

İŞ YERİ TEMSİLCİLERİ EL KİTABI



EĞİTİM SEN YAYINLARI
KASIM 2021 - Eğitim Sen Bülteni Eki



EĞİTİM SEN

(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

Adına Sahibi: Nejla Kurul

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: İkrâm Atabay

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: Gülûzar Ünver

Baskı: Sistem Ofset Basım Yayın, Tic. Ltdi. Şti.

İvedik Org. San. Ağaçışlweri Yapı Koop. 1377. Sokak No:32-34

Tel: 0312 395 81 12 / Faks: 0312 395 81 14



Eğitim Sen Yayınları

Kasım 2021 / Eğitim Sen Bülteni Ekidir



ÖNSÖZ

Sendikalar, sadece emekçilerin ekonomik, sosyal, mesleki ve özlük sorunlarını ortadan kaldırmak için değil, onların ortak talepler etrafında, birlikte hareket etmesinin olanaklarını yaratmak açısından da önemli örgütlenmelerdir.

Örgütlenme ve örgütlü mücadele söz konusu olduğunda, sendika politikalar kadar, bu politikaların kimler tarafından nasıl uygulanacağı da önemlidir. İş yeri örgütlenmesinin güçlenmesi ve sendikal politikaların iş yerlerinde hayat bulması açısından en etkili ve belirleyici aktörler iş yeri temsilcileridir.

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

Yüz yılı aşan mücadele tarihimiz bizlere, sendikal hak ve özgürlüklerin ancak ve ancak emekçilerin örgütlü ve birleşik mücadelesi ile kazanılabileceğini göstermiştir. Kitlesele gücümüzü korumanın ve geliştirmenin, yıllardır savunduğumuz talepleri kazanıma dönüştürmenin yolu, iş yeri örgütlenmesini temel alarak, iş yeri temsilciliklerini doğru ve etkili tarzda işletmekten geçmektedir.

Sendikal faaliyetlerimizin yaşam bulduğu, sendikamıza üye olan ya da olmayan emekçilerin sendikamızı ve sendikal mücadeleyi tanımasında en önemli görev iş yeri temsilcilerinin omuzlarındadır. Güçlü ve etkili bir sendikal mücadele için her sendika üyesinin ve temsilcisinin ekonomik, sosyal, toplumsal ve sendikal hakların kazanılması ve korunmasındaki görev ve sorumluluklarının bilincinde olması önemlidir.

Eğitim Sen, kurulduğu ilkgünden bugüne can damarlarımız olan işyeri temsilcilerinin emeği, iradesi ve enerjisini en etkili şekilde değerlendirmeye çalışmaktadır. İş yerlerindeki gücümüzün ve etkimizin artmasında işyeri temsilcilerinin ne kadar önemli bir rol oynadığını ayrıca belirtmeye gerek yoktur.

İş yeri örgütlülüğümüzün daha etkin, daha yaygın ve daha güçlü bir yapıya kavuşturulması, iş yeri temsilcilerinin üzerine aldığı görev ve sorumlulukları layıkıyla yerine getirebilmesiyle mümkündür.

Sendikal örgütlenmemizi ve örgütlü mücadelemizi bugün olduğundan çok daha ilerilere taşımasına yardımcı olması amacıyla hazırlanan “İş yeri Temsilcileri El Kitabı”nın sendikal örgütlenmemizi ve mücadelemizi güçlendireceğine inanıyor, bütün iş yeri temsilcilerimize çalışmalarında başarılar diliyoruz.



GİRİŞ

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.

4 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, iş yerinde 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.

Emekçilerin farklı işkollarında çalışmaları, farklı şekillerde istihdam edilmeleri (kadrolu, sözleşmeli, ücretli, taşeron vb.) aynı zamanda onların aralarında birleşmelerini engellemek için bir ayrıştırma aracı olarak kullanılmaktadır. Söz konusu ayrıştırma politikalarına son verilmesi, bütün eğitim ve bilim emekçilerinin ortak talepler etrafında birleştirilebilmesi açısından iş yeri çalışmaları ayrı bir önem taşımaktadır.

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

Sendikal hareket ve dolayısıyla sendikal örgütlenme çalışmaları, ilgili ülkenin siyasal, ekonomik ve toplumsal koşullarından önemli ölçüde etkilenir. Siyasal iktidarların özellikle mücadele eden sendikalar karşısındaki tavrı, emekçilerin toplumsal olaylar karşısındaki duyarlılıkları ve bu olaylara bakışı, toplumsal olayların yoğunluğu, diğer toplum kesimlerinin emek hareketi konusundaki düşünce ve yaklaşımları, emekçilerin bilinç düzeyi, deneyim ve kazanımları, ortak hafızalarının olup olmadığı, kamuoyunun sendikal hareket karşısındaki tutum ve davranışları, devletin bu konuda izlediği politika vb unsurlar sendikal hareket üzerinde etkili olan başlıca etmenlerdir.



İŞ YERİ ÖRGÜTLENMESİ NEDEN ÖNEMLİDİR?

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

Sermaye ile emek arasındaki çatışma ve çelişkilerin ilk yansımaları iş yerlerinde görülür. Bağlı olunan işveren, ister devlet ister özel sermaye olsun, çalışma koşullarındaki olumsuzluklar ilk olarak iş yerlerinde hissedilir. Çalışma koşullarının ağırlığı, uzun çalışma saatleri, cinsiyet ayrımcılığı, siyasi kadrolaşma, sürgün, mobbing ve siyasal baskılar gibi bir dizi sorun alanı önce iş yerlerinde ortaya çıkmaktadır.

İş yerleri, emekçilerin bir araya geldiği, üyelerin örgütlenmeyi, sendikayı hissettikleri ilk yerler olması nedeniyle örgütlenme açısından son derece önemlidir. Yaşadığımız sorunların tespit edilmesi, kalıcı çözümlerin geliştirilmesi ve hayat bulmasında atılacak ilk adımların iş yerlerinden başlaması gerekmektedir.

