



LABOUR UNION OF CULTURE, ART AND TOURISM EMPLOYEES

KÜLTÜR SANAT-SEN
KÜLTÜR SANAT ve TURİZM EMEKÇİLERİ SENDİKASI



[kultursanatsen](https://twitter.com/kultursanatsen)

[kultursanatsen.org.tr](https://www.kultursanatsen.org.tr)

www.kultursanatsen.org.tr



İşyeri Temsilcileri El Kitabı



Kültür Sanat-Sen Yayınları
Kasım / 2015

KÜLTÜR SANAT-SEN

(Kültür Sanat ve Turizm Emekçileri Sendikası)

Adına Sahibi: Yavuz DEMİRKAYA

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Asım ÜNER

Yazışma Adresi: Meşrutiyet Caddesi No: 29/11 Kızılay / ANKARA

Tel: 0.312 232 12 51 | **Faks:** 0.312 417 13 34

www.kultursanatsen.org.tr | iletisim@kultursanatsen.org.tr

Sayfa Düzeni/Kapak: Tolga ZENCİR

Baskı: Mattek Matbaacılık Basım Yayın Tanıtım Tic. San. Ltd. Şti.

Ağaç İşleri San. Sit. 1354 (Eski 21. Cadde) 1362. Sokak

No:35 Yenimahalle – İvedik – ANKARA Tel: 0 312 433 23 10 (pbx)

Sunuş

Emeğini satarak yaşamını sürdürenlerin herkesten daha çok örgütlü olmaya ihtiyaçları vardır. Hak ve çıkarlarımızı korumak ve geliştirmek için kurduğumuz sendikalarımız, daha iyi bir ücret, daha iyi çalışma koşulları ve demokratik bir ülke talebini daha güçlü ifade etmemizin en önemli araçları arasındadır.

Sendikaları güçlü kılmanın yolu, üyelerini ve temsilcilerini bilinçlendirmekten ve bilgilendirmekten geçer. Bu nedenle her sendika üyesinin ve temsilcisinin ekonomik, sosyal, toplumsal ve sendikal haklarını ve yükümlülüklerini iyi bilmesi gerekir.

Sendikalarımızın ve emekçi hareketinin ilerlemesi açısından temsilcilik kurumunun etkinliği ve işlerliği vazgeçilmez önemdedir. İşyerinden başlayan sendikal örgütlenme ve mücadelede elde edilecek başarıda işyeri temsilcilerinin büyük payı vardır.

Mücadele tarihimiz bizlere, hak ve özgürlüklerin ancak ve ancak mücadele ile kazanılabileceğini göstermiştir. Kitlesele gücümüzü korumanın ve geliştirmenin, yıllardır savunduğumuz talepleri kazanıma dönüştürmenin yolu, işyeri örgütlülüğünü geliştirmek ve işyeri temsilciliği kurumunu doğru tarzda işletmekten geçmektedir. Sendikal faaliyetin yaşam bulduğu, sendikamıza üye olmayan emekçilerin sendikayı tanımada en önemli işlevi gören işyerleri ve işyeri temsilcileri, sendikamız ve mücadele perspektifimiz açısından büyük önem taşımaktadır.

Kültür Sanat Sen, işkolunda bulunan işyeri temsilcile-



rinin görev ve sorumluluklarının öneminin bilincindedir. Sendikamız, can damarları olan işyeri temsilcilerinin emeği, iradesi ve enerjisi ile büyümektedir. Kültür Sanat Sen'in gücünü, etkisini, işyeri örgütlülüğünün en önemli parçası olan "İşyeri Temsilcileri" belirlemektedir. Bu nedenle sendikamız, işyeri temsilcilerinin her geçen gün daha fazla donanımlı olmasına özen göstermek zorundadır.

İşyeri örgütlülüğümüzün daha etkin, daha güçlü bir yapıya kavuşturulması, işyeri temsilcilerinin üzerine aldığı görev ve sorumlulukları yerine getirerek sendikal örgütlenmemizi bugün olduğundan çok daha ilerilere taşımasına yardımcı olması amacıyla hazırlanan "İşyeri Temsilcisi El Kitabı"nın mücadelemize katkı sunacağına inanıyoruz.

