



Avrupa Birliği  
**sivil  
düşün**

“Bu kitapcık Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamiyla Tüm Belediye Ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası’na aittir ve AB’nin görüşlerini yansıtmamaktadır.”



Avrupa  
Birliği **sivil  
düşün**

# Temsilcinin El Kitabı

İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİNİN ÖNEMİ

İŞYERİ TEMSİLCİLERİNİN GÖREV  
VE SORUMLULUKLARI



## ÖNSÖZ

### ***Birliğimiz gücümüz, gücümüz TÛM BEL SEN' dir.***

20 Aralık 1990 tarihinde binlerce yerel yönetim emekçisinin ortak iradesiyle kurulan Sendikamız TÛM BEL SEN; “insanca bir yaşam için grevli-toplu sözleşmeli sendikal mücadele” talebinin ve bu haklı talep uğruna yılmadan, usanmadan sürdürülen mücadelenin adıdır.

Bu mücadele, disiplin cezalarına, sürgünlere, işten çıkarılmalara, Belediye Yönetimlerinin ve Merkezi İktidarların her türlü saldırısına rağmen ilk günkü kararlılık ve inançla 27 yıldır devam etmektedir. Kamu emekçileri adına ilk toplu sözleşme imzalanması başta olmak üzere; bütün kamu emekçileri ve emek hareketinin geneli için birçok ilkin gerçekleştirildiği bu mücadelenin bugünkü geldiği düzey ve geleceği pek tabii ki başta sendikamız adına görev yapan işyeri temsilcilerimiz, şube yürütmelerimiz ve on binlerce emekçinin onu sahiplenmesi ve sendikal mücadeleyi elbirliği ile ileri taşıması sayesinde dir.

Yine bitmek bilmeyen ve giderek artan her türlü olumsuzluğu ve baskıyı püskürterek, gücümüzü büyütmek; örgütlenmek ve aşağıdan yukarıya sendikal demokrasiyi ve sendikal mücadeleye katılımı geliştirmekle mümkündür.. Bütün bunlar için ise ilk adım güçlü ve etkili bir işyeri örgütlenmesidir. Aşağıdan yukarıya demokratik merkezîyet ilkesi ile sendikal demokrasinin etkin bir şekilde yaşanabilmesi, emekçilerin yaşadıkları sorunlara hızlı ve etkili çö-

zümleler üretilmesi, ortak hak ve çıkarlarımız için kitlesel ve etkili eylemler ve etkinliklerin gerçekleştirilmesinin önemli ayağı; emekçilerin örgütlülüğü ilk olarak görüp yaşayacağı yer olan işyeri örgütlenmesidir.

Bir ağacın köklerinden beslenmesi gibi Sendikalar da asıl olarak işyerlerinde kurulduğu canlı ve güçlü örgütlülüğünden beslenip boy verebilir. Çünkü işyeri örgütlülüğü demek üyelerle ve emekçi kitlelerle bire bir ilişki, katılım ve ortaklaşma demek yani güçlü birliktelik güçlü mücadele demektir. Bir sendika, işyeri temsilciliği aracılığıyla üyelerine materyal ve gelişmeleri ulaştırarak üyelerinin görüş ve önerileri doğrultusunda mücadele kararları alır. Bu yüzden bir Sendikanın gücü asıl olarak onun işyeri örgütlenmesidir.

Ülkemiz Sendikal hareketinde yaşanan birçok sorunun temelinde, işyeri örgütlülüğünün olması gerekenden zayıf olması ya da bazı Sendikalar için hiç olmaması yatmaktadır. Bu durum; sendikaların, kendi üyeleri başta olmak üzere emekçilerden koparak bürokratik ve hantal bir hal almasına, birer mücadele örgütü olmak olan kuruluş amaçlarından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Sendikal bürokrasinin pan zehiri, işyerlerindeki başta üyeler olmak üzere bütün emekçilerin talep ve önerileri ile emekçilerin söz ve karar sahibi olduğu, sendikasıyla ilgili her gelişmeyi yakından bildiği, sendika içi demokrasinin işletilmesidir.

Bunun için işyeri örgütlülüklerimizin yani işyeri meclisleri ve işyeri temsilciliklerimizin Sendikal faaliyetimizin temeli şeklinde etkin ve yetkin bir yapıya kavuşması ve işlemesi gerekmektedir.