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, örgütlenme kapasiteleriyle, örgütlenme tarzlarıyla ve 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, farklı statülerde istihdam edilen bütün emekçilerin ortak çıkarlar etrafında, aynı hedefler doğrultusunda birlikte hareket etmesinin olanaklarını yaratmak açısından da önemlidir. Sendikal örgütlenmede birtakım politikaların belirlenmesi tek başına yeterli değildir. Örgütlenme politikalarının oluşturulması kadar, bu politikaları hayata geçirilebilecek kadroların, yol ve yöntemlerin yaratılması, bu politikaların uygulanması ve sonuçlarının mutlaka 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 oluşturmaktadır. Pek çok sendika, kendisi için uygun zamanda örgütlenme dönemleri belirlemekte (yetki dönemi, toplu sözleşme dönemleri vb. gibi) ve örgütlenme faaliyetleri yoğun olarak bu dönemler içine sıkıştırılmaktadır. Oysa örgütlenme çalışmaları dönemsel olarak değişebileceği gibi, bu çalışmaların aynı zamanda sürekli, düzenli ve dinamik bir yapıda olması zorunludur. Örgütlenme faaliyetinin sürekliliği içinde, bazı dönemlerde yoğunlaşma olması kaçınılmazdır. Ancak bu yoğunlaşma örgütlenme çalışmalarının sürekli ve istikrarlı bir şekilde sürdürülmesini olumsuz etkilemediği sürece anlamlıdır.

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, üyeden kopması, onlardan uzaklaşması ve sendikal bürokrasinin oluşması kaçınılmazdır. İş yerlerine



ve emekçilere dayanmayan, gücünü ve yetkisini üyelerinden almayan, örgütlenmesinde iş yerlerini önemsemeyen, sadece basit müdahalelerle sorunları çözmeye çalışan sendikaların başarılı olması mümkün değildir.

Örgütsel gücünü işyerlerinden alan, günlük ve istikrarlı iş yeri 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, iş yerlerinden başlayarak bir ağacın dalları gibi yükselir ve yayılırken besinini hep kökünden alır. Başka bir ifadeyle iş yeri 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 başlayabilir. Benzer bir şekilde sendikalar üyeleri başta olmak üzere, geniş emekçi kitlelerin taleplerini sahiplendiği ve mücadele gündemi haline getirdiği oranda onları temsil edebilir.

İş yeri temsilciliğinin işlememesi, sendikaların iş yerleri ile olan bağının sürekli olarak zayıflamasına ve bunun sonucunda sendikal mücadelenin zayıflamasına neden olmaktadır. İş yeri temsilciliği yeterince çalışmıyorsa sendika üyeden, üye sendikadan haberdar olmamaktadır. Bu kopukluk belli bir zaman sonra kaçınılmaz olarak karar süreçlerinin merkezileşmesini ve sendikalarda hantal, bürokratik bir yapının oluşmasını beraberinde getirmektedir.

Güçlü bir iş yeri örgütlenmesinin oluşturulmasında iş yeri sendika örgütünün ilk işi, iş yerindeki 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;

- İş yerinde çalışan emekçiler arasındaki rekabete son verme, onların çalışma koşulları ve haklarını birbirine yaklaştırma ilkesi gözden kaçırılmamalıdır.
- İş yerindeki 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.
- İş yeri örgütlenmesinin son derece demokratik, her sorunu en geniş emekçi kesimleri içinde tartıştıran, kararları kolektif bir şekilde almaya çalışan bir yapıda olmasına dikkat edilmelidir.
- Sadece az sayıda üyenin değil, iş yerindeki emekçilerin ana kitlesini, sendikalı ya da sendikasız olmasına bakmadan mücadeleye katan bir mücadele hattının izlenmesi son derece önemlidir. Bunun başarılması ancak iş yerindeki bütün emekçilerin karar süreçlerine katılmalarının sağlanması ve kendilerini açıkça ifade etmeleri ile mümkündür.



İŞ YERİ TEMSİLCİLİĞİ VE İŞ YERİ MECLİSLERİ

İş yeri temsilciliği ve iş yeri meclisleri 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. Bu yapılabildiğinde sendikamız sadece örgütsel anlamda güçlenmekle kalmayacak, bu durum eğitim emekçilerinin kendi geleceklerini belirlemelerine de büyük katkı sunacaktır.

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

İş yeri çalışmaları öncelikle üye sayısını arttırma, kitleleri ekonomik, sosyal ve demokratik hak ve çıkarları için harekete geçirme, sendikalar tarafından yapılan eylem ve etkinliklere katılım sağlamak açısından her dönem önemli olmuştur. Sendikaların güçlü bir yapı kazanması açısından önemli olan iş yeri çalışmalarının düzenli ve planlı bir şekilde yürütülmesinde en önemli rol iş yeri temsilcilerine ve üyelerimize düşmektedir.

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

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

Eğitim Sen İş yeri Meclisi, iş yeri düzeyindeki karar organıdır. İş yerindeki çalışmalar bu organın karar alabilmesine uygun biçimde yaşama geçirilir. İş yeri temsilcisi alınacak kararların iş yeri düzeyinde yaşama geçmesi yönünde çaba gösterir. Şube Temsilciler Meclisine taşınacak kararların iletilmesinde birinci derecede sorumludur.

Sendikanın iş yerinde kurumsallaşması, iş yerinde temsilcilik kurumu oluşturulmadan, iş yeri meclislerini demokratik bir şekilde işletmeden gerçek anlamda örgütlü bir güç olmak mümkün değildir. Başka bir ifade ile iş yerindeki kimi sorunlar, şube ya da genel merkeze gitmeye gerek kalmadan, iş yerinde çözebilecek sorunlardır. Eğitim Sen iş yeri meclisleri sendikanın gündemlerini üyeleri ile tartıştığı, iş yeri sorunlarını ise tüm eğitim ve bilim emekçilerini katmaya çalışarak gündemleştirdiği, yerdir. İş yeri meclisi sorunların çözümü için ortak kararlar alınan bir mekanizma olarak işletildiğinde güçlü bir iş yeri örgütlenmesi yaratılması mümkündür.

İş yeri örgütlenmesi yapılırken sendikanın amaç ve ilkeleri doğrultusunda, yetkili organların kararlarını dikkate alarak, sorunların yerinde çözümü ve işlerin yerinde bitirilmesi esastır. Bunun için demokratik katılım başta olmak üzere, tüm üyelerin tüm gücü, ilgisi ve yeteneği seferber edilmelidir.

İş yeri temsilciliğinin ve iş yeri meclislerinin işlememesi, sendikaların iş yerleri ile olan bağının sürekli olarak zayıflamasına



ve bunun sonucunda sendikal mücadelenin zayıflamasına neden olmaktadır. İş yeri temsilciliği yeterince çalışmıyorsa sendika üyeden, üye sendikadan haberdar olmaz ve bu kopukluk belli bir zaman sonra sendikayı işlemez hale getirebilir.

