

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ NASIL ÇALIŞIR?

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ NASIL ÇALIŞIR?

Bu bölüme kadar, işyeri sendika temsilcilerinin yasalara, yönetmeliklere ve sendika belgelerine göre çalışmalarının içeriği, hakları ve sorumlulukları konuları ele alındı. Bu bölümde, işyeri sendika temsilcilerinin işveren, sendika, üye, çalışan ile aralarındaki ilişkiler ele alınacaktır.

İşyeri sendika temsilcilerinin bu bölümde ele alınan ilişkileri, çalışmalarının düzenlenmesinde çoğu zaman birinci dereceden rol oynamaktadır. Bu ilişkilerden kaynaklanan nedenlerle öne çıkan konu ve gündemde farklılaşmalar oluşabilmekte, asıl tartışılması gerekli olan tartışılmaksızın geri planda kalabilmektedir. Bu tip ayrıntılar, sendikal çalışmalarda oldukça önemli hale gelebilmekte, hatta zaman zaman asıl konunun önüne geçebilmektedir. Bu nedenle asıl konuyu ön planda tutabilmek ve çalışmayı sadeleştirebilmek açısından aşağıda bilgi verilen konular da en az temsilcilerin diğer alanlarda yapacağı çalışmalar kadar önem kazanmaktadır.

1. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Genel Merkez İle İlişkileri

Birleşik Metal-İş Sendikası Temsilci Yönetmeliği'ne göre, işyeri sendika temsilcileri çalışmalarından dolayı Şube Yönetim Kurulu ve Genel Yönetim Kuruluna karşı sorumludurlar.

İşyeri sendika temsilcileri, örgütsel disiplin içerisinde hareket etmeli, bağlı bulunduğu şubeyi yok sayarak genel merkez ile ilişkiye geçmemelidir. İlk yapılması gereken, temsilcisi olduğu işyerinin bağlı bulunduğu şube ile ilişkiye geçmek olmalıdır.

İşyeri sendika temsilcisi kendisine gerekli bilgi ve dökümanı öncelikle şubesinden elde etmeye çalışmalıdır. Sendikal işleyiş ve örgütsel disiplin açısından bu önemlidir.

Sendikal işleyişte üyelerle iletişimde öncelikli sorumluluk işyeri sendika temsilcisine verilmiştir. İşyeri sendika temsilcisi, hem üye işçileri hem de sendikayı temsil etmektedir. Sendikanın aldığı bazı kararlar işyeri sendika temsilcisinin düşünceleriyle uyusmayabilir. Bu noktada önemli olan, sendikanın aldığı kararların hayata geçirilmesidir.

Sendikanın eylem kararlarının işyerinde duyurulması, toplantılara, eylemlere, mitinglere en geniş işçi katılımının sağlanması temsilcilerin sorumluluğundadır. İşyeri sendika temsilcisinin katılmadığı bir toplantı, miting ya da eyleme işyerindeki diğer işçileri katmak zor olacaktır. Zamanında duyurulmayan eylem ve etkinliklere üyelerin katılımı az olacaktır. Sendikadan gelen haberlerin ve duyuruların zamanında işçilere, üyelere ulaştırılması örgütsel olarak güçlü olunmasını sağlayacaktır.

Ayrıca, genel merkez tarafından alınan eylem ve etkinlik kararlarının gereklerini yerine getirmek, işyeri sendika temsilcisi olmanın sorumluluklarından ve örgütlü olmanın gereklerinden biridir.

İşyeri sendika temsilcileri genel merkezin çalışmalarına ilişkin olarak görüşlerini Genel Temsilciler Kurulu toplantılarında ifade edebilir. Mazereti olmaksızın toplantıya katılım Ana Tüzük hükümleri doğrultusunda zorunludur. Sendikanın Danışma Organlarından olan Genel Temsilciler Kurulu toplantılarında, işyeri sendika temsilcilerinin konuşma yapması ve kendi görüş ve önerilerini dillendirmesi önemlidir. Bu toplantılarda, işyeri sendika temsilcileri çalıştıkları işyerindeki üyeler adına da konuşma yaptıklarını unutmamalı, üyelerin taleplerini de bu toplantılarda belirtmelidirler. Genel temsilciler kurulu toplantılarında mümkün olan en çok sayıda temsilcinin konuşma yapması sendikanın çalışmalarının önünü açacaktır.