MERKEZ YÖNETİM KURULU

Giriş

Sendikalar, belirli bir işkolunda çalışan emekçilerin tümünü kucaklamayı hedefleyen; din, dil, etnik kimlik, siyasi görüş vb ayrımı yapmaksızın tüm emekçilerin ortak çıkarlarını ve taleplerini savunmayı temel alan; emekçilerin en eski, en yaygın ve en kitlesel sınıf örgütleridir. Sendikalar, aynı zamanda, emekçilerin bir sınıf olarak ortak ekonomik, toplumsal ve demokratik çıkarlarını kazanmak, korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları mücadele örgütleri olarak bilinirler.

Sendikaların insanca çalışma ve yaşama talebini gerçekleştirmek için emekçileri birleştirme işlevinin olması, onların bu talebin karşısında engel olan her şeyle mücadele etmek zorunda olmalarını da beraberinde getirmiştir. Bu anlamda gerçek sendikalar, faaliyetlerini sadece ekonomik talepler ve çıkarlarıyla sınırlı tutamazlar. İçinde yaşadığımız kapitalist toplumda, emekçilerin yaşama ve çalışma koşullarını zorlaştıran tüm nedenlere karşı mücadele, sendikal örgütlenmenin ve mücadelenin özünü oluşturmaktadır.

Sendikaların üyeleri için aynı zamanda bir okul olduğu, sürekli söylenen bir gerçektir. Bu okul, işyerinde en küçük hak arama eyleminden, geniş kitle eylemlerine kadar uzanmaktadır. Bu okulda öğrenilen ve durmadan geliştirilen sınıf bilincidir. Sınıf bilinci geliştikçe çevremizde yaşadığımız olayları, sermaye ve hükümetlerin çıkarları ile emekçilerin çıkarları arasındaki derin çelişki ve çatışmaların anlaşılması kolaylaşır.

Sermaye emekçilerin farklı işkollarında çalışmalarını; farklı şekillerde istihdam edilmelerini (kadrolu, sözleşmeli, geçici vb); eski-yeni ya da genç-yaşlı olmalarını; üretim ya da hizmet sektöründe olmalarını; onların aralarında birleşmelerini engellemek için bir ayrıştırma aracı olarak kullanmaktadır. Aralarındaki tüm farklılıklara rağmen emekçiler, üretimdeki yerlerinden dolayı ortak sınıf çıkarlarına sahiptirler. Ancak bu ortak çıkarlar temelinde bir araya gelerek örgütlendiklerinde

ve birlikte mücadele ettiklerinde kazanım sağlayabilirler. Bu temel gerçeklik, aynı zamanda, emekçileri bölerek yedeklemeye çalışan tüm siyaset ve akımlara karşı ortak bir sınıf tutumuyla hareket etmelerinin ne kadar hayati bir önem taşıdığına da işaret etmektedir.

Sendikaların, yapısı, işleyişi ve örgütlenme yöntemi konusunda genellikle yüzeysel tespitler yapıldığı ve bu tespitlerin, yaşanan sıkıntıların çözümünde çoğu zaman yetersiz kaldığı bilinmektedir. Bu nedenle, sendikaların ve sendikal mücadelenin bugün içinde bulunduğu olumsuz durumun daha da kötüleşmesi, öncelikle sendikal örgütlenmenin, derinlemesine ve en geniş boyutlarıyla yeniden incelenmesini gerektirmektedir. Geçmişten bugüne sendikal alanda yaşanan sorunların tespit edilip, kapsamlı örgütlenme politikalarının oluşturulması, sendikal örgütlenmenin ve işyeri örgütlülüğünün birbirini tamamlayacak şekilde yeniden ele alınmasını gerektirmektedir.



1. İşyeri Örgütlenmesi Neden Önemlidir?

Sendikalar açısından örgütlenme hayati öneme sahip bir konudur. Örgütlenme için geliştirilecek strateji ve politikalar kadar, bu politikaları hayata geçirebilecek yol, yöntem ve araçların yaratılması ve uygulanması da önemlidir.

Sendikal örgütlenmenin en önemli ayaklarından birisi, örgütlenme alanının yaygınlığıdır. Emekçilerin en geniş kesimini çatısı altında toplayan sendikaların mümkün olduğu kadar geniş bir alanda faaliyet göstermesi, tanınması ve benimsenmesi, güçlü bir örgütlülük oluşturmak açısından son derece önemlidir.