İşyeri örgütlülüğümüz sendika şube ve genel merkezi arasındaki akışı sağlayan en önemli bağıdır. İşyerindeki emekçileri işyeri sorunlarının yani

sıra işkolu, ülke, bölge ve dünyadaki gelişmelerle ilgili bilgilendirmek, sendikamızın yayınlarını ulaştırmak, yaşanan saldırılara karşı hangi yöntemlerle (basın açıklaması, miting, grev vb.) mücadele edeceğimizi emekçilerin katıldığı toplantılarla kararlaştırmak yine işyeri örgütlülüğüyle sağlanabilir. İşyeri örgütlülüğümüz bütün emekçilerin katıldığı, söz ve karar sahibi olduğu işyeri meclislerimizle güçlenir.

Sendikamız, can damarlarımız olan işyeri temsilcilerinin emeği, iradesi ve enerjisini en etkili şekilde değerlendirmek istemekte, sendikamızın gücünü büyük ölçüde “İşyeri Temsilcileri” belirlemektedir. İşyeri temsilcilerini güçlendirecek olan örgütlenme biçimi ise her birimde oluşturulacak olan işyeri meclisleridir. Sendikamızın büyümesi ve güçlenmesi, sendikamızın yerel yönetim emekçilerinin en geniş kesimlerini birleştirerek ilerlemesi açısından işyeri temsilcilikleri ve işyeri meclisleri vazgeçilmez önemdedir.

Başta işyeri temsilcilerimiz olmak üzere bütün yerel yönetim emekçilerinin bilmesi gerekir ki insanca bir yaşam, grevli-toplu sözleşmeli sendikalar hak ve özgürlükler, demokratik bir Türkiye mücadelesi veren Sendikamız Tüm Bel-Sen yerel yönetim emekçileri arasında egemenlerin ve onların uzantıları olan isimleri her ne olursa olsun sahte/sözde sendikaların bütün bölme ve karşı karşıya getirme tutumlarına karşıdır. Sendikamız, yerel yönetim emekçileri arasında dil-din-ırk-renk-cinsiyet-siyasi düşünce, felsefi inanç, mezhep-engelli ve meslek farkı gözetmeksizin tüzüğümüzün 2.maddesinde ifade edildiği gibi bütün üyelerimizin ve emekçilerin birlik, beraberlik ve dayanışmasını; örgütlü mücadele sayesinde taleplerini kazanmasını amaçlar.

Biz Emekçileri Türk, Kürt, Laz, Çerkez, Alevi, Sünni, kadın-erkek, sağ-

cı-solcu, şuralı-buralı, laik-antilaik diye karşı karşıya getirerek sözde sendika kuran ve örgütleyenler bizim birliğimizin ve kazanmamızın önündeki en büyük düşmanlardır.

Sendikamız Tüm Bel-sen işkolumuzdaki bütün yerel yönetim emekçileriyle birleşerek “taleplerimizi kapsayan en iyi toplu sözleşmeler, çalışma yaşamının demokratikleştirilmesi, iş güvencesi, insanca yaşayacak bir ücret ve emekli maaşı, mezarda emeklilik yaşının düşürülmesi, işkolumuzdaki baskı ve mobing uygulamalarına son verilmesi, partizanca kadrolaşmalar yerine liyakat ve niteliğine göre iş, kadın emekçilerin yaşadığı her türden şiddet, engelleme ve ayrımcılığa son verilmesi vb. hepimizin ortak çıkarlarını kazanmak için mücadele eder. Bununla birlikte sendikamız Tüm Bel-Sen kazanımlarımızı korumak ve geliştirmenin yolunun ancak barış ve kardeşlik içinde, laik, demokratik bir ülkede yaşamakla mümkün olduğunu bilir. O nedenle işyerlerindeki emekçilerin ekonomik-demokratik ve sosyal-özlük haklarının kazanımı kadar barış için, demokrasi için, iş cinayetlerinin son bulması, çocuk emeği sömürsünün sonlandırılması, kadın katliamlarının ve yaşadığımız dünyanın ormanları ve dereleriyle doğanın tahrip edilmesine, katledilmesine karşı da mücadele eder.

En büyük zenginliğimiz olan farklılıklarımızı, ayrılık ve düşmanlık haline getirmeye çalışarak hepimize baskı, sömürü, ayrımcılık ve savaş dayatanlar karşısında ülkemizde, Ortadoğu’da ve dünyada emeğin, demokrasinin, barışın ve kardeşliğin kazanması için tek güç emekçilerin birliği halkların kardeşliğidir. İşte biz bu anlayış ile, emekçileri bölen ve aldatan her türden sahte sendikalar ya da egemenlerin oyunlarına karşı; her gün yeniden bıkmadan usanmadan; işyerlerimizdeki yerel yönetim emekçilerini sendikamızda birleşerek,

## TEMSİLCİNİN EL KİTABI

örgütlenerek, mücadele ederek ortak çıkarlarımızı kazanmaya davet edeceğiz, saldırılar artıkça değişen yalnızca mücadelemizin yoğunluğu olacaktır.

