

ANAYASAMIZI HAZIRLIYORUZ

(Halk konuşuyor, TBMM dinliyor)

-7-

TOPLANTIYA DAVETLİSİNİZ

Yer:

Tarih:

Saat:

Konuklar:



**Çalışma ve İş Yaşamı,
Sendikalar, Grev- Lokavt,
Toplu İş Sözleşmesi**



Toplantı tutanaklarını ve değerlendirme raporlarına
www.tkmm.net adresinden ulaşabilirsiniz.

ÇALIŞMA VE İŞ YAŞAMI

'Çalışma' genel olarak 'yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet, insana özgü bir eylem' olarak nitelendirilebilir. Bu faaliyet asıl sanayinin gelişmesi ile toplumsal hayatta bir karşılık buldu, çünkü sanayileşmenin ardından tüm hukuki düzenlemeler, gündelik hayat, politik, ekonomik ve sosyal sistemler çalışmaya göre düzenlendi.

Günümüzde çalışma tüm insanların en temel haklarından biri. TC Anayasası'nda da çalışma bir hak olarak tanınmış ve devlet bu hakkın en iyi biçimde verilmesi ile görevlendirilmiş. Anayasamızda çalışma hakkı 49. maddede düzenlenmiş.

TC Anayasası

Çalışma hakkı ve ödevi

Madde 49 - Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

Ama 'çalışma hakkı' nın diğer bazı haklarla birlikte ele alınması şart. Anayasada güvence altına da alınmış olan bu haklar: sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, ücret hakkı, dinlenme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı ve işsizlik sigortası, angarya yasağı vd.

TC Anayasası

Zorla alıştırma yasağı

Madde 18 - Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve Şartları kanunda düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık devi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla alıştırma sayılmaz.

Çalışma ve sözleşme hürriyeti

Madde 48 - Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, zel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.

Çalışma Şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50 - Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar alışma Şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek alışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve Şartları kanunla düzenlenir.

Ücrette adalet sağlanması

Madde 55- cret emeğin karşılığıdır. Devlet, alışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgar ücretin tespitinde çalışanların geçim Şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.

Sosyal güvenlik hakkı

Madde 60- Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

Uluslararası çapta da çalışmanın ilkelerini belirleyen ve hak gasplarını engelleyen bir dizi anlaşma ve kurum var. Bu kurumlardan birisi **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)**. ILO, işçi-işveren ilişkilerinin durumu, çalışma koşullarının niteliği v.b. konularda çalışmalar yapıyor, ülkelerdeki çalışma yasalarında ve bu alana ilişkin uygulamalarda standartları geliştirmek ve ileriye götürmek amacıyla çalışıyor.

Türkiye de ILO'nun kimi sözleşmelerine taraf. Çalışma saatlerinin azaltılmasını, asgari ücretin arttırılmasını ve ücretin adil olabilmesini, çalışanların örgütlenme özgürlüğünü, çalışma koşullarının düzeltilmesini, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasını, iş barışını uluslar arası standartlara ve insani düzeye ulaştırabilmemiz için bu sözleşmeler oldukça önemli.

Türkiye'de de çalışma yaşamını düzenleyen pek çok yasa var. 1930 sonrasında sanayileşmede yaşanan atılımın zorlamasıyla işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen bir yasa kaçınılmaz hale geldi ve 1936 yılında ilk İş Kanunu çıkartıldı. 1945-46 yıllarında ise Çalışma Bakanlığı, İş Bulma Kurumu ve İşçi Sigortaları Kurumu kuruldu. Şu anda ise **4857 sayılı İş Kanunu** yürürlükte. **İş Kanunu**, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenliyor.

Türkiye'deki yasalara göre işverenin ve çalışanların birbirine karşı bazı yükümlülükleri var. Bunları şu şekilde özetleyebiliriz: **İşverenin yükümlülükleri**; ücret ödeme ve ücretlerde adil olma, çalışanları koruma, çalışanların sağlıkları ve işin güvenliği ile ilgili önlemleri alma, çalışanlara eşit davranma (Anayasanın 10'ncu maddesindeki "eşitlik ilkesi"nde bulunmaktadır. İş Yasası'nın 5. maddesine göre; iş ilişkisinde dil,

ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefe inanç, din, mezhep vb. sebeplere dayalı olarak ayırım yapılamaz.), çalışana gerekli alet- edavat verme yükümlülüğü, dinlenmesi için hafta tatili, yıllık ücretli izin, ara dinlenmesi kullandırması vb.

TC Anayasası

Kanun önünde eşitlik

Madde 10- Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

İş Kanunu

Eşit Davranma İlkesi

Madde 5 - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. (...)

Çalışanların yasal yükümlülükleri ise işini bizzat yapma ve özenle yerine getirme, işyerinde, herhangi bir hasar veya kayba sebebiyet vermemek için gereken ihtimam ve özeni gösterme, işverenin emir ve talimatlarına uyma, sadakat ve iyi niyetle işini görme vb.

Şeytan'ın avukatı soruyor:

-Ne diyo'muş Anayasa?

***Çalışmak hem hak, hem ödevmiş. Laf!
Babamdan, dedemden bi' ton mal mülk kalmış.***

Afiyetle yiy'cem.

Görev mörev de yapmıy'cam.

Napıca'n bakalım?

Ha ha ha, hi hi hi, haaaayt!

SENDİKALAR

SENDİKA NEDİR?

İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlara denilir. (Sendikalar Kanunu)

Sendikalarının temel faaliyetleri, işverenlerle toplu pazarlık sonucu toplu iş sözleşmeleri düzenlemek, toplu iş uyuşmazlıklarında yasal süreci işletmek, üyeleri adına yasalardan, toplu iş sözleşmesinden ve iş sözleşmeden doğan haklarıyla ilgili dava açmak, eylemler düzenlemek biçiminde özetlenebilir.

Artık günümüzde sendika, çalışanların en temel haklarından biri. TC Anayasası'nda da tanınan bu hak, iş ilişkilerindeki rolü açısından oldukça önemli.

TC Anayasası

Sendika kurma hakkı

Madde 51 - 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. Sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.

Sendikalarla ilgili düzenlemeler ayrıntılı olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yer alıyor. Türkiye'de işçilerin ve kamu çalışanların ayrı sendikalarda örgütleniyor. Aynı iş kolunda birden fazla sendika olabiliyor ve bu sendikalar ayrı ayrı konfederasyonlar kurup bir arada durabiliyorlar.

Tarihçe

Dünyada sendikalar Sanayi Devrimi'nden sonra ortaya çıktılar. Ağır çalışma koşulları, kadın ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde sınırsızca çalıştırılması çalışanların bir araya gelme ve hak arama mücadelesini doğurdu ve fabrika sisteminin aynı anda çok sayıda kişinin yan yana çalıştığı bir sistem olması işçilerin bir araya gelmesini kolaylaştırdı. Önceleri aynı mesleğe sahip işçiler kendi aralarında örgütlenerek yardımlaşma dernekleri kurdular. Kurulan yardım sandıklarıyla

çalışma koşulları nedeniyle hastalanan, iş göremez hale gelenlere yardımlar yapılırdı.

