

TOPLU PAZARLIK VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ



İÇİNDEKİLER

- Toplu Pazarlık
- Toplu İş Sözleşmesi
- Toplu Pazarlık Düzeyleri
- Toplu İş Uyuşmazlığı
- Toplu İş Uyuşmazlığının Çözümü



HEDEFLER

- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
- Toplu pazarlık kavramını kavrayabilecek,
- Toplu iş sözleşmesi kavramını anlayabilecek,
- Toplu pazarlığın taraflarını, hangi düzeylerde yapılmakta olduğunu ve toplu pazarlık kriterlerini öğrenebilecek,
- İş uyuşmazlıklarını öğrenebilecek,
- Toplu iş uyuşmazlıklarının hangi yollarla çözülebileceğini değerlendirebileceksiniz.

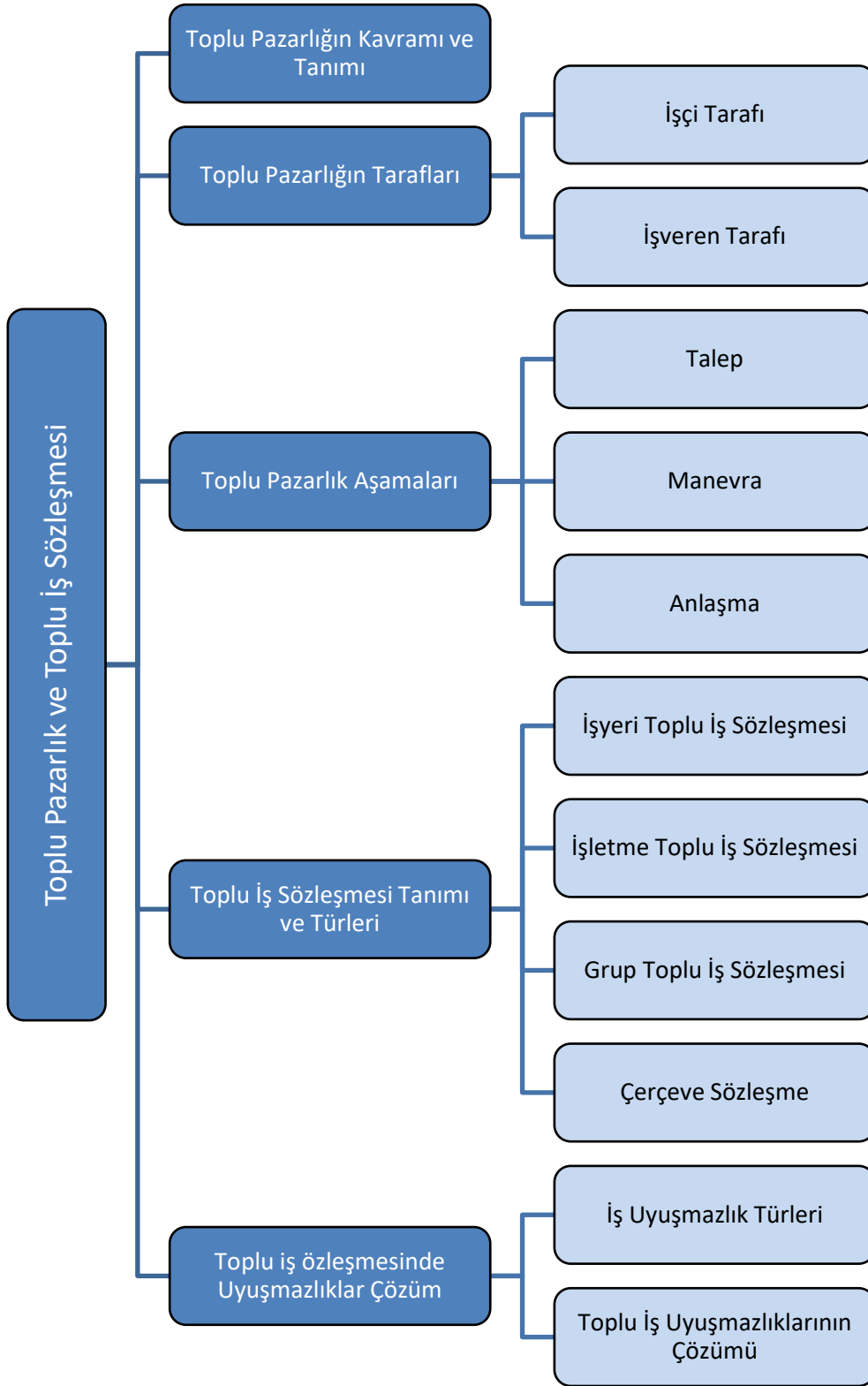


Atatürk Üniversitesi
Açıköğretim Fakültesi

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE ETİK

Arş. Gör. Duygu TERZİ

ÜNİTE
11



GİRİŞ

Günümüzde, işçi-işveren ilişkileri sadece bireysel iş sözleşmeleriyle değil, aynı zamanda sosyal taraflarca yapılan toplu pazarlık sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle de düzenlenmektedir. Çalışma ilişkilerinde günümüzde giderek daha çok önem kazanan toplu iş ilişkileri, bireysel çalışma ilişkilerini geride bırakmıştır. Günümüzde işçi ve işverenlerin yanında kamu görevlilerine de sendikalaşma ve toplu pazarlık yapma hakları tanınmış olduğundan, artık toplu pazarlık faaliyetleri ve ardından çıkması muhtemel iş uyuşmazlıkları çok büyük boyutlara ulaşacak, özellikle toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümü için getirilecek yol ve yöntemler büyük önem kazanacaktır. *Özellikle son zamanlarda kamu çalışanlarına da tanınan sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı, toplu pazarlık faaliyetleri ve çıkması muhtemel iş uyuşmazlıklarının çözümü çalışma barışı açısından büyük önem taşımaktadır.* Burada önemli olan diğer bir husus, kamu çalışanlarının işçilerden farklı olarak devletin asli fonksiyonlarıyla ilgili görevleri yapmalarıdır.

Çalışma barışını kuramamış, toplumun temel ihtiyaçlarını üreten özel veya kamu kesimi çalışanları ile bunları çalıştıranlar arasında ortaya çıkan iş uyuşmazlıklarını bir türlü çözüme kavuşturamamış, işçi ve işverenlerin beklentilerini karşılayamamış toplumlar, büyük sosyal bunalımlara düşebilmektedirler. Çalışanların görev ve sorumluluklarının önemli bir kısmını oluşturan toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıkları, bu ünitenin temel konusunu oluşturmaktadır. Ünitenin diğer konuları ise; çalışma ilişkilerinin günümüzde hızla gelişen konuları olan toplu pazarlık kavramı, toplu pazarlığın niteliği, toplu pazarlığın tarafları, toplu pazarlık ölçütleri, toplu pazarlık süreci, toplu pazarlığın düzeyleri, toplu iş uyuşmazlığı türleri, toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları olan barışçı ve mücadelecî çözüm yollarıdır.

