

**GENEL SAğLIK-İş**  
**GENEL MERKEZİ**

# **SENDİKA İşYERİ TEMSİLCİSİ**

## **EL KİTABI**

**Ağustos 2023**

## İÇİNDEKİLER

NEDEN SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİSİ EL KİTABI? .....	3
SENDİKAL ÖRGÜTLENME İLE İLGİLİ KAVRAMLAR .....	4
TÜRKİYE’DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI TARİHİ .....	6
TÜRKİYE’DE KAMU SAĞLIK SENDİKALARI KRONOLOJİSİ (1990 SONRASI).....	9
4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU.....	10
BİRLEŞİK KAMU – İŞ KONFEDERASYONU .....	12
SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİNE İLİŞKİN YASAL DAYANAKLAR .....	16
GENEL SAĞLIK-İŞ.....	18
İŞYERİMİZDE NASIL BİR SENDİKAL FAALİYET YÜRÜTMELİYİZ? .....	23
SENDİKAL İLETİŞİM NASIL GERÇEKLEŞTİRİLMELİDİR? .....	23
SENDİKAMIZA NASIL YENİ ÜYELER KAZANDIRABİLİRİZ? .....	24
ÜYELERİMİZLE İLİŞKİLERİMİZİ NASIL YÜRÜTMELİYİZ? .....	25
DİĞER SENDİKA TEMSİLCİLERİYLE VE ÜYELERİYLE NASIL BİR İLİŞKİ KURMALIYIZ? .....	26
ÜYEMİZ MAĞDURİYETLERİNDE NASIL HAREKET EDİLMELİDİR? .....	27
BEYAZ KOD .....	27
EKLER .....	30

Sendikal hak ve özgürlükler tüm emekçilerin hakkıdır ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri başta olmak üzere çok sayıda belge ile teminat altına alınmıştır. Türkiye, bu uluslararası sözleşmelerin tarafıdır.

Demokratik, sosyal bir hukuk devleti olmanın gereklerinin en önemli unsurlarından birisi de sendikal özgürlüklerdir. Sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali aynı zamanda insan hakları ihlalidir. Demokrasinin geliştiği ülkelerde sendikal hak ve özgürlükler de gelişmiştir. Aynı şekilde sendikal faaliyetlerin geliştiği ülkelerde, demokrasi de daha güçlüdür.

Kamu çalışanlarına toplu sözleşme hakkı, 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ve 2012 yılında düzenlenen 4688 sayılı “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” ile uygulanmaya başlanmış ve bu tarihten sonra yedi toplu sözleşme imzalanmıştır.

Grev hakkı tanınmadan yürütülen bir toplu sözleşme görüşmesi, kamu çalışanlarının gerçek gereksinimlerinin karşılama etkisiz kalmaktadır. Ayrıca toplu sözleşme görüşmelerinin yalnızca mali ve sosyal haklarla sınırlanmasıyla kamu çalışanlarının can yakıcı sorunları göz ardı edilmektedir.

Türkiye’de danışıklı görüşmeden öteye geçmeyen sözde toplu sözleşme görüşmeleri kamu emekçileri adına herhangi bir kazanım getirmemektedir. Yandaş konfederasyon ile siyasi iktidar arasında yapılan toplu sözleşme görüşmelerinde her seferinde emekçiler lehine çıkan tek bir olumlu sonuç olmamıştır.

Kamu emekçilerinin örgütlenmelerinde yasalardan kaynaklanan engellerin dışında yandaş sendikacılığın baskı ve engellemeleri mevcuttur. Ancak gerek yandaş sendikaların gerek idarecilerin tüm baskı ve engellemelere karşı tek çözüm örgütlü mücadeledir.

Sağlıkta Dönüşüm Programının hayata geçirilmesiyle sağlık çalışanları giderek itibarsızlaştırılmıştır. Sağlıkta şiddet ile etkin ve bütüncül bir mücadele yürütülmemekte, sağlık hizmeti sunan kurum ve kuruluşlarda şiddetsiz gün geçmemektedir.

Her geçen gün daha da kötüye giden çalışma koşullarında hizmet üreten, yoksulluk sınırının altında yaşamaya mahkûm edilen sağlık çalışanları için tek çözüm Genel Sağlık-İş’tir.

Genel Sağlık-İş, pandemide, depremde, her türlü afet durumunda en ön saflarda canı pahasına görevini yapan sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin; insan onuruna yaraşır bir yaşam ve çalışma koşulları için örgütlü birliğini sağlayarak, hukuki meşru zeminde, mücadelecilik anlayışıyla çalışanların haklarına, kazanımlarına ve beklentilerine sahip çıkmaya kararlıdır.

Genel Sağlık-İş sağlık emekçilerinin sendika özgürlüğü, grev ve toplu sözleşme hakkı, mali ve sosyal hakları için verdiği meşru mücadelesini kararlılıkla sürdürecektir.

**Derya Uğur**  
**Genel Sağlık-İş Genel Başkanı**

# SENDİKAL ÖRGÜTLENME İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, meslekî, hukuksal, özlük hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe "kamu görevlileri sendikası" adı verilir.

Kamu görevlileri sendikaları, üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmek, iş güvenliğini sağlamak, iş güvencesini geliştirmek, ekonomik düzeylerini geliştirmek ve diğer sosyal haklardan yararlanmalarını olanaklı kılmak gibi amaçlarla faaliyet gösterirler. Bu doğrultuda kamu görevlileri sendikaları, üyelerini bir araya getirerek güçlerini birleştirmelerini ve ortak amaçlar çerçevesinde hareket etmelerini sağlar.

Kamu görevlileri sendikaları, üyelerinin taleplerini dile getiren, gerektiğinde uzlaşmacı gerektiğinde çatışmacı mücadele yöntemlerini kullanarak üyelerinin ve kendi hizmet kolunda tüm kamu çalışanlarının hakkını savunan örgütlerdir. Kamu görevlileri sendikalarının görev ve yetkileri bunlarla sınırlı değildir. Bu örgütler üyelerinin mesleki niteliklerinin artırılması ve mesleki eğitim standartlarının uluslararası ölçütlere paralel olarak geliştirilmesi amacıyla eğitici faaliyetler, üyeleri arasında çalışma yaşamı içinde ve dışında sosyal ve kültürel alanlarda dayanışma ve işbirliğini sağlamak üzere her türlü sosyal etkinliği düzenler.

Kamu görevlileri sendikaları, demokratik kitle örgütleridir. Bu örgütlerde yönetim organları; genel kurul tarafından seçilen yetkililerden oluşur. Ayrıca hem kamu görevlileri sendikalarının hem de sendika üyesi emekçilerin haklarını güvence altına alan bir dizi uluslararası belge ve sözleşme bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları, aşağıdaki şekilde gösterilmektedir:

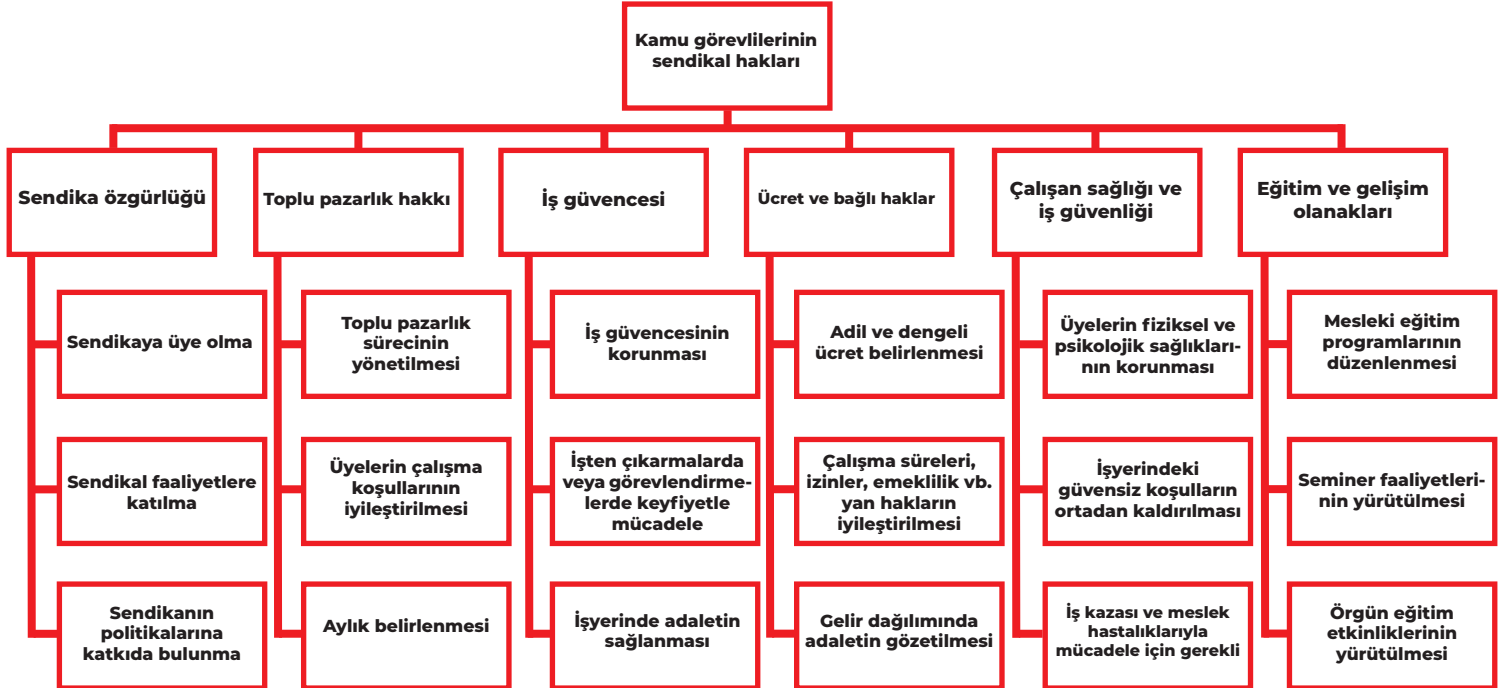
İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948)	"Herkesin menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı vardır." (md.23/4)
87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin ILO Sözleşmesi (1948)	"Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler." (md.2)
98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin ILO Sözleşmesi (1949)	"İşçiler çalışma hususunda sendika özgürlüğünü engelleyecek her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir korumadan faydalanacaktır. Bu Sözleşme, devlet memurlarının haklarına veya statülerine halel getirmez." (md.1 ve md. 6).
Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1950)	"Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir." (md.11)
Avrupa Sosyal Şartı (1961)	"Sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında ya da işverenin izniyle çalışma saatlerinde sendikal etkinliklere katılma; çalışanların temsilcisi olarak görev almayı istemek, bu sıfatı taşımak ya da taşımış olmak" güvence altındadır (md.24/3)
Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966)	"Herkes, çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma ve katılma hakkı da dahil olmak üzere diğer insanlarla birlikte örgütlenme hakkına sahiptir." (md.22)
151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesine İlişkin ILO Sözleşmesi (1978)	"Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendika özgürlüğünü engelleyerek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır." (md.4)

Çeşitli uluslararası belgeler, kamu görevlileri sendikalarının işverenle toplu pazarlık sürecini yürütme, toplu sözleşme imzalama ve uyuşmazlık halinde grev yapma hakkını güvence altına alır. Bununla birlikte, Türkiye’de yürürlükte olan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, uluslararası düzeyde tanımlanan bu hakların geneli açısından çok sayıda aykırılığa sahiptir. Genel olarak uluslararası normlara ilişkin aykırılıklar; yetki ve temsil düzeyi, grev başta olmak üzere toplu eylem hakkı, toplu pazarlık süreci konularında yoğunlaşmaktadır.

