



TEMSİLCİLERİN ROLÜ VE ÖNEMİ

Eğitim Dizisi: 1

Aralık 2016

<http://www.yapiyolsen.org>

bilgi@yapiyolsen.org

ÖNSÖZ

Sendikal hareket, tarihinin en ağır saldırısı altında ve çok zorlu bir süreçten geçtiği bilinmektedir. Egemen sınıflar kendi çıkarları dışında yasa ve kural tanımıyor. Kazanılmış onlarca yıllık ekonomik, sosyal, örgütsel kazanımlar emekçilerin ellerinden birer birer alınmak isteniyor.

Unutmayalım ki kamu alanı ve kamu emekçileri her zaman Sermaye ve Siyasi iktidarların hedefleri arasında yer almıştır. Örneğin; Mec-listen geçen Torba yasalar ve KHK'lerle kamu hizmetlerini sermayeye, özel sektöre ve piyasa kurallarına terk edilmek isteniyor.

Personel rejiminde yapılmak istenen değişikliklerle iş güvencesi kaldırılmak isteniyor. Performansa göre ücret ve sözleşme sistemini getirmeyi planlayan iktidar, böylece iş hayatında sendikasızlaştırmanın yolu kendiliğinden açılmış olacaktır.

Türkiye Kamu Emekçilerinin **Sendikacılık Hareketi 1989-1992** yılları arasında, Emek, Barış, Özgürlük ve Demokrasi için birlik ve beraberlik içinde büyük bir mücadele verdi. Uzun



yıllardan sonra ilk defa ücretlerimiz ve satınalma gücümüz bu dönemde yükseldi ve kendi gücümüzle hak almanın ne olduğunu anladık. Bize verilenle yetinmedik, gücümüzün yettiği kadarını almak için belirtilen yıllar arasında örgütlü ve bütünsellik içerisinde mücadeleye başladık, söz konusu tarihten bu yana Emek, Barış ve Demokrasi mücadelemiz halen devam etmektedir.

Dünyada ve ülkemizde toplumsal yaşamın önemli kurumlarından birisi olan **sendikaların, üretim ve istihdam biçimlerindeki değişiklikler** nedeniyle üye kaybetmeye başlamış olması hemen hemen bütün dünya ülkelerinde karşılaşılan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Uluslararası sermaye, emekçilerin haklarına ve sendikalarına azgınca saldırıyor. Üretim ve istihdam biçimlerindeki değişiklikler, hak ve özgürlüklerin budanması ve sermayenin ideolojik saldırısı karşısında sendikal politikaların ve örgütsel yapıların geliştirilmesi zorunluluğuyla karşı karşıyayız.

Baskıcı rejimler, sendikalar için büyük tehdittir. Bazen sendikalar açıkça yasalarla yasaklanır, bazen de fiilen engellenebilir. Sendika üye



ve yöneticilerine yönelik baskılar ve tehditler en uç noktaya gelebilir. Sermayenin sürekli ve sistemli saldırısı karşısında emekçiler tek başarılarına güçsüz kalır. Bilindiği gibi yüksek kar ve rekabet, kapitalizmin ana mantığıdır. Menfaatleri önünde engel gördükleri her türlü yasal, örgütsel ve etik değere karşı çıkarlar. Ulusal ve Uluslararası düzeyde çıkar/menfaatleri neyi gerektiriyorsa öyle davranırlar.

Bilindiği üzere; Hak alabilmek için haklı olmak yetmez, hakkını alabilmek için örgütlü olmak gerekir. Bu sistemde emekçiler ancak örgütlü güçleri ve mücadeleleri oranında hak elde edebilirler. Güçlü olabilmenin yolu ise, emekçilerin aynı amaç etrafındaki örgütlülüğünden geçer. Dolayısıyla insanca yaşanacak bir geleceği kurmak mümkündür ve emekçilerin elindedir. Demokrasi, barış ve özgürlükler alanında ancak örgütlü mücadele ile yeni kazanımlar elde edilir.

İşyeri örgütlülüğünün önemi ve işyeri temsilcilerinin rolü üzerine hazırladığımız bu kitapçıkta, iki temel konunun altını çizerek bilgilerinize sunmak istedik.



Birincisi; işyerlerine ve emekçilere dayanmayan, gücünü ve yetkisini üyelerinden almayan, sadece görüşme ve diyaloglarla sorunların çözülebileceğini savunan bürokratik sendikal anlayışın çürümeye mahkûm olduğu ve iflas ettiği. İşyerlerine dayanan, günlük işyeri çalışmalarıyla emekçilerin sorunlarını bilince çıkartan ve farklı statülerdeki emekçileri bir araya getirerek, emekçilerin birleşik mücadelesinin ve ortak örgütlenmesinin yolunu açan sendikal yaklaşımlar, mücadeleye ivme kazandırır ve kazanımlara imza atar. **Sendikanın eğitim-örgütlenme ve mücadele perspektifi, işyerlerinde yaşam buldukça hedeflere ulaşmak kolaylaşır.** Emekçiler sendikal faaliyetleri içselleştirdikleri, kendilerini sendikanın bir parçası olduğunu kavradıkları takdirde, kendi geleceklerinde söz sahibi olmaya karar vermiş olacaktırlar.

İkincisi ise; verdiğimiz mücadele sonucunda siyasi iktidarların, kamu emekçilerinin “**sendikalaşma hakkını**” tanımak zorunda kaldığı, ancak görüşmecî ve örgütlenme özgürlüğünün önündeki engellerin de mevcut olduğu bir yasa dayatılmış durumda. Buna karşı **Kamu Emekçileri mücadele tarihinde gösterdiği gibi, hak**



ve özgürlükler, yasa ve yasaklardan önce geldiği, şiarıyla mücadelemizde yasalara yer vermediğimizdir.

Görüşmecî yasa gereğince, her yıl 31 Mayıs itibariyle yetkili sendika ve konfederasyonların belirleneceği süreç başlıyor. Bu sürecin sağlıklı bir biçimde işleyebilmesi için işyeri temsilcilerinden başlamak üzere sendikamızın Genel Merkezine, Şubelerine ve tüm zorunlu organlarına önemli sorumluluklar düşmektedir. Sendikamızın işkolundaki çalışan sayısı, sendikamızın üye sayısı, illere ve kurumlara göre dağılımı, diğer sendikalara üye olanların ve üye olmayanların dağılımı gibi sayısal verilerin tespit edilmesi ve işyeri temsilcilerinin bu süreçte (365 gün) kendilerine düşen görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri büyük önem taşımaktadır.

Tarihimiz bize hak ve özgürlüklerin ancak ve ancak mücadele ile kazanabildiğini gösteriyor. Kitleliliğimizi korumanın, geliştirmenin ve taleplerimizi kazanıma dönüştürmenin yolu, işyeri örgütlülüğünü güçlendirmekten geçiyor. Sendikal faaliyetlerin içselleştirildiği ve sendika içi demokrasinin anlam kazandığı işyerlerinde,



toplu sözleşme görüşmelerini, **GREVLİ Toplu Sözleşmeye çevirmenin ilk adımlarını fiilen atmış olacağız.**

İşyeri örgütlenmesinin etkin ve güçlü kılınması, işyeri temsilcilerinin sendikal yapıları güçlendirmedeki rolü üzerine hazırlanan bu kitapçığın mücadelemize katkı sunacağı inancıyla saygılarımızı sunuyoruz.

2016
YAPI-YOL SEN
YÜRÜTME KURULU



İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

İşyeri Sendika Temsilciliği; sendikal yapının işleyişinde çok önemli bir yere sahip olup ve büyük bir sorumluluk taşımaktadır. Çünkü sendikal örgütlülüğün en temel unsuru öncelikle **işyeri temsilcileridir**.

Sendikalarda yeniden bir canlanmanın olabilmesi ve bilinçli sendikalaşma oranının artması, işyeri örgütlenmesinin etkin ve güçlü kılınması ile **işyeri sendika temsilcilerinin** sendikal yapıları güçlendirmedeki rollerinin öneminin kavranmasına bağlıdır.

Tüm demokratik kitle örgütlerinde olduğu gibi, sendikalarda da iç ve dış dinamiklerin, tüm kadroların olgunlaşması ve yoğunlaşması, tüzüklerinde öngörülen ilke ve amaçlara bağlı olarak, kısa orta ve uzun vade de yapılacak çalışma programlarıyla gelişip güçlenirler.

Sendikal örgütlerin; çalışma ilişkilerinde saygın yerini alması, emeğin değerini savunabilmesi, ulusal ve uluslararası sendikalar ailesinin onurlu birer üyesi olması için şu önceliklere sahip olmaları şarttır. **Sorgulayan, araştıran, inceleyen ve elde ettiği bulguları üretime dö-**



nüştüren sendikacı ve iç işleyişinde, çalışma yönteminde, fiili ve hukuki mücadele anlayışında yaptırım gücü olan sendikayı yaratmak bir zorunluluktur.

Genel anlamda yukarıda tanımlamaya çalıştığımız sendikacı ile sendikayı yaratmak için hiç şüphesiz öncelikle yöneticilere, sonra temsilcilere ve daha sonra ise tüm üyelere çok büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir.

İş yeri Temsilcileri, her gün çalışanlar ve işverenlerle iç içe olan, üyesi olduğu sendikayı ve tüm çalışanları temsil eden, işyerinin çalışma koşullarını en iyi bilen ve işyerindeki çalışanları da en iyi tanıyan kişi İş Yeri Temsilcisidir. Her hangi bir işyerindeki kamu çalışanları, Genel Merkez ve Şube Yürütme Kurulu üyelerini çok sık görmeye bilir, ama işyeri temsilcisiyle her gün karşılaşabilir durumdadır.

Temsilci, yaptığı görevden dolayı Sendikasından hiçbir ücret almaz ve aynı zamanda işyerinde diğer arkadaşları gibi çalışmak, hem de yaptığı işte, mesleğinde iyi olmak ve örnek olmak zorundadır. Bu nedenle temsilcilik büyük özveriye dayanır. **Sendikalar gücünü, iş-**



yeri temsili ve üyesiyle olan bağından aldığı **unutmayalım.**

Bir işyerindeki Sendika üyeleri yalnız olmadıklarını, arkalarında sendikasının tüm sendikal hareketin olduğunu, o iş yerindeki temsilcinin görevini hakkıyla yerine getirdiği takdirde ancak inanırlar.

Aynı zamanda, temsilciler bütün bu görevlerini yerine getirirken yalnız değildir. Hemen yanında işyerinde temsil ettiği sendika üyeleri vardır. Ayrıca bağlı bulunduğu sendika Şubesi, Genel Merkezi ve Konfederasyonu bütün olanaklarıyla yanındadır.

Sendikamız Yapı-Yol Sen, sendikanın en temel örgütlenme birimi olan iş yerlerinin örgütlenmesinin önemi ve İşyeri Sendika Temsilciliğinin rolüne dikkat çekmek amacı ile *“İşyeri Sendika Temsilciliği”* başlıklı kitapçığı hazırlamıştır. Kitapçığın emek mücadelesinde işyeri sendika temsilcilerimizin çalışmalarında faydalı olacağına inancımız tamdır.



