



TGAT Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Tabaklama



AVRUPA KOMİSYONU
İstihdam, Sosyal İlişkiler ve Dahil Etme DG
BÜTÇE BAŞLIĞI 04-03-01-05
İşçi örgütleri için bilgi ve eğitim önlemleri

Tekstil, Giyim, Deri İşleme (Tabaklama) ve Ayakkabı Endüstrilerinde istihdam ve üretkenlikte sürekli iyileşme için Toplumsal Diyaloğu ve Toplu, Sektörel ve Şirket Müzakeresini Güçlendirmek

Hibe Anlaşması

ORTAKLIK



Portekiz Tekstil, Yün, Giyim ve Ayakkabı Deri İşçileri Sendikaları Federasyonu

Portekiz Sektörel Sendika Örgütü

Porto – Portekiz | +351 22 600 23 77
fesete@netcabo.pt | www.fesete.pt



ACV CSC METEA

Belçika Sektörel Sendikal Örgütü

Brüksel - Belçika | +32 (0)2 244 99 90
metea@acv-csc.be | www.acv-csc-metea.be/



OS TOK

Çek Sektörel Sendika Örgütü

Prag - Çek Cumhuriyeti | +420 222 721 372
ostok@cmkos.cz | <http://www.ostok.cz/>



DİSK Tekstil

Türk Sektörel Sendika Örgütü

İstanbul - Türkiye | +90 212 637 2900
international@disktekstil.org | www.disktekstil.org

ÇERÇEVE

Bu nitelendirme belgesi, Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen "Tekstil, Giyim, Deri İşleme ve Ayakkabı Endüstrilerinde istihdamın ve üretkenliğin sürekli iyileştirilmesi için Sosyal Diyalogu ve Toplu, Sektörel ve Şirket bazında Müzakerenin Güçlendirilmesi" projesinin bir parçası olarak geliştirildi. Proje, FESETE, Tekstil, Yün, Giyim, Ayakkabı İşçileri Sendikaları Federasyonu ve Peles de Portugal tarafından koordine edilirken, ortakları arasında ACV-CSC METEA, Belçikalı sendikal örgüt, DISK TEKSTİL, Türk sendikal örgütü ve OS-TOK, Çek sendikal örgütü, tümü ulusal düzeyde ve sektörel kapsamda, yer alıyor.

Bu projenin amacı; sektörel ve kurumsal toplu pazarlıkları, küresel ve ulusal değişiklikler bağlamında şirketlerin yaşayabilirliğini ve kaliteli istihdamın savunulmasını güvenceye alan bir araca dönüştürmek için Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri Sektörü Sektörel Ortaklarının Sosyal Diyaloga katılımını teşvik etmektir.

Bu yolla, sendika kuruluşları ve paydaşları arasında bilgi ve farkındalık yaratmak amacıyla Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri İşleme Sektörlerinde istihdam ilişkilerini yalnızca Portekiz, Belçika, Türkiye ve Çek Cumhuriyeti ortaklıklarını oluşturan ülkelerde değerlendirmeye çalışıyoruz. Ayrıca, işbu belgeyle kuruluşları iki ve üç taraflı Sosyal Diyalogun önemine vurgu yapan bir araç haline getirmeyi ve işçilerin yaşam kalitesini yükseltmek ve aynı zamanda şirketlerin ihtiyaçlarına ve küresel bir pazardaki rekabet ışığında yeniden yapılanma ihtiyacına cevap verebilmek için önemini vurgulamaya çalışmaktayız.

Bu belgeyi okumada kayda alınacak ilk durum, ortaklığı oluşturan ülkelerden her birinde toplu pazarlığın nasıl gerçekleştiği konusundaki farklı gerçektir.

Portekiz'de, bu sektörlerde toplu pazarlık uygulaması sektörel niteliktedir ve nihai bir anlaşma olsun veya olmasın her yıl gerçekleşir ve anlaşma yapılmadığı durumda yürürlükteki sözleşme değişmeden yürürlükte kalır. Belçika'da bu durum her iki yılda bir ortaya çıkar ve her zaman maaş skalasının ulusal enflasyonun, ücretlerin otomatik indekslenmesinin değerine göre güncellenmesinin güvencesiyle olur. Öte yandan, Türkiye'de toplu pazarlık, sektörel kapsamda değil, şirket düzeyindedir ve yalnızca sendika örgütünün ilişkili işçilerini kapsar. Çek Cumhuriyeti'nde toplu pazarlık, sektörel bir konudur ve her yıl gerçekleşir ve Portekiz'de olana benzer nihai bir anlaşma yapılmayabilir ve bu durumda sözleşme değişiklik yapılmadan yürürlükte kalır müzakereler şirket düzeyinde devam eder.