Sendika içi demokrasinin işletilmesi, örgütsel disipline bağlı olmaktan da geçmektedir. Birleşik Metal-İş Sendikası, tavandan tabana, tabandan tavana her iki yönde de hareket alanı sağlamıştır. Sendikal demokrasinin bu vazgeçilmez kuralı Birleşik Metal-İş Sendikası'nın işleyişinde yerini almaktadır.

2. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Şube İle İlişkileri

Birleşik Metal-İş Sendikası Temsilci Yönetmeliğine göre,

İşyeri sendika temsilcileri, Şube Yönetim Kurulu'nun da görüşlerini alarak üyelerin yasalar ve toplu iş sözleşmesi ile ilgili her türlü şikayetlerini çözümlenmeye çalışır. İşveren ya da işveren vekilleri ile yaptığı görüşmeyi kayıt altına alarak Şube Yönetim Kurulu'na yazılı ya da sözlü olarak bildirmelidir.

İşyeri sendika temsilcisi, işyerinde kurulması gerekli olan yıllık ücretli izin, iş sağlığı ve güvenliği ve disiplin kurullarının asıl ve yedek üyelerinin isimlerini belirleyerek Şube Yönetim Kurulu'na bildirmelidir. Ayrıca bu kurulların toplantı tutanaklarını Şube Yönetim Kurulu'na ulaştırmalıdır.

İşyeri komite yönetmeliğine göre, komite toplantı tutanağı işyeri sendika temsilcileri tarafından Şube Yönetim Kurulu'na ulaştırılmalıdır.

Periyodik Bilgi formları, iş sağlığı ve güvenliği formları her ay düzenli olarak doldurularak, genel merkeze iletilmesi için Şube Yöneticilerine teslim edilir.

Üye eş ve çocuklarının sorunları şube ile paylaşılır ve ölüm, doğum, evlilik gibi üyelerden haberler, şube kanalıyla sendika gazetesine iletilir.

Metal işkolunda kurulu örgütsüz işyerlerinde çalışan işçilerle kurulan ilişkiler şubeye taşınmalıdır. Bu işçilerin sendika ile ilk tanışacakları mekan şube olmalıdır. İşyeri sendika temsilcileri dış örgütlenme konusundaki çalışmaları şube ile paylaşmalıdır.

İşyeri sendika temsilcilerinin, işyerindeki üyelerin karşılaştığı sorunların çözümünde Şube Yönetim Kurulu'nun da görüşünü alması yapılacak çalışmaların ortaklaştırılması, sorunlardan şubenin habersiz kalmamasını sağlayacaktır. Bu nedenle, işyeri sendika temsilcilerinin şube ile ilişkileri bir anlamda ve çoğunlukla işyeri esaslı olmaktadır.

İşyerinde karşılaşılan bir sorunun çözümünde, sendika temsilcileri sorunu kendisinin çözemeyeceğini düşünüyorsa Şube Yönetim Kurulu ile paylaşmalıdır. Şube yöneticileri, sorunun çözümü için işyeri sendika temsilcileri ile tartışarak çözümde ve kullanılacak yöntemde anlaşır. Uygulama birlikte gerçekleştirilir.

