

gıslaved sözleşmesini açıklıyor ve eleştiriyoruz

BİR SENDİKANIN İŞÇİDEN YANA OLUP OLMADIĞININ EN İYİ ÖLÇÜTLERİNDEN BİRİ EL-BETTE O SENDİKANIN İMZALADIĞI SÖZLEŞMELERDİR. BİR SENDİKA, İMZALADIĞI BAŞARI-LI BİR SÖZLEŞME İLE ÖĞÜNÜR. İŞÇİLER GERÇEKTEN KENDİLERİNDEN YANA BİR SENDİKA-DA ÖRGÜTLENMİŞ OLMANIN GURURUNU YAŞARLAR.

EĞER BİR SENDİKA İMZALADIĞI SÖZLEŞMEYİ İŞÇİLERDEN SAKLIYORSA HIÇ KUŞKUSUZ "BUNDA BİR BİT YENİĞİ VAR!" DİYE BİLİRİZ.

ÖYLEYSE AÇIKLIYORUZ. KAÜÇUK İŞ, GİSLAVED'DE - HANI ŞU BİN BİR DÜZENLE YET-Kİ ALDIĞI GİSLAVED'DE- İMZALADIĞI SÖZLEŞMEYİ İŞÇİLERİNDEN SAKLAMAKTADIR. BU-GÜN HIÇ BİR GİSLAVED İŞÇİSİ KENDİLERİ ADINA İMZALANAN SÖZLEŞMEYİ BİLMEMEKTE -DİR. BUNUN NEDENİ AÇIKTIR. ÇÜNKÜ GİSLAVED İŞÇİLERİNİN EMEKLERİ PATRONA PEŞKEŞ ÇEKİLMİŞTİR.

SENDİKAMIZ UZUN ÇALIŞMALARDAN SONRA ELE GEÇİRDİĞİ BU SÖZLEŞMEYİ BİR İBRET BELGESİ OLARAK BÜTÜN İŞÇİLERE DUYURMAKTADIR. AYNI ZAMANDA SÖZLEŞMEYİ DİDİKLE-YEREK, İYİCE BİR ELEŞTİRİDEN GEÇİREREK GÖZLER ÖNÜNE SERMEKTEDİR.

İNANIYORUZ Kİ BU "UTANÇ BELGESİ" YALNIZ GİSLAVED İŞÇİLERİ İÇİN DEĞİL BÜ-TÜN LASTİK İŞÇİLERİ, BÜTÜN İŞÇİ SINIFI İÇİN ÖNEMLİ BİR GERÇEĞİ ORTAYA ÇIKARA-CAKTIR. ŞİMDİ SÖZÜ UZATMADAN GİSLAVED SÖZLEŞMESİNİ GÖZLER ÖNÜNE SERİYORUZ!..

MADDE 6- İşverenin sevk ve idare hak-kı:

İşin sevk ve idaresi doğrudan doğruya işverene aittir. Bu itibarla;

a) İşyerinde çalışan bütün işçi ve personelin kadrolarını yapmak, işyerinin kısım ve dairelerinde prodüktif çalışma için gerekli iş-çi sayısını indirip çıkartmak, işçi alma zamanını tesbit etmek,

Bu maddenin sözleşmeye konması-nın amacı şudur: İşveren verim art-tırma bahanesi ile istediği zaman

işçileri çalıştıkları daireden a-lıp, başka daireye koyabilecektir. Bu bahane ile istediği işçiyi hu-zursuz kılıp, itiraz eden sözleş-meye dayandığını ileri sürerek iş-ten atabilecektir. Ayrıca tazminat verip vermemeyi de işveren kendi keyfine göre tayin edecektir. Çün-kü bu konuda maddede bir açıklama yoktur.

b) Makina parkını tanzim etmek, bir kısım makinaları durdurmak, yeni makinalar almak, fabrikayı ta-

dil ve tevzi etmek,

c) İşletme metotlarını, istih-sal, kalite, sarfiyat, bakım stan-dartlarını ve kontrol usullerini tesbit etmek ve değiştirmek,

Bu iki maddenin de işveren le-hine bıraktığı açık kapı şudur: Bu maddede sözü edilen sevk ve idare biçimleri işverenin kanuni hakkı olmasına rağmen, bir sarı sendika uygulaması sonucu toplu sözleşmeye girmiştir. Sendika işçinin hakkını koruyacağına işverenin hakkını sözleşmede teminat altına almış-tır. Çünkü bu maddenin konmasıyla işveren bu gibi işleri yaparken, boşta kalan işçilere ücret ödeme-yebilecektir.