1. İşyeri Örgütlenmesi ve İşyeri Sendika Temsilciliği

Sendikal mücadele kararlı, bilinçli ve disiplinli bir yapı temelinde yürütüldüğü zaman mücadeleyi başarıya götürür. Üyeleri ile bağlarını iyi kurabilmiş sendikalar, sendikal mücadeleye ve demokratikleşme hareketine katkı sağlayabilir ve işyeri örgütlenmesinin gücü ve etkinliği büyük önemde artırır.

Üyelerinin işyeri sorunlarını ve profilini iyi bilen, onlardan gelen talepleri doğru değerlendirebilen, politikalarını ve stratejilerini üyelerinin katkıları ve gücü ile oluşturabilen Sendikaların temeli sağlam olur.

Çalışanların bir araya geldiği, birbirleriyle en çok vakit geçirdikleri yer işyerleridir. İşyerleri çalışma koşullarından dolayı ortaya çıkabilecek her türlü (ücret düşüklüğü, izinlerin kullandırılmaması, cinsiyet ayrımcılığı gibi) sorunların hissedildiği ilk yerdir. Dolayısıyla üyelerin sendikayı hissedecekleri ilk yer de işyerleridir. Sorunların tespit edilmesi, sorunlara yönelik çözüm önerilerinin ortaya çıkarılması ve uygulanmasında atılacak ilk adım yine işyerlerinden başlar.



2. Sendikalar örgütsel hiyerarşi çerçevesinde kurumsal kimlikleri olan yapılarıdır.

Buna göre; Sendikalar, merkezden yerele, yerelden de merkeze sağlıklı bir işleyişin sağlanması, hizmetlerin zamanında yerine getirilmesi için demokratik, merkezi ve hiyerarşik bir yapı oluştururlar. Bu yapı, Genel Merkez, Şubeler, İl ve İşyeri Temsilciliği şeklinde ifade edilir.

Bu yapı içinde tüm üyelerin, tüm kararlara birlikte katılımı mümkün olmayacağından, belli kişilere belirli zamanlar için yönetme yetkisinin verilmesi demokrasinin gereğidir.

Çalışanların işyerinde belirli zamanlar için yönetme yetkisini verdiği kişilere “İşyeri **Sendika Temsilcisi**” denilmektedir.

İşyerlerinde üyelerinin, işveren (amir-ıdareci) veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve sendika ile işveren arasında iletişimi sağlamak temsilcilerin asli görevidir.

Sendikanın günlük faaliyetlerinde işyeri sendika temsilcileri yükü büyük ölçüde omuzlayarak üyeler ile sendika arasında iletişimi sağlayan kişilerdir.



Temsilci, sendikaların temel taşları olan üyeler ile hiyerarşik ilişki bakımından Şube ile ilişki kurar ve Şubenin bilgisi dâhilinde gerektiğinde Genel Merkez ile ilişki kurar.

Genel Merkezden veya şubeden gelen karar ve görüşlerin üyelere iletilmesi sürecinin en temel aktörüdür. Üye ile sendika arasında görüş, öneri ve eleştirilerin iletilmesinde de köprü işlevi görür.

SENDİKA VE İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİNİN ÖNEMİ

Baskıcı rejimler, sendikalar için büyük tehdittir. Bazen sendikalar açıkça yasalarla yasaklanır, bazen de fiilen engellenebilir. Sendika üye ve yöneticilerine yönelik baskılar ve tehditler en uç noktaya gelebilir.

Sermayenin sürekli ve sistemli saldırısı karşısında emekçiler tek başlarına güçsüzdür. Bindiği gibi kar ve rekabet, kapitalizmin ana mantığıdır. Karları önünde engel gördükleri her türlü yasal, örgütsel ve etik değere karşı çıkarlar. Ulusal ve Uluslararası düzeyde çıkarları neyi gerektiriyorsa öyle davranırlar.



Bu yapılara karşı, hak alabilmek için haklı olmak yetmez, örgütlü olmak gerekir. Bu sistemde emekçiler ancak örgütlü güçleri ve mücadeleleri oranında hak elde edebilirler. Güçlü olabilmenin yolu ise, emekçilerin aynı amaç etrafındaki örgütlülüğünden geçer. Dolayısıyla insanca yaşanacak bir geleceği kurmak mümkündür ve emekçilerin elindedir.

En iyi örgütlenme yöntemi, sendikal örgütün içinde bulunduğu ortamın niteliğinden bağımsız değildir. Bir sendikanın örgütlenmesini etkileyen faktörlerin başında, içinde bulunduğu dönemin ekonomik ve siyasal yönelimlerin geldiği unutulmamalı.

Yeni liberal politikalar, geniş halk kitleleri açısından yıkıcı sonuçlar doğuracak bir dizi düzenlemeyle birlikte gündeme gelmektedir. İşsizlik oranları giderek yükseldiği, tarım sektöründe ciddi bir tasfiye sürecinin yaşandığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı ve reel ücretlerin azaldığı, **Eğitim ve sağlık** gibi insanın temel ihtiyaç alanlarının ticarileşmesi ve piyasaya devri ikinci bir vergilendirme aracı olarak hayatımızda yerini aldığı, toplumsal değerleri aşındıran bir sürecin yaşandığı durumlarda toplumu çürütüyor ve yozlaştırıyor.



Bu gibi durumlarda sermaye kendi çıkarları dışında yasa ve kural tanımıyor. Demokrasi, insan hakları ve özgürlükler alanında tam bir statüko ve gericilik egemenliğini sürdürüyor ve en küçük bir talep karşısında, şiddet, baskı ve yasaklar uygulanmaktadır.

Sendikamız **Yapı-Yol Sen** yeni-liberal politikaların mağduru olan tüm kesimlerin ortak bir bilinçle saldırı politikalarına karşı mücadeleyi örgütleyerek büyütmeyi öncelikli görev olarak ele almaktadır.

Sendikal hak ve özgürlükler ile demokrasi mücadelesi bir bütün olduğunu hiçbir zaman aklımızdan çıkarmayalım. Ülkemizde sendikal hareketin tarihine bakıldığında, hak ve özgürlüklerin genişlemesinin ve yeni haklar elde edebilmenin birinci koşulu demokratik bir ortamın yerleşmesi olduğu açıkça görülmektedir. Yasakların, baskıların arttığı, demokrasinin darbe yediği her dönemin hak kayıplarıyla birlikte anılması bir tesadüf değildir. Bunun en somut örneği 12 Eylül askeri darbesidir.

Sendikal yapıları ayakta tutma ve yeni kazanımlar sağlamada, işyeri örgütlenmesinin gücü ve etkinliği büyük önem taşır. Sendikaların



gücü üyeleriyle bağının sağlamlığıyla ölçülür. Üyeleriyle bağını iyi kuramamış sendikalar, sayısal büyüklükleri ne olursa olsun sınıf hareketine, sendikal mücadeleye ve demokratikleşme mücadelesine katkıda bulunamazlar. Üyesinden gelen talepleri doğru tespit edemeyen, politikalarını üyelerinin katkısı ve gücü ile oluşturamayan, üyelerine kulak tıkayan sendikalar gün geçtikçe toplumsal rollerini ve güçlerini yitirirler. Temel taşları sağlam olmayan sendikalar, temeli sağlam olmayan binalar gibi küçük bir sarsıntı karşısında çökme tehlikesiyle karşı karşıya kalırlar.

Sermaye ile emek arasındaki çatışma ve çelişkilerin ilk işaretleri işyerlerinde görülür, işveren ister özel sermaye ister devlet olsun, çalışma koşullarındaki olumsuzluklar ilk olarak işyerlerinde hissedilir. İş yeri çalışma koşulları, çalışma saatleri, ayrımcılık, anti demokratik ve hukuk dışı uygulamalar, izinler, özlük ve sosyal haklar, ücretlerin düşüklüğü çeşitli baskılar ve benzeri bir dizi sorunlar önce işyerlerinde açığa çıkar. Adalet ve eşitliğin sağlanması, insanca çalışma düzenine kavuşulması vb. taleplerin gerçekleşebilmesi için bu sorunların ortak mücadeleye çevrilmesinde işyeri örgütlenmele-



ri devreye girer, işyeri eksenli çalışmalar, sendikal örgütlenmelerin ilk, kalıcı ve geliştirilmesi gereken adımlarıdır.

İşyerleri, emekçilerin bir araya geldikleri, üyelerin sendikayı hissettikleri ilk yerlerdir. Sorunların açığa çıkarılması, çözümlerin geliştirilmesi ve hayat bulmasında atılacak ilk adımlar işyerlerinden başlar. Sendikalar kolektif sorumluluk taşıyanların kolektif bir örgütüdür. Devlet ve İdarecilerinden bağımsız, sınıf ve kitle sendikacılığı temelinde örgütlenmiş sendikal yapılar için, üyelerin görüş ve önerilerinin alınması hayati önem taşır. Aksi takdirde günümüzde görüldüğü gibi **Devletin veya İşverenin isteği doğrultusunda Toplu İş Sözleşmesini imzalayan Sendikalar, çalışanlara fayda sağlamadığı gibi, daha da sıkıntıya sokabilir.** Üyesi ile doğrudan ilişki kuramayan bir sendikanın, süreç içinde üyelerinden kopmaları kaçınılmazdır. Sendikal faaliyetin içselleştirilmesi, sendikanın üyelerden oluşan canlı bir organizma olarak kavranılması, işyeri örgütlenmesinin gücünü ve mücadelenin etkinliğini artırır.

İşyerlerinde üye sayısının artırılması ve aidat listelerinin takibi oldukça önemlidir. An-



çak işyeri örgütlenmesi sadece üye kaydetmek ve aidat listelerinin izlenmesine indirgenemez. Üyelerin, sendikalarıyla ve sendikal politikalarla özdeşleşmesi, “**sendika benim, sendika biziz**” diyebilecek bir noktaya gelmesi, yürütülen mücadelenin etkisi ve kazanımları açısından çok önemlidir.

Sendikasının aldığı kararlarda katılımı sağlanmayan, sendikasına yabancılaşan üyelerin sendikal faaliyetlere, eylem ve etkinliklere katılımı beklenemez. Benzer biçimde sendikal faaliyetlere kuşku ile yaklaşan ve sendikanın ayrı bir yapı olarak kendi hakları için mücadele yürütmesini bekleyen emekçilerin bilincinin dönüştürülmesi zorunluluk olarak belirir. Emekçiler, sendikal çalışmaların kendi sorunlarının çözümü, hakların kazanılması için atılan adımlar olduğunu kavradıkları takdirde, Brecht’in dediği gibi “**kendi işlerine karışmaya**” karar verebilirler.