Örgütlenme faaliyetlerinin bir diğer ayağını ise örgütlenme faaliyetlerinin içeriği ve biçimi oluşturur. Pek çok sendika, kendisi için en uygun zamanda örgütlenme dönemleri belirlemekte (yetki dönemi, TİS süreçleri vb gibi) ve örgütlenme faaliyetleri yoğun olarak bu dönemler içine sıkıştırılmaktadır. Oysa örgütlenme çalışmaları dönemsel olarak değişebileceği gibi, aynı zamanda sürekli, düzenli ve dinamik bir yapıda olmak zorundadır. Örgütlenme faaliyetinin sürekliliği içinde, bazı dönemlerde yoğunlaşma olması kaçınılmazdır. Ancak bu yoğunlaşma örgütlenme çalışmalarının sürekli ve istikrarlı bir

şekilde sürdürülmesini olumsuz etkilemediği sürece anlam-
lıdır.

Sendikalar, aynı zamanda canlı birer organizma gibidir. Bir organizmanın canlılığını sürdürebilmesi için en önemli nokta, en küçük hücrelerinden başlayarak ihtiyacı olan yaşamsal gereksinimlerin karşılanmasıdır. Sendikalar açısından en temel yaşamsal gereksinimin başında işyeri örgütlenmeleri gelir. Gerçekten güçlü bir sendika olabilmek, sendika üyelerinin sendikal politikalara doğrudan katılması, bu politikaların oluşmasında belirleyici olması, sendikaların en geniş emekçi kesimin iradelerini yansıtmak için somut uygulamaları hayata geçirmesi ile mümkündür.

Sermaye ile emek arasındaki çatışma ve çelişkilerin ilk yansımaları işyerlerinde görülür. Bağlı olunan işveren, ister özel sermaye ister devlet olsun, çalışma koşullarındaki olumsuzluklar ilk olarak işyerlerinde hissedilir. Ücretlerin düşüklüğü, uzun çalışma saatleri, cinsiyet ayrımcılığı, izinler, siyasi kadrolaşma, sürgün ve siyasal baskılar gibi bir dizi sorun alanı önce işyerlerinde ortaya çıkmaktadır. İşyeri eksensiz örgütlenme çabaları, sendikal örgütlenmelerin ilk, kalıcı ve sürekli geliştirilen adımları olarak ortaya çıkmıştır.

İşyerleri, emekçilerin bir araya geldikleri, üyelerin örgütlenmeyi, sendikayı hissettikleri ilk yerler olması nedeniyle örgütlenme açısından çok önemlidir. Sorunların açığa çıkarılması, çözümlerin geliştirilmesi ve hayat bulmasında atılacak ilk adımlar işyerlerinden başlar.

Sendikalar kolektif sorumluluk taşıyanların oluşturduğu bir sınıf örgütüdür. Sermaye ve onun bir parçası olan devletten bağımsız, birlik ve dayanışma temelinde örgütlenmiş sendikal yapılar için üyelerin görüş ve önerilerinin alınması büyük önem taşır. Üyesi ile doğrudan ilişki kurmayan bir sendikanın, süreç içinde sendikal politikalardan, üyelerinden kopması, onlardan uzaklaşması kaçınılmazdır. Sendikal faaliyetin içsel-

leştirilmesi, sendikanın üyelerden oluşan canlı bir organizma olarak kavranılması, işyeri örgütlenmesinin gücünü ve mücadelesinin etkinliğini artırmaktadır.

İşyerlerine ve emekçilere dayanmayan, gücünü ve yetkisini üyelerinden almayan, örgütlenmesinde işyerlerini önemsemeyen, sadece basit müdahalelerle sorunları çözmeye çalışan sendikal politikaların başarılı olması mümkün değildir. Örgütsel gücünü işyerlerinden alan, günlük ve istikrarlı işyeri çalışmasını önemseyen, somut sorunlar üzerinden farklı statülerdeki emekçileri bir araya getiren, böylece ortak bir mücadele hattı oluşturabilen sendikalar, sendikal mücadeleyi ve sınıf mücadelesini ilerletebilir.

Sendikal örgütlenme, işyerlerinden başlayarak bir ağacın dalları gibi yükselir ve yayılırken besinini hep kökünden alır. Başka bir ifadeyle işyeri örgütlenmesi sendikaların temelini oluşturur. Kökünden bol ve yeterince besin alan dallar yaşarken, besin alamayan dallar kurur ve belli bir zaman sonra ağacın köküne zarar vermeye başlar.

