

# SENDİKA- YÖNETİM İLİŞKİLERİ

ONUNCU BÖLÜM

# SENDİKA

- İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ile menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.
- Sendika sadece işçi sınıfını ilgilendiren, onların hak ve menfaatlerini koruyan bir birlik olmayıp aynı zamanda işverenleri de kapsayan bir mesleki kuruluş niteliği taşımaktadır.

# SENDİKACILIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ

- Sendikal hareket sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan ekonomik ve toplumsal koşulların sonucudur ( Düşük ücretler, günlük uzun çalışma saatleri vb.).
- Kalfa Meslek Kulüpleri ile Dostluk Dernekleri: Lonca sistemi terkedilmiştir.
- 1799 Koalisyon Yasası
- 1824 yılında çıkarılan bir yasa greve ilişkin yasalara esneklik getirilmesi
- 1825 yılında ise hukuka aykırı olmayan toplu işçi hareketlerinin sadece ücret ve çalışma süreleri ile sınırlanmasını öngören yeni bir yasanın çıkarılması
- 1871 yılı Sendikalar Kanunu

# SENDİKACILIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ

- Ülkemizde sendikacılığın gelişimi;
  - 1870 yılında bazı grev ve işçi eylemleri yaşanmış olsa da bunlar sendikal faaliyetlerin bir ürünü değildir.
  - 1895 Osmanlı Amele Cemiyeti
  - 1909 Tadili Eşgal Kanunu; Kamu hizmeti niteliğinde işlerde çalışanlara sendikalaşma hareketi yasaklanmıştır.
  - 1936 İş Kanunu ve 1938 Dernekler Yasası ile sendika kurmak yasaklanmıştır.
  - 1947 ilk Sendikalar Kanunu
  - Modern anlamda sendikacılık 1961 Anayasasının verdiği yetki ile 1963 yılında çıkartılan 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları ile anlam kazanmıştır.
  - 1982 yılında ise kabul edilen yeni anayasa sendika kurma hakkını düzenlemiştir.

# SENDİKALAŞMA İLKELERİ

- İŐ Kolu Esasına Göre Sendikalaşma İlkesi
- Meslek Esasına Göre Sendikalaşma İlkesi

# Sendikalaşma İlkesi

- İş kolu ilkesine göre sendikalaşmada ülkedeki mevcut işler işkolu esasına göre gruplandırılır. (İnşaat, sağlık, gıda gibi)
- İş kolu esasına göre sendikalaşmada yapılan işin ait olduğu işkolu esas alınmakta olup, işçilerin sendika kurmaları ya da üye olmalarında meslekleri dikkate alınmaz.

# Sendikalaşma İlkesi

- Meslek ilkesine göre sendikalaşma da sektör ayrımı olmaksızın aynı meslekte olan çalışanların bir araya gelerek sendika kurmaları veya üye olmaları söz konusudur.
- Ülkemizde yasal düzenlemelere göre iş kolu esasına göre sendikalaşma ilkesi geçerlidir.

# SENDİKA TÜRLERİ

- İşçi Sendikaları
- İşveren Sendikaları
- Konfederasyonlar

# İşçi Sendikaları

- Bir işverene bağılı olarak emeği ile çalışanların kurdukları sendikalara işçi sendikaları adı verilir.
- İşçi sendikaları iş kolu esasına göre iş kolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu iş kolundaki iş yerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur.

# İşveren Sendikaları

- İşçilere olduğu gibi işverenlere de üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ile menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendikalar ve üst kurumlar kurma hakkı tanınmıştır.
- İşveren sendikalarının temel fonksiyonu üyesi olan işverenleri temsil etmek, onların çıkarlarını korumak, kamuoyu yaratmak ve işçileri temsil eden sendika ile yürütülecek toplu pazarlık görüşmelerini işverenlerden aldığı yetki ile üstlenmektir.

# Konfederasyonlar

- Aynı veya farklı işkollarında faaliyette bulunan işçi ve işveren sendikaları bir araya gelerek güç birliği yapmak amacıyla konfederasyonlar biçiminde örgütlenebilirler.
- Hiyerarşik olarak bir üst kuruluş olan konfederasyonlar en az beş sendikanın bir araya gelmesiyle oluşurlar.

# SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ

- Ülkemizde sendika hakkı ve özgürlüğü Anayasanın 51. Maddesinde bir 'temel hak ve hürriyet' olarak kabul edilerek teminat altına alınmıştır.
- Sendikal hak ve özgürlükler bazı önemli ilkeleri de beraberinde getirmektedir. Bunlar;
  - Sendika Özgürlüğü İlkesi
  - Sendika Bağımsızlığı İlkesi
  - Sendika Çokluğu İlkesi

# SENDİKALARIN

## AMAÇLARI

- Çalışanların farklı iş kolları kapsamında bir araya getirme ve tek bir amaç etrafında toplamak,
- İşçinin milli gelirden hakkı olan payı almasını sağlamak
- İşçinin adil bir ücret ve insanca bir yaşama kavuşmasını sağlamak
- Çalışma şartları açısından en uygun koşulların yaratılmasını sağlamak
- İşçiler açısından her türlü ekonomik ve sosyal endişeleri ortadan kaldırmak ile gelece güvenle bakabilmelerini sağlamak
- Bir baskı grubu oluşturarak işçi lehine yasalar çıkmasını sağlamak
- Üyelerin mesleki ve kültürel açıdan gelişmelerini sağlamak, her türlü bilgisizliği ortadan kaldırmak

