

TEMSİLCİ EL KİTABI

SENDİKA NEDİR?

Çalışanların ortak ekonomik, sosyal, kültürel, mesleki hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturulan, çalışma barışı ve huzurunun temini için çözüm önerileri sunan tüzel kişiliğe sahip sivil toplum kuruluşudur.

Sendikalar, üyelerinin çalışma ve ücret koşullarını iyileştirmek, onlara çeşitli ekonomik ve sosyal haklar sağlamak, işyerlerinde rahat ve huzurlu bir çalışma ortamı yaratmak, çalışanların kendileri ve iş süreçleri ile ilgili bütün konularda söz ve karar sahibi olmalarını sağlamak için; üyeleri adına, işverenlerle toplu iş sözleşmesi imzalarlar.

SENDİKAL ÖRGÜTLENME HAKKI

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına

İlişkin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi;

Madde 2: Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu

kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

Madde 3: Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

Kamu makamları, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.

Madde 11: 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.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

23. Madde: Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)

Madde 5 - Örgütlenme hakkı

Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.

Madde 6 - Toplu pazarlık hakkı

Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

- 1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;
- 2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;
- 3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi taahhüt eder ve

- 4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

51. Madde: Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu:

17. Madde: Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz

25. Madde: İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu:

İş ve çalışma hürriyetinin ihlâli

MADDE 117-

1- Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlâl eden kişiye, mağdurun şikâyeti hâlinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir.

2- Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru

ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası verilir.

3- Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.

4- Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.

Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi

MADDE 118 –

(1) Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(Bu Cezalar Para Cezasına Çevrilemez, Tecil Edilemez)

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

İşyeri sendika temsilcileri; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun tanıdığı hakkı kullanmak üzere işyerinde sendika üyelerinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve menfaatlerini korumak ve kollamakla görevli, sendikanın örgütlenmesini ve güçlenmesini sağlayacak şekilde faaliyet gösteren ve sendikayı temsil eden kişilerdir.

Sendikaların serbestçe faaliyet planlarını hazırlamaları, üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyup geliştirebilmeleri için yasal her türlü girişimde bulunabilmeleri de sendika özgürlüğünün bir gereğidir. Bu kapsamda işyeri sendika temsilcilerinin çok sayıda işleve sahip olacakları açıktır. Sendikanın işyerinde yerleşip kökleşmesi için yeni üyeler kazanmasında temsilcilere çok önemli görevler düştüğü bilinmektedir. Ayrıca gerek sosyal hakların kazanılmasında gerekse korunmasında sendikal faaliyetin işyeri düzeyinde organize edilmesinin hayati bir önem taşıdığı

tartışmasıdır. Öyleyse sendika özgürlüğü kavramının somut bir zemine oturtulmasında sendika temsilcilerine önemli görevler düşmektedir.

İşletmelerin yönetiminde sermayenin yanı sıra emeğinde temsil edilmesi önemlidir. Bir mal veya hizmet üretilirken sermaye ihtiyacı yanında emeğe de ihtiyaç duyulmaktadır. Ülkelerin yönetiminde vatandaşların katılımı ne kadar önemli ise işletmelerin yönetilmesinde de çalışanların katılımı o kadar önemlidir. Şu an için temsilciler aracılığıyla işletme yönetimine katılım söz konusu olmasa da çalışanların dilek ve şikâyetlerinin işletme yönetimlerine ulaştırılmasında ve çözüm üretilmesinde temsilcilere birçok görevler düşmektedir.

İşyerinde çalışma barışı ve huzurunun sağlanması hem çalışanların, hem de işverenlerin yararınadır. Bu sayede verimliliğin artması ve bundan çalışanların da daha fazla istifade etme fırsatı doğmaktadır. Ancak verimlilik ve kârlılığın arttığı her işyerinde, bundan çalışanların faydalandığı söylenemez. İşte bu noktada devreye işçi sendikaları girmekte ve emeğin payını istemektedirler.

Toplu pazarlık bu alanda en etkili ve demokratik bir araç olarak devreye girmektedir. İşçi sendikaları, toplu pazarlıkta güç dengesini sağlayabilmek, emeğin hakkı olan ücret ve diğer sosyal hakları alabilmek

için üyelerinin maddi ve manevi desteğine muhtaçtır. Sendikanın işyerinde üyeleri ile teması sağlayacak kişiler ise öncelikle temsilcilerdir.

