



İŞYERİ TEMSİLCİ EL KİTABI

SES
Yayınları

Şubat 2020
Ankara



Yayına Hazırlayan
Fikret ÇALAĞAN

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Genel Merkezi Adına
Sahibi: Gönül ERDEN Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Fikret ÇALAĞAN
Necatibey Caddesi No: 82/4 Ankara T: (0312) 232 61 22 F: (0312) 230 21 93
e-mail: ses@ses.org.tr • web: www.ses.org.tr

📞 sesgenelmerkezi 📧 sesgm1996 📄 sesgenelmerkezi

ISBN: 978-605-68848-5-6

Baskı Öncesi Hazırlık: OnAdaTanıtım (0312) 80 302 80
Basım Yeri: Çağan Matbaa Ltd. Şti. Basım Adeti: 3.000 Basım Tarihi: Şubat 2020





İçindekiler

- Giriş 5
- İşyeri Örgütlenmesinin Önemi 6
- İşyeri Sendika Temsilcisinin Önemi 10
- İşyeri Temsilcisinin Hakları/Güvenceleri 12
- İşyeri Temsilcisinin Sorumlulukları 15
- İşyeri Temsilciliği ve Temsilciler Kurulu 21
- İşyeri Kadın Meclisi 23
- İşyeri/Kurum Yönetimine Katılım 24





Sevgili SES İşyeri Temsilcisi Arkadaşımız,

Sendikamızın tarihi, sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin, 1990'lı yılların başından itibaren ortaya çıkan kamu emekçilerinin sendikalaşma sürecindeki mücadeleye dahil olması ile başlamıştır. Sendikamız 1960'lı ve 1970'li yıllarda başlayan mücadelenin de mirasçısıdır, en genel anlamda emek hareketinin tarihsel olarak yürüttüğü mücadeleye ve kazanımlarına sahip çıkarak bu mücadelede yerini almaya çalışmıştır.

Sendikamız, geçmiş emek mücadelesi deneyimleri ve 30 yıllık mücadele tarihinde işyeri örgütlülüğünün önemini farkında olarak işyeri örgütlenmesini önemsemiştir. Gerçek ve örgütlü bir sendika işyeri örgütlülüğünü sağlayan sendikadır. Bunun içinde işyeri temsilciliği ve işyeri meclisinin kurumsal ve örgütlü olması önemlidir. Bu kurumsallığın oluşması ise işyeri temsilcilerinin yürüteceği çalışmalara bağlıdır.

Tüm işyeri temsilci arkadaşlarımızın bu duyarlılıkta olduğunu biliyoruz. Tüm baskılara rağmen halen emekçilerin umut kaynağı olan ve güvenini kazanan sendika SES ise, bu birinci derecede işyeri temsilcilerimizin yürüttüğü kararlı ve özverili çalışmaların sonucudur.

İşyeri çalışmalarına katkı sunmak ve yeni başlayacak olan işyeri temsilcilerimizin faaliyetlerini yürütürken yararlanmaları için bu temsilci el kitabını hazırladık.

Çalışmalara katkı sunması dileğiyle...

Saygılarımızla...

SES Merkez Yönetim Kurulu



İşyeri Örgütlenmesinin Önemi:

Sendikalar, emek hareketi için emek mücadelesinin önemli bir aracı olarak çalışma yaşamında ve hayatın diğer alanlarında üyelerin ve tüm çalışanların ekonomik, demokratik, kültürel, mesleki, hukuksal, özlük haklarını ve çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi hedefleyen mücadele örgütleridir.

Örgütlenmek, tutum almak ise sorunun yaşandığı yerde başlamakla mümkündür. Bu bir yönüyle yaşamın her alanı olurken en dar anlamda bir emekçi olarak çalıştığı yer olmaktadır, yani işyeridir. Sermaye ile emek arasındaki çatışma ve çelişkilerin ilk yansımaları iş yerlerinde görülür. Bağlı olunan işveren, ister özel sermaye ister devlet olsun, çalışma koşullarındaki olumsuzluklar ilk olarak iş yerlerinde hissedilir. Ücretlerin düşüklüğü, uzun çalışma saatleri, cinsiyet ayrımcılığı, izinler, siyasi kadrolaşma, çalışma koşullarından kaynaklı sorunlar, sağlık ve yaşam güvencesi, sürgün ve siyasal baskılar gibi bir dizi sorun alanı önce iş yerlerinde ortaya çıkmaktadır. Müdahale ve örgütlenmesinde ilk ve en önemli ayağı işyeri olmaktadır.

