

**SENDE SENDİKALI
OLMAK
İSTİYORSAN**

**HAKKINI ALMAK
İSTİYORSAN**

**EMEĞİNE VE
EKMEĞİNE SAHİP
ÇIKMAK İÇİN**

**KORKMA!
SENDİKALI OL**



Avrupa Birliği
**Sivil
düşün**

**EMEK
EKMEK VE İÇİN**



BİZ KİMİZ?

İş hayatına ve İşçi haklarına katkı sunmak amacıyla bir araya gelen ekibimiz, bir işçi hareketidir. “Emeğine ve Ekmeğine Sahip Çık” sloganı ile çıktığımız bu yolda hedefimiz İşçimizin haklarının gasp edilmesini engellemek, daha fazla gelir kazanmalarını sağlayarak, refah seviyelerini yükseltmek ve geleceğe güvenle bakmalarını sağlamaktır.

Bunun yolunun ise örgütlenmeden, birlik olmaktan geçtiğini bilmekteyiz. Eğer örgütlenirsek, eğer teşkilatlanırsak, eğer birlik olursak tüm bu kazanımları elde edebilir, geleceğe güvenle bakabiliriz. Bunun tek yolu ise SENDİKALI olarak işverene karşı güçlü olmak, güçlü kalabilmektir.

Her ne kadar işçimizin aklında kötü bir izlenimler olsa da SENDİKALI olmanın önemini, bu kazanımların sağlanmasında öneminin büyük olduğu bir gerçektir.

Bizim amacımız o sendika bu sendika değil, sendikalı olmanın farkındalığını yaratmaktır. Çünkü sendika bir güç birliğidir, topluluktur ve Anayasal bir haktır.

Bizim amacımız o sendika bu sendika değil, sendikasız işçinin kalmamasını sağlamaktır.

Bizim amacımız örgütlenerek, teşkilatlanarak haklarımızı elde etmektir.

Bizim amacımız Toplu İş Sözleşmeleri ile bireysel kayırmaların önüne geçmek, herkesin adil kazanç sağlamasıdır.

Bizim amacımız o sendikayı bu sendikayı değil, sendikalı olmayı anlatmaktır.

Bizim amacımız işçimiz için en faydalı sendikayla işçimizle buluşturmaktır.

Sen haklarını bilirsen sendikalı olmak korkulacak bir oluşum değil, savunulacak bir oluşum. Sende sendikalı olmasın ki hakkın savunulsun, emeğin hayat şartlarında ezilmesin.

Bu amaçlar ile “Emeğine ve Ekmeğine Sahip Çık” kitapçığımızda siz işçilerimize Sendika nedir, amacı, faaliyetleri nelerdir, Sendikalı olmanın işçi için kazanımları nelerdir onları anlatmaya çalıştık.

Umarız kitapçığımız sizleri Sendikalı olmak konusunda aydınlatır ve fikir sahibi yapar. Biz ekip olarak zaten sizlerle buluşuyor ve dertlerimizi paylaşıyoruz.

Sağlıcakla kalın.

Kadir ERKAN

İÇİNDEKİLER

- 1. SENDİKA NEDİR**
- 2. KANUNLARDA SENDİKANIN YERİ**
- 3. SENDİKA ÜYELİĞİ NASIL YAPILIR**
- 4. NEDEN SENDİKALI OLMALIYIM**
- 5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ (TİS) NEDİR**
- 6. TİS’in İŞÇİYE AVANTAJLARI VE KAZANIMLARI**

1.SENDİKA NEDİR

Sendika nedir sorusunun cevabına kısaca işçi çıkarlarını korumak üzere kurulmuş tüzel topluluk denilebilir. 6356 Sayılı yasaya göre ise Sendika; “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.”

SENDİKA’NIN GÖREVLERİ NELERDİR?

İşçi Sendikalarının temel görevleri üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmek, ücretlerini

artırmak, çalışanın çeşitli sosyal, kültürel haklarını gözetmektir.

