

BİLGİ SORUYOR

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ SENDİKALAŞMA SÜRECİNDE
SIKÇA SORULAN SORULAR

www.bilgicalisanlari.com



BİLGİ SORUYOR

**SENDİKALAŞMA SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN
SORULAR / SORUNLAR / KAYGILAR
VE CEVAPLARI**

Bu broşür, sendika üyesi olan veya olmayan İstanbul Bilgi Üniversitesi Çalışanları tarafından sorulan soruları ve İstanbul Bilgi Üniversitesi Sendika Birimi Gönüllüleri ile Sosyal-İş Sendikası yetkilileri tarafından derlenen cevapları içerir.



SOSYAL-İŞ SENDİKASI YAYINLARI

Mayıs 2010

SOSYAL-İŞ SENDİKASI GENEL MERKEZİ
MİTHATPAŞA CADDESİ 56/10 KIZILAY / ANKARA
Telefon: 0312 430 17 73 Fax: 0312 432 39 63
sosyal-is@sosyal-is.org.tr - www.sosyal-is.org

İÇİNDEKİLER

(Parantez içindeki sayılar sayfa numaralarıdır)

GENEL SORULAR, SORUNLAR, KAYGILAR (12)

◆ NEDİR ŞU SENDİKA DEDİKLERİ? (12)

- ▶ Peki, ne işe yararlar? (12)
- ▶ Sendikalara, özellikle de Türkiye'dekilere hiç güvenim yok. Üye sayılarını ve aidatlarını arttırma peşindeler sadece. Diyelim ki sendikaya üye olduk, sendika bizim onayımız olmadan bizim adımıza tasarrufta bulunabilir mi? (13)
- ▶ Hakkımı mahkeme yoluyla bireysel olarak arayabiliyorsam neden sendikaya ihtiyaç duyayım (14)

◆ SENDİKAYA ÜYE OLMAK SUÇ MUDUR? (16)

- ▶ Peki, bu hakkın kullanılmasını engelleyenlere karşı somut bir yaptırım var mı? (17)
- ▶ Bütün bunlar iyi hoş da, sendika üyesi olursam işten çıkarılır mıyım? (17)
- ▶ Benim gözüm tazminatta değil. Sendika, işime devam edebilmem için başka ne yapabilir? (18)

◆ Sendika, üyelerine neler sağlar? (19)

- ▶ Peki, sendikalar bu beklentiyi karşılamak için ne yapar? (20)

◆ Kimler, hangi Sendikaya üye olabilir? (22)

- ▶ Bir vakıf üniversitesi çalışanı hangi sendikaya üye olabilir? Akademik personel işçi sendikasına üye olabilir mi? (22)
- ▶ Bir işyerinin hangi işkolunda yer aldığı nasıl tespit edilir? (23)

◆ SENDİKALAŞMA SÜRECİ NASIL İŞLER? (24)

- ▶ Sendikaya nasıl üye olunur?
 - Hemen yarın sendikaya üye olmak istiyorum. Ne yapmalıyım? (24)
 - Yarı zamanlı öğretim elemanları ya da çalışan öğrenciler sendika üyesi olabiliyormuş, doğru mu? (26)
 - Ama sendikalı olursam, maaşımdan yüksek bir aidat kesilecekmiş, doğru mu? (26)
 - Peki, aidatı nasıl ödeyeceğim? (27)
 - Sendika topladığı bu aidatlarla ne yapıyor? (27)
 - Toplanan aidatlarla sendikacılar sefa mı sürüyor? (28)
 - Yarın öbür gün Bilgi Üniversitesi'nden ayrıldım, başka bir işyerinde çalışmaya başladım. Üyeliğim ve aidat ödeme yükümlülüğüm devam eder mi? (29)
 - Peki, sendikaya üye olduktan sonra sendikadan kendi isteğimle ayrılabilir miyim? (29)

- ▶ Bir sendikanın bir işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için gerekli şartlar nelerdir? (30)
- ▶ Toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili sendika nasıl olunur? (31)

◆ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ NEDİR? (32)

- ▶ Toplu iş sözleşmesiyle neler düzenlenebilir? (32)
- ▶ Vakıf üniversiteleri bünyesinde ihtiyaç ve sıkıntıları birbirinden çok farklı birimler var. Toplu iş sözleşmesinde bütün bunlar nasıl düzenlenecek? (33)
- ▶ İşveren toplu iş sözleşmesine aykırı davranabilir mi? (34)
- ▶ Peki, toplu iş sözleşmesi taslağının oluşturulması aşamasında biz çalışanların söz hakkı olacak mı? (34)
- ▶ Toplu iş sözleşmesi çalışanlar lehine ve ekonomik olarak işveren aleyhine düzenlemeler içerecek gibi görünüyor. İşveren TİS ile verdiklerini başka türlü kısımaya kalkmasın? (35)

◆ SOSYAL-İŞ SENDİKASI NEDİR? (35)

- ▶ Sosyal-İş bugün hangi işyerlerinde örgütlü? (37)
- ▶ Sosyal-İş'in temel ilkeleri nedir ve yapılanması nasıldır? (38)

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NE ÖZGÜ SORULAR, SORUNLAR, KAYGILAR (40)

◆ ÜNİVERSİTEDE SENDİKA OLUR MU? (40)

- ▶ Üniversitede sendika nasıl olacak? Burası şirket mi? Bir eğitim kurumunun işi kaliteli eğitim sağlamak değil mi, sendika huzuru bozmaz mı? ((40)
- ▶ Türkiye'de ve dünyada üniversitelerde sendika diye bir şey var mı ki biz böyle bir işe kalkışıyoruz? (42)
- ▶ Bütün üniversite çalışanlarının aynı sendikada bir araya gelmesi doğru bir şey mi? Akademis-

yenlerin, idari personelin ve destek personelinin sorunları ve çıkarları çok farklı değil mi? Aynı TİS'te nasıl bir araya gelebilirler? (43)

- Bilgi'deki sendika biriminin örgütlenme şeması nasıl olacak? (45)

◆ AKADEMİK YAŞAM İLE SENDİKAL ÖRGÜTLENME BAĞDAŞIR MI? (46)

- Sendika üyeliğinin getireceği avantajlar ile akademik liyakat ölçütleri nasıl bağdaşacak? Akademik açıdan daha yetersiz birinin sırf sendika üyesi oldu diye akademik açıdan daha yeterli bir başkasının önüne haksızca geçmesine nasıl engel olunacak? (46)
- Ben başarılı bulunduğum için aynı akademik ünvana sahip meslekdaşlarımdan daha yüksek ücretle işe alınmışım. Sendika üyesi olursam ve TİS yapılırsa, benimle aynı akademik ünvana sahip olanlarla aynı ücreti almak zorunda kalır mıyım? (47)
- İyi bir akademisyenin sendika üyesi olmanın getireceği güvenceye zaten ihtiyacı yoktur. Ben de iyi bir akademisyenim, sendikaya üye olmaya

niye ihtiyacım olsun ki? (47)

- ▶ Sendikanın akademik özgürlükleri korumada nasıl bir rolü olabilir? (48)
- ▶ Ne yani greve gidersek mesela öğrencilerimizle ilgilenmeyecek miyiz? Hocalık ile sendika üyeliği nasıl bağdaşır? (49)

◆ BİLGİ'DE SENDİKA – NEDEN ŞİMDİ? (50)

- ▶ Derdimiz ne? Neden eski köye yeni adet getirmeye çalışıyoruz ki? (50)
- ▶ Sendika daha önce gerekli değil miydi? Neden yönetim değişikliği olduktan sonra gündeme geldi? Eski yönetim ve yeni yönetim tartışmalarında sendika bir araç olarak kullanılıyor olmasın? (51)
- ▶ Diyorlar ki 'eski yönetimin gözdeleri ayrıcalıklarını kaybedecekleri endişesiyle bu sendika işinde başı çekiyorlarmış'. Bunda bir gerçeklik payı var mı? (53)

◆ SENDİKA ÜYESİ OLURSAM / OLMAZSAM BİLGİ'DE BAŞIMA NE GELİR? (54)

- ▶ Bazı idari amirler teke tek görüşmelerde ve yaptıkları toplantılarda sendikalaşma konusunda ileri geri konuştular, neredeyse üye olmamamız için tehdit ettiler. Ben korktum doğrusu. Böyle bir şey yapmaya hakları var mı? Bu tür şeylere karşı sendika neler yaptı ya da yapabilir? (54)
- ▶ Siz işveren baskı yapıyor diyorsunuz ama sendika da üye kaydetmek için insanları zorluyormuş, bunu nasıl açıklarsınız? (55)
- ▶ Ben amirimi çok seviyorum, arkadaşım sayılır, çok emeği geçti. Kendisi amir pozisyonunda olduğu için sendikaya giremezmiş, girene de karışmam diyor ama ben şimdi üye olursam onu zor durumda bırakmış olmam mı? (56)
- ▶ Ben amirimi hiç sevmiyorum, üye olursam bana zararı dokunur mu? Bana angarya yüklerse? (56)

- ▶ Koskoca profesörü attılar ne yaptı sendika? (57)
- ▶ Herhangi bir sosyal sorumluluk projesine dahil isem, sendikaya üye olmam bu projeye üniversitenin verdiği desteğin çekilmesine yol açar mı? (58)

◆ İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ SENDİKA BİRİMİ NEDİR? (59)

- ▶ Şu anda İstanbul Bilgi Üniversitesi Sendika Birimi nasıl yapılandırılmıştır? Çalışmalarından nasıl haberdar olabilirim? Çalışmalarına nasıl katılabilirim? (59)

ÜYELİK İÇİN NE YAPMALIYIM? **(61)**

İLETİŞİM BİLGİLERİ (63)

GENEL SORULAR, SORUNLAR, KAYGILAR

◆ NEDİR ŐU SENDİKA DEDİKLERİ?

