

SENDİKA TEMSİLCİSİ

TÜRK-İŞ YAYINLARI NO. 47



1.8
EN
66
009





TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRKİYE
İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU



SENDİKA TEMSİLCİSİ

2. BASKI

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:..YAYINLARI NO. 47.....

Demirbaş No:.....7009.....

Tasnif No:..331..8..Sen...



Bilgi sayara istenmiştir

Sendika temsilcilerimizin omuzlarına büyük bir mes'uliyet yüklenmiştir. Onlar, her gün işyerlerinde işçilerle temas edip, işçi hareketlerinde birlik ve karışıklı anlayışı sağlamağa çalışmaktadırlar.

TÜRK-İŞ, memleket içinde vazife gören binlerce sendika temsilcisine minnettardır. Çünkü bu temsilciler işyerlerinde faaliyet göstererek yeni girdiğimiz düzenin başarıya ve daha iyiye ulaşması için yorulmakta, terlemekte ve çaba göstermektedirler. Sendika yöneticileriyle birlikte, Türkiye'de kuvvetli, hür, birlik ve temsil ettikleri üyelerin menfaatlarını korumak için çalışan bu insanlardan, tarih şerefle bahsedecektir.

Kalkınma çabası içinde bulunan memleketimiz, birçok karışık meselelerle karşılaşmaktadır. Aynı şekilde sendikalarımız da birçok zor problemler ile karşı karşıya gelmektedir. Ekonomik kalkınmamızı gerçekleştirmede en önemli yeri işgal eden çalışma hayatımızın düzenlenmesi ve verimliliğin artmasında, gene en zor ve şerefli vazife sendika temsilcilerimize düşmektedir.

Bu kitap, işyerlerinde çalışan ve kardeşleri için uğraşan temsilcilerimize yardım maksadı ile hazırlanmıştır. Bu kitabı okuyun ve üzerinde dikkatle durun. Bugün kendisini hazırlayan bir insan, yarın işçi kardeşlerine çok daha iyi yol gösterecektir.

YÜRÜTME KURULU

Yöneticilere ve Sendika Temsilcilerine :

Bu kitap, birçok tavsiyelerde bulunmaktadır. Fakat bunlar sizi yanıltmasın. İçinde yazılanları öğrenebilmeniz ve kendi sendikanızın, işyerinizin mahalli şartlarına uydurarak tatbik edebilmeniz için zamana ve tecrübeye ihtiyacınız olacaktır.

Şikâyetlerle uğraştıkça, sendika faaliyetlerine katıldıkça, daha fazla öğrendiğinizi ve tecrübe kazandığınızı göreceksiniz. Önemli olan husus, sendikaya, arkadaşlarınıza ve işverenlerinize karşı olan görevlerinizi, karşılıklı anlayış ve iyi niyet içinde başarmaya çalışmaktır.

Sendika Temsilcisi olarak görevinize başlayıp birkaç ay çalıştıktan sonra bu kitabı tekrar gözden geçirmek çok faydalı olacaktır. Elde ettiğiniz tecrübelerle bu kitapta yazılı olanları karşılaştıracak ve daha evvel dikkat etmediğiniz birçok hususları göreceksiniz.

Çok tecrübeli bir sendika temsilcisi bile bu kitaptan istifade edebilir. Çünkü iyi bir temsilci, her geçen gün yeni şeyler öğrenen temsilcidir.

Kuvvetli Bir Sendikanın Temel Taşı Sendika Temsilcisidir.

Ö N S Ö Z

Türkiye'de Sendika ve İşçi Hareketleri

Türkiye'de sendika ve işçi hareketlerinin tarihi epeyce eskidir. Bu hareketler özetle beş devreye ayrılabilir.

1. İşçinin Teşkilâtlanma hürriyeti ve Cumhuriyete kadar geçen devir işçi sınıfı, Osmanlı İmparatorluğu devrinde bir hayli çetin mücadeleler yapmıştır. İşçiler o devrede genel olarak Harp Sanayii, Mensucat, Gıda, Kâğıt ve Matbaa İşkollarında çalışıyordu. Ücret durumlarının düşüklüğü, zorla muayyen işkollarında çalıştırılmaları mecburiyeti karşısında kalan işçiler, ilk defa olarak 1863 te kabul edilen Maden Nizamnamesi ile kısmen korunmak istenmişlerdir.

Sanayiın gelişmesi 1871 de Ameleperver Cemiyeti'nin kurulmasına yol açmış, artan istismar 1872 de birçok grevlere sebep olmuştu. Grevler sonunda teşkilâtlanmanın zarureti bir kat daha anlıyan işçiler, birçok gayretler sarf etmişler, 1876 Kanunu Esasi'sinin kabulünde bir hayli rol oynamışlardır. Zira açıklığa dökülen işçi feryatları, hükümeti muayyen reformlar ve yeni prensipler kabulüne zorlamıştır.

İmparatorluğun bünyesi, sınaî gelişmeleri durdurmakta, buna mukabil yabancı şirketler kapütilyasyonlar ile sömürme sahalarını genişletmekte idiler. İşçi haklarını koruyan hiç bir merci veya kuvvetli bir işçi teşkilâtı yoktu. Bu durum işçileri muayyen teşebbüslere girişmeğe zorluyordu. Nihayet, 1895 ten sonra, Tophane fabrikaları işçileri, Osmanlı

Cemiyeti'ni kurmağa muvaffak olmuşlardır. Birçok Amele yardım sandıkları da bu arada kurulmuş bulunuyordu. Fakat ne cemiyetler nede sandıklar istenilen randımanı veremedi. İşçiler, tahammül edilmez bir istibdad karşısında 1908 in yaz aylarında, otuza yakın grev ilân etmiş, böylece yeni bazı hak ve menfaatler sağlamağa muvaffak olmuşlardı. İşçiler, diğer taraftan Meşrutî İdarenin teesüsü için de bir hayli faaliyet göstermişlerdir. Fakat İttihat - Terakkai Cemiyeti, işbaşına geçtikten sonra, 25 Eylül 1324 (1908) te Tatil-i Eşkal Kanunu'nun muvakkatını kabul ederek grevleri kan dökmeğe pahasına da olsa, bastırmıştı. Bu durum karşısında bir an ümitlerini kaybetmeyen işçiler, yine sendikalar kurmuş, ve işçi menfaatlarını korumuştur. Ancak, 31. Mart vakasından sonra, Örfî İdare ilân edilince, sendika kurma hareketi baskı ile karşılanmıştır. Meclisi Mebusan, Tatilî Eşkal Kanunu Muvakkatini 27 Temmuz 1909 da kabul edince, bu defa işçiler, sendika yerine cemiyetler teşkil etmiş ve bu arada Osmanlı Sanatkâran Cemiyetini kurmuşlardı. 1911 de Rejî İşçilerinin kurdukları Amele İttihat Cemiyeti mevcut işçi teşekkülleriyle bir Federasyon teşkiline çalışmıştır. Bu teşebbüs, muvaffak olamamış, buna mukabil sendika kurma faaliyeti 1912 de yeniden hızlanmıştı. Ancak, Balkan Harbinin çıkması, bu hareketi durdurmuş 1913 Babıâli baskını her türlü demokratik hakların kullanılmasına set çekmişti. Hele 1. Dünya Harbinin patlaması, işçi hareketlerinin son derece daralmasına sebep olmuştur. Harp sıralarında kurulan cemiyetlerin karakteri ise, işçinin harp ekonomisine adapte edilmesi şeklinde belirtilir.

2. Milli Mücadele Devri ve Cumhuriyetin İlk Yılları :

Milli Mücadele devri başlayınca, işçilerin değişik adlarla kurdukları cemiyetler Milli Kurtuluş hareketine ge-

niş ölçüde hizmet etmiştir. İşçiler, işgal altındaki İstanbul'da halka her türlü zulmü yapan yabancılara karşı hem de kendi haklarının koruma amacıyla birçok grevlerle başvurmaktan geri kalmamışlardır. Şark Demiryolları işçilerinin 13 Ekim 1922 de başlayan grevini Tramvay İşçilerinin grevi takip etmiş, işçilerin birleşme ve kuvvetlenme faaliyetleri çeşitli yönlerden durdurulmak istenmiştir. Fakat işçiler, varlıklarını daima şuurla ispat etmişlerdir. İşçiler, o günlerde, dağılık hareket etmenin zararlarını görmüşler ve sendikaların meslek esasına göre değil, işkolu esasına göre daha kuvvetli teşekküller halinde, birleşmeleri yolunda bir fikir etrafında toplanmağa çalışmışlardır. Bu sebeple, 1922 tarihinde İstanbul'da tertiplenen bir konferans, işçilerin aşağıdaki izah edilen 20 ana işkolu etrafında toplanarak kafa ve kasa birliği yapmak suretile hedefe ulaşabilmenin imkân dahilinde olduğunu görmüşlerdir.

1. Maarif-i Umumiye İşçi ve Müstahdemleri Sendikası,
2. Sanayi-i Zirai ve Mevadd-ı Gıdaiyye İşçileri Sendikası,
3. Maden Amelesi Sendikası,
4. Toprak ve Orman Amelesi Sendikası,
5. Sanayi-i Madeniye Sendikası,
6. İnşaat Amelesi Sendikası,
7. Sanayi-i Nesciye Sendikası,
9. Tütün Amelesi Sendikası,
10. Sanayi-i Hasebbiye ve Mobilya Amelesi Sendikası,
11. Sanayi-i Kimyeviye Amelesi Sendikası,
12. Hıdmat-ı Umumiye İşçileri ve Müstahdemleri Sendikası,
13. Dikiş Amelesi Sendikası,

14. Hidamat-ı Sıhhiye Amele ve Müstahdemleri Sendikası,

15. Muhaberat İşçileri ve Müstahdemleri Sendikası,

16. Maarif-i Umumiye İşçi ve Müstahdemler-i Sendikası,

17. Ticarethane Müstahdemleri Sendikası

18. Sanayi-i Nefise İşçileri Sendikası,

19. Tıbaat İşçileri Sendikası,

20. Devair-i Resmiye Memurları Sendikası,

Büyük Millet Meclisi kurulduktan sonra, işçiler için ilk mühim kanun kabul edilmiştir. Bu kanun, «Havzai Fahmiye Ameleleri Kanunu» dur, ki kömür havzası işçilerine aittir. İstanbul'un kurtuluşundan sonra faaliyetlerine devam etmiş olan işçi teşekküllerinden 16 sı birleşmek için toplantılar yapmış, ve bir ana tüzük hazırlamışlardır. Fakat işçilerin kuvvetlenmesinden çekinenler, bu hareketi baltalamışlardır. Bu arada, İstanbul, Zonguldak ve Balya Amele Birlikleri birleşme hareketine başvurmuşlarsa da, bu teşekküller 1924 ten sonra, ayakta duramamışlardır. Nihayet, Hükümet 4 Mart 1925 te Takriri Sükun Kanunu-nu neşretmiş ve hazırlanmış bulunan mesai kanunu meclise sevk edildiği halde, Komisyonlarda yıllarca bekletilmiştir.

