

UZOM

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
UZAKTAN EĞİTİM MERKEZİ

Medya Ve İletişim Önlisans Programı

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Öğr. Gör. Mustafa ÖCAL

Fırsatlar Sunar



Ünite 12

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Öğr. Gör. Mustafa ÖCAL

İÇİNDEKİLER

12.1. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ.....	3
12.2. SENDİKA.....	4
12.2.1. İŞÇİ SENDİKASI KAVRAMI.....	4
12.2.2. İŞÇİ SENDİKALARININ ORTAYA ÇIKIŞI.....	4
12.2.3. İŞÇİLERİN SENDİKAYA KATILMA NEDENLERİ.....	5
12.2.4. ÇALIŞANLARIN SENDİKAYA KATILMASININ FAYDALARI.....	5
12.2.5. SENDİKALARIN TÜRLERİ.....	6
12.2.6. ÜST ÖRGÜTLER.....	6
12.2.7. SENDİKA HAKKI SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ.....	6
12.3. TOPLU PAZARLIK KAVRAMI.....	7
12.3.1. Toplu pazarlığın Tanımı.....	7
12.3.2. Toplu Pazarlık Süreci.....	7
12.4. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI,.....	8
12.4.1. Toplu iş uyuşmazlıklarının Barışçı Çözüm Yolları.....	8
12.4.2. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Mücadeleci Çözüm Yolları.....	8
12.5. TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN GELİŞİMİ.....	9
12.5.1. Türkiye de Sendikacılığın Gelişimi.....	9
12.5.2. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi.....	9
12.5.3. Cumhuriyet Dönemi.....	9
12.5.4. 11.5.4. Türkiye'de Sendikaların Örgütlenmesi ve Faaliyetleri.....	10
12.5.5. 11.5.5. Türkiye'de Sendikaların Faaliyetleri.....	10
12.5.6. Türkiye'de İşyeri Sendika Temsilciliği.....	11
12.6. TÜRKİYE'DE TOPLU PAZARLIK SİSTEMİ VE SÜRECİ.....	11
12.6.1. TÜRKİYE'DE TOPLU PAZARLIĞIN ÖZELLİKLERİ.....	12
12.7. TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI.....	13
12.8. KAYNAKÇA.....	15

12.1. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Örgütler açısından işgörenlerin verimliliği ve iş hayatının kalitesini arttırmak için örgüt içi iletişime, işçi işveren ilişkilerine, iş güvenliği ve işgören sağlığına önem vermek zorundadır. Bir örgütte örgütün misyon ve vizyonu işgörenler tarafından iyi bilinmiyorsa, örgüt içinde yatay ve dikey iletişim zayıfsa, örgüt içinde iş kazaları ve meslek hastalıkları oranı yüksekse ve toplu iş sözleşmeleri sürekli problem oluyorsa böyle bir örgüt ortamında işgörenlerden göstermeleri gereken performansı ve verimliliği beklemek yanlış olur. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi problem yaşanmaması için gerekli olan bütün önlemleri alması zorunludur.

Sendikalı işletmelerde İKY'nin işlev ve faaliyetlerinde farklılıklar olmaktadır. İnsan Kaynaklarına ilişkin kararların toplu iş sözleşmesi hükümlerine ve sendikanın baskısına konu olmasından dolayı işçiler sendikalaştıkça İKY daha karmaşık bir hale gelmektedir.

Bu nedenle yöneticilerin özellikleri İK yöneticilerinin sendikaların amaçları ve faaliyetleri, işçilerin sendikaya üye olma nedenleri, toplu pazarlık süreci, sendikaların toplu pazarlık politikaları ve toplu iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları konusunda yeterli bilgiye sahip olması gerekmektedir.

Liberal ekonomi anlayışı işverenle çalışanlar arasındaki ilişkilerin kendi aralarında serbestçe, özgür iradeleriyle düzenlenmesini öngörmektedir. Ancak, ekonomik açıdan güçlü olan işverenin çalışanı baskı altına alması sonucu, devlet bu alana müdahale etme ihtiyacı duymuş; çıkardığı çeşitli yasalarla işgörenleri korumaya çalışmıştır. Bu arada işçiler de kendi örgütlerini, yani işçi sendikalarını kurarak güçlenmeye ve haklarını karşı tarafa kabul ettirmek için birlik ve dayanışma oluşturmaya çalışmışlardır. Daha sonraları işverenlerin de örgütlenmesiyle işveren sendikaları ortaya çıkmış, böylece toplu iş ilişkileri doğmuştur.

