ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KAVRAMI

İK YÖNETİMİ VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ YÖNETİMİ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM

Dr. Uğurtan Doğan
BRİSA A.Ş.
Çalışma İlişkileri Direktörü

İK'cılar İçin İş Hukuku Zirvesi-HRdergi
İstanbul, Marriott Hotel Asia
11.12.2013

KONU BAŞLIKLARI

•Kısa Özgeçmişim

•BRİSA Hakkında Özet Bilgi

•Çalışma İlişkileri Kavramı-İK Yönetimi ve Çalışma İlişkileri Yönetimi Arasındaki Etkileşim

• Günümüzde Türk Çalışma İlişkileri

• Çalışma Yaşamı ile ilgili göstergeler

• İK Yöneticilerinin Bireysel ve Toplu İş Hukuku alanında Ağırlık Vermesi Gereken Konular

• Çalışma Barışı ve Sürekliliğinin Sağlanabilmesi

KISA ÖZGEÇMİŞİM

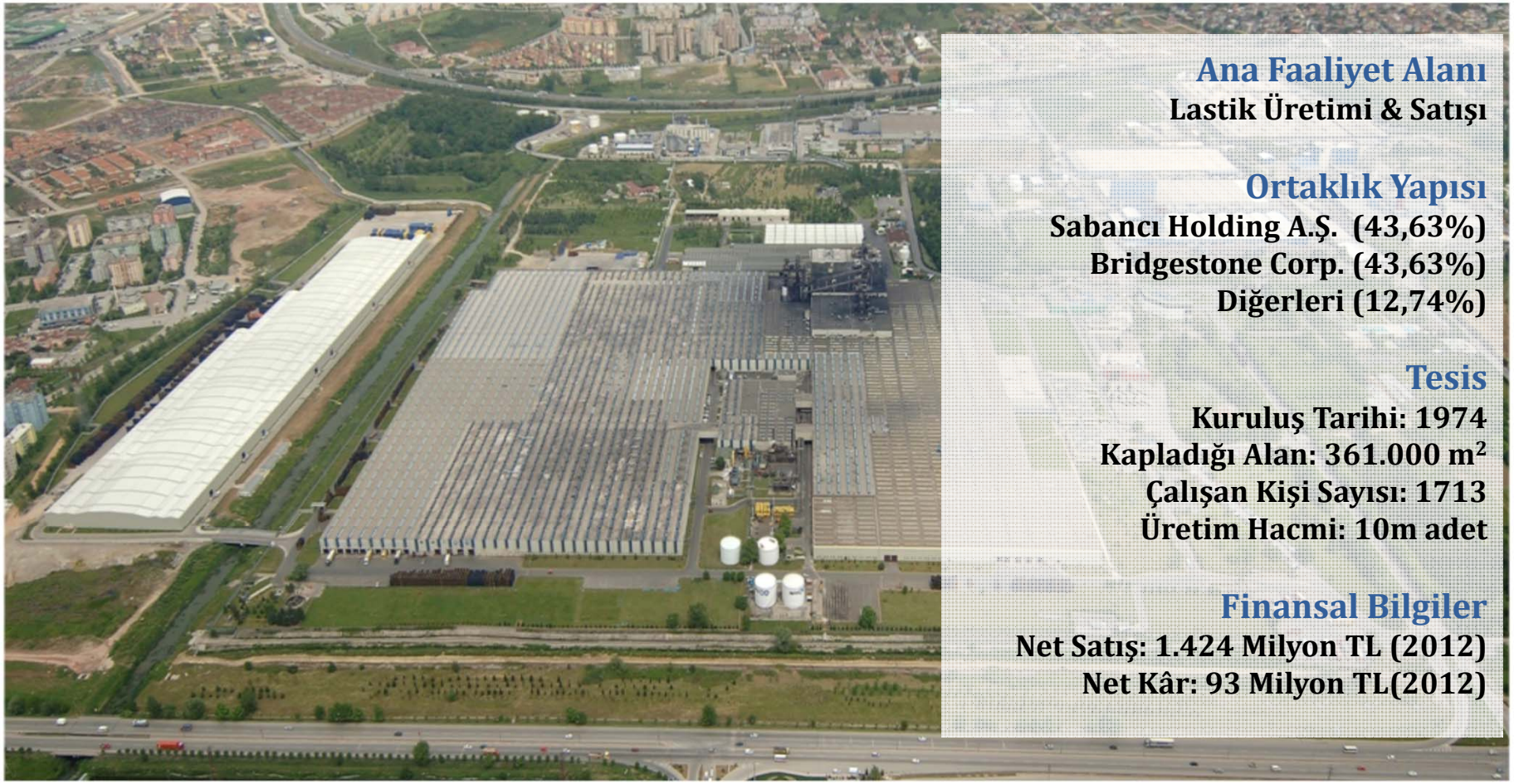
EĞİTİM

•Tarsus Amerikan Koleji
• Hacettepe Üniversitesi'nin Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyoloji ve İdare Bölümü
• Çukurova Üniversitesi'nde İşletme Master'i ve Doktorası