# SENDİKAYA ÜYE OLMA NEDENLERİ

- **Ekonomik Faydası:** Ekonomik koşulların olumsuz olduğu şartlarda çalışanları sendika üyesi olmaya zorlayan en önemli faktör ekonomik faktörlerdir. Sendika, işveren ile yapacağı toplu pazarlık sayesinde üyeleri için ücretler, sosyal imkanları daha kapsamlı iş güvencesi, daha az çalışma süreleri gibi konularda faydalı olmaktadır.

# SENDİKAYA ÜYE OLMA NEDENLERİ

- **İş Güvencesi:** Çalışanların, çalışma hayatları süresince yoğun olarak yaşadıkları işten çıkarılma endişesi onları ciddi tatminsizliklere sürükler. Oysa sendikalar işverenlerle yürüttükleri iş sözleşmeleri görüşmelerinde çalışanların işten çıkarılma koşullarını zorlaştırıcı hükümlerin sözleşmeye konulması yönünde mücadele eder.

# SENDİKAYA ÜYE OLMA NEDENLERİ

- **Yönetimin Tutumuna Karşı Güvence:** Sendika üyesi olarak işçi işverenin muhtemel misilleme niteliğindeki uygulamaları ile haksız ve keyfi tutumlarına karşı sendikanın kendisini koruyup kollayacağını bildiği için işi ya da görevini yerine getirmede çok daha az kararsızlık yaşar.

# SENDİKAYA ÜYE OLMA NEDENLERİ

- **Sosyal İhtiyaçların Karşılanması:** Çalışanlarda öz güvenin oluşmasında ve bu manada hayal kırıklıklarının ortadan kaldırılmasında sendika üyeliği önemli fırsatlar yaratır. Ayrıca sendika işçilere yeni ilgi kaynakları, boş zamanları değerlendirme imkanları sağlayarak onların statü, tanınma ve bir gruba üye olma arzularının tatmini imkanı da verir.

# SENDİKAYA ÜYE OLMA NEDENLERİ

- Sendikal Hizmetlerden Faydalanma: Özellikle batı ülkelerinde sendikalar üyeleri ve onların ailelerine yönelik kişisel hizmetler sunmaktadır. Tatil olanakları, sağlık hizmetleri, düşük karla satış yapan market imkanları, kreşler, düşük faiz oranlı kredi temini, sportif olanaklar bu tür kişisel yararlar arasında ifade edilir.

## YÖNETİM AÇISINDAN SENDİKA ÜYELİĞİNİN ANLAMI VE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

- Çalışanların işe alınma ile çalıştırılmalarında v ve işlerine son verilmesi durumunda sendikaya üyeliğin anlamını ortaya koyan iki önemli uygulamadan bahsedilir;
  - Kapalı İşyeri Uygulaması: Bu uygulama ile bir iş örgütünde işe alınma ya da kurumda kalabilmenin koşulu toplu iş sözleşmesine taraf olan veya ilgili örgütte faaliyetini sürdüren sendikaya önceden üye olmaktır.
  - Sendikalı İşyeri Uygulaması: Çalışanların örgüte ve dolayısıyla işe alınmaları ile kurumda kalabilmeyi, işe başlamadan ya da toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra belli bir süre içerisinde toplu iş sözleşmesine taraf olan veya ilgili örgütte faaliyetlerini sürdüren sendikaya üye olmalarını gerektirmektedir.

# YÖNETİM AÇISINDAN SENDİKA ÜYELİĞİNİN ANLAMI VE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

- Sendika üyesi olabilmenin yaş sınırı 16 yaşını doldurmuş olmaktır. Bu yaş sınırının altında olanların ancak yasal temsilcilerinin izni ile sendika üyeliklerine izin vermiştir.
- **İşyeri sendika temsilcileri**, yönetim ile sendika arasında köprü görevi üstlenirler. Madde, işyeri sendika temsilcisinin toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaca iş örgütünde çalışan üyeleri arasından seçilir.

# YÖNETİM AÇISINDAN SENDİKA ÜYELİĞİNİN ANLAMI VE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

- Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika iş yerindeki üyesi olan çalışan sayısına bağlı olarak aşağıdaki gibi işyeri sendika temsilcisi atayarak kimliklerini 15 gün içerisinde işverene bildirmek zorundadır.

