



EĞİTİM SEN

(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

Adına Sahibi: Kamuran Karaca

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Mesut Fırat

Yazışma Adresi: Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13

Çankaya / ANKARA 06680

Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx) Fax: (0.312) 439 01 18

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr Web: www.egitimsen.org.tr

Sayfa Düzeni/Kapak: Gülüzar Ünver

Baskı: Matsa Basımevi / İvedik Org. San. Matbacılar Sit. 558. Sok. D

Blok No: 42-46 Ankara / Tel: 0312 395 20 54



Eğitim Sen Yayınları

Kasım 2014



Önsöz

Sendikaları ekonomik-demokratik mücadelede daha güçlü, daha başarılı kılmamanın yolu, üyelerini ve temsilcilerini bilinçlendirmekten ve bilgilendirmekten geçmektedir. Güçlü ve etkili bir sendikal mücadele için her sendika üyesinin ve temsilcisinin ekonomik, sosyal, toplumsal ve sendikal haklarının, görev ve sorumluluklarının bilincinde olması önemlidir.

Sendikal örgütlenme, emekçilerin sadece kendi sorunlarını ortadan kaldırmaları için değil, onların ortak çıkarlar etrafında, aynı hedefler doğrultusunda hareket etmesinin olanaklarını yaratmak açısından da önemlidir. Sendikal örgütlenme ve mücadele için geliştirilecek politikalar kadar, bu politikaların nasıl uygulanacağı da önemlidir. İşyeri temsilcileri, sendikal politikaların işyerlerinde uygulanması ve hayat bulmasında belirleyici bir önemi vardır.

2

Sendikamızın büyümesi ve güçlenmesi, sendikal mücadelemizin eğitim ve bilim emekçilerinin en geniş kesimlerini birleştirerek ilerlemesi açısından işyeri temsilcilikleri vazgeçilmez önemdedir. İşyerinden başlayan sendikal bilinçlenme, örgütlenme ve mücadelede elde edilecek başarıda işyeri temsilcilerinin payı göz ardı edilemez.

Yüz yılı aşan mücadele tarihimiz bizlere, hak ve özgürlüklerin ancak ve ancak emekçilerin birleşik ve kararlı mücadelesi kazanılabileceğini göstermiştir. Kitlesele gücümüzü korumanın ve geliştirmenin, yıllardır savunduğumuz talepleri kazanıma dönüştürmenin yolu, işyeri örgütlenmesini geliştirmek ve işyeri temsilciliklerini doğru ve etkili tarzda işletmekten geçmektedir.

Sendikal faaliyetlerimizin yaşam bulduğu, sendikamıza üye olan ya da olmayan emekçilerin sendikayı, sendikal mücadeleyi tanımasında en önemli işlevi gören işyeri temsilcilerimizin

donanımlı, görev ve sorumluluklarını bilen birer kadro haline gelmesi, sendikamızın işyerlerinden başlayarak güçlenmesi ve büyümesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'nin en büyük ve en yaygın hizmet kolunda örgütlü bir sendika olarak işyeri temsilcilerinin görev ve sorumluluklarının sendikal mücadele için taşıdığı önem açıktır. Sendikamız, can damarlarımız olan işyeri temsilcilerinin emeği, iradesi ve enerjisini en etkili şekilde değerlendirmek istemekte, sendikamızın gücünü büyük ölçüde "İşyeri Temsilcileri" belirlemektedir.

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 Temsilcisinin El Kitabı"nın örgütlenmemize ve mücadelemize katkı sunacağına inanıyor, bütün işyeri temsilcilerimize çalışmalarında başarılar diliyoruz.



Giriş

Sendika, Fransızca bir kelime olan ve “hakkını koruyan kimse” anlamına gelen “sendik” (sendiqué) sözcüğünden türemiştir. Sendika, kelime kökeni olarak “hakkını korumak isteyenlerin bir araya geldiği yer” anlamına gelir. Emekçilerin sendikalarda bir araya gelmeleri, her şeyden önce daha insanca çalışma ve yaşama taleplerine dayanmıştır. Sendikalarda bir araya gelmek, emekçilerin ortak ekonomik ve sosyal çıkarlarını kazanması ve koruması isteğinden doğmuştur.

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 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 ise sınıf bilincidir. Sınıf bilinci geliştikçe çevremizde yaşadığımız olayları, sermaye

ve siyasi iktidarların çıkarları ile emekçilerin çıkarları arasındaki derin çelişki ve çatışmaların anlaşılması kolaylaşır.

Sermaye emekçilerin farklı işkollarında çalışmalarını; farklı şekillerde istihdam edilmelerini (kadrolu, sözleşmeli, geçici vb) 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 kendi politikalarına yedeklemeye çalışanlara karşı ortak bir sınıf tutumuyla hareket etmelerinin ne kadar hayati bir önem taşıdığını da göstermektedir.

Sendikaların, yapısı, işleyişi ve örgütlenme yöntemi konusunda yapılan tespitlerin, yaşanan sıkıntıların çözümünde çoğu zaman yetersiz kaldığı bilinmektedir. Geçmişten bugüne sendikal alanda yaşanan sorunların tespit edilip, kapsamlı örgütlenme politikalarının oluşturulması, sendikal örgütlenmenin ve işyeri örgütlenmesinin birbirini tamamlayacak şekilde yeniden ele alınmasını gerektirmektedir.

Günümüz koşullarında, sendikal mücadelenin her düzeyinde, en aşağıdan en tepeye kadar çok sayıda sorun yaşanmaktadır. Bu sorunlar görmezden gelindiğinde 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.



İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİ NEDEN ÖNEMLİDİR?

Sendikalar canlı birer organizma gibidir. Bir organizmanın canlılığını sürdürebilmesi için en önemli nokta, yaşamsal gereksinimlerinin karşılanmasıdır. Sendikalar için en temel faaliyetlerin başında örgütlenme çalışmaları gelmektedir. Örgütlenmede başarıya ulaşmak, sendikal örgütlenmeye yönelik politikalar oluşturmaktan, bu alana ilişkin orta ve uzun vadeli planlar yapıp uygulamaktan geçmektedir.

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 eksenli örgütlenme çalışmaları, 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.

Emekçilerin kitlesel sınıf örgütleri olan sendikaları ve sendikal mücadeleyi canlı tutmak, yeni haklar kazanmak, kazanılmış hakları korumak ve bu hakları geliştirmek açısından örgütlenme çalışmalarının sürekliliği, gücü ve etkinliği büyük önem taşımaktadır. Sendikaların gücü, üyeleriyle aralarında kurdukları bağların ne kadar sağlam olduğuyla ölçülür. Üyeleriyle bağını iyi kuramamış, yeni üye kazanma noktasında başarılı olamamış sendikaların, o anki sayısal büyüklükleri ne olursa olsun, sendikal mücadeleye yeterince katkıda bulunabilmeleri mümkün değildir.

Sendikalar için örgütlenme faaliyetleri, sendikalı emekçilerin sadece kendi sorunlarını ortadan kaldırmaları açısından değil, emekçilerin ortak çıkarlar etrafında, aynı hedefler doğrultusunda birlikte hareket etmesinin olanaklarını yaratmak açısından da önemlidir. Bu aşamada örgütlenmek için birtakım politikaların üretilmesi ve geliştirilmesi tek başına yeterli değildir. Örgütlenme politikalarının oluşturulması kadar, bu politikaları hayata geçirilebilecek kadroların, yol ve yöntemlerin yaratılması, uygulanması ve sonuçlarının takip edilmesi gerekir.

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.

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.

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. 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 getirerek ortak bir mücadele hattı oluşturabilen sendikalar, sendikal mücadeleyi ve sınıf mücadelesini ilerletebilirler.

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.