Sıralanan düzenlemelerden hareketle;

1. Kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesi, uluslararası düzeyde kabul edilen sözleşmelerle hem insan haklarının hem de sosyal hakların bir parçası haline gelmiştir.
2. Üyelik, delegelik ve yöneticilik başta olmak üzere, kamu görevlileri, sendikal örgütlenmeyi somutlaştıran her türlü örgütlenme, toplu pazarlık ve barışçıl eylem hakkına sahiptir.
3. Tüm bu haklar, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin (ILO) yanı sıra, Avrupa Birliği düzeyinde de çok sayıda uluslararası belge ile güvence altına alınmıştır.
4. Sıralanan düzenlemeler ile, kamu görevlilerinin sendikal haklarının korunmasına ve güvence altına alınmasına ilişkin önemli dayanaklar oluşturulmuştur. Böylece, uluslararası toplum tarafından kabul edilen normlar çerçevesinde kamu görevlilerinin ekonomik ve sosyal koşullarının iyileştirilmesi hedeflenir.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda genel olarak sendika üyesi kamu görevlilerinin sahip olmaları gereken evrensel haklar şu şekilde gösterilebilir:



# TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI TARİHİ

Cumhuriyet tarihinde kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakkı kazanması, 1961 Anayasası ile mümkün olabilmiştir. Anayasasının 2.maddesinde tanımlanan “sosyal hukuk devleti” ilkesinin bir gereği olarak, 46.maddede “çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler” denilmiş ve “işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki haklarının özel bir kanunla düzenlenmesine” karar verilmiştir. Buna göre Anayasa ile tüm çalışanların sendikal örgütlenme hakkı herhangi bir ayırım olmaksızın güvence altına alınmıştır.

Bu hükümler uyarınca 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu kabul edilmiş, aynı yıl kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 624 sayılı Kanuna atıf yapılarak sendikalaşma hakkı “devlet memurlarına” tanınırken diğer kamu görevlileri, sözleşmeli personel ve geçici personel kapsam dışı bırakılmıştır.

624 sayılı Kanun, içerdiği hükümler uyarınca çok sayıda kısıtlamayı ve yasaklamayı beraberinde getirmiştir. İlgili Kanunda sendikadan çok dernek örgütlenmesi biçiminde tanımlanan devlet personeli sendikalarına getirilen yasaklar şu şekildedir:

- Devlet personeli tarafından kurulan sendikaların bu yasa dışındaki kuruluşlarla, sendikalarla birleşmeleri veya bir başka kuruluşun çatısı altında üye olarak bir araya gelmeleri yasaklanmıştır.
- Hakimlere, savcılara, asker kişilere, polislere, Sayıştay denetçilerine ve rapor törlerine, Millî Savunma Bakanlığı memurlarına, Dışişleri Bakanlığı memurlarına ve din ile ibadet işlerinde çalışanlara sendikalaşma hakkı tanınmamıştır.
- Toplu sözleşme ve toplu pazarlık, devlet memuru sendikalarının faaliyetleri arasında yer almamaktadır. Sendikalar araştırma yapmak, ilgili kurumlara teklif sunmak ve onlarla iş birliği yapmakla yetkilendirilmiştir.
- Devlet memuru sendikalarının siyaset yapması ve herhangi bir biçimde siyasi faaliyette bulunmaları yasaklanmıştır.
- Yasada devlet memurlarının greve karar vermelerine, grev düzenlemelerine, ilan etmelerine ve bu yönde propaganda yapabilmelerine ilişkin herhangi bir ibare yer almamaktadır.

Özetlenen iki Kanunda çizilen yasaklayıcı çerçeveye rağmen 1960'ların ikinci yarısında Türkiye'de kamu görevlileri sendikacılığında ciddi bir gelişme yaşanmıştır. Bu dönemde 2 konfederasyon, 16 federasyon ve 533 sendika kurulmuştur. Belirtilen dönem, öğretmen sendikalarının ön plana çıktığı bir süreci işaret etmektedir. 1965 yılında kurulan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ile Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN) dönemin ön plana çıkan örgütleri olarak sıralanmaktadır.

1969 yılının Şubat ayında TÖS tarafından Ankara'da düzenlenen Büyük Öğretmen Yürüyüşü, aynı yıl yine TÖS'ün başını çektiği genel grev nitelikli Büyük Öğretmen Boykotu dönemin öne çıkan eylemleridir. 1965-1971 yılları arasında memur sendikalarının 37 büyük protesto gösterisi düzenlediği belirtilmektedir.

12 Mart 1971 Muhtırasının ardından kurulan yeni ekonomik, sosyal ve siyasal düzende sendikalaşmayı kısıtlayıcı politikaların ön plana çıkmasının bir sonucu olarak aynı yılın

Eylül ayında yapılan bir düzenlemeyle Anayasada yer alan “çalışanlar” ifadesi “işçiler” ifadesiyle değiştirilerek kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkı tamamen yasaklanmıştır.

1971 değişikliği ile birlikte kamu görevlileri sendikaları ile ilgili olarak Medeni Kanun uyarınca gerekli önlemlerin alınması ve kamu hizmeti kuruluşlarının kurulması ile ilgili hükümlerin düzenleneceği belirtilmişse de yaklaşık 10 yıl boyunca bu konuyla ilgili olarak herhangi bir adım atılmamıştır. 1971 değişikliğinin ardından geliştirilen bakış açısı, Türkiye’de kamu çalışanlarının yaklaşık çeyrek yüzyıl boyunca sendikal örgütlenmelerini güvence altına alan yasal düzenlemelerden mahrum kalmalarına neden olmuştur.

1971 değişikliğinin ardından kamu görevlilerinin sendikalaşması konusunda ortaya çıkan muğlaklık, 12 Eylül 1980 Darbesinin ardından bilinçli bir şekilde sürdürülmüştür. 1982 Anayasasında da sendikalaşma hakkı yalnızca işçiler açısından güvence altına alınmıştır. Bunun yanı sıra Anayasada grev başta olmak üzere toplu eylem hakkı da yine yalnızca işçiler için geçerlidir.

Yasaklayıcı düzenlemelere rağmen kamu görevlileri, 1980’lerin ikinci yarısından itibaren sendikal örgütlenme yönünde girişimlerde bulunarak bir “fiili durum” yaratmışlardır. Bu noktada 1985 yılında düzenlenen “Kamu Çalışanları Sorunları Sempozyumu” önemli bir aşama olarak değerlendirilir.

1985 yılından itibaren oluşan birikim, 1990 yılında Eğitim-İş’in kurulmasıyla örgütlenme düzeyine taşınmıştır. Aynı yıl Kamu Çalışanları Sendikalaşma Platformu (KÇSP) kurulmuş, daha sonra bu platform 1995 yılında Kamu Emekçileri Konfederasyonu (KESK) düzeyine taşınmıştır. Yine bu dönemde 1992 yılında Türkiye Kamu Sen Konfederasyonu ile 1995’te Memur-Sen kurulmuştur. Sıralanan örgütlerden Eğitim-İş ile KÇSP’nin oluşumu, yasal değişiklikleri ve Anayasal tanınmayı gündeme getiren iki önemli gelişme biçiminde değerlendirilmektedir.

1991 yılının sonlarında DYP-SHP koalisyonu, kamu görevlilerine de işçiler gibi sendikal hakların verilmesini programına almış, daha sonra hükümet kamu görevlilerinin örgütlenme hakkıyla ilgili yasal endişeleri aşmak amacıyla Danıştay’a başvurarak Anayasanın ilgili maddesinin kamu personelinin de içerecek şekilde yorumlanıp yorumlanamayacağını sormuştur. Danıştay’ın ilgili dairesi bu soruya 1992 yılında oybirliğiyle “Anayasa maddesinin kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesine bir engel teşkil etmeyeceği” yanıtını vermiştir.

1990’lı yıllar, kamu görevlilerinin yarattıkları fiili durum karşısında kamu gücünün belirtilen kesimin sendikal örgütlenme hakkını güvence altına almak “zorunda kaldığı” bir süreç olarak dikkati çeker. Bu noktada 1993 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri Sözleşmesinin onaylanması özel bir öneme sahiptir. Bu doğrultuda, 1995 yılında 1982 Anayasasının toplu sözleşme hakkını düzenleyen ilgili maddesine yeni bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine sendika hakkı tanınmış ve toplu görüşme yapma hakkı verilmiştir.

2001 yılına gelindiğinde bu kez Anayasanın sendika kurma hakkı konulu maddesinde yapılan değişiklikle işçiler için tanımlanan sendikalaşma hakkının tüm çalışanlar için geçerli olduğu belirtilmiştir. Bunun ardından “işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin

bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olmak şartıyla kanunla düzenlenir” ibaresi eklenmiştir. Bu düzenlemeleri izleyen süreçte yine 2001 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

4688 sayılı Kanunda kamu görevlilerinin 11 hizmet kolu esas alınarak o işkolundaki kamu işyerlerinde, kamu görevlileri tarafından serbestçe kurulabileceği öngörülmüştür. Kanunun ilk halinde kamu görevlileri sendikaları ile kamu işverenleri arasındaki toplu görüşmelerin her yılın 15-30 Ağustos tarihleri arasında yürütüleceği, görüşmelerde uzlaşmanın sağlanması halinde “mutabakat metni” nin imzalanacağı, uzlaşma olmaması halinde ise son kararın Bakanlar Kuruluna ait olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Bakanlar Kurulu’nun bir uzlaşmaya varılması halinde dahi imzalanacak metnin içeriğine müdahale hakkı bulunmaktadır. Kanunda kamu görevlilerinin grev hakkı tanımlanmamıştır.