Sendikalar, **bizzat çalışanlar tarafından** kurulmuş örgütlerdir. 1983’de kabul edilmiş 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’na göre düzenlenirler.

► Peki ne işe yararlar?

Çalışanlar haklarını sendikalarıyla alır, işverenlerle toplu sözleşmeyi sendikaları eliyle yaparlar.

Çalışanlar işverenle ilişkilerinde tek başlarına çözemeyecekleri, bazen dile getirmeye bile çekinecekleri sorunları sendikaları aracılığıyla görüşür, çözüme kavuştururlar.

Çalışanlar, **demokratik, ekonomik ve özlük haklarını** korumak ve geliştirmek isterler. Bu isteklerini, ancak hep birlikte talep ederlerse, **güçlerini hep birlikte ortaya koyarlarsa** gerçekleştirebilirler. Bu birlikteliği, onlara sendikaları sağlar. **Sendikalı çalışanlar, üç-**

retlerini ve çalışma koşullarını iyileştirdikleri gibi iş güvencelerini de pekiştirirler.

Sendika, *çalışanların birliğinin ve dayanışmasının* kurumlaşmış, ete kemiğe bürünmüş halidir.

- **Sendikalara, özellikle de Türkiye'dekilere hiç güvenim yok. Üye sayılarını ve aidatlarını arttırma peşindeler sadece. Diyelim ki sendikaya üye olduk, sendika bizim onayımız olmadan bizim adımıza tasarrufta bulunabilir mi?**

Sendika, üyelerinden ayrı bir oluşum değildir, bizzat bir işkolunda çalışan işçiler tarafından kurulur ve onların katılımıyla faaliyet gösterir. Her kurumda gerçekleşebileceği gibi, *sendikalar da yozlaşabilir*, yozlaşır da... *Bunu engelleyebilmenin tek yolu, sendikanın tüzüğünün öngördüğü demokratik yapılanma araçlarını kullanarak, üye olmakla yetinmeyip süreci ve sendikayı sahiplenmektir.* Her zaman ve her yerde olduğu gibi, *demokrasi* bahşedilen bir şey değil, hep birlikte çaba göstererek oluşturulan bir sü-

reçtir. Sosyal-İş Sendikası'nda tabanın söz ve karar iradesi esastır. Sosyal-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinde sendikal faaliyetin nasıl ve ne şekilde yürütüleceğine esas olarak o işyerindeki sendika birimi karar verir; işyerinde yürütülecek sendikal faaliyetler için Sosyal-İş'in merkezi yapıları danışmanlık ve destek sunar.

► **Hakkımı mahkeme yoluyla bireysel olarak arayabiliyorsam neden sendikaya ihtiyaç duyayım?**

Haksız işten çıkarmalarda elbette ki herkesin mahkemeye başvurup hakkını araması mümkündür. Bundan önce de bu yolla hakkını arayan meslektaşlarımız vardır. 2007 yılında geçerli bir neden sunulmaksızın işten çıkarılan 26 meslektaşımız göreve iade davaları açtılar, kazandılar ve karar Yargıtay tarafından da onandı. Ancak göreve iade prosedüründe hukuki yolları sekteye uğratacak birtakım yöntemler kullanıldı. Mahkemenin ve bilirkişinin talep ettiği belgeler gerektiği gibi iletilmeyerek mahkemece onanan tazminatların ödenmesi geciktirildi. Noterden mahkeme kararı yollanan işveren, meslektaşlarımızı yine noter kanalıyla işe geri çağırırken kendisine yol-

lanan resmi belgenin üzerindeki adresleri görmezden gelip 3 sene içinde taşınmış bulunanların belgesini eski adreslerine, bir başka davacının belgesini ise tamamen yanlış bir adrese yolladı. Kendilerine tanınan yasal süre içerisinde işe dönüş başvurusu yapamayan meslektaşlarımız bu haklarını kaybettiler. Belgeyi zamanında teslim alanlar resmi başvuruda bulunmalarına rağmen işe başlatılmadılar; dönem ortasında istifa eden bir hocanın açığını kapatmak üzere işe geri alınan bir arkadaşımız hariç. Sonuç olarak davacılar 3 sene sonunda hala sonuca ulaşmış değiller. **Meslektaşlarımız aramızdan ayrılırken bir grup sağduyulu arkadaşımız bu olanlara seyirci kalmamamız gerektiğini söylüyordu, ama nasıl? Hepimiz biliyoruz ki bu gibi durumlarda toplu hareket suç sayılıyor, bu yüzden başımıza gelenleri elimiz kolumuz bağlı izlemekten başka çaremiz yoktu. Okuldaki birçok bölüm ve birimin olanlardan haberi bile olmadı.** İşte sendikacı olmanın önemi burada başlıyor. Sendikacı Bilgililer, yani biz, böylesi keyfi bir uygulamayı en başından engelleyecek toplu bir güç, bir dayanışma ortamı oluşturuyoruz. Bunun yanında sendikanın müdahil olduğu işten çıkarılma davalarının çok daha çabuk sonuçlandığı ve sendikanın takibi ile hukuki sü-

reçleri sekteye uğratma yöntemlerinin önüne geçildiğini biliyoruz. **Bu yüzden bütün demokratik ülkelerde olduğu gibi işyerimizde hakkımızı aramanın en geçerli ve en iyi işleyen yolunu kullanmamız gerektiğini düşünüyoruz.**

◆ SENDİKAYA ÜYE OLMAK SUÇ MUDUR?

Elbette hayır. Aksine ***sendikaya üye olmak anayasal haktır.***

Temel bir insan hakkı olarak örgütlenme ve sendikalaşma hakkı ***Anayasa'nın 51. maddesi*** ile güvence altına alınmıştır:

«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.»

Sendikaya üye olma hakkı Anayasa'nın yanı sıra ***temel insan hakları sözleşmeleri ve Uluslararası Ça-***

İşma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ile de güvence altına alınmıştır.

Ayrıca İstanbul Bilgi Üniversitesi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni (*Global Compact*) imzalamıştır. Bu sözleşmenin 3. ilkesi; “İş dünyası çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemelidir” düzenlemesini içermektedir.

► **Peki bu hakkın kullanılmasını engelleyenlere karşı somut bir yaptırım var mı?**

Çalışanların sendikaya üye olmasını engellemeye çalışanlar ya da işçileri sendikadan istifa etmeye zorlayanlar ***anayasal bir suç işlemiş olurlar*** ve Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesi uyarınca ***hapis cezasına çarptırılırlar***.

► **Bütün bunlar iyi hoş da, sendika üyesi olursam işten çıkarılır mıyım?**

Sendikaya üye olmak işten çıkarmaya gerekçe olmaz, aksine işten çıkarmaya karşı koruma sağlar. ***İş***

Yasası'nın 16. maddesi ve Sendikalar Yasası'nın 30. maddesine göre sendikaya üye olmak ya da sendikal faaliyetlere katılmak, işten çıkarma için geçerli bir sebep olamaz ve sendikaya üye olan çalışanlar farklı muameleye tabi tutulamazlar.

Eğer işveren, sendikaya üye olduğu için çalışanı işten çıkarırsa, yasalara aykırı davranmış olur. Sendikaya üye olduğu için işten çıkarılan çalışanlar, "işe iade edilmek için" dava açma hakkına sahiptir. ***Bu davaların hemen hemen hepsi çalışanların lehine sonuçlanmaktadır. Bu durumda işveren İş Yasası'nın 21. maddesi uyarınca çalışanları tekrar işbaşı yaptırmak durumundadır, aksi takdirde işveren çalışanlara kötüniyet tazminatı ile beraber en az 16 aylık maaşları tutarında tazminat ve diğer yasal haklarını ödemek zorundadır.***

- **Benim gözüm tazminatta değil. Sendika, işime devam edebilmem için başka ne yapabilir?**

Her şeyden önce şunu belirtmek gerekir ki, ***herhangi bir üyesinin işten çıkarılması halinde, sendika, taraftır*** ve üyesinin tarafındadır. ***Yasal sürecin işletilmesinde, üyesine her türlü hukuki yardımı sağlar.***

Bunun yanında, söz konusu **üyenin mahkeme kararı beklenmeden işe iade edilmesi için**, işveren üzerinde baskı kurar: **Eylem örgütler, basın açıklaması yapar, kamuoyu oluşturur, yurt içi ve dışından destek sağlar**. Bütün bunlardan bir sonuç elde edilemezse, yetki aldıktan sonra imzalanacak olan **toplu iş sözleşmesinin ilk maddesinde sendikalaşma sürecinde işten çıkarılan üyelerin derhal işe iadesini talep ederek toplu görüşmelere başlayabilir**.