d) İş programlarını, istihsal planlamasını, imalat usul ve nevi-lerini tesbit etmek ve değiştirmek

e) Metot ve zaman, hareket e-tütlerini yapmak,

Burada işverenin kurduğu tuzak şöyle açıklanabilir: İşveren kısa-ca "iş programlama" yetkisini söz-leşmeye koydurmakla, işçinin bir günde yapacağı işin miktarını tes-bit etmek, yani işçiyi istediği ka-dar çalıştırmak hakkını elde etmiş oluyor. Bu duruma göre, işveren "iş programlaması" yaptım diyerek, se-kiz saatlik çalışma içine 16 saat-lik işi sığdıracaktır. Bu durumda işçi iliğine kadar sömürülmüş ola-cak, 8 saatte 16 saatlik işi yap-tığından belini doğrultamayacak ka-dar yıpranacaktır. Bu arada işve-renin karı iki misline çıkacaktır.

f) Çalışma zamanını tesbit etmek ve uygulaması, stok seviyesini, randıman ve verimliliğini kendi gayesine uygun bir tarzda ayarlayıp bu hususta gereken ted-birleri almak, prodüktiviteyi arttıracak her tedbir ve imkanları kullanmak çalış-manın idaresi ve kontrolü, personelin eh-liyetinin takdiri, işyeri yönetmelik ve ve kurallarının tesbiti, tanzimi ve bun-ların yürürlüğe konması, işyeri sevk ve idaresi için işe alma ve işten çıkarma faaliyetlerinin yürütülmesi gibi işin ve

işyerinin sevk ve idaresine müteallik bilumum selahiyetler işverene aittir. İş-ek: 2

bu sözleşme hükümlerinin hiçbirisi (bu sözleşmenin istisna hükümleri saklı kal-mak kaydıyla) işverenin sahip olduğu iş-in ve işyerinin sevk ve idaresinde iş-verenin müstakilen karar verme ve uygu-lama hakkını tahdit edici şekilde tefsir edilemez. Ayrıca, bu madde ile işverene tanınan mutlak sevk ve idare hakkı işbu sözleşme hükümleriyle sendikali üyelene tanınmış olan sarıh hakları ihlal edecek şekilde yorumlanamaz.

MADDE 7- İşverenin sorumluluğu:

Sendika aidatı ve ödentileri. (ÇEK-OF)

İşveren, işçi sendikasına kayıtlı ü-yelerin aidat, dayanışma aidatı ve öden-tilerini, sendikanın işyerine en geç her ayın 26'sına kadar göndereceği listeler üzerinden bordrolarda göstererek yapaca-ğı tediyelemlerden keser, kestiği aidatları ödeme gününden başlayarak en geç 10 iş-günü içinde sendikaca gösterilen bir bankadaki hesaba yatırır ve listesini de işçi sendikasına gönderir, işveren bu işlemler için sendikadan herhangi bin ücret talep edemez.

İşveren işten ayrılan işçi ve hizmet-lilerin çıkış tarihlerini de yukarıdaki fıkra-da anılan listedeki isimleri yanına işaret eder. Eğer işveren çıkan işçilere bir ücret ödemesi yapmışsa bunların ai-datlarını da tahakkuk ettirip sendikaya öder. Sendikadan ayrılan işçi ve hizmet-lilerin sendika, işverene bir liste ha-linde bildirmek zorundadır. İşveren 3 ay süre ile sendikadan ayrılan işçilerin sendika aidatını kesip yukarıda belirtti-len fıkradaki esaslar içinde sendikaya verir.

İşveren işyerine giren ve çıkan işçi-leri en geç müteakip ay içinde liste ha-linde sendikaya bildirir.

MADDE 8- İşçi sendikasının hak ve so-rumlulukları:

Sendika yöneticileri:

A) İşyerine girme:

1- Sendikanın işyerinde çalışmayan yö-neticileri, gerektiğinde işbu sözleşme hüküm ve ilkelerine aykırı olmamak üzere işveren ile her zaman temas etmek hakkı-na haizdirler. Sendikanın işyerinde ça-lışmayan yönetici ve temsilcileri işve-ren veya vekilleri ile mütabakata varmak kaydı ile işyeri sendika temsilcileriyle her zaman görüşebilirler.

2- Sendika yönetim Kurulu önceden iş-yeri amiri ile mütabakata varmak sureti

ile yemek için verilen ara dinlenmelerinde işçilerle görüşebilirler.