Günümüz koşullarında, sendikal mücadelenin her düzeyinde, en aşağıdan en tepeye kadar çok sayıda sorun yaşanmaktadır. Bu sorunlar görmezden geldiğinde ya da onları aşmaya yönelik adımlar zamanında ve doğru bir şekilde atılmadığında başarılı olmak mümkün değildir. Sınıf mücadelesinin tarih boyunca gösterdiği gibi "sorun nerede ise çözümü de orada aramak" gerekir. Bugün sendikal alanda çeşitli düzeyde yaşanan sorunların çıkış noktası işyerleridir. İşyerlerinde emekçilerin birbirleriyle rekabete itilerek bölünmesi, onların aralarında birleşerek örgütlenmesini ve ortak çıkarları için mücadele etmesini engellemektedir.

Güçlü bir işyeri örgütlenmesinin oluşturulmasında işyeri sendika örgütünün ilk işi, işyerlerindeki tüm emekçilerin çıkarlarının ifadesi olan somut talepler etrafında, aralarında ayrım gözetmeksizin birleşmelerinin sağlanmasıdır. Bunu ya-

parken;

- ◆ İşyerlerinde çalışan tüm emekçilerin arasındaki rekabete son verme, onların çalışma koşulları ve haklarını birbirine yaklaştırma ilkesi gözden kaçırılmamalıdır.
- ◆ İşyerindeki statü farklılıklarına ve sendikal parçalanmışlığa son vermeyi amaçlayan bir örgütlenme ve her çevrenin tek bir mücadele örgütü içinde birleşmesinin sağlanması önemlidir. Bunun için örgütlenmenin son derece demokratik, her sorunu en geniş emekçi kesimleri içinde tartıştıran bir örgüt olmasına dikkat edilmelidir.
- ◆ Sadece “aktif” üyelerin değil, işyerindeki emekçilerin ana kitlesini mücadeleye katan bir mücadele hattının izlenmesi son derece önemlidir. Bunun başarılması ancak işyerindeki emekçilerin karar süreçlerine katılmaları ve kendilerini açıkça ifade etmeleri ile mümkündür.

Dünya ve ülkemiz sınıf mücadeleleri tarihine bakıldığında, toplumsal dönüşümlere ve sosyal kazanımlara yol açan tüm başarılı emekçi eylemlerinin işyerlerinde yapılan çalışmalara dayandığını, bu olguyu dışta tutan sendikal yaklaşımların temel işlevlerini yitirerek bürokratikleştikleri görülmektedir.

Mücadeleci bir sendikal yönelimi olmayan, işyeri çalışmasına dayanarak bunun üzerinden yükselmeyen sendikaları bekleyen acı son, dünyanın her yerinde aynıdır. İşyeri çalışması temel alınmadan, “hariçten gazel okuyarak” ya da “yeni örgütlenme modelleri” önerilerek yapılacak tüm çalışma ve örgütlenme tarzlarının başarısız olması kaçınılmazdır.



2. İşyeri Temsilciliği

İşyeri ile sendika arasında bağı kuracak olan işyeri temsilcileridir. Atılacak adımlardan ilki, işyeri temsilciliğinin daha fazla önemsenmesi ve temsilcilerin örgütlenmesi için özel çaba sarf edilmesidir.

- ◆ İşyerlerinde üyelerinin işveren 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 şube bilgisi dahilinde gerektiğinde genel merkez ile ilişki kurar.
- ◆ Genel merkezden veya şubeden gelen karar ve görüşlerin

üyelere iletilmesi sürecinin en temel aktörü işyeri temsilcileridir. İşyeri temsilcileri aynı zamanda üye ile sendika arasında görüş, öneri ve eleştirilerin iletilmesinde de köprü işlevi görür.

İşyeri temsilciliklerini, işyerindeki sorunlara müdahale eden, işyerlerinin bilgisini sendikaya taşıyan ve sendikadaki gelişmeleri işyerine ulaştıran bir noktadan değerlendirmek gerekir. Böylece sendika ya da onun işyerindeki temsilcisi, sorun yaşanan işyerlerine en kısa sürede müdahale etme kabiliyeti kazanacaktır. Böylesi bir müdahale, kitlelerin günlük sorunlarıyla yakından ilgilenmeyi, emekçilerin en küçük taleplerini önemsemeyi de bir görev olarak sendikanın ve temsilcinin önüne koymaktadır.

