



# Sendika toplantısı

*Adil bir çalışma günü, adil bir ödemeyi hakeder.*

<b>Konular</b>	Sosyal haklar, Demokrasi, Yurttaşlık
<b>Zorluk</b>	Düzy 4
<b>Grup büyüklüğü</b>	10-15
<b>Süre</b>	120 dakika
<b>Genel bakış</b>	Bu etkinlik, işveren ile çalışanlar arasında geçen, sendika temsilcilerinin de bulunduğu, ücretler ve çalışma koşulları üzerine görüşme yapılan bir toplantı simülasyonudur. Ele alınan konular şunlardır: <ul style="list-style-type: none"><li>• Sendikaların rolü</li><li>• İşyerinde toplu pazarlık</li><li>• İşçi hakları</li></ul>
<b>İlgili haklar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toplu pazarlık hakkı</li><li>• Toplanma ve örgütlenme özgürlüğü, özellikle sendika kurma ve sendikaya katılma hakkı</li><li>• Haksız yere işten çıkarılmama hakkı</li></ul>
<b>Amaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sendikaların üstlendiği rolü kavramak</li><li>• Fikir birliğine dayalı karar alma becerilerini geliştirmek</li><li>• Katılım, sorumluluk ve dayanışma bilincini geliştirmek</li></ul>
<b>Materyal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• “Durum” başlıklı birinci bilgi materyalinden çoğaltın, her katılımcı için birer tane</li><li>• “Küçük işçi-işveren terimleri sözlüğü” başlıklı ikinci bilgi materyalinden çoğaltın, her katılımcı için birer tane</li><li>• Kimliği tanıtmak amaçlı etiketler (isteğe bağlı)</li><li>• Kâğıt, renkli markörler ve tükenmez kalemler (isteğe bağlı)</li><li>• İki oda (önerilir, fakat isteğe bağlı)</li></ul>
<b>Hazırlık</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilgi materyali de dahil etkinliği baştan sona okuyun. Etkinlik esnasında oyuncular sizden bilgi almak için faydalanacaklar</li><li>• Odayı düzenleyin. Bir daire içine beş tane sandalye koyun. Bu sandalyeler farklı tarafların temsilcilerine ve toplantıyı yönetecek kişiye ait. Arkalarına diğer katılımcıların da oturması için kalan sandalyeleri yerleştirin</li></ul>

## Yönerge

1. Bu etkinliğin bir tarafta işverenler, diğer tarafta çalışanlar ve sendika temsilcileri arasında geçen bir toplantı simülasyonu olduğunu aktarın. Hedef, toplu pazarlık yöntemiyle işçilerin ücret ve çalışma koşulları üzerine bir anlaşmaya varmak.
2. Isınmak için, gruptan sahnede yeralacak şirketin ismi ve çalışma sahasına karar vermesini isteyin. Şirket ve ürünleri gerçek ya da hayal ürünü olabilir. Sendika için de isim bulunmalı.
3. Katılımcıları şimdi iki gruba ayırın, grupların birbirine oranı 2:1 olsun. Küçük grup işverenlerden oluşacak, büyük grup ise çalışanlar ve sendika temsilcilerinden.