Temsilcilerin görevi sadece toplu iş sözleşmesinin olduğu dönemlerle sınırlı olmayıp toplu iş sözleşmesinin uygulandığı dönemlerde daha da yoğunlaşmaktadır. Çalışanlara toplu sözleşmelerde elde edilen hakların eksiksiz biçimde sağlanması, ayrıca sözleşmenin uygulanmamasından veya yorumundan doğan uyuşmazlıkların çözümünde ilk girişimlerin yapılması temsilcilere düşmektedir.

Yine başta sendika üyeleri olmak üzere, tüm çalışanların yasalardan doğan haklarının savunulmasına yardımcı olmakta sendika temsilcilerinin görevleri arasındadır.

İşyerlerinde sağlıklı çalışan-işveren ilişkilerinin kurulması, öncelikle taraflar arasındaki hak ve sorumlulukların sınırlarının belirlenmesini gerektirir. Ayrıca işletme yönetiminin çalışanlara iletildiği mesajların düzgün ve amaca uygun biçimde ilgililere ulaşması, çalışanların dilek ve şikâyetlerinin de yine kolayca üst kademeye duyurulması büyük önem taşımaktadır. Bütün bu işlemlerin yapılmasında en önemli görevin temsilcilere düştüğü dikkatten kaçırılmaması gereken bir husustur.

Temsilci, bir taraftan çalışan-işveren ilişkilerinde önemli görevler yüklenirken; diğer taraftan da çalışanlarla sendika arasındaki ilişkilerde önemli bir rol oynar.

Bu rol öncelikle örgütlenme aşamasında kendini gösterir. Bilindiği gibi sendikalar güçlerini üyelerinin çokluğu ve bunların sendikaya sağladıkları bilinçli destek ve bağlılıktan alırlar. Temsilcinin de diğer çalışanlar gibi işyerinde çalışan bir kişi olması örgütlenme açısından önemli bir avantajdır. Sendikalaşmanın yararları en iyi ve etkili biçimde temsilci tarafından açıklanabilir. Ancak temsilcinin bu alandaki başarısı kişisel özellikleri ile yakından ilgilidir. Arkadaşları ile olduğu kadar işverenle ilişkilerinde de pozitif yaklaşım sergileyen kişilerin başarı şansı kuşkusuz daha fazladır. Bu konuda temsilcinin bilgi düzeyi, iş deneyimi, sorunları kavrama, açıklama ve çözme yeteneği, dürüst ve sağlam karakteri etkin rol oynamaktadır.

Sendikal örgütlenme tamamlandıktan sonra da temsilcilere önemli görevler düşmekte, hatta temsilcinin görevi bundan sonra daha da artmaktadır. Sendikanın üyelerine mesajlarını etkili bir biçimde aktarabilmesi, üyelerin de sendikadan beklentilerini sendika yöneticilerine ulaştırılabilmesi, kısaca çalışanlarla sendika arasında

dayanışmanın sağlanması temsilcilerin başlıca görevleri arasında yer almaktadır.

Bunlara ek olarak sendikal etkinliklere üyelerin katılımının sağlanması konusunda da temsilcilerin büyük görevler düşmektedir. Başta toplantılar olmak üzere sendikanın her türlü eğitim, kültür-sanat, sosyal ve sportif etkinliklerinde üyelerin aktif olarak yer alabilmesi için temsilcilerin sıkı bir şekilde çalışması ve üzerine düşen görevi yerine getirmesi gerekir.

Hiç şüphesiz ki sendikal örgütlenmeden, işletme yönetimine katılmaya; işyerinde sağlıklı işçi-işveren ilişkilerine katkıda bulunmaktan; sendika-üye ilişkilerine kadar uzanan çok geniş bir alanda temsilcilere önemli görevler düşmekte, dolayısı ile temsilcilik görevi önemli sorumluluklar ihtiva etmektedir.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNUNUN İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNE İLİŞKİN HÜKÜMLERİ

1-Temsilcilerin Nitelikleri

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, temsilcilerin niteliklerine ilişkin olarak ayrıca bir düzenleme yapmamış, ancak her şartta Sendikalar Kanununun 6. maddesinde belirtilen “**kuruculuk şartları**”, temsilcilerde de aranmaktadır.

Buna göre;

1- Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Ancak 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; **zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu** olamaz.

2-Temsilcilerin atanması ve görevleri

Sendikalar Kanunu’nun 27. maddesine göre;

1- Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir

ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından **atayarak** on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder.

2- Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır.

3- İşyeri sendika **temsilcileri ve baş temsilcisi**; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.

4- **İşyeri sendika temsilcileri**, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.

3- Temsilcilerin Güvencesi

Sendikalar Kanunu'nun 24. maddesine göre;

1- İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

2- Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

3- Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

4- İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

5- Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.

**SENDİKAMIZCA İMZALANAN TOPLU İŞ
SÖZLEŞMELERİNDE SENDİKA TEMSİLCİLERİNE
İLİŞKİN HÜKÜMLER:**

Sendika Temsilcilerinin Atanması, Görevleri, Temsilcilik Sıfatının Sona Ermesi ve Güvencesi

Bankalarla imzalanan toplu iş sözleşmesinin 10. maddesi;

- 1- Sendika, Bankanın işyerinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 6'ncı maddesinde belirtilen niteliklere haiz ve atanacakları işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcileri ile sendika baş temsilcilerini tayin eder ve kimliklerini 15 gün içinde Bankaya yazılı olarak bildirir.

- 2- Sendika Temsilcileri; görevli buldukları işyerinde çalışanların hak ve menfaatlerini gözetmek, onların dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek, çalışan ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, İş Kanunları ve Toplu İş Sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak ve bu hususlardaki aksaklık ve anlaşmazlıklarda buldukları mahaldeki Banka yetkilileri ile temas kurarak gereğinin yapılmasını sağlamak görev ve yetkisine sahiptirler. İşyeri Sendika Temsilcileri bu görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler. Temsilcilere görevlerini yerine getirebilmeleri ve Sendikaya ait kayıtları güvenle saklayabilmeleri için Banka tarafından mevcut imkânlar dairesinde kolaylık gösterilir.
- 3- İşyeri Sendika temsilcilerinin görevi, Toplu İş Sözleşmesinin bitimi ile son bulur. Ancak sendikanın Toplu İş Sözleşmesi yetkisini alması halinde bu yetkiye bağlı olarak temsilcilik sıfatı da devam eder. Ayrıca, sendika her zaman temsilcilerin görevine son verip yeni temsilci atayabilir. Bu halde Sendika durumu ve yeni temsilcilerin kimliklerini 15 gün içinde Bankaya yazılı olarak bildirir.
- 4- İşyeri Sendika Temsilcilerinin bu sıfatları, amirlerine ve iş arkadaşlarına karşı davranışlarında kendilerine özel bir ayrıcalık sağlamaz. İşyeri sendika temsilcileri, işlerini ve işin güvenliğini, düzenini ve disiplinini bozacak şekilde hareket edemezler. İşyeri sendika temsilcileri, temsilcilik

görevlerini öne sürerek işyerlerindeki asıl işlerini aksatamazlar. İşyeri Sendika Temsilcileri yetkilerini aşarak yukarıda belirtilen yasak faaliyetlerde buldukları takdirde, iş sözleşmeleri, Banka tarafından haklı nedenle feshedilebilir. Ayrıca, Sendika Temsilcileri yetkilerini aştıkları veya yasak faaliyetlerde buldukları takdirde İşveren Banka, durumu delilleriyle birlikte Sendikaya intikal ettirir ve ilgilinin temsilcilik sıfatının kaldırılmasını isteyebilir. Sendika en geç 10 gün içinde, gerekli görülmesi halinde İşveren Banka ile durumu görüşerek karara bağlar veya doğrudan ilgilinin temsilcilik sıfatını kaldırarak, sonucu Bankaya bildirir. Bu hüküm, Bankada çalışmaya devam eden Sendika Yöneticileri hakkında da uygulanır.

- 5- Sendika Temsilcisinin Güvencesi; Sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi, Sendikanın yetkisi devam ettiği sürece haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedilemez. Ayrıca, yazılı rızası alınmadan işyeri değiştirilemez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapılamaz. “

Sendika Çalışmalarının İşyerinde Üyelere Duyurulması

12. madde: Sendikanın, çalışmalarıyla ilgili olarak üyelerini bilgilendirmesini sağlamak amacıyla; İşveren, çalışanın Bankada kullandığı elektronik posta adreslerini Sendikaya bildirir. Sendika bu adresleri kullanarak üyelerini bilgilendirir. Ayrıca Sendikaca yayımlanan

ilan, tebliğ ve bültenler, temsilciler aracılığı ile çalışma saatleri dışında üyelere dağıtılır. Anılan bildirimler mevzuata ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine aykırı olamaz. Gerektiğinde bildirimlerin okunabilmesini sağlamak üzere işyerinde üyelerin görebileceği, müşterilerin göremeyeceği uygun bir yere asılır. Sendika tarafından bu kapsamda asılan/dağıtılan imzalı ve mühürlü ilan, tebliğ, talimat ve benzerlerinden doğacak sorumluluk Sendikaya aittir.