Ülkemizde çalışma hayatı ile ilgili düzenlemelere 1982 Anayasasında yer verilmiştir. Anayasamızın 18. maddesinde hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı, angaryanın yasak olduğu belirtilmiştir. 49. madde, çalışmanın herkes için hem bir hak hem de bir görev olduğuna işaret etmektedir. Yine aynı maddede devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı destekleyerek işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almak, işçi-ışveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almakla görevli kılınmıştır. 50. madde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını, kadın, çocuk ve ruhi ve bedeni yetersizlikleri olanların özel olarak korunacağını belirtmiştir. Aynı madde ile çalışanlara ücretli dinlenme ve tatil hakları tanınmıştır. 51. ve 52. maddeler sendikal haklara, 53. madde işçiler ve işverenler arasında yapılacak toplu iş sözleşmesine, 54. madde grev ve lokavt haklarına yer vermektedir. 55. madde ücretin emek karşılığı olduğunu belirtmekte. 56 maddede sağlıklı çevre hakkından bahs olunmakta, 61. madde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğuna işaret edilmektedir.

Ayrıca Borçlar Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda çalışma hayatına ilişkin olarak gerekli düzenlemelere yer verilmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda sendikal ilişkiler, toplu iş sözleşmeleri ve grev ve lokavt haklarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Çeşitli uluslararası anlaşmaların imzalanması suretiyle çalışma hayatımızın uluslararası normlara uygunluğunun sağlanmasına çalışılmıştır.

“Çalışma hayatını, işçi-işveren ilişkilerini düzenlemek, denetlemek ve sosyal güvenlik imkânını sağlamak, bu imkânı yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işçilerin çalışma hayatında doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek” için de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur.

12.2. SENDİKA

İşçilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve çalışma koşullarını iyileştirmek için kurulan mesleki örgütlerdir.

12.2.1. İŞÇİ SENDİKASI KAVRAMI

İşçi sendikası, “işçi sınıfının ekonomik ve toplumsal alanlardaki hak ve çıkarlarını savunan, yaşam ve çalışma koşullarını geliştirmeyi amaçlayan örgütlerdir.”

İşçi sendikalarının başta gelen amacı, üyelerinin ekonomik ve toplumsal çıkarlarını işveren karşısında korumaktır.

12.2.2. İŞÇİ SENDİKALARININ ORTAYA ÇIKIŞI

Sendikacılık hareketi ve sendikalar endüstri devrimi ve endüstrileşmenin yarattığı ekonomik ve toplumsal koşulların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

İşçilerin içinde buldukları, işverenin tek tarafı olarak hazırladığı ve kabul ettirdiği kötü çalışma koşulları, onları işverenlere ve devlete karşı uzun süren işgücünü oluşturan, endüstri devrimi öncesinde bir zanaat ya da mesleği bulunan işgücü arasında oluşmuş; bu işgücü önceden planlanmayan ve örgütsüz bir şekilde, belirli bir amaç için kendiliğinden bir araya gelerek, toplu olarak başkaldırılarda bulunmaya başlamıştır.

Sendikacılık hareketi, endüstrileşmenin ilk başladığı ülke olan İngiltere'de ortaya çıkmıştır. İlk işçi örgütü 1792'de bir ayakkabıcının kurduğu ve Londra Yazışma Derneği adını taşıyan dernektir. Ancak derneğin yayılma eğilimi göstermesi üzerine dernek 1799 yılında kapatılmış ve 1800 yılında çıkartılan birleşme kanunu ile her türlü örgütlenme yasaklanmıştır. Bu yasaklara rağmen işçiler yılmadan uzun mücadeleler sonucunda bu yasakların kaldırılması konusunda başarıya ulaşmışlardır. Devlet, ücretler, çalışma süreleri, iş güvenliği gibi konularda çıkardığı yasalarla çalışma ilişkilerinde düzenleyici bir rol üstlenmeye ve sendikaları yasal olarak tanımaya başlamıştır. 1824 yılında İngiltere'de sendikalaşma serbest bırakılmış, ABD'de 1842, Fransa'da 1884, Almanya'da 1869 yıllarında sendikaların yasal olarak tanınması gerçekleştirilmiştir.

12.2.3. İŞÇİLERİN SENDİKAYA KATILMA NEDENLERİ

Çalışanların çoğunluğu üye olmak koşulu ile bazı yararlar elde edebileceklerine inandıkları için sendikaya üye olmaktadır. Buna bağlı olarak, işçilerin sendikalara üye olma nedenlerini birkaç başlık halinde genellemek mümkündür.

12.2.4. ÇALIŞANLARIN SENDİKAYA KATILMASININ FAYDALARI

İşçilerin sendikaya katılmalarının en önemli nedenleri arasında ekonomik çıkarlarını geliştirmek, iş güvencesi sağlamak, yönetimin haksız uygulamalarına karşı korunmak ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak gelmektedir.