Bugünkü sendikalara benzer özellikte bilinen ilk sendikal örgütlenmeler 1700'lü yılların başında İngiltere'de ortaya çıktı. 1820 yılında yine İngiltere'de ilk yasal sendika kuruldu.

Türkiye'de...

1946'dan günümüze Türkiye' de üç sendikalar yasası uygulandı. Bunların ilki 1947 yılında kabul edilen 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun, ikincisi, 1963 yılında kabul edilen 274 Sayılı Sendikalar Yasası ve üçüncüsü, 1983 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte olan 2821 Sayılı Sendikalar Yasası. Şimdi hem sendikaların hem de bu yasalaşma sürecinin tarihine kısaca bakalım:

Osmanlı İmparatorluğu döneminde belli üretim dalları dışında sanayileşme yaşanmadığından işçi sınıfının ortaya çıkışı gecikmişti. 1871 yılında kurulan "Ameleperver Cemiyeti" (İşçi Severler Derneği) kimi araştırmacılar tarafından ilk sendika olarak tanımlansa da asıl olarak yardımlaşma sandığı işlevine sahip bir örgütlenmeydi.

İmparatorluğun son yıllarına doğru işçi hareketi ve sendikal faaliyet bakımından bir hareketlenme gözlemlendi. Türkiye'de bu konuda anayasal düzenlemeler 1876 "Teşkilatı Esasiye Kanunu" ile başladı. Fakat bu düzenlemeleri ilk yasaklar da izledi ve 1908-09 yıllarında kamuya yönelik hizmetlerde sendikalaşma yasaklandı. Türkiye'de sendikalaşmanın yasaklanması yani "sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı" 1946 yılında çıkartılan sendikalar yasasıyla kaldırıldı.

Böylelikle ilk kez yasal zeminde sendikalar kurulmuş oldu ama toplu iş sözleşmesi ve grev yasası çıkarılmadı. Buna tepki olarak işçi sendikaları 1952 yılında birleşerek Türk-İş'i kurdular. 1966'da yaşanan Paşabahçe grevine dayanışma gösterilmesi konusunda Türk-İş'e bağlı sendikalar arasında görüş ayrılığı çıktı. Ve Türk-İş'ten ayrılan sendikalar 1967 yılında DİSK'i kurdular. (1960lı yıllardan başlayan konfederasyon düzeyindeki bu bölünmeler 1980'li yıllara kadar devam etti.)

1961 Anayasası'nın 46. maddesi sendikalaşma hakkını işçilerle birlikte memurlara da tanıdı. Anayasanın bu hükmü uyarınca, 1965'te çıkarılan 624 sayılı "Devlet Personeli Sendikaları Kanunu" toplu sözleşme ve grev haklarını içermiyor, öte yandan işyeri, meslek ve kademe temelinde örgütlenmeye olanak veriyordu. 1971'e kadar devam eden bu ilk sendikalaşma döneminde 600 civarında memur sendikası kuruldu. **12 Mart 1971** darbesinin ardından yapılan anayasa değişikliği ile memurların sendikalı olmaları yasaklandı, daha önce kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin sona erdirildi. 80'li yılların sonuna doğru başta eğitim hizmeti veren kamu emekçilerinin girişimleriyle kurulan dernekler vardı. Kamu emekçileri ilk sendikalarını 1990'da kurdu. Ama bu dönemde kamu çalışanlarının örgütlenmesine yönelik baskılar artarak devam etti. Sendikalar mühürlendi, sendikalar ve sendikacılar aleyhine çok sayıda dava açıldı.

Sendikalara asıl darbe **12 Eylül'de** indi. Birçok hak gaspı bu dönemde yaşandı. Grevler yasaklandı. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kapatıldı. İşçi önderleri, sendikacılar tutuklandı. Sendika hakları 1982 Anayasası ve 2821 ve 2822 sayılı sendikal yasalarla büyük ölçüde kısıtlandı. Ama aynı zamanda 1982 Anayasası ile birlikte memurlara sendika hakkı yeniden tanındı. 1992'de T.KAMU-SEN, 1995'te de KESK ve Memur-Sen kuruldu.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ,

GREV ve LOKAVT

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ NEDİR?

Hizmet akdinin (iş sözleşmesinin) yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. (TİS, Grev ve Lokavt Kanunu)

Toplu iş sözleşmesi kavramı ilk defa 1961 Anayasası'nda yer aldı. Bu anayasanın yürürlüğe girmesinden sonra 1963 senesinde 275 sayılı Toplu İŞ Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkartılarak yürürlüğe kondu ama 12 Eylül'de yürürlükten kaldırıldı, onun yerine Şu an da hala yürürlükte olan 2822 sayılı Toplu İŞ Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (TSGLK) getirildi.

1982 Anayasası'yla ise toplu iş sözleşmeleriyle ilgili bazı yeni hükümler getirildi. İŞçilerin ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek gayesiyle toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanındı; aynı işyerinde, aynı dönem içinde, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı hükmüne yer verildi.

TC Anayasası

Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı

Madde 53 - İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapıma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu toplu iş sözleşmesinin yapılması genel olarak üç safhadan geçiyor. Bunlar; sözleşmeye çağrı, itiraz ve toplu görüşme safhaları.

Bir **toplu iş sözleşmesi süreci** şöyle işliyor:

Yetkili olan işçi sendikası sözleşmeye çağrı yapar, Sendikanın yazısını alan işveren tarafı, toplantı yeri, gün ve saatine; yetkisinin olup olmadığına ve zamanaşımına uğrayıp uğramadığı yönlerinden belirli sürelerde itiraz edebilir. İtiraz edilmemişse görüşmelere geçilir. Sözleşmenin bu safhasında da yine birtakım anlaşmazlıklar olabilir. Bunlar da genellikle taraflar arasında bir çözüm sağlamak için arabulucu denilen şahsın tespitinde çıkabilir. Bu safhada da itirazlar olursa, yahut sözleşme metni üzerinde anlaşma temin edilemezse, kanunda gösterilen süreler içinde işçi sendikasının “Grev” kararı alması

ve ilan etmesi gerekir. İşveren sendikası veya işveren grev kararından sonra isterse “Lokavt” kararı alarak uygulayabilir.

GREV NEDİR?

İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir. (TİS, Grev ve Lokavt Kanunu)

Grevin tarihi oldukça eskilere dayanır. İşçilerin ilk defa topluca işi bırakmaları MÖ 1152 yılında III. Ramses döneminde Firavun mezarının yapımında yaşandığı söyleniyor. 1917 tarihli Meksika Anayasası ise grev hakkını kabul eden ilk anayasa.