3. Tek Parti Devrinin İlk Yıllarında

Hükümet Partisi, 1927'de anafütüğü'nün 40. maddesiyle kendi kendine bazı hükümler kabul etmiştir. Bu hükümlerle, parti, bütün siyasî ve sosyal teşekkülleri kontrolü altına almış, 1931 den itibaren de «Tek parti, tek şef, tek millet», parolası ile işçi sınıfı realitesini inkara başlamış.

tır. Bu zihniyet, hükümetin iktisadî politikasında da kendini göstermiş ve işçilerin toplu halde bulundurulmaması için Sanayi Tesisleri birçok şehirlere dağıtılmıştır. Parti, 1935 te İzmir'de bir işçi ve esnaf birliği kurdurmuş, ve bu birlik vasıtasile «İşçi ve esnafı rejime her veçhile bağlı ve faydalı kılmak»a gayret etmiştir. Nihayet, mesai kanunu iş kanunu adı altında yeniden ele alınmış, iş kanunu 1936 yılında grev hakkını yasak eden hükümlerle kabul edilmiştir. 2. Dünya Harbinin demokrasiler lehine neticelenmesi üzerine iç ve dış baskılar, hükümetin daha anlayışlı bir politika takibetmesine sebep olmuştur.

Nihayet, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Şartı, Büyük Millet Meclisince kabul edilmek suretiyle yeni bir devir açılmıştır. İnsan Haklarına aykırı olan «sınıf esasına müstenit dernek kurmak yasağı», cemiyetler kanununun değiştirilmesiyle ortadan kaldırılmıştır. Bunun üzerine, çeşitli siyasi partiler kurulmuş, çeşitli işçi sendikaları faaliyete geçmiştir. Ancak, sıkı yönetiminin hâlâ İstanbul'da hüküm sürmesi, Hükümetin bu yeni faaliyetleri kısa bir zaman sonra durdurucu tedbirlere başvurmasına imkân vermiş ve partiler, ile sendikalar kapatılmıştır.

4. Sendikalar Kanunu'nun çıkması ile başlayan 4. Devre.

Hükümet, sendika hareketini kendi kontrolü altında bulundurabilmek ve işçilerin geniş ölçüde faaliyetlerini önleyebilmek için, alelacele bir kanun hazırlamış ve Meclis Sendikalar Kanununu kabul etmiştir. Bu kanunun kabulünden sonra Hükümet, Partisine mensup şahıslara direktif vererek her işkolunda sendikalar kurulmasına çalışmıştır.

Fakat işçiler Hükümet partisi kontrolunda olduğu hissini geniş ölçüde uyandıran bu yeni harekete karşı bariz şekilde çekingen davranmışlardır. Fakat bu çekinmelere rağmen hükümetin maddi ve manevi yardımları sayesinde, sendikalar hareketi ağır tempolarda ilerlemiştir. Kısa zamanda, çok şeyler öğrenen ve uykudan silkinmiş bir halde, yeni haklar elde etmek için sendikalar da mevcut parti müdahalelerini bertaraf etmek isteyen işçiler, gittikçe daha açık şekilde, sendika saflarında yer almışlardır. Nihayet, bu mücadele neticesi Türkiye'de Batı anlamında bir sendikacılık hareketi doğmağa başlamıştır.

Bu hareket, 1952 yılında Türk-İş, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun kurulması ile daha da genişlemiştir. Ancak Hükümet'in sendikaları kontrol altında tutma politikası aynen devam etmiş, seçim nutuklarında grev ve toplu pazarlık hakkının verileceği hususunda teminat verilmesine rağmen, Türk işçisinin senelerden beri uğrunda mücadele ettiği bu temel haklar bir türlü gerçekleşmemiştir.

5. 1960'tan sonraki Devre

Türk Sendikacılığının altın devri, 27 Mayıs 1960 hareketinden sonra başlamış ve Türk-İş'in liderliği altında bütün Türk sendikacılığı, temel haklarını almak için olumlu bir mücadeleye girişmişlerdir. Türk sendikacılığı, Kurucu Meclis çalışmalarına iştirak etmiş ve yeni hazırlanan Anayasamız, teşkilatlanma, toplu pazarlık ve grev haklarını teminat altına almıştır.

Türk-İş Anayasa gereğince Büyük Millet Meclisinden çıkması gerekli çalışma hayatını ve sendikaları alâkadar eden kanunların hazırlanmasına fiilen iştirak etmiş ve bu kanunların Meclisteki müzakereleri sırasında, Parlamento

ile işbirliğinin
nunların işç

24 Tem
teşkil eden,
«Toplu İş sö
girmiş ve bi
çalışmasına

Bugün
güçlü, mem
ilermektedir

Fakat işçiler Hükümet partisi kontrolunda olduğu hissini geniş ölçüde uyandıran bu yeni harekete karşı bariş şekilde çekingen davranmışlardır. Fakat bu çekinmelere rağmen hükümetin maddi ve manevi yardımları sayesinde, sendikalar hareketi ağır tempolarda ilerlemiştir. Kısa zamanda, çok şeyler öğrenen ve uykudan silkinmiş bir halde, yeni haklar elde etmek için sendikalar da mevcut parti müdahalelerini bertaraf etmek isteyen işçiler, gittikçe daha açık şekilde, sendika saflarında yer almışlardır. Nihayet, bu mücadele neticesi Türkiye’de Batı anlamında bir sendikacılık hareketi doğmağa başlamıştır.

Bu hareket, 1952 yılında Türk-İş, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun kurulması ile daha da genişlemiştir. Ancak Hükümet’in sendikaları kontrol altında tutma politikası aynen devam etmiş, seçim nutuklarında grev ve toplu pazarlık hakkının verileceği hususunda teminat verilmesine rağmen, Türk işçisinin senelerden beri uğrunda mücadele ettiği bu temel haklar bir türlü gerçekleşmemiştir.

5. 1960’tan sonraki Devre

Türk Sendikacılığının altın devri, 27 Mayıs 1960 hareketinden sonra başlamış ve Türk-İş’in liderliği altında bütün Türk sendikacılığı, temel haklarını almak için olumlu bir mücadeleye girişmişlerdir. Türk sendikacılığı, Kurucu Meclis çalışmalarına iştirak etmiş ve yeni hazırlanan Anayasamız, teşkilatlanma, toplu pazarlık ve grev haklarını teminat altına almıştır.

Türk-İş Anayasa gereğince Büyük Millet Meclisinden çıkması gerekli çalışma hayatını ve sendikaları alâkadar eden kanunların hazırlanmasına fiilen iştirak etmiş ve bu kanunların Meclisteki müzakereleri sırasında, Parlamento

ile işbirliğinin en güzel örneklerinden birini vererek, Kanunların işçi lehinde olmasını sağlamıştır.

24 Temmuz 1963 tarihinde, sendikacılığımızın temelini teşkil eden, 274 sayılı «Sendikalar Kanunu» ile 275 sayılı «Toplu İş sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu» yürürlüğe girmiş ve bütün Türk sendikacılığı kesif bir toplu pazarlık çalışmasına girmiştir.

Bugün Türk sendikacılığı, her zamankinden daha güçlü, memleket sorumluluklarını bilerek, emin adımlarla ilerlemektedir.

TÜRK - İŞ NEDİR ?

İşçiler 1946 yılında sendika kurma hak ve hürriyetini elde ettikten sonra süratle teşkilatlanmağa başladılar. Çünkü ekonomik durumları bakımından, işverenler karşısında müşterek hareket etmek mecburiyetinde bulunuyorlardı. Çok kısa bir geçmişe sahip olan Türk Sendikacılığının, bu kısa süre içinde, teşkilatlanmış işçileri, bir bütün olarak temsil edebilecek merkezî bir teşekkül kurabilmiş olmalarını, takdirde karşılamak icap etmektedir.

Bu teşekkülün doğuşu, sadece işçiler arasında değil, memleket çapında bir ihtiyaca cevap vermekteydi. Çünkü Türkiye'de, Devletin yasama yetkisini kullanması durmadan değişen ve gelişen ihtiyaçları takip edemiyordu. Demokratik prensiplere bağlı bir toplum içinde, sosyal ve ekonomik adaleti gerçekleştirmek için, işgücünü temsil eden sendikaların sosyal ve ekonomik kararların alınmasına fiilen katılmaları gerekiyordu. Bu sebepten, işçiler adına konuşabilecek merkezî bir organa olan ihtiyaç, çok geçmeden sendikalar arasında belirdi.

Bu ihtiyacı karşılamak için ilk olumlu adım 18 Şubat 1952 tarihinde, Tekstil ve Örme Sanayii İşçileri Sendikaları Federasyonu'nun kongresinde atıldı. Kongreye dâvetli olarak katılan İzmir, Bursa, Ankara, Çukurova İşçi Sendikaları Birlikleri ile Türkiye Taşıt İşçileri Federasyonu ve Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçi Sendikaları Federasyonun'da bir Konfederasyon kurma fikrine iştirakleri ile gerekli hazırlıklara başlandı. Bir kaç ay içinde hazırlanan tüzüğü görüşmek üzere 6 Nisan 1952 de Bursa'da toplanan konferansa, İstanbul, Eskişehir-Sakarya Bölgesi, Tarsus - Akdeniz Bölgesi İşçi Sendikaları Birlikleri ile Karabük Çelik Sanayi İşçileri Sendikası

da temsilci gönderdi. Bu konferansta, Konfederasyonun Temmuz ayı içinde kurulmasına karar verilmiş, ve işleri yürütmek için 5 kişilik geçici bir icra komitesi seçilmiştir.

Bursa Konferansının kararına uyan geçici İcra Kurulu, her türlü hazırlığı tamamlayarak, 31 Temmuz 1952 tarihinde, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu resmen kurmuştur. Kısaca Türk — İş olarak tanınan Konfederasyon'un ilk Genel Kurul toplantısı 6 Eylül 1952 de İzmir'de yapılmış, ve delegelere hitap eden zamanın Çalışma Bakanı Nuri Özsan, «... Türk İşçisinin serbestçe kurarak geliştirdiği meslekî teşekküllerin bu seri inkişafı, demokratik rejijmimizin sendika ve halk hürriyetlerine büyük kıymet verişinin canlı bir delili ve haklı bir mükafatı ve... sendikaları, iktisadi ve içtimai hayatımızın büyük bir unsuru saymaktayız» diyerek, Konfederasyonunun önemine işaret etmiştir.

Türk - İş'in gayeleri Tüzüğünde tesbit edilmiştir. Büyük bir iddia taşıyan bu gayeleri, şu şekilde özetlemek mümkündür :

— Türk İşçisine yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesi sağlamağa, elverişli, âdil bir ücret temin etmeğe çalışmak;

— Türk işçisinin beden ve ruh sağlığını koruyacak, gelişmelerini sağlayacak ve Türk işçisinin hakları bakımından her türlü istismarı önleyecek tedbirler almak.

— Türk işçilerinin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak sosyal güvenlik sistemini geliştirmek için mesai sarfetmek,

— Türk işçilerinin iktisadi ve sosyal durumlarını, korumak ve düzeltmek amacıyla belirli bir plân çerçevesi içinde Türk Sendikacılık hareketini geliştirmek,

— Çalışmayı toplumun en üst değerlerinden biri haline getirmek,

— Bir fert olarak işçinin kendine olan güven kudretini arttırmak,

— Milli geliri muntazaman arttırmak ve artan bu milli gelirden işçinin âdil şekilde pay almasını sağlamak.

— Mahir, ve kuvvetli işgücü yaratmak,

— Din, ırk, cins, aile, renk, mezhep, inanç, ve siyasi kanaat farkı gözetmeden çalışmanın kıymetini ve millet üzerindeki rolünü kavramış bir işçi topluluğu meydana getirmek için çaba göstermek,

— Türk Sendikacılık ülkesine bağlı kalmak kayıt ve şartile, bütün dünya işçilerinin ekmek, su, hürriyet, sosyal adalet, sosyal güvenlik, ve insan haklarıyla yukarıda belirtilen gayeler uğruna yapacakları mücadelede hiç bir fedakârlıktan çekinmeden onları desteklemek,

— Türk Sendikacılık hareketinin müşterek bir kararı olmadıkça, partiler üstü bir politika takip etmek ve herhangi bir siyasi partiyi veya onlara bağlı teşekkülleri desteklememek,

Türk-İş kurulduğu günden beri yukarıda özetlenen gayeleri gerçekleştirmek için büyük bir çaba göstermektedir ve bunlardan bazılarını ulaştırmıştır.