Sendikal yapılar için büyük önem taşıyan işyeri örgütlenmesi her gün yürütülen, süreklilik isteyen, geliştirilmesi gereken bir faaliyettir. İşyeri örgütlenmesi, günlük olarak kavratılması ve planlanması gereken kurumsal



bir faaliyettir. İşyerlerinde sağlanacak kurum-sallaşma, sendikaları güçlü kılmamanın önemli adımlardan biridir. İşyeri örgütlenmesi, İşyerinde yürütülen sendikal faaliyetlerin hukuksal temellerinin yaratılması, demokratik ilkelerin işyerinde hayat bulması için yürütülen mücadelenin bir parçasıdır. İşyerindeki sendikal faaliyetlere yönelik tanımlanan güvenceler, tıpkı çalışma süresinin kısaltılması, sosyal güvenlik hakkı, ücretlerin yükseltilmesi, izin ve benzeri özlük hakkı gibi işçi sınıfının bir kazanımıdır.

İŞYERİ SENDİKATEMSİLCİSİNİN ÖNEMİ

Temsilci:

Sendikal yapıları ayakta tutma ve yeni kazanımlar sağlamada sendikaların işyeri örgütlenmesinin gücü ve etkinliği büyük önem taşır. İşyeri eksenli çalışmalar, sendikal örgütlenmenin ilk, kalıcı ve geliştirilmesi gereken adımlardır. Üyeler, İşyeri Temsilcisinin aracılığıyla sendikasını iyi tanımalıdır. Sendikalarının amaçları, ilkeleri doğrultusunda yürüttükleri politikaları, işyerinde, günlük yaşamlarında görebilmelidir. Üyelerin, sendikal eğitim faaliyetlerine katıl-



malarını sağlamalıdır. Üyelerin aktifleştirilmesi için, işyeri toplantıları, yüz yüze görüşmeler yapılmalı, yazılı materyaller ve sendikal faaliyetler işyerlerinde etkin bir duruma getirilebilir.

İşyerinde kurumsallaşmanın sağlanmasında, sendikanın İşyeri Temsilcisine önemli sorumluluklar düşer. İşyerlerinde pano, temsilcilik odası gibi araçların kullanılması, sendikal yayınların dağıtılması, üye ve işyeri bilgilerinin takibinin yapılması, sendikanın kurumsallaşmasına da hizmet eder.

Sendikaya üye olmaktan kaçınan emekçilerin gerekçeleri dikkatle dinlenmeli ve değerlendirilmelidir. Sendikaya güvenmeme, inanmama veya sendikaya yönelik önyargılı olma vb. gerekçeler karşısında ikna edici bir tutum sergilenmelidir. Kullanılmayan bilginin, pratiğe dönüşmeyen teorinin toplumsal bir yararı yoktur. Bu nedenle yöneticilerin, işyeri temsilcilerinin ve üyelerin eğitimlerinde bilgi vermenin yanı sıra onların pratik sürece daha aktif katılımları sorumluluk almaları bağlamında yeni yetenekler kazanmaları hedeflenmelidir.

İşyeri örgütlenmelerinin taşıdığı önem, işyeri temsilcilerinin konumunu da önemli hale



getirir. İşyeri temsilciliği, sendikanın işyerlerindeki yüzüdür. Üye olsun ya da olmasın o işyerinde çalışan emekçiler, sendikayı ve çalışmalarını işyeri temsilcisiyle özdeşleştirirler. İşyeri temsilcileri, işyeri temsilciliği, sendikanın işyerindeki ilk kurumsal adımıdır. İşyeri temsilcisi, çok yönlü bir ilişki içerisinde. İşyeri temsilcisi/temsilciliği, sendikayı üyelere, üyeleri sendika organlarına, sendikayı işverene veya işveren vekiline karşı temsil eder. İşyeri temsilcileri, üye sendika tüzel kişiliği işveren arasındaki ilk temas noktasıdır.

İşyerlerinde sendika, işyeri temsilcilerinin kişiliğinde ete kemiğe bürünür, işyeri temsilcileri, o işyerinde çalıştıkları için her zaman emekçilerle iç içedir. İşyerinin koşullarını ve emekçileri yakından tanıma ve gözleme olanağına sahiptir, işyeri temsilcileri, hem sendika üyelerini hem de üye olmayan emekçileri sendikal politikalarla tanıştırmak ve sendikal faaliyetlerin işyerlerinde etkin bir biçimde yürütümünü sağlamak sorumluluğunu taşır.

İşyeri temsilcilerinin sendikalar içindeki konumu, onlara emekçilerin çıkarları doğrultusunda sürekli ve etkin bir tutum izlemeye



zorlar. İşyeri temsilcileri hem sendikal politikaları üyelere aktaran hem de üyelerin görüşlerini sendikaya ileten çok önemli bilgi taşıyıcısıdır. Bir sendikanın esas dayanağı olan işyerleri, aynı zamanda sendikal politikaların belirlenmesinde ve mücadele programının oluşmasında büyük rol oynar. Üyeler ile sendikal organlar arasında iyi işleyen deneyim alışverişi ve bilgi akışı, sendikaların sadece işyerinde değil toplum içinde de güçlendirilmeleri için vazgeçilmez önemdedir. İşyerlerinde yürütülen çalışma ve sendikanın merkezi olarak sürdürdüğü çalışmalar karşılıklı olarak birbirini besler, güçlendirir.

Sendikal ve sınıfsal bilinç, bugünden yarına gerçekleştirilemez. Bu bilinç her şeyden önce çalışma koşullarındaki olumsuzluklar karşısında işyeri temsilcilerinin çalışma alanında yarattığı etkilerle gelişir. İşyerinde sendika temsilcisinin faaliyetleri ne kadar güçlü ve etkin ise, o işyerindeki emekçiler açısından sendikanın çekiciliği o kadar güçlü olur.

Sendikal politikalar doğrultusunda sorumluluklarını yerine getiren işyeri temsilcileri, sendikanın o işyerindeki konumunu pekiştirir,



mücadeleyi etkinleştirir. Bu durum, emekçilerin sendikal mücadelenin gelişmesi ve bilinçlenmesi yönünde, çoğu zaman broşür ve bildirilerden çok daha fazla katkıda bulunur ve etkili olur.

İşyeri temsilcisine duyulan güven, sendikaya duyulan güvenin başlangıcıdır. İşyeri temsilcileri, sendikanın işyerinde güçlü ya da zayıf olmasında önemli ölçüde belirleyicidir. İşyerinde sendika tüzel kişiliğini temsil eden işyeri temsilcileri, bu görevlerini yerine getirirken yalnız olmadıklarını bilmelidir. İşçi ve emekçilerin mücadeleleri sonucunda oluşan uluslararası hukuk normları, binlerce üyeye sahip sendikası, yüz binlerce üyeye sahip konfederasyonu ve hatta Sendikasının-Konfederasyonun üyesi olduğu uluslararası emek örgütlerinden aldığı güçle sorumluluklarını yerine getirir.

İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN ASLİ GÖREVLERİ

İşyeri temsilcilerinin görevleri 4688 sayılı Kamu Görevlileri Kanunu ve sendikamızın Tüzüğünde belirtilen hususlarla sınırlı ele alınmamalıdır. İşyerlerinde, emekçileri doğrudan ilgilendiren, etkileyen her türlü konu İşyeri Temsilcilerinin faaliyet alanı içinde yer alır.



İşyeri temsilcilerinin görev ve yetki alanına giren hususlarda bir çalışma programı oluşturmaları, çalışmalarını daha sistemli ve programlı hale getirir. İşyeri temsilcilerinin genel olarak ifade edilebilecek görevleri şunlardır:

a) Sendikanın üye sayısını artırmak

Sendikal faaliyetlerin işyerlerinde etkin bir konuma yükselmesinin ilk adımı, üye sayısının artırılmasıdır. İşyerinde sendikasız emekçi kalmamasına önem verilmeli; sendikaya üye olmaktan kaçınan emekçilerin gerekçeleri dikkatle değerlendirilmelidir. Sendikanın yararına inanmama, sendikaya güvenmeme, İdareci, işveren ya da vekiline duyulan yakınlık, sendikalara yönelik ön yargı, aidat ödemek istememe, sorumluluktan kaçınma gibi bir dizi gerekçe söz konusu olabilir.

İşyeri temsilcisi, ileri sürülen bütün gerekçeler karşısında sabırlı ve anlayışlı davranmalı; sendikal mücadelenin önemi konusunda ikna edici bir tutum sergilemelidir. Kişilerin somut sorunlarıyla ilgili somut bilgilerin ve açıklamaların, sendikal bilincin gelişmesinde katkı sağlayacağı gözden kaçırılmamalıdır. İşyeri temsilcisi etkin bir dinleyici olmak durumundadır. Üye



kaydetmek istenilen emekçinin kendisini ifade edebilmesine olanak tanınmalı; tek yanlı bir iletişim tercih edilmemelidir.

Üye olsun ya da olmasın etnik köken, cinsiyet, dil, din, siyasi görüş, statü gibi konularda ayrımcılık yapılmamalıdır. Emekçilerin öznel ya da sınıf içi kimi farklılıkları, işyeri temsilcisinin üye kaydetme çabasında tereddüt yaratmamalıdır. Sendikal sınıfsal bilincin kısa zamanda gelişemeyeceği gerçeğiyle, suçlayıcı, dışlayıcı, sektör tutumlardan kaçınılmalıdır.

Özgün sorunlara sahip olan emekçilerin sendikaya üye olmasında özgün koşulları dikkate alınarak hareket edilmeli, **emekçilerin yaşadığı hiçbir sorun küçümsenmemelidir.** İşe yeni başlayan emekçilerle en kısa zamanda ilişki kurulmalı, sendikaya üye olmasının getireceği yararlar anlatılmalıdır. Özellikle genç olarak adlandırılan yaş grubu içinde yer alan emekçiler, sendikal mücadeleye ve kazanımlara yabancı olabilir. Bu durumun farkına vararak, ihtiyaçları ve beklentileri tespit edilmeli; akıl veren tutumlardan ziyade eşit ilişki kurulmasına özen gösterilmelidir. Kamu emekçisi kadınlarla kurulan iletişimde, cinsiyetlerinden dolayı



yaşadıkları sorunlar (doğum izinlerinin yetersizliği, kreş, ayrımcı uygulamalar vb.) göz ardı edilmemeli, **Kadınlara yönelik sendikanın taleplerin ne olduğu ve ne olması gerektiği birlikte değerlendirilmelidir.** Yine fiziksel engelli kamu emekçilerinin özgün sorunları (işyeri fiziki mekânlarının uygun olmaması, sağlık koşulları vb.) dikkate alınmalı, bu yönde sendikal politikaların oluşturulması için katkı istenmeli, mevcut politikalar aktarılmalıdır. Sendikalara üye kaydetmede ya da sendikal örgütlülüğü pekiştirmede, işyeri dışında da sürdürülen sosyal ilişkilerin önemli bir etkisi vardır. **Sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlenerek, emekçilerin aileleriyle birlikte kaynaşması sağlanabilir. Sinema, tiyatro, gezi, piknik, ev ziyaretleri gibi etkinlikler sosyal ilişkileri güçlendirir, işyerinde emekçiler arasında dayanışma ilişkilerinin yaratılmasının olanakları değerlendirilebilir.**