B) Çalışma Teminatı:

Sendikanın kademelerinde veya Başkanlığında görev almaları dolayısıyla işyerinden ayrılan işçiler, sendikadaki görevlerinin seçime girmemek, seçilmemek, veya çekilmek sureti ile son bulması üzerine işe alınmalarını 1 ay içerisinde istedikleri takdirde işveren kendilerini boş yer varsa derhal, yoksa yer boşaldığında o andaki şartlarla eski işyerine veya eski işyerine uygun diğer bir işe sair isteklilere tercih edilerek almaya mecburdur. Bu takdirde işçinin eski kıdem hakları saklıdır. Aksi halde, işe alınmayınca kanunen iktisap ettikleri ve ödenmemiş bulunan kıdem tazminatları ödenerek ilişkileri kesilir.

MADDE 9- İşyeri Sendika Temsilcileri:

A) Tayinler:

Sendika, işyerinde çalışan üyeleri arasından biri Baştemsilci olmak üzere, 1317 sayılı kanunun 20. maddesinin gerektirdiği sayıda işçiyi işyeri sendika temsilcisi olarak tayin eder. Bu konuda yapılan tayinlerde her türlü değişiklikler yazılı olarak işverene verilir.

B) Temsilcilerde aranılacak nitelikler:

1- Baştemsilci 25 yaşını, temsilciler de 18 yaşını doldurmuş olmak,

2- Tayin sırasında işyerinde bu evsafda işçi bulunmak kaydı ile ilkökul mezunu veya okur-yazar olmak,

3- Dolandırıcılık, emniyeti suistimal, hırsızlık, sahtekarlık, yalan yere yemin, yalan yere şahadet, cürüm tasni ve iftira suçlarından mahkum olmamak,

4- En az bir yıl müddetle o işyerinde çalışmış olmak,

Bu madde ile açıkça Anayasa ve yasalar çiğnenmiştir. Dünyanın hiçbir yerinde işveren işçi temsilcisi seçimini böylesine kısıtlamamıştır. Kişinin seçme ve seçilme özgürlüğü Anayasa teminatı altındadır. Ayrıca Sendikalar Kanunu'nda da, temsilcilik yaşı ile ilgili bir sınırlama yoktur. Buna rağmen sözleşmeye 18 ile 25 yaş sınırının konması, her işçinin temsilci olmasını önlemek amacıyla gütmektedir.

dir. Yani işçiler aralarından en bilgili, en yetenekli ve en kararlı arkadaşlarını eğer yaşı tutmuyor ise temsilci yapamayacaklardır. İşveren de bunu istemektedir. Böylece az kişinin arasından çok yetenekli temsilci çıkarma ihtimali azalacaktır. Bir de temsilcilik teminatının bulunmaması, 25 veya daha yukarı yaştaki bir işçiyi işverene daha çok bağlayacaktır. İşveren bunu da hesaplamaktadır.

Burada sendikanın en büyük hatası, temsilcilik seçimi gibi tamamen sendikaya ait olan bir işe işvereni karıştırmış olmasıdır. Temsilcilik seçimi ile ilgili bir maddenin sözleşmeye girmesine gerek yoktur. Bunu yapan bir sendika işçi haklarını korumaktan uzak, patron taraflısı, sarı bir sendika olmaktadır.

MADDE 10- Temsilcilerin Görevleri:

a) İşyerinde üye ile işveren arasındaki işbirliği çalışma başarısını sağlamak,

b) Üye ile işveren arasında çıkacak uyuşmazlıkların dostça halline çalışmak,

c) Üyeler ile Kauçuk-İş Sendikası arasında teması sağlamak,

d) Kanun dışı teşebbüs ve hareketleri önlemeye çalışmak,

e) Üyelerin şikayet ve müracaatlarını dinlemek ve işveren vekiline iletmek,

Bu madde ile işveren, işçiden yana hiçbir sendikanın sözleşmesinde görülmeyen kısıtlamayı temsilcilik görevlerine getirmiştir. Hepimizin bildiği gibi, işyerinde bir işçi temsilcisinin görevi, işverene karşı işçilerin ve sendikanın haklarını korumak, çıkan anlaşmazlıkları çözümlemektir. Oysa burada temsilciye bu haklar verilmemiş, sadece haber iletici olarak görevlendirilmiştir. Yani, işçilerin şikayet ve müracaatlarını işveren vekiline sadece duyuracaktır başka bir çalışma yapmayacaktır.

f) Sözleşme tatbikatının aksamadan yürütümüne çalışmaktır.

MADDE 11- Temsilcilerin Yasak Faaliyetleri:

A) İşyerinin ve işin emniyetini işbu sözleşme ile tesis olunan çalışma nizam ve barışını bozacak şekilde hareket etmeleri,

B) Temsilcilik vazifelerini bahane ederek işyerindeki asıl işlerini savsatmaları,

C) Sırf kendilerine şahsi menfaat temin etmek maksadıyla üyeleri işveren aleyhine harekete teşvik etmeleri veya aynı maksatla işçi sendikasına veya alakalı makamlara hilafı hakikat şikayet ve ihbarda bulunmaları,

D) İş saatleri içinde işverenin müsaadesi olmadan işyerinde konferans veya söylev vermeleri yasaktır.