Türk-İş bugün, birçok ahvalde, Batı sendikacılığına boy ölçüşebilecek hale gelmiştir. Teşkilatlanmada, koyduğu prensipler, tutmuş, bir taraftan bu teşkilâtların işlemesine yardımcı olacak ihtisas bürolarını da kurmuştur. Bu bürolardan merkezi Ankara'da bulunmakla beraber, 7 Bölge temsilciliğinde de Müdürlükleri bulunan Türk - İş Eğitim Merkezi, sendika yöneticilerinin ve nihayet işçilerimizin sendikal, kültürel ve ilerde akademik eğitimlerini ele alarak her şeyden evvel memleketimizde ilmi sendikacılığı yerleştirmek için çaba sarfetmektedir.

En üst yöneticilerden en alt kademedeki işçilere kadar kesif bir sendikal eğitime girişen merkez 1966 senesinde tedrisata başlayan Sendikacılık Koleji ile faaliyetlerini istenilen seviyeye çıkarmıştır.

İhtisas bürolarından ikincisi yeni girilen düzen içinde sendikalarımıza Toplu Pazarlıkları için gerekli olan ekonomik bilgileri en güvenilir şekilde kendi bünyesi içinde yürüteceği araştırma faaliyetleri ile toplayacak, değerlendirecek ve teşkilâtın hizmetine sunacak olan Türk-İş Araştırma Merkezidir. Üçüncü ihtisas bürosu ise Türk-İş'in toplumla münasebetlerini yürüten aynı zamanda her türlü yayınının hazırlanması ve basılmasını deruhte eden Basın Merkezidir.

Türk-İş şimdiden 36 işkolu içinde, 720.000 üyeye erişmiş ve önümüzdeki yıllarda plânlı ve programlı bir şekilde teşkilâtlanma faaliyetini geliştirmek suretiyle milyonların temsilcisi hüviyetine kavuşacaktır.

Türk-İş bu gün kamu oyunda, demokrasinin bir teminatı sayılmaktadır.

Yine Türk-İş daha bugünden birçok noktalarda varlığını ispat etmiştir.

Her üç ayda bir, Hükümet üyeleriyle toplanıp işçidertlerini ülkenin ekonomik ve sosyal problemlerini görüyor, ve bunlara çareler arıyor. Bugün Türk-İş, Plânlamada söz sahibidir. Bu gün Türk-İş Devletin ithalat ve ihracat programlarında söz sahibi olmuştur. Bugün Türk-İş Çalışma hayatıyla ilgili kanunların Millet Meclisinde kabulü sırasında olumlu bir mücadele neticesi varlığını kabul ettirmiş ve birçok bakımlardan, kanunların işçi lehinde çıkmasını sağlamıştır. Ve nihayet bugün Türk-İş memleketin sosyal, ekonomik ve siyasi kaderinde söz sahibi olmuştur ve bu iddiasını devam ettirmek kararındadır.

TÜRKİYE'DE SENDİKA TEMSİLCİSİ

Sendikanız tarafından sendika temsilcisi seçildiğiniz an, artık sadece sendikanızı kendi işyerinizde temsil eden bir şahıs değilsiniz. Siz, Türkiye'de sendika temsilcisiniz. Bütün Türk sendika hareketine dahilsiniz. En küçük bir çabanız dahi, işçi kardeşlerinizin iyiliğine olmalıdır. Toplum nazarında, üyeler nazarında sendika demeksiniz.

İsminiz Mehmet ise, artık sadece Mehmet diye çağrılmıyacaksınız. Herkes size «Sendika Temsilcisi Mehmet» diyecek. Siz artık kendi kısmınızda arkadaşlarınızın haklı muamelelere tâbi tutulmalarını sağlayacak bir insansınız. Bu bir şereftir.

Aynı zamanda büyük bir mes'uliyettir. Üyeler size güvenmekte, şikâyetlerini size duyurarak yardım beklemektedir. Diğer taraftan sendikanız da sana dayanmakta ve yapılan Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasını kısmında takip etmeni ve sendika ile üyeler arasında bir bağ olmanı beklemektedir.

Belkide şu anda, başınıza büyük dertler açtığınızı düşünüyor ve bu kadar büyük dertleri halletmek için bir sihirbaz olmanız gerektiğini sanıyorsunuz. Bu düşünceleğiniz yanlıştır. Şayet çalışmağa ve çalıştıkça öğrenmeğe inancınız tamsa, iyi bir sendika temsilcisi olacak ve temsil ettiğiniz üyelerin, hem de işverenin hürmetini kazanacaksınız.

Siz sendika temsilcisi olarak bu hürmete lâyıksınız. Çünkü siz, herkesin hür, emniyet ve refah içinde yaşamasını temin için didinen bir insansınız.

Bütün Türk Sendika hareketinin geleceği, senin ataçağın adımlara ve ağzından çıkacak sözlere bağlıdır. Bu



büyük mes'uliyeti müdrük olarak vazifeni ifa için çaba göstermelisin.

TÜRK-İŞ Sizi Destekliyor

Türk-İş'in bir milyona yakın üyesi tam bir birlik içinde çalışmaktadır. İşyerinizde Sendika Temsilciliği görevinize başladığınız gün, bütün yurt çapında üyeler ve işçi kardeşleri için çaba gösteren bu geniş aileye dahil oluyorsunuz.

Sendikanız küçük bir sendika olabilir. Veya işyerinizde sendikalı üyeler çok azdır. Fakat siz, üzerinize aldığınız şerefli görevi yerine getirmede bunları düşünmiyeceksiniz. Düşüneceğiniz husus. sendikanızın üst kurulları ile Türk-İş'in sizi desteklediğidir. Ayrıca, Türk-İş'in de bağlı olduğu Milletlerarası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) da, 56 milyon üyesi ile sizin arkanızdadır. Bu muazzam birlikten alacağınız kuvvet ile işinizi ba-

şarmağa gayret göstermelisiniz. Bütün bu üst teşekküller, size toplu pazarlıkta, şikâyetlerin halledilmesinde ve grevler de yardımcı olacak en küçük bir müşkülünüzün halledilmesi için sizi destekliyecektir.

Sendika Temsilcisi - Kuvvetli Bir Sendikanın Temel Taşı

Kendi sendikanız, üst kurullarınız, TÜRK-İŞ ve Milletlerarası Teşkilâtlar ne kadar kuvvetli olursa olsun, bütün yük, üyeler arasında faaliyet gösteren sendika temsilcisindedir.

Sendika Temsilcisi, işverenin toplu iş sözleşmesine göre hareket edip etmediğini yerinde ve her gün tetkik etme şansına maliktir. Halbuki sendika yöneticilerinden herhangi biri, bu şansa sahip değildir.

İyi bir sendika temsilcisi demek, temsil ettiği işçiler için iyi bir sendika demektir. Birçok işçiler, sendikalarını sahip oldukları temsilcilere göre kıymetlendirirler. İşçiler, umumiyetle sendika toplantılarına katılmaz, sendika idarecileri ile çok ender görüşürler. Bu sebepten sendikayı düşündükleri zaman akıllarına ilk olarak sendika temsilcisi gelir.

Sendika temsilcisi, işçilere yardımcı olduğu ve onların şikâyetleri ile meşgul olup halletmeğe çalıştığı an, işçi, sendikasının kendisi için çalıştığına hükmeder. Sendika temsilcisinin, sendika program ve faaliyetlerinde göstereceği gayret, üyelere de şevk ve cesaret verir. Herhangi bir şikâyetle, işvereni toplu sözleşmede zikredilmiş bir hususu yapmağa zorlar ve bunu da başarırsa, sadece işçilerin güvenini kazanmakla kalmaz, aynı zamanda diğer maddelere hürmet edilmesini de sağlar.

Sendika temsilcisi olarak işyerinizde sendikanızı kuvvetlendirebilirsiniz. Kuvvetli bir sendikanın anahtarı sendika temsilcisindedir.

SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÖREVLERİ

Sendika temsilcisinin vazifelerini genel olarak iki kısma ayırmak mümkündür. Birincisi, işyerinde işçi haklarını korumaktır. Üyelerin şikâyetlerini halletmek, toplu sözleşmelerle ve kanunlarla işçilere tanınan hakların ihlal edilmemesini sağlamak. İkincisi, sendikayı kuvvetlendirmektir. Sendika ile işçiler arasında bir köprü vazifesi görerek birlik ve itimadı sağlamaktır.

Aslında bu iki vazife, birbirinden ayrı şeyler değildir. Bir şikâyeti hallettiğiniz anda, üyelerin sendikaya olan itimatlarını arttırarak sendikanızı kuvvetlendirmiş olursunuz.

Diğer taraftan üyeleri tarafından desteklenmiyen bir sendika temsilcisi, şikâyetleri halledemez. Bu şekildeki bir sendika da, işverenle gerektiği şekilde pazarlık ve sözleşme yapma imkânına sahip olamaz.

SENDİKAYI NASIL KUVVETLENDİRMELİ

Üyeler, sendika hakkında kendilerinden daha çok bilgi sahibi olmanızı bekler. Hükümlerinize fikirlerinize hürmet gösterirler. Her zaman için fikirlerinize iştirak etmeseler de, söyleyeceğiniz şeyler onlar için ayrı bir kıymet taşır.

Sendika temsilcisi işçilerin sendikaya olan güvenini arttırma imkânına sahiptir. İşçilerle her an temaslarda bulunup, onlarla konuşacak zamanı bulabilir. Yemek ânında istirahat zamanlarında veya işten sonra işçilerle

temaslarda bulunabilir. Sendika ise, temsilcisinden sendika faaliyetlerini işçilere duyurmasını ve bu faaliyetlere onların iştirakinin teminin¹ ister.

Bilmediğiniz bir konuda işçilerle elbetteki konuşamaz, onlara fikir veremezsiniz. Bu sebeple, sendika temsilcisi sendika toplantılarına devamlı surette katılmalı, sendika tarafından bastırılan bülten, kitap dergi ve broşürleri işçilere dağıtarak arkadaşlarının eğitimi için çaba göstermelidir.

İşyerinde Birlik Olun

Sendika Temsilcisi, herşeyden evvel kendi kısmındaki işçi arkadaşlarının desteğini ve onların hep birlikte hareket etmelerini sağlamalıdır. Herhangi bir hususta işverenle ihtilafa düşen bir işçi, tek başına bir netice elde edemeyecektir. Fakat bu işçi, bütün kısmı tarafından desteklenirse, işverenin ona karşı takınacağı tavır başka olacak, mealeleyi dostâne yollardan halletmeğe çalışacaktır.

Temsilci olarak şu noktayı hiç bir zaman aklınızdan çıkarmamanız lâzımdır : Kısmınızda diktatör² değil, demokrat bir lidersiniz. İşçi arkadaşlarınıza her türlü problemlerinde onların nasıl hareket edeceğini değil, ne şekilde hareket edebileceklerini söylemelisiniz. Sadece fikir beyan etmeli ve hiç bir zaman emir vermemelisiniz. Diğer taraftan kendi fikirlerinizi de her zaman için değiştirmeğe daha iyi fikirleri kabule hazır olmalısınız. Çünkü sizin fikirleriniz, her zaman için doğru değildir.

