



Bölüm 5: Sosyal

5.2 Sendika Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık

Sendika, işçi örgütü ve işçi konseyi nedir?

Bir ticaret veya işçi sendikası, çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulmuş bir işçi grubudur.

Bir işçi örgütü, işçilerin haklarını ve çıkarlarını korumayı ve geliştir meyi amaçlayan gönüllü, bağımsız bir gruptur.

Bir işçi konseyi veya komitesi, şikayetler, çalışma koşulları ve ücretler hakkında yönetimle iletişim kuran, çalışan temsilcilerinden oluşan seçilmiş bir gruptur.



Toplu Pazarlık Nedir?

Toplu pazarlık, işyerinde sosyal diyalog için kilit bir mekanizmadır ve işverenler ile **işçiler** arasında karar vermek için **yapılan müzakereleri** içerir:

- Çalışma koşulları,
- İstihdam şartları ve
- Aralarındaki ilişkileri düzenlemek.

Sonuç, işveren (veya işveren örgütü) ile işçi temsilcileri arasında **yapılan ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi (CBA)** olarak adlandırılan yazılı bir anlaşmadır.



5.2 Sendika Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık

No.	Temel gereklilikler	Grup sertifikasyonu			Bireys. sert.
		K. araziler	B. araziler	Grup yönet.	K/B
5.2.1	Çalışanlar, geçerli yasalar uyarınca, işverenin onayı olmaksızın kendi seçtikleri sendikaları veya <u>işçi örgütlerini</u> kurabilir, bunlara üye olabilir ve toplu pazarlığa katılabilirler. İşçi temsilcileri düzenli olarak yapılan özgür ve adil seçimlerde demokratik bir şekilde seçilir. Yönetimin işçi haklarına ilişkin yazılı bir prensibi vardır ve işçilerin bunu anlamasını sağlar, bunu işyerinde her zaman görünür bir şekilde sergiler. Yönetim, yasaların toplu pazarlık ve <u>örgütlenme özgürlüğünü</u> kısıtlaması halinde, bağımsız ve özgür örgütlenme, pazarlık ve çalışanlarla diyalog için alternatif yöntemleri destekler. ILO Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Haklarının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No. 87) ILO İşçi Temsilcileri Tavsiyesi, 1971 (No. 143) <i>Küçük araziler için gereklilik yalnızca aşağıdaki istihdam uygulamalarını gerçekleştiriyorsa geçerlidir.</i> - Her biri art arda üç ay veya daha uzun süreyle çalışan 10 veya daha fazla geçici işçi ve/veya - <i>Takvim yılı başına 50 veya daha fazla geçici işçi istihdam eden araziler.</i>	✓	✓	✓	✓
5.2.2	Çalışanlar sendikal faaliyetler nedeniyle ayrımcılığa veya <u>misillemeye</u> karşı korunmaktadır. Yönetim, sendika üyelerini veya temsilcilerini cezalandıramaz, rüşvet veremez veya etki altına alamaz. Fesih kayıtları nedenleri ve sendika bağlantılarını içerir. Yönetim işçi örgütlerine, seçimlerine veya görevlerine müdahale edemeyecektir. ILO Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No. 98) ILO İşçi Temsilcileri Tavsiyesi, 1971 (No. 143). <i>Küçük araziler için gereklilik yalnızca aşağıdaki istihdam uygulamalarını gerçekleştiriyorsa geçerlidir.</i> - Her biri art arda üç ay veya daha uzun süreyle çalışan 10 veya daha fazla geçici işçi ve/veya - <i>Takvim yılı başına 50 veya daha fazla geçici işçi istihdam eden araziler</i>	✓	✓	✓	✓

5.2.1

İşçilerin bir işçi örgütüne katılmak için izin almaları gerekiyor mu?

- Tüm çalışanlar ulusal yasalara uygun olarak **sendika veya işçi örgütü kurma ve bunlara katılma** ve toplu pazarlığa katılma hakkına sahiptir.
- İşçilerin **işverenlerin iznine ihtiyacı yoktur** ve sendikal faaliyetlere katılmaları engellenmemelidir.
- Çalışan temsilcilerinden oluşan **seçilmiş bir grup** varsa, bunlar düzenli olarak yapılan özgür ve adil seçimlerde **demokratik bir şekilde** seçilmelidir.



Eğer yasalar sendika özgürlüğünü ve toplu pazarlık özgürlüğünü kısıtlıyorsa, yönetim bağımsız ve özgür örgütlenme, pazarlık ve işçilerle resmi diyalog için alternatif yöntemleri desteklemelidir.

5.2.1

Yönetimin işçi hakları konusunda yazılı bir prensibi vardır ve çalışanların bunu anlamasını sağlar, görünür bir şekilde sergiler

- Grup yöneticisi **Sonia**, **işçilerin haklarına ilişkin** yazılı bir **prensip** olduğundan emin olmalıdır.
- Prensip **herkese açık bir şekilde sergilenmeli** ve işçilerin **anlayabileceği** ve **haklarını bilebileceği** bir dilde yazılmalıdır.
- Sonia, **işe başlarken** her **işçinin hakları** ve **görevleri konusunda** bireysel olarak **bilgilendirilmesini** sağlamalıdır.



5.2.1

İşçi haklarına ilişkin yazılı politikada hangi taahhütler yer alıyor?