İş yeri temsilcilikleri, iş yerindeki sorunlara müdahale eden, iş yerlerinin bilgisini sendikaya taşıyan ve sendikadaki gelişmeleri iş yerine ulaştıran bir noktadan değerlendirilmelidir. Böylece sendika ya da onun iş yerindeki temsilcisi, sorun yaşanan iş yerlerine 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.

12

İş yeri temsilciliğinin işlememesi durumunda, iş yerinde, iş yeri yöneticisi ile sorun yaşayan sendika üyesinin hakkını savunacak bir mekanizma olmadığından başka olumsuzluklar da ortaya çıkabilir. Kısacası bir iş yerinde işyeri temsilciliğinin olmaması, bir sendikayı sendika yapan en önemli özelliğın olmaması demektir. Çünkü sendikalar iş yerlerinde üyeleri ile sağlam bağlar oluşturabildiğı ölçüde güçlü olan mücadele araçlarıdır.

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

- İş yerlerinde üyelerinin iş yeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve sendika ile işveren/işveren temsilcisi arasında iletişimi sağlamak temsilcilerin asli görevidir.
- İş yeri sendika temsilcileri sendikanın günlük faaliyetlerinde yükü büyük ölçüde omuzlayarak üyeler ile sendika arasında iletişimi sağlayan kişilerdir. Sendika temsilcileri bu görevi ne kadar yerine getirebilirse, iş yeri meclisleri o kadar sağlıklı işletilebilir.

- Temsilci, sendikanın 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. İş yeri temsilcileri aynı zamanda üye ile sendika arasında görüş, öneri ve eleştirilerin iletilmesinde köprü işlevi görür.

İş yeri temsilcisi, sendikayı iş yerinde temsil eden kişi olarak tanımlanır. İş yeri temsilcileri;

- Sendikayı iş yeri yöneticisine,
- Sendikayı üyelere,
- Üyeleri sendikaya yönelik olarak temsil etmektedir.

Sendikamızın örgütlü olduğu eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda üyemiz olan her iş yerinde iş yeri temsilcisinin seçilmesi esastır. Sendikamızın görev yönetmeliğinin 32. maddesinde seçilecek iş yeri temsilcilerinin sayısı belirtilmiştir. Buna göre iş yerinde 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 iş yeri 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 iş yerlerinde de şube yürütme kurullarının onayı alınarak ayrı ayrı iş yeri temsilcileri seçilebilir.

Temsilci seçemeyen iş yerlerine, şube yürütme kurulu, o iş yerinden ya da başka iş yerlerinde görev yapan üyelere geçici iş yeri temsilcisi görevlendirebilir. İş yeri temsilcisinin belirlenmesinde % 40 kadın kotası uygulanır. Tek iş yeri temsilcisi belirlenen yerlerde kadına yönelik pozitif ayrımcılık uygulanır.



İş yeri temsilcisinin sendikal yaşamda çok önemli sorumlulukları vardır. Temsilci, sendikal örgütlülüğün en ön saftaki kadrolarıdır. Eğitim emekçileri ile iş yeri yöneticisi arasında yalnız sendikasını değil, bir bütün olarak sendikal hareketi de temsil etmesi dolayısıyla iş yeri temsilcisinin işlevi çoğu zaman sendika yöneticilerinden daha fazladır.

İş yeri temsilcisinin görevleri iki yönlüdür. Bir yandan iş yerindeki örgütsüz emekçileri sendikal örgütlülüğe kazandırıcı çalışmaları yürütürken öte yandan “kayıtlı üyeyi” gerçek anlamda “örgütlü üye yaparak” iş yerinde sendikal yapıyı sağlamlaştırmanın gereklerini yerine getirmelidir. Hepimizin bildiği gibi birisini sendikaya üye yapmak demek onun örgütlendiği anlamına gelmemektedir. Örgütlenmenin özü, eğitim emekçilerine sendikal politikaları kavratmak ve onları sınıf bilincine ulaştırmaktır.

14

Her iş yeri temsilcisi aynı zamanda bir eğitimci ve örgütçüdür. Emekçilerin sınıf bilincini geliştirmelerine, yaşamla ve toplumla ilgili gerçekleri öğrenip, kavramalarına yardımcı olmaya çalışır. İş yerinde çalışan fakat örgütsüz olan emekçileri sendikal örgütlülüğe kazandırıcı 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 tanınması mümkün değildir. Ama iş yeri temsilcisi her gün üyelerle birlikte, onlarla iç içedir. Bir yanıyla o iş yerinde sendika, iş yeri temsilcisi ile özdeşleşir. Sendikanın iş yerindeki gücü de, zayıflığı da iş yeri temsilciliğinin ve iş yeri 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-iş yeri 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. İş yeri meclisleri aracılığıyla konu ya da sorun önce iş yerinde üyelerin gündemine alınarak tartışılmalı, öneriler, eleştiriler alınmalı ve gelen sonuçlar değerlendirilerek son şekliyle bu kez uygulanmak üzere yeniden üyelerle paylaşılmalıdır.



İŞ YERİ - SENDİKA İLİŞKİSİ NASIL OLMALIDIR?

İş yeri ile sendika arasında bağı kuracak olan iş yeri temsilcilikleri ve iş yeri meclisleridir. Sendikaların gücü, iş yerleri ile aralarındaki bağın sağlamlığı ile ölçülmektedir. İş yeri temsilciliklerini, iş yerlerindeki sorunlara anında müdahale eden, iş yeri meclislerini işleten, iş yeri meclisi kararlarını sendikaya taşıyan ve sendikadaki gelişmeleri işyerlerine ulaştıran bir noktadan değerlendirmek gerekir. Böylece sendika ya da onun iş yerindeki temsilcisi, sorun yaşanan iş yerlerine en kısa sürede müdahale etme kabiliyeti kazanacaktır. Böyle bir mücadele, iş yerinde emekçilerin günlük sorunlarıyla yakından ilgilenmeyi, onların taleplerini önemsemeyi de bir görev olarak sendikanın, temsilcinin ve iş yeri meclisinin önüne koymaktadır.

