

## ANT ÇALIŞANLARININ YENİ ARAYIŞLARINA SAYGI DUYUYORUZ

Sendikamızın örgütlü olduğu MSB ANT Başkanlığı işyerlerinde çalışan üyelerimizin bir kısmı 13 Ekim 2017 tarihinden buyana Sendikamızdan istifa etmeye başlamıştır. İstifaların organizesinin altında yatan asıl gerekçelerden bahsetmeden önce mevzuat çerçevesinde bazı hususlara değinmek doğru olacaktır.

Anayasamızda ve 6356 Sayılı Sendikalar Kanununda Sendika üyeliği hakkında bilindiği üzere; 07.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda “**Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması**” başlıklı 17. Maddesinin (3). Fıkrasında; “**Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.**” ve (5). fıkrasında “**Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır.**” hükmü ve yine aynı kanunun “**Sendika üyeliğinin sona ermesi ve askıya alınması**” başlıklı 19. Maddesinin (1). fıkrasında “**İşçi veya işveren, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.**” ve (2). fıkrasında “**Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir.**” ibareleri yer almaktadır.

Anayasal bir hak olan sendika üyeliği çalışan kişinin tasarrufunda olup, özgür ve hür irade ile istendiği zaman sendika üyeliğinden ayrılıp başka bir sendikaya üye olunabilir hatta herhangi bir sendikaya üye olunmadan da çalışma hayatına devam edilebilir.

İşte bu nedenledir ki; bazı ANT üyelerimizin istifa sürecinde, Sendika olarak farklı bir tutumla suçlanmamak adına Türk Harb-İş Sendikası olarak bu güne kadar hiçbir yorum yapılmamıştır.

Ancak sendikamızdan istifa etmiş olan bir grup ANT çalışanı arkadaşın yakın zamanda bir başka Sendikaya üye olmak maksadıyla diğer sendikalarla yapmış olduğu görüşmeler esnasında dile getirilen hususlar ve görüşmelerin karşı tarafında olan sendikaların yetkilileri tarafından yapılan değerlendirmeler bize kadar ulaşmış olduğundan, sadece hali hazırda Türk Harb-İş Sendikasına üyeliği ve aidiyet duygusu devam eden ve istifaların arkasında yatan asıl gerekçeleri tam olarak bilmeden istifa etmiş olan arkadaşlarımızı bilgilendirme gereği duyulmuştur.

Öncelikle ANT işyerlerinin, Petrol Ofisinin 21 Temmuz 2000 tarihinde özelleştirilmesinden sonra 13 Nisan 2001 tarih ve 4636 sayılı kanunla Millî Savunma Bakanlığı’na bağlandığı,

İşkolu değişikliği nedeniyle işkolu tespiti için açılmış olan dava neticesinde de Yargı kararı ile ANT çalışanlarının Sendikamıza üye olduğu,

Bu süreçte dava tam olarak sonuçlanmadan Petrol-İş Sendikası ile MSB ANT Başkanlığı arasında yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine Sendikalar Kanunu gereği **Yüksek Hakem Kurulu** tarafından 01.04.2001 – 31.03.2003 tarihleri arasında yürürlükte kalmak üzere bağitlanan İşletme Toplu İş Sözleşmesi ile mevcut bir takım hakların çalışanların elinden henüz Türk Harb-İş Sendikasına geçmeden önce alındığı,

Durumun böyle olduğu o dönem ANT çalışanı olan tüm üyelerimiz tarafından bilinmesine rağmen zaman zaman sırf muhalefet etme adına bazı üyelerimiz tarafından çarpıtılarak Türk Harb-İş Sendikası yönetimlerinin yıpratılmasının amaçlandığı bilinmelidir.

Zaman zaman geride bırakılan 9 dönem boyunca toplu sözleşmede yaşanan kayıpların sonunun gelmediği, Sendikamız Genel Yönetim Kurulu’nun ANT çalışanlarının toplu iş sözleşmelerinin değersiz olduğunu düşündüğü ve ANT çalışanlarını önemsemediği yönünde bir takım iddialarla karşılaştık.