- 8** İşyeri temsilciliğinin işlememesi, sendikaların işyerleri ile olan bağının sürekli olarak zayıflamasına ve bunun sonucunda sendikal mücadelenin zayıflamasına neden olmaktadır. İşyeri temsilciliği yeterince çalışmıyorsa sendika üyeden, üye sendikadan haberdar olmamakta ve bu kopukluk belli bir zaman sonra kaçınılmaz olarak sendikalarda bürokratikleşmeyi, karar süreçlerinin merkezileşmesini beraberinde getirmektedir.

Güçlü bir işyeri örgütlenmesinin oluşturulmasında işyeri sendika örgütünün ilk işi, işyerlerindeki tüm emekçilerin çıkarlarının ifadesi olan somut talepler etrafında, aralarında ayırım gözetmeksizin, kimseyi kimliğinden, inancından, siyasi görüşünden dolayı ötekileştirmeden ortak talepler etrafında birleştirmek olmalıdır. Bu yapılırken;

- 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 herkesin fiilen “tek sendika” gibi hareket etmesini sağlayacak, tek bir mücadele örgütü içinde birleşmesinin koşullarını yaratmak önemlidir.
- İşyeri örgütlenmesinin son derece demokratik, her sorunu en geniş emekçi kesimleri içinde tartıştıran, kararları kolektif bir şekilde almaya çalışan bir yapıda olmasına dikkat edilmelidir.
- Sadece “aktif” üyelerin değil, işyerindeki emekçilerin ana kitlesini, sendikalı ya da sendikasız olmasına bakmadan mücadeleye katan bir mücadele hattının izlenmesi son derece önemlidir. Bunun başarılması ancak işyerindeki bütün emekçilerin karar süreçlerine katılmalarının sağlanması ve kendilerini açıkça ifade etmeleri ile mümkündür.

EĞİTİM SEN İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ VE İŞYERİ MECLİSLERİ

İşyeri temsilciliği ve işyeri temsilcileri Türkiye’deki en dinamik sendikalardan birisi olan Eğitim Sen için vazgeçilmez önemdedir. Eğitim Sen açısından üyeleri ile sendikanın amaçları ve ilkelerini, bunun yanı sıra kendi görev ve sorumluluklarını birleştirmenin ayrı bir önemi vardır.

Kitlesel gücün korunması, mevcut yapının geliştirilmesi, savunulan talepleri kazanıma dönüştürmenin yolu işyeri örgütlülüğünü geliştirmek ve işyeri temsilciliğini doğru tarzda işletmekten geçmektedir. Sendikal faaliyetin yaşam bulduğu, sendikalara üye olmayan emekçilerin sendikayı tanımada en önemli işlevi gören işyerleri ve işyeri temsilcileri, sendikamız ve mücadele perspektifimiz açısından büyük önem taşımaktadır.

İşyeri çalışmaları öncelikle üye sayısını arttırma, kitleleri ekonomik, sosyal ve demokratik hak ve çıkarları için harekete geçirme, sendikalar tarafından yapılan eylem ve etkinliklere katılımlarını sağlamak açısından her dönem önemli olmuştur. Sendikaların güçlü bir yapı kazanması açısından önemli olan



işyeri çalışmalarının düzenli ve planlı bir şekilde yürütülmesinde en önemli rol işyeri temsilcilerine düşmektedir.

Eğitim Sen açısından işyeri temsilcileri, sendikanın aldığı her türlü kararın işyerinde yaşama geçirilmesinde öncü konumundadır. Bu nedenle sendikamız işyeri örgütlülüğünün gelişip güçlenmesi noktasında kilit bir noktada duran işyeri temsilcilerine yönelik olarak sürekli olarak bilgilendirme ve eğitim çalışmaları yapmaktadır. İşyeri temsilciliğinin hukuksal durumu, işyeri temsilcilerinin görev ve sorumlulukları düzenli olarak yaptığımız eğitimlerle işlenmektedir.

10

İşyeri temsilcisi, üyelerin sendikadan beklenti, istek ve önerilerini sendikaya ileten, aynı zamanda sendikanın amaç, ilke ve kararlarını, yazı ve yayınlarını işçi ve emekçilere aktaran kimsedir. Ancak işyeri temsilcinin rolünün bir “şikâyet kutusu” olarak algılanmaması gerekir. Bunun en garantili yolu, işyeri temsilciliğinin bir “kişisel faaliyet” olmaktan çıkarılmasıdır. Bunu sağlamanın yolu işyerlerimizde kurulan işyeri meclislerini işletmekten geçmektedir.

Eğitim Sen işyeri meclisi, işyeri düzeyinde karar organıdır. İşyerindeki çalışmalar bu organın karar alabilmesine uygun biçimde yaşama geçirilir. İşyeri temsilcisi alınacak kararların işyeri düzeyinde yaşama geçmesi yönünde çaba gösterir. Şube Temsilciler Meclisine taşınacak kararların iletilmesinde birinci derecede sorumludur.

Eğitim Sen işyeri meclisi, işyerindeki Eğitim Sen üyelerinden oluşmaktadır. Toplantıların işyerinde tam katılımlı yapılması esastır. Üye olmamakla birlikte sendikanın amaç ve ilkelerini benimseyen üye olmayan diğer eğitim emekçileri işyeri meclisi toplantılarına katılabilir.

İşyeri meclislerinde öğrenci temsilcisi ve veli temsilcileri kendileri ile ilgili konularda toplantılara katılabilir, taleplerini ve sorunlarını meclise sunabilirler. İşyeri meclisi üyeleri

dışındaki katılımcıların görüş hakkı olmasına karşın oy hakları bulunmamaktadır.

Eğitim Sen işyeri meclisi, işyeri temsilcisinin çağrısıyla ilk toplantısını şube meclis toplantısı öncesi gerçekleştirir. Bu toplantıda işyeri düzeyinde alınan kararlar planlanır ve Şube Temsilciler Meclisine sunulacak öneriler oluşturulur. Olağanüstü durumlarda işyeri temsilcisinin veya şube yürütme kurulunun çağrısı ile toplanır. Ayrıca iş yerlerinde kadın emekçilerin sorunlarının etkin çözümü ve kadın emekçilerin sendikal mücadeleye aktif katılımını güçlendirmek amacıyla işyeri kadın meclislerinin işletilmesi gereklidir. İşyeri kadın meclisi işyerinde Eğitim Sen üyesi kadınlardan oluşur. İşyeri düzeyinde kadın emekçilerin sorunlarının tartışıldığı çözüm üretildiği ve karara bağlandığı yerdir. Sendikaya üye olmayan kadın emekçiler işyeri kadın meclislerine katılabilir ancak karar almada oy kullanamazlar. İşyeri kadın meclisleri işyerinin bütününe ilgilendiren sorunlara dair görüşlerini işyeri meclisinde ifade eder.

11

Sendikanın işyerinde kurumsallaşması, işyerinde temsilcilik kurumu oluşturulmadan, işyeri meclislerini demokratik bir şekilde işletmeden gerçek anlamda örgütlü bir güç olmak mümkün değildir. Başka bir ifade ile işyerindeki kimi sorunlar, şube ya da genel merkeze gitmeye gerek kalmadan, işyerinde çözebilecek sorunlardır. Eğitim Sen işyeri meclisleri işyeri sorunlarının tartışıldığı, sorunların çözümü için ortak kararlar alınan mekanizmalar olarak işletildiğinde güçlü bir işyeri örgütlenmesi yaratılması mümkündür.

İşyeri temsilciliğinin ve işyeri meclislerinin işlememesi, sendikaların işyerleri ile olan bağının sürekli olarak zayıflamasına ve bunun sonucunda sendikal mücadelenin zayıflamasına neden olmaktadır. İşyeri temsilciliği yeterince çalışmıyorsa sendika üyeden, üye sendikadan haberdar olmaz ve bu kopukluk belli bir zaman sonra sendikalarda bürokratikleşmenin yaşanması kaçınılmaz olmaktadır.