Başka sendikalara üye olan kamu emekçilerine yönelik tutumlarda da dikkatli olunmalıdır. Suçlayıcı, kötüleyici ve dışlayıcı tutumlardan kaçınılmalı; ister üye olsun, ister üye olmasın, isterse başka sendikaya üye olsun emekçilerin sorunlarının çözümü doğrultusunda



da gerekli girişimlerde bulunulmalıdır. Üye olmayan ya da başka sendikalara üye olan kamu emekçileriyle kurulacak insani ilişkilerin ve gösterilecek sendikal çabanın sonuç getireceği bilinmelidir. Kamu emekçileri, yürütülen mücadele ve işyeri sendika temsilcilerinin faaliyetlerinde somutlaşan sendikal politikalar sonucunda, sendikalar arasındaki farkı göreceklerdir. İşyerinde farklı sendikalara üye olmaktan kaynaklanan huzursuzluk ve emekçiler arasındaki bölünme eğilimlerine izin verilmemeli, sendikal anlayışlar arasındaki farklılıklar, somut deneyim ve sendikal politikalar temelinde tartışılmalıdır. Böylesi bir yolun izlenmesi **işveren eliyle kurdurulan, güdümlü, etkisiz sendikaların zayıflatılmasında, emekçilerin işveren ve devletten bağımsız, sınıf ve kitle sendikacılığı temelinde faaliyet yürüten ve sendika içi demokrasiyi hayata geçiren sendikalara yönelmesinde önemli bir adım olacaktır.**

Diğer yandan emekçiler, devletin ve sermayenin bilinçli tercihiyle; işçi-memur-sözleşmeli, 4/B, 4/C Taşeron çalışan vb. farklı statülerde değerlendirilerek, bölünmüşlerdir. Emekçiler farklı iş yasalarına ve farklı sendika yasalarına tabidir. Böylelikle mücadelenin de bölünmesi



hedeflenmiştir. Kamuda farklı statülerde çalışan emekçilerin bulunduğu göz önüne alındığında, işyeri temsilcilerinin sadece sendikanın üyeleriyle değil, üye olsun olmasın ya da farklı statülerde çalışıyor olsun, bütün emekçilerle ilgili sorumluluk taşınması gerekir. **Yasayla bölünen emekçiler mücadelede ortaklaştırılmalı** ve giderek çalışanların **Güvenceli** ortak çalışanlar yasasının çıkarılması konusunda işyerlerinden başlayarak mücadele yürütülmelidir, işyerlerinde emekçilerin ortak hareket etmesinin sağlanması, sınıfsal mücadelenin bir parçası olarak görülmelidir.

b) Sendikal örgütlenmeyi pekiştirmek, üyeleri eylem ve etkinliklere katmak,

Sendikalara üye kaydetmek gerekli, ancak sadece üye kaydetmek yeterli değildir. Kâğıt üzerinde kalan ve sadece aidat ödemekle sınırlı kalan bir üye sendika ilişkisi, sendikal faaliyetlerin etkinliğini zayıflatır. İşyeri temsilcileri, üyelerin sendikal politika ve çalışmalarla özdeşleşmesinin ortamını ve olanaklarını yaratmalıdır, işyeri temsilcileri, üye ve sendika tüzel kişiliği arasında çift yönlü bilgi akışını ve örgütsel beslenmeyi sağlamakla yükümlüdür.



Örgütlenmenin pekiştirilmesi, sürekli bir çalışmayı da gerektirir.

Üyeliğin aktifleştirilmesi çabasında değişik araç ve yöntemler kullanılabilir, işyeri toplantıları, yüz yüze görüşmeler, sorumlulukları paylaşma, yazılı sendikal materyaller vb. gibi yollarla sendikal faaliyetler işyerlerinde etkin bir duruma getirilebilir. Sorunların ve çözüme giden mücadele yönteminin somutlaşması, sendikal faaliyetlere katılımı kolaylaştıran bir işlev görür.

Sendikal mücadelede dönem dönem kitlesel gücün harekete geçirilmesi, kapsamlı eylem ve etkinliklerin örgütlenmesi ihtiyacı doğar. Bu ihtiyaç, hakların korunması, kazanılması ve geliştirilmesi için işveren devlet üzerinde baskı yaratmak, adım atmasını sağlamak amacıyla belirir. Eylemlerin gücü yarattığı etkiye, yaratılacak etki ise eylemin zamanlamasına, kitleselliğine ve hedefinin somut olmasına bağlıdır.

İşyerlerini ve üyelerini hesaba katmayan hiçbir eylemin etkili olma şansı yoktur. Kitlesel olarak kurgulanmayan eylemlerden bile üyelerin desteği olmadan sonuç alınması zordur. Üyeler, her türlü eylem ve etkinliğin neden,



nasıl ve hangi taleple yapıldığını bilmeli, eylem kararında kendisini görebilmelidir, işte bu noktada işyeri temsilcilerinin sorumluluğu devreye girer, işyeri temsilcilerinin sadece eylemlerin zamanı ve yeri hakkında bilgi vermesi, duyuru yapması yeterli bir çalışma değildir. **Yapılacak eyleme öncelikle işyeri temsilcisi inanmalıdır.** Eylem kararı üyelere tüm gerekçeleriyle birlikte aktarılmalı, değerlendirmeleri alınmalı ve eyleme katılmalarının neden önemli olduğu anlatılmalıdır. Eylem öncesinde üyelerle birlikte yapılacak değerlendirmeler ve eylem kararlarının üyelerin yönelimleri doğrultusunda alınması, eylemlere katılımı ve sahiplenmeyi artırır. Eylem ve etkinliklere, henüz sendikaya üye olmayanların da katılımını sağlama konusunda, her defasında çaba gösterilmelidir.

c) Üye, işyeri ve aidat bilgilerinin takibinin yapılması

İşyeri temsilcileri, etkin bir işyeri örgütlenmesinin sağlanması için, o işyerinde çalışan emekçilere ve işyerinin özelliklerine yönelik bilgilere sahip olmalı, takibini yapmalıdır. İşyerine başka işyerinden nakledilenler, emekli olanlar, vefat edenler, istifa edenler, kadın sayı-



sı, yaş grubu gibi kimi bilgilerin düzenli olarak takibi önemlidir.

O işyerinin kamu hizmetinin yürütümündeki rolü, işyerinde izlenen politikalar, işveren ve-killlerinin tutumu vb. bilgilere sahip olmalıdır, işyerinde sendikal faaliyetler açısından önem taşıyacak her türlü değişiklik girişimi derhal sendika yetkili organlarına bildirilmelidir.

Aidat listelerinin işyerlerine düzenli olarak asılması sağlanmalı; aidat listelerinin takibi yapılarak, sendika üyelerinden aidat kesilip kesilmediği kontrol edilmelidir. Yine başka sendika üyelerinin isimleri kontrol edilerek, usulsüz yazılımlara müdahale edilmelidir. Aidatların sendika hesabına zamanında yatırılıp yatırılmadığı kontrol edilmeli, yasal haklar işverene tekrar hatırlatılmalıdır. İşverenin, işyeri temsilcisinin uyarılarına rağmen aidatlar konusunda sorun yaratmaya devam etmesi halinde, sendikanın kendisi hakkında dava açabileceği belirtilmeli ve durum sendika yetkili organlarına bildirilmelidir.



d) Sendika panosu, temsilcilik odası gibi araçları etkin kullanmak,

İşyerinde sendikal faaliyetlerin yürütülmesinde, işveren tarafından fiziki mekân ve bazı araç gereçlerin kullanıma açılması ve güvence altına alınması önemli bir kazanımdır.

İşyerlerinde tüm emekçilerin görebileceği yerlerde sendika panoları bulunması gerekir. Bu panolara, duyurular, sendikal faaliyetlerle ilgili bilgi ve belgeler asılabilir. İşyerlerindeki sendika panosu, sendikanın meşruluğunun pekişmesine ve işyerlerinde görünür kılınmasına olanak sağlar. Sendika panolarının işyeri temsilcilerinin denetiminde ve sorumluluğunda olması, yaşanabilecek kimi istismarları önler.

İşyerlerinde açılacak olan temsilcilik odaları da benzer bir işleve sahiptir. Amacına uygun bir biçimde kullanılan temsilcilik odaları, üyelerin kaynaşması, sorunların paylaşılması ve dayanışmanın sağlanmasında kolaylık sağlar. Bu odalar aynı zamanda işyeri temsilcilerinin çalışmalarını yürüttüğü bir mekândır. Dosyalar ve yayınlar, bu odada arşivlenebilir, sendikal faaliyetlerin gerektirdiği telefon, faks vb. iletişim araçları konumlandırılabilir, sendikal



faaliyetlere dönük her türlü hazırlık gerçekleştirilebilir, özellikle kalabalık işyerlerinde, işyeri temsilcisinin her gün tek tek üyeleri ziyaret etme olanağı bulunmadığı durumlarda, temsilcilik odası gerektiğinde ilişki kurmanın ortamını sağlar. Temsilcilik odasının temiz ve düzenli tutulması, aynı kişilerin sürekli sohbet ettiği bir mekân haline getirilmemesi, işyeri temsilcisinin ve sendikanın yaratacağı olumlu izlenim açısından önemlidir.

İşverenin pano ya da temsilcilik odası açılmasında zorluk çıkarması halinde, sendikanın kendisiyle ilgili her türlü hukuki girişimde bulunabileceği hatırlatılmalıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 14.05.2002 tarih ve 2002/05 no.lu Genelgesiyle işveren uyarılarak; “Sendikaların çalışmalarını sürdürebilmeleri için olanaklar ölçüsünde fiziki mekân ile sendikal çalışmalarla ilgili duyurularını asacağı ilan panosu sağlanması” gerektiği belirtilmiştir. Sendikal faaliyetlerin yürütülmesi konusunda gerekli kolaylıkların sağlanmasına yönelik Başbakanlık Genelgeleri de mevcuttur.



e) Sendika yayınlarının düzenli dağıtımını sağlamak

İşveren ve sermaye elinde bulundurduğu güçlü olanaklara, televizyon, gazete, radyo ve diğer araçlara sahiptir. Kitle iletişim araçlarının kontrolünü önemli ölçüde elinde bulunduran sermaye, **kendi çıkarları doğrultusunda propaganda yapmaktan, kamuoyunu yanıltmaktan, verilen mücadeleyi çarpıtmaktan çekinmez.** Emekçilerin bilinçlerini teslim almak isteyen ideolojik bombardıman karşısında, **Sendikalar da emekçilerden toplanan aidatlarla, sınırlı olanaklarla yayınlar çıkarır.** Sendikal politikalar, eylemler, yaşanan gelişmelerle ilgili doğrudan haber kaynağı sendikaların çıkardığı yayınlardır. Bilginin paylaşımında önemli bir işlev gören sendikal yayınların dağıtımını sağlamak sendikal faaliyetler içinde önemli bir yer tutar, işyeri temsilcileri, sendikal yayınların aksatılmadan ve düzenli bir biçimde üyelere ulaştırılmasının sağlanmasında birinci derecede sorumludur. **Sendikalardan gelen yayınlar, öncelikle işyeri temsilcileri tarafından dikkatle okunmalıdır.** Yayınları dağıtmakla yetinmemeli, üyelerin görüş, öneri ve değerlendirmeleri alınmalıdır. Üyelerin önerileri ve tepkileri, sen-



dikanın yetkili organlarına iletilmelidir, sendikanın yayın politikası, üyelerin beklenti ve ihtiyaçlarını, katkılarını kapsadığı ölçüde sonuç alabilir, işyeri temsilcileri, sendika yayınlarının diğer üyeler tarafından da dağıtımını sağlayabilecek özendirici bir tutum izlemelidir. Yayınlarda geçen kimi konulara ilişkin sohbet ve tartışmaların açılması, üyelere sorular sorulması, merak uyandırılması, yayınların okunmasını sağlayabilir. Yayınlar, işyeri temsilcisi tarafından mutlaka arşivlenmelidir.

