



İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

DR. ÖĞR. ÜYE. GÖZDE MERT

gozde.mert@nisantasi.edu.tr

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ



1. İşletmelerde Endüstri İlişkileri
2. Tarihsel Gelişim Sürecinde Endüstri İlişkileri
3. Sendika Kavramı ve Türleri
4. Sendika Kuruluş Organları ve Faaliyetleri
5. Toplu Pazarlık Süreci

1. İŞLETMELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Günümüzde endüstri ilişkileri önemli bir insan kaynakları fonksiyonu haline gelmiş ve işletmeler insan kaynaklarını yönetirken, endüstri ilişkilerine ilişkin toplumun benimsediği model ve buna bağlı olarak çizilen yasal çerçeve içinde hareket etmek durumunda kalmışlardır.

1. İŞLETMELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Endüstri ilişkileri aynı zamanda toplumsal sistemin bir alt sistemidir ve diğer alt sistemler olan ekonomik, siyasal sistemle yakın ilişkiler içindedir. Bu sistemin unsurları:

- Aktörler: Bu sistem içinde işçi, işveren, devlet yer alır. İşçiler ve onların temsilcileri (sendikalar ve üst kuruluşları), işveren ve onların temsilcileri (işveren, işveren vekili, işveren sendikaları vb.) ve de devletin sahip olduğu kamu kurumları ve organları, sistemin aktörleri olarak nitelendirilir.

1. İŞLETMELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



- Kurallar: Bu sistemdeki aktörler belli kurallar çerçevesinde hareket ederler. Devlet çıkarttığı yasa ve yönetmeliklerle, işçi ve işverenler ise, bu yasal düzenleme içinde akdettikleri sözleşmelerle, iş yeri yönetmelikleri ile kurallar koyarlar ve bunlara uygun olarak iş ilişkilerini düzenlerler.

- Çevre: Bu sistem de diğer toplumsal sistemler gibi ekonomik, teknolojik, kültürel, siyasal çevre içinde yürür. Endüstri ilişkileri sistemi, piyasa koşullarından, arz talep dengesinden, işletmenin durumundan, yönetim tarzından, iç çevre koşullarından ve bunlara ilişkin çeşitli faktörlerden etkilenir.

1. İŞLETMELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



- İdeoloji: Her sistemin bir ideolojisi vardır. Bu ideoloji, her aktörün sistem içindeki rolünü ve yerini ortaya koyan ortak inançlar ve düşüncelerden oluşur. Sistemde aktörlere bu ideoloji çerçevesinde bazı roller yüklenir.

1. İŞLETMELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Endüstri Devriminin Öncesi

Sanayi devriminin başladığı İngiltere ve bunu takip eden diğer Avrupa ülkelerinde (Almanya, Fransa, Belçika gibi) ortaçağda feodal bir devlet yapısının hâkim olduğu görülmektedir.

Asiller, rahipler ve köylülerden (köleler ve hür köylüler) oluşan sınıfsal ayrıma dayalı bir toplumsal yapı da bu devrin özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

1. İŞLETMELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Endüstri Devriminin Öncesi

Feodal yapıyı oluşturan derebeyleri arazilerinde kapalı bir ekonomik sistem içinde gerçekleştirilen üretim ve tüketim, dışarıya fazla ihtiyaç duymadan bu arazide yaşayanların hayatlarını devam ettirmelerine olanak vermekte idi.

Ekonomi daha çok tarıma ve el sanatlarına dayalı bir nitelikte olup, çalışan kesimi köylüler oluşturmakta ve bunlar her açıdan derebeyine bağlı olarak yaşamlarını sürdürmekteydi.

1. İŞLETMELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Endüstri Devriminin Öncesi

Derebeyleri ise onları korumakta ve yaşamaları için temel ihtiyaçlarını sağlamaktaydı.

Ayrıca, lonca olarak adlandırılan esnaf birlikleri ekonomide önemli bir yer işgal etmekte ve bunlardaki usta-kalfa-çırak ilişkileri, işçi-işveren ilişkilerinin temelini oluşturmaktaydı.

1. İŞLETMELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Endüstri Toplumuna Geçiş

Endüstri devrimi ile birlikte, teknolojik alanda gelişmeler, kitle üretiminin gerçekleşmesine olanak tanımış, bu durum, bir işverenin yanında, çok fazla sayıda işçinin istihdam edilmesini gerektirmiştir.