İşyeri temsilciliğinin işlememesi durumunda işyerinde işverenle ya da işveren temsilcisiyle sorun yaşayan sendika üyesinin hakkını işverene savunacak bir mekanizma olmadığından başka olumsuzluklar da ortaya çıkabilir. Kısacası bir işyerinde işyeri temsilciliğinin ve işyeri meclisinin olmaması, bir sendikayı sendika yapan en önemli özelliğın olmaması demektir. Çünkü sendikalar işyerlerinde üyeleri ile sağlam bağlar oluşturabildiğı ölçüde güçlü olan mücadele araçlarıdır.

İşyeri ile sendika arasında bağı kuracak olan işyeri temsilcilikleridir. Atılacak adımlardan ilki, işyeri temsilciliğinin daha fazla önemsenmesi ve temsilciliklerin örgütlenmesi için özel çaba sarf edilmesi, işyeri meclislerinin sağlıklı işletilmesinden geçmektedir.

12

- İşyerlerinde üyelerinin işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve sendika ile işveren/işveren temsilcisi arasında iletişimi sağlamak temsilcilerin asli görevidir.
- Sendikanın günlük faaliyetlerinde işyeri sendika temsilcileri yükü büyük ölçüde omuzlayarak üyeler ile sendika arasında iletişimi sağlayan kişilerdir. Sendika temsilcileri bu görevi ne kadar yerine getirebilirse, işyeri meclisleri o kadar sağlıklı işletilebilir.
- 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 köprü işlevi görür.

İşyeri temsilciliklerini, işyerindeki sorunlara müdahale eden, işyerlerinin bilgisini işyeri meclisine ve sendikaya taşıyan, sendikadaki gelişmeleri işyerine ulaştıran bir noktadan

değerlendirmek gerekmektedir. 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, temsilcinin ve işyeri meclislerinin önüne koymaktadır.

İşyeri temsilcisi, sendikayı işyerinde temsil eden kişi olarak tanımlanır. İşyeri temsilcileri;

- Sendikayı işverene,
- Sendikayı üyelere,
- Üyeleri sendikaya yönelik olarak temsil etmektedir.

Sendikamızın örgütlü olduğu eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda üyemiz olan her işyerinde işyeri temsilcisinin seçilmesi esastır. Sendikamızın görev yönetmeliğinin 32. Maddesinde seçilecek işyeri temsilcilerinin sayısı belirtilmiştir. Buna göre işyerinde 1-50 üye için 1; 51-100 üye için 2; 101-150 üye için 3; 151 ve 200 üye için 4; 201 ve daha fazla üye için 5 işyeri temsilcisi seçilecektir. 50'den az üyesi olan işyerleri okul ise ve burada ikili öğretim yapılıyorsa; sabah ve öğle dönemleri için birer temsilcilik oluşturulabilir. Temsilcilerin sabah ve öğle dönemlerini kapsayacak şekilde dağılmasına özen gösterilmelidir. Bölümlere ayrılan okullarla ayrı ünitelerden oluşan işyerlerinde de şube yürütme kurullarının onayı alınarak ayrı ayrı işyeri temsilcileri seçilebilir.

Temsilci seçemeyen işyerlerine, şube yürütme kurulu, o işyerinden ya da başka işyerlerinde görev yapan üyelere geçici işyeri temsilcisi görevlendirebilir. İşyeri temsilcisinin belirlenmesinde % 40 kadın kotası uygulanır. Tek işyeri temsilcisi belirlenen yerlerde kadına yönelik pozitif ayrımcılık uygulanır.

İşyeri temsilcisinin sendikal yaşamda çok önemli sorumlulukları vardır. Temsilci, sendikal örgütlülüğün en ön saftaki kadrolarıdır.



İşçiler ve emekçiler ile işveren karşısında yalnız sendikasını değil, bütün olarak sendikal hareketi de temsil etmesi dolayısıyla işyeri temsilcisinin işlevi çoğu zaman sendika yöneticilerinden daha fazladır.

İşyeri temsilcisinin görevleri iki yönlüdür. Bir yandan işyerindeki örgütsüz işçi ve emekçileri sendikal örgütlülüğe kazanıcı çalışmaları yürütürken öte yandan asıl hedefi “kayıtlı üyeyi” gerçek anlamda “örgütlü üye yaparak” işyerinde sendikal yapıyı sağlamlaştırmanın gereklerini yerine getirmelidir.

Her işyeri temsilci aynı zamanda bir eğitimci ve örgütçüdür. Emekçilerin sınıf bilincini geliştirmelerine, yaşamla ve toplumla ilgili gerçekleri öğrenip, kavramalarına yardımcı olmaya çalışır. İşyerinde çalışan fakat örgütsüz olan emekçileri sendikal örgütlülüğe kazanıcı çalışmaları yaparak, bu yönüyle sendikanın ve sendikal hareketin büyümesine en önemli katkıyı sunar. Sendika üyelerinin sendika şube ve merkez yöneticilerini her gün görmesi ve onları yakından tanıması mümkün değildir. Ama işyeri temsilcisi her gün üyelerle birlikte, onlarla iç içedir. Bir yanılla o işyerinde sendika, işyeri temsilcisi ile özdeşleşir. Sendikanın işyerindeki gücü de, zayıflığı da işyeri temsilciliğinin ve işyeri meclislerinin işleyip işlemediği ile doğrudan ilgilidir.

Sendikalarda örgütsel hiyerarşi önemlidir. Örgütsel disiplinin önde tutulması gerekir. Ancak burada bürokratik bir disiplinden değil, demokratik disiplinden söz edilebilir. Buna “demokratik merkezîyetçilik” denir. Temsilci-işyeri meclisi-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 meclisleri aracılığıyla konu ya da sorun önce işyerinde üyelerin gündemine alınarak tartışılmalı, öneriler, eleştiriler alınmalı ve gelen sonuçlar değerlendirilerek son şekliyle bu kez uygulanmak üzere yeniden üyelerle paylaşılmalıdır.

İŞYERİ - SENDİKA İLİŞKİSİ NASIL OLMALIDIR?

İşyeri ile sendika arasında bağı kuracak olan işyeri temsilcilikleri ve işyeri meclisleridir. Sendikaların gücü, işyerleri ile aralarındaki bağın sağlamlığı ile ölçülmektedir. İşyeri temsilciliklerini, işyerlerindeki sorunlara anında müdahale eden, işyeri meclislerini işleten, işyeri meclisi kararlarını sendikaya taşıyan ve sendikadaki gelişmeleri işyerlerine ulaştıran bir noktadan değerlendirilmek gerekir. Böylece sendika ya da onun işyerindeki temsilcisi, sorun yaşanan işyerlerine en kısa sürede müdahale etme kabiliyeti kazanacaktır. Böylesi bir mücadele, işyerinde emekçilerin günlük sorunlarıyla yakından ilgilenmeyi, onların taleplerini önemsemeyi de bir görev olarak sendikanın, temsilcinin ve işyeri meclisinin önüne koymaktadır.

Sendika üyesi eğitim emekçileri ve sendika temsilcileri, öncelikle işyeri temsilciliğinin, işyeri meclislerinin ve düzenli ve sağlıklı işlemesi için çalışmalı, saldırıların kitleler tarafından bilince çıkarılması için yeni etkinlikler önermeli, çalışmaların işyerlerine ulaşması ve üyelerin meclis toplantılarına ve kararlara katılımını sağlamak için azami çaba göstermelidir.