TOPLU PAZARLIK

Toplu görüşmelerle başlayan ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla son bulan sürece toplu pazarlık denir. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine çağrıda bulunulmasından toplu iş uyuşmazlıklarına ve çözüm yollarına kadar bütün bu ilişkiler süreci, toplu pazarlık kavramı içinde yer alır. Türk hukukunda işçiler ile işverenlere karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla tanınan "toplu iş sözleşmesi" yapma hakkı (AY m. 53/1), işçiler tarafından sendikalar aracılığıyla kullanılmaktadır. Bu nedenle işçilerin tek başlarına böyle bir sözleşme yapma hakkı olmadığı gibi, fiili işçi topluluklarının da böyle bir hakkı bulunmamaktadır.

Toplu Pazarlık Kavramı ve Tanımı

Toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesini de kapsayan bir kavramdır. Esasen *toplu pazarlık, tarafların tespiti, taleplerin tespiti, toplu müzakere, toplu iş sözleşmesinin tanzimi ve imzası, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında çıkan uyuşmazlıkların çözümünü içeren bir süreci*



Toplu pazarlık, toplu görüşmelerle başlayan ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla son bulan sürecin adıdır.

ifade etmek için kullanılmaktadır. [1] Başka bir tanıma göre toplu pazarlık, “toplular görüşmelerle başlayan ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla son bulan bir süreci” ifade etmektedir [2].

Uluslararası Çalışma Örgütü toplu pazarlığı şu şekilde tanımlamaktadır: “Bir veya daha fazla işçi kuruluşuyla bir işveren veya bir grup işveren ya da bir yahut daha fazla işveren kuruluşu arasında istihdam ve çalışma koşullarının belirlenmesi ve/veya işçi ve işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve/veya işveren ya da örgütleri ile bir işçi örgütü ya da işçi örgütlerinin birbirileri arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan tüm müzakerelerdir.” [3]

Toplu Pazarlığın Tarafları

Toplu pazarlığın bir tarafında işçi sendikaları, diğer tarafında işveren veya işveren kuruluşları bulunmaktadır. İşçi sendikaları, toplu pazarlık vasıtasıyla temel amaçları olan üyelerinin ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumaya çalışmaktadırlar. Sendikalar, işverenin tek taraflı yetkisini sınırlandırmak amacıyla toplu pazarlık yaparlar. Ülkemizde olduğu gibi diğer ülkelerde de toplu pazarlık ehliyeti, işçileri temsilen tüzel kişiliği olan işçi sendikalarına tanınmış bir haktır. Toplu pazarlığın işveren tarafında bireysel olarak işverenler veya işveren kuruluşları yer alır. Toplu pazarlığın işveren tarafını o ülkedeki toplu pazarlık düzeyi belirlemektedir. “İş yeri” veya “işletme düzeyi”nde sürdürülen toplu pazarlıklarda, işveren doğrudan doğruya toplu pazarlıkların tarafı olmaktadır.



Toplu pazarlığın işçi tarafını, işçileri temsilen sendikalar oluşturmaktadır



Şekil 11.1. Toplu Görüşme: Kaynak: <https://www.aa.com.tr/tr/gundem/7-donem-kamu-toplu-sozlesmesinde-kismi-anlasma-saglandi/2973970>

Örnek

- 21. yüzyılın başlarında Avrupa Birliği (AB) süreci, Türkiye’de hayatın bütün alanlarını derinden etkiledi, demokrasi ve insan haklarının gelişimi yönünde güçlü bir dinamik oldu. Ne var ki AB sürecinin çarkları, sendika hakları alanında çalışmadı. Toplu pazarlık hukukunu da içine alan sendika hakları alanında AB müktesebatına ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uyum yönünde tek adım atılmadı.

Toplu Pazarlığın İşçi Tarafı

Toplu pazarlığın işçi tarafını işçileri temsilen sendikalar oluşturmaktadır. İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların temel fonksiyonlarından biri toplu pazarlık yapmaktır. Kanunen on beş yaşını dolduran ve işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir. Sendikaya üye olmak serbesttir ve hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler, aynı iş kolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Fakat aynı iş kolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait iş yerlerinde çalışan işçiler, birden çok sendikaya üye olabilir.

İşçi sendikası, kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin (%1) üyesi bulunması şartıyla toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Ayrıca sendika toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek iş yerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise %40'ının kendi üyesi bulunması hâlinde bu iş yeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Bu durumda işçileri temsilen sendikanın sözleşme yapabilmesi için belli şartlar aranmaktadır. Söz konusu şartları aşağıdaki gibi belirleyebiliriz:

- Kurulu bulunduğu alanla ilgili olmalı,
- İşçilerin en az yüzde birinin üyesi olması,
- İş yerinde yarısından fazla, işletmede ise yüzde kırktan fazla üyesi bulunması.

Toplu Pazarlığın İşveren Tarafı

Toplu pazarlıkta işçi sendikalarının karşısında işverenler veya işveren kuruluşları vardır. Burada işçi tarafından farklı olarak sendikalaşma şartı aranmaz, işveren bireysel olarak pazarlıkta taraf olabilir.

Toplu Pazarlık Ölçütleri

Toplu pazarlıkta ücret ve ücret eklerinin görüşülmesinde ve ücret artışlarının belirlenmesinde etkili olan bazı faktörler vardır; bu faktörlere ücret ölçütleri (kriterleri) diyebiliriz. Söz konusu ölçütleri aşağıdaki gibi belirleyebiliriz:

İşverenin ödeme gücü: Bu ölçüt, toplu görüşmelerde genellikle işçi sendikaları tarafından ileri sürülür. Sendikaların iddiasına göre işletme, kârının bir kısmını işçilerle paylaşmalıdır. Çünkü bu kâr, geniş ölçüde işçilerin katkılarıyla gerçekleşmiştir. Ülkemizde işverenin kârlılık durumu, sendikaların toplu pazarlıkta dikkate aldıkları önemli ölçütlerden birini oluşturmaktadır.

Hayat pahalılığı: Enflasyon dönemlerinde, tüketici hatlarındaki hızlı artışlar, işçilerde reel gelirlerini koruma endişesine yol açar, dolayısıyla hayat pahalılığı toplu pazarlıktaki ölçütlerinden biridir.