İşyerinde Toplantı Hakkı

14. madde: Sendika yetkili organları ve Sendika Temsilcileri çalışma saatleri dışında yetkili işyeri yöneticilerinden en az 2 gün önceden yazılı izin almak suretiyle işyerlerinde Sendika üyeleriyle toplantı yapma ve görüşme hakkına sahiptir. Bu kapsamda İşverenin salon, araç ve gereçlerinden önceden haber vermek kaydıyla ücretsiz olarak yararlanır.

Temsilcilik Yeri

15. madde: İşyeri sendika temsilcilerinin çalışabilmeleri, işyeri ile ilgili Sendika kayıtlarını güvenle koruyabilmeleri ve Sendikal faaliyetlerini yürütebilmeleri için Bankaca imkânları dâhilinde gerekli kolaylıklar gösterilir.

Ayrıca işyeri binasının müsait olması halinde temsilcilere oda, dolap ve masa verilir. Sendika tüzüğü çerçevesinde kurulacak şube başkanlıkları için bölge koordinatörlükleri, bölge yöneticilikleri veya işverenin uygun göreceği hizmet binasında bir yer veya oda tahsis edilir.

Taraflar Arası Yazışma İlkeleri

16. madde: Yazışmalar sadece Sendika Genel Merkezi ile Banka Genel Müdürlüğü arasında yapılır ve en geç 1 ay içerisinde cevaplandırılır.

Sendikal İzinler

17. maddesinin 2. Fıkrası: İşyeri Sendika Baş temsilcisi ve Temsilci izinleri; İşyeri Sendika Baş temsilcileri ve Temsilcilerine işyerindeki işlerini aksatmamak ve işyeri disiplinine aykırı olmamak şartıyla, İşyeri **Sendika Baş Temsilcisine haftada 4 saat** sendikal izin verilir. İşyeri **Sendika Temsilcilerine** aralarında görüşme yapmalarını sağlamak amacıyla haftada **2 saat** sendikal izin verilir. Sendikanın bütün temsilcilerine verilecek izinlerin toplamı bir takvim yılında 750 günü geçemez. Sendika, mutabakat sağlanması maksadıyla, aylık olarak temsilci bazında kullanılan izinleri Bankaya bildirir. İlgili haftada kullanılmayan izinler devredilemez ve bu izinler birleştirilmek suretiyle kullanılamaz.

TEMSİLCİLERDEN BEKLENTİLERİMİZ

İşyerinde Sendikayı Temsil Etmek:

Temsilcilerimiz Sendikamızı hem üyelerimize hem de işverene karşı temsil ederken en üstün gayreti göstermelidirler. Yasa – tüzük ve yönetmeliklere hâkim, yetkinlik ve yeteneklerini Sendikal mücadele ile birleştiren, sorumluluklarını etkin bir biçimde yerine getiren bir yaklaşım sergilemelidirler. Temsil görevlerini yerine getirirken dürüst, çalışkan, saygılı, hoşgörülü, özverili, sevilen, sabırlı, birlikteliği sağlayabilen, cesaretli, sağduyulu, mantıklı, lider özelliği taşıyan kişiler olarak hareket etmelidirler.

İşyerinde Çalışanların Sorunlarını Dinlemek, İş ve İşleyişlere İlişkin Öneri ve Teklifler Sunmak:

Çalışanlar genellikle işyeri – işveren temsilcisi ve işveren odaklı sorunlar yaşamaktadır. Temsilcilerin öncelikli görevleri bu sorunları çözmek olmakla birlikte üyelerin işyeri ile doğrudan ilişkisi olmayan sorunlarını dinlemekte görevleri arasında olmalıdır. Tüm sorunların çözüm bulması mümkün olmamakta ancak bu sorunların temsilciler tarafından

dinlenmesi üye-sendika-temsilci ilişkilerinin güçlenmesine ve temsilcilerin etkisinin artmasına katkı sağlamaktadır.