İşyerlerinde karşılaştığımız “sendikalar bir şey yapmıyor” eleştirisi çok sık rastlanan bir eleştiridir. Kitleler sendikalarda, ancak maddi bir çıkar sağladıkları, orada birleşmiş olmanın gücünü hissettikleri ölçüde toplanır, sendikal örgüt içinde mücadele edebilir. Bu gerçekleşmediği zaman mevcut “mesleki” bilinçlerinin doğal bir sonucu olarak “umutsuzluğa” kapılabilir. Bu noktada yapılması gereken önce sorunu tespit etmek, sonrasında bu umutsuzluğu umuda dönüştürmek için somut adımlar atmak



(insani ilişkiler geliştirmek, ortak paylaşımlarda bulunmak vb), mevcut “meslek bilinci”ni sendikal bilince dönüştürmektir. Sendikal mücadele için meslek bilinci yeterli değildir. Sendikal bilinç, sendikal örgütlenme ve mücadele için zorunlu olan en temel bilinç düzeyini ifade eder.

Sendikal alanda yaşanan saldırıların kitleler tarafından kavranması için bildiri, afiş gibi uygulamalardan, panellerle, işyeri gezileriyle, işyeri toplantılarıyla sendikalarda aydınlatma ve eğitim etkinlikleriyle, emekçilerin ülke genelinde birlikteliklerinin sağlanması yolunda önemli adımlar atılabilir.

Sendikal eğitim çalışmalarının işyeri temsilcileri aracılığıyla özellikle işyerlerine taşınması son derece önemlidir. Bu faaliyetlerin sadece sendika üyelerini değil, sendika üyesi olmayanları da kapsamı amaçlananın çok ötesinde bir etki yaratacaktır.

16

Sendikalara ve sendikal örgütlenmeye ilişkin eleştiri ve taleplerin, sendika üyelerinin talepleri ve eleştirileri üzerinden yükselmesi son derece önemlidir. Sendikal faaliyetler temelinde yapılacak eleştirilerde, varsa yapılan iş üzerinden eleştirileri sunmak gerekir. Eğer eleştiri yapılacaksa; örneğin, “İşyerinde gündemli olarak kaç toplantı yapıldı?”, “İşyerlerinde yapılan toplantıların sonuçları nelerdir?”, “Üyeler sendikaya hangi eleştiri ve önerilerde bulunuyor?” vb. türünden sorular üzerinden yapılacak eleştirilerin büyük anlamı vardır. Bu tür sorular üzerinden işyeri meclisi toplantılarının düzenli ve geniş katılımı yapılmasının işyeri örgütlülüğünü ve sendikal mücadeleyi geliştirmede olumlu rol oynaması kaçınılmazdır.

Yapılan değerlendirmeler çerçevesinde, Eğitim Sen’in işyeri örgütlenmesine ilişkin politikalarının oluşturulmasında dikkat edilecek en önemli noktaları şu başlıklarla değerlendirmek mümkündür;

- Sendikal faaliyetler içinde örgütlenmeye yönelik çalışmaların ayrımı ve önemi öncelikli olarak tespit edilmelidir;
- En alt birimden başlayarak her aşamada örgütlenme programı oluşturulmalı, bu programlar işyeri meclislerinden başlayarak bağlı olunan bütün organlarla paylaşılmalı ve mutlaka denetlenmelidir;
- İşyeri örgütlenmesinde ilk adım, işyerinde umutsuzluk ve yılgınlıktan uzaklaşmak olmalıdır. Bu nedenle “insanlar çok duyarsız”, “daha fazla üye yapamayız” gibi yaklaşımlar terk edilmelidir;
- İşyeri örgütlenme çalışma ve faaliyetlerinin, genel kurul kararları ve tüzük başta olmak üzere, çeşitli sendikal kararlarla örgütsel bir görev olarak tanımlandığı unutulmamalıdır;
- Sendikal örgütlenmede mucize yoktur. Sendikalar somut durum değerlendirmesine dayanarak, kendi güçleri ile kazanımlar sağlar ve üyelerinin sorunlarını çözmeye çalışır. Dolayısıyla işyeri örgütlenmesinde kesinlikle, “Bize üye olursanız sendikamız bütün sorunları çözer!” yaklaşımı içine girilmemelidir;
- İşyeri örgütlenme çalışmalarında hedefler somut belirlenmeli, yürütülecek çalışmalar somut duruma göre yapılmalıdır. Bunun ilk adımı ise işyerini ve o işyerinde çalışanların tamamını iyi tanımaktan, işyerinin her türlü bilgisine sahip olmaktan geçmektedir.

İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanununda ve sendikamızın tüzüğünde belirtilmiştir ancak bu görevler kanun ve sendika tüzüğünde belirtilen konularla sınırlı kalmamalıdır. İşyerlerinde çalışanları doğrudan ilgilendiren her türlü konu işyeri sendika temsilcilerinin çalışma alanı içinde yer almaktadır.



Sendikanın üye sayısını arttırmak: Sendikal çalışmanın işyerindeki etkinliği açısından üye sayısının artırılması işyeri sendika temsilcisinin ilk ve asli görevidir. Hedef işyerindeki tüm emekçilerin üye yapılması olmalıdır. Üye olmak istemeyenlerin gerekçeleri dikkatle değerlendirilmelidir. Bu gerekçeler karşısında anlayışlı ve sabırlı olmak ve ikna edici bir tutum sergilemeye çalışmak önemlidir. İşyeri temsilcisinin etkin bir dinleyici olması konuştuğu kişinin kendini ifade etmesine olanak verecektir.

18 Üye olsun ya da olmasın etnik köken, cinsiyet, dil, din, siyasi görüş, statü gibi konularda asla ayrımcılık yapılmamalıdır. Emekçilerin kimi farklılıkları, işyeri temsilcisinin örgütlenme çalışmalarında herhangi bir 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. Örgütlenmenin üye kaydı yapmaktan çok, insanları bir fikre kazanmak olduğu unutulmamalıdır.

İşyeri meclisinin oluşması ve işletilmesini sağlamak: İşyeri temsilcilerinin öncelikli görevlerinden birisi, işyeri çalışmalarının kişisel bir faaliyet olmaktan çok, örgütsel bir faaliyet olarak görülmesidir. Bunun için her işyeri temsilcisinin, işyerinde işyeri meclislerinin oluşturulması ve işletilmesini sağlamak konusunda aktif görev almalıdır.

Üyelerin eylem, etkinlik ve eğitimlere katılımını sağlamak: Yeni kazanılan üyelerin yalnızca aidat ödeyen üyeler olması sendikaların gücünü ve etkisini azaltmaktadır. Kapsamlı eylem ve etkinliklerin örgütlenebilmesi ve başarılı olabilmesi işyerlerinin ve üyelerinin sendikal çalışmalara ne kadar katıldığına bağlıdır. Üyeler her türlü eylem ve etkinliğin neden ve hangi taleple yapıldığını bilmeli, bu süreçlerin somut bir parçası haline getirilebilmelidir. Bunu gerçekleştirmek için işyeri sendika temsilcilerine büyük sorumluluk düşmektedir.

İşyerine ve üyelere ilişkin bilgilerin takibini yapmak:

Etkin bir sendikal çalışma için işyeri temsilcilerinin işyerinde çalışanlara ilişkin ve işyerinin özelliklere ilişkin bilgilere sahip olması gerekmektedir. İşyerinde çalışanların özellikleri, nakiller, emekli olanlar, istifa edenler, görev ve unvan değişiklikleri, kadın emekçilerin sayısı vb bilgilerin düzenli olarak takip edilmesi önemlidir. İşyerinin kamu hizmetinin yürütümündeki rolü, işyerinde izlenen politikalar, işverenin sendikalı 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 imkânların 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 olanak tanır. Ayrıca işyeri sendika temsilcilerinin çalışmalarına kolaylık sağlamaktadır.