Satın alma gücünün korunması: Sendikalar endüstriyel üretim arttıkça tüketicilerin geniş bir mal hacmini satın alabilmeleri için ücretlerin de artması gerektiğini savunmaktadırlar. İşverenler ise buna karşı çıkmakta ve ücret



Enflasyon, ekonomide fiyatlar genel seviyesinin normalin üzerinde devamlı olarak artması sebebiyle ülke parasının iç değerinin düşmesidir.

artışlarının fiyat artışlarına yol açtığını, fiyat artışlarının ise satın alma gücünde sağlanan artıştan kaynaklandığını öne sürmektedirler. İşçiler ekonomik daralma dönemlerinde işsizliğin artmasını önlemek için çalışma saatleri azaltılınca, kısalan çalışma haftasından ötürü ücret gelirindeki azalmanın satın alma gücünü düşürdüğünü ileri sürmektedirler. Satın alma gücünün korunması ve iyileştirilmesi toplu sözleşmelerin temelini oluşturmaktadır.

Prodüktivite artışları: Verimlilik ya da prodüktivite, belli bir dönemde çalışılan işçi saatleri başına üretim olarak tarif edilebilir. İşçi saati başına bir dönemden diğer döneme gerçekleştirilen artışa "prodüktivite artışı" denir ve toplu pazarlıklarda kullanılan ölçütlerinden biridir.

Karşılaştırmalı "emsal" ücretler: Sendikalar, toplu pazarlıklarda bir endüstride benzer işler yapan işçiler için yeknesak (tekdüze) ücret sınırları elde ederek coğrafi ücret farklarını ortadan kaldırmayı amaçlarlar. [4]

Toplu Pazarlık Aşamaları

Toplu pazarlık görüşmelerinin başlangıcında her iki taraf birbirlerinin taleplerini öğrenir. Diğer tarafın taleplerinin içeriği detaylıca incelenir. Teklif veya taleplerin sebepleri araştırılır veya bu talepte ne kadar diretileceği anlaşılmaya çalışılır. İkinci aşamada taraflar, ilk aşamada edindiği bilgiler neticesinde birtakım manevralarda bulunur. Bu aşamada fiilen pazarlığı yürüten grup küçültülebilir ve karar verebilecek otoriteye sahip birkaç kişi inisiyatifi eline alabilir. Her iki taraf da bir yandan kendi taleplerinde taviz vermemeye çalışırken diğer taraftan da karşı tarafı ikna etmeye çalışır.

Toplu pazarlığın üçüncü aşamasında anlaşmaya varma vardır. Taraflardan birinde belirli maddelerde tavizler vermek hususunda bazı belirtiler gözlenebilir. Toplu pazarlık süreci boyunca önce daha az sorun çıkaracak meseleler halledilip bunlar bir tarafa atılabilir. Fakat ihtilafli meselelerin tümü tam olarak çözülmünceye kadar hiç bir mesele bitmiş sayılmaz. İhtilafli ana konular hakkında her iki tarafın da son durumda kabul edebilecekleri belirli talep veya şartlar mevcuttur. Bu talep veya şartlar içinde yer alan nakdi unsurlar, gerektiğinde gayri nakdi unsurlarla değiştirilebilir. Bu aşamalardan sonra tarafların anlaşması durumunda sözleşme imzalanır; aksi takdirde uyuşmazlıkların çözümü için barışçı ve mücadeleci diğer yöntemler söz konusu olabilir.

Toplu Pazarlık Düzeyleri

Toplu pazarlık düzeyi, endüstri ilişkileri sistemi ve toplu pazarlık düzeni sonuçlarını yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle, *işçi sendikaları genelde üyelerinin çalışma koşullarını standartlaştırmak ve pazarlık güçlerini birleştirmek amacıyla merkezî üst düzey pazarlıkları, işverenler ise, piyasa ve işletme koşullarına göre hareket edebilmek için ademimerkezi pazarlıkları tercih etmektedirler.* [5] Toplu pazarlıklar ülkelerin sanayileşme durumu, tarihî ve siyasi özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Ayrıca toplu pazarlıklar ülke içinde farklı seviyelerde yürütülebilmektedir. Toplu pazarlığın düzeyi bir ülkedeki sanayileşme seviyesi ile belirlenmektedir. Sanayileşmesini geç tamamlayan ülkelerde örgütler



Toplu pazarlıklar ülkelerin sanayileşme durumu, tarihi ve siyasi özelliklerine göre değişiklik göstermektedir

daha küçük olurken, daha erken sanayileşen ülkelerde toplu pazarlık sisteminin düzeyi merkezileşmektedir. Toplu pazarlık *iş yeri/işletme, iş kolu ve ulusal* olmak üzere üç düzeyde yapılabilir.

İş yeri/ İşletme Düzeyinde Toplu Pazarlıklar

İş yeri veya işletme düzeyinde toplu pazarlık, faaliyette bulunduğu piyasa koşullarını ve çalışanların niteliklerini ön planda tutan pazarlık düzeyidir. İş yeri veya işletme düzeyindeki toplu pazarlıklarda taraflar birbirlerini daha iyi tanıdıkları için pazarlık politikalarını daha sağlam temellere dayandırabilir ve rasyonel taleplerde bulunabilirler. Ancak iş yeri veya işletme düzeyindeki toplu pazarlıklarda, sendika yöneticilerinin işletme yöneticileriyle birlikte hareket ederek çalışanların aleyhine karar alma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu söylemek gerekir.[6] İş yeri ve işletme düzeyli pazarlıklar daha çok, refah dönemlerinde, diğer işletmelerde yapılan toplu iş sözleşmeleri örnek olarak üyelerine daha fazla haklar sağlayabilmek amacıyla işçi sendikaları tarafından tercih edilirken durgunluk dönemlerinde ise, işverenlerin iş yeri sözleşmelerine ilgisi artmaktadır. [7]

İş kolu Düzeyinde Toplu Pazarlık

Sektörel toplu pazarlık olarak adlandırılan iş kolu toplu pazarlıkları, iş kolu düzeyinde kurulan işçi ve işveren sendikaları arasında yapılır. [8] Bu tür pazarlıklar ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde yapılabilir, dolayısıyla bir yerdeki belirli bir iş kolundaki tüm işçiler bu toplu pazarlık türünün kapsamındadır. Genel olarak iş kolu pazarlıkları, ücretler, çalışma süreleri, sosyal yardımlar, eğitim, iş yeri temsilciliği gibi konularda özel koşulları belirlemekte ve iş yeri düzeyindeki pazarlıkların genel çerçevesini çizmektedir. İş kolu düzeyinde toplu pazarlığın en önemli özelliği, aynı iş kolunda faaliyet gösteren işletmelerde çalışma koşulları arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılmasıdır.