Önceleri usta-kalfa-çırak ilişkisi şeklinde düzenlenen ve sorunsuz yürüyen işçi-işveren ilişkileri, karmaşık bir görünüm arz etmeye başlamıştır.

1. İŞLETMELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Endüstri Toplumuna Geçiş

Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesi kitle üretimine ve buna bağlı olarak sanayinin gelişmesi, işletmelerin büyümesine, farklı işletme fonksiyonlarının ortaya çıkmasına, çalışanların uzmanlaşmasına, karlılık, verimlilik, rasyonellik gibi ilkelerin benimsenmesine, neden olmuştur.

Bununla beraber ortaya çıkan endüstri toplumu, işgücünün niteliklerinin, işçi-işveren statülerinin ve istihdam türlerinin farklılaşması sonucunu doğurmuştur.

2. TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Tarihteki ilk işçi hareketinin geçmişi milattan önceye dayanır.

Mısır'da tuğla işçilerinin daha iyi iş koşulları için yapmış oldukları eylem, son bulgulara göre ilk işçi hareketi olarak nitelendirilmektedir.

Yine aynı ülkede, piramitlerin yapımını sırasında da işçilerin topluca işi bırakma eylemi gerçekleşmiş ve bu da tarihteki ilk grev olarak kabul edilmiştir.

2. TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Sendikacılığın gelişmesi, sanayinin gelişmesi ile paralel olarak yürümüştür. 18. yüzyılda, sanayinin gelişmesi ile ortaya çıkan liberal ekonomi anlayışı, işçi-işveren arasındaki çalışma koşullarının serbestçe belirlenmesi esasını kabul etmiş ve işçilerin birlik olma, dernek kurma özgürlüğüne yer vermemiştir.

İlk kez İngiltere’de başlayan endüstri devrimi ile işçilerin haklarını koruma mücadelesi, uzun yıllar devam etmiştir. Bu mücadele sırasında, işçilerin birlik oluşturma çabaları 1718, 1779 ve 1800 yıllarında çıkarılan ve birleşme kanunları olarak adlandırılan yasalar ile önlenmeye çalışılmıştır.

2. TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Ancak işçiler bu mücadeleden vazgeçmemişler ve ilk olarak sendika kurma hakkı 1824 yılında çıkan yasa ile tanınmıştır.

1834 yılında “Büyük Ulusal Sendikalar Birliği” oluşturulmuş, ilk sendikalar yasası ise 1871 yılında çıkartılmış, 1875 yılındaki yasa ile de, bazı koşullarda grev hakkı tanınmıştır.

2. TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Osmanlı döneminde sanayinin gelişmemesi nedeniyle sendikacılığın ortaya çıkışını geciktirmiştir. 1830'dan itibaren küçük fabrika ve imalathaneler kurulmaya başlamıştır.

1845'de Polis Nizamnamesi ile işçilerin dernek kurmaları ve işlerini terk etmeleri yasaklanmış, 1863, 1865 ve 1869'da bazı yasalarla maden işçilerinin çalışma koşulları düzenlenmiştir.

2. TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



Cumhuriyet dönemi: 1924 Anayasası'nda, Cemiyetler Kanunu'nda olduğu gibi, toplanma ve dernek kurma özgürlüğüne yer vermiş, ancak, 1925'de çıkartılan Takrir-i Sükun Kanunu ile getirilen yasaklamalar, bu kuruluşların faaliyetlerine olanak tanımamıştır.

1947 yılında ilk sendikalar kanunu kabul edilmiş, ancak bu kanun işçilere grev hakkı tanımamıştır. Böylelikle gerçekçi bir sendikal düzene geçilememiştir.

2. TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ



1961 Anayasası ile Türkiye’de birçok alanda olduğu gibi, çalışma ilişkilerinde de yepyeni bir dönem başlamıştır. Sosyal hukuk devleti anlayışına paralel olarak, sendika, toplu sözleşme, grev ve lokavt hakları Anayasa ile güvence altına alınmıştır.

1961 Anayasası’ndan sonra, bunun getirdiği demokratik esaslara paralel olarak 1963 yılında çıkartılan Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanunu ile işçilere toplu sözleşme ve grev yapma hakkı tanınmıştır.



3. SENDİKA KAVRAMI VE TÜRLERİ

Sendika; İşçilerin ya da işverenlerin ayrı ayrı olmak üzere iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular yönünden çıkarlarını korumak, yeni haklar sağlamak ve onları daha da geliştirmek amacıyla aralarında yasalar uyarınca kurdukları birlik olarak tanımlanır.