Sendikalarda örgütsel hiyerarşi önemlidir. Örgütsel disiplinin önde tutulması gerekir. Ancak burada bürokratik bir disiplinden değil, demokratik disiplinden söz edilebilir. Buna “demokratik merkezîyetçilik” denir.

Temsilci-sendika ilişkisi demokratik merkezîyetçilik ilkesine uygun olmalıdır. Bu ilkeye göre sendikada kararlar aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya doğru karşılıklı olarak işleyen kurumsal bir iletişim içinde alınır ve uygulanır. Üst organlar zorunlu durumlar dışında kendine bağlı organ ya da üyelerinin görüşüne başvurmalıdır. Çünkü insanlar, oluşumunda hiçbir etkileri, katkıları, payları olmayan ancak kendilerini doğrudan ilgilendiren bir kararı istekle uygulamazlar. İşyeri temsilcileri aracılığıyla konu ya da sorun önce işyerinde üyelerin gündemine sokulur, orada tartışılır, öneriler, eleştiriler alınır ve gelen sonuçlar değerlendirilerek son şekliyle bu kez uygulanmak üzere yeniden kitleye sunulur.

Tabanın yerine kendini koyarak, onun yerine düşünerek, kendi kafanızdaki doğruları genel doğrular kabul ederek alınan kararlar, yani tabanın söz ve karar sahibi olması ilkesini göz ardı eden kararlar demokratik değil, tersine “bürokratik” mekanizmalar sonucunda ortaya çıkmış olacaktır.

İşyeri Sendika Temsilcilerinde Bulunması Gereken Özellikler

Üyeler açısından temsilci bir simgedir ve sendikanın işyerindeki yüzüdür. Çalışanlar için işyeri sendika temsilcisi sadece bir görevli olmayıp gerek sendikal mücadelede gerekse toplumsal yaşam içinde karşılaşılan sorunlarda görüşü sorulan ve yol göstericiliği beklenen kişidir.

Bu sebeple işyeri sendika temsilcisinin davranışları ve çalışanlarla ilişkileri önemlidir. İşyeri sendika temsilcisi, temsilcisi olduğu sendikanın örgütlülük ilkelerini ve değerlerini benimsemiş; kişisel bütünlük içinde bu ilke ve değerleri hayata geçirme kararlılığında olan kişidir.

Özü, Sözü Bir ve Doğru Olmak

Bu özellik “olduğun gibi konuşmak ve konuştuğun gibi” davranmak biçiminde özetlenebilir ve şüphesiz her insanın sahip olması gereken bir özelliktir. İşyeri sendika temsilcisi konuştuğu zaman her şeyi hesaba katarak bilinçli konuşmalıdır. Çalışanların hak ve menfaatlerini işverene karşı savunma görevi olan işyeri sendika temsilcisi, yerine getiremeyeceği vaatlerde bulunmaz. Temsilci sürekli olarak işverenin gözü önündedir. Bu nedenle dürüst olmayan davranışlara eğilimi olan temsilciler sendikal örgütlülüğe zarar verecektir.

Üyeler Tarafından Saygı Görmek

İşyeri sendika temsilcisi gücünü ve desteğini işyerinde çalışanlardan alır. Çalışanlar arasında saygı görmeyen bir temsilcinin görevlerini yerine getirmesi, üyelerin güvenini kazanabilmesi mümkün değildir.

İyi Bir Gözlemci ve Araştırmacı Olmak

İşyeri sendika temsilcisi iyi bir gözlemci olmak zorundadır. Çalışma yaşamında emekçilerin sorunlarına ilişkin potansiyel sorunları önceden görebilmelidir. Ayrıca iyi bir gözlemci olması kendisine, olumsuz nitelikte olayları gerçekleşmeden

önce engelleme imkanını sağlar. İyi bir araştırmacı olmak zordur. İşyerinde yaşanan sorunların nedenleri ve çözümleri için ne yapılması gerektiği konularında yönlendirici olmalıdır.

İyi Bir Dinleyici Olmak

Az konuşup iyi dinlemek, örgütlenme çalışmalarında sahip olunması gereken en önemli özelliktir. İşyeri sendika temsilcisi, sorunları iyi dinlemeli ve doğru tespit etmelidir.

İletişim ve İkna Becerisine Sahip Olmak

İşyeri sendika temsilcileri işyeri ile ilgili sorunları ilgili işverene iletmesi gereken kişi olduğu için etkin iletişim sağlamak durumundadır. Bilgi ve donanımı sayesinde sorunları çözme noktasında ikna edici olmalıdır.