Ulusal Düzeyde Toplu Pazarlık

Ulusal düzeyde yapılan toplu pazarlıklar bu sistemde en geniş alanı kapsamaktadır ve genellikle işçi ve işveren sendikalarının kümeleşmesiyle oluşan konfederasyonlar arasında yapılmaktadır. Ulusal düzeyde toplu pazarlık, işçi- işveren ikilisi veya hükümet- işçi- işveren üçlüsü arasında ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne yönelik yapılan anlaşmalardır. Bu anlaşmalar “toplumsal anlaşma” olarak da adlandırılmaktadır. Ulusal düzeyde toplu pazarlıklar işçi ve işveren sendikalaşmasının yaygın olduğu, kurumsallaşmanın yüksek olduğu İskandinav ülkelerinde ve Avrupa Birliği ülkelerinde görülmektedir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumlarını, işçilerin çalışma koşullarını düzenlemek, uyuşmazlıkları çözüme kavuşturmak için yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesi 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda şöyle tanımlanmıştır: *iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası*



Toplumsal anlaşma, ulusal düzeyde yapılan toplu pazarlıkların diğer adıdır.

veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri, yazılı şekle tabidir ve en az 1 en çok 3 yıl süreli yapılabilir. Fakat faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmeleri, bir yıldan az olabilir.

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir. Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmiştir ve dört adettir. Bunlar; iş yeri toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi, çerçeve sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesi türlerini aşağıdaki gibi açıklayabiliriz.

İş Yeri Toplu İş Sözleşmesi

İş yeri toplu iş sözleşmesi, toplu görüşmelerin aynı iş kolunda tek bir iş yeri için yapılan ve sadece o iş yerini kapsayan toplu iş sözleşmesi türüdür. Dolayısıyla iş yeri toplu iş sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenen en küçük birimi ifade eder. İş yeri İş Kanunu'nda şöyle tanımlanmıştır; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime iş yeri denir. İş yeri toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile sendika üyesi olmayan işveren veya işveren sendikası arasında yapılır. 6356 sayılı kanuna göre iş yeri toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için bir tarafın işçi sendikası olması şarttır.

İşletme Toplu İş Sözleşmesi

İşletme toplu iş sözleşmeleri, işçi sendikası ile birden fazla aynı iş kolunda faaliyet gösteren işletmeler arasında yapılan sözleşmelerdir. İşletme toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı kanunun 2. Maddesinin 1 (d) fıkrası, işletme toplu iş sözleşmesini şöyle tanımlamıştır: “Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı iş kolundaki birden çok iş yerini kapsar”. Bu maddeden işletme toplu iş sözleşmesi için şu şartlar anlaşılmaktadır:

- Bir gerçek ya da tüzel kişiye veya kamu kurum ve kuruluşuna ait bir işletme olması
- İşletme kapsamındaki iş yerlerinin aynı iş kolunda bulunması
- İşletme toplu iş sözleşmesinin zorunlu niteliği

Grup Toplu İş Sözleşmesi

İşçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında yapılan ve genellikle çok fazla iş yerini kapsayan sözleşmelere grup toplu iş sözleşmesi denir. Grup toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı kanunda şöyle tanımlanmıştır: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı iş kolunda kurulu iş yerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesidir. Grup toplu iş sözleşmesinin şartları ise şunlardır:

- Tarafların sendikalı olması gerekir,
- Aynı iş kolunda birden fazla iş yeri ve işletmeyi kapsamaması gerekir,
- İş yerlerinin farklı işverenlere ait olması gerekir.



İş yeri toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile sendika üyesi olmayan işveren veya işveren sendikası arasında yapılır.

Çerçeve Sözleşme

İş yeri sendikaları ile işveren sendikaları arasında yapılan, iş sağlığı ve güvenliği, meslekî eğitim, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içeren toplu iş sözleşmesidir. Çerçeve sözleşme 6356 sayılı Kanun'da şöyle tanımlanmıştır: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında iş kolu düzeyinde yapılan sözleşmedir. Çerçeve sözleşme en az bir en çok üç yıl için yapılır. [9]

Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri

Bir hizmet akdinde yer alabilecek tüm konular, kural olarak toplu iş sözleşmesi ile düzenlenebilir. *Toplu iş sözleşmesi kolektif bir hukuki düzenleme getirdiğinden hizmet akitlerinin üzerinde ve maddi alanda kanun gibi onları etkileyecek tarzda hükümler içerir.* [10] Toplu iş sözleşmelerinde kural koyucu normatif hükümlerin yanında, borç doğurucu hükümler ile işçi için özel emekli sandığı kurulması, kütüphane, spor salonu gibi avantajlar sağlanabilir. Genel olarak toplu iş sözleşmesi hükümleri normatif (düzenleyici) ve borç doğurucu hükümler olmak üzere iki ana kategoriye ayrılır. Bunları aşağıdaki gibi açıklayabiliriz:



Örnek

- 1980'li yıllar, uluslararası konjunktürde de önemli değişimlerin ortaya çıkmaya başladığı yıllar oldu. Sendikalar dünya ölçeğinde güç ve etkinliklerini yitirmeye başladılar. Batı'da işçi ve sendika hakları sorgulanmaya başlandı. Sermaye Avrupa ülkelerinde, II. Dünya Savaşı sonrasında emekçi sınıflarla kurulan mutabakata dayanan sosyal refah devletini tasfiyeye yöneldi. Artık kapitalizmin "altın çağı" sona erdi.



İş uyuşmazlıklarının bireysel, toplu, hak ve çıkar olmak üzere toplam dört türü vardır.

Toplu İş Sözleşmesinin Düzenleyici Hükümleri

Toplu iş sözleşmesinde yer alan düzenleyici (normatif) hükümlerin ilk kısmı, "iş sözleşmesinin yapılması" ile ilgili hükümlerdir. Bu hükümler şunları kapsar:

- İş sözleşmesinin yazılı yapılması;
- Kadın, küçük veya vasıfsız işçilerin belirli işlerde çalıştırılmayacakları,
- Stajyer veya günün belli bir kısmında (part-time) çalışacak işçi sayılarının sınırlandırılması,
- Yeniden işçi alınmasında eskiden iş yerinde çalışmış olanlara öncelik tanınması,

- Emekliye ayrılan, iş kazası sonucu veya eceliyle ölen işçilerin yerine bunların çocuklarının işe alınmasına ilişkin hükümler bulunmaktadır. [11]

Toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümlerin ikinci kısmı, "iş sözleşmesinin içeriğine" ilişkin hükümlerden oluşmaktadır. Bu hükümler, daha çok işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının korunmasına ve geliştirilmesine yönelik hükümlerdir ve aşağıdaki hususları kapsamaktadır:

- Uygulamada ücret, asgari ücret ve ücret zamları,
- Fazla çalışma ücreti, prim ve ikramiye gibi ek ödemeler,
- Aile, çocuk, yemek, yakacak ve vasıta gibi sosyal yardımlar.