Kendi kısmınızda işçi arkadaşlarınızı bir araya getirmek için en iyi çare, zaman, zaman kısım toplantıları yaparak ne olup bittiğini onlara anlatmak, fikirlerini beyan için onlara fırsat vermektir. Aksi halde kısmınızda desteksiz kalır ve görevinizi yerine getiremezsiniz.

İşçileri Teşkilâtlandırın

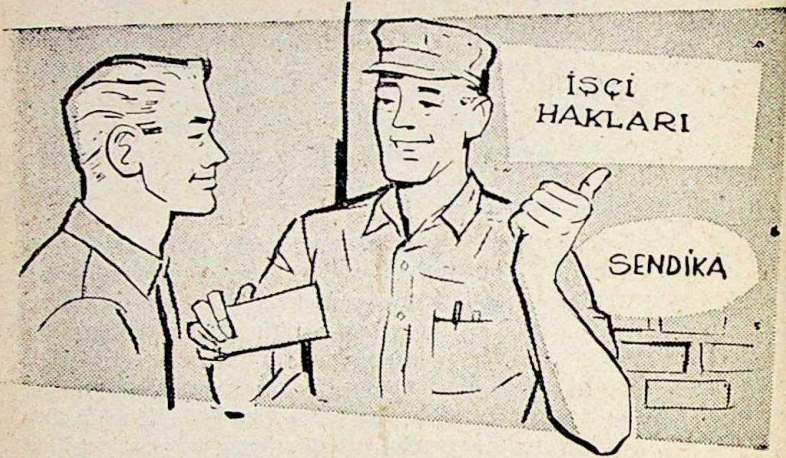
Kısmınıza yeni bir işçi arkadaşınız geldiği zaman kendisiyle hemen tanışarak ona alâka gösterin. Sendika hakkında, kısmınız hakkında ve kendiniz hakkında bilgi verin. Bir meseleyle karşılaştığı zaman size gelmesini söyleyin. Yakın alâkanız bu yeni işçinin sendika faaliyetlerine katılması ve bu sahada hararetle çalışması için iyi bir başlangıç olacaktır.

Sendikanıza yeni üyeler kazandırmak, sizin vazifelerinizden birisidir. Yeni gelen işçileri veya işyerinizde bulunan sendikasız işçileri üye yapmak için onları zorlamayın. Fakat onları ikna etmesini bilin. Biraz faaliyet ile onlara tesir edebilir, sendikanın ne olduğunu ve sağladığı hakları anlatabilirsiniz. Onlara o şekilde tesir edin ki, kendi istekleriyle sendikanıza üye olsunlar. Yeni üyeler kazandırmak için en iyi usul, onlara sendikanızın şimdiye kadar işçilere sağladığı hakları ve menfaatları sıralamanızdır. Ücret artışları, izinler, ikramiyeler vs. gibi...

Sendikanıza yeni üye olan işçi arkadaşlarınıza ve diğer üyelere farklı muamele yapmayın. Her zaman için onların dertlerini, talep ve şikâyetlerini dinliyerek yardımcı olmağa çalışın. Bütün üyeler arasında faaliyet göstererek, kuvvetli bir sendika yaratmak için çalışmalısınız.

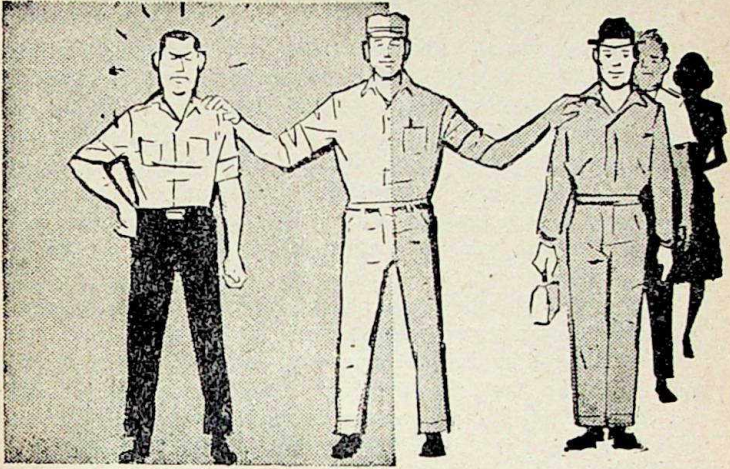
Üyelerinizi Toplantılara İştirak Ettirin

Sendika üyeleri, yapılan toplantılara iştirak etmeli, sendikanın karşılaştığı meseleleri anlamalı ve bu toplantılarda fikirlerini açıkça belirtmelidir. Çünkü bu toplantılar, üyelerin konuşmağa, tenkitlerde bulunmağa fırsat buldukları faaliyetlerdir. Fakat evde eşleri ve çocukları ile oturmak radyo dinlemek, sendika toplantılarına iştirak etmekten çok daha kolay ve rahat bir iştir. Bu sebeple sen-



dika temsilcisi olarak, üyelerin toplantılara iştirak etmelerini sağlamalısınız.

Toplantılardan iki üç gün önce, gündem hakkında üyelere izahat verip, toplantı yerini, tarihini ve saatini iyice belirtmelisiniz. Belki de üyelerin hepsini toplantıya iştirak ettirmeğe muvaffak olamayacaksınız. O zaman, ertesi gün toplantı hakkında, iştirak eden üyelerle bir sohbet havası içinde konuşmalar yapın. Böylece iştirak etmiyen üyeler, konuya yabancı kalacak, susacak ve kaybettği şeyi görerek aczini gidermek için bir sonraki toplantıya katılacaktır. Sendika temsilcisi olarak her toplantıya katılmanızın vazifeleriniz arasında olduğunu hiç bir zaman unutmamalısınız!



Üyelerinize Yardım Edin

İşçi arkadaşlarınız, işyerinde karşılaştıkları meselelerin yanı sıra, işyerinin dışındaki hayatlarında da bazı meselelerle karşılaşabilirler. Onların karşılaştıkları bu zorlukları gidermek için çalışmanız, hem itimatlarını kazanmağa, hem de sendikanızı kuvvetlendirmeğe yardım eder.

Diğer taraftan, sendikanızın iş saatları dışındaki faaliyetlerini de üyelerinize duyurmalısınız. O akşam sendika lokalinde eğlendirici bir film olabilir. Veya o pazar, sendikanız bir piknik tertip etmiş olabilir... Bu ve buna benzer faaliyetleri de üyelere zamanında duyurmalısınız.

Sendika temsilcisi, temsil ettiği işçi arkadaşlarının iş saatları içinde ve dışında bir numaralı yardımcı olmalıdır.

ŞİKÂyetlerin Halledilmesi

Sendika temsilcisinin en önemli vazifesi, şikâyetleri halletmesidir. Görevine yeni başlayan bir temsilci için bu iş çok zor gelebilir. Fakat aslında hiç te zor bir iş değildir. Normal bir zekâ ve biraz cesaret bütün işleri halleder. İşine başlayan her temsilci, bütün sorulara cevap verecek ve her türlü şikâyeti halledebilecek bilgiye sahip değildir. İyi bir sendika temsilcisi, başarıya kendi kendini yetiştirerek ulaşabileceğini bilir. Sendika toplantılarını takip eder, yayınları okur ve bilgisini artırır.

Ne şekilde hareket edeceğinizi bilmediğiniz hususlarla şikâyetlerle karşılaşınca, başkalarına danışmaktan çekinmeyiniz. Baş sendika temsilcisine veya sendika yöneticilerine akıl danışınız. Onlarla görüşüp, meseleyi ne şekilde halledeceğinizi öğrendikten sonra harekete geçiniz ve konuyu ele alınız. Hiç bir zaman kendi işlerinizi başkalarına devretmeyiniz. Aksi takdirde hem üyelerinizin, hem de işverenlerinizin hürmetini ve itimadını kaybedersiniz.

Sözleşmeyi, Kısmınızı ve Arkadaşlarınızı Biliniz

Toplu İş Sözleşmesini Okuyun :

Sendika ile İşveren arasında yapılan Toplu İş Sözleşmesini bilmiyen bir sendika temsilcisi, dürbünsüz bir kapana benzer. Sözleşmelerdeki maddeler, işverenin yapabileceği ve yapamayacağı hususları gösterir. Şikâyetlerin birçoğu, Toplu Sözleşmelerde tanınan işçi haklarının ihlâlin-den doğar.

Sözleşmeyi ağır ağır dikkatlice okuyunuz. İlk anda size birsürü kanunî ve hukukî terimlerden meydana gelmiş gibi görünen maddeler, ağır ve dikkatli okuyunca bütün açıklığı ile ortaya çıkar. Sözleşmelerdeki her kelime sendika ile işveren arasında devam eden müzakereler neti-

cesinde bir gayeye hizmeten konmuştur. Toplu iş Sözleşmesini ezberlemenize lüzum yoktur. Fakat bir mesele ile karşılaşınca, bu meselenin sözleşmenin hangi maddesi ve ya maddelerini alâkadar ettiğini bilmelisiniz.

Sözleşmeler buzdağlarına benzer. Görünmiyen kısımları, görünen kısımlarından çok daha büyüktür.. Hiçbir sözleşme, meydana gelecek bütün ihtilâfların hâl yolunu gösteremez. Bu sebeple, işverenin sözleşmedeki maddeleri, sizin anladığınız şekilde tatbik etmesini sağlamalısınız.

Zaman zaman, işyerindeki diğer sendika temsilcileriyle toplantılar yapmalı ve onların karşılaştığı problemleri, hallettikleri şikâyetleri dinlemeli, üzerinde tartışmalısınız. Bu şekilde de herkes, yek diğerinin tecrübesinden istifade eder.

Kısmınızı Bilin

Kısmınızdaki işleri, makinaları, ücretleri, parça başına iş varsa ücretleri, teşvik sistemlerini ve üretimi bilmelisiniz. İşçi arkadaşlarınızın kıdemlerini gösteren listeyi elde etmelisiniz. Bütün bu bilgiler, şikâyetlerin halledilmesinde size yardımcı olacaktır.

Bu bilgilerin bazılarını işverenden, bazılarını da sendikanızdan temin edebilirsiniz. Her iki kaynaktan da elde edemediğiniz bilgileri kendiniz öğreneceksiniz. İşyerinde dolaşırken dahi, size ilerde faydalı olabilecek bir çok hususları müşahade edebilirsiniz.

İsteddiğiniz bilgileri elde edince bunları ceketinizin cebinde küçük kâğıtlarda saklamağa kalkışmayın. Hepsini dosyalar halinde muntazam ve açık bir şekilde saklayınız. Halledilmiş ihtilâfları, işverenler hakkındaki düşüncelerinizi bu dosyalara işlemeli, ve sizden sonra o kısımda vazife alacak arkadaşınıza devredebilecek bir hale getirmelisiniz.

Arkadaşlarınızı Tanıyın

Temsil ettiğiniz insanları tanımalısınız. Her insan bir olmaz. Hepsine ayrı ayrı muamele etmek gereklidir. Bazı kimselerin çalışması mükemmeldir, bazılarının değildir. Bazılarının çalışmasına tesir eden ailevî sebepler vardır. İşte bütün bu durumları bilmeniz, arkadaşlarınızı iyi tanımanız, olayları muhtelif yönlerden müşahade etmenizi sağlayacaktır.

Şikâyet Nedir?

Bazı işçilerin sendika temsilcisine olan bağlılık ve inançları o kadar ileridir ki, her türlü problemlerini ona açarlar. Yardım isteyen herkese elinizden geldiği kadar anlayış göstermelisiniz. Fakat işvereni alâkadar eden bir şikâyet ile, onunla alâkası olmıyan şikâyetleri ayırt edebilmesini öğrenmelisiniz.