Bu nedenle işyeri eksenli örgütlenme çalışmaları, sendikal örgütlenmelerin ilk, kalıcı ve sürekli geliştirilen adımları olarak ortaya çıkmıştır. İş yerleri emekçilerin bir araya geldikleri, üyelerin örgütlenmeyi, sendikayı hissettikleri, sendika yaşamına ve kararlarına katıldıkları ilk yerler olması nedeniyle örgütlenme açısından çok önemlidir;

- Sorunların açığa çıkarılması,
- Çözümlerin geliştirilmesi,
- Sorunların çözümünde atılacak ilk adımlar, iş yerlerinden 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 bağınyı iyi kuramamış, yeni üye kazanma noktasında başarılı olamamış sendikaların o anki sayısal büyüklükleri ne olursa olsun, sendikal mücadeleye yeterince katkıda bulunabilmeleri mümkün değildir.

Gerçek bir sendika ve emek mücadelesi için doğru bir politik hatta sahip olmanın yanı sıra doğru bir örgütlenme anlayışına da sahip olmak önemlidir. SES kuruluşundan bu yana taban örgütlenmesini esas alan işyeri örgütlenmesinin yanı sıra en geniş emekçi katılımı ile oluşacak karar organlarından başlayarak kararlaşma hep temel bir ilke olarak belirlemiştir. Bundan dolayı işyeri temsilciler kurulu en temel karar organı olarak belirlenmiştir. Bu karar organlarının işleyişi ve gerçek bir tabana dayalı sendikal yapının oluşması ise işyeri örgütlülüğünün kurumsallaşması ile mümkündür. Belirli dönemlere sıkışmayan sürekli bir işyeri örgütlülüğü emekçileri örgütlü bir yapıya kavuşturduğu gibi, emekçilerin karşı karşıya kaldıkları sömürüye dayalı tüm uygulamalara karşı da güçlü olmasını sağlayacaktır. Emekçilerin özgürlüğü en genel anlamda kendi hak ve çıkarları için tutum almaları ve örgütlü olmalarına bağlıdır.

Bundan dolayı emekçilerin özgürlüğünü ve haklarını esas alan SES gibi sendikalar açısından işyeri örgütlenmeleri yaşamsal öneme sahiptir. Gerçekten güçlü bir sendika olabilmek, sendika üyelerinin sendikal politikalara doğrudan katılmasına



ve bu politikaların oluşmasında belirleyici olmasını sağlamak bu yolla sendikaların en geniş emekçi kesimin iradelerini yansıtabilmesini sağlamak işyerindeki örgütlenme 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 politikalarından, üyelerinden kopması, onlardan uzaklaşması kaçınılmazdır. İş yerlerine ve emekçilere dayanmayan, gücünü ve yetkisini üyelerinden almayan, örgütlenmesinde iş yerlerini önemsemeyen, sadece basit müdahalelerle sorunları çözmeye çalışan sendikal politikaların başarılı olması mümkün değildir.

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.

Güçlü bir işyeri örgütlenmesinin oluşturulmasında işyeri sendika örgütünün ilk işi iş yerlerindeki tüm emekçilerin ortak ve somut talepler etrafında, aralarında ayırım gözetmeksizin, kimseyi kimliğinden, inancından, siyasi görüşünden dolayı ötekileştirmeden birleştirmek olmalıdır. Bu kapsamda;

- İş yerlerinde çalışan tüm emekçilerin arasındaki rekabete son verme, onların çalışma koşulları ve haklarını birbirine yaklaştırmak temel ilkimizdir.

- 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 tartışılan, kararları kolektif bir şekilde almaya çalışan bir yapıda olmasına dikkat edilmelidir.

- Sadece “aktif” üyelerin değil, sendikalı ve sendikasız işyerindeki tüm emekçilerin mücadeleye katan bir hattının izlenmesi son derece önemlidir. Bunun başarılması da ancak işyerindeki bütün emekçilerin karar süreçlerine katılmalarının sağlanması ve kendilerini açıkça ifade etmeleri ile mümkündür.