Yönetim olarak bizim göreve geldiğimiz Kasım 2011 tarihinden sonra 01/04/2013 ile 31/03/2015 tarihleri arasında yürürlükte kalan 7. Dönem, 01/04/2015 ile 31/03/2017 tarihleri arasında yürürlükte kalan 8. Dönem ve 01/04/2017 ile 31/03/2019 tarihleri arasında yürürlükte kalacak olan 9. Dönem

İşletme Toplu İş Sözleşmeleri bağtlanmış olup bunlardan 7. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin tabandaki üyelerimizin duygu ve düşüncelerinin toplu iş sözleşmesi masasına yansımaları adına ANT işyerlerinde çalışan 18 temsilcimizin katılımıyla sürdürülmüş olduğu, yine bu temsilcilerin ortaklaşa olarak “Sendikamızın Merkez Yönetim Kurulu üyeleri ve ilgili teknik kadronun; sözleşmenin bizim talep ettiğimiz hususların hayata geçirilmesi için her türlü çaba ve gayreti gösterdiklerine müşahade etmekle birlikte beklentilerin bütünüyle karşılanamadığı görülmüştür.” ifadeleri ile TİS’in Yüksek Hakem Kuruluna götürülmesinin kararlaştırıldığı ve normal süreçte anlaşma sağlanamayan TİS’in 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 58, 59, 60, 61, 65 ve 72. maddeler ile Geçici Madde 1, 2, Ek-1 ve Ek-3 maddelerinin **Yüksek Hakem Kurulunun** 12.09.2013 tarih ve 2013/158 nolu kararı ile düzenlendiği ve ne yazık ki Sendikamız ve üyelerimizin beklentilerinin Yüksek Hakem Kurulu tarafından karşılanmadığı bilgilerinizdedir.

O dönemki sözleşmede Genel Yönetim Kurulumuzun ANT çalışanlarının isteklerinin yerine getirilmesi için her türlü çaba ve gayreti gösterdiğine inanıp tutanak altına aldıktan sonra, ANT çalışanlarını önemsemediğimizi söyleyerek imza kampanyası başlatan ve bugün istifaları organize eden arkadaşların nasıl bir akıl tutulması içerisinde olduğu açıkça ortadadır. Çünkü göreve geldiğimiz dönemden önceki dönemlerde yapılan sözleşmelerde adeta bir virgül bile oynamamış ve toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağtlanmıştır. Bugün istifa organizasyonu yapan birçok çalışan ise o dönemlerde temsilciydi ve bunu bir başarı olarak üyelere sundular.

Genel Yönetim Kurulumuzca masa başında imza altına almış olduğumuz **8. ve 9. Dönem ANT İşletme Toplu İş Sözleşmeleri** ile ANT işyerlerinde çalışan üyelerimizin yıllardır kanayan yarası haline gelen ücret ve ücrete bağlı düzenlemeler ile bazı idari maddelerde bir takım iyileştirmeler yapılmış olup bunlar aşağıda belirtilmiştir;

1. 8. Dönem ANT Toplu İş Sözleşmemizin Ücret Cetvelinde düzenleme yapılarak, 4 ila 7. Ücret Derecelerinde 2 yıl olan bekleme süreleri 1 yıla, 16 ila 30. Ücret Derecelerinde 3 yıl olan bekleme süreleri ise 2 yıla düşürüldü. Bu sayede üyelerimizin daha erken derece almaları sağlandı.

2. Yıllardır Kamu Koordinasyon Kurulu ile Hükümet arasında yürütülen müzakerelerde, belirli bir ücretin altında kalan işçilere verilen seyyanen zamlar sonucunda ANT ücret cetvelinde dereceler arasında sıkışma meydana gelmiş ve üyelerimizin ücret dereceleri artmasına rağmen ücretinde bir değişme meydana gelmemiştir. Sendikamız ile TÜHİS arasında imzalanan sözleşme ile dereceler arasında kademeli artış sağlanarak üyelerimizin yoğunlukta bulunduğu derecelerde dereceler arasında ortalama 30 kuruş artışlı kademelenme getirilerek üyelerimizin 36 yıl aynı yevmiyeden ücret alması engellendi.

3. Sendikamız ile TÜHİS arasında imzalanmış olan 8’inci Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi’nin 31. maddesiyle ilgili olarak 15.08.2015 tarihinden geçerli olmak üzere 10.08.2015 tarihinde bir protokol imzalandığı ve imzalanan bu protokolle, 8.Dönem ANT Toplu İş Sözleşmesi’nin “İş Güçlüğü Primi” başlıklı 31. maddesinin başlığı “İş Güçlüğü ve Yol Primi” olarak değiştirildi, Maddede yapılan değişikliklerle ekiplerde görevli ekip şoförlerine verilen %10 iş güçlüğü primi, %13’e yükseltildi.