MADDE 12- Temsilcilerin Değiştirilmesi:

İşçi sendikası işyeri temsilcilerini, değiştirmekte tamamen serbesttir.

A) İşçi sendikası işyeri temsilcileri(10. madde ile) uhdelarına tevdi edilen vazifeleri layıkıyla yapmadıkları veya yasak faaliyetlerde bulunmak suretiyle vazifelerini kötüye kullandıkları takdirde işveren delilleri ile beraber keyfiyeti işçi sendikasına yazılı olarak bildirerek sözü geçen temsilcinin temsilcilik sıfatının kaldırılmasını isteyebilir. İşçi sendikası bu talebi uygun karşılar veya 15 gün içinde işverene itiraz ettiğini yazı ile bildirmezse sözü geçen temsilcinin temsilcilik sıfatı kendiliğinden kalkar. İşyeri temsilcileri hakkında tarafların yazışmalarının zimmetle elden verilmesi şarttır.

Burada işverence, temsilcilik sıfatının kaldırılması müracaatının nasıl sonuçlandığı açıklığa kavuşmamıştır. İşveren herhangi bir sebeple temsilcinin sıfatının kaldırılmasını sendikadan isterse sendika bu isteği kabul etmeyip itiraz etse durum ne olacaktır? Temsilcinin durumu ne olacaktır? Maddede bu durum yeterince açıklığa kavuşturulmamış, üstü kapalı geçirilmiştir. Buna göre sendika, temsilcisinin görevde kalmasını, sözleşmeye dayanarak, uzun boylu savunamayacaktır. Öte yandan işveren, sözleşmedeki boşluktan yararlanarak, temsilcinin görevine son

ek: 4

verilmesinde direnebilecektir. Bu işin sonu, işçilerden yükselecek haklı seslerin susturulmasına kadar varacaktır.

B) Temsilcilik sıfatı kalkan veya kaldırılanların yerine işçi sendikası yeni temsilci tayin eder. Temsilcilik sıfatı bu madde gereğince kalkan veya kaldırılan sendika temsilcisi işbu sözleşme süresince sendika tarafından bir daha temsilci olarak tayin edilemez.

Bu maddede de, despotça işçinin demokratik hakkı elinden alınmakta sendikanın çalışmasına müdahale edilmektedir. İşveren gerçek işçi temsilcilerine hayat hakkı tanıyamakta, kendine uşaklık edecek adam aramaktadır. Sendika bu imkanı işverene vermekte, açıkça işçinin gücünü kıracak zemini hazırlamaktadır. Hem de seçme ve seçilme gibi yasal hakları çiğneyerek...

MADDE 13- Sendikal İzinler:

Sendika işyeri temsilcilerine ve işyerinde çalışan yönetim kurulu üyelerine yılda 7'şer gün süre ile ve eğitim maksadı ile ücretli izin verilir. Ancak işyerinde işi aksatmamak ve işverenden izin almak şarttır.

MADDE 14- Temsilcilik Odası:

Sendika temsilcilerinin çalışma yapabilmeleri için işveren munasip bir oda, bir masa ve gerekli sandalye temin eder. Temsilcilik odasının bakım ve muhafazası temsilcilere aittir.

MADDE 15- İlan Tahtası:

İşyerinin giriş ve çıkış mahallerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri şekilde sendika tarafından birer ilan tahtası asılır.

Camekanlı ve kilitli olan bu ilan tahtasına:

a) Kanunen ilan edilmesi mecburi olan hususlar,

b) Sendikalar Kanunu'na göre, sendikanın işveren aleyhine olmayan sosyal ve kültürel faaliyetleri,

Bu madde açıkça şu anlama gelmektedir: Emek ile sermaye arasın-

da hiçbir çelişki yoktur. İşçilerin sermaye düzenine karşı hiçbir mücadelesi olamaz. İşçilerin sömürilmeye razı olup, patronlardan hiçbir hak istememelidir. Ancak böyle düşünen bir sendika, sözleşmesine bu maddeyi koyabilirdi. Çünkü sendikalar işverenlere karşı işçilerin ekonomik haklarını almak ve korumak için mücadele eden demokratik işçi örgütleridir. Bu yüzden sendikaların işçiler lehine mücadelesi doğal olarak işveren aleyhine olacaktır. Bu kaçınılmaz bir mecburiyettir. İşçi arkadaşlar, bu sözleşmeye imza atan sendikacılara sormalıdır, "sendikamızın işveren aleyhine olmayan sosyal ve kültürel faaliyetleri ne olabilir?" diye...