Gücümüzü yalnızca yerel yönetim emekçilerinden alarak yerel ya da genel iktidarlardan, işverenlerden bağımsız olarak örgütlendiğimiz gibi işverenlerin değil üyelerimizin hak ve çıkarlarını geliştirmek için mücadele ederiz. Bu nedenle ülkenin tamamında bütün belediyeler örgütlenme alanımız, dil, din, ırk, mezhep, cinsiyet, dünya görüşü farkı gözetmeksizin bütün yerel yönetim emekçileri kazanmak istediğimiz üyelerimiz; belediye yönetimleri ise işverenlerimizdir. Her işyerinde örgütlenmek, işyeri temsilcilik odaları açmak, işyeri sendika panoları oluşturmak sendikamızı işyerlerindeki üyelerimizle birlikte yönetmek, birlikte mücadele etmek ve sağlam işyeri örgütleri kurmak hedefimizdir.

İşte bu amaçla hazırlanan bu kitapçığımızın başta işyeri temsilcilerimiz ve üyelerimiz olmak üzere bütün yerel yönetim emekçilerinin işyerleri örgütlenmemizi güçlendirmesine katkı sağlaması inancı ve dileğiyle sizleri selamlıyoruz.

### Merkez Yönetim Kurulu





## SENDİKA NEDİR?

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

Sendikalar “insanca çalışma ve yaşama” talebini kazanmak için hiç ayrımsız emekçileri birleştirmek zorundadır. Bu birleşmeye karşı olan her şey, aynı zamanda ortak taleplerin kazanılmasına da karşıdır. Sendikalar bu birleşmeye engel olan her şeyle mücadele eder. 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.

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

Sermaye emekçilerin farklı işkollarında çalışmalarını; farklı şekillerde istihdam edilmelerini (kadrolu, sözleşmeli, geçici, işçi-memur vb); eski-yeni ya da genç-yaşlı olmalarını; üretim ya da hizmet sektöründe olmalarını; onların aralarında birleşmelerini engellemek için bir ayrıştırma aracı olarak kullanmaktadır. Aralarındaki tüm farklılıklara rağmen emekçiler, üretimdeki yerlerinden dolayı ortak sınıf çıkarlarına sahiptirler. Ancak bu ortak çıkarlar temelinde bir araya gelerek örgütlendiklerinde ve birlikte mücadele ettiklerinde kazanım sağlayabilirler. Bu temel gerçeklik, aynı zamanda, emekçileri bölerek yedeklemeye çalışan tüm siyaset ve akımlara karşı ortak bir sınıf tutumuyla hareket etmelerinin ne kadar hayati bir önem taşıdığına da işaret etmektedir.

## İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİ NEDEN ÖNEMLİDİR?

Sendikalar açısından örgütlenme hayati öneme sahip bir konudur. Örgütlenme süreçleri kimi zamanlarda (yetki –toplusözleşme süreçleri v.b.) yoğunluk gösterse de unutulmamalıdır ki; örgütlenme çalışmaları sürekli ve istikrarlı bir şekilde sürdürülmelidir. Örgütlenme için geliştirilecek strateji ve politikalar kadar, bu politikaları hayata geçirebilecek yol, yöntem ve araçların yaratılması ve uygulanması da önemlidir.

Sendikalar, canlı organizmalara benzer. Canlı bir organizmanın hayatını sürdüreceği en önemli nokta hücrelerdir dersek, sendikalar açısından bu hücreler işyerleridir. İşyeri eksenli örgütlenme çalışmaları, sendikal örgütlenmelerin ilk, kalıcı ve sürekli geliştirilen adımları olarak ortaya çıkmıştır. Gerçekten güçlü bir sendika olabilmek, sendika üyelerinin sendikal politikalara doğrudan katılması, bu politikaların oluşmasında karar sahibi olması, sendikaların en geniş emekçi kesimin iradelerini yansıtmak için somut uygulamaları hayata geçirmesi ile mümkündür.