12 Eylül 2010 tarihinde kabul edilen Anayasa değişikliği ile birlikte memurlara ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı verilmiştir. Buna karşılık, toplu sözleşme görüşmelerinde yaşanacak uyuşmazlıkların çözümü için “Uzlaştırma Kurulu” yetkili kılınarak kamu görevlilerine grev hakkı tanınmamıştır. Bu çerçevede, 2010 yılından itibaren geçerli olan model, “grev yasaklı toplu sözleşme rejimi” olarak adlandırılmaktadır. Bunun yanı sıra, 2012 yılında 4688 sayılı Kanunun adı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu şeklinde değiştirilmiştir. Kanunda, kamu görevlisi tanımı yapılarak kavram karmaşasının önüne geçilmek ve kanunun kapsamının netleştirilmek istendiği belirtilmiştir. Kanuna göre kamu görevlileri, “Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışanları” içermektedir.



**28 Mayıs 1990**

Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası (Eğitim-İş) kuruldu.

**26 Ekim 1990**

Sağlık Emekçileri Sendikası (Sağlık-Sen) kuruldu.

**24 şubat 1990**

Yedi sendika bir araya gelerek Kamu alışanları Sendikaları Platformu'nu (KSP) oluşturdular.

**11 Ocak 1991**

Tüm Sağlık alışanları Sendikası (Tüm Sağlık-Sen) kuruldu.

**19 şubat 1991**

Genel Sağlık İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası (Genel Sağlık-İş) kuruldu.

**18 Haziran 1992**

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası (Türk Sağlık-Sen) kuruldu.

**15 Temmuz 1992**

"Hak Direnişi" adı verilen ilk iş bırakma eylemi gerçekleşti.

**24 Haziran 1992**

Türkiye Kamu alışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen) kuruldu.

**9 Temmuz 1994**

Farklı komisyonlar düzeyinde yürütülen faaliyetlerin Kamu alışanları Sendikaları Konfederasyonlaşma Kurulu (KSKK) adını almasına karar verildi.

**6 Haziran 1995**

Sağlık ve Sosyal Hizmet alışanları Sendikası (Sağlık-Sen) kuruldu.

**9 Haziran 1995**

Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) kuruldu.

**8 Aralık 1995**

Kuruluş dilekçesinin İstanbul Valiliği'ne verilmesinin ardından Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) kuruldu.

**1 Ağustos 1996**

Genel Sağlık-İş, Tüm Sağlık-Sen, Sağlık-Sen ve Sosyal Hizmet-Sen, Sağlık Emekçileri Sendikası (SES) atısı altında birleşerek tüm sağlık ve sosyal hizmet emekçilerini kucaklayacaklarının sözünü verdiler.

**10 Nisan 2008**

Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikası (Birleşik Kamu-İş) kuruldu.



**14 Ekim 2010**

**GENEL SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET İŐKOLU KAMU ÇALIŞANLARI SENDİKASI (GENEL SAĞLIK-İŞ)** kuruldu.

# 4688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNU

**KAMU GÖREVLİSİ:** Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini,

**KAMU İŞVERENİ:** Kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşlarını,

**KAMU İŞVEREN VEKİLİ:** Kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütünü sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcılarını,

**İŞYERİ:** Kamu hizmetinin yürütüldüğü yerleri,

**KURUM:** Kuruluş kanunları veya kuruluşlarına ilişkin mevzuatlarında görev, yetki ve sorumlulukları belirlenen, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından idarî bir bütünlüğe sahip işyerlerinden oluşan kuruluşları,

**SENDİKA:** Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,

**KONFEDERASYON:** Değişik hizmet kollarında bu Kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşları,

**TOPLU SÖZLEŞME:** Bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşmeyi,

**TOPLANTI TUTANAĞI:** Toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, tarafların uzlaştığı ve uzlaşamadığı konuların yer aldığı tutanağı,

**İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ:** Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisini,

**SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİSİ:** Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendika tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisini, ifade eder.

**KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU:** Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;

- Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye,
- Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye,
- Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,
- Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,

e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye olmak üzere onbir üyeden oluşur.

Birinci fıkranın (b) bendi gereğince belirlenen üyeler, konfederasyonlarca belirlenen üyeler ile öğretim üyeleri, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından iki hafta önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Başkan ve diğer üyeleri, toplu sözleşme görüşmeleri başlamadan önce belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanı ve her bir üyesi için aynı usul ve esaslar çerçevesinde birer yedek üye görevlendirilir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkanın çağrısı üzerine Başkan dahil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır. Mazereti nedeniyle toplantıya katılamayacak üyelerin yerine yedekleri çağrılır. Çalışma programı, toplantı gündemi, toplantı veya tespit tutanağının inceleme usul ve esasları ile toplantıya ilişkin diğer hususlar Başkan tarafından belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, tarafların başvuru tarihinden itibaren beş gün içinde kararını verir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Karara katılmayan üyeler, ayrı ayrı veya birlikte, karşı oy şerhini ve gerekçesini tutanağa yazdırır.

Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmî Gazetede yayımlanır.

**HİZMET KOLLARI:** Sendikaların kurulabilecekleri hizmet kolları aşağıda belirtilmiştir:

1. Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri.
2. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri.
3. Sağlık ve sosyal hizmetler.
4. Yerel yönetim hizmetleri.
5. Basın, yayın ve iletişim hizmetleri.
6. Kültür ve sanat hizmetleri.
7. Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri.
8. Ulaştırma hizmetleri.
9. Tarım ve ormancılık hizmetleri.
10. Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri.
11. Diyanet ve vakıf hizmetleri.

# BİRLEŞİK KAMU – İŞ KONFEDERASYONU

## KONFEDERASYONUN ADI VE ADRESİ:

Konfederasyonun Adı: Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu, kısa adı Birleşik Kamu-İş'tir. Adres: Ziya Gökalp Caddesi 45/5 Kızılay/ANKARA

## KONFEDERASYONUN ÇALIŞMA ALANI:

Konfederasyonun çalışma alanı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamında belirlenen hizmet kollarının tümüdür.

## KONFEDERASYONUN AMAÇLARI:

Çalışanların ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve çıkarlarını korumak, geliştirmek üye sendikalar arasında karşılıklı dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak, çalışma ve toplumsal barışın sağlanması ve devam ettirilmesi için çaba göstermek ve mücadele etmek, Atatürk'ün önderliğinde kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devletinin Bağımsızlığını, Egemenliğini, Ulus ve ülke bütünlüğünü, laik düzenini, Demokratikleşme ve Çağdaşlaşma hedefini geliştirerek korumaktır.

Konfederasyon bu amacı gerçekleştirmek için:

- a) Çalışanların ekonomik, demokratik, sosyal, siyasal, yasal, kültürel, mesleki, hukuksal, özlük haklarını ve çıkarlarının korunmasını, geliştirilmesini, denetimini
- b) "Grevli toplu sözleşmeli" bir sendikal yaşamın yerleştirilmesi ve geliştirilmesi.
- c) Tüm çalışanların sendikalaşmasını, sendikaların tüm organ ve birimlerinde sendika içi demokrasiyi katılımcı bir anlayışla yaşama geçirmeyi ve geliştirmeyi,
- d) Çalışma koşullarının iyileştirilmesini, iş güvencesi ve iş güvenliğinin sağlanmasını, üyelerin geleceğe güvenle bakabilecekleri sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi için etkin bir şekilde uğraş vermeyi,
- e) Kamu hizmetinin verildiği her alanda meslek hastalığı tanımının yapılması ve çalışanların iş riskleri nedeniyle mevcut ve olası meslek hastalıklarına karşı araştırma, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon merkezlerinin devlet tarafından oluşturulması için ısrarcı olmayı, örnek proje üretmeyi ve sunmayı,
- f) Kamuda çalışan kadınların kadın olmaktan ileri gelen sorunlarının tespiti ve çözümü için mücadele etmeyi,
- g) Engellilerin çalışma yaşamına en uygun koşullarda katılımını sağlamayı, engellerinden kaynaklanan sorunlara çözüm üretmeyi ve olanaklar sunmayı

h) Barışın, insan haklarının korunması, ekolojik tahribatın önlenmesi, tarih ve kültürel çevreyi korumayı, yaşamın her alanında çoğulcu katılımcı demokrasinin gerçekleştirilip geliştirilmesi için toplumsal katılımı sağlamayı, baskı ve denetim grubu olarak mücadele etmeyi.

i) Eğitim, öğretim, sosyal güvenlik, sosyal adalet, hukuk, kültürel, sağlık politikaları ve çalışma yaşamı ile ilgili kararların planlanmasına, oluşturulmasına, yürütülmesine ve denetimine etkin bir şekilde katılmayı,

j) Nitelikli hizmet için kamu çalışanı yetiştirilmesi ve kamuda çalışanların niteliklerinin hizmet içi eğitimlerle artırılması, hizmet kollarında meslek grupları arasındaki iş barışının sağlanması için mücadeleyi,

k) Tüm uluslararası antlaşmalar, sözleşmeler ve Uluslararası Çalışma Örgütü kararlarına dayalı sendikal hak ve özgürlükleri eksiksiz yaşama geçirmeyi, geliştirmeyi, çalışma ve yaşama koşullarını uygar ve çağdaş bir düzeye ulaştırmayı,

l) Çalışma standartlarının çağımıza uygun şekilde yeniden düzenlenmesini sağlamak ve sürekli iyileştirilmesi için çalışmalarda bulunmayı amaç edinir.

m) Tüm çalışanların siyaset yapma hakkının önündeki engellerin kaldırılmasını,

n) Çağdaş yaşam ölçütlerine uygun, insan onuruna yaraşır adaletli bir ücret sisteminin oluşturulmasını sağlamayı amaç edinir.

