



Endüstri İlişkileri
Sendikalar ve Toplu Sözleşme


Çalışma İlişkileri

- *Sendikalar-Tarihsel gelişim*
- *Sendika Türleri*
- *Toplu Pazarlık*
- *İş Uyuşmazlıkları*
- *Türkiye 'de sendikacılık*
- *Eğitim Sendikaları*

- Son yıllarda endüstri ilişkileri yerine “çalışma ilişkileri” kavramı kullanılmaktadır. Çalışma ilişkileri bireysel ve toplu düzeyde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen bir disiplin olarak kabul görmektedir.
- Çalışma ilişkileri, ekonominin tüm sektörlerinde (tarım-sanayi-hizmetler), ücretliler, işverenler veya onları temsil eden sendikalar ve devlet arasında çalışma ilişkisinden doğan gerek bireysel gerekse toplu ilişkilerin, taraflar arasındaki güç mücadelelerinin ve etkileşimlerin oluşturduğu bir sistemdir.
- İnsan kaynaklarına ilişkin kararların toplu iş sözleşmesi hükümlerine ve sendikanın baskısına konu olmasından dolayı işçiler sendikalaştıkça insan kaynakları yönetiminin işlevleri de farklılaşmaktadır.

SENDİKA KAVRAMI VE İŞÇİ SENDİKALARININ ORTAYA ÇIKIŞI

- İşçi sendikaları işçilerin ekonomik ve toplumsal alanlardaki hak ve çıkarlarını savunan, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan örgütlerdir.
- Temel amaç, sendika üyelerinin ekonomik ve toplumsal çıkarlarını işveren karşısında korumaktır.
- Sendikacılık hareketi ve sendikalar Endüstri Devrimi ve endüstrileşmenin yarattığı ekonomik ve toplumsal koşulların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.
- Endüstri devriminin arifesinde çalışma hayatı ve çalışma koşulları, özellikle iş sağlığı ve güvenliği ve geçim düzeyi açısından son derece kötü ve sağlıksız bir yapıdaydı.
- Uzun çalışma saatleri, sefalet ücretleri, yetersiz hijyen koşullar, çok sayıda kadın ve çocuk işçiler her türlü koruma önlemlerinden yoksun olarak çalışmaktaydı.
- Tabi bu süreç böyle devam ederken itirazlar da yükselmeye başlamış, işçiler dayanışma amacıyla çeşitli şekillerde örgütlenmeye başlamışlardır.

- 
- Aslında sendikaların tarihini Ludist hareketle başlatmak anlamlıdır. Makine kırıcılık işçilerin örgütlü olarak yaptığı ilk eylemlerden biridir.
 - Diğer yandan, ilk dayanışma örnekleri ve tepkiler, özellikle nitelikli işgücünü oluşturan, bir zanaat ya da mesleği bulunan çalışanlar arasında oluşmuştur. Zanaat alanındaki işgücü dayanışma amacıyla çeşitli örgütlülüklerle yönelmiştir.
 - Sendikacılık hareketi, endüstrileşmenin ilk başladığı ülke olan İngiltere'de ortaya çıkmıştır. Almanya'ya ve Fransa'ya özgü sendikal örgütlenme yaklaşımlardan da bahsedilebilir. Pek çok ülkede sendikalaşma 19. yüzyılda serbest bırakılmıştır.
 - Devlet, ücretler, çalışma süreleri, iş güvenliği gibi konularda çıkardığı yasalarla çalışma ilişkilerinde düzenleyici bir rol üstlenmeye ve sendikaları yasal olarak tanımaya başlamıştır.
 - Sendika hakkı yalnızca ulusal mevzuatlarla ve anayasalarla değil, aynı zamanda uluslararası sözleşmelerle de güvence altına alınmıştır.

İşçilerin Sendikaya Katılma Nedenleri

- *Ekonomik Yararlar*
- *İş Güvencesi*
- *Yönetimin Tutumuna Karşı Güvence*
- *Sosyal İhtiyaçları Karşılama*
- *Sendikanın Sunduğu Hizmetlerden Yararlanma*

Sendikaların Türleri

- İşyeri Sendikaları
- Meslek Sendikaları
- İškolu Sendikaları

Üst Kuruluşlar

- **Birlik:** Belirli bir bölgede ya da şehirde farklı iş kollarındaki sendikaların bir araya gelerek kurdukları üst örgütlerdir.
- **Federasyon:** Bölgesel ya da ulusal düzeyde aynı meslekte ya da aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmesiyle kurulan üst örgütlerdir.
- **Konfederasyon:** En üst sendikal örgütlenme modelidir. Farklı iş kollarında faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmesiyle kurulurlar.