Verilerin toplanması, Sosyal Diyalog ve toplu pazarlık gerçektirini yansıtır ve ortakların her birinin toplu pazarlık süreci içine iyi uygulamaları koymaya çalışmasına olanak verecektir. Burada, ortaklığın diğer ülkelerinde doğrulanan senaryolardan farklılık gösteren Belçika'daki sendika örgütlerine atfedilen role göre başka bir farklılığa işaret etmek de önemlidir. Belçika'da, işsizlik ödeneği açısından tam sosyal destekten faydalanabilmek için çalışanların sendikalı olması gerekiyor.

ITVCC İŞÇİLERİNİN ÖZELLİKLERİ

2015 yılında Eurostat veri tabanından elde edilen verilere göre, 4 ortak ülkedeki tekstil, ayakkabı ve deri sektörleri 1.908.900 işçiyi temsil etti. Avrupa Birliği'ni etkileyen mali krizin etkilerine rağmen, işçi sayısının 2011'den 2015'e, bir önceki yıla göre yalnızca hafif bir düşüşle arttığını gözlemledik (**bkz. Tablo 1**). Türkiye yaklaşık 1,5 milyon işçi ile işçi sayısı bakımından göze çarpıyor. Ayrıca, yalnızca Portekiz ve Çek Cumhuriyeti'nde cinsiyet açısından bakıldığında, işçilerin çoğunun kadın olduğu da not edilmelidir.

Tablo No. 1 | sektör ve cinsiyete göre işçilerin sayısı

Organizasyon Sektörler		Portekiz		Belçika		Türkiye		Çek Cumhuriyeti		Toplam
		H	M	H	M	H	M	H	M	
2008	Tekstil	32.900	29.800	17.300	11.000	Yok	Yok	16.200	30.900	138.100
	Giyim	15.100	111.200	Yok	6.300	Yok	Yok	2.800	25.300	160.700
	Deri ve ayakkabı	20.300	28.000	-	-	Yok	Yok	2.900	5.400	56.600
	Toplam	68.300	169.000	17.300	17.300	-	-	21.900	61.600	355.400
2011	Tekstil	28.100	30.100	13.900	8.200	323.900	242.600	11.000	20.900	678.700
	Giyim	10.300	84.200	2.900	6.400	469.800	367.700	2.300	21.600	965.200
	Deri ve ayakkabı	21.600	30.500	-	-	104.900	8.900	1.400	3.900	171.200
	Toplam	60.000	144.800	16.800	14.600	898.600	619.200	14.700	46.400	1.815.100
2014	Tekstil	27.200	22.500	10.400	6.900	378.200	266.900	12.100	18.200	742.400
	Giyim	12.800	78.500	2.100	4.300	501.500	426.900	2.600	19.500	1.048.200
	Deri ve ayakkabı	25.800	32.900	-	-	118.000	22.800	900	4.000	204.400
	Toplam	65.800	133.900	12.500	11.200	997.700	716.600	15.600	41.700	1.995.000
2015	Tekstil	27.300	20.400	13.100	6.300	349.800	262.000	12.800	18.100	709.800
	Giyim	11.300	81.100	Yok	2.500	473.600	418.000	1.800	23.100	1.011.400
	Deri ve ayakkabı	24.400	33.500	-	-	107.200	17.600	1.200	3.800	187.700
	Toplam	63.000	135.000	13.100	8.800	930.600	697.600	15.800	45.000	1.908.900

Kaynak: Eurostat, 09-08-2017

TOPLU ÇALIŞMA DÜZENLEYİCİ ARAÇLARI

Ortaklığı oluşturan sendikal örgütlenmelerden FESETE ve DISK-TEKSTİL tekstil, giyim, ayakkabı ve deri sektörlerinde işçileri kapsayan yegane kuruluşlardır. OS-TOK ayakkabı sektörünü kapsamamaktadır ve ACV-CSC METEA sadece Tekstil ve Giyim çalışanlarını kapsamaktadır (**Tablo 2**).

Tablo No. 2 | Sendikal örgütlenme kapsamındaki sektörler

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	EVET	EVET	EVET	EVET
Giyim	EVET	EVET	EVET	EVET
Ayakkabı	EVET	HAYIR	EVET	HAYIR
Deri İşleme	EVET	HAYIR	EVET	EVET

Örgütleri istihdam ilişkilerini düzenleyen araçlar açısından sorguladığımızda, tümü şirket düzeyinde endüstriyel ilişkiler ve Toplu Pazarlık Sözleşmeleri (CCT) bakımından asgarileri belirleyerek çapraz bir şekilde tüm etkinlik sektörlerini düzenleyen İş Kanuna göndermede bulundu. Sektör seviyesinde sadece FESETE, ACV-CSC METEA ve OS-TOK bu araca sahiptir (Tablo No.3).