Sendika'nın varlığı işçinin iş hayatına ilişkin söz sahibi olması sağlar. Sendika Toplu iş sözleşmeleri ile işçi adına işverenle masaya oturur ve alınan kararların işçi adına uygulanmasını takip eder. İşveren tarafından bir sendika tanınırsa bu şirketteki çalışanları temsil ettiğini ve ilgili konularda sendika ile görüşeceğini kabul etmiş olur.

SENDİKA DEMEK

Sahiplenmek Demek,

Emeğinin Karşılığını almak Demek,

Refah Seviyenin Yükselmesi Demek,

Gelirinin Artması Demek,

HAYDİ, GEL SENDE

SENDİKALI OL





SENDE

***Emeğinin Karşılığını Almak
İstiyorsan,***

***Geleceğini Güvence Altına Almak
İstiyorsan,***

Gelirim Artsın Diyorsan

HAYDİ, GEL SENDE

SENDİKALI OL

2.KANUNLARDA SENDİKANIN YERİ

SENDİKALAŞMA ANAYASAL BİR HAKTIR

Anayasa'nın 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 17. Maddesi 15 yaşını doldurmuş her işçiye haklarını korumak amacıyla kimseden izin almaya gerek duymaksızın sendikalaşma hakkı tanımaktadır. Ayrıca hiç kimsenin sendikadan ayrılmaya zorlanamayacağı da yine Anayasa ile sabitlenmiş bir haktır. 25. maddesine göre ise işçiler Sendikaya üye olmaları veya iş saatleri dışında İşçi Sendikasının çalışmasına katılmaları nedeniyle işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar. Aksi takdirde; işveren işçiye tazminat ödemeye mahkûm edilir. TCK'nın 118. Maddesine

göre Sendikaya üyeliğini engelleyen yetkili 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına çarptırılır.

SENDİKA HAKKI ULUSLARARASI GÜVENCELER ALTINDADIR

Devletimizin de onaylayarak kabul ettiği Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri de işçilerin Sendikal Hak, Özgürlük ve iş güvencelerini teminat altına almıştır.

SENDİKAYA ÜYE OLMA ÖZGÜRLÜĞÜ

Yukarıda da belirttiğimiz gibi hem Anayasamızda hem de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne göre sendikaya üye olmak her çalışanın özgür iradesine kalmış bir haktır.

TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

Toplu Sözleşme Hakkı da yine Anayasa’nın 53. Maddesi ile garanti altına alınmış ve 6356 sayılı İş

Kanununa İlişkin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde düzenlenmiştir. Toplu İş Sözleşmeleri yazılı olarak düzenlenir. Süresi 1 yıl ile 3 yıl arası değişiklik gösterebilir. Kararlaştırılan tarihten önce tekrar TİS yapılamaz.

T.C. ANAYASAMIZIN

49. MADDESİ GEREĞİNCE:

Çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir.

51. MADDESİ GEREĞİNCE:

Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir. Hiç kimse üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

60. MADDESİ GEREĞİNCE:

Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

TÜRK CEZA YASASI'NIN

118. MADDESİ GEREĞİNCE:

İşçinin sendikaya üye olmasını engelleyen veya üye olan işçiyi sendikadan istifaya zorlayan

işveren veya işveren adına hareket eden işveren vekillerine,

1 yıldan 3 yıla kadar hapis cezası verileceği hükme bağlanmıştır.

5510 SAYILI KANUN'UN

4. MADDESİ GEREĞİNCE:

Çalışanlar işe başlamasıyla birlikte kendiliğinden sigortalı olurlar.

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU'NUN

19. MADDESİ GEREĞİNCE:

Sendikaya üye olmak serbesttir.

Hiç kimse üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.

25. MADDESİ GEREĞİNCE:

Sendikaya üye olma veya olmama hürriyetini teminat altına alarak, işçilerin sendikaya üye olmalarından veya sendikal faaliyetlere katılmalarından dolayı işten çıkarılamazlar. Bu nedenle, işten çıkarılan işçilere işveren 1 yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminat ödemek zorunda kalır.