► Sendika, üyelerine neler sağlar?

Bir çalışan yaşamının büyük bölümünü işyerinde geçiriyor. Yani işyeri, evi kadar önemli, yaşadığı mahalle kadar ayrılmaz bir parçası. O halde ne bekler bir çalışan işyerinden?

Çalışırken, kendisinin fiziksel ve psikolojik durumunu bozan olumsuzluklar, kendi başına çözemediği sorunlar varsa, bunların düzeltilmesini bekler. Yani **çalışma şartlarının iyileştirilmesi** çalışanın öncelikli beklentisidir. Çalışma şartları pek çok somut durumu kapsar:

- Mesai saatleri,
- Fazla mesai ödemeleri,

- Vardiya yerlerine dair çalışanların söz hakkı,
- Yemekhane yemeklerinin kalitesi ve fiyatı,
- İş kazaları ve bürolarda oluşabilecek kronik meslek hastalıklarını engelleyecek tedbirler,
- İş tanımlarının sınırlandırılması,
- Kreş hakkının fiiliyata geçirilmesi,
- Kreşte verilen hizmetlerin kalitesi,
- Yeni iş sözleşmesi uygulama dönemlerinde bilgilendirme, müdahale, vb.

► **Peki, sendikalar çalışma şartlarının iyileştirilmesine dair beklentiyi karşılamak için ne yapar?**

Sendikalar bunu sağlamak, üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmek, yaşam seviyelerini yükseltmek için çalışır.

Ayrıca sendikalar ***işyerinde çalışanların da söz hakkının olması***, işyerinde keyfiliğe, eşitsizliğe, kayırmacılığa, güvencesizliğe, psikolojik baskıya son verilmesi için çaba harcar.

Sendika, üyeleri adına **işverenle çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve İş Kanunu'ndan sapmaların düzeltilmesi için müzakere eder, bu süreç tıkandığı durumda resmi makamlara şikayette bulunur, mahkemeye başvurur, dava açar, hukuki destek verir, avukat sağlar.**

Çalışanların çalışma ve yaşam koşullarıyla ilgili **araştırmalar yapar, raporlar hazırlar**, bunları öncelikle **kamuoyunun bilgisine ve hükümet yetkililerine iletir, peşini bırakmaz, takip eder.**

Sendika, çalışanların sorunları konusunda kamuoyu desteği yaratmak için **yayın yapar, gazete ve dergi çıkarır, broşürler ve kitaplar yayımlar.**

Sendika, **medya ile düzenli ilişki kurar**, çalışanın sorunlarını dile getirir, destek sağlamaya çalışır.

Sendika, **siyasi parti, kurum ve kuruluşlarla ilişki içinde olur.** Yasalarda çalışanların hak ve çıkarlarına yönelik değişiklikler yapılması için veya çalışanlar yararına yeni yasalar çıkartılması için çaba harcar.

Sendika, çalışanların sorunlarını uluslararası alanda da dile getirir. Diğer ülkelerdeki sendikal örgütlerle de-

neyim alışverişi yapar. Ortak sorunlar için ortak çözümler geliştirilmesine çalışır. **Uluslararası dayanışma sağlar.**

Sendika, çalışanların haklarını daha bilinçli savunmaları için **eğitim faaliyetleri yürütür.**

Tek tek çalışanlar, sendika sayesinde bir araya gelir, birlik olur.

◆ Kimler, hangi Sendikaya üye olabilir?

- ▶ **Bir vakıf üniversitesi çalışanı hangi sendikaya üye olabilir? Akademik personel işçi sendikasına üye olabilir mi?**

Türk hukukuna göre bir işyerinde “işçi statüsünde” çalışan herkes sendikaya üye olabilir. Bir işyerinde bir iş sözleşmesine bağlı olarak ücret karşılığı çalışan kişilere ise, işçi denir. Kişinin doktor, mühendis, öğretmen, profesör, asistan olması “işçi” olduğu gerçeğini değiştirmez; **yasalar karşısında konumu işçidir.**

Ancak işletmenin tamamını işveren adına sevk ve ida-

re eden işveren ve vekilleri (rektör, rektör yardımcıları, genel sekreter vb.) sendikaya üye olamazlar. Onlar işveren ve/veya vekili sayılırlar.

Sendikalar Yasası'nın 60. maddesi uyarınca, 28 işkolu vardır. Sendikalar, işkolları esasına göre kurulur ve örgütlenir. 17 no'lu işkolunun başlığı "**Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar**"dır. 17 no'lu işkolu bünyesinde yer alan bir işyerinde çalışan işçiler yalnızca 17 no'lu işkolunda faaliyet gösteren sendikalara üye olabilirler. Dolayısıyla eğitim kurumlarında "işçi" statüsünde çalışanlar, yalnızca 17 no'lu işkolunda faaliyet gösteren sendikalara üye olabilir. ***Vakıf üniversiteleri de bir eğitim kurumu olduğu için, vakıf üniversitelerinin tüm çalışanları -akademik, idari ya da destek personel fark etmez- yalnızca 17 no'lu işkolunda yer alan sendikalarda örgütlenebilir.***

► **Bir işyerinin hangi işkolunda yer aldığı nasıl tespit edilir?**

Bir işyerinin hangi işkolunda yer aldığı tespit edilirken, Sendikalar Yasası'nın 60. maddesi uyarınca ilgili işyerinde yapılan asıl iş esas alınır ve bu işyeri asıl işin dahil olduğu işkolunda sayılır. İşyerin-

de yürütülen yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolunda yer alır. **Vakıf üniversitelerinde yürütülen asıl iş “eğitim hizmeti” olduğu için, vakıf üniversitelerinin hiçbir tartışma olmaksızın 17 no’lu işkolunda yer aldığı açıktır. Vakıf üniversitelerinde yürütülen her türlü yardımcı iş, yani idari işler ve her türlü destek hizmetleri de 17 no’lu işkolu içindedir.** Bütün bu nedenlerden dolayı vakıf üniversitesi çalışanları, **unvanı, görevi, çalıştığı birim, yaptığı iş, verdiği hizmet ne olursa olsun**, yalnızca 17 no’lu işkolunda yer alan sendikalara üye olabilir.

Sosyal-İş Sendikası 17 no’lu işkolunda faaliyet gösteren bir sendikadır.

◆ SENDİKALAŞMA SÜRECİ NASIL İŞLER?

► Sendikaya nasıl üye olunur?

- Hemen yarın sendikaya üye olmak istiyorum. Ne yapmalıyım?

İşçiler üyesi olmak istediği **sendikanın üyelik formunu doldurup noter huzurunda imzalayarak** sendikaya üye olurlar. Üyelik formu 5 nüsha olarak düzenlenir. Formun biri noterde kalır diğerleri sendikaya teslim edilir. **Üyelik için notere makbuz kaşılığı yaklaşık 40 TL ödenmesi gereklidir.** Sendika, eğer talep ederlerse üyelere bu formun bir nüshasını ya da üye olduklarına dair belgeyi temin eder.

Sendika üyeliğinin noter huzurunda yapılması, ne yazık ki dünyada yalnızca Türkiye’de ve yalnızca 1983’den beri uygulanan bir düzenlemedir. Bu düzenlemenin uzun zamandır Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde bekleyen yeni Sendikalar Yasa Tasarısı’nda tamamen kaldırılması öngörülmüştür.

- Üye olduğuma dair bilgi işverene ne zaman resmi olarak duyurulur?

Toplu iş sözleşmesi yapma yetki belgesi alınana kadar, işveren nüshası hiçbir şekilde işverene gönderilmez.

- Yarı zamanlı öğretim elemanları ya da çalışan öğrenciler sendika üyesi olabiliyormuş, doğru mu?

İşverenin SGK primini ödediği herkes sendika üyesi olabilir. Dolayısıyla primleri ödenen yarı zamanlı öğretim elemanlarıyla çalışan öğrencilerin de sendika üyesi olması mümkündür.

- Sendikalı olursam, maaşımdan yüksek bir aidat kesilecekmiş, doğru mu?

Sendika söz konusu işyerinde yetki alıp ***toplular sözleşmesi yapana kadar***, o işyerinde çalışan üyelerin ***aidat ödeme yükümlülükleri yoktur.***

Söz konusu aidat kanun gereği, ***işçinin bir günlük çiplak ücretinden fazla olamaz.*** Aidat miktarları sendika tüzüklerinde belirtilir. Tüzükler ise sendikanın en geniş demokratik karar organı olan sendika genel kurullarınca belirlenmektedir.