19

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 egemenlerin çıkarları doğrultusunda 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 sağlanmalıdır. Yayınlardaki kimi konulara dair tartışma ve sohbetlerin açılması üzerinden sendika yayınları aynı zamanda birer eğitim materyali olarak kullanılabilir. Hatta bu şekilde üye olmayanların sendikal faaliyetlere yaklaştırılması sağlayabilir.

20

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

Düzenli işyeri toplantıları yapmak: Belirli aralıklarla düzenlenen işyeri meclisi toplantıları üyelerin birbirleri ile ve sendika ile olan ilişkilerini ve dayanışmayı geliştirecektir. İşyeri meclisi toplantıları işyeri temsilcisinin üyeleri işyeri çalışmaları hakkında bilgilendirmesi ve işyerinde ortak kararlaşmalar yaşanması açısından önemlidir. İşyeri meclisi toplantıları sendika panosunda duyurularak toplantılara tam katılım sağlanmalıdır. Toplantılar mutlaka işyerlerinde düzenlenmeli ve okul müdüründen toplantı için uygun bir mekânın tahsis edilmesi istenmelidir.

İşyeri kadın meclisleri işyerindeki bütün kadınların işyeri düzeyinde yasal haklarının ve kadın iradesinin temel güvencesidir. İşyerinde yapılan etkinliklerde kadınların söz sahibi olması, işyerinde alınan kararların ve uygulamaların kadınların ortak iradesi ile olması bakımından işyeri kadın meclislerinin yönetmelikle belirlenen çerçevede düzenli toplanması önemlidir. İşyerindeki erkek egemenliği ile mücadele etmek ve işyerlerinde kadınların kazanılmış haklarının güvencesi olması, sendikamızın kadın üyelerinin karar süreçlerinde etkin katılımını esas alması bakımından ve iş yerlerinde cinsiyet ayrımcı tutum ve davranışlarla mücadele etmek için işyeri kadın meclislerinin düzenli toplanması ve işletilmesi gereklidir.

İşyeri Temsilcilerinin Dikkat Etmesi Gereken Davranışlar

Üyeler açısından temsilci bir simgedir ve sendikanın işyerindeki yüzüdür. Emekçiler 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 emekçilerle 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.

İşyerinde merkezi bir güç yaratmayı hedefleyen işyeri temsilciliği faaliyetleri yürütülürken sıkça yinelenen, sergilenen ve emekçilerin birliğini ve gücünü bölen, işyerinde güven bunalımı yaratan ya da güvensizliği besleyen kimi tutum ve davranışlardan özellikle kaçınmak gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin mutlaka kaçınması gereken davranışların bazıları şunlardır.

Ayrımcı davranış sergileme: İşyeri temsilcisi, din, mezhep, köken, cinsiyet, meslek, statü, hemşerilik, siyasal görüş, arkadaşlık vb. ayrımlar gözetmeden, işyerinde çalışan, sendika üyesi olsun olmasın, tüm emekçilere sorumluluk içinde yaklaşmalıdır. Sendikal



örgütlenmenin amacı, emekçilerin birliğinden doğan güçle hak ve çıkarlarını kazanmak, korumak ve geliştirmek olduğuna göre, emekçiler arasında ortaya çıkan bölünmeler bu amaçlara hizmet etmez. Bunların pek çoğu sermaye ve yönetenler tarafından bilinçli bir şekilde ortaya çıkartılmaktadır. Emekçiler arasındaki ayrımları körüklemek gibi zararlı durumlara karşı çıkılırken, temsilcilerin işyerlerinde ayrımcı hareketlerden kaçınmaları gerekir. Bu durum işyerinde-sendika içinde demokrasiyi, birlik ve bütünlüğü bozacağı gibi, emekçilerin yalnızca emekçi kimlikleriyle kendilerini ifade etme, ortak yaşamı örgütleme ve bu becerilerini geliştirmelerinin önünde de önemli bir engel oluşturacaktır.

22

Yasaları, mevzuatı bilmeme, abartma ya da küçümseyip önemsememe: İşyeri temsilcileri, emekçilerin sorunlarına çözüm arar ve hak ihlallerine karşı dururken, işyerinde ve bazen toplum yaşamının genelinde geçerli olan kimi hukuksal ve yönetsel kurallarla karşılaşmaktadır. İşyeri temsilcisinin bunları bilmemesi düşünülemez. Ne var ki, sıkça karşılaşılan iki yanlış tutum ve davranış vardır. Bunun kökeninde de devlet ve hukuk konusundaki bilgisizlik, başka bir anlatımla yanlış bilgi ve bilinç yatmaktadır. İşyeri temsilcisi, işyerindeki faaliyeti sırasında sadece yasaların ve mevzuatın kendisine tanıdığı hak ve yetkilerle sınırlı bir anlayışla hareket ettiği takdirde, işverenin kendi sınıf çıkarları doğrultusundaki kimi insan onuru ve hukukla bağdaşmayan eylem ve işlemlerine karşı emekçilerin hak ve çıkarlarını korumada yetersiz kalacaktır. Çünkü yasalar ve mevzuat çoğunlukla mevcut düzenin çıkarlarını korumaya yönelik olarak hazırlanmıştır.

İşyerinde yürütülen faaliyet sırasında sergilenen hatalı tutumlardan bir diğeri de temsilcinin emekçilerin gücüne ve taleplerine dayandığını öne sürerek yasaları ve mevzuatı görmezden gelmesi ya da önemsememesidir. İlki kadar hatalı olan bu tutum hem var olan hakların kullanımını engelleyerek boşa enerji tüketilmesine neden olmakta, hem de emekçilerin ve sendikal hareketin hukuk dışı ve gayrı meşru gösterilmesi

şeklindeki propagandaya, emekçilerin sendikal örgütlülükten koparılmasına yönelik girişimlere hizmet etmektedir. Bu bakımdan, temsilcinin yasalardan ve mevzuattan doğan kısıtlı da olsa hak ve yetkilerini kullanması, ama asıl gücünü sendika üyelerinden, emekçilerin birleşik gücünden, haklı ve meşru taleplerinden alan bir anlayışla hareket etmesi gerekir.

İşveren temsilcisi ile mesafeyi ayarlayamama: İşyeri temsilcilerinin işyeri faaliyetleri sırasında sıkça yineledikleri hatalardan birisi de işverenle sendika temsilcisi arasındaki mesafenin yeterince ayarlanamamasıdır. Bu konuda her zaman gözetilmesi gereken hususlardan biri, temsilcinin işverenle ya da vekiliyle görüşmelerini tek başına yapmaktan kaçınmasıdır. Bu, her zaman temsilciye güvensizliğin bir ifadesi olarak algılanmamalı, sendikal faaliyetin kolektif doğasının bir gereği olarak kavranmalıdır. Bu ilişki ve görüşmelerde gözetilmesi gereken bir diğer husus da, görüşmelerin ve alınan kararların bir tutanakla tespit edilmesi, bu bilginin üyelerle ve sendika yetkili organlarıyla paylaşılmasıdır. Bu konu, sendikal faaliyetin, sendikanın açıklık ve saydamlık niteliğiyle doğrudan ilgilidir.

23

Üyelere yabancılaşma: Sendikal faaliyet sırasında karşılaşılan hatalı tutumlardan birisi de işyeri temsilcilerinin sendika üyelerine yabancılaşmasıdır. Her ne kadar temsilciler “profesyonel sendikacı” olmasalar, yaptıkları işlerden ötürü herhangi bir ücret almasalar da temsilcilik faaliyeti tümüyle özveriye dayansa da kimi zaman temsilcilerin sendika üyelerine, emekçilere yabancılaştıkları gözlenmektedir.