Başka bir deyişle sendika, istihdam koşullarını sürdürmek ve geliştirmek için bir araya gelen çalışan gruplarıdır.

3. SENDİKA KAVRAMI VE TÜRLERİ



İşçi Sendikaları: İşçiler tarafından, çalışma yaşamındaki koşulları iyileştirmek amacıyla kurulan, sadece işçi sayılanların üye olabilecekleri sendikalardır.

İşveren Sendikaları: İşverenler tarafından, çalışma yaşamındaki hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan ve işveren sayılanların üye olabilecekleri sendikalardır.

3. SENDİKA KAVRAMI VE TÜRLERİ



Meslek Sendikaları: Aynı meslekte olanların bir araya gelerek kurdukları sendikalardır. Ancak günümüzde bir işletmede çok sayıda mesleğe mensup işçilerin çalışması, işletmenin çok sayıda sendika ile karşı karşıya gelmesini gerektirdiğinden işlerliklerini yitirmişlerdir.

İşyeri Sendikaları: Aynı işyerinde çalışan işçilerin bir araya gelerek kurdukları sendikalardır. Üyeleri sadece o işyerinde çalışan işçiler olabilir. Sendikalar güçlerini üyelerinden aldıkları için, bu sendikalar nispeten güçsüz sendikalardır.

İşkolu Sendikaları: Bir ekonomide benzer işler bir arada gruplanabilir. Bunlar işkolunu oluştururlar. Aynı işkolunda çalışan işçilerin kurdukları sendikalara ise işkolu sendikaları denir.

3. SENDİKA KAVRAMI VE TÜRLERİ



Birlik ve Federasyon: Birlikler, farklı işkolunda faaliyet gösteren işkolu sendikalarının bir bölge ya da şehir dâhilinde örgütlendiği üst kuruluşlardır.

Konfederasyon: Farklı işkollarında kurulu işkolu sendikalarının ülke çapında örgütlenmesi sonucu ortaya çıkan kuruluşlardır.

4. SENDİKA KURULUŞ ORGANLARI VE FAALİYETLERİ



Sendikanın Kuruluşu

Sendika özgürlüğünü benimsemiş olan toplumlarda sendikalar serbestçe kurulabilir. Ancak bu kuruluş, kanunda gösterilen belli kurallar çerçevesinde gerçekleşir.

İşçi sendikası kurucusu olabilmek için, işçi niteliğine sahip olmak, Türk vatandaşı olmak, Türkçe okur-yazar olmak, medeni hakları kullanmaya ehil olmak, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olmak ve Sendikalar Kanunu'nda gösterilen belirli suçlardan hüküm giymemiş olmak gerekir.

4. SENDİKA KURULUŞ ORGANLARI VE FAALİYETLERİ



Sendikaların Organları

Sendikalar faaliyetlerini organları aracılığı ile yerine getirirler.

Sendikalar ihtiyaç duydukları takdirde başka organlar da kurabilirler ancak zorunlu organların görevlerini bu organlara devredemezler.

Genel Kurul: Bu kurul yetki açısından sendikanın en üst karar ve denetim organıdır. Kural olarak genel kurul, sendika üyelerinden oluşur. Genel kurul, diğer organların seçimi, tüzük değişikliği, bütçenin kabulü, yönetim ve denetleme kurullarının ibrası vb. gibi görevleri yerine getirir. Genel kurul olağan toplantısı 4 yılda bir yapılır.

4. SENDİKA KURULUŞ ORGANLARI VE FAALİYETLERİ



Sendikaların Organları

Yönetim Kurulu: Sendikaların yönetim kurulları en az 3, en çok 9 üyeden, konfederasyonların yönetim kurulları ise en az beş en çok yirmi dokuz üyeden oluşur. Kuruluşu yasalar ve tüzük çerçevesinde yönetir ve temsil eder.

Disiplin Kurulu: Sendika disiplin kurulu en az üç en çok beş üyeden oluşturulur. Disiplin kurulunun görevi, sendika tüzüğüne, sendikanın amaç ve ilkelerine aykırı davranan üyeler hakkında soruşturma yaparak, tüzükte öngörülen disiplin cezalarını bu üyelere uygulamaktır.

Denetleme Kurulu: Sendika denetleme kurulu genel kurul tarafından seçilen üç denetçiden oluşturulur. Sendika şubelerinde tek bir denetçi, denetleme kurulu yerine görev yapabilir.