f) sendikal hukuka uygun davranmak

Sendikalar, genel kurul ve yetkili organ kararlarıyla oluşan işleyiş ilkelerine sahiptir. Genel kurul kararlarında, Tüzük ve Yönetmeliklerde ifadesini bulan bu işleyiş ilkeleri, yılların deneyimi ve üyelerin kararları doğrultusunda oluşturulur. İşyeri temsilcileri, sendikalarının işleyiş ilkelerine, hukukuna gereken özeni göstermek durumundadır. Tüzük ve yönetmeliklerin, işyeri temsilcilerine yüklediği görev, yetki ve sorumluluklar harfiyen yerine getirilmelidir. Sendikanın demokratik işleyişine uygun hareket etmek, faaliyetleri kurumsallaştırdığı gibi systemsiz çalışmalarını önler. İşyerlerinde yapılan



toplantı sonuçlarının, gelişmelerin ve önerilerin tüm işyerlerinden şubelere taşınması, şubelerde tartışıldıktan sonra şubeler aracılığıyla sendika merkezlerine iletilmesi önemlidir. Aynı biçimde sendikaların genel merkezlerinde ortaklaştırılarak, karar haline gelen konuların aynı kanallar aracılığıyla şubelere ve işyerlerine taşınmasına dikkat edilmelidir.

Kurumsallaşma, zaman ve harcanan emek açısından tasarruf sağlarken; sendikal faaliyetlerin etkinliğini artırır. Tüzük ve yönetmeliklerde tanımlanan sendikal organların kararına uymama, seçilmiş organları aşma-tanımama, alınan kararlara ve seçilmiş organlarına yönelik her fırsatta güvensizlik belirtme, sendikal örgütlenmede zaafı yaratır. İşyeri temsilcisi, sendikanın yetkili organ kararlarını eleştirebilir, değiştirilmesini ya da geliştirilmesini talep edebilir. Bu tutumu da yine sendikal faaliyetleri aksatmayacak, işyeri örgütlenmesini zayıflatmayacak bir biçimde demokratik temayüllere uygun olarak sendikal platformlarda göstermelidir.

İşyeri Temsilcisi, Sendika yetkili organ ya da kurullarının kendisinden istediği iletişimi sağ-



lamak, alınan kararların hayata geçirilmesi için çaba göstermek, ilgili toplantı ve etkinliklere düzenli katılmak ve belirlenen diğer görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.

g) İşveren ya da işveren temsilcileriyle görüşmek

İşyeri Temsilcileri, kimi işyerlerinin niteliği ve sendikal faaliyetlerin gereği olarak işyerindeki sorunları görüşmek, emekçilerin taleplerini iletmek amacıyla işveren temsilcileriyle görüşme yapabilir. Bunun dışında yasal ve sendikal politikalar açısından “**işveren vekili, temsilcisi**” sıfatını taşımayan, dolayısıyla sendika üyesi olabilen, ancak o işyerinde işin yürütümü konusunda yetkili pozisyonda çalışanlarla ya da **idarecilerle** görüşmelerin yapılması gerekebilir. İşveren vekili-temsilcisi kimlerin sayılıp sayılmayacağı tartışması dışında, yapılan görüşmelerde kimi konulara dikkat edilmesi gerekir.

İşyerinde işin yürütümünden, emekçilerin yaşadığı sorunlara kadar birçok konu, işyeri bünyesinde çözümlenebilir, işyeri bünyesinde çözülemeyecek sorunların, sendikanın bir üst organına taşınması gerekir. İşyerinde idareci-



lerle çözülebilecek sorunların yanı sıra çalışma koşullarına ilişkin fikir alışverişi gerçekleştirilebilir, öneriler getirilebilir, işyeri temsilcisi görevini üstlenenlerin, idareciyi ziyaret etmeleri, kendilerini tanıtmaları ve o işyerinde sendikanın temsilcisi olduklarını belirtmeleri fayda sağlar, işveren temsilcisinin, sendikal faaliyetlerin yürütümünde gerekli kolaylığı göstereceğinin umulduğu belirtilmelidir. İşyeri temsilcisi idarecilerle yalnız görüşme yapmaktan kaçınmalı, «aramızda kalsın» kayıtlı konuşmaların yapılmasını önlemelidir. Yalnız görüşme yapmamanın önemli bir nedeni, temsilcisinin eksik bırakabileceği konuların diğerleri tarafından tamamlanması ve görüşmelerin idareciler tarafından yanlış aktarılmasının önlenmesidir. «Aramızda kalsın» kayıtlı konuşmalara itibar edilmemesi ise, işveren temsilcisinin dolaylı işbirliğine zorlayan yaklaşımlarının önünün kesilmesini sağladığı gibi, faaliyetlerin açık ve şeffaf yürütülmesinin gereğidir, işveren vekili ya da idarecilerle yapılan görüşmelerde, konuya ilişkin doğru ve kapsamlı bilgi edinilmesi önemlidir. İşyeri temsilcisi savunduğu görüşe ilişkin kararlı bir tutum sergilemeli; idarecilerine nezaket kurallarına uygun bir biçimde ve



mesafeli davranmalıdır. İşveren temsilcisine, işyeri temsilcisinin yalnız olmadığı, emekçileri temsil ettiği, Sendikası ve Konfederasyonunun arkasında olduğu hissettirilmelidir.

Kimi durumlarda işveren vekilleri işyeri temsilcilerine tutanak imzalatmak isteyebilir. Tutanaklar okunmadan imza atılmamalı; gerekiyorsa şerh konularak imzalanmalıdır. Konulacak şerh, yasal hakların saklı olduğunu ya da işyeri temsilcilerinin konuyla ilgili itirazını içerebilir. Tutanak imzalama konusunda işveren vekillerinin ısrarı söz konusu olursa, sendika yetkili organlarıyla ilişki kurulmalıdır.

h) Toplu Sözleşme sürecini güçlendirmek

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu gereğince iki yılda bir Ağustos ayının 15'inde yetkili sendika ve bağlı buldukları konfederasyonlar Toplu Sözleşme masasına oturur. 2002 yılında işveren vekilleriyle ilk defa masaya oturan kamu emekçileri, 4688 sayılı yasanın kendi içinde taşıdığı bir dizi sınırlama ve çelişkiyle karşı karşıya kaldılar. Yasa o tarihte **toplu sözleşme** ve **grev hakkı** içermeyen, **evrensel normlara aykırılığının yanı sıra, yetki ve görüşme süreci prosedüründeki olumsuz-**



luklar bir kez daha ortaya çıktı. En son 2015 yılında Tolu Sözleşme masasını yetkili sendika ve konfederasyonca nasıl ve kimlerin lehine kullanıldığını hep birlikte gördük. Kamu çalışanları bir kez daha bu satış sözleşmesiyle mağdur edildiğini gördük ve yaşadık. Ayrıca; Toplu İş Sözleşmesi metninde mutabakata varılan ve 2016 yılında uygulanması gereken maddelerin uygulanmadığını da hep birlikte yaşıyoruz. Yaşanan bu usulsüzlük, TİS metnine uymama ne yazık ki Sendikalarımızı ve Konfederasyonumuz KESK'i bir kez daha haklı çıkarmıştır.

İşyeri temsilcilerinin bu süreçteki rolünü iki aşamada değerlendirebiliriz. **Birincisi**, yasa, yönetmelik ve ilgili mevzuat gereğince dikkat edilmesi zorunlu konular, **ikincisi** ise toplu sözleşme sürecini; sendika içi demokrasiyi, üyelerin söz ve karar sahibi olması ilkelerini öne çıkaracak ve pekiştirecek hususlardır.

4688 sayılı yasaya göre sendikaların yaptığı bildirim sonucunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 31 Mayıs itibariyle yetkili sendika ve konfederasyonları belirler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın belirlemesi, Temmuz ayının ilk haftasında Resmi Gazete'de yayımla-



nır. Sendikalar ve konfederasyonlar bu sonuçlara, 5 çalışma günü içinde Ankara İş Mahkemesi'ne itiraz edebilir. Yasaya göre mahkemenin itirazı 15 gün içinde karara bağlaması gerekir.

İşyeri temsilcilerinin, toplu sözleşmeler süresince üyelerle ve sendika yetkili organlarıyla kuracağı ilişki biçimi özel önem taşır. Bu dönemler, ücretler ve diğer çalışma koşullarına ilişkin emekçilerin yaşadığı sorunların daha fazla açığa çıktığı dönemlerdir, işyeri temsilcileri üyelerle toplu sözleşme taleplerinin oluşmasına yönelik özel toplantılar gerçekleştirmelidir. Emekçiler sorunların çözümüne yönelik farklı talepler ileri sürebilir. İşyeri temsilcileri, sendikal politikalar ve ilkeler temelinde taleplerin ortaklaşmasını sağlayacak yönlendirme işlevini yerine getirmelidir. Farklı statü ve meslek grupları arasındaki kimi çelişkilerin ve sorunların, emekçilerin bölünmesine izin vermeyecek bir biçimde çözümü için çaba göstermelidir.

Toplu sözleşme taleplerinin emekçilerin geniş katılımıyla şekillenmesi, taleplere yönelik sahiplenmeyi ve kararlılığı artırır. Toplu görüşme-sözleşme dönemlerinde emekçilerin, sendikal faaliyetlere ve gelişmelere karşı duyarlılık-



ları artar. Bu dönemlerde yürütülecek etkili bir çalışma, örgütlenme çalışmalarına ivme kazandırabilir; **henüz sendika üyesi olmayan emekçilerin sendikalaşmasında önemli olanaklar taşıyabilir.**

Toplu Sözleşme görüşmeleri dönemlerinde emekçilerin kapsamlı bilgilendirilme ihtiyacı artar. Böylesi dönemler işveren kesimi ya da yapay sendikal örgütler tarafından dedikodu ve söylencelerin yayıldığı, kuşku ve güvensizlik duygularının ekilmeye çalışıldığı dönemlerdir. Sendika aleyhine söylenti ve karalama girişimlerinin üzerine gidilmesi, emekçilerle bire bir ilişki kurulması gerekir, ihtiyaç duyulduğunda sendikadan yazılı-sözlü bilgi ve yardım alınır.