Önderlik Vasfına Sahip Olmak

İşyeri sendika temsilcisi sendikanın düzenlemiş olduğu etkinliklere ve eylemlere üyelerinin katılımını sağlamak için lider olmak durumundadır.

İşyeri Sendika Temsilcileri Nasıl Seçilir?*

Sendika temsilcileri işyerinde üyelerinin işveren ve işyeri ile ilgili sorunlarını ilgili yerlere iletme ve sendika ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla şube yönetim kurulu tarafından işyerinde yapılacak seçimle belirlenir.

Sendika temsilcileri KÜLTÜR SANAT-SEN tüzüğü 8. maddesine uyan kişiler arasından seçilir. Üyeler ancak çalıştıkları yerde temsilci olabilirler. Sendika temsilcisi dönem sonuna ka-

1 * 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 23. Maddesinde temsilciliklere ilişkin yeni düzenleme yapılmıştır. Buna göre "İşyerlerinde 30 uncu madde uyarınca yapılan tespitte göre kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika, işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir. İşyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar ise bir, 201-600 arasında ise en çok iki, 601-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebilir. Bu temsilcilerden biri ilgili sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir. 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" hükmü yer almaktadır.

dar görevini sürdürür. Ancak, aleyhinde disiplin kurulu kararı olması ya da işyerinde sendika üyelerinin salt çoğunluğunun başvurusu ile görevden alınabilir.

İşyeri Temsilciler Kurulu'nun oluşmadığı işyerlerinde, işyeri temsilciliği doğrudan üyeler tarafından oluşturulur. Yetkili temsilci seçilir.

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanununda ve sendikamızın tüzüğünde belirtilmiştir ancak bu görevler kanun ve sendika tüzüğünde belirtilen hususlarla sınırlı kalmamalıdır.

İşyerlerinde çalışanları doğrudan ilgilendiren her türlü konu işyeri sendika temsilcilerinin çalışma alanı içinde yer alır.

Sendikanın Üye Sayısını Arttırmak

Sendikal çalışmanın işyerindeki etkinliği açısından üye sayısının artırılması işyeri sendika temsilcisinin ilk ve asli görevidir. Hedef işyerinde tüm çalışanların üye yapılması olmalıdır. Üye olmak istemeyenlerin gerekçeleri dikkatle değerlendirilmelidir. Sendikaların yararına inanmama, sendikaya güven-sizlik, gibi hususlar gerekçe olarak öne sürülebilir.

Bu gerekçeler karşısında anlayışlı ve sabırlı olmak ve ikna edici bir tutum sergilemeye çalışmak önemlidir. İşyeri temsilcisinin etkin bir dinleyici olması konuştugu kişinin kendini ifade etmesine olanak verecektir.

Üye olsun ya da olmasın etnik köken, cinsiyet, dil, din, siyasi görüş, statü gibi konularda çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmamalıdır. Emekçilerin kimi farklılıkları, işyeri temsilcisinin üye kaydetme çabasında tereddüt yaratmamalıdır.

Başka sendikalara üye olan kamu emekçilerine yönelik, suçlayıcı, kötüleyici ve dışlayıcı tutumlardan kaçınılmalıdır. Kamu emekçileriyle kurulacak insani ilişkilerin ve gösterilecek sendikal mücadelenin sonuç getireceği bilinmelidir.

Üyelerin eylem, etkinlik ve eğitim seminerlerine katılımını sağlamak

Yeni kazanılan üyelerin yalnızca aidat ödeyen üyeler olması sendikal çalışmanın etkinliğini azaltır. Kapsamlı eylem ve etkinliklerin örgütlenebilmesi ve başarılı olabilmesi işyerlerinin ve üyelerinin hesaba katılmasına bağlıdır. Üyeler her türlü eylem ve etkinliğin neden ve hangi taleple yapıldığını bilmeli, bu süreçte dahil edildiğini görebilmelidir. Bu bilgi akışını gerçekleştirerek işyeri sendika temsilcisinin görevidir.