Tablo No.3 | İstihdam ilişkilerini düzenleyen araçlar

Organizasyon	Kodu İş	Toplu İş Sözleşmesi - Sektörel	Toplu İş Sözleşmesi - Şirket
FESETE	EVET	EVET	EVET
ACV-CSC METEA	EVET	EVET	EVET
DISK-TEKSTİL	EVET	HAYIR	EVET
OS-TOK	EVET	EVET	EVET

Şirketlerin ve işçilerin tümü ile müzakere edilen Toplu İş Sözleşmelerinin kapsamı, alanı ve bağlamı ile ilgili olarak, Portekiz'de, Çalışma Bakanlığından talep edilmesi gereken Uzatma Yönetmeliği için anlaşma sağlandığını doğruladık, böylece sözleşme sendikalara ve işveren örgütlerine bağlı olsun veya olmasın, tüm çalışanları ve tüm teşebbüslerini kapsamaktadır. Belçika örneğinde toplu pazarlık her iki yılda bir yapılır ve Kraliyet Kararıyla tüm çalışanlara yansıtılır. Çek Cumhuriyeti'nde, her iki sosyal ortağın talebi üzerine Toplu İş Sözleşmesinin Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından uzatılması ve Kanun olarak yayınlanması ile gerçekleşir ve 20'den fazla işçi çalıştıran tüm şirketleri uygulamayı zorunlu kılar. Türkiye'de anlaşmalar yalnızca şirket düzeyinde müzakere edilir ve müzakere edilen sendika örgütüne bağlı işçiler için geçerlidir (Tablo 4). Ve anlaşmanın uygulanması şirketteki veya sektördeki tüm çalışanlara garanti edilmemektedir ve şu an işçilerin çoğu İş Kanunu'na tabidir.

Tablo No. 4 | Uzatma Kararnameleri

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	Çalışma Bakanlığının onayına bağlı	Kraliyet Kararnamesiyle	HAYIR	20'den fazla çalışanı bulunan tüm şirketlere
Giyim	Çalışma Bakanlığının onayına bağlı	Kraliyet Kararnamesiyle	HAYIR	20'den fazla çalışanı bulunan tüm şirketlere
Ayakkabı	Çalışma Bakanlığının onayına bağlı	-	HAYIR	-
Deri İşleme	Çalışma Bakanlığının onayına bağlı	-	HAYIR	20'den fazla çalışanı bulunan tüm şirketlere

Biz, aynı zamanda, tekstil, giyim, ayakkabı ve tabaklama sektörlerinde şirketler ve işçiler arasında ne tür bir emek bağlarının daha sıklıkla olduğunu değerlendirmeye çalışıyoruz. Tüm ortaklar, en doğrulanmış bağlantının süresiz bir sözleşme ve sonrasında sabit süreli bir sözleşme olduğunu belirttiler.

KARŞILIK/ÜCRET

Ücretle ilgili olarak, tüm ortaklar, bu sektörlerde sektör veya şirket düzeyinde yapılan pazarlık anlaşmalarının, mesleki kategorilerin her biri için bir ücret skalası sağladığını belirttiler. Türkiye'de bu anlaşmaların yalnızca sendika örgütüne üye işçiler için geçerli olduğu, geri kalanı içinse İş Kanunu ile belirlenen kuralların uygulandığı belirtildi. Belçika'daki duruma da işaret etmek gerekir. Bu ülkede maaş skalası ulusal enflasyonun değerini otomatik olarak yansıtmakta ve sosyal diyalog seviyesi işçi ve işletmeleri temsil eden örgütler arasında görüşülmek üzere azami bir artış sınırı belirlemektedir **(Tablo No. 5)**.

Bu sektörlerin önemine rağmen, tüm ortaklar üretim alanındaki işçilerin ücretlerinin ulusal asgari ücretlere çok yakın olduğuna dikkat çekti.