4. SENDİKA KURULUŞ ORGANLARI VE FAALİYETLERİ



Sendikaların Faaliyetleri

Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri;

- Toplu iş sözleşmesi yapmak**
- Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, barışçı uyuşmazlık çözüm yollarına hakem kurullarına, diğer yargı organlarına başvurmak**
- Çalışma hayatından kaynaklanan konularda, işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket sözleşmeleri ile iş sözleşmesinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak**
- Grev veya lokavt kararı almak ve uygulamak**

4. SENDİKA KURULUŞ ORGANLARI VE FAALİYETLERİ



Sendikaların Faaliyetleri

Sendikaların sosyal faaliyetleri;

- Üyelerine hukuki yardımda bulunmak
- Kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek
- Eğitim, inceleme ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak
- Bağışta bulunmamak şartıyla, yardımlaşma sandıkları kurulmasına yardım etmek
- Bağışta bulunmamak şartıyla, üyeleri için kooperatif kurulmasına yardım etmek
- Nakit mevcudunun % 40'ını aşmamak koşulu ile sanayi ve ticari kuruluşlara yatırım yapmak
- Mesleki eğitimi arttırıcı faaliyetlerde bulunmak

4. SENDİKA KURULUŞ ORGANLARI VE FAALİYETLERİ



Sendikaların Faaliyetleri

Sendikaların Yasak Faaliyetleri

Yasak faaliyetler, Sendikalar Kanunu'nun 37, 38 ve 39. maddelerinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre; sendikaların Anayasanın 14. maddesinde belirtilen temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmaması hükmüne aykırı hareket etmeleri yasaklanmıştır.

Sendika ve konfederasyonların, amaçları dışında faaliyette bulunamayacağı ve siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamayacakları aynı maddede hükme bağlanmıştır. Sendikalar Kanunu'nda sendika ve konfederasyonların ticaretle uğraşmaları yasaklanmıştır.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu pazarlık genel olarak, iki taraf arasında belli bir zaman dilimini kapsayan yazılı bir anlaşmanın görüşmelerini, uygulanmasını ve yorumlanmasını içeren bir kavramdır.

İşçiler ve Temsilcileri: Toplu pazarlığın bir tarafını işçiler oluşturur.

İşverenler ve Temsilcileri: Toplu pazarlığın diğer tarafını işverenler oluşturur.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu iş sözleşmesi yapabilmek için öncelikle ehliyet ve yetki sahibi olmak gerekir.

Ehliyet: Toplu iş sözleşmesi yapma iktidarına sahip olma, yani buna muktedir olma anlamına gelir.

Herhangi bir kişi ya da kurum böyle bir ehliyete sahip değildir. Toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olanlar, işçi sendikaları, işveren sendikaları ve işverenlerdir.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Yetki: Toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil olanlar arasından, kanunda gösterilen şartlara sahip olanlar toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidirler. İşçi sendikasının yetkili olabilmesi için;

- Toplu iş sözleşmesi yapılacak olan işyeri veya işyerlerinin bulunduğu işkolunda kurulu olması,**
- O işkolunda çalışan işçilerin en az % 10'unu üye kaydetmiş olması,**
- O işyerinde veya işyerlerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasını üye kaydetmiş olması gerekir.**

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu İş Sözleşmeleri

Genel olarak toplu iş sözleşmesi, işçi ve işveren tarafı ile yasalarla belirlenmiş kurallara uygun olarak, belli bir dönemde ücret, ikramiye gibi ve ücretten sayılabilecek diğer ödemeler, fazla çalışma, izinler, iş güvencesi, işçi sağlığı ve güvenliği ve çalışma koşullarının belirlenmesi için yapılan yazılı sözleşme olarak tanımlanabilir.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu İş Sözleşmesinin Türleri

İşyeri Toplu İş Sözleşmesi: Bir işyerinde ya da işyerlerinde çalışan işçileri kapsayacak şekilde yapılan toplu iş sözleşmesidir.

İşkolu Toplu İş Sözleşmesi: Bir işkolunda çalışan işçilerin tümünü kapsayacak şekilde yapılan toplu iş sözleşmesidir.

Ülkemizdeki yasal düzenleme itibariyle, bu tip bir toplu iş sözleşmesi yapılması olanağı bulunmamaktadır.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu İş Sözleşmesinin Türleri

İşletme Toplu İş Sözleşmesi: Toplu iş sözleşmesinin özel bir şeklidir.

Buna göre; bir işverene ait, aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla işyeri varsa, bu işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılır.