İşyerinde ve yaşamın bütününde var olan eşitsizliklere, haksızlık ve adaletsizliklere karşı çıkılırken işyerinde ve sendikal yaşamda bunların yeniden üretilmesine hizmet edecek tutumlardan kaçınılması zorunludur. İşyerinde, sendikal yaşamda üyelere yabancılaşmayı yaratan, besleyen faktörlerden en önemlisi temsilciliği bir “ayrıcılık” olarak görmektir. Kimi zaman sendika yöneticilerinin ya da üyelerin bu yöndeki anlayış ve tutumlarının



da desteklediği temsilciliğin adeta “ayrıcalıklı bir meslek” olarak görülmesinin bir başka ifadesi de üyeleri “yönetilen”, temsilciyi de “yöneten” olarak görmektir.

24

Temsilcinin hukuk ve mevzuat bilgisine sahip, cesur, çalışkan, kararlı kişiliği ya da sendika yöneticileriyle ve işverenle yakın ilişki ve temas kurabilen bir kimse olmasını da bir ayrıcalık olarak değil, sendikanın ve sendikal hareketin büyümesi ve güçlenmesi için gerekli bir görev olarak görmek gerekir. Böylesi bir anlayışı işyerlerinde yerleştirmenin asgari koşullarından birisi, temsilcilik çalışmalarını yukarıda da ifade edildiği gibi bir “kişisel faaliyet” olmaktan çıkarıp, işyerinde kurumsallaşmasını sağlamaktır. Bununla birlikte işyerindeki üyelerin, sendika üyesi olmayan emekçilerin kendilerini özgürce ifade edebildiği, istek ve önerilerini dile getirebildiği, gündemi, yeri, saati ve süresi önceden belirlenmiş, düzenli işyeri toplantıları yapılması, bu toplantılarda üzerinde mutabakata varılan konuların karara ya da üst organlara iletilecek önerilere dönüştürülmesi, yaşanan yabancılaşma sürecine karşı yapılması gerekenler olarak sıralanabilir.

Gerek işyerlerinde yapılan toplantılar, gerekse her gün yinelenen ilişki ve etkileşim süreçlerinde gözden kaçırılmaması gereken bir diğer nokta da bu süreçlerin aynı zamanda bir “eğitim süreci” olduğu gerçeğidir. Bu bakımdan sendika üyelerine yalnız olmadıkları, arkalarında sendikanın ve bütün bir emekçi sınıfının gücünün bulunduğu duygu ve anlayışını kazandırmak, ancak bunu yaparken gerçeğe bağlı kalmak, yerine getirilemeyecek aşırı iddialı sözler sarf etmemek, vaatlerde bulunmamak gerekir.

İşyeri temsilcilerinin üyelere yabancılaşmasını önlemek bakımından temsilcilerin “geri çağrılmasına” olanak tanınması da son derece önemli bir noktadır. Sendika işyeri temsilcileri ile üyeler arasında yaşanan yabancılaşma olgusunu ortadan kaldırmak, yabancılaşmaya karşı eşitlikçi ve dayanışmacı bir kültür oluşturmayı da gerekli kılmaktadır. Böylesi bir kültürün oluşturulabilmesinin ancak her gün yaşanan, yinelenen ilişkilerin

ve hayatın eşitlikçi ve dayanışmacı bir tarzda örgütlenmesiyle olanaklı olduğu, bunun savunusunun gerekli ama yeterli olmadığı unutulmamalıdır.

İşyeri sendika temsilcilerinde olması gereken özellikler

Sağlam bir işyeri örgütlülüğünün oluşturulması açısından sendikayı işyerinde temsil eden işyeri temsilcilerinde bazı özelliklerin bulunması gerekmektedir.

- Sendikasını tanımalı, amaç, ilke ve kararlarına bağlı olmalı,
- Sendikasının bağlı bulunduğu konfederasyon başta olmak üzere, ulusal ve uluslararası sendikal örgütleri, sendikal hareketi, bunların yapı ve işleyişini, amaçlarını, sorunlarını bilmeli,
- İşyeri çalışmalarının anlam ve önemini kavramalı, çalışkan ve öz disiplin sahibi olmalı,
- Demokrat bir kişiliğe sahip olmalı, birlikte iş yapma ve örgütlenme becerisi kazanmış olmalı,
- Sendika ve iş yasaları ile mevzuatını, bunlardan doğan hak ve yükümlülükleri bilmeli,
- Sendika, sendikal mücadele ve sınıf mücadelesine ilişkin bilgi ve bilinç düzeyini yükseltecek bir donanıma sahip olmalı,
- Sendikasını ve kendisini küçük düşürücü davranışlardan uzak, çevresinde sevilen, saygı gören kişilik özelliklerine sahip olmalıdır.

25

İşyeri temsilcilerinin özü, sözü bir ve doğru olmalıdır: İşyeri temsilcisinde olması gereken en önemli özelliklerden birisi “olduğun gibi konuşmak ve konuştuğun gibi davranmak” şeklinde özetlenebilir. Bu özellik şüphesiz her insanın sahip olması gereken bir özelliktir. İşyeri sendika temsilcisi konuştuğu zaman her şeyi hesaba katarak bilinçli konuşmalıdır. Emekçilerin hak ve çıkarlarını



işverene karşı savunma görevi olan işyeri sendika temsilcisi, yerine getiremeyeceği vaatlerde bulunmamalıdır. Temsilci sürekli olarak işverenin gözü önündedir. Bu nedenle dürüst olmayan davranışlara eğilimi olan temsilciler sendikal örgütlülüğe zarar verecektir.

Üyeler tarafından saygı görmelidir: İşyeri sendika temsilcisi gücünü ve desteğini işyerinde çalışanlardan alır. Emekçiler arasında saygı görmeyen bir temsilcinin görevlerini yerine getirmesi, üyelerin güvenini kazanabilmesi ve sendikayı doğru temsil edebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle

İyi bir gözlemci ve araştırmacı olmalıdır: 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 olanaklarını sağlayacaktır. İyi bir araştırmacı olmak zorundadır. İşyerinde yaşanan sorunların nedenleri ve çözümü için ne yapılması gerektiği konularında yönlendirici olmalı, işyerinde yaşanan sorunları çözme noktasında inisiyatifli davranmalıdır.

İyi bir dinleyici olmalıdır: Az konuşup iyi dinlemek, örgütlenme çalışmalarında sahip olunması gereken en önemli özelliktir. İşyeri sendika temsilcisi, sorunları iyi dinlemeli, doğru tespit etmeli ve işyerinde yaşanan sorunlara zamanında müdahale etmelidir.

İletişim ve ikna becerisine sahip olmalıdır: 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.

İşyeri Temsilcisinin Dosyasında Bulunması Gerekenler

İşyeri sendika temsilcisi görev ve sorumluluklarını yerine getirirken bilgi ve bilinçle hareket etmeli, bunun için 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 çalışan sendika üyelerinin listeleri, adres, elektronik posta, telefon ve kan gruplarına ait bilgiler. Bu liste ve bilgiler sık sık güncellenmelidir.

27

İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN YASAL GÜVENCELERİ

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.

28

İşyeri Sendika Temsilcileri ve ILO Sözleşmeleri

151 sayılı ILO 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 teşviki 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 ILO 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.”

29

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).

Anayasanın 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.



İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİ VE İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ



Neden Örgütlenme?



- ❖ Kapitalizm bireyleri bencil insanlar olarak yetiştirmeyi hedefler...
- ❖ Onları hiçbir zaman gerçekleşmeyecek sahte umutlarla çalıştırmaya ve yaşatmaya uğraşır...
- ❖ Birbiriyle, yan yana çalıştığı arkadaşıyla rekabet içine sokar, ona güvenmemesini öğretir.
- ❖ Emekçiler kendilerine ve potansiyel güçlerine yabancılaşırlar. Çevrelerinde yaşanan olaylar ve olgular arasında bağ kurmaları engellenir...
- ❖ Görüntü ile gerçek arasındaki ilişki ancak örgütlenme yoluyla kurulabilir...