TOPLU PAZARLIK

- Toplu pazarlık, bir tarafta işçileri temsil eden işçi sendikalarının, diğer tarafta işverenlerin veya işveren sendikalarının yer aldığı, iki tarafın çalışma kural ve koşullarını belirlemek için bir araya gelerek toplu görüşmeye oturmaları ve toplu sözleşme imzalamaları sürecinin tümünü ifade eder.
- Toplu iş sözleşmesi ise işçi örgütleri ile işveren kuruluşları arasında çeşitli iş kollarında işçi ve işverenlerin bireysel ve toplu ilişkilerini düzenlemek ve sözleşme tarafları arasında hak ve yükümlülükleri belirtmek amacıyla imzalanan sözleşmedir.

- Taleplerin Belirlenmesi
- Görüşmeye Çağrı
- Toplu Görüşme

➤ **Toplu Görüşme Konuları**

- Ekonomik çıkarlar ve çalışma koşulları (Ücret, dinlenme, izin vb.)
 - İstihdam ile ilgili konular (işe alınma, iş güvencesi, terfi, kıdem, eğitim).
 - İstihdam konusunda işveren tasarrufları (taşeron iş verme, yatırımlar, teknolojinin değişimi vb.).
 - İşçilere sunulan sosyal hizmetler (çocuk bakımı, kantinler, dinlenme, ulaşım vb.).
 - Sosyal güvelik koşulları
 - Sosyal yardımlar
 - Toplu iş sözleşmesinin yürütülmesine ilişkin koşullar
- Görüşmeler sonucunda, öneriler her iki tarafça kabul edilirse bir anlaşmaya varılır ve toplu iş sözleşmesi imzalanır. Ancak yasal süreç içinde bir anlaşmaya varılmazsa görüşme uyuşmazlıkla sonuçlanmakta ve uyuşmazlık çözüm yollarına başvurulur.

TOPLU İŐ UYUŞMAZLIKLARI VE OLASI ÇÖZÜM YOLLARI

İő uyuşmazlıkları hak ve çıkar uyuşmazlıkları olarak sınıflandırılabilir.

- ıkar uyuőmazlıđı var olan bir hakkın deđiőtirilmesi ya da yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla çıkarılan uyuőmazlıklardır. Örneđin, ücretlere zam yapılması, yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılması
- Hak uyuőmazlıđı ise işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi gibi taraflara sağlanan haklarla ilgili uyuőmazlıklardır.

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Çözüm Yolları

- Uzlaştırma
- Ara Buluculuk
- Hakem

Toplu İş Uyuşmazlıklarında Mücadeleci Çözüm Yolları

- Toplu iş uyuşmazlıklarında mücadeleci çözüm yolları grev ve lokavttır. Toplu pazarlık görüşmeleri bir anlaşma ile sonuçlanamadığı ve barışçı yollarla da uyuşmazlık çözülmediği takdirde işçiler ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak için greve başvururlar. Lokavt ise “işverenin işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak şekilde, işçileri topluca işten uzaklaştırması” anlamına gelir.

TÜRKİYE'DE SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ

- Osmanlı ekonomisinin kendi içine kapalı, geleneksel yapısı 1839 Tanzimat Reformları ile liberal bir yapıya dönüşmüş; modern anlamda sanayi işletmeleri ve üretim tarzı ile ilk fabrikalar bu dönemde kurulmuştur.
- Bilinen ilk işçi örgütü 1871 yılında kurulan Amele perver Cemiyeti'dir. Ancak bu cemiyetin bir işçi örgütü olmayıp işçilere yardım amacı güden bir hayır kurumu olduğu ve sendika niteliği taşımadığı da iddia edilir.
- Cumhuriyet döneminde, 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayalı cemiyetler kurulamayacağı hükmü getirilerek sendikalaşma hakkı ortadan kaldırılmıştır.
- Kurulan çeşitli sendikalar 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) çatısı altında toplanmıştır.
- 1961 Anayasası'nın benimsediği Sosyal Hukuk Devleti ve sosyal adalet anlayışının sonucu olarak; çalışma hakkı, grev, sendika ve toplu sözleşme hak ve özgürlüğü ilkeleri Anayasal güvence altına alınmıştır.
- Bazı sendikalar birleşerek 1967 yılında DİSK'i (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurmuşlardır.
- 12 Eylül 1980 askeri müdahalesi sonrası bazı sendikaların faaliyetleri yasaklanırken bazılarının faaliyetleri askıya alınmıştır.
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİK) kabul edilmiş, 2012'de yürürlüğe girmiştir.

TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN ÖRGÜTLENMESİ VE FAALİYETLERİ

- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işkoluna göre sendikalaşma ilkesine yer vermiştir. Konfederasyonlar ise değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesiyle kurulabilir.
- İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1 'inin üyesi bulunması gerekir.
- Toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması gerekir.