Buna “işletme toplu iş sözleşmesi” denir.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu İş Sözleşmesinin Türleri

Grup Toplu İş Sözleşmesi: Aynı işkolunda faaliyet gösteren farklı işverenlere ait işyerleri için, bu işyerlerinin işverenlerinin aynı işveren sendikasına üye olması ve tüm bu işyerleri için aynı işçi sendikasının yetkili olması halinde yapılan toplu iş sözleşmesine “ grup toplu iş sözleşmesi” denir.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Bir toplu iş sözleşmesi 1 yıldan az, 3 yıldan fazla süreli olarak yapılamaz. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinin süresinin değiştirilemeyeceği ve süresinden önce sona erdirilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Uygulamada toplu iş sözleşmelerinin genelde 2 yıl süreli olduğu görülmektedir.

Ancak değişiklik yapılamayacak olan husus sadece toplu iş sözleşmelerinin süresi ile ilgilidir. Yani taraflar aralarında anlaşmak suretiyle toplu iş sözleşmelerinin diğer hükümlerinde değişiklik yapabilirler. Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından işveren ve sendika sorumludur.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Kural olarak toplu iş sözleşmesinden, o işyerinde çalışan ve taraf sendikaya üye olan işçiler faydalanır.

Ancak o işyerinde çalışan ve taraf sendikaya üye olmayan veya başka bir sendikaya üye olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden faydalanması dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden faydalanma talep tarihinden itibaren geçerlidir.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Yeni bir toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yetki başvurusu, ilgili işyerinde devam eden bir toplu iş sözleşmesi varsa, bunun bitiminden 120 gün içinde yapılabilir ve yeni iş sözleşmesi, bir önceki bitmeden imzalanırsa dahi, yürürlüğe giremez.

Bu durumda bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü, bir öncekinin bitimine kadar geri götürülebilir.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu Menfaat Uyuşmazlıkları: Bir hakkın elde edilmesi sırasında, yani toplu görüşmeler yapılırken, tarafların çıkarlarının çatışmasında doğan uyuşmazlıktır.

Toplu Hak Uyuşmazlıkları: Mevzuattan veya sözleşmelerden doğan bir hakkın verilmemesi veya eksik verilmesi sonucu ortaya çıkan uyuşmazlıktır. Yani hak edilenin ödenmemesi veya eksik ödenmesidir.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

Otoriter Yaklaşım: Burada taraflara uyuşmazlıkların çözümü için mücadeleci çözüm yollarına (grev ve lokavt) başvurma hakkı tanınmamıştır

Sınırlı Serbestlik Yaklaşımı: Burada ise tarafların toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde önce barışçı çözüm yollarına başvurmaları zorunluluğu mevcuttur.

Serbestlik Yaklaşımı: Burada uyuşmazlığın çözümü için izleyecekleri yollarda taraflara özgürce seçme hakkı tanınmıştır. Taraflar barışçı çözüm yoluna başvurmadan önce de grev ve lokavt yapma hakkına sahiptir.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

Barışçı Çözüm Yolları

Uzlaştırma: Çoğu kez arabuluculukla aynı anlamda kullanılan uzlaştırma, tarafların görüşlerini birbirine yaklaştıran bir faaliyet olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzlaştırmada, tarafların ikna yoluyla anlaşması sağlanmaya çalışılmaktadır. Burada taraflara bir çözüm önerisi sunmak söz konusu değildir.

Arabuluculuk: Tarafların görüşlerini yaklaştırmak için çözüm önerileri sunan bir faaliyettir. T.İ.S.G.L.K.'nda arabuluculuk temel olarak, olağan ve olağanüstü arabuluculuk olmak üzere 2'ye ayrılmaktadır.

Olağan Arabuluculuk da 2' ye ayrılmaktadır:

İhtiyari Arabuluculuk: Toplu görüşmelerin başlamasından itibaren 30 gün geçmesine rağmen, tarafların aralarında anlaşamamış olmaları halinde, taraflardan biri görevli makama başvurarak görüşmelere bir arabulucu katılmasını isteyebilir.

Zorunlu Arabuluculuk: Toplu görüşmelerin başlamasından itibaren 60 gün geçmiş ve taraflar aralarında anlaşamamışlarsa ve ihtiyari arabuluculuk aşamasından geçilmemişse, görevli makam iş mahkemesine başvurarak arabulucu tayinini ister.