İşyerine ve üyelere ilişkin bilgilerin takibini yapmak

Etkin bir sendikal çalışma için işyeri temsilcilerinin işyerinde çalışanlara ilişkin ve işyerinin özelliklere ilişkin bilgilere sahip olması gerekir. İşyerine olan nakiller, emekli olanlar, istifa edenler, görev ve unvan değişiklikleri, kadın sayısı vb bilgilerin düzenli olarak takip edilmesi önemlidir. İşyerinin kamu hizmetinin yürütümündeki rolü, işyerinde izlenen politikalar, işverenin sendikal çalışanlara yönelik tutumu vb bilgilere sahip olmalıdır.

Sendika panosu ve temsilcilik odası gibi araçların kullanımını etkinleştirmek

İşyerinde sendikal çalışmaların yürütülmesinde işveren tarafından sendika panosu ve temsilcilik odası gibi imkanların kullanıma açılması ve güvence altına alınması önemlidir.

Sendikal çalışmalarla ilgili duyuruların, ilgili bilgi ve belgelerin asılacağı sendika panosunun tüm çalışanların görebileceği bir yerde bulunması gerekir. Bu panonun işyeri sendika temsilcilerinin sorumluluğunda olmalıdır.

İşyerindeki temsilci odaları da panolar gibi benzer bir işleve sahiptir. Temsilci odaları üyeler arasında dayanışmanın sağlanması, sorunların paylaşılmasına imkan tanır. Ayrıca işyeri sendika temsilcilerinin çalışmalarına kolaylık sağlar. İlgili belge ve dosyaların arşivlenmesi bakımından kolaylık sağlar.

İşyerinde pano ya da temsilcilik odası açılmasında zorluk çıkarılması halinde sendikanın 4688 sayılı kanun ve 12.06.2003 tarih ve 25136 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Başbakanlık Genelgesi (2003/37) üzerinden hukuki girişimlerde bulunacağı hatırlatılmalıdır.

Sendika yayınlarının dağıtımını sağlamak

Kitle iletişim araçlarının önemli bir bölümünü elinde bulunduran sermaye ve onun siyasal iktidarları, her konuda kendi çıkarları doğrultusunda propaganda yapmakta, toplumu yanıltmakta ve emekçilerin bilinçlerini teslim almaya özel önem vermektedir.

Sendikal politikalar, eylemler, yaşanan gelişmelerle ilgili doğrudan haber kaynağı sendikaların çıkardığı yayınlardır. Bilginin paylaşımında önemli bir rolü olan sendika yayınlarının dağıtımını sağlamak sendikal faaliyet için oldukça önemlidir.

Sendikalardan gelen yayınlar öncelikle işyeri temsilcileri tarafından dikkatle okunmalı varsa eksik yanları eleştirilmelidir. Sendikanın bildiri, duyuru gibi yayınlarının düzenli bir biçimde aksatılmadan üyelere iletilmesi işyeri sendika temsilcisinin birincil sorumluluklarındandır. Yayınlardaki kimi konulara dair tartışma ve sohbetlerin açılması suretiyle sendika yayınları aynı zamanda birer eğitim materyali olarak kullanılabilir. Hatta bu şekilde üye olmayan çalışanların bile sendikal faaliyete dahil edilmesini sağlayabilir.

İşveren ya da işveren vekilleri ile görüşmek

İşyerinde işin yürütümünden çalışanların yaşadığı sorunlara kadar birçok konu işyerinde çözümlenebilir. Bu sorunları ve çözüm önerilerini işveren ya da işveren temsilcileri ile görüşmek işyeri sendika temsilcisinin görevidir. Bu görüşmelerde işyeri temsilcisi yalnız olmadığını, çalışanları temsil ettiğini, sendikasının ve konfederasyonunun arkasında olduğunu his-

settirmelidir.

Kimi durumlarda işveren vekilleri işyeri sendika temsilcilerine tutanak imzalatmak isteyebilir. Tutanaklar okunmadan imza atılmamalı gerekiyorsa şerh konularak imzalanmalıdır.

İşyeri toplantıları düzenlemek

Belirli aralıklarla düzenlenen ve iyi hazırlanmış işyeri toplantıları üyelerin birbirleri ile ve sendika ile olan ilişkilerini ve dayanışmayı geliştirir. İşyeri temsilcisine sendikal çalışmalar hakkında üyelere bilgi verme olanağı tanır. İşyeri toplantıları sendika panosunda duyurularak toplantılara katılım sağlanmalıdır. Toplantılar işyerlerinde düzenlenmeli ve işverenden ya da vekilinden uygun bir mekanın tahsis edilmesi istenmelidir.