4. Ayrıca, tanker şoförleri ile şoför kadrosunda bulunmayan ancak, Kaza Fonu Yönergesine katılarak araç kullanan üyelerimize de %4 oranında yol primi verilmesinin sağlandığı,

5. ‘İŞÇİLERİN İŞYERLERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ’ Başlıklı 17. Maddeye “İşçinin işinin; işçinin sıhhi durumu, işçinin ve işin durumu, hizmet gereği ve iş icabı kati zaruret olması halinde, işçinin sağlığına uygun olması ve gerekli eğitimin verilmesi şartı ile değiştirilebilmesi” hükmü eklendi. Madde Başlığı ‘İŞÇİLERİN İŞYERLERİNİN VE İŞİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ’ olarak düzeltilti. Bu sayede, kuralsızca işçinin işinin değiştirilmesi uygulaması belirli şartlara bağlandı. Daha önceki toplu iş sözleşmelerimizde bu konuda bir hüküm bulunmamakta, işveren hatta işveren vekilleri tarafından

üyelerimizin meslekleri herhangi bir şarta bağlı kalınmadan istenildiği gibi değiştirilmekteydi. 9. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesiyle, işçinin işinin sadece; işçinin sıhhi durumu, işin durumu ve iş icabı kati zaruret olması hallerinde değiştirilebileceği ve işçinin geçirildiği işin işçinin sağlığına uygun ve gerekli eğitimin işverence verilmesi ve ancak Başkanlığın uygun görmesi şartıyla yapılabilmesi sağlandı.

6. 8. Dönem TİS'te yer alan "Nakle muvafakat etmeyenlere yasal hakları ödenerek hizmet akitleri feshedilebilir" hükmü çıkartıldı. Maddeye "Yapılan değişikliği kabul etmeyen işçi hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. Maddesi esaslarına göre işlem yapılabilir." hükmü eklendi.

Bir önceki sözleşmemizde üyelerimizin nakli kabul etmemeleri halinde doğrudan hizmet akitleri feshedilebiliyorken, yapılan değişiklik sonrasında işverenin üyemizin işyerini veya işini değiştirmesi durumunda, durumu ancak işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği, bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliğin işçiyi bağlamayacağı, işçinin değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmemesi halinde, işverenin değişikliğin geçerli ve zorunlu bir nedene dayandığını, değişiklik yapılan işçinin objektif esaslara uygun seçildiği ve/veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklaması, ispat etmesi ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilmesi hükmü getirildi.

Bu düzenleme ile işçiye bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. Maddesine göre ;

- 17. Madde gereğince bildirim süresinin ücretini alması,

- 18. Madde uyarınca sözleşmenin feshinin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandığının işverence ispat edilmesi zorunluluğu,

- 19. Madde uyarınca işverenin fesih bildirimini yazılı olarak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi zorunluluğu,

- 20. Madde uyarınca iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilmesi,

- 21. Madde uyarınca işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığına mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilmesinde, işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olması, başlatmaz ise işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacağı,

hükmü getirilmiş oldu.

7. 'MESLEKİ EĞİTİM' Başlıklı 18.maddeye "İşçilerin yaptıkları veya yapacakları işlerle ilgili almaları gereken kurs, eğitim, mesleki yeterlilik belgesi ve bu belgelerin yenilenmesi için gerekli izin, harcırah ve ücretlerin işverence karşılanması" hükmü eklendi. Böylece, üyelerimizin alması gereken kurs, eğitim ve mesleki yeterlilik belgelerinin bedelinin işçinin cebinden para çıkmadan işverence karşılanması sağlandı.

8. 'NORMAL ÇALIŞMA' Başlıklı 21. Maddede yapılan değişiklikle "İşçinin çalışma saatlerinin pompaj işleri, gemi dolum ve tahliyeleri, vb. işler nedeniyle değiştirilmesi durumunda haftanın normal 5 çalışma günü içerisinde yaptığı çalışma ile haftalık normal çalışma süresini tamamlayacağı" hükmü getirildi. Bu düzenleme ile üyelerimizin farklı nedenlerle normal çalışma düzeninden bir haftadan az süreli vardiyalı çalışma düzenine geçirilmesi ve bu nedenle haftalık çalışma süresini tamamlamadıkları gerekçesi ile akdi tatil gününde işe çağırılarak çalıştırılmalarının önüne geçildi.