Toplu iş sözleşmesi (TİS), maaş iyileştirmeleri dahil olmak üzere, çalışma koşullarını çalışanlar lehine dü-

zenlemenin en iyi yoludur. **TİS imzalandıktan sonra ödenecek aidat**, çalışanların ücretlerinde daha yüksek bir ücret artışı sağlanacağı için kesinlikle **çalışana yük olacak bir nitelik taşımayacaktır**.

Ancak yine de Bilgi Sendika Birimi, aylık aidat miktarının yüksek olduğuna karar verirse, Sendikamızın Genel Kurul'una göndereceği delegelerle aidat miktarının düşürülmesi için sendika çapında genel onay almaya çalışabilir.

- Peki, aidatı nasıl ödeyeceğim?

TİS imzalandıktan sonra, aidatlar, SGK primlerinde olduğu gibi, maaşlardan işveren tarafından kesilerek sendikaya aktarılır. **Bu kesintileri her ay bordrolardan takip etmek mümkündür**.

- Sendika topladığı bu aidatlarla ne yapıyor?

Sendikanın topladığı aidatlar, **yine üyeler için kullanılır**. Sendika üyesi olmak, bir anlamda hukuk sigortası yaptırmaktır. Sendikaların üye aidatları dışında başka bir geliri yoktur. Bütün örgütlenme, eğitim, ba-

sım yayın, istihdam vb. giderler bu aidat gelirlerinden karşılanır. Sendikanın yetki organlarının yaptığı harcamalar genel kurul tarafından seçilen denetleme kurullarınca 6 ayda bir, genel kurullarca da 4 yılda bir denetlenir. Genel kurullar sendikanın gerçekleşen ve tahmini bütçesini onaylayıp onaylamama yetkisine sahiptir.

- Toplanan aidatlarla sendikacılar sefa mı sürüyor?

Türkiye’de sendikalara olan güvensizliği arttıran yoğun bir karalama faaliyeti yürütülmüştür. Bir kısım sendikalar da maalesef buna prim vermişlerdir. Bazı sendikalarda profesyonel sendikacılar çok yüksek ücretler alarak, işçi yaşamına kıyasla ayrıcalıklı bir yaşam sürdürme olanağı elde etmişlerdir. **Sendikamız geçmişten beri sendikal harcamalarda titiz ve ilkeli bir politika sürdürmekte, sendikacı ücretlerinin ayrıcalıklı bir konuma gelmemesi için genel kurullarında bağlayıcı kararlar almaktadır.** Bu temelde sendika merkez yöneticilerinin maaşları azami 5 asgari ücret olmak üzere sınırlandırılmıştır. Genel Yönetim Kurulumuz ise yönetici ücretlerini uygulamada 4 asgari ücretle sınırlandırmaktadır.

- Yarın öbür gün İstanbul Bilgi Üniversitesi'nden ayrıldım, başka bir işyerinde çalışmaya başladım. Üyeliğim ve aidat ödeme yükümlülüğüm devam eder mi?

Çalışanın işbaşı yaptığı **yeni işyeri aynı işkolunday-sa** (örneğin başka bir vakıf üniversitesi), **sendika üyeliği devam eder**. Ancak **o işyerinde imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi yoksa**, sendika üyesinin **aidat ödeme yükümlülüğü gönüllülük esasına tabidir**.

- Peki, sendikaya üye olduktan sonra sendikadan kendi isteğimle ayrılabilen miyim?

Çalışanların üyesi bulunduğu sendikadan kendi istekleriyle istedikleri zaman ayrılma hakları vardır. Ancak üyelikten ayrılmak için de yine tıpkı üyelik işlemleri gibi notere gitmeleri gerekecektir. Üyelikten ayrılma işlemleri için notere yaklaşık 115 TL ödenmesi yeterlidir. Üyelikten ayrılan bir işçinin yasal olarak üyeliğinin sona ermesi bu işlemde 1 ay sonra geçerli olur.

► **Bir sendikanın bir işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için gerekli şartlar nelerdir?**

Türkiye’de sendikal örgütlenmeler çeşitli yollarla sınırlandırılmaktadır. Bunların başında da bir sendikanın olmazsa olmazı olan toplu iş sözleşmesi için yetki alabilmeye yönelik yasayla getirilmiş barajlardır. Bu barajlar da 1983 yılında yürürlüğe girmiş, o zamandan beri kanunen geçerli olmakla beraber, anayasal bir hak olan sendikal örgütlenmeyi fiilen sınırlandırdığı için hem Türkiye’de, hem Avrupa Birliği organları ve Uluslar arası Çalışma Örgütü tarafından yoğun bir eleştiriye uğramıştır.

Türkiye genelindeki üye sayısı kendi işkolunda çalışanların toplamının en az %10’u kadar olmalıdır. SOSYAL-İŞ bu şartı yerine getirmiş durumdadır.

İşyerinde çalışanların yarısından bir fazlasının (%50 +1) sendikaya üye olması gereklidir. İşyeri işletme statüsünde faaliyet gösteren bir işyeriyse işletmenin tümünde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının sendikaya üye olması gereklidir.

► Toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkili sendika nasıl olunur?

İşyerinde veya işletmede sendika üyesi işçilerin sayısı, yarıdan bir fazlaya ulaştıktan sonra, sendika bu işyerinde yetkili sendika olduğunun tespit edilmesi için üyelik formlarıyla birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurur.

Bakanlık incelemesini tamamladıktan sonra sendikanın yeterli sayıda üyesinin bulunduğuna karar verirse, sendikaya yetki tespit yazısını gönderir. Aynı yazı, işveren tarafına ve ilgili işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikalara da gönderilir.

Yetki tespit yazısının gönderildiği taraflar, Bakanlığın bu kararına itiraz etme hakkına sahiptirler. Bu itiraz iş mahkemesinde yapılır.

Eğer altı işgünü içinde yetki tespiti kararına herhangi bir itiraz yapılmamışsa, yetki kesinleşmiş sayılır.

Yetki belgesi Bakanlık tarafından sendikaya gönderildiği tarihten itibaren sendika 15 gün içinde işveren tarafını toplu iş sözleşmesi görüşmeleri için davet eder.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ NEDİR?

Sendika ile işverenler arasında, o işyerindeki çalışanların çalışma koşullarını düzenleyen **kanun hükmünde** bir anlaşma metnidir. Çalışanlar tek tek ya da toplu olarak işverenlerle isteseler de toplu iş sözleşmesi yapamazlar. Toplu iş sözleşmesini, ancak, işçilerin üyesi olduğu **sendika yapabilir**. Ve bu noktada tekrar hatırlanmalıdır ki, **sendika demek biz çalışanlar demektir**.

► Toplu iş sözleşmesiyle neler düzenlenebilir?

Toplu iş sözleşmesi ile işyerindeki çalışma saatleri, çalışma koşulları, çalışanların ücret seviyeleri, ücret zammı miktarları ve tarihleri, yıllık ve sosyal izinler, sosyal yardım ödemeleri (yemek, yol, bayram, aile yardımları vb.), işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları, iş güvencesi düzenlemeleri, işyeri temsiliyetinin nasıl olduğu kesin ve net olarak belirlenir.

► **Vakıf üniversiteleri bünyesinde ihtiyaç ve sıkıntıları birbirinden çok farklı birimler var. Toplu iş sözleşmesinde bütün bunlar nasıl düzenlenecek?**

Bu kapsamda yukarıda sayılan esaslar, vakıf üniversitesinin **her biriminin kendine özgü ihtiyaç ve şartları gözönünde bulundurulmak suretiyle** belirlenecektir. Sözgelimi, diğer birimlerden farklı olarak akademik birimlerin zorunlu saat kısıtları içinde çalışmaları, akademik faaliyetin doğası ile bağdaşmayacağından akademisyenler için bu noktada farklı ve esnek çalışma saati esaslarının devamı ve güvenceye alınması söz konusu olacaktır. Destek personel açısından ise, vardiya saatleri ve yerleri, fazla mesai ücretlerinin ödenmesi, özel sağlık sigortası, dinlenme yerleri gibi sorunlar ön plana çıkacaktır. İdari ve destek personelin, mesai saatleri içindeki akademik faaliyetlere katılma talepleri, tüm personel açısından kreş, çalışanların çocuklarının eğitimi, yemek kartları, klima, vb. gibi talepler de toplu iş sözleşmesi çerçevesinde cevap bulabilecektir. (Ayrıca 2. Bölümde “Üniversitede sendika olur mu?” başlığı altında yer alan 3. soruya bakınız.)

► **İşveren toplu iş sözleşmesine aykırı davranabilir mi?**

Sözleşme imzalandıktan sonra, o işyerinde toplu iş sözleşmesine aykırı herhangi bir uygulamaya gidilmesi yasal olarak mümkün değildir. ***Başka bir ifadeyle toplu iş sözleşmesi o işyerindeki ANAYASAdır.***

► **Peki, toplu iş sözleşmesi taslağının oluşturulması aşamasında biz çalışanların söz hakkı olacak mı?**

Toplu sözleşme taslağı, ***işyerlerindeki üyelerin sorun ve talepleri dikkate alınarak, üyelerle birlikte*** hazırlanır. İşyerindeki her birim ve bölümden üye çalışanlar aralarında ***temsilcilerini belirleyerek toplu iş sözleşmesi taslağını hazırlarlar.*** Sendika ve üyelerin iradesi ile son hali verilen taslak, “toplu iş sözleşmesi teklifi” olarak işverene sunulur. ***Toplu görüşmelere sendika yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri birlikte katılır ve böylece görüşmelerin her aşaması işyerinden seçilen temsilcilerin gözetimi, katkısı ve iradesi ile birlikte yürütülür.*** Görüşmeler sırasındaki işveren tarafının teklifleri de her aşamada temsilci ve üyelerimizin bilgisi ve onayına sunulur.