## **KONFEDERASYONUN İLKELERİ:**

Birleşik Kamu-İş:

a) Demokratik, katılımcı sınıf ve kitle sendikacılığını savunur. Tüm ücretli çalışanları ve örgütlerini kardeş olarak görür. Sınıf kardeşliği temelinde, Ulusal ve Uluslararası dayanışma ve yardımlaşmayı, hak ve çıkarlarını gözetmeyi görev bilir.

b) Demokrasiyi çoğunluğun yönetme, azınlığın da kendini ifade edebilme ve çoğunluk olabilme hakkı olarak görür. Kararların en geniş katılım ve açıklıkla alınmasını savunur.

c) Örgütsel güç ve gereksinimlerine göre eylem anlayışına sahiptir. Yapacağı eylemlerde, üyelerinin en geniş katılımını sağlamayı ve toplumun desteğini almayı hedefler.

d) İnsan hakları, temel özgürlük ve demokratik haklar mücadelesini destekler. Üyeleri arasında din, dil, ırk, cinsiyet, etnik köken, politik ve benzeri her türlü ayrımcılığa karşı çıkar.

e) Toplumun sosyal devlet anlayışı içerisinde verilen hizmetlerden yararlanma hakkı olduğunu, bunların olanaklarını sağlamak, topluma sunmak ve sürekli olarak geliştirip genişletmenin devletin vazgeçilmez görevi olduğunu savunur. Devletin bu görevlerini eksiksiz olarak yerine getirmesi için mücadele eder.

f) Üyelerinin düşünce özgürlüğüne saygı gösterir, onların siyasetle uğraşma haklarını da savunur. Ancak bunu yaparken, hiçbir siyasal parti ya da odağın müdahalesine fırsat vermez.

g) Sendikada seçilen organ üyeleri, ancak kendilerini seçen organ ve üyeler tarafından görevden alınabilirler. Tüzük, yönetmelikler ve ilgili genel kurul kararlarınca yetkilendirilmiş organların, bu konuya ilişkin görev ve sorumlulukları gereği yapacakları yürütme bu ilkeyle çelişmez.

h) Çalışanların zararına olan ve sosyal devlet ilkesi ile bağdaşmayan her türlü özelleştirmelere karşı mücadele eder.

i) Sendikal amaç ve ilkelerin gerçekleştirilmesi için "üretimden gelen gücü" dâhil tüm hak ve yetkilerini etkin bir biçimde kullanmak için mücadele eder.

j) Üyeleri adına, diğer çalışanların sendika ve konfederasyonları ile birlikte demokratik bir sendika, toplu sözleşme, grev, iş, sağlık ve sosyal güvenlik yasalarının çıkarılması için mücadele eder.

k) Tüm sendikal çalışmalarda tabanın söz ve karar sahibi olmasını, demokrasinin ve demokratik hukuk düzeninin her alanda egemen kılınmasını temel ilke sayar.

l) Konfederasyonu oluşturan sendikaların, konfederasyon yönetiminde azami temsiliyet hakları olduğunu kabul eder.

## **KONFEDERASYONUN GÖREVLERİ:**

Birleşik Kamu-İş:

a) Üyeleri adına toplu görüşmeye esas teklifler hazırlayıp katılmak, sonuçlandırmak ve taraf olmak.

b) Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu görüşme sonucunda anlaşmaya varılan mutabakat metinlerinin uygulanmasını izlemek üzere idarî kurullara üyeleri arasından temsilciler göndermek.

c) Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek.

d) Verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarla ilgili raporlar düzenlemek, önerilerde bulunmak ve işverenlerle bu konularda ortak çalışmalar yapmak.

e) Üyelerin meslekî yeterliliklerinin artırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer ve sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak. Üyelerinin mesleki ve sendikal eğitimlerini sağlamak için her türlü kültürel ve eğitimsel faaliyette bulunmak.

f) Üyelerin ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara, yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak, öneriler getirmek.

g) Üyelerin sendikal çalışmalar nedeniyle işverence mağdur edilmeleri durumunda, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde, çalışma yaşam ve koşullarından, mevzuattan, toplu görüşme uyuşmazlıklarından doğan her türlü sorun ve güçlüklerinde üyeleri veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.

h) Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, lokal, kütüphane, basımevi, kreş, öğrenci yurdu, yuva ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları, vakıf kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek. Konfederasyon tüm bu etkinliklerden yararlanma yönünden üyeleri arasında hiçbir ayırım gözetemez.

ı) Yazılı, görsel ya da işitsel her türlü basım-yayım faaliyetinde bulunmak,

i) Üyelerinin ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin bakım, eğitim, sağlık ve sosyal koşullarının düzeltilmesine çalışmak,

j) Üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak, karşılıklı deneyim aktarımında bulunmak amacı ile amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara serbestçe üye olmak, kuruluşuna katılmak, toplantılarına gözlemci ya da temsilci sıfatıyla katılmak, yayın değişimi yapmak, gerek gördüğünde üyelikten çekilmek,

k) Anayasa' dan, yasalardan, uluslararası sözleşme ve belgelerden doğan tüm hak ve yetkileri kullanmak,

## BİRLEŞİK KAMU – İŞ KONFEDERASYONU BAĞLI SENDİKALAR



**GENEL SAĞLIK-İŞ**



# SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİNE İLİŞKİN YASAL DAYANAKLAR

## Uluslararası Düzenlemeler

İşyerinde örgütlenme hakkı ve işyeri temsilcilerini seçme özgürlüğü çeşitli uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmıştır. Bunlardan en önemlileri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmesi ve yine aynı Örgütün 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesine İlişkin Sözleşmesi'dir.

- 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 1948 yılında kabul edilmiş, Türkiye ise bu Sözleşmeyi ancak 1992'de onaylamış ve Sözleşme 1993 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 3.maddesinde, "çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler" ve "kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar" denilmektedir.

- 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesine İlişkin Sözleşme, 1948'te kabul edilirken Türkiye bu Sözleşmeyi de tıpkı 87 sayılı Sözleşme gibi 1992 yılında onaylamış ve sözleşme izleyen yıl yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 6.maddesinde, "kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır" ve "bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir" ibareleri yer almaktadır.

## 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

Kanun kapsamında; sendika işyeri temsilcisinin tanımı yapılmakta, sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvenceleri somutlaştırılmakta ve temsilci sayısına ilişkin esaslar belirlenmektedir.

- Kanununun 3. maddesinin (k) fıkrasında sendika işyeri temsilcisi, "bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendika tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisini ifade eder" denilmektedir.

- Kanununun 18.maddesinde "kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz ve görevlerine son verilemez" ibaresi yer almaktadır. Yine aynı maddede, "kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini, sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez" biçiminde bir hüküm bulunmaktadır.

- Kanununun 20. maddesinde, işyerlerinde aynı Kanununun 30. maddesi uyarınca yapılacak tespite göre kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendikanın işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkili olduğu belirtilmiş ve temsilci sayıları aşağıdaki Tablo- da gösterildiği şekilde düzenlenmiştir:



- İlgili Kanun maddesi uyarınca, temsilcilerden birinin sendika tarafından baştemsilci olarak görevlendirilmesi mümkündür.
- İşyeri sendika temsilcileri, işyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla işyerinden seçilir.
- İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar.
- Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da bu Kanun kapsamına giren sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o işyerinden sendika işyeri temsilcisi belirleyebilirler.
- Kamu İşveren Temsilcisi, yönetim ve hizmetin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkânlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar.



# GENEL SAĞLIK-İŞ

Sendikanın adı, Genel Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası'dır. Kısa adı Genel Sağlık-İş'tir. Sendikanın Genel Merkezi Ankara'dır. Sendika; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 5. maddesinde belirtilen 3 sıra no'lu Sağlık ve Sosyal Hizmetleri hizmet kolunda kurulmuş olup, bu hizmetlerin planlandığı, üretildiği ve yönetildiği tüm kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerleri ile bunların eklentilerinde ve bu hizmetlere yönelik eğitim araştırma ünitelerinde bir kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini kapsar. Sağlık ve Sosyal Hizmet kolunda Türkiye çapında faaliyet gösterir.

## Sendikanın Amaç ve İlkeleri

Sendika; vazgeçilmez ve devredilmez insan hak ve özgürlüklerinin korunması ve geliştirilmesi temelinde, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti ilkeleri doğrultusunda, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün korunması ve Atatürk'ün ilke ve devrimlerine bağlı kalarak sosyal adaletin gerçekleştirilmesi ve çalışma barışının sağlanması, kamu sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının temel hak ve çıkarlarının savunulması amacıyla;

**1) Emperyalist merkezlerce dayatılan, sağlığı piyasalaştıran politikalara karşıdır, sınıf ve kitle sendikacılığı temelinde, Atatürk'ün başlattığı ulusal, kamucu ve halkçı sağlık politikalarını savunur.**

2) Tam bağımsız Türkiye'yi savunur.

3) Çalışanlar arasında farklı çalışma biçimlerine karşı çıkar, kadrolu, güvenceli çalışma biçimini savunur.

1. Üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, mesleki, sendikal, hukuksal ve özlük hak ve çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi,
2. Tüm kamu çalışanlarına evrensel çalışma standartlarına uygun toplu sözleşme ve grev hakkı tanınması için gerekli yasal değişikliklerin yapılması konusunda mücadele etmeyi,
3. Hizmet kolundaki tüm çalışanların sendikalaşması için çaba göstermeyi ve sendikanın tüm organ ve birimlerinde sendika içi demokrasiyi katılımcı bir anlayışla yaşama geçirmeyi ve geliştirmeyi,
4. Üyelerin yaptıkları işe uygun, insan onuruna yaraşır hayat sürebilmelerine imkân verecek adil ve yeterli bir ücret almaları ve prim, teşvik, ek ödeme ya da özendirme adı altında yapılacak her türlü ödemenin adaletli bir biçimde ve zamanında yapılabilmesini sağlamayı,
5. Üyelerinin ve diğer çalışanların ruhsal ve bedensel olarak onurlu, huzurlu, sağlıklı ve güvenli bir biçimde çalışabilecekleri iş ortamlarının sağlanması için gerekli girişimlerde bulunmayı,
6. Hizmet kolunda meslek hastalıklarının tanımlanarak, öncelikle oluşmalarını engellemek üzere her türlü tedbirin alınmasını ve teşhis, tedavi ve rehabilitasyon aşamalarının ücretsiz ve öncelikli olarak yapılmasını sağlamayı, ayrıca proje üreterek her türlü kurum, kuruluş ve meslek örgütü ile işbirliği içinde faaliyette bulunmayı,
7. Kamu çalışanlarının siyaset yapma hakkını kazanmaları için çaba göstermeyi, ancak hiçbir siyasi partiyle organik ilişkiye girmemeyi,