Tablo No.5 | Tüm kategoriler ve işçiler için tanımlanan taban ücret

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	Yayınlandıktan sonra müzakere edilen ücret skalası, işveren sendikasına bağlı şirketler ile sendikaya bağlı işçiler için geçerlidir. Uzatma Kararnamesinin yayımlanmasından sonra, şirketler ve işçilerin tüm kapsamına uygulanır.	Ücret tablosu otomatik bir enflasyona endeksleme sistemine sahiptir ve sektördeki tüm çalışanlara uygulanmaktadır	Müzakere edilen ücret tabloları sadece ilişkili işçiler için geçerlidir	Maaş skalası, sözleşmenin yayımlanmasından sonra güncellenir ve sektördeki tüm çalışanlara uygulanır
Giyim	Yayınlandıktan sonra müzakere edilen ücret skalası, işveren sendikasına bağlı şirketler ile sendikaya bağlı işçiler için geçerlidir. Uzatma Kararnamesinin yayımlanmasından sonra, şirketler ve işçilerin tüm kapsamına uygulanır.	Ücret tablosu otomatik bir enflasyona endeksleme sistemine sahiptir ve sektördeki tüm çalışanlara uygulanmaktadır	Müzakere edilen ücret tabloları sadece ilişkili işçiler için geçerlidir	Maaş skalası, sözleşmenin yayımlanmasından sonra güncellenir ve sektördeki tüm çalışanlara uygulanır
Ayakkabı	Yayınlandıktan sonra müzakere edilen ücret skalası, işveren sendikasına bağlı şirketler ile sendikaya bağlı işçiler için geçerlidir. Uzatma Kararnamesinin yayımlanmasından sonra, şirketler ve işçilerin tüm kapsamına uygulanır.	-	Müzakere edilen ücret tabloları sadece ilişkili işçiler için geçerlidir	-
Deri İşleme	Yayınlandıktan sonra müzakere edilen ücret skalası, işveren sendikasına bağlı şirketler ile sendikaya bağlı işçiler için geçerlidir. Uzatma Kararnamesinin yayımlanmasından sonra, şirketler ve işçilerin tüm kapsamına uygulanır.	-	Müzakere edilen ücret tabloları sadece ilişkili işçiler için geçerlidir	Maaş skalası, sözleşmenin yayımlanmasından sonra güncellenir ve sektördeki tüm çalışanlara uygulanır

Ücretin bir başka boyutunda, gıda yardımlarının tahsisi ile ilgili olarak, bunun müzakere edilen tüm anlaşmalar kapsamında aynı değerlendirildiğini tespit ettik. **(Tablo No.6).**

Tablo No. 6 | Gıda yardımı

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	Belirlenen tutar € 2.40	Kupon ile (€ 5.20)	Şirket anlaşmasına göre değer	Yemek değerinin % 50sine kadar
Giyim	Belirlenen tutar € 2.40	Kupon ile (€ 5.20)	Şirket anlaşmasına göre değer	Yemek değerinin % 50sine kadar
Ayakkabı	Belirlenen tutar € 2.10	-	Şirket anlaşmasına göre değer	-
Deri İşleme	5.50 €	-	Şirket anlaşmasına göre değer	Yemek değerinin % 50sine kadar

Müzakere edilen anlaşmalarda tatil ve doğum ödeneği olup olmadığını da değerlendirmeye çalışıyoruz. Portekiz ve Belçika durumlarında, bunlar İş Kanunu ve müzakere edilen CCT 'te yer alır. Türkiye örneğinde ise şirket anlaşmalarına dahil olabilirler, ancak değerler şirketin ekonomik durumuna göre belirlenir. Çek Cumhuriyeti örneğinde, bunların şirket düzeyinde anlaşmaya varıldığında öngörüldüğünü görüyoruz **(Tablo No.7).**

Tablo No.7 | Tatil ve doğum ödeneği tahsisi

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	İş Kanunu ve CCT'de yer alır	İş Kanunu ve CCT'de yer alır	Değer, şirketin ekonomik durumuna göre belirlenir	Şirket düzeyinde anlaşmaya varıldığında
Giyim	İş Kanunu ve CCT'de yer alır	İş Kanunu ve CCT'de yer alır	Değer, şirketin ekonomik durumuna göre belirlenir	Şirket düzeyinde anlaşmaya varıldığında
Ayakkabı	İş Kanunu ve CCT'de yer alır	-	Değer, şirketin ekonomik durumuna göre belirlenir	-
Deri İşleme	İş Kanunu ve CCT'de yer alır	-	Değer, şirketin ekonomik durumuna göre belirlenir	Şirket düzeyinde anlaşmaya varıldığında

Son olarak, Portekiz ve Belçika'daki ek çalışmanın ödenmesi ile ilgili olarak, karşılığın bu bileşeni sektörel CCT tarafından düzenlenir. Portekiz'de belirlenen değer İş Kanununun belirlediği minimum değerden daha yüksektir. Çek Cumhuriyeti'nde, vardiya çalışması, gece çalışma ve cumartesi ve pazar günleri çalışma rejimi, İş Kanunu ile düzenlenir ve şirket düzeyinde belirlenir ve bunların ödeme değerleri CCT'nin bir parçasıdır. Türkiye'de şirket sözleşmesine bağlıdır ve şirketten şirkete farklılıklar olabilir **(Tablo No.8).**

Tablo No.8 | CCT'de ek çalışma ve gece çalışması için farklılandırılmış rejim

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	CCT'de öngörülmektedir	CCT'de öngörülmektedir	Şirket anlaşmasına göre değişir	Bu düzen/rejim; iş kanununa tabidir ve ödeme ile ilgili tutarlar CCT'nin bir parçasıdır
Giyim	CCT'de öngörülmektedir	CCT'de öngörülmektedir	Şirket anlaşmasına göre değişir	Bu düzen/rejim; iş kanununa tabidir ve ödeme ile ilgili tutarlar CCT'nin bir parçasıdır
Ayakkabı	CCT'de öngörülmektedir	-	Şirket anlaşmasına göre değişir	-
Deri İşleme	CCT'de öngörülmektedir	-	Şirket anlaşmasına göre değişir	Bu düzen/rejim; iş kanununa tabidir ve ödeme ile ilgili tutarlar CCT'nin bir parçasıdır