Size yapılan bir müracaatın, ele alınıp işveren nezdinde teşebbüse geçilecek hakiki bir şikâyet olup olmadığını anlamak için, kendi kendinize aşağıdaki iki soruyu sorunuz :

1. İşveren, Toplu İş Sözleşmesini ihlâl etmiş midir?

Eğer cevap «evet» ise, o zaman şikâyeti mucip hakiki bir durum mevcuttur.

2. İşçi, İşveren tarafından haksız bir muameleye mi tâbi tutulmuştur?

Şayet cevap «evet» ise, ortada şikâyeti mucip bir durum olabilir. Fakat belki de Toplu Sözleşme ihlâl edilmemiştir. Bu gibi hallerde kazanmanız biraz güç olur. Bu durumda sendikanın dikkati çekilerek gelecek toplu pazarlıkta, unutulmuş noktaların sözleşmelere konulmasını sağlamak gerekir.



Genel olarak şikâyetler, sözleşmelerin ihlalinin doğur. İlk bakışta durum açık olarak anlaşılamazsa da, sözleşmeyi dikkatlice tetkik ederseniz, şikâyetin dahil olduğu bir madde bulabilirsiniz. Fakat bulduğunuz madde, şikâyetin kesin olarak halledilmesine ancak yardımcı olabilecek niteliktedir.

Meselâ toplu iş sözleşmesinde, «işçilere mâkul bir müddet fazla mesai yaptırılabilir» denilmektedir. İşçi arkadaşlarınız fazla çalışmak istemiyorlarsa, ortaya bir şikâyet çıkacaktır. Böyle bir şikâyetin halledilmesi, herşeyden evvel, toplu sözleşmedeki «mâkul bir müddet» ten ne kastedildiğinin anlaşılmasına bağlıdır.

Herhangi bir hususta şüpheye düşerseniz, meseleyi ustabaşı ile görüşün. Bazan durumu etraflıca anlıyabil-

meniz için, ustabaşından bazı bilgi elde etmeniz gerekecektir. Sendika temsilcisi işçi meseleleriyle uğraşacak, onların şikâyetlerini halletmeğe çalışacak ve menfaatlarını koruyacak bir kimsedir. Herzaman kazanmanız mümkün olamaz. Fakat kazanmak için elinizden geleni yapmanız ve çaba göstermeniz vazifenizdir.

Sebepsiz Şikâyetlerle Uğraşmayın

Eğer şikâyet mâkul bir sebebe dayanmıyorsa, onu halletmek için uğraşmayın. Şikâyetin işverene karşı yapılmış olması lâzımdır. Eğer iki işçi, pencerenin kapalı veya açık durması hususunda anlaşılamamışsa bu bir şikâyet değildir. İşveren nezdinde herhangi bir teşebbüse geçmeden evvel, şikâyet dolayısıyla onların mes'ul bir duruma düşmüş olmalarına bilhassa dikkat etmelisiniz.



Sözleşmeyi yanlış anlıyan bir işçi, ücretli izine hak kazanmış olduğunu iddia edebilir ve şikâyetle bulunur. Toplu sözleşmenin daha dikkatli okunması, o işçinin maddeyi yanlış anladığını ve daha ücretli izine hak kazanacak kadar o işyerinde çalışmamış olduğunu ortaya çıkarabilir.

Bu şekil şikâyetlerle, işverenin veya ustabaşının karşısına çıkmayın. Hem işçiye sebepsiz yere ümit vermiş olur, hem de ustabaşının sizi ne yaptığını bilmeyen bilgisiz bir şahıs olarak tanınmasına yardım etmiş olursunuz.

Hadiseyi Nasıl Ele Almalısınız?

Size bir işçi arkadaşınız şikâyetle bulunursa, yapacağınız ilk iş hadiseyi bütün cephelerle onun ağzından dinlemektir. Ondan sonra şikâyeti gerektiren bir durum olup olmadığını anlamalısınız.

İşçinin şikâyetini başından sonuna kadar büyük bir dikkat ve sabırla dinlemelisiniz. Şikâyeti bittikten sonra sorularla durumu daha da aydınlatmağa çalışın. Bilhassa genel sözlere mahal vermeyin. Meselâ, «Bize çok fazla iş veriyorlar», «Ustabaşı hep benimle uğraşiyor» gibi sözleri «Ne kadar?», «Ne zaman?», «Nasıl?» gibi sorularla aydınlatmağa çalışın.

Bazan şikâyeti yapan işçi bazı hususları atlar. Şikâyetini zayıflatmak kısımları size anlatmaz. Sorular sorarak hakikati olduğu gibi öğrenmelisiniz ki, şikâyeti ele alarak mücadeleye hazır olabilesiniz.

Bütün Hakikatları Öğrenin

İşçinin size anlattıklarından bazı bilgileri çıkarmak mümkündür. Fakat bu kadarı ustabaşını ikna etmeğe kâfi değildir. Sebeplerini ve delillerini elde etmelisiniz.



Diğer işçilerle konuşmalı, şikâyet mahallinde tetkiklerde bulunmalı ve gözlemlerle daha fazla bilgi toplamağa gayret etmelisiniz. Eğer şikâyet kıdemlilik hakkındaysa, kıdem listesine bakmalısınız; ücretler hakkındaysa, ücret listelerini iyice incelemelisiniz. Şikâyetler polis romanlarına benzer. Hadiseyi ortaya çıkarmadan evvel sebeplerin ve delillerini elde etmelisiniz.

Dikkatlice incelemeniz icap eden diğer bir husus da, Toplu İş Sözleşmesidir. Şikâyetin alâkalı olduğu bölümü

bâştan sona kadar dikkatlice okuyun. Bazan ufak bir «Eğer» veya «Fakat» hâdiseye çok büyük tesir eder.

Kahraman Olmağa Çalışmayın

İşçi arkadaşınıza olmayacak şeyler hakkında kesin söz vermeyin. Eğer ortada haklı bir şikâyet varsa, bunu halletmek için elinizden geleni yapacağınızı söyleyin. Fakat «Mutlaka kazanacağız, onlara göstereceğiz» gibi büyük lâflar sonradan işçi arkadaşınızı hayal kırıklığına uğratabilir.

Bazen yapılan şikâyet haksız ve yerinde olmayabilir. Bütün bilgileri topladıktan sonra işçi arkadaşınıza durumu açıklayın. Yalnız çok dikkatli olmanız, neden şikâyeti mucip bir hal bulunmadığını etraflıca izah etmeniz işçiyi ikna etmeniz gereklidir. Aksi halde işçi arkadaşlarınızın size ve sendikaya karşı olan itimatları sarsılır.

Şayet işçiyi ikna edemezseniz, onun sendika yöneticileri ile konuşmasını sağlayın.

İşçiyi Beraberinizde Götürün

Umumiyetle sendikalar, temsilcilerine şikâyet hallerinde ustabaşıyla görüşmeğe giderken, şikâyeti yapan işçiyi de beraberinde götürmesini tavsiye ederler. Böylece işçi kendisi için yaptığınız mücadeleyi görecektir ve size bağlanacaktır.

Diğer taraftan, ustabaşıyla yapacağınız görüşmenin ne şekilde olacağını işçiye daha evvelden izah etmeniz ve siz konuşurken söze karışarak durumu kötüleştirecek bir müdahalede bulunmasını önlemeniz gereklidir.

Durun ve Düşünün

Ustabaşını görmeden evvel durun ve düşünün: Kendi kendinize şu soruları sorun :

1. İşçiden bütün hakikatlı öğrendim mi?
2. Lüzumlu diğer bütün bilgiyi topladım mı?
3. Toplu Sözleşmeyi iyice kontrol ettim mi?
4. Durumu işçiye izah ettim mi?

Olayları bir kâğıda sıraladıktan sonra, ustabaşına söyleyeceğiniz şeyleri de kısa notlar halinde yazmak yerinde olur. Böylece, ustabaşı ile konuşurken önemli kısımları unutmadan, daha plânlı ve tesirli bir şekilde münakaşanızı yaparsınız.

Ustabaşımı Nasıl İdare Etmelisiniz?

Kendinizi hazır hissettiğiniz anda ustabaşının karşısına çıkın. Şikâyetlerin halledilmesinde, ustabaşı ile sendika temsilcisinin mes'uliyetleri birdir. Karşı karşıya birçok defalar gelecek ve şikâyetleri halletmek için münakaşa edeceksiniz. Daha başlangıçtan ustabaşı ile dostane fakat iş anlayışına uygun bir münasebet tesis etmeniz yerinde olur,

Şikâyetleri hâl mekanizmasında, ustabaşı ile sendika temsilcisi eşittir. Sizin arkanızda sendika, onun arkasında da işveren vardır. Bir şikâyeti ele alınca, ustabaşından size bir iyilikte bulunmasını istemiyorsunuz. Bu sebepten onun önünde eğilmeğe veya iltifatlar yağdırmanıza lüzum yoktur. Mâkul davranmadığı takdirde, şikâyeti Toplu İş Sözleşmesinde yazılı süre içinde ve şekilde bir üst kademeye aksettirebilirsiniz.

Diğer taraftan ustabaşının yanına büyük ve mağrur bir eda ile de girmeniz, konuşurken tehditler savurmanız yanlış olur. Ustabaşı, birçok şikâyetleri sizin lehinizde halletme yetkisine sahiptir. Fakat ona büyüklük taslarsanız, size müşkilât çıkarır ve şikâyetin halledilmesini uzatabilir.

Ne kadar dikkatle bilgi toplamış olursanız olun, bazı hallerde ustabaşı sizden çok daha fazla şeyler bilebilir. Böyle hallerde, hiç kızmadan şikâyetin neden yapılmış olabileceğini ona sorun. Aynı fikirde olmasanız bile, onu sabır ve dikkatle dinleyin.

Şikâyeti ona anlattığınız zaman, ne şekilde halledilmesi icap ettiğini de açıklayın. Eğer sizi oyalamağa veya sizinle münakaşa ederek meseleyi değiştirmeye çalışırsa, bu taktiğe kanmayın. Fikrinizde ve hal çaresinde ısrar edin.

Eğer... Sizi Kandırmağa Çalışırsa

Ustabaşı bazı hallerde sizi oyalar ve münakaşanızda birkaç kere işine geç kalmış bir işçi şikâyetini ele almışsanız, size işe geç kalmanın zararlarını, işyerinin bu konudaki kayıplarını sayıp dökebilir veya bir kadın işçinin ücretinin arttırılması isteğiyle ustabaşına gittiğiniz zaman, size kadınların dışarda çalışmalarının ne dereceye kadar doğru olduğu konusunda konuşmalar yaparak meseleyi ağız kalabalığına getirmek istiyebilir.

Bu gibi hallerde bırakın konuşsun. Faka konuşmasını bitirince tekrar sizin konunuza dönmesini sağlayın.

Eğer... Pazarlığa Başlarsa

Eğer ustabaşı şikâyet konusunda pazarlığa kalkışırsa, yani siz bu şikâyetten vazgeçin, biz de şu durumu düzeltelim gibi lâflar edecek olursa, hiç bir şekilde kabul etmeyin. Ustabaşına her hususu ayrı ayrı ele alarak halletmeği tercih ettiğinizi söyleyin.