İş ve İşleyişlere İlişkin Öneri ve Teklifler Sunmak:

Sendikalar gelişen ve değişen şartlara göre değişimi ve yeniliği yakalamak zorundadırlar. Bunların hepsinin sendika genel merkezi tarafından yapılması beklenemez. Bankacılık mesleğinin mutfağında olan temsilcilerimiz bu noktada da aktif rol oynamalıdır. İş ve işleyiş, hak ve menfaatlere yönelik öneri ve teklifler hazırlamalıdır. Ancak bu teklifler ve öneriler hazırlanırken ülkenin ekonomik durumu, işyerinin sektördeki konumu, rakiplerin durumu, daha önceki uygulamalar, eksiklikler göz önüne alınmalıdır.

Öneri ve teklifler sunulurken sorumluluk alanındaki çalışanlarla çok yakın ilişki kurulmalı, onların görüşleri alınmalı, bunlar sağlıklı bir şekilde analiz edilmelidir.

Öneri ve teklifler hazırlanırken, çalışanların görüşleri alınırken dikkat edilmesi gereken en önemli unsur gerçekçi olmak ve gereğinden fazla beklenti yaratmamaktır. Öneri ve taleplerimizde gerçekçilik ilkesinden uzaklaşmamız halinde ulaşılması güç hedeflerin peşine düşer ve başarısızlık halinde olumsuz sonuç, motivasyon eksikliği, sendikal inanç

ve bağıllıkta azalmalara yol açabiliriz. Bu kapsamda gerek üyelerle görüşmelerimizde, gerekse öneri ve teklif aşamasında kesin ifadeler kullanmamalıyız.

İşyerinde Çalışanların Şikâyetlerini Çözümlemek:

Temsilcilerimizin bütün sorunları çözümlenmesi elbette beklenmemektedir. Çoğu zaman sorun ve şikâyetler temsilcilerimizin imkân ve yetkilerini aşacak boyuttadır. Bu durumda temsilcilerimizin sorun ve şikâyetleri ileride kurulacak şube başkanlıklarına veya genel merkez yönetimine iletmesi beklenmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken iletilen her sorun ve şikâyetin şube yönetimlerine veya genel merkeze aktarılmaması kendi imkânları ve çabaları çerçevesinde çözüm önerileri bulmaya çalışmalarıdır. Aksi halde temsilciler kendilerine iletilen her sorunu üst yönetimlere yansıtırlarsa birer dilek ve şikâyet kutusu olarak görülür ve etkinliklerini kaybederler. Sorun ve şikâyetlerin çözümünde esas olan haklılık temeline dayanan inisiyatif kullanımımızdır.

Ayrıca üyelerimizin yaşamış olduğu sorun ve şikâyetlerin işveren ve ya işveren vekiline iletilmesi de bir takım olumsuzluklar ortaya çıkarabilir. İşveren veya işveren vekiline konu iletilmeden önce çok yönlü olarak araştırılıp hareket edilmelidir. Aksi takdirde bu olumsuzluklar

temsilcilerimizin ve sendikamızın etkinliğini de azaltabilir. Sorun ve şikâyetlerin çözümünde işyerindeki hiyerarşik yapının takip edilmesi önemlidir. Çünkü hiyerarşik yapının takip edilmesi hem sorun ve şikâyetlerin aşılmasını kolaylaştıracak hem de üst kademelerde oluşacak gereksiz zaman kaybını ve sorunun büyümesini engelleyecektir.

Oluşacak Dedikodu, Spekülasyon ve Provokasyonlara Karşı Koymak:

Ülkemizde ve çalışma yaşamında sendikalaşmaya karşı mevcut bir ön yargının olduğu tartışmasızdır. Yaşanacak ekonomik, hukuki, sosyal ve kültürel olaylar sonucunda oluşabilecek dedikodu, spekülasyon ve provokasyonlara karşı temsilcilerimiz uyanık olmalı soğukkanlılıkla ve ortak akılla müdahale etmelidir.