9. 'İLK GİRİŞ ÜCRETİ' Başlıklı 29. Maddede yapılan değişiklikle çalışan işçi bulunmayan 1. Grup kaldırılarak grup sayısı 3'e düşürüldü.

10. 'İŞGÜÇLÜĞÜ PRİMİ' Başlıklı 31. Maddede değişiklik yapılarak ekiplerde görevli üyelerimizin prim miktarları artırıldı. Ekiplerde görevli başteknisyenlere verilen %15'lik prim %16'ya, diğer ekip işçilerine verilen %13'lük prim ise %14'e yükseltildi. Ayrıca, yangınların önlenmesi amacıyla fiilen otların mücadelesinde çalışan işçilere çalıştıkları günler için %4 oranında prim verilmesi sağlandı.

11. 'FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ' Başlıklı 33. Maddede düzenleme yapılarak fazla süreli çalışma ücreti %25'den %35'e yükseltildi. Bu sayede fazla süreli çalışma yapan üyelerimizin bu süreler için %10 daha fazla ücret almaları sağlandı.

12. 'YEMEK YARDIMI' Başlıklı 36. Maddede değişiklik yapılarak, oruç konusunda "Ramazan ayı" ibaresi çıkartıldı, onun yerine "yılda bir ayı geçmemek üzere" ibaresi eklenerek, Ramazan ayı dışında oruç tutan üyelerimizin de oruçlu olduğu günlerde yemek bedelini almaları sağlandı.

13. 'DOĞUM YARDIMI' Başlıklı 46. Maddede yer alan "2 çocukla sınırlı olmak üzere" ibaresi kaldırılarak, her çocuk için doğum yardımı ödenmesi sağlandı.

14. 'VASITA TEMİNİ' Başlıklı 49. Maddede yer alan İl, ilçe ve büyükşehir belediye sınırları içerisinde uygulanmak üzere, işyerine vasıta temin edilemeyen işçilere, büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde kalan işyerlerinde çalıştığı işyeri merkezi ile ikametine uzaklığı azami 35 km.'ye kadar olan mesafe sınırı 45 km.'ye yükseltildi ve bu üyelerimizin de yol ücretlerini almaları sağlandı.

15. 'HASAR BEDELİ TESPİTİ' Başlıklı 53. Maddenin başlığı 'HASAR BEDELİ TESPİTİ VE ÖDENMESİ' olarak değiştirildi ve hasar ve zararın tespiti için 4 kişilik bir hasar ve zarar kurulunun oluşturulması, zararın tespit şekli, tespit edilen gerçek hasarın bedelinin nasıl ödeneceği yönünde daha önceden sözleşmemizde olmayan ve işçi lehine hükümler getirilerek konuya açıklık getirildi.

16. 'DİSİPLİN VE DANIŞMA KURULLARI' başlıklı 59. Madde 60. Madde olarak değiştirildi. Önceki dönem toplu iş sözleşmelerinin yazımından kaynaklanan ve Askeri İş Müfettişlerince Şube Yöneticilerinin Disiplin ve Danışma Kuruluna katılmayacağı yönündeki raporu sonrasında uygulamada sorun yaşanmaması için Şube Yöneticilerinin Disiplin ve Danışma Kurulu'na katılmasını sağlayacak düzenlemeler yapıldı. Ayrıca, Disiplin ve Danışma Kurullarının toplantı zamanı, karar nisabı ve kararın nasıl uygulanacağına dair hükümler getirildi.

17. 'YÜKSEK DİSİPLİN VE DANIŞMA KURULU' başlıklı 60. Madde 61. Madde olarak değiştirildi. İşyerinde çalışan Sendika Yöneticileri, Sendika İşyeri Baş temsilcileri ve Disiplin ve Danışma Kurulu üyelerinin disiplini bozduğu ileri sürülüyorsa bu konuda karar verme yetkisi İşyeri Disiplin ve Danışma Kurulundan alınarak doğrudan Yüksek Disiplin ve Danışma Kurulu'na verildi.