ÇALIŞMA SAATİNİN SÜRESİ VE DÜZENLENMESİ

Çalışma süresinin uzunluğu bakımından Çek Cumhuriyeti'nde tekstil, hazır giyim ve deri sektörleri için CST, haftalık 37.5 saatlik bir çalışma süresini tanımlamakta ve İş Kanunu ise haftalık 40 saat olarak tanımlamaktadır. Portekiz ve Belçika'da haftalık süre 40 saat, Türkiye'de ise 45 saattir. Burada da ortaklar, bu sınırların tanımlanmasına rağmen, işçilerin çoğunlukla ek çalışma olarak kabul edilmeyen daha uzun sürelerle çalışıyor olduğunu eklediler (**Tablo No. 9**), bu da çalışma saatlerinin uyarlanabilirliği ve esnekliğinin bir örneğidir.

Tablo No. 9 | Haftalık çalışma süresi sınırı

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	CCT haftalık 40 saati tanımlar	CCT haftalık 40 saati tanımlar	İş Kanunu, haftada 45 saat tanımlar	CCT haftalık 37.5 saati tanımlar
Giyim	CCT haftalık 40 saati tanımlar	CCT haftalık 40 saati tanımlar	İş Kanunu, haftada 45 saat tanımlar	CCT haftalık 37.5 saati tanımlar
Ayakkabı	CCT haftalık 40 saati tanımlar	-	İş Kanunu, haftada 45 saat tanımlar	-
Deri İşleme	CCT haftalık 40 saati tanımlar	-	İş Kanunu, haftada 45 saat tanımlar	CCT haftalık 37.5 saati tanımlar

Tüm ülkelerde, ek çalışmanın, işçilerin gerçekleştirebileceği yıllık saat sayısı üzerinde belirlenmiş sınırların olduğunu doğruladık. Portekiz'de, her bir sektör, özel olarak, tekstil sektöründe saat sınırını, yılda 200 saati aşmayacak, İş Kanununun maksimum sınırını geçemez şeklinde belirler, giyim sektöründe günde 2 saat eğer dinlenme gününde ise saat 8'i ve ayakkabı ve deri sektöründe ise günde 10 saatten fazla çalışmaması koşuluyla haftada 10 saatlik bir artış yapılabilir (**bkz. Tablo No.10**). Belçika durumunda, CCT ek çalışmanın haftada 5 saati aşmamasını ve çalışanın günde 10 saatten fazla çalışamayacağını öngörmektedir. Çek Cumhuriyeti ve Türkiye örneğinde, ek çalışma Çalışma Kanunu ile düzenlenir ve sırasıyla 150 saat ve 270 saati aşamaz.

Tablo No.10 | Yapılan ek çalışmanın sınırları

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	Yılda en fazla 200 saat sınırı	Haftada 5 saati ve günde en fazla 10 saati geçmemesi koşuluyla	İş Kanunu, yılda en fazla 270 saat olarak tanımlamaktadır	İş Kanunu, yılda en fazla 150 saat tanımlamaktadır
Giyim	Haftalık dinlenme günü olması durumunda, günde 2 saati ve saat 8:00'i aşamaz	Haftada 5 saati ve günde en fazla 10 saati geçmemesi koşuluyla	İş Kanunu, yılda en fazla 270 saat olarak tanımlamaktadır	İş Kanunu, yılda en fazla 150 saat tanımlamaktadır
Ayakkabı	Günde 10 saatlik çalışma süresini geçmemesi koşuluyla 40 saatten 50 saate çıkarılabilir	-	İş Kanunu, yılda en fazla 270 saat olarak tanımlamaktadır	-
Deri İşleme	Günde 10 saatlik çalışma süresini geçmemesi koşuluyla 40 saatten 50 saate çıkarılabilir	-	İş Kanunu, yılda en fazla 270 saat olarak tanımlamaktadır	İş Kanunu, yılda en fazla 150 saat tanımlamaktadır