İşyeri Sendika Temsilcisinin Dosyasında Bulunması Gereken Evraklar

İşyeri sendika temsilcisi görev ve sorumluluklarını yerine getirirken bilgi ve bilinçle hareket etmeli, bunun içinse kimi materyalleri daima elinin altında bulundurmalıdır. Bunlar, varsa temsilcilik odasında ya da temsilciliğe ait bir dolapta, klasörler, dosyalar veya zarflar içinde muhafaza edilmelidir.

Temsilcinin elinin altında bulundurması gereken materyaller şöyle sıralanabilir:

- ◆ Anayasa, çalışma yaşamını ilgilendiren yasalar (657 Sayılı DMK, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu vb.), yönetmelikler, işverence yayımlanan genelge, yönerge, karar vb. yazılar.
- ◆ Sendika ana tüzüğü, yönetmelikleri, genelge, yönerge, karar ve yazıları.
- ◆ Çeşitli sendikal konulara ilişkin raporların, çeşitli nedenlerle hazırlanmış tutanakların, duyuruların, ilanların birer örneği.

- ◆ Sendika yayınları (gazete, dergi, kitap, broşür, afiş vb.)
- ◆ İşyerinde çalışanların, sendika üyelerinin listeleri, adres, telefon ve kan gruplarına ait bilgiler. Bu liste ve bilgiler dönem dönem güncellenmelidir.

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Yasal Güvenceleri

4688 sayılı yasanın 18. Maddesi ve 23. Maddesi sendika üye, temsilce ve yöneticilerinin güvencesi ve izinleriyle ilgilidir.

18. Madde, Sendika Üyelerinin ve Yöneticilerinin Güvencesi başlığını taşımaktadır.

“Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.

Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez.”

23. Madde, İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sendika İşyeri Temsilcileri başlığını taşımaktadır.

“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” hükümleri yer almaktadır.

İşyeri Sendika Temsilcileri ve İLO Sözleşmeleri

151 sayılı İLO Sözleşmesi kamu görevlilerinin sendikal hakları ile ilgilidir.

6. Madde, Kamu Görevlileri Örgütlerine Sağlanacak Kolaylıklar başlığını taşımaktadır. 1. maddede: “Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içerisinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirebilmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.”

2. maddede: “Bu tür kolaylıklar sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir,”

3. madde de ise: Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı, bu sözleşmenin 7. maddesinde belirtilen “Kamu görevlileri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır, şeklindeki düzenlemeye uygun yöntemlerle belirlenecektir.”

Bu konudaki uluslararası düzenlemelerden bir diğeri de Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 Sayılı İLO sözleşmesidir. Bu sözleşmenin 3. maddesinin 2. fıkrası; “Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak (sendikal örgütlenme hakkı) veya bu hakkın yasaya uygun bir şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden kaçınmalıdır.”

Madde 8/1 ve 8/2 de ise “Çalışanlar ve işverenler bunlara ait örgütler, bu sözleşme ile kendilerine tanınan bu haklarını kullanmada, diğer kişiler ve topluluklar gibi yasalara uymak zorundadırlar.”

“Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verici nitelikte olamaz veya zarar verici şekilde uygulanamaz.”

Yine anılan sözleşmenin Örgütlenme Hakkının Korunması başlıklı 11. Maddesinde “Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmasını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.” hükümlerini taşımaktadır. Bütün bu uluslararası kurallar T.B.M.M tarafından çıkarılan kanunlarla uygun bulunmuş ve Resmi Gazetede yayımlanmıştır (RG.11.12.1992, 21432).

Anayasamızın 90. maddesinin son fıkrasına göre “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz” hükmü ile 151 ve 87 Sayılı Sözleşme hükümlerinin, iç hukuk hükmü niteliğinde yasaya eşit düzenlemeler olduğunu vurgulamaktadır.





1992
KÜLTÜR SANAT-SEN

YAŞASIN GREVLİ TOPLU SÖZLEME MÜCADELEMİZ



LABOUR UNION OF CULTURE, ART AND TOURISM EMPLOYEES

KÜLTÜR SANAT-SEN
KÜLTÜR SANAT VE TURİZM EMEKÇİLERİ SENDİKASI



kultursanatsen



kultursanatsen.org.tr

www.kultursanatsen.org.tr

Meşrutiyet Caddesi No:29 / 11 Kızılay / ANKARA
Tel: 0.312 232 12 51 | Faks: 0.312 417 13 34