12.2.4.1. Ekonomik Yararlar

Sendikalar işverenle yaptıkları toplu pazarlıklar sonucunda üyelerine, bireysel olarak pazarlık yapan işçilere göre genellikle daha yüksek ücretler ve sosyal haklar sağlamaktadırlar.

12.2.4.2. İş Güvencesi

Sendikalar, işverenle yaptıkları toplu iş sözleşmelerine çalışanların işten çıkarılma koşullarını zorlaştırmaya yönelik hükümler koyma yönünde mücadele vermektedirler.

12.2.4.3. Yönetimin Tutumuna Karşı Güvence

Sendikalı olma, çalışanlara yönetimle ilişkilerinde ek bir güvenlik ve destek sağlamaktadır. Örneğin üçüncü tarafın arabuluculuğu ya da disiplin kuralları, çalışanlara işi hakkında duygularını özgürce ifade edebilme ve uygun göremediği tutumlar karşısında itiraz etme imkanı vermektedir.

12.2.4.4. Sosyal İhtiyaçları Karşılama

Sendikalar işçilere yeni ilgi kaynaklarını, boş zamanlarını değerlendirme imkanı sağlarken, statü, tanıma ve bir gruba ait olma arzularını da tatmin etme olanağı yaratmaktadır.

12.2.4.5. Sendikanın Sunduğu Hizmetlerden Yararlanma

İşçiler, sendikaların üyelerine direkt sağladığı bazı yararlar nedeniyle de üye olmak istemektedirler. Örneğin tatil olanakları, klinikler, hukuki yardım, ev kiralama, kreşler, düşük faizli kredi temin etme, spor yapma olanakları gibi.

12.2.5. SENDİKALARIN TÜRLERİ

Genel olarak sendikalar meslek, işyeri ve işkolu esasına göre örgütlenmektedirler. Ayrıca sendikalar faaliyetlerde koordinasyon, işbirliği ve merkezileşme sağlayabilmek için biraraya gelerek üst örgütler oluşturmaktadırlar.

12.2.5.1. İşyeri Sendikaları

Aynı işyerinde çalışan işçileri biraraya getiren ve faaliyeti o işyeri ile sınırlı olan sendikalardır. İşyeri sendikacılığı ABD ve Japonya'da yaygındır.

12.2.5.2. Meslek Sendikaları

İşkolu ve işyeri ayrımı yapmaksızın aynı meslekte çalışan işçileri bir araya getiren sendikalardır. Örnek olarak Elektrikçiler sendikası ve Marangozlar sendikası gibi. Günümüzde ise yerlerini işyeri ve işkolu sendikalarına bırakmışlardır.

12.2.5.3. İşkolu Sendikaları

Mesleki farklılıkları dikkate almaksızın bir işkolunda ya da endüstride çalışanların tümünü örgütleyen sendikalardır. Güçlü bir sendikal hareket oluşturma düşüncesinde meslek ve işkolu sendikalarını birleştirmeye yönelerek işkolu sendikasını temel bir örgüt modeli haline getirmiştir. Örneğin metal, tekstil, ulaşım, maden gibi. Özellikle Avrupa'da oldukça yaygın bir örgütlenme modelidir.

12.2.6. ÜST ÖRGÜTLER

12.2.6.1. Birlik:

Belli bir bölgede ya da şehirde farklı iş kollarındaki sendikaların birararaya gelerek kurdukları üst örgütlerdir. Günümüzde pek çok ülkede önemini yetirmekle birlikte Fransa da önem taşıyan bir örgütlenme modelidir.

Federasyon: Bölgesel ya da ulusal düzeyde aynı meslekte ya da aynı iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmesiyle kurulan üst örgütlerdir.

12.2.6.2. Konferasyon:

En üst sendikal örgütlenme modelidir. Farklı işkollarında faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmesiyle kurulurlar. Birçok ülkede konfederasyonlar hükümetle siyasi partilerle ve işveren örgütleriyle olan ilişkileri yürütmekte yasaların hazırlanmasında ve uyuşmazlıkların çözümlenmesinde aktif bir rol oynamaktadırlar.

12.2.7. SENDİKA HAKKI SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ

Sendikaların doğup gelişmesi ve yasallık kazanması sonucu günümüzde sendikal haklar denilen ve bireyin ekonomik ve sosyal hakları olarak anayasalarda yer alan bazı hak ve özgürlükler ortaya çıkmıştır.

Sendika hakkı yalnızca ulusal mevzuatlarla ve anayasalarla değil aynı zamanda uluslar arası sözleşmelerde güvence altına alınmıştır. Sendika hakkı ve özgürlük olarak ikili bir nitelik göstermektedir.