Tatil günleri açısından, ülkeler arasında farklı durumlar görüyoruz. Çek Cumhuriyeti'nde İş Kanunu en az 20 gün, CCT ise işçile için şirket düzeyinde müzakere edilecek ek bir 5 gün olasılığı öngörmektedir. Portekiz örneğinde, CCT, işçinin herhangi bir arıza kaydetmemesi durumunda, 22 günlük bir tatil yaşamasını, devamlılık kriterlerine göre 25 güne kadar ulaşma ihtimaliyle tanımlamaktadır. Belçika durumunda, işçiler 20 güne kadar hakka sahiptir. Ve nihayet Türkiye'de tatil günlerinin sayısı (İş Kanununun tabi olarak) doğrudan işçinin hizmet yılına bağlıdır. 1 ila 5 yıllık hizmet aralığında (dahil) çalışan işçiler için, 14 günlük tatil, 5 ila 15 yıllık hizmet (dahil) 20 gün ve 15 yıldan fazla hizmet alanlar içinse 26 gün. Tatil günü sayısı da müzakere edilen Şirket Sözleşmeleri ile tanımlanabilir **(bkz. Tablo 11)**. Ortaklara zorunlu haftalık dinlenme hakkında soru yönelttik ve daha uzun haftalık mesai saatleri olan Türkiye hariç hepsi Cumartesi ve Pazar gününü bildirdi, ancak bazı durumlarda Türkiye'de sadece Pazar olabilir.

Tablo No.11 | İşçilerin tatil dönemi?

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	İşçinin eksikliği yoksa, 25 güne çıkabilecek 22 günlük izin	20 gün, İşçi Konseyi tarafından belirlenmiştir	Zaten bir hizmet yılına sahip olanlar için İş Kanunu ile belirlenen 14 gün. Hizmet yıllarının sayısına veya Şirket Sözleşmesinin süresine göre ek gün	25 gün (İş Kanunu ile belirlenen + 5, CCT ve şirket düzeyinde müzakere ile olanaklı)
Giyim	İşçinin eksikliği yoksa, 25 güne çıkabilecek 22 günlük izin	20 gün, İşçi Konseyi tarafından belirlenmiştir	Zaten bir hizmet yılına sahip olanlar için İş Kanunu ile belirlenen 14 gün. Hizmet yıllarının sayısına veya Şirket Sözleşmesinin süresine göre ek gün	25 gün (İş Kanunu ile belirlenen + 5, CCT ve şirket düzeyinde müzakere ile olanaklı)
Ayakkabı	İşçinin eksikliği yoksa, 25 güne çıkabilecek 22 günlük izin	-	Zaten bir hizmet yılına sahip olanlar için İş Kanunu ile belirlenen 14 gün. Hizmet yıllarının sayısına veya Şirket Sözleşmesinin süresine göre ek gün	-
Deri İşleme	İşçinin eksikliği yoksa, 25 güne çıkabilecek 22 günlük izin	-	Zaten bir hizmet yılına sahip olanlar için İş Kanunu ile belirlenen 14 gün. Hizmet yıllarının sayısına veya Şirket Sözleşmesinin süresine göre ek gün	25 gün (İş Kanunu ile belirlenen + 5, CCT ve şirket düzeyinde müzakere ile olanaklı)

NİTELİKLER

Ayrıca CCT'nin işçilerin sürekli eğitimi için çalışma saatleri tahsisini sağlayıp sağlamadığını değerlendirmeye çalıştık ve Türkiye ve Çek Cumhuriyeti söz konusu olduğunda işverenlerin işçilerin eğitimini yükseltmekle yükümlü olduklarını ancak yıllık minimum çalışma saatinin belirlenmediğini not aldık. Buna karşılık Portekiz'de işveren yılda en az 35 saati garanti etmelidir. Belçika'daki durum ise işveren, çalışanların eğitimine personel giderlerinin % 1.9'unu yatırım yapmalıdır (**Tablo No. 12**).

Tablo No. 12 | İşçilerin mesleki formasyonu için sabitlenmiş saatlerin saat sayısı

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	İşçiler yılda 35 saat eğitim hakkına sahiptirler	İşveren, personel harcamalarının % 1,9'unu eğitime yatırmalıdır	Bu, işverenlerin saat sayısını tanımlamadan iş yerinde eğitim vermeleri gerektiğini belirtmektedir	Bu, işverenlerin saat sayısını tanımlamadan iş yerinde eğitim vermeleri gerektiğini belirtmektedir
Giyim	İşçiler yılda 35 saat eğitim hakkına sahiptirler	İşveren, personel harcamalarının % 1,9'unu eğitime yatırmalıdır	Bu, işverenlerin saat sayısını tanımlamadan iş yerinde eğitim vermeleri gerektiğini belirtmektedir	Bu, işverenlerin saat sayısını tanımlamadan iş yerinde eğitim vermeleri gerektiğini belirtmektedir
Ayakkabı	İşçiler yılda 35 saat eğitim hakkına sahiptirler	-	Bu, işverenlerin saat sayısını tanımlamadan iş yerinde eğitim vermeleri gerektiğini belirtmektedir	-
Deri İşleme	İşçiler yılda 35 saat eğitim hakkına sahiptirler	-	Bu, işverenlerin saat sayısını tanımlamadan iş yerinde eğitim vermeleri gerektiğini belirtmektedir	Bu, işverenlerin saat sayısını tanımlamadan iş yerinde eğitim vermeleri gerektiğini belirtmektedir

