

SKY 302
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

14. Hafta

**SENDİKALAR
VE
TOPLU SÖZLEŞME**

Sendikal ilişkiler

- Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluştur.

Sendikaların Amacı

- Üyelerinin ekonomik ve toplumsal haklarını korumak ve geliştirmek,
- Üyelerin mesleki ve kültürel yönden geliřmelerini saęlamak,
- Baskı grubu olarak hükümet ile iletiřime geçmek

Sendikaların Etkileri

- 1.Yönetimin davranışlarını kısıtlar
- 2.Tüm çalışanlara eşit davranılır
3. Personel politikaları ve uygulamaları gelişir
4. Çalışanlar adına tek sözcü oluşur
5. İşgücü ilişkilerinde karar alma merkezileşir

Sendikalara katılım nedenleri

- ◆ Ekonomik yarar sağlama,
- ◆ çalışma koşullarının geliştirilmesini sağlama,
- ◆ aidiyet ihtiyacını karşılama,
- ◆ ideolojik nedenler.

Sendikalara katılmama nedenleri

- Meslekleşme,
- yönetimle özdeşleşme,
- sendika amaçlarını benimsememe.

Sendikaların öđeleri

- Ortak amaç
- Kurulma serbestliđi
- Bağımsızlık
- Özel hukuk tüzel kişiliđi
- Yasalara uygunluk

Türkiye'de Örgütlenme Hakkı

- Türkiye'de memurlara örgütlenme hakkı, işçilerden on beş yıl sonra 1961 Anayasası'yla verilmiştir. 1961 Anayasası'nın 46. maddesi, işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin de önceden izin olmaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma hakkını kabul etmiştir. Ancak memur sendikalarının kurulması 1965 tarih ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'nun yürürlüğe girmesine kadar gecikmiştir.

624 Sayılı Kanun

- 624 Sayılı Kanun, memurlara grev ve toplu sözleşme hakkı tanımamakta, yalnızca örgütlenme hakkını tanımakta, öte yandan işyeri, meslek ve statü temelinde örgütlenmeye olanak vermektedir. Kanun, sendikaların üyeleri adına toplu sigorta sözleşmeleri yapabileceğini ve çeşitli konularda görüş bildireceğini belirtmiştir.

- İlk memur sendikaları, 1965'in ortalarından itibaren çoğunluğu üç büyük ilde; Ankara, İstanbul ve İzmir'de kurulmaya başlamış; kısa sürede diğer Anadolu şehirlerine de yayılmıştır. 1971'e kadar devam eden bu dönemde 600 civarında memur sendikası kurulmuştur. Birleşen bazı sendikalar "Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu" ve "Türkiye Devlet Teşekkül ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu" adıyla üst örgütlenmeler yaratmışlardır.

- Memurlara verilen sendikal örgütlenme hakkı, 12 Mart 1971 sonrası aradönemde yasakoyucu tarafından geri alınmış 1965-1971 arası kurulan memur sendikaları kapatılmıştır. Daha sonra memurlar çeşitli dernekler bünyesinde örgütlenmelerini devam ettirmişlerdir.

1971 Tarihli Anayasa Deęiřiklięi

- Anayasanın 46. maddesindeki “alışanlar” ibaresi yerine “işçiler” ibaresi koyulmuş,
- 119. maddede “memurlar...siyasi partilere ve sendikalara üye olamazlar” biçiminde değiştirilerek memurların sendikalaşma hakkı ortadan kalkmıştır.
- Anayasa'nın geçici 16. maddesiyle de daha önce kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin sona erdirildiği hükme bağlanmıştır.

- 1971 'de sendika hakkının ortadan kaldırılmasının ardından memurlar 1980'e kadar sürecektir olan yeni bir dernekleşme sürecine girmişlerdir.
- 12 Eylül darbesi tüm işçi örgütlerine olduğu gibi memur derneklerine de ağır darbeler vurmuş ve dernekler kapatılmıştır.

1982 Anayasasında Örgütlenme Hakkı

- 12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesi sonrası hazırlanan 1982 Anayasası'nın "sendika kurma hakkı"nı düzenleyen 51. maddesinde sadece "işçiler ve işverenler"e sendikal örgütlenme hakkı tanınarak memurların sendikalaşması engellenmiş, ancak açıkça memurlara yasaklanmamıştır.