12.2.7.1. Bireysel Sendika Özgürlüğü:

İşçi ve işverenlerin önceden izin almaksızın serbestçe sendika kurma kurulmuş bir sendikaya üye olma ve sendikadan ayrılma haklarına sahip olmasıdır.

12.2.7.2. Kollektif Sendika Özgürlüğü:

Sendikaların varlıklarının amaçlarının ve faaliyetlerinin devlete işverenlere siyasi partilere ve diğer kuruluşlara karşı korunması bağımsızlıkların sağlanması faaliyetlerini serbestçe düzenleyebilme hakkına sahip olmasıdır.

12.3. TOPLU PAZARLIK KAVRAMI

12.3.1. Toplu pazarlığın Tanımı

Toplu pazarlık: bir veya birden fazla işçi örgütü ile bir iş veren veya bir grup işveren örgütü arasında istihdam ve çalışma koşullarının saptanması amacıyla yapılan görüşmelerdir.

Toplu pazarlık kavramı ilk defa Sidney ve Beatrice Webb'ler tarafından 1891 yılında İngiltere de ortaya atılmıştır.

Toplu iş sözleşmesi: İşçiler adına hareket eden ve onların sendikaları arasında toplu pazarlık sonunda tarafların karşılıklı hak ve çıkarlarını bir süre için düzenleyen ve belirleyen yazılı belgedir.

12.3.2. Toplu Pazarlık Süreci

Toplu pazarlık süreci şu aşamalardan oluşmaktadır.

Pazarlık için hazırlık ve taleplerin belirlenmesi: Bu aşamada işçi sendikası pazarlık yapılacak işyerindeki üyeleriyle ve sendika temsilcileriyle ilişki kurarak istek ve beklentilerini öğrenir. İşverende kendi araştırma bölümlerini devreye sokarak karlılık verimlilik ve maliyet dayandırması toplu pazarlığın anlaşmayla sonuçlanma olasılığını arttırır. Bu aşamada ayrıca pazarlıkta görevli temsilciler belirlenir.

Görüşmeye çağrı: Taleplerin belirlenmesinden sonra taraflardan birisi diğer tarafı görüşmeye çağırır. Çağrının yapılmasında sonra taraflar arasında bir iletişim sağlanarak görüşmelerin başlayacağı tarih ve yer belirlenir.

Toplu görüşme: Toplu görüşme çağrısı üzerine toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla tarafların bir araya gelip görüşmelerine toplu görüşme denilmektedir.

Toplu pazarlıklar sonucunda oluşan toplu iş sözleşmelerinin içerdiği konular;

- Toplu pazarlık düzeyi,
- Sendikaların pazarlık gücü,
- İşgücünün yapısı,
- Yasal düzenlemeler,
- Zaman gibi faktörlerdir.

12.4. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI,

Toplu görüşmeler sonunda bir anlaşmaya varılamaması durumunda bir toplu iş uyuşmazlığı ortaya çıkmaktadır. Çıkar uyuşmazlığı var olan bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır.

Hak uyuşmazlığı ise işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi hükümleri ile taraflara sağlanan haklarla ilgili olarak taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklardır. Hak uyuşmazlıklarında genellikle greve başvurmak yasaklanmakta ve uyuşmazlıkların çözüm yeri iş mahkemeleri olmaktadır.

12.4.1. Toplu iş uyuşmazlıklarının Barışçı Çözüm Yolları

Uzlaştırma: Uzlaştırma, taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde üçüncü bir kişi ya da kurulun araya girerek uyuşmazlığın çözümünde taraflara yardımcı olmasıdır.

Arabuluculuk: Arabulucu taraflara yardımcı olmakta taraflar arasındaki uyuşmazlıkların çözümlenmesi için çaba harcamaktadır. Tarafların anlaşmamaları durumunda aracı durumdaki üçüncü kişi görevine devam ederek bir uzlaşma formülü hazırlamakta ve bunları taraflara tavsiye etmektedir. Taraflar ara bulucunun tavsiyeleri kabul etmekte serbesttir.

Hakem: Hakemlik arabuluculuk ve uzlaştırmadan farklı olarak iş uyuşmazlıklarının çözümünde karar verici bir organdır. Zorunlu ve gönüllü olmak üzere iki şekli vardır. Zorunlu hakemlikte, grev ve lokavtın yasak olduğu durumlarda uyuşmazlığın çözümünde kesin kararı hakem verir. Taraflar bu karara uyma zorundadırlar. Gönüllü hakemde ise taraflar hakemin kararına uymak zorundadır; ancak taraflar hakeme uyuşmazlıkların herhangi bir aşamasında aralarında anlaşarak başvurumaktadırlar.