İŞTE SAĞLIK VE GÜVENLİK (SST)

Bu sektörler mesleki hastalıkların ortaya çıkmasına ve de iş kazası riski altındaki durumlara yatkın olduğu için, hastalık ve/veya kaza durumlarında işçileri koruma mekanizmalarının nasıl düzenlendiğini de anlamaya çalışıyoruz. Türkiye, Çek Cumhuriyeti'ndeki bu mekanizmaların İş Kanununda öngörülmekte olduğunu belirtmek isteriz. Portekiz'de mekanizmalar İş Kanunu'nda öngörülmekte ve CCT'lerde iyileştirilmektedir. Belçika örneğinde bu mekanizmalar Sağlık ve Güvenlik Komiteleri ile görüşülmektedir (**bkz. Tablo No. 13**).

Tablo No. 13 | Meslek hastalığı ve / veya iş kazalarında işçilerin korunması için mekanizmalar

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	Telafi mekanizmaları İş Kanunu ile tanımlanmakta ve CCT'lerde iyileştirilmektedir	Mekanizmalar Sağlık ve Güvenlik Komiteleri tarafından müzakere edilir	Çoğunlukla İSG Kanunu ile tanımlanırlar	Düzeltilme/Telafi etme mekanizmaları, İş Kanunu ile tanımlanırlar
Giyim	Telafi mekanizmaları İş Kanunu ile tanımlanmakta ve CCT'lerde iyileştirilmektedir	Mekanizmalar Sağlık ve Güvenlik Komiteleri tarafından müzakere edilir	Çoğunlukla İSG Kanunu ile tanımlanırlar	Düzeltilme/Telafi etme mekanizmaları, İş Kanunu ile tanımlanırlar
Ayakkabı	Telafi mekanizmaları İş Kanunu ile tanımlanmakta ve CCT'lerde iyileştirilmektedir	-	Çoğunlukla İSG Kanunu ile tanımlanırlar	-
Deri İşleme	Telafi mekanizmaları İş Kanunu ile tanımlanmakta ve CCT'lerde iyileştirilmektedir	-	Çoğunlukla İSG Kanunu ile tanımlanırlar	Düzeltilme/Telafi etme mekanizmaları, İş Kanunu ile tanımlanırlar

Ayrıca, SST çalışanlarının ve bu durumun öngörülmekte olduğu düşünülen tüm ülkelerde istişare hakkı ile ilgili olarak ortaklarla görüş alışverişine çalışıyoruz ve istişarelerin sorumluluğunu SST Komitelerindedir. Bu bölümde ayrıca, işçilere SST hakkında bilgi verme yükümlülüğünden bahsedilmiş, işçi komiteleri oluşturma ve SST çalışanlarından temsilciler öngörülmüş.

SENDİKAL ÖZGÜRLÜK

Aynı zamanda, her ülkedeki işçilerin örgütlenme ve sendikaya katılma hakkını değerlendirmeye çalışıyoruz. Ortaklığı oluşturan tüm ülkelerde, örgütlenme ve sendika üyesi olma hakkı öngörülmüş olup ayrıca sendika faaliyetlerinin yerine getirilmesi için saat ücreti (**Tablo No. 14**).

Tablo No. 14 | Örgütlenme, sendika üyesi olma ve sendikal faaliyet için saat ücreti

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	EVET	EVET	EVET	EVET
Giyim	EVET	EVET	EVET	EVET
Ayakkabı	EVET	-	EVET	-
Deri İşleme	EVET	-	EVET	EVET

CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Son olarak, Cinsiyet Eşitliği konusundaki uluslararası standartların uygulanmasıyla ilgili olarak, tüm ortakların CCT'lerinin Cinsiyet Eşitliği standartlarına uyduğunu belirttiklerini görüyoruz (**bkz. Tablo 15**). Bu sorunu değerlendirmek için ayrımcılık açık değil işin düzenlenme şeklinde örtük olabileceğinden daha derinlemesine bir analiz gerekli olacaktır.

Tablo No.15 | Cinsiyet Eşitliği konusunda CTTnin uluslararası standartlara uygunluğu

Organizasyon Sektörler	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTİL	OS-TOK
Tekstil	EVET	EVET	EVET	EVET
Giyim	EVET	EVET	EVET	EVET
Ayakkabı	EVET	-	EVET	-
Deri İşleme	EVET	-	EVET	EVET

Son olarak, 2008-2015 döneminde sosyal diyalog ve müzakerelerin nasıl bir evrim geçirdiğini değerlendirmeye çalıştık; 2008 mali krizin ortaya çıktığı, 2011 Avrupa'da en çok hissedildiği, 2014 ve 2015 yılları ise ekonomik krizin etkilerin hafiflediği yıllar oldu.