İşyeri Sendika Temsilcisinin Önemi

Sendika işyerindeki emekçiler ile doğrudan bağıını işyeri temsilciliği aracılığı ile kurmaktadır. Temsilciliğin kurumsallaşması ve işlevselleşmesi ise işyeri temsilcilerine bağlıdır. İşyeri örgüt-lüğünün kurulması, sendikanın emekçilerin gerçek mücadele, birlik ve dayanışma örgütüne dönüşmesi için işyeri temsilcinin rolünü doğru oynaması ve sendikayı doğru temsil etmesine bağlıdır. Bu anlamda işyeri temsilcisi sendikanın işyerinde kişilik bulma halidir.



İşyeri Temsilcisi;

Sendikayı işyerinde temsil eden kişi olduğu için;

- Emek hareketinin tarihsel birikimine ve mücadele kültürüne uygun davranmalıdır.
- Sendikanın amaç ve ilkeleri doğrultusunda hareket etmelidir.
- Egemen sistemin dayattığı eril dil ve davranış kalıplarına karşı tutum almalıdır.
- Sendikanın Genel Kurul ve MTK kararlarını hayata geçirmek konusunda çalışmalar yürütmelidir.
- Sendikanın belirlediği politikaları esas alarak çalışmalar yürütmelidir.
- Sendikanın oluşturduğu demokratik kültüre uygun hareket etmelidir.
- Emekçiler ile sendika kültürü çerçevesinde ilişki kurarak sendikayı temsil etmelidir.
- İşveren ile kurduğu ilişkide sendikanın kurumsal kimliğini temsil etmelidir.
- İşyerinde çalışanlarla canlı bir bağ kurmalı, çalışanların sorunlarına hakim olmalı, sorunların çözümleri için inisiyatif almalı, şube ve genel merkezden destek istemelidir.



İşyeri Temsilcisinin Hakları / Güvenceleri

İşyeri temsilcinin hakları ve güvenceleri başta sendika tüzü-ğünde, Anayasada, yasalarda, uluslararası yasalarda, yönetme-liklerde yer almaktadır.

Anayasa 90.madde uyarınca temel hak ve özgürlükler ile ilgili uluslararası sözleşmeler kanun hükmündedir ve anayasa-ya aykırılıkları ileri sürülemez. Bu kapsamda Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(ILO' 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri kamu çalışanlarına da önemli sendikal güvenceler tanımaktadır.

ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hak-ının Korunması sözleşmesi 25 Kasım 1992 tarihli 3847 sayılı kanunla onaylanmış ve 12 Temmuz 1993'te yürürlüğe girmiştir.

ILO'nun 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleş-mesi 8 Ağustos 1951 tarihli 5834 sayılı kanunla onaylanmış ve 23 Ocak 1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

ILO'nun 151 sayılı Çalışma İlişkileri(Kamu Hizmeti) Sözleşmesi 25 Kasım 1992 tarihli 3848 sayılı kanunla onaylanmış ve 12 Tem-muz 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

ILO sözleşmeleri uyarınca işyeri sendika temsilcilerinin güvenceleri düzenlenmiştir. ILO Yönetim Kurulu'nun 1951 yılında aldığı kararla kurduğu Örgütlenme Özgürlüğü komitesi yapılan başvuruları karara bağlar ve uyulması gereken emsal karar ve ilkeler alır. ILO örgütlenme özgürlüğü komitesinin almış olduğu kararlar ve ilke kararları taraf devletler tarafından bağlayıcıdır. Bu konuda sendikamız SES'in de içerisinde yer aldığı sendikalar



tarafından ILO Örgütlenme Özgürlüğü komitesi karar özetlerinin bulunduğu Türkçe kitap bulunmaktadır.

İşyeri Temsilcisinin Yer Değişikliği

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 18.maddesinin 2. Fıkrasında işyeri sendika temsilcisi ile sendikanın **işyeri temsilcisinin sebebi açık ve kesin şekilde belirtilmedikçe işyerinin değiştirilemeyeceği kuralı bulunmaktadır.** Bu hususta Devlet Personel Başkanlığının 08.04.2013 tarih ve 5292 sayılı görüşü bulunmaktadır. Bu görüş uyarınca ilgili kanun hükmü hatırlatılmış ve sendikal nedenle işyeri değişikliği yapamayacağı özellikle belirtilmiştir.

4688 sayılı kanunun 18. ve 23. Maddelerinde 2012 yılında yapılan değişiklik ile işyeri sendika temsilcisinin yanı sıra sendika işyeri temsilcisi de kanuni güvence altına alınmıştır. Yani işyerinde yetkili sendika temsilcilerinin yanı sıra yetkili olmayan sendikaların temsilcileri de kapsama alınmıştır.