12.4.2. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Mücadeleci Çözüm Yolları

Toplu iş uyuşmazlıklarında mücadeleci çözüm yolları grev ve lokavttır. Grev, çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek ve yeni haklar ve menfaatler sağlamak amacıyla işçilerin çoğunun önceden aralarında anlaşarak belirli ya da belirsiz bir süre çalışmayı ret etmeleri durumudur. Lokavt ise işverenin işyerinden faaliyetin tamamen durmasına neden olacak şekilde işçiler topluca işten uzaklaştırması anlamına gelmektedir.

Grev ve lokavt kararı, her iki taraf içinde uğranılacak kayıplar ile elde edilecek hak ve çıkarların karşılaştırılması sonucu oluşmaktadır. Bu nedenle her iki taraf da toplu pazarlık sırasında diğer tarafın öne sürdüğü talepleri kabul etmek ya da alınacak bir grev ve lokavt kararına maliyetlerine katlanmak arasında bir tercih yapmalıdır.

12.5. TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN GELİŞİMİ

12.5.1. Türkiye de Sendikacılığın Gelişimi

Türkiye'de sendikacılığın gelişmesi Osmanlı İmparatorluğu ve Cumhuriyet Dönemi olmak üzere başlıca iki döneme ayrılarak incelenmektedir.

12.5.2. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

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. Osmanlı İmparatorluğunda sanayileşmenin gelişememesi, sendikacılığı ortaya çıkışına da geciktirmiştir. Bununla birlikte, bu dönemde bilinen ilk işçi örgütü 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti dir. İkinci örgüt Osmanlı Amele Cemiyeti adı ile 1894 de Tophane Fabrikaları işçileri tarafında kurulmuş ve bir yıl faaliyet gösterdikten sonra kapatılmıştır.

1908 tarihinde II. Meşhuriyetin ilanı Osmanlı İmparatorluğu nda bir özgürlük havası yaratmış ve büyük kentlerde o zamana kadar görülmeyen grevler ve işçi eylemleri ortaya çıkmıştır.

1909 Tatil-i Eşgal Kanunu ile grevler ve kamu kesiminde sendika kurulması yasaklanmıştır. Sendikal hareketlere olanak tanımayan bu süreç Kurtuluş Savaşı'na kadar devam etmiştir. Kurtuluş Savaşı'ndan sonra sendikal hareketler yeniden başlamıştır.

12.5.3. Cumhuriyet Dönemi

1924 Anayasası toplanma ve dernek kurma hakkını açıkça tanımıştır. Ancak 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile bu girişimler tümüyle durdurulmuştur. Bu dönemin en önemli gelişmesi 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu olmuştur. 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayalı cemiyetler kurulamayacağı hükmü getirilerek sendikalaşma hakkı ortadan kaldırılmıştır. Bunun sonucu olarak, Cumhuriyetin ilk yıllarında sendikacılık hareketi gerek nicelik gerekse nitelik açısından çık kısıtlı kalmış ve gelişmemiştir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Türkiye, Birleşmiş Milletler Teşkilatı ve Uluslararası Çalışma Örgütüne katılmış ve rejimin demokratik esaslar üzerine oturtulması konusunda bazı yükümlülükler üstlenmiştir. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu değiştirilerek, cemiyetin kurulmasında serbestlik esası kabul edilmiş ve 1947 yılında ilk Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun grevi ve sendikaların siyasetle uğraşmasını yasaklamasına karşın sendikacılık hareketlerinde bir canlılık yaratmıştır. 1948 yılı içinde; 73 işçi sendikası, 4 işveren sendikası ve 1 işçi sendikaları birliği kurulmuştur. Türkiye'de sendika özgürlüğünü tanıyan; ancak sendikaların toplu sözleşme ve grev gibi faaliyetlerini yasaklayan 1947 tarihli Sendikalar Kanunu sendikaları düzenleyen ilk kanundur.

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. 1961 Anayasası işçilere sendika özgürlüğüyle birlikte toplu sözleşme ve grev haklarını da tanıyarak Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde bir dönüm noktası olmuştur.

Bu Anayasanın esaslarına uygun olarak hazırlanan 1963 tarihli Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. 1980 yılına kadar sayıları 750'ye yaklaşan bu sendikalar Türk-İş, DİSK ve Hak-İş gibi konfederasyonların çatısı altında toplanmıştır.

12 Eylül 1980 müdahalesi sonrasında bazı sendikaların faaliyetleri yasaklanırken, bazılarının faaliyetleri askıya alınmıştır. 1982 Anayasası eskisine göre çalışma ilkelerine yönelik biraz daha sınırlı ve ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. Anayasaya uygun olarak 1983 yılında 2821 Sayılı Sendikalar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir.