c) Sendika seçimleri ve sonuçları,

d) Sendika toplantılarının yer, gün, saatleri ile gündem ve neticeleri ilan edilir. Bunun dışında kalan hususlardaki ilan ve tebliğlerin asılması işverenin mutabakatına bağlıdır. İşçi sendikası her türlü bildirinin imzalı bir örneğini tahtaya asmadan önce işverene verecektir. Bildiriler yalnız sendika Merkez ve Şube Başkanının imzası ile yapılır.

Sözleşmenin bu maddesindeki hükümle, işveren ilan tahtasını tamamen kendi kontroluna almakta, işine gelmeyen ilanları tahtaya astırmamaktadır. Bu maddeye göre sendika çalışmalarını veya bir bildiriyi ilan tahtasını kullanarak işçilere duyuramayacaktır. Çünkü işverenin iznine tabidir. Sendika işveren izin vermediği için hiçbir ilanı, bildiriği ilan tahtasına asamayacaktır. İşçiler işverenin nelere izin verdiğini, nelere vermediğini çok iyi bilecekleri için bu maddenin anlamı kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

MADDE 16- Sendika Temsilcilerinin Teminatı:

İşyeri sendika temsilcisi ve temsilcilerinin iş akitleri işbu toplu iş sözleşmesi süresince iş yasanın 13. maddesine göre feshedilemez. Ancak 274 ve 275 sayılı

yasalar hükümleri ile iş kanununun 17. maddesi gereğince iş akitini feshetme hakkı saklıdır.

İşverenin bu maddeyle sağladığı kesinlikle şudur: Bu işyerinde temsilcilik teminatı yoktur. Temsilci, işçinin hakkını aramaya kalktığı zaman işveren denk getirip 17. maddeyi uygulayarak temsilci arkadaşın işine son verebilecektir. Temsilci teminattan yoksun olunca sendika buna göz yumunca, işçilerin hakkını kim, nasıl arayacaktır? Her halde işçiler işverenin insafına terkedilmeyeceklerdir.

MADDE 17- Ferdi akitler ve toplu iş sözleşmesinin geçerliliği bu toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. İşçiye gerek iş akdi ve gerekse iş yasası ile sağlanmış, işçi yararına olan haklar devam eder.

MADDE 18- Kanuna Aykırı Maddelerin Geçersizliği:

Bu toplu iş sözleşmesinin herhangi bir maddesi yetkili merciler tarafından, yasalara aykırı bulunarak geçersiz kılındığı takdirde, bu maddeler geçerli sayılacaktır.

MADDE 19- Daha Fazla Hak Sağlayan Yeni Kanunlar:

Bu toplu iş sözleşmesinden daha elverişli haklar sağlayan yeni kanunlar çıkması halinde işçiler yararına olmak üzere bu kanunların gereği uygulanacaktır.

MADDE 20- İzinler:

Yıllık ücretli izinler:

İşyerinde hizmet süresi:

a) 1 yıldan 5 yıla kadar olan üyelere yılda 12 gün,

b) 5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara yılda 18 gün,

c) 15 yıl ve daha fazla hizmeti olan üyelere yılda 24 gün ücretli izin verilir.

Üyeler izinlerini Nisan başı ile Kasım ayı sonu arasında kullanırlar. Bu devre içinde izine hak kazanan üyelerin izinleri gelecek yıla ertelenemez. Üye dilediği takdirde, işverenin rızasını almak şartıyla diğer bir ayda iznini kul-

lanabilir. Üyenin izin için esas olan kıdemi, hizmet süresine göre hesaplanır. İzin ücreti üyeler izne başlamadan peşin olarak ödenir.

MADDE 21- Ücretli Özel İzinler:

- a) Üyenin ana, baba, eşi, çocuk ve kardeşinin ölümü halinde 4 gün, ayrıca ölümün İstanbul il hudutları haricinde vuku bulduğu tevsih edilirse üyeye gerektiği kadar ücretsiz yol izni,
- b) Erkek üyenin eşinin veya üyenin doğum yapması halinde 3 gün,
- c) Üyenin evlenmesi halinde 3 gün,
- d) Askerlik yoklaması işyerinde yaptırılmadığı takdirde 1 gün,
- e) Mahkeme şahitliği halinde celp durumu tevsih edilmek şartıyla, ücretli izin verilir.