Eğer... Sizi Kızdırırsa

Ustabaşı sizi kızdıracak olursa, kendinize hâkim olun. Çünkü kızan bir insan normal düşünemez. Asılsız tehdit-

lere girişmeyin. Şayet ustabaşına işçilerin çalışmayacağını söylerseniz, bunun bir blöf olduğu meydandadır. Çünkü herhangi bir grevi düşünmeden evvel şikâyetin çeşitli kademelerden geçmesi lâzımdır.

Eğer... Sizi Oyalamağa Kalkarsa

Bazen ustabaşı size hemen cevap veremeyeceğini veya meseleyi düşünmesi lâzım geldiğini söyler. Hakikaten bazı hallerde hemen cevap vermesi imkânsızdır. Fakat sizi oyalamak için bu yola sapmış olabilir. Böyle hallerde konuyu tekrar görüşmek üzere kat'i bir randevu alın. Toplu İş Sözleşmesinde zaman hükmü yoksa, «Yarın Sabah saat 9.00 da» veya «Çarşamba günü öğle tatilinde» onunla görüşeceğinizi söyleyin.

Eğer... Kazanırsanız

Eğer fikrinize ustabaşı iştirak ederse, şikâyet halledilmiş demektir. Artık fazla üstelemeye lüzum yoktur. Nerede duracağınızı bilmeniz gerekir.

Ustabaşına anlayışı için teşekkür ettikten sonra hemen şikâyet sahibi işçinin yanına gidin ve ona kazandığınızı bildirin. Kazandığınız şikâyeti, dosyanıza işleyin. Ertesi gün veya daha sonra, kazandığınız şikâyeti gurur duyarak herkese anlatmayın. Ustabaşı, gelecek sefer, haklı olsanız dahi, sırf bu yüzden size güçlük çıkarabilir.

Eğer... Anlaşamazsanız

Ustabaşı ile anlaşamayacağınızı anladığınız an, onunla daha fazla vakit kaybetmenize lüzum yoktur. Şikâyeti, Toplu İş Sözleşmesinde yazılı bir üst kademeye aksettirin. Bu şekilde hareketinizden hem ustabaşına, hem de şikâyeti yapan işçiye bilgi verin.

Belki de mesele uzayacak ve şikâyetin halledilmesi için bir süre geçecektir. Şikâyetin ne safhada olduğunu zaman zaman işçilere bildirin. Aksi takdirde işçiler meselenin unutulduğuna kanaat getirir ve hem size hem de sendikaya olan itimatları sarsılır.

Şikâyetleri Nasıl Yazmalı?

Şikâyetleri rapor halinde yazmak, sendikaya çok lüzumlu döküman temin etmek demektir. Şikâyetlerin ne şekilde yazılacağı, her işyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmelerinin niteliklerine göre değişebilir. Fakat hemen hemen hepsi, aşağıda yazılı temel prensiplere uygundur.

Şikâyet raporları yazdığınız zaman, elde ettiğiniz bilgileri kâğıda geçiriyorsunuz demektir. Şikâyeti halledemez de üst kademelere başvurursanız, sizin yazdığınız bu raporlara dayanarak arkadaşlarınız mücadeleye devam edeceklerdir. Bu sebepten şikâyet raporlarının gayet sade ve açık yazılmış olması lâzımdır.

Şikâyet Raporları

Şikâyet raporları, her sendikanın ve işyerinin iç bünyesine göre değişebilir. Fakat genel olarak bu raporlar üç kopye doldurulur. Raporun en üst tarafında tarih, şikâyeti yapan işçinin adı, soyadı, numarası ve çalıştığı kısmı ile alâkalı malûmat yazılır. İkinci kısımda ise şikâyeti açıklamalı, elde ettiğiniz bilgilere dayanarak çıkardığınız gerekçeleri izahla, işverenden ne istediğinizi yazmalısınız. Bilhassa bu kısmı yazarken çok dikkatli olmak, açık ve sade bir dil kullanmağa dikkat etmek lâzımdır.

Sahife 37'deki şikâyet raporu örneğini inceleyiniz. Dikkatlice yazmanız icap eden kısım, «Şikâyetin Nev'i» başlığından itibaren gelen kısımdır. Bu kısmın ne şekil-

de yazıldığı hakkında bir fikir edinmek için, aşağıdaki iki örneği inceleyiniz.

Örnek 1

Şikayetin Nev'i : Fazla Mesai

Kıdem cetvelinde A/10 (10 seneden fazla çalışmış) sıra ile kayıtlı bulunan Mehmet Turan'a fazla mesai ücreti eksik ödenmiştir. Sözleşmeye göre A/10 kıdem sırasındakilere % 75 zamlı ödenmesi gereklidir.

İhlal Edilen Madde : Toplu İş Sözleşmesi Mad. de 18, Bent (c).

Talep : Sendikamız, Mehmet Turan'ın eksik fazla mesai ödemelerinin hemen verilmesini talep eder.

Örnek 2

Şikayetin Nev'i : Terfi

Kıdem cetvelinde A/5 (Beş seneden fazla çalışmış) sıra ile kayıtlı Hüseyin Yılmaz, sözleşme hükümlerine göre ikinci makinistliği 15 Ağustos tarihinde terfi edecekti. Fakat İşveren, A/3 (Üç seneden fazla çalışmış) sıra ile kıdem cetvelinde kayıtlı Mahmut Ustayı bu mevkiye terfi ettirmiştir.

İhlal Edilen Madde : Toplu İş Sözleşmesinin 45. maddesi ve Terfi Yönetmeliği.

Takep : Hüseyin Yılmaz hakkı olan İkinci Makinistliğe hemen terfi ettirilmeli ve ücretleri 15 Ağustos tarihinden itibaren tahakkuk ettirilmelidir.

Bu iki örneğin incelenmesinden çıkan sonuç, şikâyetin tamamının olduğu gibi değil, lüzumlu olan kısımlarının rapora yazılmasıdır.

ŞİKÂYET RAPORU ÖRNEĞİ

No : 000001

Sendikanın tam ismi, adresi

İşçinin adı, soyadı

Mesaj Saati Kısmı Vardiyası İş.....

Kıdemi Ustabaşı'nın adı, soyadı

Şikâyetin Nev'i

.....

.....

.....

İhlâl Edilen Madde

Talep

.....

.....

Tarih İşçinin İmzası

.....

Sonuç

.....

.....

.....

Şikâyet No : Ustabaşı, veya işveren

Tarih vekilinin adı, soyadı, imzası

Sendika Temsilcisinin

adı, soyadı, imzası

Hakem Usulü Nedir?

Yazılı şikâyet raporları, tam olmaları için şu bilgiyi ihtiva etmelidir :

1. Şikâyeti yapan işçi kimdir? İşi nedir?
2. Şikâyet neden yapılmıştır?
3. Şikâyet ne zaman yapıldı?
4. Sözleşmenin hangi maddesi ihlâl edilmiştir?
5. Sendikanın talebi nedir?

Şikâyetlerin Hallinde Üst Kademeler

Sendika temsilcisi ile ustabaşı anlaşılmadıkları takdirde, şikâyet daha üst kademelere aksettirilir. Şikâyetlerin halledilmesindeki üst kademeler işyerlerinin niteliklerine göre değişebilir. Toplu İş Sözleşmeniz, «Şikâyetler» bölümünde, bu üst kademeler ve şikâyetlerin halledilme usulleri açık olarak gösterilmiştir.

İşyerlerinin vasıflarına göre müracaat edilecek üst kademelerin değişmesine rağmen prensip her yerde aynıdır: Halledilmiyen şikâyetleri sendika ile işveren'in daha yüksek kademeleri ele alır ve halletmeğe çalışır. Genel olarak şikâyet kademeleri şu şekildedir :

1. İşçi ile Sendika Temsilcisi, Ustabaşı ile temas ederler.
2. Sendika Baş Temsilcisi ile, İşletme Şefi veya Personel Müdürü şikâyeti ele alır.
3. Sendikanın bağlı olduğu Milli Sendika veya Federasyon'dan bir temsilcisinin de iştiraki ile, işverenle görüşülür.
4. Her üç kademede de halledilemiyen şikâyet, hakem usulüne aksettirilir.

Toplu İş Sözleşmenizde, şikâyet kademeleri, müracaat usulleri, toplantı zamanları ve her kademenin süresi açıkça belirtilmiştir. Sendika Temsilcisi olarak bilhassa sözleşmeniz «Şikâyetler» bölümünü çok iyi bilmeniz gereklidir.

Sendika ile İşveren, bir şikâyeti belirli kademelerde halledemezlerse, meseleyi bir sonuca bağlaması için üçüncü tarafsız bir şahsa müracaat edilir. Buna, Hakem Usulü denir. Şikâyetleri hal sisteminde en son başvurulacak merci, hakemdir.

Hakem olacak kimse, tarafsızdır. Zaten bir hakem heyeti seçilir ve tarafsız bir başkan ile sendika ve İşveren'in seçtiği birer temsilciden meydana gelir. Hakemi, taraflar anlaşarak seçerler. Bu seçimde de anlaşmazlık olursa, üçüncü bir teşkilât hakemi seçmekle görevlendirilir.

Hakemlerin ne şekilde seçileceği ve hakem usulü, Toplu İş Sözleşmenizde etraflıca yazılmıştır.

Hakem, seçildikten sonra gene Toplu İş Sözleşmesinde belirtilen süre içinde tarafları toplantıya çağırır. Hakem tarafları dinler, gerekli şahitleri celbeder, incelemelerde bulunur.

Hakem karar verdiği an şikâyet son bulmuş demektir. Karara her iki taraf da uymak mecburiyetindedir.

ŞİKAYET SİSTEMİ

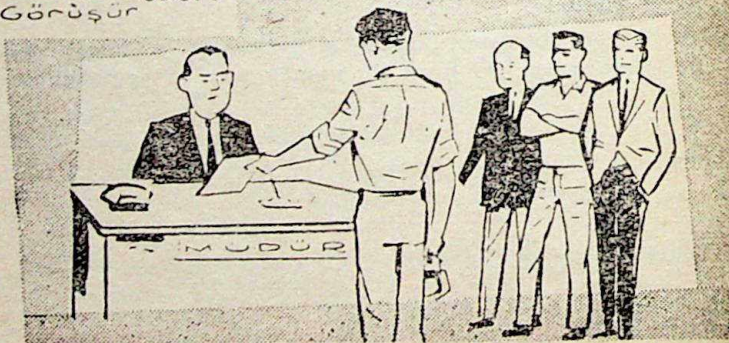
1 İşçi şikayetini
yapar



2 Sendika Temsilcisi ve ustabaşı
durumu ele alır

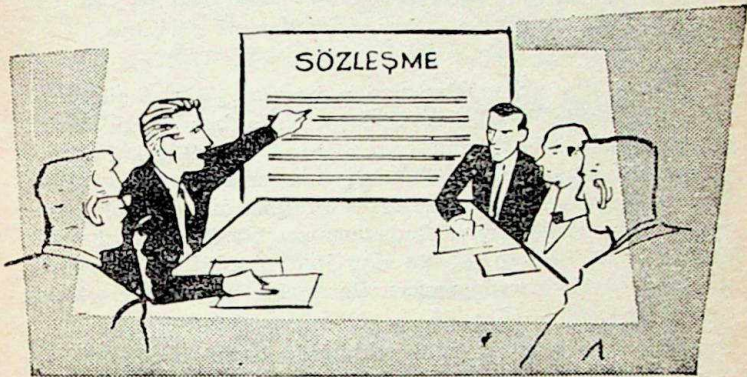


3 Baştemsilci
ve Personel Müdürü
Görüşür



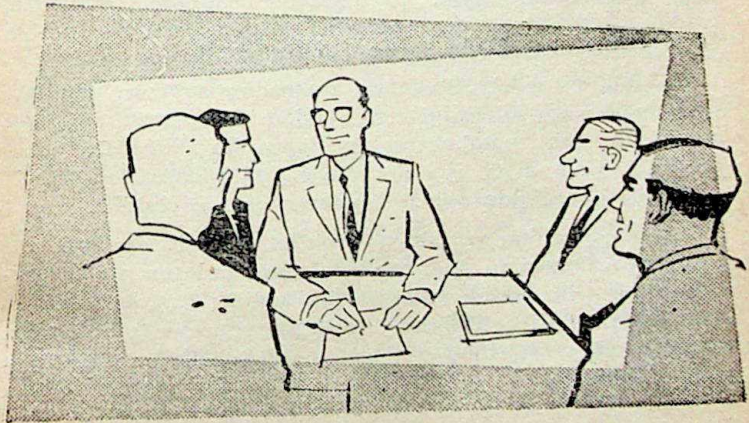
4

Sendika Şikayet Komitesi
İşverenle görüşür.