- **Şirket, işçilerin** sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık **haklarını desteklemektedir.**
- İşe alım, terfi veya diğer istihdam düzenlemelerinde **sendikal katılım** nedeniyle **olumsuz sonuçların ortaya çıkmayacağına dair garantiler** vardır.
- İşçiler kendi seçtikleri **örgütleri kurabilir ve bunlara katılabilir** ve **yönetimle müzakere edebilirler.**



5.2.2

Çalışanlar sendikal faaliyetler nedeniyle ayrımcılığa veya misillemeye karşı korunmaktadır

- Bu gereklilik, grup yöneticisi Sonia'nın **sendika üyelerini veya temsilcilerini cezalandıramayacağı, rüşvet veremeyeceği veya etkileyemeyeceği** anlamına gelmektedir.
- Sonia ayrıca işçi örgütlerine, onların **seçimlerine** ya da **görevlerine** de **müdahale** etmemelidir.
- **İş akdinin feshine ilişkin kayıtlar**, fesih nedenini ve işçilerin bir sendika veya işçi örgütüne üyeliğini içermelidir.



Vaka senaryosu

Şimdiye kadar ne öğrendiğimizi görmek için işçi örgütlerinin faaliyetlerine ilişkin bir vaka senaryosuna bakalım.



Bu muz arazisinde **100'den fazla işçi** çalışıyor. Bir denetim sırasında birçok işçi denetçiye, **yönetimin işçi örgütleriyle ücret pazarlığı yapmayı reddettiğini** söyledi.

Yönetim bu durumu, işçi örgütünün **yasalar tarafından resmi olarak tanınmadığını** belirterek gerekçelendirmektedir.

?

Yönetim tarafından sağlanan gerekçe geçerli mi?

Cevabı düşünmeden bir sonraki sayfaya geçmeyin

Vaka senaryosu - Çözüm



Cevap "**Hayır**", gerekçe geçerli değildir.

Sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının yasalarla kısıtlandığı durumlarda, yönetim, **pazarlığın geliştirilmesini** ve işçi örgütünün yönetimle **diyalog kurmasını engellememelidir**.

Yönetim, **bağımsız ve özgür örgütlenme**, pazarlık ve işçilerle **diyalog için alternatif yöntemleri** desteklemelidir.

No.	Özel gereklilik	Grup sertifikasyonu			Bireys. sert.
		K. araziler	B. araziler	Grup yönet.	K/B
5.2.3	Yönetim, işçi temsilcilerine temsilcilik görevlerini yürütebilmeleri ve toplantılara katılabilmeleri için makul ücretli izin verir. Yönetim, temsilcilere gerektiğinde toplantı alanı, iletişim araçları ve çocuk bakımı da dahil olmak üzere makul olanaklar sağlar. Yönetim, işçi örgütleri ve/veya sendikalara faaliyetlerinin iletişimini yapmaları için bir ilan panosuna erişim olanağı sağlar. Yönetim, özgürce seçilmiş işçi temsilcileriyle çalışma koşulları ve istihdam şartlarını kolektif olarak gündeme getirmek ve ele almak üzere diyalog kurar. Yönetim, işçi örgütleri ve/veya sendikalarla yapılan toplantı dakikalarının kaydını tutar. ILO İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971 (No. 135) ILO İşçi Temsilcileri Tavsiyesi, 1971 (No. 143) <i>Küçük araziler için gereklilik yalnızca aşağıdaki istihdam uygulamalarını gerçekleştiriyorsa geçerlidir.</i> - Her biri art arda üç ay veya daha uzun süreyle çalışan 10 veya daha fazla geçici işçi ve/veya - Takvim yılı başına 50 veya daha fazla geçici işçi istihdam eden araziler	✓	✓	✓	✓



Bir sonraki sayfaya geçmeden önce
gerekliliği ve geçerliliğini okuyun

5.2.3

Yönetim, işçi temsilcilerine makul ücretli izin sağlar



- İşçi temsilcilerinin temsilcilik görevlerini yerine getirebilmeleri ve toplantılara katılabilmeleri için, grup yöneticisi Sonia **onlara makul bir ücretli izin sağlamalıdır.**
- Sonia, gerektiğinde bu temsilcilere toplantı alanı, çocuk bakımı ve **duyuru panoları** gibi **makul olanaklar** sunmaktadır. İşçi örgütleri ve/veya sendikalar daha sonra bu ilan panolarını **faaliyetleri hakkında bilgi yayınlamak** için kullanabilirler.
- Sonia, çalışma koşullarını ve istihdam hükümlerini **toplu olarak tartışmak ve ele almak** için işçi temsilcileriyle aktif olarak diyalog kurmaktadır.
- İşçi örgütleri ve/veya sendikalarla yapılan toplantıların **tutanaklarını tutar.**

Vaka senaryosu

Şimdi öğrendiklerimizi kontrol edelim.



Grup yöneticimiz Sonia, işçi temsilcileriyle **temas kurmaktan** kaçınıyor.

Temsilcilerle tartışmaya girmekten ve üretimin durmasının olası sonuçlarından korkuyor.



?

Sonia'nın yaklaşımı uygun mu?

Cevabı düşünmeden bir sonraki sayfaya geçmeyin

Vaka senaryosu - Çözüm



Cevap "Hayır", Sonia'nın yaklaşımı uygun değildir.

Sonia'nın sendika işçi temsilcilerini **cezalandırmaması, rüşvet vermemesi veya başka bir şekilde etkilememesi** gerektiği doğru olmakla birlikte, çalışma koşulları ve istihdam terimlerini toplu olarak gündeme getirmek ve ele almak üzere **gerçek bir diyalog** için işçi temsilcileriyle **temas halinde** olmalıdır.





**RAINFOREST
ALLIANCE**

rainforest-alliance.org