Grevin birçok çeşidi var. Bunlar; yasal grev (menfaat grevi), yasadışı grev, hak grevi, tüm grev, kısmi grev, oturma grevi, işi yavaşlatma grevi, kurallara uyarak iş yapma grevi (IETT yönetmeliğinde şoförlerin otobüsleri 30 km.den hızlı sürmesi yasaklanmıştır. Bu kural uygulansa İstanbul trafiği durabilir vb.), dayanışma(sempati) grevi, topluca hastalanma(viziteye çıkma) grevi, genel grev ve siyasi grev olarak sıralanabilir. Türkiye gibi bazı ülkelerde bu grev türlerinin bazıları yasaklanmış durumda.

LOKAVT NEDİR?

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. (TİS, Grev ve Lokavt Kanunu)

Tarihçe...

Tüm dünyada grevlerin yaygın olarak görüldüğü ilk dönem büyük ekonomik buhran diye adlandırılan 1929'da başlayan ekonomik kriz dönemi. Ülkemizde ise ilk toplu iş bırakma eylemini 1872 yılında Kasımpaşa tersane işçileri yaptı. Grev eylemleri 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılıncaya kadar devam etti. İlk iş kanunu 1936 yılında çıkarılmasına rağmen bu kanunda toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını düzenlenmiyordu. Sonuç olarak, Osmanlı devletinin işçilerin varlığını kabul ettiği 1908 yılından 1961 Anayasası'nın kabulüne kadar Türkiye'de sendika kurmak, işçi haklarını savunmak veya grev yapmak mümkün olamadı.

İşçilere TİS ve grev hakkı ilk olarak 1961 anayasasında ve 1963'te çıkarılan "İşçi Sendikası Kanunu"nda tanındı. Ama 1961 Anayasası'nda sendika üyesi olmayan işçilerin grev yapması yasaklandı, Genel grev, dayanışma grevi iş yavaşlatma, siyasal amaçlı grev yasaklandı, savaşta, bazı seferberlik hallerinde ve bazı işkollarında grev yasaklandı ya da sınırlandırıldı, bakanlar kuruluna bazı hallerde grevi yasaklama ya da sınırlandırma yetkisi tanındı, mahkemelere grevi durdurma yetkisi verildi ve işverenlere lokavt yetkisi tanındı.

70'lı yıllarda ÷lkede yaşanan ekonomik ve siyasi sorunlar sonucunda birçok işyerinde greve gidildi. Bu dönemde en çok dikkat çeken yıllar olan 1974'te 110, 1975'te 116, 1979'da 126 ve 1980'de 220 adet grev gerçekleşti. 12Eyl÷l'de birçok grev yasaklandı. Darbenin ardından gelen 1982 anayasası da grev hakkını kısıtladı. Bu kısıtlamaların bir kısmı g÷n÷m÷zde halen s÷r÷yor.

TC Anayasası

Grev hakkı ve lokavt

Madde 54 - Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla d÷zenlenir. Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla d÷zenlenir. Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Y÷ksek Hakem Kurulunca z÷l÷r. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Y÷ksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Y÷ksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi h÷km÷ndedir. Y÷ksek hakem kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla d÷zenlenir. Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiç bir şekilde engellenemez.

1992-1995 yılları arasında kamu çalışanları "grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkı" talebiyle ve hayat koşullarının zorlaşmasına karşı T÷rkiye'nin pek çok yerinde eylemler gerçekleştirdiler. Ve bu eylemlerin bir neticesi olarak 1995'te anayasanın 53. maddesinde yapılan değişiklikle kamu emekçilere toplu gr÷şme yapma hakkı anayasal d÷zeyde tanındı. Ama grev hakları hala yok.

Şu an yürürlükte olan 2821 ve 2822 sayılı çalışma hayatını ilgilendiren kanunlarda kimi değişikler yapılması hem işçi sendikalarınca hem de işverenler, işveren sendikaları ve hükümetçe dile getiriliyor ama değişikliğin nasıl olacağı konusunda bir uzlaşa henüz yok. Sendikalar, toplu sözleşme yapma yetkisi için sendikaların işyeri ve işkolu barajına takılmasının, grev kararı alınması ve uygulamasının hak düşürücü sürelerle kısıtlanmasının, grev ertelemesi ve grev yasaklarının varlığının Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) normlarının da açık ihlali olduğunu söylüyorlar.

Şeytan'ın avukatı soruyor:

- ***Otobüs şoförleri vapur işçileri grev yapıyor, medya diyor ki "olan vatandaşa oluyor". (Doktorlar, hemşireler dahil).***
- ***Başka bir gün sağlık çalışanları grev yapıyor, medya gene diyor ki "olan gene vatandaşa oluyor". (Bu kez de otobüs şoförleri ve vapur işçileri dahil)***
- ***Allahaşkına bu "Vatandaş" neyin nesidir? Kim vatandaşı, kim değil?***

**Çalışma ve İş Yaşamı,
Sendika, Grev- Lokavt,
Toplu İş Sözleşmesi konularında**



**SİVİL
TOPLUM
NE DÜŐÜNÜYOR?**

KİM, NE DEDİ?

Anayasa konusunda çalışmalar yürüten platformların, sivil toplum ve meslek örgütlerinin şu ana kadar yayınlanmış olan sonuç metinlerinde yar alan bu konulardaki görüşlerini sizin için yanyana getirdik. Bu tarihten sonra yapılacak açıklamalardaki görüşleri de toplamaya devam ederek çalışma sonunda (en erken Kasım 2012’de) yayınlanacak olan “Ortak Paydalar” kitabına, kendi çalışmalarımızın yanına yerleştireceğiz.

Adaleti Savunanlar Derneği (ASDER)

İnsanın sosyal ve ekonomik haklarından olan eğitim-öğretim, sağlık, meslek edinme, eğlenme, dinlenme, seyahat etme, çalışma ve iş kurma özgürlüğü de pozitif hak ve özgürlükleridir. Bu hak ve özgürlükler, sivil toplum ve cemiyet hayatı içinde geliştirilecek haklardır. Anayasada bu özgürlüklerin kullanılabilmesi için sivil toplumun örgütlenmesi imkanı sağlanmalı ve sivil toplum kuruluşları teşvik edilmelidir. Bu özgürlük alanı da kısıtlamasız koruma altına alınmalıdır.

Alevi toplumunun talepleri

Siyasi partiler yasası başta olmak üzere, sendikal ve mesleki örgütlenmelerle ilgili yasalar, katılımcılık ve demokrasi eksenli olarak yeniden düzenlenmelidir.

Anayasa Kadın Platformu

Çalışmanın dinlenme hakkı ile birlikte ele alınması,

Eşitlik ilkesiyle uyumlu bir gelir hakkı

Devlet işgücü dışında kalanları da korumak ve aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasını sağlamakla yükümlüdür

Kişilerin cinsiyetine uygun olmayan işler vurgusu çıkartılmalı

Kadınlar doğurganlık hakları açısından korunurlar.

Evlilik, hamilelik ve doğum nedeniyle işten çıkarma yapılamaz

İşe alımlarda cinsiyet eşitliği ilkesi

İşverenler çocuk bakım hizmetleri sağlamakla yükümlüdür

Sendikaların ve üst kuruluşlarının kuruluş, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz ve cinsiyetler arası eşit temsil ve katılım ilkesine uygun olarak belirlenir.