Sendika temsilcilerinin görev yerlerinin açık ve kesin ve hukuken kabul edilebilir bir sebep olmadıkça değiştirilemeyeceğine dair çok sayıda idare mahkemesi ve Danıştay kararı bulunmaktadır.

İşyeri Temsilcisinin İzin Durumu

4688 sayılı kanunun 23.maddesinde sendika temsilcileri ile ilgili özel bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre en çok üyesi olan sendikanın işyerindeki kamu görevlisi sayısı gözetilerek belli sayıda yetkili temsilci seçme hakkı olduğu belirtilmiştir. Yetkili işyeri sendika temsilcisinin işyerindeki faaliyetleri belirtilmiş ve haftada 4 saat olmak üzere işyerinde sendikal faa-



liyetlerini yapabilmesi için ücretli izin hakkı düzenlenmiştir. Yetkili olmayan sendikaların işyeri temsilcilerinin de işyerinde sendika temsilcisi belirleme hakkı olduğu açıkça vurgulanmıştır. İster yetkili ister yetkisiz sendikaların işyeri temsilcilerinin işyerlerinde faaliyet yapabileceği ancak bu faaliyetlerini işveren temsilcisine haber vererek ve bazı durumlarda izin alarak yapabileceğine dair Devlet Personel Başkanlığının 09.04.2015 tarih ve 2449 sayılı görüşü bulunmaktadır.

İşyeri sendika temsilcileri ile ilgili yasal düzenlemenin dışında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 12 Ağustos 2006 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan tebliği bulunmaktadır. Bu tebliğde özellikle Başbakanlık tarafından çıkarılan ve 2002 tarihinden itibaren yürürlüğe konulan bütün genelgelere atıf yapılmış ve sendika temsilcilerinin çalışmalarında kolaylıklar sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 12 Temmuz 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 2013/21 E., 2013/57 K. sayılı ve 10.04.2013 tarihli kararında kamu çalışanlarının sendikal hakları ile ilgili olarak Anayasa'nın 51 ve 13.maddelerine atıf yapılmış ve özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11.maddesinde düzenlenen örgütlenme hakkı çerçevesinde yorum yapılması gerektiği belirtilmiş olup AİHM'in Demir ve Baykara Türkiye kararı (34503/97 Başvuru nolu) özellikle hatırlatılmıştır. AYM bu kararı ile kamu çalışanlarının sendikal haklarında uluslararası sözleşmelerin ve AİHM içtihadının uygulanması gerektiğini de belirtmiştir.

Anayasa ve yasalarda var olan haklar tek başına yeterli değildir. Esas olan işyerinde yarattığımız örgütlülük ve mücadele gücümüz bizi güvenceyi ve haklarımızı almayı sağlar.



İşyeri Temsilcisinin Sorumlulukları

1. Sendika İle Üye Arasındaki İlişkilerin Kurulmasını Sağlamak

Sendikanın tüzük ve kararlarının üyelere ulaşmasını sağlamak ve üyelerin eleştiri ve önerilerini sendika organlarına ulaştırmak ve sendika ile üye arasındaki organik bağın güçlenmesini sağlamak.

2. Emekçilerle İlişkiler Kurmak ve Sendikaya Üye Olmasını Sağlamak

Sendikal çalışmanın işyerindeki etkinliği açısından emekçilerle kurulacak bağlar önemlidir. Aynı zamanda bu bağın üye olarak sonuçlanması da en az onun kadar önemlidir. 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. 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.



3. Sendikal Örgütlenmeyi Nitelikli Hale Getirmek ve Üyelerin Eylem ve Etkinliklere Katılımını Sağlama

Yeni kazanılan üyelerin yalnızca aidat ödeyen üyeler olması sendikaların gücünü ve etkisini azaltmaktadır. Etkili bir sendikal mücadele oluşturabilmek 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 getirilebilir. Bunu gerçekleştirmek için işyeri sendika temsilcilerine büyük sorumluluk düşmektedir.

4. İşyeri Üye Eğitim Programları Düzenlemek ve Şube İle Ortaklaşarak Gerçekleştirmek

Üye sayısı önemli olmakla birlikte üye yapılan bu emekçilerin örgütlenmesi önemlidir. Emekçilerin okulu olan sendikalarda emekçiler, eğitim faaliyetleri ile örgütlülük nitelikli hale gelecektir. Bu kapsamda sendikanın düzenlediği eğitimlerin işyerinde yapılması konusunda çalışmalar yürütülmelidir. İşyeri ihtiyaçları üzerinden eğitim programları düzenlenmeli, bu konuda şube yönetimleri ve genel merkezden destek istenmelidir.