İŞ KANUNU'NUN

18. MADDESİ GEREĞİNCE:

Sendika üyeliği veya sendikal faaliyette bulunmak, işten çıkartılmak için geçerli bir sebep oluşturmaz.

20. MADDESİ GEREĞİNCE:

İş sözleşmesi fesih edilen işçi, fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren 1 ay içerisinde İş Mahkemesine dava açma hakkına sahiptir.

21. MADDESİ GEREĞİNCE:

Sendikal nedenle veya haksız işten çıkarılanlar, hakim kararıyla işe iade edilir. İşveren tekrar işbaşı yaptırmadığı takdirde;

a- Boşta geçen sürelerin (4 aya kadar) ücretlerini,

b- İşçinin 8 aylık ücreti tutarında bir tazminatı,

c- İhbar önelinin 3 katı tutarında tazminatı, ödemek zorundadır.

Tüm bunların anlamı; “6 ayını doldurup, sendikal nedenle işten atılan bir işçi 26 yıl o işyerinde çalışmış gibi, kıdem tazminatı tutarındaki bir ücreti hak eder” demektir.



3.SENDİKA ÜYELİĞİ NASIL YAPILIR

Resmi Gazete’de yayımlanan "Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik" hükümleri gereği, sendika üyelik başvurusu, **e-Devlet** üzerinden yapılmaktadır.

1- Öncelikle, E-Devlet şifreniz yoksa herhangi bir PTT'den, 2 TL karşılığında E- Devlet şifrenizi almanız gerekmektedir.

2- E-Devlet uygulamasının yer aldığı **www.turkiye.gov.tr** adresine girilir ve bu sayfada sağ üstte yer alan "Sisteme Giriş" tuşuna tıklanarak giriş sayfası açılır. Size verilen şifrenizi kullanarak giriş yapılır ve açılan sayfadan "e-Hizmetler" tıklanır.



3- Açılan sayfadan "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na" ait başlık bulunur. Bu başlık altında "İşçi Sendikaları Üyelik İşlemleri" bağlantısına tıklanır.



4- Açılan sayfada üye olabileceğiniz sendikaların bir listesi bulunur. Buradan işkolunuza uygun sendika

seçilir ve "Üyelik Başvurusu" tuşuna tıklanır. Açılan sayfada ilgili alanlar (telefon numarası, adres vb.) doldurularak "Başvur" tuşuna tıklanır.

İletişim Bilgiler

Telefon

E-Posta

Adres
Kalan Karakter 255

Not

İptal Başvur

5- Yukarıdaki son işlemten başka bir işlem yapmanıza gerek yoktur. Üyelüğünüzün sendika tarafından onaylanmasını beklemeniz gerekmektedir.

SENDİKA ÜYELİĞİNDEN ÇEKİLME HAKKI VAR MI?

Bir işçi, üye olduğu sendikadan üyeliği sildirme hakkına sahiptir. Sendika üyeliğine devam etmek istemeyen veya başka bir sendikaya üyelik işlemi yapmak isteyen işçi ve kamu çalışanları, sendikalarına bildirimde bulunarak, üyeliklerini iptal ettirirler.

4.NEDEN SENDİKALI OLMALIYIM

- İşimize, Aşımıza, Geleceğimize sahip çıkmak için.
- Yasal Haklarımızı Korumak ve Geliştirmek için.
- Daha İyi Ücret ve Sosyal Haklar Elde Etmek için.
- Grev Hakkı İçin.
- Fazla Mesai, İkramiye, Hafta Tatili Çalışması, Tazminat, İhbar, İzin vs. Konulardaki Haklarımızı Alabilmek için.

- Toplu İş Sözleşmesi Hakkımızı Elde Etmek ve Kullanabilmek için.
- İşyeri Çalışma Koşullarını Daha İyi Hale Getirmek için.
- İş Kazalarını ve Meslek Hastalıklarını önlemek için.
- Güvenli ve Sağlıklı İş Ortamında Çalışmak için.
- Başta İş Güvencesi Olmak Üzere Tüm Diğer Haklarımızı Korumak ve Geliştirmek için.
- İşyerindeki Haksız Uygulamalara Karşı Durabilmek için.
- İşyerinde Onurlu Bir Çalışma Ortamını Gerçekleştirmek için.
- İş Arkadaşımız, Kendimiz, Ailemiz ve Çocuklarımızın Geleceği için...