5

Hakem Usulü



TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMASINI SAĞLAYIN

Bazen işçi arkadaşlarınızdan herhangi birisi şikâyetçi olmadığı halde, Toplu İş Sözleşmesinin bazı maddelerini İşveren ihlâl eder. Hattâ bazen zarar gören işçi, herhangi bir sebepten ötürü, şikâyetle bulunmak istemez. Bu gibi hallerde, «Kimse şikâyetle bulunmadı» diyerek harekete geçmemek, işçi arkadaşlarınıza büyük bir haksızlık olur. Çünkü işveren, sözleşmeyi ihlâl ettiğinde kimsenin müdahalesi ile karşılaşmazsa, ilerde bu hareketini tekrarlıyacaktır.

Eğer sözleşmenin ihlâl edildiğine emin olursanız ve işçiyi şikâyet etmeğe ikna edemezseniz, meseleyi ustabaşı ile kendiniz halletmeğe çalışın. Başarıya ulaşamayacağınızı anlarsanız sendika yöneticileri ile görüşerek onların fikrini ve desteğini isteyin.

Şikâyetler Öncelikle Sana Bildirilmeli

İşçinin bir şikâyeti olunca, doğrudan doğruya ustabaşına değil, size gelmesini temin eden. Sözleşmeyi iyi bilmiyen bir işçi, ustabaşının konuşması ile şikâyetten vazgeçebilir, veya diğer işçi arkadaşlarının menfaatine halel getirebilecek şekilde anlaşma yoluna gitmiş olabilir.

Bazı işverenler, sendikayı zayıflatmak için, işçilere şikâyetlerini doğrudan doğruya ustabaşına anlatmasını tavsiye ederler. Bu şekilde şikâyeti ile kendisi uğraşan işçi, sendika temsilcisine ihtiyacı olmadığını sanacak, sendikaya olan itimadı ve hürmeti azalacak ve dolayısıyla sendika zayıflıyacaktır.

Bu sebeple, sendika temsilcisi olarak temsil ettiğiniz işçilerin, şikâyetlerini doğrudan doğruya size yapmalarını temin için, işverene yağ yapmaktan hoşlanan kimseler varsa, bunların ustabaşı ile olan temaslarına dikkat etmeli ve yapacakları herhangi bir şikâyetle yanlarında olmalısınız.

İŞ EMNİYETİ ve İŞ KAZALARI

Sendika Temsilcisi olarak kısmınızı her zaman gözden geçirmelisiniz. Yerler kaygan mı? Yıkanma odaları temiz mi? İşyerinde sağlığa zararlı herhangi bir şey var mı? Makinelerde kazaları önlemek için emniyet tedbirleri alınmış mı? Kısmınızda herhangi bir ihmâl, bir gün bir işçi arkadaşımızın başını yakabilir.

Toplu İş Sözleşmeniz, iş emniyeti ve işçilerin sağlığı hakkında maddeler vardır. Ayrıca hükümetin çıkarmış olduğu kanunlar vardır. Bütün bunları dikkatle tetkik ederek, işyerinizde iş emniyeti kurallarına uyulmasını sağlamak için çaba göstermelisiniz. Birçok sendikalarda, İş Emniyeti Komiteleri kurulmuştur. Eğer sendikanızda böyle bir komite yoksa, kurulması için yöneticiler nezdinde teşebbüse geçin. Bu komitelerin vazifesi, iş emniyeti kurallarına işverenlerin uymasını temin için faaliyet göstermektir.

Eğer Bir İşçi Kaza Geçirirse

İş esnasında bir kaza geçirerek sakatlanan veya yaralanan işçi, Sosyal Sigortalar İş Kazaları hükümlerine göre belirli bir miktar tazminat almağa hak kazanır.

Aynı şekilde işinden dolayı hastalanan bir işçi, Meslek Hastalıkları hükümlerine tâbi olur. Fakat işçiler, birçok hallerde hakları olan tazminatın hepsini alamamaktadır. Sendika temsilcisi olarak temsil ettiğiniz işçi arka-

daşlarınızın tazminatlarını tam olarak almalarına gayret etmelisiniz. İşçiler, hükümleri bilmediklerinden, kendilerine verileni kabul edip, ses çıkarmamaktadırlar. Sendika yöneticileri ile temas ederek bu durumu önlemeniz gerekir.

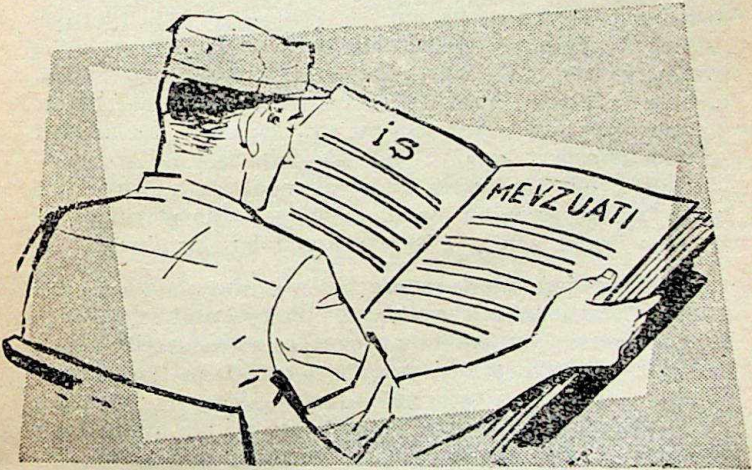
Eğer bir işçi, iş kazası geçirirse, hemen onun yardımına koşmalısınız.

İşçi arkadaşlarınıza böyle anlarda, aşağıdaki şu hususlara bilhassa dikkat etmelerini söyleyin :

1. Kazayı derhal işverene ve diğer alâkalı mercilere bildirmek.
2. Anlamadığı hiç bir kâğıdın altını imzalamamak.
3. Sendikanın en kısa zamanda yardımını istemek.

İŞ KANUNLARINI BİLİNİZ.

Sendika temsilcisi, iş hayatını alâkadar eden her kanunu bilmelidir. İşçi menfaatlarını koruyan kanunlar olduğu gibi, onlara zarar verecek kanunlar da bulunabilir. Kanunları bildiğiniz takdirde, temsil ettiğiniz üyelere bilmedikleri hususlarda güvenilir bir yardımcı olursunuz.



AVRUPA VE AMERİKA'DA SENDİKA TEMSİLCİSİ

AVUSTURYA

Avusturya'da sendika temsilcilerine ve işletme komitelerine Betriebsrate denir ve kanunla tesbit edilmiştir.

Kanuna göre 20 den fazla işçi çalıştıran işyerleri sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir. İşçiler tarafından gizli oyla seçilirler. Yirmi ilâ elli işçi çalıştıran bir işyerinde işletme komitesi üç üyeden, elli ilâ yüz işçi olursa dört üyeden ve her ilâve yüz işçi için bir ilâve işçiden meydana gelir. Binden fazla işçi çalıştıran yerlerde ise işletme komitesi her beşyüz kişi için bir üye fazlalır. En az dört sendika temsilcisi bulunan bir işyerinde işletme komitesinin dörtte biri işyerinden olmayan sendikalı kimseler olabilir. İşçi sayısının bir haddi aştığı yerlerde el sanatkârı ve diğer işçiler için ayrı işletme komiteleri kurulur.

İşletme komiteleri sadece işyeri kuruluna karşı me-suldür. Temsilcilerinin vazifelerini tam yapabilmeleri için lüzumlu zaman verilmekte ve ücretleri çalışmış gibi ödenmektedir. İki yüz işçiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde bir kişi; bin işçiden fazla çalıştıran yerlerde iki kişi; beş bin işçiden fazla çalıştıran yerlerde ise üç kişi normal vazifelerinden izinli sayılıp devamlı sendika işi görürler.

Sendika Temsilcisi : İşyerindeki çalışma nizamlarının pazarlığını yapar; işçileri koruyan kanunların tatbikini izler; işçilerin başka vazifelere tâyini halinde fikri soru-

lur; tensikat yapılırken fıkri sorulur; firmanın bilânçolarını inceler. Anonim - şirket murakabe heyetine işletme komitesinden iki kişi gösterilir; toplu sözleşmede gösterilmediği yerlerde parça başına fiatlarını pazarlık eder; müfettişlerin teftişinde hazır bulunur; bordroyu inceler; işyerinin refah fonlarını teşkil eder.

BELÇİKA

Sendika temsilcileri ile işletme komitelerinden de bahsetmek yerinde olur.

Sendika genel prensiplerini kapsıyan bir kanunla kabul edilmiştir. Sendika temsilcisinin salâhiyetleri sendikanın salâhiyetlerinin bir devamıdır. Roller, ücretleri ve iş şartları hakkında istekleri bildirmektir. Sendika temsilcileri haksız yere işten çıkarılamazlar.

İşletme komitelerinin görevleri şunları ihtiva eder : Müşavir olarak, soruşturmaları idare etmek ve kararlar vermek (işyeri nizamnameleri ve saire); murakabe etmek (iş saatleri, ücretler, tatiller vs.); malûmatı inceleyerek (işverenden gelen 6 aylık veya senelik ekonomik veya mali malûmat); moral yükselterek (işçi - işveren arasındaki işbirliğini teşvik etmek); ve sosyal fonlar kantinler, borçlar ve tahsisatlar ile dahili kültürel ve eğlence faaliyetlerinin idaresi veya idaresine iştirak etmek.

Temsilci, derhal işten çıkartılmayı icabettiren veya daha evvel devamlı birleşik komitenin ekonomik veya teknik sebeplerle kabul ettiği mühim suçlardan dolayı işten çıkartılabilirler. Mühim bir suçla işletme komitesinden çıkartılmasında, temsilcileri idare eden sendikalar iş mahkemesine başvurabilirler.

FRANSA

Fransa'daki işyerlerinin çoğunda değişik kuvvet ve mesuliyetli üç çeşit işçi temsilci kategorisi vardır :

1. Sendika üyeleri tarafından (sendikanın temsil salâhiyeti olduğu ve Çalışma Vekâleti tarafından tanındığı takdirde) sendikanın istekleri bildirme, toplu sözleşme müzakerelerine iştirak etme, işçi delegesi veya işletme komitelerine namzet göstermeğe ait meselelerle uğraşmak için seçilen sendika delegeleri veya temsilcileri.

2. Firmada çalışan bütün işçiler tarafından seçilen personel delegeleri. Personel delegelerinin görevleri 16 Mayıs 1946 kanunuyla kabul edilmiş ve 12 Ağustos 1950 ve 9 Ocak 1964 tarihli kanunlarla tadil edilmiştir.