İşçi Sayısı	İşyeri Sendika Temsilcisi
...-50	..... 1 Kişi
51-100	En fazla 2 kişi
101-500	En fazla 3 kişi
501-1000	En fazla 4 kişi
1001-2000	En fazla 6 kişi
200-....	En fazla 8 kişi

# YÖNETİM AÇISINDAN SENDİKA ÜYELİĞİNİN ANLAMI VE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

- Seçilen sendika temsilcilerinden bir tanesi baş temsilci olarak görev yapar. İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri 3 temel başlık altında toplanabilir;
  - Sendikalar Kanunu'ndan Doğan Görevler
  - İş Kanunu ve Diğer ilgili Mevzuattan Doğan Görevler
  - Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Görevler

## 15- TOPLU PAZARLIK ve YÖNETİMİ

- Sendika yönetim ilişkilerinin temelini toplu pazarlık oluşturur
- Toplu pazarlık, bir tarafta bir işveren grubu yada daha fazla işveren kuruluşu ile diğer tarafta işçileri temsil eden bir yada daha fazla kuruluşun bir anlaşma yapabilmek için bir araya gelerek çalışma koşulları konusunda yaptıkları görüşmelerdir.
- Toplu pazarlıkta iki önemli taraf vardır. Taraflardan birisi işçi sendikası, diğeri ise bireysel işveren veya işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikasıdır.
- Toplu pazarlık bir süreçtir ve bu süreç içinde ele alınan konular şunlardır :
  - Sözleşmenin amacı, kapsamı ve süresi
  - Tarafların hak ve ödevleri
  - Ücret ve ücret koşulları
  - Çalışma koşulları ve çalışma yöntemleri
  - Çalışmanın denetimi

# Toplu Pazarlık Sisteminin Yararları

- Çalışma koşullarına ilişkin sorunlar çözümlenir.
- İşçi için yasal bir güvence oluşur.
- İşyerindeki psikolojik ve sosyal ihtiyaçlar giderilebilir.
- İşyerindeki çeşitli nedenlerle ortaya çıkan anlaşmazlıklar çözümlenebilir.

## Her toplu sözleşmede sözleşmenin uygulanması

- Uygulamada ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümüyle ilgili düzenlemelerde yer almaktadır. Toplu pazarlık sürecinde şu faaliyetler yerine getirilir :
  - Görüşmecilerin belirlenmesi
  - Tarafların görüşmeye çağırılması
  - Görüşmelerin yapılması ( toplu görüşme )
  - Toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve uygulamaya konulması

# Toplu Pazarlık Süreci

- Görüşmecilerin belirlenmesi
- Toplu görüşmeye çağrı
- Toplu görüşme
- Toplu iş sözleşmesinin imzalanması

# Toplu Pazarlık Süreci

<b>Sen. İsteddiği Çözümler</b>		<b>İşverenin Hoşgörü Sınırı</b>
<b>Sendikanın Beklentileri</b>	<b>Toplu Pazarlık Alanı</b>	<b>İşverenin beklentileri</b>
<b>Sen. hoşgörü sınırı</b>		<b>İşveren. İsteddiği Çözümler</b>

# Toplu İş Sözleşmesi

- Toplu pazarlık sonucunda ulaşılan sözleşme toplu iş sözleşmesidir.
- Toplu pazarlık ve bu pazarlık sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmesi, işçilerin hangi çalışma koşullarına sahip olacaklarını, yönetim ile ilişkilerini, ve sözleşme süresince o işyerinde çalışma barışının oluşturulmasını düzenleyen belgedir.

# Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği

- Yönetimin hakları
- Sendikal faaliyetin düzenlenmesi
- İş güvencesi
- Ücretler
- Sosyal yardım ve hizmetler
- Uyuşmazlıkların çözümü

## TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI ve ÇÖZÜM YOLLARI

- Toplu iş uyuşmazlığı, işçiler veya işçi sendikaları ile işverenler veya işveren sendikaları arasında çalışma şartlarının uygulanması, yorumlanması, değiştirilmesi veya geliştirilmesi hususlarında ortaya çıkan uyuşmazlıkları ifade eder.
- Toplu iş uyuşmazlıkları iki grupta incelenir:
  - **Hak Uyuşmazlıkları** : İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi hükümleri ile taraflara sağlanan haklara ilişkin olarak taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklardır. Örneğin toplu iş sözleşmesinde yer alan yakacak yardımının ödenmemesi gibi
  - **Çıkar Uyuşmazlıkları** : Mevcut bir hakkın değiştirilmesi yada yeni bir hakkın oluşturulması amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır. Örneğin ücretlerin arttırılması gibi.

Uyuşmazlık çözümünde genel olarak 2 yaklaşım söz konusudur.

## 1 ) Barışçı yollar

- *Arabuluculuk* : Taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde üçüncü bir kişi, uzlaşmaya yardımcı olmakta, tarafları birbirine yaklaştırmaya çalışmaktadır
- *Uzlaştırma* : Tarafların anlaşamamaları durumunda aracı kişi görevine devam etmekte ve bir uzlaşma formülü hazırlayarak taraflara tavsiyede bulunmaktadır
- *Hakemlik* : Uyuşmazlığa düşen tarafların çıkacak olan kararı kabul edeceklerini önceden kararlaştırmaları ( özel hakem ) yada kanunla böyle bir karara uymak zorunda olmaları ( kanuni hakem ) şeklinde olur.

# yollar

- ***Grev*** : İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla topluca iş bırakmaktır.
- ***Lokavt*** : İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten çıkarılmasıdır.