Yüksek Disiplin ve Danışma Kurulu, İşyeri Disiplin ve Danışma Kurulu'nun verdiği kararların iptali, cezanın indirilmesi, verilen cezanın disiplini bozan fiille uyuşmadığı durumlarda ise yeni ceza tayinine yetkili kılındı.

18. 'DİSİPLİN CEZALARI' başlıklı 61. Madde 59. Madde olarak ve maddenin başlığı 'DİSİPLİN SUÇLARI, TESPİTİ VE CEZALARIN TAYİNİ' olarak değiştirildi. Uyarma ve İhtar cezalarının işveren veya işveren vekilince sebepleri gösterilerek ve işçinin savunması alınmasından sonra verilmesi kararlaştırıldı.

Ayrıca, disiplin suçlarının tespit edilme yöntemi, disiplin ve danışma kuruluna sevk edilecek işçinin ifadesinin alınması sırasında müşahit sıfatıyla sendika temsilcisinin hazır bulunması, işçinin son cezanın kendisine tebliğinden itibaren beş yıl içinde aynı suçu tekrar işlemesi durumunda cezanın tekrür (Daha önceki sözleşmelerimizde tekrür konusunda bir süre kısıtlaması yoktu. İşçi aynı suçu 10 sene sonra dahi tekrar işlese tekrür hükümleri uygulanıyordu) sırasına göre verilmesi hükmü getirildi.

İşçinin İKİ YIL İÇİNDE çeşitli suçlardan dolayı en az iki kez uyarma veya ihtar, iki kez

yevmiye kesimi cezası aldıktan sonra 5. kez ceza alması durumunda aynı bölge içerisinde başka bir işletme müdürlüğüne nakledilebileceği, nakledildikten sonra 3. kez ceza alması durumunda işverence iş sözleşmesinin feshedilebileceği hükmü madde metnine eklenerek, işçinin işten çıkarılabilmesi için iki yıl içerisinde 8 kez ceza alması zorunluluğu getirilerek, işçinin işten çıkartılabilmesi zorlaştırıldı. Bu konuda işverence yapılan birçok uygulamada, işçinin bir ceza almasında bile hemen işyerini değiştirdiği ve bunu ceza olarak kullandığı bilinmekteydi.

Disiplin cezalarının, cezanın uygulanma tarihinden sonraki 5 yıl içinde işçinin ceza almaması durumunda sicilinden silinmesi hükmü getirildi. Daha önceki toplu iş sözleşmelerimizde bu hüküm bulunmadığı için işçinin aldığı cezalar işçinin dosyasında durmakta ve süre sınırlaması olmaksızın tekrür hükümleri uygulanabilmekteydi.

19. Toplu İş Sözleşmesine 'REFAKAT' Başlıklı EK Madde-1 ilave edilerek Kamu Çerçeve Protokolü'nde yer alan ve İşçinin bakmaya mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde en çok 6 (altı) aya kadar ücretsiz izin verilebilmesi ve bu sürenin aynı şartların devam etmesi halinde bir altı ay daha uzatılabilmesi hükmü getirildi.

20. EK-3 Ücret Cetvelinde düzenleme yapılarak 8-12 (dahil)'nci ücret derecelerindeki bekleme süreleri 2 yıldan 1 yıla düşürülerek, üyelerimizin (154 kişi) erken derece almaları sağlandı.

Ayrıca, 1997 yılında işe giren üyelerimiz için (42 kişi) ücret cetvelinde yeni bir düzenleme yapılarak günlük ücretinde 0,91 kuruş ile 2,5 TL. arasında artış sağlandı.

Yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere dönemimiz içerisinde ANT çalışanlarının hak kaybına sebep olacak en ufak bir uygulamamız olmamıştır. Muhalefet etmeye çalışan bir grup ANT çalışanının Toplu sözleşmede yaşanan kayıpların sonunun gelmediği yönündeki ortaya attığı iddiaların tamamı yersiz ve mesnetsizdir. Ücret skalasında büyük bir artışın yapılmasının dışında neredeyse her maddede yeni kazanımlar olmuştur.

Genel Yönetim Kurulumuz 12-13 Kasım 2011 tarihinde gerçekleştirilen Sendikamızın 14'üncü Olağan Genel Kurulunda görevi devralmış, Sendikamızın kamuoyu nezdindeki olumsuz imajımızı düzeltmek ve temsil ettiğimiz siz değerli üyelerimize yeni kazanımlar elde etmek için yoğun çabalar sarf etmiş bulunmaktayız.