12.5.4. 11.5.4. Türkiye'de Sendikaların Örgütlenmesi ve Faaliyetleri

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, birçok ülkedeki gelişmelere paralel bir şekilde işkoluna göre sendikalaşma ilkesine yer vermiştir. Kanunun 3. Maddesine göre işçi sendikaları işkolu esasına göre bir iş kolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur. 2821 sayılı kanunun konfederasyonların ise değişik işkollarından en az 5 sendikanın biraraya gelmesiyle kurulabileceğini belirtmektedir. Ayrıca kanun meslek ya da işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamayacağını hükme bağlayarak az sayıda ve güçlü sendikalar kurulması esasını güçlendirmiştir. Sendikalar kanununda işkolu sayısı 28 ile sınırlı tutulmuş, işyerinin girdiği işkolunun çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığınca saptanacağı hükme bağlanmıştır.

12.5.5. 11.5.5. Türkiye'de Sendikaların Faaliyetleri

2821 sayılı Sendikalar Kanunu, sendikaların faaliyetlerini üyelerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla uygun olarak çalışma hayatına yönelik faaliyetler ile sosyal ve ekonomik faaliyetler olmak üzere iki farklı başlık altında düzenlenmiştir.

Sendikaların çalışma hayatına yönelik faaliyetleri;

1. Toplu iş sözleşmesi yapma
2. Toplu iş uyuşmazlığının tarafı olma
3. Üyelerinin ya da mirasçılarının çıkarlarını korumak için dava açma
4. Grev ve lokavt kararı verme ve bunları yürütme

Sendikaların sosyal ve ekonomik faaliyetleri;

1. Üyelerine ve mirasçılara adli yardımda bulunma
2. Kurs ve konferanslar düzenleme
3. Üyelerinin mesleki eğitim, mesleki bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışma
4. Kooperatif kurulmasına yardımcı olma
5. Amaçlarına uygun toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme
6. Grev ve lokavt fonu kurma
7. İş yeri sendika temsilcisi tayin etme

12.5.6. Türkiye’de İşyeri Sendika Temsilciliği

Yönetim ile sendika arasında bir köprü görevi yerine getiren iş yeri sendika temsilciliği Türk sendikacılık sistemine 3008 sayılı İş Kanunu’nda yer alan “işçi temsilciliği” kurumuyla girmiştir. İş yerlerinde sendikal faaliyetlerin etkin bir biçimde yürütülmesinde önemli rol oynayan sendika temsilcileri, sendikanın iş yerinde çalışan üyeleri arasından sendika tarafından atarlar. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’na göre, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika, işçi sayısı 50’ye kadar olan iş yerlerinde 1, 51- 100 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde en çok iki; 101- 500 arasında işçi çalıştıran iş yerlerinde en çok 3; 501-1000 arasında en çok 4; 1001-2000 arasında en çok 6; 2000’den fazla ise en çok 8 temsilci tayin edebilir.

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri şu şekilde sıralanabilir:

1. İşçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlenmek
2. İşçi ile işveren arasındaki işbirliği ve çalışma uyumu ile çalışma barışını sürdürmek
3. İşçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek
4. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını izlemek ve yardımcı olmak
5. İşyerlerinde izin kuruluna işçi üye seçmek
6. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunda görev yapmak

12.6. TÜRKİYE’DE TOPLU PAZARLIK SİSTEMİ VE SÜRECİ

Türkiye’de işçilerin ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları belirtilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları ise işçi sendikaları, işveren sendikaları ya da sendika üyesi olmayan işverenlerdir. Ancak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’na (TİSGLK) göre, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerlerinde çalışan işçilerden yarıdan fazlasının kendisine üye olması gerekmektedir. Bir işveren sendikası ise kendisine üye olan işverenlerin işyerlerinde, sendika üyesi olmayan işveren ise kendi iş yeri ya da işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Türkiye’de toplu pazarlık süreci, sendikanın yukarıda bahsedilen koşulları yerine getirdiğini gösteren ve yetki belgesi olarak adlandırılan belgeyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan almasıyla başlamaktadır. İşçi sendikasının o iş kolunda çalışanların yüzde onu oranında üyeye sahip olup olmadığı her yıl Ocak ve Temmuz aylarında Bakanlığın yayımladığı istatistikler esas alınarak tespit edilir. Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren ise aynı Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bu talepler Bakanlık tarafından TİSGLK’da belirtilen sürede gerçekleştirilir. Yetki belgesini alan işçi sendikası ya da yetki tespit yazısını alan işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren, yetki belgesini aldığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu pazarlık görüşmelerine çağırır. Taraflar, belirtilen süreler içinde bir araya gelip pazarlık görüşmeleri sonucunda anlaşmaya varılırsa toplu iş sözleşmesi imzalanır. Beş kopya olarak hazırlanan sözleşmenin birer nüshasını taraflar alır, üç nüshası ise imza gününden itibaren altı iş günü içinde görevli makama tevdi edilir (Madde 20). Belirtilen süreler içinde anlaşma sağlanamaz ise uyuşmazlık süreci başlatılır.