Emekçilerin, gerek Yüksek İdari Kurul gerekse toplu sözleşme masasında yaşanan gelişmelerden en doğru ve kısa zamanda haberdar edilmeleri, sendikanın alacağı kararlarda katılımının ve söz hakkının olduğunu hissetmesi, toplu sözleşme sürecinde Sendika ve Konfederasyonun gücünü artırır. Toplu pazarlık döneminde somut taleplerin açığa çıkması, eylem ve etkinliklere katılımı artırıcı bir özellik taşır. Sendikanın gücünün üyenin katılımı ve kat-



kısıyla büyüyeceği ve kazanımların ancak bu yolla elde edilebileceği bilince çıkar. İşyeri temsilcileri, emekçilerin özel duyarlılık taşıdığı bu dönemlerde özel çaba göstermek durumundadır. Toplu pazarlık ve hak kazanımları, sadece masada değil, esas olarak işyerlerinde verilen mücadele ve kararlılık üzerinde yükselir.

1) İşyeri toplantıları gerçekleştirmek

Üyelerin sendikal faaliyetleri içselleştirmesinin, sendikal kararlara katılımının sağlanmasının, üye ile sendika tüzel kişiliği arasındaki iletişimin sağlıklı temellere oturtulabilmesinin araçlarından biri de, işyeri toplantılarıdır. Periyodik olarak düzenlenen ve iyi hazırlanmış işyeri toplantıları, üyelerin sendika ve kendi aralarındaki iletişimi, dayanışma duygularını, kararlara ve eylemlere katılımını, sendikaya duyulan saygıyı olumlu etkiler, işyeri temsilcisine, sendikal çalışmalar hakkında üyeleri doğrudan bilgilendirme ve kapsamlı değerlendirme yapılabilmesinin olanağını sağlar. İşyeri toplantıları gündemli olarak işyeri panolarında ilan edilmedir. İşyeri temsilcileri, toplantılarda faaliyetler hakkında bilgi verirken, üyelerin eleştiri ve önerilerini almakla ve canlı bir tartışma ortamı



sağlamakla yükümlüdür. İşyeri temsilcisi, gerek işyeri toplantılarında gerekse diğer faaliyetlerinde emekçileri «yöneten» değil, sendikal politikalar doğrultusunda «yönlendiren» bir tarz izlemelidir. Toplantılarda, konuşmaların yazılı olarak not edilmesi önemlidir.

İşyeri toplantılarının çalışma saatleri içerisinde yapılabilmesinin olanakları aranmalıdır. Çalışma günü sonunda emekçilerin yorgun olacağı ve dikkatlerinin dağılabileceği düşünüldüğünde, toplantı saatlerinin katılımın en yüksek düzeyde sağlanabileceği ve daha verimli geçebilecek uygun bir zamanda yapılması ve gerektiği hallerde hafta sonları tercih edilmelidir. İşyeri toplantıları işyerlerinde yapılmalı; toplantılar için işveren vekilinden uygun bir mekânın tahsis edilmesi istenmelidir. Toplantıyı olumsuz etkileyecek, havasız, dar ve yetersiz mekânlar tercih edilmemelidir. (1970'li yıllarda Federal Almanya İş Mahkemesi'nin bir kararında bir işyeri toplantısında oturacak yer olmasının insanlık onuruyla bağdaşmadığı saptaması yapılmıştır.)

İşyeri toplantılarına katılımın boyutu, katılmayan üyelerin gerekçeleri, katılmayan üye-



lerin bilgilendirilmesi, toplantının amacına ulaşıp ulaşmadığı, getirilen öneri ve eleştiriler, sendika yetkili organlarına iletilmesi gereken konular, işyeri temsilcileri tarafından dikkatle değerlendirilmeli, gerekli tedbirler alınmalıdır. **Birçok işyerinde birden fazla işyeri temsilcisi bulunmaktadır, işyeri temsilcilerinin kendi aralarında görev ve sorumlulukları paylaşmaları, çalışma planı hazırlamaları, koordineli olmaları, kurumsallaşmaları önemlidir. İşyeri temsilcilerinin, gerek periyodik olarak gerekse üye toplantıları öncesinde toplanmaları faydalı olacaktır.**

İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN BİLGİLENMESİ

Emekçilerin ve işyeri temsilcilerinin bilgilendirme düzeyi, sendikal faaliyetlerin etkisini artıran bir işlev görür. Sermayenin ellindeki olanaklar bilgi ve iletişim tekeline ellerinde bulundurmalarını kolaylaştırır. Sendikaların ise sınırlı olanaklarla bilgiye ulaşma, iletişim sağlama olanakları bulunur. İşyerlerinde yürütülecek sistematik bir bilgilendirme politikasının sağlanması gerekir. İşyerlerindeki sendikal bilgilendirme, sendikaların düzenli ya da güncel



gelişmeler nedeniyle yayınladıkları basın yayın malzemesinin (dergi, bildiri, afiş, duyuru, haber vb.) Yanı sıra çoğunlukla işyeri temsilcileri eliyle yürütülür.

- Sendikal faaliyet yürütmek için gerekli olan bilgiler üç bölüm etrafında toplanabilir.

- a) işveren (İdareci) ve hizmet üretimi yapılan yer ile ilgili bilgiler
- b) Emekçilerin durumu ile ilgili bilgiler
- c) Sendika ve sendikal mücadele hakkındaki bilgiler

a) İşveren (İdareci) ve hizmet üretimi yapılan işyeri ile ilgili bilgiler

Sendikal seçeneklerin üretilmesinde işverenin politikaları ve işkolu ile ilgili bilgilere gerek vardır. Sendikal örgütlenme yapılan işkolunda hangi kurumların bulunduğu, istihdam yapısı (kaç kişi çalıştığı, kadın-erkek sayısı vb.) kamu hizmetlerindeki rolü, yatırımları, bütçeden ayrılan kaynak, işkolunun örgütlenme yapısı, işyerindeki kurum ve kurallar ile nasıl işlediği, ilgili mevzuat gibi bilgilerin edinilmesi önemlidir. Yine kurum bünyesinde yapılacak çalışma koşullarına ilişkin değişikliklerin, istihdam po-



litikalarının önceden takip edilmesi konusunda işyeri temsilcisinin bilgi sahibi olması, sendikal politikalar açısından önemlidir. Toplam kalite, performans sistemi, esnek çalışma gibi çalışma koşullarında değişikliğe yol açan düzenlemeler hakkındaki sendikal politikalara hakim olmak gerekir. Kamu hizmetlerinin özelleşmesi, tasfiyesi girişimlerinin hız kazandığı bir dönemde, bu bilgilerin edinilmesi ve üyelerle paylaşılması, tartışılması önemlidir. Bu konuya ilişkin bilgiler, Sendika ve Konfederasyon yayınları, kurumların yayınları, Bakanlıkların ve tüm işyerlerinin yayınları ve web sayfalarından edinebilir. İhtiyaç duyulduğunda, sendika yetkili organlarından bu bilgilere ya da nasıl ulaşılabileceğine dair yardım istenebilir.

b) Emekçilerin durumuyla ilgili bilgiler

Genelde emekçilerin özelde kamu emekçilerinin durumuyla ilgili genel bilgiler (sayısal-cinsiyete göre dağılım, yaş grupları, ücret düzeyleri, genel çalışma koşulları) edinilmesi gerekir, işyeri temsilcileri işyerindeki emekçilerin durumu, çalışma koşulları, çalışırken karşılaştıkları güçlükler, ücretleri, çalışma saatleri, meslek hastalıkları, idarecilerin durumu, özlük



ve sosyal hakları konusunda genelde bilgi sahibidir. Buna ek olarak emekçilerin sendikal faaliyetlere hangi alanlarda katkı sunabileceklerinin değerlendirilmesi, örgütlenme çalışmalarını kolaylaştıracaktır.

c) Sendika, sendikal mücadele hakkında bilgiler

İşyeri temsilcisi her şeyden önce sendikasını, sendika ve konfederasyonunun mücadele tarihini, örgütsel yapısını ve sendikal politikalarını iyi tanımalıdır. İşyeri temsilcisi sendikal faaliyetlerinin eksiksiz yerine getirilmesi için, bağlı bulunduğu sendikanın yetkili organlarını ve görev dağılımını, sendikasının ve konfederasyonunun üye olduğu uluslararası emek örgütlerini bilmelidir. İşyerini aşan sorunların çözümü için, sendikal işleyiş ilkelerini dikkate alarak hareket etmelidir. Ayrıca İşyeri Temsilcisinin sendikal mücadele ve deneyimler hakkında bilgi sahibi olması önemlidir. Sınıf mücadelesinde geçmişteki deneyimlerden ders çıkarılması ve emekçilerle paylaşılması faydalı olacaktır.

İşyeri temsilcisinin bütün bu konulara ilişkin genel bir perspektifinin olması yeterlidir. Kapsamlı bilgi ihtiyacı söz konusu olduğunda



sendikaları aracılığıyla konunun uzmanı ve hukukçulardan yardım alabilirler.

İşyeri sendika temsilcisinin arşivinde bulunması gereken yasa ve yayınlar;

- 1) Anayasa, çalışma yaşamını ilgilendiren yasalar (657 sayılı DMK, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Kanunu) ilgili yönetmelik, tebliğ ve genelgeler,
- 2) İşkoluyla ilgili yasal mevzuat,
- 3) ILO'nun 87, 98, 151 ve 135 sayılı sözleşmeleri,
- 4) Sendika ve Konfederasyonun tüzüğü, genel kurul kararları, sendikadan gelen yazılar,
- 5) Toplu sözleşme ya da görüşme taslak metinleri, mutabakat, ya da uyuşmazlık metinleri,
- 6) Sendika yayınları (gazete, dergi, kitap, broşür, afiş vb.)

Sendikal mücadelede yazılı, bilgi ve belgelerin dosyalanması gerekir. Yine işyeri temsilcilerinin işyerindeki sözlü bilgileri, önerileri ve gelişmeleri yazılı hale getirmesi ve gerektiğinde bir rapor halinde sendikanın yetkili organlarına



iletmeleri önemlidir. Bilgilerin ya da gelişmelerin rapor haline getirilmesinde bazı konulara dikkat edilmelidir. Raporlarımız, kısa, okunaklı ve tarihi yazılmalıdır. Konuyla ilgili belgeler rapora eklenmelidir. Ajitasyon ve uzun değerlendirmelerden kaçınılarak konunun yeri, tarihi, nasıl gerçekleştiği, sonucu, nedeni özlü biçimde ifade edilmelidir. Benzer biçimde üyelerle yapılan toplantılar da tutanak altına alınmalı, katılımcı sayısı, yer, tarih ve konuşmalar yine özlü bir biçimde yer almalıdır.