- **Toplu iş sözleşmesi çalışanlar lehine ve ekonomik olarak işveren aleyhine düzenlemeler içerecek gibi görünüyor. İşveren TİS ile verdiklerini başka türlü kısımaya kalkmasın?**

TİS çok geniş kapsamlı bir metindir. ***Bu tarz kaygıların gerçekleşmesini engellemek yine TİS taslağının oluşturulması ve işverenle toplu pazarlık sürecinde mümkündür.*** Ayrıca işverenin, toplu iş sözleşmesine aykırı her türlü uygulaması hukuksal ve örgütsel gücümüzle engellenebilecektir.

SOSYAL-İŞ SENDİKASI NEDİR?

Sosyal-İş Sendikası, 10 Aralık 1966 tarihinde Sosyal Sigorta Kurumu çalışanları tarafından kurulmuştur. Sendikanın ilk olağan kurulu 16-17 Nisan 1967 tarihinde gerçekleştirilmiş ve bu tarihten sonra sendikanın faaliyetleri artarak devam etmiştir.

Önceleri SSK çalışanlarını örgütleyen Sosyal-İş, 1970'li yıllarda SSK'nın dışına taşarak, market, süper-

market ve bazı satış mağazası çalışanlarını ve çeşitli işyeri sendikalarını da bünyesine dahil ederek hızla büyüdü. SSK'da gerçekleştirdiği grevlerle tarihte yerini alan Sosyal-İş, **“tüm işçilere dönük bir sendika olma mücadelesi verme ve kafa ve kol işçilerinin bütünleşmesini sağlama”** hedefiyle örgütlenme alanını genişletmiştir.

1974'de DİSK'e katılan Sosyal-İş, 31 Aralık 1974'te 11.720 üyeye ulaşmıştı. 12 Eylül 1980 darbesinden önceki son genel kurulunu 18-20 Haziran 1980'de gerçekleştiren Sosyal-İş, bu tarihte işkolunun en büyük sendikası durumundaydı.

12 Eylül darbesinin ardından DİSK ve bağlı sendikaların faaliyetleri durduruldu, yöneticileri tutuklandı, hapse atıldı. Askeri Yargıtay'ın 1991 tarihli kararı ile DİSK ve bağlı sendikaların beraat etmesi üzerine Sosyal-İş Sendikası yeniden faaliyete başladı. 1992'de Genel Kurulu'nu toplayan Sosyal-İş, tüm engellemelelere rağmen yüzde 10 barajını aşmayı başardı. Sosyal-İş bu dönemde örgütlediği Çankaya Belediyesi Belde A.Ş. işyerleri için Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca bir sözleşme imzalayarak 12 Eylül yasaklarını delen ilk toplu sözleşmeye imza atmış oldu. Sosyal-İş Sendikası, ilerleyen dönemi bir yeniden toparlan-

ma süreci olarak geçirirken, çok sayıda işyerinde örgütlendi ve darbenin yarattığı tahribatı gidermek için önemli adımlar attı.

► Sosyal-İş bugün hangi işyerlerinde örgütlü?

Bugün itibariyle Sosyal-İş Sendikası, çeşitli meslek odaları, sendikalar, barolar, vakıflar, dernekler, birlikler, kitle örgütleri, perakende satış mağazaları, kamu işyerleri ve süpermarketlerde örgütlü durumdadır. **Metro mağazaları, Devlet Malzeme Ofisi, Türk Eczacılar Birliği, Uluslararası Af Örgütü, Toplum Gönüllüleri Vakfı, İstanbul Barosu, MESAM, Çankaya Belde A.Ş.’nin de içinde yer aldığı çok sayıda işyerinde binlerce işçinin üyesi olduğu Sosyal-İş, 17 no’lu işkolunda örgütlenmesini hızla sürdürmektedir.**

Özellikle 2000’li yıllarda hizmet sektörünün hızla genişlemesiyle 17 no’lu işkolu da büyümüş, Sosyal-İş Sendikası’nın örgütlenme alanı daha da genişlemiştir. Sosyal-İş Sendikası bu gerçeğin bilinciyle 2010 yılında yeni bir örgütlenme atağına girişmiş ve özellikle sendikal örgütlenmenin olmadığı alanlara yönelmiştir.

► Sosyal-İş'in temel ilkeleri nedir ve yapılanması nasıldır?

Demokratik bir yapıyı esas alan Sosyal-İş Sendikası'nın Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya'da dört şubesi bulunmaktadır. Sosyal-İş Sendikası'nın Genel Kurulu dört yılda bir yapılmaktadır ve işyerlerinde çalışan üyelerce seçilen delegeler Sendika Genel Yönetim Kurulu'nu seçmekte ve sendikanın yol haritasını çizmektedir. Şube Genel Kurullarıysa dört yılda bir toplanmakta, bu kurullarda sendika üyeleri demokratik bir süreçte, şube yönetimlerini ve şubenin ilerleyen döneme ilişkin hedeflerini tayin etmektedir.

Sendikanın en yetkili karar organı Genel Kurul olup, Genel Kuruldan sonraki en yetkili karar ve yürütme organı Genel Yönetim Kurulu'dur. Sosyal-İş'in Başkanlar Kurulu, Genel Temsilciler Kurulu, Şube Temsilciler Kurulu gibi danışma organları da bulunmaktadır.

Sosyal-İş'in örgütsel yapısının işyerlerindeki uzantısı ise İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sendika İşyeri Danışma Kurulu'dur. Birçok sendikada işyeri temsilcileri, genel merkez tarafından atanır. **Sosyal-İş Sendikası'nda ise sendikanın demokratik yapılanmasının gereği olarak, İşyeri Sendika Temsilcile-**

ri ve Sendika İşyeri Danışma Kurulu, o işyerinde çalışan üyeler tarafından seçilir ve bu seçimin sonuçlarına göre genel merkez tarafından atanır. Sendika üyeleri, İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sendika İşyeri Danışma Kurulları aracılığıyla sendikal çalışmalara ve toplu iş sözleşmesi süreçlerine aktif bir biçimde katılma olanağına sahiptir. (Ayrıca 2. Bölümde “Üniversitede sendika olur mu?” başlığı altındaki 4. soruya bakınız.)

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ'NE ÖZGÜ SORULAR, SORUNLAR, KAYGILAR



ÜNİVERSİTEDE SENDİKA OLUR MU?

- Üniversitede sendika nasıl olacak?
Burası şirket mi? Bir eğitim kurumunun işi kaliteli eğitim sağlamak değil mi, sendika huzuru bozmaz mı?

Bilgi'de sendika, dünyanın demokrasi standartları yüksek ülkelerinin üniversitelerinde nasıl oluyorsa öyle olacak. Sendikal örgütlü-

lük için işyerinin kâr amacı güden bir şirket ya da fabrika olması gerekmiyor, yöneten-yönetilen ayrımının olması yeterli. Yönetilen konumunda olanlar, yönetici konumunda olanlara karşı ancak örgütlü bir şekilde bir araya gelerek bir güç oluşturabilirler. O yüzden günümüzde dünyada, sendikaların, eğitim kurumlarından sivil toplum kuruluşlarına, meslek örgütlerinden ordu ve polise kadar klasik şirket şemasına uymayan çok çeşitli işkollarında var olduklarını görüyoruz. Bilgi'deki sendika, bilgi üretilen ve aktarılan bir eğitim kurumunun sendikası olduğu için kamusal sorumluluk bilinci oldukça yüksek bir sendika olacaktır. ***Bilgi'deki eğitimin kalitesini yükseltmek, sendikamızın da öncelikli hedefleri arasındadır.*** Bize göre eğitimin kalitesi, bu eğitimin gerçekleşmesini değişik düzeylerde sundukları katkılarla mümkün kılanların (bütün üniversite çalışanlarının) kendi yaşam ve çalışma koşullarından ne kadar memnun oldukları ve karar süreçlerine ne kadar katılabildikleri ile doğru orantılı olarak artar. Dolayısıyla sendika, çalışanların memnuniyetini, karar süreçlerine katılım imkânını ve dayanışma duygularını arttırma potansiyeline sahip olduğu için işveren-temelli sahte huzuru bozup, sahici bir huzur tesis etme imkânı sağlar. İşveren

ise, sendikal örgütlülüğün varlığına, meşruluğuna ve taleplerine zıt bir konum aldıkça huzur kaçırıcı olacaktır.