12.6.1. TÜRKİYE’DE TOPLU PAZARLIĞIN ÖZELLİKLERİ

Türkiye’de toplu iş sözleşmeleri iş yeri ve iş kolu düzeyinde yapılmaktadır. Birden çok iş yerine sahip işletmelerde (bankacılık, gazetecilik gibi) işçilerin değişik sendikalara üye olması ve şubeler arasındaki aktarma-nakil işlemlerinin sorun yaratması durumunda işletme düzeyinde ya da grup toplu iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Sendikalar Kanunu’na göre, Türkiye’de ücret, ikramiye, prim ve sosyal yardım konuları dışındaki toplu iş sözleşmesi hükümleri, taraf sendika üyesi olsun olmasın, iş yerindeki bütün işçilere uygulanmaktadır. Taraf sendikaya üye olmayan işçiler ise sendikaca saptanan dayanışma aidatını ödeyerek sözleşmeden yararlanabilmektedirler. Türkiye’de toplu iş sözleşmelerinin süresi 1 yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olmamaktadır. Genellikle iki yıllık bir süre belirlenmekte ancak enflasyonun yüksek olması nedeniyle sözleşmenin yürürlükte bulunduğu süre içinde ücretler birinci ve ikinci yıl ücret zamları olarak ayrı ayrı belirlenmektedir.

Türkiye’de toplu iş sözleşmeleri birçok maddeden oluşmakta ve oldukça uzun olmaktadır. Üzerinde anlaşmaya varılması en zor olan maddeler parasal haklarla ilgili maddeler olmaktadır. İş değerlemesinin yaygın olmadığı Türkiye’de işçiler çoğunlukla ya işlerine ya da hizmet yıllarına göre gruplandırılmakta ve herkes için aynı oranda bir ücret zammına gidilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde ücret zamları dışında “sosyal yardımlar” adı altında çok sayıda yan ödemeye yer verilmektedir. Aile yardımı, yakacak yardımı, evlilik, doğum, ölüm yardımları bunlar arasında en yaygın olanlarıdır.

Toplu iş sözleşmelerinde ücret ve sosyal yardımlar dışında fazla çalışma ücreti, izin süreleri, fesih bildirim süreleri, kıdem tazminatı gibi konularda yasal hükümlerin ilerisinde bazı haklar getirilmektedir. Bunların dışında disiplin kurulları, iş sağlığı ve güvenliği kurulları gibi sendika ve yönetimin birlikte yer aldığı mekanizmaların işleyiş şartları belirlenmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde genellikle “iş uyuşmazlıkları çözüm kurulu” adı altında toplu sözleşmenin uygulanması sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıkları çözmek üzere bir kurul oluşturulması da ön görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak ise koruyucu malzeme verilmesi, iş yeri kazalarında başvurulacak yardımlar gibi genel hükümler yer almaktadır.

12.7. TÜRKİYE’DE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI

Türkiye toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde birçok Batılı ülkeyle aynı yasal düzenlemelere sahiptir. Taraflara toplu pazarlığın anlaşmayla sonuçlanmaması durumunda grev ve lokavt hakkı tanınmıştır. Toplu hak uyuşmazlıklarının çözülmesinde ise grev ve lokavt hakkı tanınmamış; bu tür uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözülmesi öngörülmüştür.

2822 sayılı TİSGL Kanunu’na göre grev, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle iş yerinde faaliyeti durdurmak ya da işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak ya da bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarınıdır. Lokavt ise iş yerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işveren ya da işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile ya da bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır.

Türkiye’de grev ve lokavt serbest bırakılmıştır ancak grev ve lokavta başvurmadan önce tarafların barışçı çözüm yollarını kullanmaları öngörülmüştür. 2822 sayılı Kanun’da barışçı çözüm yollarından ara buluculuk ve hakem uygulaması düzenlenmiş bulunmaktadır. 2822 sayılı Kanun’un 21. maddesine göre, toplu pazarlık için belirlenen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse ya da toplantıya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse toplantıya gelen taraf durumu görevli makama altı iş günü içinde bildirir. Diğer taraftan, toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün içinde taraflar anlaşamadıklarını bir tutanak ile belirlerlerse ya da toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmışıncı günün sonunda anlaşmaya varamamışlarsa taraflardan biri durumu görevli makama yazı ile bildirir.