İŞ YAŞAMI

• Çukurova Grubu'nda Personel Yöneticisi
• Sabancı Holding'de 12 yıl Endüstri İlişkileri Daire Başkan Yardımcısı,
• (1999-2000 yıllarında ÇİMSA Yönetim Kurulu Üyesi),
• DuPontSA'da İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Genel Müdür Yardımcısı,- Güney Avrupa İnsan Kaynakları Direktörü,
• ADVANSA ve SASA'da İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Direktörü,
• halen BRİSA'da Çalışma İlişkileri Direktörü,
•1990-1997 Yılları arasında SSK Genel Kurulları'nda Mevzuat ve Teşkilat Komite Başkanlığı, ve 1995-2000 Yılları arasında da ILO Konferanslarında, İşveren Delegasyonunda, Komite Temsilciliği.

BRİSA



Ana Faaliyet Alanı
Lastik Üretimi & Satışı

Ortaklık Yapısı
Sabancı Holding A.Ş. (43,63%)
Bridgestone Corp. (43,63%)
Diğerleri (12,74%)

Tesis
Kuruluş Tarihi: 1974
Kapladığı Alan: 361.000 m^2
Çalışan Kişi Sayısı: 1713
Üretim Hacmi: 10m adet

Finansal Bilgiler
Net Satış: 1.424 Milyon TL (2012)
Net Kâr: 93 Milyon TL(2012)

Çalışma İlişkileri Kavramı-İK Yönetimi ve Çalışma İlişkileri Yönetimi Arasındaki Etkileşim

Endüstri İlişkileri;

•Üretime konu olan her yerde ortaya çıkan,
•Sosyo-ekonomik çevreye, politik gelişmelere, hukuksal yapıya bağlı olarak değişebilen,
•Ücretli çalışanlar ile işverenler arasında yürütülen,
•Merkezinde ücret ve çalışma koşulları pazarlığı olan kurumsallaşmış ilişkiler bütünü. (İŞÇİ/SENDİKA-İŞVEREN/İŞVEREN SENDİKASI-DEVLET)

Çalışma İlişkileri Kavramı-İK Yönetimi ve Çalışma İlişkileri Yönetimi Arasındaki Etkileşim

Endüstri İlişkileri Sisteminin Küçülmesi

•Son yirmi yılda ABD, Japonya, İngiltere, Fransa gibi ülkelerde sendikalı işçi sayısı yarı yarıya azalmıştır.

- Teknolojik gelişmeler,
- Artan uluslararası rekabet,
- İşgücünün nitelik yapısındaki değişim

gibi gelişmeler, hem çalışma yapısını, hem de çalışanları etkilemiş,

Çalışma İlişkileri Kavramı-İK Yönetimi ve Çalışma İlişkileri Yönetimi Arasındaki Etkileşim

- İşsiz sayısının artması,
- Sanayideki daralma,
- Hizmet sektöründeki çalışan sayısının artması,
- Çalışan kadın sayısının artması (!),
- Esnek çalışmanın yaygınlaşması,
- Yeni üretim ve yönetim sistemlerinin gelişmesi

gibi faktörler sendikaların örgütlenmesinde zayıflamaya neden olmuş/olmaktadır.

- Endüstride çalışan mavi yakalı işçinin, geleneksel olarak sendikalaşma eğilimi daha yüksektir.
- Hizmet sektörünün büyümesi ile sayıca artan beyaz yakalı çalışanlar, sendikal mücadele yerine bireysel mücadeleyi tercih etmektedir.
- Ayrıca son yıllarda işgücünde de bir parçalanma görülmekte, bir kısım çalışan iyi çalışma koşullarıyla, diğer bir kısım ise, daha olumsuz koşullarla çalışmaktadır.
- Bu çerçevede birçok Avrupa işçi sendikası yüksek issizlik sorununu hafifletebilmek için, çalışma saatlerinin düşürülmesini (kısa çalışma saatleri, uzun izinler, erken emeklilik) gündeme getirmekte,
- Bu yöntemler genel olarak, iş hacminin daraldığı ortamlarda işverenlerce de desteklenmektedir.
- Çalısma saatlerinin azalmasıyla başlayan gelişme esnek çalışma saatleri uygulamasının benimsenmesine kadar devam etmektedir

Çalışma İlişkileri Kavramı-İK Yönetimi ve Çalışma İlişkileri Yönetimi Arasındaki Etkileşim

Endüstri İlişkileri Yerine Çalışma İlişkileri

Çalışma İlişkileri

• Sadece endüstride değil, "tüm faaliyet alanlarında" çalışan ücretlileri kapsayan,
• İstihdam ilişkilerinden doğan her türlü **"bireysel"** ve **"kollektif"** ilişkiyi,
• Bu ilişki çerçevesinde oluşan çalışma koşullarını
ele alan, geniş anlamda kullanılmaktadır.