Sendika temsilcilerinin Şube Yönetim Kurulu ile ilişkisinde bütünlüklü bir tavır içerisinde olunması ve işyeri gerçeğinin, yaşananların şube yöneticilerine eksiksiz aktarılması, işyerinde bir sorun yaşanıyorsa tüm boyutları ile bilgi sahibi olunması açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle, işyerinde yaşanan gelişmelerin objektif, kişiselleştirmeden aktarılması, konunun şube yöneticileri tarafından doğru ve bütünlüklü bir biçimde kavranmasına yardımcı olacaktır. Karşılaşılan sorunların çözümünde sendika temsilcileri ve şube yöneticileri bir arada konuyu görüşerek, neler yapılacağını ya da yapılabileceğini planlayabilir. Planlamanın gerçekleşmesi durumunda, sendika temsilcilerinin ve şube yöneticilerinin çalışmaları birlikte belirlenmiş olacaktır.

Yukarıdaki çalışma tarzı, sendika temsilcilerinin şube yöneticileri ile birlikte nasıl çalışma yapacağına ilişkin verileri sunmaktadır. Ancak bazı gelişmeler için çok acil yanıtların bulunması ve müdahalelerin yapılması gerekli olabilir. Bu durumda sendika temsilcilerinden, görevlerini unutmadan ve işyerindeki üyelerin hak ve menfaatlerinden sorumluluklarını da hesaba katarak davranması beklenir.

Şube temsilciler kurulu toplantılarına katılarak şubenin çalışma alanı içerisindeki bölgede sendikal konularda öneriler getirir, işyeri sorunlarını paylaşır, sendikal çalışmalarla ilgili görüşlerini iletir. Görüşülmesini istediği konuları şube temsilciler kurulu toplantısına taşır.

3. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Aralarındaki İlişkiler

İşyeri sendika temsilcilerinin kendi aralarındaki ilişki, çoğu zaman her şeyden daha önemli hale gelebilmektedir. Birleşik Metal-İş işyeri sendika temsilcileri seçimin ardından atama ile görevlendirilmektedir. Seçilen temsilcilerin kendi aralarındaki uyum, kolektif çalışma ve disiplin, işyerindeki sendikal örgütlülüğü olumlu yönde etkilemektedir. Sendikal örgütlülüğün güçlenmesi, işyeri sendika temsilcilerinin birlikte bilgilenmek, ayrı ayrı hareket etmemek ve alınan kararları birlikte uygulamak, yapılacak çalışmaları paylaşmak üyelerin sendikal örgütlülüğü ilk somutlaştırdıkları yer olan işyeri sendika temsilcilerinin davranışları ile belirlenecektir.

Sendika temsilcilerinin kendi aralarındaki sorunlar, işyerindeki sendikal örgütlülüğe doğrudan yansımakta, işyerindeki sendikal örgütlülüğü hiç tartışmasız bir biçimde zayıflatmaktadır.

İşyeri sendika temsilcilerinin kendi aralarında kişisel sorunlar olsa dahi, işyerinde çalışan işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve örgütlülüğü güçlendirmek için bu sorunu sendikal çalışmalarında unutmaları gerekir. Çünkü işyeri sendika temsilcileri sendikal örgütlülüğün en önemli yapı taşlarıdır.

İşyeri sendika temsilcilerinin arasında bir sorun varsa, bu sorunu çözmek için kendi aralarındaki tartışmayı üyelerin ya da işveren önünde yapmamaları gerekmektedir.

İşyeri sendika temsilcilerinin birbirini şikayet etmesi kabul edilebilir bir davranış tarzı değildir. Şikayet etmek yerine sorunlarını kendi aralarında tartışarak çözmeleri uygar bir davranış şekli olacaktır.

İşyeri sendika temsilcileri kendi aralarında aldıkları kararların uygulanması noktasında, alınan kararı tekrar tartışmamak durumundadır. Her hangi bir konu karar altına alındıktan sonra tartışılması sendikal örgütlülüğe zarar verecektir. Ancak alınan karar uygulandıktan sonra, sonuçlarını tartışmak olumlu, olumsuz taraflarını paylaşmak daha sonra aynı konuda alınacak kararın örgütlülüğe katkısını artıracaktır.

Sendika temsilcilik odasının temiz ve düzenli olması ve üyelerin ziyaret edebilir hale getirilmesi için temsilcilerin kendi aralarında görev bölümü yapması yararlı olacaktır.

4. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Üyeler ve Diğer Çalışanlarla İlişkileri

İşyeri sendika temsilcileri, hem sendikanın hem de üyenin ilk elden temsilcisidir.

İşyeri sendika temsilcileri, çalışmalarını başarıyla ve sağlıklı bir biçimde yürütebilmeleri için tüm üyelerle birebir ilişki içerisinde olmalıdır. Bu durum, üyelerin sendika ile ilişkisini dolayısıyla güven duygularının güçlenmesine yardımcı olur.

Üyelerle yüz yüze görüşme, üyelerin sorunlarını işyeri sendika temsilcilerine aktarmasında yardımcı olacaktır.

İşyeri sendika temsilcileri, üyenin sendika ile arasındaki dolaysız ve doğrudan tek bağıdır. Üyeler sendika temsilcileri aracılığı ile sendikayı tanır ve sendika hakkında bilgi alır. Sendika, üyelerin çoğunun gözünde işyeri sendika temsilcilerinde somutlandığından üyelerle ilişkide özenli davranılmalıdır.

İşyeri sendika temsilcileri, üyelerle ilişkilerini kişiselleştirmeden kaçınarak kurarlarsa, sendikal çalışmalar açısından oldukça önemli bir fırsatı yakalayabilme şansına sahip olabileceklerdir.

İşyeri sendika temsilcileri, bölgesi, inancı, etnik kökeni, düşüncesi ne olursa olsun, işyerindeki işçilerin hepsine eşit davranmak zorundadır. Bu nedenlerle işçilere farklı davranma, ayırım yapma hakkı yoktur. Ayrımcılık yapan temsilciler, işyerindeki birlik ve bütünlüğü zedelerler.

İşyeri sendika temsilcileri üye kitlesi içerisinde ayrımcılık yapmaksızın, sorunları “büyük-küçük, önemli-önemsiz, kişisel” diyerek ertelemeyebilir. Üyelerin sorunlarını dinler, planlayarak üyelerle görüşmelere özel zaman ayırır, sorunların çözümü doğrultusunda çaba gösterir.

Üyelerin, üzerinde çalışma yapılsa dahi çözülemeyen sorunları bulunabilir. Bu sorunların neden çözülemediğini üyelerle açık bir biçimde paylaşmak, güven duygusunu olumlu yönde besleyecektir.

İşe yeni başlayan işçilere işyeri ve sendikayı tanıtmak, üye yapmak, yeni üyelerin sendikayla olan bağlarını güçlendirmek, yasal ve sendikal haklar konusunda bilgi vermek, sendikal etkinliklere katılımlarını sağlamak temsilcilerin önde gelen görevleri arasındadır.

İşyeri sendika temsilcileri, üyeleri sendikal sorunlar üzerine sürekli olarak bilgilendirmeli, karar alma süreçlerine katılımlarını sağlama konusundaki olanakları ayrımsız tüm üyelere tanyacak şekilde hareket etmeli, sendikal çalışmalara katılımları konusunda cesaretlendirmelidir.

İşyeri sendika temsilcileri, sendikanın aldığı kararları, politikaları, yaklaşımları ve programları ister katılınsınlar isterse katılmasınlar tüm yönleri ile üyelere aktarmalıdır.

Üyelerin yalnızca işyerindeki kendi sorunlarına dair olan duyarlılığını toplumsal duyarlılığa dönüştürme işlevi, temsilcilerin çalışmaları arasında yer almalıdır. Bunu yapabilmeleri için, ülke ve dünya gündemini takip etmeleri gerekir. Gündemi takip etmeyen temsilciler, üyelere bu duyarlılığı nasıl geliştireceklerini bilemeyeceklerdir.