**SENDE,
SENDİKALI OLMALISIN.**



OLAY, 2011 YILINDA KARTEPE İLÇESİ ARSLANBEY ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ'NDEKİ BİR METAL FABRİKASINDA MEYDANA GELDİ. İşçileri istediği sendikaya üye olmaya zorlayan, başka sendikaya üye olan işçileri de işten çıkaran yabancı uyruklu genel müdür D.L. sendikal hakların kullanılmasına engel olmak suçundan 6 ay hapis cezasına çarptırıldı.

1. Ekonomik nedenler: Bireysel çalışan, işverenine kıyasla çok az pazarlık gücüne sahiptir. İşverene karşı ortak eylemde bulunabilecek bir sendikaya katılmak, işverenin daha iyi istihdam koşulları için işçilerin taleplerini kabul etmesine neden olan güçlü bir araçtır.

BİLİYOR MUYDUNUZ?

**SENDİKALI İŞÇİLER SENDİKASIZ İŞÇİLERE
NAZARAN %40 DAHA FAZLA KAZANÇ
SAĞLAMAKTADIR!**

2. Güvenlik duygusu: Çalışanlar sendikalara, kaza, yaralanma, hastalık, işsizlik vb. çeşitli tehlikelerden ve gelir güvensizliğinden korunmanın bir yoludur. Sendikalı olmak. Sendika, işçilerin emeklilik hakları

ve işçilerin yararına olan refah seviyesinin yükseltilmesi için yönetimi zorlar.

BİLİYOR MUYDUNUZ?

**SENDİKALI İŞYERLERİNDE YÜZDE 50'YE
VARAN DAHA AZ KAZA OLDUĞU ve
ÜRETİM VERİMİNİN YÜZDE 25 ARTTIĞI
KANITLANMIŞ BİR GERÇEKTİR.**

3. Ayrımcılığı en aza indirme: Ücret, çalışma, transfer, terfi vb. ile ilgili kararlar doğası gereği kişisel olabilir. Böylece, kayırmacılık ve ayrımcılık şansı vardır. Bir sendika, yönetimi işçilere eşit muamele için baskı yapan personel politikalarını düzenlemeye zorlar.

4. Aidiyet duygusu: Bir sendikanın üyeleri olan kişiler, iş arkadaşlarının gözünde saygı duyulan kişiler olduklarını düşünmektedir.

5. Kendini ifade etme ihtiyacı: İşçiler işverenin onları dinlemesini isterler. Bir sendika, işçilerin duygularını ve fikirlerini tartışabilecekleri bir ortam sağlar. Ayrıca çalışanların duygularını, fikirlerini, görüşlerini ve şikâyetlerini yönetime iletir. Yönetim karar alırken bu fikirlere, şikâyetlere ve görüşlere gereken önemi verir.

6. İlişkilerin iyileştirilmesi: Sendikalara katılan çalışanların bir diğer nedeni de, sendikalar, sorunları barışçıl yollarla çözerek yönetim ve işçiler arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesinde yardımcı olurlar.

İŞYERİNDE SENDİKAL ÖRGÜTLENME NASIL BAŞLAR?

Öncelikle şunu biliyoruz, her işçi sendikalı olmak ister ancak işten atılıma korkusu sendikal örgütlenmenin önünde büyük bir engel olarak düşünülüyor.

ŞUNU UNUTMAYIN, HİÇBİR İŞÇİ SENDİKALI OLDUĞU GEREKÇESİ İLE İŞTEN ÇIKARILAMAZ.

İşyerinde sendikal teşkilatlanma nasıl mı başlar?