•Yoğunlaşan rekabet,
• Teknolojik gelişme,
• Organizasyon yapısındaki değişim,
• İşin ve işgücünün yapısındaki farklılaşma

ve bu gelişmelerle beraber gündeme gelen
• Bilgi,
• Verimlilik

- Kalite,
- Esneklik,
- Düşük maliyet,
- Yaratıcılık

gibi unsurlar, “Çalışma İlişkileri”nin işyeri odaklı ilişkilere, bireysel ve kolektif ilişkiler arasında denge yaratarak, daha fazla önem vermesini zorunlu kılmaktadır.

•İşyeri odaklı politikalarını ve uygulamalarını güçlendiren Çalışma İlişkileri, çağdaş üretim ve yönetim anlayışı içerisinde İnsan Kaynakları Yönetimi politikaları ve uygulamaları ile karşılıklı etkileşim içerisindedir.

• Çalışma İlişkileri Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi, birbirlerine alternatif değil, birbirlerini tamamlaması gereken alanlar olmalıdır.

Çalışma İlişkileri Kavramı-İK Yönetimi ve Çalışma İlişkileri Yönetimi Arasındaki Etkileşim

Sendikasız sistemde etkin olan istihdamın belli başlı özellikleri;
– Uzmanlaşmanın artması,
– Karmaşık bir örgütsel yapılanma,
– Esnek üretim ve yönetim sistemleri,
– Geliştirilmiş bir örgüt iklimi,
– Geliştirilmiş işçi- yönetim ilişkisi,
şeklinde sıralanabilir.

Çalışma İlişkileri Kavramı-İK Yönetimi ve Çalışma İlişkileri Yönetimi Arasındaki Etkileşim

Günümüzde Çalışma İlişkileri, klasik anlamı ile ekonomi, politika ve hukuk biliminin ara kesiti olmaktan hızla çıkmakta ve davranışçı yöntem ve tekniklerin yaygın kullanıldığı, insan kaynakları yönetiminin çeşitli alanlarından yönetimde katılımcılık ve demokratikleşmeye kadar çok geniş bir yelpazeye yayılan yeni konuları ile disiplinler arası ve hatta çok disiplinli bir nitelik kazanmaktadır.

ÇALIŞMA YAŞAMI İLE İLGİLİ GÖSTERGELER

I. SON BİR YILDA İŞGÜCÜ PİYASASINDAKI GELİŞMELER

(Temmuz 2013 İtibariyle **TÜİK Hane halkı İşgücü Araştırması sonuçları**)

a**. işgücü Kompozisyonu;**

"Yıllık işgücü artışı bir milyona yakın."

b. **İşgücüne Katılma Oranı;**

"Kadınların işgücüne katılma talebi çok güçlü. 669 bin ev kadını çalışma talebiyle iş aramaya başladı."

c. **İstihdam;**

"İstihdam artışı, mevsim avantajına rağmen zayıfladı. Kadın ve genç istihdamı yükseldi. Sanayide istihdam artışı güçlenerek devam etti. Tarım ve inşaat sektörlerinde istihdam azaldı. Kayıtdışı istihdam hem mutlak, hem de oransal olarak azaldı. Lise altı eğitimlilere yönelik işgücü piyasası talebi yeniden yükseldi."

ÇALIŞMA YAŞAMI İLE İLGİLİ GÖSTERGELER

d. **İŞSİZLİK**

"Mevsim avantajına rağmen işsizlik Temmuz'da sıçrama yaptı. Genç işsizliği büyüdü. Ümitsiz ve iş aramayan kişilerin sayısı da artarak 2 milyon 169 bine vardı. İşsizlikteki artışın %61'i lise altı eğitimlilerin işsiz kalmasından kaynaklandı. Klasik issizlik oranı Euro Bölgesi'nde Türkiye'den yüksek seyrediyor. En geniş işsizlik tanımına göre Türkiye'de işsizlik oranı %17,9 ve 5milyon 534 bin işsiz var."

II. İŞGÜCÜ PİYASASI İLE İLGİLİ KISA VADELİ BEKLENTİLER

a**. İŞSİZLİK ÖDENEĞİ İÇİN BAŞVURANLAR**:

"Eylül 2013'te İşsizlik Sigortası'na başvuranlar bir önceki yılın aynı ayına göre neredeyse yarı yarıya arttı."

b**. REEL KESİMİN İSTİHDAM, TÜKETİCİLERIN İŞSİZLİK BEKLENTİLERİ**

"Reel kesimin istihdam beklentisinde iyimserlik sürüyor.
Tüketici ise issizlik konusunda giderek daha karamsar hale geliyor."