Genel Yönetim Kurulumuz elini taşın altına koymuş ve yeterli olmamakla beraber bu kazanımları elde etmiştir. ANT'de çalışan üyelerimizi temsilen yapmış olduğumuz toplu iş sözleşmesinin üyelerimizin beklentilerini tam olarak karşılayacak nitelikte olmadığı ve esasen ana beklentinin ücret skalasında ciddi bir iyileştirme ile beraber görev tanımı hususunda düzenleme isteği olduğu herkes tarafından bilinmektedir.

### **İstifaların organizesinin altında yatan asıl gerekçelere gelince;**

Bunlardan ilki geçmişte ANT çalışanlarından gelen Doğu ve Batı'da birer tane Şube açılması, olmadığı takdirde her iki bölgede birer temsilcilik açılması talebine teşkilat yapımız gereği olumlu yanıt alınamamış olmasının,

İkincisi göreve geldiğimiz dönemde ANT işyerlerinde temsilcilik, işyeri kurul üyelikleri, delegelik gibi sıfatlarla görev alan ve yönetimlerimize karşı muhalif olan bazı üyelerin görevlerinin sona ermiş olmasının,

Son olarak ta Genel Yönetim Kurulu olarak 3-4 Ekim 2015 tarihinde Sendikamızın geleceğini ilgilendiren konularla ilgili önemli kararların alınmış olduğu bir Genel Kurulu icra ettik. Bu Genel Kurulda üye sayısı bakımından az olan Şubelerimizle ilgili 8 Şubemizin kapatılması ve bundan böyle hiçbir şekilde üye sayısı 501'in altında Şube açılmayacağına ilişkin son derece ciddi bir karar aldık. Her zaman ve her konuda olduğu gibi mevcut Yönetim olarak bizlere ve bize destek olan Şubelerimize muhalif olanların üye sayısı bakımından Şube vafını yitirmek üzere sınıra yaklaştığı bilinen özellikle Balıkesir, Çorlu, Diyarbakır ve Erzurum gibi Şubelerimizde istifaları organize etmek suretiyle şube

vasıflarını bir an evvel yitirmeleri ve bu sayede tabandan mevcut Genel Yönetimimize karşı muhalif bir tutum sergilemelerinin amaçlandığı,

açıkça ortadadır.

İstifa eden ANT çalışanları adına başka bir sendikaya geçme konusunda görüşmeleri yürüten arkadaşların, işkolumuzda örgütlü bulunan diğer sendikalardan DİSK Konfederasyonuna bağlı Özel Güvenlik İşçileri Sendikası (GÜVENLİK SEN), HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Öz Savunma ve Güvenlik İşçileri Sendikası (ÖZ-İŞ) ve Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası (ÖZ GÜVEN-SEN) ile TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası (GÜVENLİK-İŞ) yetkilileri ile yapılan görüşmeler esnasında ana hatlarıyla aşağıda belirtilen;

1. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle yürürlükteki TİS'den yararlanma,
2. Bir sonraki TİS ile ilgili olarak yetki sürecinde karşılaşılabilecek itirazlar,
3. İşkolu değişikliği,
4. Konfederasyondan gelecek itiraz,
5. Temsilci ve diğer işyeri kurullarının yeni sendika tarafından görevlendirilme durumu ve belirleme şekli,
6. ANT çalışanları için doğu ve batıda birer şube açılması talebi,
7. TİS' in işçiye ait olduğu vekil olan sendikanın TİS'i sahiplenmesinin doğru olmadığı,
8. TİS ekindeki ücret cetvelinin mahkeme yolu ile düzeltilip düzeltilemeyeceği,
9. Görüşmeler esnasında 05 Kasım 2017 tarihi itibarıyla toplam 780 ANT çalışanından 410'nun istifa ettiği,

hususları dile getirilmiştir.

Yukarıda belirtilen hususlar hakkında bir değerlendirme yapmadan önce görüşme yapılan sendikaların ve bağlı bulunduğu Konfederasyonların mevcut durumuna dair bir takım tespitlerde bulunmanın daha doğru olacağını düşünmekteyiz.

