu Sanset Sagra İşyeri Semineri

7 Mart 2009 tarihinde Ordu Sanset Sagra işyerinde Ordu Şubemiz tarafından işçi sağlığı ve güvenliği ve sendikal faaliyetlerle ilgili seminer düzenlendi.



kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...



EVYAP ve BESAN (Knor) İle TEKGIDA-İŞ Sendikası Arasında Yapılan 2009 Yılı Toplu İş Sözleşmeleri Görüşmelerinde Karşılıklı Anlayış İçerisinde Uzlaşma Sağlandı

Dünya genelinde yaşanan ekonomik krizin olumsuz etkilerinin ülkemizde de yoğun bir şekilde hissedildiği bu dönemde, sendikamız ile EVYAP arasında sürdürülen toplu iş sözleşmesi görüşmeleri 18.05.2009 tarihinde anlaşma ile sonuçlanmıştır.

BESAN (Knor) işyerimizde sürdürülen toplu iş sözleşmesi görüşmeleri de 25.05.2009 tarihinde bağitlanmıştır.

Toplu iş sözleşmelerinde üyelerimiz ücret zammı ve sosyal yardımlar açısından günün koşullarına göre önemli kazanımlar elde etmiştir.

Yeni dönem toplu iş sözleşmesinin üyelerimize ve camiasına hayırlı olmasını diliyoruz.

Avrupa'dan Gül'e ÇAYKUR Mektubu

Avrupa Gıda, Tarım, Turizm Sendikaları Federasyonu (EFFAT), Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'e mektup göndererek, "ÇAYKUR'da işçilere sendikadan istifa etmeleri yönünde baskı yapıldığı" iddiaları karşısında müdahale bulunmasını talep etti. EFFAT Genel Sekreteri Harald Wiendenhofer imzasıyla gönderilen

mektupta, Federasyonun 35 ülkeden 120 sendikayı temsil ettiği ifade edildi.

ÇAYKUR'da bir süredir sorunlar yaşandığına yer verilen mektupta, sendika üyelerinin mevcut üyeliklerden istifa etmeleri için baskı gördüğü ve bu baskının endişe yarattığı belirtildi.

kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...kısa... kısa...kısa...



Desa Grevi'ne Destek

TEKGIDA-İŞ Yönetim Kurulu Deri-İş Sendikası'nın yürüttüğü Desa grevini ziyaret etti.



E-Kart Grevi

TEKGIDA-İŞ Yönetim Kurulu Basın-İş Sendikası'nın yürüttüğü E-Kart işyeri grevini ziyaret ederek işçilere destek verdi.



Lüleburgaz Küresel Kriz Mitingi

Sendikamız Tekirdağ Şubesi Lüleburgaz'da düzenlenen "Küresel Kriz Mitingi"nde ön saflarda yerini aldı.

Alliance One Tütün İşyeri Semineri

Alliance One Tütün işyerinde İzmir 7 Nolu Şubemizin Kurumsal Değişim ve Gelişim Programı çerçevesinde gerçekleştirmiş olduğu 1050 üyeyi kapsayan eğitim semineri düzenlendi.