MADDE 22- Ücretli Özel İzinleri Kullanma Şekli ve Zamanı:

- a) İzni gerektiren olayın resmi bir belge ile tevsihi şarttır.

b) Ölüm izinleri olayın vukua geldiği tarihten itibaren 48 saat zarfında,

Bu madde ile işçinin izin hakkı şöyle yenmektedir: İşçi arkadaş ölüm haberini 48 saat gecikerek almışsa, sözleşmede hak olarak gözüken iznini kullanamayacaktır. Bir başka durum da şu olacaktır: İşçi arkadaş ölüm haberinin üzüntüsü içinde, patrona ölümün 48 saat içinde olduğunu ispat etme zorunda kalacaktır. İşveren istediği zaman işçiyi yokuşa koşabilecektir.

c) Evlenme izinleri, nikah tarihinde veya nikah tarihinde kullanılmaz ise nikah tarihinden itibaren 2 ay zarfında,

d) Doğum izinleri doğum vukua geldiği tarihten itibaren 15 gün zarfında kullanılır.

Ücretli mazeret izinleri ancak fiilen kullanılan iznin bir ücret kaybına sebep olduğu zamanlar ödenir. Bu izinli günler fabrikanın çalışmadığı veya herhangi bir tatil gününe raslarsa ayrıca ücret ödenmez.

İzne başlamadan evvel işçinin idarenden müsaade alması şarttır.

MADDE 23- Ücretsiz Özel İzinler:

Üyeye gerçek ihtiyaçları için yılda toplam 5 günü aşmamak üzere ücretsiz i-

zin verilir. Ancak işveren dilerse, üye gerçek ihtiyaçları belgelemek zorundadır. Bu şekilde izin kullanacakların sayısı işi aksatacak derecede olursa, işveren izin alacakların sayısını kısıtlamak ve işi aksatmamak hakkına sahiptir.

MADDE 24- Fazla Mesai, Bayram ve Tatil Günlerinde Çalışma:

Haftalık çalışma süresi 48 saattir. Bu sürenin haftada 6 gün çalışan işlerde haftanın çalışma günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Üç vardiya çalışmalarında ara dinlenmesi yarım saattir. Ayrıca her vardiyada iki defa olmak üzere uygun görülecek zamanlarda işçiye 15 dakikalık ara dinlenmesi verilir.

Normal fazla mesailer %50 zamlı olarak ödenir.

Hafta tatili, bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan üyelere %100 zamlı ücret ödenir.

İşyerinin kapanması kesin kanuni zorunluluk bulunmayan (28-29 Ekim günleri dahil) bayram ve tatil günlerinde işveren işyerinin çalıştırılmasını istediği takdirde, işçiler bu karara uymak ve o günlerde çalışmak zorundadırlar. (Tevsih edilen meşru mazeret halleri hariçtir) Dini bayramlarda üyelerin çalışmaları onaylarına bağlıdır. Dini bayramların arife günleri gündüz saat 12'den itibaren başlar ve üye çalışmadığı bu günler için ücretini tam olarak alır. Arife günleri saat 12'den sonra işe gelmesi gerekli vardiya işçileri, bu günleri bu günler için işe gelmez ve çalışmazlar. Bu işçilere ücretleri çalışıyormuş farzedilerek tam olarak ödenir.

Bu maddenin son paragrafındaki hükme göre, işçiler, Cumhuriyet ve dini bayramlar dışında kalan bütün resmi bayram tatillerinde çalışmaya mecbur tutulmaktadırlar. Ülkemizin her yerinde tatil yapıldığı günlerde, patron istedi diye işçiler çalışmak zorunda kalacaklardır. Burada da işçi işverenin keyfine tabi kılınmıştır.

MADDE 25- Ulusal Bayram ve Tatil Günleri:

A) Cumhuriyet Bayramı 28 Ekim

saat 12'de başlar, 29 ve 30 Ekim günleri devam eder.(2,5 gün)

B) Yılbaşı 31 Aralık öğlen saat 12'de başlar, 1 Ocak günü devam eder (1,5 gün)

C) Zafer Bayramı 30 Ağustos günü. (1 gün)

D) Ulusal Egemenlik Bayramı, 22 Nisan öğlen saat 12'de başlar 23 Nisan'da devam eder.(1,5 gün)

E) Bahar Bayramı, 1 Mayıs günü (1 gün)

Sözleşmenin bu maddesinde 19 Mayıs ve 27 Mayıs ulusal bayramlarına yer verilmemiştir. Gene bu maddede dini bayramların izin süresi belirtilmemiştir.