18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereği İş kollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2017 Temmuz ayı istatistikleri Resmi Gazetede 27.07.2017 tarihinde yayımlanan istatistiğe göre Türkiye'de resmi kayıtlı olarak çalışan toplam işçi sayısının 13.581.554 olduğu ve bunlardan sendikali işçi sayısının 1.623.638 olduğu,

İşçi Sendikaları Konfederasyonlarından;

- Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Üye Sayısı 907328
- Hak-İş (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Üye Sayısı 544566
- DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Üye Sayısı 145988
- Tüm-İş (Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Üye Sayısı 486
- Tiskon-Bir (Birleşmiş Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 379
- Bağımsız Üye Sayısı 24891

olduğu,

**SAVUNMA VE GÜVENLİK İŞKOLUNDA** örgütlü bulunan sendikalardan,

DİSK Konfederasyonuna bağlı Özel Güvenlik İşçileri Sendikası, (GÜVENLİK-SEN)'nin üye sayısının, 4.742,

HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Öz Savunma ve Güvenlik İşçileri Sendikası (ÖZ-İŞ)'in üye sayısının 32.281,

HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası (ÖZ GÜVEN-SEN)'nin üye sayısının 17.044,

TÜRK-İŞ Konfederasyonuna bağlı Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası (GÜVENLİK-İŞ)'in üye sayısının 30.048 olduğu,

Ayrıca bu sendikaların üyelerinin **tamamının** özel sektörde ve Kamu'da taşeron sistemi içerisinde görev alan özel Güvenlik çalışanlarından oluştuğu,

İşkolu olarak Kamuda kadrolu olarak çalışan neredeyse hiç üyelerinin bulunmadığı,

İşkolunda işverenle masa başında anlaşılarak bağitlanan bir sözleşmelerinin bulunmadığı, bu güne kadar uygulanan tüm sözleşmelerin Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlandığı,

ÖZ GÜVEN-SEN, ÖZ-İŞ ve GÜVENLİK-SEN Sendikalarının hiçbir ilimizde şubesinin bulunmadığı sadece bazı illerde temsilcilik ve irtibat bürolarının var olduğu, ÖZ-İŞ Sendikasının ise ülke genelinde 9 şubesinin bulunduğu,

Geçen yıl kamuoyu ile paylaşılan ve yakın zamanda yine kamuoyuna yansıyan yasa teklifi ile Kamu'da taşeron altında çalışanlara kadro verilmesi hususunda taşeron işçilerinin işçi statüsünden çıkartılmaya çalışıldığı, ne memur nede işçi tanımına tam olarak uymayan farklı ve hiçbir hakkı olmayan bir statü getirilmeye çalışıldığı bir ortamda kendi sendikalarının ve üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyamayan bu sendikaların ANT çalışanlarının durumlarının iyileştirilmesi için bir takım vaatlerde bulunmalarının düşündürücü nitelikte olduğu,

hususlarını belirtmek isteriz.

Diğer Sendikalarla yapılan görüşmeler esnasında cevap aranan sorulara, görüşülen sendikaların yetkililerince verilen yanlış ve eksik bilgileri düzeltmek için öncelikle TİS nedir, kapsamı, bağlayıcılığı, tarafları, yürürlüğü, muhtevası ile yetki ve ehliyet konularında doğru bilgileri vermek gerekmektedir.

### **TİS Kavramı;**

Genel bir tanım yapmak gerekirse toplu iş sözleşmesi; işçi sendikası ile işveren sendikasının ya da işçi sendikası ile sendikası olmayan işverenin hizmet akitlerinin yapılması muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü ile ilgili hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir.

Bir işyerinde geçerli ancak bir TİS olur. İki farklı sendikanın ya da aynı sendikanın bir işyerinde aynı anda geçerli TİS'leri olamaz. Bunun istisnası alt işveren işçileridir. Alt işverenin işçileri aynı işyerinde çalışsalar da hukuken başka bir işyeri olarak sayıldığından kendi işverenleriyle ayrı TİS yapabilirler.

Toplu İş sözleşmesinin Özerkliği; Anayasanın 49. maddesinde genel olarak sözleşme özgürlüğü güvence altına alınmasına rağmen, 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi kavramı ayrıca düzenlenmiştir. Bunun anlamı, kanun koyucunun, sözleşme özgürlüğü temelinden ayrı bir kavramı Anayasal düzeyde tanıması ve güvence altına almak istemesidir.