Çalışan – İşveren – Sendika Arasındaki İşbirliği, Çalışma Barışı ve Ahengini Sürdürmek:

Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sistemi asıl olarak **çalışma barışının ve ahenginin tesisini oluşturmak** için temeldir. Ancak bu sürecin benimsenmesi ve yayılmasını sağlayacak olanlar da temsilcilerimizdir. Çünkü temsilciler çalışan-işveren-sendika arasında bir köprü görevi üstlenmektedir. Çalışan – işveren- sendika arasındaki işbirliği, çalışma barışı ve ahenginin sağlanmasındaki en önemli husus, hem işçi hem de

işveren temsilcilerinin görevlerini hakkaniyete uygun bir şekilde yerine getirmeleridir. Bu nedenle temsilcilerimiz en ufak bir sorunu ve ya olayı bile göz ardı etmemeli, sürekli olarak çalışanlar-işveren-sendika ile temas halinde olmalıdırlar.

Çalışanların Hak ve Menfaatlerini Gözetmek, Kanunlar ve Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Çalışma Şartlarının Uygulanmasına Yardımcı Olmak:

Sendikaların en önemli görevleri çalışanların hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmekse temsilcilerin de asli görevi budur. Mevcut hak ve menfaatlerin korunması öncelikli olmakla birlikte bu hak ve menfaatlerin geliştirilmesi ve uygulamaların takip edilmesi için de temsilcilere büyük sorumluluklar düşmektedir. Şüphesiz ki hak ve menfaatler gözetilirken yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iyi bilinmesi gerekmektedir.

Sendikanın Amacı ve Çalışmaları Hakkında Üyelere Aktarımda Bulunmak, Örgütlenme, Sendika, Sendikalılık İnanç ve Bağlılığını Sağlamak:

Sendikalar üyeleri ve üyelerinin sayıları oranında varlık göstermektedirler. Üye sayıları ne kadar yüksek olursa sendikaların gücü

ve etkinliği de o oranda yüksek olacaktır. Bu nedenle temsilciler üyelere sendikanın amacı, çalışmaları, hedefleri, örgütlenme ve örgütlenmenin önemi konusunda gerekli bilgi aktarımlarını yapmalı bununla de yetinmeyip sendikalılık inancı ve bağlılığının en üst seviyede sağlanması için çaba sarf etmelidir.

Örgütlü sivil toplum yapılanmasının, demokrasi ve insan hakları açısından önemi ortadadır. Örgütlenme, sendikal inanç ve bağlılığın arttırılmasında temsilcilere büyük görev düşmektedir. Çünkü sendika temsilcileri işyerlerinde sendikacılığın somut birer görünümüdür ve örgütlenme zincirinin en önemli halkasıdır. Çalışanların ve üyelerin sendika ve sendikacılıkla ilk ve somut temas noktası olan temsilcilerimiz daha güçlü bir sendikal mücadele için öncelikle kendileri inanarak ve güvenerek sendikaya sahip çıkmalı, sendikal faaliyetlerde etkin rol almalı, üyeleri ve potansiyel çalışanları harekete geçirmelidir.

Örgütlenmeye ilişkin karşımıza çıkan “ sendikaya üye olduğum için işimi kaybeder miyim?” veya “ sendikaya üye olduğum için işveren tarafından farklı ve haksız uygulamalara maruz kalır mıyım?” endişeleri çalışanları sendikaya karşı mesafeli davranmaya itmektedir. Bu durum karşısında özel bir çaba sarf edilmeli ve sendikalaşmanın evrensel ve yasal bir hak olduğu, örgütlülüğün gücüyle bu tür endişelerin bertaraf edileceği

anlatılmalı. Kısacası işyerinde örgütsüz çalışan kalmaması için çaba harcanmalıdır.

İnsanların herhangi bir örgüte katılmasını sağlamak öncelikle insanların amaç ve beklentilerine bağlıdır. Temsilciler tarafından sendikanın amaç ve beklentilerinin çalışan amaç ve beklentileri ile aynı olduğu anlatılmalı ve “sendikanın sesi bizim sesimiz” bilinci yayılmalıdır.

Eğitim, Sosyal, Kültürel, Sportif ve Diğer Faaliyetlere İlişkin Görevler:

Sendika tarafından düzenlenecek eğitim, sosyal, kültürel, sportif ve diğer faaliyetlere üyelerinin ilgisinin ve katılımının sağlanması da temsilcilerimize düşecek görevler arasında yer almaktadır. Böylelikle üyelerin örgütlenmeye ve sendikalaşmaya olan inancı, örgüte ait olma duygusu ve bağlılığı artacaktır.