Sermaye ile emek arasındaki çatışma ve çelişkilerin ilk yansımaları işyerlerinde görülür. Bağlı olunan işveren, ister özel sermaye, ister belediye yönetimi isterse devlet olsun, çalışma koşullarındaki her olumsuzluk önce işyerinde hissedilir. Düşük ücret, uzun çalışma saatleri, cinsiyet ayrımcılığı, izinler, siyasi kadrolaşma, sürgün ve siyasal baskılar gibi bir dizi sorun alanı önce işyerlerinde ortaya çıkmaktadır. İşyerleri, emekçilerin bir araya geldikleri, üyelerin örgütlenmeyi, sendikayı hissettikleri ilk yerler olması nedeniyle örgütlenme açısından çok önemlidir. Sorunların açığa çıkarılmasında da, çözüm üreterek kazanım sağlanmasında da atılacak ilk ve en etkili adımlar işyerlerinden başlar.

Sendikalar kolektif sorumluluk taşıyanların oluşturduğu bir sınıf örgütüdür. Sermayeden, devletten ve her türden siyasal iktidardan bağımsız, birlik ve dayanışma temelinde örgütlenmiş sendikal yapılar için üyelerinin aldığı kararlardan daha önemli bir şey olamaz. Üyesi ile doğrudan ilişki kurmayan bir sendikanın, süreç içinde sendikal politikalarından, üyelerinden kopması, onlardan uzaklaşması kaçınılmazdır. Sendikal faaliyetin içselleştirilmesi, sendikanın üyelerden oluşan canlı bir organizma olarak kavranılması, işyeri örgütlenmesinin gücünü ve mücadelenin etkinliğini artırmaktadır.

İşyerlerine ve emekçilere dayanmayan, gücünü ve yetkisini üyelerinden almayan, örgütlenmesinde işyerlerini önemsemeyen, sadece görüşme ya da davalarla sorunları çözmeye çalışan bir sendika gerçek bir sendika değildir. Örgütsel gücünü işyerlerinden alan, günlük ve istikrarlı işyeri çalışmasını önemseyen, somut sorunlar üzerinden farklı statülerdeki emekçileri bir araya getiren, böylece ortak bir mücadele hattı oluşturabilen sendikalar, üyelerinin

kazanımlarını, sendikal mücadeleyi ve sınıf mücadelesini ilerletebilir.

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

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

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

Bu bağlamda sendikal alanda yaşadığımız bugünkü sorunların çözümünün ilk ve en önemli ayağı işyer-



lerindedir. İşyerlerinde emekçilerin birbirleriyle rekabete itilerek bölünmesi, onların aralarında birleşerek örgütlenmesini ve ortak çıkarları için mücadele etmesini engellemektedir. Ve bu saldırı özellikle bizim işkolumuzda yaşanmaktadır.

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 merkezleşmesini beraberinde getirmektedir. İşyeri temsilciliğinin işlememesi durumunda işyerinde amiriyle sorun yaşayan sendika üyesinin hakkını işverene savunacak birisi olmadığından başka olumsuzluklar da ortaya çıkabilmektedir. Bir işyerinde aktif bir işyeri temsilciliğinin olmaması, bir sendikayı sendika yapan en önemli özelliğın olmaması anlamına gelmektedir. Çünkü sendikalar işyerleri ile ilişkilerinde sağladıkları güçleri oranında güçlü ve etkili olabilen örgütlerdir.

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 birleşmelerinin sağlanmasıdır. Bunu yaparken;

- İşyerlerinde çalışan tüm emekçilerin arasındaki rekabete son verme, onların çalışma koşulları ve haklarını en iyide birbirine yaklaştırma ilkesi gözden kaçırılmamalıdır.

- İşyerindeki statü farklılıklarına ve sendikal parçalanmışlığa son vermeyi amaçlayan bir örgütlenme ve herkesin fiilen tek bir sendika gibi hareket etmesini sağlayacak, tek bir mücadele örgütü içinde birleşmesinin koşullarını yaratmak önemlidir. Bunun için işyeri 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 sağlandığı ve kendilerini açıkça ifade edecekleri iş yeri meclislerinin birimlerde oluşturulması ile mümkün olacaktır.



## İŞYERİ MECLİSLERİ

Sendika içi demokrasiyi üyelerin sadece kongre ve toplantılara katılımıyla sınırlayamayız. Demokrasiyi ve katılımı aşağıdan yukarıya sürekli ve dinamik bir şekilde yaşatmak için üye tabanı ile bire bir ilişkilene organları olan işyeri örgütlenmelerinin, her düzeyde katılımı esas alan meclis tarzı örgütlenmeler temelinde işler kılınması gerekir.