Vazifeleri :

- Ücret nisbetleri iş kanununu ve işçilerin sıhhatini, emniyetini ilgilendiren diğer kanun ve, nizamname, ler ile ilgili tek ve toplu istekleri işverene bildirmek;
- Bölgesinde bu kanunların veya nizamnamelerin tatbiki ile ilgili şikâyet veya görüşleri Çalışma Vekâletine bildirmek;

3. İşletme komitesi üyeleri de firmada çalışanlar tarafından seçilir. Vazifeleri ekonomik ve refah mevzuatı rındadır.

a) Ekonomik meseleler :

İşletme komitesi üyelerinin tamamen gözlemci rolleri vardır.

- Firmada verimi artırmak için idare ve personelin

vereceği teklifleri inceleyecek ve genel teşkilâtlan-
ma hakkında tavsiyelerde bulunacaktır.

- Firmanın idaresi ve genel çalışması hakkında onla-
ra danışılacaktır.
- Firmanın kârından haberdar edilmeli ve bunun
nasıl kullanılacağına dair tavsiyelerde bulunabilme-
lidir.

İşverenin hukuki şekline göre işletme komitesi üyele-
rinin 22 Şubat 1945, 16 Mayıs 1946 12 Ağustos 1950 ve 9
Ocak 1954 kanunlarına göre malûmat ve kontrol hakkında
ilâve hakları vardır.

b) Refah :

İşletme komitesi firma içindeki refah işinin idaresin-
den tamamen mesuldür: Tatil, kamplar, kooperatifler, ilâç
servisi kaza önleme, spor dernekleri vs.

Personel delegeleri ve işletme komitesi üyelerine iş-
veren normal çalışma vakti gibi vazifelerini yapabilmeleri
için bir zaman verir. İşveren onları kendi salâhiyeti ile iş-
ten çıkartamaz. Bir delege işletme komitesinin veya işçi
müfettişinin ve mahkemelerinin kararı veya rızası olma-
dan işveren tarafından işten çıkartılamaz.

ALMANYA

Almanya'da işyerinde çalışan işçilerin iki çeşit tem-
silcileri vardır.

Betriebsvertrauensmann denilen sendika temsilcisi bir
işyerinde teşkilâtlanmış işçiler ile sendikaları ve onlar ile
işletme komitesi arasında münasebeti temin eder. Sendika
temsilcisi çoğunlukla sendika aidatlarını toplar. Bir tem-
silci en fazla elli kişiyi temsil eder. Aynı işyerindeki bü-

t n sendika temsilcileri bir sendika temsilcileri komitesi kurarlar, ve aralarından başkanlarını seçerler. Komite işletme komitesi seçiminde sendika namzetlerinin çoğunlukla işletme komitesine girmesine yardım eder.

 iletme komitesinin vazifesi (Betriebsrat) sendika temsilcisinininkinden çok daha mühimdir.  iletme komitesi işyerinin bütün işçileri arasından seçilir.  iletme komitesinin faaliyetleri kanunla düzenlenmiştir. İlk Betriebsratengesetz 1920, Naziler tarafından kaldırılmıştır. Bu gün devlet ve federal kanunlar «Betriebsvertretungsgesetz» 1952, mevcuttur.

- a)     n n b  laması bitimi ve istirahatler,
- b)  cret ödemenin yeri ve zamanı;
- c)  zinlerin düzenlenmesi;
- d)   ba ında eğitim;
- e)   yeri için refah pl nlarının gayesi;
- f)   yerinde düzen ve disiplini sağlayacak nizamlar;
- g) Par aba ına  cret nisbetleri ve ikramiyeler;
- h)  cret prensipleri ve metodları;

Taahh tlerde, transfer ve i ten çıkarmalarda işletme komitesine danı ılmalıdır. Personelin bir kısmına veya bütününe tesir edecek herhangi bir reorganizasyon işletme komitesinin rızasını icabettirir.  iletme komitesi Alman «Mitbestimmung» sisteminin (işçiler arasında fark gözetilmemesi) başlıca vasıtasıdır.

 iletme komitesi sadece personelin toplu haklarını değil şahsi anlaşmazlıkları da ele alır. Çoğunlukla işletme komitecileri faal sendikacılardır.

Personel kurulu (Betriebsversammlung)

Personel kurulu her    ayda bir işletme komitesi tarafından toplantıya çağırılır.  iletme kurulu faaliyetleri

TÜRK-İS

hakkında personel kuruluna rapor vermelidir. Personel kurulu yapılan işlerin kritiğini yapar ve tekliflerde bulunabilir. Fakat işletme komitesi bunları tatbika mecbur değildir. Personel kurulu personel ve işyeri ile ilgili konuları görüşmekle vazifelidir. Genel manâda siyasi ve sosyal konular vazifesi haricindedir.

Ekonomik Konsey

Ekonomik konseyde işletme komitesi üyeleri ve işveren temsilcileri yatırımın ekonomik ve mali meselelerini görüşmek için toplanırlar.

İSVEÇ

İsveç'de sendika temsilcisi karşılığında kimse yoktur. Mahalli sendikanın genel idare heyeti işyerindeki bütün işçiler içinde çalışır. Sendika faaliyetlerinden dolayı bütün işçiler gibi suçlandırılmaya karşı korunurlar.

İNGİLTERE

İngiltere kanunlarında sendika temsilcisine ait hiçbir madde yoktur. Buna rağmen mühendislik ve imalât gibi endüstrilerde mahalli veya milli seviyede sözleşmelerle sendika temsilcisi tanınmıştır. (Personel temsilcisi, kart temsilcisi ve yazılı olarak «Şapel babaları» olarak çeşitli şekilde isimlendirilirler).

Sendikacılığın ilk zamanlarından beri mevcutturlar. Buna rağmen, mühendislik, gemi adamları ve imar endüstrilerinde sendika temsilcisi olarak birinci dünya harbinden beri ehemmiyet kazanmışlardır. İkinci Dünya Harbinde ve o zamandan beri sendikalar ve işverenler tarafından tanınmışlardır.

Salâhiyetleri sendikalarına ve ilgili endüstriye göre değişmektedir. Bazı yerlerde kudretleri son derece kısıtlan-

TÜRK-İŞ

BİRLİKLERİ

miştir. Bazı yerlerde ise sendika bölgesi ve bölge komite-lerinde, grup olarak temsil edilecek kadar tanınmışlardır. İşveren tarafından tanınmaları da aynı şekilde değişmektedir. Geniş manâda söylecek olursak sendika temsilcilerinin salâhiyeti en çok mühendislik ve basın endüstri-sinde gelişmiştir.

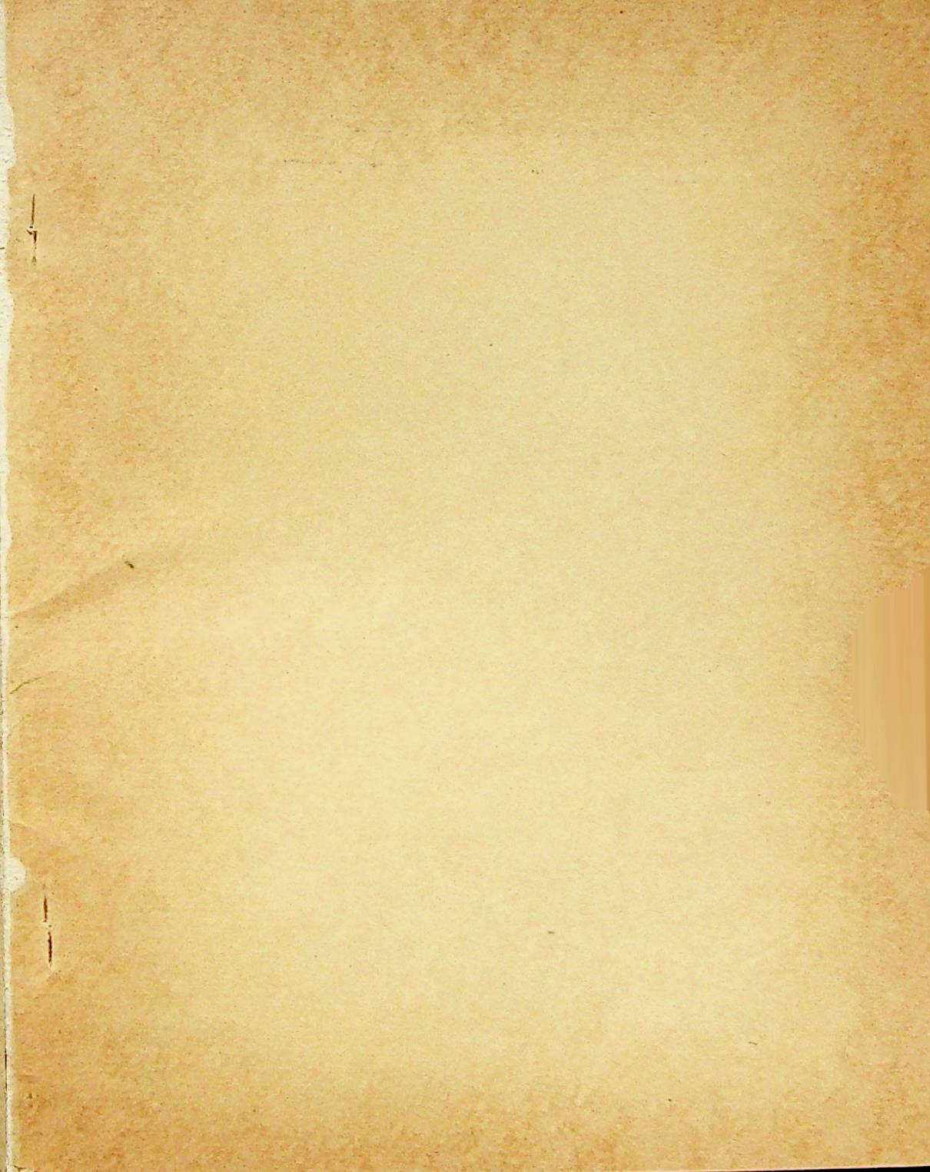
Korunmaları işyeri seviyesinde yapılacak mahalli an-laşmaya bağlıdır. Bazı hallerde sendika temsilcileri ilâve sözleşmelere konu teşkil etmektedirler. Bunun gibi, bazı işverenler sendika temsilcilerine sendika işi ile meşgul ol-dukları zaman hususî bir «bedel» ödemeyi kabul etmişler-dir. Daha genel olarak ücretlerdeki kayıplar ya sendika veya hususî hallerde temsil edilen işçiler tarafından kapa-tılır.

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

Sendika temsilcileri çoğunlukla mahalli sendika tüzük-lerinde geçer ve vazifeleri ile görevleri belirtilir. Çoğun-lukla hizmet edecekler üyeler tarafından seçilirler.

Başlıca gayeleri işyerindeki işçilerle daima münasebet kurmak ve vazifeleri: İhtilafları halletmek; şimdi ve ge-lecek için işçilerin politikalar hakkındaki fikir ve istekle-rni bildirmek; sendika üyelerine bütün sendika faaliyetleri ve programlarından haberdar etmek ve en mühim sendika üyeleriyle işde ve iş haricinde yakın münasebetler kurmak.

Sendika temsilcisinin görevleri birçok hallerde pa-zarlıkla alınır ve toplu sözleşmeye konulur. Bu, onun ida-re ile münasebetlerini, ihtilafları halletmek için haftada kaç saat sarfedeceği ve sendika temsilcisi olarak çalıştığı müddette iş emniyetini ihtiva eder.



TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.8 SEN 1966