8. Sosyal devlet ilkesiyle bağdaşmadığı kabulüyle özelleştirmeye karşı çıkararak, üyelerinin ve tüm çalışanların iş güvencelerinin korunması ve sendikasılaştırılmalarının engellenmesi amacıyla, “üretimden gelen güç” de dahil olmak üzere tüm hak ve yetkileri etkin bir biçimde kullanarak meşru yollarla mücadele etmeyi,

9. Engelli üyelerin ve diğer engelli çalışanların uygun çalışma ortamlarının sağlanması ve yaşam kalitelerinin yükseltilmesi için hukuksal girişimler de dahil olmak üzere her türlü girişimde bulunmayı,

10. Kadın üyelerinin ve tüm çalışan kadınların çalışma hayatına etkin bir biçimde katılabilmeleri için pozitif ayrımcılığın desteklenerek etkin, verimli ve adil çalışma koşullarının sağlanması için her türlü girişimde bulunmayı,

11. Dil, ırk, renk, cinsiyet, din ve mezhep, felsefi inanç ve siyasi düşünce farkı gözetmeksizin, tüm üyelerinin ve tüm çalışanların hak ve özgürlüklerden adaletli ve eşit bir biçimde yararlanabilmeleri için hukuksal süreçler dahil olmak üzere her türlü girişimde bulunmayı,

12. Kendi tüzüğü ve sendikal anlayışı doğrultusunda, evrensel bildirgelerde ve uluslararası sözleşmelerde yer alan insan hak ve özgürlükleri ile çalışma hayatına ilişkin uygun düzenlemelerin, iç hukuk düzeyinde tanınması için girişimde bulunmayı,

13. Tüm vatandaşların, sendika üyelerinin ve tüm çalışanların, sağlık hizmetlerinden ücretsiz, eşit ve adaletli bir biçimde yararlanabilmeleri için oluşturulacak her türlü sağlık politikasına doğrudan müdahale edebilmeyi, görüş bildirmeyi, alternatif kamucu sağlık politikaları üretmek amacıyla proje üretmeyi ve çalışmalar yapmayı, bu maksatla idari ve hukuki zeminde girişimde bulunmayı,

14. Üyelerinin mesleki niteliklerinin artırılması ve mesleki eğitim standartlarının uluslararası ölçütlere paralel olarak geliştirilmesi amacıyla ayrıntılı iş tanımlamalarının yapılarak, hizmet içi eğitim, seminer, panel, sempozyum, konferans vb. eğitici faaliyetlerin düzenlenmesini ve bu çerçevede her türlü basın ve yayın aracını kullanmayı,

15. Üyeleri arasında çalışma yaşamı içinde ve dışında sosyal ve kültürel alanlarda dayanışma ve işbirliğini sağlamak üzere gezi, toplantı, konser vb. her türlü sosyal etkinliği düzenlemeyi,

16. Toplumun kaynaştırılması, birlik, beraberlik ve ulusal aidiyet duygularının güçlendirilmesi, doğanın, tarihin ve kültürel mirasın korunması, sağlık ve çağdaş kentleşmenin oluşturulmasının sağlanması için yaşamın her alanında her türlü girişim ve faaliyette bulunmayı,

17. Çalışanların ulusal ve uluslararası düzeyde birlik ve dayanışmasını sağlamak için, diğer ulusal, uluslararası örgüt, sendika ve konfederasyonlarla ilişkiler kurmayı ve geliştirmeyi,

18. Organlarının oluşumunda ve iç işleyişinde demokratik kurallara ve örgüt ahlakına titizlikle uymayı,

Amaç edinerek bu amaçların gerçekleştirilmesi esnasında işveren, siyasi parti, sermaye grupları ve benzeri örgütlerin baskı ve müdahalesine izin vermeksizin, bunlardan bağımsız olarak faaliyet gösterir.

## **Sendikanın Görev ve Yetkileri**

Sendika, Anayasa ve yasalarla, Türkiye Cumhuriyeti'nin usulüne göre onayladığı uluslararası sözleşmelerden doğan hak ve yetkilerini kullanarak, üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, hukuksal ve demokratik hak ve çıkarlarını adalet ve eşitlik ilkelerine göre korumak ve geliştirmekten başka;

1. Üyeleri adına, sendikanın amaç ve ilkelerine uygun ulusal ve uluslararası sendikal üst örgütlere üye olur, onların genel kurul ve toplantılarına delege, temsilci

ya da gözlemci gönderir, onları kendi toplantılarına çağırır.

2. Kurum İdari Kurullarına ve Devlet Personel Mevzuatında sendikaların temsilini öngören kurullara temsilci göndererek Toplu görüşmelere katılır, sonuçlandırmaya taraf olur veya uyuşmazlık çıkarır.

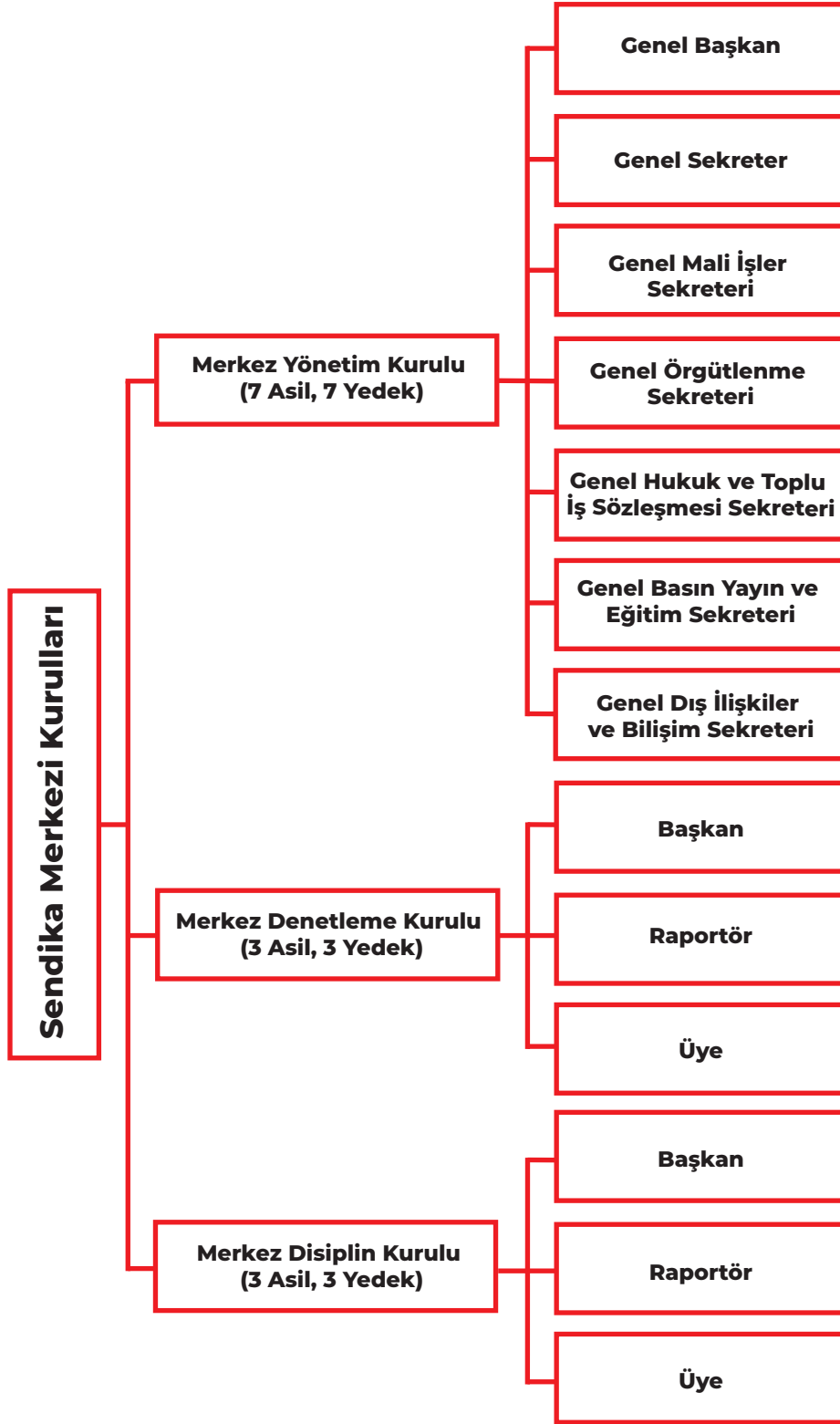
3. Toplu görüşmeleri yapar, bu konudaki uyuşmazlıklarda ilgili makamlara ve yargı organlarına başvurur, görüş ve öneriler sunar, istemlerde bulunur, gerektiğinde demokratik, meşru eylem ve etkinlikler yapar.

## **Kimler Üye Olabilir?**

Sendikamız; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 5. maddesinde belirtilen 3 sıra no'lu **Sağlık ve Sosyal Hizmetleri iş kolunda** kurulmuş olup, bu hizmetlerin planlandığı, üretildiği ve yönetildiği tüm kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerleri ile bunların eklentilerinde ve bu hizmetlere yönelik eğitim araştırma ünitelerinde işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, tüm kamu görevlilerini kapsar. Bunlar; **Sağlık ve Sosyal Hizmetleri iş kolunda çalışıyor olma şartı ile,**

- 657 sayılı kanuna tabii tüm çalışanlar (4/A ve 4/B)
- Aile hekimliği çalışanları (Aile Hekimleri ve Aile Sağlığı Çalışanları)
- 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi kapsamında görev yapan sözleşmeli personeller
- Döner sermaye ile istihdam edilen sözleşmeli çalışanlar
- 4924 sayılı kanuna tabii tüm sözleşmeli çalışanlar

## Sendika Merkez Kurulları



## **İşyeri Temsilciliği**

Merkez yönetim kurulunca, Şube ve temsilcilik olan yerlerde varsa görüş alarak işyeri temsilcisi atanır, şube ve temsilcilik olmayan yerlerde merkez yönetim kurulu kararı ile işyeri temsilcisi atanır. Atama tarihi itibarıyla 1 ay içinde işyeri temsilciliği seçimi yapılır. Seçilen kişi Genel Merkez Yönetim Kurulu onayı ile görevine başlar. Seçim yapılamadığı durumlarda, işyerinde atanan işyeri temsilcisi görevine devam eder. İşyeri Temsilciliği, sendikanın işyerinde temsili ve üyelerin sendikal süreçlere katılması için oluşturulan en önemli organı olup işleyiş usul ve esasları konu ile ilgili yürürlüğe konulan yönetmelikte gösterilir.