Sendikanın üyeleriyle ve diğer emekçilerle bire bir ilişki kurabilmesi, onların görüş ve önerileri doğrultusunda sendikal politikaları belirleme ve karar alma süreçlerine onları dahil etmesi işyeri örgütlülükleri üzerinden sağlanabilir. Bu örgütlenmenin amacına uygun biçimde aktif, katılımcı çalışması fiilen mevcut yasaların sınırladığı biçim ve tarzların ötesinde kurumsallaştırılmasına bağlıdır. Mevcut yasakçı yasaya göre işyeri temsilciliği sadece belli sayılarla sınırlı, işverenle bürokratik tarzda ilişkilenen araçlardır.

Kuruluşundan bu yana fiili ve meşru mücadelesiyle kendisine dayatılan yasal sınırları aşan Sendikamız TÜM BEL SEN gerçek bir sendikal demokrasi ve mücadele için bütün örgütsel işleyişinde olduğu gibi işyeri örgütlenmesini de yasaların dayattığı sayı ve biçimler ötesinde daha geniş bileşime ve aktif katılıma yönelik meclis tipi örgütlenmeler üzerinden yürütmeyi esas almaktadır.

1. Yıllardır savunduğumuz özgür, demokratik katılımcı yerel yönetim ve sendikal anlayışımızın uygulama süreçlerine mümkün olan en geniş üye tabanının aktif katılımcı olabilmesi ve karar alma süreçlerinin daha demokratik hale

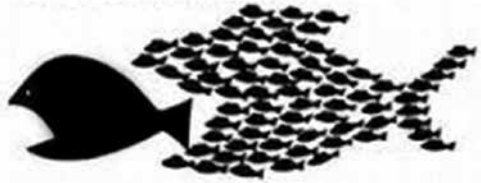
getirilmesi amacıyla işyerlerinden başlayarak şube ve genel merkeze kadar her düzeyde meclis tipi organlar oluşturulmuştur.

2. Meclis tipi örgütlenmeler azami demokratik katılımın sürekli işleyişi için elverişli kurumlardır. İşyerlerinden şubelere ve genel merkeze aşağıdan yukarıya bütün emekçilerin söz ve karar sahibi olduğu demokratik bir işleyişin esası her birimde meclislerin kurumsallaştırılıp etkili ve yetkili bir şekilde çalışmasına bağlıdır.

3. İşyeri meclisleri ilgili işyerindeki bütün birimlerden seçilecek en az bir kadın bir erkek üyenin katılımı ile oluşur. İş yerinde çalışan tüm üyeler, İşyeri meclisinin doğal üyesidir. İşyeri birimleri belirlenirken Sendikamızın seçim yönetmeliği dikkate alınır. Bu itibarla

a. Büyükşehir belediyeleri ile genel müdürlüklerde her bir daire başkanlığı ayrı ayrı birer işyeri birimidir. Daire başkanlıklarının farklı binalarda bulunan birimleri de ayrı birer birim olarak dikkate alınır.

b. İl, ilçe ve belde belediyeleri: En az 12 üyenin çalıştığı her bir hizmet binası ve varsa itfaiye ve zabıta birimleri ayrı ayrı birer işyeri birimi olarak değerlendirilir.



c. Özel idareleri ve mahalli idare birlikleri: En az 12 üyenin çalıştığı her bir hizmet binası ayrı ayrı birer işyeri birimi olarak kabul edilir. seçim bölgesi olarak değerlendirilir.

4. İşyeri meclisleri işyerindeki bütün birimlerden gelen temsilcilerden oluştuğu için karar alma bağlamında tabanın azami inisiyatifini taşıyan demokratik olarak o işyerinde Sendikamızın en geniş tabanlı ve en yetkili organıdır.

5. İşyeri meclisleri işyerlerinde yaşanan sorunların tespiti, işverenle ilişkilerin biçim ve içeriği, kararlaşmalar, Sendikamızın ve Konfederasyonumuzun kararlarının üyelere aktarılması, işyeri meclis toplantılarında görüşülür.

6. İşyeri meclisleri işyeri temsilcilerinin seçimini organize etmek, o işyerine ilişkin dönemlik örgütlenme ve mücadele programları oluşturmak toplu sözleşme ve başka konularda işverenle görüşmelere ilişkin eğilim belirlemek gibi işyeri temsilcisinin yürüteceği tüm faaliyetleri planlamakla görevlidir.

7. Temsilcilerin dışında ilgili işyerindeki bütün emekçilerin söz hakkının bulunduğu işyeri meclisleri Sendikamızın o işyerinde demokratik karar alma süreçlerinin işlediği, kararların denetlendiği en geniş taban örgütü olarak toplantılarını en az ayda bir yapar.