Toplu iş sözleşmesinde yer alan normatif hükümlerin üçüncü ve sonuncu kısmı, "iş sözleşmesinin sona ermesini" düzenleyen hükümlerden oluşmaktadır. Bu hükümler ise şu hususları kapsamaktadır:

- İş sözleşmesini fesih bildirim önelerini (işin bitirilmesi için tanınan ek süre) artıran,
- Fesih bildirimini yazılı şekil şartına bağlayan,
- İşverenin fesih hakkını sınırlandıran, özellikle disiplin kurulu kararı olmadan sözleşmenin feshedilemeyeceğini öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri,
- İş sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen normatif hükümler.

Borç Doğurucu Hükümler

Toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlerin, nitelik bakımından borçlar hukuku alanındaki diğer sözleşmelere ilişkin hükümlerden bir farkı yoktur. Toplu iş sözleşmelerinde tarafların kendi aralarında düzenledikleri, tarafların haklarını ve borçlarını belirten veya toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını ve denetlenmesini, uyuşmazlıkların çözümünü belirten hükümlere "borç doğurucu hükümler" denir. Normatif hükümlerden farklı olarak toplu iş sözleşmesinde yer alan taraflar arasındaki borç doğurucu hükümler, toplu sözleşmede "zorunlu" olarak bulunması gereken hükümler niteliğinde değildir.

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI ve ÇÖZÜMÜ

Toplu iş uyuşmazlıkları, devletler için sosyal ve ekonomik düzeyde tehlike arz etmektedir. Toplu iş uyuşmazlıkları neticesinde hem maddi zararlar meydana gelebileceği gibi hem de devlet otoritesi sarsılabilmektedir. Kanunlara uygun şekilde yapılan grev ve lokavtlarda dahi işçi ve işverenler ağır kayıplara maruz kalmakta, geniş vatandaş kitleleri bu gibi hareketlerden zarar görmektedir. Bu sebeplerle toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü kanunda düzenlenmiştir.

İş Uyuşmazlığının Türleri

İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar çeşitli şekillerde tasnif edilebilir. İş uyuşmazlıklarını uyuşmazlığın tarafları ve konuları şeklinde iki ayrı başlık şeklinde inceleyebiliriz.

Bireysel İş Uyuşmazlığı-Toplu İş Uyuşmazlığı

İş uyuşmazlığının tarafları bireysel ve toplu olmak üzere ikiye ayrılır. *Bireysel iş uyuşmazlığı*, işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi ya da mevzuattan kaynaklanan uyuşmazlıklara verilen isimdir. Buna göre yazılı ya da sözlü akdedilmiş bir iş sözleşmesinin devamı esnasında, iş sözleşmesinden doğan borçların zamanında yerine getirilmemesi ya da eksik yerine getirilmesi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde tarafların karşılıklı olarak uyması gereken sorumluluklara uymaması, fesihle ilgili şartların yerine getirilmemesi gibi hâller bireysel iş uyuşmazlığı hâlleri olarak kabul edilir. Örneğin, işçinin çalışmasının karşılığında kararlaştırılan ücretin eksik ödenmesi bireysel iş uyuşmazlığına örnektir. *Toplu iş uyuşmazlığı* ise topluluk hukukunu ilgilendiren bir husustur.

Toplu iş uyuşmazlıkları, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından ya da sözleşmeye taraf olmayan sendika üyesi işçilerin menfaatlerini ilgilendiren bir hususta işçi ve işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklardır. Ayrıca sendikalar arasında meydana gelen yetki uyuşmazlıklarına ilişkin uyuşmazlıklar da toplu iş uyuşmazlığı olarak kabul edilir. Ancak bir uyuşmazlığın toplu iş uyuşmazlığı olması için topluluk hukukunu ilgilendirmesi gerekirken, taraflardan birisinin ya da ikisinin mutlaka sendika olması gerekmez. Toplu iş uyuşmazlıkları genellikle çıkar uyuşmazlığı niteliğindedir.

Hak Uyuşmazlığı-Çıkar Uyuşmazlığı

İş uyuşmazlıkları konusuna göre hak uyuşmazlığı ve çıkar uyuşmazlığı olarak ayrılır. *Toplu hak uyuşmazlığı*, mevcut bir kanun maddesinin, yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin bir maddesinin uygulanmaması ya da yanlış yorumlanması sonucunda ortaya çıkan uyuşmazlıktır. Uyuşmazlık konusu hak; mevzuattan, örf ve âdetten, toplu iş sözleşmesinden veya iş akdinden doğmuş olabilir. Toplu iş sözleşmesinde var olan ikramiyenin ödenmemesi, ücret zammının yanlış uygulanması toplu hak uyuşmazlığına örnek gösterilebilir. Hak uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleri yani yargı yoludur. Fakat taraflar anlaşılırsa özel hakeme de başvurabilirler.

Toplu çıkar uyuşmazlığı, mevcut koşullarda değişiklik yapılması istenip yeni bir hakkın talep edilmesi durumunda ortaya çıkan uyuşmazlıktır. Bir önceki toplu iş sözleşmesinde yer almayan ikramiyenin yeni toplu iş sözleşmesinde yer almasını istemek, ücret zammının artırılmasını talep etmek toplu çıkar uyuşmazlığına örnek olarak gösterilebilir.

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne Dair Sistemler

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm sistemleri ülkelerin rejimine, işçi politikalarına göre farklılık göstermektedir. Söz konusu farklılıklar üzerinde durmak



İşçinin çalışmasının karşılığında kararlaştırılan ücretin eksik ödenmesi bireysel iş uyuşmazlığına örnektir.



Uyuşmazlık konusu hak; mevzuattan, örf ve âdetten, toplu iş sözleşmesinden veya iş akdinden doğmuş olabilir.

fazla ayrıntıya girmek olacağından burada sadece iş uyuşmazlıklarının çözümüne dair temel sistemler üzerinde genel bilgiler verilmekle yetinilecektir.



Örnek

- Türkiye'de uygulamaya konulan 24 Ocak 1980 ve daha sonra Nisan 1994 kararları, ekonomik krize yüksek enflasyonla başlayan Türkiye'de öncelikli müdahale alanı olarak elde edilmiş, sosyal haklarda kısıntıya neden olmuştur. Nitekim ilk özelleştirme hareketi ve kamu kesimini küçültme çalışmaları temel alınırca 1980'li yılların başlarında bu çabalar artmaya başlamıştır. Örnek olarak sendikal alanda 1983 tarihli Yasa değişiklikleri ile 1963'ten beri süren sendikal haklarda belirgin gerilemeler yaşanmıştır.