## **İşyeri Temsilcilerinin Seçilmesi**

İşyeri temsilcisi, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre belirlenir.

Genel Sağlık-İş işyeri temsilciliği; Merkez yönetim kurulunca, Şube ve temsilcilik olan yerlerde varsa görüş alarak işyeri temsilcisi atanır, şube ve temsilcilik olmayan yerlerde merkez yönetim kurulu kararı ile işyeri temsilcisi atanır. Atama tarihi itibarıyla 1 ay içinde işyeri temsilciliği seçimi yapılır. Seçilen kişi Genel Merkez Yönetim Kurulu onayı ile görevine başlar. Seçim yapılamadığı durumlarda, işyerinde atanan işyeri temsilcisi görevine devam eder. İşyeri temsilciliği, olduğu işyerinin işveren temsilcisi ile muhaptır.

Genel Sağlık-İş üyesi bulunan her hizmet birimi bir işyeridir.

Üye sayısı, bir işyeri temsilcisi seçmeye yeterli olmayan işyerleri, ilçe temsilciliğince coğrafi ve yönetsel durumları dikkate alınarak birleştirilip işyeri grubu oluşturulur. Sağlık Bakanlığı Merkez ve sağlık kurum ve kuruluşları ile üniversiteler gibi büyük hizmet yerleri, şube yönetim kurulu kararı ile bölünerek işyeri birimleri oluşturulabilir.

## **İşyeri Temsilciliklerinin Yetki ve Görevleri**

Genel Sağlık-İş işyeri temsilciliğinin görevleri şunlardır:

- a. Sendikayı işyerinde temsil etmek,
- b. İşyerindeki çalışanlarda sendikalaşma bilincini geliştirerek onlara Sendika'nın amaç ve ilkelerini, yararlarını, çalışma tarzını anlatmak,
- c. Sendika'nın üye sayısını artırmak için çaba göstermek,
- d. Aidatların düzenli kesilmesini ve takibini sağlamak,
- e. Çalışanların, hakları, yetkileri ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmelerini sağlamak,
- f. Üyelerin eğitim ve çalışma hayatı ile ilgili karar ve yürütme organlarına katılımını sağlamak,
- g. Çalışanların haklarını korumak amacıyla, işveren temsilcisiyle görüşmeler yapmak,
- h. Çalışanların dilek, şikâyet ve önerilerini dinlemek, çözüm aramak ya da durumu bağlı olduğu birime iletmek,
- i. Üyelerle sendika arasında karşılıklı iletişimi sağlamak,
- j. Toplu sözleşme hükümlerinin uygulanışını izlemek, çıkacak sorunları üst birime iletmek,
- k. Sendikanın toplantılarına katılmak, bu toplantılara çalışanların katılımını sağlamak,
- l. Sendika yayınlarının tanıtımını ve dağıtımını sağlamak,

- m. Çalışanlar hakkında Şube/İl/İlçe temsilciliğine üç ayda bir rapor vermek,
- n. Çalışanların görevlerini başarıyla yapmaları için, mesleki bilgilerinin gelişmesine yardımcı olmak, bu konularda üst birimlere öneriler götürmek,
- o. Yasaların, tüzüğün, yönetmeliklerin ve üst yönetim organlarının verdiği diğer görevleri yürütmek.

## **İŞYERİMİZDE NASIL BİR SENDİKAL FAALİYET YÜRÜTMELİYİZ?**

Tüm yurttaşlarımızın eşit, ulaşılabilir, nitelikli ve ücretsiz sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri hedefimiz, bilimsel, ulusal, kamusal, halkçı sağlık politikaları ilkemizdir. Sağlık hizmetlerinin giderek piyasalaştırılması, ticari bir sisteme dönüştürülmesi ile Atatürk'ün başlattığı ulusal ve kamucu yapısından uzaklaşmıştır.

Sağlık hizmetlerinin evrildiği süreç sağlık ve sosyal hizmet çalışanları için de ekonomik ve özlük anlamda hak kayıplarını beraberinde getirmiştir. İşte bu çerçevede, toplu sözleşme süreçleri de yaşanan sorunlar temsilcilerimiz tarafından iyi tanımlanmalıdır. Bizler işyerlerimizde daha rahat çalışma için değil, hizmet verdiğimiz sektörde daha verimli olmak için çaba göstermeliyiz. Verimli olmak için ise, keyfilikten, kolaylıktan, baskıdan ve kayırmacılıktan mümkün olduğunca arınmış ve korunmuş bir şekilde çalışıyor olmamız gerekir.

Sendika temsilcilerimiz işyerlerinde yaşanan sorunlar konusunda sendika üyelerimizle birlikte fikir alışverişinde bulunmalı, çalışanların bu durumlardan nasıl olumsuz etkilediklerini belirlemek durumundadır. Çalışırken karşılaştığımız sorunların bir kısmı, tercih edilen sağlık sistemi topyekûn değişmedikçe çözülemeyecek tipte sorunlardır. Bu büyüklükteki sorunlar, sendikamızın tüm ülkemizde yürüteceği mücadelelerin bir sonucu olarak çözüm yoluna sokulabilir. Bir kısmı ise akılcı ve müdahaleci bir tarzla kimi zaman idarecileri ve yöneticileri ikna ederek, kimi zaman da onları zorlayarak hatta hukuki süreç işletilerek çözülebilir tipte sorunlardır.

Sendika temsilcimiz, işyerinde hizmet sunan sağlık emekçilerinin gerçek sorunlarını tespit etmeye çalışırken, diğer taraftan da bu sorunları bir öncelikler sıralamasına tabii tutmak durumundadır. Temsilcimiz bu konuda hem işyerinde çalışan tüm kişilerin fikir ve önerilerine başvurmalı, hem de sendika genel merkezinden destek talep etmelidir.

Bu sorunları tespit ederken ve çözümü için mücadele ederken, bu sorunların kişisel mağduriyetlerden ziyade geneli ilgilendiren kısımları öne çıkarılmalıdır. Ancak bazı kişisel mağduriyetler giderilmez ise giderek birçok çalışanın sorunu haline gelme potansiyeline sahiptir. Temsilcimizin farkındalığı yüksek olmalı ve gerekli müdahaleleri zamanında yapmanın koşullarını zorlamalıdır.

Açıklanan tüm bu koşullar altında sendikal iletişim ve sendikaya yeni üye kazandırmada uygulanacak yöntemler, giderek daha önemli hale gelmektedir.

## **SENDİKAL İLETİŞİM NASIL GERÇEKLEŞTİRİLMELİDİR?**

Sendikal iletişim; sendikaların üyeleriyle, diğer sendikalarla, işverenlerle ve genel olarak ilgili çevrenin tüm aktörleriyle kurduğu etkileşimi ifade eder. Sendikal iletişim, sendikaların amaç ve çıkarları doğrultusunda iletişim stratejileri geliştirmelerini, gerekli araçları kullanarak bilgi alışverişinde ve fikir paylaşımında bulunmalarını ve müzakerelere süreçlerini yürütmelerini, etkinliklerini kamuoyu ile paylaşmalarını içerir.

Üyelerin görüşlerini ifade etmeleri ve karar alma süreçlerine katılımları, sendikal iletişimin en önemli göstergelerindendir. Böylece sendikalar, toplu görüşme süreçlerini yönetirken, iş bırakma vb. bir eylem planlarken, sendikal haklar ve yasal düzenlemeler konusunda faaliyet yürütürken üyelerinin talep ve çıkarlarını gözetmiş olur.

Sendikal iletişimin bir diğer önemli görünümü, sendikalar arasındaki iş birliği ve etkileşimdir. Benzer çıkarlara sahip sendikaların ortak platformlar geliştirmeleri, sorunlarını birlikte değerlendirmeleri ve stratejik adımlarını tasarlamaları bu bakımdan önem taşır. Böylece sendikalar, geliştirdikleri güçlü iletişim stratejileriyle toplumsal değişimi etkileme potansiyellerini genişletirler.

Bu kitapçığın kapsamı söz konusu olduğunda, sendikal iletişimin en önemli boyutu, sendika temsilcilerinin sendika üyelerine veya potansiyel üyelere karşı geliştirecekleri iletişim stratejileridir. Bu noktada, öne çıkan unsurlar şu şekildedir:

- İki yönlü iletişim: İletişimin etkili olması için sendika temsilcileri, sendika üyeleriyle veya potansiyel üyelerle; dinlemeyi, geri bildirim almayı ve karşılıklı teşvik etmeyi içeren iki yönlü bir iletişim sağlamalıdır. Etkileşime girilen kişilerin düşüncelerinin ve endişelerinin dinlenmesi, sorularının yanıtlanması ve böylece onların sürece dahil edilmesi, sendikal iletişime olan güveni ve sendikal faaliyete olan katılımı artırır.
- Bilgilendirme ve eğitim: Sendika temsilcileri, üyelerle veya potansiyel üyelerle sendikal haklar, toplu sözleşme süreçleri, sendikanın faaliyetleri ve diğer önemli konular hakkında düzenli olarak bilgilendirme faaliyetinde bulunmalıdır. Seminerler, toplantılar, broşürler ve el ilanları, e-posta bültenleri ve sosyal medya gibi araçlarla bilgilendirme yapmak, üyelerin veya potansiyel üyelerin sendika çalışmalarına aktif olarak katılmalarını teşvik eder.
- Katılımın desteklenmesi: Üyelerle veya potansiyel üyelerle sendikal faaliyetlere katılımın teşviki yönünde iletişim kurulması önemlidir. Bu noktada işyeri ziyaretleri, farklı boyutlarda örgütlenen toplantılar ve çalışma grupları, muhatapların sendikal harekete aktif katılımlarını yönlendirir. Böylece sendikanın gücü ve temsil niteliği de artar.
- Kriz ve çatışma yönetimi: Sendika temsilcileri, kriz durumları ya da çatışmalar ortaya çıktığında etkili bir iletişim stratejisi kullanmalıdır. Sorunların erken tespit edilmesi, açık ve şeffaf bir iletişimle taraflar arasındaki anlaşmanın sağlanması ve çözüm odaklı yaklaşımların teşvik edilmesi bu noktada önemlidir. Krizlerin ve çatışmaların etkili bir şekilde yönetilmesi, sendika üyelerine olan güveni ve desteği de güçlendirir.