İşyeri sendika temsilcileri, işyerinde sendika üyesi olmayan diğer çalışanlarla da ilişkisini geliştirmeli, onların da sendikaya üyeliğini sağlamalıdır. İşyerinde çalışanların tamamının sendikaya üyeliği, örgütlülüğü güçlü kılacak ilk adımlardan biridir. Kapsam dışı kabul edilerek sendikal çalışmaların uzağına atılmaya çalışılan bu kesim, sendikaya kazanılmalı, sendika üyeleri ile bağları güçlendirilmelidir. Mühendisinden büro personeline, formeninden üretim şefine kadar çalışanların tümü sendika üyesi olduğunda, işyerindeki sendikal örgütlülük daha güçlü olacaktır. Bu kesimin üye yapılamaması durumunda da ilişkiler sıcak tutulmalı ve bu çalışanlar sendikal çalışmaların içerisine alınmalıdır. Örneğin, herhangi bir eylem, etkinlik duyurusu yalnızca üyelere değil, çalışanların tümüne yapılmalı, neden eylem ve etkinliğe katılmaları gerektiği anlatılmalıdır.

Sendikadan gelen yayınların üyelere ulaştırılması da işyeri sendika temsilcilerinin sorumluluğundadır. Aynı biçimde yayınlar yalnızca sendika üyelerine değil, çalışanların tümüne ulaştırılmalıdır.

5. İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşveren İle İlişkileri

İşyeri sendika temsilcileri, işveren ile işçilerin ve sendikanın temsilcisi niteliğiyle ilişki kurar. İşyeri sendika temsilcisi de diğer işçiler gibi işyerinde ücreti karşılığında çalışır. Hem işçi hem de sendika temsilcisi olmak, hareket alanlarını sınırlandırıyor gibi görünse de, bu durum tam tersine sendika temsilcilerinin hareket alanını genişletmektedir.

Yasalardaki düzenlemelerle, sendika temsilcilerinin işveren ile ilişkilerinde hareket alanları temsilciler aleyhine daraltılmaya çalışılmıştır. Ancak temsilciler, görev ve sorumlulukları gereği bu sınırları aşan çalışmalar yapmakla yükümlüdürler.

Sendika temsilcilerinin sendikayı temsil etme yeteneğinin sorgulanır hale gelmemesi için, işçilerin ve doğal olarak sendikanın çıkarına olacak bir davranış tarzı içerisinde olması gerekmektedir.

İşveren ile ilişkide sürekliliği olan tutarlı bir tarz izlendiğinde sendika üyeleri arasında sendikaya olan güven pekişecek ve eğer varsa inandırıcılık konusunda sorunlar azalmaya başlayacaktır.

İşyeri sendika temsilcilerinin işveren ile ilişkileri öncelikle yasalarla düzenlenmiştir. İşyeri toplu iş sözleşmelerinde de bu ilişkiyi düzenleyen hükümler bulunmaktadır. İşyeri sendika temsilcileri, bu düzenlemeleri bilmek ve bu konularda işverenin eksik uygulamalarına meydan vermemek durumundadır.

İşveren ile yaşanan sorunların çözümü için öncelikle, mevzuat ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre çözümlenmeyeceğine bakıp, üyelerin eğilimini göz önünde tutup, sorunun çözümüne ilişkin olarak temsilcilerin öncelikle kendi aralarında anlaşarak ve şube ile sorunun çözümünü tartışarak hareket etmelidir. Sorunun çözümü için Genel Merkez ile görüşülmesi gerekiyorsa şubenin bilgisi dahilinde bu görüşme gerçekleştirilmelidir. İşveren ile yaşanan sorunların çözümünde varılan mutabakatın mutlaka takipçisi olunmalıdır.

Ancak unutulmamalıdır ki; örgütlü bir güç olunamadığı takdirde yasalar dahi uygulanmayabilmektedir. Sendika üyelerinin yasalar ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını uygulatabilmek için örgütlü bir güç olmaya ihtiyaç vardır. Bunun sağlanmasıyla işyeri sendika temsilcileri, işveren karşısında kendini yalnız hissetmeyecek ve sorunların çözümünde işvereni işçiler lehine ikna edebilecektir.