İK Yöneticilerinin Bireysel ve Toplu İş Hukuku alanında Ağırlık Vermesi Gereken Konular

İş Hukuku

İş (çalışma) ilişkilerini düzenleyen İş Hukuku, 4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlüktedir. Bireysel iş ilişkileri yanısıra toplu iş ilişkilerini ve Sosyal Güvenlik Hukuku ilişkilerini kapsama alan bu dalda oldukça ayrıntılı hükümler yer almaktadır.

İş Hukukunun konu aldığı iş ilişkisi "bir iş sözleşmesinin akdedilmesi ile ortaya çıkan hukuki tabiiyet (bağımlılık) durumunu gösteren işçi ve işveren ilişkisidir. İş Hukuku genellikle Kamu düzeni ile ilgili hükümler ihtiva edip, kendine has uygulama alanı, kaynakları ve tekniği olan bağımsız, değişken ve somut nitelikli bir hukuk dalıdır.

İş Hukuku, Bi**reysel İş Hukuku ve** To**plu İş Hukuku ol**arak ikiye ayrılır

ÇALIŞMA YAŞAMINI ETKİLEYEN MEVZUAT ve İLGİLİ DEĞİŞİKLİKLERİ;

- 4857 Sayılı İş Kanunu,
- 6356 SayılıSendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu,
- **5510 Sayılı Kanun ile gelen değişiklikler ,**
- **Borçlar Kanunu,**
- **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Sonrasında 40'ı aşkın Yönetmelik…)**
- Türk Ceza Kanunu,
- **TTK Kanunu**
- BES
- Kıdem Tazminatı Fonu ???
- Yeni Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Kanun Hazırlığı ???

4857 Sayılı İş Kanunu

1.Bölüm- “GENEL HÜKÜMLER”

(Amaç ve Kapsam, Tanımlar, İşyerini Bildirme, İstisnalar, Eşit Davranma İlkesi, İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Geçici İş İlişkisi)

2. Bölüm- “İŞ SÖZLEŞMESİ, TÜRLERİ VE FESHİ

3. Bölüm-ÜCRET,

4. Bölüm- İŞİN DÜZENLENMESİ,

5. Bölüm- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

6.Bölüm-" İŞ VE İŞÇİ BULMA",

7. Bölüm -"İŞ HAYATININ DENETİMİ VE TEFTİŞİ",

8. Bölüm -"İDARİ CEZA HÜKÜMLERİ",

9. Bölüm -"ÇEŞİTLİ, GEÇİCİ VE SON HÜKÜMLER"

ÇİŞÇİ TARAFINDA

VEREN TARAFINDA

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

TARAFLARIN ANLAŞMASI İKALE

İş İlişkisinde Çalışma Süreleri

- Normal Çalışma
- Fazla Çalışma
- Denkleştirme Çalışması
- Telafi Çalışması
- Ara Dinlenmesi
- Gece Çalışması

NORMAL ÇALIŞMA

- ✓ Çalışma süresi haftada **en çok 45 saattir**.
- ✓ Haftalık normal çalışmalarda 45 saatlik süre aşılamaz, ancak haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenebilir.
- ✓ Günlük/haftalık çalışma sürelerinin daha aşağıya indirilmesi halinde, işçinin ücretinden eksiltme yapılamaz

Kanunda, haftalık çalışma süresine bir sınır *(45 saat)* getirildikten sonra, bu sürenin çalışılan günlere eşit dağıtılması esası korunmakla birlikte, İş sözleşmesi ile ya da daha sonra tarafların anlaşmasıyla haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere, farklı şekilde dağıtılması günde 11 saati aşmamak koşuluyla mümkündür.

Fazla Çalışma:

Haftalık **45 saati** aşan çalışmalardır.

Fazla Sürelerle Çalışma:

Haftalık normal çalışma süresinin *(45 saat)* sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda uygulanan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır.

•Fazla çalışma süresinin tespitinde hastalık, her türlü ücretli/ücretsiz izin vb. nedenlerle iş görme borcunun yerine getirilemediği durumların ortaya çıkması halinde belirtilen süreler haftalık çalışma süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır.

•Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

•Haftalık çalışma süresi (45 saat) aşılmamış olsa da günlük 11 saati aşan çalışma da fazla çalışma olarak kabul edilmektedir.

•Günlük azami çalışma süresinin (11 saat) aşılması, işçinin korunması ilkesine (iş sağlığı ve güvenliği) aykırıdır.

•Fazla çalışma yılda **270 saatten** fazla olamaz.

- Fazla çalışma, işverenin talebi üzerine yapılır.
- Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin **yazılı** onayının alınması gerekir. Bu onay **her yıl başında** işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.
- Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılacak fazla çalışmalarda işçinin onayı aranmaz.