► **Türkiye’de ve dünyada üniversitelerde sendika diye bir şey var mı ki biz böyle bir işe kalkışıyoruz?**

Dünyada demokrasi standardı yüksek ülkelerin hepsinde üniversite çalışanları, ayrı ayrı ya da birlikte sendikalaşma hakkına sahiptir. Bu ülkelerdeki kamu üniversitelerinin hemen hepsinde ve özel üniversitelerin çoğunda sendika mevcuttur. ***Laureate’e bağlı birçok üniversitede de sendika mevcuttur.*** Bunlardan biri Laureate International Universities ağında bulunan University of Liverpool’da örgütlü olan İngiltere’nin en büyük üniversite sendikası olan UCU’dur (University College Union: <http://www.ucu.org.uk/>). Bilgi Sendika Birimi şimdiden deneyim alış-verişi için bu sendika ile bağlantı kurmuştur. Türkiye’nin demokrasi standartları konusundaki eksiklikleri bu alanda da ortaya çıkmaktadır. Kamu üniversitelerinde kamu çalışanı akademisyenlerin üye olduğu sendikalar mevcuttur, ancak bilindiği gibi bu sendi-

kaların henüz toplu sözleşme ve grev hakları yoktur. ***Bilgi'deki sendika Türkiye'deki vakıf üniversiteleri içinde bir ilktir ve diğer vakıf üniversiteleri için de bir örnek oluşturmaktadır.*** Sendikamız, bu anlamda, Türkiye'nin demokratik/örgütlü toplum olma yolunda mütevazı bir katkı da sunmaktadır. ***Her işkolunda olduğu gibi üniversitede de çalışanların sendikal örgütlülüğü bir demokrasi standardıdır.***

- **Bütün üniversite çalışanlarının aynı sendikada bir araya gelmesi doğru bir şey mi? Akademisyenlerin, idari personelin ve destek personelinin sorunları ve çıkarları çok farklı değil mi? Aynı TİS'te nasıl bir araya gelebilirler?**

Türkiye'deki mevcut yasalar bütün üniversite çalışanlarını aynı işkolu içinde sınıflandırdığından önümüzde başka bir yol yok. Üniversitemizdeki üç ana grup çalışan (akademi, idari ve destek) aynı sendikada örgütlenmek zorundalar. Bu bir yasal zorunluluk her şeyden önce. Çalışan çeşitliliğinin fazla olması, değişik

sorun, çıkar ve ihtiyaç yumakları nedeniyle, sendikal örgütlenmede ve TİS sürecinde ek zorluklar yaratacaktır. Ancak, gerek Üniversitemizdeki entelektüel birikim gerekse de Sosyal-İş'in tecrübesi bize taban iradesine dayalı, çok boyutlu ve esnek bir örgütlenme ve talepler manzumesi geliştirme imkânı sağlıyor. ***Evet, değişik çalışan gruplarının değişik sorunları ve talepleri var ve bunlar farklı paketler halinde TİS sürecine yansıtılacak, ancak bütün üniversite çalışanlarını ortaklaştıran birçok meselemiz de var.*** Bunlar arasında, farkında olalım ya da olmayalım her üç ana çalışan grubunun birbirine muhtaç olması (biri olmadan diğerlerinin işlerini gereği gibi yapamayacak olması), üniversite yönetiminin bütün çalışanlar üzerinde sendikal karşı-denge olmadan idari tasarruflarda bulunabilme imkânı, kreş gibi sosyal haklardaki yokluk ya da kısıtlılık, idari/mali tasarruflarla ilgili şeffaflık yokluğu, hepimizin gerçek ücretlerinde son yıllarda yaşadığımız erozyon gibi meseleler var. ***Evet, farklıyız, ama farklı olduğumuz kadar da benzeriz. Zira hepimiz aynı geminin tayfalarıyız. (Ayrıca 1. Bölümde “Toplu İş Sözleşmesi Nedir” başlığı altındaki 2. soruya bakınız.)***

► **Bilgi'deki sendika biriminin örgütlenme şeması nasıl olacak?**

Örgütlenme şemamızın tam olarak nasıl olacağını tartışma sürecindeyiz. En etkin temsili mekanizmaları kampüs/bina/kat, çalışma birimi ve görev tipi gibi değişkenler üzerinden nasıl kurabileceğimizi düşünüyoruz. Temsili mekanizmalar yanında bütün üyelerimizin söz ve karar sahibi olduğu, temsilci seçmekle yetinmediği doğrudan demokratik mekanizmalar geliştirmemiz gerektiğini düşünüyoruz. Bütün bunları en sağlıklı şekilde yapabilmemiz için bütün Bilgi çalışanlarının sendikalarını sahiplenip üye olduğu, üye olanların temsilci seçmekle yetinmeyip, söz ve karar süreçlerine sürekli katıldığı, temsilcileriyle yakın ilişki içinde olup gerektiğinde hesap sorduğu bir yapı özlüyoruz. **Kısaca, her bir üyemiz Bilgi sendika biriminin sahibidir, neyi nasıl yapacağımıza her zaman hep birlikte biz karar vereceğiz; Sendikamız Sosyal-İş'in tecrübelerinden ve imkânlarından faydalanacağız, yakın işbirliği içinde çalışacağız, ancak Bilgi'de neyi nasıl yapacağımıza sendika üyesi Bilgi Çalışanları olarak biz karar vereceğiz.**

AKADEMİK YAŞAM İLE SENDİKAL ÖRGÜTLENME BAĞDAŞIR MI?

- Sendika üyeliğinin getireceği avantajlar ile akademik liyakat ölçütleri nasıl bağdaşacak? Akademik açıdan daha yetersiz birinin sırf sendika üyesi oldu diye akademik açıdan daha yeterli bir başkasının önüne haksızca geçmesine nasıl engel olunacak?

Akademik liyakat ölçütleri, akademinin kendi mecrasında belirlenir ve uygulanır. Akademisyenlerin liyakatı ancak benzer alanlarda uzmanlaşmış meslektaşları tarafından değerlendirilir. Sendika akademik alanın bu özerkliğini korur ve gözetir. Sendika, akademik liyakat ölçütlerinin akademisyenlerin mümkün olan en geniş katılımıyla oluşturulması ve adil bir şekilde uygulanması gerektiğini savunur. Adil bir uygulamada, hiçbir akademisyen sadece sendikalı olduğu ya da olmadığı için başka bir akademisyenin önüne geçemez.

- **Ben başarılı bulunduğum için aynı akademik ünvana sahip meslektaşlarımdan daha yüksek ücretle işe alınmıştım. Sendika üyesi olursam ve TİS yapılırsa, benimle aynı akademik unvana sahip olanlarla aynı ücreti almak zorunda kalır mıyım?**

Öncelikle toplu sözleşmeler ile hiçbir çalışanın almakta olduğu ücret aşağıya çekilemez ancak arttırılabilir. TİS, belli bir iş için asgari ücretleri ya da mevcut ücretlerde belli oranlarda artışları düzenlemektedir. İşverenlerin çalışanlara asgarinin üzerinde ücret vermesine toplu sözleşmeler olanak tanır. Buradaki ölçüt; nesnel kriterlerin olması ve sendikalı ya da sendikasız ayrımının yapılmamasıdır.

- **İyi bir akademisyenin sendika üyesi olmanın getireceği güvenceye zaten ihtiyacı yoktur. Ben de iyi bir akademisyenim, sendikaya üye olmaya niye ihtiyacım olsun ki?**

Bizce, “iyi akademisyen” kendinden bu kadar emin olmaz, şüphelidir. Etrafıyla da ilgili ve sosyal/etik sorumluluğa sahip olsa, fildişi kulelerde oturmasa iyi olur. Ayrıca, üniversitelerin girdiği piyasa ortamında iyi bir akademisyen olmak, güvence ve dokunulmazlık getirmeyecektir. ***Ticari ve kâr amaçlı üniversiteye doğru gidiş, en başta iyi akademisyen tanımını değiştirecek, iyi olma durumu tamamen piyasanın ihtiyaçlarına göre belirlenecektir.*** Bu durumda iyi bir akademisyenin görevi, bu süreçte karşı bilinçlenmek, bunun da aktif olarak bilgi ve bilimini üretmektir. Aksi takdirde, kişi “iyi akademisyen” değil, çalıştığı kurum için “iyi çalışan” olmaktan öteye gidemeyecektir.