16

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

İş yerlerinde 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, iş yeri gezileriyle, iş yeri toplantılarıyla sendikalarda aydınlatma ve eğitim etkinlikleriyle, emekçilerin ülke genelinde birlikteliklerinin sağlanması yolunda önemli adımlar atılabilir. Bu noktada, sendikal eğitim çalışmalarının iş yeri temsilcileri aracılığıyla özellikle iş yerlerine taşınması son derece önemlidir. Bu faaliyetlerin sadece sendika üyelerini değil, sendika üyesi olmayanları da kapsaması amaçlananın çok ötesinde bir etki yaratacaktır.

Yapılan değerlendirmeler çerçevesinde, Eğitim Sen'in iş yeri 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 iş yeri meclislerinden başlayarak bağlı olunan bütün organlarla paylaşılmalı ve mutlaka denetlenmelidir.
- İş yeri örgütlenmesinde ilk adım, iş yerinde umutsuzluk ve yılgınlıktan uzaklaşmak olmalıdır. Bu nedenle “İnsanlar çok duyarsız.”, “Daha fazla üye yapamayız.” gibi yaklaşımlar terk edilmelidir.
- İş yeri 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 iş yeri örgütlenmesinde kesinlikle, “Bize üye



olursanız sendikamız bütün sorunları çözer!” yaklaşımı içine girilmemelidir.

- İş yeri örgütlenme çalışmalarında hedefler somut belirlenmeli, yürütülecek çalışmalar somut duruma göre yapılmalıdır. Bunun ilk adımı ise iş yerini ve o iş yerinde çalışanların tamamını iyi tanımaktan, iş yerinin her türlü bilgisine sahip olmaktan geçmektedir.

İŞ YERİ TEMSİLCİLERİNİN GÖREVLERİ

İş yeri sendika temsilcilerinin görevleri 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'nda ve sendikamızın tüzüğünde belirtilmiştir, ancak bu görevler kanun ve sendika tüzüğünde belirtilen konularla sınırlı kalmamalıdır. İş yerinde çalışanları doğrudan ilgilendiren her türlü konu iş yeri sendika temsilcilerinin çalışma alanı içinde yer almaktadır.

Sendikanın üye sayısını arttırmak: Sendikal çalışmanın iş yerindeki etkinliği açısından üye sayısının artırılması iş yeri sendika temsilcisinin ilk ve asli görevidir. Hedef iş yerindeki 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. İş yeri temsilcisinin etkin bir dinleyici olması konuştuğu kişinin kendini ifade etmesine olanak verecektir.

Üye olsun ya da olmasın etnik köken, cinsiyet, dil, din, siyasi görüş, statü gibi konularda asla ayrımcılık yapılmamalıdır. Emekçilerin kimi farklılıkları, iş yeri 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.

İş yeri meclisinin oluşması ve işletilmesini sağlamak: İş yeri temsilcilerinin öncelikli görevlerinden birisi, iş yeri çalışmalarının kişisel bir faaliyet olmaktan çok, örgütsel bir faaliyet olarak görülmesidir. Bunun için her iş yeri temsilcisi, iş yerinde iş yeri meclislerinin oluşturulması ve işletilmesini sağlamak konusunda aktif görev almalıdır. İş yeri meclisi iki türlü işletilebilir: Birincisi sendikal gündem ve hedeflerin tartışıldığı sadece üyelerimizin



katılımıyla gerçekleşen işyeri meclisi, ikincisi ise iş yeri sorunlarının tartışıldığı, merkezinde üyelerimizin olduğu, tüm eğitim emekçilerinin katılımının teşvik edildiği iş yeri meclisidir. Böylece üyemiz olmayan diğer emekçilerle iş yeri sorunları etrafında buluşma olanakları artacaktır.

Üyelerin eylem, etkinlik ve eğitim seminerlerine katılımını sağlamak: Yeni kazanılan üyelerin yalnızca aidat ödeyen üyeler olması sendikaların gücünü ve etkisini azaltmaktadır. Kapsamlı eylem ve etkinliklerin örgütlenebilmesi ve başarılı olabilmesi iş yerlerinin 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 iş yeri sendika temsilcilerine büyük sorumluluk düşmektedir.

20

İş yerine ve üyelere ilişkin bilgilerin takibini yapmak: Etkin bir sendikal çalışma için iş yeri temsilcilerinin iş yerinde çalışanlara ilişkin ve iş yerinin özelliklerine ilişkin bilgilere sahip olması gerekmektedir. İş yerinde çalışanların özellikleri, nakiller, emekli olanlar, istifa edenler, görev ve unvan değişiklikleri, kadın emekçilerin sayısı vb. bilgilerin düzenli olarak takip edilmesi önemlidir. İş yerinin kamu hizmetinin yürütümündeki rolü, iş yerinde izlenen politikalar, işverenin sendikal çalışanlara yönelik tutumu vb. bilgilere sahip olmalıdır.

Sendika panosu gibi araçların kullanımını etkinleştirmek: İş yerinde sendikal çalışmaların yürütülmesinde iş yeri yöneticisi 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 pano iş yeri sendika temsilcilerinin sorumluluğunda olmalıdır.

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 yayınlar, sendikal politikalar, eylemler ve 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 iş yeri 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 sağlanabilir.

21

İş yeri yöneticileri ile görüşmek: İş yerinde işin yürütümünden çalışanların yaşadığı sorunlara kadar birçok konu iş yerinde çözümlenebilir. Bu sorunları ve çözüm önerilerini işveren ya da işveren temsilcileri ile görüşmek iş yeri sendika temsilcisinin görevidir. Bu görüşmelerde işyeri temsilcisi yalnız olmadığını, çalışanları temsil ettiğini, sendikasının ve konfederasyonunun arkasında olduğunu hissettirmelidir. Kimi durumlarda işyeri yöneticileri işveren vekili sıfatıyla iş yeri sendika temsilcilerine tutanak imzalatmak isteyebilir. Tutanaklar okunmadan imza atılmamalı gerekirse şerh konularak imzalanmalıdır.

Düzenli işyeri toplantıları yapmak: Belirli aralıklarla düzenlenen iş yeri meclisi toplantıları üyelerin birbirleriyle ve sendikayla olan ilişkilerini ve dayanışmayı geliştirecektir. İş yeri meclisi toplantıları, iş yeri temsilcisinin, üyeleri iş yeri çalışmaları



hakkında bilgilendirmesi ve iş yerinde ortak kararlaşmalar yaşanması açısından önemlidir. İş yeri meclisi toplantıları sendika panosunda duyurularak toplantılara tam katılım sağlanmalıdır. Toplantılar mutlaka iş yerlerinde düzenlenmeli ve okul müdüründen toplantı için uygun bir mekânın tahsis edilmesi istenmelidir.