## **SENDİKAMIZA NASIL YENİ ÜYELER KAZANDIRABİLİRİZ?**

İşyerimizde sendikamıza yönelik bakış esas olarak sendikamızın genel performansına bağlı olmakla birlikte, pratikte o işyerinde sendikamızı temsil eden temsilciler ve aktif üyelerimiz üzerinden de önemli bir etki oluşturmaktadır. Bu etki olumlu olduğu sürece, o işyerinde yürütülen sendikal faaliyet daha hızlı yol almakta ve daha kolay benimsenmektedir. Tersine de doğrudur, o işyerinde sendikamız adına faaliyet yürüten ya da sendikamızı öne çıkarmaya çalışanların vereceği olumsuz görüntü, bütün çalışmalarımızı zorlaştıracaktır. Dik durmak ile dikleşmek farklı şeylerdir.

Sendikamız temsilcileri iş yerlerinde çalışkan, dürüst, güvenilir ve her alanda ihtiyaç



duyulan kişiler olarak bir etki bırakmak durumundadır. Dışımızdaki birçok sendika temsilcilerinin ne yazık ki, çıkarıcı, pazarlıkçı, tembel ve verimsiz olarak verdikleri görüntü, işyerlerinde genel olarak sendikalara olan bakışı da olumsuz olarak etkilemektedir.

Sendika işyeri temsilcisi çalışkan, kararlı ve saygın ilişki biçimi içinde olmalıdır. İnsanların genel olarak sendika ve sendikacılara yönelik duyduğu güvensizliğin kırılması için, belki de olağanın ya da beklenin ötesinde bir performans göstermemiz gerekecektir.

İşimizi iyi yaparken herhangi bir hak talebinde bulunduğumuzda, bunun karşısında idareci ve yöneticilerin direnemeyeceklerini bilmemiz gerekmektedir. Sorunu iyi tanımlar, çözümü konusunda öneriler geliştirir ve her türden haksızlığı kabullenmeyeceğimizi gösteren bir kararlılık gösterirsek, bu çerçevedeki saygınlığımız pekişecektir.

Zamanla işyerimizdeki çalışanlar tek tek kişisel sorunlarını bize iletme ihtiyacı duymaya başlayacak, bazen de genel sorunlar konusunda kendi önerilerini bize iletmeye başlayacaklardır. İşyerimizde bir taraftan kendi işimizi iyi yaparken, diğer taraftan da gerçek sorunlar karşısında yürüttüğümüz mücadelenin haklılığı, işyerinde temsilcilerimize yönelik idari ve yönetici baskılarını da engelleyecektir.

Saygınlık ve kararlılıkla örülü bir işyeri yaşantımız, hem bizi bu türden tehdit edici baskılardan koruyan bir zırh işlevi görecek, hem de genel olarak iş hayatımızda daha başarılı olmamızı kolaylaştıracaktır.

## **ÜYELERİMİZLE İLİŞKİLERİMİZİ NASIL YÜRÜTMELİYİZ?**

İşyerimizde sendika üyesi olan yol arkadaşlarımız arasında dostane, paylaşımcı ve yardımlaşıcı bir ilişki biçiminin kurulması birçok açıdan değer taşımaktadır. Her şeyden önce, sendika üyeliği gönüllü bir ilişki ve örgütlenme biçimidir.

Gönüllülük esasına dayanan her türden ilişki biçiminde karşılıklı iletişim olmazsa olmaz bir koşuldur. Bu iletişim sağlıklı kurulabildiği oranda sendikamız işyerinde çok daha güven verici bir görüntü verecektir.

Sendikamızın tüzüğünde ve çalışma ilkelerinde nasıl bir sendika olduğu, neler yapmak istediği ve bunu nasıl yapacağı konusunda bir dizi argüman yer almaktadır. Bu yönde bir fikir birliğini taşıyan herkes ile sendikal alanda yollarımız birleşecektir.

Herkesin kişisel özellikleri, hayata verdiği anlam, işyerinde çalışma biçimi ve hayat tarzlarımız farklıdır ve bu farklılık genel olarak sendika gibi örgütlenmelerde gerçek bir zenginlik anlamını taşımaktadır.

Böylesi farklı özellikleri barındıran insanları aynı amaç doğrultusunda bir arada tutan çimento esas olarak sağlam bir güven ilişkisi olmakla birlikte, bu ilişkinin sadece kurulması değil aynı zamanda sağlıklı bir biçimde yürütülmesi ve sürekli korunuyor olması da bir başka ihtiyaçtır.

İşyerinde yaşadığımız sorunların tanımlanması ya da çözümlenmesi konusunda yürüttüğümüz sendikal faaliyetler sırasında kimi zaman farklı yaklaşımlar geliştirebiliriz.

Bu farklılıkları çalışmamızı güçlendirecek ve zenginleştirecek bir biçimde yürütmemiz esastır. Her tartışma bizi bize daha fazla yakınlaştırmalı, birbirimize olan güveni tazelemeli ve kesinlikle bu tür farklı yaklaşımlardan ilişkimizin ve Sendikal faaliyetlerimizin zarar görmesini engellemeliyiz.

Aynı işyerinde çalışan yol arkadaşlarımızla sadece sendikal faaliyet alanında yan yana-  
lıktan ibaret bir sınırlılık içinde olmamız gerekir. Fırsat buldukça kişisel ilişkilerimizi  
farklı sosyal aktivitelerden de beslenir hale getirmek çok faydalı olacaktır.

Bu çerçevede dışımıza dönük olarak vereceğimiz görüntü aynı zamanda bizim dışımız-  
dakilerin sendikamıza bakışını da olumlu olarak etkileyecek ve yol arkadaşlarımızın  
sayısının artışına katkıda bulunacaktır.

Kuşkusuz birçok insan ilişkisinin ve özelliğinin içinde işyerimizde birer sağlık profesyo-  
neli olarak çalışıyoruz hem de gönüllü bir sendikal faaliyet yürütmeye çalışıyoruz.

Kimi zaman gerek kişisel nedenlerle gerekse de sorunun karmaşıklığından kaynakla-  
nan durumlar nedeniyle çözümsüz kalabiliriz. Bu tür durumlarda sendikal ilke ve kural-  
larımızın öncelikli olarak işletilmesi, sendika yönetici kademelerinden kurumsal ya da  
kişisel destek taleplerinde bulunmak gereklidir. Sorunların kendi içinde çözümsüz bir  
şekilde sürekli büyümesine izin vermemeliyiz.

## **DİĞER SENDİKA TEMSİLCİLERİYLE VE ÜYELERİYLE NASIL BİR İLİŞKİ KURMALIYIZ?**

İşyerlerimizde, sendikal alanda farklı kulvarlarda sendikal faaliyet yürüten çalışma  
arkadaşlarımız vardır. Bu iş arkadaşlarımızın bir kısmı farklı sendikaların temsilcisi, aktif  
üyesi de olabilirler. Bu nedenle, işyerinde genel olarak vereceğimiz saygın olan görün-  
tü ihtiyacının bir gereği olarak diğer diğer sendika üye ve temsilcileri ile olan ilişkimizi  
de mümkün en sağlıklı bir zeminde kalmasını sağlamakla yükümlüüz.

Ne yazık ki, özellikle yandaş ve işyerinde ya da sektörümüzde etkin olan sendikalar  
kimi zaman şube yöneticileri kimi zaman da işyeri temsilcileri kanalıyla tüm çalışanlar  
üzerinden bir tahakküm kurma ve diğerlerini etkisiz kılmaya çalışacak şekilde bir  
duruş sergilemektedir.

Genelde bu tür sendika temsilcileri, sendikanın genel sağlıksız çizgisinin uzantısı  
olarak ve orada bulunmalarının yarattığı olumsuz ve bozucu atmosferin etkisiyle işye-  
rinde hükümranlı taslayan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kişiler kendilerine  
göre bir düzen kurmuşlar, belirli bir sendikal güce ve yetkiye sahip olmuşlardır. Bu  
nedenle bu güçlerini kaybetmemek için her türden yolu mübah gören bir anlayışla  
hareket etmekten çekinmemektedirler.

Bu dayatma, tehdit ve saldırılara yönelik olarak verilecek en iyi yanıt, örgütlü, kararlı ve  
kendinden emin bir duruş sergilemek olacaktır. Bu kişiler her türden tartışmadan  
nemalanan bir tarza sahiptirler ve çözümsüz tartışmalar her zaman için o anda daha  
güçlü görünenin işine yaramaktadır. Temsilci arkadaşlarımızın bu türden görüntü  
veren ortamlara sürüklenmeden bir ilişki biçimi kurmaları çok önemlidir.

Farklı ilke ve amaçlar çerçevesinde kurulmuş, ancak sağlık ve hizmet çalışanlarının  
sorunlarının çözümü noktasında birlikte hareket etmek durumunda olacağımız iyi  
niyetli sendika temsilci ve üyeleriyle de karşılaşabiliriz. Bu tür durumlarda, birlikte  
üreteceğimiz verimli bir ilişki sadece o işyerinde yapabileceklerimizin çapını artırmaz  
aynı zamanda bu kişilerin bizden etkilenecek bizim saflarımıza geçişini de kolaylaştırı-  
labilecektir.

## ÜYEMİZ MAĞDURİYETLERİNDE NASIL HAREKET EDİLMELİDİR?

Bu tür durumlarda üye mağduriyetlerini hızlı ve etkili çözmek için Genel Sağlık-İş web sayfasından Online Hukuk Destek panelini kullanmak sizlere doğru bilgiye ulaşma ve yönlendirme yapmanızı sağlayacaktır.

- Online Hukuk Destek paneline her üyemiz kendisi için verilmiş şifresi ile giriş yapar.
- İstenilen kişisel bilgileri ve konunun kısa tanımı yapar
- Konuyu kendi ifadeleri ile anlatabileceği bölümü doldurur
- Konu ile ilgili belgeleri sisteme yükler ve kaydeder.

Online Hukuk Destek paneli işyeri temsilcilerimizin mutlaka hâkim olması gereken bir konudur. Karşılaştığı sorunlar ile ilgili en doğru ve eksiksiz bilgiye buradan ulaşabilir işyerindeki mağdur arkadaşımızın gerekli yönlendirmelerini hızlı yapabilirsiniz.

