

BÖLÜM 30 — Sendika Kapıyı Çaldığında

Konu: Sendikalaşma Süreci, İşverenin Sınırları ve Toplu İş İlişkileri

Bu derste kazanacağınız: Sendikalaşma sürecinde ne yapılabileceğini ve kesinlikle ne yapılamayacağını bilir.

Bu bölümün özü

- İK Sırrı:** Bu sürecin en kritik anı 2. adımdan **önceki** dönemdir. Çünkü sendikalaşma, çoğu zaman bir talebin karşılıksız kalmasıyla başlar: ödenmeyen mesai, keyfi vardiya değişikliği, dinlenmeyen şikâyet. Yani sendika bir **sonuçtur**; sebep genellikle işyerinde çözülmemiş bir sorundur.
- İK Sırrı:** Sendikalı bir işyeri, kötü yönetilen bir işyeri demek değildir. Türkiye'de çok sayıda büyük üretici sendikalı çalışır ve düzenli toplu sözleşmelerle işleyen bir yapı kurar. Asıl fark, **kurumun toplu ilişkileri yönetmeyi öğrenip öğrenmediğidir**. Öğrenen kurumlar için sendika bir muhataptır; öğrenmeyenler için sürekli bir kriz kaynağıdır.

Kırmızı çizgiler

- İşyerindeki gerçek sorunları çözmeye devam etmek - Toplu görüşmeye hazırlıklı gitmek: maliyet analizi, senaryolar, sınırlar

Çalışma tabloları

Hazırlık	İçerik
Maliyet modeli	Her talebin yıllık maliyeti — kalem kalem
Senaryolar	En iyi, orta, en kötü
Sınırlar	Hangi noktada anlaşma imkânsız — önceden belirlenir
Yetki	Masada karar verebilecek kişi bulunur
İletişim planı	Çalışanlara ne, ne zaman söylenecek

Kuracağınız cümleler

"Şu an atacağımız her adım kayda geçecek. Üyelik nedeniyle hiçbir çalışanın görevinde, vardiyasında veya mesaisinde değişiklik yapmıyoruz. Hukuk birimimizle konuşana kadar hiçbir işlem yapmayalım; bu, hem şirketi hem bizi koruyacak."

Ödev — yarın sabah 09:00, 15 dakika

İşyerinizde altı aydır çözülmemiş, tekrar eden bir şikâyet var mı? Varsa bugün onu yazın ve bir sahip atayın. Bu bölümün en iyi uygulaması, sürecin hiç başlamamasını sağlamaktır.

Notlarım