İş yeri Temsilcilerinin Dikkat Etmesi Gereken Davranışlar

Üyeler açısından temsilci bir simgedir ve sendikanın iş yerindeki yüzüdür. Emekçiler için iş yeri sendika temsilcisi sadece bir görevli olmayıp gerek sendikal mücadelede gerekse toplumsal yaşam içinde karşılaşılan sorunlarda görüşü sorulan ve yol göstericiliğı beklenen kişidir. Bu sebeple iş yeri sendika temsilcisinin davranışları ve emekçilerle ilişkileri önemlidir. İş yeri temsilcisi, temsilcisi olduğu sendikanın örgütlülük ilkelerini ve değerlerini benimsemiş; kişisel bütünlük içinde bu ilke ve değerleri hayata geçirme kararlılığında olan kişidir.

İş yerinde sendikal faaliyet yürütürken sendikalı olsun olmasın, tüm emekçileri birleştirecek onların ortak yararını gözeten bir çalışma yapılmalıdır. İşyeri çalışmasının başarısında çalışanlar arasındaki insani ilişkilerin büyük önemi vardır. Sosyal ve mesleki dayanışmanın güçlü olması, iş yeri çalışmasını güçlendirir. İş yeri çalışması yapılırken, o iş yerinde fiilen tek bir sendika varmış gibi hareket edilmelidir. İş yerindeki emekçileri ortak talepler etrafında birleştirmek için fiili sendikacılık yapılmalıdır.

İş yerinde merkezi bir güç yaratmayı hedefleyen iş yeri temsilciliğı faaliyetleri yürütülürken sıkça yinelenen, sergilenen ve emekçilerin birliğini ve gücünü bölen, iş yerinde güven bunalımı yaratan ya da güvensizliğı besleyen kimi tutum ve davranışlardan özellikle kaçınmak gerekmektedir. İş yeri temsilcilerinin mutlaka kaçınması gereken davranışların bazıları şunlardır.

Ayrımcı Davranış Sergileme: İş yeri temsilcisi, din, mezhep, köken, cinsiyet, meslek, statü, hemşehrilik, siyasal görüş,

arkadaşlık vb. ayrımlar gözetmeden, iş yerinde 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 iş yerlerinde 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.

Yasaları, mevzuatı bilmeme, abartma ya da küçümseyip önemsememe: İş yeri temsilcileri, emekçilerin sorunlarına çözüm arar ve hak ihlallerine karşı dururken, iş yerinde ve bazen toplum yaşamının genelinde geçerli olan kimi hukuksal ve yönetsel kurullarla karşılaşmaktadır. İş yeri 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. İş yeri temsilcisi, iş yerindeki faaliyeti sırasında sadece yasaların ve mevzuatın kendisine tanıdığı hak ve yetkilerle sınırlı bir anlayışla hareket ettiği takdirde, bazı iş yeri yöneticilerinin 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.

İş yerinde 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 örgütlülüğün 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.

İş yeri yöneticisi ile mesafeyi ayarlayamama: İş yeri temsilcilerinin iş yeri 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.

Üyelere Yabancılaşma: Sendikal faaliyet sırasında karşılaşılan hatalı tutumlardan birisi de iş yeri 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.

İş yerinde ve yaşamın bütününde var olan eşitsizliklere, haksızlık ve adaletsizliklere karşı çıkılırken iş yerinde ve sendikal yaşamda bunların yeniden üretilmesine hizmet edecek tutumlardan kaçınılması zorunludur. İş yerinde, 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 “ayrıcıklı bir meslek” olarak görülmesinin bir başka ifadesi de üyeleri “yönetilen”, yönetici ya da temsilciyi de “yöneten” olarak görmektir.

Temsilcinin hukuk ve mevzuat bilgisine sahip, cesur, çalışkan, kararlı ya da sendika ve iş yeri yöneticileriyle ile yakın ilişki ve temas kurabilen bir kimse olmasını da bir ayrıcalık olarak değil, sendikanın ve sendikal hareketin büyümesi ve güçlenmesi için bir gereklilik olarak görmek gerekir. Böyle bir anlayışı iş yerlerinde yerleştirmenin asgari koşullarından birisi, temsilcilik çalışmalarını yukarıda da ifade edildiği gibi bir “kişisel faaliyet” olmaktan çıkarıp, bu çalışmaların işyerinde kurumsallaşmasını sağlamaktır.

İş yerindeki üyelerin, sendika üyesi olmayan emekçilerin kendilerini özgürce ifade edebildiği, istek ve önerilerini dile getirebildiği, gündemi, yeri, saati ve süresi önceden belirlenmiş, düzenli iş yeri toplantıları yapılması; bu toplantılarda üzerinde mutabakata varılan konuların karara ya da üst organlara iletilecek önerilere dönüştürülmesi, yaşanan yabancılaşma sürecini tersine çevirmek açısından önemlidir.

Gerek iş yerlerinde 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.

İş yeri temsilcilerinin üyelere yabancılaşmasını önlemek bakımından temsilcilerin “geri çağrılmasına” olanak tanınması da son derece önemli bir noktadır. Sendika iş yeri temsilcileri



ile üyeler arasında yaşanan yabancılaşma olgusunu ortadan kaldırmak, yabancılaşmaya karşı eşitlikçi ve dayanışmacı bir kültür oluşturmayı da gerekli kılmaktadır. Böyle bir kültürün oluşturulabilmesinin ancak her gün yaşanan, yinelenen ilişkilerin ve hayatın dayanışmacı bir tarzda örgütlenmesiyle olanaklı olduğu, bunun savunusunun gerekli ama yeterli olmadığı unutulmamalıdır.

İş yeri Temsilcilerinde Olması Gereken Özellikler

Sağlam bir iş yeri örgütlülüğünün oluşturulması açısından sendikayı iş yerinde temsil eden iş yeri temsilcilerinde bazı özelliklerin bulunması gerekmektedir. İş yeri temsilcileri;

- 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,
- İş yeri 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.