31

Sendikal Örgütlenme Sorunu

- ❖ Çalışma ilişkilerinin değişmesi ve istihdamın parçalanması (kadrolu, sözleşmeli, ücretli vb)...
- ❖ Emekçiler arasındaki rekabet ve buna bağlı olarak dayanışma duygularının zayıflaması...
- ❖ Sendikal örgütlenmenin ihtiyaç olarak görülmemesi...
- ❖ Sendikaların örgütlenmeye yönelik somut politikalarının olmaması...
- ❖ Örgütlenme faaliyetlerinde sürekliliğin ve düzenliliğin yeterince sağlanamaması...



Sendikal Örgütlenmede Başarılı Olmak İçin;

- ❖ Sendikal örgütlenme çalışmalarının düzenli ve bilinçli yapılması kadar, örgütlenmenin nasıl ve hangi araçlarla gerçekleştirileceği de önemlidir...
- ❖ Sendikal çalışmalarda kullanılacak örgütlenme araçlarının seçiminde, örgütlenmeyi kolaylaştıranların kullanılmasına özellikle dikkat edilmelidir...
- ❖ Sendikal örgütlenmede işyerini, işyeri temsilcilerini ve üyeleri dışarıda tutarak başarılı olmak mümkün değildir...
- ❖ Üyelerin işyerlerinden itibaren sendikal kararlara katılımını sağlamaya dikkat edilmelidir...

32

İŞYERİ TEMSİLCİSİ

Sendikal faaliyetleri sendika tüzüğüne uygun olarak, üyeleri işyerinde koordine eden kişi işyeri temsilcisidir.

- ❖ Sendikayı işverene,
- ❖ Sendikayı üyelere,
- ❖ Üyeleri sendikaya yönelik olarak temsil eder.

İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİNİN ÖNEMİ

- ❖ İşyeri temsilcisi, üyelerin sendikadan beklenti, istek ve önerilerini sendikaya ileten, aynı zamanda sendikanın amaç, ilke ve kararlarını işçi ve emekçilere aktaran kimsedir...
- ❖ İşyeri temsilcisinin rolünün bir “şikayet kutusu” olarak algılanmaması gerekir. Bunu sağlamanın yolu, işyeri temsilciliğinin “kişisel faaliyet” olmaktan çıkarılması, kurumsallaşmasının sağlanmasından geçmektedir...
- ❖ İşyerindeki kimi sorunlar şube ya da genel merkeze gitmeye gerek kalmadan, işyerinde çözülebilecek sorunlardır. İşyeri temsilciliğinin işyerinde kurumsallaşması, temsilcinin kendisini sendikal konularda yetiştirmesini kolaylaştıracaktır...
- ❖ İşyeri temsilcisinin/temsilcilerinin demokrat, eşitlikçi, dayanışmacı ve ayrıcalıkları önemsemeyen bir kişilik özelliğine sahip olması gereklidir...

33

Örgütlenmeyi Olumsuz Etkileyen Faktörler

- ❖ Önyargılar...
- ❖ Bireycilik, sendika içi ve sendikalar arası rekabet...
- ❖ Örgütlenmeye inançsızlık, sendikalara güvensizlik...
- ❖ Üye ve kadrolarda görülen inançsızlık, umutsuzluk...
- ❖ Yapılan işin az, eleştirinin çok olması...
- ❖ Günlük işyeri çalışması yerine, takvimsel ve eylem odaklı çalışma...
- ❖ Üye ve temsilcilerin sendikal politikaların oluşturulmasında söz ve karar sahibi olmasının yeteri kadar sağlanamaması...
- ❖ Diğer nedenler...



Sendikal Örgütlenmede Algı Önemlidir!

- ❖ İnsanlar duymak istediklerini duyar, görmek istediklerini görürler...
- ❖ Bilgi birikimi, olaylar karşısındaki tavır ve davranışları ile ilgi ve merak uyandıran kişilerin mesajlarına daha fazla önem verilir...
- ❖ Eğitim, yaş, deneyim, dünya görüşü, kültür vb. özellikler söylediklerimizin algılanmasında ve yorumlanmasında farklılıklara neden olabilir...
- ❖ Herkesin örgütlenmeye ilişkin nedenleri, amaçları, beklentileri vb. farklı olabileceğinden sendikal örgütlenmede kullanılan araçlarının biçimi ve içeriği önemlidir...



İşyeri Örgütlenmesinin Temel Dayanakları

- ❖ Örgütsel gücünü işyerlerinden alan, günlük ve istikrarlı işyeri çalışmasını önemseyen, somut sorunlar üzerinden farklı statülerdeki işçileri bir araya getiren, böylece ortak bir mücadele hattı oluşturabilen sendikalar örgütlenmede başarılı olabilir...
- ❖ İşyerinde çalışan tüm emekçilerin arasındaki rekabete son verme, onların çalışma koşulları ve haklarını birbirine yaklaştırma ilkesi temel yaklaşım olmalıdır...
- ❖ İşyerindeki statü (kadrolu-geçici-taşeron) farklılıklarına son vermeyi amaçlayan bir örgütlenme çalışması ile herkesin tek bir sendika içinde birleşmesi hedeflenmelidir...
- ❖ İşyeri örgütlenmesinin başarısında temel aktör işyeri temsilcileridir. İşyeri temsilcisi belirlenirken sendikal politikaları özümsemiş ve sendikayı temsil edebilecek özelliklere sahip olmasına dikkat edilmelidir...

35

İşyeri Örgütlenmesinde Başarılı Olmak İçin;

- ❖ İşyeri örgütlenmesi yapacak kişinin kişilik özellikleri, kullandığı dil ve üslubu işyeri örgütlenmesini güçlendirecek tarzda olmalıdır...
- ❖ Örgütlenilecek alanın (işyerinin) bilgisine sahip olunmalı, işyerinin demografik özellikleri, bireysel ve kurumsal ilişkilerin niteliği mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır...
- ❖ İşyeri örgütlenme çalışmalarında samimiyet ve çalışanlarda güven oluşturmak çok önemlidir...
- ❖ İşyeri örgütlenmesi, örgütsel düzeyde kararlılık, ısrar ve sabır gerektirir, aceleci olunmamalıdır...
- ❖ Hedefler her somut belirlenmeli, somut talepler üzerinden örgütlenme çalışmaları yapılmalıdır...
- ❖ İşyeri örgütlenmesi yapacak kişi “az konuşan, çok dinleyen” olmalıdır...



Temsilcinin Dikkat Etmesi Gereken Noktalar

- ❖ İşyeri örgütlenmesinde emekçilerin birliğini ve gücünü bölen, sendikaya ve örgütlenmeye güvensizliği besleyen tutum ve davranışlardan kaçınmak gerekir...
- ❖ İşyerinde kesinlikle ayrımcı davranış sergilenmemeli, örgütlü olsun olmasın tüm emekçilerin çıkarlarını gözetken bir duruş sergilenmelidir...
- ❖ İşveren temsilcisiyle mesafe doğru ayarlanmalıdır...
- ❖ Emekçilerle işyerinde sadece sendikal konularda değil, zaman zaman 'vakit geçirme' adına da güncel tartışmalar yapılabilmelidir...