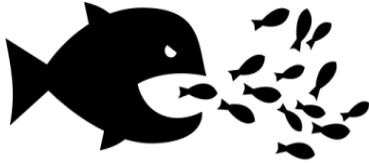
Bir işyerinde işçinin sendikal hakların tamamından faydalanması için o işyerinde çoğunluğun sağlanması gerekir. Yani %50+1 kişi sendika üyesi olduğunda üye olunan sendika bakanlığa başvurarak o işyerinde teşkilatlanmak için yetki alır.

İşyerinde çoğunluk yakalanana kadar;

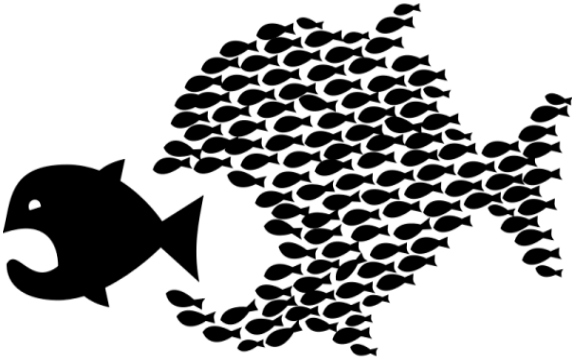
- Her işçi E-Devlet üzerinden tercih ettiği sendikaya üyeliğini gerçekleştirir,
- Sendika üyeliği E-Devlet üzerinden yapıldığı için kimseye bilgi vermek zorunda değilsiniz,
- İşveren işçilerin sendikalı olduğundan haberi olmaz,
- TİS imzalanana kadar sendikaya hiçbir ücret ödemezsiniz
- Bu işlemler için işten çıkarılamazsınız.

Ne zaman o işyerinde çalışanların yarısından 1 fazlası sendika üyesi oldu, Sendika yetki almak için bakanlığa başvurur ve işverenle görüşmeler başlar.

Gerekli görüşmelerin ardından Sendika Yöneticileri ile İşveren arasında Toplu Sözleşme görüşmeleri başlar ve süreç tamamlanır.



SENDİKASIZ OLURSAN



SENDİKALI OLURSAN

5.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ (TİS) NEDİR

Toplu iş sözleşmeleri iş sözleşmelerini etkileyen bir kaynaktır. İşverenle işçi ilk kez karşı karşıya geldiklerinde arada kurulan sözleşme bireysel iş sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır. Sendikanın işverenle veya işveren sendikasıyla yaptığı sözleşme ise toplu iş sözleşmesi olup, işçi bundan ancak işe girdikten sonra yararlanabilmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri, işçinin bireysel iş sözleşmesini etkileyerek, bireysel iş sözleşmesindekinden kural olarak daha iyi haklar getirmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde öncelikle ücrete ilişkin konular düzenlenmektedir. Ücretin zamana göre mi yoksa parça başı mı ödeneceği, asgari ücretin ne kadar olacağı, fazla çalışma ücret oranları, sosyal yardım niteliğindeki ödemeler,

prim, ikramiye, yıllık ücretli izinler, idari izinler, ücretsiz izin hakları, evlenme, doğum, vefat, askerlik izinleri ve çalışma usul ve yöntemlerine ilişkin birçok konuyu içermektedir.



Sendika Toplu iş sözleşmeleri ile işçi adına işverenle masaya oturur ve alınan kararların işçi adına uygulanmasını takip eder.

Bir toplu iş sözleşmesi en az bir, en fazla üç yıl için yapılabilir. Ancak faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere, bir yıldan az süreli olarak da yapılabilir.