Otoriter Sistem

Otoriter siyasi rejimlerde görülen bu sistemde, çıkan uyuşmazlıklarda devlet organları müdahalede bulunur ve devletin öngördüğü uyuşmazlık çözüm yöntemleri uygulanır. Otoriter sistemlerde Devletin aracılığı ve hakemliğine uyuşmazlıkların götürülmesi ve verilecek kararlara uyulması zorunluluğu vardır. Bu sistemlerde grev ve lokavta başvurmak yasaklanmıştır. Toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıkları açısından otoriter sistemlerin başlıca özellikleri şunlardır:

- Mücadeleci çözüm yolu (grev ve lokavt) kapalıdır.
- Uyuşmazlık ortaya çıktığında zorunlu tahkime gitmek tek çözüm yoludur.
- Uyuşmazlık son aşamada devletin kurduğu bir organ tarafından çözümlenir.
- Genel olarak otoriter siyasî rejimlerde uygulama alanı bulan bir sistemdir.

Kısmi Serbesti Sistemi

Kısmi serbesti sisteminde uyuşmazlıkların çözümünde bazı sınırlamalar getirilmiştir, bu sınırlar dâhilinde uyuşmazlık çözümünde taraflar serbesttir. Greve ve lokavta başvurmadan önce uyuşmazlığın uzlaştırmaya veya ara bulucuya götürülmesi zorunlu tutulabildiği hâlde, uzlaştırıcının ya da ara bulucunun kararına uyulup uyulmaması tamamen tarafların tercihine bırakılmıştır. Bu sistemde grev ve lokavtın uygulanacağı işler ve iş yerleri de sınırlandırılabilir. Kısmi serbesti sisteminde grev ve lokavta başvurmadan önce iş uyuşmazlığının barışçı yollarla çözümünün denemesi zorunlu tutulabilir. Ülkemizde uygulanan uyuşmazlık çözüm yöntemi kısmi serbesti sistemidir.

Serbesti Sistemi

Serbest sistem, tarafların uyuşmazlıklarının çözümünde tamamen serbest oldukları sistemdir. Gerek işçiler gerekse işverenler örgütleri aracılığıyla uyuşmazlıklarını çözmekte tamamen özgür olup dilerlerse derhâl mücadele yöntemlerine grev ve lokavta başvurabilirler. Fakat grev hakkı hiçbir zaman sınırsız



Grev hakkı hiçbir zaman sınırsız bir hak olarak ileri sürülemez. İsterlerse grev veya lokavta gitmeden önce bazı barışçı yolları da deneyebilirler.



Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü barışçı ve mücadeleci olmak üzere ikiye ayrılır. Barışçı çözüm yolları uzlaştırma, ara buluculuk ve tahkimdir.

bir hak olarak ileri sürülemez. İsterlerse grev veya lokavta gitmeden önce bazı barışçı yolları da deneyebilirler. Bu sistemde mücadeleci veya barışçı yollara başvurmak tarafların tercihi durumundadır.

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü barışçı ve mücadeleci şeklinde ikiye ayırmak mümkündür. Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yolları uzlaştırma, ara buluculuk ve tahkimdir. Mücadeleci çözüm yolları ise grev ve lokavttır. Uyuşmazlık çözüm yolları Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda aşağıdaki gibi düzenlenmiştir: [12]

Uzlaştırma

Bir kişi veya kurulun, uyuşmazlık taraflarının görüşmesine katılıp tarafların anlaşması için çaba sarf ettiği çözüm yoluna uzlaştırma denir. Uzlaştırıcının temel görevi, taraflara yol göstererek sorunların çözümüne yardımcı olmaktır. Uzlaştırıcının verdiği kararlar, taraflar için bağlayıcı değildir. Uzlaştırıcının araştırma ve soruşturma yetkisi de bulunmamaktadır. Toplu iş uyuşmazlık çözüm yolu olarak uzlaştırma, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda düzenlenmemiştir.

Ara Buluculuk

Ara buluculuk, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak tanımlanmıştır. Türk Hukukunda ara buluculuk, belirli koşulları taşıyan uzman ara bulucular tarafından gerçekleştirilir. Ara bulucunun görevi kural olarak 15 gündür fakat taraflar anlaşarak 6 gün daha uzatabilirler. En geç 21 gün içinde ara bulucunun görevi sona erer.

Tahkim (Hakeme Başvurma)

Bir iş uyuşmazlığının çözümü için tarafların anlaşarak başvurduğu veya yasanın zorunlu tutması üzerine tarafların başvurmak zorunda olduğu hakeme başvurma yoluna tahkim denir. Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir. Tahkimin ihtiyari ve zorunlu olmak üzere iki türü vardır.

İhtiyari (özel) hakem, bu yola ancak tarafların aralarında yapacağı bir anlaşma ile gidilir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, özel hakeme toplu iş uyuşmazlığının her aşamasında gidilebileceğini belirtmiştir. Özel hakem, taraflarca seçilen bir/birden çok kişi olabilir. Hatta taraflar, Yüksek Hakem Kurulu'nu (YHK) özel hakem olarak seçebilirler.

Zorunlu hakem ise taraflardan birinin yahut Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine diğer tarafın kararına bakılmaksızın uyuşmazlığın hakeme götürülmesini anlatır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yüksek



Bir iş uyuşmazlığının çözümü için tarafların anlaşarak başvurduğu veya yasanın zorunlu tutması üzerine tarafların başvurmak zorunda olduğu hakeme başvurma yoluna tahkim denir

Hakem Kurulunu zorunlu hakemlik organı olarak öngörmüştür. Yüksek Hakem Kurulu (YHK), işçi-işveren-devlet ve üniversiteden seçilen yasal sayıda üyelerden oluşan karma bir yapıya sahiptir. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu seçebilir.



Örnek

- Türkiye’de 24 ocak 1980 kararlarıyla birlikte, yasama organı olarak toplu pazarlık sürecinin hukuksal çerçevesini düzenleyen ve esasen bu sürecin kaderini tayin eden devlet, yürütme organı olarak da bu sürece en can alıcı noktalarında müdahale etmiş, grevleri yasaklayarak toplu pazarlık sürecinin işlemlerini engellemiştir.

Toplu İş Uyuşmazlıklarının Mücadeleci Yolla Çözümü

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarından biriyle çözümlenememesi hâlinde uyuşmazlıklar, grev ve lokavt gibi müdahaleci yollarla çözülmeye çalışılır.

Grev

Grev, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları şeklinde tanımlanmıştır. Grev, toplu iş bırakma olduğundan dolayı toplum yaşantısını derinden etkileyebilme potansiyeline sahiptir, bu sebeple kanunda detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılmayan işçilerin iş yerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin iş yerine giriş ve çıkışı engellemeleri yasaktır. Grev başlamadan önce üretilen veya grev esnasında greve katılmayan işçilerin ürettikleri ürünlerin satılmasına ve iş yeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz.