8. İşyeri meclislerinin şekil olarak oluşturulması yeterli olmayıp, yetki ve sorumluluk sahibi olarak aşağıdan yukarıya işletilmesi gerekmektedir.

## İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ

İşyerlerinde kurulacak işyeri meclislerinin kolektif iradesi o işyerinde bütün üyelerin katılımıyla seçilen ve işyeri meclisleri dolayısıyla üyelere karşı sorumlu işyeri temsilcilerinde somutlanır. İşyeri ile sendika arasında bağ kuracak olan işyeri temsilcilikleridir. Atılacak adımlardan ilki, işyeri temsilciliğinin daha fazla önemsenmesi ve temsilciliklerin örgütlenmesi için özel çaba sarf edilmesidir.

- 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.

- Temsilci, sendikaların temel taşları olan üyeler adına şube ile ve gerektiğinde genel merkez ile ilişki kurar.



- İşyerindeki üyelerin öneri, eleştiri ve kararlarının şube ve genel merkeze, Genel merkezden veya şubeden gelen karar ve görüşlerin üyelere iletilmesi sürecinin en temel aktörü işyeri temsilcileridir ve Üye ile sendika arasındaki en önemli ve atlanmayacak köprüdür.

- İşyeri temsilcilikleri, işyerindeki sorunlara müdahale eder, işyerlerinin bilgisini sendikaya taşır ve sendikadaki gelişmeleri işyerine ulaştırır. Böylece sendika işyeri temsilciliği eliyle, sorun yaşanan işyerlerine en kısa sürede müdahale etme kabiliyeti kazanacaktır. Böylesi bir müdahale, kitlelerin günlük sorunlarıyla yakından ilgilenmeyi, emekçilerin en küçük taleplerini önemsemeyi de bir görev olarak sendikanın ve temsilcinin önüne koymaktadır. İşyeri temsilcisi, sendikayı işyerinde temsil eden kişi olarak tanımlanır. İşyeri temsilcileri;

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

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 emekçileri sendikaya üye yaparken, öte yandan asıl hedefi “kayıtlı üye-yi” gerçek anlamda “örgütlü üye yaparak” işyerinde sendikal yapıyı sağlamlaştırmaktır.

- Her işyeri temsilcisi aynı zamanda bir eğitimci ve örgütçüdür. Emekçilerin sınıf bilincini geliştirmelerine, yaşamla ve toplumla ilgili gerçekleri öğrenip, kavramalarına yardımcı olmaya çalışır. Sendika üyelerinin sendika şube ve merkez yöneticilerini her gün göremez ya da yakından tanıyamaz. Ama işyeri temsilcisi her gün üyelerle birlikte, onlarla iç içedir. Bu nedenle, bir işyerinde sendika, işyeri temsilcisi ile özdeşleşir. Sendikanın işyerindeki gücü de, zayıflığı da işyeri temsilciliğinin işleyip işlemediği ile doğrudan ilgilidir.

### İşyeri Temsilcilik Organın İşleyişi

Sendikalarda örgütsel disiplinin önde tutulması gerekir. Ancak burada bürokratik bir disiplinden değil, demokratik disiplinden söz edilebilir. Buna “demokratik merkezîyetçilik” denir. İşyeri temsilcisinin işyeri meclisi ve sendika şubesi ile ilişkisi “demokratik merkezîyetçilik” ilkesi çerçevesinde yürütülür. 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 kendi bağlı organ, meclis ve üyelerin görüşüne başvurmalıdır.

Çünkü insanlar, oluşumunda hiçbir etkileri, katkıları, payları olmayan ancak kendilerini doğrudan ilgilendiren bir kararı istekle uygulamazlar. İşyeri temsilcileri aracılığıyla konu ya da sorun önce işyeri meclislerinde ve burası üzerinden bütün işyerinde üyelerin gündemine alınarak tartışılmalı, öneriler, eleştiriler alınmalı ve gelen sonuçlar değerlendirilerek son şekliyle bu kez uygulanmak üzere yeniden kitleye sunulmalıdır. Tabanın söz ve karar sahibi olması ilkesini göz ardı eden kararlar demokratik değil, tersine “bürokratik” mekanizmalar sonucunda ortaya çıkmış olacaktır.