- Memurlar 1980 öncesinin herşeyi Devlet'ten bekleyen bir yaklaşımla rızaya yönelerek 12 Eylül sonrasının üç yıl gibi uzun süren aradönem suskunluğunun da etkisiyle bir süre kendilerine örgütlenme hakkının verilmesi için yüksek sesle talepte bulunmamışlardır.

- Ancak bu suskunluk dönemi uzun sürmemiş, memurların örgütlenme hakkı, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) tarafından kamuoyu oluşturulmak üzere 1985 sonlarında düzenlenen “Kamu Çalışanları Sorunları Sempozyumu”yla tartışmaya açılmıştır.
- Bu sempozyum Türkiye’de 1980 sonrası memurların sendikal haklarının elde edilmesinde mücadele sürecinin başlatılmasına sebep olmuştur.

Anayasa Deęişiklięi

- 13.7.1995 tarihinde Anayasa'nın 53. maddesinde yapılan değişiklikle memurlara sendikalaşma hakkı anayasal düzeyde tanınmıştır.
- Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ise 2001 yılında kabul edilmiştir. Bu kanuna göre memurların toplu sözleşme ve grev hakkı bulunmamakta, yalnızca toplu görüşme hakkı bulunmaktadır.

Sendikaların türleri

- İşyeri sendikacılığı
- Meslek sendikacılığı
- İşkolu sendikacılığı
- Konfederasyonlar

Toplu Pazarlık ve Toplu Sözleşme

Toplu Pazarlık

- İşveren ve sendika temsilcileri arasında çalışma koşulları, ücretler, çalışma süreleri, sosyal yardımlar gibi konularda bir anlaşmaya varmak amacıyla yapılan bir dizi görüşme sonucu taraflarca kabul edilen ilke ve koşulların uygulanmasını içeren kuramsal ve dinamik bir süreçtir.

Toplu pazarlıkta ele alınan çalışma koşullarına ilişkin konular şunlardır:

- Ücret
- Sosyal ödemeler
- İkramiye
- Kıdem tazminatı
- İş yeri disiplin süreci ve kuralları
- İş süresi ve fazla mesai
- İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kurallar
- Sendika güvencesi
- Dinlenme süreleri v.b.

- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasına göre bir işçi sendikasının toplu pazarlıkta taraf olabilmesi için; o sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda tüm çalışanların en az %10, sözleşme yapılacak iş yerinde çalışanların da yarısından fazlasının o sendikaya üye olması gerekir.

Toplu İş Sözleşmesi

- Bir ya da birden fazla işçi sendikası ile bir ya da birden çok işveren arasında yapılan ve çalışma koşullarını saptayan bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesi toplu pazarlık sonucunda imzalanır.

Toplu pazarlığın sonuçları

- **Anlaşma**
- **Arabulucu:** Taraflar arasındaki görüş ayrılıklarını gidermek ve onları anlaşabilecekleri bir noktaya getirmek için üçüncü bir tarafın yaptığı faaliyetlerdir. Arabuluculuk grevden önce başvurulması gereken zorunlu bir süreçtir.
- **Tahkim (özel hakem).** Her iki tarafın rızası gerekir.

■ Grev – lokavt:

Grev: Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümlenemediği durumlarda işçiler ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla greve başvurular.

- Grev işçilere Türkiye’de ilk kez 1961 Anayasası ile tanınmıştır.
- *Bir grup işçinin birlikte hareket etmek suretiyle, ücretler, çalışma süreleri ve/veya çalışma koşulları ile ilgili taleplerinin karşılanması için geçici olarak işi durdurmaları ve çalışmaktan kaçınmalarıdır.*

Lokavt: İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir.

Kaynaklar

- Can, H. Ve Kavuncubaşı, Ş. (2005). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Uyargil, C. ve diğerleri. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi. 4. Baskı, Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- FINDIKÇI Cemal, (1999), İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yönetim Dizisi.
- YÜKSEL Öznur, (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ekim, Ankara.
- HESAPÇIOĞLU Muhsin,(2001), Türkiye’de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması. Anı Yayıncılık, Eylül.
- TORTOP Nuri, (1999), Personel Yönetimi. Yargı Yayınları, 6. Baskı,
- SABUNCUOĞLU Zeyyat, (1997), Personel Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Furkan Ofset, Bursa.
- FRIED J. BRUCE, JOHNSON A. JAMES (Ed), (2002), Human Resources in Healthcare, AUPHA, Health Administration Pres .