**KONULAR**

  
SOSYAL HAKLAR

  
DEMOKRASI

  
YURTTAŞLIK

**ZORLUK**

DÜZEY 4  
DÜZEY 3  
DÜZEY 2  
DÜZEY 1  
DÜZEY 4

**GRUP BÜYÜKLÜĞÜ**

  
10-15

**SÜRE**

  
120 DAKİKA



4. 1 nolu “Durum” ve 2 nolu “Küçük işçi-işveren terimleri sözlüğü” bilgi materyallerini dağıtın. Metinlerin okunması için 10 dakika süre verin. Ardından katılımcıların yazılanları anlayıp anlamadığını kontrol edin.
5. Simülasyonun nasıl yürütüleceğini kısaca anlatın: İşverenler toplantı çağrısında bulunacak, bunların arasından bir kişi toplantıyı yönetecek. İlk olarak işverenler tekliflerini masaya koyacak. Sonra sendika ve işçi temsilcileri kendi tekliflerini sunacak. Ardından taraflar bir anlaşmaya varabilmek üzere müzakerelere başlayacak.
6. Katılımcılardan toplantıda izlenecek prosedür üzerine bir anlaşmaya varmalarını isteyen, örneğin, görüşmeler devam ederken, herkesin konuşması için bir zaman sınırlaması konulmalı mı –belki azami 2 dakika kadar? Toplantının toplam süresi ne olmalı? Sendika temsilcilerinin çalışanlara danışması için kısa aralar verilmeli mi? Sadece temsilciler mi konuşacak?
7. Katılımcılar şimdi hazırlanmak üzere gruplarına dağılmalı (30 dakika). İşverenler iki temsilci ve toplantıyı yönetecek birini seçmeli. İşçiler/sendika, dört temsilci belirlemeli. Her iki grup da:
  - Toplantıda sunmak üzere yeni bir öneri geliştirmeli.
  - Temsilcilerin müzakere yetkisinin ne olacağına karar vermeli.
  - En alt sınırın ne olduğuna, yani, en kötü senaryo gerçekleştiği takdirde kendileri için kabul edilebilir en alt sınırın ne olacağına karar vermeli.
8. Gruplar hazır olduğunda, temsilcileri iç dairedeki beş sandalyeye oturmaya davet edin. Diğerleri temsilcilerin arkasına otursun. Oturum başkanı toplantıyı başlatsın.
9. Toplantı sona erdiğinde, katılımcıların rollerinden çıkması için kısa bir ara verin. Arkasından bilgilendirme ve değerlendirmeye geçin.

## Bilgilendirme ve değerlendirme

Etkinliği kısaca gözden geçirin. Katılımcılar iyi vakit geçirdi mi? Ardından olup biteni ve neler öğrenildiğini tartışmaya geçin:

- İlk tekliflerini kararlaştırmak üzere gruplar nasıl bir çalışma yürüttü? Kolay mı yoksa zor muydu?
- İlk teklif geliştirilirken gruplar kendi çıkarlarını mı yoksa şirketin çıkarlarını mı gözettiler?
- Gruplar görüşmeler için bir taktik geliştirdi mi?
- Toplantı nasıl geçti? Konuşmak isteyen herkes bu şansı elde etti mi?
- Taraflar karşılıklı olarak kabul edilen bir anlaşmaya vardılar mı?
- Sendikaya katılma hakkı, benimsenmiş bir insan hakkıdır. Bu hak ne kadar önemlidir? Bu hakka sahip olmamanın sonuçları nedir?
- Katılımcılar sendikalar hakkında, sendikaların ne olduğu hakkında ve ne işle meşgul olduğu hakkında ne kadar bilgiye sahip?
- Ülkenizde sendikalar ne kadar güçlü? Peki ya işverenler? Ülkenizde işveren örgütleri bulunuyor mu?
- Katılımcılar arasında sendika üyesi olanlar var mı? Neden? Bunun avantaj ve dezavantajları neler?

## Kolaylaştırıcılar için ipuçları

Etkinliğe başlamadan önce, ülkenizde sendikalara karşı genel tutum ve görüşlerin nasıl olduğunu dikkate almalısınız. Örneğin, eski komünist toplumlarda, sendikaların ‘komünizm okulu’ ola-



## Önemli gün

1 Mayıs

Uluslararası İşçi Günü

rak görülmesi mirası yüzünden bu toplumlarda etkinliğe karşı direnç gösterilebilir. Bu tür durumlarda kişilerin sendikalara yönelik kalıpyargılarını, sendikaların nasıl algılandığını incelemeye alın. Katılımcılardan, bilgi almaları için yerel sendikalara başvurmalarını ve ülkelerindeki işçi-işveren meseleleriyle ilgili araştırma yapmalarını isteyebilirsiniz. Bunun yanında, sendikaların işçi haklarının korunmasında –siyasi sistemden bağımsız olarak– oynadıkları rolün önemine dikkat çekmeye çalışabilirsiniz.

Grubunuzun içinde bulunduğu duruma bağlı olarak, pazarlık sürecinde daha fazla destek olabilirsiniz. Katılımcılara durumlarını ve tekliflerini hazırlarken neleri dikkate almaları gerektiği konusunda bazı ipuçları verebilirsiniz, örneğin:

- İşçilerin işlerini kaybetmemesi için çalışanların ücret artışından vazgeçmesi kabul edilebilir bir şey midir?
- İşten çıkarmalar er ya da geç gerçekleşecekse, hangi kategorideki işçiler işten çıkarılmalı?
- Teklif gerçekçi mi? Şirket ekonomik bir külfeti kaldırabilecek mi?