İş yeri temsilcileri özü, sözü bir ve doğru olmalıdır: İş yeri 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. İş yeri 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 iş yeri yöneticisinin gözü önündedir. Bu nedenle dürüst olmayan davranışlara eğilimi olan temsilciler sendikal örgütlülüğe zarar verecektir.

Üyeler tarafından saygı görmelidir: İş yeri sendika temsilcisi gücünü ve desteğini iş yerinde çalışanlardan alır. Emekçiler arasında saygı görmeyen bir temsilcinin görevlerini yerine getirmesi, üyelerin güvenini kazanabilmesi ve sendikayı doğru temsil edebilmesi mümkün değildir.

21

İyi bir gözlemci ve araştırmacı olmalıdır: İş yeri sendika temsilcisi iyi bir gözlemci olmak zorundadır. Çalışma yaşamında emekçilerin sorunlarına ilişkin potansiyel sorunları önceden görebilmelidir. Bu şekilde olumsuz nitelikteki olayları gerçekleşmeden önce engelleme olanağına sahip olacaktır. İş yeri temsilcisi, iyi bir araştırmacı olmak zorundadır. İş yerinde yaşanan sorunların nedenleri ve çözümü için ne yapılması gerektiği konusunda yönlendirici olmalı, iş yerinde yaşanan sorunları çözme noktasında inisiyatifli davranmalıdır.

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

İletişim ve ikna becerisine sahip olmalıdır: İş yeri sendika temsilcileri iş yeriyle ilgili sorunları, işverene iletmesi gereken kişi olduğu için etkin iletişim sağlamak durumundadır. Bilgi



ve donanımı sayesinde sorunları çözme noktasında ikna edici olmalıdır.

İş yeri Temsilcisinin Dosyasında Bulunması Gerekenler

İş yeri 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, 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.)
- İş yerinde çalışan sendika üyelerinin listeleri, adres, elektronik posta, telefon ve kan gruplarına ait bilgiler. Bu liste ve bilgiler sık sık güncellenmelidir.

İŞ YERİ TEMSİLCİLERİNİN YASAL GÜVENCELERİ NELERDİR?

4688 sayılı yasanın 18. maddesi ve 23. maddesi sendika üye, temsilci 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, iş yeri sendika temsilcisi, sendika iş yeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin iş yerini sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez.”

23. madde, “İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sendika İş yeri Temsilcileri” başlığını taşımaktadır.

29

*“İş yeri sendika temsilcileri, iş yerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla iş yerinden seçilir. **İş yeri sendika temsilcileri bu görevlerini iş yerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar.***

Bir iş yerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da bu Kanun kapsamına giren sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o iş yerinden sendika iş yeri 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.



İŞ YERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ VE ILO SÖZLEŞMELERİ

151 sayılı ILO Sözleşmesi kamu görevlilerinin sendikal hakları ile ilgilidir.

6. madde, “Kamu Görevlileri Örgütlerine Sağlanacak Kolaylıklar” başlığını taşımaktadır.

1. fıkra: “Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içerisinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirebilmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.”

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

30

3. fıkra 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 sınırlandıracak (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 Örgütü’nün 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 Gazete’de yayımlanmıştır (RG.11.12.1992, 21432).

Anayasanın 90. maddesinin son fıkrası, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi’ne başvurulamaz.” hükmü ile 151 ve 87 sayılı Sözleşme hükümlerinin, iç hukuk hükmü niteliğinde yasaya eşit düzenlemeler olduğunu vurgulamaktadır.



SON SÖZ

Tarihe damgasını vuran güçlü sınıf hareketleri hep sendikaların güçlü olduğu zamanlarda ortaya çıkmıştır. Güçlü bir sendika ise, emekçiler arasındaki bütün mesleki, cinsel, etnik, siyasi vb. ayrımların aşılması ve emekçilerin bütün farklılıklarıyla kendilerini aynı sınıfın üyesi olarak görmeleri ile oluşur. Emekçiler, kendilerini aynı sınıfın üyeleri olarak görüp örgütlenirlerse, kendi karşıtlarını daha iyi tanımaya başlar, kendi çıkarları için örgütlenmeye çalışır ve mücadele eder.

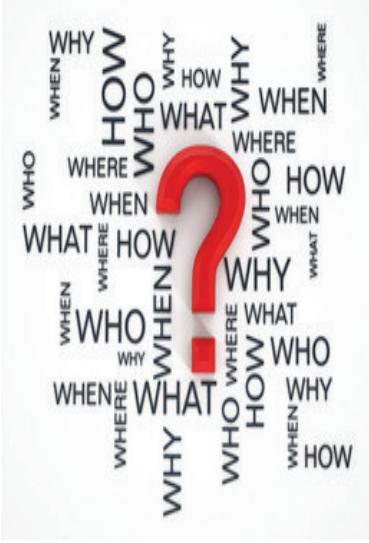
Gerçekten güçlü bir sendika olabilmek, sendika üyelerinin sendikal politikalara doğrudan katılması, bu politikaların oluşmasında temel belirleyici olması, sendikaların en geniş emekçi kesimlerin iradesini yansıtmak gibi somut uygulamaları hayata geçirmesi ile mümkündür.



İŞ YERİNDE SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE İŞ YERİ TEMSİLCİLERİ



NEDEN SENDİKA?



- ✓ Kapitalizm bireyleri bencil insanlar olarak yetiştirir ve çocukluktan itibaren kimseye güvenilmemesini öğütler...
- ✓ Emekçileri yan yana, benzer koşullarda çalıştığı arkadaşlarıyla rekabet etmeye zorlar...
- ✓ Bir hakkı kazanabilmek için haklı olmak tek başına yeterli değildir. Haklı olduğuna inanların aynı zamanda güçlü olmaları gerekir...
- ✓ Rekabet ettikçe zayıflayan emekçiler, ancak ortak talepler etrafında birleştikçe, birlikte hareket ettikçe güçlü olurlar...
- ✓ Emekçilerin en etkili gücü, onları birleştiren, eğiten ve mücadeleye hazırlayan sendikalarıdır...
- ✓ Sendikalar, aynı zamanda emekçiler için bir okuldur...

35



- ✓ Sendikalar, emekçiler arasında din, dil, ırk, siyasi görüş ayrımı yapamazlar...
- ✓ Gerçek bir sendika, her görüş ve düşünceden emekçileri ayırtırmak için değil, birleştirmek için çalışmak zorundadır...
- ✓ Sendikalar iktidarın ya da patronların değil, emekçilerin hak ve çıkarlarını savunmak için vardır...