Anayasa Platformu/ TEPAV

Kamu çalışanlarının toplu sözleşmeli, grevli, sendikal hakları olmalıdır. Kamu çalışanlarının siyaset yapma hakkı olmalıdır.

Demokratik Anayasa Hareketi

Yeni Anayasa emekçilerin örgütlenme, toplu sözleşme ve grev yapma hakları önündeki engelleri kaldırmalıdır. Çalışma hakkı anayasal güvenceye kavuşturmalı ve bir insanlık suçu olan lokavt yasaklanmalıdır.

DİSK

Zorla çalıştırma uluslararası belgeler göz önünde bulundurularak 'zorla çalıştırma, zorunlu çalışma veya kölelik yasağı' başlığı ile düzenlenmeli ve yasaklanmalıdır. Çalışma hakkı güvenceye bağlanmalıdır ve iş güvencesini içermelidir. Ücret, asgari ücret ve genel olarak çalışma koşulları herkes için 'insanca yaşam' düzeyinde olmalıdır, çalışma koşullarında fiili eşitliğe, yaşlılara, engellilere ve çocuklara özgü düzenlemeler yapılmalıdır. Kadın ve erkekler arasında işe alınmada, çalışma koşullarında ve işe son vermede cinsiyete dayalı ayrımcılık ve çalışanlar arasında medeni hale, aile sorumluluklarına, cinsel yönelime, yaşa, düşünce ve inanca vb. sebeplere dayalı ayrımcılık yasaklanmalıdır. Taciz, yıldırma ve şiddetten arınmış, sağlıklı, dengeli bir çalışma ortamında çalışma hakkı güvence altına alınmalıdır. Sendika hakkı güvenceye alınmalıdır. Gençler, emekliler ve işsizler de sendikalaşabilmelidir. Sosyal güvenliğin kişiler, içerik ve güvenceler yönünden kapsamı genişletilmelidir.

Halkların Anayasası (29 Kuruluş)

Çalışma hayatı ve kamusal alanda halklara yönelik uygulanan her tür ayrımcılık ve ırkçı söylem ortadan kaldırılmalı. Kültüründen, dilinden, inancından dolayı toplumsal yaşam, çalışma hayatı ve kamusal alanda dezavantajlı konuma getirilmiş halklara pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.

İmam-Hatip Liseleri Mezunları Mensupları Derneği **(ÖNDER)**

Çalışma hayatına ilişkin haklar bakımından, işçi ve memur ayrımı yapmadan toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmalı; çalışma hayatında çalışanların din ve vicdan özgürlüğünden yararlanmasını engelleyen uygulamalara imkân verilmemeli.

İnsan Hakları Derneği (İHD)

ILO normlarına uygun sosyal güvenlik hakkı, tüm kesimleri kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesine uygun olarak çalışma hakkı düzenlenmeli, çalışanların ILO normlarında asgari iş güvencesi düzenlenmeli, taşeron çalıştırma biçimine son verilecek düzenleme yapılmalıdır. Çalışma hakkı düzenlenirken, modern zamanların köneliği biçiminde tanımlanabilecek çalıştırma biçimlerine engel olunmalıdır. Çalışma karşılığı asgari ücretin insanca yaşayacak düzeyde olmasına dair genel bir kural konmalıdır. Çalışma sürelerinin kısaltılması ve dinlenme hakkı düzenlenmelidir. Çalışma hakkı konusunda BM Ekonomik ve Sosyal Komitenin 18 no'lu genel yorumu oldukça kapsamlı olup, bu hak düzenlenirken, bu yorumdan yararlanmalıdır. Sendikal haklar düzenlenirken, sadece çalışanların değil herkesin sendika kurma hakkı açıkça tanınmalıdır. Çalışanların ve emeklilerinin toplu pazarlık ve grev dahil toplu eylem hakları tam olarak düzenlenmelidir. Ayrıca çalışanların ve emeklilerinin istihdam çeşitliliğine bakılmadan ortak örgütlenmelerine imkan verecek anayasal düzenleme yapılmalıdır. Sendikal haklar konusunda Türkiye Avrupa Sosyal Şartı ile İLO normlarına uygun düzenlemeyi gerçekleştirmelidir.

Kaos GL

Kamuya ilişkin iş duyurularında, işe alınmada, iş ilişkisinin devamında ve işe son vermede dil, ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, siyasî düşünce, inanç, medeni hal, aile yükümlülükleri, yaş, engelli olma ve benzeri sebeplerle ayırım yasaklanmalıdır.

MEMURSEN

Uzlaştırma kuruluna yapılacak başvuruların taraflarca birlikte veya ayrı ayrı yapılabilmesine imkan verecek düzenleme yapılmalıdır. Sendika ve üst kuruluşlar çalışma hayatıyla doğrudan ilgili kanunlar hakkında anayasa mahkemesine doğrudan iptal davası açabilmeliler.

MUSİAD

Çalışma hakkı, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi ve diğer uluslararası belgeler ışığında düzenlenmiştir. Çalışma hakkına ilişkin hususlar, uluslararası sözleşmelere paralel şekilde tek bir maddede düzenlenmiştir. Birinci fıkrada, çalışma, sözleşme yapma ve özel teşebbüs kurma hakkı tanınmış, ikinci fıkrada adil bir ücrete ilişkin hususlar belirlenmiştir. Üçüncü fıkrada, Avrupa Sosyal Şartı'na uygun olarak, ücretsiz iş bulma hizmetlerine ilişkin hususlar belirlenmiştir. Yine dördüncü fıkrada, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına ilişkin kabul edilen temel ilkeler düzenlenmiştir. Beşinci fıkrada, özel girişimler bakımından tekelleşmenin önüne geçilmesi hükme bağlanmış, altıncı fıkrada, yabancı ülkelerde çalışan vatandaşların haklarına ilişkin devletin yükümlülükleri belirlenmiştir. Yedinci fıkrada ise, göçmen işçilere ilişkin temel hakların kabul edilmesi yönünde bir düzenleme yapılmıştır.

Sendika kurma hakkı, Türkiye'nin de taraf olduğu 87 ve 151 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Amerika İnsan Hakları Sözleşmesi ışığında düzenlenmiştir. Birinci fıkrada, tüm çalışanlar ve işverenler bakımından hak tanınmış ve sendikalara üyelik serbestlik ilkesi gözetilmiştir. 113. ikinci fıkrada, sendika kurma hakkına ilişkin sınırlama nedenleri gösterilmiştir. Üçüncü fıkrada, işçi niteliği taşımayan kamu görevlileri bakımından sendika kurma hakkıyla ilgili hususlar, hizmetin niteliklerine uygun olarak

yasama organının takdirine bırakılmıştır Avrupa Sosyal Şartı'na paralel şekilde, toplu iş sözleşmesi hakkı, grev hakkını da içine alacak şekilde tek bir maddede düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, kamu görevlileri de dahil, tüm çalışanlar bakımından tanınmıştır. Nitekim, ILO'nun 98 Nolu Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik Sözleşme ve 151 Nolu Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme ile örgütlenme ve toplu sözleşmesi hakkı, tüm çalışanlar bakımından öngörülmektedir. 115. ikinci fıkrada, hakkın kapsamı ve diğer konular, yasama organının takdirine bırakılmıştır. Özellikle işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsamı, istisna ve sınırları, gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenecektir. 116. Üçüncü fıkrada, Avrupa Sosyal Şartı ve Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi ışığında, grev hakkının kapsamı düzenlenmiştir. Dördüncü fıkrada, sınırlama nedenleri uluslararası belgelere paralel belirlenmiştir. Beşinci fıkrada, mevcut Anayasada yer alan ve Avrupa Sosyal Şartı'na uygun, grevin yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda, Yüksek Hakem Kuruluna başvurulması yöntemi korunmuştur.

Sosyal güvenlik hakkı, başta Avrupa Sosyal fiartı ve Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi olmak üzere, konuyu düzenleyen diğer belgeler ışığında düzenlenmiştir. Birinci fıkrada Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi'ne paralel şekilde hak tanınmıştır. İkinci fıkrada, sosyal güvenlik hakkından yararlanmada özel tedbirler alınması gereken hassas gruplar sayılmıştır. Üçüncü fıkrada, Avrupa Sosyal Şartı'na uygun olarak, devletin bir sosyal güvenlik kurumu kurma ve geliştirme yükümlülüğü düzenlenmiştir.

Parlamento Muhabirleri Derneği

Sendikalaşma anayasal güvenceye bağlanmalıdır.

Türkiye Barolar Birliği

Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Yöntem ve koşulları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırılmalar; olağanüstü yönetim dönemlerinde yurttaşlardan istenecek hizmetler; ülke gereksinimlerinin zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen yurttaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.

TESİAD

Herkes, dilediği alanda yatırım yapma, dilediği sektörde çalışma ve dilediği kişi ve kurumlarla sözleşme yapma hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.

Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır. Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Ücretli ve ücretsiz izinler, dinlenme ve tatil hakları ve bunların şartları ilgili kanunla düzenlenir.

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. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları

gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.

İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına

sahiptirler. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapıma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir. Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir. Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Yüksek hakem kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir. Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez.



YENİ ANAYASA YOLCULUĞU

2007 Hükümet yeni bir Anayasa hazırlığına girişti, bir taslak hazırlattı. Ama bu çalışma çok tepki aldı. Diğer siyasi partilerle bir uzlaşma ortamı görülmeyince, üstüne bir de Ak Parti için kapatma davası açılınca tasarı rafa kalktı.

2010 Ancak yaptığı işlerin çoğu yargı engeline takılan, sonunda kapatılma tehlikesini kıl payı atlatan Ak Parti, özellikle asker-sivil ilişkilerini ve yargının yapısını değiştirmeyi hedefleyen geniş bir değişiklik paketi hazırladı. Taslak TBMM'den 2/3 çoğunlukla geçemeyince referanduma gidildi ve 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandumda değişiklik paketi % 58 evet oyuyla kabul edildi.

2010 Seçimleri sonrasında Ak Parti, Anayasa'yı baştan aşağı değiştirmek için, bu kez siyasi ve toplumsal uzlaşma istediğini de belirterek tekrar harekete geçti. Parlamentoda grubu bulunan dört siyasi partinin (Ak Parti, CHP, MHP ve BDP) eşit sayıda –üçer- milletvekili ile katıldığı bir uzlaşma komisyonu kuruldu ve çalışmalarına başladı.

Anayasa hazırlama süreci

2012 yılında yeni Anayasa'nın tamamlanması hedefleniyor. Uzlaşma komisyonunca hazırlanan yol haritasına göre:

1. Yazılı görüş alma: 2011 sonuna kadar sivil toplumdan yazılı olarak görüşler toplanmış olacak. *(Tamamlandı)*

2. Diyalog: 2012 Nisan ayı sonuna kadar sivil toplumla toplantılar, karşılıklı görüşmeler yapılacak. *(Tamamlandı)*

3. İstişare: Uzlaşma kurulu, birikimleri değerlendirerek üzerinde uzlaşmaya vardığı bir taslak hazırlayacak.

4. Tartışma ve karar: Bu taslak parlamentoda görüşülerek karara bağlanacak. Ya 2/3 oyla kabul edilecek, ya da halkoyuna sunulacak



İLKELER VE YÖNTEMLER

TBMM’de Anayasa Uzlaşma Komisyonu oluşturulduğunda akla gelen ilk soru, bu komisyonun çalışma ilke ve yöntemlerinin ne olacağı ve sivil toplumla ilişkilerinin nasıl düzenleneceği oldu. Anayasa konusunda düzenli çalışmalar yürüten platformların, sivil toplum ve meslek örgütlerinin temsilcileri 21.10.2011 tarihinde tam gün süren bir arama toplantısı yaparak bu konudaki ortak paydalarını belirlediler ve TBMM Uzlaşma Komisyonunun ilk toplantısına yetiştirdiler.

İLKELER:

Yeni Anayasa yapım sürecine sivil toplumun katılımında - Avrupa Konseyi tarafından da benimsenmiş olan- dört ana ilkenin temel oluşturması görüşünderiz: *(Beşinci maddeyi biz ekledik)*

- 1. Kapsayıcılık** (Toplumun hiçbir kesiminin bu süreçten dışarıda kalmaması)
- 2. Şeffaflık** (Bütün tartışma sürecinin -İnternet ve diğer uygun araçlarla- kamuya açık olması, görünebilmesi, izlenebilmesi),

3. Sistemli, zamana bağlı bir planlama (Sürecin nasıl işletileceği, hangi safhalardan hangi zaman dilimlerinde geçileceğinin belirlenmesi ve açıklanması),

4. Geri Bildirim (Toplanan görüşlerin boşta gitmediğinin, nerede ve nasıl değerlendirildiğinin belirlenmesi ve görüş sahiplerinin bilgilendirilmesi)

5. İfade Özgürlüğü önündeki engeller (Katkıların ve tartışmaların özgürce yapılabilmesi, ancak "İfade özgürlüğü" zemininde mümkündür. Bunu engelleyen yasal mevzuatın, TMK, Basın ve İnternet yasalarının bazı maddelerinin acilen düzeltilmesi -eğer bunun zaman alacağından endişe ediliyorsa- özgür bir ortamı sağlayabilecek idari önlemlerle yolun açılması) gereklidir.

YÖNTEMLER:

Sivil toplumun sürece katılımındaki belli başlı yöntemler ve kullanım biçimleri hakkındaki ortak görüşlerimiz şöyle özetlenebilir:

A. Yazılı görüş alma: Yazılı görüş almak için bir sistem ve mekanizma oluşturulmalıdır

1. Görüşler kimden ve nasıl alınacak?
2. Alınan görüş ve bilgiler nasıl sınıflandırılacak?
3. Bu görüşler nasıl değerlendirilecek, geri bildirim, kamuya açıklama ve zamanlama nasıl olacak?

B. Görüş alma toplantıları

- 1 Toplantılar STÖ'lerle " tematik" ve halk ile "gündemli" olarak yapılmalı,
- 2 Sivil toplum katılımı kurumsallaştırılmalı, TBMM ile bağlantı sürekli hale getirilmeli,

- 3 Toplantılarda cinsiyet eşitliği ya da %40 kadın kotası uygulanmalı,
- 4 Herkesin ana diliyle görüş vermesi olanağı sağlanmalıdır.
- 5 Toplantılar elden geldiğince yerele yayılmalı,
- 6 Anayasa Hazırlık Komisyonu'nun üyeleri de bu toplantılara katılmalıdır.

C. İnternetin genel kullanımı ve medyanın etkin katkısı için birlikte çaba gösterilmelidir.

- 1 TBMM web sitesi interaktif olmalı, buraya tarafsız ve iyi formüle edilmiş sorular yerleştirilmeli,
- 2 Tüm gelişmeler bu siteye güncel olarak yansıtılmalı,
- 3 Aynen TRT-3'teki Meclis TV gibi bir TV kanalı olmalı, kanalın yönetimi Anayasa Uzlaşma Komisyonu'nun oybirliği ile seçtiği kişilerden oluşmalı,
- 4 İnternet ve medya mekanizmaları ve araçları, dezavantajlı gruplar göz önünde bulundurularak yapılandırılmalıdır.

YOL HARİTASI, GÖREV BÖLÜMÜ ve OLASILIKLAR

- 1 Toplantı bitiminde, bu Ortak Payda'ları Ankara'ya götürerek TBMM Anayasa Uzlaşma Komisyonu'na iletmek ve onlarla yüzyüze görüşerek anlatmak üzere şu beş gönüllü seçildi:
- 2 Ahmet Günenç, Ayşegül Devecioğlu, Levent Gönenç, Mustafa Dağcı, Özge Genç. *(Tarih belli olduğunda bu kişilerden gelemeyen olursa, o kişinin temsilcisi olduğu kurumdan başka bir katılımcı istenerek boşluk doldurulacak)*

- 3 Toplantı Ortak Payda tutanağını hafta sonunda hazırlayıp katılımcılara yollamak ve Pazartesi günü TBMM Uzlaşma Komisyonuna başvurarak randevu istenmek görevlerini TkMM üstlendi.

Katılımcılar: (Alfabetik)

Anayasa Kadın Platformu, DAH/Demokratik Anayasa Hareketi, Ekolojik Anayasa Girişimi, Genç Siviller, LGBTT İstanbul, Memur-Sen, NDI, Özgürlükçü Anayasa Platformu, SDP/Sivil Dayanışma Platformu, SETA, TEPAV, TESEV, Türkiye küçük Millet Meclisleri, YAP (Yeni Anayasa Platformu) AÇG (Anayasa Çalışma Grubu).

ANAYASA UZLAŞMA KOMİSYONUNUN ÇALIŞMA USULLERİ

Madde 1.- Komisyonun adı

Komisyonun adı, “Türkiye Büyük Millet Meclisi Anayasa Uzlaşma Komisyonu”dur.

Madde 2.- Komisyonun görevi

Komisyonun görevi, anayasa yapım sürecini yönetmek ve anayasa taslak metnini hazırlamaktır.

Madde 3.- Komisyon Başkanı

Komisyonun Başkanı TBMM Başkanıdır. TBMM Başkanının yokluğunda TBMM Başkanının görevlendirdiği Komisyon üyelerinden birisi oturuma başkanlık eder.

Madde 4.- Komisyon toplantıları ve gündem

Komisyon haftada en az 2 gün toplanır. Gerekliğinde haftalık toplantı sayısı artırılabilir. Toplantılar Salı ve Perşembe günleri yapılır.

İzleyen toplantının gündemi ile gün ve saati, mevcut toplantı biterken belirlenir.

Komisyon Ankara dışında da toplantılar yapabilir.

Madde 5.- Toplantı yeter sayısı

Komisyon en az üç siyasi partinin birer üyesinin katılımı ile toplanır.

Madde 6.- Karar yeter sayısı

Komisyon, Komisyonu oluşturan bütün siyasi partilerin mutabakatı (görüş birliği) ile karar alır. Karar alınamayan konular, Komisyonun uygun göreceği zamanda yeniden değerlendirilir.

Sürecin tamamlanıp tamamlanmadığı ve nihai metnin (taslak bütününün) tekemmül edip etmediği hususu dahi mutabakat ile belirlenir.

Madde 7.- Tutanak

Komisyon toplantılarında tam tutanak tutulur. Komisyon bazı hallerde tutanak tutulmamasına karar verebilir. Toplantı tutanakları üyelere basılı veya CD ortamında ivedi olarak dağıtılır. Komisyon çalışmaları sona ermedikçe hiçbir tutanak kamuoyuna açıklanamaz.

Madde 8.- Teknik heyet

Her siyasi partinin önereceği birer uzman ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığınca görevlendirilecek birer uzmandan üç teknik heyet oluşturulur. Siyasi partilerin önereceği uzmanların ödenek ve yollukları TBMM Başkanlığınca karşılanır. Teknik heyet, verileri toplar, tasnif ve analiz eder ve bir değerlendirme raporu hazırlayarak Komisyona sunar.

Gerektiğinde teknik heyet sayısı artırılabilir.

Madde 9.- Danışman görevlendirilmesi

Her siyasi parti toplantılarda en çok ikişer danışman bulundurabilir.

Danışmanlar müzakereye katılamaz.

Bunların ödenek ve yollukları TBMM Başkanlığınca karşılanır.

Komisyonunda buldurulacak danışmanlar duruma göre değiştirilebilir.

Madde 10.- Kapalı toplantı esası ve toplantıya katılabilecekler

Komisyon toplantıları basına kapalı olarak yapılır. Ancak Komisyon, saydamlığı sağlamak üzere gereken tedbirleri alır. Komisyon, bu kapsamda Başkanı marifetiyle toplantı bitiminde uygun göreceği içerikte açıklamada bulunur.

Komisyon toplantılarına Komisyon üyeleri, toplantıya davet edilen kişiler ve görevlendirilenler dışında kimse katılamaz.

Madde 11.- Çalışma süresi ve aşamalar

Komasyon, çalışmalarını 2012 yılı sonuna kadar tamamlamayı hedefler.

Komasyon alışmaları aşağıdaki aşamalardan oluşur:

1. Aşama: Katılım, veri toplama ve değerlendirme.
2. Aşama: İlkelerin belirlenmesi ve metin oluşturma.
3. Aşama: Metnin kamuoyuna sunulması ve kamuoyunca tartışılması.
4. Aşama: Kamuoyunda beliren görüşlere göre taslağın gözden geçirilerek teklif haline getirilmesi.

1. aşama Nisan 2012 sonunda tamamlanmış sayılır. Diğer aşamaların süreleri Komasyon tarafından kararlaştırılır.

Madde 12.- Katılım

Toplumun bütün katmanlarının Anayasa Uzlaşma Komasyonunun anayasa yapım sürecine katılımı sağlanır.

Madde 13.- Anayasa taslak metninin değerştirilememesi

Anayasa taslak metni, gerek uzlaşma ve yasama komasyonlarında ve gerekse Genel Kurulda partilerin mutabakatı olmadıkça değerştirilemez; ekleme yapılamaz. Hazırlanan taslak metnin (teklifin) Meclis Başkanlığına verilmesinden sonra bu metin üzerinde mutabakata dayalı değerşiklik yapılması halinde Anayasa Uzlaşma Komasyonunun görüşü alınır.

Madde 14.- Hakkında hüküm bulunmayan haller

Komasyon, uyguladığı hukuku, mutabakatla gözden geçirebilir ve değerştirebilir. Ayrıca hakkında hüküm bulunmayan haller için de hukuk kuralı oluşturabilir. Anayasa taslak metninin ve kanunlaşma süreçlerinin bağlı olduğu hukuk, metnin tamamlanmasından sonra siyasi partilerin mutabakatıyla oluşturulur.

Madde 15.- Komasyonun görevinin sona ermesi

Komasyonun görevi, Anayasa teklifinin Genel Kurulda kabul edilip kanunlaşmasıyla veya siyasi partilerden birinin çekilmesi ya da çekilmiş sayılması ile sona erer. En az üç toplantıya mazeretsiz katılmayan siyasi parti, Komasyondan çekilmiş sayılır.

DESTEKÇİLER LİSTESİ

Mart 2012

Bu listeye adlarını yazdıran kişilerin çoğu, TkMM toplantılarına kolaylaştırıcı olarak katıldılar, toplantıları yönettiler. Gazete yazılarında, TV konuşmalarında olumlu izlenimlerini aktararak TkMM'lerin duyurulmasına ayrıca katkıda bulundular. Hepsi de küçük Meclislerimizin onur konuklarıdır, gönülden teşekkür ederiz.

Abdurrahman Dilipak (Gazeteci, yazar), Adem Meleke (İş adamı), Ahmet İnel (Ekonomist), Ahu Tanrıkulu (TV Programcısı), Ali Bayramoğlu (Gazeteci), Ali Bulaç (Gazeteci, yazar), Ali Nesin (Matematikçi), Ali Saydam (İletişim uzmanı, gazeteci), Alper Görmüş (Gazeteci), Altan Tan (Gazeteci, yazar), Andrew Finkel (Gazeteci), Amberin Zaman (Gazeteci, yazar), Asaf Savaş Akat (Ekonomist), Aslıhan Tekin (Hukukçu), Atilla Dorsay (Gazeteci, yazar), Atilla Yayla (Siyaset Bilimci), Atilla Özdemiroğlu (Müzişyen), Ayça Haykır (STGM), Aydın Engin (Gazeteci, Yazar), Ayhan Bilgen (Yazar), Ayhan Ogan (Sivil Dayanışma Platformu), Baskın Oran (Siyaset Bilimci, Ankara Üni.), Başak Şengül (TV Programcısı), Bejan Matur (Yazar), Bekir Berat Özipek (Yazar), Belkız Kılıçkaya (TV Spikeri), Bülent Deniz (Hukukçu), Celal Başlangıç (Gazeteci), Cezmi Ersöz (Yazar), Cihan Aktaş (Gazeteci, Yazar), Çiğdem Mater (Gazeteci), Derya Alabora (Oyuncu), Dilek Kurban (Hukukçu), Doğan Özgüden (Gazeteci), Doğu Ergil (Siyaset Bilimci), Ercan İpekçi (Gazeteci, TGS Başkanı), Ercan Kanar (Hukukçu), Ercan Karakaş (Siyaset Bilimci), Erdal Doğan (Hukukçu), Erdoğan Aydın (Yazar), Ergin Cinmen (Hukukçu), Erol Katırcıoğlu (Siyaset Bilimci), Erol Önderoğlu (Gazeteci), Erol Özkoray (Gazeteci), Ersin Salman (İletişimci), Ertuğrul Kürkçü

(Haberci-Bianet), Eser Karakaş (Ekonomist), Esra Arsan (Eğitimci), Etyen Mahcupyan (Gazeteci), Eyüp Burç (TV), Fatma Benli (Hukukçu), Faruk Ünsal (Mazlumder Gen. Bşk.), Fatma Gök (Eğitimci), Faruk Alpkaya (Siyaset Bilimci, Ankara Üni.), Faruk Ünsal (Mazlumder Genel Başkanı), Ferai Tınç (Gazeteci), Feray Salman (İHOP), Ferhat Kentel (Sosyolog), Fikret Başkaya (Ekonomist, Özgür Üniversite), Fikret İlkiz (Hukukçu), Fikri Sağlar (Gazeteci, Yazar), Fuat Keyman (Siyaset Bilimci), Galip Ensarioğlu (Milletvekili), Gençay Gürsoy (Tabip), Gülden Sönmez (Hukukçu), Güliz Kaptan (Eczacı), Gülten Kaya (Prodüktör), Gürkan Zengin (TV Programcısı), Hakan Tahmaz (Gazeteci, Yazar), Haluk Bilginer (Tiyatrocu), Hasan Mollaoğlu (Hukukçu), Hıncal Uluç (Gazeteci), Hilal Kaplan (Yazar), Hüsnü Tuna (Hukukçu), Hüsnü Öndül (Hukukçu), İbrahim Betil (Bankacı, TEGV), İnci Hekimoğlu (Gazeteci), İnci Tuğsavul (Gazeteci), İrfan Neziroğlu (Hukukçu), Joost Lagendijk (Politik Bilimler), Kerem Altıparmak (Ankara Üni. Hukuk Fak.), Kerim Yıldız (KHRP), Koray Düzzören (Gazeteci), Kübra Kurtuluş (Aktivist), Kürşat Bumin (Yazar), Lale Mansur (Oyuncu), Leyla İpekçi (Gazeteci), Leyla Zana (Milletvekili), Markar Esayan (Yazar), M. Emin Aktar (Av. Diyarbakır Baro Bşk.), M. Emin Ekmen (Eski Mv.), M. Emin Tutan (Eski Mv), M. Emin Yıldırım (Parlamentar Danışmanı), Mahir Ünal (Milletvekili), Mahmut Alınak (Hukukçu), Maya Arakon (Siyaset Bilimci), Mebuse Tekay (Hukukçu), Mehmet Altan (Gazeteci, Yazar), Mehmet Atak (Tiyatrocu), Mehmet Bekaroğlu (Tabip, Siyasetçi), Mehmet Elkatmış (Hukukçu), Mehmet Metiner (Milletvekili), Mehmet Şandır (Milletvekili), Mehmet Uçum (Hukukçu), Melih Altınok (Gazeteci), Melike Demirağ (Şarkıcı, Oyuncu), Memet Ali Alabora (Oyuncu), Meral Tamer (Gazeteci), Mithat Sancar (Hukukçu, Ankara Üni.), Muharrem Erbey (Hukukçu, Diyarbakır İHD Başkanı), Murat Belge (Edebiyat, Bilgi Üni.), Murat Çelikkın (Gazeteci), Murat Sungar (Em. Büyükelçi), Mustafa Ataş (Milletvekili), Mustafa Sütlaş (Hekim), Nalan Erkem (Hukukçu), Necati Ceylan (Hukukçu), Neşe Erdilek (Sosyolog), Neşe Yaşın (Şair), Nevin Gaye Erbatır (Eski Mv), Nevin Sungur (Gazeteci), Nihal Bengisu Karaca (Gazeteci), Nursuna Memecan (Milletvekili), Oral Çalışlar (Gazeteci), Orhan Miroğlu (Yazar), Osman Can (Hukukçu), Osman Coşkunoglu (Eski Mv), Oya Aydın (Hukukçu), Oya Baydar (Sosyolog, yazar), Pervin Mısırlıoğlu (İş kadını), Pınar Selek (Sosyolog, yazar), Raffi Hermonn Araks (Gazeteci), Ragıp İncesavaşır (Grafik Tasarımcısı), Ragıp Zarakolu (Yayıncı), Rasim O. Kütahyalı (Yazar), Reyhan

Yalçındağ (Hukukçu), Rıza Türmen (AİHM Eski Yargıcı, Mv), Rüstem Batum (Belgesel ve TV Programları Yapımcısı), Sacit Kayasu (Adana eski Cumhuriyet Savcısı), Sait Çetinoğlu (Aktivist), Salih Memecan (Karikatürist), Sami Gören (Hukukçu), Sedat Yurtdaş (Hukukçu), Senih Özay (Hukukçu), Sezen Aksu (Müziyen), Sırrı Süreyya Önder (Yönetmen, Milletvekili), Sibel Eraslan (Gazeteci), Suade Arançlı (STGM eski Başkanı), Suzan Samancı (Yazar, Gazeteci), Şahin Candaş (Güvercinler Meclisi), Şahismail Bedirhanoğlu (GÜNSİAD Bşk.), Şanar Yurdatapan (Müziyen), Şebnem K. Fincancı (Tabip, TİHV Başkanı), Tahir Elçi (Hukukçu), Tan Oral (Çizer), Tarık Günersel (Yazar), Toktamış Ateş (İktisatçı), Tomris Özden (Yazar), Tuna Bekleviç (Toplum ve Demokrasi Derneği Bşk.), Turgut Kazan (Hukukçu), Ufuk Uras (İktisatçı, Eski Mv), Uluç Gürkan (Yazar), Umur Talu (Gazeteci), Ümit Boyner (TÜSİAD Bşk.), Ümit Kardeş (Hukukçu), Üstün Akmen (Eleştirmen), Vahit Bıçak (Hukukçu), Veysel Uçum (Hukukçu), Yaman Akdeniz (Hukukçu, Bilgi Üni.), Yaşar Kemal Gökçeli (Yazar), Yaşar Seyman (Yazar, Sendikacı), Yıldray Oğur (Gazeteci), Yılmaz Ensaroğlu (Araştırmacı, Yazar), Yüksel Selek (Yeşiller Partisi Gen. Bşk.), Zeki Kentel (Gazeteci), Zeynep Tanbay (Koreograf), Zuhal Olcay (Oyuncu)





Halk Anayasa yapabilir mi?

- Olur mu canım öyle şey? Anayasa yapmak çocuk oyuncağı mı? Bunlara senin benim aklımız ermez. Anayasa, hukukçuların işi.
- *Biz “ev” de yapamayız. O da mimarın işi, değil mi?*
- Tabii, o da onun işi. Ev yaptıracak param varsa, tutarım bir mimar, o yapar. Ben yapamam.
- *Peki, evin nasıl olacağına, kaç kat olacağına, odaların kaç tane olacağına, şekline şemailine de mimar mı karar verir?*
- Ne münasebet! Tabii ben karar veririm, içinde oturacak benim. Ben ona nasıl sipariş edersem ona göre yapar evimi. Aynen terzi gibi. Elbisemi o dikebiliyor, ben değil. Ama nasıl istediğime ben karar veriyorum, o değil.
- *Öyleyse?*

Hadi baştan soralım. Halk Anayasa yapabilir mi?

ANAYASAMIZI HAZIRLIYORUZ (Halk konuşuyor, TBMM dinliyor)

Türkiye küçük Millet Meclisleri çalışmalarının yapıldığı illerde ve İstanbul'un ilçelerinde belediyelerle işbirliği içinde yapılan bu toplantılar, anayasa konulu konferanslar değildir. Amaç, yeni anayasanın nasıl olması ve nasıl olmaması hakkında halkın görüşlerini düzenli, sistemli –ve aynı konuda yapılan diğer çalışmalarla eşgüdüm içinde- toplayarak yeni anayasayı hazırlayacak olan TBMM'ne sunmaktır.

Aşağıdaki konuların her biri, bu çalışmaya katılan bütün illerde ve İstanbul ilçelerinde eş zamanlı olarak tartışılacak, elde edilen "Ortak Payda"lar her ay bir basın toplantısıyla kamuoyuna açıklanacak ve en sonunda "Ortak Paydalarımız" adlı bir el kitabı haline getirilerek kamuoyuna ve Anayasa tartışmalarına girerken tüm milletvekillerine birer adet sunulacak.

ANAYASA TARTIŞMALARINDA 12 KONU (Kasım 2011 – Ekim 2012)

1. Anayasa'nın yapısı, hazırlanma ve oylanma süreci **(Konuşuldu)**
2. Birey hak ve özgürlükleri -I-
Yaşam hakkı, kişi dokunulmazlığı, özel yaşamın gizliliği **(Konuşuldu)**
3. Birey hak ve özgürlükleri -II-
Düşünce, inanç, ifade, haberleşme, örgütlenme, toplantı ve gösteri **(Konuşuldu)**
4. Birey hak ve özgürlükleri -III-
Hak arama, savunma, adil yargı **(Konuşuldu)**
5. Doğrudan ve temsili demokrasi, merkezi – yerel yönetimler, şeffaflık **(Konuşuldu)**
6. Devlet ve bireyin sosyo- ekonomik hak ve yükümlülüğü, mülkiyet, miras **(Konuşuldu)**
7. Devlet ve Toplum 1: Çalışma, sendika, grev ve toplu sözleşme
8. Devlet ve Toplum 2: Eğitim, öğretim, bilim, sanat
9. Devlet ve Toplum 3: Ayrımcılık, Pozitif ayrımcılık, sağlık ve çevre
10. Devletin yapısı 1: Yasama
11. Devletin yapısı 2: Yürütme
12. Devletin yapısı 3: Yargı