Yine bu kapsamda işyeri temsilcilerinin sorumluluklarının yanında şube ve genel merkez düzeyinde hakları da olduğu unutulmamalıdır. İşyerinde üyelerin iradesini temsil etmesinden dolayı özellikle işyerinden başlayarak şubesine kadar bütün örgütlenme, karar alma süreçleri ve toplu sözleşme görüşmeleri işyeri meclisleri dolayımında işyeri temsilcisinin bilgi, onay ve katılımı ile yapılmalıdır.

## **İşyeri Sendika 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

temsalcisi, temsalcisi olduğu sendikanın örgütlülük ilkelerini ve değerlerini benimsemiş; kişisel bütünlük içinde bu ilke ve değerleri hayata geçirme kararlılığında olan kişidir.

Sendikamız işyeri temsilcileri emekçilerin birliğini ve gücünü bölen ya da işyerinde sendikaya güvensizlik yaratacak aşağıda belirtilen tutum ve davranışlardan özellikle kaçınmalıdır.

**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 aynı 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.

Yasaları, mevzuatı bilmeme, abartma ya da küçümseyip önemsememe: İşyeri temsilcileri, hak ihlallerine karşı dururken, kimi hukuksal ve yönetsel kurallarla karşılaşmaktadır. İşyeri temsilcisinin bunları bilmesi düşünülemez. Ancak egemenler yasa ve yönetmelikleri kendi çıkar-



larını güvenceye almak için çıkardıklarından mücadele sürecinde bizi ve taleplerimizi yok saymak için önümüze onlarca yasal engeller çıkarırlar. O halde sendikamız işyeri temsilcileri yasa ve yönetmelikleri bilen ancak gücünü emekçilerin haklı ve meşru talepleri ve mücadelesinden alarak gerekirse yasa değiştiren, yenisini yaptıran fiili ve meşru bir mücadelenin yürütücüleridir.

**İşveren temsilcisi ile mesafeyi ayarlayamama:** Bu konuda her zaman gözetilmesi gereken hususlardan biri, temsilcinin işverenle ya da vekiliyle görüşmelerini tek başına yapmaktan kaçınmasıdır. Ayrıca şube ya da genel merkez yöneticileri de işverenle o işyerinin temsilcileriyle birlikte görüşme yapması daha doğru olacaktır.

Görüşmelerin ve alınan kararların bir tutanakla tespit edilmesi, bu bilginin üyelerle ve sendika yetkili organlarıyla paylaşılması gerekir. Bu konu, sendikal faaliyetin, sendikanın açıklık ve saydamlık niteliğiyle doğrudan ilgilidir.

**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, başka bir ifadeyle temsilcilik faaliyeti tümüyle özveriye dayansa da, kimi zaman temsilcilerin sendika üyelerine, emekçilere yabancılaştıkları gözlenmektedir. Ne temsilcilik ne de sendikanın başka yönetim organları “ayrıcalıklı bir meslek” olmadığı gibi üyeleri “yönetilen”, temsilciyi de “yöneten” olarak göremeyiz.

Temsilcinin hukuk ve mevzuat bilgisine sahip, cesur, çalışkan, kararlı kişiliği ya da sendika yöneticileriyle ve işverenle yakın ilişki ve temas kura-bilen 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.

Bütün bunların yanında üyeler tarafından sahiplenilen onları temsil eden bir temsilcilik için işyeri temsilcisi her türlü işlem ve kararında işyeri meclisinin denetimine açık, şeffaf, demokratik ve katılımcı bir işleyiş esas alınmalıdır. İşyeri temsilcisi düzenli bir şekilde işyeri meclisine rapor sunması

ve önemli kararlaşmalarda gerekiyorsa olağanüstü toplantı ile meclisin onayını alması önemlidir. Yine bu kapsamda işyeri temsilcilerinin işyeri meclisine karşı sorumluluğu meclisin gerekli gördüğu hallerde geri çağırma ve temsilcilik seçimini yenileme hakkını da kapsamaktadır.

## **İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Özellikler**

Sağlam bir işyeri örgütlülüğünün oluşturulması açısından sendikayı işyerinde temsil eden işyeri temsilcilerinde bulunması gereken kimi özellikler;

- 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,
- Farklılıkları anlayışla kabul etmeli, 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 kötü alışkanlık ve davranış-

lardan uzak, çevresinde sevilen, saygı gören kişilik özelliklerine sahip olmalı,

- İşyeri temsilcileri özü, sözü bir ve doğru örnek bir emekçi olmanın yanında insan ilişkilerinde de sabırlı, yapıcı, ikna edici, güven verici bir tarzda iyi bir dinleyici olmanın yanında olaylara ve kişilere yönelik zamanında ve doğru karar verebilmeye yönelik iyi bir gözlemci ve araştırmacı olmalıdır.