FAZLA ÇALIŞMA KARŞILIĞI SERBEST ZAMAN

•Fazla çalışma yapan işçi isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında **1 saat 30 dakikayı**,

•Fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise **1 saat 15 dakikayı,**

• **6 ay içerisinde** serbest zaman olarak kullanabilir.

FAZLA ÇALIŞMA KARŞILIĞI SERBEST ZAMAN

Fazla çalışma/fazla sürelerle çalışma karşılığı zamlı ücret yerine serbest zaman kullanımı ancak işçi tarafından talep edilmesi halinde gecerlidir.

- İşveren işçiyi serbest zamanı kabule zorlayamaz.
- İşçinin talebi yoksa işveren fazla çalışmanın karşılığını ücret olarak ödemek zorundadır.

- Talep yazılı olmalıdır.
- Serbest zamanın kullanılacağı tarihi belirleme yetkisi yönetim hakkı çerçevesinde işverenindir.
- Tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılamaz.

FAZLA ÇALIŞMANIN YASAK OLDUĞU İŞLER

- Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işler
- Gece Çalışmalarında
- Maden ocağı, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaato gibi yer altı ve yer üstünde yapılan işlerde

Fazla çalışma yaptırılmaz.

FAZLA ÇALIŞMA YAPTIRILMAYACAK İŞÇİLER

- 18 yaşını doldurmamış işçilere
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere
- **Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere**
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere

Fazla çalışma yaptırılmaz

* Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamayacaktır. (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik)

DENKLEŞTİRME

- Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde **11 saati aşmamak koşulu** ile farklı şekilde dağıtılabilir.
- Denkleştirme süresi içinde haftalık ortalama çalışma süresi aşılmadan bazı haftalarda haftalık normal çalışma süresi normalin üstüne çıkarılabilmektedir (yoğunlaştırılmış iş haftası).
- Bu durumda, **2 aylık süre** içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile **4 aya kadar** artırılabilir

DENKLEŞTİRME

- Denkleştirme süresi sonunda ortalama haftalık çalışma süresinin aşılması durumunda bu süreler fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.
- Denkleştirme işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanabileceği gibi tek işçi için de söz konusu olabilir.
- Denkleştirme dönemi içinde, günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.

DENKLEŞTİRME

- Denkleştirme süresinin hesabında hastalık, ücretli/ücretsiz izin, yıllık izin vb. nedenlerle iş görme borcunun yerine getirilemediği durumların ortaya çıkması halinde belirtilen süreler ortalama çalışma süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır.
- Denkleştirme çalışmasında, denkleştirmeye esas süre mutlaka işçinin fiili çalışma süreleri dikkate alınarak bulunacaktır.

Denkleştirme çalışmasının yapılabilmesi için tarafların anlaşmaları şarttır.

Tarafların anlaşması;

- İş Sözleşmeleri
- İç Yönetmelikler
- Toplu İş Sözleşmeleri

ile sağlanabilir.

TELAFİ ÇALIŞMASI

İşveren;

•Zorunlu nedenlerle işin durması veya ulusal bayram & genel tatillerden önce/sonra işyerinin tatil edilmesi vb. nedenlerle işyerinde **normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında** çalışılması/tamamen tatil edilmesi,

•İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde,

2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

•Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile **günde 3 saatten** fazla olamaz.

•Telafi çalışmasında geçen süreler fazla çalışma / fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

•İşveren telafi çalışmasının hangi nedene dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını işçilere bildirmek zorundadır.

•Yasal olarak veya sözleşmelerle verilen izinler karşılığında telafi çalışması yaptırılamaz.

•Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

- İş mevzuatı, günlük çalışma süresi içinde işçiye dinlenmesi ve yemek, içmek gibi ihtiyaçlarını giderebilmesi için ara dinlenmesi verilmesini öngörmüştür.
- Ara dinlenmesi, çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilir. Bu zamanın ayarlanmasında o yerin gelenekleri ve işin gereği gözönünde tutulur.
- **Ara dinlenmesi;**

  4 saatten az süreli işlerde 15 dakika,

  4-7.5 saat (7.5 saat dahil) süreli işlerde 30 dakika,

  7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat,

  olarak uygulanır.

- Bu süreler en az olup aralıksız verilir. Ancak, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği gözönünde tutularak sözleşmeler ile aralıklı olarak kullandırılabilir.
- Ara dinlenmesi bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir.
- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.
- İşçiler ara dinlenmesini serbestçe kullanabilir, dinlenme süresini işyeri dışında geçirebilir.

Çalışma hayatında **GECE**:

- En geç saat 20.00'de başlayarak
- En erken saat 06.00'ya kadar geçen
- Her halde en fazla 11 saat süren

dönemdir.

SÜRESİ

•İşçilerin gece çalışmaları **7.5 saati** geçemez.

•Gece çalışmasında fazla çalışma yaptırılamaz.

•Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir vardiyanın çalışması gece çalışması sayılır.