İŞYERİ TEMSİLCİSİNİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER

Bir sendikanın işyeri temsilcisini diğer üyelerden ayıran en önemli özellik, taşıdığı görev, yetki ve sorumluluklardır. İşyeri temsilcisi görev, yetki ve sorumluluk dağılımı anlamındaki sendikal işleyişe özen gösterirken; **işyerindeki bütün emekçilerle eşit ilişkiler geliştirmek, bireysel tutumlardan kaçınmak, kolektif çalışmayı esas almak zorundadır.** Sendika içi demokrasinin hayata geçirilmesinde işyerlerinin önemi dikkate alındığında, İşyeri temsilcisi, emekçilerle kurduğu ilişkilerde, örgütlenme faaliyetlerinde demokratik işleyişleri esas almak



durumundadır. Emekçilerin sendikal faaliyetlerde sorumluluk almasının yollarını aramalı, her bir üyenin gelecekte işyeri temsilcisi görevini üstlenebileceği olanakları ve ortamları geliştirmelidir.

İşyeri temsilcisi-temsilcilerinin seçimle belirlenmesi, işyerindeki emekçiler arasında geniş kabul görmesinde önemli bir rol oynar, işyeri temsilcisi zaman ve diğer özellikleri açısından işyeri temsilcisi görevini sürdürebilir niteliklere sahip olmalıdır.

İşyeri temsilcisi tutum ve davranışlarıyla kendisine ve dolayısıyla sendikasına güven duyulmasında önemli bir rol oynar. Objektif, dürüst, açık sözlü, saygılı ve söylediğini yerine getiren kişi olmalıdır.

İşyeri temsilciliği görevi, kişiye tanınmış bir ayrıcalık olmadığı gibi, sendikal örgütlenmedeki rolü ve önemi nedeniyle asla küçümsenmemesi gereken bir konudur. İşyeri temsilcilerine sendikal faaliyetleri sağlıklı yürütmesi amacıyla kimi olanaklar tanınır, işyeri temsilcisi, bu olanakları geliştirmek ve en verimli şekilde değerlendirmek zorundadır, işyeri temsilcisinin işyerindeki işlerini aksatması, tembellik



yapması, sendikal faaliyetlerin yürütülmesi için tanınan olanakları suiistimal etmesi, savsaklaması sendikal yapıya zarar verir.

İşyeri temsilcileri sendikal bilgiye sahip olmanın yanında gerçekçi olmalılar. Taleplerin ve sorunların net tespitini yapabilmeli, yapılabilecekler konusunda abartılı ve gerçekleşmesi mümkün olmayan vaatlerde bulunmamalıdır. Sadece üyeleri değil sendikasını bilgilendirirken de bu hususlara dikkat etmelidir.

İşyeri temsilcisi, inisiyatif sahibi olmalı, haklı ve meşru mücadelenin verdiği kararlılıkla hareket etmelidir. İşyeri temsilcisi, işyerlerinde sendikalarının yansımasıdır ve arkasında yüz binlerce üyenin yer aldığı tüzel kişilikler vardır. Sorunlara soğukkanlı yaklaşmalı, aceleci ve bireysel tutum almamalıdır. İşyeri temsilcisi, örgütlü çözümü esas almak durumundadır.

İşyeri temsilcisi, emekçilerle etkin bir iletişim kurmalıdır. Emekçilerle kurulan iletişimde aşağıdaki tutumlardan kaçınılmalıdır.

- a) Emir vererek yönetmek,
- b) Tehdit etmek, gözdağı vermek,
- c) Vaaz vermek, ahlak dersi vermek,



- d) Dinlememek, nutuk çekmek,
- e) Yargılamak, suçlamak,
- f) Pohpohlamak ya da küçümsemek,
- g) Ad takmak, alay etmek, utandırmak,
- ğ) Oyalamak, konuyu saptırmak.

İşyeri temsilcileri, KESK ve üye sendikaların yıllarca süren fiili, haklı ve meşru mücadelelerini özümsemelidir. Her türlü baskı, yasak ve engelleme karşısında özveriyle kurulan sendikalarımızı devlete nasıl kabul ettirdiysek, hak ve özgürlüklerimizi de kabul ettireceğimizin, fiilen kullanacağımızın bilincinde olmalıdır.

Kamu Çalışanlarının İş güvencesi; hem kamu hizmetlerinin nitelikli ve şeffaf olması hem de tüm emekçilerin geleceği açısından çok önemli olduğunu unutmamalıyız. Buna göre; tüm emekçiler, hiçbir oyuna gelmeden, ortak mücadeleyi büyütmeli, çünkü yarın geç olabilir.

Emekçilerin aleyhine, sermayenin lehine olan her türlü karar ve uygulamalara karşı, öncelikle Sendikalar olmak üzere tüm demokratik kitle örgütleri ve muhalif kesimler birleşerek mücadeleyi büyütmelidir.



EMEKÇİLERİN İŞYERİ-KURUM YÖNETİMİNE KATILIM VE DENETİM HAKKI

Emekçiler, Sendika ve Konfederasyonları aracılığıyla işyerlerinden başlayarak her düzeyde katılım sağlanması, denetim ve söz hakkının hayata geçirilmesi ve gerçekleştirilmesi konusu çok önemlidir. Konfederasyonumuz ve Sendikamız, bu hakkın kullanılmasına yönelik, her zaman hazırlanan Toplu Sözleşme taslağında ayrıntılı taleplere yer vermektedir.

Katılım ve denetim hakkı, “Çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren ya da çalışma koşullarında değişikliğe yol açan yasa tasarıları, düzenleme ve uygulamalar tarafların eşit bir biçimde yer aldıkları kurullarda değerlendirilir. Konfederasyon ve/veya sendikaların onayı olmadan kamu hizmetinin yürütümünde, istihdam biçimlerinde, çalışma esasları ve çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik yapılamaz” biçiminde toplu sözleşme taleplerimizin metninde genel ifadesini bulmuştur. Danışma kurullarına, sürekli ve geçici kurul ya da komisyonlara, lojman, sosyal tesis, yardım ve dayanışma sandıklarına, TBMM uzmanlık komisyonlarına, şu-



ralara, genel kurullara ve yönetim kurullarına katılma hakkımızın yaşama geçirilmesi ve çalışma yaşamının demokratikleştirilmesi konusundaki mücadelemiz önümüzdeki dönemde de sürecek. Bunun yanı sıra birçok işyerimizde mevcut kurul ve komisyonlara katılımı öngören düzenlemeler vardır. Sendika üyelerinin bu alanlarda göstereceği etkinlik ve inisiyatif, sendikal politikalarımızın hayata geçmesinde önemli bir rol oynayacaktır.

İşyerlerinde yönetime katılma ve denetleme hakkının, yasal sınırları aşarak fiilen kullanılabilir hale getirilmesinde üyelerden başlayarak, sendikal örgütlerin bütün kademelerine önemli sorumluluklar düşmektedir.

Kurum İdari Kurulları

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve ilgili yönetmelik hükümlerinde Kurum İdari Kurullarının oluşumu ve çalışma esasları belirtilmiştir. Yasaya göre kurum idari kurulları, her işkolunda yer alan tüm kurumlarda oluşturulmak durumundadır. “Kurum düzeyindeki çalışma koşullarını ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konusunda görüş bildirmekle” tanımlanan kurum idari kurullarının



etkin bir biçimde çalışması, katılım hakkının hayata geçirilmesinde önemli bir adım olacaktır. Bazı kurul ya da komisyona katılım için yasal değişiklikler aranmasına rağmen, yasal değişikliklerin yapılmasını sağlamak, katılım hakkını en üst boyutta değerlendirmek ve her şeyden önemlisi bu hakkın kullanılmasını fiilen genişletmek durumundayız.

Kuruma özgü sorunların görüşüleceği ve süreklilik arz eden kurum idari kurullarında, sendikalarımızın işlevli bir rol oynaması, Toplu Sözleşme döneminde taleplerimizin kabul edilmesini kolaylaştıracaktır. Kurum İdari Kurulları, kurum düzeyinde sorunlarımızın görüşüldüğü ve çözüm önerilerinin geliştirildiği toplu pazarlık süreci olarak değerlendirilebilir. Bu durum, kurum bünyesinde her türlü sorunun Kurum İdari Kurullarında tartışılması ve üyelerin de bu süreçlere katılımının sağlanması, ayrıca tüm üye ve çalışanları bilgilendirmek, sendikal faaliyetleri güçlendirecek bir nitelik taşıyacaktır.



4688 SAYILI YASA VE İLGİLİ YÖNETMELİKLERDE İŞYERİ TEMSİLCİLERİ

Söz konusu Yasa ile İşyeri Temsilcilerinin sendikal faaliyetlerine yönelik açıklamalar, 4688 sayılı yasadaki ve uluslararası sözleşmelerde kimi hükümler vardır. İşyeri Temsilcileri, işyerlerinde yasanın getirdiği sınırlamaları aşmanın, yasadaki olmayan hak ve özgürlüklerin fiilen kullanılmasının ortamını ve yollarını aramalıdır. Kendimizi yasalarla sınırlamamalıyız. Yasadaki düzenlemelerin, mücadele deneyim ve birikimlerimizle oluşan iç hukukumuzla ve ihtiyaçlarımız doğrultusunda aşılabileceği unutulmamalıdır.

4688 sayılı Kanun ve bu Kanun uyarınca çıkarılmış Başbakanlık Genelge ve tebliğlerin yanı sıra temsilcilerin belirlenmesine yönelik Sendikaların Tüzük ve Yönetmelikler de bulunmaktadır.

İşyeri Temsilcilerinin Güvenceleri, Görev ve Yetkileri

4688 sayılı yasanın **23. Maddesinde;** İşyeri sendika temsilcileri, işyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını



dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla işyerinden seçilir. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar.

Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da, bu Kanun kapsamına giren sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o işyerinden sendika işyeri temsilcisi belirleyebilirler. Kamu işvereni, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar” hükmü yer almaktadır.

Temel İlkelerimiz

- Sınıf ve Kitle sendikacılığını esas alır.
- Çalışanların ortak örgütlenmesini hedefler.
- Sendikal hak ve özgürlükler ile demokrasi mücadelesi bir bütün olduğunu savunur.
- Sermaye ve Devletten Bağımsızdır.



- Örgüt içi demokrasiyi esas alır.
- Emegın uluslararası dayanışmasını savunur.
- Neo-liberal politikalara karşı mücadele eder.
- Cinsiyet ayrımcılığına karşıdır.

ÖNCELİKLİ TALEPLERİMİZ

“Temel Hak ve Özgürlükler, OHAL ve KHK’lardan önce gelir!

Baskı, Tutuklama ve Sürgüne son verilmesini,
Herkes, İş ve Ücret Güvencesinin Sağlanması,
Ek Ödemelerin, Emekli Keseneğine Dahil Edilmesini,
Maaşımızın Vergi Dilimi Artışından Etkilenmemesini,
Kadın Emekçilerine Pozitif ayrımcılık Uygulanmasını,
İnsanca Yaşam İçin, Emekten Yana Demokratik Bütçe
İSTİYORUZ

Bu duygu ve düşüncelerle,

Demokratik bir ülke, aydınlık yarınlar için, inatla ve umutla; sorgulayan ve araştıran bir toplum yaratmak umuduyla, güzel yarınlar dileriz.