## **İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri**

İşyerlerinde emekçileri doğrudan ilgilendiren her türlü konu; işyeri sendika temsilcilerinin çalışma alanı içinde yer almaktadır.

Sendikanın üye sayısını arttırmak: 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...

Başka sendikalara üye olan emekçileri ya da tercihlerini küçümsemek, aşağılamak ya da horlamak yerine onlara sendikal mücadelenin gerçekte ne olduğunu anlatmak, neredeyse örgütlülüğten soğutacak sahte sendikaların yaptığı tarzda bir sendikal rekabet gibi değil sendikamızı anlatmak aydınlatıcı ve kazandırıcı olacaktır

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 başarısı üyelerin karar süreçlerine ve 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 özelliklerine 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 kullanımını işyeri sendika temsilcilerinin sorumluluğunda olmalıdır. İşyerindeki temsilci odaları da panolar gibi benzer bir işleve sahiptir.

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: Toplum her gün egemenlerin çıkarları doğrultusunda burjuva tv ve gazeteler yoluyla yanıltılmakta ve emekçilerin bilinçlerini teslim almaya özel önem verilmektedir. Sendikal politikalar, eylemler, yaşanan gelişmelerle ilgili doğrudan haber kaynağı sendikaların çıkardığı yayınlardır. Gerçek bilginin paylaşımı için 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 yaklaştırılmasını sağlayabilir.

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

Düzenli işyeri toplantıları yapmak: Belirli aralıklarla düzenlenen ve iyi hazırlanmış işyeri toplantıları üyelerin birbirleri ile ve sendika ile olan ilişki-

lerini ve dayanışmayı geliştirmektedir. İşyeri temsilcisine sendikal çalışmalar hakkında üyelere bilgi verme olanağı tanınmaktadır. İşyeri toplantıları sendika panosunda duyurularak toplantılara katılım sağlanmalıdır. Toplantılar işyerlerinde düzenlenmeli ve işveren vekilinden toplantı için uygun bir mekânın tahsis edilmesi istenmelidir.

## **İşyeri Sendika Temsilcisinin Dosyasında Bulunması Gereken Evraklar**

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.

## İŞYERİ SENDİKA 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.

## **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 sözleşme-

sidir. Bu sözleşmenin 3. maddesinin 2. fıkrası ; “Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak (sendikal örgütlenme hakkı ) veya bu hakkın yasaya uygun bir şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden kaçınmalıdır.”

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

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

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

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.



## TÜZÜĞÜMÜZDE İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİNİN YERİ

### İl Temsilciliğinin Oluşumu

#### Madde 46-

- a) Şube oluşturulamayan illerde şubeye bağlı il temsilciliği kurulabilir.
- b) Şubeye bağlı il temsilcilik genel kurulu, o ildeki üyelerin katılımıyla yapılır. Genel kurulda en az üç, en fazla yedi kişiden oluşan İl Temsilcilik Yönetim Kurulu belirlenir.
- c) İl temsilciliğinin açılmasında il merkezi olma zorunluluğu aranmaz.
- d) İl Temsilciliğinin oluşumuna ilişkin kriterler, İl Temsilcilik yönetiminin sayısı ve işleyiş esasları yönetmelikle belirlenir.

### İşyeri Temsilciliğinin Oluşumu

**Madde 47-** İşyerinde çalışan üyeler arasından gizli oy, açık sayım usulü ile seçilen temsilcilerden oluşur. İşyeri temsilciliği, işyerlerinde sendikanın amaç ve ilkeleri doğrultusunda çalışır.

İşyeri Temsilciliği, sendikal çalışmalarında bütünlük ve işbirliğini sağ-

layan en önemli organdır. Temsilciliğin çalışma usulü, görev ve yetkileri, seçilecek temsilci sayısı, seçim usulü, temsilcilerin görevden alınması, tayini ve görevlendirmesine ilişkin esaslar ayrıca yönetmelikle belirlenir.

İşyeri temsilcilerinden, iş yeri temsilciler kurulu oluşturulur. İşleyişi yönetmelikle belirlenir.





## **TÜM BEL-SEN**

Sümer 2 Sokak No: 29/7 Kat: 4 Kızılay / ANKARA

Tel: 0312 230 59 39 - 230 62 33

Faks: 312 230 48 29 - 230 48 39

web: [www.tumbelsen.org.tr](http://www.tumbelsen.org.tr) mail: [posta@tumbelsen.org.tr](mailto:posta@tumbelsen.org.tr)