Ayrıca bu tür organizasyonlara katılım sendikal motivasyonu artırarak genel merkez, şubeler, temsilciler ve üyeler arasında dayanışma ve iletişimi geliştirmede de etkili olacaktır.

SORUN VEYA UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZERKEN

Sorun veya uyuşmazlıkları çözerken yapılacak ilk iş; teşhistir. Sorun veya uyuşmazlık işyerinde çözülmeye çalışılacak nitelikte ise üst makamlara iletilmeden işyerinde çözülmelidir. İşyerinin hiyerarşik düzeni dikkate alınarak sağduyu ve diyalogla çözüm yoluna gidilmelidir.

Sorun veya uyuşmazlık temsilcinin yetkisini aşacak ve işyerinde çözümlenemeyecek nitelikte ise bağlı bulunulacak şubeye veya genel merkeze iletilmelidir. Genel merkez yönetimi konuyu ilgili banka genel müdürlük birimlerine direkt olarak ileterek çözümlene yoluna gidecektir.

Temsilci tarafından işyerinde sorun veya uyuşmazlık çözümlenirse, bir üst kademeye iletmeye gerek bulunmamaktadır. Ancak her durumda sendika şube veya genel merkez yöneticileri konu ile ilgili olarak bilgilendirilmelidir. Önemli olan sorunun büyümeden ortadan kaldırılmasıdır. Bunun için temsilcilerimizin özel çabasına ihtiyaç duyulmaktadır. Temsilcilerimizin sorunları çözmedeki gücü, üyelerimizin işyerindeki birliği, temsilcinin ikna ve inandırma kabiliyetiyle doğrudan ilişkilidir.

Temsilcilerimiz sorun ve uyuşmazlıkları işveren ya da işveren vekilini ikna ederek çözmeye çalışmalıdır. Bu çalışmalar sırasında öncelikle sorun veya uyuşmazlıkla ilgili sağlam ve gerçekçi bilgiler edinilmelidir. Yasaları, toplu iş sözleşmesini ve mevzuatı tam anlamıyla bilmeyen temsilcilerin ikna kabiliyetini kullanması pek mümkün değildir. Ayrıca sorun veya uyuşmazlığın nasıl ortaya çıktığı, tarafların düşünceleri hakkında bilgi sahibi olunmalı ve gelişmeler takip edilmelidir.

Haklı ve hak sahibi olunmalı. Sorunun doğru tespit edildiğine, çözüm yolunun doğru olduğuna ve haklılığa inanılmalıdır. Haklı olunmayan bir konunun savunulması çokta sağlıklı değildir, ikna edici de olmaz. Üyenin özel ve şahsi sorunu varsa dinlenmeli, ancak bunun için sendika araç olarak kullanılmamalıdır. Mevzuat, sözleşme ve hakkaniyet ölçülerinde haksız olduğuna kanaat getirdiğiniz hiçbir talebin yanında olamayacağımız bilinmeli ve bu türden talepleri sizlere ulaştıran üyemize bu husus uygun bir dille anlatılmalıdır.

İkna için güçlü olunmalı. Kendisini güçlü hissetmeyen temsilcinin iknada başarılı olamayacağı da aşikardır. Güçle haklılık ve işyerindeki tüm üyelerin desteği arasında yakın bir ilişki vardır. Dolayısıyla güç, üyelerle sağlam ve sağlıklı bir iletişimle, sevgi ve desteklerinin kazanılmasıyla mümkündür.

SONUÇ OLARAK

- Temsilciler sendikaların temel taşlarıdır.
- Temsilciler sendikanın işyerlerindeki somut göstergeleri ve temsilcileridir.
- Temsilciler işyerlerinde sendika önderleridir.
- Temsilcilerin gücü, önderliği işyerindeki üyelere kendilerini sevdirmesine ve kabul ettirmesine bağlıdır.
- Temsilcilerimiz üye olsun veya olmasın tüm çalışanlarla sürekli iletişim halinde olmalıdırlar.
- Temsilcilerimiz yasalar, mevzuat ve toplu sözleşmede yer alan hususlar konusunda sürekli kendilerini yenilemelidirler.
- Temsilciler sendikanın faaliyetleri ile sürekli olarak üyeleri bilgilendirmeli, örgütlenme, sendikalaşma, sendikaya bağlılık konusunda çaba sarf etmelidirler.
- Temsilciler meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişmeler karşısında sürekli tetikte olmalı, sendika şube ve genel merkezi ile iletişime geçmeli.