5. Üye, İşyeri ve Aidat Bilgilerinin Takibini Yapmak / Yetki Toplantılarına Katılmak

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 sendikali çalışanlara yönelik tutumu vb. bilgilere sahip olmalıdır.

Yetki süreçlerine hazırlık yapılmalıdır. Yetki tutanaklarının aslına uygun düzenlenmesi için çalışma yürütmelidir. Tutulan tutanaklar şubeye ulaştırılmalıdır.

6. Sendika İşyeri Panosu, Temsilcilik Odası Gibi Araçları Etkin Kullanmak

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

7. Sendika Yayınlarının Düzenli 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 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 işyeri temsilcileri tarafından dikkatle okunmalı varsa eksik yanları eleştirilmelidir. Yazı ve veriler açısından katkılar sunulmalıdır. Sendikanın bildiri, duyuru gibi yayınlarının düzenli bir biçimde üyelere iletilmesi sağlanmalıdır. Yayınlardaki konulara dair işyerindeki çalışanlarla tartışma ve etkinlikleri düzenlenmeli, sendika yayınları aynı zamanda birer eğitim materyali olarak kullanılmalı.

8. Sendika Hukukuna Uygun Davranmak

Her türlü çalışmada; işyeri etkinliği, toplantıları, yazışmalar, üye ve emekçilerle kurulan ilişkilerde sendika hukukuna bağlı kalınmalıdır. Bir konuda tutum alınırken bu hukuk gözetilmelidir. Çünkü işyeri temsilcisi sorumluluğu ve yetkisi sendika hukukuna tabidir. Bu hukuk tüzük, yönetmelikler ve organlarının kararlarından oluşmaktadır. Kendiliğindenci bir tutum bu hukukun ihlalidir.

9. İşveren ya da İşveren Temsilcileri ile Görüşmek

İşyerinde sendikal faaliyetlerin planlanmasından çalışanların yaşadığı sorunlara kadar birçok konu işyerinde çözülebilir. Bu sorunları ve çözüm önerileri etrafında çalışanları birleştirmek ve harekete geçirmek, 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, gerekiyorsa şerh konularak imzalanmalıdır.

10. Toplu Sözleşme Süreçlerini İşletmek

Sendikanın en önemli özelliğinden biri üyeleri ve emekçiler adına toplu sözleşme imzalamaktır. Türkiye’de gerçek bir toplu sözleşme düzeneği olmamakla birlikte bu düzeneğin emekçiler lehine olabilmesi ancak bu süreçlerin iş yerlerinde örülmesi ile mümkündür. Toplu sözleşme süreçlerinde işyeri temsilcilerinin hazırlıklı olması, emekçilerin gerçek taleplerinin emekçilerin katılımı ile toplu sözleşme süreçlerine dahil edilmesi önemlidir. Sorunun ifade edilmesi aynı zamanda sahip çıkmayı sağlamakla mümkün olacaktır. Tüm sürecin etkin yürütülmesi işyeri temsilciliğinin gerçek anlamda işyerine dayalı bir toplu sözleşme sürecini yürütmesi ile mümkündür.

11. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurullarına Etkin Katılım Sağlamak

İşçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri emek hareketinin mücadelesi sonucunda kazanılmıştır. Bu bilinçle hareket edildiği takdirde bu birikime sahip çıkmak bir zorunluluktur. İş kolumuzun koşullarının zorluğu, ağır ve çok tehlikeli işler kapsamında oluşu emekçiler açısından ciddi tehlikeler barındırmaktadır. Bundan dolayı işyeri işçi sağlığı ve güvenliği hizmetlerin takip edilmesi ve kurullara katılım sağlanması gerekir. İşyeri sorunlarını kurullarda gündem yaparak fiilen işyeri düzeyinde bir toplu sözleşme zemini oluşturmak gerekir.



12. İşyeri Toplantılarını Gerçekleştirmek

Düzenli olarak işyeri temsilciler kurulu, işyeri meclisi ve işyeri kadın meclisi toplantılarının yapılması, üyelerin birbirleri ile ve sendika ile olan ilişkilerini ve dayanışmayı geliştirecektir. Yapılan toplantılar ile işyeri temsilcisinin üyeleri işyeri çalışmaları hakkında bilgilendirmesi ve işyerinde ortak kararlaşmalar yaşanması açısından önemlidir. Toplantılar mutlaka iş yerlerinde düzenlenmeli ve toplantı için uygun bir mekânın tahsis edilmesi istenmelidir.