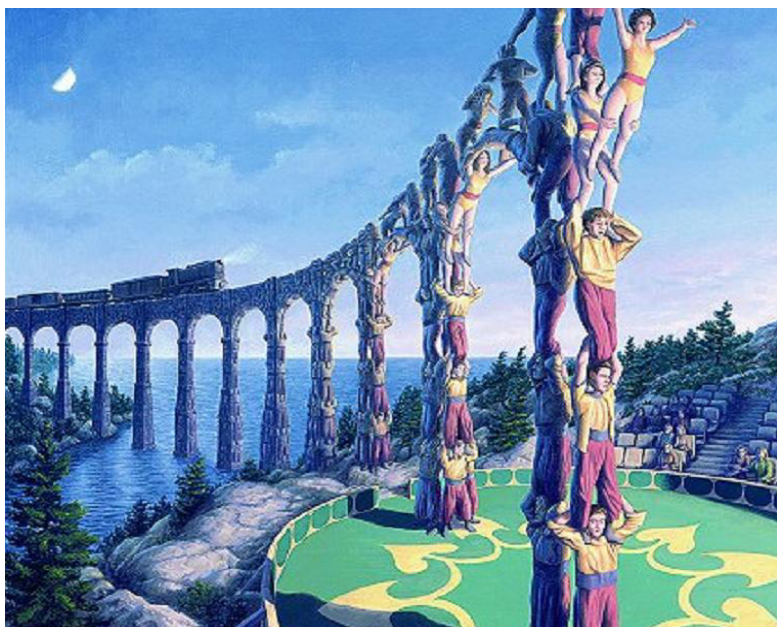
36

Kaçınılması Gereken Davranışlar

- ❖ Emir vermek, emir vererek yönetmek...
- ❖ Tehdit etmek...
- ❖ Bilgiçlik taslamak...
- ❖ Ahlak dersi vermek, nasihat etmek...
- ❖ Dinlememek, nutuk çekmek...
- ❖ Yargılamak, suçlamak...
- ❖ Küçümsemek ya da abartmak...
- ❖ Konuları saptırmak...
- ❖ İddiacı ve polemik yaratıcı olmak...
- ❖ Gerçekleştirilemeyecek vaatlerde bulunmak...

Bir Hint Atasözü;

- ❖ Bazısı bilmez, bilmediğini bilmez; o ahmaktır, ondan uzak durun!
- ❖ Bazısı bilmez, bilmediğini bilir; o cahildir, onu eğitin!
- ❖ Bazısı bilir, bildiğini bilmez; o uykudadır onu uyandırın!
- ❖ Bazısı bilir, bildiğini de bilir; o kişi bilgedir, onun peşinden gidilir!





DİSPLİN SORUŞTURMASINDA BULUNACAK OLAN İŞYERİ TEMSİLCİLERİ İÇİN KONTROL LİSTESİ

- 1- Adı ve Soyadı :.....
- 2- Üye olduğu Şube :.....
- 3- Sendikal bir görevi var mı?: VAR () YK ÜYESİ () TEMSİLCİ () YOK ()
- 4- Görevi :.....
1702 SAYILI YASAYA TABİ ()
4357 SAYILI YASAYA TABİ ()
657 SAYILI YASAYA TABİ ()
2547 SAYILI YASAYA TABİ ()
- 5- Branşı/Alanı :.....
- 6- Görev yaptığı Okul/Kurum/Birim :.....
- 7- İsnat edilen fiil/filler :.....
- 38 8- Fiil(in) öğrenilme şekli : RESEN () İHBAR () ŞİKAYET ()
- 9- Fiil(ler)in olduğu zaman (Tarih) :
- 10- İlk öğrenen kamu görevlisi :
- 11- Soruşturma Emri verilmiş mi?
- 12- Soruşturma Emrinin Tarihi :
- 13- Soruşturmacı kim :
- 14- Soruşturmacının görevi :
- 15- Soruşturmacının teminatı var mı?
- 16- Soruşturmacının reddi var mı? Bildirilmiş mi?
- 17- Soruşturmacı ifadeye başvurmuş mu?
- 18- İfade için üye davet edilmiş mi?
- 19- Disiplin şüphelisine hakları hatırlatılmış mı?
- 20- İsnat edilen suçlama nedir?
- 21- İfade merasimine avukat katılmış mı?
- 22- İfade merasimine temsilci katılmış mı?
- 23- İfade tutanağının bir örneği üyeye verilmiş mi?

- 24- Üye lehine olan delilleri ifadesinde belirtmiş mi?
- 25- Üye lehine olan delillerin toplanmasını istemiş mi?
- 26- Üye aleyhine olan delilleri çürütecek beyanlarda bulunmuş mu?
- 27- İfade tutanağı usulüne göre düzenlenip imzalanmış mı? İmzadan imtina var mı?
- 28- Tanık dinlenilmiş mi?
- 29- Tanık ile disiplin şüphelisi yüzleştirilmiş mi?
- 30- Üye tanık bildirmiş mi?
- 31- Üyenin bildirdiği tanıklar dinlenilmiş mi?
- 32- Üyenin getirtilmesini istediği belgeler var mı?
- 33- Üye yer gösterme istemiş mi?
- 34- Üye bilirkişi incelemesi istemiş mi?
- 35- Üye doktor raporu alınmasını istemiş mi?
- 36- Üye ihtiyaç varsa sosyal inceleme raporu hazırlanmasını istemiş mi?
- 37- Üye toplanmasını istediği delil ve belgeleri soruşturmacıya bildirilmiş mi?
- 38- Soruşturmacı, üye tarafından istenen belgeleri(delilleri) getirtilmiş mi?
- 39- Soruşturmacı fezleke hazırlamış mı?
- 40- Fezleke yasanın aradığı (iddianame benzeri) koşulları taşımakta mı?
- 41- Fezleke de getirilen teklifler nelerdir? () Disiplin () İdari () Ceza () Mali
- 42- Savunma istenmiş mi?
- 43- Üye soruşturma dosyasının fotokopisini istemiş mi?
- 44- Soruşturma dosyasının bir örneği verilmiş mi?
- 45- Üye savunma için ek süre istemiş mi?
- 46- İstenen ek süre verilmiş mi?
- 47- Üye savunmasının vermiş mi? Savunmada bu(ek süre ve belgelerin verilmemesi) hususlara yer vermiş mi?



- 48- Üye soruşturmanın genişletilmesini istemiş mi?
- 49- Savunmayı isteyen disiplin cezası vermeye yetkili amir mi?
- 50- Disiplin Amirinin “bağımsız” ve “tarafsızlığı” var mı?
- 51- Savunmada süre var mı?
- 52- Savunmada toplanılması istenen belgeler (deliller) var mı?
- 53- Savunmaya eklenen belgeler var mı?
- 54-Savunmada sözlü savunma yapmak isteği yer almış mı?
- 55-Verilen ceza nedir?
- 56- Verilen cezanın kanuni dayanağı var mı?
- 57- İsnat edilen fiil ile verilen ceza örtüşüyor mu?
- 58- Ceza verilirken geçmiş hizmetler/sicil dikkate alınmış mı?(Sicil belgesi var mı?)
- 59- Alt ceza uygulanmış mı? Alt cezadan ayrılma halinde ayrılma gerekçesi var mı?
- 40** 60- Karar gerekçesi var mı?
- 61- Başvuru yolu gösterilmiş mi?
- 62- Görev yeri değişikliği önerilmişse uygulanmış mı?
- 63- Dava aşamasında, önce alınmamışsa dosyanın fotokopisi istenmiş mi?
- 64- Ceza ne zaman tebliğ edilmiş?
- 65- İtiraz (7 gün içinde) edilmiş mi?
- 66- Dava (60 gün içinde)açılmış mı?
- 67- Açılan davada Yürütmenin Durdurulması Talebi (YD) var mı?
- 68- YD kararı var mı?
- 69- Davaya cevap verilmiş mi?
- 70- Dava dosyasının fotokopisi alınmış mı?
- 71- Davada duruşma talebi var mı?
- 72- Mahkeme karar vermiş mi?
- 73- Karara karşı kanun yolları gösterilmiş mi?