Böylece biz (**Tablo 16**) Portekiz'de Sosyal Diyalogu terk etmenin net bir seçenek olduğunu doğrulayabiliriz bu 2014teki Toplu İş Sözleşmeleri (CCT) sayısına yansıdı (7 olası içinden sadece ikisi müzakere edildi). 2015 yılında zaten üç adet müzakeresi yapılan CCT'nin iptalini gördük. Belçika örneğinde, ACV-CSC Metea sendikasının sağladığı verilere göre, her iki yılda bir görüşme dönemi olduğundan, Sosyal Diyalog'da bir yavaşlama olduğunu da tespit ettik, anlaşmaya varılana kadar üç yıl (2007-2010). Çek Cumhuriyeti örneğinde Sosyal Diyalogda açık bir yavaşlama gördük ve bu da sektörel Toplu İş Sözleşmelerinin 2015'te müzakere edilememesine neden oldu. OS-TOK sendikası elde edilen verilere göre, sadece 38 şirket anlaşması görüşmesi mümkün oldu.

Tablo 16 - 2008 ile 2015 yılları arasında müzakere edilen Toplu İş Sözleşmeleri

Sektörler	2008	2011	2014	2015
FESETE Yıllık ve sektörel anlaşmalar	7	6	2	3
ACV-CSC METEA Yıllık ve sektörel anlaşmalar	2 Tekstil ve Giyim	2 Tekstil ve Giyim	2 Tekstil ve Giyim	2 Tekstil ve Giyim
DISK TEKSTİL İşyeri/TİS	10 Tekstil ve 1 Giyim	3 Tekstil ve 1 Giyim	3 Tekstil ve 2 Giyim	2 Tekstil
OS-TOK Yıllık ve sektörel anlaşmalar	1 TGD Tekstil, Giyim ve Deri	1 TGD Tekstil, Giyim ve Deri	1 TGD Tekstil, Giyim ve Deri	38 Şirket sözleşmesi ve TİS

SONUÇLAR

Kriz yılları endüstri ilişkileri süreçlerinde derin değişiklikler yarattı. Avrupa çapında toplu sözleşme anlaşmalarının sayısının önemli ölçüde azaldığı ve işçilerin artık istihdamda kendilerini koruma mekanizması olmadığı ve aynı zamanda şirketlerin artık bir mekanizmaya sahip olmadığı görülmüştür, aynı zamanda şirketlerin işi aynı şekilde düzenlemek mekanizmaları kalmadı, bu da şirketler arasındaki haksız rekabet durumlarını artırdı. Ortakların koordinasyonu sürecinde herkes, toplu sözleşme anlaşmalarının sektörün teşvik edilmesi ve çalışanların yaşam kalitesinin yükseltilmesi için şart olduğunu düşünüyordu. Avrupa Birliği'ndeki tekstil, giyim, ayakkabı ve deri sektörleri kalite, katma değer ve yenilik ile karakterize edilmelidir. Şirketlerin en iyi şekilde cevap verebilmeleri için, işçi ve şirketlerin ihtiyaçlarına uygun istihdam ilişkilerini düzenleme araçlarına sahip olmak gerekiyor ve bu ancak ancak Sosyal Diyalogun sürdürülmesi ve toplu pazarlık mevcutsa mümkündür.

2008 ile 2015 yılları arasındaki dönemde, ortaklığı oluşturan ülkelerdeki işletmeler ve sendikal örgütler arasında imzalanan sözleşmelerde bir azalma oldu. Belçika ve Çek Cumhuriyeti'nde, taraflar arasında anlaşmaya varılamamasından dolayı Toplu İş Sözleşmesi süresinin sona ermesi durumları oldu. Doğrudan bir sonuç olarak, bu sektörlerdeki işçiler için normatif bir boşluk oluştu ve bu durum daha kötü çalışma koşulları ve diyalog eksikliği ile sonuçlandı.

Portekiz'de, yalnızca tekstil sektöründe, bir işveren kuruluşunun teşebbüsü, CCT'nin 2014'te sona ermesine yol açtı. Doğrudan bir sonuç olarak, bu sektörlerdeki düşük ücretler nedeniyle, özellikle de her ülkenin ulusal asgari ücretine yakın olduğunun gözlemlenmesine devam edildiğini de belirtmek gerekir. Çek Cumhuriyeti'nde müzakereler şirket düzeyinde devam etti ve bir süre arabuluculuk toplantısından sonra Haziran ayında sonuçlandırılan 2017 için yeni bir anlaşma mümkün oldu. Öte yandan, Türkiye'de şirket anlaşmaları sürdürülürken imzalanan anlaşmalarda aksamalar yaşandı.



Ortaklar:



Destek Veren:



**European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion**