



Toplu Sözleşme Kitapçığı

TÜM BEL-SENDİKA Özel Sayı Şubat 2018

Sahibi ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Erdal BOZKURT

Tasarım: Cem DEMİR

Yönetim Yeri: Sümer 2 Sokak No: 29/7 Kat:4 Kızılay / ANKARA

Tel: 0312 230 59 39 - 230 62 33 Faks: 312 230 48 29-39

web: www.tumbelsen.org.tr mail: posta@tumbelsen.org.tr

Tarih: 15/02/2018

Basım Yeri:

SENDİKASIZ DEMOKRASİ

TOPLU SÖZLEŞMESİZ SENDİKA OLMAZ

Emekçilerin hak alma ve mücadele etme araçlarının en önemlilerinden birisi de sendikal örgütlülüktür. Her örgütlülük bir ihtiyaçtan doğar. İşveren karşısında tek tek güçsüz olan emekçiler örgütlenme özgürlüğünü kullanarak sendikalarında bir araya gelerek etkili ve güçlü bir şekilde toplu pazarlık haklarını kullanmaktadırlar. Toplu pazarlık hakkını kullanmanın en etkin ve bilinen yolu da toplu sözleşmedir. Sendikal yapılar bu işlevini yerine getirdiği sürece örgütlülük anlamını kazanır.

Sendikal haklar ve demokrasi mücadelesinde 27 yılı geride bırakan Sendikamız kurulduğu günden bu yana “Sendikasız Demokrasi Toplu Sözleşmesiz Sendika Olmaz” diyerek kamu emekçilerinin toplu sözleşme hakkının kullanılması için mücadele etti. Hükümetin bütün yasakçı ve engelleyici yaklaşımlarına karşı “*hak verilmez, alınır*” diyerek sürdürdüğü fiili ve meşru mücadelesi sonucu toplu sözleşme hakkını kullanmaya başladı. Bu kararlı ve inatçı mücadele sonucu Cumhuriyet tarihinde kamu emekçileri adına toplu sözleşme imzalayan ilk ve tek sendika olma özelliğini kazandı.

Hükümetler, 2001 yılında çıkardıkları 4688 sayılı sözde sendika yasası ile kamu emekçilerinin grev ve toplu sözleşme hakkını tanımayıp, bizleri kendi kurdurdukları tabela sendikalarından biri haline getirmeye çalışırken; biz, sendikal örgütlenme hakkımızın ayrılmaz bir parçası olan toplu sözleşme hakkımızı; gerek alanlarda gerekse mahkemelerde savunmaya devam ettik. Böylece fiili olarak kullandığımız toplu sözleşme hakkımızı, hukuksal olarak da onaylattık. Yasakçı ve sınırlayıcı yasalar ve hükümetlerin bunlara dayanan idari müdahalelerine rağmen, evrensel hukuk bizim haklılığımızı kabul ederek, bu yasakçı anlayışları mahkûm etti.

İç hukukta Zonguldak İdari Mahkemesi ve Danıştay Birinci Dairesi'nin Anayasa'nın 90. maddesine dayanan kararları; uluslararası hukukta ise, AIHM Büyük Dairesinin 12 Kasım 2008 tarihindeki oy birliği ile aldığı ve 47 Avrupa Konseyi üye devletini de bağlayan içtihat niteliğindeki kararına rağmen;

hükümet, yasakçı anlayışından vazgeçmedi. İşverenlerimiz olan belediye başkanlarını, Sayıştay zimmetleri ve İçişleri bakanlığı müfettişleri ile tehdit ederek; Sendikamızla toplu sözleşme imzalamalarını engellemeye çalıştı.

Bütün bu hukuk dışı müdahalelere rağmen örgütlenme hakkımızın ayrılmaz bir parçası olan toplu sözleşme hakkımızı kullanmaktan asla vazgeçmedik. Bir yandan kamu emekçileriyle ilgili çıkarılan 4688 sayılı yasa sonrasında da Anayasa'dan ve ILO sözleşmelerinden doğan hakkını birçok belediye ile toplu sözleşme imzalayarak kullanmaya devam ettik. Diğer yandan da hükümetin bu hukuksuz yaklaşımına yönelik mücadelemizi sürdürdük.

Konfederasyonumuz ve Sendikamızın kuruluşundan bu yana savunduğu kamu emekçilerinin grev ve toplu sözleşmeli sendika hakkını fiili ve meşru mücadelesi ile yıllardır kullanması sonucu 4688 sayılı sahte sendika yasası fiiline uygulanamaz hale gelmişti. Özellikle Sendikamızın örgütlü olduğu yerel yönetimlerde 1993 yılından bu yana kamu emekçilerinin toplu sözleşme hakkını kullanması ve bu kapsamda gerek iç hukukta idare mahkemeleri, Danıştay ve Yargıtay'da gerekse uluslararası hukukta AIHM Büyük Dairesinde kamu emekçilerinin toplu sözleşme hakkını teyit eden karar alması neticesinde siyasi iktidar bazı yasal değişiklikler yapmak zorunda kaldı.

Hükümet; kamuoyuna, demokratikleşme adı altında sanki kendisinin lütfuymuş gibi sunduğu bu yasal değişiklikler kapsamında, ilk olarak 2010 yılındaki Anayasa değişikliğiyle Anayasa'da kamu emekçilerine toplu sözleşme hakkı tanıyor havası yarattı. Bunun ardından 2011 Aralık ayından itibaren 4688 sayılı yasada değişikliğini gündeme soktu.

4688 SAYILI YASA DEĞİŞİKLİĞİ VE

SONUÇLARI

AKP hükümeti, göstermelik bazı danışma toplantıları dışında kamu emekçileri örgütlerinin görüş ve önerilerini dinlemeden meclisteki sayısal çoğunluğuna dayalı olarak tek taraflı bir şekilde 2012 yılında 4688 sayılı yasada değişiklikler gerçekleştirdi. Bu kapsamda bazı göstermelik değişikliklerle sözde demokratikleşme adı altında kamu emekçilerinin yıllardır kullandığı haklar dahi ellerinden

alınmaya çalışıldı. Gerek yasanın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki hazırlık süreçlerinde gerekse meclis sürecinde Konfederasyonumuz ve Sendikamız sürekli müdahil olmuş ve AKP iktidarının bu sahte değişiklik hamlesini teşhir ederek, kamu emekçilerinin grev ve toplu sözleşmeli sendika hakkını savunmuş olsa da söz konusu bu değişiklikler yandaş sendikaların da desteğiyle 2012 Nisan ayında yasalaştı.

2012 yılı Nisan ayından bu yana bu değiştirilmiş haliyle uygulanan 4688 sayılı yasa, değil herhangi bir demokratikleşme veya hak genişlemesi başta sendika hakkının ayrılmaz bir parçası olan grev hakkının tanınmaması olmak üzere kamu emekçilerinin fiili ve meşru mücadelesiyle kazandığı haklarını dahi gasp eden bir içeriktedir.

Uluslararası çalışma yaşamına ilişkin bütün uluslararası belgelerde, ILO sözleşmelerinde ve bunlara dayanan AİHM kararlarında toplu pazarlık ve grev hakkı sendika özgürlüğünün ayrılmaz parçaları olarak değerlendirmesine rağmen 4688 sayılı yasada grev hakkının tanınmaması ve sözde toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşmazlık olduğu taktirde kararı Kamu Hakem Heyeti adındaki çoğunluğu hükümet tarafından belirlenen bir heyete bırakması AKP hükümetinin demokratikleşme adı altında haklarımızı gasp etme anlayışının bir başka örneği olmuştur.

Yasada toplu sözleşme olarak tanımlanan sözleşmelerin başta anlaşmazlık halinde grevi değil de sözde hakem heyetini yetkili kılması, sadece iki yılda bir yapılması, süresi, kapsam olarak sadece ekonomik hakların görüşülür olması ve en önemlisi taraflarının kimlerden oluştuğuna bakıldığında bu düzenlemenin uluslararası sözleşmelerde tanımı yapılan toplu sözleşme ile ilgisi olmadığı görülmektedir.

AKP'nin bu sözde toplu sözleşmesinin tarafları ve imza yetkisiyle ilgili düzenlemesine bakıldığında toplam sendikalı memurların yüzde 45'ini temsil eden Memur-Sen'e Kamu Görevlileri Sendika Heyetinde yüzde 57'lik bir temsil verildiği yani, en çok üyeye sahip ikinci ve üçüncü konfederasyonsa toplu sözleşme masasında sadece figüranlık dayatıldığı görülmektedir.

Böylesi bir düzenleme genel düzeyli toplu sözleşme görüşmelerinin çoklu yapılması ilkesine uygun olmayıp, en çok üyeye sahip konfederasyona kendisine üye olmayan on binlerce kamu emekçisini de bağlayan bir sözleşmeye imza

atabilme yetkisi tanımakta böylece diğer konfederasyonların toplu sözleşme görüşmelerinde kendi üyelerinin hak ve çıkarlarını korumasını engellemektedir.

AKP hükümeti bu değişikliği ile her zamanki sözde demokratikleşme ve değişim söylemi üzerinden aslında kamu emekçileri adına görüşmelere katılacakları kendi yandaşlarından oluşturarak hem kendisine yakın konfederasyonları kollamış hem de kamu emekçilerinin geleceğini ipotek altına almayı amaçlamıştır.

Yerel Yönetim Emekçilerinin Toplu Sözleşme Hakkının Gasp Edilme Girişimi

Değişiklik sonrası yasa genel olarak kamu emekçilerine üyesi oldukları Sendikalar ve Konfederasyonlar aracılığıyla özgür biçimde toplu sözleşme yapabilme olanağı tanımazken; yerel yönetimlerde çalışan kamu emekçilerinin fiili ve meşru mücadeleyle kazanıp, uluslararası hukukta da onaylattığı toplu sözleşme hakkını gasp etmeyi amaçlamaktadır.

Çalışma yaşamına ilişkin bütün ulusal ve uluslararası belgelerde, çalışanlar ile işveren arasında eşit düzeyli pazarlık sistemine dayanan ve tarafların anlaşması halinde imzalandığı belirtilen toplu sözleşmenin, yerel yönetimlerde işveren statüsünde olan idarenin uygun görmesi şartına bağlanması yerel yönetimlerde yapılabileceği ifade edilen “ihtiyarı nitelikteki” kurumsal sözleşmelerin, toplu sözleşme olmadığını göstermektedir. Zaten sözde izin verilen kurumsal sözleşmelerin “mahalli idare tazminatı” şeklinde bir ifadeyle anılması da bunun toplu sözleşme olmadığını açıkça göstermektedir.

Emekçilerin Ekonomik, Demokratik, Sosyal Ve Kültürel Hakları Bir Bütündür

Yasada kamu emekçilerini ilgilendiren her düzey toplu sözleşmede sadece ücret artışı gibi ekonomik hakların düzenleneceğinin belirtilmesine paralel olarak yerel yönetimlerde de sözleşmenin kapsamının sadece “mahalli idareler tazminatı” adı altında bir ücret artışıyla sınırlandırılması; kamu emekçilerinin sosyal, kültürel, demokratik ve siyasal haklarının müzakere edilmesinin engellenmesine yönelik bir müdahaledir.

Bu durum ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal hakların bütünlüğüne yönelik BM ikiz sözleşmeleri, Avrupa İnsan

Hakları Sözleşmesi gibi Türkiye'nin de taraf olduğu temel uluslararası sözleşmelere ve hukuk kararlarına aykırıdır.

Sendikaların, üyeleri adına toplu sözleşme hakkını kullanırken; üyelerinin sosyal, kültürel ve siyasi haklarını korunmak - geliştirmek adına yaptıklarının kapsam dışı tutulması, sendikal örgütlenmenin kısıtlanması olup AİHS'nin 11. maddesine aykırıdır.

İşveren İcazetinde İhtiyarı Nitelikte Değil Emekçilerin Örgütlülüğüne Dayanan Gerçek Toplu Sözleşme

İlgili Yasanın 32. Maddesindeki “mahalli idare tazminatını belirlemeye ilişkin ihtiyarı nitelik taşıyan sözleşme” ifadesi sözleşmenin çalışma ilişkilerinin zorunlu bir parçası olduğunu teyit eden ILO sözleşmelerine ve komite kararlarına aykırı olduğu gibi AİHM Büyük Dairesinin 12 Kasım 2008 tarihli kararına da açıkça aykırıdır.

Yine bu maddede “sözleşmenin” bu kanun uygulanmasında toplu sözleşme sayılmaması ve bu kapsamda yapılacak müzakerelere işveren statüsündeki yerel yönetim idaresinin katılmaması, sendikanın talebine karşılık vermemesi veya müzakerelerde anlaşma sağlanamaması halinde Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamayacağı belirtilmesi; yasa kapsamında kamu emekçilerine tanındığı iddia edilen sözde toplu sözleşme hakkının dahi yerel yönetim emekçilerine tanınmadığını göstermektedir.

Toplu iş sözleşme müzakerelerinde tarafların anlaşmaması halinde emekçilerin grev hakkını kullanmasının yasaklanarak uluslararası çalışma hukukunda sadece uzlaştırıcı görevi olduğu bilinen hakem kurulunun son karar merci olarak belirlenmesi ayrı bir hukuksuzlukken yerel yönetim emekçilerine bunun dahi tanınmaması açıkça bir ayrımcılık olup, toplu sözleşme hakkının açıkça engellenmesidir.

Toplu Sözleşme Yapmanın Ön Şartı Olmaz

Yasa kapsamında mahalli idarelerde yapılmasına sözde olanak sağlanan “ihtiyarı nitelikte” sözleşmelerin ancak işveren statüsündeki yerel yönetim idaresinin kabul ve onayına bağlı olması bir yana yerel yönetim idaresinin sözleşme yapabilmesi öyle şartlara bağlanmıştır ki, fiilen hiçbir yerel yönetimde tarif edilen şekilde bile kurumsal sözleşme yapılamayacaktır.

Bir yerel yönetim kurumunda sözleşme yapılabilmesinin ve

ya ücret artışı miktarının belirlenmesinin personel giderlerinin bütçe içinde %30'u geçmemesi şartına bağlanması ülkemizde bu şartı sadece büyük belediyelerin sağlamasıyla birlikte değerlendirildiğinde yerel yönetimlerde toplu sözleşme yapamazsınız demektir.

Böylesi bir düzenleme bir yandan özerk bütçeli kamu kurumları olan mahalli idarelerin kurumsal işleyişine bir müdahale niteliğinde olup diğer yandan ise on binlerce yerel yönetim emekçisinin hali hazırda kullandığı toplu sözleşme hakkının ellerinden alınması anlamına gelmektedir.

İlgili bu yasal düzenleme sonucu geçmiş tarihte imzalanmış sözleşmelerin hemen hepsinin geçersiz hale gelecek olması durumu binlerce yerel yönetim emekçisini ekonomik olarak zor duruma düşüreceğine yönelik Sendikamızın müdahaleleri sonucu; hükümet mecliste bir son dakika değişikliği ile 15 Mart 2012 tarihinden önce imzalanmış sözleşmeleri 31.12.2015 tarihine kadar bu şartın uygulanmasından istisna tutmuştur. Tamamen geçici olan bu istisna durumu yerel yönetim emekçilerine bir hak tanımaktan çok onların örgütlü tepkisini sürece yayarak içini boşaltma amacıyla yapılmıştır.

Yasa değişikliği sürecinde, mevcut halde toplu sözleşmeden yararlanan yerel yönetim emekçilerinin tepkisi oluşmasını diye 15.03.2012 tarihinden önce sözleşme imzalayan belediyelere 31.12.2015 tarihine kadar bu şartların uygulanmamasına yönelik ek bir madde eklenerek geçmişte sözleşme imzalamış belediyelerin belli bir süre yukarıda belirtilen şartlardan muaf tutulması sağlanmıştır.

Sendikamız mevcut yasanın Anayasa'ya aykırı olan içeriğine dokunulmayan böylesi geçici ve ertelemeci çözümleri yeterli bulmadığını ifade ederek yasanın yürürlüğe girdiği ilk günden itibaren 32 inci maddenin ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere uygun biçimde bir bütün olarak değiştirilmesi yönünde mücadele ederken, AKP hükümetinin desteğiyle büyümüş yandaş sendika ise böylesi geçici çözümlerle yerel yönetim emekçilerinin kazanılmış haklarını hükümetin icazetine bırakmaya devam etmiştir.

Kazanılmış hakların kullanımını hükümetin ve belediye başkanlarının icazetine bırakan bu ertelemeci anlayış hükümet yetkilileri ile yetkili sendika sıfatıyla masaya oturan BEM BİR SEN temsilcileri arasında 2015 yılı Ağustos ayında görüşmeleri yapılan 2016-17 yıllarına yönelik olan

ve 2017 yılı Ağustos ayında görüşmeleri yapılan 2018-19 yıllarına yönelik Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmelerinin Yerel Yönetimler bölümlerinde de aynen devam ettirilmiştir.

Sendikamızın yerel yönetimler hizmet koluna ilişkin temel talebi 4688 sayılı yasanın yerel yönetim emekçilerinin fiili ve meşru mücadele ile kazandığı ve hukuksal olarak da onaylattığı toplu sözleşme hakkının fiilen kullanılmaz hale getirmeyi amaçlayan içeriğinin topyekûn değiştirilmesidir.

Bu kapsamda mücadelemizin temel hedeflerini şu şekilde özetleyebiliriz:

- 4688 sayılı yasanın 32 inci maddesinde belirtilen mahalli idarelerde sözleşme imzalanması için belediyelerde belediye başkanın, il özel idarelerinde valinin teklif vermesi gerekliliği, bu sözleşmelerin tek taraflı bir şekilde işverenin takdirine bırakılmasına neden olmaktadır. Eşit ve özgür pazarlık ilkesine açıkça aykırı olan bu düzenleme ILO'nun 98 sayılı sözleşmesine aykırıdır. Bu nedenle söz konusu bu yasal düzenleme “ilgili mahalli idarede toplu sözleşme görüşmeleri o kurumda en çok üyeye sahip sendikanın teklifi ile başlar, tarafların anlaşması ile son bulur; anlaşma olmaması halinde tarafların hakeme başvuru ve grev yapma hakları vardır” şeklinde düzenlenmelidir.
- 4688 sayılı yasanın 32 inci maddesinde belirtilen mahalli idarelerde sözleşme imzalanmasının tarihlerine ve sözleşme sürelerine ilişkin sınırların kaldırılması; toplu sözleşmenin imzalanma tarihi ve süresi sözleşme taraflarının özgür iradesi ile belirlenmelidir.
- Mahalli idarelerde yapılacak sözleşmelerin içeriğinin sadece tazminat şeklinde aylık maaş iyileştirme ile sınırlanması emekçilerin örgütlenme özgürlüğüne yönelik asli bir müdahaledir. Nitekim emekçilerin özgür toplu sözleşme hakkı onların örgütlenme özgürlüğünün asli bir parçasıdır. Bu nedenle ilgili yasa maddesinde sözleşme içeriği yerel yönetim emekçilerinin ekonomik, sosyal, demokratik ve kültürel bütün hak ve özgürlüklerine ilişkin olarak genişletilmelidir.
- İlgili yasa kapsamında mahalli idarelerde yapılacak sözleşmelere dayalı olarak yapılacak aylık ödemelere

üst sınır konulması uygulaması kaldırılmalı; ekonomik haklar aynı diğer haklarda olduğu gibi sözleşme tarafların eşit ve özgür koşullarda yürütecekleri pazarlık sürecinde belirlenmelidir. Bunların ayrıntısı aşağıda ayrı bir madde de anlatıldığı üzere söz konusu bu ödemelerin tazminat şeklinde değil emekliliğe yansıtılacak bir biçimde taban aylığa dahil edilmesi sağlanmalıdır.

Haklar Yasalardan Önce Gelir

Sonuç olarak bu yasa değişikliği ülkemiz çalışma ilişkilerinde özgürlük ve demokratikleşme yönünde bir ileri adım olmaktan ziyade kamu emekçilerinin mevcut haklarını dahi gasp eden anti demokratik ve uluslararası hukuk ile Anayasa'ya aykırı bir düzenlemedir.

Kurulduğu günden bu yana “Sendikasız Demokrasi Toplu Sözleşmesiz Sendika Olmaz” diyerek kamu emekçilerinin toplu sözleşme hakkının kullanılması için mücadele eden ve hali hazırda 398 Belediyede on binlerce kamu emekçisi adına bu hakkı kullanan TÜR BEL-SEN, AKP'nin “yaptım oldu” şeklindeki tek taraflı dayatmasıyla var olan haklarımızı dahi gasp etmesine izin vermemiştir, bundan sonra da vermeyecektir.

Binlerce üyemizin soruşturmalara, sürgünlere hatta tutuklamalara varan cezalara maruz kalması pahasına direne direne kazandığımız ve hukuken de onaylattığımız toplu sözleşme hakkımızı kimse göstermelik isim değişiklikleriyle gasp edemez.

TÜM BEL-SEN'İN TOPLU SÖZLEŞME ANLAYIŞI

Kamu emekçilerinin Sendikal örgütlenme hakkı gibi bu hakkın ayrılmaz bir parçası olan toplu sözleşme hakkı da herhangi bir hükümetin lütfu veya hediyesi değil kamu emekçilerin bedeller pahasına sürdürdüğü fiili ve meşru mücadelesi sonucu kazanarak elde edilmiş bir haktır. AKP hükümetinin yandaş sendikaların da desteğiyle emekçilerin fiilen kullandığı ve hem ulusal hem de uluslararası hukukta onaylattığı toplu sözleşme hakkını sanki kendisi vermiş gibi görüntü vermesi hem bir kandırmaca hem de aslında emekçilerin bu hakkını fiilen kullanılmaz hale getirmek amaçlıdır.

TÜM BEL-SEN, kuruluşundan bugüne “haklar yasalardan önce gelir” anlayışıyla, yasalara göre değil emekçilerin tarihsel kazanımlarına ve evrensel hukuka dayalı olarak fiili ve meşru mücadeleyi esas alan bir sendikal pratik ortaya koymuştur. Bu anlayış ülkemiz emek ve demokrasi mücadelesinin bir parçası olan sendikal hak ve özgürlüklerin tümü için olduğu gibi toplu sözleşme hakkını kullanımında da aynen geçerlidir. Bu anlamda dün olduğu gibi bugün de örgütlü olduğumuz kurumlarda imzaladığımız toplu sözleşmelerimizin hepsinde asıl dayanağımız mücadele kazanımlarımız evrensel hukuktur.

İşte bu nedenle Toplu sözleşmelerimizin ismi de içeriği de 4688 sayılı sahte sendika yasasında belirtilen anti demokratik ve hukuk dışı kısıtlamalara ve şartlara göre değil ülkemiz Anayasası gereği iç hukukta mevcut yasaların üzerinde bağlayıcı nitelikte uygulanması gereken uluslararası sözleşmelere ve sendikamızın kazandığı uluslararası yargı kararlarına göre belirlenmektedir.

Sosyal Denge Değil “TOPLU SÖZLEŞME”

Sendikamız TÜM BEL-SEN, kamu emekçileri adına Cumhuriyet tarihinde bir ilk olarak 1993 yılında imzalanan ilk sözleşmeden bu yana örgütlü olduğu yerel yönetim kurumlarında toplu sözleşme imzalamaya devam etmektedir. 1990’larda “memurlar sendika kuramaz, dernek kuralım” diyen bugün siyasi iktidarın desteğiyle büyütülmüş hormonlu sahte sendikalar, TÜM BEL-SEN’in toplu sözleşme mücadelesi için yürüttüğü fiili ve meşru mücadele ve buna

dayalı hukuksal kazanımları dayanarak yerel yönetimlerde sözleşme imzalamaya başlamışlardır. TÜM BEL-SEN'in kuruluşundan bu yana “kurtuluş yok tek başına, ya hep beraber ya hiç birimiz” şiarıyla sadece kendi üyeleri için değil tüm kamu emekçilerin hak ve özgümlüklerini geliştirmek için mücadele ettiği amacıyla bedeller ödeyerek elde ettiği kazanımları başka sendikaların da kullanmasından memnuniyet duymaktadır. Diğer Sendikaları asla bir rakip olarak değil emekçilerin hak ve özgümlüklerini korumak ve geliştirmek mücadelesinde ortak cephede yer aldığı paydaşları olarak kabul edip, her daim dayanışmayı ve birlikte mücadeleyi esas alır.

Sendikamızın bu anlayışı karşısında adına sendika denilen bazı örgütler ise varlıklarını, yalan yanlış söylemlerle, siyasal iktidarla veya belediye yönetimleriyle kurdukları yandaşlık ilişkileriyle Sendikamızın örgütlülüğünü zayıflatmak hatta Sendikamızın öncülüğünde kazanılan hak ve özgümlüklerin içini boşaltmak üzerinden sürdürmektedir. Bu sahte sendikaların emekçilerin sendikal örgütlülüğü ile hak ve özgümlüklerinin içini boşaltan anlayış ve uygulamalarının en somut örneği emekçilerin bedeller pahasına kazandığı toplu sözleşme hakkının ismini ve içeriğini değiştirerek içini boşaltmak, tarihsel anlamından koparmaktır.

Sendikaların ilk kurulduğu 1700'lü yıllardan bu yana emekçiler ile işverenlerin eşit ve özgür koşullarda yürüteceği pazarlıklar sonucu imzalanan TOPLU SÖZLEŞME'nin adını sosyal denge sözleşmesi koymak, sözleşmeyi işverenle eşit koşullarda özgürce pazarlıktan çıkarıp; rica ve minnete dayalı görüşmelere hapsederek Sendikayı bir emek örgütü olmaktan çıkarıp; işveren karşısında sadakacı şirin çocuğa çevirme girişimidir. İşverene şirin gözükme anlayışıyla zorlama bir biçimde bulunan “sosyal denge sözleşmesi” kavramsallaştırması sadece ülkemiz değil dünya emek mücadelesi tarihinde yaratılan değerleri hiçleştirme girişimi olarak, emekçileri işverenler karşısında eşit değil onların emir kulu, onlardan sadaka dilenen konuma sokmanın adıdır. AKP iktidarı da işte bu nedenle, zamanında sözde demokratikleşme görüntüsü altında sunduğu sahte sendika yasası 4688 sayılı yasaya bu kavramı koymuş ve bu yandaş sendikalar da bizlerin yüksek sesli itirazlarına rağmen aynen kabul etmiştir.

Sendikamız TÜM BEL-SEN, toplu sözleşmeyi emekçilerin örgütlü gücünün, kolektif iradesinin bir ifadesi olarak kabul ettiği ve kullandığı için belediye yönetimleriyle eşit koşullarda ve özgürce sürdürdüğü pazarlıklar sonucu imzaladığı sözleşmelere uluslararası emek mücadelesi literatüründe olduğu gibi TOPLU SÖZLEŞME demektir.

Eşit ve Özgür Pazarlığa Dayalı Toplu Sözleşme

Sendikamızın imzalamış olduğu toplu sözleşmeler, yandaş veya tabela sendikalarının yaptıkları gibi işverene iyi görünerek veya onun inayetiyle yapılmış değil; ilgili işyerinde ve ülke genelindeki örgütlü gücümüzle ve kolektif mücadelemiz sonucu imzalanmıştır ve imzalanmaya devam etmektedir.

TÜM BEL-SEN için belediye başkanları ve siyasi iktidarlar emek ve demokrasiden yana olması beklenen evrensel hukuka bağlı olmak zorunda olan birer yönetici olmakla birlikte buldukları konum itibarıyla emekçilerin işverenleridir. Bu nedenle TÜM BEL SEN sendikal hak ve özgürlük mücadelesini hangi anlayıştan olursun belediye yönetimlerden bağımsız bir şekilde sürdürmekte, toplu sözleşme başta olmak üzere her türlü hak ve özgürlük talebine ilişkin müzakerelerinde emekçilerin kolektif iradesinin temsilcisi olarak belediye yönetimleriyle eşit koşullarda, bağımsız ve özgür pazarlık ilkesini esas almaktadır.

Toplu Sözleşme Emekçilerin Kolektif İradesinin İfadesidir

Toplu sözleşme sadece bir ücret pazarlığı değil emekçilerin işyerine ve işe müdahalesi, demokratik katılım sürecidir. Emekçiler toplu sözleşme sayesinde işveren karşısında kolektif bir özne olarak eşit olarak varlık sahibi olur. Kendi sınıfsal gerçekliğini, gücünü ve özne kapasitesini toplu sözleşme ile tanır ve geliştirir.

Toplu sözleşme sadece ücret pazarlığı veya imza töreni değil; emekçilerin kolektif özne varlığını tanıdığı, geliştirdiği, sendikal aidiyetini güçlendirdiği ve sınıf bilincini yükselttiği bir süreçtir.

Toplu sözleşme aynı zamanda bir örgütlenme, örgütlülüğü güçlendirme, geliştirme ve yeni üyeler kazanma sürecidir. Toplu Sözleşme süreci sendikalı olmanın anlam ve önemini belki de en yoğun hissedildiği ve hissettirilmesi gereken süreçlerdir.

Toplu Sözleşme Kapalı Kapılar Ardında Değil Emekçilere Açık ve Şeffaf Pazarlıklar Sonucu İmzalanır

Toplu sözleşme; yandaş konfederasyon veya sendikaların yaptığı gibi, hükümet yetkilileri veya belediye yönetimleriyle kapalı kapılar ardında sürdürülen, gizli kapaklı kirli pazarlıklar sonucu değil; emekçilerin her adımını demokratik bir biçimde kendilerinin belirlediği bir pazarlık süreciyle imzalanır. Kapalı kapılar ardında işverenle kirli pazarlıklara dayalı, gizli saklı görüşmelerle yapılan satış sözleşmeleri toplu sözleşme değildir.

Bir Sendikanın işverenlerle yaptığı hiçbir görüşme veya pazarlık, emekçilerden gizli saklı onların bilgisi dışında yürütülemez. Bir sendikanın emekçilere açıklayamayacağı hiçbir görüşmesi, pazarlığı olamaz, bunu yapana Sendika denilmez.

Bir sözleşmenin toplu sözleşme sayılabilmesi için tüm süreç emekçilere açık, şeffaf ve aleni olarak sürdürülmeli, her aşamada emekçilerin kolektif iradesi belirleyici olmalıdır.

Haklar Bütündür, Ayrılamaz, Ayrıştırılmaz

Ekonomik, sosyal ve siyasal haklar ayrılmaz bir bütündür, Toplu sözleşme emekçilerin ayrılmaz bütün haklarının koruyucusu ve geliştiricisidir. Bu yüzden toplu sözleşmede sadece ücret pazarlığı yapılmaz, çalışma koşullarından, yönetime katılmaya, barınma ve sağlık haklarından, kadınların özgürleşme mücadelesine, çok dilli çok kültürlü yaşamdan toplumun farklı kesimleri arasındaki dayanışma ve birlikteliklerinin korunup geliştirilmesine kadar birçok sosyal, siyasal, demokratik hak ve özgürlükler toplu sözleşmenin konusudur.

Toplu Sözleşme Emekçilerin Toplumsal Sözleşmesidir

Demokrasinin beşiği ve aynı zamanda toplumsallaşmanın ilk adımı olan yerel yönetimler kamusal niteliği itibariyle de doğumundan ölüme toplumsal yaşamın birçok alanında rol oynar. İşte bu nedenle yerel yönetim hizmetlerini üreten yerel yönetim emekçileri aynı zamanda kentin toplumsal yaşamının da gelişimi korunmasından sorumludur. Dolayısıyla kent halkının toplumsal sorunları hem orada yaşıyor olmamızdan hem de toplumsallaşıma yönelik kamusal hizmetleri üretenler olmamızdan kaynaklı bizlerin çalışma ve yaşam sorunlarımızın asli birer parçasıdır. İşte bu yüzden

tüm bu sorunlara ilişkin bizlerin de söz, yetki ve karar hakkı vardır, olmalıdır.

Söz konusu bu söz, yetki ve karar hakkının korunup, geliştirilmesi, emekçilerin kolektif kimliğinin temsilcisi sendikaları aracılığıyla sürdürülen toplu sözleşmeler ile olur. Emekçiler toplu sözleşmeleri aracılığıyla işverenleri ile o kentte özgür, demokratik, halkçı ve katılımcı bir yerel yönetim sistemin korunup geliştirilmesi yönünde pazarlık yapıp, yerel yönetim hizmetlerinin üretimin ve işleyişinin buna göre olması hususlarında karşılıklı taahhütler ve anlaşmalar yapar.

Bu yüzden de Sendikamız TÜR BEL-SEN'in taraf olduğu bir çok toplu sözleşmede ekolojik yaşam, yerel demokrasi, çok dilli ve çok kültürlü yaşam, kadınlara yönelik her türlü şiddet ve ayrımcılığın engellenmesi ile kadın özgürlüğü, toplumsal dayanışma, kentlerin tarihsel ve toplumsal kimliğinin korunması, rantın ve talanın engellenmesi, kentteki gelir dağılımı adaletsizliğinin azaltılması gibi hususlarda çeşitli maddeler vardır ve olmalıdır.

Neden Ücret Artışı Talep Ediyoruz

Toplu sözleşmelerle talep ettiğimiz ücret artışını doğru tarif etmek gerekir. Ücret emekçilere verilen bir sadaka veya karşılıksız ödeme değil onların emeğinin karşılığı yani alınteriyle elde ettiği doğal hakkıdır. İçinde bulunduğumuz kapitalist sistem özü itibariyle emekçilere ürettikleri değer kadar bir ücret vermeyerek sürekli bir sömürüye tabi tutması karşısında, biz emekçilerin ücretlerini artırma talebi aslında alınterimizin tam karşılığını alma mücadelesidir. Dolayısıyla toplu sözleşmelerimizde ücret artışı talebimiz aslında bizlere her daim eksik verilen yani bir anlamda çalınan hakkımızı telafi etmeye yönelik bir talep olup; kimseden sadaka, rüşvet veya yardım değil emeğimizin karşılığının talep edilmesidir.

Kamusal hizmetler bireysel üretim değil kolektif üretilen hizmetlerdir. O yüzden bu hizmetleri üretirken farklı görev ve pozisyonda olan emekçiler arasında ücret farklılığı anormal düzeyde olamaz. Toplu sözleşme aynı işyerinde ücret farklılıklarının bilimsel ve hakkaniyet ölçülerine ve kolektif bakış çerçevesinde dengelenmesini amaçlar.

İşverene rüşvet niteliği taşıyan ödemeler toplu sözleşmede olamaz

İşverene veya onun temsilcilerine, müdürlere, daire başkanlarına, belediye başkan yardımcılara hatta belediye başkanlarına rüşvet anlamına gelebilecek ödemeler içeren toplu sözleşme, toplu sözleşmenin tarihsel rolüne ve anlamına uygun değildir. Yandaş sendikalar sırf imzalsın diye işverene rüşvet niteliğinde belediye başkanına ve ya başkan yardımcılara fahiş ücret artışı ödemeleri içeren sözleşmeler imzalamaktadır. Bunlar toplu sözleşmeyi emekçilerin kolektif iradesinin bir parçası, onların örgütlü gücünün bir eseri olarak görmek yerine siyasi, inançsal veya sosyal bağlarla yandaşlık ilişkisi içinde olduğu işverenlerin, siyasi iktidarın sadakası gibi görmektedir.

İşverene, sözleşme imzalsın diye “rüşvet vermek” anlamına gelen bu tip uygulama ve yaklaşımlar, hangi partiden olduğuna bakmadan bütün yerel yönetimlerde emekçilerin birleşik ve güçlü mücadelesini örmeyi amaçlayan sendikamızın tarihiyle ve ilkeleriyle bağdaşmamaktadır.

Sendikamız geleneklerine ve mücadele pratiğine açıkça aykırı olan böylesi sözleşmeler söz konusu işyerlerinde, işveren dayatmalarına veya üyelerin ücret artışı üzerinden kabul etmesine rağmen kabul edilmemesi sendikal ilkelerimizin her ne şart altında olursa olsun savunusu açısından zorunludur.

Sendika Yöneticilerine Farklı Ücret Artışı Sendikacılığa İhanettir

Bazı sahte sendikaların, emekçilerin fiili ve meşru mücadeleyle kazanıp hukuksal olarak da onaylattığı toplu sözleşme hakkını kendilerine kişisel çıkar için değerlendirip, ücret artışlarında kendileri için ekstra maddeler koyduğu bilinmektedir.

Bu sözde sendikacılar, toplu sözleşmeyi adını da değiştirerek sırf imzalsın diye işverene rüşvet niteliğinde maddelerle doldururken kendilerine de diğer üyelerden farklı ücret artışları koyma uyanıklığı yaparak sendikal mücadelenin bütün değerlerini ayaklar altına almaktadır.

Bedeller pahasına kazanılan bu hakları kendi bireysel çıkarları için kullanan böylesi kişilere emekçilerin haklarını korumak ve geliştirmek için kurulmuş Sendikalarla yan yana anmak iki yüzyılı aşkın tarihi olan sendikal mücadeleye, emekçilerin kan ve can pahasına elde ettiği kazanımlara ,ihanet niteliğindedir. Emek mücadelesiyle uzak yakın ilişkisi olmayan, kişisel çıkarı uğruna her türlü değeri satılığa çıkaran bu türden sınıf ihanetçisi pratiklerin parçası olan kişilerin bir sendika yöneticisi veya temsilcisi olması kabul edilemez, edilmemelidir.

Bağımsız, Özgür Sendikacılık

TÜM BEL-SEN, tüm siyasi partilerden, kimliklerden ve tercihlerden bağımsız ve ayrı bir şekilde emekçilerin sınıf örgütü olarak; işveren hangi siyasetten olursa olsun, onun karşısına emekçilerin kolektif iradesinin, örgütlü gücünün temsilcisi olarak bağımsız kimliği ve tavrı ile çıkar. Emekçilerin hak ve özgürlüklerini geliştirmek için özgür ve eşit koşullarda diyalog kurar, pazarlık yapar ve bunların mutabakatı olarak sözleşme imzalar.

Kadın Özgürleşmeden Toplum Özgürleşmez

Kadınların özgürleşmesi toplumun özgürleşmesinin birinci ve en önemli aşamasıdır. Toplumsal demokrasi, eşitlik ve özgürlüğün gelişimi ve korunması ilk başta kadınların eşit ve özgür birer yurttaş olarak yaşaması ve toplumsal algıda kabul edilmesi sayesinde olacaktır. Toplumsal cinsiyet rolleri bilimsel bir gerçek veya tarihsel birer kimlik değil; hakim ideoloji, sistem ve devlet tarafından direkt veya çeşitli ideolojik aygıtlar aracılığıyla öğretilen birer kalıptır. Söz konusu bu yanlış kalıpların değişimi bunun aksi eşit ve özgür cinsiyet rollerinin topluma öğretilmesi, buna yönelik farkındalık çalışmaları yapılması ile olacaktır.

Toplumsallaşmanın ilk ve en önemli basamağı olan yerel yönetimlerin demokrasinin gelişiminde olduğu gibi toplumsal cinsiyet kalıplarının değişimi konusunda da birincil ve temel bir rolü ve görevi vardır. Yerel yönetim hizmetlerinin üreticisi emekçilerin toplu sözleşmelerinde de bu anlamda erkek egemen toplumsal cinsiyet kalıplarını değiştirmeye, erkek egemen sistemin doğalmış gibi sunduğu hatta desteklediği bu kalıpların birer sonucu olan kadınlara yönelik ayrımcı bakış ve uygulamaların son bulması, kadına yönelik şiddet, taciz ve tecavüzün önlenmesi konularında tavır alması gerekir. Kadına yönelik ayrımcılık uygulamaları, şiddet, taciz ve ya tecavüzü asla kabul edilemez, Toplu sözleşme bunun garantisi, koruyucusudur.

İşte bu amaçla TÜM BEL-SEN toplu sözleşmelerinde kadınlara yönelik şiddetin, taciz ve tecavüzün engellenmesi, kadın ve çocukların ayrımcılık ve kötü muameleden korunmasına yönelik ülkemizde birçoğu sadece ismen var olan ve uygulanmayan mevcut yasal mevzuata ek olarak kadının beyanına dayalı bir şekilde yaşama geçirilen maddeler olarak yer alır. Yine bu kapsamda birçok sözleşmemizde

kadınların çalışma yaşamında maruz kaldığı ayrımcılıkların azaltılmasına yönelik işe alımlarda cinsiyet eşitliği ile çalışma koşullarında kadınlara pozitif ayrımcılık, kota vb. uygulamalar içeren maddeler de bulunmaktadır.

Toplu Sözleşmeye Başlanması, Pazarlık Sürecinde ve Anlaşmazlık Halinde Emekçilerin Söz ve Karar Hakkı

Tarafların eşit koşullarda sürdürdükleri toplu pazarlık sonucu anlaşmazlık olması halinde; emekçilerin kolektif irade ile üretimden gelen gücünü kullanması ve bu kapsamda protesto, iş yavaşlatma veya grev yapma hakkı, sendika ve toplu sözleşme hakkının ayrılmaz parçasıdır. Nitekim kamu emekçilerin bugüne kadar yaptığı bütün iş bırakma ve grev eylemleri ile ilgili gerek ulusal yargıda gerekse uluslararası yargıda bu eylemlerin sendikal örgütlenme hakkının asli birer parçası olduğu bu nedenle emekçiye ceza verilemeyeceği kararları verilmiş böylece kamu emekçilerin bu hakkı hukuksal olarak da defalarca teyit edilmiştir.

Ülkemiz Anayasası, Anayasanın 90 ıncı maddesi gereği; iç hukukta mevcut yasaların üzerinde bağlayıcı nitelikte, doğrudan uygulanması gereken ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile bunlara dayalı olarak verilen gerek iç hukukta gerekse AİHM gibi uluslararası yargı kararları gereği 4688 sayılı sahte sendika yasasında ne yazarsa yazsın emekçilerin toplu sözleşme görüşmelerine başlaması, sürdürmesi ve sonuçlandırılmasında belediye yönetimleriyle eşit haklara sahiptir. Gerek pazarlık sürecinde gerekse anlaşmazlık olduğu taktirde bunu aşmaya yönelik üretimden gelen gücüyle grev de dahil her türlü sendikal eylem ve etkinliği yapması haktır.

TÜM BEL -SEN

TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ İŞLEYİŞİ

- Şube yönetimi ilgili işyeri meclisi ile birlikte toplu sözleşme taleplerine ilişkin işyerinde kamuoyu yoklaması yapar. Söz konusu bu yoklama zaman zaman bire bir mülakat ve görüşmeler şeklinde zaman zaman ise yazı anket biçiminde olabilir.
- Söz konusu bu anketlere sadece sendika üyeleri değil ilgili işyerindeki tüm kamu emekçileri dahil edilmelidir, üyemiz olsun olmasın ilgili işyerindeki tüm emekçilerin görüş

ve önerilerini, talep ve istemlerini, eleştiri ve katkılarını öğrenmek, ve mümkünse kapsamak önemlidir. Böylesi geniş anket faaliyetlerini mevcut üyelerimizin örgütsel aidiyetini güçlendirme, katılımını artırma; üyemiz olmayan emekçilerle de ilişki kurarak onları örgütlülüğe, ortak geleceğimizin belirlenmesine katılıma, özneleşmeye ve mücadeleye kazanma olarak aynı zamanda birer örgütlenme faaliyeti olarak değerlendirmek gerekir.

- Kadınların eşitlik ve özgürlük mücadelesi kapsamında kadınlara ve çocuklara yönelik şiddet, taciz ve tecavüze karşı kadın ve çocukları korumaya yönelik maddeler ile kadınlara yönelik ayrımcılığı engellemeye yönelik maddeler şube kadın sekreteri koordinasyonunda ilgili işyeri kadın meclisi eğer işyeri kadın meclisi yok ise ilgili işyerindeki tüm kadınların katılımcı olduğu geniş tabanlı kadın toplantılarında belirlenir.
- Şube yönetimi, işyeri meclisi ile birlikte ilgili bu görüşme ve anketlerden çıkan eğilimleri içerecek bir şekilde Sendikamızın matbu taslağını ilgili işyerine uyarlayarak gerekli gördüğü değişiklikleri yaparak ilgili işyeri için toplu sözleşme metin önerisini hazırlar. (Gerekli görülen değişikliklerle ilgili Sendikamız uzmanı ile bilgi alışverişinde bulunulur)
- Hazırlanan toplu sözleşme taslağı işverene teklif edilmeden önce işyeri meclisi aracılığıyla üyelerin bilgisine sunulur.
- İşyeri meclisinde toplu sözleşme sürecinde pazarlık stratejisi, olası pazarlık usulleri ve taktikler genel çerçeve olarak belirlenir ve görüşmeciler bunlara göre yetkilendirilir. İlgili görüşmelerin bazı aşamalarında Merkez Yürütme Kurulundan destek alınması gibi pazarlık taktikleri de yine genel olarak işyeri meclislerinde belirlenir.
- İşverenle yapılan görüşmelere şube yönetimi ile birlikte işyeri meclisinde belirlenen temsilciler katılır.
- Görüşmeleri sürdürülen sendika heyeti, sürdürülen tüm pazarlıklar, işverenin taslağa yönelik tüm itirazları, değişiklik önerileri veya eklemelerini işyeri meclisi bilgisine sunar. Başlangıçta belirlenen genel strateji ve usuller dışındaki tüm değişiklik önerileri işyeri meclisinde görüşülüp demokratik katılımcı bir şekilde yeniden müzakere edilip kararlaştırılır.

Toplu sözleşmelerimizin içeriğini belirlerken yasal mevzuat bizi ne düzeyde bağlar?

TÜM BEL-SEN, emekçilerin mücadele ile kazandığı hak ve özgürlüklerinden taviz vermeyen temel kuruluş ilkesi ile uluslararası hukukun, Anayasanın ve yargı kararlarının teyit ettiği hak ve özgürlükler çerçevesinde 4688 sayılı yasanın dar ve yasakçı içeriğini kabul etmez.

Toplu Sözleşmelerimiz; 4688 sayılı sahte sendika yasanın “sosyal denge tazminatı” adı altında sadece ücret artışına yönelik içerik kısıtlamasına, imza, tarihi ve süre gibi anti demokratik ve hukuk dışı kısıtlama ve yasaklarına takılmaksızın emekçilerin ekonomik, sosyal, siyasal ve demokratik tüm hak ve özgürlüklerini içerecek şekilde kabul ettiği sürelerle göre hazırlanır.

Sendikamız kazanılmış hak ve özgürlükleri korumayı şekli bir mesele olarak ele almadığı için genel merkez tarafından hazırlanan ve ilgili işyeri meclisi iradesinde geliştirilecek toplu sözleşmenin matbu toplu sözleşme Sendikamız ilkeleriyle çelişmeyen hususlarda mevcut yasal düzenlemeleri de gözeten bir şekilde hazırlanmıştır.

Yasakçı sahte sendika yasası ile çelişen tüm bu içerikler ilgili işyerinde üyelerimize özellikle anlatılır; böylesi bir içeriğin örgütlü mücadeleyle kazanılan ve gerek iç hukukta gerekse uluslararası hukukta onaylatılan hak ve özgürlüklerimizin korunup geliştirilmesi mücadelemizin olmazsa olmaz bir parçası olduğu üyelere anlatılarak sonrasında gelişebilecek her türlü anti demokratik ve hukuka aykırı müdahaleye karşı örgütlü ve birleşik duruşu koruyalım.

- Pazarlık sürecindeki yaşanan tikanıklık ve anlaşmazlıklara ilişkin ne yapılacağı, nasıl tavır alınacağı da asıl olarak işyerindeki emekçilerin en geniş demokratik kolektif iradesi olan işyeri meclislerinde belirlenir. Bunun için görüşmeye katılan temsilciler görüşme sürecinin aşaması ile ilgili işyeri meclisine yazılı ve sözlü rapor verip bir sonraki adıma ilişkin irade tazeler.
- Bu kapsamda herhangi bir anlaşmazlık halinde emekçilerin örgütlü gücü ile nasıl bir tavır alacağı, eylem, etkinlik olarak neler yapılacağı işyeri meclislerinde karar bağlanır.
- İşyeri meclislerinde belirlenen ve süreç içinde güncellenen toplu sözleşme içeriği ile taktiklerine rağmen anlaşmazlıkların aşılammaması durumunda ne tavır alınacağı iş bırakma, grev gibi kararlaşmalar için işyeri meclisi mümkün olan en geniş üye bileşiminin bilgi ve görüşüne başvurarak kararlaştırılır.
- İlgili işyerinde emekçilerin örgütlü gücünün ortaya konulması için üyelerin toplu sözleşme sürecinin geneli ile anlaşmazlık hususlarında bilgilendirilir. Söz konusu bu bilgilendirmeler yazılı ve görsel materyallerle yapılacağı gibi bire bir üye görüşmeleri ile geniş katılımlı toplantılar biçiminde de olabilir.
- Büyük işyerlerinde herkesin katılacağı toplantılar yapmak zor olduğundan bunun yerine anket ve mülakat gibi yöntemlerle üyelerin doğrudan sürece katılımı sağlanır.
- Emekçilerin toplu sözleşme görüşmelerinin gerek pazarlık sürecinde gerekse anlaşmazlık olduğu taktirde bunu aşmaya yönelik üretimden gelen gücüyle grev de dahil her türlü sendikal eylem ve etkinliği yapma hakkının kullanılması, hangi aracın nasıl kullanılacağı gibi kararlaşmalar işyeri meclisinde alınır.
- Anlaşmazlığı aşmaya yönelik neler yapılacağı, emekçilerin örgütlü gücünün ürünü olan grev, iş bırakma, iş yavaşlatma, protesto gibi hangi araç ve yöntemlerin kullanılacağı ilgili bu geniş katılımlı toplantılarda belirlenip, işyeri meclisinin yürütücülüğünde hayata geçirilir. Bu süreçte gerekiyorsa referandum gibi emekçilerin bütünsel tavrını belirlemeye yönelik oylamalar da yapılabilir.
- Her ne kadar bugün yürürlükte olan sahte 4688 sayılı sahte sendika yasasında toplu sözleşme görüşmelerinin gerek

başlanması gerekse sonlandırılmasında belediye başkanına tek taraflı yetki veriyormuş anlamına gelecek ifadeler olsa da ülkemizin tüm yasaları ve hukuk kurumları üzerinde temel bir bağlayıcılığı olan Anayasa'ya ve Anayasa'nın 90 ıncı maddesi gereği iç hukukta mevcut yasalar üzerinden bağlayıcı niteliği olan ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile yargı kararlarına göre toplu sözleşmenin başlaması da, pazarlık süreci de, sonuçlanması da işveren ile emekçilerin ortak iradesine bağlıdır. Hiçbir tarafa eşitsiz bir şekilde tek taraflı yetki verilemez, bu toplu sözleşmenin eşit ve özgür pazarlık ilkesi gereği temeline aykırıdır.

- Toplu sözleşme sürecindeki pazarlıklarda anlaşma ve anlaşmazlıklara ilişkin tavırlar işyeri meclisi dolayımında mümkün olan en geniş üye bileşiminin demokratik katılımı ile yapılır ki eğer imzalanırsa toplu sözleşmenin sahiplenilmesi ve uygulanmasının takibi eğer anlaşmazlıkla sonuçlanırsa eylem ve etkinliklerin emekçilerin örgütlü gücüyle kitlesel ve aktif yürütülmesi, sahiplenilmesi sağlanır.

Toplu Sözleşmede Kimlerin İmzası Bulunur?

Toplu sözleşme metnin hem işvereni hem de emekçileri bağlayan her hangi bir yargı sürecinde de geçerli hukuki bir metin olabilmesi için işveren adına Belediye Başkanı veya onun yetkilendirdiği Başkan Yardımcısının; emekçiler tarafında ise Sendikamız Genel Başkanı, onu yokluğunda Genel Sekreteri veya MYK tarafından ilgili sözleşmeye imzalamaya yetkilendirilen bir başka merkez veya şube yöneticisinin imzası olmak zorundadır.

Bununla birlikte sözleşmenin ilgili işyerinde emekçilerin örgütlü iradesinin bir ifadesi olması anlayışımız çerçevesinde; emekçiler adına Sendikamız Genel Başkanına ek olarak Genel Hukuk ve Sözleşme Sekreteri, Şube Başkanı, Şube TİS Hukuk Sekreteri ve ilgili işyeri temsilcilerinin de imzasının olması Sendikamız toplu sözleşme ilkesidir.

Toplu sözleşme aidatı nedir ve neden sözleşmelerimizde yer alır?

Sendikamız tüzüğünde ve matbu toplu sözleşme taslağında toplu sözleşme imzaladığımız işyerlerindeki üyelerimizden ilgili toplu sözleşme ile elde edilen aylık ücret artışının yüzde biri (%1) kadar toplu sözleşme aidatı adı altında ekstra üyelik aidatı alınması gerektiği belirtilmektedir.

Söz konusu bu düzenleme; OHAL uygulamaları kapsamında hukuksuz bir şekilde memuriyetten ihraç edilen binin üzerinde üyemizle dayanışma göstermeye çalışan Sendikamızın örgütlü olduğu bütün kurumlardan düzenli aidat toplayamıyor olması göz önüne alınarak Sendikamız mali yapısına destek olunmasına yönelik toplu sözleşme yapılan kurumlardaki üyelerimizin kazandığı ekstra ekonomik haklardan cüzi bir miktarını sendikamızla dayanışması amacıyla uygulama konulmuştur.

Dayanışma aidatı nedir ve neden sözleşmelerimizde yer alır?

Toplu sözleşmeyi sendikal örgütlenmenin ayrılmaz bir parçası olarak gören sendikal anlayış çerçevesinde sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayanların sözleşmeden yararlanması için dayanışma aidatı ödemesi genel bir ilkedir. Sendika üyesi olmadan toplu sözleşmeden yararlanmak bir anlamda sendikal örgütlenmenin boşa düşürülmesi örgütsüzlüğün desteklenmesi anlamına gelmektedir. Ancak söz konusu bu dayanışma aidatı miktarının normal aidat miktarından 5-6 kat fazla olması gibi uygulamalar ise kişileri mali ayrımcılık uygulayarak bir

sendikaya üye olmaya zorlamaya tekabül ettiğinden hem özgür ve demokratik sendikacılık anlayışına hem de örgütlenme özgürlüğü ile ilgili temel insan haklarına aykırıdır.

Sendikamızın matbu toplu sözleşme metinlerinde yer alan sendikamız üyesi olmayanların sözleşmeden dayanışma aidatı ödemesi uygulamasına ilişkin geçmiş dönemlerde yargıda bir biriyle çelişen kararlar çıkmıştır.

Anayasa Mahkemesinin 10.01.2015 tarih ve 29232 sayılı kararı ile Dayanışma Aidatının makul bir oranda olması halinde Sendika Üyeliğine zorlayıcı bir baskı aracı ve dolayısıyla Sendikal Özgürlüklerin ihlali olarak değerlendirilemeyeceğine yönelik kararı ile 2016-17 ve 2018-19 yıllarına yönelik Kamu Görevlileri 4. ve 5. dönem Toplu Sözleşmelerin Yerel Yönetimler Hizmet Kolu bölümünde Mahalli idarelerde yapılan Sözleşmelerde taraf sendikaya üye olmayan kamu görevlilerinin sözleşmeden yararlanması için taraf sendikanın kendi üyesinden aldığı aidatının en fazla iki katı kadar dayanışma aidatı taraf Sendikaya ödemesinin sözleşmede şart olarak konulabileceğine ilişkin düzenleme Yerel Yönetimlerde yapıla işyeri düzeyindeki toplu sözleşmelerde dayanışma aidatı uygulamasına ilişkin hukuksal tartışmayı bitirmiştir.

Sendikamızın hali hazırda imzalanmış veya gelecekte imzalanacak bütün toplu sözleşmelerinde sendikamız üyesi olmayanların sözleşmeden yararlanması için Sendikamız üyelerinin ödediği üyelik aidatı kadar dayanışma aidatı ödemesi gerektiği belirtilmektedir.. Bu husustaki ısrarımız sadece mali değil asıl olarak sendikamızın ilkelerine ve işleyişine hukuka aykırı dışsal müdahale ve dayatmaları kabul etmeyeceğimizden gelmektedir.

ÖRNEK TOPLU SÖZLEŞME TASLAĞI

**TÜM BELEDİYE VE YEREL YÖNETİM HİZMETLERİ
EMEKÇİLERİ SENDİKASI
(TÜM-BEL-SEN)
İLE**

..... İLİ
..... BELEDİYESİ

**ARASINDA YAPILAN
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

YÜRÜRLÜK
..... / / 20... - 31 / 12 / 2019

**BİRİNCİ BÖLÜM
HUKUKSAL DAYANAK**

MADDE 1- İŞ BU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKSAL DAYANAĞI

Kamu emekçilerinin sendikal hakları hemen hemen bütün evrensel insan hakları ve özgürlükleri ile ilgili belgelerde yer almaktadır. Temel insan hakları içerisinde yer alan sendikal haklar; özgür biçimde örgütlenme, toplu sözleşme yapma ve grev hakkını kapsamaktadır.

Bu haklar içerisinde kamu çalışanları da dahil olmak üzere bütün çalışanların toplu sözleşme yapma hakkı, Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 8 temel sözleşme arasında saydığı 98 sayılı Sözleşmesinde yer almaktadır.

Teşkilatlanma ve Kollektif **Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müteallik 98** No'lu ILO Sözleşmesinin 08.08.1951 günlü 5834 sayılı yasayla onaylanması uygun bulunmuş ve 14.08.1951 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 98 Sayılı Sözleşmenin 4. maddesi toplu pazarlık hakkını düzenlemektedir. Bu sözleşme uyarınca tüm çalışanların toplu sözleşme hakkı vardır.

Anayasa'nın 90.maddesinin son fıkrası, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir, bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılığı iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.” hükmünü içermektedir.

Ayrıca Anayasanın bazı maddelerini değiştiren 5170 sayılı yasa 22.05.2004 tarih ve 25469 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Buna göre Anayasanın 90. maddesinin son fıkrasına “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.” hükmü eklenmiştir.

Anayasanın 90. maddesine eklenen fıkra, yoruma gerek bırakmaksızın, yasa ile uluslar arası antlaşmanın çelişmesi durumunda, antlaşmanın esas alınacağı ve öncelikle uygulanacağı, değişikliğin de konuyla ilgili “tereddütlerin giderilmesi amacıyla” yapıldığı belirtilmektedir.

Anayasa'nın anılan hükmü gereğince “sendikal hak ve özgürlükler” insan haklarındandır. Bu itibarla, Anayasa'nın 90. maddesine uygun olarak onanarak, yürürlüğe konulan milletlerarası sözleşmeler içerisinde; İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (11.madde), Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütününün 87 sayılı *Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi* ile 98 sayılı Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi(4. madde) yer almakta olup, tüm bu uluslararası anlaşmalar temel insan hakları sözleşmelerinden olup, ayrıca bu sözleşmeleri ulusal hukuka katan özel yasal olmadan direkt uygulanabileceği Anayasa'nın 90. maddesi gereğidir.

Ayrıca Anayasa'nın 11. maddesinde “Anayasa hükümleri”nin, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağladığı hükmü karşısında; Anayasanın bağlayıcılığının yalnızca yasama, yürütme ve yargı organlarıyla sınırlı olmadığını çok açık biçimde ortaya koymaktadır.

Nitekim konuyla İlgili olarak Danıştay Birinci Dairesi (Esas No:2005/1067, Karar No: 2005/1363) 17.11.2005 tarihli kararında, sendikamız TÜM BEL SEN ile Niğde Ulukışla Belediyesi arasında yapılan toplu sözleşmenin suç teşkil etmediğini, dolayısıyla kamu emekçileri sendikalarının toplu sözleşme yapmak hakkı olduğunu bir kez daha teyid etmiştir.

Ayrıca, Zonguldak İdare Mahkemesi, (Esas No:2006/633, Karar No:2006/11142) 14.09.2006 tarihinde; ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'na atıfta bulunmuş ve bu sözleşmelerde kamu emekçilerinin toplu sözleşme hakkının bulunduğunu belirtmiş ve Anayasa'nın 90. maddesi gereği bu sözleşmelerin iç hukukta uygulanmasını öncelikli olduğunu kabul etmiştir.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ile sendikamız Tüm Bel-Sen arasında 01.01.1993 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere imzalanan Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinin Gaziantep Belediye Başkanlığınca yerine getirilmemesi üzerine, tüm yasal başvuru yollarının tüketilmesini müteakip sendikamız tarafından **Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine** başvurulmuştur. **AİHM İkinci Dairesi 34503/97** nolu dosyada işlem gören davada **21.11.2006 tarihli kararı ile;**

“... Ulusal Mahkemeler, başvuranların bağlı olduğu sendikanın tüzel kişiliğini tanımayı reddettiklerinden ve sendika tarafından işverenle imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin geçersiz olarak değerlendirilmesinden dolayı AİHS'nin 11. maddesinin ihlal edildiği ...” gerekçesiyle Savunmacı Devletin tazminat ödemesine karar vermiştir. Bu karara Hükümetin itirazı üzerine dosya Büyük Daireye intikal etmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire Kararı 12 Kasım 2008 tarihinde oy birliği ile aldığı, 47 Avrupa Konseyi üye devletini bağlayan, kamu çalışanlarının toplu sözleşme hakkı bakımından içtihat niteliğindeki bir karar almıştır. Büyük dairenin **“Demir-Baykara/Türkiye”** davasında **“oybirliği”** ile verdiği karar ile; sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili başlıca sözleşmelere ve sözleşmelerdeki kurallara göndermelerde bulunmuş, bununla da yetinmeyerek denetim organlarının yerleşik kararlarından alıntılar yapmıştır. Bunlar; Birleşmiş Milletlerin onayladığımız “ikiz sözleşmeleri”, ILO'nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri, Avrupa Konseyinin Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliğinin Temel Haklar Şartı ile ILO Uzmanlar Komisyonu ve Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin kararlarıdır. Ayrıca, kamu görevlilerinin sendikal hakları konusunda Avrupa Konseyine üye devletlerdeki olumlu gelişmeleri de anımsatmıştır.

Türkiye'nin de tarafı olduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini “yaşayan bir belge” olarak gören **Büyük Daire** özetle bu davada; **sendika hakkının kullanılmasının engellenmesi (Tüm Bel-Sen'in tüzel kişiliğinin tanınmaması) ve imzaladığı toplu iş sözleşmesinin geriye etkili olarak geçersiz sayılmasının 11. maddenin ihlal edildiği sonucuna varmıştır. Büyük Daire toplu sözleşme hakkının Sözleşme'nin 11. maddesinde sendikalar için öngörülen sendikal faaliyetlere katılma hakkının doğasında bulunan unsurlardan birisi olduğunu özellikle vurgulamak suretiyle hükümetin sendikamıza 20.500 euro tazminat ödemesine karar vermiştir.**

Kamu çalışanlarının Toplu Sözleşme hakkına ilişkin Türkiye'nin taraf olduğu yukarıda anılan uluslararası sözleşme ve belgeler ile bunlara ilişkin ulusal ve uluslararası yargı kararlarının yanında 12.09.2010 tarihli halkoylamasının 23.09.2010 tarih 27708 sayılı Resmi gazetede yayınlanan sonuçlarına göre kabul edilen Anayasa değişiklik paketiyle **Anayasanın 53. maddesine “ ... Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına**

sahiptirler.” fıkrası eklenmesi nedeniyle kamu görevlilerinin Toplu Sözleşme yapmaları önünde engel olduğu iddia edilen mevzuat değiştirilmiştir.

Yukarıda belirtilen Anayasanın 90ıncı ve 53üncü maddeleri çerçevesinde 04.04.2012 tarihli 6289 sayılı yasa ile 4688 sayılı yasada da değişiklik gerçekleştirilmiştir. Adı “**Kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme kanunu**” olarak değiştirilen 4688 sayılı yasanın “**Mahalli İdarelerde Sözleşme imzalanması**” başlıklı 32. Maddesinde belediyeler ve il özel idarelerinde çalışan kamu görevlilerini temsilen ilgili mahalli idare kurumunda en fazla üyeye sahip sendika ile kurum amiri arasında sözleşme yapılarak söz konusu kurumdaki kamu görevlilerine ekstra ekonomik ve sosyal haklar verilebileceği belirtilmektedir.

İlgili bu yasa değişikliğiyle ülkemiz belediyelerin kurumlarında 4688 sayılı yasanın 3. Maddesi “a” fıkrasında tanımı yapılan kamu görevlilerine ekstra ekonomik ve sosyal haklar verilmesine yönelik, yetkili Sendika ile toplu sözleşme imzalayabilmeleri yasal olarak da güvenceye alınmış ve geçmişte her hangi bir yasal dayanak olmadığı iddiasıyla belediyelerde yapılmış olan toplu sözleşmelere yönelik gerçekleştirilen idari ve adli soruşturmalar geçersiz kılınmıştır.

İş bu sözleşme hukuksal olarak yukarıda belirtilen Anayasa'nın 90. Maddesi uyarınca iç hukukta doğrudan ve öncelikli olarak uygulanması gereken Türkiye'nin taraf olduğu anılan uluslararası sözleşmeler ile Anayasa'nın 53. maddesi ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanununa dayalı olarak gerçekleştirilen; taraflar arasındaki eşit ve özgür pazarlık sonucundaki anlaşma neticesinde imzalanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM**TARAFLAR, AMAÇ, KAPSAM VE YÜRÜRLÜK****MADDE 2- TARAFLAR**

..... Belediyesi ve bu belediyeye bağlı tüm işyerleri ve açılacak yeni birimler için bağitlanan toplu iş sözleşmesinin tarafları;

Çalışanlar adına: Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (TÜM BEL-SEN)

İşveren Adına Belediye Başkanlığı'dır.

MADDE 3- TANIMLAR

Bu Toplu İş Sözleşmesinde;

- a) Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (TÜM BEL-SEN), "SENDİKA",
- b) Belediye Başkanlığı, İŞVEREN,
- c) İşyerinin tamamını işveren adına sevk ve idareye yetkili kişi, "İŞVEREN TEMSİLCİSİ",
- d) TÜM BEL-SEN'e bağlı ilgili Şube Başkanlığı, "ŞUBE",
- e) Bu toplu iş sözleşmesi, "SÖZLEŞME",
- f) Belediyesi'nde çalışan TÜM BEL-SEN üyeleri, "ÇALIŞAN" şeklinde anılacaktır.
- g)Belediyesine bağlı, mevcut bulunan ve sözleşme döneminde kurulacak olan bütün işyerleriyle, bu işyerlerinin her biri bağlantı ve eklentileriyle, "İŞYERİ" olarak tanımlanacaktır.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN AMACI

Bu Toplu İş Sözleşmesinin amacı,

- a) Sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek,
- b) Karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak,
- c) Taraflar arasında doğabilecek ihtilafları uzlaştırıcı yollarla çözümlenmek,
- d) İşverenin ve çalışanların hak ve menfaatlerini dengelemek,
- e) Çalışanların ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerini yükseltmek,
- f) Çalışanların ekonomik, demokratik, hukuksal, sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek,

- g) Sendika örgütlülükleri sayesinde çalışanların işsiz kalma korkusu olmadan, geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak iyi niyet ve güvenle, taraflar arasında doğabilecek farklılıkları görüşmeler yoluyla çözmek,
- h) İşyerinin demokratik bir işlerliği kavuşabilmesi için çaba göstermektir.

MADDE 5- SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE YARARLANMA KOŞULLARI

A) KAPSAM

İşbu Toplu İş Sözleşmesi Belediyesi ve bağlı işyerleri ile bu işyerlerinin her biri bağlantı ve eklentilerinin bütünü kapsar.

B) YARARLANMA

a) Bu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden Belediye Başkanlığı'nda çalışan sözleşme taraf Sendika üyeleri sendikaya ödedikleri üyelik aidatı miktarına ek olarak bu sözleşmenin 27. Maddesinde belirtilen "iyileştirme zammı"ndan mahsup edilmek üzere söz konusu bu iyileştirme zammının yüzde biri (% 1'i) kadar toplu sözleşme aidatı ödeyerek yararlanır.

b) Toplu İş Sözleşmesinin imzalanmasından sonra işe girip sendikaya üye olanlar ile yine toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra sendikaya üye olanlar, üyeliklerinin sendika tarafından işverene yazı ile bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar.

c) Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması sırasında sendikaya üye olup, sonradan üyelikten ayrılanlar ya da herhangi bir nedenle sendikadan ilişigi kesilenlerin isimleri, sendika tarafından işverene ya da işveren temsilcilerine bildirildiği tarihten itibaren Toplu İş Sözleşmesinin sağladığı haklardan ancak, bu sözleşmenin 27. Maddesinde belirtilen "iyileştirme zammı"ndan mahsup edilmek üzere, sözleşmenin tarafı olan sendikaya bu sendikanın kendi üyelerinden aldığı üyelik aidatı kadar dayanışma aidatı ödemeleri suretiyle yararlanabilirler.

d) Toplu İş Sözleşmesinin imzalandığı tarihte sözleşmeye taraf sendikaya üye olmayan kamu çalışanlarının sözleşmeden yararlanması; bu sözleşmenin 27. Maddesinde belirtilen "iyileştirme zammı"ndan mahsup edilmek üzere, sözleşmenin tarafı olan sendikaya bu sendikanın kendi üyelerinden aldığı üyelik aidatı kadar dayanışma aidatı ödemeleri koşuluna bağlıdır.

e) İşbu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işveren, sendikasız çalışanların ücretlerine ve/veya diğer ekonomik, sosyal haklarına; Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen ayrı ve farklı iyileştirme yapamaz. Yapması durumunda söz konusu bu iyileştirmelerden bütün sendikalı çalışanlar da ek olarak ve ayrıca

yararlanırlar.

MADDE 6- TOPLU SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ

a) **İşbu Toplu İş Sözleşmesinin “Sözleşmenin Kapsamı ve Yararlanma Koşulları” başlığını taşıyan 5. maddesinde, sözleşmeden yararlanacağı belirtilen çalışanlara uygulanan mevzuatın bu Sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini bu Sözleşme hükümleri alır.**

b) Yasalardan doğan haklara ek olarak, bu Toplu İş Sözleşmede yer alan hükümler, sözleşmeden yararlanan çalışanlar yönünden Sözleşmenin yürürlük süresinin başlangıcından itibaren, yeni bir Sözleşme yapıncaya kadar hüküm doğurmaya devam eder.

MADDE 7-UYGULAMA ESASLARI:

a) **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN BÜTÜNLÜĞÜ:** Bu Toplu İş Sözleşmesi gerek maddelerin açık anlamları ve gerekse de değindiği bütün hususlarda geçerlidir. Bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamını tamamlar.

b) **YORUM:** Bu Toplu İş Sözleşmesi amacı dışında yorumlanamaz, taraflar yoruma gerekli gördükleri maddeleri öncelikle aralarında görüşerek ortak bir çözüm yolu bulmaya çalışırlar. Çalışanlardan ve özgürlüklerden yana yorum esas alınır.

c) **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YÜRÜTÜLMESİ:** Bu Toplu İş Sözleşmenin yürütülmesi işveren ve sendikayla birlikte sağlanır. Sendika, Genel Merkez Yönetim Kurulu, Şube Yönetim Kurulu, İşyeri Sendika Temsilcileri tarafından temsil edilir. İşveren, kendisi ya da işveren vekili tarafından temsil edilir.

d) **UYUŞMAZLIKLARIN GİDERİLMESİ:** Taraflar uyuşmazlıkları aralarında görüşerek çözmeye çaba gösterirler. Bu amaçla yapılacak toplantı çağrısına karşı taraf uymak zorundadır. Çağrıda bulunan taraf, görüşülmesini istediği konuları ve toplantının tarihini en az beş gün önceden karşı tarafa bildirir. Toplantıda, taraflar arasında uyuşma sağlanamazsa, işveren ve sendika uyuşmazlık konularını görüşmek üzere on gün içinde yeniden bir araya gelir.

Bu görüşmelerden sonuç alınmadığı taktirde tarafların hukuki ve demokratik her türlü mücadele yöntemlerini seçme, deneme, uygulama hakları saklıdır.

MADDE 8- YÜRÜRLÜK VE SÜRE

a) Bu Toplu İş Sözleşmesi 3 ay süreli olup,/...../20... tarihinde başlar 31/12/2019 tarihinde sona erer.

b) Yeni sözleşme görüşmelerine eski sözleşmenin bitim tarihinden 30 gün önce başlanır.

c) Yeni sözleşme imzalanıncaya kadar, eski sözleşme hükümleri geçerlidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TARAFLARIN KARŞILIKLI HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

MADDE 9- İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- a) İşveren, bu Toplu İş Sözleşmesine aykırı olmamak üzere işin tanzimi, işyerinin sevk idaresi ile ilgili kararlar almaya yetkilidir.
- b) İşveren, işyerinde iş güvenliği vb. çalışanların sağlığı açısından gereken her türlü önlemi eksiksiz almakla yükümlüdür.
- c) İşveren, çalışanların tüm haklarını zamanında ve noksansız olarak yerine getirmekle yükümlüdür.
- d) İşveren, sendikal çalışmalar konusunda çalışanlara ve sendikaya, sendikayı temsil yetkisine sahip kişilere her türlü kolaylığı sağlar.
- e) İşveren, çalışanları ilgilendiren her türlü yasa, yönetmelik, genelge, bildirge, servis notu ve talimatları işyeri temsilciliğine de gönderir.
- f) Çalışanların görevlerini yaparken özel ve tüzel üçüncü kişilere zarar vermeleri halinde aleyhlerine açılacak davalarda işveren hukuki destek sağlar.
- g) Yasalarla düzenlenmiş bulunan statü, teknik eğitim ve unvanlı kadrolar dışında her ne şekilde olursa olsun çalışanlar başka kadro ve statülerde çalıştırılmaz.
- h) Sendika temsilcileri, kendi görev alanlarına giren konuları görüşmek üzere, işveren veya vekillerinden toplantı talebinde bulunabilirler. Olağanüstü bir sebep olmadıkça, yazılı olarak başvurdukları tarihten itibaren 3 (üç) işgünü içinde talep yerine getirilir.

MADDE 10- SENDİKANIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- a) Sendika, üyelerinin Toplu İş Sözleşmesine uymayan davranışlarını benimsemez ve gerekli önlemleri alır.
- b) Sendika, çalışma barışını korur, çıkacak anlaşmazlıkları görüşmeler yoluyla çözmeye çalışır.
- c) Sendika, bu Sözleşme kapsamında olan işyerlerinde kendi tüzüğü doğrultusunda işyeri temsilcilerini seçer ve işverene bildirir.
- d) Sendika, kendilerine ait ilan panosunda sendika ve sendika şubelerince ilan edilecek yazı, afiş vb. materyallerden sorumludur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KONUSUNA İLİŞKİN
HÜKÜMLER****MADDE 11- BAŞVURULARIN YANITLANMASI**

Sendika, şube veya işyeri temsilcileri herhangi bir konuda işveren veya işveren temsilcisine yazılı olarak başvurmaları halinde, işveren veya işveren temsilcisi yazılı başvuruya en geç on gün içerisinde yazılı yanıt vermekle yükümlüdür.

MADDE 12- SOSYAL ÇALIŞMALARDA YARDIMCI OLMAK

İşveren, sendika şube veya işyeri temsilcilerinin talepleri doğrultusunda yapılacak eğitim, seminer vb. çalışmalar için salon, araç ve gereçlerin kullanımı konusunda her türlü kolaylığı sağlar.

MADDE 13- SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI VE İLAN TAHTASI TAHSİSİ

- a) İşveren, sendika şube veya işyeri temsilciliğine tefriş edilmiş bir temsilcilik odası tahsis eder.
- b) İşveren, işyerinde çalışanların kolayca görebilecekleri elverişli bir yerde sendikanın ilan ve duyuruların asılmasına özgü ilan panoları bulundurur.

MADDE 14- KREŞ (ÇOCUK BAKIM EVİ)

- a) Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, işveren en az 50 çalışanın olduğu hizmet birimlerinde/işyerlerinde çalışanların çocuklarının yararlanmasına yönelik kreş veya anaokulu açar. Mevcut halde açık olan veya yeni açılan kreş veya anaokullarının kapasitesi ilgili işyerindeki çalışan sayısına göre sendika temsilcilerinin de görüşü alınarak artırılır.
- b) İşveren, mevcut ya da açacağı kreş veya anaokullarından çalışanların çocukları ücretsiz yararlanır.
- c) Çocukların sürekli ve düzenli sağlık kontrolleri işverence yaptırılır.
- d) Çocuk bakımevlerinin her türlü ihtiyacı işverence karşılanır.
- e) Çocuk bakım evlerinde çalıştırılacak uzman, pedagoğ ve öğretmenlerde Milli Eğitim Bakanlığı kriterleri aranır.

MADDE 15- SOSYAL ÇALIŞMALARDA YARARLANMA

- a) Belediyenin mülkiyeti ve kendi varlıkları üzerinde kurulu olup, belediye ya da özel kurumlarca işletilen lojman, kamp, kreş, etüt,

spor, kültür ve benzeri tesislerden çalışanların eş ve çocukları ücretsiz olarak yararlanır.

b) İşyerinde oluşturulacak kurul ve komisyonlarda (Lojman, Kamp, Kreş, Etüt, Spor, Kültür) işverenle sendika eşit sayıda temsilcisi bulundurulur. İhtiyaç duyulduğunda komisyon sayısı tarafların önerisiyle arttırılabilir. Komisyonların çalışma biçimi yasa ve yönetmelikler ile tarafların belirleyeceği ortak kararlara göre oluşturulur.

c) Toplu konut alanı temini: Çalışanlardan kendisine ve eşine ait konutu bulunmayan, çalışanların (yapılan konutlarda adına tahsis edilenler hariç) talebi halinde; sendika üyelerinin kurmuş veya kuracak olduğu kooperatife imkânları nispetinde raiç bedeli üzerinde 10 yıl süreli arsa temin edilmesi, belediyenin kendi imkanı yok ise diğer belediyelerden temin edilmesi yönündeki çalışmaya işveren imkanları ölçüsünde yardımcı olur.

d) Belediye, çalışanların talebi halinde hastalanma, cenaze, düğün, taşınma gibi ihtiyaçlarında kurumun araçlarından ücretsiz yararlandırır.

MADDE 16- ÇALIŞANLARLA İLGİLİ GENELGE VE YAYINLAR

İşveren, bu toplu sözleşme ve çalışanları ilgilendiren her türlü yasa, yönetmelik, genelge, bildirme, servis notu ve talimatlardan yeteri kadar nüshayı sendikaya gönderir.

MADDE 17- ÇALIŞANLARIN LİSTESİNİN VERİLMESİ

İşveren, çalışanların aidat kesinti listesini 4688 Sayılı Yasa hükümlerine göre sendikaya zamanında ve düzenli olarak vermekle yükümlüdür.

MADDE 18- SENDİKA YÖNETİCİ VE TEMSİLCİLERİNİN İŞYERİ SENDİKAL ÇALIŞMALARI

a) Sendika ve ilgili şube yöneticileri ve işyeri temsilcileri, işyerinde sendikal çalışmalarda bulunur, işveren ve temsilcileri ile görüşmeler yapar.

b) Sendikanın ve ya ilgili şubenin yönetiminde yer alan çalışan ve temsilciler, amirine bilgi vermek koşulu ile uygun sürelerle sendikal faaliyetler için işyerinden ayrılabilirler.

c) Sendika, ilgili şube yöneticileri ve işyeri temsilcileri sendikal faaliyetler için imkânlar ölçüsünde işyerlerinin binek araçlarından yararlanırlar.

d) Sendika şube ve işyeri temsilcileri gerektiğinde iç ve dış görüşmeler için işyeri telefonundan ücretsiz olarak yararlandırılır.

e) Sendika yönetici ve temsilcileri, işveren veya vekiline önceden haber vermek ve işi aksatmamak kaydıyla, iş saatleri içinde ve dışında üyelerle görüşebilir veya toplantı yapabilir. Bu toplantılar işverenin göstereceği ve amaca uygun bir mekânda yapılır.

MADDE 19- SENDİKA VE ŞUBE YÖNETİCİLERİ İLE SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE YETKİLİLERİN GÜVENCESİ

İşyerinde çalışan sendika ve ilgili şubenin yönetim, denetim ve onur kurallarında görev alanlarla, sendika işyeri temsilcileri sendikal faaliyetleri nedeniyle cezalandırılmaz, işi ve işyerleri kendi rızası olmadan değiştirilemez.

MADDE 20-SENDİKA ÜYELERİNİN HAKLARI

İlişik kesme durumu hariç, çalışanın onayı olmadan, işveren çalışanın ücretini kendi alacağı ile mahsup edemez. Bu konuda ve herhangi bir parasal hata durumu dışında, çalışana hak edilenden fazla bir ödeme yapılmış ise ilgili kanun hükümleri uygulanır.

MADDE 21- ÜYELİK AİDATI

a) İşveren 4688 sayılı yasada kapsamında her ay çalışanların maaşlarından sendikanın tüzüğünde belirtilen aidat miktarında kesinti yapar ve yasal süre içerisinde sendikanın banka hesabına yatırır.

b) İşveren, sendika üyelerinden bu maddenin “a” fıkrasında belirtilen üyelik aidatına ek olarak; sendika üyelerinin iş bu toplu sözleşmenin 27. Maddesi gereğince alacakları “iyileştirme zammı”ndan mahsup edilmek üzere, söz konusu bu iyileştirme zammının yüzde biri (% 1’i) kadar toplu sözleşme aidatı kesintisi yapar ve üyelik aidatı ile birlikte sendikanın banka hesabına yatırır.

MADDE 22- SENDİKAL İZİNLER

Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve genel meclis gibi toplantılara katılmaları için, sendikanın veya şubesinin yazılı talebi üzerine, yılda toplam 20 işgünü geçmemek üzere ücretli izin verilir. Bu izinler her bir üye için olmayıp, tüm üyeler içindir. Böylesi durumlar için verilecek izinler yasalardan kaynaklanan izinlere mahsup edilemez ve yasalardan kaynaklanan hakları saklıdır.

BEŞİNCİ BÖLÜM SOSYAL HAKLAR

MADDE 23- ULAŞIM

a) İşveren, çalışanların işyerine geliş gidişleri için emsal kurumlardaki örnekleri de dikkate alarak şehir içi toplu taşımadan sorumlu belediyenin toplu taşıma -sisteminden/araçlarından ücretsiz olarak yararlanmasını sağlar. Bunun olmaması durumunda, belediye kendi çalışanlarının ulaşımını sağlamak amacıyla servis aracını hizmete koyar. Tüm çalışanlar bu hizmetten ücretsiz olarak faydalanır. Güzergâh sendika temsilcisi ile ortak belirlenir.

b) İşveren, mesai saatleri dışında göreve çağırdığı personele araç tahsis etmek zorundadır.

MADDE 24- DİĞER HAKLAR VE ÜCRETLİ İZİNLER

a) Sözleşmeden yararlanan belediye çalışanlarının ailesinin şikâyeti üzerine aile içi şiddet uyguladığı tespit edildiği durumlarda; söz konusu çalışanın sözleşme hükümlerinde yer alan mali ve sosyal yardımlardan elde ettikleri elinden alınarak, bunlar çalışanın eşine ödenir.

b) 8 Mart Dünya Kadınlar Gününde kadın çalışanlar ücretli izinli sayılırlar.

MADDE 25- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

a) Çalışanlardan, tedavisi yurtiçinde resmi kurumlarda yapılamayan hastaların tedavi giderleri; yasal hükümler çerçevesinde özel kuruluşlarda ve gerekirse yurt dışında işverence karşılanır.

b) Yılda bir kez tüm memurlara zorunlu tam teşekküllü çek-up yapılması, çek-up bulgularının olumsuz çıkması halinde daha ileri tetkiklerin yapılması işverence sağlanır.

c) İşveren, çalışanların çalıştıkları işyeri ve muayene için sevk edildikleri hastane arasında olanaklar ölçüsünde vasıta tahsis eder.

d) İşveren, çalışanlara ilk kademe sağlık hizmeti vermek üzere Kurum Tabibi bulundurur.

MADDE 26- BELEDİYE ORGANLARINA GÖZLEMCİ OLARAK KATILMA

Belediye Meclislerinde, Kent Meclislerinde, Belediye Encümeninde sendikadan iki, Komisyonlarda sendikadan bir gözlemci bulundurulur.

ALTINCI BÖLÜM MALİ HAKLAR

MADDE 27-İYİLEŞTİRME ZAMMI

İş bu toplu sözleşmenin birinci bölümünde belirtilen hukuksal dayanaklar çerçevesinde Tüm Bel Sen üyesi çalışanlara, iyileştirme zammı olarak, halen almakta oldukları aylıklarına ilaveten her ayın maaş günü;

1. ALTI AY İÇİN:

Tüm Memurlara ve sözleşmeli memurlara ilave olarak (.....) TL. verilir.

2. ALTI AY İÇİN:

Memurlara ilave ve sözleşmeli memurlara ilave olarak (.....)TL. verilir

3. ALTI AY İÇİN:

Tüm Memurlara ve sözleşmeli memurlara ilave olarak (.....)TL. verilir.

4. ALTI AY İÇİN:

Memurlara ilave ve sözleşmeli memurlara ilave olarak (.....) TL. verilir

MADDE 28- YÜRÜRLÜK VE İMZA

28 Esas maddeden oluşan ve/.../20... tarihinde, taraflarca 4 suret olarak imzalanan işbu Toplu İş Sözleşmesi/.../20... tarihinde yürürlüğe girer ve .../12 /2019 tarihinde sona erer.

İşveren Yetkilileri

Sendika Yetkilileri

.....
Belediye Başkanı

.....
Genel Başkan

.....
Belediye Başkan
Yardımcısı

.....
Genel TİS ve Hukuk
Sekreteri

.....
Şube Başkanı