Toplu iş sözleşmelerinin süresini belirleyen hükümlerin değiştirilmesi mümkün olmasa da diğer hükümlerinde değişiklik yapmak mümkündür. Örneğin toplu iş sözleşmesinde yüzde 20 olarak belirlenen zam oranının sendika ve işverenin anlaşmasıyla, toplun iş sözleşmesinin ilerleyen yıllarında yüzde 25 çıkarılması mümkündür. Ancak yapılacak bu değişiklikler geçmişe etkili olarak uygulanamaz.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkı sadece taraflara aittir. Taraflar dediğimiz bu kişiler, sendika ile işverendir. Bahsedilen bu tarafların değişiklik yapma konusunda anlaşmaları

zorunludur. İşveren tek taraflı olarak ya da tam tersi işçi sendikası tek taraflı olarak toplu iş sözleşmesini değiştiremez. Tarafların anlaşmasının yazılı hale getirilmesi gerekmektedir. Toplu iş sözleşmeleri yazılı olarak yapılmak zorunda olduğundan bu sözleşmelerde yapılacak değişiklikler de yazılı şekilde yapılmalıdır.

6.TİS’İN İŞÇİYE AVANTAJLARI ve KAZANIMLARI

Toplu iş sözleşmelerinin hiç kuşkusuz ekonomik ve sosyal hayata olan yararlarını göz ardı etmek mümkün değildir. Toplu iş sözleşmeleri ile Çalışanlar arasında “Eşit işe eşit ücret” uygulayarak gelir dağılımının adaletli bir şekilde gerçekleşmesine ve sosyal adalet ilkesinin korunmasına katkı sağlamış olur. Ülke genelinde “Kayıt dışı işçiliğin”

“İşçiye ücretini, alın teri kurumadan veriniz”
(Hadis-i şerif)





önlenmesinde önemli bir rol oynar. Sonuçta çalışma hayatında istikrar ve disiplin yaratılmış olunur.

Toplu Sözleşmeler de Nakdi ve Sosyal kazanımlar değişiklik gösterebilir. Bu yüzden Sendika tercihinizi iyi yapmanız gerekir.

Toplu Sözleşme görüşmeleri Sendika Yöneticileri İşveren Temsilcileri arasında gerçekleşir. Görüşmelerde Sendikanın işyeri baştemsilci ve temsilcileri de bulunarak görüşmeler hakkında işçilere bilgi verir.

Yetki alınan bir işyerinde TİS görüşmeleri olumsuz sonuçlanırsa Sendikanın GREV YAPMA HAKKI vardır.

BİLİYOR MUYDUNUZ?

**TOPLU SÖZLEŞMEYİ SENDİKA KABUL
ETMEZSE İŞÇİLERİN İŞİ BIRAKMA
(GREV) HAKKI DOĞAR.**

TİS NAKDİ KAZANIMLAR

➤ **Ücret Zammı ve Avanslar**

İşçiler her yıl zam alsalar da Sendika sayesinde refah payı daha yüksek zam oranı alabilirler. Sendikaların hukuk, Toplu Sözleşme birimleri bunu sağlamak için çalışır.

➤ **Çalışma Süreleri**

Sendikanın olduğu işyerinde çalışma süreleri yasalara uyularak belirlenir. Sendikaların hukuk, Toplu Sözleşme birimleri bunu sağlamak için çalışır.

➤ **Ara Dinlenmeleri**

Sendikanın olduğu işyerinde ara dinlenme süreleri işverenin keyfine göre değil yasalara uyularak belirlenir.

➤ **Günlük Çalışma Süreleri**

Sendikanın olduğu işyerinde günlük çalışma süreleri işverenin keyfine göre değil yasalara uyularak belirlenir.

➤ **Fazla Çalışma**

Sendikanın olduğu işyerinde fazla çalışma süreleri işverenin keyfine göre değil hak edilen mesai ücreti alınarak ve yasalara uyularak belirlenir. Sendikaların hukuk, Toplu Sözleşme birimleri bunu sağlamak için çalışır.

➤ **Günlük/Yıllık İzin hakkı ve ücretleri**

Sendikanın olduğu işyerinde izin hakları işverenin keyfine göre değil, yasalara uyularak belirlenir. Sendikaların hukuk, Toplu Sözleşme birimleri bunu sağlamak için çalışır.

➤ **Sendikal İzin Hakları**

Her işçinin Sendikal etkinlik, çalışma ve faaliyetleri için izin hakkı vardır.

➤ **Yol Parası**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme gereği işçilere yol yardım parası alınır veya servis sağlanır.