•Gece ve gündüze rastlayan çalışma saatlerinin eşitliği halinde ise işin gece işi olduğunun kabulü gerekir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

- Kanunda "**Kuruluş**" kavramı sendika ve konfederasyonları ortak olarak kapsayacak şekilde kullanılmıştır.
- Sendikalar için işkolunda faaliyet esası korunmuştur.
- **İşkolu sayısı 28'den 20'ye indirilmiştir.**
- **İşçi sendikasına üyelik ve ve üyelikten ayrılmada noter şartı kaldırılarak, "e-Devlet" sistemi üzerinden bildirim esası getirilmiştir** (***Bu uygulama, 07.11.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir***)**.**
- Sendikaların kuruluşunda ve faaliyetlerini düzenlemelerinde kendi iradelerine öncelik tanınmış, birçok konunun düzenlenmesi sendika tüzüklerine bırakılmıştır.

- Sendika aidatlarında tavan sınırı ve başka aidat alınma yasağı kaldırılmıştır.
- **Sendika yöneticisi, işyeri temsilcileri ve sendika üyeliğine ilişkin güvenceler genişletilmiştir.**
- Sendika kuruculuğu için "**Türk Vatandaşı**" olma koşulu kaldırılmıştır.
- Aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olunamayacağına ilişkin yasak korunmakla birlikte, **aynı işkolunda** ve **aynı zamanda farklı işverenlerde** çalışan işçilere **birden çok sendikaya** üye olma imkanı tanınmıştır.
- **30 veya daha az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlara sendikal tazminat davası açma hakkı tanınmamıştır.**

- Grup TİS yasal dayanağa kavuşturulmuştur.
- İşçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde sadece kendi üyelerini kapsayan isteğe bağlı olarak **çerçeve sözleşmeler** yapılabilmesine olanak sağlanmıştır.
  TİS imzalamaya yetkili sendikanın tespitinde aranan %10 işkolu barajı kademeli olarak %3'e düşürülmüştür. (Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara (TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ) bağlı işçi sendikaları için;
  Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 01/07/2016 tarihine kadar % 1, 01/07/2018 tarihine kadar % 2, 01.07.2018 tarihinden sonra da % 3)

olarak uygulanacak.

- **İşyeri Yetkisi** koşulunda, yarıdan fazla üyeye sahip olma ilkesi korunmuştur.
- **İşletme** düzeyinde yetki koşulu, **%40**'a indirilmiştir . İşletmede birden çok sendikanın **%40** veya daha fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihi itibariyle en çok üyeye sahip sendika sözleşme yapma yetkisine sahip olacaktır.
- TİS'nde yetki, müzakere süreci ve arabuluculuk safhaları sadeleştirilerek, yeniden düzenlenmiştir.
- Kanunun uygulama usul ve esaslarını içeren 7 adet yönetmelik yayınlanacaktır. (Çoğu yayınlanmıştır.)

İşkolları

Nitelikleri bakımından birbirine yakın ya da benzer iktisadi faaliyetler, aynı işkolu içinde toplanmış ve işkolu sayısı **28**'den **20**'ye indirilmiştir.

Faaliyet alanları benzer işkollarının birleştirilmesi, bu sektörlerde çalışan toplam işçi sayısını artıracağından, özellikle, bazı az sayıda üyesi bulunan sendikaların ülke barajını aşmaları zorlaşacaktır.

SENDİKALAŞMA

Sendikalaşma Oranı	Temmuz 2009	Ocak 2013
	59,9%	9.21%

Temmuz 2013
8.88%

	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı
Ocak 2013 İstatistiğine Göre	10,881,618	1,001,671
Temmuz 2013 İstatistiğine Göre	11,628,806	1,032,166

ALT İŞVEREN UYGULAMALARINDA MUVAZAA VE SONUÇLARI

- Muvazaa, Tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla ve kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç meydana getireyi arzu etmedikleri görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir.

- Görünüşte hukuki işlem taraflar arasından yapılmakta, ancak üçüncü kişileri aldatmak kastıyla sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir.

1-Daha önce asıl işveren işçisi olarak çalışan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.

- Kişinin asıl işveren yanında daha önce yönetici ya da şirket ortağı olarak, geçici iş ilişkisi ile ya da kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmış olması sonuç açısından bir değişiklik getirmez.

- Daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin, daha sonra tüzel kişi şirketin/adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.

2. Asıl işveren işçilerinin, alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz.

- Asıl işverenin, işçilerinin iş sözleşmelerini feshederek daha az bir ücretle ve alt işveren işçisi olarak aynı yerde çalıştırmaya devam etmesi önlenmek istenmiştir.
- Bu durumda olan işçi aynı veya daha yüksek hak ve menfaatlerle altişveren kadrosunda çalışmaya başladığında bu ilişki muvazaa olarak nitelendirilmeyecektir.