Eğitim Sendikaları

- Öğretmen örgütleri eğitim kiteselleşmesi ve neredeyse öğretmenlik mesleği ile birlikte gelişme sürecine girmiştir.
- İşçi sendikalarının kiteselleşmesi, toplu sözleşme ve grev haklarını almaları kamu çalışanlarının da sendikalara yönelmelerinde etkili bir faktördür.
- Dünyanın pek çok bölgesinde 19. yüzyılda kurulmaya başlayan öğretmen örgütlerinin sendikalaşması yerel dinamiklere göre farklılıklar göstermekle birlikte genellikle 20. yüzyılın ortalarında gerçekleşmiştir.
- Öğretmenlerin örgütlü olduğu sendikalar en genel anlamda özellikleri açısından çeşitli çalışmalarda üç başlık altında toplanmıştır.
 - **Endüstriyel sendikacılık**
 - **Meslek sendikacılığı**
 - **Genel sendikacılık**

Türkiye'de Öğretmen Örgütlenmesinin Tarihsel Gelişimi

- Türkiye'de öğretmen örgütlenmesinin tarihi Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerine kadar uzanır. 1908 yılında kurulan Encümen-i Muallimin (Öğretmen Topluluğu) ilk öğretmen örgütü olarak kabul edilir.
- 1946'da çok partili hayata geçilmesi ve ardından Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişikliklerle öğretmenlerin dernek çatısı altında örgütlenmelerinin önü açılmıştır.
- Amaçları genellikle yardımlaşma ve dayanışma ekseninde şekillenen bu derneklerin birleşmesiyle üst birlik oluşturulmuş ve 1954 yılında Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF) adını almıştır.
- 1965 yılında çıkarılan 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile öğretmenlerin sendika kurmasının önündeki yasal engeller fiilen ortadan kaldırılmıştır.
- Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) yalnızca bir meslek örgütü ya da endüstriyel sendika olarak hareket etmemiş, "toplumsal adalet sendikacılığı" eksenli politikalar izlemiştir.
- Bu dönemde kurulan sendikalardan biri Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İlk-Sen), diğeri ise Milliyetçi Türk Öğretmenler Sendikası'dır.

- 12 Mart 1971 tarihinde gerçekleştirilen muhtıra sonrası öğretmenler yeniden derneklerde örgütlenmiş, Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER) bu dönemde öne çıkmıştır.
- Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (ÜLKÜ-BİR) ve Mefkureci Öğretmenler Derneği de bu dönemde kurulmuştur.
- 1980 askeri darbesi ile eğitim alanındaki tüm örgütlenmeler yasaklanmıştır. 1992 yılından itibaren çeşitli sendikalar kurulmuştur. Bu sendikalar;
 - Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk-Eğitim-Sen)
 - Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen)
 - Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikasını (Eğitim-Sen)

- 
- 2001 yılında kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile sendikal yaşama dair çeşitli düzenlemeler yapılmış ve bu tarihten itibaren eğitim ve bilim işkolunda sayıları onlarla ifade edilen çok sayıda sendika kurulmuştur. 2012 yılında kanunun adı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak değiştirilmiş ve kamu çalışanlarına “toplu sözleşme” hakkı tanınmıştır.
 - Grev hakkı tanınmayan sendika yasasında uzlaşmazlıkların çözümü **Kamu Görevlileri Hakem Kurulu**'na aittir.
 - Mevcut eğitim sendikalarının gelişimi ise endüstriyel sendikacılık modelindedir.

- Meslek sendikacılığında olduğu gibi yalnızca bir mesleğe mensup olanlar değil, aynı işkolunda çalışan bütün işçiler aynı sendikada yer alabilir. Endüstriyel sendikacılığın ya da başka bir adlandırmayla işkolu sendikacılığının kamu çalışanları için uyarlanmış hali ise “hizmet kolu sendikacılığı”dır.
- Hizmet koluna dayalı sendikacılıkta işyerlerinde örgütlenen çalışanlar şube çatısında toplanır, şubeler ise genel merkeze bağlı olarak faaliyet gösterirler. Örgütlü çalışan sayısı yetersiz olduğu için şube açılmayan yerlerde ise ilçe ve il temsilcilikleri aracılığıyla faaliyetler yürütülür. Farklı işkolunda örgütlenen sendikalar ise bir araya gelerek konfederasyonları oluşturur. İşyeri örgütlenmesi ise sendikanın işyerindeki temsilcisine dayanır. Kendilerine işyerinde sendika adına hareket etme yetkisi verilen sendika temsilcileri işyerlerinde üyelere sendikanın amaç ve işlevlerini tanıtan, örgütlenmeyi güçlendiren kişiler olduğu gibi, temel olarak sendika ve üyeler arasındaki bağlantıyı kurarlar.

Yararlanılan Kaynaklar

- Buyruk, H. (2015). Profesyonallizm ve sendikacılık ikiliği ekseninde Türkiye öğretmen örgütlenmesi üzerine bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 47(4), 151-182
- Geylan, R. Ve Tonus, H. Z. (Eds.) (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2900