Şekil 11.2. Fransa'da emeklilik reformuna karşı genel grev. Kaynak: <https://tr.euronews.com/2023/03/07/fransada-emeklilik-reformuna-karsi-genel-grev>

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 58. maddesindeki tanımdan grevin unsurlarını şu şekilde açıklayabiliriz:

İş topluca bırakılmalı. Grev kararı sonrası işçilerin işi topluca bırakmaları gerekmektedir, ferdi iş bırakma grev sayılmaz. Örneğin bir işçinin işverene kızıp işi bırakması grev sayılmaz.

Grev konusunda anlaşma olmalı veya alınan grev kararına uyulmalı. İşçilerin grev konusunda ya anlaşmaları ya da üst kurullar tarafından alınan karara uymaları gerekir.

İş yerinde faaliyeti durdurma veya aksatma amacı taşınmalı. İşçilerin her faaliyeti durdurması veya aksatması bir grev teşkil etmez. İş yerinde yapılan üretim faaliyetini durdurmak veya aksatmak amacıyla işçiler işi bırakmış olmalıdır. Örneği: İşçilerin yarın yapılacak bir miting için, sadece bu amaçla işi bırakmaları veya güreş millî takımını desteklemek için işi bırakıp güreş salonuna gitmeleri birer grev değildir.

Grev, çıkar uyumsuzluğu grevi olmalı. Grev konusu uyumsuzluk, işçilerin genel çıkarlarıyla ilgili olmalı, aksi takdirde hak uyumsuzluklarında yargı yoluna gidilir.

Yasal (Kanuni) Grev

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu grev tanımından farklı olarak 58. maddenin 2. fıkrasında kanuni grevi de tanımlamıştır. Bu fıkra göre **kanuni grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılır.** Kanuni grev durumunda işçilerin yaptıkları iş sözleşmeleri, grev süresince askıda kalır. Ek olarak da 3. fıkrada kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevler kanun dışı grev sayılır. Bu şartları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Bir uyumsuzluk olmalı,
- Uyumsuzluk toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında yaşanmalı,
- Grev, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak amacıyla yapılmalı.

Lokavt

Lokavt, 6356 sayılı Kanun'da **iş yerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması şeklinde tanımlanmıştır.** Lokavtın grevden en önemli farkı işverenler tarafından gerçekleştiriliyor olmasıdır.

Kanundaki tanımdan lokavt için şu unsurlar anlaşılmaktadır:

- İş yerinde faaliyetin durmasına neden olacak tarzda olmalı, iş yeri faaliyetlerinin kısmen durdurulması lokavt sayılmaz,
- Karar işveren, işveren vekili veya işveren kuruluşu tarafından verilmeli,



Toplum hayatını en çok etkileyen müdahaleci uyumsuzluk çözüm yöntemi grevdir.

- İşçiler topluca işten uzaklaştırılmalı, işten uzaklaştırma sayılabilmesi için iş yerindeki işveren vekili haricindeki herkesin uzaklaştırılması gerekir, belli bir departmanın uzaklaştırılması lokavt sayılmaz,



Örnek

- 12 Eylül 1980 askerî müdahalesi ile birlikte parlamento feshedildi, siyasi partiler kapatıldı. İşçi sendikalarının faaliyetleri durduruldu. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kapatıldı. Grevler yasaklandı. Demokratik kitle örgütleri dağıtıldı. Sendika hakları 1982 Anayasası'nın ardından, Danışma Meclisi'nde görüşülmeksizin Millî Güvenlik Konseyi (MGK) tarafından kabul edilerek yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TSGLK) ile büyük ölçüde kısıtlandı.



Kanuni grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılır.

Kanuni Lokavt

Kanuni lokavt, 6356 sayılı kanunun 59. Maddesinde *toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt şeklinde tanımlanmıştır*. Bu maddeden kanuni lokavt için şu unsurlar anlaşılmalıdır:

- *Lokavt, çıkar uyuşmazlığı lokavtı olmalı*. Lokavt konusu uyuşmazlık tarafların çıkarlarıyla ilgili olmalı, hak uyuşmazlıklarında kazanılmış haklar söz konusu olduğu için yargı yoluna gidilebilir.
- *İşçi sendikası grev kararı almış olmalı*. Lokavt bir savunma mekanizması olduğu için öncelikle grev kararının işveren tarafına bildirilmiş olması gerekir. Grev kararı olmadan lokavt kararı almak kanuna aykırıdır.
- Uyuşmazlık iş sözleşmesi yapılması sırasında ortaya çıkmalı.

Grev ve Lokavt Yasakları

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu grev ve lokavtın yasak olduğu işleri 62. maddede düzenlemiştir. Bu maddede sayılan işlerde grev veya lokavta katılanların fiilleri hukuka aykırıdır. Konuyla ilgili maddeler aşağıda belirtilmiştir:

- Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda,
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde,
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen iş yerlerinde;
- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.
- Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü iş yerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir.
- Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.



**Bireysel
Etkinlik**

- 2011 yılında NBA'deki takım sahiplerinin lokavt kararını araştırınız.



Özet

•Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi

•*Toplu görüşmelerle başlayan ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla biten sürece toplu pazarlık denir. Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işverenlerin sosyal ve ekonomik durumlarını, işçilerin çalışma koşullarını düzenlemek, uyuşmazlıkları çözüme kavuşturmak için yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesinin iş yeri, işletme, grup ve çerçeve olmak üzere dört türü vardır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları işçi ve işverendir. İşçileri toplu sözleşme yapımı sırasında sendikalar temsil eder. İşverenlerin sendikalar tarafından temsil edilmesi şart değildir.*

•Toplu Pazarlık Kriterleri

•Toplu pazarlıkta ücret ve ücret eklerinin görüşülmesinde ve ücret artışlarının belirlenmesinde etkili olan bazı faktörler vardır. Bu faktörlere firmanın ücret kriterleri de diyebiliriz. *İşverenin ödeme gücü, hayat pahalılığı, satın alma gücünün muhafazası, üretkenlik artışları karşılaştırmalı ücretler* toplu pazarlık kriterlerine örnek olarak gösterilebilir.

•Toplu Pazarlık Düzeyleri

•İşçi sendikaları genelde üyelerinin çalışma koşullarını standartlaştırmak ve pazarlık güçlerini birleştirmek amacıyla merkezi üst düzey pazarlıkları, işverenler ise, piyasa ve işletme koşullarına göre hareket edebilmek için ademerkezi pazarlıkları tercih etmektedirler. Toplu pazarlıklar ülkelerin sanayileşme durumu, tarihi ve siyasi özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. Ayrıca toplu pazarlıklar ülke içinde de farklı seviyelerde yürütülebilmektedir. Toplu pazarlık düzeylerinin *iş yeri/işletme, iş kolu ve ulusal* olmak üzere üç türü vardır.

•Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Çözümü

•Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü barışçı ve mücadeleci şeklinde ikiye ayırmak mümkündür. Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yolları *uzlaştırma, ara buluculuk ve tahkimdir*. Mücadeleci çözüm yolları ise *grev ve lokavttir*.

•Ara Buluculuk

•Ara buluculuk, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemidir.

•Tahkim (Hakeme Başvurma)

•Bir iş uyuşmazlığının çözümü için tarafların anlaşarak başvurduğu veya yasanın zorunlu tutması üzerine tarafların başvurmak zorunda olduğu hakeme başvurma yoluna tahkim denir.

•Grev

•Grev, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır.

•Lokavt

•Lokavt, iş yerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır.



Özet (devamı)

•Kanuni Lokavt

•Kanuni lokavt, 6356 sayılı Kanun'un 59. maddesinde toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt şeklinde tanımlanmıştır. Bu maddeden kanuni lokavt için şu unsurlar anlaşılmaktadır:

- Lokavt çıkar uyuşmazlığı lokavtı olmalı.
- İşçi sendikası grev kararı almış olmalı,
- Uyuşmazlık iş sözleşmesi yapılması sırasında ortaya çıkmalı.

•Grev Ve Lokavt Yasakları

•Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu grev ve lokavtın yasak olduğu işleri 62. maddede düzenlemiştir. Bu maddede sayılan işlerde grev veya lokavta katılanların fiilleri hukuka aykırıdır. Grev ve lokavt yasakları şunlardır:

- Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda
- Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde;
- Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde;
- Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.
- Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir.
- Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Aşağıdakilerden hangisi grev ve lokavt yasağına tabi değildir?
 - a) Cenaze ve mezarlık işleri
 - b) Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastane işleri
 - c) Nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde.
 - d) Petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı.
 - e) Yüksek Seçim Kurulu memurları

2. Aşağıdakilerden hangisinde ülkemizde benimsenen toplu iş uyuşmazlık çözümü sistemidir?
 - a) Otoriter sistem
 - b) Kısmi serbesti sistemi
 - c) Kanuni sistem
 - d) Serbesti sistemi
 - e) Normatif sistem

- I. Hayat pahalılığı
- II. Produktivite artışları
- III. İşverenin keyfi istekleri
- IV. Karşılaştırmalı ücretler

3. Yukarıdakilerden hangisi ya da hangileri toplu pazarlık kriterleri içindedir?
 - a) Yalnız I
 - b) I, II ve III
 - c) I, II ve IV
 - d) II ve IV
 - e) II ve III

4. Toplu iş sözleşmesinde var olan ikramiyenin ödenmemesi hangi tür uyuşmazlığa örnek gösterilir?
 - a) Bireysel uyuşmazlık
 - b) Hak uyuşmazlığı
 - c) Çıkar uyuşmazlığı
 - d) Toplu uyuşmazlık
 - e) Sınıfsal uyuşmazlık

5. Aşağıdakilerden hangisi 6356 Sayılı Kanun'da düzenlenen grevin özelliklerinden biri değildir?
 - a) Greve katılmayan işçilerin iş yerinde çalışmalarını sadece sendika tarafından engellenebilir
 - b) İş yerinde faaliyeti durdurma veya aksatma amacı taşımalı
 - c) İş topluca bırakılmalı
 - d) Grev, çıkar uyuşmazlığı grevi olmalı
 - e) Grev konusunda anlaşma olmalı veya alınan grev kararına uyulmalı

6. “Mevcut koşullarda değişiklik yapılması istenip yeni bir hakkın talep edilmesi durumunda ortaya çıkan uyuşmazlık” şeklinde tanımlanan uyuşmazlık türü aşağıdakilerden hangisidir?
- Hak uyuşmazlığı
 - Çıkar uyuşmazlığı
 - Kazanç uyuşmazlığı
 - Bireysel uyuşmazlık
 - Toplu uyuşmazlık
7. Aşağıdakilerden hangisi toplu pazarlık düzeylerinden biri değildir?
- Ulusal düzey
 - İş yeri düzeyi
 - Küresel düzey
 - İş kolu düzeyi
 - İşletme düzeyi
8. Toplu iş sözleşmelerinin tarafları ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?
- On beş yaşını dolduranlar sendikalara üye olabilir.
 - İşçi veya işverenler aynı iş kolunda aynı anda birden fazla sendikaya üye olamaz.
 - İşçiler grev kararı alındığında sendikaya üye olmak zorundadır.
 - Toplu iş sözleşmesinde işçileri sadece sendikalar temsil edebilir.
 - İşveren tarafının sendika olması şart değildir.
9. Aşağıdakilerden hangisi toplu iş sözleşmesi türlerinden biri değildir?
- İş yeri
 - İşletme
 - Grup
 - Çerçeve
 - İş kolu
10. Aşağıdakilerden uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden hangisi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda düzenlenmemiştir?
- Grev
 - Ara buluculuk
 - Tahkim
 - Uzlaştırma
 - Lokavt

Cevap Anahtarı

1.e,2.b,3.c,4.b,5.a,6.b, 7.c, 8.c, 9.e, 10.d

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Zaim, S. (1997), Çalışma Ekonomisi, 10. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- [2] Tokol, A. (2011). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık.
- [3] http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm
- [4] Dereli, T. Toplu Pazarlık Stratejisi Ve Taktikleri, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, s. 176
- [5] Yıldırım, E. ve Demirkan, M. (2000). Endüstri İlişkileri Ders Notları, Sakarya
- [6] Eyrenci, Ö. (2013) 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel Sayı, s.119
- [7] Görmüş, A. (2012). Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeyleri Ve Yeni Gelişmeler, BJSS Balkan Journal of Social Sciences / Balkan Sosyal Bilimler Dergisi Vol/Cilt: 1, No/Sayı: 2
- [8] Tuncay, A. Can (2010). Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul: Beta, s. 195
- [9] Çelik, N. (2005). İş Hukuku Dersleri, 18. B. İstanbul: Beta
- [10] Uyargil, C., Adal, D. Ve diğerleri (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, İstanbul: Beta
- [11] Yüksel, H. (2014). Endüstri İlişkilerinde Sosyal Diyalog Mekanizması Olarak Toplu Sözleşme Süreci Ve Önemi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.19, S.4, s.109
- [12] Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun Numarası: 6356
Yayımlandığı
Resmî Gazete : Tarih : 7/11/2012 Sayı: 28460