- Alt işverenler değiştiği halde alt işveren işçilerinin işlerini aynen ve aralıksız sürdürmeleri tek başına ilişkinin muvazaalı olduğunu göstermez. Bu durumda her bir alt işverenlik sözleşmesi ayrı ayrı incelenmelidir.

- Bir önceki alt işveren, işçilerin iş sözleşmelerini çalıştıkları döneme ilişkin işçilik haklarını ödeyerek feshetmişse ve bu işçiler yeni alt işverenin işyerinde işe başlamışsa burada muvazaalı ilişkiden bahsedilemez.

- Alt işveren işçilerinin iş sözleşmeleri feshedilmeyip, alt işverenler arasında işyeri devri veya iş sözleşmesi devri gerçekleşmişse muvazaalı işlem ve sonuçlarından söz edilemez.

- Önemli olan önceki işverenin işçilerinin işçilik haklarının ödeyerek ya da yeni alt işverene devrederek tasfiye edilmesini sağlamak ve böylece önceki alt işverende geçen sürelere ilişkin işçilik haklarını güvence altına almaktır.

3. Aynı bölümde asıl işveren işçisi ile alt işveren işçisi yan yana çalıştırılamaz.

- Alt işverene verilen işler; nitelikleri bakımından ister asıl işin bir bölümü, isterse asıl işin tamamlayıcısı durumundaki yardımcı işler olsun, aynı bölümde asıl işverenin işçi çalıştırmaması gerekmektedir.
- Diğer bir anlatımla; işçilerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesi mümkün değildir.
- Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenler hariç asıl işveren işçisi çalıştırılmayacaktır.

4. Alt işveren, kendi işçilerine yönelik sevk idare yetkisini asıl işverene devredemez.

•İşe alınmalarının asıl işveren veya işveren vekillerince yapılması, ***(İşçilerin işe alımında yazılı, mülakat, beceri testleri v.b.'in tamamen asıl işveren organizasyonunda yapılması.)***

•Ücretlerinin tespiti ve ücret idaresinin asıl işverenin belirlediği usul ve esaslara göre yapılması,

•Çalışma düzeni ile ilgili talimatların doğrudan asıl işveren veya işveren vekilleri tarafından verilmesi,

•Performans değerlendirmesi, verimlilik ölçülmesi v.b.'nin asıl işveren tarafından yapılması,

•Yıllık ücretli izin, sosyal izin, mazeret izinleri vb. izinlerin asıl işveren tarafından planlanması veya verilmesi,

•Ücret bordrolarının asıl işveren tarafından yapılması,

•İşten çıkarılacak işçilerin sayı ve niteliğinin asıl işveren tarafından belirlenmesi,

gibi konularda asıl işverenin alt işverenin işçisi ile ilgili sevk ve idare yetkisini kullanması **muvazaa olarak değerlendirilmektedir**

5. Alt işveren sözleşmelerinde yapılacak işin bedelinin belirlenmesinde alt işverene verilen iş baz alınmalı, çalıştırılan işçi sayısı ve işgücü maliyetleri belirleyici unsur olarak sözleşmelerde yer almamalıdır.

Yargıtay yapılacak işin bedelinin işgücü maliyeti ve kar payı şeklinde belirlenmesi halinde alt işverenlik sözleşmesini muvazaalı olarak değerlendirmektedir. Bu nitelikteki sözleşmeleri işçi temin sözleşmesi olarak nitelendirmekte ve işçileri başından itibaren asıl işverenin işçisi saymaktadır.

MUVAZAALI İŞLEMİN SONUÇLARI

Asıl işverenin, bu sınırlamalara uymadığı ve/veya alt işveren işçilerinin sevk ve idaresine ilişkin yönetim haklarını kullandığı durumlarda, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak işlem göreceklerdir.

NELERE DİKKAT EDİLMELİ?

- Asıl işverenle alt işveren arasında yapılan ve işin üstlenilmesine esas olan sözleşmede yer alması gereken hususlara dikkat gösterilmelidir.

- İş yaptırılacak olan alt işveren firma konusunda, kurumsallaşmış ihtisas sahibi mali açıdan güçlü referansları mevcut firmalar tercih edilmelidir. Ayrıca, bu alt işverenlerin işyeri dışında farklı işyerlerinde de aynı işkolunda faaliyette bulunuyor olmasına dikkat gösterilmelidir.

- Alt işverenlerle imzalanan anlaşmalarda yapılacak işin bedelinin belirlenmesinde alt işverene verilen iş baz alınmalı, çalıştırılan işçi sayısı ve işgücü maliyetleri belirleyici unsur olarak sözleşmelerde yer almamalıdır.
- İhale sonrasında yapılacak sözleşmelerde yönetim-organizasyon hakkına müdahale sayılabilecek hükümlere yer verilmemelidir.
- Personel alımı, çıkarımı, fazla çalıştırılması yıllık izin kullanımı v.b. yönetim hakkını alt işverenle paylaşılan hiçbir hüküm konulmamalıdır.
- Ayrıca alt işverenler değişmesine rağmen işçilerinin işe aynen ve aralıksız olarak yeni alt işverenle devamı Yargıtay'a göre muvazaa olarak değerlendirildiğinden bu konulara özellikle dikkat gösterilmesi gerekmektedir.