SENDİKAL ÖRGÜTLENME SORUNU

- ✓ Emek sürecinde yaşanan dönüşüm, istihdam ve çalışma biçimlerinde farklılaşma...
- ✓ Kamuda yaşanan ağır siyasi baskılar, hukuksuz ihraçlar, siyasi kadrolaşma, mobbing vd...
- ✓ Ülkenin içinde bulunduğu koşullar ve iktidarın sendikalara yönelik tutumu...
- ✓ Emekçiler arasındaki etnik kimlik, inanç ve mezhep farklılıklarının kullanılması, özellikle milliyetçilik üzerinden oluşturulan sendikal-siyasal ayrışmalar ve kutuplaştırma politikaları...
- ✓ Sendika içi ve sendikalar arası rekabet...
- ✓ Sendikal örgütlenmenin ihtiyaç olarak görülmemesi, sendikalara güvensizlik...
- ✓ Örgütlenme faaliyetlerinde sürekliliğin ve istikrarın olmaması...
- ✓ Yapılan işin az, eleştirinin çok olması...
- ✓ Sendikal politikaların belirlenmesinde iş yerlerinin ve üyelerin etkisinin çok zayıf ya da hiç olmaması...



İŞ YERİ ÖRGÜTLENMESİNİN ÖNEMİ



- ❖ Sendikal örgütlenme, iş yerlerinden başlayarak bir ağacın dalları gibi yükselir ve yayılırken asıl besinini köklerinden alır...
- ❖ Sendikal örgütlenmenin temelini iş yeri örgütlenmesi oluşturur. Sendikaların gücü ve etkisi köklerinden (iş yerlerinden) beslenebildiği oranda artar...
- ❖ Kökünden bol ve yeterince besin alan dallar iyi ve bol ürün verirken, besin alamayan dallar kurur ve belli bir zaman sonra ağacın gövdesine zarar vermeye başlayabilir.
- ❖ İş yeri örgütlülüğünü önemsemeyen bir sendikanın ne kendisine ne de sınıf mücadelesine somut bir faydası olmaz/olamaz...

37

İŞ YERİ TEMSİLCİSİ

Sendikal faaliyetleri **sendika tüzüğüne uygun** olarak yürüten, **üyleri iş yerinde koordine** eden kişi **iş yeri temsilcisi**dir. İş yeri temsilcisi;

- ❖ Sendikayı iş yeri yöneticisine,
- ❖ Sendikayı üyelere,
- ❖ Üyleri sendikaya yönelik olarak temsil eder.



İŞ YERİ TEMSİLCİSİ VE İŞ YERİ ÇALIŞMASI

- ✓ İş yeri çalışmasında başarılı olmak için öncelikle iş yerinin sosyolojik yapısının çok iyi bilinmesi gerekir...
- ✓ İş yeri temsilcisi, emekçilerin sendikadan beklenti, talep ve önerilerini sendikaya iletirken, aynı zamanda sendikanın amaç, ilke ve kararlarını onlara aktarmakla sorumludur...
- ✓ İş yeri temsilciliği 'kişisel faaliyet' olmaktan çıkarılmalı, iş yerinde kurumsallık sağlanmalıdır...
- ✓ İş yeri temsilciliğinin ve iş yeri meclislerinin iş yerinde kurumsallaşması, iş yeri temsilcilerinin iş yerinde yaşanan sorunlar karşısında inisiyatif almasını kolaylaştırır...
- ✓ İş yeri temsilcisinin/temsilcilerinin demokrat, eşitlikçi, dayanışmacı ve ayrıcalıkları önemsemeyen kişilik özelliklerine sahip olması önemlidir...



İŞ YERİ TEMSİLCİSİNİN GÖREV VE SORUMLULUKLARI

- ✓ İş yerinde iş yeri temsilciliğinin olmaması, bir sendikayı sendika yapan en önemli özelliğın olmaması demektir. Çünkü sendikalar, iş yerlerinde üyeleri ile sağlam bağlar oluşturabildiğı ölçüde güçlü olan mücadele araçlarıdır...
- ✓ İş yerlerinde üyelerinin iş yeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve sendika ile iş yeri yöneticileri arasında iletişimi sağlamak iş yeri temsilcilerinin öncelikli görevidir...
- ✓ Sendikanın günlük faaliyetlerinde iş yeri sendika temsilcileri yükü büyük ölçüde omuzlayarak üyeler ile sendika arasında iletişimi sağlayan kişilerdir. İş yeri temsilcileri üyeler ile sendika arasında görüş, öneri ve eleştirilerin iletilmesinde köprü işlevi görür...
- ✓ Eğitim emekçileri ile iş yeri yöneticisi arasında yalnız sendikasını değil, bir bütün olarak sendikal hareketi de temsil etmesi dolayısıyla iş yeri temsilcisinin işlevi çoğu zaman sendika yöneticilerinden daha fazladır...
- ✓ İşyeri temsilcisinin görevleri iki yönlüdür. Bir taraftan işyerindeki örgütsüz emekçileri sendikal örgütlülüğe kazandırmak için çalışmalar yürütürken diğer yandan kayıtlı üyeyi gerçek anlamda örgütlü üye yaparak iş yerinde sendikal örgütlülüğü güçlendirmeye çalışır...



İŞ YERİ TEMSİLCİSİNDE OLMASI GEREKEN ÖZELLİKLER

- ✓ İş yeri temsilcisi sendikasını tanımalı, amaç, ilke ve kararlarına bağlı olmalıdır...
- ✓ Sendikasının bağlı bulunduğu konfederasyon başta olmak üzere, ulusal ve uluslararası sendikal örgütleri, sendikal hareketi, bunların yapı ve işleyişini, ilke ve amaçlarını, sorunlarını bilmelidir...
- ✓ İş yeri çalışmalarının anlam ve önemini kavramalı, çalışkan ve öz disiplin sahibi olmalıdır...
- ✓ Demokrat bir kişiliğe sahip olmalı, farklılıkları anlayışla kabul etmeli, çevresinde sevilen, saygı gören kişilik özelliklerine sahip olmalıdır...
- ✓ Sendika ve iş yasaları ile mevzuatını, bunlardan doğan hak ve yükümlülükleri bilmelidir...
- ✓ Sendika, sendikal mücadele ve sınıf mücadelesine ilişkin bilgi ve bilinç düzeyini yükseltecek bir donanıma sahip olmalıdır...
- ✓ Sendikasının ve kendisinin farklı algılanmasına neden olan söylem ve davranışlardan uzak durmalıdır...