Online Hukuk Destek panelinde esas olan tüm üyelerin kendisi adına giriş yapmasıdır. Sizin üzerinizden yapılacak girişlerde ifade eksikliklerinden kaynaklı gecikmelere neden olduğu gibi almak istediği destek geciktiği için mağdur olabilirler.

İnsanlar bir sorun ile karşılaştıklarında kendilerini yalnız ve çaresiz hisseder, Sendikal örgütlülük bilincinde önemli olan kimsenin yalnız olmadığını, onların sorunları ile ilgili elinizden gelen çabayı sarf ettiğinizi hissettirmektir. Sizlere iletilen her türlü soru ve sorunun mutlaka takipçisi olmalısınız. Genel Merkez sahadan beslenir, sizlerin karşılaştığı veya gördüğü her türlü olumsuzluğu hak ve emek gaspını mutlaka gerekli evraklarla Genel Merkeze bildirmelisiniz.

### BEYAZ KOD

#### A- ŞİDDET ANINDA YAPILMASI GEREKENLER:

- 1-) Bir şiddet vakasıyla karşılaşmanız halinde “beyaz kod” verilmesi gerekmektedir. Belirtilen “şiddet vakası” ile kast edilen, tarafınıza fiziksel olarak saldırı yöneltilmesi, tarafınıza hakaret edilmesi, tehdit edilmeniz veya Türk Ceza Kanunu’nda düzenlenen diğer suçlara maruz kalmanızdır.
- 2-) Şiddet eylemini gerçekleştiren kişinin eylem ve sözleri ile veya CİMER, SABİM gibi mecralar üzerinden “hakaret, tehdit ve sair” eylemleri tarafınıza yöneltilmesi halinde de beyaz kod verebilirsiniz.
- 3-) Geçmiş bir zaman diliminde maruz kaldığınız şiddet eylemleri nedeniyle de daha sonra “beyaz kod” verebilmeniz mümkündür.

#### B-ŞİDDET SONRASINDA YAPILMASI GEREKENLER:

- 1-) Öncelikle, şiddet eyleminin nasıl gerçekleştiğine ilişkin bir tutanak tutunuz. Olayın gerçekleştiği esnada çevrenizde bulunan çalışma arkadaşlarınızı, tutanağa, “tanık” olarak dahil edip, “tanık” olarak ismine yer verdiğiniz arkadaşlarınıza da tutanağı imzalatınız.
  - a) Tutanakta olayın nasıl gerçekleştiğini açıkça ve tam olarak anlatınız.
  - b) Tutanak içeriğinde belirsiz ifadeler kullanmaktan kaçınınız.

- c) Tarafınıza hakaret edilmiş ise, “hakaret sözcüklerini”, “kimin, kime ne dediğini”, kimin duyduğunu, kimin gördüğünü tutanak içeriğinde açıkça yazınız.
- d) Size karşı fiziksel bir müdahale olduysa, tam olarak nasıl bir fiile maruz kaldığınızı, kimlerin tanıklık ettiğini açıkça yazınız.

Olayı gören çalışma arkadaşlarınızın kimlik bilgilerini, tutanak içeriğine açıkça yazınız. Örneğin, hazırlayacağımız tutanak, tam olarak;

..... tarihinde, .....’de görev yapmakta iken, ..... isimli kişi,  
“..... şeklinde söylemlerde bulunarak, tarafıma hakaret etmiştir.” /  
“..... tarafıma tokat atarak, yaralanmama sebep olmuştur.”

Olay yerinde bulunan çalışma arkadaşlarımdan ..... ve ..... tarafıma söylenen “.....” şeklindeki hakaret içerikli sözleri duymuşlardır. / Tarafıma tokat atıldığını görmüşlerdir. İşbu tutanak, şiddet eylemini gerçekleştiren ..... isimli kişiden şikayetçi olan tarafım ile şiddet eylemini gören / duyan, ..... ile ..... tarafından düzenlenerek, imza altına alınmıştır.

Şikayetçi (T.C. Kimlik No)  
İsim – Soyisim İmza

Tanık (T.C. Kimlik No)  
İsim – Soyisim İmza

Tanık (T.C. Kimlik No)  
İsim – Soyisim İmza

2-) 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu’nun Ek 12. maddesinin 3. fıkrası; “Sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan personele karşı görevleri sebebiyle kasten işlenen suçlardan şüpheli olanlar, kolluk görevlilerince yakalanır ve gerekli işlemleri yapılarak Cumhuriyet başsavcılığına sevk edilir. Cumhuriyet savcısı adli işlemleri tekemmül ettirir. Bu suçların soruşturmasında, kolluk tarafından müşteki, mağdur veya tanık olan sağlık personelinin ifadeleri işyerlerinde alınır. Bu fıkra hükmü, özel sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan personele karşı görevleri sebebiyle kasten işlenen suçlar hakkında da uygulanır” şeklindedir. Söz konusu düzenlemeye göre; şiddete uğrayan sağlık çalışanı olarak, tarafınızın ifadesinin, görevli bulunduğu kurumda alınması gerekmektedir. Böyle bir durumda, tarafınızın, kollukta ifadesi alınmak üzere zorunluluğa tabi tutulması mümkün değildir.

3-) 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu’nun Ek 12. maddesinin 3. fıkrası; “Şiddetin vuku bulduğu sağlık kurum ve kuruluşunda, faile veya yakınına mağdurun verdiği hizmeti verebilecek başka sağlık personeli ve yardımcı sağlık personeli bulunması halinde hizmet ilgili diğer personel tarafından verilir” şeklindedir. Söz konusu düzenleme doğrultusunda, görevli olduğunuz kurumda “verdiğiniz hizmeti verebilecek başka bir sağlık çalışanı bulunması ve ilgili vakanın acil olmaması halinde” ilgili vaka bakımından “görevden çekinme” hakkınız bulunmaktadır. Böyle bir durumda, sağlık hizmeti, diğer sağlık çalışanları tarafından verilebilecektir.

4-) Görevli olduğunuz Kurum’da, olayla ilgili olarak polise ifade verdiğiniz esnada, 6284 sayılı Kanunun 5. maddesi kapsamında, somut olayın özelliklerine göre, tedbir, koruma ve uzaklaştırma talep edebilirsiniz.

5-) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 16.11.2017 tarih ve 35804503-209.01.11-94958 sayılı yazısında, “...sağlık hizmet sunucularında çalışanların herhangi bir iş kazasına maruz kalmaları durumunda bu kazaların, işveren mahiyetine haiz sağlık hizmeti sunucuları tarafından “Beyaz kod” sistemiyle, kendi bünyelerinde kayda alınsa dahi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına iş kazası bildirimini yapılması gerektiği...” denilmiştir. Bu nedenle, herhangi bir

şiddet vakasına maruz kalmanız halinde Başhekimlikten, “iş kazası” bildiriminde bulunulmasını talep edebilirsiniz.

6-) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 105. maddesinin 5. fıkrasına göre; “Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır” Söz konusu düzenleme doğrultusunda, şiddet vakasıyla karşılaşmanız halinde “saldırıya uğramış olduğunuz” gerekçesiyle “iyileşinceye kadar izinli sayılmayı” talep edebilirsiniz.

7-) E-devlet üzerinden dava açılışını mutlaka takip ediniz. Dosya numarası verildikten sonra size İl Sağlık Müdürlüğü tarafından atanan avukata dosya numarasını iletiniz. Dosya numarasını iletikten sonra Sağlık Bakanlığı avukatları sizin vekiliniz olarak hareket edebileceklerdir.

8-) Yargılama süreci bittikten sonra, Sağlık Bakanlığı avukatının ihmali olduğunu düşünüyorsanız tüm belgeleri pdf formatında taratarak <http://hukuk.genelsaglikis.org.tr> adresi üzerinden yeni başvuru oluşturunuz.

Beyaz kod verildiği andan itibaren yargılama süreci sonuçlanana kadar sendikamız maalesef taraf olamamakta ve herhangi bir hukuksal destek verememektedir, fakat danışman olarak sendika temsilcilerimiz ve hukuk servisinden destek alabilirsiniz.

## EKLER

### EK 1: KURUM ÜNVANLARI VE KURUM KODLARI ÇİZELGESİ

<i>Kurum Adı</i>	<i>Kurum Kodu</i>
Sağlık Bakanlığı	01
Hudut ve Sahiller Genel Müdürlüğü	02
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	03
Refik Saydam Hıfzıssıhha Merkezi Başkanlığı	03
Adli Tıp Kurumu Başkanlığı	04
Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü	05-06
Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı	07
Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü	08
Özürllüler İdaresi Başkanlığı	09
Üniversite Hastaneleri	10

### EK2: SENDİKAL FAALİYET İLGİLENDİREN MEVZUAT BAŞLIKLARI

<b>Kanunlar</b>	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
	3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu
	4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu
	5258 sayılı Aile Hekimleri Kanunu
	2433 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu
	3224 sayılı Türk Diş Hekimleri Birliği Kanunu
	6643 sayılı Eczacılar Birliği Kanunu
	6245 sayılı Harcırah Kanunu
	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği
	Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği
<b>Yönetmelikler</b>	Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği
	Ambulans Hizmetleri Yönetmeliği
	Evde Bakım Hizmetleri Sunumu Hakkında Yönetmelik
	Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği
	Hemşirelik Yönetmeliği
	Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği
	Atama ve Nakil Yönetmeliği
	Haşta Hakları Yönetmeliği
	Sözleşmeli Sağlık Personeli Atama ve Nakil Yönetmeliği
	Sağlık Bakanlığı Trafik Hizmetleri ve Döner Sermaye İşletme Yönetmeliği

Yukarıda sıralanan düzenlemelerin yanında, 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK da sağlık ve sosyal hizmet işkolunu düzenleyen hukuki belgeler arasında yer alır.

## İLETİŞİM

### Genel Sağlık-İş

Genel Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası

**Adres:** Gazi Mustafa Kemal Bulvarı No: 32/15 Çankaya/Ankara

**Telefon:** 0 (312) 230 66 64

**WhatsApp:** 0 552 871 01 93

**E-posta:** iletisim@genelsaglikis.org.tr



Genel Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası  
**Türkiye'nin Yükselen Sendikal Gücü**

[genelsaglikis.org.tr](http://genelsaglikis.org.tr)



📍 Gazi Mustafa Kemal Bulvarı No: 32/15 Çankaya/ANKARA 📞 0 552 871 01 93 - 0 312 230 66 64

📠 0312 230 66 63 ✉ iletisim@genelsaglikis.org.tr