Başka bir deyişle sözleşmeler, imzalayanlar arasında hak ve borç doğururken, toplu sözleşmeler, tarafların üyeleri açısından bağlayıcıdır. Toplu sözleşme, sözleşme gibi bireyci değil kolektif bir haktır. Toplu sözleşme özerkliği de kolektif bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi, tarafları ve amacı belli olan, her gerçek ve tüzel kişi tarafından bağitlanamayan bir sözleşmedir.

### **Toplu İş Sözleşmesi için Yetki ve Ehliyet:**

TİS yapma ehliyeti yasalarla belli kişilere ve kişi topluluklarına tanınmış bir hukuki nitelik olup bu kişiler bunun sayesinde TİS meydana getirebilirler. Türk iş hukukunda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisi işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işverenlere tanınmıştır.

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, yapılacak sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin içinde bulunduğu işkolunda kurulu işçi sendikalarına aittir.

Bir işletmede TİS yapabilmek için Ülke genelinde ve işyerinde yetkili olmak ve sendikanın o işletmede çalışan işçilerin %40'ından fazla üyeye sahip olması gerekmektedir.

İşkolunda yetkili sendikanın tespitinde Bakanlığın her yılın Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler temel alınır.

STİSK madde 42'de yetki tespiti düzenlenmiştir. Buna göre; Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyecektir. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Aynı hükmün ikinci fıkrasında Bakanlığın, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildireceği hüküm altına alınmıştır.

### **Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı ve Düzeyi;**

Kanun'da işyeri, işletme ve grup toplu sözleşmeler düzenlenmiştir. İşyeri Toplu İş Sözleşmesi sadece o işyerinde geçerli olmak üzere bağitlanan toplu sözleşmelerdir.

Aynı işverenin aynı işkolunda kurulu birden çok işyeri varsa işletme sözleşmesinden bahsedilecektir. Bunun sonucu olarak işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin koşulların oluştuğu hallerde, birden çok işyeri toplu iş sözleşmesi yapılamaz.

İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi ise Grup Toplu İş Sözleşmesi şeklinde tanımlanmıştır.

STİSK'de yer alan bir başka sözleşme şekli ise çerçeve sözleşmelerdir. Kanunda "Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme" şeklinde tanımlanmıştır.

Toplu İş Sözleşmesinin Geçerliliği; Geçerli bir TİS'den bahsetmek için öncelikle tarafların bu konuda yetkili ve ehil olup olmadıklarına bakmak gerekecektir. Yetkili ve ehil olmayan sendikaların ve işverenlerin yaptıkları sözleşmeler geçersizdirler. Yazılılık toplu sözleşmenin geçerlilik unsuru olup kanunda da açıkça yazılmıştır.

### **Toplu İş Sözleşmesinin İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkisi;**

Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinden farklı olarak, yasa gereği süresi belirli biçimde yapılan; Kanun gibi emredici, yorumlayıcı ve tamamlayıcı nitelikte hükümler içerebilen ve hizmet akitlerini yürürlük süresince etkisi altında tutan, genel nitelikte bir sözleşmedir. TİS, yürürlüğü son bulduğunda, varlığı ortadan kalkmakla birlikte, bazı koşullarla, etkisini hizmet akdi hükmü olarak sürdürmekte ve bu açıdan, hizmet akitleri üzerindeki etkisi kalıcı bir nitelik taşımaktadır.

TİS'nin hizmet akitleri üzerindeki etkisi, "emredici (zorlayıcı) etki" ve "doğrudan (tamamlayıcı) etki" olmak üzere iki türdür ve bu husus STİSK madde 36/I' de düzenlenmiştir .

İş sözleşmesinde hüküm olmayan konularda toplu iş sözleşmesi doğrudan uygulanacak ve toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin yerini de toplu iş sözleşmesi hükmü alacaktır (doğrudan etki), toplu iş sözleşmesine aykırı hüküm içeren sözleşmeler kurulamayacaktır (emredici etki). Normatif bölümdeki bütün hükümler, kural olarak, emredici etkiye sahiptir.

### **Toplu Sözleşmenin Ard Etkisi;**

Sona eren TİS'in hükümleri, hizmet akdi hükmü olarak yeni sözleşme yapılıncaya kadar yürürlükte kalacaktır (STİSK 36/II). Yasada geçen bu hükme TİS'in art etkisi denmektedir. Ancak bütün hükümlerin bu kapsamda geçerli olup olmayacağına dair tartışmalar mevcuttur. Toplu iş