ILO SÖZLEŞMELERİNDE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Türkiye tarafından onaylanmış Uluslararası sözleşmelerde işyerlerinde yürütülecek Sendikal faaliyetler ve işyeri temsilcilerine yönelik hükümler bulunmaktadır. 1992 yılında onaylanan 87 sayılı ILO Sözleşmesinde çalışan örgütlerinin temsilcilerini özgürce seçme hakkı ve kamu idarecilerinin bu hakkı sınırlandıracak ya da yasal kullanımına engel olacak nitelikteki her türlü karışmadan kaçınmak zorunda oldukları belirtilmiştir. Yine aynı tarihte onaylanan 151 sayılı ILO Sözleşmesi “resmen tanınmış kamu görevlileri örgütlerinin temsilcilerine çalışma saatleri içinde olduğu kadar, çalışma saatleri dışında da işlevlerini hızlı ve etkili olarak yerine getirmelerine olanak verecek biçimde kolaylıklar sağlanmalı” denilmektedir.



ILO C156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Fırsat ve Davranış Eşitliği Sağlanması Sözleşmesi, 1981

Sözleşme genel olarak kadın ve erkeklerin aile sorumluluklarından dolayı ekonomik faaliyetlere katılımda karşılaştıkları zorlukları ortadan kaldırmak, en aza indirmek için hazırlanmıştır.

Sözleşme, Kadın ve erkek işçilerin böylesi durumlarda herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan, ailevi sorumlulukları ve istihdamları arasındaki anlaşmazlıkları çözebilmek için hazırlanmıştır.

“Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek işçilere Fırsat ve Davranış Eşitliği Sağlanması” konusunda ulusal koşullar ve imkanlar çerçevesinde alınacak önlemler:

- Özgürce iş seçim hakkı sağlanmalıdır.
- İstihdamda ve sosyal güvenlik ihtiyacılarının dikkate alınmalıdır.
- Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek işçilerin ihtiyaçları toplumsal planlamada dikkate alınmalıdır.



- Çocuk bakımı ve aile hizmetleri gibi konularda kamu yararına yapılan hizmetler –kamuda ve özelde- teşvik edilmelidir.
- Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek işçilere Fırsat ve Davranış Eşitliği konusunda bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamusal bir anlayış oluşturulmalıdır.
- İşgücüne entegrasyonu sağlanması ve bunun korunması kadar, aile sorumlulukları ortadan kalktığında tekrar işgücüne katılım sağlanmalıdır.
- Aile sorumlulukları iş sonlandırmanın geçerli bir nedeni olarak görülmemelidir.
- İşveren ve işçi örgütlerin bu önlemlerin oluşturulmasına ve uygulanmasına katılma hakları vardır.

ILO 191 No.lu Tavsiye Kararı

Annelik Koruması Tavsiye Kararı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Genel Konferansı, Cenevre'de gerçekleştirilen 30 Mayıs 2000 tarihli 88. oturumunda Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından bir araya gelerek; oturum gündeminin 4. maddesini oluşturan annelik korumasına yönelik bazı



önerilerin uygulanmasına karar vererek; bu önerilerin 2000 tarihli Annelik Koruması Konvansiyonu'nun (bu andan itibaren sadece "Konvansiyon" olarak atıfta bulunulacaktır) yerini alacak Tavsiye biçimini almasını uygun görenek; 2000 yılının Haziran ayının 15'inde, Annelik Koruma Tavsiyesi olarak sözü edilecek olan aşağıdaki Tavsiye'yi kabul etmektedir.

Doğum İzni

1.(1) Üyeler, Konvansiyon'un 4. Maddesi'nde bahsi geçen doğum iznini 18 haftaya yükseltmek için çaba harcamalıdır.

(2) Çoğul doğumlarda doğum izninin arttırılması yönünde bir madde konulmalıdır.

(3) Mümkün olan ölçülerde, doğum izninin zorunlu olmayan bölümünü, çocuk doğmadan önce ya da sonra ne zaman kullanacaklarını özgürce belirleme yetkisinin kadınlara verilmesini güvence altına almak için önlemler alınmalıdır.

Yardımlar

2. Uygulanabilir olan yerlerde, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileriyle görüş alışverişi yapıldıktan sonra, Konvansiyonun 4. ve 5. mad-



delerinde belirtilen, kadınların izinleri boyunca almaya yetkili oldukları nakdi yardım bedeli, ya kadınların önceki toplam kazançlarının, ya da yardımların hesaplanmasında değerlendirilmeye alınan diğer gelirlerin miktarına yükseltilebilir.

3. Mümkün olan ölçülerde, Konvansiyonun 6. maddesi 7. paragrafında yer alan tıbbi yardımlar şunları içermelidir:

- (a) Doktor muayenehanesinde, evde, hastanede ya da diğer tıbbi kurumlarda genel pratisyen ya da uzman tarafından verilen hizmetler,
- (b) Nitelikli bir ebe ya da ev, hastane veya başka bir tıbbi kurumda doğum servisi tarafından sunulan doğum bakımı,
- (c) Hastane ya da başka bir tıbbi kurumda sağlanan bakım
- (d) Tıp ve eczacılıkla ilgili her türlü gerekli malzeme; tıbbi pratisyen ya da diğer nitelikli kişiler tarafından öngörülen dene-tim ve testler
- (e) Diş ve cerrahi bakım



Yardımların Finansmanı

4. Zorunlu sosyal sigortalar dahilinde doğum yardımı sağlayan her türlü katkı ve bu yardımları sağlamak amacıyla arttırılan bordolara dayanan bütün vergiler, ister işçi ve işveren tarafından ortaklaşa ödensin, ister sadece işveren tarafından ödensin, cinsiyet ayrımcılığı yapılmadan tüm erkek ve kadın çalışan sayısı göz önüne alınarak ödenmelidir.

İş Güvencesi ve Ayrım Yapmama İlkesi

5. Konvansiyon'un 5.maddesinde belirtildiği üzere, bir kadın izni bittikten sonra eski işine ya da aynı oranda ücret alacağı eşdeğer başka bir işe dönme hakkına sahip olmalıdır. Konvansiyonun 4. ve 5. maddelerinde belirtilen izin periyodu, izinli kadının haklarının belirlenmesi için bir hizmet periyodu olarak düşünölmelidir.

Sağlığın Korunması

6. (1)Üyeler, hamile ya da çocuğunu emziren kadının ve çocuğunun güvenlik ya da sağlığı ile ilgili işyeri risklerinin değerlendirilmesini garanti etmek için önlemler almalıdırlar. Değerlendirmenin sonuçları söz konusu kadının bilgisine sunulmalıdır.



(2) Konvansiyonun 3. maddesinde yer alan durumlardan herhangi biri ya da yukarıda, 1. fıkrada değinilen önemli bir risk belirlendiğinde, uygun bir tıbbi sertifika temelinde; söz konusu işe aşağıdaki biçimlerde alternatifler bulunmalıdır:

- (a) Riskin ortadan kaldırılması
- (b) Söz konusu kadının çalışma koşullarının uyarlanması
- (c) Böyle bir uyarlama mümkün değilse, ücret kaybı yaşanmadan başka bir mevkie transferi
- (d) Böyle bir transfer mümkün değilse, ulusal yasalar, düzenlemeler ve uygulamalar doğrultusunda ücretli izin

(3) 2. fıkrada bahsi geçen önlemler, özellikle aşağıda belirtilen durumlarda alınmalıdır:

- (a) Elle ağırlık kaldırma, taşıma, itme ve çekmeyi içeren külfetli işler
- (b) Sürekli yenilenen bir sağlık tehdidini ifade eden biyolojik, kimyasal ve fiziksel faktörlere maruz kalmayı içeren işler
- (c) Özel bir denge gerektiren işler



(d) Uzun bir zaman dilimi boyunca oturma, ayakta durma ya da aşırı sıcaklıklar ve titreşimler sebebiyle fiziksel zorlanma içeren işler

(4) Tıbbi bir sertifikanın, söz konusu işin hamilelik ya da çocuğun emzirilmesiyle bağdaşmadığını beyan etmesi durumunda, hamile ya da çocuğunu emziren kadın, gece işleri yapmaya zorlanmamalıdır.

(5) Kendi için güvenli olduğu andan itibaren kadın, işine ya da eş değer başka bir işe geri dönme hakkını saklı tutmalıdır.

(6) Kadının hamileliğiyle ilgili tıbbi denetim geçirmesi dolayısıyla, gerekli olduğu durumlarda ve işveren bilgilendirildikten sonra, kadının işyerinden ayrılmasına izin verilmelidir.

Çocuk Emziren Kadınlar

7. Ulusal hukuk ve uygulamalar tarafından belirlenen tıbbi sertifika ve diğer ilgili sertifikaların oluşturulmasıyla, çocuk bakımının sıklığı ve uzunluğu, özgül gereksinimlere göre uyarlanmalıdır.

8. Uygulanabilirliği bulunan yerlerde ve söz konusu işveren ve kadının da onayıyla, günlük



emzirme izinlerine ayrılan zamanı birleştirerek, çalışma gününün başında ya da sonunda çalışma saatinin azaltılmasını sağlamak mümkün olmalıdır.

9. Uygulanabilirliği bulunan yerlerde, işyerinde ya da işyerinin yakınında yeterli hijyenik koşullar altında, emzirme için tesisler yapılmasına dair şartlar konulmalıdır.

İlgili İzin biçimleri

10. (1) Doğum sonrası izninin bitmesinden önce annenin ölmesi durumunda çalışan babanın, doğum sonrası annelik izninin kullanılmış olan kısmına eşit olan zaman boyunca izin alma hakkı vardır.

(2) ocuğun doğumundan sonra ve doğum sonrası iznin bitmesinden önce, annenin hastalanması ya da hastaneye yatırılması durumunda anne çocuğun bakımını sağlayamıyorsa, ulusal yasalar ve uygulamalara uygun olarak, çalışan babanın, çocuğun bakımını üstlenmek için doğum sonrası annelik izninin kullanılmış olan kısmına eşit olan zaman boyunca izin alma hakkı vardır.



(3) Çocuğun alışan anne ya da babasının, annelik izninin bitimini takip eden dönemde ebeveyn iznini kullanma hakkı olmalıdır.

(4) Ebeveyn izninin verileceği dönem, iznin uzunluğu ve ebeveyn yardımlarının ödenmesi, çalışan ebeveynler arasında ebeveyn izninin dağılımı ve kullanımını da içeren diğer biçimsel unsurlar, ulusal yasa ve düzenlemeler tarafından belirlenmeli ya da her halükarda ulusal uygulamalarla uyumlu olmalıdır.

(5) Ulusal hukuk ve pratiklerin evlat edinmeye izin verdiği yerlerde, evlat edinen ebeveynler özellikle izinler, yardımlar ve iş güvencesi açılarından Konvansiyonun sağladığı koruma sistemine dahil olmalıdırlar.