➤ **Kira Yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme gereği işçilere kira yardımı yapılır.

➤ **Tatil Ücretlerinin hesaplanması**

Sendikanın olduğu işyerinde resmi tatil ücretleri yasalara uyularak belirlenir.

➤ **İşten çıkarılma kuralları**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme hükümleri gereği işten çıkarmalar zorlaşır

➤ **Kıdem Hakkı**

Sendikanın olduğu işyerinde yasalar ve Toplu Sözleşme hükümleri gereği kıdem hakkı en yüksek şekilde hesaplanır. Sendikaların hukuk, Toplu Sözleşme birimleri bunu sağlamak için çalışır.

➤ **Eğitim Hakkı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme gereği işçilere ihtiyacı olan Mesleki ve İSG eğitimleri zorunlu verilir.

➤ **İSG Hakkı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme gereği işçilere İş Sağlığı ve Güvenliği için ihtiyaç duyulan önlemler alınır. Sendikanın İSG birimleri bunun için çalışır.

➤ **Malul İşçi İstihdamı**

Sendikanın olduğu işyerlerinde engelli çalışanların da hakları savunulur ve yasa gereği engelli çalışanların da istihdamı kontrol edilir.

TİS SOSYAL KAZANIMLAR

➤ **Sosyal İzin Hakları**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme hükümleri gereği işçilere sosyal izin hakları sağlanır.

➤ **Evlenme yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme hükümleri gereği evlenen işçilere nakdi yardım sağlanır.

➤ **Doğum Yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme hükümleri gereği işçilere yeni doğan çocukları için nakdi yardım sağlanır.

➤ **Ölüm Yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme hükümleri gereği vefat eden işçilerin ailesine nakdi yardım sağlanır.

➤ **Ferdi Kaza Sigortası**

Sendikanın olduğu işyerinde işçilere kaza yaralanma ve ölüm durumlarında toplu sigorta yapılır.

➤ **Aile Zammı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme hükümleri gereği işçilere aile zammı yapılır.

➤ **Yemek Yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme hükümleri gereği işçilerin yemek kaliteleri ve öğünleri belirlenir.

➤ **Çocuk Yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme hükümleri gereği işçilerin her çocuğu için nakdi destek sağlanır.

➤ **Çocuk Eğitim Yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme hükümleri gereği işçilerin her çocuğunun eğitimi için nakdi destek sağlanır.

➤ **Vasıta Yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme gereği işçilere servis sağlanır.

➤ **Yakacak Yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme gereği işçilere kış ayları için yakacak veya doğalgaz yardımı sağlanır.

➤ **Askerlik Yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme gereği askere giden işçinin askerlik harçlığı sağlanır ve işten çıkarılması yasal kurallara göre takip edilir.

➤ **Bayram Harçlığı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme gereği işçilere Ramazan ve Kurban Bayramlarında nakdi destek sağlanır.

➤ **Erzak Yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme gereği işçilere belirli sürelerde erzak yardımı sağlanır.

➤ **Giyim Yardımı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme gereği işçilere yaz ve kış ayları için ayrı ayrı iş elbisesi ve iş ayakkabısı sağlanır.

➤ **Grev Hakkı**

Sendikanın olduğu işyerinde Toplu Sözleşme gerekliliklerine uyulmadığında işçilere grev hakkı tanınır.



SENDE SENDİKALI OLMAK İSTİYORSAN

HAKKINI ALMAK İSTİYORSAN

EMEĞİNE ve EKMEĞİNE SAHİP ÇIKMAK İÇİN

KORKMA

DETAYLI BİLGİ İÇİN

Kadir ERKAN

05327325064

kadirerkan1975@gmail.com



"Bu kitapçık Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamıyla "Ka dir Erkan'a" aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."

**KORKMA
HAYDİ
SENDE**

**DAHA İYİ ŞARTLARDA ÇALIŞMAK İÇİN
EMEĞİN VE EKMEĞİN İÇİN**

SENDİKALI OL!

**BİLGİ İÇİN
05327325064**