► **Sendikanın akademik özgürlükleri korumada nasıl bir rolü olabilir?**

Sendikamız, Bilgi çalışanlarının örgütlü gücüdür. Bu örgütlü güç, üyelerinin dert olarak gördüğü her konuda söz ve fikir oluşturabilir, eylemler geliştirebilir, müdahalelerde bulunabilir. Akademik özgürlük meselesi, sendika üyesi olsun olmasın, bütün akademisyenlerin hassas olması gereken bir meseledir. Akademisyenleri de içeren sendikamız, örgütlü gücü sayesinde

gerek üniversite içinde gerekse de ülke çapında akademik özgürlükleri engelleyen/kısıtlayan her tür uygulamanın karşısında olacaktır. ***Bütün özgürlükler için olduğu gibi, akademik özgürlük de ancak örgütlü güçler sayesinde savunulabilir; bu iş için birey olarak “iyi akademisyen” olmak yetmez.***

► **Ne yani greve gidersek mesela öğrencilerimizle ilgilenmeyecek miyiz? Hocalık ile sendika üyeliği nasıl bağdaşır?**

Akademi geleneği düşünülduğünde hoca ile öğrenciyi iki ayrı taraf olarak görmenin imkânsızlığı ortaya çıkar. Bilgi üretme görevinin bir gereği olarak akademinin daha özgürlükçü ve daha çoğulcu bir alan olması akademisyenlerle öğrencileri aynı safta buluşturur. Grev, bir sendikanın diğer bütün çareler ve direniş yolları tükendiğinde başvurabileceği, zorlukla ve sorumluluk duygusuyla karar vermesi gereken etkili bir araçtır. ***Umarız Bilgi’de greve ihtiyaç olmaz. Ancak üniversite yönetiminin uzlaşmazlığı nedeniyle böyle bir karar almak zorunda kalırsak, dünyada daha önce başka eğitim kurumlarında yaşanmış örneklerden de yararlanarak bir üniversite çalışan-***

ları grevinin, öğrencilerle ilgilenmemek anlamına gelmeyeceğini; tam aksine, grev sürecinin bizatihi kendisinin öğrenciler ve çalışanlar için alternatif ve yaratıcı eğitim imkânları sunacağını ve hepimizi zenginleştireceğini göstermiş oluruz. Hoca öğrencinin boykotuna, öğrenci hocanın grevine engel değildir, olmamalıdır.

BİLGİ'DE SENDİKA NEDEN ŞİMDİ?

► Derdimiz ne? Neden eski köye yeni adet getirmeye çalışıyoruz ki?

Sendikalaşırken temel derdimiz, Bilgi çalışanlarının, demokratik, ekonomik ve özlük haklarını korumak ve geliştirmek için bir araya gelip örgütlü bir güç olabilmeleridir. Bu örgütlü güç sayesinde, çalışanlar üniversite yönetimiyle tek başlarına becerebileceklerinden çok daha fazla söz, talep ve eylem üretebileceklerdir. Çalışanların sendikal örgütlü olmadığı işyerlerinde, işverenler/yönetimler aşırı dengesiz bir iktidar

gücüne sahiptir. Tek başımıza alamayacağımız ya da koruyamayacağımız haklarımızı ancak örgütlü bir güç olursak alabiliriz. ***Çalışanlarının sendikal örgütlülük sayesinde haklarını koruyup geliştirebildiği bir Bilgi'nin üniversitemizde çalışan memnuniyetini ve dolayısıyla yaptığımız iş olan eğitim kalitesini artırıcı bir etkisi olacaktır. Eski köylere yeni adetler getirmeden gelişmek maalesef mümkün değildir.*** Bu kadar kısa zaman içinde ulaştığımız yüzlerce üye sayısı da, yeni adetlere olan ihtiyacın var olduğunu, Bilgi'de sendikanın soyut ve tekil çıkarılara hitap eden bir proje olmadığını göstermiş, bize yeniyi güzel yaratmak için daha büyük bir sorumluluk yüklemiştir.

- **Sendika daha önce gerekli değil miydi? Neden yönetim değişikliği olduktan sonra gündeme geldi? Eski yönetim ve yeni yönetim tartışmalarında sendika bir araç olarak kullanılıyor olmasın?**

Bilgi'de sendika konusu, 3-4 yıldır dağınık bir şekilde küçük gruplar halinde zaten konuşulmaktaydı. Yönetim değişikliği sonrasında yaşanan kimi

sarsıntılarının ve kimi tedirginlik yaratıcı uygulamaların sendikalaşma sürecimize bir ivme kazandırdığı doğrudur. İnsan Kaynakları Bölümü'nden sızan tatsızlıklar; destek personelin taşeronlaştırılması girişimleri ve online eğitim, performansla göre ücret artışı gibi ticari üniversite anlayışının ipuçları, bu yeni ivmenin en önemli nedenleri arasında görülebilir. **Taşeronlaştırma girişimi, Bilgi çalışanlarının kendiliğinden başlayan ama kısa sürede örgütlenen net duruşuyla engellenmiştir.** Denilebilir ki, Bilgi Sendikası Birimi'nin daha kurulmadan önceki ilk başarısı taşeronlaştırmayı engellemiş olmasıdır. Bu hareketliliğin hemen ardından zaten konuşulan sendika konusu hızla gündemimize girmiştir. **Eski yönetim devam etseydi de bir noktada Bilgi'de sendika olacaktı, çünkü eski yönetim zamanı da çalışanlar için sorunsuz bir zaman değildi.** Herhangi bir işyerinde, yöneten-yönetilen, patron-işçi, işveren-çalışan ayrımları olduğu sürece o işyerinde sendikaya ihtiyaç vardır. **Bu anlamda Bilgi'deki sendika ihtiyacının ve sendikalaşma sürecinin eski ve yeni yönetimle bir ilgisi yoktur; Bilgi'de bir yönetim ve çalışanlar ayrımı olmasıyla ilgisi vardır.** Hangi yönetim olursa olsun, sendika ihtiyacımız bakidir. **Sendikamız, eski-yeni her tür yönetimden bağımsız olması gerektiğinin ve temel misyonunun Bilgi çalışanlarının ör-**

gütlü birliğiyle haklarını geliştirmek olduğunun bilincindedir. Eski-yeni herhangi bir yönetim manipülasyonu girişimini bertaraf etmek için gerekli reflekslere sahibiz, kimseye kendimizi kullandırtmayız.

- **Diyorlar ki ‘eski yönetimin gözde-leri ayrıcalıklarını kaybedecekleri endişesiyle bu sendika içinde başı çekiyorlarmış’. Bunda bir gerçeklik payı var mı?**

Yok tabii ki. Bu tür kaygılar ve niyetlerle sendikaya üye olmuş kişiler olabilir belki, ama “başı çekenler” denilen gönüllü/aktivist grupta yer alan 50-60 Bilgi çalışanı arasında ayrıcalık sahibi olup da bunu kaybetme kaygısı taşıyan yok. **Sendikal örgütlenmemiz, ayrıcalık talep etme mecrası değildir, hiçbir zaman da olmayacaktır. Sendika, tam aksine, adil olmayan ayrıcalıkların karşısındaki en büyük güvencedir.**

SENDİKA ÜYESİ OLURSAM / OLMAZSAM BİLGİ'DE BAŞIMA NE GELİR?

- Bazı idari amirler teke tek görüşmelerde ve yaptıkları toplantılarda sendikalaşma konusunda ileri geri konuşular, neredeyse üye olmamız için tehdit ettiler. Ben korktum doğrusu. Böyle bir şey yapmaya hakları var mı? Bu tür şeylere karşı sendika neler yaptı ya da yapabilir?

Sendikal örgütlenmeye karşı yapılan her tür uyarı ve tehdit yasal olarak suçtur. Bu durumda korkması gereken tehdit edilen değil, edendir. Yasalarca suç sayılan bu eylem karşısında yasal hakkını savunuyor olmanın güveniyle davranıp bu yola başvuranların kendilerini güvende hissetmemelerini sağlamak gerekir. *Sendika Birimi, bazı görevlilerden gelen tehditleri üniversite yönetimine bildirmiş, bunun üzerine Rektörlük 18 Mart tarihinde bir açıklama*

ma yayımlayarak çalışanların sendikalaşma hakkına saygılı olduğunu ve bu tür davranışlarda bulunanlar hakkında gerekli takibin yapılacağını açıklamıştır. Tehditler devam ettiği takdirde, Sendikamız, yasal yollara başvuracaktır.

- ▶ **Siz işveren baskı yapıyor diyorsunuz ama sendika da üye kaydetmek için insanları zorluyormuş, bunu nasıl açıklarsınız?**

Her tür örgütlenme çabası, insanları ikna etme yollarına başvurmayı da içerir. Bunun adı zorlama değil, “propaganda”dır. Örgütlenme çabasının zorlama olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. **Sendikanın üye olmayanlara uygulayacağı bir yaptırım gücü olmadığından, yönetimin uyguladığı baskıyla karşılaştırma yapılması mümkün değildir.** Ancak idari görevleri de bulunan sendika üyeleri, altlarında çalışan personeli, idari görevlerinden kaynaklanan iktidarlarını kötüye kullanarak sendikaya üye olmaları yönünde zorlarlarsa, bu da suçtur ve sendikamız tarafından hiç bir şekilde hoş görülemez.

- **Ben amirimi/bölüm-birim başkanı çok seviyorum, arkadaşım sayılır, çok emeği geçti. Kendisi amir pozisyonunda olduğu için sendikaya giremezmiş, “girene de karışmam” diyor ama ben şimdi üye olursam onu zor durumda bırakmış olmaz mıyım?**

Sendikaya üye olma amirin iyiliğine ya da kötülüğüne göre karar verilecek bir mesele değildir. Çok sevilen ve güven duyulan bir amirin de müdahale edemeyebileceği mekanizmalara karşı örgütlü bir gücün içersinde olmak gerekir. Sendikaya üye olma amirden memnuniyetsizliği değil, çalışanın haklarına sahip çıkma bilincini gösterir.