GÜÇLÜ BİR İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİ İÇİN NE YAPILMALI?

- ✓ İş yerindeki statü farklılıklarına ve sendikal parçalanmışlığa son vermeyi amaçlayan bir örgütlenme modeli ile herkesin fiilen “tek sendika” gibi hareket etmesini ve tek bir mücadele örgütünde birleşmesini sağlayacak koşullar yaratılmalıdır.
- ✓ İş yerlerinde çalışan tüm emekçilerin arasındaki rekabete son vermek, onların çalışma koşulları, ekonomik ve özlük haklarını birbirine yaklaştırmak ilkesi doğrultusunda hareket edilmelidir...
- ✓ İş yeri örgütlenmesinin demokratik, iş yerinde yaşanan her sorunu en geniş emekçi kesimleri içinde tartıştıran, kararları kolektif bir şekilde almaya çalışan bir yapıda olmasına dikkat edilmelidir...
- ✓ İş yerindeki bütün emekçilerin eleştiri ve önerileri dikkate alınmalı, iş yeri meclisleri üzerinden karar süreçlerine katılmaları ve kendilerini açıkça ifade etmeleri sağlanmalıdır.
- ✓ İş yerlerinde sadece sendika üyelerinin değil, sendikalı ya da sendikasız olmasına bakmadan tüm emekçileri mücadeleye katan bir çalışma tarzı benimsenmelidir...



İŞ YERİ ÇALIŞMASINDA FARKLI YÖNTEMLER KULLANILABİLİR



TEMEL AMAÇ EMEKÇİLERİ ÖRGÜTLÜ MÜCADELEYE KAZANMAK OLMALIDIR

EMEKÇİLERLE NASIL İLETİŞİM KURULMALIDIR?

- ✓ Doğruları ve gerçekleri söylemek her zaman yeterli değildir. İnsanlar duymak istediklerini duyar, görmek istediklerini görürler. Bazen nasıl söylediğiniz, ne söylediğinizden daha önemli, daha dikkat çekici olabilir...
- ✓ İş yerinde herhangi bir konu üzerine tartışılırken tartışılan konu hakkında bilgi sahibi olmak, konunun özünü bilmek önemlidir...
- ✓ Konuşma sırasında akıcı, anlaşılır ve günlük dil kullanılmalı, kurulan cümlelerin kısa, verilen örneklerin somut olmasına dikkat edilmelidir...
- ✓ İş yeri çalışmalarında sürekli olumsuz ifade ve söylemler kullanılması insanları bizden uzaklaştırır. En olumsuz gelişmeler bile mümkün olduğu kadar onları korkutmadan, motive edecek ve örgütlü mücadeleye katacak tarzda ifade edilmelidir...
- ✓ İş yeri örgütlenmesinde yüz yüze iletişim esastır...
- ✓ Sosyal medya ve dijital teknolojiler sendikayı tanıtmak, sendikal faaliyetleri kamuoyu ile paylaşmak açısından önemlidir...
- ✓ İş yeri örgütlenmesinde başarılı olmanın temel koşulu samimiyettir. Samimiyet, karşılıklı güven ve dayanışma ilişkilerinin oluşmasını sağlar...
- ✓ İş yeri örgütlenmesi yaparken sabırlı olunmalı, acele edilmemelidir...
- ✓ Birisini sendikaya üye yapmak, onun örgütlendiği anlamına gelmez. Örgütlenmenin özü, eğitim ve bilim emekçilerine sendikal politikaları kavratmak ve onlara sınıf bilincini kazandırmaktır...



DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN NOKTALAR;

- ❖ İş yeri örgütlenmesinin başarısında temel aktör olan iş yeri temsilciliği mutlaka işletilmelidir...
- ❖ İş yeri örgütlenmesinde emekçilerin birliğini ve gücünü bölen, sendikaya ve örgütlenmeye güvensizliği besleyen tutum ve davranışlardan kaçınmak gerekir...
- ❖ İş yerinde kesinlikle ayrımcı davranış sergilenmemeli, örgütlü olsun olmasın tüm emekçilerin çıkarını gözetten bir duruş sergilenmelidir...
- ❖ İşveren temsilcisiyle mesafe doğru ayarlanmalıdır...
- ❖ Emekçilerle iş yerinde sadece sendikal konularda değil, zaman zaman 'vakit geçirme' adına da güncel tartışmalar yapılabilmelidir...
- ❖ İş yeri çalışması yapılırken o işyerinde fiilen tek bir sendika varmış gibi hareket edilmeli, her türlü yasak ve sınırlandırmalara karşı **fiili sendikacılık** yapılmalıdır...



TAŞI DELEN DALGALARIN GÜCÜ DEĞİL, DAMLALARIN SÜREKLİLİĞİDİR!

DİSPLİN SORUŞTURMASINDA BULUNACAK OLAN İŞ YERİ 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 :.....
- 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 dinlenmiş mi?
- 29- Tanık ile disiplin şüphelisi yüzleştirilmiş mi?
- 30- Üye tanık bildirmiş mi?
- 31- Üyenin bildirdiği tanıklar dinlenmiş 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 bildirmiş mi?
- 38- Soruşturmacı, üye tarafından istenen belgeleri (delilleri getirtmiş mi?
- 39- Soruşturmacı fezleke hazırlamış mı?
- 40-Fezleke yasanın aradığı (iddianame benzeri) koşulları taşıyor mu?
- 41- Fezleke getirilen teklifler neler?
() 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 savunması 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 amir “bağımsız” ve “tarafsız” mı?

- 51- Savunmada süre var mı?
- 52- Savunmada toplanması 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?
- 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?

BİRLEŞİRSEK KAZANIRIZ

**EKONOMİK
ÖZLÜK
HUKUKSAL
DEMOKRATİK
HAKLARIMIZ İÇİN**

EĞİTİM SEN'de BİRLEŞELİM

EĞİTİM SEN - Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
Azıziye mh. Willy Brand sk. No:13 Çankaya / Ankara
0312 439 01 14(pbx) - 0312 439 01 18(fax)
bilgi@egitimsen.org.tr - www.egitimsen.org.tr