Toplantı ve müzakereleri kendi kaderine terkedin! Tartışmalar sırasında, çalışanlar ve sendika temsilcileri tarafından tekliflerini desteklemek üzere bir grev düşünülüyorsa, grev gözcüsüne poster hazırlaması için kâğıt ve tükenmez kalem verebilirsiniz. İşverenler eğer işçileri içeri almama kararı alırsa, yani bir lokavt düzenlerse, işçiler için ikinci bir odanın hazır bulunması gerekiyor!

Avrupa’da birçok ülkede toplu pazarlık/toplu sözleşme sistemini düzenleyen kanunlar bulunmaktadır. Etkinlik için böyle bir kanun belirleyip, ilgili maddelerini katılımcılar için çoğaltıp, böylelikle grubun etkinlikten en iyi biçimde faydalanmasını sağlayabilirsiniz.

## Çeşitlemeler

Haklar üzerine yapılan bir müzakere örneği de okulda “sorunlu” bir öğrenciyle ilgili yaşanan bir çatışmanın çözülmesi olabilir. Toplantı, öğrenci ve anne-babası bir taraf, okul müdürü ve öğretmenler diğer taraf olacak şekilde düzenlenebilir.

## İzleme önerileri

Bir sendika temsilcisini konuşma yapmak üzere davet edin. Sendikaların telefon numaralarına telefon rehberinden ulaşabilirsiniz. Sendikalar genellikle gençlere ulaşmaya heveslidir, bu da sizin için iyi bir fırsat yaratır!

Eğer grup değişik fikirler üzerine tartışma yapmaktan hoşlanıyorsa sayfa 254’teki “Nerede duruyorsun?” etkinliği ilgi çekici gelebilir. Bu etkinlikte katılımcılar, bir dizi insan hakları meselesi üzerine fikirlerini savunmak durumundadırlar.

## Eyleme geçmek

Gençlere sendikacılığı tanıtmak üzere yerel bir sendika ile ortaklaşa bir proje geliştirin.

## Ek bilgi

Sayfa 387’de yer alan sosyal haklarla ilgili arka plan bilgisinden, gençlik ve sendika üyeliği hakkında bilgiye erişebilirsiniz.

*Not: Bu etkinlik Britanya’daki GMO Sendikası, Avrupa Sendika Koleji (European Trade Union College - ETUCO) ve Avrupa İşçilerin Yeni Teknolojiler Üzerine Eğitimi Derneği (Association for European Training of Workers on the Impact of New Technology - AFETT) işbirliğiyle geliştirilmiştir.*



## BİLGİ MATERYALİ

### Durum

Bir şirket toplantısı sahnesi. Toplantı işverenler ile çalışanlar ve sendika arasında geçiyor. Taraflar, ücret talebi üzerine bir anlaşmaya varmaya çalışırken bir çıkmaza girmiş durumda.

Fabrika günde 24 saat, yılda 365 gün çalışıyor. Üretimden yönetime toplam bin kişilik çalışan kadrosuna sahip. Tüm işçiler sendika üyesi.

Şirket halen mali ve ekonomik zorluklar içerisinde, fakat iflas etme tehlikesi ile karşı karşıya değil. Kâr düzeyi uzun bir süre yüksek kaldıysa da geçen sene sektörün bütünü bir inişe geçtiği için kâr düzeyi düştü. Geçen üç sene içinde ücretlerde % 3 oranında bir düşüş yaşandı, ayrıca çalışan sayısında % 10'luk bir düşüş oldu.

İşçiler diğer endüstriyel sektörlerdeki artışa paralel ücret artışı talebinde bulunuyor.