Olağanüstü Arabuluculuk: Bu arabuluculuk grevin ertelenmesi sırasında, erteleme döneminde tarafların anlaşmalarını sağlamak amacıyla Çalışma Bakanı tarafından bizzat ve resmî listeden seçtiği bir arabulucu yardımı ile yapılan arabuluculuktur. Erteleme dönemi süresince (2 ay) uyuşmazlığın çözümü için Çalışma Bakanı çaba gösterir.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

Tahkim(Hakemlik):Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için başvurulanan diğer barışçı çözüm yolu ise tahkimdir. Hakemlik olarak ta adlandırılan tahkim mekanizması da 2 grupta incelenebilir. Bunlar ; a)ihtiyari tahkim (özel hakem) ve b) zorunlu tahkim (zorunlu hakem) olarak adlandırılır. Şimdi kısaca bu çözüm yollarını incelemeye çalışalım.

İhtiyari Tahkim (Özel Hakem): İhtiyari tahkim ya da özel hakemlik, adından da anlaşılacağı üzere, uyuşmazlıkların çözümünde başvurunun zorunlu olmadığı, ancak kararlarının bağlayıcı olduğu bir uzlaştırma yoludur.

Zorunlu Tahkim (Zorunlu Hakem):Barışçı çözüm yollarından tahkimin bir türü olan zorunlu tahkim veya zorunlu hakemlik ülkemizde Yüksek Hakem Kurulu tarafından yerine getirilir.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

Mücadeleci Çözüm Yolları

Taraflar arasında çıkan uyuşmazlığın çözümündeki diğer yol olan mücadeleci çözüm yolları, barışçı çözüm yollarının çözüm vermediği durumlarda veya o toplumda geçerli olan sistem izin verdiği takdirde, bu yollara alternatif olarak kullanılan çözüm yollarını içerir.

GREV: Genel anlamda grev, uyuşmazlığın çözümü için işçilerin topluca işi bırakmasıdır.

LOKAVT: Lokavt ise, genel anlamda, uyuşmazlığın çözümü için, işverenlerin topluca işçileri işten uzaklaştırmasıdır.

Kanuni Lokavt: Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavttır. T.İ.S.G.L. K'nda " toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt" kanuni lokavt olarak belirtilmiştir.

Kanun Dışı Lokavt: "Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt" denir. Ayrıca aynı maddede, siyasi amaçlı lokavt, dayanışma lokavtı ve genel lokavt ta kanun dışı lokavt olarak kabul edilmektedir. Kanun dışı lokavt yapanlar için de yasal düzenlememizde ağır yaptırımlar öngörülmüştür.

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

Grev Kararı: Grev kararı alabilmek için işçi sendikasının görevli makam tarafından kendisine ulaştırılan uyuşmazlık tutanağını aldıktan sonra en az 6 işgünü beklemesi gerekir. Bekleme süresini takip eden 6 işgünü içinde sendika grev kararını alarak, işyerinde ilan etmelidir.

Grev Uygulaması: İşçi sendikası grev kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren 60 gün içinde grevi uygulamaya başlamak zorundadır. Ancak sendikanın grevin uygulanacağı tarihi, en az 6 işgünü önce işveren tarafının öğreneceği şekilde noter aracılığı ile bildirmesi gerekir

Lokavt Kararı: Grev kararının kendisine tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde, işveren tarafı lokavt kararı alacaksa almalı ve işyerinde ilan etmelidir. Bu kararı aldığı tarihten itibaren 6 işgünü içinde, karşı tarafa iletmek üzere notere tevdi etmelidir.

Lokavt Uygulaması: İşveren tarafı da lokavt kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren 60 gün içinde lokavta uygulamasını başlatmak zorundadır. Ancak işveren tarafı lokavtı, uygulama tarihinden en az 6 işgünü önce, işçi sendikasının öğreneceği şekilde, noter aracılığı ile bildirmek zorundadır. Bildirilen zamanda uygulamaya konmayan grev ve lokavt hakları düşer. O sırada uygulanan kanuni bir lokavt yoksa işçi sendikası yetkisini kaybeder

5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ



Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözüm Yolları

Kanuni bir grev kararından önce, kanuni bir lokavt kararı alınamaz, ancak, lokavt uygulaması grev uygulamasından önce başlayabilir.

Grev ve lokavt uygulaması sırasında işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. İster taraf sendikaya üye olsun, ister olmasın, işçilerin greve katılıp katılmamaları kendi inisiyatifleridâhilindedir.



TEŞEKKÜRLER