MADDE 26- Ücretli 24 Temmuz Günü:

24 Temmuz İşçi Bayramı olarak kabul edilmiştir. Ancak,

24 Temmuz günü Cuma'ya rasladığı takdirde Cumartesi günü tatil ve bayram günü kabul edilemeyeceği gibi 24 Temmuz günü çalışılması zorunludur. İşçilere çalıştıkları gün için verilen normal bir yevmiyelerine ilaveten bir iş karşılığı olmaksızın ayrıca ek bir yevmiye daha verilir. 24 Temmuz günü ücretli izin süresince girerse yıllık ücretli izin parasına bir yevmiye ilave edilir.

MADDE 27 Toplu İşçi Çıkarma:

İşveren kanundan doğan ödevlerini yerine getirecek de olsa ancak işlerini da raltmak ve işçilerini azaltmak amacıyla işyerinden toplu olarak veya kısa aralıklarla ondan az olmamak üzere onda biri kadar veya daha fazla işçiyi işten çıkartmak istediği takdirde durumu işçileri çıkarmadan en az bir ay önce Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bu yazının bir sureti de işçi sendikasına gönderilir. Mücbir sebeplerin izalesi hususunda işçi sendikası da gayret sarfeder. Topluca işçi çıkarmada, aşağıdaki esaslar uygulanır. Bu uygulama sırası, işyerinin hangi dairesinde toplu işçi çıkartılıyorsa oradaki işçiler arasında uygulanacaktır.

a) Deneme süresini bitirmemiş işçiler

b) Yaşlılık ve maluliyet aylığına hak kazanmış olan yaşlı veya malul işçiler,

c) İlk giren son çıkar,

1475 sayılı Kanunun 24/2 fıkrası saklıdır. Kanunun 24. maddesinde hakları belirtilen bir toplu işçi çıkartma söz konusu olmadığı hallerde, yukarıdaki sı-

ralamanın uygulanmasına gerek yoktur.

MADDE 28- İşyerinde Nakiller:

İşveren işçiyi teknik veya idari zaruretlerle yahut işyeri disiplini icabı çalıştığı işten başka bir işte geçici veya devamlı olarak görevlendirebilir.

Ancak, işçi çalıştırılmakta olduğu iş ten daha ağır bir işe yeteri kadar eğitilmeden verilemez. Eğitim, iş başında eğitim yoluyla olur. Ayrıca işçinin yeni işi haysiyeti kırıcı ve sağlığına aykırı olamaz. Bu şekilde iş değişikliği işçinin ücretinden bir eksilmeye sebep teşkil etmez.

MADDE 29- Yakalama ve Tutukluluk Sebebi ile İş Akdinin Feshi:

Yakalama ve tutukluluk halini 5 gün içinde işverene bildiren üye 5 ay içerisinde beraat eder ve bir hafta içinde iş yerine baş vurursa eski ücretiyle işyerindeki herhangi bir işe alınır. Yakalama ve tutukluluk halini 5 gün içinde işverene bildirmeyen üyenin iş akdi feshedilir, Devlet, Devlet kuvvetleri ve düzenine karşı işlenen suçlarla mala ve cana karşı kasden işlenen suçlar dışında bir suçlu en az altı aya mahkum olunması halinde, mahkumiyetin bitmesinden itibaren on beş gün içinde işçi, işyerine müracaat ederse müracaat edenlere nazaran işe öncelikle alınır.

MADDE 30- Silah Altına Alınan Üyelerin Hizmet Akitleri:

Umumi ve kısmi seferberlik hariç ihtiyat askerliği için işyerinden ayrılan üyelerin hizmet akitleri en çok 60 gün askıda kalır. Tenhisi takip eden 15 gün içinde işine dönmeyen üyenin iş akdi feshedilmiş sayılır. Bu süre içinde işine dönen üyeye eski işi verilir. Ve bu nedenle ücretinden herhangi bir indirim yapılamaz. İhtiyat askerliği nedeni ile işinden uzaklaşan üyelere ihtiyat askerliğindeki 60 günlük sürece son aldığı ücretlerinin % 50'si tutarında askerlik yardımı yapılır.

MADDE 31- Hastalık Süresince Hizmet Akdi:

a) İşçinin sigortaca öngörülen hastalık, gebelik, doğum ve maluliyet halleri sebepleri ile devamsızlığı hiçbir zaman iş akdinin feshini gerektirmez. Sosyal Sigortalar ve Devlet hastaneleri gibi yetkili kurullardan rapor ibraz ettiği

müddetçe iş akdi devam eder.

İşçiye yukarıda bahsi geçen konularda verilecek ücretsiz izin ve hastalık hallerindeki istirahat müddeti kıdeminden sayılır.

b) Doğumdan sonra iş başına dönen kadının işçiye iş yerinde kreş ve emzirme odası bulunduğu takdirde çocuğunu emzirmek için bir iş gününde öğleden evvel ve öğleden sonra olmak üzere 30'ar dakikadan 1 saat süreyle izin verilir. Çocuğu evinde olanlar aynı hakkı bir saat önce işten ayrılmak suretiyle kullanırlar.