- **Ben amirimi hiç sevmiyorum, üye olursam bana zararı dokunur mu? Bana angarya yüklerse?**

Bir işyerinde amirlerin çalışanları arasında sendikacı olma ya da olmama temelinde herhangi bir ayrımcılık ya da kötü muamele yapması suçtur. Böy-

lesi durumlar ya da girişimler olduğunda önce yönetim düzeyinde gerekli uyarılarda bulunulur. Bunlardan sonuç alınamazsa, sendikanın hukukçuları gerekli yasal işlemleri başlatırlar.

► **Koskoca profesörü attılar ne yaptı sendika?**

Bu durum yakın tarihte Prof. Nevin Ateş için söz konusu olmuştur. ***Prof. Nevin Ateş'in tazminatsız olarak işten çıkarılması üzerine üç ayaklı bir eylem planı kısa sürede uygulanmıştır:*** 1) Sendikanın hukukçuları Prof. Ateş'in işine iadesini sağlamak için mahkemeye başvurmuşlardır. 2) Sosyal-İş Sendikası, bu konuda kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla bir basın bildirisi yayımlamıştır. 3) Sendikalı Bilgi üyeleri, üniversite yönetimine hitaben yazdıkları ve bütün Bilgi çalışanlarıyla paylaştıkları bir dilekçe ile Prof. Ateş'in tazminatsız olarak işten çıkarılmasını eleştirmişler ve işine iadesini talep etmişlerdir. ***Sendikamız bu olayı sonuna kadar takip edecektir.***

- **Herhangi bir sosyal sorumluluk projesine dahil isem, sendikaya üye olmam bu projeye üniversitenin verdiği desteğin çekilmesine yol açar mı?**

Hayır, yol açmaz. İki nedenle: 1) Yasalar gereği, bir işverenin sendikalı bir çalışanına sendikalı olduğu için ayrımcılık yapması suçtur. 2) Üniversite, bu nedenle bir sosyal sorumluluk projesine verdiği desteği çekecek, kamuoyunda uğrayabileceği prestij kaybını göze alamaz. 3) Böyle bir durum sendika üyesi olunmadığı durumda da gerçekleşebilir. O zaman sendikasız olmak sendikalı olmaktan çok daha dezavantajlı bir durum teşkil edecektir

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ SENDİKA BİRİMİ NEDİR?

- Şu anda İstanbul Bilgi Üniversitesi Sendika Birimi nasıl yapılandırılmıştır? Çalışmalarından nasıl haberdar olabilirim? Çalışmalarına nasıl katılabilirim?

Her hafta, haftanın bir başka günü, her hafta bir gün kaydırılarak, akşam saatlerinde (17.30 -19.00 arasında başlamak üzere) düzenlenen, şu anda 50-60 katılımcısı olan ve gittikçe genişleyen **gönüllü/aktivist toplantıları** tabii ki tüm üyelere açıktır. Bu 50-60 kişilik gönüllü/aktivist grup içinden, haftada iki-üç kere buluşan ve iş bazında eşgüdümü sağlayan 6 ila 8 kişilik bir **geçici koordinasyon kurulu** çıkarmaktadır. Bu geçici koordinasyon kurulu, iki haftada bir yeni giren ve çıkanlarla, gönüllülük ve aday gösterme üzerinden yenilenmektedir. Hem gönüllüler toplantısında hem de geçici koordinasyon kurulunda, üç ana birimden, yani akademiden, idareden ve destek personelden aktif sendika üyeleri bulunmaktadır. Tabii ki henüz genel veya birim bazında bir açık seçim ve genel üye toplantısı yapılmadığı için bu toplantı ve kurul-

ların genel bir **temsiliyeti yoktur**. Gönüllüler kendilerini bu yapıların en kısa zamanda oluşturulması için emek veren geçici araçlar olarak görmekte ve iş bazında bir araya gelmektedirler.

Bunun dışında gene gönüllülük bazında iş çıkaran kısa ve uzun vadede iş çıkaran / çıkaracak **çalışma grupları** oluşmuştur. Bu çalışma gruplarında yapılanlar özetle, **yetki alınması öncesi fiili sendikacılık olarak nitelendirilebilir**. Mevcut çalışma grupları:

- Akademide sendikal örgütlenme çalışma grubu,
- Demokratik örgütlenme şeması çalışma grubu,
- Üyelikler çalışma grubu,
- Basın-yayın ve web-sitesi çalışma grubu,
- Sosyal etkinlikler (Piknik, 1 Mayıs, Konser vs.) çalışma grubu,
- Sendika içi kurs/eğitim organizasyonları (okuma-yazma bilmeyenlere, çocuklarımıza, bilgisayar okur-yazarlığı olmayanlara beceri kazandırmak, sağlık taramaları yapmak amacına yönelik) çalışma grubu,
- Toplu İş Sözleşmesi talepler, anketler çalışma grubu

- Broşür çalışma grubu

Toplantılarımızdan her hangi birine ve/veya çalışma gruplarının herhangi birine ve/veya aktif ve yoğun olarak iletişimde olduğumuz

bilgi_aktivist@googlegroups.com' a katılmak için;

bilgicalisanlari@gmail.com

adresine mail atıp, iletişim bilgilerinizi (isim/birim, cep telefonu ve varolan / alacağınız gmail adresinizi) iletmeniz yeterlidir. Amacımız en kısa sürede tüm sendikacı Bilgi Çalışanlarını bir genel üye toplantısında ve aynı yatay iletişim ağı içerisinde bir araya getirmektir. Çok yakında mail bazında olmayan genel iletişim için panolar gibi klasik metotlar da kullanmaya başlamayı umuyoruz.

Bilgi Sendika Birimi hakkında güncel bilgilere, yeni kurulmakta olan ***www.bilgicalisanlari.com*** adresini takip ederek ulaşabilirsiniz.

ÜYELİK İÇİN NE YAPMALIYIM?

Sendikaya üye olmak için öncelikle Sendika üyelik formunun 5 nüsha halinde doldurulması gerekmektedir.

Üyelik formları, sendika yetkililerinden, Bilgi'deki sendika aktivist/temsilcilerden, sendikanın ve bilgi çalışanlarının web adreslerinden temin edilebilir. Bu formlarda kişisel bilgileriniz (ad, soyad, doğum yeri ve tarihi SGK numarası) ve işyerine ait bilgiler (işyeri adı-ünvanı, işyeri Bölge Çalışma Numarası) bulunmaktadır. Bu nedenle üye olmadan önce gerekli bilgilere kişinin sahip olması gerekir. Daha önce de belirttiğimiz gibi üyelik işlemleri ancak noter huzurunda ve şahsen yapılabilmektedir. Kişi notere gittiğinde yanında geçerli ve resmi bir kimlik belgesi bulundurmalıdır. Söz konusu kimlik belgesinden noter bir adet fotokopi alacaktır. Hazırlanmış üyelik formları noter huzurunda imzalandıktan sonra, bir nüshası noterde kalır. Diğer 4 nüsha ise Sendikaya iletilmek üzere kişiye teslim edilir. Bu işlemler için notere yaklaşık 40-TL ödemesi gerekmektedir.

Üyelik işlemlerini kolaylaştırmak için Sendikamızın çalıştığı 2 adet noter bulunmaktadır. **Beyoğlu 7. Noter** (Sıra Selviler Cd. Meşelik Sk. No:36/1 TAKSİM) ve **Beyoğlu 16. Noter** (Halaskargazi Cd. No:107/1 Pangaltı-ŞİŞLİ). Üyelik işlemlerini bu noterlerde gerçekleştirecek kişilerin yalnızca kimlik ve noter üyelik ücreti ile bu noterlere gitmeleri yeterlidir. Gerekli üyelik formları örnekleri bu noterlerde bulunmaktadır.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

BİLGİ ÜNİVERSİTESİ SENDİKA BİRİMİ

websitesi: www.bilgicalisanlari.com

mail iletişimi: bilgicalisanlari@gmail.com

SOSYAL-İŞ SENDİKASI

GENEL MERKEZ

Mithatpaşa Cd. 56/10 Kızılay/ANKARA

Tel: 0 312 430 17 73

İSTANBUL ŞUBESİ

Muratpaşa Mah. Muratpaşa Sk. No: 21/2 Yusufpaşa/
AKSARAY

Tel: 0 212 523 24 89

Sendikanın WebAdresi: www.sosyal-is.org

E-Posta: sosyal-is@sosyal-is.org.tr

BİLGİ'DE BİR İLK DAHA

SENDİKA

SOSYAL-İŞ SENDİKASI

Türkiye Sosyal Sigortalar Eğitim, Büro, Ticaret,
Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
Mithatpaşa Caddesi 56/10 Kızılay / ANKARA
Tel: 0312 430 17 73 Faks: 0312 432 39 63
sosyal-is@sosyal-is.org.tr www.sosyal-is.org