İşyeri Temsilciliği ve İşyeri Temsilciler Kurulu

İşyeri temsilciliği sendikanın işyeri kurumsal organıdır. İşyeri Temsilciler Kurulu ise işyerine dair kararların alındığı ve üst organlara karar önerisi sunan işyeri karar organıdır. 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. Bu durum tüzüğümüzde;

MADDE 41. İŞYERİ ORGANI

a) Sendikanın işyeri organı, işyeri temsilciler kuruludur. İşyerindeki üyeler tarafından işyeri birimleri temel alınarak her 15 üyeye bir temsilci esası ile oluşturulur. İşyeri bazında işyerinin sorunları ve çözümleri hakkında aşağıdaki c fıkrası uyarınca temsilcileri seçer ve bunlara yardımcı olur, aşağıdaki b fıkrası uyarınca Şube Temsilciler Kurulu'na temsilci gönderir.

b) Sendikanın işyerindeki örgütlenmesini geliştirir. Şube Temsilciler Kuruluna üye sayısı 1000'e kadar olan şubelerde 30/1, 1000 ile 2000 arası olan şubelerde 45/1, 2000 ile 3000 arası olan şubelerde 60/1, 3000 ve üstü üye olan şubelerde 75/1 oranında seçilecek temsilcilerini gönderir. Şube Temsilciler Kuruluna katılan temsilciler iş yerlerindeki üyelerin salt çoğunluğu tarafından geri çağrılabilir.

c) İşyerinde işveren ile ilişkileri düzenlemek üzere yeteri kadar temsilci işyeri temsilciler kurulunca seçilir. Bu temsilcilerden biri yapılacak seçim ile baş temsilci olur.



d) İşyeri Temsilciler Kurulu'nun oluşamadığı iş yerlerinde, işyeri temsilciliği doğrudan üyeler tarafından oluşturulur. Yetkili temsilci seçilir.

olarak düzenlenmiştir. Buna göre; işyerinde sendikayı temsil eden kurumsal yapı ne kadar işler halde olursa sendikanın işyerindeki bağı ve örgütlülüğü o kadar güçlü olacaktır. Aynı zamanda işyerindeki kurumsallık sendikanın kurumsallığının oluşmasını da sağlamaktadır. Sendikanın doğru bir politik hattın belirlemesini, sorunların doğru tespit edilmesi, doğru kararlaşmanın ve buna uygun bir eylem ve etkinliğin geliştirilmesi işyeri sendika organlarının kurumsallaşması ve çalışması ile mümkündür.

İşyeri Meclisi

Sendika genel kurul kararları doğrultusunda sendika üyelerini tüm emekçilerin sorunlarının tartışıldığı ve kararların alındığı en geniş işyeri organıdır. İşyeri meclisleri işyeri sorunlarının tartışıldığı, sorunların çözümü için ortak kararlar alınan mekanizmalar olarak işletildiğinde güçlü bir işyeri örgütlenmesi yaratılması mümkündür.



İşyeri Kadın Meclisi

İşyerindeki kadın emekçilerin sorunlarının etkin çözümü ve kadın emekçilerin sendikal mücadeleye aktif katılımını güçlendirmek amacıyla işyeri kadın meclislerinin işletilmesi gereklidir. İşyeri kadın meclisi işyerinde

SES 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.



İşyeri/Kurum Yönetimine Katılım

Sendikamız başından bu yana demokratik bir çalışma ortamı için emekçilerin yönetime katılım hakkını savuna gelmiş ve bu konuda mücadele etmiştir. Ancak mevcut yönetim anlayışı çeşitli kurullarda yasalarca belirlenmiş olan sendikaların demokratik katılım hakkının önüne geçmeye çalışmaktadır. Bu amaçla kurullara katılması gereken çalışan temsilcisi yerine atama tercih edilmektedir. Bu nedenle seçimle belirlenmesi gereken temsilcilerin seçim yapılarak belirlenmesi sağlanmalıdır. Ayrıca yönetime katılım; sorunu tanımlamak, çözünü tanımlamak ve bu konuda çalışmalar yapmakta fiilen yönetime katılımı sağlayan unsurlardır. Bu çalışmalar en geniş emekçilerle katılımı ile yapıldığı takdirde daha da etkili olacaktır.