Bu nedenlerle yapılan başvuruyu alan görevli makam, duruma göre ya direkt resmî ara bulucu tayin eder ya da yetkili iş mahkemesine başvurarak resmî listeden bir ara bulucunun tayinini ister (Madde 22). Resmî ara bulucu, belirli süreler içinde tarafları toplantıya çağırır ve onları uzlaştırmaya çalışır. Uzlaştıracırsa toplu iş sözleşmesi imzalanır. Ara bulucunun da taraflar arasında anlaşmayı sağlayamaması durumunda ise grev aşamasına geçilir.

Resmî ara bulucunun uyuşmazlıkla ilgili raporunun tebliğ edilmesinden altı gün sonra toplu görüşme ve ara buluculuk aşamalarına katılan işçi sendikası grev kararı alabilir. Buna karşılık işveren de lokavt kararı alabilir. İşçi sendikası tarafından alınan grev kararı altı işgünü içinde karşı tarafa ve görevli makama tebliğ edilir. Ayrıca karar, iş yerinde ya da işyerlerinde ilan edilir. Grev kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış işgünü içinde uygulanması gerekmektedir. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı düşer. Grev kararının iş yerinde ilan edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde o iş yerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin talebiyle grev oylamasına gidilir. Oylamada işçilerin salt çoğunluğu grev uygulanmamasına karar verirse grev uygulanmaz. Böylece yasa işçilere sendikanın grev kararı almasına rağmen katılmak istemedikleri grevi önleme imkânı vermiştir.

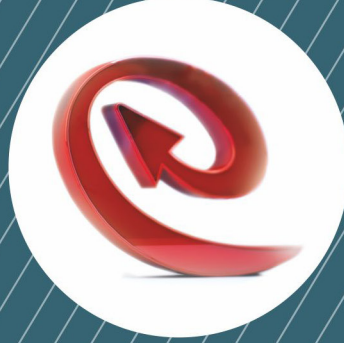
Sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işletmede grev ve lokavt yasağı bulunması durumunda ise toplu pazarlıklarda görüşme ve ara buluculuk aşamalarında anlaşma sağlanamadığında, uyuşmazlığın çözüm yeri Yüksek Hakem Kurulu (YHK) olmaktadır. YHK üç taraflı bir kuruluştur. Kurul; işçi, işveren ve hükûmeti temsil eden ikişer kişi ile bilim ve yargı organlarını temsil eden birer kişiden oluşan sekiz kişilik bir kuruldur. Grev ve lokavt altı aydan uzun bir süre için yasaklanmışsa (geçici yasak), altı ayın dolmasından itibaren uyuşmazlık yine YHK'ye gitmek zorundadır. Bakanlar Kurulunun sağlık ve güvenlik nedeniyle grev ve lokavtları ertelemesi durumunda da erteleme süresi olan 60 gün içinde taraflar arasında bir anlaşma sağlanamamışsa uyuşmazlığın çözümü için YHK'ye başvurmak gerekmektedir. Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle bütün dünyada sendika yönetim ilişkileri değişmektedir. Küreselleşme süreci sendikaların, işletmelerin uluslararası piyasalardaki rekabet gücünü dikkate almalarını gerektirmektedir. Sendikalar artık işverenin maliyetlerini düşürüp verimliliği ve toplam kaliteyi arttırarak rekabette avantajı elde etmesine yardımcı olmaktadır. Böylece iş uyuşmazlıkları ve grevler sistem dışına itilirken işçi-işveren iş birliği gelişmekte; toplu pazarlık da her iki taraf açısından işbirliği ve uzlaşma için bir araç olarak kullanılmaktadır. Ücret, çalışma koşulları ve çalışma türlerinde esneklik işletmelerin başarısında itici güç olmaktadır.

12.8. KAYNAKÇA

- Geylan Ramazan ve diğ., İnsan Kaynakları Yönetimi, A.Ö.F. Yayın No: 902.
- Geylan Ramazan ve diğ., İnsan Kaynakları Yönetimi, A.Ö.F. Yayın No: 1857.
- Ünsalan Erdal, Şimşeker Bülent, İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014.
- <http://nasilkolay.com/esnek-calisma-nedir> (Erişim: 21.11.2016)
- <http://enm.blogcu.com/insan-kaynaklari-yonetiminde-calisma-iliskileri/2576399> (Erişim: 13.11.2016)



Bu Ders Notu Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Uzaktan Eğitim Merkezince kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Ticari amaçlarla kullanılamaz. Kopyalanması, çoğaltılması ve dağıtılması ilgili birimin yazılı iznine tabidir.



Ondokuz Mayıs Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi
Kurupelit Kampüsü Atakum / SAMSUN



0362. 457 8936 **Fax:** 0362. 457 5806



irtibat@uzem.omu.edu.tr



<http://uzem.omu.edu.tr>