MADDE 32- Bildirim Önelleri:

A) İş Kanunu ve Toplu iş sözleşmesine göre yapılacak akdin feshinde, bildirim tazminatı verilerek yapılacaksa kanuni sürelerle uyulur. Süre verilerek yapılacaksa 6 aya kadar kanuni önellere uyulur. 6 aydan fazlası için 8 haftalık, ve 3 yıldan fazlası için 9 haftalık ihbar süresi verilir. İş arama izni gündü üç saattir. İşçi bu üç saatlik iş arama iznini toptan kullanabileceği gibi, işveren de bu izni toptan vermek hakkına sahiptir. Fesih bildirisini alan veya feshi bildiren işçi ihbar süresinin bitmesinden önce işi terkederse, çalıştığı günlerin kullanmadığı iş arama iznine ait ücretleri topluca alır.

B) Kıdem Tazminatı :

a) Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için üyenin işyerinde en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Çalışılan her yıl için üyelere 15 günlük kıdem tazminatı, ödeme hesabını gösterir pusula ile ödenir.

b) Üyelerin kıdemlerinin hesabında hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın işyerindeki çalıştıkları süreler nazarı itibara alınır. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için üyenin işyerinde en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Çalışılan her yıl için üyelere 15 günlük kıdem tazminatı ödeme hesabını gösterir pusula ile ödenir.

c) Kıdem tazminatına ve ihbar öneline esasteşkil eden günlük kazanç, zaman esasına göre çalışanlar için son saat ücretinin 8 katı olarak hesaplanır. Kıdem tazminatına esas alınan bılıcümle haklar kıdem tazminatının hesabında dikkate alınır. Bu sözleşmede bahsedilen kıdem tazminatlarının tümünde sözleşmenin esasları caridir.

e) Kıdem tazminatının hesabında 6 aya

ek: 8

kadar olan, 6 ay (yarım yıla), 6 aydan fazlası (tam yıla) iblağ edilerek hesaplanır.

f) Sosyal Sigortalar mevzuatına uygun olarak ihtiyarlık, maluliyet, emeklilik, iş kazası ve meslek hastalığı, yaş haddi iş görmemezlik ve 25 yıllık sigortalılık süresi ile veya benzeri sebeplerle işinden ayrılmak için müracaat eden üyeye de kıdem tazminatının tamamı bu sözleşme esaslarına uygun olarak verilir.

g) İhbar ve kıdem tazminatı ile ilgili alacaklar hizmet akdinin sona ermesi ile birlikte bir hafta içinde ve tamamı, peşin olarak ödenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETLER VE ÜCRETLERE İLİŞKİN HÜKÜMLER:

MADDE 33- Asgari Ücret:

Bu toplu iş sözleşmesinin akdedildiği tarihten sonra iş yerine yeni alınacak üyelerin sendikaya girdikleri ayı takibeden ay başından itibaren mukaveleli asgari ücreti 22 T.L.dir.

MADDE 34- Ücretlere Yapılacak Zam:

A) Sözleşmenin akdi tarihinde, işyeri ile hizmet akdi devam eden üyelerin almakta olduklara saat ücretlerine, 1.10. 1971 tarihinde itibaren seyyanen brüt 100 kuruş (yüz kuruş) zam yapılmıştır.

GISLAVED SÖZLEŞMESİNE AYIRDIĞIMIZ SAYFALAR BURADA BİTİYOR. BU SÖZLEŞME YAYININA VE ONUN MADDELERİNİN ALTINDA YATAN GERÇEĞİ İNCELEMEÇE GELECEK SAYIMIZDA DEVAM EDECEĞİZ VE' BİTİRECEĞİZ. İKİ SAYI DEVAM EDEN BU EKİMİZLE HEM GISLAVED İŞÇİLERİ KENDİLERİNDEN SAKLANAN SÖZLEŞMEYİ ELDE ETMİŞ OLACAKLAR, HEM DE BİR SARI SENDİKA İNKAR KABUL ETMEZ BİR BİÇİMDE İŞÇİ SINIFININ ÖNÜNE ÇIKARILMIŞ OLACAKTIR İŞÇİLER İSE KENDİLERİ ADINA İMZALANAN BİR SÖZLEŞMEYE NASIL BAKMALARI GEREKTİĞİ KONUSUNDA BAZI KILAVUZ BİLGİLERE SAHİP OLACAKLARDIR.