❑

❑Sözleşmelerde sadece alınacak hizmetin ve yapılacak işlerin tarifi yapılmalı ve nitelikleri belirtilmelidir. Hiçbir surette burada çalışacak işçilerin niteliği, sayısı, ödenecek olan ücretler vb. olmak üzere alt işveren işçilerine yönelik bir tarif yapılmamalıdır.

❑Alt işverene verilen işler; nitelikleri bakımından ister asıl işin bir bölümü, isterse asıl işin tamamlayıcısı durumundaki yardımcı işler olsun, aynı bölümde asıl işverenin işçi çalıştırmaması gerekmektedir.

❑ İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alt işveren tarafından alınacağı ve işçilerinin bu tedbirlere uymasına yönelik gerekli denetimi ve gözetimi göstereceği konusunda sözleşmeye hüküm konulmalıdır.

❑Her ay ücret bordrosu ve ödeme belge örnekleri, sürelerinde sigorta primi bildirgeleri ve ödeme makbuzları, istihkakların ödenmesinden önce kontrol edilmelidir.

TCK ÇALIŞMA HAYATI İLE İLGİLİ NELER GETİRDİ?

-İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali
-Cinsel Taciz
-Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi
-Ayrımcılık
-Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar
-Çevrenin Kirletilmesi
-Gürültüye Neden Olma
-İmar Kirliliğine Neden Olma
-Bilişim

İş Etiği Kuralları ve Politikalar

İş Etiği Kuralları

- Dürüstlük
- Gizlilik
- Çıkar Çatışması
- Adil Çalışma Ortamı
- Sorumluluklarımız

İş Etiği Kurallarını Destekleyen Politikalar

- Çıkar Çatışması Politikası
- Hediye Kabul Etme ve Verme
- Gizli Bilgilerin Korunması Politikası
- Adil Çalışma Ortamının Oluşturulması ve Sürdürülmesi Politikası
- Hisse Senedi Alım-Satım Politikası

BES'e Genel Bakış

BES sistemi :

- 10 yıl sistemde kalarak 56 yaşı sağlama
- Gönüllü katılım esasına dayalı
- SGK sistemini destekleyici devlet teşvikli tasarruf modeli
- Toplu para, kısmi toplu para-kalanı emekli maaşı veya emekli maaşı alma imkanı

Temel Haklar :

- Emeklilik fon dağılım oranlarını yılda 6 kez değiştirmek*
- Emeklilik planlarını yılda 4 kez değiştirmek
- Katkı payı ödemeye ara vermek veya katkı payları tutarını değiştirmek
- Emeklilik şirketleri arasında aktarım yapabilmek**

* Yeni Yönetmelikle beraber kıymetli madenler fonu da BES içine alıncaktır.

** İlk kez aktarım yapacak kişiler için 2 yılı mevcut emeklilik şirketinde doldurduktan sonra aktarım yapma hakları olacaktır. Aktarımla gelen bir sözleşme ise, 1 yıl mevcut emeklilik şirketinde geçirdikten sonra aktarım yapılabilecektir.

İŞ DAVALARI;

- İŞE İADE DAVALARI SAYISI:
- İŞ DAVALARI SAYISI
- SGK DAVALARI SAYISI
- DİĞER (ÇEVRE, VS)

YENİ ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİNE İLİŞKİN KANUN ÇALIŞMALARI

- Geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları vasıtasıyla kurulması,
- Evden çalışma
- Uzaktan Çalışma
- İş paylaşımı
- Esnek zaman modeli

SÜRDÜRÜLEBİLİR ÇALIŞMA BARIŞININ SAĞLANMASI YÖNÜNDEN;

- SENDİKA İLE WIN WIN İLKESİNE DAYALI GÜÇLÜ İLİŞKİLER
- SENDİKA İLE İLETİŞİM
- ÇALIŞANLAR İLE İLETİŞİM
- AÇIKLIK, ŞEFFAFLIK ve DÜRÜSTLÜK
- ETİK UYGULAMALAR

SONUÇ ve ÖNERİLER;

- **Endüstri İlişkileri, Çalışma İlişkileri'ne dönüşmüştür.**
- **İK Yöneticileri, İK Süreçleri'ni yürütürken, mutlaka bir yönüyle, Çalışma İlişkileri Yöneticisi de olmalıdır.**
- **Sendikalı, ya da sendikasız işyeri olsun, İK Yöneticisi, mutlaka Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı uygulamalarını da dikkate almalıdır.**

TEŞEKKÜRLER