Şirket yönetimi ücret artışında bulunabilmek için çalışan sayısının düşürülmesi gerektiğini belirtiyor. Teklifleri şöyle:

- Kontratlarda, genel ücret düzeyinde 12 ay üzerinden % 4'lük ücret artışı (enflasyon yıllık % 2 düzeyinde)
- Ödeme, günlük ya da haftalık çalışma saatine bakılarak değil, yıllık çalışma saati esas alınarak yapılacak. Fazla mesai uygulaması kalkacak.
- Kadro sayısında indirim (kadronun % 10'u – bunlar temel olarak yarısı zamanlı çalışanlar, geçici pozisyonlar ve çıraklar– son giren ilk çıkar kuralı izlenerek) ve iş azlığı sebebiyle kendi isteğiyle işten ayrılma uygulamasına geçilecek.

Yönetimin önerisi önceki hallerinden daha kötü bir duruma düşeceklerini düşüren genel işçiler birliği tarafından reddedildi. (Halihazırda, işçilerin % 40'ı ücretlerinin önemli bir bölümünü fazla mesai ödemelerinden alıyordu.) Sendika ve işçiler yönetime yönelik bir karşı öneri hazırladılar:

- İki yıl süreyle maaşlarında % 9 artış
- Fazla mesai ve ikramiyelerin korunması
- Halihazırdaki çalışan sayısının korunması ve işgücüne artık ihtiyaç kalmadığı için işten çıkarılması düşünülen işçilerin şirket içinde tekrar eğitilmesi
- Talepler kabul edilmediği takdirde grev yapılması.

Sendika ve işçilerin karşı önerisi şirketin sorunlarını çözemeyeceği gerekçesiyle, yönetim tarafından reddedildi.

Görüşmeler iki aydır sürmektedir. Şirket politikasına göre, iki ay süresince anlaşmaya varılmadığı takdirde, tüm tarafları kapsayan özel bir toplantı çağrısı yapılır. Bu toplantı söz konusu simülasyonun konusunu oluşturmaktadır. Her iki taraf da, karşılıklı anlaşmayı sağlayabilecek gerçekçi birer öneri ile gelmek durumundadır. Anlaşma masasının etrafında toplam 7 kişi bulunması gerekiyor: Yönetimden iki temsilci, yönetimin atadığı bir toplantı yöneticisi, iki sendika temsilcisi. Genel bir toplantı olduğundan dolayı tüm çalışanların katılımına açıktır.

### Küçük işçi-işveren terimleri sözlüğü

**Toplu sözleşme:** Ücret ve çalışma koşulları gibi konuların masaya yatırıldığı, işveren ve işçi temsilcilerinin sorunlara ortak çözümler üretmek üzere biraraya geldiği müzakere sürecidir. Süreçte ücret ve çalışma koşulları gibi konular masaya yatırılır.

**Lokavt:** Lokavt işverenin en radikal güç kullanma araçlarından biridir. İşveren, çalışanların işyerlerine girmesine izin vermeyerek yönetimin taleplerini kabul etmeye zorlar.

**İhtiyaç kalmaması nedeniyle işten çıkarma:** Yönetimin bir iş kolunu kapatmaya karar vermesi halinde, bazı işçilere ihtiyaç kalmaması nedeniyle işten çıkarılmaları anlamına gelir. Bu durumda, işçilerin tazminat olarak işten çıkarılmaları mümkündür.

**Kıdem tazminatı:** Eğer kadrolu bir çalışan haksız yere veya şirketin yeniden yapılanması nedeniyle işten çıkarılacaksa, kıdem tazminatı alması gerekir. Kıdem tazminatı genellikle çalışanın almakta olduğu ücret temel alınarak belirlenir, örneğin, her çalışma yılı için bir haftalık maaşlarının toplamı, gibi.

**Grev:** Grev gitme hakkı temel sosyal haklardan biridir. Grev, başarılı bir toplu pazarlık sürecinde işveren-işçi arasındaki eşitsizliği azaltmanın önemli bir aracıdır. Grev, çalışmanın çalışanlar tarafından reddedilmesi ya da engellenmesidir. İşçiler canları istedikleri için greve gidemezler! Belli bazı şartların yerine getirilmiş olması gerekir ve bu şartlar kanunlarla belirlenmiş olup ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir.

**Sendika:** Sendika ücret ve çalışma koşulları dahil olmak üzere, işçilerin çıkarlarını korumak için kurulmuş bir birliktir. İşçi sendikaları genelde işverenlerle müzakere sürecinde işçileri temsil eden kurumlardır. Pek çok ülkede sendikalar konfederasyon olarak örgütlenmiştir.